

戦略

総長のリーダーシップによる
人材育成機能の再構築
「九州大学ルネッサンスプロジェクト」

躍進百大

新たな100年に向けて
常に未来の課題に挑戦する
世界のトップ100大学に躍進

九州大学アクションプランの実現
学術研究の根源的な価値に注目し
その発展を支えるためのシステムを強化

研究者育成段階

- 次代の研究をリードする多様で秀逸な研究者
「若手・女性・外国人」の確保
- 育成・雇用を生み出す持続性のある
人事好循環の確立
- 自立して研究に集中できる環境の創出・提供 など

大学院教育段階

- 先端・独創的研究に基づく大学院教育及び産業界
や国際社会のニーズに対応した大学院教育の展開
- 新たな学問領域の創出等「学問の多様性」を更に
志向する柔軟かつ機動性のある
オーダーメイド型の学位プログラムの構築 など

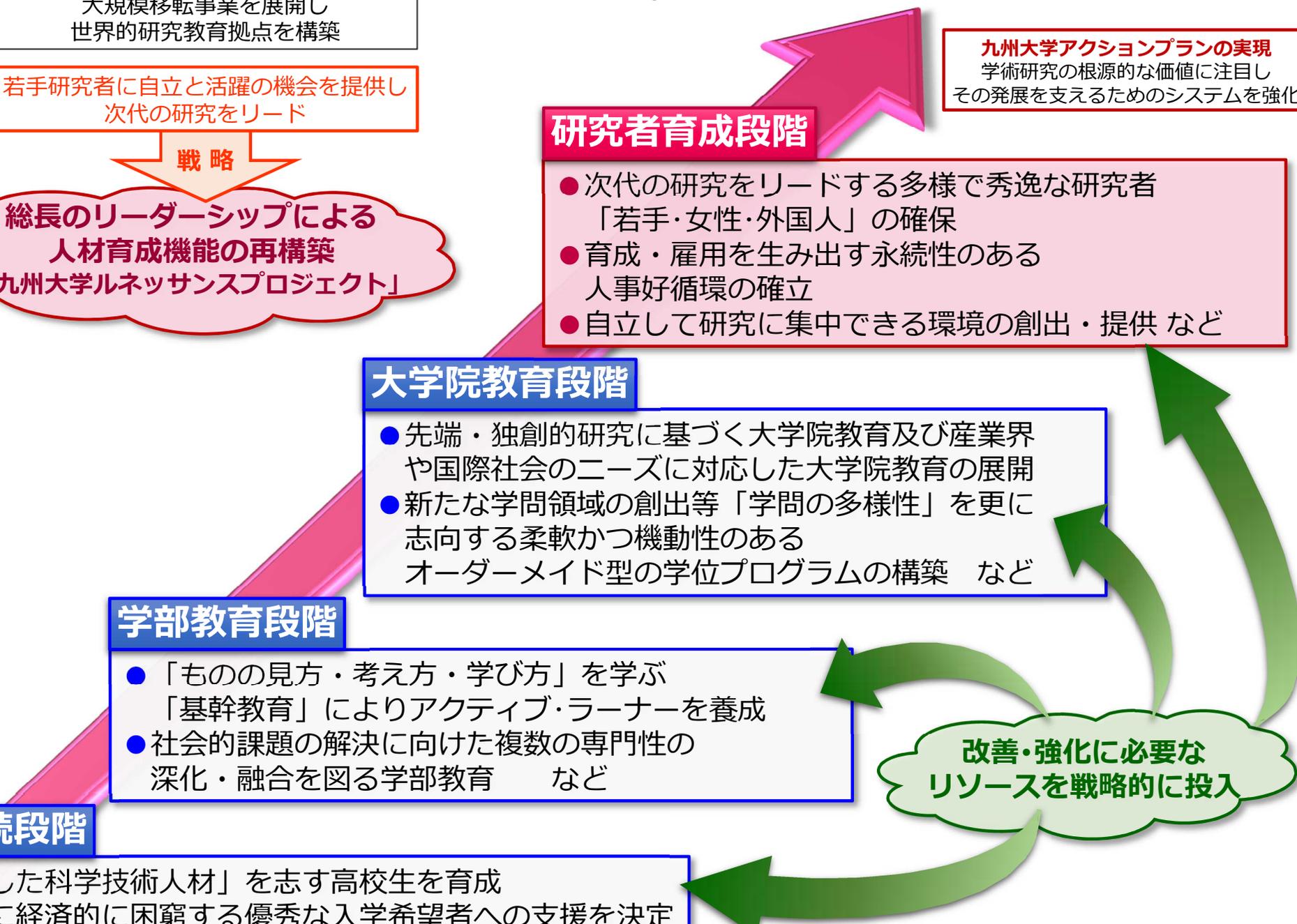
学部教育段階

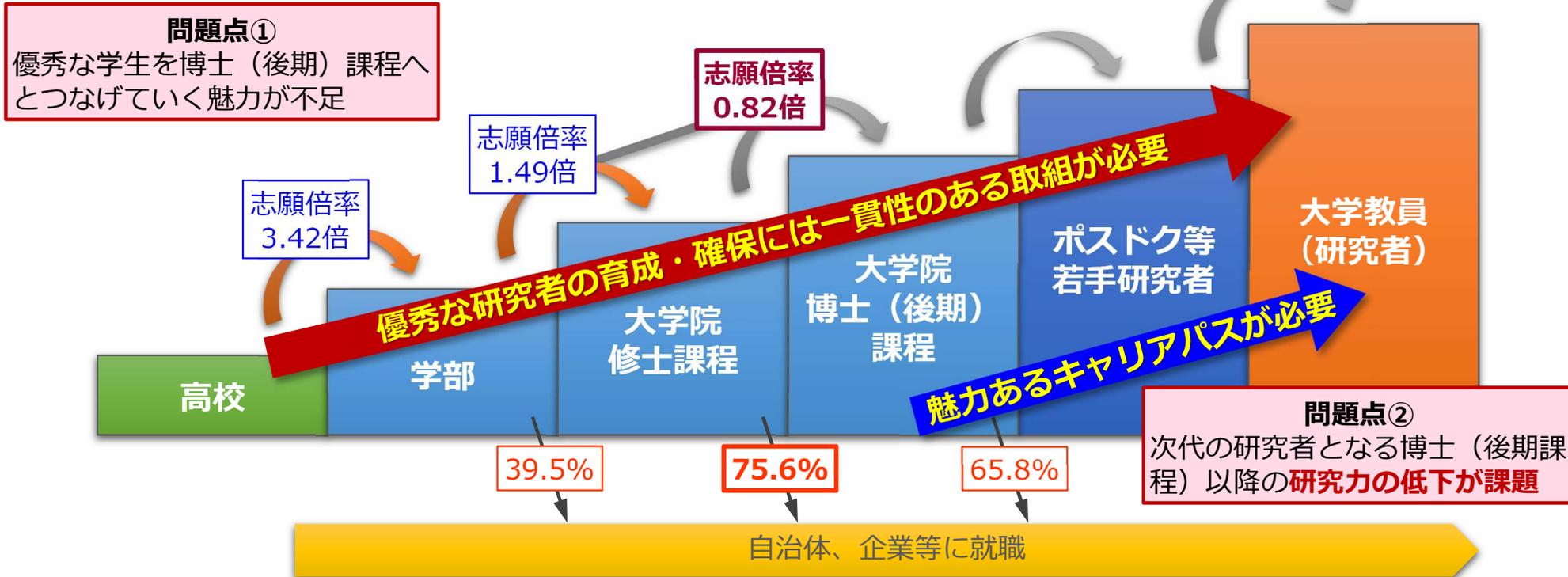
- 「ものの見方・考え方・学び方」を学ぶ
「基幹教育」によりアクティブ・ラーナーを養成
- 社会的課題の解決に向けた複数の専門性の
深化・融合を図る学部教育 など

高大接続段階

- 「傑出した科学技術人材」を志す高校生を育成
- 入学前に経済的に困窮する優秀な入学希望者への支援を決定

改善・強化に必要な
リソースを戦略的に投入



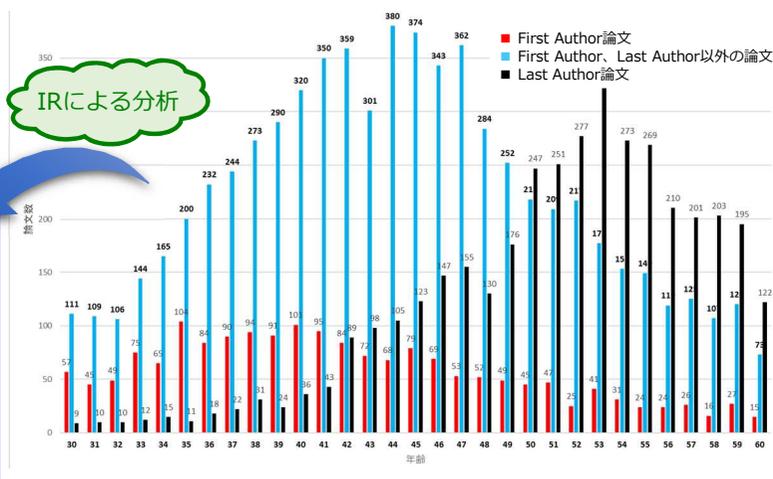


九大のテニユア教員の年代別の割合

区分	2012年		2017年
39歳以下	23.1%	↓	21.3%
40～49歳	36.6%	→	36.7%
50歳以上	40.3%	↑	42.0%

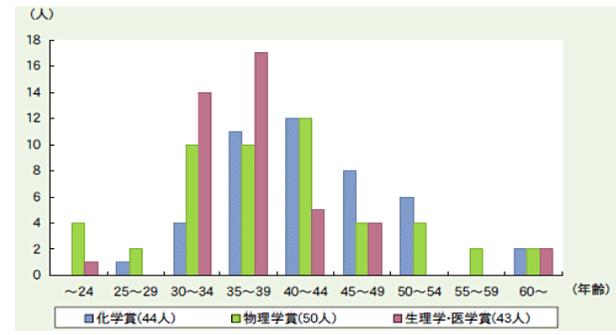
高被引用論文（TOP1%）数と、高被引用論文数割合は増加傾向だが、国際的な影響力は相対的に低下

「インパクトの高い論文数分析による日本の研究機関ランキング」より



- 30代後半～40代前半 「First Author」 (赤色部分) 論文数が最も多い
- 40代半ば 「First author」「Last Author」 (水色部分) 以外の論文数が多い
- 50代前半 「Last Author」 (黒色部分) 論文数が最も多い

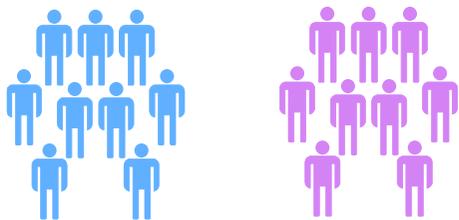
研究力・研究生産性・研究発信力の向上には、次代の研究をリードする研究者に自立と活躍機会の提供が必須。その為には、**より強靱な人事マネジメントによる人事好循環の確立が必要不可欠。**



論文数100報以上ある40歳以上の本学教員（上位50人）の論文発表状況 (2018 九州大学IR室作成)

ノーベル賞受賞者がその対象となった業績を上げた年齢の分布 (2013 科学技術・学術審議会人材委員会資料)

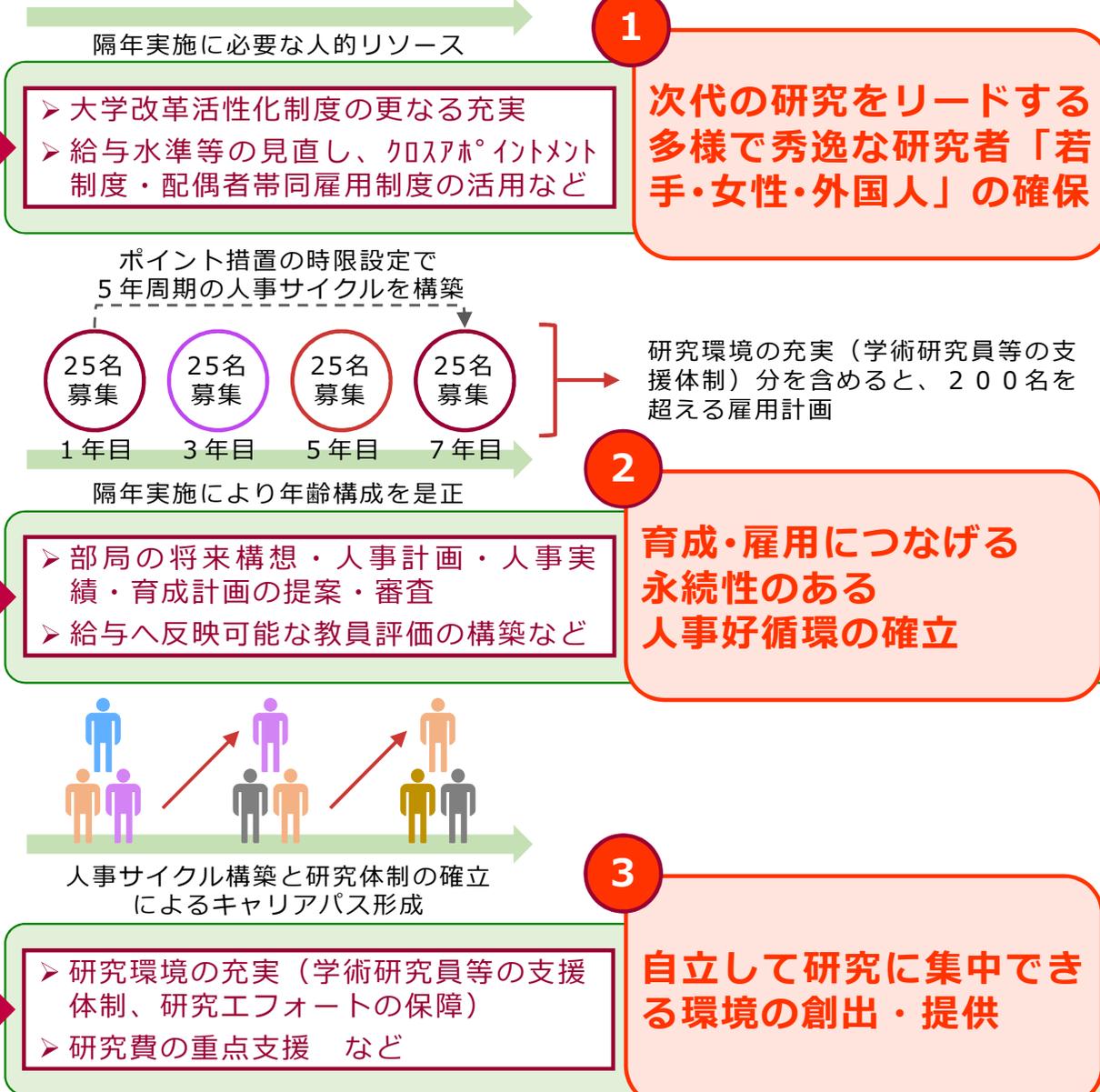
研究者
育成段階



躍進百大

常に未来の課題に挑戦する
世界のトップ100大学に躍進

学内資源（ヒト・モノ・カネ・スペース）の持続的最適化を図る機能強化システムの高度化と人事給与マネジメント改革により取組に必要な資源を確保



次代の研究をリードする研究者育成の狙い

【経営改革全体のKPI】

- トップ10%補正論文数の割合 **12%以上**
- 経常収益に占める外部資金の獲得割合 **10.5%以上**
- 国際共著論文の比率 **31%以上**
- 事業費に占める運営費交付金の割合 **33%未満**

【研究者育成関係KPI】

- 若手教員の割合
- 女性研究者の割合
- 外国人教員等数
- 年俸制教員の割合
- クロスアポイントメント制度適用教員数

- ◆本学の強みであるエネルギー分野等の重点強化
- ◆海外大学との戦略的パートナーシップによる国際的地位とレピュテーション向上
- ◆持続的な研究力の強化、研究生産性向上
- ◆組織対応型連携による外部資金の獲得拡大