

国立大学法人東京農工大学 学長業績評価書

令和5年3月22日
国立大学法人東京農工大学
学長選考・監察会議

1. 学長業績評価にあたって

国立大学法人東京農工大学学長選考・監察会議（以下「選考会議」という。）は、国立大学法人東京農工大学学長選考・監察会議規程第2条、国立大学法人東京農工大学学長候補者選考等規程第9条の2及び国立大学法人東京農工大学学長の業績評価の実施についてを定め、学長の業績評価を定期的に行うこととしている。

これに基づき選考会議は、学長の業績評価を学長の任期最終年度の12月から任期満了までの間に、学長の任期開始日から学長の任期最終年度の11月までの業績を評価するものとしている。

選考会議は、千葉一裕学長が令和4年12月1日をもって任期最終年度の12月を迎えたことに伴い、「所信（令和元年10月7日版）」、「学長ビジョン（令和3年11月17日開催の令和3年度第3回学長選考会議資料版）」及び学長自身による「自己評価」に基づいて、在任期間中の業績を評価し「学長業績評価書」としてとりまとめた。

(1) 評価の経過

- ①令和4年3月23日（水）開催の令和3年度第5回学長選考会議において、学長の業績評価の観点及び確認方法を審議し決定した。
- ②令和4年12月22日（水）開催の令和4年度第7回学長選考・監察会議において、千葉学長自らが作成した自己評価資料に基づくプレゼンテーションと質疑応答を行い、学長の在任中の取組みにより達成された実績等についての意見交換を行った。
- ③令和5年1月27日（金）開催の令和4年度第8回学長選考・監察会議において、各委員から提出されたコメントを取りまとめた議長案をもとに合議による審議を行い、業績評価書の内容を確認した。
- ④令和5年3月22日（水）開催の令和4年度第9回学長選考・監察会議において、前回の本会議を踏まえ一部修正した箇所について審議を行い、最終的な業績評価書を確定した。

(2) 確認資料

- ・自己評価書
- ・プレゼンテーション資料
- ・所信（令和元年10月7日版）
- ・学長ビジョン（令和3年11月17日開催の令和3年度第3回学長選考会議資料版）

2. 総合評価

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 期待する程度を大幅に上回った。
<input type="checkbox"/> 期待する程度を上回った。
<input type="checkbox"/> 期待する程度であった。
<input type="checkbox"/> 期待する程度を下回った。 |
|--|

千葉学長の業績は、「期待する程度を上回った」と評価する。

3. 総評

- 千葉学長は、学長就任後早期に学長ビジョンを策定・公表するとともに、経営協議会、学長選考・監察会議における指摘に対応し、その更新を図ってきた。さらに、この度の「学長の業務執行状況と自己評価」では、学長ビジョンに基づき、「大学運営」、「教育」、「研究」、「国際・地域」という評価項目ごとに、「目標」、「実績」、「残任期間における重点施策」が明確にまとめられている。千葉学長のこうした一連のアクションは高く評価される。
- さらに、学長ビジョン・戦略に基づき、極めて俊敏に行動を起こし、次々と目に見える実績を積み上げ、新しい切り口を切り拓くことにも成功している。この機動性は、ややもすれば周囲が追随出来かねるといった懸念もあるが、そのことについても十分配慮していることがうかがえる。注目されるのは、千葉学長の積極的な姿勢が数多くの理解者を生み出していることである。必ずしもその結果とは言えないものの、国が進める科学技術関係プログラムにおいて、本学は格段の実績を残すことになった。東京農工大学が、その存在感を高め、さらに躍進することへの期待が寄せられていると思われる。
- 学長ビジョンに掲げられた、「科学を基盤に人の価値を知的に社会的に最大に高める、世界第一線の研究大学」に向けた、様々な取り組みが迅速かつ着実に推進されている。千葉学長が、社会との共創を基調とした「自然と共生する人の価値」を資本として考える新たな社会システムの構築を目指し、教育研究とそれを支える大学運営の充実、国際社会・地域社会との連携をはかっていく戦略の先頭に立ち、強力なリーダーシップを発揮していることは非常に高く評価される。今後、中期ビジョンに基づく大学経営体制のさらなる改革で、教職員の誰もが安心して活躍できる心理的安全性が確保される労働環境の整備、大学の根幹である学生の安心安全な学習・研究環境の充実、同窓生がいっそう誇りを持てる大学の発展に向け、学長ビジョンを加速させていく指導力・牽引力を発揮することを期待する。
- 3年間で、大学運営の複数のシステム改革をやり遂げたことを大いに評価する。ただ、教育改革はこれからであり、学生の意見も取り入れつつ丁寧に改革を実施することが求められよう。短期間にこれだけの目に見える成果を出すことは、容易にできることではない。強いリーダーシップを発揮し、各分野にわたって積み重ねられた実績を高く評価する。唯一の危惧は、このようなスピード感のある改革に取り残されてし

まった教職員や学生が、大学から期待される成果をあげられないことに自己の存在意義を見失って苦悩するようなことがないか、ということである。引き続き、学生・教職員との真摯な対話が続くことを期待する。

- 将来に向けた明確なビジョンのもと、強い意欲をもって大学運営、教育・研究の基盤の改革を実行している。その取り組みは、総額十数億円もの複数の補助金事業の採択実績が示すとおり、文科省などの関係省庁から高い評価を受けていると思われる。しかし、教育・研究活動における具体的な効果については、発現まで時間を要するため、現時点では判断できない。学長としての構想力、先導力、渉外力などは素晴らしいが、学長が企図した諸改革が教育・研究の現場において具体的にどの程度、実践できているのか、また逆に現場での声が学長先導の取り組みにどのように反映されているのかは明確ではない。
- 東京農工大学のあるべき姿として「尖端研究成果の社会実装・展開」という明確な目標を掲げ、強力なリーダーシップによりその目標に向けてバックキャストで新しい施策を立案して取り組み、組織改革が進められていることは高く評価できる。次の任期期間では、さらにその具体的な実現が求められることから、教職員とのコミュニケーションを図り、社会とともに発展する世界第一線の研究大学に向けて取り組むことを期待する。
- 自己評価報告においては、教職員との対話や構成員間の情報共有、共感の重要性が強調されている。今後も、その姿勢を堅持した大学運営を期待する。とりわけ、教職員の理解および限られた人的資源の効率的活用が不可欠であると思われるので、学生の期待や不満ならびに教職員の要望や不安/負担感にも十分、配慮し、公平性と透明性を担保し、実効性ある改革を着実に進めることを期待する。
- 公的資金の獲得額が急増している中で、大型プログラムのマネジメントについて、本学のキャパシティを超えることもあり得るので、コンプライアンス、リスク管理の抜本的強化が喫緊の課題ではないか。
- 本学が抱える種々の課題の解決に学長として意欲的に取り組んだことは高く評価できる。一方で、本学の教育や研究に対する学生ニーズの把握や学生発の企画に対する働きかけが、もう少しあっても良かったのではないか。
- コロナ禍という環境にも拘わらず、しかも国立大学法人の枠内で、ここまで改革が進んだことは高く評価する。こうした改革が世界第一線の研究大学に結び付き、それに伴って農工大ブランドが構築できることを期待する。
 - すべての分野における意欲的なプロジェクト、学長方針の明確化、リーダーシップ、実績等、非常に素晴らしい成果であり、今後の課題もはっきりしてきた。コミュニケーションを通じて、教職協働のパワーアップという組織力で課題解決に向かう姿勢は頼もしいと評価する。ただ、懸念されるのは、これだけのプロジェクトをマネジメントするノウハウ、キャパシティである。

4. 個別評価

(1) 大学運営

- コロナ禍に速やかに且つ適切に対応しつつ、就任後早期に「学長ビジョン」を明示し、明確な運営方針を提示したことで、全学的な協力体制を築き、本学のあるべき姿を学内外へ強く打ち出したことは高く評価できる。

- 自主的・自律的な大学経営を行う強固な基盤の構築を目標に掲げ、人事制度改革、戦略的財政改革、ガバナンスと経営基盤強化といった様々な改革が、極めて機動的に展開されていることは高く評価される。特筆されるのは、国立大学改革・研究基盤強化推進補助金事業及び科学人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」「女性リーダー育成型」の採択である。こうした外部資金を獲得することにより、それぞれの改革目標の実現に向けて、中期的な戦略展開が可能になると期待される。ただ、現段階では、この事業展開による成果は顕在化しているわけではないが、今後に大きな期待を寄せたい。
- 遂行にもっとも困難が予想される人事制度改革に取り組み、人事給与マネジメントにまで踏み込むとともに、大学本部で人事や給与マネジメントを一括管理できていることは驚異的な成果と評価できる。
- 「科学を基盤に人の価値を知的に社会的に最大に高める世界第一線の研究大学へ」の学長ビジョンの下、新しい教員業績評価制度を整備し、優れた教員の採用、キャリアチャレンジ教授などは、教員のモチベーション向上や、各々の持つ能力を十分に発揮することにつながるもので評価できる。
- さらに、ダイバーシティ推進の観点から、女性教員、外国人教員の計画的増員方針を決定し、採用を開始していることは高く評価できる。数を増やすだけではなく、女性リーダーを育成するための制度（SAKURA 制度）を構築・運用していることは重要であり、くれぐれもマイノリティに過重な負担をおわせ、追い詰めることのないよう、制度の効果に期待したい。ただ、女性比率 30%目標に縛られない運営が必要であり、年齢、男女、国籍に拘らず、人物本位での育成・活用を望む。男女同等レベルなら比率に寄与する女性を優先するような運営ではなく、一生の問題なのであくまでどちらが相応しいか透明性の高い判断、運営を期待する。
- 戦略的な財政改革として、事務の合理化、積極的なリモートワーク対応などを実施したことも高く評価できる。この点については、コロナパンデミックに対する対策とも相まって、推進できた。財政改革の挑戦として、認定ファンドを設立し、自律した経営基盤を築く方向を進めている。実行はこれからではあるが、基盤を早期に整えたことも大いに評価できる。戦略的財政改革は、将来の東京農工大学にとって最も重要な課題の一つである。千葉学長には様々な戦略があるとうかがえるが、財政改革構想の策定途上と理解するべきなのであろう。自律的な大学経営を実現するための民間資金の導入の重要性を任期を通して訴え、資金を呼び込む仕組み作りを積極的に推進したことは大いに評価される。
- 経営と教学を分ける組織改革を推進し、教学統括副学長の設置による教学マネジメントの強化や大学経営に向けた経営統括本部の設置などガバナンスと経営基盤の強化を実施しており、学長ビジョンの実現に向けた体制が構築されたことも評価に値する。具体的な成果はまだ少ないと思われるが、教学統括副学長の下に 4 名の副学長を置いた改組に代表される種々のガバナンス改革は、今後に成果が期待できる。
- コンプライアンス、リスク管理等の先進的な試みを通して世界に通用する、そして生き残れる国立大学としての基礎を着実に構築しつつあると評価する。ファンドの事でも判るように「リスクのないところに、利益はない」を英断を

もって進めて行く姿勢は産学の理想的な方向性だと評価する。ただ、コンプライアンスとリスク管理に関しては、会計検査院より会計事務への指摘がなされており、さらなる経理不正や研究不正の防止の強化が必要である。大学経営において、教職協働と倫理指針の徹底は重要なポイントであり、コンプライアンス、リスク管理については、視野を学外にも向けて、体系的・抜本的な改革構想を策定することが必要であろう。

- このような学長先導の取り組みならびにそれを踏まえた今後の活動計画は、国立大学改革・研究基盤強化推進補助金事業の採択につながったと思われる。ただし、形成されつつある運営基盤のもとでの教育・研究における効果の顕在化には時間を要するため、取り組みの効果についての評価は難しい。一方で、こうした改革がなんのためなのか、常に自己評価を厳しくしつつ、自己目的化に陥らないよう推進する必要があるだろう。また、認定ファンド、大学発ベンチャー・キャピタルに向けての取組も目覚ましい実績ではあるものの、裏腹な関係にあるものだが、一層慎重なリスク管理も求められる。

(2) 教育

- 千葉学長は「人の未来価値を広げる教育改革」を学長ビジョンに掲げている。実績として提示された、「教育課程改革」が進められていることは理解されるが、ビジョンとのつながり、どんな成果が出てきているのか、いささか明解さに欠けているのではないかと感じる。教育システムの改革は始まったところ。これからどのような方針で進めていくのか、見守りたい。
- ただ、「人の未来価値を広げる教育改革」について、学部教育に関する取り組みが検討されていないように見受けられる。また、情報倫理・DX教育の重要性は疑う余地もないが、情報教育強化の実現に向けて、本学の既存の人的リソースで対応できると考えているのであれば楽観的である。現状でも情報基盤整備・DX教育にかかる教職員は不足しており、体制を補強しなければ狙ったようなDX教育体制の実現は難しいと思われる。
- 未来価値創造研究教育特区の設置により、博士課程学生が研究に専念できる環境を提供するとともに、アントレプレナーチャレンジをサポートする体制を整えた。研究成果の社会実装を視野におきつつ人材育成を行う優れた取り組みである。学修支援システムと学務管理システムが連動するプラットフォームを構築するとともに、世界に通用する学生を育成するために、情報リテラシー教育や入試や入試広報の改革にも着手している。博士人材養成に重点をおき、FLOuRISHの活動など、博士課程学生を支援する仕組みや研究活動を推進する施設環境が改善されたことは特筆される。一方で、修士・学士課程の学修環境の改善については、新型コロナウイルス感染症拡大という緊急事態に対する経済的支援を含む諸対応は素晴らしかったものの、教養教育・情報教育の強化、情報マネジメントの実践、学修支援システムと学務管理システムとの連動など進行中の取り組みが主体なため、直接的な学修活動における改善は限られたものだったように思われる。
- 教育改革の効果が見えるまでに5年10年は要するので、長期的な視点を持って進めることが大事であろう。農工大の学生が世界で活躍するには、専門知識だ

けでなく社会性を獲得していることも大事であり、学長が言葉として発している「リベラルアーツ」教育については、常に学び直せるシステムとして確立することを期待したい。また、その教育を在学生だけでなく卒業生にも提供できるように配慮することも大事であろう。

- ポストコロナとして、教育環境の整備を始めている。インフラ整備（牛舎）やそれを中心とする学生間の交流の促進を旗印に設備整備を掲げており、教育的効果を狙った設備整備の位置づけもわかりやすい。今後の教育改革に向けて、教員の意見だけではなく学生からも定常的に意見徴収ができるシステムを作っていくことも望まれる。
- 起業を目指す大学院生を人的・経済的に支援する、さらにはもっと早い段階で、起業意識の高い学生等の博士課程進学者に教育資金を援助するといった取組は世の中のニーズにも合致し、時宜を得たものと言える。アントレプレナー支援は多くの大学で取組が始まっているが、本学の学問分野は社会から求められる起業分野と親和性が高く、成果が期待できる。一方で、そのような、ずば抜けて意欲・能力の高い学生だけでなく、広い層に対して、教養教育・倫理教育も含めた教育成果をあげていくことについては、難しいことであるがいまだ課題があるように思われる。
- 未来価値創造研究教育特区やイノベーションガレージ、野生動物管理教育研究センター等、新たな組織の設置により多様な教育機会が提供され、イノベーションを牽引する人材育成と国際教育連携の推進、デジタル駆動型教学支援プラットフォームの整備などが推進されている。教育研究環境の基盤強化と学生に対する支援体制の拡充、奨学金等の拡大による学修や研究に専念できる環境整備、同窓会等との連携による受験生・新入生の多様化や就職先のいっそうの拡充が望まれる。一方で、学生自身が望む将来像と大学が育成をめざす人材像にはある程度の解離があるはずで、そのギャップを埋める学生ニーズの掘り起こしをするための方策、施策には一層の工夫が求められる。
- どの学生にとってもリベラルアーツ教育は非常に重要である。資産運用の世界に50年間身を置いてきた者としても、マクロ・ミクロ経済、金融、市場分析等のほかに、数学、統計学、心理学、行動科学、論理的思考に寄与する哲学などいろいろな視点があれば見えて来る世界が広がり、判断に大いに資するものがあると言える。また、入試改革の一環として平均点ではなく、特定分野で能力を発揮する“異能人材”の発掘、育成も意義がある。こうした人材は恐らく世の中に多く埋もれており、“常識を持った異能人材”は活性化するインパクトになるであろう。
- 残任期間における重点施策として、かなり数多くの課題が列挙されている。千葉学長としては、所期構想通り教育改革を展開できなかったのではないかと思われるので、残任期間に限定することなく、次期学長に向けて教育改革構想を十分に練り上げることを期待したい。

(3) 研究

- 目標に掲げた、「世界を牽引する新分野・新概念を創成～卓越した「知の創造」を推進」に向けて、実績に提示された研究成果が得られている。本学の強みを

強調した総括であり、説得力があると評価される。ただ、個性の尊重と才能の発見を研究の旗印とする学長の姿勢は評価できるものの。具体的な対策は今後の課題であろう。

- 教員あたりの論文数や論文被引用数の多さ、外部資金の受入拡大、OPERA 事業における共同研究費の大幅増加、SCOOP の設置による研究環境の拡充など、その実績は目覚ましく、数値にも明確に現れており、民間企業との共同事業が進んことは高く評価できる。自らの資金でクライオ電顕2台を設置したのはいい成果なのではないか。研究成果の代表として、創薬系ベンチャー企業が成果を上げていることが紹介された。東京証券取引所グロース市場に上場されたことは、一つの成果として歓迎される。
- 異分野融合研究を推進する若手チームへの支援と増加、国際共同研究拠点の設置、産官学連携によるオープンイノベーションの推進、共同研究開発施設の拡充、スマートコアファシリティ推進機構の設置による教育研究環境の拡充など、着実に多くの施策を推進し成果をあげている。
- 研究やその成果に基づく社会実装の活性化を図るための種々の事業が推進されており、研究活動全体は十分に活性化したと思われる。一方で、「本学の研究目玉」「農工大ならではの研究領域」という強い訴求力を持つ研究分野の育成にやや欠ける状況ではないか。
- 数々のプロジェクトを立ち上げ、外部資金の導入実績を上げていることは素晴らしいことである。特に日本が遅れている GX、DX 人材の発掘・育成は喫緊の課題であり、将来の日本の産業力を左右するもので日本の大学全体の重要課題だと認識する。人材不足であれば、海外の人材を招聘することも選択肢であろう。高額報酬負担が難しいのであれば、東京外国語大学、電気通信大学などと共同活用、人件費共同負担を考えても良いのではないか。
- GIR における国際連携研究の推進や URAC を中心とした知財戦略・企業との連携などにより、社会に求められる先端研究が進められている。その一端は OPERA 事業として事業推進型共同研究が加速した。農工大発のスタートアップが更に多く生まれることを期待する。そして IPO が最終目標ではないが、これも多い方が良く期待する。また、共同研究費の直接経費に教員人件費を積算することについて制度改革が実施され、研究代表者に対するインセンティブ付与と経営基盤強化への寄与が可能となった。尖った研究を主体的に推進する人材の育成と戦略的な採用人事は重要であり今後の課題でもある。
- 研究業績の維持・向上のみならず、知の社会実装・展開を推進できる体制づくりを進めた功績は大きい。一方、大学全体として WPI や国際卓越研究大学等の水準で先端研究を推進することを目指すなら、尖った研究を主体的に推進する人材の育成と戦略的な採用人事は重要であり今後の課題でもある。さらに、教職員の抜本的な意識改革・共有が必要であり、それに向けた具体的アプローチについて学内の教職員に説明し、理解を求めることが先にあるべきではないか。
- 卓越リーダーを養成する卓越大学院プログラムなど、すでに取り組んでいるが、研究の成果を教育に還元していくことも重要であり、その効果に期待したい。

- 今後の課題は、残任期間における重点施策に明記されているように、「WPIや国際卓越研究大学水準を目指す大学」に向けた戦略の策定である。これは、次期学長に課された最重要課題の一つでもあろう。

(4) 国際・地域

- 本学が世界先導的なロールモデルとなることを目指すとしていることは、適切な目標設定であろう。西東京三大学共同サステナビリティ国際社会実装研究センター、小金井動物救急医療センター、感染症未来疫学センター、野生動物管理教育研究センターなどの設置、地域中核大学イノベーション創出環境強化事業、福島イノベーション・コースト構想促進事業などを展開し、国際連携・地域連携をとおした社会貢献活動が推進され成果があげられている。ただ、国際化については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、当初想定していたかたちでは進展しなかったと思うが、これはやむを得ないと考える。
- 「小金井動物救急医療センター」の開設は、千葉学長のリーダーシップが発揮された特筆すべき成果として評価される。「世界先導的なロールモデルを目指す」「ペットと共に健康で生きがいのある暮らしを提供する」は素晴らしいキャッチフレーズであり、何を指すか考え方を共有する上で良い発信になっている。さらに、地域への貢献や獣医師の教育、社会との連携強化につながると期待される。多摩地区は産業集積地として経産省が進めた産業クラスター計画に則り発展してきたこともあり、大学・研究機関、公的機関をも含めた産学連携、農工学連携を担う重要な大学としての農工大のスタンスがうまく活用されている。高度診療の専門動物医療センターの設置は、地域から発する成果が期待できる事業であり、東京近郊と類似した性格を持つであろう、関西地区をはじめとする国内地域への展開も考えられるのではないかと。
- 地域中核・特色ある研究大学としての役割を果たすという理念の下で、地域中核大学イノベーション創出環境強化事業、ムーンショット型農林水産研究開発事業、福島イノベーション・コースト構想促進事業など本学のハブ機能の強化を志向する事業に採択された。世界的に将来の食料不足が懸念されており、食料・バイオマス生産、林業再生事業による食料安全保障やエネルギー再生は世界情勢を見ても、今後の最重要課題である。地域との連携を強化し、そのうえで国際社会、産業界とも積極的に連携していく仕組みとして、西東京三大学共同サステナビリティ国際社会実装研究センターは注目される。国内及び海外との人事交流、連携を通じて強化出来れば素晴らしい。一方で、西東京三大学（農工大、外語大、電通大）が協働して進める事業の中で、大学ならではの「教育」の場の提供があっても良さそうに思う。
- DXが駆動するスマート社会を実現するには、民間企業が本気で参画することが必要であり、彼らの本気度を引き出す秘策があると素晴らしい。また、地域限定の狭い考え方を広げていく必要もあるのではないかと。
- COI-NEXT（育成型）として推進されている事業では、公的資金に加え、民間からの大型投資を導入し、本学のハブ機能を強化する極めて挑戦的な構想が展開されている。大いに期待されることである。
- 残任期間における重点施策として挙げられている課題は、次期学長として戦

略的に展開される内容と理解する。

(5) その他（卒業生、ダイバーシティ、インクルーシブ、社会連携など）

- 同窓会との連携の強化、女性教員や外国人教員の増員など、従来にみられなかったペースでダイバーシティおよび学内外連携・協働が進展している。産学官連携についても、異業種機関との連携を試みるなど、先進的な取り組みに挑戦している。
- 卒業生の同窓会機能を強化することは、大学運営にもう一つの軸からのフィードバックを期待できる。大学の運営への貢献とともに、同窓生のコネクションを活用した寄付制度も期待されるのではないかと。ただ、同窓会との連携、募金活動は、周年事業に留まらず、米国大学のような恒常募金体制を構築すべきであろう。周年事業が終わって解散してしまったら、折角築いたノウハウやネットワークを失い、非常にもったいないことになってしまう。大学から校友会に職員を派遣し、その人件費は大学側が持つくらいのことも重要ではないか。イェール大学OBで募金のトップの方に、募金活動にどのくらいのコストをかけているか聞いたところ募金目標の20%のコストを掛けている、しかも軌道に乗るまでに5年~10年かかるとのこと。因みに早稲田大学の当時のコスト比率は4%であった。本学がやや弱い卒業生（同窓会）との関係強化については、改善が試みられているものの依然として課題が多いと思われる。
- ダイバーシティ推進のためには、考えるべきさまざまな領域があるが、男女共同参画としての女性教員増およびグローバル化推進としての外国人教員・留学生増にほぼ限定されているように見える。もちろんすべてを一気に進めることはできないが、障がいのある学生・教職員の支援や、LGBTQ支援（啓発）についても考えていく必要があるのではないかと。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ「女性リーダー育成型」事業の開始など、女性教員、外国人教員の計画的増員等の推進、多様性を重視した入学試験、教育研究活動の高度化・国際化、多様な出口戦略による学生および教職員のキャリアパス拡充の推進などが着実に進められている。女性教員比率の向上やライフイベント支援など社会的に求められる諸課題に対しては、適切、的確な施策が実施された。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）も「ジェンダー枠」の存在を否定する公平な取り組みとして素晴らしい。
- 「学生が生涯誇りに思える大学として発展し続ける」ことが残任期間の重点施策として掲げられている。この点は大学のあり方としても重要である。