

評価

- * 期待を大幅に上回る業績である。
- ☐ 期待を上回る業績である。
- ☐ 期待する程度の業績である。
- ☐ 期待を下回る業績である。

【総評】

評価全体の枠組みとして、就任時に公表された ASANO VISION 2020 に基づく実績評価と、ASANO VISION 2020 に掲げられた目標の妥当性を査定し、さらにその目標体系が開学の精神を映した JAIST ビジョンの達成に長期的に整合しているか否かについて評価を行った。

学長は、前任者から引き継いだ三研究科を一研究科に統合するという極めて困難な課題にまず取り組むこととなった。共通科目の導入や、旧研究科の枠組みの柔軟化、論文に対して主テーマの他に副テーマを設定し、学際的な体験を可能とする等、一研究科への統合を活かす試みが続けられている。また「学力重視」の一般的な入試制度から「意欲重視」の新しい入試方式を提案し、さらに期待される学生像として「知的たくましさ」を掲げ、多くの努力の結果、応募者率が2倍を越える実績を実現し、長年の懸案であった入学定員の充足を毎年度果たしている。

定員の充足は学内に活気を生み出し、研究成果の量的ならびに質的改善を起こしている。質と量の推移と共に、ビジョンで示した産業界等との接合に馴染む内容の拡充や転換が図られた。その契機は研究科の統合であり、学際的新領域の形成や人事の機会を通して新たな領域への転換をもたらしている。

学長は自ら先頭に立って地域貢献活動にも取り組み、このトップセールスが地域や地場産業界からの信頼を高めてきた。学長の持論であった博士後期課程学生に対する企業からの支援が始まり、産業界への就職へと太いルートが開かれた。

学長は、インド、中国、ベトナム、タイに対象国を絞って、留学生の獲得と在籍者の相互交流に取り組んできた。その結果在籍留学生は学生の40%を超え、国際的雰囲気は学内に横溢し、国際共著論文比率は45%を超えようとしている。

学長は自らのアイディアに基づく JAIST 独自の年俸制を本格的に導入した。学長のアイディアは、安逸に流れがちな状況にある研究者に対し、短期的に排除する状況を提示するのではなく、長期的に研究者としての自覚を呼び戻す刺激を与え、奮い立たせる契機を与える仕組みとなっている。このように巧妙な配慮に思い至るところが学長の真骨頂である。この成果は、国立大学法人評価委員会で「特筆」と高く評価された。ASANO VISION 2020 に掲げた改革の一つが、JAIST が掲げるパイロットスクールとしての先見性をもたらしたと言える。

結論として、学長選考会議は、学長の6年間の「期待を大幅に上回る業績である」と判断した。

(1) 教育

重くのしかかっていた課題は、研究科の統合により入学者定員を充足させることが出来るか否かであり、そのためには入試制度の改革、新研究科の特色を発揮できるカリキュラム体系の改編がまず必要となる。また応募者に訴える斬新なキャッチコピーも教育内容を体化した形で発せられる必要がある。この一連の課題に対して、学長は「学力重視」の一般的な入試制度から「意欲重視」の新しい方式を提案し実行した。その後、学内で入学者の質を巡って評価する機会を持ったが、主観的評価が多く、授業に際し経験した学生の質については肯定的な見解が圧倒的に多いとは言えまだ確定しているとはいえない。この点に関しては次項「研究」の場での体験においても触れる。

次に、カリキュラム体系の改編に関しては、設置審の制約のために2年間現状維持を続けた後、第一段階ともいえる共通科目の導入や、旧研究科の枠組みの柔軟化、論文に対して主テーマの他に副テーマを設定し、学際的な体験を可能とする等、一研究科への統合を活かす試みが続けられている。さらには、第二、第三段階ともいえる従来の科目内容の見直しや改廃、そして統合化の実を挙げるための新カリキュラム内容の構想や体系化へと深化させる必要がある。この段階は次期学長のミッションであろう。さて、上に述べた第一段階の強化に関しては現在実施中のカリキュラムの他にいくつかのアイデアが模索されていて、これらを含めてカリキュラム内容が熟してくるにはさらに時間を要するであろう。とは言え、現在までの取り組みに限定したとしても、その試みは高く評価される。

さて、キャッチコピーであるが、学長は所信表明の当初から「知的たくましさ」を巡って様々な持論を展開し新たな学生像を提示してきた。また、「知的たくましさ」の内容に関しても時の流れと共に豊富に言い換えられ具体的に定着したといえる。

最後に、入学定員の充足であるが、応募者率は2倍を越え、長年の悲願であった定員の充足を毎年度果たしている。

(2) 研究

研究に関しては、質と量の推移と共に、ビジョンで示した産業界等との接合に馴染む内容の拡充や転換に関する実績がまず問われるべきであろう。その成果を生み出す契機は研究科の統合であり、学際的新領域の形成や人事の機会を通して新たな領域への転換に関する取組が進んできている。

制度的にはエクセレントコアの開設や産学連携活動への注力である。

このような評価ポイントに対して、最も大きな影響や効果をもたらした事象は、学生定員の充足であり、それに起因する付加的効果である。数量的には博士後期課程の学生数の増加に伴い研究の直接的な成果である論文数が増加し、論文数の増加に伴い高被引用度論文の割合も増加している。この最後に述べた現象は一見無関係のように思えるが、組織・機関においても国家という大きくくりにおいてもしばしば見られる現象である。まとめると学生定員の充足効果が表れ始めてから、研究成果の量的ならびに質的改善が起こってきている。しかし大学院大学としてはまだこの結果に満足すべきではない。この上昇気流を活かし、更なる高みを目指すのは次期学長の責務であろう。

新たな研究内容が定着し効果を発揮し始めるまでにはさらに時間がかかることであろう。しかし、ここで努力した方向性は十分期待できる。また産学連携活動に伴う研究活動の活性化についても委託費等の外部資金を指標とすると先ず量的拡大が始まってきていて、今後に期待が持てる。

(3) 地域貢献

北陸経済連合会への加盟や周辺市との包括連携協定の締結等に関し、学長は自ら先頭に立って地域貢献活動に取り組み、このトップセールスが地域や地場産業界からの信頼を高めてきた。また、修士論文中間発表会等へのインダストリアルアドバイザーの関与は、双方にとってメリットを増している。このような相互理解の機会の増加を背景にして、学長の持論であった博士後期課程学生に対する企業からの支援が始まり、産業界への就職へと太いルートが開かれてきている。

(4) 国際交流

学長は、インド、中国、ベトナム、タイに対象国を絞って、留学生の獲得と在籍者の相互交流に取り組んできた。その結果在籍留学生は学生の40%を超えるまでになっている。外国人教員の獲得にも枠組みを広げ、また海外の有力大学とデュアルディグリープログラムを開始している。そのような国際化のネットワーク環境の下で国際共著論文比率が増加し45%を超えようとしている。英語による授業の普及はもとより、入学式や学位授与式では学長は英語で告示を述べ、また日常的にも英語で話しかけ孤立しがちな留学生に配慮してきた。

（５）大学運営

学長のアイデアに基づく JAIST 独自の年俸制を本格的に導入した。既存の組織に年俸制を導入することは、一般に強い抵抗を生じ大変困難な作業となることが多い。学長のアイデアは、安逸に流れがちな状況にある研究者に対し、短期的に排除する状況を提示するのではなく、長期的に研究者としての自覚を呼び戻す刺激を与え、奮い立たせる契機を与える仕組みとなっている。このように巧妙な配慮を思い至るところに学長の真骨頂がある。この成果は、国立大学法人評価委員会で「特筆」と高く評価された。ASANO VISION 2020 に掲げた改革の一つが、JAIST が開学当初から掲げるパイロットスクールとしての先見性をもたらしたと言える。

(浅野学長から提出された業績の概要)

・文科省のパイロットスクールとしての自覚

文科省のパイロットスクールであることを自負し、新年俸制に代表される給与人事マネジメント改革や産学連携を教育にも活かす工夫など、様々な活動を行っている。

特に、産業界との連携を元にして先端科学技術の進歩を学生に伝えることによって学生の研究意欲を高める新たな教育制度を構築した。これらの全体像は ASANO ビジョン 2020 にまとめられている。

(1) 教育

教育面で特筆すべきことは、2016年に従来の3研究科を1研究科に統合したことである。共通のルールを作るために、修士・博士研究の審査基準から入学試験における面接試験の内容に至るまで徹底的に討論し、共通の基準を構築している。共通の授業科目として「人間力・創出力イノベーション論」を創設し、イノベーションを起こす能力の開発に務めた。

1研究科体制により学生が修得講義を選択する際の研究科の壁をなくし、これに合わせて自ら学修目標を定め、目標管理もできる積極的な学生を育成することを目指した。ただ単に学生に任せるのではなく、指導教員とよく話し合い、その結果を記録する学修計画・記録書を導入した。

講義に関しては、副テーマの見直しに真っ先に手を付け、海外の研究機関や企業でのインターンシップも副テーマとして認める他、グループ制の副テーマもスタートさせた。

教育の質向上のために試験問題を公開して情報交換が行えるようにした。

インダストリアル・アドバイザを修士研究の中間発表会に参画してもらう制度を開始した。

産業界による博士後期課程学生への経済的援助の制度においても支援企業から客員教授を派遣し、本学の指導教員と協働して学生の指導に当たる制度を開始した。

就任以来、毎年のように多数の留学生が受験するようになり、結果、約半数が留学生というグローバルな教育研究環境を実現した。宗教や生活習慣が異なる学生が交流することで異文化理解が進み、このダイバーシティ溢れる環境で互いに意見を披露することでアクティブラーニングの効果を高めた。

東京の社会人コースの学生と石川の学生の合同ゼミの開催費用を補助することにより両者の交流を促進した。

卓越した発想と行動力を基に、社会を力強く導いていけるような「科学技術イノベーション人材」を養成するための融合科学共同専攻を金沢大学と共同で設置した。これにより、より知的にたくましい学生の育成を図るとともに、金沢大学の中での本学の存在感を高めることができた。

(2) 研究

研究面での振興を図るには教員公募において優秀な人材を確保することに限ると考え、候補教員のインタビューに学長も参加することによって研究重視を現場レベルで意識させた。特に、若手教員の採用に関しては学長裁量経費を最大限に活用して、追加で10名の助教を公募して若手教員の比率向上に努めた。

研究論文数や引用論文数など、毎年のように異なる基準を設けて貢献が多かった教員を学長賞として表彰した。

国際共著論文に力を注いだ結果、就任当時は30%以下であった国際共著論文の比率を45%程度にまで引き上げることに成功した。

2019年には本学等の染色排水の無害化を切り拓く最先端の草木染に関する取り組みが「STI for SDGs Award」において文部科学大臣賞を受賞することが決定した。

EU で始まった U-Multirank では、国内的には東京大学に続くグループとして評価され、2019年の評価では学生1000人当たりの知財件数の面で世界1位という栄誉に輝いた。

毎年5000万円程度の外部資金を獲得している研究グループをエクセレントコアとして研

究面で優遇するという制度を創設した。エクセレントコアには研究員の優先配置や世界的に著名な学者の招聘などの研究支援を行い、成果を上げることができた。

研究力増強の特効薬として博士後期課程の学生を増やすことは喫緊の課題であるとし、この課題を克服し、さらに産業界に多くの博士学生を輩出するという本学のミッションを実現するため、博士後期課程学生に対して企業からの経済的援助を求めることとし、支援企業からは客員教員を派遣してもらい、本学の指導教員と協働して学生の指導を行い、さらに研究室ゼミにも参加してもらうことで、産業界からの意見をより直接的に取り入れる仕組みを構築した。

（３） 地域貢献

包括連携協定を能美市・小松市・白山市・加賀市の４市と福井県の鯖江市と結ぶなど、近隣自治体との連携強化を図っている。中でも能美市とは定期的に市長と学長が直接話し合う場を定期的に設けている。さらに、能美市のオフィスを地域連携センター内に設置して、能美市から派遣された常勤の職員が大学との連携を強めるための活動を行っている。

金沢駅前オフィスを利用して、大人の知的好奇心をくすぐる場としての Co-café、異質な視点をかけ合わせる共創の場としてのデザインスクール、および共創を推進する実践的スキルの場としての参加型ラーニングセミナーを開催し、地域のファンを開拓した。

北陸地区の経済界との関係では、北陸経済連合会に加盟し、2018年には理事と先端技術推進委員会の副委員長に就任し、北陸経済界との連携を強化している。特に、見学会開催に力を注ぎ、北経連の JAIST 見学会の開催に漕ぎつけた。先端技術委員会の副委員長としてさらに産学金連携の貢献する下地を作った。

各地域の大学や企業のシーズ・ニーズを集合させ、それらの自由な組み合わせの中から生み出された『種』を複数の地方自治体（市単位）や金融機関が支援することにより『芽』を出させ、新製品・新事業へと発展させることを目的としたマッチングハブ金沢を毎年実施し、多くのマッチング実績をあげた。

（４） 国際交流

国際交流に関しては、重点地域を４か国（中国、ベトナム、インド、タイ）と定め、それぞれの国について対策チームを発足して関係強化を図った。特に、世界展開力の事業（文科省）ではインドに焦点を当てて国際交流に務めた。

インドの IIT ガンディナガル校と中国天津大学との間で双方向の協働教育プログラムを締結し、初めて双方向の制度を開始した。また、タイのタマサート大学シリントン国際工学部とチュラロンコン大学、およびベトナム国家大学（ホーチミン校理科大学、ハノイ校工科大学）に関しては博士後期課程の協働教育プログラムを順調に推移させた。

（５） 大学運営

・最大の懸案事項である学生募集の状況

教員・職員が丸一となって学生募集に取り組んだ結果、志願倍率が２倍を超えるまでに改善された。

地元の国立大学（金沢大学、富山大学、福井大学）を中心とした大学院説明会実施や推薦入学協定の締結（金沢大学、富山大学、国際基督教大学、昭和女子大学、津田塾大学、全国の高専など）により、安定的に入学者を確保できたことも効果があった。

令和元年度に関しては博士後期課程において定員の 130%に相当する 117 名が入学するという成果をあげた。

東京品川の社会人コースも順調に人数を増やしている。金沢市内の私立大学（特に金沢工業大学、北陸大学、星稜大学）を始め地元から受験生が多数受験するようになった。

・社会人向け教育の強化

社会のリカレント教育へのニーズの高まりへの対応として、東京社会人コースに新たに

「IoT イノベーションプログラム」を開設することを決定した。最先端の情報技術と技術サービス経営の教育研究の実績に基づき、IoT、クラウド、人工知能、CPS などの情報技術の修得を目指す IoT イノベーションを先導する人材を育成した。

・一研究科体制の実現

2016 年に従来からの 3 研究科を統合して 1 研究科体制を実現した。本学のモットーである「知的たくましさ」に鑑みて、自らの学修目標を定め、自分自身で目標管理もできる積極的な学生を育成するためには制約が少ない方が良くと考え、結果として機械学習の講義は大学全体で関心を集め、130 名を超える学生が受講するようになった。それ以外にも従来の研究科の壁を越えた受講が多くなった。また、知識科学において開発された問題解決の方法論を全学展開することによって学生の知的たくましさのレベル向上に効果があった。

・研究科統合に合わせた学力重視から意欲重視への入試制度の改善

従来は 3 研究科において研究科ごとに最低限必要な基礎知識と英語の能力を問う質問を行っていたが、1 研究科体制では入学後に学系を選択できることと、自ら学修目標を定め、目標管理もできる学生を育成するためにより意欲を重視する面接とした。具体的には、十分な計画を立てた上での意欲かどうかを中心に問うこととした。また、英語能力に関しては本学独自のやり方で効果を上げている。

・研究科統合後の教員人事の進め方を変革

大学運営の最優先課題を重視して教員の教育・研究分野を定め、学系長とセンター長による人事プレゼンテーションを通して人事を進める方針を提案した。

また、女性教員比率と外国人教員数についても従来より改善することに努めた。女性教員比率に関しては、平成 24 年には 5%を下回っていたため、全国立大学で最下位という不名誉な状態であったが、令和元年には 10%を超える状態となり、工業系大学の中で最も躍進した。外国人教員の比率は 21%程度を維持しており、中期計画目標の数字を達成している。

・全学教授会の創設

1 研究科統合に伴って全学教授会を創設している。以前は学長が教員に対して直接的に意見を述べる機会はなかったが、全学教授会として年に 3、4 回開催することにより教員の業績評価、年俸制など重要な案件については直接学長から説明することができ、合意形成に役立たせている。

・教員給与の改善―「新年俸制」の導入

政府から年俸制導入が提示されたことを受けて抜本的な給与改革に乗り出している。基本給は年齢によらず職位（教授・准教授・講師・助教）のみで決まるものとし、外部資金の間接経費の一定額をボーナスの資金源として獲得教員へ返すことにより、より多くの外部資金の獲得へ向けてのインセンティブを高めた。同時に透明性のある業績評価を取り入れることにより、教員のやる気を喚起する制度を構築した。

・平成 30 年度に係る業務の実績に関する評価

国立大学法人評価委員会による平成 30 年度に係る業務の実績に関する評価において、「学長のリーダーシップによる人事給与マネジメント改革」が特筆される進捗状況にあると判定された。「特に、年功序列による給与制度からの脱却を目指した、職位（教授、准教授、講師、助教）ごとの固定給与と教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給からなる大学独自の給与制度を構築の上、運用するなど、人事給与マネジメント改革を実現しており、評価できる。」という評価を受けている。

・若手研究者の増強

積極的に若手の助教を公募するなど若手研究者の増強にも力を注いでいる。准教授に関してはテニュアトラックの制度を新たに創設している。テニュアトラックの期間中に研究費の面でさらに優遇して研究に没頭してもらい、採用後数年後には教授昇任とテニュアの付与の可否を決めるというものである。

・自己推薦制に基づく教員人事制度改革

准教授から教授への昇任に関しては教授陣から昇任を打診されるまではひたすら待つだけの状態が続いていたが、教員の業績評価を導入したことにより、各准教授は教授昇任のために必要な努力が何かを知ることができるようになった。業績評価の結果と共に教授陣に対して昇任の可否を諮問することができるようになり、准教授のやる気増進を図った。

・事務改善コンクールを含む各種学長賞の創設

「みんなが幸せな大学」を目指して学長候補となったこともあり、学生・教員・職員のそれぞれに対して活躍を鼓舞するための学長賞を創設している。

学生に対しては、研究活動以外の社会活動を中心に自己推薦制のもと受賞者を決め、学長と一緒に昼食を共にするという機会を与えた。

教員に対しては、主に研究業績を様々な角度から評価して優秀な教員を表彰し、研究費を授けた。

職員に対しては、大学業務における改善点や新たな提案を受け付けて表彰する制度を設け、職員の前向きな姿勢を表彰する制度を構築した。