

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学
学長選考・監察会議（令和6年度第3回）議事要旨

- 1 日 時 令和7年1月16日（木）15：15～17：00
- 2 開催方法 オンライン
※奈良会場を設置
（奈良会場）奈良先端科学技術大学院大学 事務局3階 会議室
- 3 出席者 板東、浅見、後藤、長谷川、藤沢、小谷、廣田、安本、別所、種池の各委員
出席監事 春本監事、柴田監事
陪席者 元平管理部長、蜂谷企画総務課長
- 4 配付資料
資料1 学長選考・監察会議（令和6年度第2回）議事要旨（案）
資料2 学長の任期について
参考資料1 各国立大学法人の長の任期（令和6年9月時点）
参考資料2 学長の任期に関する法律・学内規程
参考資料3 引き続きの任期に関する上限が7年以上ある大学の例
参考資料4 引き続きの任期に関する上限が無い大学の例
参考資料5 資料2の各案に関する主な意見

5 議 事

（1）前回議事要旨の確認について

板東議長から、資料1の学長選考・監察会議（令和6年度第2回）の議事要旨（案）について、委員による確認が済んでいることの説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

（2）学長の任期について

板東議長から、資料2及び参考資料1から5に基づき、現行の制度に関する課題、現行の制度を改正する場合の留意点、他の国立大学法人の状況等について説明があり、本学の学長の任期について議論を行った結果、現行の制度を以下のように変更し、現学長から適用する方向で変更案を整理し、研究科各領域の意見を参考にした上で、最終的な結論を出すこととした。

① 在任期間の上限

(変更前) 6年



(変更後) 12年

② 任期及び学長選考の方法

(変更前) 通常の学長選考後4年、再任審査後2年



(変更後) 通常の学長選考後4年、再任審査後2年を二度繰り返す。

また、研究科各領域の意見については、本会議の委員である各領域長が本会議の議事要旨を基に各領域の構成員に対して説明を行い、意見を集約した上で、紹介することとした。

【主な意見】

- ・学長の任期に関する現在の制度は、基本的には6年やっていただきたいという考えに基づいて作られている。前学長までは、任期は4年で再任がなく、必ず4年ごとに交代していた。他大学では学長の任期又は在任期間の上限を6年と定めているところが多いにもかかわらず、それよりも短い任期と在任期間の上限を設定した背景には、時代の先端を行く大学として「新しいリーダーを生み出す」という思想的な側面と、開学当初は旧帝大の経験者であるベテラン人材が学長の役割を担ってきたことから、長期の在任期間を想定していなかったという実態的な側面とがあったためと考えられる。
- ・短い期間で学長が交代することで、新しい試みに挑戦できる機会が多いというメリットがある反面、良い施策が軌道に乗って本格化する前に任期が満了してしまう点がデメリットとして考えられる。
- ・平成31年4月に再任審査制度を新設し、現職の学長に再任の意思がある場合、当該審査を通して当会議が認めた場合にはさらに2年の任期を得られるようにしたが、これは6年単位の中期目標・計画期間との連動性を高め、業績が良好な学長には当該期間を最後までやり遂げることを可能にするという意図があった。
- ・学長の任期に関する議論の発端は、当会議で「最長6年という期間は法人の長が特定の物事を成し遂げるには短すぎるので、最低10年程度は必要なのではないか。」という問題提起がなされたことである。伝え聞くところでは、同一の学長が学長選考で再び選出され、計10年間在任した他大学の例においては、地域の企業等から、「学長の任期が短い」「10年程度はやってほしい」という要望を受けていたようであり、在任期間の上限を10年程度に延ばすことには賛成である。

- ・学長の任期に関する他の国立大学の状況について、旧帝大を中心に総合大学は在任期間の上限を6年としているところが多い一方、単科大学等の比較的規模の小さい大学では6年を超えた上限を設定している例が見受けられる。大規模な大学では、学長候補者の擁立に部局間の様々な利害関係が絡む場合があり、優秀な学長については任期の上限を延ばすべきという考えがあっても、実行するのが難しいのではないかと考えられる。
- ・国立大学法人法上、任期に関しては「2年以上6年以内」という規定があるが、再任の回数に関しては制限がないため、在任期間の上限を設けず同一の学長が何度も再任されることは可能であるが、組織の流動性及び透明性の確保という観点から、在任期間については少なくとも上限を設定すべきである。
- ・国内の他大学に対して奈良先端大が存在感を高め優位に立っていくためには、という観点で考えた場合、同一の人物が長い期間学長を務め、大学の顔となることはメリットになると考える。公平性の担保など学内的な問題を考慮する必要はあるが、対外戦略も同時に考える必要がある。
- ・在任期間の上限を現在の6年から延ばすことには賛成であるが、あくまで奈良先端大の未来を見据えて、優秀な学長がより長い期間大学の運営に携わることができるようにするという目的で制度の変更を検討しているのであり、現学長に変更後の制度を適用するかどうかを含めて、必要以上に現学長に配慮するような考え方は排した上で議論すべきである。
- ・「任期」及び「在任期間の上限」を考えるに当たり、当会議は決定した事項について学内外に対し説明する責任を負っていることから、一定の根拠が必要である。6年という現在の在任期間の上限は前述のとおり中期目標・計画期間との連動性を加味して定められている。この連動性を必ずしも最重要視するわけではないが、根拠のある制度設計として、当該期間をベースとした6年の区切りで、在任期間の上限を12年に延長する案が考えられる。
- ・在任期間の上限について、通常 of 学長選考又は再任審査のいずれの方法にしても、再任を希望する現職の学長が実際に再任できるかどうかについては当会議が審議の上で決定することであり、良い業績が残せない人物については再任を認めないという決定がなされる場合も当然にあるということを考えれば、在任期間に上限を設けることで、あえて当会議の裁量を縛る必要はないのではないかと考えられる。
- ・任期については、法律で定められている「2年以上6年以内」で設定することができ、他大学においては再任審査等を間に挟まず6年としているところや、その半分の3年としているところもある。学長の業績を審査する機会を廃して任期を6年とすることは、学長の業務に対する監察機能が低下してしまうリスクが考えられる一方、任

期が3年だと業績を評価するに当たって実質的に2年半程度の実務を総括することとなるため、業績評価の判断材料を確保するという観点から、任期は4年で、再任審査で認められることによりさらに2年の任期が加えられるという現在の枠組みを維持すべきと考える。

- 任期4年＋再任審査後2年を二度繰り返す形で在任期間の上限を12年とする案に賛成する。ただし、学長選考における透明性及び公平性の観点から、再任審査を経た6年の任期後には必ず通常の学長選考を実施し、現職の学長が引き続きその役割を担いたいと考える場合には、他の候補者と同条件で、あくまで候補者のひとりとして選考を受ける仕組みにする必要がある。
- 「再任審査を経た6年の任期後には必ず通常の学長選考を実施する。」とした場合、仮に現職の学長以外に候補者がいなかった場合も複数の候補者がいる場合と同じプロセスで実施することとなるが、その必要性について、ただ形式的に選考プロセスをなぞるという、意義が薄いものになるのではないかという疑問を感じる。
- 現職の学長以外に候補者がいなかったとしても、当然その人物が自動的に再任されるわけではなく、当会議で再任の可否を議論することになるが、例えば学内者への意向聴取からは「候補者がどの程度学内構成員の支持を集めているか」という情報が得られ、議論の材料となるため、候補者が1名のみでも実施する意義はあるといえる。
- 仮に同一の人物が12年間学長を務めることを考えた場合、組織の硬直化リスクに加えて、次期学長にふさわしい人物が学内で育たないというリスクも大きくなることになる。現職を交えた学長選考を実施するに当たっては、現職のこれまでの業績を過剰に考慮しないようにするだけでなく、現職が再び選出された際には、大学運営に加えて後任者の育成を行うことも学長が果たすべきミッションとして当会議が求め、またそれを業績評価の基準としていくなど、厳格な姿勢をもって対峙することが必要である。
- 変更後の制度を現学長に適用するかどうかについて、「任期4年＋再任審査後2年を二度繰り返す形で在任期間の上限を12年とする」案で決定した場合、次の学長選考は当初の予定通り通常の選考方法で令和8年度中に実施することになり、また、次期学長の候補者になろうとしている人物が現行の制度に則って4年ないし再任審査を経た6年で大学運営の構想を描いているとしても、構想の変更を余儀なくされるような不利は生じないことから、現学長に適用しても問題ないと考える。
- 今回議論している学長の任期に関する制度の変更については、現学長に適用することも含め、最終的な結論を出す前に学内で説明をした上で意見を集約し、当会議で参考として紹介する必要があると考える。学長の任期に関する事項については、内容を審議し決定する権限及び学内外への説明責任が当会議に帰属しているという前提は

承知の上だが、本件は大学運営の根幹に大きく関わるため、丁寧に進めていく必要がある。

- 学内の構成員に対して説明を行うに当たって、当会議の議事要旨は学外に向けても公開される文書であるため資料として使用しても問題ないと考えるが、メール添付で学内者に一斉展開するようなやり方では、往々にして資料だけが独り歩きしてしまうことがあるため、例えば領域会議等の場で口頭での説明を加える必要がある。

以上