国立大学法人横浜国立大学長の業務執行状況の確認結果について

令和7年7月23日

国立大学法人横浜国立大学

学長選考・監察会議議長 益 一哉

学長選考・監察会議は、国立大学法人横浜国立大学学長選考・監察規則第10条第1項に基づき、令和6年4月1日以降における、梅原 出 学長の業務執行状況の確認を下記のとおり行った。

記

1. 確認の経過・方法等

- (1) 第88回学長選考・監察会議（令和7年3月21日開催）において、学長の業務執行状況の確認方法、確認資料及びスケジュールを決定し、学長へ通知した。
- (2) 第89回学長選考・監察会議（令和7年6月13日開催）において、業務運営の状況を把握できる資料に基づき、学長による報告が行われ、学長選考・監察会議委員との質疑応答を行った。また、監事からの意見聴取を行った。
- (3) 第91回学長選考・監察会議（令和7年7月23日開催）において、国立大学法人横浜国立大学長の業務執行状況の確認結果を決定した。

2. 確認結果

1) 組織・運営

- 重要課題や横断的な取組が必要な事柄について、全学的に調整及び推進する仕組みを設けており、構成員の理解も得つつ効果的・持続的に機能することを期待する。
- 世界水準の研究大学を目指すという学長ビジョンのもと、トップダウンで大学の形を迅速に整えていることは評価する。研究体制を担う高等研究院等を中心に、これを支える人事・教育・経営体制の整備もバランスよく進められている点も評価する。今後も持続的な発展を見据えて、学長補佐・部局長といった次世代の経営人材候補の育成を進め、大学全体で自律的なリーダーシップが発揮される組織へと進化させることを期待する。
- 大学経営が多様な分野に広がる中、全学人事協議会や令和6年4月に設置した教育推進機構などを活用し、教育・人材育成に主眼を置いて大学運営を推進する学長の指導力は高く評価する。
- 教員の評価は、評価のための評価をすべきではないが、良い教員をひきつけるためのインセンティブなど、給与査定への反映は必要である。

- 第3期中期目標期間におけるアクションプラン（教員数10%削減）から、教員の若手化を図ることで教員数を確保するという第4期中期目標期間のアクションプランは、教育水準の維持向上に重要であるだけでなく、研究の活性化という面でも効果があると評価でき、人件費の高騰という課題はあるが、この方向性を継続すべきである。
- インターセクショナル・イノベーションセンターの設置は、科学技術とインターセクショナルリティが接合できる大学の強みを生かした重要な取組である。女子枠設置に関して外部からの意見もあるが、学術的な議論と組織運営の観点、すなわち社会実装の観点から丁寧に議論を分析し、大学の強みを打ち出していくチャンスである。
- 教育推進機構の整備により、全学の教育体制を再整理・組織化するとともに、情報教育の推進、博士課程後期学生の支援等、特に力点を置く施策を推進することを明確にした。

2) 財務状況

- YNU創基150周年・開学75周年記念事業による寄附募集のほか、寄附金募集についての戦略的な検討、また、企業連携についての戦略的な取組を期待する。
- 外部資金の獲得を積極的に進めていることに敬意を表したい。また、特に中規模の国立大学が直面する財務構造の厳しさについて、国大協におけるオピニオン・リーダーの一人として、外部の方々への理解・支援を得ていく活動にも期待する。
- 運営交付金の削減や、物価高・人件費増といった厳しい環境下で、就任時から外部資金を大きく伸ばし、昨年度は学納金を超えるなど、確実な成果を出されていることを引き続き非常に高く評価する。
- 高等研究院を中心として、大学の強みを活かして外部資金を獲得し、それを原資により魅力的な研究環境を構築し優秀な人材を引きつける、という好循環が生まれつつある点を評価する。国内外の優秀な人材確保において有利な立地条件を活かして、この循環のさらなる発展に期待する。

一方で、まだ伸びしろの大きい共同研究の分野においては、積極的に地域や企業を巻き込み、技術の社会実装に直結する取り組みの一層の強化を期待する。
- 国による国立大学運営費交付金の継続した削減については、国立大学協会とともに国や経済界に対し更なる要請をお願いする。苦しい財政の中での的確な財務運用をされていることは並大抵の努力ではできず、その中で外部資金の獲得に成果をあげている学長・教職員の努力には心から敬意を表したい。引き続き財産・経費の効率的見直しを期待する。
- 企業との共同研究を増やす必要があるが、年間8億円程度では企業との共同研究を発掘するためのURAの雇用経費も捻出できないので、複数の国立大学と連携して、企業との共同研究を増やすといった今までにないやり方を考える必要がある。
- 昨年（令和6年）度は初めて60億円を超える外部資金を獲得したこと、また、そ

れに伴い間接経費を部局にも配分し、更なる教育研究力の向上につなげていることは高く評価する。

3) 研究

- 大学の特長にもなり得る研究拠点の育成・発展を今後とも注視する。また、課題とされている共同研究推進について、横浜市、神奈川県という地元の自治体、産業界との連携を深めていくことは重要なポイントである。
- 高等研究院を頂点とした制度を整え、半導体・量子研究センター、台風科学技術研究センターといった、先進的分野の強みをさらに高めながら、並行して、スタートアップ創出に繋がる研究を後押しし、若手中堅の教授・研究者を引き上げる仕組みづくりを行ったことは特筆すべき点である。
- 個人や一部局の力ではなく、総合大学としての強みを活かして大学一丸で国家プロジェクトを取りに行く体制を構築したことが、研究大学としてのプレゼンスや財務体質の改善にもつながっていると評価する。研究やプロジェクトが社会実装や資金獲得につながるような取組が、今後ますます発展していくことを期待する。
- 大学の基盤は、教員個人の自由な発想に基づく研究ということが語られるが、財政状況が厳しく、かつ、それぞれの大学が生き残りをかけていく場合は、教員個人の自由な発想にとらわれない方策の実施といった思い切った発想の転換も必要である。それにより、学部教育プログラムが作れないと言った危惧はあるかもしれないが、一般的な教育は複数大学で補完し、特徴ある研究により注力するという発想もあっても良いと考える。
- NEDO の大型予算は産業化を目的としており、JST のムーンショット型研究開発事業などとその成果に対するコミットメントが大きく異なり、同じ研究者マインドで実施できるものではない。そのため、NEDO などの大型予算を外部資金獲得の一つと考える際には、各予算の特色などをよく理解した上で、教員へ応募させることが必要である。
- 「研究力強化スキーム」の確立と運用に関して、特に若手、中堅研究者の奨励とそれによる高等研究院内の研究センターへの結実、着実な研究成果に結びついていることは高く評価する。また、併せて国内外の企業、大学等と共同研究や会議開催等を行い、「世界最高水準の研究拠点」への道筋を示していると評価する。

4) 教育

- 日本社会全体で女性の人材が不足している分野に、より多くの女性が参入する方策を、附属学校から学部、大学院までの各段階の進路指導等で取り入れられるよう、ぜひリーダーシップを発揮し続けることを期待する。
- 人口減少・少子化が進み、研究者や学生に選ばれるための競争力を高めていくことがますます重要になるなかで、情報系人材や博士人材、女性理系人材の育成や支援に

注力していることを評価する。

- 大学においても、企業においても、人が最も重要であり、定員を増やす学部や大学院に限らず、大学全体として志願者・研究者の質をどのように担保できるかが、今後の成長の鍵となるので、引き続き、学生や研究者に向き合った取組に期待する。
- 教育と研究は大学の両輪であり、輩出した人材はあらゆる分野で高い評価を得ている。教育学部による教育人材育成・大学院教育は地域に根差したものであり、理系人材、経済学部・経営学部の育んだ人材による社会への貢献度は高い。
- 教育学部の在り方については、横浜市の将来像を念頭に、かつ日本の人口減少の中での小中学校の在り方も考慮しつつ、思い切った将来像を示すべきと考える。
- 博士学生を増やすため、学部4年生、修士レベルの教育についての検討が必要である。
- 大学・高専機能強化支援事業や博士課程後期学生支援事業の推進など、特に大学院生の研究推進を支援する教育面での取組と成果について高く評価する。一方で、学部教育、特に全学教育や外国語教育については、「これからの国立大学のあり方」における学部教育の国際化の課題も踏まえて、具体的な方向性の検討が必要である。
- 教育推進機構の整備を、高度情報専門人材育成を目指す大学・高専機能強化支援事業、博士課程後期学生の支援事業である次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)、次世代AI人材育成プログラム(BOOST)への採択につなげている点は高く評価できる。

5) ダイバーシティ

- 横浜市、神奈川県との連携を深めることで地元の有する課題と向き合い、共同する研究、教育（例えば学生のインターンシップやボランティア活動）が更に進展することを期待する。
- 単一的になりがちな大学組織において、外部の人材、民間・行政経験者、女性等を積極的に登用し、多様な意見を大学経営・組織運営等に反映させていることは、非常に意義深いと考える。
- ダイバーシティ教育に加えて、大学が有する技術やシーズを活かして社会のギャップを埋める「稼げるダイバーシティ」という方向性をどう実現していくかがこれからの課題であるが、センター新設を予定している交差性（インターセクショナルリティ）についての取り組みも含め、大学の強みになっていくことを期待する。
- 大学の理念に「多様性」を加え、学長ガバナンスのもとにダイバーシティ推進本部を設置し、継続し推進していることを高く評価する。
- 理系女子枠については、大学院に先鞭をつけたことを評価するとともに、恒久化を目指し学部への積極的拡大を図る学長のリーダーシップに強く期待する。
- 附属小・中学校における、インクルーシブ教育実践の開始、入学試験における合理的

配慮申請制度の新設、施設のバリアフリー改修工事にとどまらず、インクルーシブ教育を通常の学級で行うための専門性を備えた支援員の養成カリキュラムの構築には大きく期待する。

- 誰ひとり取り残さない共生社会の実現に向けて、今後も積極的な取組を期待する。

6) 国際

- 外国人教員の質・量を強化するとともに、外国人の大学執行部や経営協議会委員への登用について検討いただきたい。
- 18歳人口が減少する中で大学規模を維持していくためには留学生を増加させることが必要であり、留学生の増加に対応した学内整備（留学生への支援やカリキュラムの整備等）、日本語教育など様々な対応が必要であり、教職員の理解のもとに着実な拡大を期待する。
- 高等研究院等における国際的な研究体制はもちろんのこと、海外大学や海外企業との連携といった世界レベルの協業を通じて、各分野において国際的なプレゼンスを発揮することを期待する。
- グローバルな世界が一見後退していくかの世界の中で、研究・教育領域でのグローバル化は維持すべきだが、正念場に来ている感があり選択は必要である。
- 外国につながる児童生徒が多い県ということにおいても、国際化「英語プログラム」はますます重要である。
- 学部英語プログラム「ソクラテスプログラム」による教育における国際化を期待する。

7) 全体

- 梅原学長は、急速に変化する国際情勢や大学を取り巻く環境に対応し、「実践性、先進性、開放性、国際性」に「多様性」を加えた理念のもと、文理融合の「知の総合型大学」として世界水準の研究大学を目指し、組織・人事・運営改革に積極的に取り組んできた。これまでの施策は、年度計画を十分に、あるいはそれ以上に遂行しており、高く評価する。
- 理系分野の活躍が目立つ一方で、文理融合のさらなる可視化が求められている。学長が陣頭指揮を執る現状では、権限移譲を含むガバナンスの強化と、学内の双方向・重層的なコミュニケーションによる「ONE チーム YNU」の実現が重要な課題である。
- 外部資金獲得においても成果を上げており、高等研究院のプロジェクト推進など、チーム力を活かした戦略的な取組は高く評価する。都市型大学としての特性を活かし、地域資源を束ねたイノベーション創出にも期待する。
- 国立大学協会でのリーダーシップや制度改革への提言も評価されており、国立大学と文部科学省との建設的な対話の先導役としての役割を期待する。任期後半に入り、改革の集大成と次世代への継承を求める。

- 大学経営においては、教員のみならず事務・技術職員の巻き込みが必要であり、全学的なエンゲージメントの強化が求められる。量子情報、半導体や台風研究などの大型研究拠点の成果、若手・中堅教員の採用による科研費獲得の改善など、研究力強化の取組も進展している。
- 「知の統合型大学」としての目標に向け、教育・研究・組織の課題認識と方向性を明確にし、横浜国立大学が地域社会と連携しながら、持続的に価値を創出する大学としてさらなる発展を遂げることを期待する。

以上