

国立大学改革強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業）
事業期間を通じた評価に関する調書

法人名：九州大学

1. 経営改革構想の実現に係る成果目標及びKPIの達成状況

1-1. 経営改革構想の実現に係る成果目標の達成状況

構想名	九州大学ルネッサンスプロジェクト
成果目標	本構想では、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、高大接続、学部・大学院教育から研究者の育成を一貫性のある戦略として取組を実施する。特に、本補助金事業では、秀逸で多様な研究者の確保と育成段階に焦点を当て、ヒトを核にした改革を行い、人事の好循環によって大学経営の好循環を創出し、世界最高水準の教育研究を展開する。
成果目標の考え方	改革の土台となるガバナンスや財務基盤の強化を図る取組と、研究者の確保・育成段階における人材育成システムの強化を図る以下の取組によって、大学経営の好循環を創出する。 (1) 秀逸な「若手・女性・外国人」研究者の確保と雇用に必要な財源確保の仕組みを構築し、秀逸な研究者が新たな財源を生み出す人事好循環を確立 (2) 国際競争力及びそのポテンシャルが高い研究者の割合を増加 (3) 戦略的な人事マネジメントに基づく人員配置を行い、より高いレベルでの大学・部局の構想を実現する強靱で活発な教員組織の構築を推進 (4) 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を高度化し、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
成果目標の達成状況の把握・分析	大学経営の好循環を創出するにあたり、 <u>研究者育成段階における人材育成システムの抜本的な強化を図るため、「永続性のある強靱な改革スキームの構築」を目指す本学独自の「大学改革活性化制度」</u> について、総長の強力なリーダーシップの下、平成 30 年度に以下のような大幅な見直しを実施した。本見直しは、成果目標の考え方のうち、特に(1)、(2)、(4)の達成に寄与している。 ① <u>大学として戦略的な人事マネジメントを実現するため、従来の組織改革中心型の制度から、大学又は部局の将来構想の実現に資する人事計画中心型の制度に変更</u> ② <u>若手研究者を戦略的に確保していくため、措置する人事ポイントとは別途、部局自助努力で秀逸な若手研究者を雇用することを申請要件化</u> ③ <u>年齢構成適正化とダイバーシティを促進するため、措置する人事ポイントは、多様で秀逸な研究者「若手・女性・外国人」の採用に限定</u> ④ <u>人事ポイントを永続的に循環させる仕組みを構築するため、部局からの人事ポイントの抛出割合を見直す(5年間で2%)とともに、従来の渡し切りから5年間の期間限定措置(テニュアトラック制度)に変更</u> ⑤ <u>人事ポイントに加え、若手研究者等が研究グループを形成するために必要となる博士研究員やRAの雇用経費や研究費等を措置</u> ⑥ <u>大学執行部を中心とする審査体制の下、部局の将来構想と人事の現状に関する課題等の共有を図るとともに、大学全体の将来構想とその実現に資する人事計画の必要性等について共通認識する場を形成</u> 本制度の見直し後、4年間で各部局から申請のあった改革計画 88 件を審査し、55名の若手研究者等の配置を決定している。この中には、空飛ぶクルマの開発研究を行う「先進電気推進飛行体研究センター」や人文・社会科学系4部

局による「人社系協働研究・教育コモンズ」、「アジア・オセアニア研究教育機構」など、本学が世界トップレベルの研究拠点として育成を目指す計画を多く含んでいる。また、本制度により雇用した研究者の研究業績については、Top10%補正論文数の割合が 16.7%（本学全体 10.5%）、国際共著論文の割合が 34.3%（本学全体 29.8%）となっており、本学が設定した KPI を上回る業績を上げており、本制度を継続し、秀逸な若手研究者等の採用を続けることで、国際競争力の高い研究者の増加と本学全体の研究力強化、外部資金の獲得に繋がるものと考える。

審査年度	全学改革推進枠		部局改革推進枠	
	申請	採択・措置	申請	採択・措置
平成 30 年度	13 件	9 件・9 ポスト	—	—
令和元年度	12 件	9 件・11 ポスト	26 件	11 件・11 ポスト
令和 2 年度	8 件	5 件・5 ポスト	—	—
令和 3 年度	3 件	2 件・5 ポスト	26 件	14 件・14 ポスト

この取組に加え、成果目標の考え方(3)の達成に向けて、戦略的な人事マネジメントを実現するため、令和 2 年度より新たな年俸制を導入し、新規採用の承継教員には原則適用、在職教員にも順次適用することとし、教員給与への年俸制の導入を進めている。併せて、全ての承継教員を対象とした業績評価制度を導入して全学共通の基準による評価を実施し、その結果を給与等の処遇に反映可能な給与制度として整備することで、優秀な若手教員の確保やモチベーション向上に資する仕組みを構築している。

さらに、成果目標の考え方(4)の達成に向け、学内の資源活用の効率化・最適化の一環として、「モノ」の面では、平成 31 年 4 月より研究機器・設備共用支援ポータルサイト「Share Aid」の運用を開始した。研究者個人では購入が難しい走査電子顕微鏡等の大型研究設備を全学事業として整備し、本ポータルサイトに掲載・共同利用の支援を行うことにより、研究資金が不足しがちなスタートアップ期の若手研究者にも設備を提供するとともに、設備共用に関わる教員の業務負担を軽減し、研究時間の確保にも大きく貢献している。「カネ」の面では、学内研究支援制度において、若手研究者のトップジャーナルへの論文投稿を後押しするために、Top25%以上のジャーナルへ投稿する際の校閲経費を支援するメニューを新設するなど支援を拡充している。また、「スペース」についても、優れた研究プロジェクトや取組に対して戦略的・重点的な配分ができるよう、全学共用スペースを確保し、大学全体で有効活用できる仕組みを構築している。

上記に加え、大学経営の好循環を加速させるため、令和 2 年 10 月よりプロボストの配置、及び総長支援室を設置し、総長のリーダーシップによる大胆かつ迅速な意思決定を行うための体制を整え、ガバナンスを強化している。また、財務基盤強化のためには民間投資を呼び込むことが必要であるとの認識の下、企業や自治体、経済団体など多様な連携先の開拓や関係強化、企業研究所の誘致など、総長のトップセールスによる大型の外部資金の獲得や財源の多様化を図っている。

このように、本補助金事業を契機とした各種取組により本学における経営改革は着実に進捗しており、成果目標は達成している。一方で、KPI については当初の想定値に到達していないものも多くあるが、本事業の中心である大学改革活性化制度に加え、オープンイノベーションプラットフォームによる知的財産創出戦略、高等研究院を中心とする国際競争力の高い優れた若手研究者の育成等のあらゆる手段を講じ、KPI の達成に向けて引き続き取組を継続していく。

1-2. 経営改革構想の実現に係るKPIの達成状況

KPI①: Top10%補正論文数の割合

【KPI①の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	10.5%	11.0%	11.5%	12.0%以上
実績値	10.9%	10.9%	10.7%	10.5%

【KPIの①状況の把握・分析】

KPIの達成には至らなかったが、今後も優れた研究成果を多く生み出せる環境の構築を進めるため、大学と部局の管理運営会議の削減と授業負担の見直し等により、自らの研究に集中できる時間を1クォーター確保する「Free Quarter for Research (FQR) 制度」の実施を進める。併せて、質の高い研究を支える研究支援要員（技術職員等）の配置の最適化も進めていく。

また、データ駆動イノベーション推進本部を設置し、あらゆる分野で必要性が高まっている計算科学的手法の応用・利活用を促進することや各分野のTop25%ジャーナルへ論文を投稿する際の外国語校閲経費を支援する等、論文の質の向上に資する取り組みも継続していくことで、本指標の改善を図る。

KPI②: 経常収益に占める外部資金の獲得割合

【KPI②の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	9.5%	9.8%	10.2%	10.5%以上
実績値	9.02%	9.45%	9.70%	9.49%

【KPIの②状況の把握・分析】

KPIの達成には至らなかったが、総長のトップセールスによる組織対応型連携の拡大を進めており、既に、令和3年度中に複数の大企業と組織対応型連携を締結している。そこから数億円規模の共同研究に発展しており、今後も積極的に連携の拡大を図っていく。

また、本学が持つ知的財産の積極的な活用等のため、産学官連携の拠点として「オープンイノベーションプラットフォーム (OIP)」を設置し、独創的な研究成果の早期発掘、事業化にむけたマーケティング戦略の立案、大学発ベンチャーの創業支援までを贯穿して行う支援体制を構築することで、多様な収益を生み出す仕組みを確立し、外部資金の獲得割合増加を図る。

KPI③： 国際共著論文の比率

【KPI③の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	26.5%	28.0%	29.5%	31.0%以上
実績値	26.4%	27.6%	28.7%	29.8%

【KPIの③状況の把握・分析】

国際共著論文の比率は着実に上昇しているが、KPIの達成には至らなかった。
 大学の組織的な国際協働を加速するため、総長直轄の国際戦略企画室と部局国際推進室を設置し、総長のリーダーシップの下で大学の国際戦略を構築するとともに、各部局の国際戦略を統合的に運営できる体制を整備した。
 また、定年退職教員等で構成する九州大学頭脳バンク（仮称）を創設して教育研究支援に活用することやFQR制度により、教員が海外渡航できる時間を一定期間確保することで国際協働の機会充実を図る。その他、戦略的パートナーシップを構築したイリノイ大学との共同研究の展開や、同モデルを他大学間にも応用することで、国際共同研究の活発化を図る。

KPI④： 事業費に占める運営費交付金の割合

【KPI④の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	34.5%	34.0%	33.5%	33.0%未満
実績値	34.3%	32.5%	32.1%	32.3%

【KPIの④状況の把握・分析】

平成30年度以降、全ての年度においてKPIを達成した。今後も総長のトップセールスによる組織対応型連携の拡大やOIPの設置による産学連携機能の強化により、さらに外部資金の獲得を推進していく。
 また、民間の営業・金融業経験者で即戦力となる人材をファンドレイザーとして段階的に増員し、同窓会の顕在層との連携強化に限らず潜在層の掘り起こしを行うとともに、企業のCEOとして活躍する本学の同窓生で構成する「九州大学CEOクラブ」による国内外企業との橋渡しや研究成果の事業化支援を通じて、企業等とのネットワークを強化・拡大し、企業等からの大型寄附の獲得を図る取組も実施し、さらなる改善を図っていく。

2. 本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標及びKPIの達成状況

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

2-1. 本補助金を活用した取組の実施に係る成果目標の達成状況

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
成果目標の達成状況の把握・分析	<p>大学改革活性化制度の大幅な見直し後、4年間で各部局から申請のあった改革計画88件を審査し、55名の若手研究者の配置を決定しており、本学が掲げる若手研究者獲得に向けた戦略が確実に進捗している。</p> <p>このうち、既に雇用を開始した36名の教員の平均年齢は37.2歳、若手教員（40歳未満）比率は72.2%、女性・外国人教員の比率はそれぞれ27.8%・16.7%であり、年齢構成の適正化、性別、国籍の多様化が着実に進んでいる。また、採用後間もない当該若手教員等の多くは、既に外部資金を獲得しており、本制度の着実な実施により秀逸な研究者の獲得に繋がることが実証されている。</p> <p>一方で、KPI（若手教員の割合、外国人教員等数）の達成状況は、未だ不十分な状況にあるため、若手研究者等の雇用を大学として推進する取り組みの検討を進めていく。</p>

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係るKPIの達成状況

KPI①：若手教員の割合

【KPI①の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	21.0%	24.0%	27.0%	30.0%以上
実績値	20.2%	20.6%	20.8%	20.4%

【KPIの①状況の把握・分析】

若手教員の割合は着実な上昇傾向にあるが、KPIの達成には至らなかった

若手研教員等の確保に取り組む部局にインセンティブ（重点的な予算配分）を付与する仕組みに加え、今年度から優秀な若手研究者（研究員）を積極的に教員にキャリアアップさせ、当該教員に一定エフォートの教育機会を与えることで、若手の育成にも繋がる制度を構築した。当該教員の教育や研究環境整備のための経費を配分し、若手教員の雇用促進を図っている。

更に、若手教員等を雇用した場合のインセンティブの更なる拡充や、若手教員等のキャリアパス（卓越した研究者の早期採用・昇任を支援）の仕組みの構築等により、若手教員の割合の向上に取り組む。

K P I ②：女性研究者の割合

【K P I ②の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のK P I	14.3%	14.7%	15.0%	15.0%以上
実績値	13.8%	14.8%	15.0%	15.2%

【K P I の②状況の把握・分析】

大学改革活性化制度や部局の人事計画を通じて、秀逸な女性研究者の確保が順調に進んでおり、令和元年度以降、KPI を達成した。

令和元年度には、科学技術人材育成費補助事業の採択を受け、世界と伍して戦える実力のある教員を育成する「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を開始した。本制度は、女性及び若手研究者の海外派遣や当該者の帰国後の活躍促進等を通じて上位職への登用を促進するものであり、令和元年度から令和3年度までに31名（うち、女性17名）の研修生を公募・選考の上決定した。今後もこのような女性研究者にとって魅力ある研究環境の整備を継続していく。

K P I ③：外国人教員等数

【K P I ③の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のK P I	858人	1,130人	1,220人	1,300人以上
実績値	979人	1,061人	1,002人	966人

【K P I の③状況の把握・分析】

新型コロナウイルス感染症の影響により、採用時期が遅れるケースや本学教員の海外渡航も延期を余儀なくされる事態が続き、令和元年度以降は KPI の達成には至らなかった。移動制限の緩和により本指標も改善していく見込みであるが、コントラクトベースによる採用促進、クロスアポイントメントの活用により外国人教員の雇用促進を図るとともに、外国での教育経験を有する日本人教員の獲得に重点を置く施策も継続していく。

また、学内二言語化の推進や行政や民間企業との協働による研究・居住環境の整備等、外国人研究者の受入環境の改善を図る。

コロナ禍で有効性が示され実行に移している DX 技術を駆使した新たな国際化の推進方策等も引き続き実施していく。

取組② 育成・雇用を生み出す持続性のある人事好循環確立のための仕組み構築

2-1. 本補助金を活用した取り組みの実施に係る成果目標の達成状況

成果目標	人給マネジメント改革の断行
成果目標の達成状況の把握・分析	<p>大学としてより戦略的な人事マネジメントを実現するため、<u>大学改革活性化制度を人事中心型の制度に見直すとともに、学内資源の徹底的な見直しにより、准教授相当約100人分にあたる原資を確保した。</u>また、同制度の見直しにより、<u>部局の将来構想と人事の現状に関する課題等の共有</u>を図りつつ、大学執行部と部局執行部の間で大学全体の将来構想とその実現に資する人事計画の必要性等の共通認識の形成が促進される等、<u>ガバナンス上の効果も</u>得られている。</p> <p>また、令和2年度より<u>新たな年俸制を導入し、新規採用の承継教員は原則適用、在職教員への適用も拡大し、年俸制教員の割合は順調に増加している。</u>併せて、全承継教員を対象に、<u>全学共通の明確な評価基準による3段階（極めて優秀、標準、標準に満たない）の業績評価制度を導入し、その評価結果を給与等の処遇に反映可能な給与制度改革の実施により、教員のモチベーション維持・向上に資する仕組みを構築している。</u></p>

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係るKPIの達成状況

KPI①：年俸制教員の割合

【KPI①の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	17%	18%	20%	25%以上
実績値	17%	14%	20%	26%

【KPIの①状況の把握・分析】

令和2年度に新たな年俸制導入後、順調に年俸制教員の割合が増加しており、KPIを達成した。

今後も新規採用の承継教員については原則適用するとともに、切替に同意する承継教員にも順次適用することとしているため、引き続き、割合が増加していく見込みである。

併せて、全学共通の明確な評価基準による3段階の業績評価を年俸制、月給制にかかわらず全承継教員を対象に実施し、評価結果を給与等の処遇へ適切に反映できる給与制度改革を行い、多様な教員の確保と教員のモチベーション維持・向上に資する仕組みを構築した。教員の意識改革と教育・研究の質の向上により、大学全体のパフォーマンス向上も期待できる。

K P I ② : クロスアポイントメント制度適用教員数

【K P I ②の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のK P I	10人	13人	16人	20人以上
実績値	12人	22人	25人	31人

【K P I の②状況の把握・分析】

平成30年度以降、全ての年度においてKPIを達成した。
 今年度からクロスアポイントメント制度の適用対象に個人事業主を加え、これまで以上に多様な人材の獲得を可能とする仕組みとした。今後、さらに海外機関や「組織対応型連携」を活用した企業とのクロスアポイントメントを促進する仕組みの導入を検討している。また、既に実施している給与面でのインセンティブ付与に加え、業務の負担軽減への配慮などについても検討を進める。

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

2-1. 本補助金を活用した取り組みの実施に係る成果目標の達成状況

成果目標	持続的な研究力強化による研究生産性の向上
成果目標の達成状況の把握・分析	<p>大学全体の計画的、継続的な設備の整備・充実と有効活用を図るため、研究機器・設備共用支援ポータルサイト「ShareAid」の運用を開始し、登録機器の件数は順調に増加している（令和元年度202件、令和2年度564件、令和3年度678件）。</p> <p>また、大学改革活性化制度で雇用した教員には、研究エフォート 70%以上を担保することに加え、研究をサポートする学術研究員等の配置、スタートアップ経費の配分等、手厚い支援を実施し、当該教員の多くは、早期に外部資金を獲得している。TOP10%補正論文数の割合（平均 16.7%）、国際共著論文の比率（平均 34.3%）も非常に高く、研究に専念できる環境で、高いパフォーマンスを発揮できており、このような取り組みを継続、拡大していく。</p> <p>一方で、KPIの達成状況は、未だ不十分な状況にあるため、論文の質の向上に資する取り組みとして、教員の研究時間の更なる確保等、大学を挙げて取り組んでいく。</p>

2-2. 本補助金を活用した取組の実施に係るKPIの達成状況

KPI ①：Top10%補正論文数の割合（再掲）

【KPI ①の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のKPI	10.5%	11.0%	11.5%	12.0%以上
実績値	10.9%	10.9%	10.7%	10.5%

【KPIの①状況の把握・分析】

KPIの達成には至らなかったが、今後も、優れた研究成果を多く生み出せる環境の構築を進めるため、大学と部局の管理運営会議の削減と授業負担の見直し等により、自らの研究に集中できる時間を1クォーター確保する「Free Quarter for Research (FQR) 制度」の実施を進める。併せて、質の高い研究を支える研究支援要員（技術職員等）の配置の最適化も進めていく。

また、データ駆動イノベーション推進本部を設置し、あらゆる分野で必要性が高まっている計算科学的手法の応用・利活用を促進することや各分野のTop25%ジャーナルへ論文を投稿する際の外国語校閲経費を支援する等、論文の質の向上に資する取り組みも継続していくことで、本指標の改善を図る。

K P I ②：国際共著論文の比率（再掲）

【K P I ②の達成状況】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
計画調書に記載のK P I	26.5%	28.0%	29.5%	31.0%以上
実績値	26.4%	27.6%	28.7%	29.8%

【K P I の②状況の把握・分析】

国際共著論文の比率は着実に上昇しているが、KPIの達成には至らなかった。
 大学の組織的な国際協働を加速するため、総長直轄の国際戦略企画室と部局国際推進室を設置し、総長のリーダーシップの下で大学の国際戦略を構築するとともに、各部局の国際戦略を統合的に運営できる体制を整備した。
 また、定年退職教員等で構成する九州大学頭脳バンク（仮称）を創設して教育研究支援に活用することやFQR制度により、教員が海外渡航できる時間を一定期間確保することで国際協働の機会充実を図る。その他、戦略的パートナーシップを構築したイリノイ大学との共同研究の展開や、同モデルを他大学間にも応用することで、国際共同研究の活発化を図る。

3. 本事業終了後における経営改革構想の展開

本事業では、総長の強力なリーダーシップの下、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」として可視化し、特に補助金を活用して、博士（後期）課程からポスドク等を含む「研究者育成段階」に焦点を当てた取組を推進した。本取組の推進により、若手・女性・外国人研究者の採用を促進するための仕組みの構築や若手研究者等が研究に専念できる環境の整備、人事計画を媒介とする大学執行部と部局間のコミュニケーションの促進などにより教員人事を核とした大学経営の好循環を生み出す仕組みを構築した。加えて、新たな年俸制の導入や全ての承継教員を対象とする業績評価制度の導入などメリハリある人事マネジメントの実現、研究機器の共有化やスペースの戦略的・重点的な配分など、学内資源の持続的最適化を図る仕組みの構築についても実現した。

これら本事業による取組成果と課題も踏まえ、総長を中心とする大学執行部や部局構成員、学外者も交えて議論を重ね、10年後に「総合知で社会変革を牽引する大学」として世界の有力大学と伍していくという構想を取りまとめ、指定国立大学法人の指定を受けることができた。

この構想では、総長の強いリーダーシップの下、自然科学系と人文社会科学系、本学の特徴でもあるデザイン系等の知の融合による「総合知」を活用した社会的課題の解決と、それによる社会・経済システムの変革に貢献するため、本学が世界トップクラスの研究実績を誇る「脱炭素」「医療・健康」「環境・食料」をイノベーション創出のエントリーポイントとして設定するとともに、学問分野の融合・結集と新たな研究分野の開拓・提案を促進する全学プラットフォーム「未来社会デザイン統括本部」及びDigital Transformation (DX) による教育・研究・医療の飛躍の高度化を目指した「データ駆動イノベーション推進本部」を総長直轄の組織として設置し、トップマネジメントによる資源の集中投資を可能とする基盤として整備した。また、大学の総合的な研究戦略を策定・統括する「研究戦略会議」を創設し、大学全体の研究力強化に向けた課題等の整理や改善、戦略的予算配分等を実施し、本学の研究力強化のブレーンとすることに加え、研究の成果として生み出された知的資源を効率的・効果的に企業等の学外セクターとつなぎ、共同研究プロジェクトとして組成あるいは権利化等を担う組織として、現有学内知財部門の外部法人化も見据えた組織「オープンイノベーション・プラットフォーム」(OIP)として再構築した。

これらの整備に加え、大学改革活性化制度や高等研究院における独創的・意欲的な研究展開を目指す極めて優秀な若手研究者の獲得・育成により、2030年度までに国際競争力の高い優れた若手・女性・外国人研究者等300名の獲得・育成を行う。

取組の原資となる財源については、総長のトップセールスによる新たな資金源の確保として、企業等との組織対応型連携による大型共同研究等の獲得、前述のOIPによる知財創出戦略や大学発ベンチャーの育成のほか、「九大CEOクラブ」（企業のCEO等として活躍する本学同窓生の組織化）による研究成果の事業化支援（ファンド形成）や海外ファンドレイジング機能の強化等、量的拡大と多様化を推進していく。

以上のとおり、本事業を通じ一貫して進めてきた優れた研究者の獲得・育成など「人」を核とした経営改革の基本的理念の上に、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを強化し、外部からの視点を取り入れた経営重視のマネジメントにより大学全体の収入構造を改革し、世界から高い評価と信頼を得る最先端の価値を創出する大学となる。