

国立大学改革強化推進補助金(国立大学経営改革促進事業)  
事業期間を通じた評価

国立大学法人九州大学 学長 殿

国立大学改革強化推進補助金に関する検討会

国立大学改革強化推進補助金(国立大学経営改革促進事業)の事業期間を通じた評価について、検討会における審査の結果を踏まえ、下記のとおり評価結果をお示しします。  
あわせて、本検討会の所見についても別紙のとおりお示しします。

記

B	概ね当初の構想に沿った取組が行われ、一部で十分な成果がまだ得られていない点もあるが、本事業の目的をある程度は達成できたと評価できる。
---	--

国立大学改革強化推進補助金(国立大学経営改革促進事業)の  
事業期間を通じた評価

国立大学法人 九州大学

(検討会の所見)

- KPI 未達の項目も見られるが、改革の基本となる人事関係の進捗は評価できる。改革改善成功のためには人財がベースとなる。必ずこの努力が将来につながると確信し、応援する。
- 人事の好循環こそ経営の好循環という考え方に異論はなく、次世代を担う人材育成に焦点を当てた課題を中心とした取組みであり、それぞれを堅実に進めていただきたい。  
これまでの取組状況を見ると、短期に結果が出にくい点もあろうが多くの KPI の達成は厳しい状況であり、これらを加速させる意味でも九大らしいと評価される具体的施策を期待したい。
- 学長の強力なリーダーシップの下で、秀逸で多様な研究者の確保と育成段階に焦点を当てた改革を行い人事の好循環により大学経営の好循環を創出し、世界最高水準の大学たろうする意欲的な取組みである。しかし、そのため、当大学で発案された「永続性のある強靱な改革のスキーム」を総長のリーダーシップで大幅に改め、導入時の思想を瓦解させているのは惜まれる。このケースでいえば、学長のリーダーシップとは、大学が活性化する方式の導入であり、その運用ではない。運用は構成員の総意に基づくべきであり、それによって、大学教員の自主性が発揮でき、組織は活性化するはずである。改善すべきは、この制度を部局長を始めとする部局構成員に浸透させ、部局の活性化を促すことである。  
設定された KPI は、日本の大学にとっての最重要な課題に真正面から取り込もうとしたもので、その意気込みは評価すべきであろう。しかし、現実的には、いずれの指標も直ちに成果が現れるようなものではなく、従って、ほとんどの指標は達成されていないが、今後の成果に期待したい。
- 人材育成システムの強化に向けて努力が重ねられており、教員のモチベーション向上に向けて、大学執行部としての“枠組みの用意”は進んでいると評価できるが、そうした新たな枠組みの実際の適用が十分に進展していない。若手教員比率の KPI は目標を下回っているほか、年俸制の採用割合は目標は達成しているとはいえ、未だに 3 割を切る水準にとどまっている。これでは全学レベルでモチベーションを押し上げるうえでは不十分であり、その結果が論文の国際的な評価の KPI (Top10%補正論文数) の下振れにつながっているのではないか。  
今後は、大学執行部の改革に向けての熱意を、いかに各学部・研究科レベルに浸透させていくかが問われる。

次項あり

- 多くの KPI が未達であることは残念である。特に研究力強化、若手研究者の活性化についてはより一層の努力を期待したい。
- 人材に焦点を当てた経営改革構想であるが、進展は十分とは言えない。人材面や研究面での多くの KPI が目標を達成出来ていない。また、優秀な研究者の確保と雇用に必要な財源確保の仕組みも十分とは言えない。教員組織の改革についても道半ばであると思料する。
- 指定国立大学法人への指定を最優先してきたが、これからはより高度な視点で地域の傑出した役割を担う研究大学の戦略が求められる。特にエネルギーミックスの研究拠点としての進捗を期待している。