

表1 「進みゆく大学のガバナンス改革」

人事・予算・組織再編等に関する改革の取組例			
<b>採用</b>	<p>学部教授会に置かれる選考委員会が、公募の上で、複数候補を理由を含めて推薦。学長、副学長、学部長から構成される人事委員会がポストの配分、採用者を決定。 (名古屋経済大学)</p>	<b>採用</b>	<p>採用計画は、運営委員会(委員長は学長)で策定し、大学評議会(議長は学長)で決定。採用は、公募等による候補者の中から、教員推薦委員会(委員長は学長)が推薦適格者を決定し、その者について学部教授会の資格審査・判定を経て、学長が決定。 (広島修道大学)</p>
<b>人事評価</b>	<p>国際競争力のある教育・研究の世界的拠点となるため、先導的な役割を担う教員に対し、「特別教授」の称号を付与。その活動を支援する手当として「特別教授手当」(年間最高600万円)を支給。 (大阪大学)</p>	<b>学長 裁量経費</b>	<p>学長が決定する「改革促進経費」を新設し、部局から挑戦的な教育改革プログラム等の事業を学内公募。 (福島大学)</p>
<b>組織の再編 教育・研究</b>	<p>8学部を、学生が所属する教育組織として3学域・16学類と、教員が所属する研究組織として3研究域・14系に再編。 (金沢大学)</p> <p>9学部を、学生は学部所属としたまま、教員は3つの「学系」に所属。 (新潟大学)</p>	<b>全学的な 組織再編</b>	<p>既存学部を見直し、3学部体制から4学部体制に転換。人的資源の配置を見直し。 (秋田大学)</p> <p>基盤教育センターやキャリアセンターを設置。組織再編を機に適材適所への教職員の再配置を実施。 (北九州市立大学)</p>
学長・学部長の選考方法等に関する改革の取組例			
<b>学長の選考</b>	<p>3カテゴリ(経営協議会、教育研究評議会、教授・准教授30人以上からの推薦)からの推薦者について、総長選考会議が所信表明書の審査や面接等を経て、意向投票を行わず合議により総長を決定。 (東北大学)</p>	<b>学部長・部局長指名</b>	<p>学長が特に必要があると認めるときは、部局長を指名できる。全ての新任・再任部局長学部長は、学長が提示する諸課題についての方針を、教育研究評議会で所信表明。 (長崎大学)</p>
<b>業績評価 学長</b>	<p>学長の任期4年の2年目時点で、学長選考会議が学長の業務実績について評価し、業務執行の適正性を担保。 (お茶の水女子大学)</p>		<p>学部から複数の学部長候補者を推薦させた上で、学長が一名を選び、理事会において決定。 (大妻女子大学)</p>
IR機能の強化やFD・SDの充実例			
<b>IR強化</b>	<p>学長直轄のIR室を設置し、大学運営の計画策定や、学長の意思決定に活用。学生調査等のデータ収集や分析、分析したデータの活用により、IRを通じたPDCAサイクルを実践。 (佐賀大学)</p> <p>地域の国公立大学と連携して、学生の学習行動、学習成果等について共通の調査を実施。教務や学生等基本的な学内データと共通の調査結果を統合するシステムを開発し、大学間の相互評価を促進。 (同志社大学等)</p>	<b>FD・SD</b>	<p>全学的にFDを実施。各教員が大学を支えることの意義や、各科目の存在意義、授業設計等を主体的に検討して、教員一人一人が教育分野全般の発展に貢献できるよう意識付けを促進。 (山形大学)</p> <p>大学行政研究・研修センターを設立し、9ヶ月間にわたる「大学アドミニストレーター養成プログラム」、各種セミナーや専門書の刊行等を実施。大学運営を支える専門職業集団としての大学職員を養成。 (立命館大学)</p>