

学長の業績評価（令和4年度）

国立大学法人富山大学学長選考・監察会議は、「国立大学法人富山大学学長の業績評価に関する申合せ」等を踏まえ、以下の考え方を基本として、令和4年度学長の業績評価を実施したのでここに公表する。

1. 学長の業績評価は、大学の使命達成とさらなる発展に向けて、学長の適切な業務遂行に資するために実施する。
2. 今年度の評価の対象は、大学全体の実績に対する「全体評価」及び学長の「個人評価」とする。
 - (1) 中期目標期間の大学の業務実績を通じた評価
 - (2) 大学の機能強化の取組を通じた評価
 - (3) 大学改革等に向けた取組に係る評価
 - (4) 大学ガバナンスとリーダーシップに係る評価
3. 「全体評価」である(1)、(2)については、令和3年度に係る評価及び令和5年度国立大学法人運営費交付金の配分に係る評価をもって、本年度の評価とする。また、「個人評価」である(3)、(4)については、前年度及び今年度の実績等に基づく評価とする。

令和5年5月30日

国立大学法人富山大学学長選考・監察会議

令和4年度学長の業績評価

(1) 中期目標期間の大学の業務実績を通じた評価

【評価方法】

法人の中期目標期間に掲げる業務運営や財務内容等に関する目標計画の進捗に対し、大学運営の責任者である学長をもって評価する。評価は、大学の自己評価による「第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」、「中期目標の達成状況報告書」及び国立大学法人評価委員会による「第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する評価結果」を踏まえた評価とする。

【概要】

○全体評価

学長のリーダーシップの下、大学で定める重点研究分野（脳科学分野、未病分野、材料分野）への集中的な支援として、学長裁量経費等による支援や研究組織のセンター化等の各種取組を行った結果、第3期中期目標期間の重点研究分野の年間論文数平均は第2期中期目標期間の平均から18.9%増加（1,067報から1,269報）した。

また、富山県が認定を受けた内閣府「地方大学・地域産業創生交付金事業（計画名称：「くすりのシリコンバレーTOYAMA」創造計画）」に参画し、産学官共同での県内医薬品産業の強み（製剤・ドラッグデリバリーシステム）を活かした医薬品の研究開発を実施しており、「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいることが認められる。

○項目別評価

1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

組織運営の改善、教育研究組織の見直し、事務等の効率化・合理化など、中期目標をおおむね達成している。

なお、中期計画【56-2】において、若手教員比率を20%となるよう促進することとしており、若手教員の雇用推進に取り組んでいるものの、令和3年度末時点の若手研究者比率は14.4%となっており、中期計画を十分には実施していないと認められること等を総合的に勘案したことによる。

2) 財務内容の改善に関する目標

外部研究資金・寄附金その他の自己収入の増加、経費の抑制、資産の運用管理の改善など、中期目標を達成している。

3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標

評価の充実、情報公開や情報発信等の推進など、中期目標を達成している。

4) その他業務運営に関する重要目標

施設設備の整備・活用等、安全管理、法令遵守など、中期目標を達成している。

なお、改善すべき点として、借受物品の無断廃棄が複数回発生していることについて、改善に向けた取組が実施されているものの、引き続き再発防止に向けた組織的な取組を実施することが望まれる。

○教育研究等の中期目標に係る4年目終了時評価結果からの顕著な変化

大学の自己評価（中期目標の達成状況報告書（第3期中期目標期間終了時）において、4年目終了時評価結果を変えうるような顕著な変化があったと判断する取組は、以下のとおり。

- ・金沢大学人間社会学域学校教育学類との教育課程の共同実施による、富山大学教育学部共同教員養成課程の設置（令和4年4月）（中期計画1-2-1-2）
- ・人文社会芸術系の研究科を1研究科へと統合した「人文社会芸術総合研究科」、理工系と医薬系の融合を目的とした「医薬理工学環」、理工系と人社芸術系の融合を目的とした「持続可能社会創成学環」の設置（令和4年4月）（中期計画1-2-1-2）
- ・科研費の申請率の100%超（中期計画2-1-3-1）

【評価】

大学の自己評価及び国立大学法人評価委員会による評価結果を踏まえ、順調であると評価する。

特に、富山大学教育学部共同教員養成課程の設置や、大学院研究科・学環の設置等により、専門教育の実施体制を強化し、領域横断的な教育やキャリア教育の推進が図られている。

なお、国立大学法人評価委員会による評価結果において、中期計画【56-2】（若手教員の比率が20%となるよう促進）について、目標が達成されなかったことについて勘案すべき事情が認められないこととされている。若手研究者増加に向けては既に全学的に施策が講じられているものではあるが、教育研究における重要な基盤であり、引き続き共有し取り組んでいただきたい。

(2) 大学の機能強化の取組を通じた評価

【評価方法】

大学の機能強化に向けた取組に対し、大学運営の責任者である学長をもって評価する。評価は、文部科学省による令和5年度国立大学法人運営費交付金に係る「成果を中心とする実績状況に基づく配分」の結果を踏まえた評価とする。

○「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について

国立大学及び大学共同利用機関におけるマネジメント改革の推進や、教育・研究の更なる質の向上を図るために導入された、「成果を中心とする実績状況に基づく配分」による資源配分。

配分は、その規模や組織体制の観点から分類されたグループ内の順位による配分率に基づき行われる。
(配分率 125%～75%)

本学は、グループ①[主として、地域に貢献する取組とともに、専門分野の特性に配慮しつつ、強み・特色のある分野で世界・全国的な教育研究を推進する取組を中核とする国立大学のうち、附属病院を有する国立大学：28大学]に分類されている。

注：昨年度までは、第3期中期目標期間（2016年度）に国立大学法人運営費交付金配分のために設けられた「3つの重点支援の枠組み」における重点支援①（地域のニーズに応える人材育成・研究を推進）を選択した大学のうち、附属病院を有する28大学中での資源配分状況により評価していたもの。なお、構成大学に変更なし。

【概要】

○本学の評価結果

総配分額 1,026,303千円（配分基礎額 1,046,228千円 差額▲19,925千円（▲1.9%））

卒業・修了者の進学・就職の状況（R1～R3実績）

・ 学士課程

偏差値 56.131, 配分率 115%（配分基礎額 17,733千円, 配分額 20,393千円）, 順位 6位

・ 修士課程, 博士課程（前期）, 専門職学位課程

偏差値 54.602, 配分率 105%（配分基礎額 23,644千円, 配分額 24,827千円）, 順位 12位

・ 博士課程（後期）, 歯学, 薬学課程

偏差値 54.593, 配分率 100%（配分基礎額 29,555千円, 配分額 29,555千円）, 順位 13位

博士号授与率（R1～R3実績）

偏差値 50.166, 配分率 95%（配分基礎額 70,931千円, 配分額 67,385千円）, 順位 15位

大学改革に向けた取組の実施状況（R3までの状況）

26点/26点中 配分率 125%（配分基礎額 59,109千円, 配分額 73,887千円）, 順位 1位

若手研究者比率（R1～R3実績）

偏差値 44.481, 配分率 80%（配分基礎額 135,951千円, 配分額 108,761千円）, 順位 24位

新規採用者に占める若手研究者比率（R1～R3実績）

偏差値 39.584, 配分率 80%（配分基礎額 47,288千円, 配分額 37,831千円）, 順位 24位

常勤教員当たり研究業績数（R1～R3実績）

偏差値 48.575, 配分率 115%（配分基礎額 59,109千円, 配分額 67,976千円）, 順位 6位

常勤教員当たり研究業績の伸び率

偏差値 54.342, 配分率 115%（配分基礎額 29,555千円, 配分額 33,989千円）, 順位 7位

常勤教員当たり研究業績の伸び幅

偏差値 54.421, 配分率 115%（配分基礎額 29,555千円, 配分額 33,989千円）, 順位 7位

常勤教員当たり科研費獲得件数・獲得額（R1～R3実績）

偏差値 45.988, 配分率 110% (配分基礎額 59,109 千円, 配分額 65,020 千円), 順位 11 位
常勤教員当たり科研費獲得件数・獲得額の伸び率

偏差値 57.576, 配分率 120% (配分基礎額 29,555 千円, 配分額 35,466 千円), 順位 5 位
常勤教員当たり科研費獲得件数・獲得額の伸び幅

偏差値 57.272, 配分率 115% (配分基礎額 29,555 千円, 配分額 33,989 千円), 順位 7 位
常勤教員当たり受託・共同研究受入額 (R3 実績)

偏差値 42.038, 配分率 80% (配分基礎額 59,109 千円, 配分額 47,288 千円), 順位 24 位
常勤教員当たり受託・共同研究受入額の伸び率

偏差値 53.553, 配分率 115% (配分基礎額 29,555 千円, 配分額 33,989 千円), 順位 6 位
常勤教員当たり受託・共同研究受入額の伸び幅

偏差値 50.828, 配分率 110% (配分基礎額 29,555 千円, 配分額 32,511 千円), 順位 11 位
人事給与マネジメント改革の状況

評点 4.4, 配分率 100% (配分基礎額 47,288 千円, 配分額 47,288 千円), 順位 13 位
会計マネジメント等改革状況

評点 5.5, 配分率 110% (配分基礎額 41,377 千円, 配分額 45,515 千円), 順位 10 位
ダイバーシティ環境醸成の状況

偏差値 47.020, 配分率 85% (配分基礎額 41,377 千円, 配分額 35,171 千円), 順位 22 位
寄附金等の経営資金獲得実績

配分率 80% (配分基礎額 88,664 千円, 配分額 70,932 千円), 順位 24 位
寄附金等の経営資金獲得実績の伸び率

偏差値 45.687, 配分率 85% (配分基礎額 44,332 千円, 配分額 37,683 千円), 順位 21 位
寄附金等の経営資金獲得実績の伸び幅

偏差値 46.146, 配分率 85% (配分基礎額 44,332 千円, 配分額 37,683 千円), 順位 22 位

【評価】

大学の機能強化の取組を通じた評価は概ね良好であり、中でも卒業・修了者の就職・進学率、大学教育改革に向けた取組、常勤教員当たりの研究業績数及びその伸び率についての結果は順調である。特に大学教育改革に向けた取組については、全学的に、教育成果のレーダーチャートや GPA 分布内での学生本人の位置の可視化や、各教育プログラム修了証の発行が高評価に繋がったと思われる。また、学部や大学院改組などの大きな組織改革を遂行したことは、大学改革に向けた取組のなかでも特筆すべき点である。

一方で、若手研究者比率や常勤教員当たり受託・共同研究等受入額、寄附金等の経営資金獲得実績は、前年度に引き続いて下位の評価となっている。若手研究者増加に向けては既に全学的に施策が講じられているが、法人経営における重要な基盤であるだけに、法人と教学が意識を共有し取り組んでいただきたい。

(3) 大学改革等に向けた取組に係る評価

【評価方法】

学長ビジョン「Saito Vision 2019」（令和元年10月1日策定）及び「Saito Vision 2021」（令和3年11月1日策定）が、本学に求められている改革を適切に捉えていると判断し、教育・研究・社会貢献・大学運営に対する「Action Plan」を基本に、大学改革等に向けた取組を評価する。

【概要】

○教育

学部改革では、人間発達学部を改組し、金沢大学と連携した教育学部教員養成課程を令和4年から開始。人文学部に公認心理師養成プログラムを設置。数理・データサイエンス教育を令和2年度入生から開始。大学院改革では、文系を一つに纏め人文社会芸術系とし、理系は医薬系と理工系に加えて医薬理工学環を新設、さらに文理を融合した持続可能社会創成学環を新設。その他、学生を後押しする教養教育や専門教育の推進、地域連携授業の推進、外国人留学生に対応した教育・環境の充実、高大接続についても、積極的に取り組まれた。

○研究

内閣府事業により設置した「くすりのシリコンバレーTOYAMA」創造コンソーシアム事業から COVID-19 の中和抗体の創出や感染症起因菌検出に関する大学発ベンチャー企業が生まれた。熊本大学と連携した先進アルミニウム国際研究センターが令和3年に設置され、文部科学省から共同利用・共同研究拠点として認定を受けている。令和2年度には、和漢医薬学総合研究所にアイドリング脳科学研究センター及び未病研究センターを設置し、芸術部門では、3Dミュージアムの設置に向けた準備が進められている。その他、富山ならではの研究推進、レジリエント（対応力のある）な都市づくり、科学・技術・工学・芸術・数学の分野を融合した STEAM 型新分野の開拓についても取り組まれた。

○社会貢献

「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」や「くすりのシリコンバレーTOYAMA」創造コンソーシアム事業を通じ、地方創生の推進および地域の交流拠点の強化が図られた。データサイエンスなどのリカレント教育の充実による次世代スーパーエンジニア養成コースや GIGA スクールへの対応、さらには附属病院総合がんセンターの設置による高度先進医療の提供が進められた。なお、附属病院は、新型コロナウイルス感染症の拡大防御の地域拠点として大きな役割を果たした。

○大学運営

国立大学法人におけるマネジメント改革の一環として、ガバナンスの強化、予算編成方針策定等による財政の見直し、科学研究費助成金等の外部資金の獲得、さらには“新年俸制”の導入に対応した教員業績評価の見直し等が取り組まれた。また、本学独自のものとして、世界大学ランキングに係る指標の IR 活用、及び全学的・戦略的な人事計画が可能となる“教教分離”（教育組織と教員組織の分離）などの新たな運営体制の導入についても取り組まれた。

また、大学戦略支援室による法人経営に影響する主要なデータに対する分析と評価を行った上で、エビデンスに基づく改革や企画立案が行われている。

【評価】

社会の先行きが不透明な時代にあって、大学には変化に対応した革新が求められる。学長ビジョン「Saito Vision 2019」及び「Saito Vision 2021」は、全国的な教育研究拠点かつ地域活性化の中核拠点としての本学の特性を的確に捉えていると判断できる。また、ビジョンを具体化する「Action Plan」は戦略性があり、取組の成果は高く評価される。さらに、財政の見直しや大型資金獲得等による大学運営も的確に行われており、評価できる。

(4) 大学ガバナンスとリーダーシップに係る評価

【評価方法】

本学は学問の自由と自治を堅持し、地域から世界に展開する特色のある大学として、教育・研究・社会貢献の機能の最大化を目指している。学長は、その使命を果たすために大学法人を統治し、リーダーシップを発揮しているかどうかを評価する。

【概要】

○ガバナンス体制の構築

学長は、国立大学法人法、国立大学法人ガバナンス・コード等を踏まえ、理事、副学長、学部等の部局長、経営協議会外部委員等を選任・配置し、自らの意思決定や、業務執行をサポートする体制を整備している。各理事は、学長の運営方針に基づき必要な事項等に対する検討を深め、学長の迅速・的確な意思決定を支えている。また、令和4年4月からの第4期中期目標に「学長ガバナンスの強靱化に向けた体制整備」を掲げ、中期計画において、外部有識者の学長補佐等への登用や、教職員の法人経営能力を開発するとしている。

○ガバナンスの発揮

学長は、大学法人としての経営の透明性、情報の開示、法律・大学規則・社会規範等に係るコンプライアンス遵守に努めている。さらに、“社会のための大学”として、国内外の合意や社会通念に率先的に取り組むことで、大学法人としてのガバナンスを発揮している。具体の事例として、ポストコロナ時代、カーボンニュートラル、気候変動と災害、地方創生、ダイバーシティ他が挙げられる。

○リーダーシップの発揮

学長は、令和元年度に「Saito Vision 2019」及び「Action Plan」、令和3年度に「Saito Vision 2021」を策定・公表している。これにより、富山大学の強みとなる教育研究の分野を明確化し、具体的な取組計画を学内外に示した上で取組を実施している。

学長のリーダーシップは、特に“おもしろい大学”，皆が何かに没頭し“ワクワクしている大学”をスローガンとした、3つのビジョンに発揮されている。教育においては、未来への扉を開く授業、超スマート社会「Society5.0」に対応した人材の育成を掲げ、アクティブラーニング、データサイエンス、英語教育の推進を柱としている。研究においては、社会に革新を与える研究、新しい融合領域での驚くべき研究知の発信を掲げ、個々の研究を尊重しつつも、広範な専門領域に対応するため部局を跨いだ研究体制を構築するとしている。社会貢献においては、「地（知）を楽しみ、知（地）を活かす」「地域から愛され、頼られる大学」を謳い、産連本部の充実、URAの雇用、特許部門の充実、大学シーズと企業ニーズを繋ぐToyama Academic GALAを開催するとしている。

【評価】

大学は人類の知識に対して最前線で活動している機関である。それは、教育研究の業務の遂行を通して、“社会のための大学”であることの責任を意味している。学長は“おもしろい大学”をスローガンとする「Saito Vision 2019」,「Saito Vision 2021」を策定し、学生を含む大学構成員の一体感を引き出すなど、リーダーシップをもって、社会の率先に向けて様々な大学ガバナンスを発揮しており、評価される。