



第6号様式（第6条関係）

所 信

平成27年 3月16日

氏名 濱田 州博



今回の選挙で選ばれた学長は、運営費交付金の基準が大きく変わる第3期中期目標期間中の本学の進むべき道を学内のコンセンサスを得て策定し、指導力を発揮してその計画を実施しなければなりません。もとより若輩ではありますが、多くの先輩と同輩のご推薦をいただき、このような極めて重要な時期の学長に立候補させていただきました。

国立大学法人が平成16年度に発足して以来10年以上が経過し、第2期中期目標期間も残すところ1年となっています。この間、グローバル化、少子高齢化の進展、国際的競争激化等、国立大学法人を取り巻く環境は大きく変化し、法人化の長所を生かした改革を本格化する必要に迫られています。第2期中期目標期間の後半（平成25～27年度）は改革加速期間と位置づけられ、客観的データに基づき各大学の強み・特色・社会的役割を整理した「ミッションの再定義」が行われ、社会の変化に対応できる教育研究組織づくり（組織再編、予算、人材や施設・スペース等の再配分）が各国立大学法人で行われています。この中で、教育研究のグローバル化（国際水準に合致した教育研究の展開）、イノベーション機能強化（大学発ベンチャー支援、理工系人材の戦略的育成）、人事・給与システムの弾力化等が求められています。また、大学のガバナンス機能強化のために、学長のリーダーシップの確立や教授会の役割の明確化等に関して、法律整備が行われました。

このような背景のもと、信州大学においてもいくつかのワーキングチームからなる大学改革推進組織を設置し、教員組織である学術研究院の設置、信州大学の特色ある研究領域をさらに先鋭化させるための先鋭領域融合研究群の設置、平成27年度の理学部、農学部、平成28年度のエデュケーション学部、経済学部、工学部および繊維学部の改組、教職大学院の新設、理工学系および農学研究科の統合再編、平成29年度の人文学部の改組、平成30年度の医学系研究科（医学専攻および保健学専攻）の定員増と総合工学系研究科の改組をはじめとした教育課程の再編・強化（ミッションの再定義に基づく人材育成の強化）、年俸制を含む教員給与制度の改革等、大学改革が進行しています。

第3期中期目標期間に向けて大学改革をより確実に進めるために、以下に示すビジョンを述べ、学長に立候補する所信とさせていただきます。

1. 【教育】人材育成の高度化・多様化と人材を引きつける魅力の醸成

ステークホルダーである企業、行政、教育機関等から求められる人材は高度化し、多様化しており、如何に社会で活躍できる人材を育成し、送り出すかが大学の最も大きな使命であると考えます。特に、教育のグローバル化が叫ばれている今日、学生の国際的通用力を向上させ、国際社会で活躍できる高度専門人材の育



成が必要です。

- 現在進行中の教育課程改革の着実な実行（各学部の歴史的背景と特色を考慮した教育課程の再編による魅力あるカリキュラムの設定と実行）
- 日本だけでなく世界の歴史や文化等の教養を十分身につけ、様々な文化を理解できる教育、特に、初年次教育の充実
- コミュニケーション手段としての英語教育の充実
- IR (Institutional Research) による学生一人一人の学習状況の把握とそのポジティブフィードバック
- 各教育プログラムの魅力を発信するための戦略的広報（特色や魅力のブランド化）の拡充

2. 【研究】特色ある研究分野の先鋭化と次世代を担う研究シーズの発掘

大学における研究の最大の意義は、自由な発想に基づく創造性とその多様性にあります。大学教育は、高レベルな研究の裏付けがあってはじめて生きてくると考えますので、人類社会の持続的発展を目指した独創的研究を推進していく必要があります。個々の研究の基盤的支援と本学の顔となるべき特色ある研究分野を中心とした先鋭化を両立することが不可欠です。

- 研究シーズを生み出すための基盤的研究経費の確保と自立的研究経費、特に、科学研究費補助金確保への支援
- 先鋭領域融合研究群に設置された5研究所の世界トップレベル研究拠点化
- 次世代を担う研究シーズの発掘と新たな研究グループの構築（研究群研究所候補）

3. 【国際交流】戦略的な国際交流によるグローバル化

戦略的な国際交流を行うことにより、教育環境はもとより研究環境もグローバル化することが可能であり、国際水準に合致した教育や国際的にハイレベルな研究を展開することにつながると考えます。

- 学部への留学生受入に対する海外交流協定高等学校との連携強化及び大学院への留学生受入に対する海外交流協定大学との連携強化
- 海外交流協定大学等への本学学生の短期派遣、長期留学の促進とそのためのモチベーション向上施策の実施
- 海外大学等からの特別招へい教授による講義や研究指導および外国語サロンを通じた国際的環境の確保
- 教職員の中長期海外派遣による国際的対応能力向上と国際共同研究の活性化
- ダブルディグリー制度やジョイントディグリー制度等の導入による海外大学（大学院）との連携強化

4. 【社会貢献】社会連携（産学官連携、地域連携等）による教育研究の深化

社会と大学との連携には、共同研究等を行う産学官連携、地域等の課題を解決するための地域連携等多様な連携があり、連携先も行政、企業、教育機関など多様です。これら多様な連携は、様々な角度から大学の教育研究を検証する機会を与え、教育研究の機能強化につながると考えます。

- 研究マネジメント人材（URA）の積極的な活用による推進
- 大型産学官連携事業（アクア・イノベーション拠点等）の目標達成
- 地域戦略センターによる地域社会との連携と地域人材の育成
- 地域を越えた分野連携の推進



- 最も重要なステークホルダーである卒業生との連携強化
- 5. 【附属病院】附属病院における医療体制の機能強化・高度化と医療人材の育成
附属病院は、長野県における地域医療の中心であるだけでなく、その存在意義の一つである医療人材育成のために創造的な研究、教育、診療を実践し、その成果を社会に還元する責務があると考えます。
 - 医学部と連携した創造的な研究・教育活動による世界に通用する医療人の育成
 - 長野県唯一の大学病院として、高度で先進的な医療の地域への提供
 - 先端医療に向けて医学部と一体となった高い研究ポテンシャルの発揮

上述した教育、研究、国際交流、社会連携、病院運営を実現するために、学長として以下の姿勢で取り組んでいきます。

- 1) 学長のリーダーシップ
各組織（学部や事務部）に関しては、学系長やその組織の長と十分にコミュニケーションをとりながら運営を任せ、今後重要となる各組織の連携的な活動（横串的な施策）にリーダーシップを特に発揮します。
- 2) 学術研究院による戦略的な人事
教育研究に特色を持たせ魅力ある組織とするためには、特色にあった人員配置が必要であり、それぞれの学系の特色を生かした人事を学系のコンセンサスを得ながら推進します。その際、男女共同参画にも考慮します。
- 3) 教職員の処遇及び男女共同参画を考慮した労働環境の改善
教員人事計画においては、現行の人件費ポイント制は維持しますが、学系目標ポイントおよび将来構想ポイント（学長裁量分）の見直しを実施し、学部・大学院教育の更なる充実と教員の処遇改善を図ります。一方、教員の給与への年俸制導入を推進し、教員のモチベーションを向上する処遇を検討します。また、教職員全体に対しては、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくりに努めます。
- 4) 情報収集と情報発信機能の強化
社会の動向や政府、県など地方自治体、企業、各種団体など社会が大学に要請している事柄を的確に情報収集する機能を強化すると共に、信州大学の活動を社会に正確に把握してもらうための情報発信機能を強化します。
- 5) 国立大学法人運営費交付金の見直しへの対応
第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の見直しが検討されています。この見直しでは、国立大学法人を3つの分類（地域活性化・特定分野の重点支援を行う大学、特定分野の重点支援を行う大学、世界最高水準の教育研究の重点支援を行う大学）に分け、学長裁量経費の設定や特定分野設定が考えられていますが、このような動向に対してはアンテナを高くして常に最新の情報を得るように心がけ、教職員の意向を取り入れながら前向きに対応します。

学生が高い志を持って学習でき、卒業後は社会で有為な人材として活躍でき、また、教職員が自信と希望を持って働くことができる大学に信州大学をしていくことが学長の責務と考えております。これを叶えるために若輩ながら全力を尽くします。