

平成 31 事業年度に係る業務の実績及び第 3 期中期目標期間（平成 28 ～31 事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

令和 2 年 6 月

国立大学法人
埼 玉 大 学



○ 大学の概要

(1) 現況

①大学名

国立大学法人埼玉大学

②所在地

埼玉県さいたま市

③役員の状況

学長 山口宏樹（平成 26 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日）

理事 4 人（うち 1 人は非常勤）

監事 2 人（うち 1 人は非常勤）

④学部等の構成

教養学部

経済学部

教育学部

理学部

工学部

人文社会科学研究所

教育学研究科

理工学研究科

⑤学生数及び教職員数

学部学生数：6,859 人（うち留学生数 155 人）

大学院生数：1,598 人（うち留学生数 355 人）

児童・生徒数：1,227 人

大学教員数：449 人

附属学校園教員数：88 人

職員数：219 人

(2) 大学の基本的な目標等

埼玉大学は、総合大学として、時代を超えた大学の機能である知を継承・発展させ、新しい価値を創造することを基本的な使命とする。

第 1 の基本目標として、埼玉大学は、次代を担う人材を育成する高度な教育を実施するとともに、多様な学術研究を行って新たな知を創造し、これらの成果を積極的に社会に発信して、存在感のある教育研究拠点としてより一層輝く。

第 2 の基本目標として、埼玉大学は、産学官の連携によって、知の具体的な活用を促進し現代が抱える諸課題の解決を図るとともに、地域社会とのコミュニケーションを積極的に図り、そのニーズに応じた人材を育成して、広域地域の活性化中核拠点としての役割を積極的に担う。

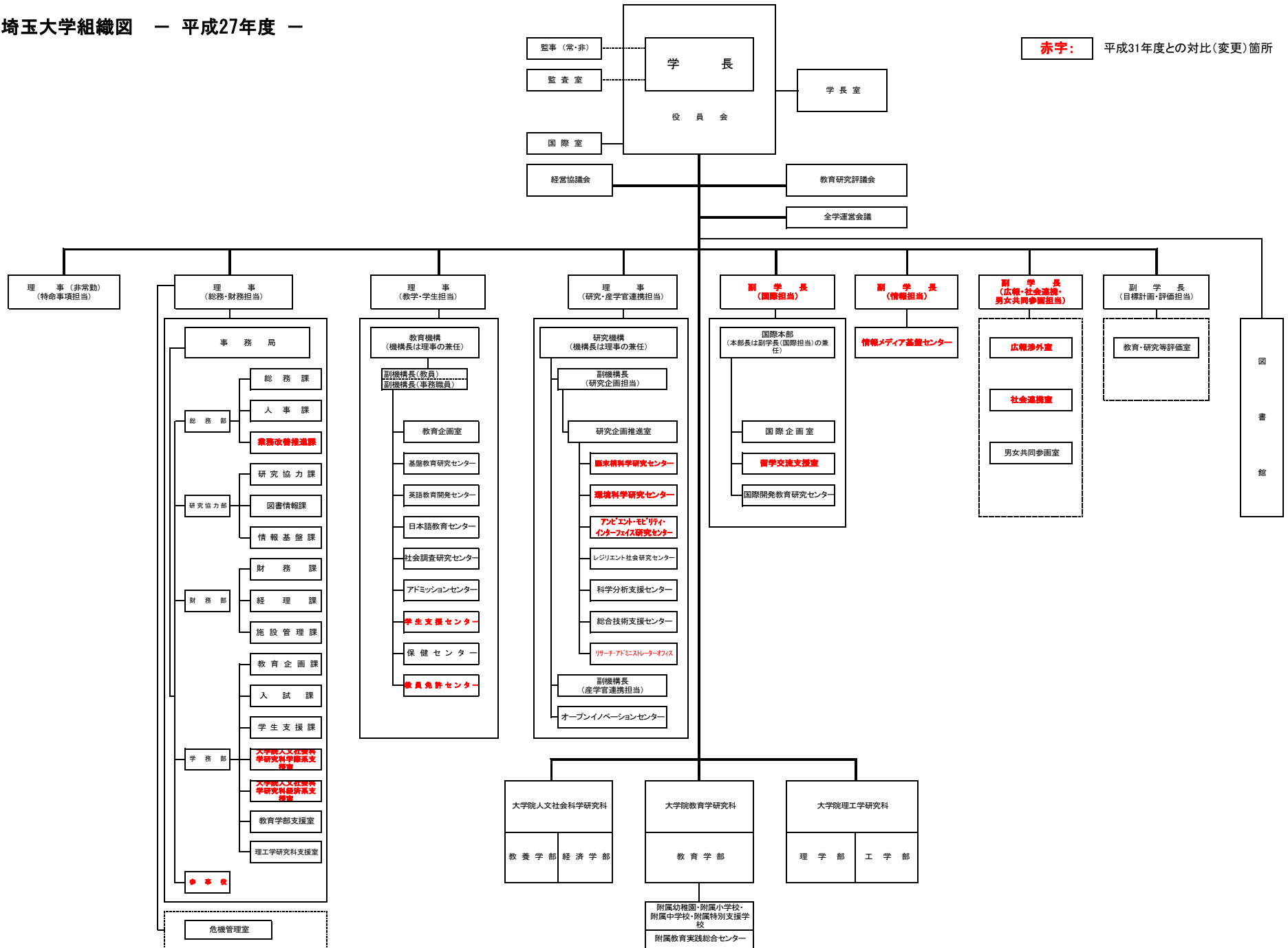
第 3 の基本目標として、埼玉大学は、海外諸機関との連携を推進して、多様なグローバル人材を育成するとともに、人類が抱える世界的諸課題に学術成果を還元し、国際社会に貢献する。

埼玉大学は、多様なニーズやリソースを持つ首都圏の一角を構成する埼玉県にあって、唯一の国立大学であるという特性を最大限に活かし、これらの基本目標の達成に向けてまい進する。

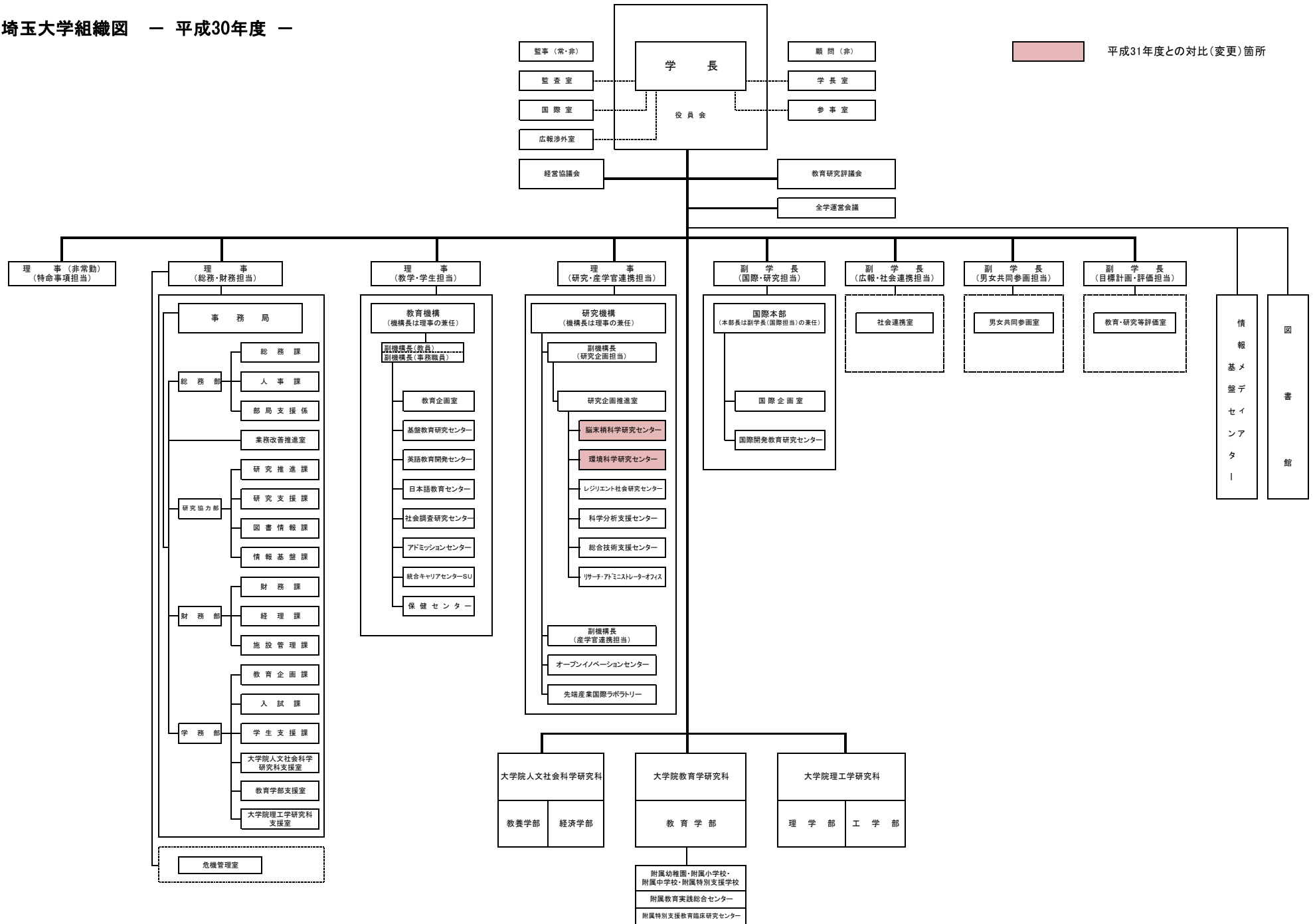
(3) 大学の機構図（組織図）

埼玉大学組織図 ー 平成27年度 ー

赤字: 平成31年度との対比(変更)箇所

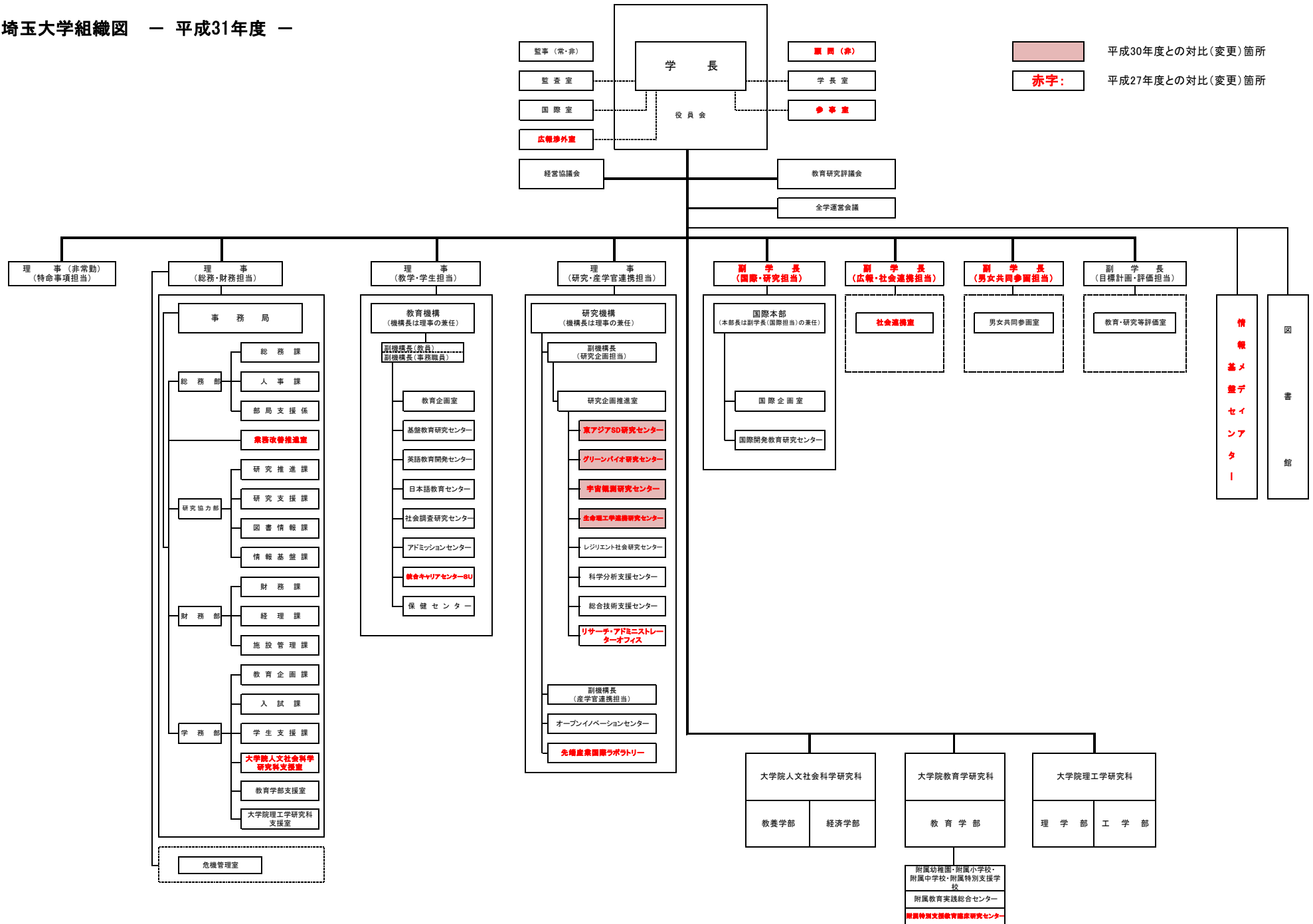


埼玉大学組織図 ー 平成30年度 ー



平成31年度との対比(変更)箇所

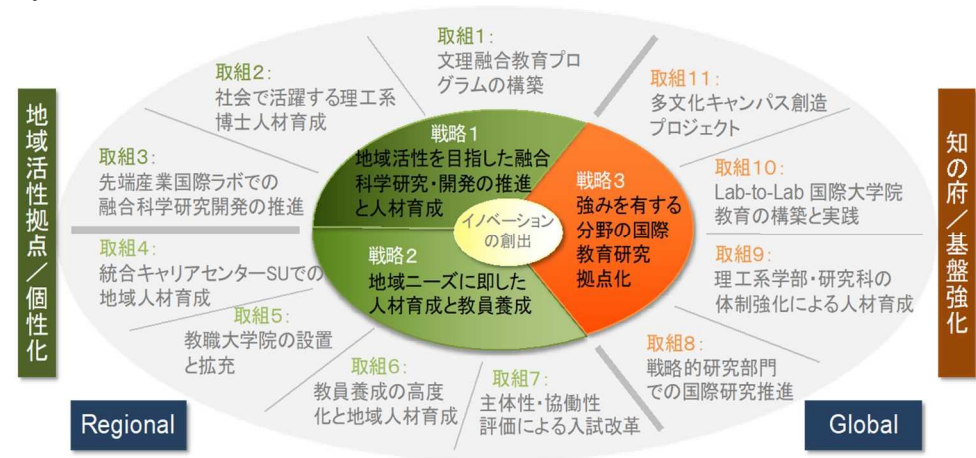
埼玉大学組織図 ー 平成31年度 ー



○ 全体的な状況

埼玉大学は、多様なニーズやリソースを持つ首都圏で、埼玉県下唯一の国立大学であるという特性を最大限に活かし、時代を超えた大学の機能である知を継承・発展させ、新しい価値を創造することを基本的な使命としている。この使命達成のために、学長のリーダーシップのもと、教育、研究、国際化、社会連携、広報、男女共同参画等を推進している。

第3期中期目標期間では、個性化につながる、さらなる機能強化を進めるため、ビジョンとして「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化～」を掲げた。文系・理系・教員養成系の全学部が首都圏埼玉の1キャンパスに集まり、多様な学生が集う大学の特性を活かし、強みと特色ある戦略的研究と融合科学研究により研究開発・教育拠点を形成するとともに、PBL (Project-Based Learning) 型文理融合教育によりイノベティブでグローバルな人材を育成して首都圏埼玉を活性化、日本及び世界に貢献することを目指し、取組を着実に進めていく。



1. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する目標を達成するための取組

○人文社会科学系人材養成の質的強化（取組8）

学部教育

教養学部、経済学部の両学部では、本学の国際化を牽引するグローバル教育を推

進している。ともに「ダブル・ディグリー・プログラム」を運用しており、教養学部では、活発な交流を続けている重要な交流協定校の一つであるアーカンソー州立大学ジョーンズボロ校と平成29年度にダブルディグリー・プログラム（DDP）に関する協定を締結した。平成31年度には、DDPより1名の日本人学生を派遣した。また、経済学部では、平成28年度からパリ第7大学とDDPを実施しており、平成31年度には、3名の外国人留学生を受け入れ、派遣学生1名がプログラムを修了した。経済学部の夜間主コースでは、平成27年度に入学定員を50人から15人に減員させるとともに、カリキュラムも新たに再スタートさせた。最長10年の長期履修制度、放送大学の科目履修、平日夜間開講を整備し、社会人が学びやすい制度としている。7～8割が現職学生（会社員、個人事業主、公務員等）で、3～7割の学生が長期履修制度を選択した。卒業生の進路は、現職復帰、進学、転職と多岐にわたり、新たな知識を身につけステップアップするという、学生の多様な要望に応えている。（年度計画1-3-2）

大学院教育

平成27年度に設置した人文社会科学研究科では、外国人留学生と社会人を積極的に受け入れ、多様性を重視した高度専門職の育成を行っている。国際日本アジア専攻では海外からの外国人留学生を積極的に受け入れ、グローバルリーダーを育成するために、すべての授業と論文指導を英語で行う「MAプログラム」と「MEconプログラム」を実施している。グローバル教育を推進するため外国人教員を積極的に配置し、平成31年度の同研究科の外国人教員比率は17.8%となり、国際性を兼ね備えた教員構成を実現している。英語による科目数は増加しており、平成31年度には、43科目、受講者数188人、両プログラム修了者数8人で、実績を積み重ね、世界に開かれた教育を展開している。なお、同研究科の平成28～31年度の外国人留学生比率は、平均で43%と高い水準となっている。経済経営専攻では、オフィスから通いやすい東京ステーションカレッジにおいて、平日夜間と土曜開講で学びやすい環境を整備し、積極的に社会人学生を受け入れている。博士前期課程では、博士後期課程への進学希望者向けの「インテンシブ・プログラム」、経済学・経営学の学び直しに対応した「課題研究プログラム」を整備し、多様なニーズに対応している。現職の入学率比率は、平成28年度以降、博士前期課程では7～8割、同後期課程では7～9割と高い水準を維持している。

教養学部、経済学部及び人文社会科学研究科では、学部学生が早期卒業し、引き続き大学院博士前期課程に進学する「学士・博士前期5年一貫コース」を平成29年度から実施している。同コースは、学士課程と博士前期課程を連結させた教育を行うことで、5年間で学士学位及び修士学位を取得することを可能とする。コース開始初年度は経済学部から2名がコースに参加した。2年目となる平成30年度は、教養学部から初めて1名がコースに参加し、経済学部では、コースに参加した2名が大学院入試に合格した。平成31年度には、コースに参加した教養学部生1名が大学院入試に合格した。同コースで計3名が人文社会科学研究科への進学を決定した。

○教員養成の質的強化（取組5、取組6）

学部教育

教育学部では、今後生じる少子化による教員需要の減少を見込み、平成27年度に続いて平成30年度に入学定員を50人減員させた。学生募集では、小学校コースと中学校コースに区分し、小学校コースでは入学後、分野毎の各専修へ配属決定させる制度を導入した。「教科専門科目」や各専修（分野）の授業では対応できない部分を補う科目（教育現場体験、現代的教育テーマの考察、教科共通の指導方法、教員採用試験等）として「キャリア科目」を展開するなど各学年に配置した実践的な授業を実施している。教員就職率は、第2期中期目標期間平均と比較し、平成28～31年度平均はほぼ同じ水準を維持した。

項目	第2期中期目標期間平均	H28～31年度平均
教員就職率	51.63%	49.67%

大学院教育

教育学研究科では、平成28年度に修士課程の入学定員減員と専門職学位課程の設置に伴う改組を行った。地域ニーズに即した教員養成の高度化を実現するため、教育学研究科において、組織改革とカリキュラム改革により、教員就職率を段階的に引き上げることとしている。カリキュラム改革は、修士課程においても実施し、平成28年度、フィールドワークを含む教育現場で研究する実践的な授業科目「教育実践力演習」を必修化した。同研究科の教員就職率は、第2期中期目標期間平均と比較し、平成28年から31年度平均は、増加した。

項目	第2期中期目標期間平均	平成28～31年度平均
教員就職率	56.3%	75.6%

○理工系人材養成の量的・質的強化（取組2、取組9）

学部教育

学内資源の再配分として教育学部の入学定員を活用し、平成30年度に工学部の入学定員50人増を伴う学部改組を行った。学科横断型の教育プログラムとして、「イノベーション人材育成プログラム」を導入した。工学と社会科学の融合教育により、社会ニーズを分析し、課題解決に向けた要素技術の統合・システム化やマーケティングなどによる社会実装に秀でた工学系人材の育成を目的としている。社会における科学技術イノベーションの実現に必要な3つの段階（①研究開発戦略の策定、②研究開発の実施、③研究開発の実装）を、一連の流れとして総合的・包括的に修得した技術者を育成するための教育プログラムである。

大学院教育

社会のニーズに対応し、平成26・28年度に博士前期課程の入学定員をそれぞれ50人増員させた。博士後期課程では、「社会で活躍する理工系博士人材」教育を実現するため、平成28年度、民間企業からクロスポイントメントにより雇用した実務家教員2人による教育を導入した。産業界との連携体制を構築し、体験型実践教育を通じて社会的ニーズの高い人材を育成することを目的としている。

平成30年度には、文部科学省科学技術の社会実装教育エコシステム拠点形成事業に採択され、工学×経済経営系メジャー・マイナー6年一貫教育プログラムの開発を進め、学士課程で導入したイノベーション人材育成プログラムの博士前期課程での設計、数理・データサイエンス科目や情報科学技術科目の設計などを行った。事業終了後の文部科学省による評価は、「AA：計画を超えた取組が行われ、本事業の目的は十分に達成されたと評価できる。」であり、大学院改組に向け検討を進めた。

○全学的な人材育成強化（取組1）

課題解決に向けて分野横断的に協働できる人材の育成に向けて、学生が人文社会科学・自然科学の学問領域を超え学際的に学び、それぞれの専門性を軸に協働して課題解決力を育む教育体系の整備に関する検討を進めた。現在の基盤科目、外国語科目を「教養・スキル・リテラシー教育」とし、科目群を、大分類として人文学、社会科学、科学技術、外国語、数理・情報、グローバル・シチズンシップの6分類に再編し、その下に18の中分類を設け、大分類、中分類それぞれにワーキング・グループを設置し、教員を配置する体制を構築する。令和4年度の開始に向けて準備を進めている。

○統合キャリアセンターSUでの人材育成（取組4）

地域ニーズに即した人材を輩出するためには、埼玉県や地域企業と連携し、地域や企業をフィールドとした課題解決型の教育を実施していく必要がある。平成 28 年度に埼玉県の補助事業を受託後、インターンシップ先の企業を開拓し、「課題解決型プログラム」を開始した。開始の際には、統合キャリアセンターSU にインターンシップ科目を担当する専門職（スーパーバイザー）を配置した。本科目のノウハウを展開させ、JR 東日本と連携した「JR 東日本課題解決型長期インターンシップ」、埼玉県内企業・団体と連携した「埼玉県課題解決型長期インターンシップ」を拡充した。

○主体性・協働性評価による入試改革（取組 7）

学生が人文社会科学・自然科学の学問領域を超え学際的に学び、それぞれの専門性を軸に協働して課題解決力を育む教育体系の整備に関する検討を進めており（取組 1）、「主体性・協働性」を入学試験で評価するための制度を平成 27 年度に全学的に検討した結果、令和 3 年度までに、大学全体として「多面的・総合的に評価する入試」の割合を 30%まで引き上げることを決定した。平成 28 年度以降、各学部でそれぞれ、一般入試での小論文や面接による評価、特別入試（推薦・A0）での推薦書、調査書、志望の理由、面接等による評価を拡大させ、着実にその割合を増加させている。

年度	割合
平成 28 年度	9.8%
平成 30 年度	25.8%
平成 31 年度	25.7%

（2）研究に関する目標を達成するための取組

○戦略的研究部門での国際研究推進（取組 8）

強みを有する研究分野への資源集中による研究力強化を目的として、理工学研究科に戦略的研究部門（グリーン・環境領域、ライフ・ナノバイオ領域、感性認知支援領域）を設置しており、研究力の高い教員の確保、URA オフィスによる戦略策定・外部資金獲得支援など、様々な重点支援を行っている。

平成 30 年度には、同部門の過去の活動実績、成果、今後の研究計画について評価し、令和 3 年度まで活動を継続させることが妥当と判断し、継続することとした。重要指標として掲げる国際共著論文比率、一人当たりの外部

資金獲得額の数値は増加し、活発な研究活動を裏付けるものとなっている。

平成 29 年度には、JAXA との連携により国家プロジェクトに参画する教員を中心とした新たな研究領域である X 線・光赤外線宇宙物理領域を設置した。

さらに、平成 31 年度には、理系・文系の垣根を越えた文理融合型の研究チームでの活動を基礎とした「東アジア SD 研究領域」を人文社会科学研究科に新設した。本学初の文理融合研究領域で、東アジアを研究フィールドとして、経済系、人文系、理工系の教員で構成される。

部門・領域の再編・新設や基礎研究から応用・実用化研究への橋渡し機能を強化し、同部門・領域から産み出される基礎研究の研究成果を最大限活用するためには、基礎研究から研究開発・応用研究を一体的にマネジメントする体制を構築することが必要である。応用・実用化研究のマネジメントでは、研究機構に設置した先端産業国際ラボラトリーが多く知見を有する。この知見を異分野へ応用する。研究機構に基礎研究の機能を付加し、研究の一体的マネジメントを実現させるため、平成 31 年度に、同部門・領域と密接に関係する複数の研究センターを研究機構の下に集約した。

項目	①平成 28 年度	②平成 31 年度	②÷①
国際共著論文比率	33%	54%	1.6
一人当たりの外部資金獲得額	5,017 千円	6,716 千円	1.3

（3）社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標を達成するための取組

○先端産業国際ラボでの融合科学研究開発の推進（取組 3）

地域活性拠点として、平成 28 年度に地域産学官金の協働インターフェースとして、先端産業国際ラボラトリーを設置した。共創型ワークショップスペースでは、異業種間や産学官セクター間などの壁を越えた人的ネットワークの場を提供し、先端産業インキュベーション・スペースでは、研究開発・試作・製品化・事業化を一貫して行い、地域産業人材を育成するとともに、新産業創出・標準化事業を通じて広く社会に成果を還元し、地域社会の発展に貢献している。共創型ワークショップ・セミナー参加者、インキュベーション・スペース入居企業数は設置以後増加しており、活発な活動を継続している。

当初の計画では、国際的な産業技術動向の把握、海外研究機関とのネット

ワーク構築を目的とした「国際連携研究開発スペース」を令和2年度に設置することとしていたが、さいたま市とドイツ・バイエルン州の産業交流協定を活用した企業の海外進出支援、国内外の自治体や企業を交えた国際産学官金連携の具体的な進捗があったことから、計画を1年間前倒して、平成31年度に設置した。地域連携・国際連携クラスターの形成・GNT（グローバル・ニッチ・トップ）企業の創出支援を行っている。

年度	共創型ワークショップ・セミナー		インキュベーション・スペース
	開催回数	延べ参加人数	入居企業数
平成28年度	26回	944人	3
平成29年度	37回	1,662人	5
平成30年度	26回	1,032人	10
平成31年度	32回	1,423人	11

(4) グローバル化に関する目標を達成するための取組

○Lab-to-Lab 国際大学院教育の構築と実践（取組10）

平成26年度より継続して、意欲と能力の高い大学院生を対象として科学的戦略能力と国際化対応力の体系的・主体的な獲得を支援する「Lab-to-Lab 国際大学院教育プログラム」を海外協定校との連携の下に構築し、研究室間レベルでの共同教育・研究を実践している。本プログラムの実施には、海外協定校との連携が欠かせないことから、積極的にその拡大に努めてきた。研究室間の交流を基礎として、交流協定校数は、平成28年5月時点で119校から令和元年5月時点には169校に増加した。国・地域別の比率では、欧州、アジアの比率が増加する一方、北米の比率が低下し、多様性を向上させた。

○多文化キャンパス創造プロジェクト（取組11）

外国人留学生の受入れを増加させ、多文化キャンパスを創造し、留学生と日本人学生の相互啓発・協働型の交流や日本人学生の海外派遣を促進させる。また、留学から帰国した日本人学生も含め、留学を経験しない学生に対しても学内においてグローバルな素養を涵養する。

そのため、留学生の受入れでは、学部・研究科での英語による授業科目の増設やサマープログラム実施のための整備を行った。英語による授業科目数では、平成28年度158科目から平成31年度146科目へと推移している。受入外国人留

学生は、令和3年度の目標値800人に向けて、主に大学院生、特別科目等履修生を中心に増加し、順調に推移している。

項目	H28	H29	H30	H31	R2	R3
目標値	675人	705人	735人	765人	790人	800人
実績値	676人	746人	770人	797人	—	—

海外派遣学生では、学部・大学院でのダブル・ディグリー・プログラムの他、経済学部グローバル・タレント・プログラム（学部プログラム）やグローバル・ユース・プログラム（全学的プログラム）、海外インターンシップ事業、モナシュ大学海外研修プログラム、デ・ラ・サール大学語学研修プログラムなどその他様々な人材育成プログラムを実施している。そのための説明会も適宜実施している。海外派遣学生数は、令和3年度の目標値300人を上回った。

また、留学先の大学で取得した単位（16単位以上）が帰国後、日本の大学で認められた学生数では50位で、国立大学では3位に位置した。

（大学ランキング2020 版朝日新聞出版）

項目	H28	H29	H30	H31	R2	R3
目標値	—	—	—	—	—	300人
実績値	237人	324人	352人	316人	—	—

グローバル・キャンパス構築のための学内環境を整える一環として、混住型国際学生寮を設置した。平成25年から埼玉大学基金の「埼玉大学インターナショナルレジデンス（国際学生寮）新設事業」として募集を開始し、多くの方々からの支援により実現できたものである。地域社会へ有為な人材を輩出することを通じて、還元していく。

2. 業務運営・財務内容等の状況

- (1) 業務運営の改善および効率化に関する目標…特記事項（P.32）を参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標…特記事項（P.43）を参照
- (3) 自己点検・評価および情報提供に関する目標…特記事項（P.50）を参照
- (4) その他の業務運営に関する目標…特記事項（P.58）を参照

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 1</p>	<p>イノベーション創出と地域活性を目指した融合科学研究・開発の推進と人材育成</p>
<p>中期目標【13】</p>	<p>○強みや特色のある研究成果を生むための効果的な研究実施体制の整備を行う。</p>
<p>平成 31 年度計画 【13-2-1】</p>	<p>○文理融合など学際領域研究を推進するための方策を、継続して関係部局の協働により検討し、研究プロジェクトを企画する。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>文理融合など学際領域研究を促進するため、学内への公募周知を積極的に行い、「バイオマス残渣の有効利用と環境負荷の削減」や「東アジア・メコン地域の連携と発展の持続可能性」に関する研究など、分野を共にする教員により共同で企画されたプロジェクト 14 件を支援した。顕著な成果が見込まれるプロジェクト 3 件は継続的に支援した。支援したプロジェクトの中から外部資金の獲得に繋がった事例が 3 件で支援の成果が見られた。また、支援したプロジェクトをもとに文理融合研究等の見地から東アジアの研究を推進する東アジア SD 研究センターを研究機構に設置し、プロジェクトから組織化へ発展する成果が出た。同センターにおいては、東アジア SD 研究に関わるワークショップを人文社会科学研究科及び理工学研究科の共同参加により開催し、研究成果をディスカッションペーパーとして掲載（年度中 7 本の掲載と査読付き雑誌への掲載）し、複数の外部資金（民間助成金）を獲得した。</p>	
<p>中期目標【18】</p>	<p>○強みや特色のある研究力の強化と、自治体・企業・地域社会との連携による、事業化・起業等を見据えた応用研究・開発力の強化を一層推進し、首都圏地域社会の活性化に資する。</p>
<p>平成 31 年度計画 【18-2-1】</p>	<p>○先端産業国際ラボラトリーにおいて、共創型ワークショップやセミナーを開催するとともに、インキュベーション・スペース等の活用により、事業化・起業等を見据えた産学官金の連携による取組を推進する。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>共創型ワークショップおよびセミナーとして、ヘルスケア・イノベーション・ワークショップ（8 回：参加者数延べ 478 名）、AI/IoT 技術を活用したロボット開発人材育成実践セミナー（人工知能関連技術動向ワークショップを含む。）（12 回：参加者数延べ 320 名）、高大連携研究インターシップ（1 回：参加者数延べ 26 名）、オープンラボ 2019（1 回：参加者数延べ 214 名）、メディカル・イノベーション・ワークショップ他（4 回：参加者数延べ 312 名）、先端ラボ・イブニングサロン（6 回：参加者数延べ 73 名）を実施した。また、インキュベーション・スペースに数多くの企業が入居し（入居企業数 11 社）、産学官金連携による研究開発・事業化に向け、代表的なものとしては以下の取り組みを実施している。</p> <p>○高視認性・低疲労型自動車内装照明用 LED システムの研究開発・事業化 自動車の内装照明用の光源として用いられる LED の色バラツキを低減するとともに、視認性向上や疲労低減機能を付加するために蛍光体層を研究開発した。これらの研究開発成果をもとに自動車速度計器や照明システムを試作し、自動車関連展示会で試作品を展示公開するとともに、製品化に向けて検討を進めている。</p> <p>○AI 技術を用いたがん細胞診断支援システムの研究開発 機械学習を用いたがん細胞の可視化による細胞診支援システムを研究開発し、深層学習による検出器の開発に着手するために必要ながん画像データベースを構築した。深層学習（畳み込みニューラルネットワーク）を用いたがん細胞の検出とその可視化を行う手法について研究開発を行い、これらの要素技術を統合する形で AI 大腸がん病理診断支援システムを試作した。試作した病理診断支援システムについて、医療機関での実証実験（試験運用）を実施し、病理医による評価を得た。その研究開発、試作、実証実験の成果を踏まえ、医療機器メーカーとともに、製品化に向けて検討を進めている。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

ユニット 1	イノベーション創出と地域活性を目指した融合科学研究・開発の推進と人材育成
中期目標【27】	○学長がリーダーシップを発揮しながら、学長のビジョンに基づく、学内資源を戦略・重点的に配分し、一層の機能強化を推進するための仕組みを構築する。
平成 31 年度計画 【27-1-1】	○学生センター設置後の検証結果による事務組織の構築に基づき、職員の再配置等を実施する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 働き方改革関連法の施行に伴う裁量労働制教員の勤務時間管理を行う学生センターの業務増加に対応し、平成 31 年 4 月に総務部人事課から総務部部局支援係（学生センター）へ常勤職員を再配置し、1 名増員し、裁量労働制教員 448 名の適正な管理を行う体制を整備した。	
平成 31 年度計画 【27-1-2】	○学長ビジョンに基づく学内資源の再配分を確実に行うため、予算全体の見直しを行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 学長のリーダーシップのもと、各部局の予算内容について横断的に比較、見直しを行い、重点事項に再配分を行うため、昨年度に引続き、全学予算委員会（学長：委員長、構成員：部局長）を設置した。部局予算を含む大学全体の予算案を審議し、令和 2 年度予算では、前年度の教育研究等の取組・成果等を考慮しつつ、教育研究環境の整備や学生支援の充実などの財源を確保し、学長裁量経費等の増額を図った。また、全学的な観点からの適正配分を考慮し、各部局の特色・取組を反映した予算案を作成した。	
平成 31 年度計画 【27-1-3】	○学内資源の再配分等に資する I R を活用した財務分析方法等の調査、検討を行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 I R を活用し運営費交付金算定の新たな評価・資源配分の仕組みに関して、翌年度以降の数値に関するシミュレーションを行い、それに基づく収入その他の変化も含めて、調査・検討を行い、第 4 期中期計画期間までの財政状況について検証を行った。	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 1</p>	<p>イノベーション創出と地域活性を目指した融合科学研究・開発の推進と人材育成</p>
<p>中期目標【28】</p>	<p>○優秀な若手教員の増員や教員の流動性向上などにより教育研究の活性化を図るため、適切な業績評価体制に基づく年俸制の積極的な導入及び混合給与（クロスアポイントメント）の導入等を推進する。</p>
<p>平成 31 年度計画 【28-3-1】</p>	<p>○混合給与（クロスアポイントメント）等による人事・給与システムの弾力化を促進するとともに、企業人実務家教員を登用したことによる学内外協働教育研究の進展の検証を行う。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>平成 31 年 4 月から大学院理工学研究科の教員 2 名が、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所及び国立大学法人筑波大学における研究開発に従事するため、両機関とクロスアポイントメントに関する協定を締結した。</p> <p>また、専門だけに偏った知識・技術の習得だけでなく幅広い知識・技術の習得とその活用法を学修させることで高い実践力を持つ人材の育成を目的として民間企業から登用している実務家教員による PBL 型の講義を実施し、講義の効果の検証を受講者数と授業評価アンケートを行ったところ、4 コマの講義に対して総受講生は 135 名に及び、理工学研究科の入学定員に対して 33% の受講率となった。また、「実際に必要とされる知識を学べた。素晴らしい授業だと思った」など、受講生から非常に高い評価コメントが寄せられた。</p> <p>加えて、授業評価アンケートにおける総合評価では、当該 4 コマの講義は 5 点満点中、それぞれ 4.53、4.68、4.63、5.00 のスコアであり、受講生の総合評価も非常に高かった。</p> <p>この他、学部向けに開講した科目では、15 名が受講し、5 点満点の授業評価を受けた。検証の結果、実践教育が高い水準で実現できたことを確認した。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 2</p>	<p>地域ニーズに則した人材育成と教員養成</p>
<p>中期目標【6】</p>	<p>○今後の社会の形成者として必要な態度・素養と主体性・協働性等の行動性向を身に付けられるように、学生の実態を把握しつつ、体制を整備し適切な支援活動を行う。</p>
<p>平成 31 年度計画【6-1-1】</p>	<p>○統合キャリアセンターSUは、学生を対象とした修学や生活に関する調査結果を分析し、「今後の社会の形成者として必要な態度・素養と主体性・協働性等の行動性向」を身に付けることに繋がっているかの検証をし、学生の支援活動をさらに充実させる。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>社会の形成者として必要な素養と行動性向を、24 種類の自立指向特性(大項目：成長力・対話力・思考力・実践力)のアセスメントで測定・可視化し、学修を含む学生生活全般を有意義で充実させること、また、将来社会人として自身の価値を提供していくために必要とされる行動を発見させて「自由な発想をしながら、物事に対して主体的に取り組んでいく」人材を育てることを目的に、基盤教育センターのキャリア担当教員とアセスメントテストを実施する企業が共同で開発したアセスメントテスト：VSAT 長所発見テストを実施し、令和元年度はトライアルとして就職活動中の希望する学部生・大学院生及び工学部の1年生、並びに社会人スキルのサンプルデータ収集のため協力企業8社の社会人200名を受検させた。</p> <p>テスト後は、受検学生に対して VSAT 解説セミナーを開催し、分析結果の読み方、自己の行動特性から見えた課題克服の方法や企業が求める人物像に照らして自己PRの展開方法等についてグループディスカッションを用いて説明した。このテストの結果は、教職員の学生支援、学生指導方法の改善に資するため学部生と大学院生のデータを比較・検証し、その結果を全学FD・SD委員会で報告した。</p> <p>また、就職支援として就職セミナーを開催し、社会人と共通指標で比較分析することができる利点を活用し社会人の成長を可視化した結果を学生が知ること、将来社会人として自身の特性を活用し価値を提供していくために必要とされる行動を発見するための講義を行った。さらに、VSATを受検した社会人が参加する業界・企業研究セミナーを開催し、個人に加えて組織・チーム単位での結果分析を活用し、組織における個人の就職後のキャリアの変容・自己成長の可能性を学び、自身の特性からキャリア形成を具体的に考えることで、学生の大学生活で成長へ向けてのテーマ設定をさせる講義を行った。このセミナーで得た成果を踏まえ、来年度に向けて、キャリア形成に資するインターンシップ科目・地域志向科目・課題解決型プログラムを受講した学生の教育効果の検証方法や、テスト結果を活用した就職活動支援の方策を検討した。</p>	
<p>中期目標【17】</p>	<p>○地域社会との連携を一層推進し、本学の教育により養成する多様な人材を、埼玉県をはじめとする首都圏地域社会に輩出する。</p>
<p>平成 31 年度計画【17-2-1】</p>	<p>○教員就職率、県内占有率の動向を把握するとともに、専門職学位課程（教職大学院）では授業をより実践的な内容とするため、実習指導において教員が実習校に出向いて、学校現場で指導する。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>埼玉県における小学校教員採用の県内占有率を調査した結果、平成 31 年度卒業 12.8%で、平成 30 年度卒業 13.0% (H29 卒業 11%、H28 卒業 10.0%) とほぼ同様で数値が伸びていないため、教員志望の高い学生の確保、教職支援の充実が必須と認識し、その検討を行った。教員志望の高い学生を確保する取組としては、オープンキャンパス等を通じて本学部の教員養成機関としての使命と特徴を伝えるべくつとめた。さらに教職志望を確認するための入試における面接試験の導入や、教職の仕事や魅力を伝えるために高校生を対象としたセミナーの開催等の具体的な検討を行った。「教職支援セミナー」では、学生の参加率と教員採用試験の合格率に相関があることを確認しており、この参加率を増加させることで教員採用率の向上が期待できるため、さらなる参加を促した。また、「一斉指導」では、2年次での指導回数を増やすことで、教員採用率の変化が期待できると見込み、指導回数を増加させることとした。これらの充実策と従来から継続して実施している取組を組合せ、教員採用率の向上を図る。教職大学院では、「理論と実践の往還」による実践的な授業内容を中心としているが、特に学校における実習（実地研究）では、実習先へ指導教員が隔週で訪問し、振り返り指導を行い、大学教員の指導の下、院生に主体的に報告、討論させた。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

ユニット 2	地域ニーズに則した人材育成と教員養成
中期目標【27】	○学長がリーダーシップを発揮しながら、学長のビジョンに基づく、学内資源を戦略・重点的に配分し、一層の機能強化を推進するための仕組みを構築する。
平成 31 年度計画 【27-1-1】	○学生センター設置後の検証結果による事務組織の構築に基づき、職員の再配置等を実施する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 別紙 P. 10 参照	
平成 31 年度計画 【27-1-2】	○学長ビジョンに基づく学内資源の再配分を確実に行うため、予算全体の見直しを行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 別紙 P. 10 参照	
平成 31 年度計画 【27-1-3】	○学内資源の再配分等に資する I R を活用した財務分析方法等の調査、検討を行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 別紙 P. 10 参照	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 2</p>	<p>地域ニーズに則した人材育成と教員養成</p>
<p>中期目標【30】</p>	<p>○人材育成の量的・質的強化を図るため、大学院課程を中心とした教育組織の見直しを行う。</p>
<p>平成 31 年度計画 【30-2-1】</p>	<p>○大学院改革WGを組織し、教育学研究科（修士課程及び専門職学位課程）の改革を検討し、改組に向けた準備を進める。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>修士課程で行っていた 10 の教科領域と学校保健、幼児教育の分野を専門職学位課程に移行し、教職大学院へ一本化することを決定した。教育プログラム、教育組織、教員配置等を設計するとともに、現職教員の派遣に関し教育委員会から要望された現職教員の短期履修制度の設計、他大学からの進学者を確保するために他大学との協議等を行った。令和 3 年度の設置に向けて検討を進め、関係書類の提出準備を進めた。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 3</p>	<p>文理融合の実践と強みを有する分野の国際教育研究拠点化</p>
<p>中期目標【1】</p>	<p>○文科系・理科系の学術分野を融合した教育プログラムを学士課程4年又は学士課程・修士課程6年一貫教育において実施するとともに、大学院課程を中心とした人材育成の質的強化を図り、幅広い視野と学術の専門基礎、専攻分野の専門性、優れた思考力・行動力等確かな教養を有する人材を社会に送り出す。</p>
<p>平成31年度計画【1-1-1】</p>	<p>○教育機構、各学部・研究科は、平成30年度に導入したポートフォリオシステムのアンケート実施機能を活用し常にステークホルダーのニーズを把握するとともに、見直した学士課程教育並びにカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーに沿った、4年又は6年にわたる文理融合教育等を2020年度から導入するための準備をする。</p>
<p>【平成31事業年度の実施状況】</p> <p>ステークホルダーのニーズを把握するために、学生アンケート（経済学部夜間主コース）や保護者向けのアンケート（教養学部）を実施し、その結果をもとに、新たな学士課程教育についての検討を行った。教育機構では、企業アンケートにおいて「教育で身に付けて欲しい能力」として文系・理系を問わず要望が高かった「コミュニケーション能力」「論理的思考力」及び「問題解決能力」を入学後の早い段階から意識させ涵養するための県内企業等と協働したグループワークやグループディスカッションを中心とした「課題解決型プログラム」の充実を図った。また、カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーを念頭に置きながら社会的ニーズを踏まえた教養教育の改革案を練るなかで、従来、外国語科目と基盤科目に大別されていた「基盤教育」を「教養・リテラシー教育」と改め、6つの大分類（「人文学」「社会科学」「科学技術」「外国語」「数理・情報」「グローバル・シチズンシップ」）で構成することとし、その下に中分類を設けそれぞれにおいて「教育方針」の作成や教養として学ぶ「普遍的な価値」、「現代的な価値」の設定を行った。なお、「数理・情報」については「初級レベルの数理・データサイエンス・AIを修得」に対応した全学部生共通の授業科目に加え、データの分析・活用方法を学ぶ応用基礎レベルの授業科目の開設の検討を行った。また、「グローバル・シチズンシップ」についてはSDGs、国際協力、異分野理解、ダイバーシティ、課題解決型PBL等、多様なテーマや手法による授業科目の開設について検討を行った。また、前年度に引き続き、企業アンケート、卒業生・修了生アンケート、卒業・修了時アンケートを実施した。</p>	
<p>平成31年度計画【1-1-2】</p>	<p>○「イノベーション人材育成プログラム」として、「技術者のための産業経営論」、「産業創成論」、「課題解決型演習 II」を開講する。また、2020年度より開講予定の「イノベーションとマーケティング」、「社会的意思決定論」、「課題解決型演習 I」の開講準備を進める。</p>
<p>【平成31事業年度の実施状況】</p> <p>「イノベーション人材育成プログラム」として、「技術者のための産業経営論」、「産業創成論」、「課題解決型演習 II」を開講した。また、令和2年度より開講予定の「イノベーションとマーケティング」、「社会的意思決定論」、「課題解決型演習 I」について社会課題に文理融合・異分野協働で取り組むことのできる科目の配置、教育内容、シラバス設計、教員配置などの開講準備を進めた。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット3</p>	<p>文理融合の実践と強みを有する分野の国際教育研究拠点化</p>
<p>中期目標【11】</p>	<p>○大学として強みや特色のある研究分野について、全国的な研究拠点として推進し、世界水準の研究分野へダイナミックに展開するとともに、学際領域をはじめとする多様性のある学術研究を推進する。</p>
<p>平成31年度計画 【11-1-1】</p>	<p>○大学院理工学研究科に設置した戦略的研究部門において、国際共同研究を推進するとともに、研究活動に必要な外部資金を獲得し、学術論文の被引用数の増及び国際共著論文の割合の増を図るなど、質の高い研究を推進する。</p>
<p>【平成31事業年度の実施状況】</p> <p>戦略的研究部門各領域とも質の高い研究を目指し、8件の国際共同研究を推進し、75件計218,845千円の外部資金を獲得し、110件の学術論文（うち国際共著論文96件、87%）を公表するなど国際共同研究の推進、外部資金の獲得、国際共著論文の発信等を行った。</p>	
<p>平成31年度計画 【11-2-1】</p>	<p>○リサーチ・アドミニストレーター（URA）オフィスにおいて、書誌情報及び外部資金の獲得状況等の調査・分析を行い、全国的な研究拠点や世界水準の研究分野となりうる強みや特色のある研究分野を特定するための検討を継続して行う。</p>
<p>【平成31事業年度の実施状況】</p> <p>書誌情報データ分析システムのWeb of Science や In Cites を用いた研究論文の評価、KAKEN データや本学独自データを用いた科研費の応募、採択、獲得状況の分析を行い、本学の強みや特色のある研究分野について状況を確認した。その他情報収集・分析では、科学技術政策・研究動向の分析や競争的資金に関する情報収集を行い、研究資金公募情報を周知するとともに学内説明会を開催し、希望する研究者には研究提案書作成支援、ヒアリング対策検討・支援を行った。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 3</p>	<p>文理融合の実践と強みを有する分野の国際教育研究拠点化</p>
<p>中期目標【20】</p>	<p>○専門分野に応じた有能なグローバル人材を育成するため、研究を通じた普遍的な国際教育プログラムを国際連携により深化させるとともに、戦略的に留学生の受入、派遣人数の飛躍的増加を図るため、地域活性化にも着目したキャンパスのグローバル化を促進する。</p>
<p>平成 31 年度計画 【20-1-1】</p>	<p>○教育機構、国際本部、各学部・研究科は、4 学期制（クォーター制）の導入を踏まえて、より留学しやすい環境・条件を整備する。また、英語による授業の拡大、留学生と日本人学生が共に履修するアクティブ・ラーニング授業科目等の開設、アカデミック・アドバイジング、カリキュラムの国際通用性の向上等を通じ、留学生支援体制の強化・充実を図る。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>大学の国際化による留学支援体制を充実するために、各専修に複数の留学担当連絡員の教員を配置し、留学中の学生と連絡を密にして留学先での学修や単位認定についてアドバイスをすることとした。</p>	
<p>平成 31 年度計画 【20-1-2】</p>	<p>○2020 年 4 月の入居開始に向けて、混住型の国際学生寮の整備を進めるとともに、運営方法を決定する。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>外国人留学生と日本人学生がシェアすることにより、学生の語学力向上、多文化理解に資するものとして混住型学生寮の整備を進めた。</p> <p>平成 31 年 2 月に着工された工事が、予定どおり 9 月に竣工し、居室内什器、カーテン、電化製品等の備品調達も進めるとともに、関連する学内規則の制定、運営方法を決定し、日本人学生・外国人留学生の入居者募集を行った。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 3</p>	<p>文理融合の実践と強みを有する分野の国際教育研究拠点化</p>
<p>中期目標【20】</p>	<p>○専門分野に応じた有能なグローバル人材を育成するため、研究を通じた普遍的な国際教育プログラムを国際連携により深化させるとともに、戦略的に留学生の受入、派遣人数の飛躍的増加を図るため、地域活性化にも着目したキャンパスのグローバル化を促進する。</p>
<p>平成 31 年度計画 【20-2-1】</p>	<p>○国際本部は、派遣先となる海外協定校の開拓、連携強化に引き続き努める。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>学生の派遣先となる海外協定校など 7 校を増加させた。また、短期海外研修プログラム実施のため締結したフィリピンのデ・ラ・サール大学で、2 年目の夏季語学研修プログラムを実施し 18 人が参加した。オーストラリアのモナシュ大学での語学研修を実施した。</p> <p>春季語学研修には 9 名が参加し、短期プログラムへのニーズに対応した。</p>	
<p>平成 31 年度計画 【20-2-2】</p>	<p>○国際本部は、奨学金制度説明会、危機管理セミナー、留学フェア等を開催し、プログラム参加者増加を目指す。特に、海外派遣経験者の活用により、留学情報の収集・提供を充実させるとともに、セミナー内容の充実を図り、派遣希望者のニーズに応える。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>留学への関心を高めるため、新入生ガイダンス実施時期に合わせて交換留学説明会を 4 月に開催するとともに、長期の留学先を選択するための留学説明会を年 4 回開催している。6 月に開催した留学説明会では 4 名の留学経験者によるパネルディスカッションを実施し、10 月の留学説明会では 2 名の留学経験者による留学体験談を紹介した。さらに、協定校から来日している学生やスタッフ（アメリカ・カナダ）による留学説明会特別編を 2 回実施した。参加者は延べ 484 名でそのうち約 300 名が令和 2 年度からの留学に向けて準備を始めるなど成果があった。</p> <p>なお、留学説明会を開催する際は、毎回アンケート実施し様々な質問等により留学希望者のニーズを把握し、説明会の実施内容に反映させている。</p>	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

ユニット 3	文理融合の実践と強みを有する分野の国際教育研究拠点化
中期目標【27】	○学長がリーダーシップを発揮しながら、学長のビジョンに基づく、学内資源を戦略・重点的に配分し、一層の機能強化を推進するための仕組みを構築する。
平成 31 年度計画 【27-1-1】	○学生センター設置後の検証結果による事務組織の構築に基づき、職員の再配置等を実施する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 別紙 P. 10 参照	
平成 31 年度計画 【27-1-2】	○学長ビジョンに基づく学内資源の再配分を確実にを行うため、予算全体の見直しを行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 別紙 P. 10 参照	
平成 31 年度計画 【27-1-3】	○学内資源の再配分等に資する I R を活用した財務分析方法等の調査、検討を行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 別紙 P. 10 参照	

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

<p>ユニット 3</p>	<p>文理融合の実践と強みを有する分野の国際教育研究拠点化</p>
<p>中期目標【30】</p>	<p>○人材育成の量的・質的強化を図るため、大学院課程を中心とした教育組織の見直しを行う。</p>
<p>平成 31 年度計画 【30-1-1】</p>	<p>○平成 30 年度工学部改組に連動して 2022 年度を目処に実施予定の理工学研究科改組を念頭に、大学院課程の一層の充実に向けて検討を継続する。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>平成 30 年度の工学部改組後に入学した卒業生が大学院に進学する令和 4 年度に理工学研究科を改組することを念頭に、6 年一貫教育を含む前期博士課程のコース編成や学生定員について検討を進めた。</p> <p>特に、工学部改組時に導入した科目群「イノベーション人材育成プログラム」は、文理融合・異分野協働により社会課題の解決に取り組む工学系人材の育成を目指すものであり、修士課程レベルにおける発展について検討を進めた。</p> <p>また、理工学研究科の博士課程では、社会の要請に応え、周辺領域にわたる知識を有し、国際通用性の高い人材を育てるため、実務家教員による「課題解決型特別演習」を引き続き実施した。</p>	

○ 項目別の状況

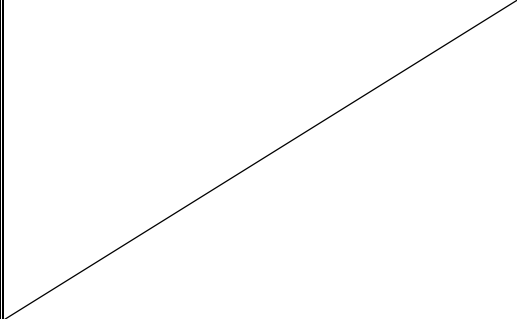
I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期目標	ガバナンス機能の強化に関する目標) ○社会の期待に応じてステークホルダーによる社会的評価を獲得するため、ガバナンス機能を強化し確立した体制のもと、役教職員が協働して持続的に自ら組織運営を改善・発展させる仕組みを構築し、トップマネジメントによる迅速な意思決定をもって戦略的で機動性のある大学の管理運営を行う。 ○監事監査及び内部監査を強化・充実し、監査結果に基づく運営改善提言を法人運営に反映させる。
	(戦略的な学内資源再配分に関する目標) ○学長がリーダーシップを発揮しながら、学長のビジョンに基づく、学内資源を戦略・重点的に配分し、一層の機能強化を推進するための仕組みを構築する。
	(人事・給与制度の弾力化に関する目標) ○優秀な若手教員の増員や教員の流動性向上などにより教育研究の活性化を図るため、適切な業績評価体制に基づく年俸制の積極的な導入及び混合給与（クロスポイントメント）の導入等を推進する。
	(男女共同参画の推進に関する目標) ○男女共同参画の推進に向けた取組み等を推進し、ワークライフバランスに配慮した職場の環境づくりを行う。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(ガバナンス機能の強化に関する目標を達成するための具体的措置) 【25-1】 ○学長のリーダーシップにより推進する大学マネジメントを支えるため、法人運営組織の役割分担の明確化、IRを管理し総合的な政策立案機能を有する学長室の強化・拡充、副学長・学長補佐機能の強化を行う。	【25-1-1】 ○学長のリーダーシップの下、戦略的な大学運営、政策立案等に資するため必要となるデータの集約・統合・分析を行う。	III		(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 第 3 期中期目標・計画期間を通じて、企画・立案・政策形成の機会へ提供するための調査、データ収集・分析・報告の機会の増加を図った。 平成 29 年度から FACTBOOK、IR レポートを継続的に発行している。	企画・立案・政策形成（組織改組、補助金申請等を含む。）を協議する際に、有効な各種調査、データ収集・分析・報告を行う。 また、その他定例的業務として、学内に散在する教育、研究、国際、社会貢献、教職員、財務関係のデータを収録し、大学に関するデータを網羅した「FACTBOOK」を年 2 回、IR レポートを適宜発行する。 執行部レベル（学長・理事、副学長等）では学長室を、管理者レベル（学長・理事、副学長・部局長等）では全学運営会議を、特定課題関係者
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【25-1-1】 国立大学改革方針や文部科学省と国立大学との徹底した対話に向けて第 4 期以降も見据えた戦略的な大学運営、政策立案等に資するためデータの集約・統合・分析を行った。 教育学研究科改組に向けた教員養成系 IR では、他大学の改組状況についてデータ収集・分析を、平成 29 年度科学技術人材育成費補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」では、中間評価に関する分析報告を行った。 その他、全学的なデータを取りまとめた FACTBOOK の発行（7・3 月）、テーマに基づく IR レポートの発行（3 月）、大学ランキング等の分析に関する学長室会議での報告（5・6・7・8・10・11・1 月）な	

	<p>【25-1-2】 ○役員・副学長、管理者、特定課題関係者、学長補佐等の各層が参画する学長室、学長室会議、全学運営会議、プロジェクトチーム等を活用し、課題共有と役割分担の明確化等によるガバナンス機能の強化、全学的なマネジメント等を通じた副学長・学長補佐機能の強化を図る。また、役員、副学長等の役割分担の検討を行う。</p>	<p>III</p>	<p>どを行った。</p> <p>【25-1-2】 学士課程教育検討プロジェクトチームを設置し、各学部の特性を踏まえた上で、社会情勢や社会的ニーズの変化を見据えた埼玉大学としての学士課程教育のあり方等の検討を行った。 また、ガバナンス機能をさらに強化するため、役員・副学長の担当を見直し、令和2年度から特命事項を担当する理事（非常勤）を1名増員するとともに、大学改革・防災危機管理担当の副学長、ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当の副学長を置くこととした。</p>	<p>レベルでは学長室PT・WGを中心とした協議を通じて各組織の役割分担を明確にし、部局間意思疎通、問題認識や課題の共有、調整等を図り、学長のマネジメント機能を強化する。 学長室PT・WG（組織間の壁を取り払った全学的なチーム編成）でのリーダーを理事・副学長が担うことを通じて、迅速な意思決定・対応、理事・副学長等の補佐機能強化とマネジメント能力向上を図る。また、「学長補佐」を主に中堅教員に任命し、大学全体に関わる特定課題を検討する機会を与え、その経験を通じてトップマネジメントを支える機能強化、人材育成を図る。</p>
<p>【25-2】 ○組織運営、教育研究活動をより一層活性化させるため、経営協議会等様々な学外のステークホルダーの意見を集約し、社会や地域のニーズを反映させる。</p>		<p>III</p>	<p>（平成28～30事業年度の実施状況概略） 地方行政・独立行政法人・マスコミ・経済団体等の代表者を経営協議会学外委員に任命し、それらの委員から聴取した意見に対し、速やかに検討、対応することで、社会や地域のニーズを反映させ、ステークホルダーによる社会的評価の獲得を図った。主な改善事例としては、女性がキャリアを積めるような形を作るため、メンター制度を充実させてはどうかとの意見を踏まえ、身近な相談者として、男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィスにコーディネーターを配置し、キャリア形成やライフイベント</p>	<p>経営協議会、大学顧問、報道機関と埼玉大学との懇談会等の意見を大学の管理運営に活用するとともに、その結果を状況により公表する。</p>

			と研究の両立についての相談を行う体制を整備した。	
<p>【25-2-1】 ○経営協議会、大学顧問及び学術懇話会等の意見を大学の管理運営に活用するとともに、その結果を状況により公表する。</p>		III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【25-2-1】 別掲 P. 36 参照</p>	
<p>【26-1】 ○監査体制の強化及びリスクアプローチ監査の実施などにより、監査の有効性・効率性を向上させるとともに、監査結果に基づく運営改善提言を法人運営に反映させる。</p>	<p>【26-1-1】 ○大学内部の意思決定システムをはじめとした大学のガバナンス体制等に関する監査の実施や、教育研究に係る業務監査の体制強化及びリスクアプローチを通じた重点的な監査の実施などにより、期中監査及び期末監査の有効性・効率性を向上させるとともに、監査結果に基づく運営改善提言を速やかに法人運営に反映させる。</p>	III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 監事監査及び内部監査とも確実に実施することにより適正な業務運営に資することができ、監査結果によっては運営改善提言を踏まえ、業務運営の改善を行った。</p> <p>III (平成 31 事業年度の実施状況) 【26-1-1】 監事監査では、平成 31 年 4 月に学長及び理事から平成 30 事業年度の運営状況及び令和元事業年度の運営上の重点計画等を聴取し、令和元年 5 月には、副学長及び部局長等から、平成 29 事業年度の監事要望事項の改善状況、平成 30 事業年度における埼玉大学機能強化戦略の実施・検討状況、大学ガバナンス改革の取組状況をはじめとする重点事項等について聴取した。要望事項の改善についても改善が行われたことを確認した。さらに令和元年 6 月、役員等から平成 30 事業年度の財務諸表及び決算報告書について報告を受けるとともに、会計監査人から監査の実施状況と結果について聴取した。これらの監査結果に基づき運営改善要望事項を付した監事監査報告書を作成のうえ令和元年 6 月に学長へ提出した。</p>	<p>大学内部の意思決定システムをはじめとした大学のガバナンス体制等に関する監査の実施や、教育研究に係る業務監査の体制強化及びリスクアプローチを通じた重点的な監査などを実施する。それらにより期中監査及び期末監査の有効性・効率性を向上させるとともに、監査結果に基づく運営改善提言を速やかに法人運営に反映させる。</p>
<p>(戦略的な学内資源再配分に関する目標を達成するための具体的措置) 【27-1】 ○一層の機能強化を推進するため、I Rを活用した財務分析に基づき、学長のリーダーシップのもとで、学内資源を安定的に確保し、学部事務の一元化など、戦略・重点的かつ弾力的に学内資源の再配分等を行う。◆</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 学部事務一元化のために、業務改善推進室を中心に担当業務の洗い出しや業務分担の見直し及び必要人員の算定等を行い、平成 28 年 9 月に学生センターを設置した。その際に、各学部等支援室に配置していた総務係及び研究支援係を廃止し、本部へ業務を移行し事務の一元化を行うとともに、国際室に 2 名、研究協力部に 1 名、財務部に 9 名、学務部に 1 名、総務部に 5 名、計 18 名を再配置した。併せて、この一元化・集約化によるスケールメリットを活かし、事務職員の定員削減に関する計画を年度別・部局別に策定し、計画通り 15 名の定員削減を実施した。 また、平成 29 年 4 月 1 日付けで学長室に I R 担当の職員 1 名を増員し、計 2 名の体制としたことにより、I R 推進体制の充実を行った。</p>	<p>適切な事務組織の構築に基づく職員の再配置等を実施する。 予算全体を見直し、学長のビジョンに基づく学内資源の効果的な再配分を着実に進行。 効果的な学内資源の再配分等を行うため、I R を有効活用し、財務分析方法等を調査、検討する。</p>

			<p>全学予算委員会において、学長のリーダーシップのもと、各部局の予算を横断的に比較・検討のうえ、見直しを行い、戦略的・重点的な学内資源の再配分を行った。</p> <p>支出事項毎に各部局の数字を横並びに比較検討を行った他、改組や定員超過抑制による充足率引き下げに伴う学生数の分析を行うなど、授業料等収入の変動について調査・検討を行った。</p>	
	<p>【27-1-1】 ○学生センター設置後の検証結果による事務組織の構築に基づき、職員の再配置等を実施する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【27-1-1】 別紙 P. 10 参照</p>	
	<p>【27-1-2】 ○学長ビジョンに基づく学内資源の再配分を確実にを行うため、予算全体の見直しを行う。</p>	III	<p>【27-1-2】 別紙 P. 10 参照</p>	
	<p>【27-1-3】 ○学内資源の再配分等に資する I R を活用した財務分析方法等の調査、検討を行う。</p>	III	<p>【27-1-3】 別紙 P. 10 参照</p>	
<p>(人事・給与制度の弾力化に関する目標を達成するための具体的措置) 【28-1】 ○40 歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用については、若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員の比率が 20% を越えるよう促進する。</p>		III	<p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 定年退職者の後任補充に若手教員等を採用する条件として、学長裁量ポストを最長 2 年の前倒しで貸し出しを行う「戦略的ポストサイクルシステム」を活用し、平成 30 年 9 月に理工学研究科において女性の若手教員を 1 名採用した。若手教員の比率が 20% を超えたことにより、40 歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大できた。</p>	<p>定年退職者の後任補充に際し、若手教員を雇用することを条件として、学長裁量ポストの貸し出しを行い、そのポストを計画的に循環させ、若手教員の増加を促進させる。</p>
	<p>【28-1-1】 ○40 歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用については、若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員の積極的な雇用を促進する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【28-1-1】 平成 31 年度の退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の採用者 19 人のうち、40 歳未満の教員を 14 人採用した。そのうち、定年退職者の後任補充を最長で 2 年の前倒しで雇用する「戦略的ポストサイクルシステム」により、令和元年 10 月に大学院理工学研究科に女性の若手教員を 1 名採用している。</p>	
<p>【28-2】 ○研究力強化及び人材育成強化を一層促進するため、適切な業績評価に基づく年俸制の適用をさらに促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員については、年俸制導入等に関する計画に基づき、適</p>		III	<p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 別紙 P. 32 参照</p>	<p>計画達成のため、年度計画を設定しない。</p>

<p>用者の比率が 10%程度となるよう促進する。</p>	<p>【28-2-1】 計画達成のため、年度計画を設定しない。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【28-2-1】 計画達成のため、年度計画を設定しない。</p>	
<p>【28-3】 ○大学と地域企業等との双方向コミットメントを密にした学内外協働教育研究の実施のため、混合給与（クロスアポイントメント）等による地域企業人の登用など、人事・給与システムの弾力化を促進し、教育研究の活性化を図る。◆</p>	<p>【28-3-1】 ○混合給与（クロスアポイントメント）等による人事・給与システムの弾力化を促進するとともに、企業人実務家教員を登用したことによる学内外協働教育研究の進展の検証を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 大学と地域企業等との双方向コミットメントを密にした学内外協働教育研究の実施のため、実務家教員 2 名を地域の企業から雇用し、主に理工研学生を対象とした大学院向け PBL 型授業「課題解決型特別演習」や実務家教員の出身企業の研究開発部だけでなく人事部や総務部などの業務も体験できる少人数インターンシップを行った。いずれも受講者の授業評価による評価も高く、成績分布も適正である。受講者数も増加しており、活発な教育研究活動が行われた。</p> <p>III (平成 31 事業年度の実施状況) 【28-3-1】 別紙 P. 11 参照</p>	<p>混合給与（クロスアポイントメント）等による地域企業人の登用など、人事・給与システムの弾力化を促進する。</p>
<p>(男女共同参画の推進に関する目標を達成するための具体的な措置) 【29-1】 ○男女共同参画等の推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取組みを実施するとともに、多様な勤務形態の整備など女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行う。</p>	<p>【29-1-1】 ○男女共同参画等の推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取組みを実施するとともに、多様な子育て・介護支援制度などにより女性教職員の参画拡大を推進する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 男女共同参画に関する意識啓発のための講演会やセミナーを開催した。 出産、育児、介護中の教員のための研究補助制度を整備し、さいたま市と連携して学内での子どもの一時預かりを可能とした。 優れた女性研究者への学長特別賞(みずき賞) 授与、キャリアアップ支援により女性研究者の昇任を促進した。 埼玉県内研究機関による「彩の国女性研究者ネットワーク」を立ち上げ、埼玉県内女性研究者・技術者の活躍推進と次世代育成に貢献した。</p> <p>III (平成 31 事業年度の実施状況) 【29-1-1】 別紙 P. 33 参照</p>	<p>男女共同参画に関する意識啓発のために男女共同参画に関する講演会やセミナーを実施する。また、出産、育児、介護中の教員のための研究補助制度、ファミサポ利用補助、「ファミサポ@埼玉大学」の取組等により、教職員のワークライフバランスを図る。 優れた女性研究者への学長特別賞(みずき賞)の授与などにより、理工系女性教員のモチベーションを高め、昇任を促進する。 埼玉県と連携して女性研究者・技術者の活躍推進、次世代育成のため、「彩の国女性研究者ネットワークシンポジ</p>

				<p>ウム」の開催等の取組を行う。</p>
<p>【29-2】 ○女性教員の採用比率を人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては30%、自然科学系部局においては20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を50%とする。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の実施状況概略) 埼玉県と連携して、女性研究者・技術者の活躍推進、次世代育成のために「彩の国女性研究者ネットワーク」を立ち上げ、さらなる拡大を図っている。学内では戦略的ポストサイクルシステムの運用により、理工学研究科で2名の女性限定公募を行い、女性教員の積極的な採用を実施している。優れた女性研究者への学長特別賞(みずき賞)授与、キャリアアップ支援により女性研究者の活躍を促進している。また、出産、育児、介護中の教員のための研究補助制度の整備やさいたま市と連携して学内での子どもの一時的預かりを可能とする等、ワークライフバランスに配慮した職場の環境作りを実施している。</p>	<p>「戦略的ポストサイクルシステム」により、理工学研究科で女性限定公募を行う。</p>
			<p>【29-2-1】 ○女性教職員の採用増加のためのアクションプランに基づき積極的な雇用を促進する。</p>	<p>III</p>

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標	(教育研究組織の見直しに関する目標) ○人材育成の量的・質的強化を図るため、大学院課程を中心とした教育組織の見直しを行う。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の の 実施予定
(教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための具体的措置) 【30-1】 ○理学部、工学部及び理工学研究科では、理工系人材育成の量的・質的強化を推進する。そのための組織的な措置として、学士課程では、工学部における学科の大括り化を図るとともに、50名増の学生定員の見直しを行う。その後、大学院課程では、理工学研究科の充実を図る。◆	【30-1-1】 ○平成 30 年度工学部改組に連動して 2022 年度を目処に実施予定の理工学研究科改組を念頭に、大学院課程の一層の充実に向けて検討を継続する。	III	/	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 別紙 P. 34 参照	令和 4 年度を目処に実施予定の理工学研究科改組を大学院課程の一層の充実に向けた整備を行う。
		III	/	(平成 31 事業年度の実施状況) 【30-1-1】 別紙 P. 20 参照	
【30-2】 ○教育学部及び教育学研究科では、教員養成の質的強化のため、平成 28 年度の専門職学位課程の設置に伴い、既存の修士課程を段階的に縮小するとともに、学士課程では 50 名減の学生定員の見直しを行う。◆	【30-2-1】 ○大学院改革WGを組織し、教育学研究科(修士課程及び専門職学位課程)の改革を検討し、改組に向けた準備を進める。	III	/	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 別紙 P. 34 参照	令和 3 年度の教育学研究科改組(教職大学院への統合)の具体的準備を実施する。
		III	/	(平成 31 事業年度の実施状況) 【30-2-1】 別紙 P. 14 参照	
【30-3】 ○人文社会科学研究科では、グローバルリーダーの育成機能、社会人の学び直し機能等の検証を行い、さらなる強化策を立案する。		III	/	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 27 年度に設置した人文社会科学研究科では、海外からの留学生を積極的に受入れ、グローバルリーダーを育成するために、すべての授業と論文指導を英語で行う MA プログラム(修士(学術))と MEcon プログラム(修士(経済学))を実施している。同研究科での英語による授業科目数は増加(H27:24 科目	MA・MEcon プログラム学生の履修科目に関する調査、学生との懇談会等を実施することによって現状の課題と学生のニーズを把握し、同プログラムのカリキュラム改善を検

		<p>→H30：42科目)し、受講者も増加(H27：103名)→H30：255名)した。両プログラムの修了者数は、平成28年度は1名、平成29年度は6名、平成30年度は9名であった。そして同研究科の外国人教員比率は平成30年度では、17.5%(17名/97名)と高い比率で、国際性を兼ね備えた教員構成を実現した。また、同研究科では、社会人教育を実施するにあたり、平日夜間と土曜の授業を東京都心の東京ステーションカレッジで開講し、時間、場所とも社会人が学びやすい環境を整備している。実務家教員(日本銀行、経済産業省、財務省、JICA等)による理論と実践を融合した教育を特徴とし、経済経営専攻の博士前期課程では入学者に占める社会人比率は増加(H27：52.9%→H30：81.0%)した。教育上の工夫としては、同研究科後期課程への進学と博士号取得を目指すリサーチワークに重点を置いた「インテンシブ・プログラム」を平成29年度に開始し、高度化する経済学・経営学を専門的な水準で学び直す「課題研究プログラム」を平成30年度に開始した。</p>	<p>討する。MEconプログラムから人文社会科学研究科博士後期課程への進学を実現する。</p>
	<p>【30-3-1】 OMA (Master of Arts) ProgramとMEcon (Master of Economics) Programは、修了生の履修状況等の検証を行うとともに、引き続きプログラムの状況を確認し、要改善点を検討する。また、社会人大学院生については、「実績報告書」作成に向けた調査等を通じて、要改善点を検討する。</p>	<p>III (平成31事業年度の実施状況) 【30-3-1】 人文社会科学研究科では、MAおよびMEconプログラムを実施し、8名の修了生を輩出した。同研究科の英語による科目数は43科目、受講者数は188名に増加した。また、同研究科の外国人教員比率は、17.8%と微増し高い水準を維持した。 同研究科では、文理融合型の国際共同研究を推進する「東アジアSD研究領域」を設置した。東アジア各国の政府や中央銀行等からの留学生を研究活動に参加させて、グローバルな研究活動を通じた教育を展開することも計画している。同センター主催のワークショップで大学院生による報告を8件実施したほか、大学院生と教員の共著論文7本を同センター刊行のディスカッションペーパーで発表するなど、高度な研究活動を通じた教育を展開した。 改善点として現職の社会人学生が減少していることがあげられるため、院生等の意見を踏まえ社会人院生の獲得にもつながる公開講座を都内で開催することとした。</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
③ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	(事務等の効率化・合理化及び組織見直しに関する目標) ○不断の業務改善の動機付けの徹底による事務の効率化・合理化を推進し、大学運営上の事務の課題に柔軟に対応できる事務組織を整備する。
	(人材の育成及び確保に関する目標) ○効果的な業務運営に向けた人材育成により事務職員の高度化を図り、専門性を有する者等の多様な人材の確保と、そのキャリアパスの確立を図って、役職協働の実現を推進する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(事務等の効率化・合理化及び組織見直しに関する目標を達成するための具体的措置) 【31-1】 ○職員自らが不断の業務改善の取組を基本とする事務の効率化・合理化に加えて、業務監査の提言等への適切な対応、さらに、事務全体の検証・見直しを通じた業務の移管、集約又は廃止など、従来の枠組みにとられない抜本的な業務改善等を行い、業務執行の最適化を促進する。	【31-1-1】 ○業務監査の提言等への適切な対応を行うとともに、業務改善実績の届出及び業務改善の提案を公募し、優れた取組に対して表彰できる制度を活用し、従来の枠組みにとられない抜本的な事務の効率化・合理化を推進する。	III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 29 年度に「国立大学法人埼玉大学業務改善推進に関する要項」を定め、業務改善実績の届出及び業務改善の提案を公募し、優れた取組に対して表彰できる制度を設けた。また、平成 30 年度には、当該表彰に係る基準等を定め、同年度から継続して表彰を行い、事務の効率化・合理化を推進した。	業務監査の提言等への適切な対応を行うとともに、業務改善実績の届出及び業務改善の提案を公募し、優れた取組に対して表彰できる制度を活用し、従来の枠組みにとられない抜本的な事務の効率化・合理化を推進する。 また、本学が積極的に取り組むべき課題のうち、業務改善推進室が特定した課題に係る WG を設置し、当該課題について検討を行うことで、更なる事務の効率化を促進する。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【31-1-1】 業務改善実績の届出及び業務改善の提案を引き続き公募するとともに、「国立大学法人埼玉大学業務改善推進に関する表彰及び学長奨励賞(業務改善)候補者推薦に関する申し合わせ」による基準等により、優れた取組に対し表彰を行った。更に、本学が積極的に取り組むべき課題のうち、業務改善推進室が特定した課題に係る WG を設置し、当該課題の実現について検討を行った。	
【31-2】 ○業務改善に基づく事務の課題等に確実に対応するため、学部事務の一元化などにより、適切な事務組織を構築する。		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 事務の効率化・学生サービスの機能強化を図るため、学部等の事務支援室を平成 28 年度に設置した学生センターに集約するとともに、学部等の総務、人事、財務業務を事務局に移管・集約した。また、業務改善推進室において、学生センター設置後の検証を継続して行い、その結果を踏まえ、大学運営上の事務の課題に柔軟に対応できる事務組織の整備を行った。	学生センター設置後の検証を継続して行い、その結果を踏まえた適切な事務組織を構築する。

	<p>【31-2-1】 ○学生センター設置後の検証を継続して行い、その結果を踏まえた適切な事務組織を構築する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【31-2-1】 これまで行ってきた学生センター設置に伴う業務の集約・移管後の検証における継続課題について、引き続き検討を行うとともに、その結果を踏まえ、令和元年 10 月に学務部教育企画課に教務電算担当係を新設した。</p>	
<p>(人材の育成及び確保に関する目標を達成するための具体的措置) 【32-1】 ○中長期的な人材育成計画を策定し、人事交流等による経験を通じた幅広い視野の育成と大学院等での学びによる専門性の向上に資する組織的な S D 研修を実施する。</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 積極的な人事交流の実施については、平成 29 年 4 月より 2 機関と、平成 30 年 4 月より 1 機関と新たに人事交流を開始した。また、継続して 2 機関と人事交流を実施している。専門性の向上に資する組織的な SD 研修として、学長室研修及び国際室実務研修を実施した。学長室研修においては、学長室の業務であるプロジェクトや諸会議の運営に関することを経験し、トップマネジメントを支える業務体験を通じた俯瞰力、分析力、提案力等職務に必要な知識を習得させることができた。国際室実務研修においては、留学生の対応、在留資格申請及び相談業務等を経験させ、国際・留学生関連業務に関する専門性の知識を向上させることを目的として実施した。</p>	<p>積極的な人事交流等によりその経験を通じた幅広い視野を育成し、専門性の向上に資する組織的な S D 研修を実施する。</p>
	<p>【32-1-1】 ○積極的な人事交流等によりその経験を通じた幅広い視野を育成し、専門性の向上に資する組織的な S D 研修を実施する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【32-1-1】 積極的な人事交流の一環として、平成 31 年 4 月 1 日から新たに 2 機関へ本学職員を外向させたことで、継続中の 3 機関 5 名と併せて計 7 名の人事交流等を行った。また、専門性の向上に資する組織的な S D 研修として、人事労務担当者を対象とする人事労務研修を実施した。 人事労務担当者を対象とする人事労務研修では、労働関係法令をめぐる動向、労務リスク回避のための課題整理、労働時間状況把握義務化及び同一労働同一賃金法制化について知識の習得を図ることができた。</p>	
<p>【32-2】 ○役教職協働を実現・強化するため、URA など専門的知見を有する「高度専門職」を積極的に配置するとともに、「高度専門職」の育成を促進する。</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 28 年 5 月より、高度専門職として埼玉県内のインターンシップを増加させるため、インターンシップを担当する高度専門職「スーパーバイザー」を統合キャリアセンター SU に配置した。 平成 31 年 3 月に URA を新たに 2 名採用し研究機構に配置した。人材育成では、人材育成 PT を設置し検討を重ね、高度専門職の定義や職種などをまとめた「高度専門職の在り方」を作成した。</p>	<p>積極的な人事交流等によりその経験を通じた幅広い視野を育成し、専門性の向上に資する組織的な S D 研修を実施する。</p>
	<p>【32-2-1】 ○高度専門職に必要な能力を有する人材の育成に取り組む。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【32-2-1】 平成 31 年 3 月に URA オフィスの機能強化のため主任 URA を 2 名採用し、本学の強みや特色のある研究分野を特定するため、科研費の応募、採択、獲得状況等の分析や分析結果の説明、さらには、各研究者の研究内容、研究環境及び獲得を目指す外部資金等を直接把握するため、個別訪問・インタビュー等様々な業務に</p>	

			<p>従事した。 また、統合キャリアセンターSU にスーパーバイザーを配置し、「埼玉県課題解決型インターンシップ」の企画・実施に従事させた。これにより、平成 28 年度は 8 名の参加だったが、平成 29 年度は 23 名、平成 30 年度は 28 名、令和元年度は 27 名の学生を長期インターンシップに参加させるなど確実に成果を上げている。</p>	
<p>【32-3】 ○女性の管理職等への登用を推進するとともに、多様な人材のキャリアパスの確立を図る。</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 別紙 P. 35 参照</p>	<p>女性の管理職等への登用を推進する。</p>
	<p>【32-3-1】 ○女性の管理職等への登用を推進する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【32-3-1】 現行の「課長代理相当職候補者選考要項」について、推薦者、資格及び選考方法に係る見直しを行い、規定の一部を改正し、女性の管理職等を登用しやすい仕組みとした。また、令和 2 年 4 月からの新執行部の体制において、女性の副学長 2 名を登用することを決定した。</p>	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

(1) 組織運営の改善に関する目標

○職員の再配置

【平成 28～30 事業年度】

学長リーダーシップのもと、学部事務一元化のために、業務改善推進室を中心に担当業務の洗い出し・業務分担の見直し・必要人員の算定等を行い、平成 29 年度以降に予定していた学生センターの設置を前倒しして平成 28 年 9 月に実施した。これに伴い各学部支援室の教務担当者 18 名分の事務スペースを集約するとともに、国際室、学生支援課及び教育企画課(一部)もセンターに移転することで、学生窓口を一本化した。さらに、一元化・集約化を活かし、事務職員の定員削減に関する計画を年度別・部局別に策定した。

人文社会科学研究科支援室では、教養学部担当事務及び経済学部担当事務にそれぞれ事務長を配置していたが、平成 30 年 4 月から事務長を 1 名削減し、組織を一つに統合することで効率化・合理化を行った。また、同支援室の係体制を見直し、教養学部係及び経済学部係における大学院関係業務を切り離して「大学院係」を新設し、職員を再配置した。事務長ポストを一つに集約したことで、人文社会科学研究科全体に係る業務の調整が円滑に行えるようになり、また、新設した大学院係に大学院関係業務を集約したことにより、これまで教養学部係及び経済学部係が独自に行ってきた当該業務が有機的かつ効率的に遂行可能となった。(中期計画 27-1、31-2)

○全学予算委員会における予算案の作成

【平成 28～30 事業年度】

学長を委員長とし、部局長を構成員とする全学予算委員会において、学長のリーダーシップのもと、支出事項毎に部局の支出データを横並びに比較した資料等も含めて、各部局予算を横断的に比較検討のうえ、見直しを行い、その結果生じた節減額は、教育研究環境の充実を図るための経費などに再配分を行い、戦略的・重点的な部局予算を含む大学全体の予算案を作成した。(中期計画 27-1)

○人事・給与システム弾力化の促進

【平成 28～30 事業年度】

大学と地域企業等との双方向コミットメントを密にした学内外協働教育研究の実施のため、混合給与(クロスアポイントメント)により実務家教員を採用して、大学院向け PBL 型授業「課題解決型特別演習」や、実務家教員の所属する企業において、研究開発部だけでなく人事部や総務部などの業務も体験できる少人数インターンシップを実施した。いずれも受講者の評価も高く目的を達成できている。また、クロスアポイントメント制度により理工学研究科教員 2 名が国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構及び国立大学法人筑波大学において平成 31 年 4 月より研究開発の推進に従事し、各機関とクロスアポイントメントに関する協定を締結した。

(中期計画 28-3)

○年俸制適用者の促進

【平成 28～30 事業年度】

退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員について、計画に基づき対象者を定めて運用し、平成 29 年度には、国立大学若手人材支援事業に採択されたことに伴い、6 名の年俸制適用者を採用し、さらに、卓越研究員 2 名を採用することにより、着実に対象者が増加し、平成 30 年 10 月 1 日現在で、目標値である 10%に相当する 45 名となった。(うち、補助金等外部資金を人件費に充当している年俸制適用者 23 名含む)

(中期計画 28-2)

○ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

【平成 28～30 事業年度】

平成 29 年度、科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」に選定され、これを受けて、ダイバーシティ研究環境実現のための様々な取組を実施している。

平成 29 年 7 月に労働者の仕事と子育ての両立を積極的に支援する「基準適合一般事業主」(子育てサポート企業)に認定され、次世代認定マーク「くるみん(2つ星)」を取得した。本認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき、第Ⅲ期一般事業主行動計画(2015 年 4 月～2018 年 3 月)を策定し、各種の取り組みを実施した結果、認められたもので、第Ⅱ期(2010 年 4 月～2015 年 3 月)に続いて、2 度目の認定となつ

た。(中期計画 29-1)

○すべての教職員が働きやすい職場環境づくりに関する取組

【平成 28～30 事業年度】

子育て・介護中の教職員支援として、学生を補助者として措置し、出産、育児、介護により制限される研生活を支援する「出産・育児・介護中の研究補助制度」(平成 28 年度策定)、女性教員がライフイベント(出産・育児・介護等)に際し、やむを得ず研究者としてのキャリアを一時中断し、その後の研究活動に復帰した場合に、研究費を助成する「産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度」(平成 29 年度策定)、ファミリー・サポート・センター事業を利用する場合に、その利用料金の一部を補助する「ファミリー・サポート補助事業」(平成 29 年度策定)などを実施した。

また、ファミリー・サポート・センターの育児援助を受ける際に、学内で子供を提供会員に預けることができる「ファミサポ@埼玉大学」の開始、大学院生等を非常勤支援研究員として措置し、出産・育児・介護により制限される研究活動を支援する「非常勤支援研究員制度」(平成 30 年度策定)を実施した。さらに、子育て中の教職員のネットワーク作りのために、子育てランチミーティングや介護ランチミーティング、交流や情報交換を行う場を提供している。(中期計画 29-1)

【平成 31 事業年度】

病児保育利用補助事業(病児・病後児保育実施施設を利用した場合に、大学がその利用料金の一部を補助する事業。)および学童保育利用補助事業(女性教員の子が学童保育を利用した場合に、その利用料金を一部補助し研究活動と育児の両立を支援する事業。)を新たな取組として実施した。(年度計画 29-1-1)

○埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現に関する取組

【平成 28～30 事業年度】

埼玉県の女性研究者と技術者が相互に交流し、活躍推進を図るために、埼玉大学と埼玉県が連携して「彩の国女性研究者ネットワーク」を構築し、様々な取組を実施している。取組事例として、ネットワーク参画機関への「訪問セミナー」を開催し、研究現場の見学を実施している。また、「彩の国女性研究者シンポジウム」を開催や、「英語論文執筆・学会発表セミナー」を企画実施した。このネットワークの取組を通じて、研究者・技術者を目指す女子学生に多様なロールモデルやキャリアパスを示し、次世代研究者・技術者育成を促進することを目指している。(中期計画 29-1)

【平成 31 事業年度】

理化学研究所、マレリ株式会社実験研究センターの2機関の協力を得て、「訪問セミナー」を開催した。ワークライフバランスを支援する制度として「在宅勤務」の導入を計画しているなど、最先端の研究のみならず、今後想定されるライ

フイベント後の仕事継続の仕組みについても情報共有した。また、「埼玉県の女性研究者・技術者の活躍推進と次世代育成に向けて」をテーマに第3回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムを開催した。これらの取組によりネットワークに参画する研究者・技術者が交流を深める場となった。ネットワーク参画機関数は、平成 31 年度に 5 機関増え、現在 21 機関(大学 3 機関、県内研究機関 5 機関、研究開発法人 1 機関、民間企業研究所 12 機関)となった。(年度計画 29-1-1)

【平成 31 事業年度】

○理工系女性教員採用・昇任促進に関する取組

教育研究活動に顕著な功績があったと認められ、女性研究者リーダーとして活躍する自然科学系の女性研究者への表彰として「学長特別賞(みずき賞)」を 29 年度創設し、平成 31 年度は 1 名の准教授が受賞した。

また、平成 31 年度も戦略的ポストサイクルシステムによる女性限定公募において、助教 1 名が採用された。さらに、女性研究者の昇任・登用を促進するため、キャリアアップに意欲を持ち、高いアクティビティをあげている理工系女性教員を対象に研究費を支援する「キャリアアップ支援」を継続実施した。(年度計画 29-1-1)

○女性教職員採用増加のための積極的な雇用の促進

女性教職員の採用増加のため積極的な雇用の促進しており、女性教員の採用比率を人文社会系部局においては 40%、教員養成系部局においては 30%、自然科学系部局においては 20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を 50%とすることを目標に掲げた行動計画を策定し、実行している。

取組内容としては、大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大、女性教職員採用の拡大、就業環境の整備・充実、男女の固定的な性別役割分担意識の解消である。

これらの取組により、平成 28 年度から 4 年間の採用比率についてみると、人文社会科学系部局 30.0%、教員養成系部局 36.4%、自然科学系部局 15.9%、職員 53.8%であった。令和元年度の女性の採用比率は、人文社会系部局 0.0%、教員養成系部局 100.0%、自然科学系部局 21.4%、教員全体で 18.2%、職員 55.6%となった。令和元年度女性教員の採用がなかった人文社会科学系部局をのぞいて、4 年間の採用比率と比較して雇用の促進が図れた。

(年度計画 29-1-1, 29-2-1)

(2) 教育組織の見直しに関する目標

○6年一貫教育

【平成28年～30事業年度】

理工系人材の育成を強化するため、平成30年度に全学的な教育組織の見直しを行い、工学部の学科の大括化と定員増を伴う改組を行った。さらに、改組後に入学した卒業生が大学院に進学する令和4年度に理工学研究科を改組することを念頭に、6年一貫教育を含む前期博士課程のコース編成や学生定員について検討を進めた。

特に、工学部改組時に導入した科目群イノベーション人材育成プログラムは、文理融合・異分野協働により社会課題の解決に取り組む工学系人材の育成を目指すものであり、平成30年度の文科省社会実装教育エコシステム拠点形成事業に採択され、高く評価されており、これにより「工学×経済経営系メジャー・マイナー6年一貫教育プログラム」を開発するとともに、引き続き、学士課程段階の「イノベーション人材育成プログラム」を大学院進学後も継続・発展できるよう、修士課程レベルの内容について検討を進めた。(中期計画30-1)

○教員養成の質的強化

【平成28年～30事業年度】

教員需要の動向を踏まえ、教員一人当たりの学生数を減少させ、質の高い教員養成を行うため、平成30年度に教育学部の入学定員を50名削減した。また、大学院では、平成28年度に修士課程の入学定員を減少させ、専門職学位課程を入学定員20名で設置した。段階的に修士課程を縮小させ、専門職学位課程での教員養成へシフトしていくため、教育委員会等との意見交換等を重ね、現職教員、学卒院生それぞれの特性に合わせた地域の教育課題に適応する教員を養成するための教育プログラムと教育組織などの検討を進めた。(中期計画30-2)

○イノベーション人材育成

【平成28年～30事業年度】

「学士課程教育検討PT」にて初年次教育の見直しとしてグローバル教育・数理データサイエンス教育・異分野協働教育の拡充を教育企画委員会で検討した。

また、「科学技術の社会実装教育エコシステム拠点形成事業(文科省)」に採択され、理工学研究科(工学系)学生への文理融合教育「経済経営をマイナーとする工学系学士・修士連結プログラムの設計」を実施した。

大学院課程の一層の充実の顕著な効果として、内部進学率のアップ(H26以前修士定員308→H28:408名/進学率86%→88%)が挙げられる。

令和4年度を目処に実施予定の理工学研究科改組を大学院課程の一層の

充実に向けた準備を進めた。

【平成31事業年度】

○全学的な教育組織の新設

学士課程教育検討プロジェクトチーム(以下「PT」という。)は、教学・学生担当理事を中心に、学長、各学部長、人文社会科学研究科長、理工学研究科長、教育企画室長と、学長室職員、教育企画課職員で構成し、基盤科目を含む学士課程教育全体の改革を図るために平成29年度に設置したものである。このPTにおいては各学部独自の意見を尊重しつつも、大学全体として、学部間連携プログラムをはじめとする文理融合教育の実現を目指した。このPTは令和2年度から常設の教育企画室として教育機構の下に設置され、さらに、その下に各部局等の若手教員で構成する教育推進室を新設し、実施決定した各プロジェクトの推進を図ることを決定した。

(3) 事務等の効率化・合理化に関する目標

○高度専門職

【平成28～30事業年度】

教育的効果の高いインターンシップを実施するためには、企業のリアルな体験と学生の目標を繋げる適切なプログラムを設計し、きめ細やかなサポートを提供し、体験を通じた成果のフィードバック、振り返りの徹底が不可欠である。大学、学生、企業をつなぎ、良質な教育プログラムの設計、運用、改善をするには、高度な専門性を有した専門人材が欠かせない。そのため、インターンシップ担当の「スーパーバイザー」を雇用し、統合キャリアセンターSUへ配置した。同職員は、平成28年度開始の埼玉県の補助事業(大学生のための県内企業発見事業)による埼玉県内企業をフィールドとした「埼玉県課題解決型インターンシップ」の担当者として、教育的効果の高いインターンシップ科目のとりまとめ役の任務を遂行した。同科目の運用状況では、平成29年度当初8名の参加学生数を平成31年度には27名まで増加させるなど、インターンシップ科目を軌道に乗せた。

なお、参加学生、参加企業への調査から満足度が高いことを確認した。同職員は、本学の科目に加え、本学が受託した埼玉県の同補助事業の推進役も担い、制度の立ち上げから軌道に乗せ、参加企業(H31:14社)、参加大学(H31:3大学)の協力を通じた地域のインターンシップ教育推進にも貢献した。(中期計画32-2)

○女性管理職の登用

【平成 28 年～30 事業年度】

本学においても、教職員女性の比率は増加し、以前と比較し、構成員の多様性は高まっている。このような組織運営をしていくためには、トップマネジメントを支える管理職においても多様性を高めていく必要がある。そのため、女性の管理職への登用を推進しており、平成 30 年度において新たに副学長 1 名、課長相当職 2 名を登用した。これに伴い、平成 29 年度と比較して副学長は 1 名から 2 名に、課長相当職は前年度の 1 名から 3 名にそれぞれ増加し、引き続き登用している非常勤監事 1 名を合わせ、女性の管理職は 6 名となった。

(中期計画 32-3)

○教員の教育研究時間の確保

【平成 28 年～30 事業年度】

本学独自の調査により、教員の教育研究時間が減少している結果を受け、平成 29～30 年度にかけて教員の教育研究時間を増加させる方策を検討した。主に、大学運営業務や事務手続の廃止・効率化・簡素化、廃止等ができない業務の事務職員等への置き換えを中心に検討を進めた。その結果、教授会での審議事項の最小化、定期試験や大学入試センター試験の監督補助を大学院生、TAへ置き換えて実施することとした。教授会の審議事項の最小化では、平成 30 年度に教授会規程における審議事項の見直しを中心とした関係規則の改正手続きを進め、平成 31 年度以降の実施に向けた制度整備を進めた。対象となった規則数は、33 にのぼる大規模なものとなった。また、試験の補助監督への置き換えは、平成 30 年度から開始し、定期試験では、第 3・4 タームの定期試験、大学入試センター試験の補助監督業務を TA・大学院生に置き換え、延べ 973 時間分の教員負担を軽減させた。(中期計画 31-1)

【平成 31 事業年度】

各学部・研究科では、改正規則に則り、教授会の審議事項を真に必要な内容に厳選し、教員の教育研究時間の確保に努めた。その結果、開催回数では、平成 29 年度 142 回から平成 31 年度 131 回と約 8%減少し、審議事項数は平成 29 年度 884 事項が平成 31 年度 634 事項と約 28%減少した。平成 31 年度の各学部・研究科の審議時間数は、延べ 93 時間で、平成 29 年度の 5 労働日に相当する約 36 時間が減少した。審議事項数の厳選や会議のあり方については、今後も改善し、限られた時間を教育研究に充てるため、全学的に取り組んでいく。また、試験監督業務の軽減では、個別学力検査にも導入し、168 時間の負担軽減が図られた。

Web 電子投票を導入実施し、学長選考の意向聴取や学部長・研究科長の選出に利用された。拡大教授会の開催・選挙管理委員会業務・投票用紙作成・開票作業

の軽減、投票率の可視化、開票業務の短縮化等が図られたほか、不在者投票を実施することなく、国内外の出張先・自宅等からいつでも投票できるなど利便性も向上した。導入した研究科では、前回の投票率 67.55%から 88.41%へ 20.86%上昇し、その実効性も確認できた。(年度計画 31-1-1)

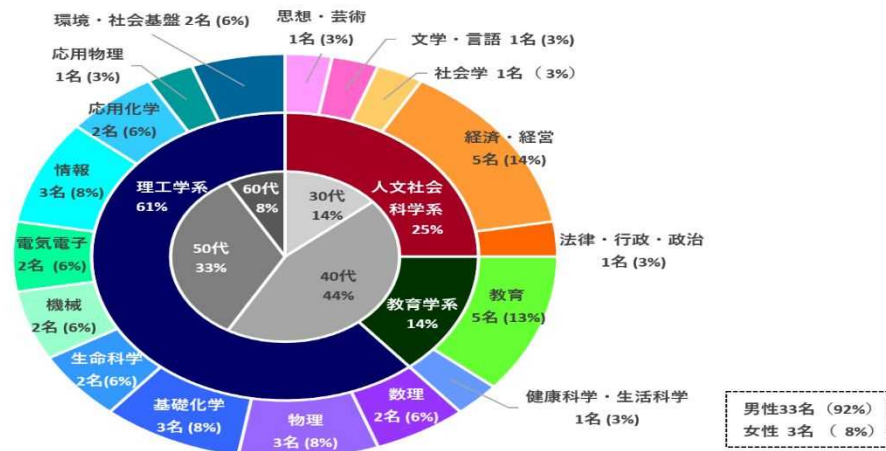
○研究強化教員

【平成 31 事業年度】

教員の限られた教育研究時間を最大限に活用し、個人の活動を活性化させ、組織全体の成果を最大化するためには、教育と研究のウェイトを教員の資質・能力等に応じて適切に資源が配分されることを可能とする制度の導入が望まれる。このため、本学では教育負担を軽減させ、研究に重点を置く教員の選定を可能とする「研究強化教員制度」を導入した。本制度は研究業績等に基づき、教員の 1 割を上限に学部・研究科からの申請により学長が決定するものである。主な支援策として、授業 1 コマ分の非常勤講師の措置、教育または管理運営に係る職務の軽減・免除を行うものとした。

これにより平成 31 年度中に 36 名の研究強化教員を選定して、令和 2 年度から適用期間を 1 年、更新も可能な制度としてスタートさせることとした。なお、本制度の対象となる教員の分野や年齢層は特定していないため、幅広い分野や年齢層からの教員が選定された。(年度計画 31-1-1)

選定した教員の年齢・研究分野構成 (平成31年4月1日時点)



2. ガバナンスの強化に関する取組について

社会の期待に応えてステークホルダーによる社会的評価を獲得するため、ガバナンス機能を強化し確立した体制のもと、役員と教職員が協働して持続的に自ら組織運営を改善・発展させる仕組みを構築している。また、学長のリーダーシップによる大学マネジメントを支えるため、法人運営組織の役割分担の明確化、IRを管理し総合的な政策立案機能を有する学長室の強化・拡充、副学長・学長補佐機能の強化を進めている。平成28年度は、IRの統括業務を学長室が担当することにより学長室の強化・拡充を図り、また、副学長等の役割分担を見直し、学長補佐機能の強化を図るため、次のような取組を行った。

○意思決定システムの確立・役割分担

執行部レベル（学長・理事、副学長等）では学長室を、管理者レベル（学長・理事、副学長・部局長等）では全学運営会議を、特定課題関係者レベルでは学長室PT・WGを中心とした協議を通じて各組織の役割分担を明確にし、部局間意思疎通、問題認識や課題の共有、調整等を図り、学長のマネジメント機能を強化した。学長室PT・WG（組織間の壁を取り払った全学的なチーム編成）でのリーダーを理事・副学長が担うことを通じて、迅速な意思決定・対応、理事・副学長等の補佐機能強化とマネジメント能力向上を図った。（年度計画26-1-1）

○役割分担の見直し

本学における広報、社会連携及び男女共同参画機能の強化を図るため、広報・社会連携・男女共同参画担当副学長の職務を、広報・社会連携担当と男女共同参画担当に分担するとともに、学長のリーダーシップの下、本学の広報活動の強化及び充実を図り、大学情報を正確かつ迅速に発信ができるよう学長特別補佐を配置した。（年度計画25-1-1）

○全学的なIRの推進

学長室の業務に、戦略的な大学運営のためのIRに係る企画、立案及び統括に関することを加え、IR担当事務職員1名を配置の上、学長室の強化・拡充を図り、学長のリーダーシップによる大学マネジメントを更に推進した。

IR推進体制の充実を図るため、平成29年4月に学長室にIR担当者を1名増員して2名体制とした。「FACTBOOK」、「IRレポート」の作成を開始したほか、予算面に関与し、平成29年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」では、女性研究者比率・在学者

比率、上位職登用状況、科研費採択状況等を調査・分析し、問題点を明確に整理した上で、取組内容と成果を具体的に掲げることにより、事業に採択され、ダイバーシティ研究環境の実現に向け、大きく貢献した。

「FACTBOOK」は年2回、「IRレポート」は年1回以上継続して発行しており、学内に向けてIRに関する情報を効果的に発信した。（年度計画25-1-1）

○外部有識者からの意見聴取

各年度「経営協議会」の開催により外部有識者からの意見を聴取している。平成31年度経営協議会で学外委員から「共同研究について、本学がどのようなツールを持っているのか理解されていないところがある。」という意見を受けた。本意見を踏まえ、創立70周年記念出版として「埼玉大学研究マップ」を作成した。「埼玉大学研究マップ」は、教員の研究について分野別に研究内容をわかりやすく紹介する冊子として作成し、70周年記念祝賀会に出席いただいた企業の方々や各種イベント等で配布した。冊子体のみならずデジタルブックをホームページに掲載し幅広く情報発信を行った。（年度計画25-2-1）

○学長の業績評価について

学長の業績評価について、就任から3年目に中間評価、5年目に最終評価を学長選考会議で行うこととしている。

まず、平成28年6月には、学長の業績の中間評価を行い、業績評価方法は、学長の業務が適切に執行されているかを、①本学の自己点検・評価の結果、②国立大学法人評価委員会の業務実績評価、③監事所見書、④学長に対するヒアリングを参考にし、監事監査報告書を勘案し、総合的に評価した。その結果、就任後2年間の学長の業務は適切に執行されていると判断した。

さらに、平成30年6月には、学長の業績の最終評価を行った。評価方法は、中間評価の際と同様である。就任後4年間の学長の業務は、適切に執行されているとの判断をした。

○学長の選考について

学長選考会議は、現学長の任期満了に伴い、令和元年12月に選考を行い、次期学長候補者を決定した。選考にあたっては、学長選考会議において、学内構成員から推薦された者について、あらかじめ定めた選考基準に照らし、慎重に審議し、次期学長候補者として相応しい人物と判断し、決定したものである。

I 業務運営・財務内容等の状況
(2) 財務内容の改善に関する目標
① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標	(外部研究資金等の増加に関する目標) ○大型の外部研究資金獲得や財源の多様化等により自己収入の増加を図る。
	(寄附金の増加に関する目標) ○「埼玉大学基金」に対するより一層の理解と支援を得るための戦略的な方策を策定し、寄附金を増加させる取組みを推進する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(外部研究資金等の増加に関する目標を達成するための具体的措置) 【33-1】 ○外部資金獲得を促進するため、URAによる支援を推進するとともに、学内施設の貸付等保有資産の有効活用等により増収を図る。	(外部研究資金等の増加に関する目標を達成するための具体的措置) 【33-1】 ○外部資金獲得を促進するため、URAによる支援を推進するとともに、学内施設の貸付等保有資産の有効活用等により増収を図る。	III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 各種競争的資金の公募情報を随時学内ホームページに掲載し、外部資金を獲得するために科研費学内説明会(年 2 回)、日本学術振興会特別研究員説明会(年 1 回)、競争的資金獲得セミナー(年 1 回)を開催した。 施設の一時貸付については、貸付に係る情報をホームページへ公開するとともに、ダイレクトメールの送付による新規利用者へのアプローチを行い利用者の増加を図った。 また、講義室の一時貸付料単価の見直し、長期貸付におけるコンビニエンスストアとの新規賃貸契約の締結及び既存のコンビニエンスストアとの契約形態の見直しにより、平成 30 年度には貸付料が 6,000 万円を超え、平成 27 年度の 1,600 万円と比較して 4 倍の増収となった。	各種競争的資金の公募情報の学内ホームページへの掲載及び科研費学内説明会、日本学術振興会特別研究員説明会、競争的資金獲得セミナーの開催、さらに、科研費研究計画調書新旧比較表、科研費チェックリスト、科研費英語マニュアルの作成を継続的に行う。 学内施設の貸付等について、更なる方策を検討することにより、増収を図る。 短期・長期に運用可能な資金の状況を適確に把握し、資金運用を行う。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【33-1-1】 P.43 参照	
		IV		【33-1-2】 施設の貸付については、継続してダイレクトメールを送付して新規利用者へのアプローチを図ったことで、新規利用者の増加とともに、昨年度に比べ貸付料が 100 万円増収した。さらなる遊休資産の活用についても検討した。【38-1-1】参照	
		III		【33-1-3】 長期・短期に運用可能な資金の状況を的確に把握するため、日々の入出金データにより、資金の増減、残額等を確認したうえで、安全性を重視した資金運用を行った。	

<p>【33-2】 ○オープンイノベーションセンターを中心に自治体・企業・地域社会における課題やニーズの把握を積極的に取り組むとともに、本学の持つシーズとのマッチングを図り、共同研究や受託研究等の促進を図る。</p>	<p>【33-2-1】 ○オープンイノベーションセンターにおけるコーディネーター等を中心に本学のシーズと企業等ニーズとの効果的なマッチングにより、共同研究や受託研究等の促進を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 地域の自治体・企業等の各種イベント等にコーディネーターを中心とした積極的な参加や個別の技術相談を行うとともに「開放特許集」や「研究シーズ集」を編纂し、研究トピックスや研究成果等をホームページで情報公開することにより、本学が持つシーズとのマッチングを図り、共同研究等外部資金の受入れを推進した。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【33-2-1】 別紙 P. 43 参照</p>	<p>オープンイノベーションセンターにおいて、企業等の課題やニーズに対応するため技術相談を行うとともに「研究シーズ集」を作成して本学の研究成果を公表し、企業等との共同研究等のマッチングを図る。</p>
<p>(寄附金の増加に関する目標) 【34-1】 ○埼玉大学同窓会との連携体制を学内諸部署との協働の下に整備・強化し、企業の役員等を務める卒業生をはじめとして、卒業生に対する広くきめ細かい広報活動を展開する。</p>	<p>【34-1-1】 ○卒業生からの基金を充実させるため、引き続き同窓会等の協力の下、同窓会機関誌に寄附金の案内を掲載するなど、卒業生の更なる理解を得るように努める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 埼玉大学基金をより一層充実させるため、同窓会機関誌に寄附金の案内を継続して掲載している。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【34-1-1】 寄附案内については、同窓会の協力を得て同窓会機関誌への掲載を行った。10 月に同窓会との共催により開催されたホームカミングデーにおいて、「埼玉大学基金」を周知するために、パンフレットの配布等を行った。</p>	<p>埼玉大学基金をより一層充実させるため同窓会機関誌に寄附金の案内を継続して掲載する。</p>
<p>【34-2】 ○地域の企業、自治体等、多様なステークホルダーを意識し、本学の目的・計画、教育研究活動や様々な取組などを理解してもらうための情報発信を充実させる。</p>	<p>【34-2-1】 ○基金に対する理解を得て充実に繋げるため、地域の企業や自治体等の社会的要請に対して、本学の教育研究活動等の取組を、ホームページや広報誌への掲載、企業訪問を通してきめ細かく説明する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 基金に対する理解を深めてもらうため、本学の教育研究・社会貢献活動をホームページや広報誌を通じて発信するとともに、継続して企業訪問などを行っている。 いままでの基金の目的の 1 つである特定事業（募集期間 31 年度）が達成されたため、あらたな事業を立ち上げるとともに基金の構成を見直し、再構築を行った。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【34-2-1】 ホームページでは教育研究活動の情報を発信した。寄附者への発信としては、教育・研究活動の情報発信ツール「SU News Letter」、大学主催イベント（公開講座、音楽会等）の案内を送付した。企業訪問は 167 社、延べ 423 回の面談を行った。70 周オフィシャルパートナー 88 社から協賛を得た。なお、寄附金額に応じて感謝状の贈呈や学内の芳名板にて寄附者を顕彰し更なる寄附を促した。</p>	<p>基金に対する理解を深めていただくため、本学の教育研究・社会貢献活動をホームページや広報誌を通じて発信するとともに、継続して企業訪問などを行いコミュニケーションを図る。</p>

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標	(適切な人件費管理に関する目標) ○適正な人員配置に努め、適切な人件費管理を行う。
	(管理的経費の抑制に関する目標) ○管理的経費の削減を図り、一般管理費比率等の抑制を行う。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(適切な人件費管理に関する目標を達成するための具体的措置) 【35-1】 ○中期目標期間を通じた人件費シミュレーションに基づき、再雇用者の活用等により、計画的かつ弾力的に人件費管理を行う。	【35-1-1】 ○人件費シミュレーション等に基づき、職員の削減、再雇用者及び非常勤職員の活用等により、計画的かつ弾力的に人件費管理を行う。	III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 別紙 P. 44 参照	平成 28 年に策定した教員配置計画及び事務職員の配置計画に基づき、引き続き人員削減を実施する。 また、職員の超過勤務時間縮減の醸成と業務改善並びに再雇用職員等の配置の最適化を図り、人件費のトータルコストを抑制する。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【35-1-1】 別紙 P. 44 参照	
(管理的経費の抑制に関する目標を達成するための具体的措置) 【36-1】 ○財務分析を行うとともに、複数年契約の推進、外部委託業務の内容の見直し、光熱水量の削減などを行うことにより管理的経費を削減し、一般管理費比率等の抑制等を行う。		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 財務分析では、支出事項を各部局共通化して、支出実績額の比較を容易にするように集計を工夫し、共通化による部局間比較を通じて、各部局の経費削減に向けた意識醸成を促した。 複数年契約の推進では、物品契約 4 件、役務契約で 15 件のうち、契約期間満了を迎える案件を対象に適時契約を行い、平成 28 年度 9 件、平成 29 年度 6 件、平成 30 年度 4 件 (3 年度間を通じて物品 4 件、役務 15 件) を更新した。	財務分析方法等の調査、検討や複数年契約の推進とともに、外部委託業務の見直しを行い、施設の整備に際し、高効率空調機の採用、照明器具の LED 化及び建物の高断熱化を実施し、さらなる経費削減を図る。

	<p>【36-1-1】 ○財務分析方法等の調査、検討を行うとともに、複数年契約を継続して推進し、また、外部委託業務の内容を見直すとともに、施設の整備に際し省エネルギー機器等を導入することにより、管理的経費を削減する。</p>	<p>Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【36-1-1】 財務諸表の費用に関して、業務活動別（教育・研究等）、部局別（学部、研究科等）の各々のコストに加えて、間接的なコストも含めた算定を行い、1 年間に発生する教育研究に係るコストについて把握することができたが、分析方法の手法については引き続き調査検証を行うこととしている。 複数年契約の推進では、物品契約で 4 件、役務契約で 15 件のうち、4 件を更新した。 光熱水量の削減では、空調設備 10 件（削減額 390 千円）、照明設備 16 件（削減額 1,576 千円）を導入した。 一般管理費率は、70 周年記念事業の実施や修繕費の増加により 3.8%と前年度に比べて微増となった。</p>	
--	---	--	--

I 業務運営・財務内容等の状況
(2) 財務内容の改善に関する目標
③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期 目標	(資産の運用管理の改善に関する目標) ○教育研究の質の向上や老朽対策の観点から、キャンパスマスタープランの充実や既存施設等の有効活用、計画的な維持管理を含めた施設マネジメントを行う。 ○保有資産の有効活用を図るとともに、不断の見直し等に努める。
----------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための具体的措置) 【37-1】 ○教育研究の質の向上や老朽対策の観点から、キャンパスマスタープラン(中長期修繕計画等を含む。)の改定や、既存施設の有効活用、計画的な維持管理、これらに必要な財源確保を含めた戦略的な施設マネジメントを行う。	【37-1-1】 ○戦略的な施設マネジメントを行うために、建物の点検・診断結果等を踏まえて、インフラ長寿命化計画(個別施設計画)策定のための具体的な方針を決定する。	III	/	(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 「キャンパスマスタープラン 2012」の改訂版として「キャンパスマスタープラン 2017」を策定した。 工学部改組に対応するために倉庫や事務室跡地を大講義室に改修するなど、既存施設の有効活用を図った。 建物の点検・診断の結果や修繕履歴を基に、今後想定される修繕工事費を算定した。	インフラ長寿命化計画(個別施設計画)を策定し、キャンパスマスタープランとインフラ長寿命化計画(個別施設計画)を策定し、これに基づき施設整備を実施する。
		III	/	(平成 31 事業年度の実施状況) 【37-1-1】 学内建物・施設の点検・診断結果等に基づき、埼玉大学インフラ長寿命化計画(個別施設計画)について、令和 2 年度の策定に向け、各建物施設等の維持管理に向けた方向性を検討した。	
【38-1】 ○保有資産の不断の見直し等に努めるとともに、学内施設の貸付等土地・建物等の有効活用を行う。また、保有資金については、国債の保有等による安全性を重視した効果的な運用を行う。	【38-1-1】 ○学内施設の貸付等による有効活用の促進を検討する。	III	/	(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 講義室の一時貸付に関する情報をホームページで公開し、利用者の増加を図った。 物品リユース掲示板により、事務物品について学内でリユースを推進した。 平成 30 年度の収入・支出の見込み額を算出し、平成 29 年度の日々の収入・支出の実績をもとに、資金収支計画、資金運用計画を作成し、資金運用し、収益をあげた。	学内施設の貸付等による有効活用を促進する検討を行う。 事務物品について、継続してリユースを推進する。 資金収支計画及び資金運用計画を作成し、短期・長期に運用可能な資金の状況を適確に把握して、国債、定期預金など安全性の高い運用を行う。
		IV	/	(平成 31 事業年度の実施状況) 【38-1-1】 学内施設の貸付等による増収の検討【33-1-2】の他、H29.4.1の法人法改正により、遊休財産の貸付条件が緩和されたことに基づき、学内遊休財産の貸付方法を検討した。	

	<p>【38-1-2】 ○事務物品について、継続してリユースを推進する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>【38-1-2】 物品リユース掲示板により、引き続き学内へリユースの促進を図った。</p>	
	<p>【38-1-3】 ○資金収支計画及び資金運用計画を作成し、短期・長期に運用可能な資金の状況を適確に把握して、安全性を重視しつつ効果的な資金運用を行う。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>【38-1-3】 長期・短期に運用可能な資金の状況を的確に把握するため、日々の入出金データにより、資金の増減、残額等を確認したうえで、安全性を重視した資金運用を行っている。</p>	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

(1) 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

○URAによる各種競争的研究資金の申請支援

【平成 28 年～30 事業年度】

URA（リサーチ・アドミニストレーター）オフィスでは、URAを継続的に配置して、外部資金獲得に向けた支援を行っている。

研究資金の安定した獲得を促進するため、「競争的資金獲得セミナー」を開催し、各制度の概要や申請時の留意点などの理解促進を図った。セミナーでは、各種制度の JST の事業担当者や学内の採択者による講演や意見交換を行うことにより、本学教員に対する各制度への理解増進、申請への動機付けの効果があつた。また、各種競争的研究資金の公募情報等をホームページにわかりやすく掲載し、定期的に教員にきめ細かく周知するとともに、申請の支援を推進している。（中期計画 33-1）

【平成 31 事業年度】

科研費学内説明会（7月、9月）、日本学術振興会特別研究員説明会、競争的資金獲得セミナーの開催や、科研費研究計画調書新旧比較表、科研費チェックリスト、科研費英語マニュアルの作成を行った。科学研究費補助金の7月の説明会においては、不採択者を対象として審査結果要因分析・対策支援を行った。

さらに、「学術変革領域研究」が創設されたことに伴い「科研費説明会」を1月に開催し、変更点について教員に対し周知徹底を図った。

外部資金獲得に関する相談を随時受け付けており、申請書の作成支援を行っている。支援内容として、応募の際に研究提案書作成支援としての研究提案書の添削を行い、書面審査（一次審査）を通過した際に行われる面接審査についてもヒアリング対策（模擬面接・プレゼン資料のブラッシュアップ）を実施した。

現在までの相談件数は、142 件である。

（URA が申請に係わった件数（外部資金毎）：科学研究費補助金 68 件、政府系補助金 65 件、民間等助成金（共同研究含）9 件）（年度計画 33-1-1）

○オープンイノベーションセンターの取組

【平成 28～30 事業年度】

オープンイノベーションセンターでは、コーディネーター等を中心に本学の研究シーズと企業等ニーズとの効果的なマッチングにより、共同研究や受託研究等の促進を図っている。

教員向けに、競争的外部資金獲得のため、NEDO、JST、AMED、関東経産局による合同の公募説明会を学内で開催し、個別面談も実施する等、受託研究の促進を図った。（中期計画 33-2）

【平成 31 事業年度】

企業等との共同研究等の推進を図ったほか、「埼玉大学産学官連携協議会」の活動等、自治体・企業との連携の活動を幅を広げた。コーディネーターがマッチングした件数は、以下のとおりとなった。平成 31 年度は JST A-STEP 機能検証試験研究（受託研究）6 件 8,147 千円、共同研究 54 件 82,214 千円、奨学寄附金 13 件 8,440 千円であった。特に共同研究については、前年度の 50 件 68,550 千円から大幅に増加した。

（年度計画 33-2-1）

◆オープンイノベーションセンターが関与した状況（件数）

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
共同研究	34 件	27 件	50 件	54 件
奨学寄付金	13 件	17 件	13 件	13 件
技術相談	140 件	164 件	153 件	174 件
技術移転	17 件	9 件	13 件	15 件

○先端産業国際ラボラトリーにおける共同研究の推進

【平成 28～30 事業年度】 【平成 31 事業年度】

先端産業国際ラボラトリーでは、産学官金連携による研究・開発協働から実用化・事業化までを見据えた応用研究・開発、新事業・先端産業の創出によるイノベーションの促進を図ることを目的としており、事業化を目指す企業との共同研究の受入れの促進を図っている。平成 31 年度の受入件数は 26 件で、受入金額は 37,657 千円である。前年度の受入金額より 2,247 千円増加し、受入件数も 5 件増加した。また、先端産業国際ラボラトリーにおける共同研究受入金額の大学全体に占める割合は、

約 17%であった。(年度計画 33-2-1)

○埼玉大学基金の寄附件数と寄附金額

【平成 31 事業年度】

平成 31 年度の基金の寄附件数と寄附金額は、10 月末までの 1 期で 92 件 107,028 千円、11 月からの 2 期は、93 件 13,230 千円であった。平成 30 年度と比較すると、件数、寄附金額ともに増加した。平成 25 年から募集していた「埼玉大学インターナショナルレジデンス（国際学生寮）新設事業」の総額は約 3 億 5 千万円となった。(年度計画 34-1-1, 34-2-1)

(2) 経費の抑制に関する目標

○計画的かつ弾力的な人件費管理

【平成 28～30 事業年度】

第 3 期から第 4 期中期目標期間にかけての人件費シミュレーションを行い、平成 28 年度に策定した削減計画を着実に実施した。具体的には、教員 25 人分の人件費削減計画のうち、7.2 人の削減を達成し、その他職員 23 人分（事務職員 18 人分、技術職員 5 人分）の人件費削減計画のうち、7.0 人の削減を達成した。(中期計画 35-1)

【平成 31 事業年度】

上記の人件費シミュレーションに基づいて、削減計画を着実に実施した。
また、各課長（監督者）が事務職員の超過勤務の状況を月初、月央及び月末に分けてリアルタイムに把握し、前年度との比較も含めて可視化することを可能とした集計ツールを活用することにより、適正な勤務時間の管理を行った。(年度計画 35-1-1)

(3) 資産の運用管理の改善に関する目標

○施設マネジメントに関する取組

【平成 28～30 事業年度】

学長を委員長とし、理事・各学部長・研究科長、教員で構成する施設・環境マネジメント委員会では、全学的な見地での施設整備計画策定等を行っている。教育研究の質の向上や老朽化対策の観点から、キャンパスマスタープランの改訂や、既存施設の有効活用、計画的な維持管理と必要な財源確保を含めた戦略的な施設マネジメントを行った。平成 30 年度には、前年度までに実施した全建物の点検・診断結果を基にインフラ長寿化計画の基礎データとなる維持管理計画書を理学部 2 号館についてまとめた。そして他の建物へ展開していくこととした。(中期計画 37-1)

【平成 31 事業年度】

学内建物・施設の点検・診断結果等に基づき、埼玉大学インフラ長寿化計画（個別施設計画）について、令和 2 年度の策定に向け、各建物施設等の維持管理に向けた方向性を検討した。(年度計画 37-1-1)

○安全性を重視した効果的な資金運用

【平成 31 事業年度】

資金収支計画及び資金運用計画を作成し、短期・長期に運用可能な資金の状況を適確に把握して、安全性を重視した資金運用を行っている。平成 31 年度は、毎日の残高確認及び過去の収入・支出状況を考慮し、資金需要の見込みを的確に算定することに努め、平成 29 年度の日々の収入・支出の実績をもとに、平成 31 年度の収入・支出の見込額を算出し、資金収支計画、資金運用計画を作成した。平成 28 年度以前の国債、定期預金による預入分を含め、平成 31 年度末の時点で 2,640 千円の運用益をあげた。(年度計画 38-1-3)

2. 財務基盤の強化に関する取組について

財務内容の改善

○外部資金の一層の獲得

1. 共同研究の推進：先端産業国際ラボラトリー
地域社会・世界とのインターフェイスとして平成 28 年 4 月に設置し、ネットワーク形成を目的としたワークショップ・セミナー開催（平成 28～31 年度の開催数：計 121 回、延べ参加人数：4,100 名超）や、インキュベーション・スペースにおける企業との研究開発・試作・製品化・事業化まで一貫した共同研究の推進等を通じて地域社会の発展に貢献しているほか、さいたま市とドイツ・バイエルン州との連携に基づく国際共同研究開発プロジェクトにも主たる実施機関として参画し、ネットワーク構築や外部資金申請などの取組を実施している。(年度計画 33-2-1)
2. 自己収入の増加：施設貸付による収入増
施設の一時貸付については、平成 29 年度に料金改定を行い収入の増加を図った。また、平成 30 年度には、ホームページに貸付に係る情報を公開するとともにダイレクトメールの送付等により継続して新規利用者を呼び込むための施策を実施して、新たな利用者の増加を図った。

長期貸付については、平成 27 年度に新規に賃貸契約をしたコンビニエンスストアの賃料が平成 28 年度から恒常的な収入となり、また、平成 29 年度には、既存のコンビニエンスストアとの契約形態の見直しにより、収入が増加した。

これらにより、一時貸付と長期貸付の総額が平成 30 年度に 6,000 万円を超え、平成 27 年度の 1,600 万円と比較して約 4 倍の増収となった。

平成 31 年度においても、継続して収入の増加を図っており、さらに新たな取組を検討し、更なる収入増を目指している。(年度計画 33-1-2、38-1-1)

3. 寄附金：埼玉大学基金（埼玉みらい基金、冠奨学金基金、修学サポート基金）

目的別に寄附金を募り、平成 25 年度から平成 31 年度まで特定目的事業として募集していた「埼玉大学インターナショナルレジデンス（国際学生寮）新設事業」の総額は約 3 億 5 千万円となり、平成 31 年 1 月に着工、令和元年 9 月に完成した。

上記事業の整備完了に伴い、令和元年 11 月からは、3 つの目的区分として、本学の機能強化支援及び学生の奨励事業の実施を目的とする「埼玉みらい基金」、寄付者の意向に沿った給付型奨学金制度「冠奨学金基金」、経済的理由により修学に困難がある学生を支援する特定基金「埼玉大学修学サポート基金」を設定し、埼玉大学基金の再構築を行った。(年度計画 34-1-1、34-1-2)

○管理的経費を削減

財務分析では、支出事項を各部局共通化して、支出実績額の比較を容易にするように集計を工夫し、共通化による部局間比較を通じて、各部局の経費削減に向けた意識醸成を促した。

複数年契約の推進では、物品契約 4 件、役務契約で 15 件のうち、契約期間満了を迎える案件を対象に適時契約を行い、平成 28 年度 9 件、平成 29 年度 6 件、平成 30 年度 4 件、平成 31 年度 14 件（4 年度間を通じて物品 8 件、役務 25 件（いずれも契約期間に応じて複数回更新した案件あり））を更新した。

光熱水量の削減では、低効率の空調設備から高効率のヒートポンプエアコン等への更新と照明設備の高効率 LED 照明への更新を促進した。平成 28 年度は空調設備 7 件（削減額 1,593 千円）、平成 29 年度は空調設備 12 件（削減額 131 千円）、平成 30 年度には空調設備 9 件・照明設備 7 件（削減額 2,584 千円）、平成 31 年度は空調設備 10 件、照明設備 16 件（削減額 1,576 千円）を導入した。

一般管理費率は、平成 27 年度 3.7%だったのが、平成 28 年度は 3.7%、平成 29 年度及び平成 30 年度は 3.5%だったが、平成 31 年度は、70 周年記念事業の実施や修繕費の増加により 3.8%であった。

リユースの対象となる物品は、国立大学法人埼玉大学物品管理規則第 4 条第 2 号に定める消耗品のうち、故障等が無く使用可能なリユースに適する耐用年数が 1 年以上の什器類、電気機器類、及びファイルなどの事務物品であり、各年度の

リユース件数と物品の新規購入に充てる費用相当額の節減推計額の実績は以下のとおりとなった。第 3 期当初と比べると件数は約 2 倍、節減推計額も 2.3 倍超となり、有効活用及び経費節減が十分に図られた。

【物品リユース（実績）】

年度	リユース件数（件）	節減推計額（千円）
平成 28 年度	399	3,004
平成 29 年度	525	6,842
平成 30 年度	697	8,674
平成 31 年度	789	7,058

I 業務運営・財務内容等の状況
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
① 評価の充実に関する目標

中期目標	(評価の充実に関する目標) ○教育・研究・業務運営等を改善するために、自己点検・評価、外部評価を実施・受審し、その結果を活用する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(評価の充実に関する目標を達成するための具体的措置) 【39-1】 ○自己点検・評価、外部評価を実施・受審し、その結果を公表するとともに、戦略的な意思決定や教育・研究・業務運営等の改善に活用する。	/	III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 自己点検・評価、教員活動評価は毎年実施し、「年度計画自己評価書」及び「教員活動評価実施報告書」としてそれぞれとりまとめた。その評価結果や優れた取組等は、学内外に公表するとともに、本学の教育研究活動の更なる推進、業務運営等の改善を図るため、学長室及び各部局において、情報を共有し、活用している。 平成 28 年には、大学機関別選択評価を受審している。 国立大学法人評価については、前回受審時の学内対応状況の検証結果を踏まえ、平成 31 年度の 4 年目終了時評価受審に向けて準備を始めた。	自己点検・評価、教員活動評価は実施し、「年度計画自己評価書」や「教員活動評価実施報告書」を作成して、評価結果や優れた取組等について学内外に公表する。公表したことを学内に周知する。
	【39-1-1】 ○年度計画の自己点検・評価、教員活動評価等を実施し、その結果を公表するとともに、学内に通知して、優れた取組等の共有化と改善を要する事項の改善を図る。	III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【39-1-1】 平成 30 年度計画の自己点検・評価、教員活動評価を実施し、評価結果や優れた取組等をまとめた「自己点検評価書」や「教員活動評価実施報告書」を作成し、実施状況を会議で報告するとともに、学内外に公表した。	
	【39-1-2】 ○国立大学法人評価については、2020 年度に 4 年目終了時評価を受審するため、前回の平成 28 年度法人評価受審時の学内対応状況の検証結果を踏まえて受審の準備を進め、準備の結果を活かして実績報告書等を作成する。	III		【39-1-2】 別掲 P. 50 参照	

<p>【39-2】 ○ I R を活用し、効率的にデータ収集を行うとともに、客観的指標による自己点検・評価を行い、その結果を学長室及び各部局へフィードバックする。</p>	<p>【39-2-1】 ○「中期目標・中期計画マネジメントシステム」を使用して客観的指標データを収集するとともに、そのデータを活用して効率的に自己点検・評価を行う。また、外部評価で必要となるデータの収集・蓄積について検討する。さらに、システムに関して前年度までの検証により改善したことについて検証する。</p> <p>【39-2-2】 ○自己点検・評価の際に客観的指標を活用し、評価で活用した客観的指標は整理して学長室及び各部局にフィードバックするとともに、次年度に向けて設定した客観的指標を点検する。</p>	<p>III</p> <p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 28 年度から導入した「中期目標・中期計画マネジメントシステム」により、自己点検・評価作業を効率的に行うとともに、更なる作業の効率化に向けて、収集した客観的指標データの活用について検討した。 平成 28 年度には独立行政法人大学改革支援・学位授与機構が実施した大学機関別選択評価を受審している。また、平成 28 年度に国立大学法人評価、大学機関別認証評価及び大学機関別選択評価の各結果や自己点検評価結果における優れた取組等について、会議等において報告の上、学内に周知した。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【39-2-1】 「中期目標・中期計画マネジメントシステム」を引き続き活用し、収集した客観的指標データに基づき、効率的に自己点検・評価を行った。また、外部評価で必要となるデータの収集については、「中期目標・中期計画マネジメントシステム」から行った。更に、前年度までに行った「中期目標・中期計画マネジメントシステム」に関する検証結果を踏まえ、当該システムの改修を行うとともに、その改善内容等について確認・検証を行った。</p> <p>【39-2-2】 平成 30 年度計画の自己点検・評価では、前年度と同様に、客観的指標を活用して実施した。評価で活用した客観的指標は「平成 30 年度計画自己評価書」に盛り込み、学長室及び各部局にフィードバックした。 次年度の令和 2 年度計画では、計画の策定の段階で、各部局の意見を含めて、計画との対応を点検した。</p>	<p>自己点検・評価では、「中期目標・中期計画マネジメントシステム」を活用し効率的に作業を行っていくとともに、客観的指標データを収集する。</p>

I 業務運営・財務内容等の状況
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	(情報公開や情報発信等の推進に関する目標) ○機能強化に取り組む本学の教育研究、社会連携、産学官連携などの活動をホームページ上において、また、マスメディアに向けて積極的に発信し、大学の認知度を高める。 ○本学の活動状況を、進学希望者の進路選択支援や質の保証及び向上への取組の加速等に資するべく、広く情報公開する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(情報公開や情報発信等の推進に関する目標を達成するための具体的措置) 【40-1】 ○本学の多様な教育研究、社会連携、産学官連携などの活動をホームページや広報誌などで積極的に発信するとともに、マスメディアへの情報提供を迅速に行う。	【40-1-1】 ○マスメディアを活用した情報発信を行うとともに、全学的な広報連絡体制の下、学内の情報収集機能を強化して大学の教育研究活動の成果等を効率的に社会に発信するため、ホームページの適宜改修や広報誌を見直し充実を図る。	III		(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 全学的な広報連絡体制の下、情報収集機能を強化して集約したニュース記事等についてホームページ等を通じて発信した。 本学の状況を広く社会に発信する「SU NEWS LETTER」(年 4 回)、高校生向けの「サイダイコンシェルジュ」(年 2 回)、理工系教員の研究をまとめた「埼玉大学研究シーズ集」(隔年)を発行し、ホームページにも掲載した。	情報を効率的に発信するため、適宜ホームページや広報誌の見直しを行い、改善するとともに、マスメディアへ情報提供を行う。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【40-1-1】 P. 50 参照	
【40-2】 ○ステークホルダーとの積極的な対話によりニーズを的確に把握するとともに、多様なステークホルダーに適した広報媒体、発信手段・内容により、ニーズやターゲットに応じたきめ細かい情報発信を適時に展開する。		III		(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) ステークホルダーのニーズに適するようにデザインし発信している。また、情報を効率的に発信するため適宜ホームページや広報誌の見直し、新たな発信手段として SNS や LINE による発信も行った。 発信した情報については、広報媒体毎に発信数を継続的に集計し年度比較を行い、新聞掲載数やホームページ(デバイス別、リンク参照元、地域別アクセス等)・LINE のアクセス数(友だち数、ユーザー属性等)の推移を検証し情報発信の充実に活用した。 大学を巡る昨今の動向や研究成果などを紹介し、ステークホルダー(報道機関)と情報交換を行う場として「埼玉大学学術懇話会」を年 1 回開催した。教育研究・社会連携活動を広く社会に発信しプレゼンスを高	本学の教育研究・社会貢献活動を広く社会に発信しプレゼンスを高めるため、広報担当副学長による体制の下、各部署より協力を得ながら、情報収集機能を強化して集約したニュース記事等を、ステークホルダーのニーズに適するようにデザインし発信させる。 発信した情報については、広報媒体毎に発信数を継続的に統計し年度

	<p>【40-2-1】 ○ステークホルダーのニーズに応じた効率かつ効果的な広報を展開し、本学の教育研究活動の成果等を積極的に発信する。</p> <p>【40-2-2】 ○本学の社会的な存在価値を高めるため、創立 70 周年記念事業を実施し多くのステークホルダーの参加を得て、本学の教育研究活動の成果等を発信する。</p> <p>【40-2-3】 ○本学の教育研究活動等の情報を適した方法、統一性のある表現により効果的に発信する広報体制を強化するため、広報担当職員の広報スキル研修・セミナーを開催する。</p>		<p>めるため、各部局に広報担当者を対象としたセミナー・研修を実施した。</p> <p>III (平成 31 事業年度の実施状況) 【40-2-1】 P. 50、51 参照</p> <p>III 【40-2-2】 P. 50、51 参照</p> <p>III 【40-2-3】 P. 51 参照</p>	<p>比較を行い、新聞掲載数やホームページ(デバイス別、リンク参照元、地域別アクセス等)・SNSのアクセス数の推移を検証し情報発信の充実に努める。</p>
<p>【41-1】 ○本学の教育研究運営等の活動状況に係わるデータを、わかりやすく整理し、大学ポートレートの活用などにより、広く積極的に発信して情報公開する。</p>	<p>【41-1-1】 ○大学ポートレートの情報更新を随時行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 大学ポートレートの情報更新を随時行い、本学の教育研究運営等の活動状況に係わるデータを広く積極的に発信し、進学希望者の進路選択支援の向上や教育情報の活用による大学教育の質的転換の加速等を図っている。</p> <p>III (平成 31 事業年度の実施状況) 【41-1-1】 大学ポートレートの入力データを随時更新するとともに、平成 30 年度から開始した大学ポートレート(国際発信版)による情報発信についても随時更新した。</p>	<p>大学ポートレートの情報更新を随時行う。</p>

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

1. 特記事項

(1) 組織運営の改善に関する目標

1. 特記事項

(1) 評価の充実に関する目標

【平成 28～30 事業年度】

自己点検・評価、教員活動評価は毎年実施しており、「年度計画自己評価書」や「教員活動評価実施報告書」を作成して、評価結果や優れた取組等について学内外に公表している。公表したことを学内に周知することにより、評価結果や優れた取組等について情報の共有を図り、各部署において、教育・研究・業務運営等の改善のため、それらの情報を活用している。

また、平成 28 年度には独立行政法人大学改革支援・学位授与機構が実施した大学機関別選択評価を受審し、選択評価事項 B「地域貢献活動の状況」において目的の達成が良好であると認定された。（中期計画 39-1）

【31 事業年度】

外部講師を招聘し「法人評価に関する講演（研修）会」を 9 月に実施した。4 年目終了時評価の実績報告書である「中期目標の達成状況報告書」「学部・研究科等の現況調査表」「研究業績説明書」の作成方法、記述に際しての留意点について内容を絞って行い、報告書を作成する担当者約 30 名が参加した。（年度計画 39-1-2）

(2) 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

○ホームページの改修及び広報誌の見直し

【31 事業年度】

全学的な広報連絡体制の下、学内の情報収集機能を強化して大学の教育研究活動の成果等を効率的かつ効果的に社会に発信するため、ホームページの改修を行った。

交通・キャンパスマップのスマホ対応や受験生の利便性向上を目的に、平成 30 年度に導入したインターネット出願サイトの設置や受験生サイトの完全レスポンスデザイン化を行った。また、トップページバナーの見出しウィンドウの新設、70 周年記念事業サイトの新設や動画の導入「動画で見る埼玉大学（キャンパス風

景）」や交通・キャンパスマップのスマホ対応や「360° パノラマビュー Campus Map」を設置するなどホームページを充実させた。受験生向けサイトの整備により入試情報の取得などの利便性が向上し、年間のアクセス件数は、平成 28 年度は約 178 万件、平成 29 年度は約 187 万件、平成 30 年度は約 200 万件、平成 31 年度は約 183 万件となり、対前年比は 91 % の伸びに止まった。（年度計画 40-1-1）

○創立 70 周年記念事業の実施

【31 事業年度】

創立 70 周年事業を広く PR 活動を行うにあたりキャッチフレーズを学生・教職員に募り、教養学部生の考案した「つなげよう未来へ」に決定した。「つなげよう未来へ」をテーマに、公開講座・シンポジウム、混住型のインターナショナルレジデンスの整備、70 周年記念出版等の様々な取組を行った。また、創立 70 周年記念事業の取り組みを大学構成員や学外ステークホルダーに理解してもらえるよう、サイトを立ち上げ、記念イベントなどの実施状況が把握できるように情報の充実に努めた。本学の教員の研究について分野別に研究内容をわかりやすく紹介する冊子として「埼玉大学研究マップ」を作成・配付するとともに、デジタルブックをホームページに掲載し幅広く情報発信を行った。その他にも地域の方へ 70 年間の感謝を伝えることを目的として、学内及び大学前道路（埼大通り）に記念フラッグを設置した。

様々な広報活動を行った結果、創立 70 周年記念事業のオフィシャルパートナーとして合計 88 社の県内企業からの協賛があった。記念事業の締めくくりとして、令和元年 11 月 29 日には、ステークホルダーを招いて「埼玉活性化に向けてー埼玉大学の役割ー」をテーマとして記念シンポジウムを開催するとともに、式典祝賀会を行った。この一連の事業により本学の教育・研究活動をきめ細かく発信することができた。（年度計画 40-2-1、40-2-2、40-2-3）

○ホームカミングデーの開催

【平成 28～30 事業年度】 【31 事業年度】

大学と卒業生・元教職員・地域の皆様など、本学と関係ある者をつなげる「ホームカミングデー」〔講演会と懇親会〕を開催している。従前は、大学独自で開催していたため参加者が少なかったが、平成 29 年度より同

窓会(5学部同窓会連合)と共催で実施することとなり、参加者数を大幅に増やすことができた。講演会の講演者にも著名な本学卒業生を呼び、参加者増につなげることが出来た。その後も同窓会との共催により、継続的に多くの卒業生等が参加している。(年度計画 40-2-1)

(ホームカミングデー実施状況)

年度	参加者数	講演者名
平成28年度	89名	吉岡 武宏(埼玉りそな銀行)
平成29年度(共催)	460名	梶田 隆章(ノーベル物理学賞受賞)
平成30年度(共催)	276名	小松 和彦(文化功労者表彰)
平成31年度(共催)	240名	加藤 基(元ガボン大使)

(年度計画 40-2-1)

○LINEを活用した情報発信

【31事業年度】

入試について、LINEを活用して情報発信を行っている。高校生向けのイベントや入試情報を公表時期に情報発信している。LINEの友達件数も年度毎に増加しており、情報発信の新たなツールの役目を担っている。(年度計画 40-2-1)

(LINEの友達件数)

年度	LINE 友達件数
平成29年度	6,272件
平成30年度	7,817件
平成31年度	9,136件

○広報業務に関する研修の開催

【31事業年度】

学内の広報担当者が、本学のニュースやお知らせをホームページや広報誌で公開する際に、より魅力的な記事を作成できるようにするための研修として「広報担当者連絡会」を31年度も開催した。広報の重要性の説明や本学の情報発信ツールの共有、ニュース記事作成や写真撮影の構図のテクニックを示し、自部局内の収集能力の向上や記事作成のスキル向上に努めた。今回の研修で得たスキルは、今後の広報業務に活かすことになる。(年度計画 40-2-3)

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	(施設設備の整備・活用等に関する目標) ○大学の教育研究等の目標や組織戦略等を踏まえ、教育研究の質の向上や老朽化対策等の推進に向けて、教育研究環境の整備を推進するとともに、施設及び設備の有効活用を促進する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(施設設備の整備・活用等に関する目標を達成するための具体的措置) 【42-1】 ○大学の教育研究等の目標や組織戦略等を踏まえ、施設・設備に関するマスタープランの改定等を行う。また、教育研究の質の向上や老朽化対策等の推進に向けて、施設・設備に関するマスタープランに基づき、計画的に施設・設備を整備するとともに、大学等間の連携使用を推進する。	/	III	/	(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 毎年度、設備マスタープランについて、見直しが必要な部分は改定を行い、研究設備の整備を計画的に実施した。 地元企業や他大学等学外からの依頼分析や四大学連携(茨城大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学)、大学連携研究設備ネットワーク共同研究等による設備の共同利用等を行っている。	設備マスタープランに基づき、研究力の強化・理工系人材の育成・地域との産学官金連携を推進するための設備整備を図る。 キャンパスマスタープランに基づき、安全や環境、老朽化対策、ユニバーサルデザイン等に配慮した施設の整備を行う。 地元企業や他大学等学外からの依頼分析や四大学(茨城大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学)、大学連携研究設備ネットワーク共同研究等による設備の共同利用等の継続を行っていく。
	【42-1-1】 ○設備マスタープランの改定を行うとともに、本マスタープランに基づき設備の整備を行う。	III	/	(平成 31 事業年度の実施状況) 【42-1-1】 設備マスタープランに基づいて、超微粉体のより精密な状態の分析・解析に用いるための装置であるゼータ電位・粒径・分子量測定システムの整備を行った。	
	【42-1-2】 ○キャンパスマスタープランに基づき、安全や環境、老朽化対策、ユニバーサルデザイン等に配慮した施設の整備を行う。特に、70 周年記念事業として、教職員宿舎を有効活用し混住型の国際学生寮の整備を進める。	III	/	【42-1-2】 別紙 P. 58 参照	
	【42-1-3】 ○他大学や研究機関との設備の共同利用を推進する。	III	/	【42-1-3】 国立大学法人機器・分析センター協議会(令和元年 10 月開催)において、連携四大学の機器分析装置設置施設教職員間で、相互利用に関する意見交換を行った。 ホームページ上で発信している四大学連携の相互利用関連情報(とりまとめ役として)の最新情報への随時更新を確認した。 大学連携研究設備ネットワーク(事務局:分子科学研究所)についても、上記協議会で担当者と意見交換を行い、機器情報の提供と随時更新について確認した。	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ② 安全管理に関する目標

中期目標	(安全管理に関する目標) ○学生・教職員が安心して教育・研究等を実施できるよう、学内の安全管理体制を充実する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(安全管理に関する目標を達成するための具体的措置) 【43-1】 ○安全管理体制の再点検を行うとともに、定期的に学内教育研究施設等の安全点検を実施する。また、役教職員の意識向上を通じた安全文化の醸成に向けた研修等を実施する。		III		(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 安全衛生委員会で承認された巡視計画に基づき、産業医の定期巡視を毎月 1 回実施して学内教育研究施設の安全点検を行い、産業医の指摘事項と該当部局の対応状況を安全衛生委員会で定期的に報告することで、全学レベルでの安全管理意識を共有した。また、自分自身のストレスへの適切な対処方法の習得等を目的とする「メンタルヘルス・セルフケア研修」を平成 29 年度に、メンタル不調者の早期発見・予防等を目的とする管理職員向けの「メンタルヘルス・マネジメント研修」を平成 28 年度に実施し、良好な職場環境の確保のための意識向上を行った。 化学物質の適正管理の促進を目的として総合技術支援センターが毎月編集・発行している「化学物質の安全管理かわら版」を安全衛生委員会の報告事項として毎月取り上げ、化学物質に係る法令改正や全国の事象事例の紹介等により全学レベルでの安全管理意識を共有した。「実験・実習 安全の手引き」及び「研究活動における安全管理ガイドライン」を改訂し配付した。	安全衛生委員会で承認された巡視計画に基づき、産業医の定期巡視を毎月 1 回実施して学内教育研究施設の安全点検を行い、指摘事項と該当部局の対応状況を安全衛生委員会で定期的に報告する。 自分自身のストレスへの適切な対処方法の習得等を目的とする「メンタルヘルス・セルフケア研修」又はメンタル不調者の早期発見・予防等を目的とする管理職員向けの「メンタルヘルス・マネジメント研修」を年 1 回実施する。 化学物質の適正管理の促進を目的として総合技術支援センターが毎月編集・発行している「化学物質の安全管理かわら版」を安全衛生委員会の報告事項として毎月取り上げ、化学物質に係る法令改正や全国の事

	<p>【43-1-1】 ○安全管理体制の再点検を行うとともに、産業医の定期巡視などにより、定期的に学内教育研究施設等の安全点検を実施する。また、役教職員の意識向上のための研修等を実施する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【43-1-1】 安全衛生委員会で承認された巡視計画に基づき、産業医の定期巡視を毎月 1 回実施し、学内教育研究施設の安全点検を行った。 全教職員を対象とした「メンタルヘルス・セルフケア研修」を令和元年 10 月 15 日に実施した。 「実験・実習 安全の手引き」及び「研究活動における安全管理ガイドライン」を改訂し、配付した。</p>	<p>故事例等を周知する。 「実習安全の手引き」及び「研究活動における安全管理ガイドライン」の改訂作業等を行い教職員・学生へ周知する。</p>
<p>【43-2】 ○放射性物質、毒物及び劇物を管理するためのシステムの運用を適切に行い、事故等を未然に防止する。</p>	/	III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 廃液処理及び薬品管理システム使用方法の説明会を年 2 回開催した。 放射性物質の取扱いについては、放射線教育訓練(講演と講話)をそれぞれ年 2 回開催した。 薬品管理システムの管理・運用支援を行うとともに、安全管理ワークショップ等へ参加(情報収集・成果報告)し、周知が必要な情報をピックアップして「化学物質安全管理かわら版」(毎月)及び「ヒヤリハット事例集」(隔年)を発行した。</p>	<p>廃液処理及び薬品管理システム使用方法に関する説明会、放射性物質の取扱いについての放射線教育訓練等を実施するとともに、安全管理かわら版の発行、安全管理ワークショップへの参加(情報収集、成果報告)、ヒヤリハット事例の収集・整理を行い教職員・学生への啓蒙活動を行っていく。</p>
	<p>【43-2-1】 ○関係法令に照らし、安全管理のための運用に係る啓蒙活動を行う。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【43-2-1】 廃液処理及び薬品管理システム使用方法の説明会を 2 回開催した。 放射性物質の取扱いについては、放射線教育訓練(講演と講話)をそれぞれ 2 回開催した。 薬品管理システムの管理・運用支援を行うとともに、「化学物質安全管理かわら版」(毎月)を発行した。</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する重要目標
③ 法令遵守等に関する目標

中期目標	(研究不正の防止等に関する目標) ○研究不正等を未然に防止するためのコンプライアンス体制を強化し、適正な法人運営を行う。
	(個人情報管理及び情報セキュリティに関する目標) ○保有する個人情報の適切な管理のための体制を充実させる。 ○情報セキュリティ対策を充実させる。
	(危機管理体制に関する目標) ○大学の運営に重大な影響を及ぼさないように、災害等に対する危機管理体制を充実・強化する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
(研究不正の防止等に関する目標を達成するための具体的措置) 【44-1】 ○研究費の不正使用を事前に防止するため、不正を発生させる要因の把握や不正防止に関する取組の点検・見直しを行うとともに、教職員等の意識向上のための教育を実施するなど、コンプライアンス体制を強化する。	【44-1-1】 ○他研究機関等における不正事例等の情報収集を行うとともに、本学における不正使用防止に関する取組の点検・見直しを行う。また、教職員等にコンプライアンス教育を実施し、理解度の確認と誓約書の提出を求める。	III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 会計検査院の決算検査報告、他機関における不正事例の情報収集を行い、不正防止対策の理解や意識を高めるため、収集した他機関の不正事例を含めて、新任教職員研修会及び科研費説明会において、公的研究費の不正使用防止に関する説明を継続して行った。また、経費の運営・管理及び執行に関わる全ての構成員に対し、e-learning によるコンプライアンス教育を実施し、受講修了者からの誓約書徴取を継続して行った。	両年度とも年度毎に他研究機関等における不正事例等の情報収集を行うとともに、本学における不正使用防止に関する取組の点検・見直しを行う。また、教職員等にコンプライアンス教育を実施し、理解度の確認と誓約書の提出を求める。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【44-1-1】 会計検査院の決算検査報告、他機関における不正事例の情報収集を行い、不正防止対策の理解や意識を高めるため、収集した他機関の不正事例を含めて、新任教職員研修会及び科研費説明会において、公的研究費の不正使用防止に関する説明を行った。 さらに、経費の執行ルール of 明確化・統一化の一環として、謝金・給与や招聘旅費にかかる所得税の源泉徴収の取扱いなどについて詳細に周知するべく、会計ハンドブックを改訂した。 また、経費の運営・管理及び執行に関わる全ての構成員に対し、e-learning によるコンプライアンス教育を新規採用教職員を含む 188 名を対象に行い、受講修了後に誓約書を提出させた。	
【44-2】 ○研究における不正行為を未然に防止するため、研究倫理規		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 研究倫理教育について、在学生・教職員に受講を義務づけており (新規採用者は採用後、速やかに受講)、	研究倫理教育について、3 年に 1 回受講することを教職員に義務 (学

<p>範の修得など、教職員等に対する研究倫理教育等を実施する。</p>	<p>【44-2-1】 ○研究倫理教育を実施するとともに、研究活動不正防止のための啓蒙活動を行う。</p>	<p>日本学術振興会が提供する「e-learning」により行っている。 III (平成 31 事業年度の実施状況) 【44-2-1】 研究倫理教育については、学生についても「e-learning」によりコンプライアンス教育を実施し、約 1,400 名が受講した。研究活動不正防止に係る啓蒙活動として、リーフレット（主に学生を対象）を作成し、配付した。教員向けの啓蒙活動としては、科研費説明会の際に、研究活動不正防止に係る説明や資料の配付を行った。</p>	<p>生についても在学中に受講）づけており（新規採用者は採用後、速やかに受講）、日本学術振興会が提供する「e-learning」の受講を継続的に行う。</p>
<p>（個人情報管理及び情報セキュリティに関する目標を達成するための具体的措置） 【45-1】 ○保有する個人情報の適切な管理のため、教職員への教育研修の充実、ガイドラインを作成、規則等の改正等の措置を講ずる。</p>	<p>【45-1-1】 ○保有する個人情報の保護に関する規則に基づく教育研修を充実させるため、アンケートの結果を踏まえた研修内容の見直しを行う。</p>	<p>III (平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 保護管理者及び保護担当者並びにその他の教職員を対象とした個人情報保護研修会を毎年度開催し、ガイドラインを周知することで、保有する個人情報の適切な管理のための体制の充実を図っている。 III (平成 31 事業年度の実施状況) 【45-1-1】 これまで保護管理者及び保護担当者を受講対象者としていた個人情報保護研修会について、平成 30 年度に行ったアンケートの結果を踏まえ対象者の見直しを行い、個人情報等を実際に取り扱う実務担当者を主な受講対象者としたより実務的な内容にして実施した。</p>	<p>保有する個人情報の保護に関する規則に基づく教育研修を充実させるため、アンケートの結果を踏まえた研修内容の見直しを行う。</p>
<p>【46-1】 ○情報セキュリティポリシーに基づき、情報ネットワーク及びシステムの安全確保に必要な対策として、情報基盤システム等の主要な情報システムのチェック、教職員への講習会等の充実、規則等の改正等の措置を講ずる。</p>	<p>【46-1-1】 ○情報セキュリティについて主要な情報システムの定期的なチェックの実施、及び情報セキュリティ教育の実施とその充実のための体制整備を継続する。また、規則等の見直しと必要な改正を進める。</p>	<p>III (平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 主要な情報システムについてチェックリストを用いてチェックを行い、適切なアクセス制限と管理運用の徹底によりセキュリティ向上を図った。情報セキュリティ教育として役職者向けおよび教職員利用者向け講習会を実施するとともに、さらなる教育充実のため e-learning 教材を導入し、実施に向け準備を進めた。 III (平成 31 事業年度の実施状況) 【46-1-1】 外部からアクセス可能な情報システムをリストアップし、主要な情報システムが適切に管理運用されているかチェックリストを用いてチェックを行った。情報セキュリティ教育充実のため講習会（1 回）を実施するとともに e-learning 教材（日本語版、英語版）を提供し、全教職員に受講を呼び掛けた。情報セキュリティポリシーの対策基準の一部及びインシデント対応手順を改正した。</p>	<p>主要な情報システムについて定期的なチェックの実施、情報セキュリティ教育として役職者向け並びに教職員利用者向け講習会の実施及び学生を含む全構成員へ e-learning 教材の提供、情報セキュリティポリシーの見直しと必要な改正を行う。</p>
<p>（危機管理体制に関する目標を達成するための具体的措置） 【47-1】 ○危機発生時における対応の迅速化、学内組織の連携の強化など危機管理体制の充実・強化を行う。</p>		<p>III (平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 27 年度に導入した安否確認システム「埼玉大学 ANPIC」について、入学時にお知らせを配布するとともに、安否確認メールに係るポスターを作成・掲示し、学生・教職員への周知徹底を行うことで、安否確認メールの回答率を向上させ、危機発生時における対応の迅速化につなげ、災害等に対する危機管理体制の</p>	<p>危機管理マニュアルにおける更新すべき事項等の洗い出し、新たな個別マニュアル(外国人留学生版を含む。)の必要性などの検討結果を踏まえ、危機管理マニ</p>

			<p>充実・強化を行った。</p>	<p>アルの更新等を行う。</p>
	<p>【47-1-1】 ○危機発生時に備え、防災訓練中に配信する安否確認メールの回答率向上を図るとともに、安否確認メール未回答者への対応について体制を整備する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【47-1-1】 別紙 P. 60 参照</p>	

(4) その他業務運営に関する重要目標に関する特記事項等

1. 特記事項

(1) 施設設備の整備・活用等に関する目標

施設マネジメントに関する取組

○インフラ長寿命化計画

【平成 28～30 事業年度】

戦略的な施設マネジメントを行うためのインフラ長寿命化計画に関する取組状況については「(2)財務内容の改善に関する特記事項等」 1. 特記事項、(3)資産の運用管理の改善に関する目標(P. 44)参照

○キャンパスマスタープランによる施設整備計画

【平成 28～30 事業年度】

平成 29 年度に策定された「キャンパスマスタープラン 2017」に定められた整備方針により、施設整備計画が進められた。

- ・整備方針 1 の「安全安心な教育研究環境の基盤整備」
- ・整備方針 1 と整備方針 2 の「社会の変化に対応した教育・研究機能の強化」
- ・整備方針 3 の「戦略的マネジメントによるサステナブル・キャンパスの形成」
- ・整備方針 4 の「キャンパス環境の充実」

(中期計画 42-1)

【平成 31 事業年度の実施状況】

安全対策として、各所の屋外フェンスの改修工事、旧教育学部 F 棟の耐震改修工事及び正門ロータリーの舗装改修工事を実施した。

老朽化対策として、研究機構棟 1 号館及び機械工学科棟のエレベーター改修工事を実施した。

ユニバーサルデザインに配慮した整備として、附属小学校にエレベーター、出入りロスロープ及び多目的便所を完成させた。

学内資源(学生定員)の再配分に伴う措置として平成 30 年度に教育学部から大学院理工学研究科及び工学部への移管に伴う教育学部 F 棟・G 棟の改修工事及び関連工事として、教育学部 A・B・H 棟・コモ 1 号館の改修工事を行った。(中期計画 42-1-1)

○混住型国際学生寮の整備

【平成 28～30 事業年度】

本学生寮は、埼玉大学基金を用いた特定重点事業であり、既存の教職員宿舎をリノベーションすることで、外国人と日本人混住の学生・研究者用宿舎を設置するものである。創立 70 周年記念事業として、留学生と日本人の混住型国際学生寮の整備計画を進め、平成 31 年 2 月に着工した。

(中期計画 42-1)

【平成 31 事業年度の実施状況】

また、70 周年記念事業の一環である国際学生寮の改修工事を実施した。平成 31 年 2 月に着工し、令和元年 9 月に完成し 10 月に完成披露した。

(年度計画 42-1-2)



(2) 安全管理に関する目標

○メンタルヘルスに関する研修の実施

【平成 28～30 事業年度】

この研修は、メンタルヘルスに関する理解を深め、管理職が取り組むべき役割を理解するとともに、メンタル不調者の早期発見、メンタル不調者への具体的な対応方法等の習得を目的としている。

管理職員を対象とした「メンタルヘルス・マネジメント研修」を実施した。この研修を実施したことにより、良好な職場環境の確保のための意識を向上させた。(中期計画 43-1)

○安全管理の取組

【平成 31 事業年度】

廃液処理及び薬品管理システム使用方法の説明会を 2 回開催した。

放射性物質の取扱いについては、放射線教育訓練（講演と講話）をそれぞれ 2 回開催した。

薬品管理システムの管理・運用支援を行うとともに、安全管理ワークショップ等へ参加（情報収集・成果報告）し、周知が必要な情報をピックアップして「化学物質安全管理かわら版」（毎月）を発行した。（年度計画 43-1-1）

2. 共通の観点に係る取組状況

（3）法令遵守に関する目標

法令遵守（コンプライアンス）に関する取組

○情報セキュリティに関する取組

「サイバーセキュリティ対策等基本計画」に基づき、以下の取組を行った。

（1）実効性のあるインシデント対応体制の整備

インシデント通報受付窓口を情報メディア基盤センターホームページに明示した。また、情報セキュリティ運用連携サービス(NII-SOCS)を、インシデントの予防及び早期発見に利用した。（通知取り組み事項(大学共通 1)実効性のあるインシデント対応体制の整備）

（2）セキュリティ教育・訓練や啓発活動の実施

令和元年 9 月に利用者向けに情報セキュリティ講習を実施した。また、教職員・学生に対して情報セキュリティ e ラーニング教材提供を継続した。（通知取り組み事項(大学共通 2)サイバーセキュリティ等教育・訓練や啓発活動の実施）

（3）情報セキュリティに係る自己点検の実施及び監査の実施

構成員による情報セキュリティ対策自己点検実施を令和 2 年 3 月に実施した。また、教職員が管理する Web サービスのうち脆弱性が懸念されるものを対象に、業者による第三者情報セキュリティ監査を令和 2 年 1 月に実施した。（通知取り組み事項(大学共通 3)情報セキュリティ対策に係る自己点検及び監査の実施）

（4）他機関との連携・協力

大学間相互監査に向けて群馬大学、茨城大学との協議を令和元年 10 月に開始し、実施覚書を令和 2 年 3 月に 3 大学で締結した。（通知取り組み事項(大学共通 4)他機関との連携・協力）

（5）必要な技術的対策の実施

グローバル IP アドレスを付与し外部からアクセス可能な情報機器の調査を令和元年 9 月に実施し、それら機器の台帳を作成した。また、外部からのアクセスを許可する学内情報機器の調査を令和元年 9 月に実施し、調査結果を取りまとめた。OS、主要なアプリケーションソフトウェアの更新情報を学内に周知した。（通知取り組み事項(大学共通 5)必要な技術的対策の実施）

（6）その他必要な対策の実施

教職員による各自取り扱う重要情報の特定及び必要な対策の実施の準備を行った。（通知取り組み事項(大学共通 6)その他必要な対策の実施）

（7）セキュリティ・IT 人材の育成

CISO 補佐、CIO 補佐の学内登用を継続した。また、大学等 CSIRT 研修(令和元年 8 月)、CISO マネジメント研修(令和元年 11 月)に参加した。（通知取り組み事項(国立大学 2)セキュリティ・IT 人材の育成）

（8）災害復旧計画及び事業継続計画の策定

埼玉大学の災害復旧計画及び事業継続計画において、可用性維持に係るサイバーセキュリティ対策等について特段の記載がないことを確認した。（通知取り組み事項(国立大学 3)災害復旧計画及び事業継続計画におけるセキュリティ対策に係る記載の追加等）

情報セキュリティ対策基本計画の実施状況を自己評価した。その結果並びに通知（令和元年 5 月 24 日 日本文科高第 59 号）を踏まえて「サイバーセキュリティ対策等基本計画」を令和元年 9 月に策定した。（通知取り組み事項(国立大学 1)情報セキュリティ対策基本計画の評価及び見直し）

○個人情報の適切な管理に関する取組

保有する個人情報の適切な管理のため、教職員への教育研修の充実、ガイドラインを作成、規則等の改正等の取組を行っている。

毎年度、保護管理者等を対象に個人情報保護研修会を実施し、保有する個人情報等の取扱いについての理解と適切に管理する意識が高められた。また、特定個人情報等の適切な取扱いを確保するためのガイドラインの内容を更新した。このガイドラインは、保有する個人情報の保護に関する規則に基づき、本学における特定個人情報等の安全管理措置についてわかりやすく示したものであり、学内において情報共有している。（年度計画 45-1-1）

これまで保護管理者及び保護担当者を受講対象者としていた個人情報保護研修会について、平成 30 年度に行ったアンケートの結果を踏まえ、対象者の見直しを行い、個人情報等を実際に取り扱う実務担当者を主な受講対象者としたより実務的な内容にして実施した。（年度計画 45-1-1）

○研究費不正使用防止に関する取組

研究費不正使用防止に対する意識の向上を目的として、経費の運営・管理及び執行に関わる全ての構成員に対し、e-learningによるコンプライアンス教育を3年に1回受講することを義務づけ、実施している。

平成 31 年度は新規採用教職員を含む 188 名が受講した。コンプライアンス教育受講修了後には、不正使用防止に対する意識の浸透を図るため、誓約書の提出を義務付け提出させた。また、不正防止対策の理解や意識を高めるため、収集した他機関における不正事例を含めて、新任教職員研修会及び科研費説明会において、公的研究費の不正使用防止に関する説明を行った。（年度計画 44-1-1）

○危機管理体制の充実・強化

安否確認システム「埼玉大学 ANPIC」を導入しリーフレットの配付など啓蒙活動努めるとともに、防災訓練時に「安否確認返信メールテスト」を実施し、普及活動を行った。

「新型コロナウイルス感染症」の感染拡大、とりわけ首都圏における急速な感染拡大から本学の構成員を守るため危機対策本部の下に「COVID-19 対策部会」を設置し、入学式の中止を始めとする諸行事の見直し、授業開始日・授業時間の変更を伴う学年暦の改正、授業のオンライン化の方針、課外活動の制限等について同部会で審議の上、危機対策本部で決定し、本学学生及び教職員の安心・安全を確保した。（年度計画 47-1-1）

II 大学の教育研究等の質の向上

(4) その他の目標

④ 附属学校に関する目標

中期目標

○教育学部附属学校の基本的社会的使命（教育の研究と実践・実証、学生の教育実習並びに研究の指導、地方教育への協力と指導）を達成することを重視し、教育学部との緊密で有機的な連携を強化するとともに、関係機関と連携しつつ地域のモデル校としての業務を推進する。

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
<p>【23-1】 ○教育実習指導、相互授業担当、研究開発などを教育学部と連携して実施する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 学部学生の教育実習・専門職学位課程院生の実地研究を受け入れている。また学生、院生による附属学校主催の研究会参加を促進した。 埼玉県における教育課題に関する研究を行い、研究協議会等を通じて、地域に発信している。研究成果が地域の学校等でどの程度活用されているかについての調査研究を準備した。 特別支援教育臨床研究センターを拠点として、専門職学位課程の教員を中心に教育実践研究、発達相談、学校コンサルテーションを実施した。平成 29 年度では、臨床研究センター内の相談室「しいのみ」は、延べ発達相談件数 147 件、学校コンサルテーション 23 件を実施した。</p> <p>（平成 31 事業年度の実施状況） 【23-1-1】 附属 4 校園では、応用実習 I・II 合計：附属小 120 名、附属中 91 名、附属幼 14 名、附属特 31 名の実習生を受け入れ、指導した。また、実習の事前指導の授業を各附属学校の教員と大学教員がペアで担当した。臨床研究センター内の相談室「しいのみ」は、延べ発達相談件数 148 件、学校コンサルテーション 16 件を実施した。</p>	<p>引き続き、学部 3・4 年次の教育実習（応用実習 I・II）及び基礎実習における参観実習、特別支援学校での介護等体験を教育学部と連携して実施する。 また、令和 3 年度に改組する教職大学院（拡充）に伴う「実地研究」への対応を教育学部と検討する。</p>
<p>【23-2】 ○研修支援、研究成果公開、教育相談、情報発信などを通して地域教育界のモデル校としての役割を果たすとともに、埼玉県教育委員会、さいたま市教育委員会と連携しながら実践研究等を行う。また、教育学研究科専門職学位課程との積極的な連携協力を図り、地域の教育課題を踏まえた実践研究等を推進し、その成果の地域教育界への還元を図る。</p>	<p>III</p>	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 学部学生の教育実習・専門職学位課程院生の実地研究を受け入れている。また学生院生による附属学校主催の研究会参加を促進した。 埼玉県における教育課題に関する研究を行い、研究協議会等を通じて、地域に発信している。研究成果が地域の学校等でどの程度活用されているかについての調査研究を準備した。 特別支援教育臨床研究センターを拠点として、専門職学</p>	<p>引き続き、教育研究協議会、教育実践フォーラムを開催する。</p>

	<p>位課程の教員を中心に教育実践研究、発達相談、学校コンサルテーションを実施した。平成 29 年度では、臨床研究センター内の相談室「しいのみ」は、延べ発達相談件数 147 件、学校コンサルテーション 23 件を実施した。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 各附属学校は埼玉県教育委員会、さいたま市教育委員会と連携して研究協議会を各 1 回開催し、研究成果を地域社会に発信した。 また、研究の成果を『研究紀要』『授業の記録』等として発信した。</p>	
<p>【24-1】 ○学部長を含む学部委員と附属学校関係者で構成する附属学校委員会を通じて、児童・生徒の問題行動など共通する様々な課題の解決を図り円滑な学校運営を行う。</p>	<p>III</p> <p>(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 附属学校園の運営等に関する事項を審議するために、附属学校委員会を設置し、年 2 回委員会を開催している。また、附属学校園長と学部執行部との「学部・附属学校連絡会」も開催し、学校運営の現状と課題について意見交換しているほか、課題が生じた場合は、副学部長を中心に、学部執行部が臨機応変に対応する体制が整っている。 学部大学院改革と並行し、かつ関連させて、附属学校園が抱える課題について、学部と附属学校園との共同で検討を始めている。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【24-1-1】 令和元年 8 月 5 日、令和 2 年 2 月 19 日に附属学校委員会を開催した。また附属学校園長と学部執行部との連絡会は必要に応じて適宜実施した。 附属学校委員会では、附属が各教科団体事務局を引き受けることのメリット・デメリット等が話し合われた。関連して教員の時間外労働是正に向けて実効ある働き方改革を進めていくことが確認された。</p>	<p>引き続き、附属学校委員会を定期的で開催し、課題の解決を図る。特に働き方改革に基づく勤務時間縮減への対策について、重点的に検討する。</p>

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

○附属学校園の業務の実施状況

(1) 教育課題への対応について

学校現場が抱える教育課題としては、ICT 教育の推進や発達障害児等への対応が挙げられる。ICT 教育に関してはタブレット PC や電子黒板等を整備し、発達障害児等への対応に関しては書字困難（ディスレクシア）を有する児童に対して、学習支援ツールとしてタブレット PC を利用できるように工夫した。

附属小学校では、発達の段階に応じて ICT 機器を理科、体育、図画工作のグループワークの授業で活用している。高学年ではタブレット PC を用いて自己の姿を可視化することで、自分の考えを深めたり、学び合いを活性化させたりしている。また、プログラミング教材とタブレット PC を連動させ、論理的な思考力を育てていた。

附属特別支援学校では、1人1台タブレット PC を用いて「生活単元学習」「作業学習」などの授業で活用している。授業の見通しや使用方法を伝えたりするなど実際の様子を撮ってその授業の振り返りを行っている。知的機能を補う手段の一つとして、タブレット PC による実物の提示、パワーポイントスライドを応用した自作の教材など、日常的に活用し自立と社会参加に向けた取組を行った。

新たな教育課題や国の方策についての取組に関して、附属小学校では、新学習指導要領で重視されている「主体的、対話的で深い学び」の実現のため、学校研究主題を「学びの本質を育む授業の創造」とし、思考力・判断力・表現力等に視点を当てて授業研究を進めた。さらに、平成 28 年度から外部機関と研究面で連携し、思考力・判断力・表現力等を評価する調査問題の作成や汎用的な思考力・判断力・表現力等について研究に取り組み、成果を発表した。

附属中学校では、次期学習指導要領に基づく学習指導法の改善について取り組み、各教科等の単元・題材計画の中で、「主体的な学び」「対話的な学び」「深い学び」を意図的・計画的に位置づけて指導を行うことで、生徒の資質・能力を効果的に育成する工夫を研究した。また、単元・題材の学びの見通しや、その学びを振り返る視点を生徒にもたせることを大切に授業実践を行うことで、生徒の資質・能力の育成と、「主体的・対話的で深い学び」との関連性について研究し、その成果を発表した。

特別支援学校では、学校内だけでなく学校外での教育活動を充実させ、地域の人とのかかわりを増やしなが、自分から課題に取り組み成功する体験を積み上げなが、将来の自立と社会参加に向けた生きる力を培っている。

附属幼稚園では、幼児の「しなやかな心と体」を育むため、幼稚園教育要領に新たに記載された「多様な動き」をいかにして引き出すか、そしてそのためにどのような環境が必要であるかについて研究を進めた。その際、国が「幼児期運動指針」において示した 28 の基本的な動きを視点に、どのような環境や遊びの中でそれらの動きが引き出されるのかを捉え直し、幼児理解を深め、その内容を発表した。

附属中学校では、国立教育研究制作研究所の教育課程研究指定校事業の指定校として、中学校における教育課程及び指導方法等について調査研究を行っている。調査研究報告書については、事業の研究成果を普及するため、文部科学省刊行物をはじめとした書籍、インターネット及びその他の媒体により公表するほか、国立国会図書館が一般に提供することを許諾することができるものとしている。また、研究の成果を地域や学校の実態に応じて、成果発表会、公開授業、研修会等の開催、インターネットによる情報提供などの取組を実施することにより、附属中学校の研究の成果を普及し他校との共有を図るよう、積極的な情報提供を行った。

全ての附属学校園において教育研究協議会を開催しており、先導的、実験的な授業を公開するなど、教育課題に関する研究成果の公表を行っている。この協議会は毎年開催しており、県内外から多くの参加者がある。また、研究成果は研究紀要等にまとめられ、広く情報発信した。

附属学校園では、学校間連携の必要性を鑑み、教員相互の授業参観や保育参観を行っている。また、夏季休業中には 4 校園の職員が集結し、グループ協議を行ったり、講師を招き合同で講演を拝聴したりしている。

本年度は、大学・学部との連携する観点から、教育学部教育実践総合センターより学部教員を講師として派遣した。

(2) 大学・学部との連携

附属学校園の運営等についての協議機関として、附属学校委員会を設置している。委員構成は、学部からは学部長、副学部長、数名の学部教員、附属学校園からは校園長、副校園長が参加している。ここでは、学部から各附属学校園への指示・要望等を伝達するとともに、各校園で抱える諸課題につ

いて共有することとしている。

附属学校園で定期的開催される教育研究協議会、授業研究会、教育実習の研究授業に学部教員が指導・助言者として参加している。指導・助言を通じて学部教員は学校現場での指導を経験し、授業研究会で学部教員は附属学校園教員と授業の進め方、児童生徒の実態把握、教材研究の工夫等について協議することにより、大学での教員養成において求められる講義内容について学んでいる。また附属学校園では、学部教員からの指導・助言を生かし、教育課程や教育方法の開発に取り組んだ。

附属学校園では日々の実践研究の成果を踏まえつつ、大学における教育実習の事前指導に生かせるように学習指導法の改善に取り組んでいる。学習指導案の書き方については、教育実習の指導書である「教育実習の手引き」に掲載し、教員養成カリキュラムの一部として反映された。

①大学・学部における研究への協力について

附属学校園では、卒業研究や修士論文、教職大学院の現地研究等で学部・大学院の研究に協力している。また、学部教員と附属学校園教員との共同研究も行われており、例えば、特別支援学校で指導の困難な事例について ICT 機器を活用した事例研究を行い、その成果を学部紀要に発表した。

教職大学院の「現地研究 I」は学校課題の発見や事例研究を重視しており、附属学校園を活用する研究計画により実施している。例えば、附属特別支援学校での現地研究では、作業学習における実行機能の発達と障害についての研究を進めている。附属小学校では、担当教員からの指導・助言により研究課題の設定や課題追求の方策などを検討した。また、必要に応じて児童への予備的な調査等も実施した。

附属学校園において、実践的課題解決に資するための研究活動が学部と連携して行われている。附属小学校における特別支援教育の取り組みとして、学校生活に課題のある児童とその保護者への対応について、学部教員が専門的知識を提供した。また附属特別支援学校では、指導困難な事例について学部教員と協議し、卒業研究や修士論文における実践研究として取り上げるように調整した。

②教育実習について

附属学校園は学部の実習指導計画に基づき、2年次を対象とした基礎実習、3・4年次を対象とした応用実習を実施している。教育実習計画は基本的に附属学校園

を中心にプログラムされており、実践的な学修の場として実習生の受入れを進めている。学生数の関係で受入れ困難な場合は、県教育委員会の協力をいただき、公立の小・中学校（協力校）で教育実習を行っている。附属学校園はすべて学部と同一市内に立地しているため、教育実習の実施に特に支障は生じていない。

教育実習の実施体制について、学部では「教育実習委員会」を設置し、教育実習の計画・実施について責任をもって運営している。附属学校園では、複数名の教育実習担当教員が教育実習の運営に当たっており、実習実施への協力を行っている。また、教育実習の充実を図るため、定期的に委員会等を開催し、意見交換と情報共有を行った。

(3) 地域との連携

教育委員会と附属学校園との間で連携体制がとられており、教育委員会（総合教育センター、市町村教育委員会）が主催する各種セミナーや研究会、県内の各学校の校内研修等の講師として附属学校園教員を派遣している。また、教育課題の解決に関して、教材開発、授業実践の提供、授業の効果測定などの協議を行った。

附属学校園では、幼稚園を除くすべての教員が埼玉県・さいたま市との交流人事であり、5年～7年（埼玉県との交流人事については、異動時期の定めは特にな）で地域の学校へ異動している（幼稚園は副園長・養護教諭のみが埼玉県との交流人事であり、異動時期の定めは特にな）。附属学校園での実践経験や研修成果は異動した教員を通して県内各地に普及している。

(4) 附属学校園の役割・機能の見直し

附属学校園の在り方やその改善・見直しを含めた各校の抱える諸課題については、年2回開催の附属学校委員会で協議した。

附属学校園では国の教育審議会等の答申を踏まえて研究テーマを設定し、教育研究協議会で先導的、試験的な授業を公開し、研究紀要等にまとめ県内外に情報発信してきた。また、学部教員との連携を一層推進する観点から研究協議会等には、指導・助言者にかかわらず原則全員参加としている。

Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

Ⅳ 短期借入金の限度額

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 15億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	1 短期借入金の限度額 15億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	なし

Ⅴ 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
該当なし	該当なし	なし

Ⅵ 剰余金の使途

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	なし

Ⅶ その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画別紙			中期計画別紙に基づく年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源
ライフライン再生 (給水設備等)	303	施設整備費補助金 (99)	471	施設整備費補助金 (443)	214	基幹・環境設備 (ブロック塀対策)、	214	施設整備費補助金 (186)
小規模改修		船舶建造費補助金 ()		船舶建造費補助金 ()		船舶建造費補助金 ()		総合研究棟改修 (教育学系)、
		長期借入金 ()		長期借入金 ()		ライフライン再生 (給排水設備)、		長期借入金 ()
		(独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (204)		(独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (28)		災害復旧事業		(独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (28)

○ 計画の実施状況等

- ・ 基幹・環境整備 (ブロック塀対策) 32 百万円
- ・ 総合研究棟改修 (教育学系) 81 百万円
- ・ ライフライン再生 (給排水設備) 68 百万円
- ・ 機械工学科棟等昇降機設備更新工事 28 百万円
- ・ 災害復旧事業 5 百万円

○ 計画と実績の差異の理由

- ・ 補助事業の完了予定日の延長等事業計画の変更により、262 百万円減。

基幹・環境整備 (ブロック塀対策)	13 百万円
総合研究棟改修 (教育学系)	136 百万円
ライフライン再生 (給排水設備)	113 百万円

- ・ 令和元年度補正予算により、計画策定時に見込まれていなかった「災害復旧事業」が交付されたことにより、5 百万円増。

Ⅶ その他 2 人事に関する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
<p>【28-1】 40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用については、若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員の比率が20%を越えるよう促進する。</p>	<p>【28-1-1】 40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用については、若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員の積極的な雇用を促進する。</p>	<p>別紙 P. 24 参照</p>
<p>【28-2】 研究力強化及び人材育成強化を一層促進するため、適切な業績評価に基づく年俸制の適用をさらに促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員については、年俸制導入等に関する計画に基づき、適用者の比率が10%程度となるよう促進する。</p>	<p>【28-2-1】 平成30年度計画達成のため、年度計画を設定しない</p>	<p>別紙 P. 24、32 参照</p>
<p>【28-3】 大学と地域企業等との双方向コミットメントを密にした学内外協働教育研究の実施のため、混合給与（クロスアポイントメント）等による地域企業人の登用など、人事・給与システムの弾力化を促進し、教育研究の活性化を図る。</p>	<p>【28-3-1】 混合給与（クロスアポイントメント）等による人事・給与システムの弾力化を促進するとともに、企業人実務家教員を登用したことによる学内外協働教育研究の進展の検証を行う。</p>	<p>別紙 P. 11 参照</p>

<p>【29-1】 男女共同参画等の推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取組みを実施するとともに、多様な勤務形態の整備など女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行う。</p>	<p>【29-1-1】 男女共同参画等の推進に資するセミナーへの参加の促進や講演会などの取組みを実施するとともに、多様な子育て・介護支援制度などにより女性教職員の参画拡大を推進する。</p>	<p>「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」 1. 特記事項 (1)組織運営の改善に関する目標 (P. 32) 参照</p>
<p>【29-2】 女性教員の採用比率を人文社会系部局においては 40%、教員養成系部局においては 30%、自然科学系部局においては 20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を 50%とする。</p>	<p>【29-2-1】 女性教職員の採用増加のためのアクションプランに基づき積極的な雇用を促進する。</p>	<p>「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」 1. 特記事項 (1)組織運営の改善に関する目標 (P. 33) 参照</p>
<p>【32-1】 中長期的な人材育成計画を策定し、人事交流等による経験を通じた幅広い視野の育成と大学院等での学びによる専門性の向上に資する組織的なSD研修を実施する。</p>	<p>【32-1-1】 積極的な人事交流等によりその経験を通じた幅広い視野を育成し、専門性の向上に資する組織的なSD研修を実施する。</p>	<p>別紙 P. 30 参照</p>
<p>【32-2】 役教職協働を実現・強化するため、URAなど専門的知見を有する「高度専門職」を積極的に配置するとともに、「高度専門職」の育成を促進する。</p>	<p>【32-2-1】 高度専門職に必要な能力を有する人材の育成に取り組む。</p>	<p>別紙 P. 30 参照</p>

<p>【32-3】 女性の管理職等への登用を推進するとともに、多様な人材のキャリアパスの確立を図る。</p>	<p>【32-3-1】 女性の管理職等への登用を推進する。</p>	<p>「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等」 1. 特記事項、(3)事務等の効率化・合理化に関する目標 (P. 31) 参照</p>
<p>【35-1】 中期目標期間を通じた人件費シミュレーションに基づき、再雇用者の活用等により、計画的かつ弾力的に人件費管理を行う。</p>	<p>【35-1-1】 人件費シミュレーション等に基づき、職員の削減、再雇用者及び非常勤職員の活用等により、計画的かつ弾力的に人件費管理を行う。</p>	<p>「(2)財務内容の改善に関する特記事項等」 1. 特記事項、(2)経費の抑制に関する目標 (P. 44) 参照</p>

○ 別表1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a)	(b)	(b)/(a)×100
	(人)	(人)	(%)
教養学部 教養学科	700	810	115.7
経済学部 経済学科 (昼)	1,140	1,290	113.2
経済学部 経済学科 (夜)	60	74	123.3
経済学部 経営学科 (昼)		5	
経済学部 経営学科 (夜)		7	
経済学部 社会環境設計学科 (昼)		10	
経済学部 社会環境設計学科 (夜)		5	
教育学部 小学校教員養成課程		1	
教育学部 学校教育教員養成課程	1,540	1,638	106.4
教育学部 養護教諭養成課程	80	82	102.5
理学部 数学科	160	172	107.5
理学部 物理学科	160	165	103.1
理学部 基礎化学科	200	214	107.0
理学部 分子生物学科	160	177	110.6
理学部 生体制御学科	160	175	109.4
工学部 機械工学・システムデザイン学科	220	228	103.6
工学部 電気電子物理工学科	220	226	102.7
工学部 情報工学科	160	169	105.6
工学部 応用化学科	180	189	105.0
工学部 環境社会デザイン学科	200	203	101.5
工学部 機械工学科	190	222	116.8
工学部 電気電子システム工学科	154	185	120.1
工学部 情報システム工学科	114	135	118.4
工学部 応用化学科	126	131	104.0
工学部 機能材料工学科	96	105	109.4
工学部 建設工学科	150	182	121.3
工学部 環境共生学科	50	59	118.0
学士課程 計	6,220	6,859	110.3

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
人文社会科学 文化環境専攻	40	54	135.0
人文社会科学 国際日本アジア専攻	76	89	117.1
人文社会科学 経済経営専攻	44	53	120.5
教育学 学校教育専攻	30	49	163.3
教育学 教科教育専攻	54	81	150.0
理工学 生命科学系専攻	110	112	101.8
理工学 物理機能系専攻	118	125	105.9
理工学 化学系専攻	130	145	111.5
理工学 数理電子情報系専攻	216	267	123.6
理工学 機械科学系専攻	118	165	139.8
理工学 環境システム工学系専攻	124	156	125.8
文化科学 文化構造研究専攻		2	
文化科学 日本・アジア研究専攻		2	
文化科学 文化環境研究専攻		1	
経済科学 経済科学専攻		3	
修士課程 計	1,060	1,304	123.0

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
人文社会科学 日本・アジア文化専攻	12	23	191.7
人文社会科学 経済経営専攻	36	40	111.1
理工学 理工学専攻	168	179	106.5
文化科学 日本・アジア文化研究専攻		2	
経済科学 経済科学専攻		7	
博士課程 計	216	251	116.2

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
教育学 教職実践専攻	40	43	107.5
専門職学位課程 計	40	43	107.5

○ 計画の実施状況等

90%下回っている学部・研究科はありません。

○ 別表 2 (学部、研究科等の定員超過の状況について)

(平成 28 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定の対象となる在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数のうち、修業年限を超える在籍期間が2年以内の者の数 (I)	長期履修学生数 (J)	長期履修学生に係る控除数 (K)		
				国費留学生数 (D)	外国政府派遣留学生数 (E)	大学間交流協定等に基づく留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
教養学部	700	846	21	2	0	0	32	45	40	0	0	772	110.3%
経済学部	1,270	1,472	35	2	0	0	59	87	70	22	8	1,333	105.0%
教育学部	1,825	1,971	5	0	0	0	34	54	41	0	0	1,896	103.9%
理学部	840	900	17	3	0	0	23	28	22	0	0	852	101.4%
工学部	1,760	1,972	54	2	17	0	37	91	83	0	0	1,833	104.1%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	192	174	82	3	0	0	1	0	0	14	5	165	85.9%
教育学研究科	124	144	0	0	0	0	5	8	7	9	3	129	104.0%
理工学研究科	934	1,017	196	56	0	0	29	57	39	4	1	892	95.5%

○計画の実施状況等

定員超過率が 110%以上の主な理由：教養学部において、入学者の増加により一時的に増加しておりますが、次年度以降は解消されています。

(平成 29 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留 学生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
教養学部	700	815	20	0	0	0	28	44	39	0	0	748	106.9%
経済学部	1,235	1,427	39	2	0	0	41	84	54	30	11	1,319	106.8%
教育学部	1,770	1,889	4	0	0	0	31	41	36	0	0	1,822	102.9%
理学部	840	913	15	3	0	0	24	34	30	0	0	856	101.9%
工学部	1,760	1,967	54	2	17	0	41	103	91	0	0	1,816	103.2%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	208	209	85	4	0	0	9	13	13	26	9	174	83.7%
教育学研究科	124	156	12	0	0	0	7	2	2	7	2	145	116.9%
理工学研究科	984	1,062	200	56	0	0	25	48	35	8	3	943	95.8%

○計画の実施状況等

定員超過率が110%以上の主な理由：教育学研究科において、より高度な専門性を身につけてから教師を目指す志願者が増加し、結果として入学者の増加により収容定員を超過する状況となっている。

(平成 30 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定の対象となる在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数のうち、修業年限を超える在籍期間が2年以内の者の数 (I)	長期履修学生数 (J)	長期履修学生に係る控除数 (K)		
				国費留学生数 (D)	外国政府派遣留学生数 (E)	大学間交流協定等に基づく留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
教養学部	700	804	16	0	0	0	26	46	38	0	0	740	105.7%
経済学部	1,200	1,400	46	0	0	3	47	83	59	46	19	1,272	106.0%
教育学部	1,670	1,800	5	0	0	0	41	56	43	0	0	1,716	102.8%
理学部	840	897	25	4	0	0	21	30	27	0	0	845	100.6%
工学部	1,810	1,992	51	4	12	0	30	108	90	0	0	1,856	102.5%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	208	234	102	3	0	0	16	23	23	30	11	181	87.0%
教育学研究科	124	165	17	0	0	0	5	3	1	5	2	157	126.6%
理工学研究科	984	1,133	217	55	0	0	21	48	34	7	2	1,021	103.8%

○計画の実施状況等

定員超過率が110%以上の主な理由：教育学研究科において、より高度な専門性を身につけてから教師を目指す志願者が増加し、結果として入学者の増加により収容定員を超過する状況となっている。

(平成 31 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L)÷(A)×100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
教養学部	700	810	12	0	0	0	32	41	35	0	0	743	106.1%
経済学部	1,200	1,390	57	0	0	4	50	83	67	43	19	1,250	104.2%
教育学部	1,620	1,720	4	0	0	0	34	45	37	0	0	1,649	101.8%
理学部	840	903	31	4	0	0	28	28	24	0	0	847	100.8%
工学部	1,860	2,034	40	4	10	0	48	89	81	0	0	1,891	101.7%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	208	259	110	5	0	0	24	44	42	39	14	174	83.7%
教育学研究科	124	173	19	0	0	0	14	1	1	4	1	157	126.6%
理工学研究科	984	1,149	225	48	0	0	32	43	30	10	4	1,035	105.2%

○計画の実施状況等

定員超過率が 110%以上の主な理由：教育学研究科において、より高度な専門性を身につけてから教師を目指す志願者が増加し、結果として入学者の増加により収容定員を超過する状況となっている。