

## 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。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
1	北海道大学	北海道大学の強み・特色を生かした国際連携研究・教育の推進と世界の課題解決に貢献するグローバル頭脳循環拠点の構築を目的に、総長直轄の教員組織として「国際連携研究教育局（GI-CoRE）」の創設を構想し、スタンフォード大学（米国）等からの研究ユニットの誘致や、誘致する教員を当該大学に在籍させたまま北海道大学の正規教員として採用するダブル・アポイントメント制度や海外大学での給与水準を踏まえた給与額を設定できる新たな年俸制等の人事・給与システム改革に向けて関係規則を整備している。
2	北海道教育大学	北海道教育委員会との連携を含めた教員養成機能強化に向けて、大学の教員養成改革の構想を「北海道教育大学教員養成改革の基本方針」として取りまとめているほか、地域と社会が求める教員を養成するため、大学院教育も含めた新たなシステムと、理論と実践の往還を重視したカリキュラムの構築、入試改革、さらには教育を担う大学教員の資質向上も視野に入れ、抜本的な教員養成改革に主体的に取り組むための「教員養成改革推進本部」を設置するなど、この改革を実効性あるものとするための運営体制の構築を図っている。
3	室蘭工業大学	「イノベーション博士人材」育成のために組織再編し、広く産業界でも活躍できる専門技術・知識を身に付けさせるためのイノベーション科目群を設け、充実したコースワーク履修を通して異なる専門分野の学生同士が切磋琢磨する環境を整備するとともに、航空宇宙機システム分野等の特色ある分野に専任教員の配置を決定し、強みを発揮できる体制の整備を行っている。
4	小樽商科大学	北海道経済のグローバル化に対応した地域のマネジメント拠点となるべく、大学における改革の方向性を示す「No.1 グローカル大学」を宣言し、グローバルな視点で地域を理解し世界に発信できる人材（グローカル人材）を育成するため、新たな教育課程（グローカル・マネジメント・プログラム）の導入に向けた検討を行っているほか、大学改革に資する事務組織の再編成及び最適な人的資源配分等を実現するため、事務組織検討委員会及び事務組織検討実務者ワーキンググループを設置し、新たな事務組織体制の検討を進めている。
5	帯広畜産大学	学長のリーダーシップを一層強化するため、学長補佐体制を整備するとともに、平成26年4月に学長を本部長とする「教育推進本部」「研究推進本部」「国際化推進本部」を設置することとし、重要事項の効率的な検討と迅速な意思決定を可能とする運営組織改革を行っている。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
6	旭川医科大学	国際基準に基づく医学教育分野別評価を目指した医学科カリキュラム改革を進めるため、診療参加型臨床実習の充実、国際基準の教育認証対応、アウトカム基盤型教育の明確化を目的とした「医学科 2015 カリキュラム検討WG」を設置し検討を開始したほか、地域連携により「地域医療に根ざした医療・福祉の向上に貢献する医師及び看護師の養成」を行うため、富良野市や旭川市と連携協定を締結している。
7	北見工業大学	学長のリーダーシップによる学内予算の戦略的・重点的配分として、教育研究活性化経費（学長裁量経費）を設け、研究推進分野に関連したプロジェクト型研究や教育関連のプログラム、海外との教育研究交流等に対する支援を行うとともに、新たに小中学校教員の理科実験資質向上を図るための実地研修を行うなど、子供の理科離れへの対応や基礎学力向上等の社会的要請の高い事業に取り組んでいる。
8	弘前大学	総合大学の特色を生かし、分野を超えた連携によるイノベーションの創出を目的に、「研究・イノベーション推進機構」を設置し、全学的な研究推進体制を整備したほか、年俸制適用職員給与規程を新たに制定し、平成 26 年 4 月に年俸制を適用した教員を採用することを決定している。
9	岩手大学	「地域活性化の中核的拠点」として、地域の再生・活性化を担う人材を育成するための教育研究組織の再編や学部横断教育プログラムの導入を検討しているほか、グローバル化に対応した国際的な研究者を養成するため、植物科学分野においてサスカチュワン大学（カナダ）とのデュアル・ディグリー・プログラムの導入を検討している。
10	東北大学	全学的観点での指針として策定した「里見ビジョン」において、「教育」、「研究」、「震災復興」、「産学連携」、「社会連携」、「キャンパス環境」、「大学経営」の 7 つのビジョンの下に 14 の重点戦略を設定し事業を展開している。また、東北大学の強みであるスピントロニクス分野において、海外の大学等から世界最高水準の研究者を招へいする等、海外の大学等との協働により、世界トップレベルの博士人材を養成する国際共同大学院を整備するための検討を開始しているほか、年俸制導入に向けた検討や、ジョイント・アポイントメント制度の実施ガイドラインを制定している。
11	宮城教育大学	実践型教員養成機能への質的転換を図ることで学校教員の質の向上に貢献する大学運営に取り組んでおり、地域を志向して生涯にわたって自ら学び続ける教師（イノベティブ・ティーチャー）を養成できる体制を宮城県教育委員会及び仙台市教育委員会と一体となって作り上げていく活動を開始するとともに、東北地区全体の教育研究の質の向上のため、東北地区の各国立大学長と教員養成学部改革のための情報交換を行い、積極的に東北地区全体の課題について、取り組むこととしている。
12	秋田大学	全学的に学部組織を見直し、国際資源学部及び理工学部を設置するとともに、教育文化学部の新課程を廃止し、地域文化学科の新設を決定している。また、グローバル化に対応した教育機能を強化するため「The ALL Rooms（語学自習室）」の充実を図ったほか、平成 26 年度から教養基礎教育科目の全科目のナンバリング実施を決定している。さらに平成 26 年度新設の国際資源学部に学外者半数を含む「連携運営パネル」を設置し、「教育研究カウンスル」、「学部運営カウンスル」の合同会議を開催したほか、学長が学部長を指名するなど、学長のリーダーシップを発揮できる体制を整備している。
13	山形大学	機能強化のタスクフォースや大学改革戦略本部の設置に向けた検討を行ったほか、学部連携型教育組織の設置に向けた検討、グローバル化を見据えた教育組織の構築に向けた検討、年俸制の拡充に向けた検討等を行っている。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
14	福島大学	「イノバティブ・ラーニング・ラボラトリー」による教育復興と未来創造型の人材育成、放射能被害を克服し地域産業復興のための農業系人材育成等の「ミッションの再定義」の結果を踏まえた福島大学ならではの特色ある研究と人材育成の推進や、「うつくしまふくしま未来支援センター（FURE）」による地域の復旧・復興支援、福島県双葉郡8町村の教育復興に向けた「教育復興ビジョン」の取りまとめ等の特色ある震災復興の取組を推進しているほか、多様な人材の確保及び養成のため、適切な業績評価体制を整備し、年俸制を導入することとしている。
15	茨城大学	「大学ガバナンス改革ワーキング・グループ」を設置し、機能強化のための人的配置がスムーズに行うことができるよう、人事システムのポイント制への転換を検討しているほか、教職大学院の設置に向けて、県教育委員会との協議を開始するなど組織改革について検討している。
16	筑波大学	人事・給与システムの弾力化による教育研究活動のさらなる活性化を図るため、運営費交付金と外部資金等を組み合わせた給与支給制度「ハイブリッドサラリーシステム」及び他機関との業務の割合又は従事期間の割合に応じた給与支給制度「ジョイント・アポイントメントシステム」を創設したほか、年俸制を効果的に活用し、優れた教員、若手・女性・外国人教員の採用を推進するとともに、年俸制教員に対する新たな業績評価の導入に向け、人事企画委員会の下に業績評価検討部会を設置している。
17	筑波技術大学	教育の質の保証に対する取組として、従来行ってきたチューター制、担任・副担任制等を発展させ、新たにアカデミック・アドバイザー制度を開始しているほか、学長がリーダーシップを発揮できる体制として、平成26年度から特命学長特別補佐（改革・機能強化担当）を配置することとしている。
18	宇都宮大学	地域活性化の中核的拠点の形成することを推進し、新学部の設置や教育プログラムの全学的な改革、教育組織と教員組織の分離等の改革構想案をまとめた「宇都宮大学の改革に向けて」を作成している。また、教員ポイント制の導入により、教員の職階バランスの見直しや若手教員の積極的な採用に努めているほか、オプティクス教育研究センターにおいて、光工学分野における世界水準の教育研究拠点の形成を推進するため、学長裁量ポイントの活用により教授1名、准教授2名を新たに採用しているとともに、外国人特任研究員を平成25年度に2名、平成26年度に3名採用している。
19	群馬大学	これまで部局ごとに定員管理していた制度を廃止し、すべての教員を分野等の区別なく単一の組織である「学術研究院」に所属させることについて検討し、平成26年4月から実施することとしたほか、部局間の調整を主眼としていた従来の「大学運営会議」を廃止し、学長、理事及び学長が指名する執行役員による「執行役員会議」を平成26年4月から立ち上げることにしている。執行役員は、学長が学部長等に個別に、全学的課題への取組に対する意見を聴取した上で、直接指名しており、これら大学運営組織の整備とともに、教育研究評議会や教授会の審議事項を見直し、役員会等を中心とした運営体制を明確化している。
20	埼玉大学	学内各研究センターを再編統合して理工学研究科に教員を集約するとともに、強みを有する研究分野への資源集中として、研究論文の質、量、受賞歴、競争的外部資金の獲得状況などを踏まえて研究領域を選定した、戦略的研究部門（ライフ・ナノバイオ領域、グリーン・環境領域、感性認知支援領域の3領域）を平成26年度に設置するための準備を行っており、当部門には外国人を含む15名の優れた教員を重点配置することとしており、年俸制の導入も決定している。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
21	千葉大学	全学的な教学マネジメントを確立することを目的に、教育の在り方を検討・審議する教育研究機能を有する組織として「高等教育研究機構」を設置し、同機構に置く、大学教育の推進に係る研究・戦略の立案、調整及び教育情報分析等を行う「高等教育研究戦略室」において、「千葉大学コース・ナンバリング・システム（案）」の提示や「千葉大学グローバル化対応教育改革戦略（案）」の策定を行っている。
22	東京大学	教育改革に向けた総長のイニシアティブによる経費配分、総長裁量人員における学内資源配分の最適化、国際社会における指導的人材を育成する目的に特化した学士課程教育プログラム「グローバルリーダー育成プログラム」(GLP)の平成26年度からの本格実施に向けた検討や英語で学位が取得できるコースの拡充等を行っている。
23	東京医科歯科大学	教授選考に当たっては、平成26年度から、教授選考委員会において選出された複数の候補者について、各教授会等において、候補者による教育・研究・診療等に係るプレゼンテーション及び審議（選挙等）を行い、上位2名の候補者を学長に推薦し、学長が推薦のあった候補者の面接を行い、最終決定を行うこととしているほか、特任教授を含む特定有期雇用職員の選考について、教授会等の議を経ずに、必要に応じて学長自ら選考することができる「学長選考特任教員」制度を平成26年度から新たに導入するなど、人事システム改革を推進している。
24	東京外国語大学	学長直轄の「学部・大学院改編プロジェクトチーム」を新たに設置し、「国際社会における日本の発進力強化」につながる将来構想の策定に着手しているほか、ポルトガルの政府機関であるカモンエス院との国際学术交流協定に基づき、外国人教員を同院との混合給与により雇用するとともに、年俸制の導入に向けた制度設計を行うなどの人事・給与システム改革を推進している。
25	東京学芸大学	ガバナンス体制を強化するため、これまで非常勤であった理事、監事（1名）の常勤化を決定するとともに、各センター長の選出方法を改正し、これまで各センター運営協議会の推薦に基づき学長が決定していたものを、学長が直接指名できるようにしているほか、監事によるガバナンス体制の総点検の実施や年俸制導入に向けた検討を行っている。
26	東京農工大学	優秀で多様性のある人材を確保するとともに、人材の流動性を高め、教育研究力を向上させるため、年俸制の制度設計に加えて、自己研鑽による教育研究等の一層の質の向上を図るため実施している教員活動評価や教員資格審査・再審査制度を見直し、全学的な質保証体制を構築するとともに、業績評価制度についてより適正であり、質的な評価も盛り込んだ評価項目の選定や評価手順等の検討・設計を進めている。
27	東京芸術大学	役員会の下に「大学改革プラン推進会議」を設置し、年俸制導入を含めた人事・給与制度等の検討を行い、改革プランとして取りまとめているほか、学長のガバナンス機能を強化するため、新たに2名の副学長を置くとともに、部局長選考に関し、学長のビジョン等を共有して適切な役割を果たせる部局長を学長が直接選考できることとしているほか、専門性が高く社会との連携等が必要な「藝大アートプラザ」等の部局長については、学内に留まらず学外者を登用できることとする改革案を取りまとめている。
28	東京工業大学	教育改革について、「世界のトップスクールとしての教育システム」の構築、「学び」の刷新、大胆な国際化の推進の三つを基本方針とする新教育システムの内容の骨格を決定し、ナンバリング制の導入や国際的な単位互換の実現等に向けて検討を進めている。
29	東京海洋大学	理工系海洋人材の戦略的育成を強化するため、特に海洋環境分野と海洋資源エネルギー分野を核とする大学改革構想を、平成25年9月3日に「9.3 学長メッセージ」として全教職員に対して発信するとともに、具体的な構想を検討するため、将来計画委員会のもと「人材輩出リサーチワーキンググループ」を立ち上げ、「海洋環境分野、海洋資源エネルギー分野の人材養成に関する調査」を学外有識者の助言を得ながら実施している。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
30	お茶の水女子大学	事務組織、教員組織改革を基盤にした教育研究の改革強化を意図した全学的組織改革（三次元改革）構想をとりまとめ、事務組織改革から着手しているほか、ミッションの再定義に基づいた教員組織改革として、特に理工系の女性リーダー育成の重点化を決定するとともに、年俸制を含む新たな人事給与制度の適用を視野に入れた制度設計を行っている。さらに、監事と学長との定期的意見交換を通して、ガバナンス、コンプライアンスの状況を把握し、それを組織の改革と機能強化に活かしている。
31	電気通信大学	若手研究者や外国人研究者の積極的な採用を図るため、年俸制の拡大及び業績評価や研究休暇制度等の導入に向け、現行規定における課題等の調査・検討を行うとともに、監事の役割強化のため、監事2名（非常勤）のうち1名を平成26年度から常勤監事にすることを決定している。
32	一橋大学	短期海外研修プログラムの必修化に向けたデータ収集や派遣・受入両面での学生・教員の流動化の促進を目指した学期改革の検討を実施するとともに、チューニングに関する我が国初となる組織「森有礼高等教育国際流動化センター」及び社会科学トップレベルの研究を遂行するための「一橋大学社会科学高等研究院」の設置を決定しているほか、多様な教員を確保するために、平成26年4月に設立予定の「森有礼高等教育国際流動化センター」において、年俸制の導入を決定している。
33	横浜国立大学	ミッションの再定義を踏まえ、理工系人材のさらなる強化を目指し工学府及び環境情報学府を平成27年度に改組すること、教育人間科学部人間文化課程について第2期中期目標期間末までに廃止し全学的な視点から資源を再配分すること、平成28年度を目途に新しい形の教職大学院を設置することを決定している。
34	新潟大学	新たなプロジェクト「学士課程教育の質保証システムの強化」を開始し、学位認定に係る全学的な枠組みの検討・整備に着手するとともに、年俸制導入に向けた制度設計を進めている。また、機能強化を図るための大学改革の意思決定に資するIR（Institutional Research）機能を持つ組織の設置を平成26年度に実施することを決定している。
35	長岡技術科学大学	学内資源を再配分し、国際的に活躍するグローバル・イノベーションリーダーを養成する5年一貫制博士課程「技術科学イノベーション専攻」の設置に向けた準備を進めるとともに、教員・学生・企業技術者等が融合的にチームを組み、イノベーション創出を指向した研究開発に取り組む産学官金融融合キャンパスの構築を進めていることに加え、人事・給与制度の見直しを行い、平成26年4月からの年俸制の導入を決定している。
36	上越教育大学	グローバルな視野を持った教員養成、教育研究の質の向上など教員養成大学としての視点でのグローバル化への対応を積極的に行うため、既存の「国際交流推進室」を発展的に改組し、平成26年度に「国際交流推進センター」を設置することとしている。また、大学改革を促進できるように特定の業務を統括整理し、「教科内容構成に関する科目」及び「専門職学位課程」担当の学長特別補佐の配置や、学外からの意見を積極的に取り入れ、大学運営に反映させるため、経営協議会の学外委員を6名から7名に増員している。
37	富山大学	大学改革推進本部（本部長：学長）を設置し、ミッション再定義や国立大学改革プラン等を踏まえ、理工系人材育成のための組織整備や定員規模の見直し等に関する大学改革全般の課題について検討を進めたほか、10年後の富山大学を見据えた戦略やランドデザインをテーマに、30代、40代の教職員を中心に構成する富山大学将来構想検討ワーキング・グループを設置して「富山大学将来構想検討ワーキング・グループからの提言－10年後の富山大学を見据えて今やらなくてはいけないこと」を取りまとめるなど、大学改革の検討を進めている

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
38	金沢大学	金沢大学改革検討委員会を設置して、「学域学類制の検証」と「教育研究力の一層の強化に向けた大学改革の構想」の2つを柱とした『金沢大学改革基本方針 2014』を取りまとめたほか、平成 26 年 4 月から、総括及び改革担当理事の設置、大学改革・機能強化に関する事項について審議する「大学改革推進委員会」の設置、学長を委員長とし、各部局の教員配置計画について審議する「教員人事戦略委員会」の設置を決定している。
39	福井大学	グローバル社会において真に活躍できる高度専門職業人の育成を目指し、国際的な水準での教育の質保証をするため、海外先進大学のベンチマーキングの活用等により、カリキュラム・評価システムの改革に取り組んでいるほか、地域中核拠点の形成を目指し、特に福井の地域課題である重点5分野（「人材育成」「ものづくり・産業振興・技術経営」「地域医療の向上」「持続可能な社会・環境づくり」「原子力関連分野人材の育成、防災体制の確立」）に戦略的に取り組むとともに、地域志向の実践力と創造力を有する学生を育成するため、教育カリキュラム等の改革に着手し、全学を挙げて「福井の知の拠点づくり」を実行している。
40	山梨大学	「山梨大学におけるグローバル化に関する方針」について、その取り組むべき具体的な事項を定めた行動計画を策定したほか、グローバル人材の育成と大学教育の国際化を推進するための組織について検討を行い、平成 26 年 4 月に「教育国際化推進機構」並びに「大学教育センター」、「教養教育センター」及び「国際交流センター」を設置することを決定するとともに、「グローバル人材育成プログラム」を開発し平成 26 年 4 月から実施することを決定している。
41	信州大学	強み・特色のある研究領域（カーボン、環境・エネルギー材料、ファイバー工学、山岳科学、バイオメディカル）に資源を集中配分することで研究内容を先鋭化し、先鋭化した研究領域を融合した新たな研究領域の創出を目指す「先鋭領域融合研究群」を平成 26 年 3 月に創設したほか、教員人事の流動性を確保し、戦略的な人事、全学的研究マネジメントを可能とするため、平成 26 年度から教育組織（学部・研究科）と教員組織を分離し、3 学域 10 学系からなる「学術研究院」を設置することを決定している。
42	岐阜大学	教学ガバナンスの強化のため、新たに「教育推進・学生支援機構」を設置し、既存の組織を統合するとともに、同機構内に7つの部門（学生受入部門、教養教育推進部門、学修支援部門、学生生活支援部門、地域教育連携部門、教職課程支援部門、キャリア支援部門）と1つのプロジェクトセンター（イノベーション創出若手人材養成センター）を設け、各部門が横断的な連携体制を構築して、対話と協働を活用した合意形成と改革の浸透を目指している。
43	静岡大学	教育組織と教員組織の分離を決定するとともに、教員人件費1%を学長管理大学改革推進枠として確保し、グローバル人材育成をはじめとする全学横断的教育プログラムの実施のための人員配置や今後の組織整備に向けた資源再配分に活用する枠組みを構築したほか、教職員の人事評価を処遇に反映するシステムを検証し、充実・整備することに加えて、年俸制を導入・促進することを決定している。
44	浜松医科大学	地域特性を生かした医療技術の開発として、光関連企業と共同で、患者の頭部を固定せずに脳画像を撮影できる「次世代 PET 診断システム」を開発したほか、学長特別補佐として国際認証カリキュラム担当、広報社会貢献担当を配置するとともに、学長付企画推進室を設置し、ガバナンスの強化を図ることとしている。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
45	名古屋大学	大学の強み・特色を生かした取組として、「若手・女性研究者の質と量の充実」、「強固な研究マネジメント人材群の形成」、「世界最先端研究拠点群の形成」を実現するべく、YLC (Young Leaders Cultivation) 女性枠(3名)・外国人枠(3名)を新設し、それぞれ2名・1名を採用するとともに、URA (リサーチ・アドミニストレーター) の新規採用(12名)、最先端国際研究ユニット創設(3ユニット)を決定したほか、基礎研究から産学連携に至るまで一貫した支援を遂行するため、産学官連携推進本部、研究推進室及びリサーチ・アドミニストレーション室の3つの組織を一体化し、産学官連携コーディネーター、URA等の研究支援人材を集約する「学術研究・産学官連携推進本部」を設置している。
46	愛知教育大学	総人件費管理制による学長裁量ポイントを有効に活用し、高齢者福祉担当及びジェンダー教育担当の教員を配置し、教育研究分野の拡充を図っているほか、教員養成の機能強化を図るため、ミッションの再定義を踏まえ、アドミッション、カリキュラム、ディプロマの各ポリシーを見直している。
47	名古屋工業大学	育成する人材像を「基盤産業の革新と新産業の創成を担うグローバル工学人材」と位置付け、学部・大学院の再編を含めた複線教育の実現を目指した平成28年度の組織改組に向けて、グローバル工学教育組織検討委員会で具体案を検討するとともに、研究のグローバル化及びイノベーション推進強化に向けて、研究戦略の策定、国内外のトップレベルの研究機関との連携を推進するため、URA オフィス (リサーチ・アドミニストレーション・オフィス) の設置を決定している。
48	豊橋技術科学大学	学長が議長となり研究戦略を企画する「研究戦略企画会議」を新たに設置し、学長を補佐する体制として、新たに特命担当、産学連携担当の学長特別補佐を設け、ガバナンスの強化を図るとともに、平成26年4月から新年俸制職員を6名採用するとしていることに加え、承継職員については、平成26年度中に年俸制を導入する方向で検討を開始している。
49	三重大学	「バイオエンジニアリング国際教育研究センター」及び「国際環境教育研究センター」の設置に向けた取組を行ったほか、グローバルに活躍できる次世代救急医に必要な力を育て、グローバル人材が地域を安全で豊かにすることを目指す「災害救急医療・グローバル教育推進機構」と、地域の農林水産業、「食の安全・安心」を推し進め、6次産業化や生態系ビジネスを地域に生み出すための「グリーン分散型イノベーション・バーチャル拠点」の設置に向けた準備を行っており、これら事業等推進のための優秀な教員や研究者、職員を獲得するために業績給を加味した年俸制をはじめとする人事給与システムのさらなる改革についての検討を進めている。
50	滋賀大学	多様な人材確保に対応できるよう年俸制の導入に向けての学内規程を策定するとともに、教職大学院設置に向けた教職大学院検討作業部会における検討を推進しているほか、重要な課題へ対応するために、学長補佐制度を整備し、運営体制の強化を図っている。
51	滋賀医科大学	看護師の確保や処遇改善に資するため、退職手当を支給せず、賞与時毎に特別手当を支給する特例看護職員制度を設けて、平成26年度採用者から適用することとしているほか、診療情報管理士資格を有する職員や、病院の医療情報、病院経営分析など専門性が高い職務に従事するスペシャリストコースの職員に対して適用する、一般職員より高く設定した基本給表を新たに作成し、平成26年4月から施行するなど、人事・給与システム改革を推進している。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
52	京都大学	「京都大学の持続的発展を支える組織改革の骨子」(平成26年3月役員会決定)を策定し、学域・学系制の導入や人事の透明性の確保、効率的・機動的な運営を図る体制の構築等、改革の方向性を取りまとめている。また、国際高等教育院における英語力や教養力の強化及び学部等のグローバル化の推進を図るための外国人教員を5年間で100名を目処に増加させることを目指し、教育研究の質の維持向上やグローバルリーダーの育成等、大学全体の機能強化を図るための「再配置定員」を当該部局に優先的に配置している。
53	京都教育大学	機能強化の方向性を「専門的な学識に裏打ちされた教育実践力を備えて、主体的に課題探究や研究に取り組み、継続的に自己研鑽を図る力を備えた「学び続ける教員」の養成と支援のための機能強化に取り組む」と定め、「教職キャリア高度化センターの設置」、「6年制教員養成高度化コースの開設準備」、「入試制度改革」、「特任教員制度の導入」、「事務組織の改編」等に取り組んでいる。
54	京都工芸繊維大学	我が国におけるトップレベルの教育研究をグローバルに展開することを目的に、大学院博士前期課程の大幅な定員拡充と学部定員減をする「寸胴化・プロポーショナル改革」を実施し、カリキュラム編成等、平成26年度からの教育研究組織再編に向けて必要な体制整備を行っている。また、優れた外国人研究者を積極的に獲得するため年俸制度に係る規定を整備し、平成26年度から英国王立美術大学からの教育研究ユニット招致を決定するとともに、優れた若手研究者を確保し、職位・年齢構成の見直しを図る「職位比率プロポーショナル改革」に伴う年俸制導入目標人数の設定をしている。
55	大阪大学	自大学を分析・検証する機能と、戦略的提言機能を強化するため、「未来戦略機構」に、IR (Institutional Research) チームを設置し、IRを総合的に行う体制を整備したほか、最先端の研究を展開している外国人研究者とそのグループを招へいし、学内の研究者と共同研究を実施する「国際共同研究促進プログラム」を平成25年度に創設し、15件(共同研究相手先大学:カリフォルニア工科大学等)のプログラムをスタートさせているほか、オックスフォード大学、ワシントン大学等と平成26年から新たに行う国際共同研究を7件採択している。
56	大阪教育大学	関西大学、近畿大学との連合教職大学院の設置を目指し、大阪府教育委員会等も含めた包括的な連携の下、具体的な検討を進めているほか、京阪奈三教育大学連携事業推進のための「三大学遠隔授業実施インセンティブ経費」を新設するなど、学内予算の戦略的・重点的配分等を通じた学内資源配分の最適化に学長のリーダーシップの下で主体的に取り組んでいる。
57	兵庫教育大学	大学院の教育研究組織の見直し及び改善を図るため、大学院改革戦略会議を設置し、専攻を単位とするワーキンググループにおいて、新組織、新カリキュラムの具体的内容の検討を実施しているほか、「北海道市町村教育長セミナー」及び「全国市区町村教育長セミナー」の開催や、「教育行政職幹部職員の能力育成モデルカリキュラムの開発」を行っており、関係機関等に提供している。
58	神戸大学	社会科学分野において伝統と実績を有する総合大学としての強み・特色を生かし、「メリハリのある全学的な学内資源の再配分により、文理融合を進めながら、重点分野における世界トップレベルの教育研究を実現」することとした機能強化の方向性を決定し、これに基づき、「文理双方の分野(イノベーション・ビジネス)において、グローバルの舞台で活躍できる実務家」を育成することにより、社会への貢献を果たしていくための方策について、検討を進めている。



No	法人名	機能強化に向けた取組状況
59	奈良教育大学	地域活性化の中核的拠点を目指し、「奈良県教育委員会との連携協力に関する協議会」の下に、奈良県の ICT 環境整備が遅れている状況等を勘案し、専門的な見地から連携・協力を促進するために、平成 26 年度から、教員の ICT 活用指導力の向上及び英語教育の充実を図る 2 つの専門部会を設置し検討を行うこととしているほか、大学のガバナンス改革に向けて、学長を補佐する学長特別補佐（教育連携担当）を設置するとともに、平成 26 年 4 月より新たな学長特別補佐（IR（Institutional Research）担当）の配置及び学長直轄の組織として「学長特別補佐室」を設置するなど、体制整備に向けた取組を行っている。
60	奈良女子大学	「ミッションの再定義」を踏まえた研究力と人材育成の強化を進め、文学部・理学部・生活環境学部の強みや特色を発揮するため、学部の枠を越えた改組計画を策定し、平成 26 年度からの実施に向けた準備を行ったほか、若手・女性研究者や卓越研究者の雇用を促進し、学長のリーダーシップによる戦略的人事を進めるための方針を役員会で定め、全学的・戦略的観点からの人事に関しては学長直下の審査会で選考することとするなど、学内規程を改正している。
61	和歌山大学	観光学研究科博士後期課程の設置にあわせ、外部有識者による「観光教育研究アドバイザリーボード」体制を構築したほか、教職大学院の設置に向け、教育学部と和歌山県教育委員会との協働により、新任教員が大学院レベルの高度な研修・研究活動などに取り組む「高度化モデル事業」をスタートさせている。
62	鳥取大学	地域再生プロジェクトにおいて、学部生及び大学院生を対象とした「地域協働教育プログラム」の開発・実施・検証のため、9 つの事業に取り組んだほか、教員配置検討委員会が全学的視点による教員の適正配置を実施し、教員の配置計画 85 件を審議し、81 件を承認している。また、地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）において、鳥取県をはじめとして鳥取市、米子市、南部町等の 7 市町と連携を深める活動を展開し、地域が抱える課題やニーズを 8 テーマに分類し、課題解決に向けた活動を展開している。
63	島根大学	「地（知）の拠点」としてのさらなる機能強化に向けて、地域住民への生涯学習機会の拡充を図ることを目的に、大学が主催する公開講座・公開授業への参加や大学施設使用の優遇等を内容とする市民パスポート会員制度導入の決定や学生市民交流ハウスの設置（平成 26 年 4 月開設）を行っている。また、学際的・集学的な教育研究プロジェクトを見える化し、研究活動を一層活性化させるために設置した「プロジェクトセンター」のリーダー・サブリーダー等に、平成 26 年度から業績連動型年俸制を導入することを決定するなど、人事・給与システム改革を行っている。
64	岡山大学	学長のリーダーシップの発揮を通じた主体的な改革を促進することを目的とした「岡山大学改革プラン及び改革のロードマップ」の策定に向け、学長、理事、副学長及び研究科長等で構成する「大学改革推進準備会議」を設置しているほか、構想中のグローバル教養学部（仮称）の新設に伴う外国人教員の重点的な配置や年俸制の導入に向けた検討に着手している。
65	広島大学	URA（リサーチ・アドミニストレーター）の配置等による研究推進体制整備、研究拠点育成・選定システム整備による研究拠点の創出、年俸制の導入や個人評価の点数化、ライティングセンターの拡充等による国際研究活動の活性化等の取組を行っている。
66	山口大学	学長選考に当たって、大学構成員による「意向投票」を「意向調査」へ位置付けを変更するとともに、学長選考会議の役割の明確化、学部長等の学長指名制度の決定等、ガバナンス改革を推進するとともに、「国際総合科学部」の設置構想、人文社会系学部の一体的な改革の検討、教育学部における教員養成機能への特化の決定等、教育研究組織改革を実施している。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
67	徳島大学	少子高齢化社会を迎える中で、大学が持てる個性や強みを発揮し、地域社会や企業等の期待に応え、世界に展開できる教育研究組織とすべく、総合科学部、工学部及び全学共通教育センターの組織見直しの検討を行うとともに、キャリア支援センター、全学教育推進機構の設置等教育研究組織の見直しを行っている。また、理事及び学部長で構成する「徳島大学ガバナンス改革検討委員会」を設置し、学長選考・業績評価、学部長の選考、教授会の役割の明確化等を検討している。
68	鳴門教育大学	第3期中期目標期間につなげる改革方針等を検討することを目的とした「鳴門教育大学改革構想検討委員会」における教職大学院の重点化に向けた検討や、高知大学との教職大学院の共同設置に向け、協議会を設置し詳細設計の検討を行っているほか、「教員養成モデルコア・カリキュラム」の開発や「予防教育科学」の推進等の機能強化実現に向けた取組を推進している。
69	香川大学	大学の強みや特色を生かし、全学的な改革を推進するため、学長のプレーンの役割として位置付けた教育・研究・地域連携の各戦略室を設置し、トップダウン方式の意思決定へと変更するとともに、学長のリーダーシップを発揮すべく、学長戦略調整費の再編・拡充を図っている。また、今後の国際戦略として平成35年度の外国人留学生数と派遣日本人学生数の目標を定めた「4&1プラン」を策定し、グローバル人材の育成を進めることとしている。
70	愛媛大学	ミッションの再定義を踏まえ、地域課題について多様な主体と協働して目標を達成でき、「サーバントリーダーシップ」を発揮できる人材の育成を目指す、新学部の設置に向けた検討を開始するとともに、法文学部・法文学研究科、教育学部・教育学研究科、農学部・農学研究科において、教育課程及び組織の在り方、規模等の見直しを開始している。また、クォーター制（4学期制）の導入等学事暦の変更についての検討、学長や教員の選考に関する規則等の見直しを開始している。
71	高知大学	「教育組織改革マスタープラン」及び「教育組織改革実行プラン」を策定するとともに、新たに「教育組織改革実施本部」を設置し、「地域協働学部（仮称）」の新設をはじめとする医学部を除く全学改組計画案をまとめている。また、学長裁量経費の中に「大学改革推進」枠を新たに設けるほか、大学の国際化や学生支援の充実のため戦略的な人員配置を行うなど、学長のリーダーシップに基づいた取組を進めている。
72	福岡教育大学	学内外の諸情報を収集・活用し、教職協働により企画立案を行う「戦略企画室」の設置等による学長のリーダーシップを発揮するための取組や、初等教育教員養成課程を主な対象として、学校現場で実践可能な英語コミュニケーション能力を身につけた教員を養成するために「福岡教育大学英語習得院（仮称）」を平成26年度から設置することとしている。
73	九州大学	「大学改革活性化制度」や「5年目評価・10年以内組織見直し制度」を活用し、学内資源の再配分について積極的に取り組んでいるほか、魅力ある年俸制給与体系とメリハリある業績評価体制の一体的構築により、組織の活性化及び多様な人材を確保するため、承継職員に対して、65歳定年制で、2,000万円級の給与が支給可能な年俸制給与体系を構築し、平成26年4月以降導入することを決定している。
74	九州工業大学	地域、国及び世界的課題を解決する研究プロジェクトを増加させるため、社会ロボット具現代化センター及びディペンダブル集積システム研究センターを新たに設置するとともに、産業技術総合研究所及び北九州市との協定に基づき、連絡協議会を開催し、研究開発や人材育成の連携・相互協力について検討するなど、大学の強みや特色を生かした先進的な研究や学際的な研究を推進している。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
75	佐賀大学	学部・研究科の特色・強みを明らかにするため、学長主導により今後の展開・対応策の検討を開始し、IR (Institutional Research) 機能を活用した分析や、学長、理事、学部代表者等による合宿勉強会等において、明らかにされた学部・研究科の特色・強みを、ウェブサイトで公表している。また、「コミュニティ・キャンパス佐賀アクティベーション・プロジェクト」の実施や佐賀大学美術館の開館による COC (Center of Community) 機能の強化、IR 等による学内資源配分の最適化等に取り組んでいる。
76	長崎大学	国際的に活躍できるグローバル人材を従来にない斬新かつ特色ある教育を通して先駆的に育成することを教育目標とした「多文化社会学部」の設置や、大学院修士課程の教科実践専攻を廃止し教職実践専攻（教職大学院）への一本化、千葉大学、金沢大学との「真の疾患予防を目指したスーパー予防医科学に関する3大学革新予防医科学共同大学院」の設置に向けた取組等教育研究組織改革を進めるとともに、学内予算の戦略的配分、新たな年俸制の導入及び学部長の学長指名等、学長のリーダーシップの発揮による主体的な改革を行っている。
77	熊本大学	学長のリーダーシップの下、「大学改革実行プラン推進プロジェクト委員会」及び「同委員会プロジェクト推進チーム会議」において、新たな教育研究組織の設置構想、教員組織と教育プログラムの分離等の新たな体制整備について検討を行っている。また、人事給与システム改革として、「特任教員制度（年俸制）」の運用を平成26年度から開始することとしている。
78	大分大学	学長、理事、副学長（教育改革担当）及び学部長・研究科長からなる「機能の再構築・強化に係る検討委員会」を設置し、新たな教育研究組織の設置や実践的指導力を有する教員養成に係る学部・大学院構想等全学的な組織改革を取りまとめ、「大分大学の改革の方向」として組織改革案を示している。
79	宮崎大学	学部長の学長指名制度の導入の決定や学長特別補佐・事務職員を配置した学長戦略企画室の設置、IR (Institutional Research) 推進センターの設置等、学長のリーダーシップの発揮による大学運営機能の強化を図っている。
80	鹿児島大学	機能強化の視点として、「全国的な教育研究拠点形成と地域活性化への貢献」を掲げ、ミッションの再定義で明らかになった大学の強みや特色及び社会的役割を踏まえ、総合大学としてのスケールメリットを生かした大学改革を進め、学長のリーダーシップによる全学的な組織再編、学内資源の再配分、人事給与システムの弾力化等ガバナンス機能の強化に向けた検討に着手している。
81	鹿屋体育大学	屋外スポーツを屋内で実際に競技しながら測定・分析が可能なスポーツパフォーマンス研究棟を整備し、アスリートの競技力向上やコーチ論等を定量的かつ実践的に研究するスポーツパフォーマンス研究を推進するとともに、大学院博士課程をコアに九州地区の各国立大学間で連携を組み、大学間相互での研究指導・講義、研究セミナー、共同講義等を行う「連携教育プログラム」の開発を開始している。
82	琉球大学	医学研究科医科学専攻に「環境長寿医科学コース」を設置するとともに、生涯教育課程（新課程）の廃止と教職大学院の設置に向けて検討し、教育学部・教育研究科の機能強化（改組）と全学的な教員養成機能の方向性について提言を取りまとめている。また、沖縄県内の高等教育機関、行政、企業、経済団体の関係者を構成員とした、「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」を琉球大学のイニシアティブの下に設立し、地域社会が抱える「人材」育成上の課題について意見交換を行う場を設定している。

No	法人名	機能強化に向けた取組状況
83	政策研究 大学院大 学	政策研究の分野において、国際的に競争力のある大学になるために取り組むべき課題や具体的なマイルストーンを明確にする目的から、国内外の有識者からの意見を戦略的・国際的な教育研究活動等に活用するために GRIPS International Advisory Committee を設置した。また、各教育プログラム間の有機的な連携を促進しつつ、それらの再編を推進していくよう新たな基幹プログラム（GRIPS Global Governance Program (G-cube)）の整備を進めているほか、国際競争力の強化及び優秀な教員を確保するための新たな人事制度として、年俸制給与及びジョイント・アポイントメント制度導入のため、関連規程の整備を行っている。
84	総合研究 大学院大 学	全専攻で入学定員の検証を行い、一部の専攻においては入学定員の改訂を決定しているほか、3年次進級判定や研究計画書審査等の博士学位取得に至るまでのロードマップの明確化・授業科目の構造化を図るとともに、専攻・研究科を横断する「脳科学」「統合生命」「物理科学」等の特別教育プログラムを実施するなど、組織的なコースワークと研究指導による大学院教育の機能強化に向けた取組を推進している。
85	北陸先端 科学技術 大学院大 学	全学融合体制構築の一環として、イノベーションを創出するためのデザイン思考教育を推進するため、我が国で唯一の知識科学研究科の知見を生かした授業科目「イノベーションデザイン方法論」を新設し、平成 26 年度から全学的に導入することを決定しているほか、学長選考会議による学長の業績評価の実施を決定するとともに、教員の全職種を対象とした適切な業績評価に基づく年俸制を導入している
86	奈良先端 科学技術 大学院大 学	研究力の向上を図るための「研究戦略機構」や、全学的な立場から学生及び博士研究員のキャリア教育の充実及びキャリア形成支援の実施主体となる機能を持った「キャリア支援室」を設置するなど、柔軟かつ機動的な組織体制を整備している。また、若手研究者の給与システム改革の一環として、教員の年俸制導入、教員評価の基準の作成及び規則化について検討を進めている。
87	人間文化 研究機構	人間文化研究における社会的ニーズを踏まえて実施する問題解決志向型プロジェクト研究において、研究者コミュニティの有識者からなる「総合人間文化研究推進センター設置準備室」の設置を決定しているほか、国文学研究資料館においては、「日本語の歴史的典籍の国際共同研究ネットワーク構築計画」を推進するため、古典籍データベース研究事業センター及び国内拠点である 20 大学と連絡調整を行う拠点連携委員会を設置するなど、異分野融合による新たな学術領域の創出を目指した体制整備に向けた取組を行っている。
88	自然科学 研究機構	自然科学研究の新分野の創成を目指すため、機構に設置された新分野創成センターにおいて、新たな研究分野として「宇宙における生命」を設置し、宇宙における生命の探査、地球外での生命の発生可能性、生命の起源等を研究する「アストロバイオロジー」に関する 13 件の研究プロジェクトを推進している。
89	高エネルギー 加速器研究機 構	機構の研究環境の改革に向けて、機構長直轄の組織として、研究支援企画室、国際連携推進室、大学・産業連携推進室及び知的財産室からなる「研究支援戦略推進部」を設置し、専任の URA（リサーチ・アドミニストレーター）による、大規模化する国際プロジェクトの推進や共同利用実験の支援等を開始している。
90	情報・シ ステム研 究機構	機構本部に「URA ステーション」を設置し、「データ中心科学リサーチコモンズ事業」の強化のためのコモンズ事業強化支援チーム及び研究所の共同研究事業の強化のための分野研究強化支援チームを置き、計 12 名の URA（リサーチ・アドミニストレーター）と職員が連携し、国内外の組織的連携や新分野の創成に向けた共同研究環境の整備や若手研究者の活動支援体制の整備を図るなど、機能強化に向けた取組を実施している。