

機能強化に向けた取組状況一覧

文部科学省において「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方（平成25年6月20日）」（以下「機能強化の考え方」という。）を策定し、平成25年度から27年度を「改革加速期間」と定め国立大学の機能強化に取り組むこととしていることから、平成25年度から27年度の評価においては、中期目標・計画に掲げている事項のうち、「機能強化の考え方」を踏まえつつ各法人が取り組んだ状況についても国立大学法人評価委員会においてフォローアップすることとしている。

法人名	機能強化に向けた取組状況
北海道大学	<p>「北海道大学近未来戦略150」の実行プランのうち中核的な計画の一つである「Hokkaidoユニバーサルキャンパス・イニシアチブ」構想を総長のリーダーシップの下で、全学一丸となって取り組むため、「Hokkaidoユニバーサルキャンパス・イニシアチブ統括室（HUCI 統括室）」を設置し、以下のとおり取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 全大学院生を対象とし、総合的問題解決能力を育成する「新渡戸スクール」の開校✓ 国際大学院として、「医理工学院」、「国際感染症学院」、「国際食資源学院」の設置準備（平成29年度設置予定）✓ 大学の教育を海外で展開する「ラーニング・サテライト」及び世界トップレベルの研究者等を招へいし、学内の研究者と協力して世界から北海道に集まる学生を教育する「Hokkaido サマー・インスティテュート」の実施準備 <p>また、正規教員の年俸制については、目標の200名を上回る413名に適用するとともに、年俸制適用教員に対する業績評価制度を導入している。</p>
北海道教育大学	<p>実践型カリキュラムへの転換を目指し、「学校臨床研究（必修）」及び「教職実践研究（選択）」の実施に向け、附属学校及び拠点校と本実施に向けた連携体制を構築するとともに、これらの新設授業科目の開発のため、15年以上の学校現場での指導経験と実績を持つ「学校臨床教授」を新たに4名採用し7名体制としているほか、これらにより編成された新カリキュラムを検証・評価するため、教育委員会幹部職員等を構成員とした「教員養成改革推進外部委員会」及び学生を構成員とする「学生の声を取り入れた授業・教育課程評価委員会」を新たに設置し、点検事項及び観点を定めて検証を実施している。</p>
室蘭工業大学	<p>学長のリーダーシップの下、学長の特命事項を企画・立案するとともに、戦略的な大学運営の検討及び重要な施策の企画を行う組織として新たに「企画戦略会議」を設置したほか、より戦略的な大学運営を行うことを目的に、平成28年度から副学長（総務担当）及び国際交流の特命事項を担当する理事補各1名を新たに配置することを決定している。</p>
小樽商科大学	<p>グローバルな視点から地域経済の発展に貢献するリーダーを育成する「グローバルマネジメント副専攻プログラム」や、自治体や地域産業界の人材を講師とする「地域学」を開講し、教育の充実に取り組んでいるほか、海外協定校と連携した教育環境を構築するための海外大学との協議や、ギャップイヤー制度の設計に向けた検討を進めるなど「グローバル人材」の育成に向けた取組を行っている。また、「グローバル戦略推進センター」を設置し、従来は点在していた、実践的な教育方法の開発、学生国際交流及び産学官連携に係る業務を一体的に推進できる教育研究支援体制を整えている。</p>

帯広畜産大学

大学のIR機能を強化するため、大学業務に係る情報の収集及び分析管理を通じて大学運営の改善及び強化に資することを目的とする「大学情報分析室」を平成27年度に設置するとともに、IR専任教員を1名採用しエンロールマネジメント実施体制の整備や入試制度の見直しを促進している。また、年俸制への移行を促進するとともに平成27年度に採用したすべての教員に年俸制を適用するなどした結果、平成28年度からの年俸制適用教員は123名のうち121名となっている。

旭川医科大学

地域の基幹病院として診療機能の強化を図るため、経食道電子セクタ探触子、移動型X線撮影装置等の整備を行うとともに、地域の医療機関と連携して地域の看護師の資質向上を図るため、他病院の看護師72人を受入れ、新人看護師研修を実施している。また、地域で臨床研修を行う学生に対して自治体から奨学金を支給する連携協定を拡大することで、地域医療を担う医師の養成及び確保を進めている。

北見工業大学

学部改組に向けた取組や補助金申請等、大学改革を推進するため事務組織の再編として事務局内に学長企画室を独立させ、担当専任職員1人を増員して3人体制とすることで機能強化を図っている。また、学長裁量経費の適切な確保を行い、学長のリーダーシップの下、「表層型メタンハイドレート研究」等の特徴的な研究分野を中心に予算を重点配分するなど、戦略的に大学の強み・特色を強化している。

弘前大学

教員業績評価システムと一体となった基本年俸と業績年俸からなる新たな年俸制を導入し、この新たな年俸制を適用した教員9名を採用しているほか、全学が一体となって機能発揮できる体制の構築を目的として、教育研究組織から分離した教員組織である「教育研究院」を設置している。

岩手大学

平成29年度に大学院人文社会科学部研究科（修士課程）、工学研究科（博士前期課程）、農学研究科（修士課程）の3研究科を総合科学研究科（修士課程）に再編・統合することを決定するとともに、総合科学研究科に地域創生専攻を設置し、地域を先導する人材の育成をすることとしている。また、教育推進機構に教養教育センター及びグローバル教育センターを設置し、教員を配置するなど、教養教育・グローバル教育の充実・強化に取り組んでいる。

東北大学

外国の研究者と大学の研究者がアンダーワンルーフで国際共同研究を推進するため、高等研究機構にフランス国立科学研究センター（CNRS）との国際ジョイントラボラトリーを設置し、新たな枠組みによる国際共同研究を開始するなど、国際水準の教育研究を展開している。また、平成26年度に見直した新たな戦略的人事制度の運用を開始し、ノーベル賞受賞者等にインセンティブを付与する「特別招聘プロフェッサー」制度を活用して、外国人ノーベル賞受賞者の雇用に向けた準備を行っている。さらに、著名な賞の受賞等、客観的な評価指標によりインセンティブを付与する「ディスティングイッシュトプロフェッサー」制度を7名の教授に適用しているほか、若手教員へのインセンティブ付与を可能とする「リサーチプロフェッサー」制度を7名の教授に適用している。

宮城教育大学

いじめ問題に取り組む教育委員会や学校を支援するため、いじめに関して特色ある取組を行っている4大学（宮城教育大学、上越教育大学、鳴門教育大学、福岡教育大学）が連携して「いじめ防止支援プロジェクト（BPプロジェクト）」を立ち上げており、いじめに関する各種支援事業、教育研究事業、研修事業等を協働参加型プロジェクトとして実施している。また、「特別支援学級といじめ」をテーマとしたアンケート調査を県内647校の公立学校を対象に実施したほか、東北6県の教育関係者を対象とした「いじめ防止研修会」を開催している。

秋田大学

社会の変化に対応した組織づくりとして、新しい医療機器の研究開発をするとともに、秋田県の産業発展に貢献できる人材の輩出を目指す「医理工連携コース」を開設している。また、学長選考会議において監事陪席の下、前年度の学長の業績確認を行うとともに、確認した評価結果を大学ウェブサイトに掲載している。

山形大学

教員の所属を一元化し柔軟な教員集団を形成することにより、より高度な教育、研究、診療及び社会貢献の推進を目的とする「学術研究院」を設置するとともに、学長のリーダーシップの下で大学の機能を最大化できるガバナンス体制を構築するため、経営組織と教学組織の役割の明確化並びに学長、理事等の職務権限及び責任の明確化を図っている。

福島大学

県内産業界や高等学校の進路指導者などのニーズを調査し、農学系教育研究組織設置準備室を平成28年度に設置することを決定するとともに、大学院人間発達文化研究科教職実践専攻（教職大学院）の設置申請を行うなど、社会の変化に対応した教育研究組織づくりを進めている。また、今後重要性を増す財務戦略に関する課題に対応できる体制を整備するため、事務局長の職務の責任と権限を明確にするとともに、平成28年4月から理事（財務・財務戦略・施設・基金担当）とすることを決定するなど運営面の強化を図っている。さらに、年俸制導入に伴う業績評価の制度を整備し、10名に適用している。

茨城大学

学長のリーダーシップの下での戦略的運営体制の構築に向けたガバナンス改革として、教員採用・昇進、予算の決定、学部長の任命等に関する学長の決定権を明確化するとともに、管理運営部門に学長直轄の「国際戦略室」を設置し、国際コーディネーターを配置してグローバル化を戦略的に推進する体制を強化している。

筑波大学

ミッションの再定義を踏まえた専門分野の主な取組として、鹿屋体育大学との連携による共同学位プログラムを先行実施するとともに、共同専攻の設置準備を進めている。また、最先端の生命・認知脳科学を導入した次世代健康スポーツ科学や先端スポーツテクノロジーにより身心の活力低下問題の解決を図る拠点として、ヒューマン・ハイ・パフォーマンス先端研究センターを設置している。このほか、留学生を対象に、高度な日本語能力と日本の文化・社会を理解させ、農業、ヘルスケア、日本芸術、日本語教育の4分野いずれかの専門的能力を身につけさせるJapan-Expert（学士）プログラムの開設準備を進めるなどの留学生支援を行っている。

筑波技術大学

教務委員会にアクティブ・ラーニング検討委員会を設置し、課題解決型、学生参加型のアクティブ・ラーニングを推進するための教育研究組織の改編を行うとともに、短期派遣留学生数の比率を5%から7%へ増加させ、長期留学も可能なカリキュラム体制を構築するなど、教育の充実に取り組んでいる。また、あん摩・マッサージ・指圧外来診療及びリハビリテーション部門の充実を図るため、東西医学統合医療センター西棟を建設し教育研究環境の整備を行っている。さらに、ガバナンス機能の強化として企画・評価担当及び広報推進担当、研究推進担当、保健学科改革担当、バリアフリー担当の特命学長補佐を新たに配置している。

宇都宮大学

平成28年度に設置する「地域デザイン科学部」と併せて、地域と連携した教育と研究を支援し、地域の課題解決に貢献することを目的とする「地域デザイン科学部附属地域デザインセンター」を設置することとしているほか、今後の大学院改革に向けて、平成28年度中に教員組織の一元化を図るための検討を開始している。また、女性教員の上位職種への積極登用の推進等を図る「女性教員を増加させるためのアクションプラン（第二次）」を策定している。

群馬大学

戦略的な人員配置を可能にする取組として、新たに生じた欠員をすべて学長（役員会）の裁量とし、34名を学部等の将来構想を踏まえて再配置している。また、年俸制の適用範囲について、学部等を主担当とする教員や任期の定めのない教員についても適用を拡充した結果、163名（全教員の19.0%）が年俸制適用職員となっている。

埼玉大学

更なる機能強化のビジョンとして掲げている「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化」に基づき、学長室に設置するプロジェクトチームを中心として、地域を志向した学生支援を総合的に担う「統合キャリアセンターSU」や、産官学金連携により地域社会・世界とのインターフェイス機能を担う「先端産業国際ラボラトリー」を設置することを決定しているほか、学長のリーダーシップの下で広報渉外活動を展開するため、学長直轄の組織として広報渉外室を設置している。

千葉大学

平成27年度及び第3期中期目標期間における「千葉大学のビジョン」及び学長の基本方針である「TOKUHISA PLAN」を策定するとともに、入試担当副学長を増員するなど、学長が全学的なリーダーシップを発揮できる体制をさらに強化している。また、学内資源の再配分による経営力の強化や大学の強み・特色を生かした機能強化を進めていくため、教員の重点再配置や多様な教員配置を示した「第3期中期目標期間における教員人事計画」を策定している。

東京大学

「東京大学ビジョン2020」に基づくアクションを具体化するため、新たな予算配分制度を整備し総長のリーダーシップに基づく各部局の独自の取組を支援しているほか、英語で学位が取得できるコースの拡充や外国語教育の充実強化等、教育の国際化を推進している。

東京医科歯科
大学

複数指導教員制による多分野融合や基礎・臨床融合型の教育研究を推進する領域制について、学長主導で新たに15領域の導入を決定している。エビデンスに基づいた教育研究組織の見直しや戦略を推進するため、研究・産学連携推進機構とリサーチ・ユニバーシティ推進機構URA室が連携して研究者情報の収集・解析するとともに、クオリティ・マネジメント・センターを医学部附属病院に設置して医療の質の視点に基づいたデータ分析により附属病院の医療の質の可視化を行うなど、IR機能の強化を図っている。

東京外国語大学

国際的・総合的な視野で日本を捉え、わが国の発信力の強化を目指す「国際日本研究」を推進するため、大学院国際日本学研究院を設置し、同研究院にロンドン大学東洋・アフリカ研究学院（英国）から第一線の外国人研究者2名を招へいしているほか、国際日本研究教育人材を養成し、大学の日本発信力の強化に資するため、クロスアポイントメント制度を活用して国立国語研究所の日本語研究者を2名雇用している。また、東京農工大学及び電気通信大学と連携して文理にまたがる領域横断的で実践的なグローバル人材の育成を実施しているほか、スペイン語・ポルトガル語圏の在京公館をネットワーク化し、日本におけるスペイン語・ポルトガル語圏の教育・研究を支援する「Mundus Latinus in Japan」を創設するなど、国際水準の教育研究を展開している。

東京学芸大学

日本における次世代対応型教育モデルの研究開発プロジェクトを推進するため「次世代教育研究推進機構」を設置し、附属小学校での授業撮影及びデータ測定、資質・能力育成に関する分析の実施により教育モデルの開発を進めている。このほか、英語教員の英語力・指導力強化のため、初等・中等の教員養成・教員研修の実態調査を実施し、その調査結果をもとに教員養成・教員研修のコアカリキュラム（試案）を策定するとともに、それらの内容についてシンポジウムを開催し、400名を超える全国の教育関係者に対して発表している。

東京農工大学

平成26年度から年俸制を導入している4つの職種に加え、新たにエグゼクティブ・アシエイト・プロフェッサー（優れた研究業績と意欲のある准教授）の制度を構築し年俸制の適用を拡大しているほか、学長裁量経費については、平成26年度を上回って確保し、「多様な人材の育成・確保及び男女共同参画の推進のための優れた女性研究者の養成」等の戦略的な取組に重点配分を行っている。

東京芸術大学

分野横断・融合型教員組織である「芸術研究院」の新設や、グローバル人材育成を牽引するための教育研究組織である「大学院国際芸術創造研究科アートプロデュース専攻」、グローバルな舞台で活躍するトップアーティストを育成するための「大学院美術研究科グローバルアートプラクティス専攻」及び「大学院音楽研究科オペラ専攻」の設置申請を行い、急速に展開するグローバル社会に対応した教育研究組織の改革を進めている。また、新たにテニユアトラック制度を導入するほか、クロス・アポイントメント制度による外国人研究者30名の雇用、年俸制への適切な業績評価の導入、92名への年俸制の適用等を実施し、人事・給与システムの弾力化に取り組んでいる。

東京工業大学

学長の機動的な意思決定を補佐し、戦略的な大学運営を統合的に遂行するため、平成28年度に「学長室」を設置し、その下に企画戦略本部、情報活用IR室、学長補佐室、学長アドバイザーボード、国際アドバイザーボードを配置することとしている。また、年俸制に関する説明会等を実施し年俸制適用教員を平成26年度から50名増加させるとともに、クロス・アポイントメント制度を2名に適用するほか、「世界トップレベルの海外大学からの教員招聘プログラム」を実施し、ケンブリッジ大学（英国）やマサチューセッツ工科大学（米国）等において第一線で活躍する研究者12名を教員として雇用するなど、教育研究の活性化を図っている。

東京海洋大学

学長主導のもと、教員の効果的・効率的配置を実現する中長期的な人員管理計画を策定し、産業界等の人材育成・研究ニーズを恒常的に取り込むため、全教員の配置・選考等を一元的に管理する「教員配置戦略会議」を設置している。当該会議には外部有識者として、海洋環境分野、海事分野の企業代表2名及び公立大学の学長1名を委員としている。また、教育研究機能の活性化を図るため、年俸制及びベニユアトラック制度の適用範囲の拡大と業績評価制度の整備、クロス・アポイントメント制度の規程整備及び採用手続の実施をしている。

お茶の水女子
大学

第3期中期目標期間における大学のビジョンとして「人が一生を通じて健康で心豊かに過ごすための研究・開発による活力ある社会環境の創出」を掲げ、健康科学・人間発達科学分野における国際的研究拠点を構築するために、平成28年度に「ヒューマンライフイノベーション開発研究機構」を新設することとし、人的資源の戦略的重点的配分を行っている。

電気通信大学

光科学および物理学分野の世界的な研究拠点を構築するため、レーザー新世代研究センター及び量子科学研究センターから組織されるコヒーレント光量子科学研究機構を平成28年度に設置することを決定している。また、役員、内部監査室、監事及び会計監査人からなる四者協議会を6月及び10月に開催したほか、監事会を4月、9月、12月に開催し、監事と内部監査室との相互の連携を充実させることで、法令遵守体制の強化を図っている。

一橋大学

海外短期語学留学の制度設計のための準備期間の最終年度として4か国延べ14大学に214名の学生を派遣するとともに、その結果を検証して海外短期語学留学の平成28年度からの単位化を決定している。このほか、導入学期の創設を含む4学期制を中心とした学士課程プログラムの改革案を策定し、学生の国際流動性を更に高めるための取組を進めるなど、国際水準の教育研究を展開している。

横浜国立大学

新学部の設置をはじめとする全学部の改編について全学一体となって取り組んでいるほか、海外協働教育研究拠点をダナン大学（ベトナム）、対外経済貿易大学（中国）、サンパウロ大学（ブラジル）、オウル大学（フィンランド）の計4か所に設置しており、国際交流・国際共同研究基盤を形成している。

新潟大学

全学の機能強化につながる取組への的確な重点配分と、限りある経営資源の管理最適化の両面にわたる経営力の強化を目的とした「国立大学法人新潟大学中期経営基本戦略」を策定している。また、ガバナンス改革や強み・特色の一層の伸長につながり全学の機能強化に資する取組を推進するため、学長裁量経費へ財源を集約し、約13億5,200万円を配分している。さらに、グローバル化した社会の課題に適應できる汎用能力の育成強化や学生の学修を中心とする新しい大学教育のシステム構築を検討し、到達目標創生型学位プログラムとして「創生学部（仮称）」の設置申請を行うとともに、理学部、工学部及び農学部の改組を決定している。

長岡技術科学
大学

大学院レベルの国際連携プログラムであるダブル・ディグリー・プログラムにおいて、4大学（グアナフアト大学（メキシコ）、チュラロンコン大学（タイ）、ハノイ工科大学（ベトナム）、プラハ・カレル大学（チェコ））から計5名の学生を受け入れるとともに、グアナフアト大学へ1名の学生を派遣するなど、グローバル化を進めている。また、教育や研究及び入試等の大学の現状のほか、産業界・高専からのニーズとデータの収集・分析・評価を行い、学長の方針決定の支援を行うIR推進室を設置するほか、9つの「系」で構成されていた教員組織を改編し、「技学研究院」及び「技術経営研究院」に再編することで異分野融合により研究を活性化するための基盤を整備している。

上越教育大学

教育研究等業績の適切な評価や、その評価結果を給与へ反映することによる教員の意欲向上を目的として年俸制を導入し、新たに採用した国際交流推進センターの准教授及び特別支援教育実践研究センターの助教2名に適用している。また、学長の補佐体制を強化するため、副学長（入試・学生等担当）を1名、学長特別補佐（教育委員会連携等担当、将来構想担当）を2名それぞれ新たに配置している。

富山大学

看護の教育・研究基盤を確立し、国内外の生活文化に貢献しうる実践的研究者を育成するため、大学院医学薬学教育部看護学専攻（大学院博士後期課程）を新設しているほか、教育研究組織の再編に向けた検討体制を強化するために、分野ごとに検討する組織を設置し議論を進めている。また、新たに年俸制を導入し、積極的な切替えを図った結果、86名の教員に適用している。

金沢大学

国内外の優秀な人材の確保に資するため、他機関の職員の身分を有する者が常勤の教員として業務に従事する、若しくはその逆を可能とする「コンカレント・アポイントメント制度」を導入し4名の教員に適用している。また、確かな教育理論と優れた実践力・応用力を備え、地域や家庭と連携しつつ学校の管理運営において指導的役割を果たし得る中核的教員を養成するため、平成28年度に教職大学院を設置することを決定している。

福井大学

福井を志向した教育カリキュラムの充実を図るため、福井県内の他のすべての公私立4大学と「福井県と県内大学との地方創生に関する協定」を締結し、共同利用するサテライトキャンパスを設置することとしている。また、平成28年度に設置する国際地域学部において「グローバルアプローチ」と「地域創生アプローチ」の2つの視点からの学習プロセスを用意し、学生の主体的な学びと国際水準での教育を実現することとしている。

山梨大学

国際流域環境研究センターにおいて、国際協力機構（JICA）・国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）の支援による「地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム（SATREPS）」をトリブワン大学（ネパール）と共同で実施し、カトマンズの水利用状況の改善に取り組むなど、水管理研究の拠点形成を推進している。また、的確な意思決定の迅速化を図るため、「学長・理事打合せ会」を新設し、人事マネジメント等の学長及び理事で戦略を立てる事項に限定した打合せを実施している。

信州大学

平成25年度に策定した「信州大学の学士課程教育等の見直しについて」に基づき、信州大学型教養教育初年次教育方式の強化として、共通教育の新カリキュラムを開始するとともに、理学部及び農学部を改組し、新たな体制による教育課程を開始している。このほか、大学全体の国際通用力を高め、全学生の在学期間を通じたグローバル教育をプログラム・組織整備の両面から推進するため、「グローバル教育推進センター」を設置している。

岐阜大学

国際通用性のある教育課程の構築のため、南部アジア地域における農学系博士教育連携コンソーシアムにおいて、一定期間大学院博士課程の留学生を受け入れる「サンドイッチ・プログラム」によって5名の学生を受け入れるとともに、同コンソーシアム加盟大学であるインド工科大学グワハティ校（インド）と、ジョイント・ディグリー制度の導入に向けた大学間学術交流協定を締結し、大学全体として制度の検討を進めている。また、年俸制適用教育職員の拡大に向けた方針に基づき、関門評価を受け良好の評価を得たシニア教育職員14名が年俸制適用職員に移行している。

静岡大学

大学ガバナンス改革の一環として、「全学人事管理委員会」を設置し、執行部が主導的に人事を進めることにより、社会が求める人材育成に柔軟に対応した教員配置を可能としている。また、地域課題解決・地域人材育成のための全学横断教育プログラム「地域創造学環」の平成28年度開始に向け、カリキュラムの整備、教員確保、事務体制の整備等を進めている。

浜松医科大学

ガバナンス機能の強化として、改正した学長選考規程に基づき、公募と推薦の両面での選考や公開ヒアリングを実施し、学長に求められる資質・能力について総合的に判断しながら、次期学長候補の選考を行っている。また、人事・給与システムの弾力化を推進するため、業績に応じた年俸制の給与制度を導入しているほか、クロス・アポイントメント制度の実施に向けた規程の整備を進めている。

名古屋大学

ミッションの再定義等を踏まえた教育研究機能の強化として、工学系・情報系・人文社会系の組織再編成を進め、工学系・情報系・人文系の新組織のカリキュラムの改革案を策定している。また、世界トップレベルの研究を通して地球環境問題の解決と人類社会の発展に貢献することを目指し、現存の3つの学内研究組織を統合して「宇宙地球環境研究所」を新たに設置するなど、国際水準の研究を展開する体制を整備している。さらに、総長による部局長選考の方法を改善しているほか、執行部と部局との定期的な意思疎通を行うための協議会を開始するなど、シェアドガバナンスの強化に取り組んでいる。また、クロス・アポイントメントの対象機関の拡充や年俸制適用教員数の増加など、人事・給与システム改革の推進に取り組んでいる。

愛知教育大学

学長のリーダーシップ確立のため、学長主導による部局長の選考ができるよう関係規程の改正を実施するとともに、教育組織・教員組織の見直しにより教員養成の質を向上させるため、「教員養成の質向上に関する諮問会議」を開催（4回）しており、まとめとして出された「教員養成の質向上に向けた方策について（答申）」を教員養成課程の学生定員見直しに反映させているほか、建物の耐震化について、キャンパス整備6か年計画等に基づき、すべての建物の耐震化を完了している。

名古屋工業大学

人材の流動性を高め教育研究を活性化させるため、年俸制を導入し、新規採用教員及びテニユア・トラック制から専任へ切り替えた教員には全て年俸制を適用しているほか、クロス・アポイントメント制度を導入し、企業在籍者3名を採用している。また、新たな教育方法や教材の開発を行う「創造工学教育推進センター」及び海外の教育研究ユニットの誘致や研究成果の国際情報発信を行う「フロンティア研究院」へ重点的な資源配分を行うことで、大学の機能強化を図っている。

豊橋技術科学大学

平成28年度以降採用する助教については原則年俸制を適用することとし、年俸制適用者の業績給については、教員個人評価結果を基に、社会・地域貢献領域と管理運営領域に独自項目を加えて決定するなど、人事・給与システムの弾力化を図っている。また、次期中期目標期間に向け学長がよりリーダーシップを発揮できる体制を整備するため、学長を支える理事、副学長、学長特別補佐の職務を見直し職務分掌を定め、責任の明確化を図るとともに、迅速化の観点から「大学運営会議」、「教育戦略企画会議」、及び「研究戦略企画会議」を一つにした「戦略企画会議」を新たに設置することを決定している。

三重大学

大学改革推進戦略会議の下に企画・評価・広報担当理事や副学部長・副研究科長等を構成員とする「人事制度ワーキンググループ」を設置し、学内合意を得易くしている。また、優れた人材の確保、流動性向上及び組織の活性化を目的とした年俸制を導入するとともに、クロスアポイントメント制度の導入やテニユアトラック制度の充実等について検討を進めている。

滋賀大学

データサイエンス教育研究拠点形成に向けた体制を整備し、データサイエンス学部の設置申請を行うとともに、学校マネジメント力向上に焦点を当てた「学校経営力開発コース」と、授業力・学級経営力等の実践力向上に焦点を当てた「教育実践力開発コース」の2コース構成とする教職大学院の設置申請を行うなど、社会の変化に対応した教育研究組織づくりを進めている。また、国際社会の中でリーダーとして活躍できる人材の養成を目的とした台中科技大学（台湾）とのダブル・ディグリー・プログラムにおける5名の留学生の受入れや、ノッティンガム大学マレーシア校（英国）との学術・学生交流協定の締結など国際水準の教育研究の展開に向けた取組を実施している。

滋賀医科大学

滋賀医科大学の強みである認知症・神経難病研究、疫学研究、サルを用いた研究を融合させた神経難病研究推進機構を有益に稼働させ、認知症をはじめとする神経難病に関する体系的な教育研究体制の構築に向けた準備を進めているほか、国際基準対応や卒前・卒後のシームレスな教育研修制度の確立等の医学科カリキュラムの改革を推し進めるため、学長補佐（教育改革）を配置している。

京都大学

平成28年度から学域・学系制度を導入することを決定するなど、社会の変化に対応した教育研究組織作りに取り組んでいる。また、年俸制の対象とする職種等を拡大し、189名が新たに年俸制に移行するとともに、年俸制教員に対して教育・研究・社会貢献等における業績・成果・貢献度その他教育研究に必要な能力等を全学共通基準及び部局固有基準の2つの基準で評価し、インセンティブ手当もしくは業績一時金に反映することを決定するなどの人事・給与システム改革に取り組んでいる。さらに、京都大学イノベーションキャピタル株式会社において策定した特定研究成果活用支援事業計画の認可を受けて、ファンドを設立するとともに、当該ファンドへ出資するための文部科学大臣認可を受け、産業競争力強化法に基づく大学発ベンチャー等支援会社等への出資を実施するための適切な体制を整えるなど、イノベーションを創出するための教育・研究環境の整備、理工系人材の育成の強化に取り組んでいる。

京都教育大学

教育委員会や学校現場に関する意見交換を目的として、京都府や京都市の教育委員会、公立の小・中・高等学校、及び大学とで組織する「京都教育大学連携協議会」を3回にわたって開催し、学校現場における現代的課題に対応できる教員養成やリージョナルセンターとしての研修の高度化推進等について検討を行ったほか、学校現場での指導経験がない大学教員に対して研修を実施する「新任教員研修」を実施している。

京都工芸繊維
大学

学部入学定員を減じつつ、大学院入学定員を増加し、学部教育から大学院教育にウエイトシフトする「寸胴化・プロポーシオン改革」において、平成26年度に続き、全学で包括的な定員改定と大学院専攻改組を実施するとともに、学士課程、修士課程をそれぞれ実質3年として学修時間を確保し、学部・大学院一貫でグローバル人材を育成する「3×3構造改革」を促進している。また、京都の4大学連携（京都工芸繊維大学、京都府立医科大学、京都府立大学、京都薬科大学）によるヘルスサイエンス教育研究拠点の形成に向けた研究を推進するとともに、専門分野を超えて横断的に構成された研究者により重点領域研究推進プロジェクトを遂行する「グリーンイノベーションセンター」を開設するなど、大学の機能強化に向けた重点領域の研究開発を促進している。

大阪大学

人事・給与システムの弾力化に向けた取組として、国際的に著名な教授相当の研究者、58歳以上の教授、新規採用者等、新たに213名に年俸制を適用している。また、大阪大学ベンチャーキャピタル株式会社（OUVC）を無限責任組合員とするOUVC1号投資事業有限責任組合（OUVC1号ファンド）に対する100億円の出資が文部科学省に認可されたことを受けて投資業務を開始し、OUVC1号ファンドから大学の技術を活用したベンチャー企業に対し投資が実行されている。

大阪教育大学

理数教育に指導的役割を果たし得る人材を養成することを目的とする「高度理系教員養成プログラム」において、受講生の学習履歴の保存及び修了者を含めたネットワーク形成のため、電子ポートフォリオシステムを導入しているほか、スーパーサイエンスハイスクール（SSH）指定校である附属高等学校天王寺校舎においては、「課題研究評価研究会」を実施しルーブリック作り研修を行うとともに、「課題研究指導研究会」を実施し、20のSSH指定校と評価方法の実践的研究を行っている。

兵庫教育大学	<p>教職大学院改革として、現職の教育関係者の修学ニーズに応じた多様な授業を展開する「教育政策リーダーコース」と「グローバル化推進教育リーダーコース」の平成28年度の開設に向け、カリキュラム、入試方法の決定やビデオ・オン・デマンドの開発等を実施しているほか、高度な専門性を有する大学教員を採用するため、学長のリーダーシップにより設置した先導研究推進機構所属の教員等、合計9名に年俸制を適用している。</p>
神戸大学	<p>学長のリーダーシップにより、全学的な学生定員・教員定員の再配分を推進し、世界トップレベルの外国人教員と協同した英語による授業と海外での実践研修を組み込んだ実践型プログラム「GMAPs（グローバルマスタープログラム）」を開始しているほか、先端融合研究を一体的かつ戦略的に推進する「先端融合研究環」を新たに設置することを決定しており、社会の変化に対応した教育研究組織づくりを進めている。さらに、新たに5名の副学長を任命するなど、改革を実現するための基盤整備を加速させている。</p>
奈良教育大学	<p>「奈良県教育委員会との連携協力に関する協議会」に設置している「高大接続部会」において、地域教育人材育成の観点から入試制度の具体的な計画作成を開始しているほか、若手教員の活躍の場を全学的に拡大しつつ、大学の重要目標であるICT教育、理科教育の推進等を実現するため、年俸制を適用した6名の若手教員を採用し、教育研究の活性化に取り組んでいる。</p>
奈良女子大学	<p>教員人事について、定年退職や転出等に伴い生じた欠員ポストは学長が管理し、全学的・戦略的観点から職階の見直し等も含め再配置を決定しているほか、年俸制適用教員の業績評価を実施して次年度の年俸に反映させている。</p>
和歌山大学	<p>教育学部における「初任者研修の高度化モデル事業」に平成25年度・26年度に参加した初任者教員全員のフォローアップを各勤務校において実施し、この取組を発展させて平成28年度に教職大学院を設置することとしている。さらに、事務組織の改革として、各学部に分散していた教務事務を統合し、学生へのワンストップサービス化、事務の集中一元化・効率化を図っている。</p>
鳥取大学	<p>年齢構成を是正し教育研究の活性化を図るため、16名の若手教員を採用し、充実・強化する分野（地域学部、工学研究科、農学部）に重点配置している。また、年俸制について、対象者を若手研究者等に拡大し、年俸制教員は合計74名（管理職教員13名、一般教員61名）となり、導入計画の目標数68名を達成している。</p>
島根大学	<p>大学のガバナンス強化及び教育研究活動の向上を目的に、各学部、研究科の活動状況を明らかにすることで、組織の活性化を促すため、平成28年度より学部・研究科ごとに部局評価を実施することを決定している。また、成熟社会のニーズや地域のニーズに応えるため、法文学部、教育学部の入学定員をそれぞれ40名削減するとともに、心理、福祉社会及び健康科学を基にした人間科学部（入学定員80名）を平成29年度に設置することを決定している。</p>

岡山大学

強みを生かした教育研究分野の強化を図るため、大学院自然科学研究科を改組し、近年ニーズが高まっている医用工学に対応する生命医用工学専攻を新たに設置するとともに、「植物遺伝資源・植物ストレス科学」分野において世界最先端の研究を展開すべく、国立研究開発法人理化学研究所とのクロス・アポイントメント制度に関する協定を締結し、特別契約職員教授1名を雇用している。また、教育関係の機構・全学センターを統一したガバナンスのもとで効果的に機能させるために、関係2機構・7センターを全学教育・学生支援機構として平成28年度から統合することを決定するなど、社会の変化に対応した教育研究組織づくりに向けた取組を進めている。

広島大学

学長のリーダーシップの下、機能強化につながる教育研究組織の整備について検討を進め、生命・生物系分野、人文社会科学系・学際系分野の教育研究組織の整備案を策定している。また、更なる教育研究力の強化を図るため、平成28年度から、教員の人件費管理を部局等单位から全学一元管理とし、学長の下に置く人事委員会において、全学的観点からの戦略的な人員配置を行うことを決定するとともに、教員の全活動を可視化するため、新たな業績指標として、教員の職務遂行工フォートを全学共通の尺度で指標化した広島大学教員工フォート指標（B-KPI：Basic effort Key Performance Indicators）を策定するなど、人事・給与システム改革を進めている。

山口大学

大学改革のエンジンとなる「国際総合科学部」の新設や教員養成に特化した教育学部の課程再編、学生及び社会のニーズを踏まえた経済学部の再編等を実施するとともに、理学、農学、工学の分野では、企業・社会から要請されているイノベーションを創出できる理工系人材を育成するため、大学院創成科学研究科への再編構想を進めている。

徳島大学

イノベーションを創出する世界最高水準の健康・疾患生命科学グローバル教育研究拠点となる「先端酵素学研究所」の平成28年度設置に向け、共同利用・共同研究拠点としての認可を得るなど、準備を進めている。また、寄附金を財源とする独自の「アスパイア奨学金制度」等による支援を継続的に実施し、海外の大学への学生の派遣や国際学会への参加等を積極的に進めた結果、海外派遣学生数は第2期中期目標期間中最高の176名となっている。

鳴門教育大学

大学改革を戦略的かつ機動的に実施するため、学長をトップとする「運営会議」、学長の戦略的施策を補佐する「企画戦略室」、各課題別に改革コンテンツ案を創出する「タスクフォース（課題別作業チーム）」が連動した体制を構築している。また、阿南市や美馬市に設置したサテライト研修室「つながルーム」の運用を開始し、現職教員等を対象とした小学校英語や算数・数学科の授業力向上に関する遠隔研修を7回実施している。

香川大学

大学院医学系研究科（博士課程）について、全学生に共通して必要な基礎的研究能力を持つ人材を育成するため、3専攻から1専攻に改組するとともに、大学院修了後の進路を見据えた2つのコースを新たに設置している。また、これまで学長の秘書的機能を担ってきた学長支援室を機動性のある組織に見直し、同室において学系制の機能強化と外部資金獲得の強化という2つの課題に対する検討を開始している。

愛媛大学

地方創生の核となる人材育成機能を強化するため、既存の学部・研究科を抜本的に見直し、平成28年度に法文学部、教育学部・教育学研究科、農学部・農学研究科の改組や、地域課題に対して文系と理系の両面から取り組む新学部「社会共創学部」の設置を決定するなど、全学的な教育研究組織の再編成を行うとともに、第3期中期目標期間に向け、大学のビジョンを「輝く個性で、地域を動かし世界とつながる大学」と定め、「地域人材育成の推進」等、3つの戦略に基づき取り組むこととしている。

高知大学

博士号取得後10年以内の女性研究者を退職教員の後継者候補として国際公募により採用する「女性後継者テニュアトラック制」を構築している。また、地域の「食」関連事業の中核人材の養成を目的とする、土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業に戦略的な重点経費を優先的に措置するとともに、高知県の寄附講座としても継続実施している。

福岡教育大学

初等・中等・特別支援教育のいずれにも関係する大学教育の在り方について主導的な役割を果たすことを目的とした「教職教育院」を設置し、大学教員総数の3分の1にあたる66名を配置しており、従前の「講座」を越えた入試改革や新教育課程の編成・実施、学生指導体制の改革を行うとともに、学校現場で英語コミュニケーション能力を身につけた教員の確保が喫緊の課題となっていることを受け、「英語習得院」を設置している。このほか、教員が学校現場への理解を深めるため、「福岡教育大学実地指導・実務経験研修」プログラムを策定し、学校現場での研修をすべての教員を対象に実施することを決定している。

九州大学

大学の基本理念を実現するため、総長のリーダーシップの下、第3期中期目標期間に向けて世界最高水準の研究とイノベーション創出やグローバル人材の育成に取り組むための今後6年間のアクションプラン「九州大学アクションプラン2015」を策定している。また、業務の適正を確保するため、理事・部局長等が業務適正確保責任者として、業務適正確保環境の整備、リスク評価と対応、業務適正確保活動、情報伝達、モニタリングを年1回以上行う業務適正確保システムを整備し、運用を開始している。

九州工業大学

イノベーション推進機構を改組し、戦略的研究活動を重点支援する「戦略的研究推進領域」を設置するとともに産学連携推進センターと「リサーチ・アドミニストレーション・センター」を「産学連携・URA領域」に統合・改編し、研究支援を一層強化するための体制を構築している。

佐賀大学

佐賀地域の地方創生に資する地域密着型の教育カリキュラムを有する「芸術地域デザイン学部」及び「大学院地域デザイン研究科」を平成28年度に設置することを決定している。また、ネイティブスピーカーを中心に英語による授業を行う留学支援英語教育カリキュラム（ISAC）や留学体験プログラムを前年度に引き続き開設し、ISAC履修者及び留学体験プログラム履修者のTOEIC平均点数の向上につなげるとともに、4名の学生を長期留学に派遣している。

長崎大学

クロス・アポイントメント制度を活用し、熱帯医学・グローバルヘルス研究科長を東京大学から迎え入れるとともに、国立がん研究センターと協定を締結し、医歯薬学総合研究科所属の教授を派遣している。また、長崎大学高度安全実験（BSL-4）施設に関し、長崎県や長崎市と「感染症研究拠点整備に関する基本協定」を締結し、施設の設置場所や地域住民参加の地域連絡協議会（仮称）の設置に関する協議を行うなど、大学の強み・特色を生かした感染症研究拠点の形成に向けた取り組みを実施している。

熊本大学

真に学長の裁量が担保された資源を確保していくことを目的として、第3期中期目標期間中に教員ポストについては25%、予算については単年度で10億円以上確保することを決定するとともに、オックスフォード大学やシンガポール国立大学から世界一線級の研究者を招へいし、クロス・アポイントメント制度を準用することにより3名を雇用するなど、人事・給与システムの弾力化に取り組んでいる。このほか、協働学習を通じ、ものづくり教育を強化するため、既存組織を改組し、「グローバルものづくり教育センター」を設置している。

大分大学

学内のリソースの弾力的・有効的活用を検討し、平成28年度に「医療」「福祉」「心理」を融合させた「福祉健康科学部」の新設や教職大学院の設置、教育福祉科学部の小学校教員養成に重点化した教育学部への改組を決定しており、設置・改組に向けては、学内の教員人材や既存の施設設備を効率的・効果的に活用するなど、教育研究組織の見直しに合わせた全学的な資源の再配分を実施している。

宮崎大学

地域産業を支える農業・工業等の理系分野の知識を備えた産業人材を育成する「地域資源創成学部」の平成28年度の設置にあたっては、全学から24名の教員定員を抛出するとともに、事務組織や設備の集約化により教育研究スペースを確保するなど、全学的な資源の再配分を実施している。また、「宮崎大学職員のキャリアパスの基本的考え方」を策定し、専門化・高度化する特定分野の業務に対応できる仕組みを構築するとともに、柔軟な給与形態（給与額、出勤体制）による雇用を可能とする「特別教員制度」を新たに整備するなど、人事・給与システム改革を積極的に推進している。

鹿児島大学

学長のリーダーシップの下、教育課程の編成及び学内資源の再配分を全学的な視点で柔軟かつ迅速に進めるため、新たな教員組織として「学術研究院」を設置し、人的資源を弾力的に配置することを可能とするとともに、人事・給与システムの弾力化の方策として、新たにクロス・アポイントメント制度を導入しており、平成28年4月からの実施に向けて、ITコンサルタント企業とクロス・アポイントメント制度に関する協定を締結している。

鹿屋体育大学

2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に向けた「スポーツ・フォー・トゥモロー」プログラムの一環として、主にアジア諸国の大学院レベルの学生やトップコーチ等を対象に、アジアでのオリンピック教育プログラムの開発とグローバル人材育成を目的とした「鹿屋体育大学国際スポーツアカデミー」を平成26年度より継続して実施し、オリンピックの普及を図るとともにスポーツ医学研究を推進している。

琉球大学

企画経営戦略会議において、学内資源を活用した教育研究組織への見直しを核とした「琉球大学の改革（案）」を取りまとめ、第3期中期目標期間における重点項目を設定するなど、学長のリーダーシップの発揮による全学的かつ戦略的観点に立脚した教育研究及び大学運営組織の見直しを図っている。また、琉球大学研究技術マッチングサイトを開発し、研究シーズや特許情報を公開するなど、共同研究等の推進や知的財産の技術移転を図るシステムを構築している。

政策研究大学院
大学

国内外の政府部門等の政策指導者及び政策プロフェッショナルの育成のための研修事業を約500名の受講生を対象に実施しているほか、アジアとの政策連携強化に向けた政策連携強化（SPRI）プログラムを開設している。さらに、日本人学生の英語教育に対するニーズやレベル等を調査し、英語による講義科目を履修しようとする日本人学生のための支援を開始するなど、国際水準の教育研究の展開に向けた取組を実施している。また、5名の教員に新たに年俸制を適用するなど弾力的な人事・給与システムを運用するとともに、事務局と監事との協力体制の強化について必要な事項を整理するなど、ガバナンス機能の強化に向けて取り組んでいる。

総合研究大学院
大学

最先端の研究環境をベースに独創的研究者を育成し、新分野を開拓する大学院大学というビジョンの下、時代が要請する独創的、国際的研究者を養成するための「カスタムメイド高度専門教育システムの構築」に向けて、総合教養教育、分野横断型教育、海外を含めたインターンシップ制度について検討を進めている。また、学術情報基盤の一体的整備を行うため、附属図書館と情報基盤センターを統合して、「学術情報基盤センター」を設置している。さらに、全学教育、研究、社会連携、国際連携事業を、機構等法人・基盤機関間で連携して推進するため、第3期中期目標期間に新設予定の学融合推進機構（仮称）の設置に向けた準備を進めている。

北陸先端科学技術
大学院大学

平成28年度からの1研究科体制における効果的な意思決定に資するため、全学の組織運営体制について検討を行い、教育上の観点から3つの学系（知識科学系、情報科学系、マテリアルサイエンス系）を置き、責任ある学位プログラム管理体制を整備しているほか、研究科内部の教員組織を、融合領域を含む9領域に再構成することを決定するなど、社会の変化に対応した教育研究組織作りのための取組を進めている。また、留学支援センターを設置し、大学にとって戦略的に重要な国の教育研究機関等との教育研究交流を支援するとともに、外国人教員の採用について年俸制の適用等、システムの改善に積極的に取り組んだ結果、外国人教員率が20.7%となるなど人材・システムのグローバル化による世界トップレベルの教育研究拠点の形成が進められている。

奈良先端科学技術
大学院大学

社会の変化に対応した教育研究の柔軟な展開を可能とする1研究科構想の実現に向けて、「1研究科構想実現検討PT」を設置し、5年一貫の博士コースを含む新しい教育コースの編成や組織・審議体制等について議論を進めているほか、「教育推進機構」と「研究推進機構」の設置により全学的に教育研究を進める体制を整えている。また、インドネシアのボゴールに初の拠点を開設することを決定するとともに、カリフォルニア大学デービス校（米国）にサテライト研究室を、学内にエコールポリテクニク（フランス）との国際共同研究室を設置しており、グローバルな教育研究を展開する体制を整えている。

人間文化研究
機構

機構長の特命事項を処理するために機構長室を設置し、同室の下に第3期中期目標期間に向けた機構のガバナンスにおいて特に重要な3つの事項（評価体制、IR（Institutional Research）、組織再編）に係るチームを組織し、機動的に検討作業を行っている。この中でも、全機構的な検討が必要な評価体制等検討チーム及びIR検討チームは機構本部・各機関からのチームメンバーにより構成されており、機構が一体となってガバナンス機能の強化を図っている。

自然科学研究
機構

研究力強化推進本部では、これまでに設置した欧州拠点（ボンオフィス及びハイデルベルクオフィス）及び欧州駐在リサーチ・アドミニストレーター（URA）に加え、プリンストン大学（米国）に北米拠点（プリンストンオフィス）及び北米駐在URAを配置し、欧米の研究機関との一層の国際連携の推進を図っている。また、分子科学研究所では、総合研究大学院大学の基盤機関として、チュラロンコン大学（タイ）との協定の下、新たに構築した複数学位取得システムを通じて、チュラロンコン大学からの学生を5年一貫制博士課程の3年次に受け入れることを決定するなど、人材・システムのグローバル化に向けた取組を進めている。

高エネルギー
加速器研究機構

第3期中期目標期間に向けた機構の研究環境の改革の一環として、機構長直轄の組織として研究支援戦略推進部を設置しており、平成27年度においても、外部資金獲得のため、リサーチ・アドミニストレーター（URA）を中心として公募申請書類作成補助等の支援活動や外国研究機関との協定締結等国際的な共同利用、共同研究の支援体制を強化させている。また、機構長のリーダーシップにより人件費削減計画を策定し、削減した額の半分を機構長裁量枠として、機構として必要性・緊急性のある部署に平成28年度から再配分することを決定している。

情報・システム
研究機構

第3期中期目標期間に向けて、組織のガバナンス強化及び研究戦略等の立案を行う体制を機構長のリーダーシップの下で検討し、新たに「戦略企画本部」を設置することを決定するとともに、「組織設置準備室」を立ち上げ、大学等でデータ駆動型研究を促進するための支援を行う「データサイエンス共同利用基盤施設」における組織体制や運営方法の設計及び事業計画の検討等を行うなど機能強化に向けて取り組んでいる。