

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：九州大学

構 想 名	九州大学ルネッサンスプロジェクト
構 想 概 要	<p>世界に冠たる研究・人材育成の国際的拠点大学として飛躍するため、学部教育から研究者育成までを連動させる持続的人材育成戦略「九州大学ルネッサンスプロジェクト」を実施。先進的取組の展開により、優秀な学生と卓越した研究力をもつ若手・女性・外国人研究者を惹きつけ、教育研究力と研究生産性の更なる強化を図る。</p>
<p><u>1. 大学全体の経営改革のビジョン</u></p> <p>(1) 全体構想</p> <p>世界に冠たる研究・人材育成の国際的拠点大学となることが大命題であり、そのためには教育力と研究力の更なる向上を図ることが必要不可欠で、その鍵となるのは充実した教育研究環境と、優秀な人材の獲得・育成である。</p> <p>九州大学は、平成初期から開始したキャンパス統合移転事業により、教育・研究施設の一体的な整備を進め、平成30年秋に伊都キャンパスへの統合移転が完了し、学生や教職員がアクティブに海外交流を行い、世界から優れた人材が集まるグローバル・ハブ・キャンパスの形成に必要な環境が整う。次の時代には、この環境を最大限に活用し、学部教育から研究者育成までの取組を連動させる持続的人材育成戦略「九州大学ルネッサンスプロジェクト」を実施する。</p> <p>「九州大学ルネッサンスプロジェクト」は、高大接続の取組を展開しつつ、学部教育、大学院教育、研究者育成を一貫性のある取組みとして位置付け、総長の強力なリーダーシップの下、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学部教育から研究者育成までの各段階で次代の研究をリードする研究者育成につながる先進的な取組（例えば、基幹教育を通じたアクティブ・ラーナーの養成、オーダーメイド型学位プログラムの構築、大学改革活性化制度の更なる充実など）の実施 ○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の実施に必要な資源の確保・投入 ○本学の強みである「エネルギー」、「先端マテリアル」、「アジア」や、戦略分野「プレジジョン・メディシン（精密医療）」などをはじめとした分野の重点強化 ○海外大学との戦略的パートナーシップの推進と、教育研究力及び研究生産性の更なる強化を行うことにより、世界最高水準の教育研究の展開につなげることが狙いである。 <p>教育面においては、「ディシプリン（類型化された学問分野）ベースの専門知識・技術」と「共創学部の専門性（異なる学問分野の学知を組み合わせた共創的課題解決力）」の2種の専門性を深化・融合させる。九州大学が全国に先駆けて導入した「学府・研究院制度」（教育組織と研究組織を分離し相互の柔軟な連携を図ることができる制度）と、学部教育として展開した「21世紀プログラム」の約15年来の実績を生かして、大学院教育において、特定の専門性を学問基盤としつつも柔軟かつ機動性のある国際水準のオーダーメイド型の学位プログラムを編成する。これらの取組を通じて、イノベーション創出を担う人材や、世界をリードするグローバル人材の育成に取り組む。</p> <p>研究面においては、研究者にとって魅力あるキャリアパスの形成と、次代の研究をリードする研究者に自立と活躍の機会を提供するため、総長のガバナンスの下、人事マネジメントの徹底により「若手・女性・外国人」研究者のポストを確保し、研究活動を支える研究環境の全学横断的な整備をはじめ、海外機関での共同研究等の機会を提供することで、研究力と研究生産性の</p>	

強化を図り、外部資金の獲得拡大や、海外大学との戦略的パートナーシップの推進に取り組む。

(2) 背景となるデータ分析

「九州大学ルネッサンスプロジェクト」の構想にあたっては、IR室が収集・整備した総合IR情報を基に本学の教育面と研究面の現状分析を行い、必要な取り組みや対応策の検討を重ねた。

◆教育面での分析

超スマート社会（Society 5.0）の到来により、産業界や生活環境の様式などが大きく変容することが予測されている中で、大学をはじめとする高等教育機関においては、これまで以上に社会の変化に柔軟に対応できる人材を養成することが期待されている。

加えて、人生100年時代の到来などにより、シニア世代や企業の研究者をはじめとする社会人が新しい「知」を求めて大学と社会との往還をする機運が高まることが予想されており、リカレント教育（社会人の学び直し）の充実も重要である。

本学の過去5年間の全学部・大学院の平均志願倍率を見ると、

○学部では3.42倍、修士課程では1.49倍、専門職学位課程では2.07倍と、入学定員を上回る志願者を確保できている状況

○博士（後期）課程では、平均志願倍率は0.82倍と入学定員を下回り、多くの博士（後期）課程で入学定員が未充足の状況

にある。特に博士（後期）課程においては、大学や学生は「経済支援の充実」や「アカデミアのみならず民間企業での博士人材の登用増加」などを要望しているが、企業は博士学生を採用しない理由を「特定分野の専門的知識を持つがすぐに活用できない」などとしており、本学においてもそうした情勢の反映が要因にあると推測でき、需要と供給のミスマッチがある状況が認められる。

また、学生の多様性という視点で見れば、

○外国人留学生の数は、英語のみで学位取得が可能な国際コースの設置や4学期制の導入などにより、年々増加傾向にあり、平成30年5月1日現在では2,313名を受入れ

○日本人学生の海外留学も年々増加傾向にあり、平成29年度には1,995名が留学

○非正課生も含めた社会人学生は、過去5年間の平均は886名で、近年は減少傾向

といった状況にあり、留学生や社会人など多様な背景を持つ学生が共に学ぶ環境を構築することは、自身の専門知識の深化、幅広い分野を俯瞰できる能力、現実の諸課題を先導して解決できる実践力・牽引力を養成する上で重要であり、学生の多様性を一層推進することが必要である。

これらのことから、①従来の専門性が先行する「何を学んだから何ができる」教育ではなく、「何をしたいから何を学ぶ」課題解決を主軸とした学修者本位の学びの提供、②アクティブエイジングの実践者や企業人の社会と大学の往還を推進するべく、最先端・独創的な研究に裏打ちされた教育を実践する一方で、社会のニーズに即応できる教育の展開や特に博士（後期）課程においては、これらに加えて学位取得後の将来への不安の解消や経済的支援を充実することも必要である。

これらの取組は、様々なステークホルダーや異なる背景を持つ学生と課題を共有し、解決に向き合う「共創」の理念の下に、従来の様々な専門知を取り込みながら実践することが肝要であり、社会と大学とが密接に連携することにより、いわゆる「境界領域」の創出や企業出身の研究者など従来とは異なる背景を持つ優秀な研究者の獲得が一層促される。

◆研究面での分析

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を見ると、30～45歳に集まっており、この年代において精力的に研究に取り組むことが、その後の研究力向上に大きく影響していくものと考えられる。

IR室による本学の教員に関する分析においても、

○本学に在籍する40歳以上の教員で、論文数が100報以上ある教員274名のうち上位50名の研

究実績から、**first author**の研究業績がまさに30～45歳代に多い分布を示し、この時期において自立した研究環境の中で、研究を強化することが重要

- 高被引用論文（TOP1%）数（2014年：241編 → 2017年：319編）と、高被引用論文数割合（2014年：0.76% → 2017年：0.9%）は増加傾向だが、高い影響力を持っている研究分野で国際的な影響力が低下（例えば、免疫学分野では高被引用論文数（2014年：12編 → 2017年：7編）と高被引用論文の割合（2014年：2.2% → 2017年：1.4%）がともに低下など）
 - 本学のテニユア教員の年齢構成の推移を見ると、研究力向上の主役を担う年代が近年減少傾向にあり、持続的な研究生産性の向上を図る上でも、教員の年齢構成の是正が必要
 - 本学教員の男女別論文業績分析では、一人あたりの論文数の増加率、Top10%ジャーナル論文の割合はいずれも女性枠で採用した教員の方が高いにもかかわらず、この数年は教員数全体に占める女性教員数の比率が低下し、改善が必要
 - 外国人教員や、外国の大学で学位を取得した日本人教員、外国での教育研究歴を有する日本人教員は増加傾向にあり、平成29年度には全専任教員に占める割合が35.9%と、一定の教員の多様性は保持
- といったことが判明している。

特に、これまでの本学の教員人事は、「大学改革活性化制度」（毎年度、全教員ポストの1%を教員配置の原資として確保し、大学や部局の将来構想に基づく組織改革や、教育研究活動を維持・活性化させる取組の実現に必要な教員ポストを審査・措置する制度）による強力な人事マネジメントにより、計画的な人事を推し進めてきた実績がある。しかし一方で、大学としての戦略を踏まえた全学横断的な視点に照らし、大学や部局の中・長期的な将来構想に合致しているか、大学や部局としての強み・特色等を踏まえた計画になっているか等といった審査が十分に行われていたとは言い難く、「より強靱な人事マネジメントによる人事好循環の確立」が必要不可欠である。

また、大学としての戦略に基づく取組が、期待どおりの成果・効果が得られているかなど、IR機能を最大限に活用し、様々な角度・指標による分析・検証を行い、総長・執行部で構成する「IRによる戦略支援会議」を通じて、検証結果から見えた課題の改善につなげていく。

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

(1) 本事業の位置付け

本学の教育研究力と研究生産性を更に強化し、海外大学との戦略的パートナーシップの推進による国際的地位とレピュテーションの向上や、世界最高水準の教育研究の展開につなげるため、総長の強力なリーダーシップの下、学内資源等の持続的最適化により必要な資源を確保・投入し、全学的な体制により、学部教育、大学院教育、研究者育成を一貫性のある大学全体の戦略「九州大学ルネッサンスプロジェクト」として展開する。

特に、教育面と研究面での分析を踏まえ、補助金を活用して、「博士（後期）課程からポスドク等を含む研究者育成の段階」に焦点を当てた取組を推進する。

(2) 本事業による具体的な取組

◆研究者育成の段階

「博士（後期）課程からポスドク等を含む研究者育成の段階」を強化していくためには、研究者にとって魅力あるキャリアパスを形成することができるような仕組みを構築することが必要である。そのためには、これまでの改革の実績・成果を踏まえ、まず、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を実施する。機能強化システムとは、ヒト（「大学改革活性化制度」による教員ポストの計画的再配置制度や、全学管理人員及び総長裁量ポスト等による戦略的人員配置等）、モノ（全学的マネジメントによる研究機器・設備の共用等）、カネ（総長裁量経費の戦略的重点配分）、スペース（全学的なスペースチャージによる戦略的スペース配分とスペース創出）であり、これをさらに高度化することにより、持続的な雇用のための財源確保と魅力ある研究環境を創出する力を高める。

加えて人事給与マネジメント改革を行い、取組に必要な資源を確保の上、総長の強力なリーダーシップによる人事マネジメント等の徹底の下、各取組を推進する。

(具体的な取組内容)

取組① 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」確保のための制度改革と人材の雇用

【事業期間全体】

first authorとしての研究業績が高まる年代にある研究者の割合が減少傾向にあり、持続的な研究力の強化と研究生産性の向上を図る上で、多様で秀逸な研究者の確保による教員組織の年齢構成の是正が必要である。そのため、機能強化システムの活用と人事給与マネジメント改革により、特に「若手・女性・外国人」を確保するための仕組みと、雇用に必要な財源を確保するための仕組みを構築する。

(人材確保のための仕組みの構築)

[機能強化システム関係]

- 「大学改革活性化制度」を、「若手・女性・外国人」の採用中心の制度とすることで、これらの研究者を新たに教員として採用する際の原資となる教員ポイントを確保。
- 全学管理人員制度、総長裁量ポストの運用においても、「若手・女性・外国人」の採用枠を設定することで、これらの研究者を新たに教員として採用する際の教員ポイント及び採用枠を確保。

[人事給与マネジメント改革関係]

- 「人事給与マネジメント改革」において、シニア教員を中心とする給与水準等の見直しを行うことにより、新たな教員の雇用財源を確保。
- クロスアポイントメント制度の積極的な活用を推進し、エフォート管理分の人件費を新たな教員の雇用財源に充当。

(人材の雇用)

- 上記により捻出した教員ポイントと雇用経費を組み合わせ、事業期間終了後も含め、7年間で合計100人（隔年で25人ずつ）の秀逸な研究者「若手・女性・外国人」を原則国際公募により雇用。「配偶者帯同雇用制度」も活用し、同居を望む研究者同士の夫婦の雇用にも対応。

【平成30年度】

- 「大学改革活性化制度」の更なる充実に向けた検討及び実施。
- 全学管理人員制度、総長裁量ポストのあり方の検討。
- シニア教員を中心とする給与水準等の見直しの検討。

取組② 育成・雇用を生み出す永続性のある人事好循環確立のための仕組み構築

【事業期間全体】

大学としての構想を実現する強靱で活発な教員組織を永続的に構築するため、機能強化システムと人事給与マネジメント改革を組み合わせ、より戦略的な人事マネジメントに基づく人員配置を確立し、大学の目標に向かって組織が常に活性化するような人事の好循環を生み出す仕組みを構築する。

[機能強化システム関係]

- より永続性と発展性のある人事サイクル構築を大学全体に浸透させるため、「大学改革活性化制度」を、大学や部局の将来構想・人事計画・人事実績・育成計画に重点を置いて審査する仕組みに強化。
- 「大学改革活性化制度」により措置する教員ポイントに、時限（5年間）を設定することで、研究者が次のステップ（学内でのテニュア教員化や、流動性の観点からの他機関への移籍など）に進むことを促進。

[人事給与マネジメント改革関係]

- 「教員活動進捗・報告システム」を用いて実施している教員活動評価の活用と、学問分野の特性を踏まえつつ、教員の業績を給与へ反映可能な教員評価システムの構築により、適正な業績評価を給与に反映することで教員のモチベーションを向上。
- 事業期間終了後も含め、段階的に全テニュア教員に対して年俸制を導入。平成31年度中を目標に、新規採用のテニュア教員に対して年俸制を適用することで、教員組織の流動

性と活性化を促進。

- テニユアトラック制度で培った審査方法を生かし、教員評価システムを活用した資格審査制度を確立。

【平成30年度】

- 初回の25人採用のための国際公募と選考。
- 教員評価システムの導入検討。

取組③ 研究者が自立して研究に集中できる環境の創出・提供

【事業期間全体】

機能強化システムを活用して、研究活動を支える研究費の支援と研究に専念できる時間・場所などを確保・提供し、次代の研究をリードする研究者に、独立して研究できる能力と、チームの統率力を更に高める機会などを与え、持続的な研究力の強化と研究生産性の向上を生み出す環境を構築する。

- 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により、育成する研究者が自立して研究に集中できる環境を創出し、提供する。
 - ・研究グループ形成のための学術研究員、RAの支援体制、メンター教員の配置。
 - ・研究費の重点支援。
 - ・研究スペースの優先的確保、共同利用可能な研究機器・設備・施設の提供、異なる専門領域の研究者が集う場所・機会の提供。
 - ・その他の研究専念へのサポート（研究エフォートの一定割合保障、海外派遣等）。

【平成30年度】

- 研究支援体制、研究費の重点支援方法の検討・確立。
- 共同利用可能な研究機器・設備・施設に関する情報の集約、提供方法の検討・確立。
- 研究環境の重点整備。

これらの取組を大学全体で一体的に行うことにより、次代の研究をリードする研究者の確保と、育成・雇用を生み出す永続性のある人事好循環を確立し、世界に冠たる研究・人材育成の国際的拠点大学として、年齢構成の適正化が図られた強靱な教員組織を構築する。

特に、総長の強力なリーダーシップによる人事マネジメントとして、大学や部局の将来構想・人事計画・人事実績・育成計画に重点を置く仕組みを「大学改革活性化制度」に導入することで、本学の強みである「エネルギー」、「先端マテリアル」、「アジア」や、戦略分野「プレジジョン・メディシン（精密医療）」などをはじめとした分野の重点強化を図る。

さらに、計画的に育成する研究者の活発な研究活動を通じて、海外大学との戦略的パートナーシップを推進し、国際的地位とレピュテーションを向上させるとともに、大学としての持続的な研究力の強化と研究生産性を向上させ、大型の共同研究に発展しうる企業等との組織対応型連携などにつなげ、外部資金の獲得拡大を図る。

また、「九州大学ルネッサンスプロジェクト」により本学の教育研究機能の更なる強化が図られることで、イノベーションを生み出す礎となる「知」とそれを担う人材の継続的な供給につながり、社会の活力や成長の持続性への貢献が期待できる。

(3) その他

補助金を活用した取組以外に、「九州大学ルネッサンスプロジェクト」で行う主な取組概要は以下のとおりである。

◆高大接続の段階

九州・山口地区の高校生を対象に、基礎的な知識・技能の獲得と研究テーマのマッチングによる長期的・計画的な研究活動の実施により、研究倫理等、国際的な視点を持つ研究者意識の涵養を図るプログラムを実施。これにより卓越した科学技術人材の育成に取組み、大学進学時には明確な自己の将来構想と達成目標を持ち将来にわたって“傑出した科学技術人材”を志す高校生を育成する。学部においても、研究志向を持つ高校生を対象にリサーチトライアル等を実施し、専門領域に関する教育や、オープンゼミ、公開シンポジウムを通じて、入学前の早い段階から研究意欲を高め、研究者となる動機付けを行う取組を継続する。

また、本学への入学を希望し、成績優秀であるものの、経済的に厳しく進学が困難な高校生等が、入学前に奨学生候補者として採用され、入学後は奨学金返還の心配やアルバイトに明け暮れることなく、安心して学業に専念できるように支援するための奨学金制度を創設する。

◆学部教育の段階

本学の学生として共通に期待される学びの基幹を育成するための全学組織である「基幹教育院」、教育課程及び教育方法等の改善、高大接続・入試改革等の教育改革並びにキャリア教育の開発等を推進するための全学的な教学マネジメント組織「教育改革推進本部」と、全12学部が連携し、

- 「ものの見方・考え方・学び方」を学ぶ「基幹教育」を通じて、学び続けることを幹に持ち、未知な問題や状況にも果敢に挑戦するスピリットと行動力を備えた「アクティブ・ラーナー」を養成
- 「ディシプリン（類型化された学問分野）ベースの専門知識・技術」と「共創学部の専門性（異なる学問分野の学知を組み合わせた共創的課題解決力）」の2種の専門性を深化・融合させる。

などの取組を進め、学部・大学院の新たな連携教育モデルを構築する。

また、経済的支援の充実に加えて、学内財源や「トビタテ！留学JAPAN」をはじめとする学外の助成制度を活用して、海外大学等への留学機会を提供し、多様な環境の中で学修させるなど、優秀な日本人学生、留学生の教育環境の充実を図る。

◆大学院教育の段階

本学の大学院で行うべき今後の教育改革の実行方針である「大学院教育改革指針」の下、

- 大学教員による最先端・独創的研究に基づく大学院教育及び産業界をはじめとする社会のニーズに対応した大学院教育の展開
- 本学独自の学府・研究院制度の特長を最大限に活用し、新たな学問領域の創出など「学問の多様性」への挑戦として、特定の専門性を学問基盤としつつ、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
- より客観性のある学位審査体制（主指導教員と主査を別にする、QE等による多段階審査、外国人教員、学外専門家の審査への参加など）の確立による学位の質保証
- 社会に点在する既知の知識をつなぎ解決策を模索する「共創」の理念の下に、学内外の人材の登用による大学院教育の「担い手」の多様化（優秀な若手研究者の育成・活用促進を含む）、異なる社会的・文化的背景、専門性をもつ大学院教育の「受け手」の多様化の促進

などの取組を進める。

特に、博士（後期）課程においては、「博士課程学生就学・キャリア支援共同研究プログラム」により、博士論文テーマに沿った共同研究を民間企業等と主体的に行い、共同研究費による経済的支援を受け、学生のキャリアパスの形成を図る。

さらに、若手研究者（助教・ポスドク）を積極的に登用し、大学教育への積極的参画を通じて、次代の研究をリードする研究者の育成・活用につなげ、経済的支援の充実に加えて、学内財源の集約化と補助金を組み合わせて、優秀な大学院生やポスドクを対象とする研究助成制度を拡充し、自由な発想に基づく研究を推進する。

3. 経営改革構想実現に向けたこれまでの成果・実績

◆主なガバナンス改革

- 教育研究組織の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度を導入し、評価結果に基づき、複数部の局での組織改編や全学の資源配分方針の見直し等、将来構想とその実現に向けた取組を実施。特に、ミッションの再定義や、自己点検・評価等による現状分析、機能強化の視点等を踏まえ、総長のリーダーシップにより、人文社会科学分野等の再編成の検討を実施。

文系4学部（文、教、経、法）が協働して行う「学部横断型副専攻プログラム」を開始し、異分野融合により新たな研究分野の創発等を目指す「人社系協働研究コモンズ」を構築。

- 「大学改革活性化制度」「全学管理人員制度」「総長裁量ポスト」により、大学及び部局の将来構想を踏まえつつ、大学として戦略人員配置を実施。
- 教育課程及び教育方法等の改善、高大接続・入試改革等の教育改革並びにキャリア教育の開発等を推進するための全学的な教学マネジメント組織「教育改革推進本部」を設置。
- 大学の今後の発展を担う次世代の教員を総長補佐として指名。研究、教育、ガバナンス等の全学的な将来構想を議論し、総長に助言する体制を確立。
- 総長及び執行部支援の一環として、大学のIR情報を一元化する仕組みの構築と、それを活用した迅速大胆な機能強化改革を進めるため、「IR室」を設置。

◆主な教育改革

- 「ものの見方・考え方・学び方」を学ぶ「基幹教育」を通じて、学び続けることを幹に持ち、未知な問題や状況にも果敢に挑戦するスピリットと行動力を備えた「アクティブ・ラーナー」を育成する新たな学士課程教育である「基幹教育」の開始。
- 全学生のPC必携化を実施し、M2B（みつば）学習支援システム等を用いて、学習活動のプロセスを記録することにより教育ビッグデータを構築し、それを分析する、ラーニングアナリティクスを実践。
- 既存の学問分野の枠を超えて、幅広い知識と高度なコミュニケーション能力により、多様な学知を組み合わせる課題解決に取り組む人材を育成する「共創学部」の設置。
- 博士論文テーマに沿った共同研究を民間企業等と主体的に行い、共同研究費による経済的支援を受け、学生のキャリアパスの形成を図る「博士課程学生就学・キャリア支援共同研究プログラム」を開始。
- 学力の三要素を踏まえた多面的・総合的な選抜方法への転換を図るため、21世紀入試発展型、高大連携型、国際型、学力重視型の4類型による新たな入試制度「新入試QUBE」を導入し、共創学部で先行実施。

◆学内資源（ヒト、モノ、カネ、スペース）の最適化を図る「機能強化システム」

- 「ヒト」では、持続性のある強靱な改革スキームである「大学改革活性化制度」、総長が必要と認める大学全体の業務等に人員を配置する「全学管理人員・総長裁量ポスト」により大学として戦略的人員配置を促進。特に、大学改革活性化制度では、平成23年度以降、215件の改革計画が申請され、69件の改革計画を採択し、146人（教員数全体の約7.1%〔H30.5.1現員数2,072名〕）の教員ポストを再配置。
- 「モノ」では、学内で保有する研究機器・設備の全学共同利用を促す「全学プラットフォーム」の構築として、「機器共用促進支援室」を設置し、共通機器の効率的な運用を開始。
- 「カネ」では、大学の戦略を推進する「総長裁量経費」の拡充（16億円→40億円）と経費の戦略的組換えの実施や、外部資金獲得のための「ファンドレイザー」配置、社会に呼びかけ広く資金を集める「クラウドファンディング」等を導入。その他、九州地区の国立大学法人及び高等専門学校が連携して、高圧電力及び低圧電力に関する全国初の共同調達を実施（全体で1億7,500百万円の経費削減見込）。
- 「スペース」では、施設等は大学全体の共有財産であるという意識の下、総長のリーダーシップにより、キャンパス全体の教育研究活動に対応した適切な施設等の確保、効率的なスペース管理・運用を行う「施設・設備マネジメント」を確立。

◆主な人事制度改革

- シニア教員を中心とした退職手前払い分を含めた年俸制を導入し、科学研究費補助金等の実績を踏まえた業績評価を実施。（平成29年度末年俸制教員：292人）
- 他大学（海外大学含む）、独立行政法人、民間企業とのクロスアポイントメント制度を導入。（平成29年度末クロスアポイントメント制度適用教員：9人）
- 優秀な若手人材の定着及び雇用促進を目的に、出産や育児、介護により教員が長期休業を

取得する際に支援教員を配置する「長期休業支援制度」を導入。

○同居を望む研究者同士の夫婦を本学に同時又は連続して採用することにより、真に優秀な研究者の確保及び定着を図ることを目的とする「配偶者帯同雇用制度」を導入。

○教員の専門分野に関する教育研究の更なる向上と飛躍を図るため、教員が行う教育、大学運営等の業務を一定期間免除し、自主的調査研究を行える「サバティカル制度」を導入。

4. 本事業終了後における取組の持続性の担保

総長の強力なリーダーシップの下、全学が一体となって、人事給与マネジメント改革に取り組む、「機能強化システム」等の強力な既存システムの不断の見直しにより学内資源を継続的に確保する。

これまで本学では、部局の将来構想に基づく組織改革の実現に必要な教員ポストを審査・措置する「大学改革活性化制度」により、優先度の高い改革計画の実施に必要な教員数全体の約7.1%に当たる教員ポストの再配置を行ってきた。「大学改革活性化制度」は、「九州大学ルネッサンスプロジェクト」の実現に向けた大きな核となる制度の1つであり、部局の強み・特色等の伸長に必要な人員提案型に一部変更し、採択計画に対する教員ポイント（5年時限）を措置することで、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」の雇用に必要な教員ポイントを事業終了後も確保可能である。

一方で取組を持続するための予算確保も重要である。本学は、学内予算編成において、一律的に配分してきた従来の硬直的な予算構造を既に見直しており、例えば、教育研究の必要最低限の基盤的な経費は維持する一方で、大学全体の活性化に貢献する部局に対して重点的な配分を実現するために、部局の活動状況を評価する指標を拡大し、指標に基づき配分する予算額を大幅に拡充（H27年度：2.6億円→H28年度以降：10.8億円）して、総長裁量経費として戦略的な経費配分を行っている。

また、研究大学としての機能強化を図るため、従来の間接経費の配分割合を見直し、研究の高度化や若手研究者の育成等に対応する「研究活性化支援分」（H28年度以降：2.8億円）を設け、実施する取組が真に競争的資金等の自己収入を戦略的に獲得する仕組みとなっているか、大学全体の学術研究環境の整備や研究の多様性を推進する仕組みとなっているか検証し、戦略的な配分も行っている。この様な学内予算配分の最適化を継続実施することで、事業終了後の予算の継続確保も可能である。

この様な実績を十分踏まえ、実現可能な学内資源の持続的最適化を実施し、さらに、学部教育から研究者育成までの一体的取組を推進することにより、大学としての持続的な研究力の強化と研究生産性の向上が図られ、共同研究・受託研究などの外部資金や、寄附金の獲得増加などが見込まれ、これらを一体的に活用することで本取組の持続が十分可能である。

5. 達成すべき成果目標及び具体的な評価指標（KPI）

教育面と研究面の現状分析と、QSランキングにおいて100位以内にランクインすることを当面の目標としていることを踏まえ、本学が世界に冠たる研究・人材育成の国際的拠点大学として飛躍するために、経営改革構想の実現に係る成果目標として「持続的な研究力強化による研究生産性の向上」を掲げる。また、本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標としては、「研究者の年齢構成適正化と次代の研究をリードする多様で秀逸な研究者の確保」と、その実現に必要な「人事給与マネジメント改革の断行」を掲げ、本学の現状値を定量的に上回るKPIを設定する。

特に、第4期に世界最高水準の教育研究の展開を目指す国立大学法人として、QSランキングの50～100位にランクインしている大学のうち、本学と大学間交流協定を締結しているアジアの非英語圏の国立・公立大学をはじめ、大学としての歴史や規模、医学部・病院を有する研究型総合大学の4大学（上海交通大学、イリノイ大学、国立台湾大学、東北大学）とベンチマーキングを行い、研究力強化を測定するKPIとして「Top10%補正論文数の割合」と「国際共著論文の比率」を設定する。

(経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPI)

【成果目標】 持続的な研究力強化による研究生産性の向上

【KPI①】 Top10%補正論文数の割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
10.5%	11.0%	11.5%	12%以上

※「Top10%補正論文数」の定義

平成28年度の指定国立大学法人としての申請要件で設定された「Top10%補正論文数の割合」を踏まえ、「Scopus」に掲載されている論文（対象の論文種類は、NISTEPの算出方法に準じて Article, Review に限る設定）を基に「SciVal」で分析。NISTEPが算出した本学の平成28年度指定国立大学法人申請時のTop10%補正論文数の割合＝「9.10」をベースに、各年度の対象期間毎のTop10%論文比率による平均伸び率を算出し、KPIを設定。

○平成30年度 対象期間：2014～2018年

○平成31年度 対象期間：2015～2019年

○平成32年度 対象期間：2016～2020年

○平成33年度 対象期間：2017～2021年

【KPI②】 経常収益に占める外部資金の獲得割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
9.5%	9.8%	10.2%	10.5%以上

※「経常収益に占める外部資金の獲得割合」の定義

過去の財務諸表の経常収益、受託・共同研究収益の実績をベースに、対象期間における経常収益に占める受託・共同研究収益の割合の平均伸び率を算出し、KPIを設定。

○平成30年度 対象期間：2013～2017年度

○平成31年度 対象期間：2014～2018年度

○平成32年度 対象期間：2015～2019年度

○平成33年度 対象期間：2016～2020年度

【KPI③】 国際共著論文の比率

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
26.5%	28.0%	29.5%	31.0%以上

※「国際共著論文の比率」の定義

平成28年度の指定国立大学法人としての申請要件で設定された「国際共著論文比率の平均値」を踏まえ、「Scopus」に掲載されている論文（対象の論文種類は、NISTEPの算出方法に準じて Article, Review に限る設定）を基に「SciVal」で分析。NISTEPが算出した本学の平成28年度指定国立大学法人申請時の国際共著論文比率の平均値＝「20.9」をベースに、各年度の対象期間毎のTop10%論文比率による平均伸び率を算出し、KPIを設定。

○平成30年度 対象期間：2004～2018年

○平成31年度 対象期間：2005～2019年

○平成32年度 対象期間：2006～2020年

○平成33年度 対象期間：2007～2021年

【KPI④】 事業費に占める運営費交付金の割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
34.5%	34%	33.5%	33%未満

※「事業費に占める運営費交付金の割合」の定義

これまでの実績をベースに、各年度の財務諸表の運営費交付金、自己収入、補助金等収入、産学連携等研究収入及び寄附金収入等の合計額に占める運営費交付金の割合の平均縮減率を算出し、KPIを設定。

(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

【成果目標】 研究者の年齢構成適正化と次代の研究をリードする多様で秀逸な研究者の確保

【KPI①】 若手教員の割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
21%	24%	27%	30%以上

※「若手教員の割合」の定義

これまでの実績をベースに、本取組による各年度の計画を踏まえ、各年度末現在のテニユア教員に占める40歳未満の若手教員の割合を算出し、KPIを設定。

【KPI②】女性研究者の割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
14.3%	14.7%	15%	15%以上

※「女性研究者の割合」の定義

これまでの雇用実績をベースに、本取組による年度計画を踏まえ、各年度末現在の教員（有期・無期を問わずフルタイム雇用の者）に占める女性研究者の割合を算出し、KPIを設定。

【KPI③】外国人教員等数

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
858人	1,130人	1,220人	1,300人以上

※「外国人教員等数」の定義

これまでの雇用実績をベースに、本取組による年度計画を踏まえ、各年度末現在の外国籍の教員、外国の大学で学位を取得した日本人教員、外国で1年以上の教育研究歴のある日本人教員（有期・無期を問わずフルタイム雇用の者）の数を算出し、KPIを設定。

取組②

【成果目標】人事給与マネジメント改革の断行

【KPI①】年俸制教員の割合

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
17%	18%	20%	25%以上

※「年俸制教員の割合」の定義

これまでの実績をベースに、本取組による年度計画を踏まえ、各年度末現在のテニユア教員に占める年俸制教員の割合を算出し、KPIを設定。

【KPI②】クロスアポイントメント制度適用教員数

平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
10人	13人	16人	20人以上

※「クロスアポイントメント制度適用教員数」の定義

これまでの実績をベースに、本取組による年度計画を踏まえ、各年度末現在のクロスアポイントメント制度適用教員の数を算出し、KPIを設定。

6. 学長裁量経費・外部資金との連動

本事業の中で実施予定の取組について、本補助金では主に実施予定の取組を進める上での基盤となる環境整備を中心に活用し、取組そのものの実施・推進に係る経費については、事業終了後の持続性を視野に、総長裁量経費及び外部資金を基本的な財源として、連動させて取組を進める。