

平成30年度国立大学改革強化推進補助金 計画調書
(国立大学経営改革促進事業)

法人名：筑波大学

構 想 名	学際性・国際性に秀で、体育、芸術分野を持つ総合大学としての独自性を活かし、絶えず新たな学問分野を切り拓く研究大学の実現を目指した経営改革の加速化
構 想 概 要	学際性・国際性に秀で、体育、芸術分野を持つ総合大学としての独自性を活かし、絶えず新たな学問分野を切り拓く世界トップレベルの研究大学の実現を目指し、学長のリーダーシップを発揮し、研究循環システムの構築、全学的な学位プログラム制の導入、Society5.0 の社会実装を目指したオープンイノベーションの強化、教員の戦略的配置の拡充、財源の多様化などの経営改革の加速化を図る。
1. 大学全体の経営改革のビジョン	
<p>(1) 本学は、昭和48年開学以来、学際性・国際性に秀で、体育、芸術分野を持つ総合大学としての独自性を活かし、絶えず新たな学問分野を切り拓く研究大学の実現を目指した取組みを推進してきた。</p> <p>本学の教育・研究体制の特徴として、教育組織と教員組織を分離した教・教分離システムであること、さらに講座制を廃しグループ制をとっているため、若手など独立した教員が多種多様なテーマを選び、学際的融合的研究体制を構築しやすいことがあげられる。</p> <p>例えば、本学の山海嘉之教授が創成した新学術領域「サイバニクス」は、サイバネティクス、メカトロニクス、情報技術を中核として、IT技術、ロボット工学、脳・神経科学、生理学、行動科学、心理学、法学、倫理学、感性学を融合複合した新しい研究領域であり、この研究成果として医療用HALが開発され、大学発ベンチャー「CYBERDYNE」が設立されている。</p> <p>また、平成25年度に博士課程教育リーディングプログラムとして採択されたエンパワーメント情報学プログラム（中間評価S）は、分野横断力、魅せ方力及び現場力の3つを人材育成目標に掲げ、情報学、工学、芸術、心理学、神経科学、臨床医学、看護科学、ビジネス科学、企業法学からなる複合領域の連携体制が整備されている。</p> <p>さらに、若手人材育成を目的として、若手研究者を世界の一流研究室に2～4年間留学させる「国際テニュアトラック制度」を推進しているが、国際テニュアトラック教員23名の論文の質はRU11全体と比較して格段に良い成果（Top10%論文33.9%、Top1%論文2.6%）を上げている。</p> <p>(2) これらは本学の強みであるが、今後世界トップレベルの研究大学としてさらに発展していくためには、取り組むべき課題も多い。</p> <p>第一に、学際的融合的研究体制がプロジェクトベースにとどまり、研究拠点性が弱いことである。このため、研究に関わる資源を最適化、集約化することにより本学が強みを有する分野の研究力を強化し、世界的な研究拠点を形成・発展させる体制を構築することを目指している。</p> <p>具体的には、①研究センターの再編及び評価システムの確立などにより、本学の研究全体の新陳代謝の活性化を図る「研究循環システム」を構築すること、②研究組織マネジメントとして「世界展開研究拠点形成機構（仮称）」を創設し、本学の研究資源の戦略的活用等により世界的な展開を図り、世界最高水準の研究拠点の形成や新たな研究領域を開拓するこ</p>	

と、③「研究支援機構（仮称）」を創設し、研究支援資源の全学的活用を図る研究支援体制を構築すること、の3つである。これらの取組みにより、本学の強み及び独自性のある研究分野（睡眠、計算科学、生存ダイナミクス、AI、サイバニクス等）を一層強化し、絶えず新たな学問分野を創出する研究力強化を図っていく。

第二に、本学の教・教分離システムをさらに徹底し、我が国で初めてとなる全学的な学位プログラム制に全面移行することである。分野を超えた入学者選抜の第一段階として、総合選抜の導入と学士課程の教養教育の見直し、大学院の全ての教育課程の学位プログラムへの移行とともに、国内外大学や産業界・研究機関とのトランスボーダー連携による教育課程の共同（協働）実施を推進する。また、教育の質保証体制を構築するために全学的な教学マネジメント機関を新設する。これらの取組みを通して、リベラルアーツとトランスファラブルスキルに関する教育を充実し、地球規模課題の解決に向けた知の創造とこれを牽引するグローバル人材の育成を目指している。さらに、第4期においては、全学的な分野横断型学位プログラムを運営する教育組織を設置し、国際的通用性を持つ教育システムの構築を推進する。

第三に、本学は、大学発ベンチャー数は国内第3位であるものの、民間共同研究費がRU11の中でも少なく産学連携体制が弱いことが課題である。この弱みを打破するために平成26年度に国際産学連携本部を設置し、学際融合型共同研究創成プラットフォームの体制構築（全額民間資金による開発研究センターの創設、企業人を直接本学教員に雇用する特別共同研究事業制度の創設など）に努めてきた。21世紀に成長する学際融合的産業群（次世代社会システム、フードイノベーション、AI、生涯健康社会など）に対応し、本学では、「TSUKUBA」をSociety5.0の社会実装のための実験フィールドと位置付け、筑波研究学園都市の他機関を含む研究リソースを最大限活用し、オープンイノベーションを加速していく。

具体的には、①「組織」対「組織」連携促進に向けたオープンイノベーション機構の体制を整備し、開発研究センターや特別共同研究事業の拡大など産学連携拠点の拡大と統合運営を推進すること、②ストックオプション制度拡充と収入の基金運用化を進めるなど、産業を誘発する大学発ベンチャー創出に向けた制度改革を行うこと、③スポーツイノベーション開発研究センターでの産学協働研究を踏まえ、国立大学初のアスレチック部門の社会実験を進め、大学スポーツ改革を先導すること、の取組みを進める。

(3) 上記に述べた本学の研究力、教育力及びイノベーション力の強化方策を展開するために、本学は以下の経営改革を推進する。

第一に、広く学外の声を取り入れた大学経営の推進と、学長のリーダーシップによる戦略的な資源配分（人事・スペース再配分及び組織評価に基づく学内資源の再配分）の強化である。本年4月には外部人材を活用した学長直轄の「大学経営改革室」を設置したところであり、経営基盤強化のための具体的戦略の策定を進める。

第二に、年俸制や混合給与の導入・拡大や若手教員の抜擢昇任人事制度の創設などの人事給与システム改革の推進に加え、全学戦略ポイント・戦略的分野拡充ポイントを活用した教員の戦略的配置を拡充・加速化し、大学の経営戦略に応じた組織改革・分野強化の取組みを強化する。

第三に、財務基盤の強化である。本学では平成28年度に外部資金獲得戦略、収益的事業の展開及び人事戦略を三本柱とする経営力強化方策を策定し、同方策に基づく取組みを進めている。今後はさらに寄附金（基金）獲得体制を強化し、本学の研究内容や知財関連の情報を兼ね備えた渉外活動を実施することで産学連携事業の橋渡しを行うほか、海外の卒業生への渉外活動や附帯事業の開発・企画事業を強化し、多様な財源の充実を図っていく。

2. 補助金を活用した取組の位置付け及びその具体的な内容

（事業の位置付け）

本学の経営改革構想の中で、本補助金を活用した取組の位置付けは以下のとおりである。

取組①は、研究力強化構想のうち、研究循環システムの構築に関するものである。本学では平成29年度から研究センターを機能別（先端研究センター群、研究支援センター群）に分類した上で、先端研究センター群については、R1（世界級研究拠点）、R2（全国級研究拠点）、R3（重点育成研究拠点）、R4（育成研究拠点）に級別認定を行い、重点的かつ戦略的な資源配分を実施している。本取組は、R1の計算科学研究センター及び生存ダイナミクス研究センターについて、国際的な教育研究環境のさらなる強化を図り、世界トップレベルの研究拠点に資する取組を行うことにより、研究力強化改革の成果を加速させることを目指すものである。

取組②は、イノベーション創出構想のうち、アスレチックデパートメントの体制整備に関するものである。本学は、大学スポーツの改革を目指し、産学官・国際・地域連携を通して研究開発してきた成果を活かし、国立大学で初めてアスレチックデパートメントを本年4月に設置したところである。本取組は、アスレチックデパートメントの取組を加速化し、我が国のモデルケースを開発・展開し、日本版NCAAの創設を支援することを目指すものである。

取組③は、大学経営改革室に関するものである。学長直轄の大学経営改革室の外部人材の強化と海外調査の充実を図ることにより、10年先を見据え、世界の有力大学と伍していくための将来構想策定を支援するものである。

取組④は、教員の戦略的配置に関するものである。本学では人件費の抑制を図りつつ、学長のリーダーシップにより戦略的に本学の強み・特色である分野に人員配置するための枠組みとして「戦略的分野拡充ポイント」を平成29年度に創設した。本取組は、戦略的人的資源配分を一層加速し、当初計画より前倒しで本学の強み・特色である研究分野の強化を図ることを目指すものである。なお、人員の選考に当たっては、国内外で活躍する研究力の高い若手研究者の雇用に努める。

取組⑤は、多様な財源確保うち、寄附金（基金）獲得体制の強化に関するものである。本学では、平成28年度に国立大学で最初にReady for(株)と専属オフィシャル契約を締結し、新たな寄附金獲得方法としてクラウドファンディングを積極的に実施してきた。さらに、事業開発推進担当副学長の下で、外部人材2名をファンドレイザーとして採用し寄附金獲得に努めている。本取組により、産学連携活動への橋渡し、海外同窓会組織への渉外及び附帯事業の企画・開発に関する機能を強化し、寄附金獲得体制の強化を目指すものである。

(具体的な取組内容)

取組①研究循環システムの構築

【事業期間全体】

本学では、世界最高水準の研究拠点形成と新たな研究領域の開拓を通じ、高度な学術的成果の持続的創出に取り組むため、研究センターの再編を行い平成29年度から5つの研究センターを整備するとともに、平成29年度より研究センターを機能別（先端研究センター群、研究支援センター群）に分類した上で、先端研究センター群については、R1（世界級研究拠点）、R2（全国級研究拠点）、R3（重点育成研究拠点）、R4（育成研究拠点）に級別の認定を行い重点的かつ戦略的な資源配分を実施している。なお当該級認定については、今後、5年毎の評価（3年目に中間評価）により入れ替えが行われるPDCAサイクルを構築している（研究センターの活動状況によっては廃止もありうる。）。これらは本学の強み・特色のある分野等を一層強化し、絶えず新たな学問分野を創出し続けるとともに、本学の研究全体の新陳代謝（ターンオーバー）を図る「研究循環システム」の構築に研究組織マネジメントの観点から核となる取組である。本事業では、級別分類においてR1に認定されている計算科学研究センター及び生存ダイナミクス研究センターについて、国際的な教育研究環境のさらなる強化を図り世界トップレベルの研究拠点に資する取組を行うことにより改革の成果をさらに加速させる。

【平成30年度】

＜計算科学研究センター＞

・海外研究者中期招聘

物理、生命、地球環境、高性能計算機、計算情報の5分野について、第一線の研究者を2～3ヶ月間招聘する。

- ・中期海外派遣（マンスリーサバティカル）
物理、生命、地球環境、高性能計算機、計算情報の5分野について、最先端の海外研究機関に派遣する（研究や教育業務への影響の少ない1～2ヶ月のマンスリーサバティカルを複数年実施。）。
- ・計算メディカルサイエンス推進事業（医計連携国際化事業）
生命、ビッグデータ、メディア工学、宇宙物理学と医学の新たな融合による医計連携についてエジンバラ大学とのさらなる連携を深めるため若手研究者を派遣するとともに最先端の研究基盤設備を整備する。

<生存ダイナミクス研究センター>

- ・海外研究者短期招聘
生命科学分野（代謝、免疫、幹細胞、生殖等）に関連する第一線の研究者を1週間程度招聘する。
- ・国内外共同研究活性化設備
国内外の研究機関との共同による生命動態科学研究を活性化する最先端の研究基盤設備を整備する。

取組②アスレチックデパートメントの体制整備

【事業期間全体】

平成30年7月24日に日本版NCAA設立準備委員会（第1回）が開催され、大学スポーツの改革が叫ばれている中、その改革を先導し、産学官・国際・地域連携などのスポーツイノベーション創出を推進するため、アスレチックデパートメントの体制を整備し、平成33年度までに以下を実行する。

- 1：日本初の米国型アスレチックデパートメントの設立と体制の確立
- 2：日本初の大学スポーツの健全な運営に係る数値指標化と課題の明確化
- 3：人事と会計を大学に統合し、複数のスポーツ活動を大学の正式な教育活動とする
- 4：学生の社会的な成長に寄与するプログラムの開発と実行
- 5：大学スポーツの重要性（アスレチックデパートメントを含む）の全学的な理解の醸成
- 6：スポンサーシップや寄附システムの構築と拡大
- 7：「筑波大学モデル」を他大学に展開し、日本版NCAA創設を支援
- 8：アリーナの整備運営計画への参画と主催試合開催の検討

【平成30年度】

日本初の米国型アスレチックデパートメントの設立、Mission/Visionの確立及び「男女ハンドボール部」「硬式野球部」を日本で初めて大学の正式な教育活動と位置付け、大学スポーツの「安全・安心の徹底」、「学業の充実」、「チーム強化」、「ブランディング」、「持続性」の5つの指標を策定する。その指標により抽出した課題の改善プログラムを整備・実行し、大学スポーツの安全・安心対策の徹底によるモデルケースの構築を目指す。

また、体育専門学群を主な対象としたアスレチックデパートメントに関する自由科目の開設及び芸術専門学群との連携によるマスコットの制作、情報学群との連携によるWEBサイトの構築等、本格的な大学スポーツを軸とした全学の取組を開始する。

取組③筑波大学の将来構想の策定

【事業期間全体】

ガバナンスを強化し、世界の有力大学と伍していくためには、将来の経営基盤の強化が必要であり、企業経営者等の外部有識者を加えた学長直轄の諮問機関である大学経営改革室において、教職協働体制により、10年先を見据えた本学の将来構想を策定する。平成31年度までに具体的な戦略の検討・提言（最終報告）を行う。

【平成30年度】

本取組は平成30年度～平成31年度の2年間において、本学の10年先を見据えた将来構想を策定するものである。平成30年度においては、経営基盤強化のための具体的な戦略の検討・提言に向け、中間報告を行う予定である。実行可能な改革案についてはロードマップを作成の上、次年度の最終報告を待たずに、速やかに着手する予定である。

取組④戦略的人的資源配分による機能強化

【事業期間全体】

本学では各部局の教員数管理を従来の「枠」ではなく「ポイント」により行っているが、このポイントについて、平成29年度に平成33年度までの間の削減計画を策定している。この削減分の一部を原資として、平成29年度に学長のリーダーシップの下で教員の戦略的配置を進めるための「戦略的分野拡充ポイント」を新たに設け、従来からの枠組みである「全学戦略ポイント」と併せ、平成29年度までに既に72人相当の戦略的配分をしたところである。

本事業では、この取組をさらに推進し、既に配分済みのものと合せ、平成33年度までに承継教員数の10%以上の172人相当を配分することにより、本学の戦略的人的資源管理を一層進める。特に、平成31年度においては、戦略的人的資源配分を一層加速するため、当初の計画より前倒してポイントを配分することにより、研究マネジメント体制の下で、本学の強み・特色である研究分野を強化する。

また、戦略的配分に係る採用に当たっては、国際通用性の高い研究力に着目した選考を行い、本学の強み・特色である研究分野を強化するとともに、外部資金の一層の確保等による経営基盤強化を図る。

【平成30年度】

重点的かつ戦略的な資源配分を実施することとしているR1（世界級研究拠点）の重点研究センター等において、国内外で活躍する研究力の高い若手研究者を雇用することにより、本学の強み・特色である研究分野の機能強化を図る。

取組⑤寄附金（基金）獲得体制の強化

【事業期間全体】

寄附金獲得のため、現在のファンドレイザー（2名）に加えて、本学の研究内容や知財関連の情報を兼ね備えた渉外活動を実施することで産学連携事業への橋渡しを行う担当、海外の卒業生（同窓会組織）担当、附帯事業の開発・企画担当のファンドレイザーを雇用し、より強固な寄附金獲得体制を構築する。

【平成30年度】

本学の具体的な研究内容や知財関連情報を活用し、企業への渉外活動を行う際に共同研究契約や寄附金獲得への橋渡しを行う。また、海外の卒業生（同窓会組織）への渉外活動を行い、各同窓会組織の代表者を本学イベントに招待する等、在学生との交流や現在の大学の状況を肌で感じてもらい、帰国後それを各同窓会へ展開する。また、大学の資産や資源と企業等のノウハウを活用した新たな附帯事業の開発に取り組む。さらに、6年後の開学50周年を見据え、本学の教育・研究活動の現況や部活動の結果等が見ることができ、手軽に寄附ができるような仕組みのスマートフォンアプリを開発し寄附金獲得を図る。

3. 経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績

- (1) 本学では、財源の多様化を図り財務基盤の強化を図るため、「人事戦略」、「外部資金獲得戦略」及び「収益的事業の展開」の3つの柱からなる収支構造改革を目的とした「第3期中期目標期間における経営力強化方策（平成29年3月23日役員会決定）」を策定した。同方策では数値目標等を掲げ、各戦略等の責任者（副学長）を明確化し、目標の進捗状況等は毎年度定期的にフォローアップしている。

経営力強化方策全体では、平成28年度は目標（3,745百万円）を185百万円上回る3,930百万円を達成し、同29年度も目標（4,602百万円）を289百万円上回る4,891百万円を達成している。

「人事戦略」では、戦略的な人員配置を可能とする枠組みの整備として、「全学戦略ポイント（各部局が拠出したポイントを、若手・女性・外国人教員の採用促進や研究力強化に資するよう全学戦略ポイントとして配分）」及び「戦略的分野拡充ポイント（ポイント見直しにより確保した人件費を原資として、新たな研究分野の開拓等のために配分）」を創設し、学長のリーダーシップに基づき教員の戦略的配置を進めている。

また、人事制度の見直しとして、全部局におけるテニュアトラック制導入(H19)、教員枠をポイントに換算し全学管理するポイント制の導入(H26)、混合給与（クロスアポイントメ

ントシステム及びハイブリッドシステム)の導入(H26)、基本給・業績給からなる新たな年俸制の導入(H27)等の人事給与マネジメント改革を進めている。混合給与の平成30年6月現在の適用者は、クロスアポイントメントシステムは26名、ハイブリッドサラリーシステムは14名の合計40名で、第3期中期目標期間中における目標18名(平成27年の9名から倍増)を既に大幅に上回る実績である。

「外部資金獲得戦略」では、外部資金の拡充を図るための「外部資金コアチーム」の設置(H29)、「組織」対「組織」の産学連携共同研究に向けた取組として、「共同研究実用化ブースト事業」、「産学官共創プロデューサー人材活用事業」、「産学連携プラットフォーム事業」の開始(H29)などの取組を進めている。間接経費受入額でみれば、平成27年度1,768百万円に対し、同28年度1,804百万円、同29年度1,832百万円の実績となっている。

「収益的事業の展開」では、土地の有効活用に加え、新たな収益的事業として、クラウドファンディング、エクステンションプログラム、ネーミングライツ、広告掲載料などを実施し、例えばクラウドファンディングでは平成29年度は4件実施し、目標を上回る21百万円の寄附金を獲得した。

(2) 本学では、教・教分離システムにより、独自の教員組織として「系」が設置され、現在広範な学問分野にわたる10の系を設置している。系長は学長が任命するが、併せて学長は系長を大学執行役員に指名し、経営協議会に陪席するなど大学全体の経営に参画する体制を整備している。また、外部人材の活用の一環として、学長の命を受け特定業務を総括整理するために学長特別補佐を置いており、現在、デジタルサイエンス推進担当及びスポーツ担当に外部人材を登用し、人工知能科学センター等におけるデジタルサイエンスに関する研究の推進・関連外部資金の獲得、並びに東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向け本学が推進する各種事業における関係機関との橋渡し等の業務を行っている。

(3) 戦略的資源配分に関するガバナンス改革として、平成29年度から定量的評価指標を用いた客観的な評価システムを導入した教育研究組織評価を実施し、評価結果に基づき、重点及び戦略的経費の予算配分を実施している。学長のリーダーシップの下で、組織評価結果により学内資源の効果的な再配分を行うことにより、教育研究組織における活動のサポートを行うものである。さらに、大学の方針に沿う形での活動を推進させることにより、大学全体のパフォーマンスの向上と機能強化につなげる体制を整備することを目指したものである。

4. 本事業終了後における取組の持続性の担保

本事業終了後は競争的資金や受託・共同研究、寄附金等の外部資金を獲得することで取組を自走化して持続させる。また、学長のリーダーシップに基づく学長裁量経費を重点支援するとともに、自己収入財源についても活用することで取組を充実・推進させる。

5. 達成すべき成果目標及び具体的な評価指標 (KPI)

(経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPI)

【成果目標】世界最高水準の教育研究活動の展開

【KPI①】Top10%論文割合 (5年間平均)

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
11.7%	11.8%	11.9%	12%

[数値設定の根拠]

第3期中期目標期間における機能強化経費(戦略3)のKPIであるTop10%論文割合(5年間平均)12%の達成に向けて目標を設定したものである。

【KPI②】経常収益に対する寄附金収益の割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
2.4%	2.6%	2.8%	3.0%

[数値設定の根拠]

指定国立大学法人の申請要件である寄附金収益率の達成に向けた目標を設定している。

【KPI③】 国際共著論文割合（5年間平均）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
31%	32%	33%	34%

〔数値設定の根拠〕

第3期中期目標期間における機能強化経費（戦略3）のKPIである国際共著論文割合（5年間平均）34%の達成に向けて目標を設定したものである。

【KPI④】 若手教員比率

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
22%	23%	24%	25%

〔数値設定の根拠〕

第3期中期目標・中期計画におけるKPIである若手教員比率25%の達成に向けて目標を設定したものである。

（本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標及びKPI）

取組① 研究循環システムの構築

【成果目標】 R1（世界級研究拠点）に認定されている計算科学研究センター及び生存ダイナミクス研究センターについて、国際的な教育研究環境のさらなる強化を図り世界トップレベルの研究拠点に資する取組を行うことにより改革の成果をさらに加速

【KPI①】 R1（世界級研究拠点）のTop10%論文割合（5年間平均）の平均値

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
14.4%	14.6%	14.8%	15%

〔数値設定の根拠〕

Scopusに基づく指標調査（平成30年7月）によれば、RU11全体における平成25年から平成29年までの5年間の平均は9%前後で推移しており、また、東京大学における当該5年間の平均値は13.4%、本学は11.6%となっている。

本学のR1のTop10%論文割合（5年間平均）の平均値は現行で14.24%であり、上記の状況を踏まえると我が国を牽引する立場にある。このため、さらなる高みを目指す意欲的な目標を設定したものである。

【KPI②】 R1（世界級研究拠点）の国際共著論文割合（5年間平均）の平均値

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
35.8%	36%	36.2%	36.4%

〔数値設定の根拠〕

Scopusに基づく指標調査（平成30年7月）によれば、RU11全体における平成25年から平成29年までの5年間の平均は26%から31%の間を推移しており、また、東京大学における当該5年間の平均値は32.6%、本学は30.4%となっている。

本学のR1の国際共著論文割合（5年間平均）の平均値は現行で35.7%であり、上記の状況を踏まえると我が国を牽引する立場にある。このため、さらなる高みを目指す意欲的な目標を設定したものである。

取組② アスレチック部門の体制整備

【成果目標】 健全な大学スポーツの確立及び経営資産としての発展

【KPI】 定期アンケート（数値化）に基づく「安全・安心の徹底（Well-Being※）」に関する指標の平均値

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
Well-Being 平均値 5	Well-Being 平均値 6	Well-Being 平均値 8	Well-Being 平均値 10

〔数値設定の根拠〕

米国の大学スポーツは、学校教育や学生のキャリア形成を目指した多数の指標がすでに整備されている。本学は米国NCAAのI部に所属する米国テンプル大学と共同研究を行い「米国で取り組まれている大学スポーツの指標」を基に項目を設定した。

本学の目指すKPIは、テンプル大学が達成している学生の満足度回答比率を「10」と設定し、アスレチック部門の取組により本学の大学スポーツに取り組む学生の満足度であるKPIをテンプル大学と同水準に向上させることを目指す。

※「安全・安心の徹底（Well-Being）」を重点指標と位置付けており、以下の5つのWell-BeingについてADチームの学生から定期アンケートとして取得・数値化し、本指標の平均値を大幅に上げ、心身共に充実した「理想の大学スポーツ」を確立する。

- ・ Purpose Well-Being
- ・ Social Well-Being
- ・ Financial Well-Being
- ・ Community Well-Being
- ・ Physical Well-Being

取組③ 筑波大学の将来構想の策定

【成果目標】平成31年度までに経営基盤強化のための具体的な改革案の検討・提言

【KPI】改革案の提言

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
第3期中に実行する改革案を提言（中間まとめ時）	第4期を見据えて実行する改革案を提言（最終報告時）	—	—

〔数値設定の根拠〕

大学経営改革室においては、本学の10年先を見据えた改革構想について、平成30年度に中間まとめ、平成31年度に最終報告を行う予定であり、中間まとめ（平成30年度）においては、第3期中に大学経営の改革を加速するための改革案を策定し、最終報告（平成31年度）においては、第4期を見据えた改革案を策定する。

なお、改革案等を踏まえ、第4期に向けて世界の有力大学と伍する戦略の検討を行う。

取組④ 戦略的人的資源配分による機能強化

【成果目標】強み・特色である研究分野の充実強化

【KPI①】戦略的配分人数（平成30年度以降の累計）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
25人	50人	75人	100人

〔数値設定の根拠〕

既に配分した72人に加え合計172人となり、承継大学教員数（H30.5.1現在1,536名）の10%以上に相当する戦略的配置を目標として設定したものである。

【KPI②】若手（40歳未満）教員採用数（平成30年度以降の累計）

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
90人	180人	270人	360人

〔数値設定の根拠〕

第3期中期目標・中期計画におけるKPIである若手教員比率25%以上を達成するために必要な採用者数を試算した上で目標を設定したものである。

取組⑤ 寄附金（基金）獲得体制の強化

【成果目標】平成33年度までの4年間で寄附金（基金）収入を総額6億円獲得

【KPI】寄附金（基金）収入

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度

130,000千円	140,000千円	150,000千円	180,000千円
-----------	-----------	-----------	-----------

〔数値設定の根拠〕

平成29年度の実績額（120,000千円）をベースに毎年前年度比10,000千円増、4年目には60,000千円増の4年間で総額6億円獲得のKPIとする。ファンドレイザーには、結果を出す年数が必要であるが、地道な渉外活動をすることで徐々に結果が付いてくるものであり、4年目にはファンドレイザー3人分の人件費18,000千円/年の3倍を越える60,000千円増の180,000千円獲得を目指す。

6. 学長裁量経費・外部資金との連動

戦略的的人的資源配分による機能強化を行う取組については、学長のリーダーシップに基づく学長裁量経費を重点配分して取組を推進するとともに自走化する。その他の取組については、外部資金を活用することで取組を充実・拡充させ自走化する。本補助金と学長裁量経費・外部資金とを連動させ、教育研究力や財務基盤の強化等の取組に活用することにより、改革構想の実現及び指定国立大学法人の指定に向けて加速させる。