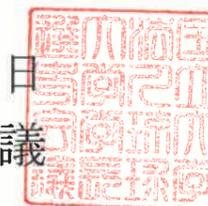


琉球大学学長選考会議公示（学長候補者の公示）

平成30年11月22日
琉球大学学長選考会議



琉球大学学長選考会議は、「国立大学法人琉球大学学長の選考等に関する規則」第7条の規定に基づき、学長候補者の氏名等を次のとおり公示する。

氏名	生年月日 (満年齢)	最終学歴	学位	主な略歴	所信書
國吉 幸男	昭和29年12月9日 (63歳)	秋田大学医学部卒業	医学博士	元琉球大学医学部附属病院 病院長 補佐 元琉球大学医学部附属病院 病院長 琉球大学大学院医学研究科 教授	別紙
西田 睦	昭和22年11月23日 (70歳)	京都大学大学院農学研究科 (博士課程) 単位取得退学	農学博士	元東京大学大気海洋研究所 所長 東京大学 名誉教授 国立大学法人琉球大学理事 琉球大学副学長	別紙
松下 正之	昭和39年8月14日 (54歳)	香川医科大学大学院医学研究科 (博士課程) 修了	博士(医学)	元琉球大学医学部長 元琉球大学大学院医学研究科長 琉球大学大学院医学研究科 教授	別紙
山崎 秀雄	昭和36年9月9日 (57歳)	九州大学大学院理学研究科 (博士後期課程) 修了	博士(理学)	元琉球大学副学長 元琉球大学理学部長 元琉球大学理工学研究科長 琉球大学理学部 教授	別紙

平成30年11月20日

所 信 書

1. 琉球大学の運営等に関する所信

琉球大学は、1950年戦後の廃墟に沖縄の拠り所として開学し、諸兄弟の活躍の元で大きく発展を遂げ、今や沖縄の宝であり誇りである。しかし、経済の低迷や厳しい国家財政のなか大学の運営費交付金の減額に始まり、また少子高齢化、労働人口の減少など日本社会の根底的な構造変化のなかで、琉球大学を取り巻く社会状況も大変厳しくなっている。いま、我々には、これらの課題を直視し、変革をもって琉球大学の経営強化と機能強化を図っていく自助努力が求められている。

私は、大学の大きな使命は教育と研究を通して人材を育成し、その成果を地域や国際社会の持続的発展へと昇華させ、転じてそれらの効果を大学へと還元することで、本学の多様性と国際的なプレゼンスを高めることにあると考えている。その使命をいかに発揮するためには、学生が安心して修学でき、学生及び教員による真理の探究が保証される充実した環境が整備されると共に、その活動が安定的に支援される必要がある。そのためには、大学運営の安定した経営基盤の確立が重要であり、多彩な外部資金獲得や自己収入の持続的な増収策の構築が喫緊の課題となる。その解決策の一つとして、「特定機能病院のガバナンス法」に基づき、附属病院を大学直轄として、学長のリーダーシップをもって革新的な病院経営改革による継続的な自己収入確保の仕組みを確立すべきである。今こそ機運を逃さず大胆に基本策を手掛け、大学病院を自主財源の基盤として近未来の琉球大学経営の柱に据えない手はないと考えられる。

私は、琉球大学の力の源泉は全構成員の一人一人の力にあると考えている。そして、部局等の組織としての特性とパワーは、それらの有機的連携によりさらに一層大きなベクトルとなって放たれ、互いの教育力や研究力を相乗的に飛躍させ、琉球大学独自の多様性を包含した学際的教育成果と研究成果を強力に推進するものと信じている。海外の教育研究機関との国際交流に関してもまったく同様であり、私はこれら国際交流による教育研究を大いに推進することで本学の教育と研究基盤の底上げに努めたい。

現代社会の進歩は急激で Society 5.0 の波もすでに近くに押し寄せている。私は、これらを先取りすべくアンテナを張り、1) 琉球大学経営の安定化（自主財源の基盤形成）、2) 教育・人材育成（次世代継承と社会還元）、3) 文系・理系研究のバランス（知の調和と探究）、4) 琉球大学独自の研究推進（創造と社会貢献）、5) 職員にやさしい大学（平和と共生の体現）を5本の柱として、時代を生き抜くレジリエンスの醸成を学長のリーダーシップをもって推進したい。さらには琉球大学が未来を照らす東アジアの中心となるよう、本学の長期目標として定められている「アジア・太平洋地域の中核的な教育研究拠点大学」を実現するための諸施策を積極的に遂行したいと考えている。

2. 琉球大学の中期目標・中期計画、将来 構想等基本となる方針に関する所信

近年、少子高齢化に加えて台頭するAI化の波は予想を超える勢いで迫っており、労働人口の減少は日本の社会構造を変える勢いにある。いま、残された中期目標期間の終盤にあたり、最終のミッションとして時代の変化を見越した計画の革新的展開を図ることは我々にとって必須の使命であり、またその実現をもって掲げた中期目標を大きく上回る成果をも示さなければならない。そのために、私は、先に述べた「5本の柱」の策を新たに中期目標・計画に取り入れ、迫る時代の要請に応えたい。

1) 琉球大学経営の安定化

財務内容の改善に関して外部研究資金、寄附金等の自己収入の増加に加え、経費抑制および効果的な資産運営が謳われている。これらに加え、附属病院を大学直轄として、学長のリーダーシップをもって革新的な病院経営改革による継続的な自己収入確保の仕組みを構築し、財政の抜本的な安定化を計りたい。

2) 教育・人材育成

グローバルな視座から、沖縄における社会の多様性を資源として活用し、個人個人の中に潜在する多様性を引き出す次世代教育の実践を進めたい。国際的評価の高い他機関の人材育成の実践を謙虚にかつ徹底的に分析し、その利点を柔軟に取り入れ、琉大の持つ強みと融合させて、教育力をさらに高めたい。また、時代に伴う問題の解決に向けてAI科学と技術のイノベーションを主導する人材を育成したい。

3) 文系・理系研究のバランス

多様な学問的分野間のシナジー効果の創出、沖縄に特有な多様性の高い文化フィールドや生態系に着目した研究をさらに推進したい。一方、現代社会が抱える問題の一面は、変貌を遂げる心理社会状況（自己愛の肥大化と排他主義の跋扈）や自然科学の突出（自然災害、環境破壊、生物へのスーパー耐性菌の驚異など）を人間が制御できていない点にあり、人間社会のあり方を再考し研究することは文系と理系の融合研究が担うべき喫緊の課題として推進したい。さらに、7学部等の持つ基礎研究や応用的研究を融合させ、それに多様な社会資源と地理的特性を調和させた総合的視点を付加することで、本学を拠点とした沖縄の科学技術の発展を図りたい。

4) 琉球大学独自の研究推進

本学は、医学部及び同附属病院の移転を契機に「沖縄健康医療拠点」を形成・展開していく計画を進めている。これは、琉球大学の大きな節目の一つになり、それに伴い、地域医療の更なる発展と次代の医療拠点を支える独創的研究の展開を図る最大の機会となる。琉球大学には総合大学としての連携力を生かし、様々な学部間連携及び産学官連携研究を実現し、その成果を社会還元する包括的循環を創生することが求められる。私は、ここに、38年間に亘って琉球大学の先進医療の展開に従事してきた自身の経験を最大限に活かしていきたい。

5) 職員にやさしい大学

職員の労働環境を整えることは大学を動かす基盤である。しかし、学生教育を担保する人員の減少や年々増え続ける事務的業務の増大は、いまや各学部における学生サービスを圧迫している。本問題の解決には、人事に怯えることなく職務に専念できる労働環境や効率的な事務的業務を可能とするシステム整備を要する。大学全体が働く職員の多様性を徳とし、全職員が誇りと余裕を持ち、心身の健康を保ち、安心して職務遂行ができる大学の運営に努めたいと考える。

国立大学法人琉球大学学長選考細則第6条の規定に基づき提出いたします。また、この様式の内容が公表されても差し支えありません。

平成30年11月20日

氏名 國吉幸男 

平成30年11月20日

所 信 書

1. 琉球大学の運営等に関する所信

いま世界では急速なグローバル化やICT化が進行し、一方、日本では人口、とくに若年層の長期にわたる減少が始まっています。急速な「知識基盤社会化」が生き方・考え方・学び方・働き方などの変更に迫るなかで、知と人材の供給を使命とする大学に対して、政府、財界、そして広く国民から、大きな期待の声とともに、厳しい意見も出てきています。琉球大学の私たちも、これらを正面から受け止め、社会と未来にとっての本学の役割と重要性についての明確なビジョンを持ち、確かな活動を展開し、その成果を社会・世界にしっかりと発信する必要があります。私は、そのための本学の運営の基本を、以下のように設定します。

(1) 大学の本質の堅持

大学は、様々な教習が生まれる現場であり、その本質は、知の創生と活用のプロセスともいうべき「研究」を基礎とした「教育」を通して、課題を自ら設定し、解決できる人材を育てることにあると考えます。私は、これまで地域課題の解決に関わるものから世界の第一線と競うものまで、様々な研究を牽引してきた経験から、豊かな教育のためには、豊かな研究が必要であるということ、そして、本質的なイノベーションは基礎研究から生まれるという信念を持っています。この信念にもとづき、財務的に厳しい状況下においても効果を発揮しうる最大限の工夫をすることによって、基礎から応用までの多様な教育研究の現場である学部・研究科・機構・諸センターのさらなる充実を図ります。

(2) 継続性と新規性のバランス

本学がさらなる飛躍に向けてテイクオフするためには、本学の基本理念・目標を踏まえ、この6年間に現学長を先頭にして蒔いてきた様々な施策の種をさらに大きく育てることが肝要です。理事としてこの種蒔きの過程から携わってきた者として、継続・強化すべき点と見直し・修正すべき点を見極めつつ、施策をしっかりと開花させていきます。さらに、すでに軌道に乗っている施策とのバランスに配慮しながら、本学および他大学での管理運営経験から着想を得た新規の施策も積極的に導入し、地域や社会の要請に応えるべく本学をさらなる高みへと飛翔させたいと考えています。

(3) 熟識に基づく合意形成による教職共創

多様な考えと専門性を持った多彩な構成員の存在は、本学のような総合大学にとっては創造性の源であり、命そのものであると言っても過言ではありません。学内を全方位的・俯瞰的に捉える客観的かつ公平な視点から、この多様性を尊重し、それら全ての力を熟識の上に結集して施策を進めることを大学運営の基本姿勢とします。

(4) 組織運営経験の積極的活用

私は、前任校において、部局長として部局の改組・統合を進めた経験がありますが、この組織はその後外部評価等で高い評価を受け続けています。また、当時の組織が抱えていた経費問題などの困難を乗り越えながら、部局の大掛かりな移転を部局長として実現させた経験もあります。さらに、国立大学共同利用・共同研究拠点協議会の設立のために尽力し、初代会長として当協議会の活動の基礎を固めました。本学の理事着任までのキャリアの中で得たこうした組織運営の経験とそのノウハウも、本学の改革や医学部および附属病院の西普天間移転地区への移転に積極的に活かします。

2. 琉球大学の中期目標・中期計画、将来 構想等基本となる方針に関する所信

まずは、平成31年度から後半に入る第3期中期目標・中期計画の達成に注力します。次いで、第4期中期計画の策定に取り組みます。この際、「戦略」をさらに絞り込んでメリハリを付け、高い評価を

目指します。さらに、第3期と第4期にまたがる今後6年間の本学の行動目標を明確にするため、6年後のビジョンとそれに基づくアクションプランを「琉大ビジョン2025」として全学の多様な考えや知恵を結集して策定します。以下に、その枠組みと重視すべき主な施策案を記します。

I. 琉球大学をさらなる高みへ — 「琉大ブランド」の創出と確立

(1) 教育の質の向上 — 意欲あふれる学生を育てる：部局等へ配分する教育経費の確保に努め、学生が安心して楽しく学べる教育環境を整備するとともに、学生が、地球市民としての確かな教養と広い視野、深い思慮、そして主体的な行動力を獲得し、自信と誇りをもって世の中に巣立つことができる質の高い教育を、全学的協働のもとで実現していきます。

(2) 研究推進 — 研究の質を高める：研究者が研究に集中できるように、URAを含む支援体制を強化します。また学内、学外、世界との多様な連携を促進することにより、本学の研究の活性化と質の向上を図ります。これが教育の質を向上させ、外部資金の受入を増やし、本学の評価を高める基礎になると確信します。「琉球大学出版会」を設立し、電子出版も含め、研究や学内外の諸活動の成果を本学から広く発信する仕組みを創出します。

(3) 沖縄健康医療拠点の構築 — 医学部と附属病院の発展性ある移転を：西普天間地区への医学部と附属病院の移転準備を本格的に推進し、国家プロジェクトとして位置付けられている沖縄健康医療拠点形成のための活動を強化します。

(4) 地域貢献 — 地域に頼られ、地域とともに歩む：地域連携・産学連携活動とその実施体制を、教育や研究に携わる関係部局等とより強く結びつけ、地域社会、地域産業界、地域自治体との連携を発展させます。地域と世界の未来を見据え、沖縄の課題解決にさらに貢献する大学を目指します。

(5) 国際連携 — 国際性豊かなキャンパスへ：琉球大学がこれまでに築いてきた海外の大学などとのネットワークをさらに強化するとともに、学内の寮の改修などにより留学生の派遣と受入れの体制を充実させます。また、視野を広げて、国連の持続可能な開発目標SDGs実現への歩みに合流し、本学のグローバル化を加速させます。

II. 発展を支える体制整備 — 組織と財務の基盤強化

(6) 大学組織の強化 — 楽しく働けるやりがいのある職場に：本学を、より楽しく働けるワークライフバランスに配慮した職場にするため、部局・部署（3つの機構を含む）の壁を超えた「横」のコミュニケーションと、職階の壁を超えた「縦」のコミュニケーションを促進します。また、運営費交付金の状況などを踏まえて「総合的教職員ポスト運用戦略」5年目の点検を丁寧に行い、若手教員の補強をしやすくするなどの改善・修正を図ります。さらに、積極的なICTの導入を通して事務的業務の負担軽減を進めます。施策を的確に先導する優れた執行部を組織します。

(7) 財務基盤の強化 — 活動の立脚する基盤を固める：競争的外部研究費獲得の強化、産学連携による外部資金の拡充、寄付金、クラウドファンディングやネーミングライツ・パートナーの積極的募集などで財源の多様化と拡大を図ります。運営費交付金が減少するなかで、学内予算の適正な配分に努めるとともに「見える化」を進めます。

(8) 広報の強化 — 琉球大学のアイデンティティの確立と周知を：学生、教職員、卒業生が誇りを持てる琉球大学のアイデンティティの確立のために、本学のブランド力を高める取組を推進します。インターネットや「琉球大学出版会」などの様々な媒体を活用して、本学を広く社会に伝える広報活動をさらに強化します。

上記のような考え方と取組みを通じて、潜在的可能性を持つ本学を構成員の協働によって大きく発展させることに全力を傾ける決意であることを述べて、私の所信表明とします。

国立大学法人琉球大学学長選考細則第6条の規定に基づき提出いたします。また、この様式の内容が公表されても差し支えありません。

平成30年11月20日

氏名 西田 睦 印



平成30年11月20日

所 信 書

1. 琉球大学の運営等に関する所信

琉球大学運営の基本方針

建学の Land Grant University の精神に基づき、琉球列島の特徴を生かした学際的な教育・研究体制を構築します。これらの体制を基盤とした人材育成とイノベーション推進により、沖縄県の発展に貢献するとともにアジア太平洋地域の知の創造を担う新時代の琉球大学を目指した10項目からなる「琉大ビジョン」を基本とした運営を行います。

琉球大学の将来を見据えた所信

現在の日本において求められる大学像は、グローバル化による社会構造の変化、科学技術の急速な進歩、高齢化社会などにより急激に変化しています。沖縄県は地政学的な特徴により、グローバル化を始めとするこれらの変化の最前線に位置しています。沖縄県における唯一の総合大学である琉球大学は、この時代の変化を絶好の機会として捉え、時代に求められる大学像を示す大きなチャンスを有していると考えています。

琉球大学がこれまで培ってきた教育研究の成果や地域貢献を基盤として、国内外の学生が魅力を感じる多様性や柔軟性を持った修学環境を整備します。さらに、沖縄県の特徴を生かした社会科学・自然科学・生命科学などの研究を推進し、その成果をもとにした企業との連携による、イノベーション推進と社会実装を生み出すシステムの構築を行います。国立大学の運営費交付金が削減されるなか、これらの取り組みから生まれる新領域や研究開発の成果を社会実装することにより外部資金を獲得し、大学の基盤となる教育や研究に投資する仕組みが求められます。新時代にふさわしい琉球大学を目指した自立型循環システム(教育→研究→イノベーション推進→社会実装→教育・研究への投資)を構築するため、いつの時代にも変わることのない大学の使命である教育と研究の2本柱に加えて、イノベーションを3本目の柱として琉球大学に根付かせます。このシステムを沖縄県を中心としたアジア太平洋地域を舞台として回転させることにより、これからの日本社会に求められる大学像を琉球大学が先んじて示すことができ、修学者が求める教育環境の整備や社会が必要とする人材を輩出できると考えています。

これらの取り組みを実現させるために、琉球大学の教職員とビジョンを共有し、国内外の関係する組織や人々に魅力あるビジョンを語り、強い意志と実行力を持って琉球大学の運営に臨んでいく所存であります。

2. 琉球大学の中期目標・中期計画、将来 構想等基本となる方針に関する所信

組織・イノベーション・人材・経営に関する4項目についての「琉大ビジョン」を将来構想の基本方針とします。

組織整備

ビジョン 1. 大学の基盤である学部強化：大学の教育基盤として最も重要な学部が、国の運営費交付金の削減などにより急激に弱体化しています。学長裁量経費、人事凍結・再配分制度の運用方法の見直し、外部資金増加などにより、各学部の教育・人事・運営の強化を最優先で行い、学生や教員が安心して修学・教育できる体制を整備します。柔軟で多様な修学環境整備のために、年齢、性別、国籍などの多様な人材が揃い、沖縄県や世界で活躍できる人材を輩出できる体制を整備します。そのために、飛び入学・早期卒業など柔軟性のある教育体系を構築します。さらに、修学しやすい環境整備のために、日本学生支援機構奨学金についての奨学金返還基金の創設や大学から学生への奨学金制度のさらなる充実を行います。

ビジョン 2. 大学院の整備：大学院を3系に整備し、専門職大学院である法務研究科と教職大学院の5大学院へ整備します。国際的かつ琉球弧の特徴を活かした研究貢献やアジアの国際都市へと変貌している沖縄における地域貢献を目指し、海外からの研究者や学生を積極的に受け入れるためにダブルディグリー制度のさらなる拡充や新たなジョイントプログラムの構築を目指します。
ビジョン 3. 西普天間での沖縄健康医療拠点の推進：医学部長として、沖縄県、内閣府、文科科学省等と連携し医療拠点事業を企画し軌道に乗せた実績をもとに、国家プロジェクトである沖縄健康医療拠点を推進します。臨床・基礎・保健医学の連携のもとに医療人材育成や地域医療への貢献を強化します。さらに、イノベーションの起爆剤となるように全学的協力体制を構築します。
ビジョン 4. 広報・情報集取システムの整備：広報や学外情報の集取のための組織を強化します。教育・研究の取り組みやその成果を効率的に集取評価し、リアルタイムに学内外に配信する仕組みを構築します。現在のホームページの質を向上させるために、グローバル時代に対応できるよう再設計を行い琉球大学のブランドイメージの確立を目指します。

イノベーション

ビジョン 5. 教育・研究体制を基盤としたイノベーション推進：「知の創造」からイノベーションを生み出すため、琉球大学の各研究センターのミッションを明確化し体制を整備します。イノベーション推進の原動力となる、知財や産学連携を担う責任者にグローバルな視点を持ち企業経験のある外部人材を登用し体制を強化します。県内外の企業と大学の共同研究やインターンシップのさらなる拡充を進めます。琉球大学のイノベーションを基盤として、沖縄県への企業誘致による地域振興やベンチャー育成への取り組みを強化します。

人材

ビジョン 6. 琉球大学本部への人材の登用：理事、副学長、学長補佐など学内外の能力のある人材を年齢や性別にとらわれず、適材適所で積極的に登用します。大学執行部が大学教職員や学外から正しく評価され、学内外からの意見を反映できる透明性のある運営の仕組みを構築します。

ビジョン 7. 大学のダイバーシティ推進：女性、海外からの教職員の採用拡充を推進します。国内外から学生・教員・職員が集まる大学を構築し、沖縄県および国際社会で活躍する多様な人材の育成に努めます。

ビジョン 8. 国際化の推進：沖縄県における唯一の総合大学として海外大学との連携を実質化し、アジア太平洋地域の「知の創造拠点」に価する新時代の琉球大学を目指します。グローバル化推進のために、シンガポール、台湾、中国などのアジア太平洋地域の基幹大学との連携を実質化します。

ビジョン 9. 若手教員の活躍できる環境の整備：人事制度や予算配分などを工夫し、若手教員のステップアップや着任直後の研究環境を支援する制度を整備します。

経営

ビジョン 10. 安定した琉球大学経営基盤の構築：琉球大学の財政基盤は運営費交付金、授業料収入、外部資金、附属病院収入の総額約370億円で推移しています。国の方針により運営費交付金は毎年1%減少しますが、効率的な経営やイノベーション推進から好循環を生み出し、外部資金を増加させることにより持続的で安定した大学経営を行います。

琉球大学が沖縄県の発展に貢献し、アジア太平洋地域で輝ける大学となることを目指して私の所信表明とします。

国立大学法人琉球大学学長選考細則第6条の規定に基づき提出いたします。また、この様式の内容が公表されても差し支えありません。

平成30年11月20日

氏名 松下正之



※琉球大学の運営等に関する所信をそれぞれ800字程度で作成してください。



平成30年11月15日

所 信 書

1. 琉球大学の運営等に関する所信

琉大理念の復興(琉大ルネサンス)によって大変革時代の新しい大学像を構築する

【大学運営に関する所信：百年教育】

「古人曰く、一年の計は食を樹るにあり、十年の計は木を樹るにあり、百年の計は人を樹るにあり」と。これは、初代沖縄民政府知事、後の琉球大学初代学長となる志喜屋孝信氏が、1947年のうるま新報に残された一節です。諸葛孔明も一目置いていた斉の管仲が、春秋戦国時代の桓公を論じた時の言葉とされています。短期的な成果を追い求めるよりも、長期的視点に立って人を育てる「教育こそが、国家繁栄の礎であることを表したものです。2600年経った今でも通用する真理として語り継がれています。

百年後の未来を目指して、琉球大学は、英語学部、教育学部、社会科学部、理学部、農学部、応用学芸学部の6つの学部と、僅か44人の教職員で1950年に産声をあげました。米軍政府令大学時代、琉球政府立大学時代、国立大学時代を経て、現在の国立大学法人琉球大学があります。かつては、「8ミリ大学」と揶揄された琉球大学も、先人達の先見性、情熱と努力で、大学附属病院、工学部、医学部、および旧観光産業科学部(現国際地域創造学部)の学部新設を経て、現在の総合大学の姿へと発展してきました。私は、琉球大学設立の理念と歴史を継承しつつ、百年後の未来を見据えた高等教育機関のニライカナイ、すなわち、「21世紀の新しい大学ロールモデル：大琉球大学構想 Great Lew Chew University System (GLCUS)」を実現したいと考えています。

【社会情勢に関する所信：第四次産業革命のインパクト】

「今後10年間で、現在の職種の半数が、AIおよびロボット技術によって代替され消滅する」。このショッキングなメッセージは、2013年に発表された論文「雇用の未来(Frey & Osborne, University of Oxford)」が始まりです。その後、各国の政府機関および民間シンクタンクも同様な分析結果を報告をしています。未来の職種も定まらない状況の下、「大学」という高等教育機関の社会的役割が国内外で模索されています。単に専門的知識を学生に伝授し、既成の職種に就職させるだけでは、「大学」の存在理由自体が問われる時代です。大学が置かれている今の状況は、活版印刷技術が発明された時の中世ヨーロッパと似ており、「第二の大学存亡の危機」と言われています。危機からの脱却と新たな成長を目指して、世界の主要大学では、AI教育研究機関の設立や、STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics)、ブロックチェーン導入などの様々な教育強化策が進められています。日本でも、初等中等教育の新学習指導要領、2020年実施予定の大学入試改革に、歴史的な社会転換への危機感を見ることが出来ます。しかし、残念ながら、お手本となるような新しい大学像(ロールモデル)は、世界のどこにも出現していません。

AIおよびデジタル化技術、ロボット工学は日進月歩の進化を続け、我々は第四次産業革命(4IR)期に突入したと言われています。現在のテクノロジーが更に進歩すると、実体(リアル)と仮想(バーチャル)の境界線は曖昧になり、生命をもデジタル技術へ融合させることができるようになります。現状でも4IRの影響は極めて大きく、全ての国と、全ての産業が混乱期に入っているというのが私の認識です。間違いなく、新興科学技術を社会適合させるために、「新しい哲学」や「新しい倫理」が必要となってきます。

大変革期には、過去の経験や考え方、優位性が通用しなくなります。旧来の手法で大きくなった「恐竜」達が苦しむ時代です。「恐竜」達の苦しさは、国内外で多発している大企業のデータ改ざん問題、口利きによる利益誘導などの多くの不正行為に見ることが出来ます。「恐竜」大学や「恐竜」学部では、不正論文問題や不正入試問題が頻発しています。大きな「恐竜」が繁栄できる時代は終わったのです。これからの時代は、我々、哺乳類の祖先のように、「異なった資質」をもった「小さな存在」が次の進化の礎となります。私は、比類なき個性と異質性を放つ琉球大学こそが、21世紀の社会進化のための「大事な存在」になると固く信じてまいりました。

【組織運営に関する所信：多様性の創出と維持】

変革の時代には、「智」による合理的な考え方と、「徳」による人の和が重要になってきます。この二つがないと、人は「生き残り」や「One's First」と称した大義名分の下、本能的な感情行動を優先し、個人も、組織も、国家も争いに明け暮れるようになります。「生き残り」を重視した「競争原理の強化」や「資源配分の選択と集中」の理念は、「恐竜」と共に絶滅する危険な考え方だと感じています。特に、社会創造の役割を持つ「大学」、および社会的指導者を育成する「高等教育機関」には馴染まない考え方だと思います。私は、琉球の生き物達と同じように、「多様性の創出と共生関係の確立」こそが、激動期に柱として持つべき組織理念だと考えています。

【大学運営に関する所信：ランドグラント大学精神】

組織内に多様性を生み出すためには、「違いの受容」、「個性の尊重」、「弱者・少数派の保護」、「明確な統一目標の設定」が必要です。これに、「コンプライアンス(法令遵守)」と「経営力」が加われば、自律的に発展する強い集団ができると信じています。各部局の個性と専門性、特殊性を尊重し、研究、教育、評価、働き方の多様性をサポートできる仕組みを確立します。また、個人々の教育・研究の多様性を保証するために、個人基盤予算の最低額(ベシクインカム校費相当)を設定します。良好な教育環境と職場環境を維持するためには、心身の健康サポートも極めて重要です。緊急課題として、メンタルヘルスクエアを優先事項として取り組みます。

近年、大人の発達障害という言葉が耳にする機会が多くなってきました。これまで児童期特有と思われていた発達障害が成人にも見られ、大学の教育現場、職場や家庭で起きているトラブルの原因の1つとして考えられるようになってきました。しかし、現在の高等教育行政には、初等中等教育に見られるような公的な発達障害支援や施策はありません。一方、社会に目を向けると、全国平均の二倍といわれる「沖縄の子供の貧困率問題」や「老老介護問題」などの、多くの人達が苦しんでいる社会的課題が山積しています。これらの社会的課題も大学の「智」によって緩和・解決策を見出さなければならぬと考えています。この「課題解決型」の大学運営が、中教審の指摘事項でもあり、本学の設立理念である「Land Grant University」精神だと考えています。社会の不安定化要因である教育問題、福祉問題、自然災害対策、経済・産業の振興、および沖縄が抱えている諸課題に対して、政策・意思決定者に学術的な助言・提言を行うことができる新たな仕組みを創造します。課題解決の検討過程で生まれた「新たな智」を新学問領域へと昇華させ、本学から国際社会に「人類の新しい知恵」を発信します。この琉大設立理念の復興である「琉大ルネサンス」によって、地域、国際、人類社会の平和と繁栄に貢献する新しい大学像を創造します。

2. 琉球大学の中期目標・中期計画、将来構想等基本となる方針に関する所信

教職員、学生、全ての大学構成員の笑顔と活力を復活させ、「新しい事に挑戦する人」、「正直に生きている人」、「他人と社会のために尽くしている人」、「日々頑張っている人」達を応援し、大変革期に耐えうる組織基礎体力の向上に努める。

【中期目標・中期計画に関する基本方針：短期的構想】

現在の琉球大学の「組織」としての体力は徐々に失われ、休学や休職の状況を見ると、全体士気も低下しているように感じています。組織基礎体力が低下している現状では、改革の強行によって更に体力を失ってしまい、状況を悪化させる恐れがあります。そこで、現在進行中の第三期中期目標・中期計画事業、および改組計画、移転計画事業等は継承を基本とし、早急な改変は行いません。組織体力が回復するまでは、全体バランスの調整を重視した運営を行い、構成員の意識改革に重きを置きます。

- 「人」に寄り添い「人に優しい」教育の実践と組織運営(今後の未来社会に求められる「共感力」と「人間力」の育成)
- 学生、教職員、学外からの「生の声」を集める仕組み「学長しか見ることができない現代版目安箱」の設置(多様な意見の収集)
- 労働環境の改善(サービス残業・過重労働の解消、職員のメンタルケア、定期昇給廃止の代替措置等)
- 教育および研究費予算配分の最低保障額の設定(教育機関としての基礎体力の維持と自由な発想に基づく個人研究の支援)
- 平成29年度実施の実質的な「教員定員の毎年2%削減」計画の見直し(定員管理から人件費管理への徹底)
- 教員のスキルアップサポート(教員サバティカル制度の実質運用の仕組みづくり、副業承認制度の検討、インセンティブの設定)
- 職員のスキルアップサポート(海外研修制度、専門技術研修制度、教員への任用制度の新設)
- 国家公務員の定年年齢引き上げ対応(定年年齢の再設定、再雇用制度の改善および見直し、退職教職員の活用)
- 光熱量費削減のための「ゼロエネルギービル(ZEB)キャンパス」推進計画(経費削減と自主財源の捻出)
- 琉球大学キャンパスの「施設30年マスタープランの策定」(附属病院移転およびMICE計画との連動、施設老朽化に対する長期対策)
- クラウド・アウトソーシング、クラウド・ファンディング等のクラウドシステムの活用(経費の削減と外部資金の活用)
- 日祝日および夜間の遊休施設の活用による収益事業の検討(自主財源捻出と大学事業の育成)
- 大学運営法の改革(プロ野球球団経営法の導入：仰木マジック、戦略的ファンサービス)
- 「情報部」等の情報系事務専門組織の新設と未来対応型職員 Creative & Social Skill Professionals の育成(未来職への移行準備)

琉球大学学長選考細則第6条の規定に基づき提出いたします。また、この様式の内容が公表されても差し支えありません。

平成30年11月15日

氏名