

平成 29 年度計画実施状況の点検及び評価に係る報告書

平成 30 年 7 月 評価室

1. 趣旨

本報告書は、「国立大学法人岐阜大学評価業務実施要項」第 5 に定められたとおり、平成 29 年度計画に対する各部局からの自己点検評価結果及び同結果に対する評価室での検証結果を基に、本学としての平成 29 年度計画の実施状況や優れた取組、課題などを記したものである。

2. 総括

平成 29 年度計画の 135 項目について、担当理事・副学長や部局による自己点検評価結果を踏まえ、評価室においてその実施状況を検証した結果を図 1 に示す。

「◎」又は「○」と検証した項目がほぼすべてであり、年度計画を達成できた状況と言える。一方、1 項目について、「年度計画を十分には達成しなかった」と検証した。十分に達成されなかった平成 29 年度計画番号 37-1 については、平成 30 年度計画において目標数値等の見直しを行った。中期目標・中期計画の達成に向けて、年度計画を検証し、平成 30 年度以降さらなる取組が必要である。

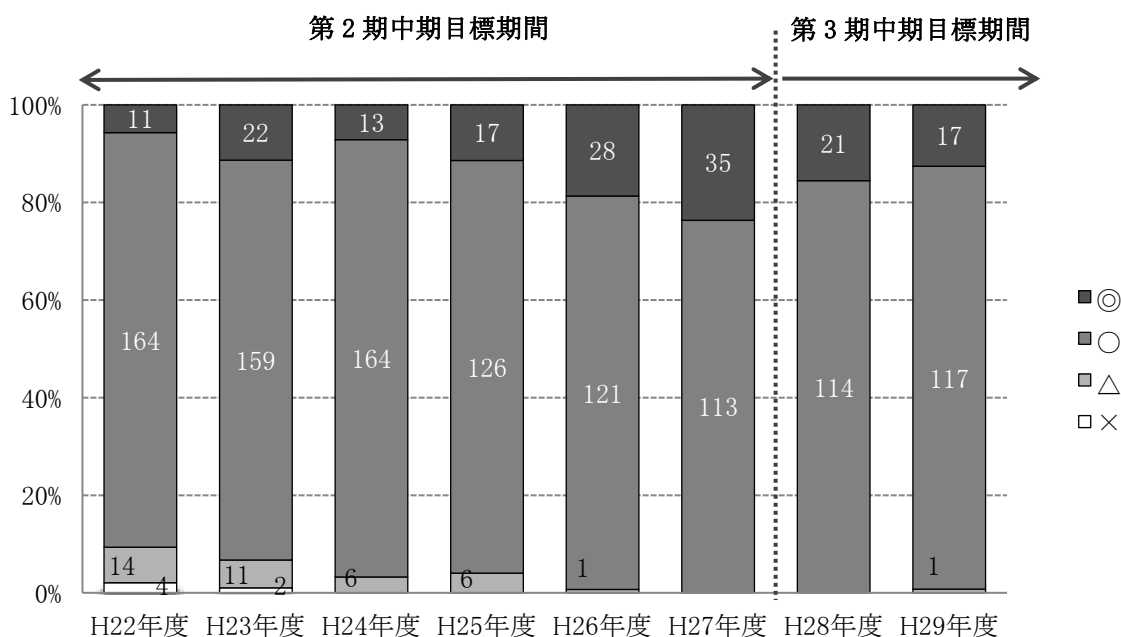


図1 第2期～第3期中期目標期間における年度計画の自己点検評価結果に対する検証結果の推移

<平成 29 年度岐阜大学自己点検評価結果>

| | |
|---------------------|----------------|
| ◎：年度計画を上回って達成した。 | 17 項目 (12.6%) |
| ○：年度計画を達成した。 | 117 項目 (86.7%) |
| △：年度計画を十分には達成しなかった。 | 1 項目 (0.7%) |
| ×：年度計画を達成していない。 | 0 項目 (0%) |

3. 優れた取組

- ・ 年度計画を上回って達成した事項（自己評定「Ⅳ(※)」と同じ評価結果）＜12 項目＞

【教育】（枠内の冒頭に示した数字：平成 29 年度計画番号、《 》：責任部局、【 】：実施部局）

16-1 教育学部の推薦入試Ⅱにおいて平成31年に地元志向の学生を受け入れるため、試験方法、受入体制、指導方法等を検討する。

《教育》

→ 「ぎふ清流入試」と称する新推薦入試Ⅱは、定員、配点、各学校からの推薦上限人数等を含め、すべてを2年前予告として情報開示した。

目玉となるのは、岐阜県を中心とした教育現場で活躍する人材育成のための「学修計画書」を提出させることであり、これによって、より時期・場所を具体的に示しながら高い地域志向を伴って4年間の学修をおこなう学生を募集できるものとなった。

面接手法については、個人面接と、学力三要素の三番目の要素の要となる協働性を測るための集団面接のあり方を、WGにおいて検討中であり、全学の学生受入部門とも協働しながら、よりよい方法の確立に努め、準備態勢が整った。

検証結果：検討のみならず、定員・配点・各学校からの推薦上限人数などをすべて決定・公表したこと、ならびに受験生に「学修計画書」を提出することとしたことは、年度計画を上回って達成したと判断します。

【研究】

17-1 生命の鎖統合研究センターに専任教員を配置し、センターとしての研究の推進及び成果の公表を進める。

《研社》

→ 専任教授2人、卓越研究員制度により准教授1名、若手支援制度により助教1名、計4名を配置し、十分な人員確保が可能となった。所属教員による学会での招待講演等積極的な研究成果の公表を行った。

検証結果：専任教員として教授2名を含め4名の人員を配置した点、国内外で計64件の講演を行い、センターとしての研究の推進および成果の公表を進めた点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

18-2 シンポジウムや研究集会を開催する。

《研社》 → 【流域】

→ 流域圏科学研究センターにおいて、国際セミナー及び国際シンポジウムを開催した。生命の鎖統合センター開所式、次世代エネルギー研究センターシンポジウムを開催した。

検証結果：国際シンポジウムを年度内に2回開催したことは、年度計画を上回って達成したと判断します。

19-1 地産地消のCO₂フリー高効率水素製造プロセスの開発を推進する。（太陽光発電部門、風力発電部門、バイオマス発電部門を含む）

《研社》

→ 水素キャリアであるアンモニアを水素に変換するプラズマメンブレンリアクターの実用化を推進中であり、平成30年1月から商品化に向けた実用化開発を開始した。

太陽光発電について、劣化メカニズムの解明、劣化後の短時間で回復可能な方法を見出した。さらに新規パネル材料の開発等多方面からの研究開発を進めた。

オフグリッドの太陽光発電およびバイオマス発電と水素製造装置および燃料電池を組

み合わせた特色ある分散型地域水素エネルギーシステムを提案し、平成 30 年度概算要求にて、地方創生の機能強化として採択された。

検証結果：開発を推進するだけでなく、予定より早く実用化開発を開始した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

【社会国際】

26-1 「地域志向人材」育成を目指した「次世代地域リーダー育成プログラム」を実施し、修了生を20名以上輩出する。

《地協、教学》

→ 「次世代地域リーダー育成プログラム」を実施し、年度計画を大きく上回る 40 名が修了し、地域志向人材育成に大きく貢献した。

検証結果：プログラム修了生を 20 名以上輩出するという当初予定を上回り、地域リーダーコース 22 人、産業リーダーコース 18 人の合計 40 人の修了生を輩出した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

30-2 産業界ニーズに適合した人材育成を目指す「次世代地域リーダー育成プログラム産業リーダーコース」を実施し、修了生を輩出する。

《地協、教学》

→ 平成 28 年度より設置した「産業リーダーコース」において、産業界ニーズに適合した人材育成に取り組み、数値目標である 15 名を上回る 18 名が上級段階を修了した。

検証結果：プログラム修了生数が予定を上回ったこと、COC+事業の取り組みが「S」評価を受けたことから年度計画を上回って達成したと判断します。

31-1 『地域戦略ビジョン』に基づき、取り組みを開始する。

《地協》→【研社、教学、全学、全研、全センター】

→ 地域戦略ビジョンに基づき、次世代育成プログラム、地域志向学プロジェクト及びフューチャーセンター等の取り組みを通じて、地域貢献を行った。

専任教員 3 名を新たに配置し、地域や自治体、産業界との連携体制を強化した。

検証結果：地域戦略ビジョンに基づき実施した数々の地域貢献活動は、年度計画を上回っていると判断します。

37-3 IR分析に基づく留学生の適正な受入数の検討を行い分析結果を関連部局へフィードバックするとともに、留学生が入居可能な宿舍設備数増を検討する。

《グローバル》

→ 短期宿泊者施設が不足しているため、解決策を検討し、以下の様に一部実施した。
研究者用であった国際交流会館 C 棟の稼働状況を勘案し、単身室の一部（3 室）を短期受入の留学生に転用するとともに、留学生シェアルームとして、正木宿舍 203 号室を改修し、H30.10 入居可能に整備した。

また、施設環境部と連携して、外部企業による短期宿泊用施設の建設準備を進めた。

検証結果：設備数増の検討に留まらず、年度内に一部実施できたことは年度計画を上回って達成したと判断します。

39-1 日本人学生の海外留学（短期・長期）の推進を継続し短期・長期合わせて90人の派遣を目指す。また、海外留学経験者の組織化を進める。

《グローバル》→【全学、工研、応研、連農、自研、図書、留学】

→ グリフィス大学（オーストラリア）・ソウル科学技術大学（韓国）の各大学が開催したサマースクールに、それぞれ3名・2名、合計5名の学生を派遣した。

JASSOの協定大学への短期派遣、交換留学制度などを活用して、全学で109名が留学した（サマースクール、ESLを含む。）

今年度から新たに、カナダ・アルバータ大学ESL（English as a Second Language）プログラムを開始し、29名の学部学生が参加し、帰国後もLINEを活用した情報共有等を行い、組織化を進めた。

検証結果：アルバータ大学と新しいプログラムを開始したこと、海外留学の派遣目標を上回ったこと、留学経験者の組織化がなされつつあることから年度計画を上回って達成したと判断します。

42-2 地域科学部の国際教養コースにおける教育プログラムに従い、日本人学生の海外留学を開始するために1、2年生を対象に3科目の国際教養コース向け留学準備科目を開講し、学部から3名の日本人学生を海外留学に派遣する。また学部において混在科目を開講する。

《グローバル》→【地域】

→ 地域科学部国際教養コースにおいて留学支援の準備科目として、「言語と社会入門」、「言語と社会A」、「言語と社会B」の3科目を開講した。また異文化理解科目として、「グローバルイノベーション概論」、「アメリカ文化論」を、さらにドイツ語圏、フランス語圏への留学のためにドイツ語、フランス語の「言語と社会A」も開講した。

国際教養コース1期生の学生8名が留学を開始した。また、国際教養コースを含む全学生向けの科目として「地域研究入門」と「社会活動演習」の2科目を開講し、日本人学生と外国人学生が混在して受講した。

検証結果：地域科学部のプログラム計画に対して、当初想定より日本人留学生を多く派遣し、留学支援のための講義を開講した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

【管理運営】

67-1 退職者のポストを点検し、組織の若返りを図りつつ、本学の卒業生や民間企業等の勤務経験者など多様な人材を採用する。

《人材》→【全学】

→ 一般職員の採用は、国立大学法人等職員採用試験の外、多様な方法で優れた人材を確保するため、実務経験及び専門的知識を有する者を対象とした本学独自の採用試験を実施した。独自試験には、100名の応募があり選考の結果、2名を採用した。

専門性の高い医療情報技師、医師事務作業補助者検定試験合格者、保険請求事務技能検定試験合格者を個別選考により3名を採用した。

年齢構成の適正化を通じて組織活力の維持等を図ることを目的に、早期退職希望者の募集を行い、応募のあった5名（教員3名、職員2名）の早期退職を決定した。

検証結果：多様な人材を採用するため、新たに独自の採用試験を実施、2名を採用した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

70-1 岐阜大学基金の充実に向け、地域社会等との連携を強めるとともに、同窓会組織や地域の経済団体、保護者、職員等へ協力を依頼する。

《70周年プロジェクト事務局》

→ 70周年記念事業に向けての趣意書を作成し、職員・卒業生・保護者・名誉教授等への寄附金募集の案内をおこなった。また、学長・役員・学部長等による企業等への基金の説明・寄附金募集の依頼を行うなどの努力により、昨年度から寄附件数・寄附金額を大幅に増やすことができた。

平成 28 年度実績 515 件 31,208,849 円

平成 29 年度実績 823 件 63,347,776 円

検証結果：多方面への積極的な寄附金募集活動に加え、インターネットを利用したクレジット決済を実施したことにより、平成 29 年度実績額が大幅に増えたことは、年度計画を上回って達成したと判断します。

・年度計画を上回って達成した事項（自己評定「Ⅲ(※)」より UP した評価結果）<5 項目>

【教育】

1-2 教職大学院に管理職養成コースと教職実践開発コースを設置し、新しいカリキュラムに基づいた教育を実施する。

《教研》

→ 教職大学院に学校管理職養成コースと教育実践開発コースを設置した。学校管理職養成コースでは、学校マネジメント系科目を充実させ、教育政策の理論と実践、教育法規の解釈と実際の運用、学校評価の開発実践等を選択科目として配置し、また新たに学校管理職臨床実習（教育行政実習、学校経営実習Ⅰ、学校経営実習Ⅱ）を開発し、派遣現職教員学生 14 名が学修した。

教育実践開発コースでは、授業開発・教育臨床・特別支援教育を包括的に学べるように、授業の学びの評価、道徳教育の開発実践、インクルーシブ教育の開発実践等を配置し、ストレートマスター7名と在職教員学生7名の計14名が学んでいる。

検証結果：新たに開発した学校管理職臨床実習について、シンポジウムで全国に成果を公開したことや5市町村と学生推薦に係る協定を締結した点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

6-2 全学共通教育における英語教育の母体となる組織の在り方を検討する。

《教学》

→ 英語教育の母体となる組織の在り方を検討し、平成 30 年度に特任准教授 2 名、特任助教 3 名からなる English Center を開設するため、運営方針の策定、教員の選考及び部屋の確保を行い、運営に必要な基盤を整備した。

検証結果：平成 30 年度から English Center を開設することを決め、教員選考や部屋の確保等基盤整備を年度内に行った点は、年度計画を上回って達成したと判断します。

【管理運営】

54-1 教育研究院において、各部局から提出された人事計画が中期目標に沿ったものか点検するため、運営委員会で論点を定め審議する。

《人材、総企》→【全学、全研、全センター】

→ 平成 29 年度に設置した教育研究院において、①本学の将来構想、中期目標・中期計画に資するもの、②若手及び女性教員の雇用促進に資するものを検証の視点と定め、効果的な教員の採用及び配置について審議した。

平成 31 年度から 5 年間の基本計画を策定し、教育研究院において毎年度各部局の人事計画を検証することとした。各部局は、年度ごとに試算した人件費総額シーリングを基に割り当てられた使用可能ポイントの範囲内で人事計画を作成することとした。

検証結果：「人事計画の検討の視点」の策定に加え、人件費改革の観点から、人件費総額シーリングを基に割り当てられた使用可能ポイントの範囲内で人事計画を作成する基本方針を定めたことは、年度計画を上回って達成したと判断します。

64-1 教育研究院において、組織の枠にとらわれない全学的な観点からの戦略的な組織運営を検討する。

《人材》→【全学、全研、全センター、病院】

→ 平成 29 年度に設置した教育研究院において、①本学の将来構想、中期目標・中期計画に資するもの、②若手及び女性教員の雇用促進に資するものを検証の視点と定め、効果的な教員の採用及び配置について審議した。

平成 31 年度から 5 年間の基本計画を策定し、教育研究院において毎年度各部局の人事計画を検証することとした。各部局は、年度ごとに試算した人件費総額シーリングを基に割り当てられた使用可能ポイントの範囲内で人事計画を作成することとした。

検証結果：「人事計画の検討の視点」の策定に加え、人件費改革の観点から、人件費総額シーリングを基に割り当てられた使用可能ポイントの範囲内で人事計画を作成する基本方針を定めたことは、年度計画を上回って達成したと判断します。

85-1 学内における防災訓練を実施し、その結果を踏まえたマニュアルの整備・充実を図るとともに、地域社会と連携し、災害発生時の対応の在り方等について検討する。

《総企》→【すべて】

→ 11 月 29 日（水）に全学の大規模災害に係る防災訓練を実施した。当日は、防災に係る取り組みを 3 部構成とし、1 部は、教職員、学生を対象とした避難訓練、2 部は、緩降機、起震車を利用した体験訓練、3 部は、防災に係るシンポジウムを開催し、シンポジウムの中で、学生参加によるパネルディスカッションを開催した。

今年度の防災に係る取り組みとして、清流の国ぎふ 防災・減災センターによる「清流の国ぎふ防災リーダー育成講座」を職員研修の一環として位置づけ、当該研修の中で、地域住民等と連携し、災害発生時の体制等について、ともに学ぶ機会を設けることとした。（平成 29 年度については、大学として 6 名の防災士を輩出した。）

11 月 8 日（水）に、防災・日本再生シンポジウムとして、中津川市東美濃ふれあいセンターにおいて、地域住民等に対して「岐阜大学防災シンポジウム～東濃地域の地震に備える!～」を開催した。（参加者：374 名）

6 月 14 日に、東海地区 8 国立大学法人（岐阜大学、静岡大学、浜松医科大学、名古屋大学、愛知教育大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学及び三重大学）間において、8 大学が相互に連携・協力して十分な事前準備と迅速かつ適切な対応を行うことにより、大学への災害の影響を減らし、教育研究活動等の継続・復旧を推進するとともに、地域社会の減殺並びに復旧・復興に寄与することを目的に東海地区国立大学法人の大規模災害対応に関する協定書を締結した。

2 月 28 日に、災害が発生した場合に、大学としての責任を負う立場で、相互に協力して大学構成員並びに大学に避難してきた地域住民の安全・安定を図るため、岐阜大学生協及びミニストップ(株)との間で、災害時の相互協力に関する協定書を締結した。

検証結果：「清流の国ぎふ防災リーダー育成講座」を職員研修として位置づけ、6 名の防災士を輩出したことや、地域住民を含む安全・安心を図るため、岐阜大学生協及びミニストップ(株)との間で、災害時の相互協力に関する協定書を締結したことは、年度計画を上回って達成したと判断します。

4. 課題

- ・ 年度計画を十分には達成しなかった事項（自己評定「Ⅳ(※)」より DOWN した評価結果）

<1 項目>

【社会国際】

37-1 海外協定大学とのダブルディグリープログラム（応用生物科学研究科、連合農学研究科、自然科学技術研究科）及びツイニングプログラム（工学部）を推進し、合計で25人以上の学生参加を目指すとともに、インド工科大学グワハティ校とのジョイントディグリープログラムの実施に向け、専任教員並びに特任教員らと申請に向けた体制の整備を行う。

《グローバル》→【工学、応研、連農、自研】

→ ダブルディグリープログラムについて、自然科学技術研究科では平成 29 年 4 月に 2 名の学生（中国：広西大学）を、連合農学研究科では平成 28 年 10 月にダッカ大学 1 名、平成 29 年 3 月にガジャマダ大学 1 名、平成 29 年 11 月ガジャマダ大学 1 名の学生を受け入れた。

平成 19 年度から工学部が開始したハノイ工科大学及びダナン工科大学とのツイニングプログラムは平成 29 年 4 月に第 11 期生 4 名を受け入れ、これまでに合計 23 名の学生を受け入れた。（ハノイ工科大学 12 名、ダナン工科大学 11 名）

ジョイントディグリープログラムについては、インド工科大学グワハティ校（IITG）と 3 プログラム、マレーシア国民大学（UKM）と 1 プログラムの平成 31 年度設置に向けて、4 名の専任教員候補者並びに 2 名の特任教員らが申請準備のため、週 1 回以上のミーティングを行い、IITG の 2 プログラムについては、設置申請を行った。なお、残りの 2 専攻については平成 30 年 8 月に設置申請予定である。

検証結果：学生の参加合計数が目標に達していないため、年度計画を十分には達成していないと判断します。

※ 自己評定の判断：Ⅳ（年度計画を上回って達成した）、Ⅲ（年度計画を達成した）、Ⅱ（年度計画を十分には達成しなかった）、Ⅰ（年度計画を達成していない）

（参考）「国立大学法人岐阜大学評価業務実施要項」（抜粋）

（年度計画実施状況の点検及び評価）

- 第 5 評価室は、本法人が定めた年度計画の実施状況について点検を行い、組織目標の達成状況報告と合わせて総合的な評価を行う。
- 2 部局等の長は、年度計画の実施に当たり、年間スケジュールを作成し、進捗管理を行うとともに、年度末の状況を評価室へ報告する。
- 3 評価室は、年度途中において部局等の長に進捗状況の報告を求め、必要な場合は、ヒアリングを実施する。
- 4 評価室は、第 2 項に定める報告を検証し、必要な場合は、部局等の長へ追加資料の提出等、確認事項への回答を求める。
- 5 評価室は、第 2 項に定める報告及び前項の回答を基に評価結果を確定し、学長へ報告する。
- 6 学長は、前項の評価結果を経営協議会及び教育研究評議会へ報告する。
- 7 学長は、第 5 項の評価結果に基づき、評価が高い部局に対しては学内資源の再配分等により優遇措置を講じるとともに、改善が必要な部局に対しては改善指示を行う。