

機能強化に向けた取組状況一覧

文部科学省において「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方（平成25年6月20日）」（以下「機能強化の考え方」という。）を策定し、平成25年度から27年度を「改革加速期間」と定め国立大学の機能強化に取り組むこととしていることから、平成25年度から27年度の評価においては、中期目標・計画に掲げている事項のうち、「機能強化の考え方」を踏まえつつ各法人が取り組んだ状況についても国立大学法人評価委員会においてフォローアップすることとしている。

法人名	機能強化に向けた取組状況
北海道大学	「北海道大学近未来戦略150」の実行プランのうち中核的な計画の一つである「Hokkaidoユニバーサルキャンパス・イニシアチブ」構想を総長のリーダーシップの下で、全学一丸となって取り組むため、「Hokkaidoユニバーサルキャンパス・イニシアチブ統括室（HUCI 統括室）」を平成27年4月に設置することを決定している。また、平成27年1月から正規教員への年俸制を導入し、平成27年3月末で215名の教員に年俸制を適用するとともに、海外の大学に在籍させたまま正規教員として採用するクロスアポイントメント制度により、「国際連携研究教育局（GI-CoRE）」に招へいしたスタンフォード大学（米国）、メルボルン大学（オーストラリア）及びアイルランド国立大学ダブリン校の4名を採用している。
北海道教育大学	実践型カリキュラムへの転換を目指し、新設授業科目である「学校臨床研究（学校現場の課題を学ぶアクティブ・ラーニング）」及び「教職実践研究（卒業前に行う実践研究）」の開発に取り組んでいるほか、学校現場での指導経験のある大学教員の採用増への対応策の一つとして、また、これらの新設授業科目開発のため、15年以上の学校現場での指導経験と実績がある者を「学校臨床教授」として3名採用している。また、学校臨床教授並びに教職大学院の実務家教員として、実務経験が豊富で学生教育に力量を発揮できる教員を継続的に採用していくため、北海道教育委員会と札幌市教育委員会からの推薦に基づく人事交流制度を創設している。
室蘭工業大学	大学院博士前期課程において俯瞰的なものの見方を高めるため、所属するコースの主専修授業科目に加えて他コースの系統的に編成した副専修授業科目等を履修させるなどの実践的な教育を実施しているほか、英語による授業を展開し、授業数を増加させることで、国際通用性のあるコミュニケーション能力を育成している。また、人事・給与システムの弾力化を図るとともに大学の機能強化及び教員の多様化を進めるため、年俸制を導入するとともに、シニア教員、重点センター配置の教員等に対して、年俸制への切替を促すため、年俸制導入説明会を開催している。
小樽商科大学	「No.1グローバル大学宣言」で掲げた、「北海道経済活性化の拠点」というビジョンを具現化するため、北海道に貢献できる人材育成機能及びシンクタンク機能を具備した「グローバル戦略推進センター」を平成27年4月に設置することとしているほか、学長の下に改革の方向性を検討する体制として大学改革推進室を設置するとともに、大学改革全体をマネジメントするために目標・計画の策定と予算面を一体的に扱う企画戦略課を設置するなど、大学改革を組織的に推進する体制を構築している。

帯広畜産大学

「地域連携推進センター」のインキュベーションオフィスに入居している企業と連携し、「資源循環型養豚に関する実習」、「バレイショ品種とポテトチップスの製品品質に関する実習」等を実施しているほか、地域連携推進センター内に「食品安全マネジメントシステム推進室」を設置し、専門家1名を特任教授として採用するとともに、大学院畜産学研究科で実施予定の「食品安全マネジメント教育プログラム」の具体的なカリキュラムを検討するなど、企業等社会のニーズに即した共同研究・人材育成を推進している。また、教員の業績評価に基づく年俸制を推進し、平成26年度対象者125名の教員のうち101名（80.8%）が平成27年2月より年俸制に移行している。

旭川医科大学

医学部医学科において、世界医学教育連盟（WFME）グローバルスタンダードに準拠した教育改革を進めるため、コンピテンシー（卒業時に必要な能力）を策定した上で新たなカリキュラムを構築し、平成27年度入学者から新カリキュラムを適用した教育を開始することとしたほか、地域の基幹病院としての機能を強化するため、道北・道東圏では初となる、低侵襲心臓手術システムや高気圧酸素治療装置、末梢血管貫通カテーテル振動発生装置及び多機能心電計等の整備により、高次診療体制を充実させている。

北見工業大学

寒冷地域における農業への「工学的」観点からの取組や地域雇用創出に向け、専任職員2人体制の学長企画室を設置するとともに、「医工連携分野」において、旭川医科大学、東京農業大学及び民間病院との間で、臨床下における計測や研究に係る連携を図ることにより、道東エリアにおける医療工学研究体制を確立している。また、特に研究において高い業績を上げている専任教員4名に対して年俸制適用職員給与規程を適用するとともに、平成28年度以降の新規採用教員の20%を年俸制適用職員として採用するなどの方策について、検討を開始している。

弘前大学

地域社会（自治体、経済界、学校関係者等）からの意見を幅広く聴取することにより、地域の要請等を踏まえつつ、今後の大学の使命である地域活性化の中核的拠点としての機能強化の観点を重視した「弘前大学将来ビジョン」を学長自らが策定するとともに、学長を補佐し、統括的な観点から調査分析・企画立案等を行う「学長室」を学長直属の組織として設置したほか、部局長の選考方法を見直し、学長が部局長を直接選考する仕組みを整備している。

岩手大学

地域の再生・活性化に資するため、平成28年度から、農学部水産システム学コースの設置や、工学部を理工学部へ再編し新たに地域創生特別プログラムを開設する構想を決定するなど、地域で活躍する人材の育成機能の強化を図るとともに、「いわて協創人材」を育成するため、東日本大震災で被災した三陸沿岸の現状や課題を学ぶ「被災地学修」を開講したほか、教育・研究・社会貢献の機能を強化するため、既存の教育研究支援体制を見直し、平成26年4月より「教育推進機構」、「研究推進機構」、「地域連携推進機構」を設置している。

東北大学

様々な分野でグローバルに活躍する人材を育成することを目的とした「東北大学グローバルリーダー育成プログラム（TGLプログラム）」及び外国人留学生を対象とした英語による学位取得プログラム「Future Global Leadership Program（FGLプログラム）」を実施するなど、グローバル化に対応した修学環境を整備している。また、人事給与システムの弾力化として、学内複数部局あるいは他機関との共同雇用が可能となる「東北大学ジョイント・アポイントメント制度実施ガイドライン」に基づき、平成26年度は2名を採用している。

宮城教育大学

個別大学での対応には限界があると考えられる課題等の解決に向け、東北地区の教員養成学部等を有する国立大学（弘前大学、岩手大学、秋田大学、山形大学、福島大学）とコンソーシアムを結成し、教職大学院における地域教育向上に向けた連携、教員養成教育のグローバル化対応、復興教育、ICTを活用した学部授業の単位互換や更新講習等教員研修での連携実施のため、教員研修センターとの協定の締結及び東北各県教育委員会と大学の研究会の立ち上げ等の準備を進めているほか、教員間での情報交換を行うための情報システムとして、「宮城教育クラウドCIT（Cloud for Innovative Teaching）」の運用を開始している。

秋田大学

学長が大学の目指す方向性を示した「澤田ビジョン2014」を大学ホームページで公表するとともに、学長直属の組織として、学長の特命事項等の企画・調整及び推進の支援や大学運営に関する方針策定・意思決定等についての助言などを行う「大学戦略室」を立ち上げたほか、学長を総括的に補佐し、各副学長及び各部長の所掌する職務に関する横断的な調整業務を行う「総括副学長」を置いている。

山形大学

大学としての強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築するため、学長を本部長とする「大学改革戦略本部」や「機能強化等に関するタスクフォース会議」を設置し、「山形大学の将来構想」の改訂や、全学的な教育研究組織の在り方について検討を行うとともに、年俸制及びクロス・アポイントメント制度の規程を制定したほか、年俸制適用職員の業績給に係る業績評価等の取扱いを定めるなど、人事・給与システムの改革を進めている。

福島大学

「中井プラン2021」等を踏まえ、語学を越えた真の国際的コミュニケーションを学ぶ「グローバル・リアル・インターンシップ」及び「理工系学生用放射線対策科学専修プログラム」を立ち上げているほか、学系組織の在り方の検討に係る他大学の事例調査研究等の取組の推進に加え、原子力災害被災市町村のニーズを基に農林業の早期復興等を実現するため、全学的な教育研究組織の再編等を見据えつつ、農学系人材養成機能を強化することとしている。また、事務局長の理事化、学外理事選考方法の変更、理事・副学長の新たな担当体制等、より効率的で意思決定の迅速化を図ることのできる体制を構築するなど、学長のガバナンス機能の強化に向けた取組を実施している。

茨城大学

「茨城大学改革アクション・プログラム」を策定し、大学改革の柱である教育改革・教育研究組織の再編・ガバナンス改革等を推進するとともに、学長のリーダーシップの下で大学運営・改革の具体的方向性等を議論する「大学運営会議」や、学長直轄の管理運営組織として「大学戦略・IR室」、「COC統括機構」、「国際戦略室」、「地方創生推進室」を新設している。

筑波大学

ミッションの再定義を踏まえた専門分野の主な取組として、工学分野では、社会工学に関する2つの学位プログラムの開始、TIA（Tsukuba Innovation Arena）連携大学院構想の推進によるナノサイエンス3コースの開設、数理物質融合科学センターの設置等、学際融合による新たな工学系人材の育成とともに、最先端の研究体制の構築を推進している。また、教育研究活動の活性化に資する人事・給与システム改革として、平成27年1月から新たな年俸制を導入し、年俸制教員に対する業績評価指針を定めるとともに、人事面では、新たに若手・女性・外国人の3要件を満たす教員の増加を目的に、全学戦略枠を設けている。

筑波技術大学

人材・システムのグローバル化による世界トップレベルの拠点形成を目指し、外国人講師による英会話サロンの実施及び短期留学事業として、欧州、米国等の協定校8校に学生17名、教職員延べ17名を派遣しているほか、障害をもつ留学生に対する支援事業として、チューターの配置、日本語能力向上のための授業や補講の実施、授業等における情報保障の配置等の取組を実施している。また、学長のリーダーシップの下、理療科教員養成課程の設置に係る検討や、既卒者等の修業年数を軽減するために2年次編入学等の実施を検討するなどの教育改革に向けた取組を推進している。

宇都宮大学

「地域活性化の中核的拠点」となる使命を果たすため、平成28年度から「地域デザイン科学部」を設置する構想を決定するとともに、併せて入学定員や教員の全学的な再配分を行うことを決定している。また、強みである光工学分野における人材育成を推進するため、新たに独立専攻である先端光工学専攻を平成27年度から設置することを決定するとともに、「日米共同研究に基づく光学イノベーション推進事業」をアリゾナ大学（米国）と開始している。

群馬大学

教育、研究、社会貢献等の大学業務を柔軟かつ機動的に遂行するため、全学組織である「学術研究院」を平成26年4月に設置し、教員組織の一元化を図るとともに、学長、理事及び学部等の長等から学長が指名する執行役員により運営される「執行役員会議」を新たに設置して、これまで学部等の教授会で行っていた教員の選考を行うこととし、平成26年度は教員69名の採用や昇任等の選考を行ったほか、優秀な人材を確保し教育・研究活動を活性化するため、業績評価に応じた弾力的な給与の運用を可能とする年俸制について、新たに「未来先端研究機構」を主担当とする教員に適用したほか、その他の学部等の教員にも適用範囲を拡充している。

埼玉大学

研究企画力を強化するため、戦略的研究部門とURA（リサーチ・アドミニストレーター）オフィスが連携し、「戦略的研究部門・URAオフィス連携会議」を発足させ、積極的に意見交換できる体制を構築するとともに、学長のリーダーシップを一層発揮するため、新たに「学長室」を設立し、大学運営の重要事項に関して統括的な観点から総合調整や推進を図る体制を構築したほか、学長の補佐体制を見直し、新たに「国際担当」及び「情報担当」の副学長を創設している。

千葉大学

学長の基本方針として「TOKUHISA PLAN 2014」を策定しているほか、学長を補佐する副学長を4名から8名へと倍増して学長が全学的なリーダーシップを発揮できる体制を強化するとともに、教員を対象とした適切な業績評価に基づく年俸制の導入、クロスアポイントメント制度の平成27年4月からの導入を決定するなど、人事・給与システムの弾力化を推進している。また、社会の変化に対応した教育研究組織づくりとして、再生医学や疾患iPS細胞を利用した新しい治療学の研究拠点を形成する「再生治療学研究センター」や、部局横断的な全学組織で子供の心に関する教育研究を行う「子どものこころの発達教育研究センター」を平成27年4月に設置することを決定している。

東京大学

年俸制給与の適用範囲の拡大や「クロス・アポイントメント」、「スプリット・アポイントメント」制度等の運用等、柔軟な教員人事制度の整備・運用を図っているほか、英語で学位が取得できるコースのさらなる拡充、学生の海外派遣の促進、国際短期プログラムの実施等を行っている。

東京医科歯科
大学

「TMDUグローバルスタンダード形成戦略」を推進するためのガバナンス改革として、「統合戦略会議」、「大学力向上戦略会議」、「学長企画室」を設置し、学長補佐体制を充実させるとともに、クロス・アポイントメント制度を導入し、新設した「スポーツサイエンス機構」において、国立大学で初めて民間企業との間で適用している。

東京外国語大学

大学院総合国際学研究科博士前期課程を改組し、平成28年度から「世界言語社会専攻」と「国際日本専攻」の2専攻を設置するための準備を進めているほか、現行の経営戦略会議を平成27年度から「総合戦略会議」に改編し、人事・財務、教育、研究、国際マネジメンの各分野について、それぞれの責任者となる理事・副学長を学長が指名するとともに、その下に業務分野別のオフィスを新たに設け、学長の主導の下での意思決定の一元化及び戦略実施の迅速化を図っている。

東京学芸大学

教員の資質として、保護者、地域、他機関と協働して問題解決に当たることができる実践的課題解決能力が社会から求められていること等を踏まえ、従来の教養系5課程16専攻を、学校現場が直面する複雑化した課題を教員と協働して課題解決に取り組む教育支援人材を養成する教育支援系1課程1専攻7コースに再編しているほか、平成27年度から実施する2つのプロジェクト（日本における次世代対応型教育モデルの研究開発等）において、年俸制を適用する大学教員2名を戦略的配置教員として採用している。

東京農工大学

国際的なダブルディグリー制度等への対応や学位の対外的質保証を明確化するため、学府教授会等で行った博士の学位授与の認定結果の承認及び学位の国際的な質保証に関して審議する「学位審査機構」を設置しているほか、カリフォルニア大学デービス校（米国）とダブルディグリー協定を締結し、制度の周知を進めるとともに、平成28年度の派遣学生の公募準備を行っている。また、優秀な若手教員に早期に教授（キャリアチャレンジ教授）となる機会を与え、実績に応じてテニュア教授職を与える「キャリアチャレンジ制度」について、平成27年度からの運用に向けて、給与制度や評価制度、業績が基準を満たさなかった場合の処遇等の規程等の整備を行っている。

東京芸術大学

「グローバル展開」を大学改革・機能強化の中核と位置づけ、国際舞台で活躍できる芸術家を育成する“オール藝大”体制を構築するため、平成27年度より分野横断・融合型の教育研究を推進するための教員組織として「芸術研究院」、平成28年度よりグローバル人材育成を牽引するための戦略的な教育研究組織として「国際芸術創造研究科アートプロデュース専攻」等を新設することとしているほか、機能強化を全学的に推進するための新たな事務機構として「戦略企画課」を新設するとともに、IR（Institutional Research）機能強化のための「戦略企画インテリジェンスユニット」を学長の下に設置するなど、学長の意向を踏まえた大学戦略を企画・立案する体制を強化し、同ユニットにおける調査・分析結果等を機能強化に向けた戦略策定に反映している。

東京工業大学

教育改革の理念と戦略に基づき、全学的な教育の質保証と教育方法、教育能力開発等を目的とする「教育革新センター」を平成27年4月に設置することを決定しており、設置開始と同時に教育革新センターが機動的に活動できるよう、専任教員の選考、専任職員の配置の決定、運営体制・年間活動計画策定等を行っているほか、教育改革を達成するため、学士課程における理工系基礎科目及び専門科目の英語化をけん引する分野外外国人教員6名を雇用していることに加え、カリフォルニア工科大学等の世界トップレベルの海外大学から外国人教員3名を雇用し、最先端研究について解説する特別講義等を実施している。

東京海洋大学

新たに「東京海洋大学大学改革準備委員会」を組織し、「海洋開発・環境保全分野でグローバルに活躍する海洋スペシャリストを育成」と「機能強化に向けたガバナンス改革」を柱とする改革に着手している。また、新たな学部の設置に向け、学長の私的諮問機関として外部有識者による「東京海洋大学大学改革アドバイザリーボード」を設置し、新学部設置を含む、大学に求められる改革に向けた取組を着実に実施している。

お茶の水女子大学

機動的かつ柔軟な体制で効率的に業務が遂行できるよう、副学長の中に総括副学長を置くことや組織を越えたプロジェクト型チームを設置することを可能とするとともに、重点研究領域への資源の再配分による研究力強化のため、「基幹研究院」及び「プロジェクト教育研究院」を設置することを決定したほか、女性のリーダーシップ育成と男女共同参画社会の実現に貢献する教育研究拠点として、「グローバルリーダーシップ研究所」及び「ジェンダー研究所」からなる「グローバル女性リーダー育成研究機構」の設置を決定している。

電気通信大学

幅広い視野と世界の人々と交流できるコミュニケーション能力を持ち、しっかりと鍛えられた基礎学力の上に深い専門知識と創造力を身に付け、産業界や国際社会でグローバルリーダーとして未来を切り開くたくましい人材を育成するため、平成26年度入学生から対象に、学部3年から修士2年までを一貫（学部・修士一貫コース）とする選抜型教育プログラム（UECグローバルリーダー育成プログラム）を設置している。また、適切な業績評価と連動した人事給与システムを導入し、組織の活性化、教員の意識改革及び優秀な人材の確保につながるため、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員から5名を年俸制に切り替えるとともに、平成27年度には、さらに40名を年俸制に切り替えることとしている。

一橋大学

学生の国際流動性を高めるため、グローバル化推進会議の下に、各研究科長や、各研究科代表の教授を構成員として導入学期の創設を含む学期制改革・カリキュラム改革に関して具体的に意見交換を行う場を設置し、検討を進めている。また、カリキュラムの国際通用性を高めるためのチューニングを推進する組織である森有礼高等教育国際流動化センターを設置し、大学教育研究開発センターの教授を本センターに配置しているほか、社会科学高等研究院では、関連諸規則を制定し、海外の著名研究者、若手研究者（ポストドクトラルフェロー）及びURA（リサーチ・アドミニストレーター）を年俸制で雇用する仕組みを整備するなど、教育研究組織の再編に取り組んでいる。

横浜国立大学

将来計画を含む教育研究の改善を戦略的に実施するため、新たに戦略企画室を設置し、戦略的な大学マネジメント体制を構築するとともに、YNU改革戦略プロジェクトチームや新学部設置ワーキング・タスクフォース等の各検討組織において、理工系の専門性と文系の知見を併せ持つ分野横断型の理工系グローバルリーダーを養成する新学部の設置を検討しているほか、大学全体のグローバル化を図るための海外協働教育研究拠点の設置を平成25年度から進めており、平成26年度はブラジルに設置している。

新潟大学

ガバナンス機能及び学長の補佐体制を強化するため、学長の特命業務に従事する「学長特命補佐」の配置や教職協働による「学長室」を設置するとともに、「IR（Institutional Research）推進室」において、大学全体の状況を可視化する分析システムを平成27年1月に試行的に導入している。また、教員養成の先端的役割を担う教職大学院の設置に向けて検討を進め、平成28年度に教職大学院の設置及び教育学研究科修士課程の入学定員の減を行う組織改革構想を決定している。

長岡技術科学
大学

教育研究活動等が活性化できるよう、学長の諮問に応じ、機能強化・改革構想及び中長期戦略に沿った教員人事の基本方針等について審議する「人事委員会」を設置している。加えて、年俸制適用職員制度の導入に伴う業績評価の実施体制及び評価システムを構築しているほか、クロスアポイントメント制度に関する規程を制定し、企業からの2名の教員に適用している。また、監事の職務の支援体制を強化するため、複数の課にまたがっていた監査室のメンバーを一元化するなどの見直しを実施している。

上越教育大学

学長が示した「改革構想」に基づき、現代的な教育課題に対応した新たなコースへの改組や、さらなる授業の実践化、管理職養成機能の強化等の改革の方向性を取りまとめているほか、明確な目標設定、教育研究等業績の適切な評価、評価結果の給与への反映により、教員の労働意欲の向上を図ることを目的として、平成27年度から年俸制を導入することとし、新たに設置した「国際交流推進センター」の教員及び若手教員等に適用することとしている。

富山大学

学長のリーダーシップの下で、戦略的に大学を運営できるガバナンス体制を構築するため、学部長や附属病院長等の選考方法について、各教授会から複数人の候補者の推薦を求めた上で学長が最終的に決定する仕組みとしたほか、人事・給与システムの弾力化として、平成27年4月から年俸制を導入することを決定し、関係規則を制定している。

金沢大学

大学改革・機能強化を推進するに当たり、学長主導による迅速かつ的確な意思決定に資するため、学長を委員長とする「大学改革推進委員会」を平成26年4月に設置し、同委員会において、改革の具体化に向けた4年間の行動計画である「YAMAZAKIプラン2014」を策定の上、同プランに基づく共通教育改革や人事・給与制度改革等について審議を行うなど、スピード感を持って全学を挙げた改革を推進した結果の一つとして、国内外の優れた教員の採用に向け、リサーチプロフェッサー制度を導入し11名を任命するとともに、コンカレント・アポイントメント制度を平成27年度から導入することを決定している。

福井大学

教育に関する全学の委員会及び各学部・大学院研究科の委員会等を統括し、学部単位ではなく全学の教育改革を推進することを目的として、教育・学生担当理事を長とする「全学教育改革推進機構」を設置し、全ての教育課程の編成、学期制、教育手法、教職員の研修及び教育設備の整備等に関する基本方針を取りまとめ、基本方針に基づき、組織的・体系的な教育課程、教育の質保証、国際的に通用するカリキュラム改革を推進するとともに、グローバル化や地域創生を重要課題と捉え、全学的な機能強化を図る観点から、平成28年度に「国際地域学部」を設置する構想を決定している。

山梨大学

研究力強化を図るため、昨年度に引き続き「最先端融合研究プロジェクト」に1億円を配分するとともに、新規創設した「新産業創出プロジェクト」に3,000万円を配分したほか、全学的な研究評価分析を行うリサーチ・アドミニストレーター（URA）を採用して融合研究臨床応用推進センターに配属している。また、魅力ある給与体系として年俸制を導入することで、優秀な人材を確保するとともに、教員の教育研究活動意欲の向上を図っている。

信州大学

教員人事の流動性を確保し、戦略的な人事、全学的研究マネジメントを可能とするため、教育組織と教員組織を分離し、3学域10学系からなる「学術研究院」を設置することで、研究の高度化や時代の要請に柔軟かつスピーディに対応した教育を推進するとともに、顕著な業績に相応しい報酬を支給する給与システムとして年俸制を導入し、26名に適用したほか、全学生の在学期間を通じたグローバル教育をプログラム・組織整備両面から推進するため、「グローバル教育推進センター」を平成27年度から設立することを決定し、関係規程等の整備を行っている。

岐阜大学

大学の教育研究資産を再配置し、より広い理工学系の視野を持ち社会の変化に対応してイノベーションを創出できる人材を養成するため、工学分野と応用生物科学分野を統合した「工学・応用生物科学総合研究科（仮称）」の設置に向けた検討を行うとともに、グローバル社会に資する人材養成を行うため、大学院応用生物科学研究科に英語による特別教育プログラムを設置したほか、平成27年度から大学院工学研究科に「グローバル環境・エネルギーコース」を設置することを決定している。また、人事制度の改革を進めるため、平成26年度に新たに年俸制を導入し、教育職員12名の給与体系を年俸制へと移行している。

静岡大学

理工系の修士課程教育において、広い融合的・学際的分野について俯瞰する能力と国際化対応能力を育成するために、平成27年度から理工系修士課程4研究科の統合による「総合科学技術研究科」の設置を決定し、カリキュラムや規則等の整備を行ったほか、教員組織と教育研究組織の分離に伴い、平成27年度から教員の所属組織である「学術院」の設置を決定しており、企画戦略会議の下に設けたガバナンス改革検討委員会において、「学術院」及び各教育研究組織における教育研究マネジメントの基本方針を決定している。

浜松医科大学

産学官共同研究センターが中心となり、基礎研究から臨床研究への橋渡しを行うことで、診察指装着型オキシメータや内視鏡先端キャップを実用化するとともに、学長特別補佐（国際認証カリキュラム担当）が中心となり、診療参加型臨床実習の各診療科の枠組みを取りまとめたほか、学長特別補佐（広報・社会貢献担当）が中心となり、研究活動に関連した広報・社会貢献情報の収集や学内予算による支援及び学外へ発信すべき社会貢献に関する情報の収集等を行っている。

名古屋大学

ミッションの再定義等を踏まえ、外部有識者を加えた「新教育組織検討委員会」を設置して組織再編の方向性を検討し、平成29年度に情報系の学部・研究科新設と工学部・工学研究科を再編するなどの方向性の大枠を決定している。また、教員の年俸制に関する規程を整備し、年俸制助教19名の新たな雇用、承継教員71名の平成27年度からの年俸制への移行を決定するとともに、クロス・アポイントメント制度に係る産業技術総合研究所等との協定を締結し4件に適用している。

愛知教育大学

平成26年度からの新学長による執行体制に伴って、理事の下に6名の副学長を配置し、一部の委員会において、新たに副学長を委員長に任命するなど、大学改革プランの計画と執行が迅速に行える体制を構築しているほか、「キャリア支援センター」に校長経験者で構成される「教員就職特任指導員」を倍増するなど、学生支援体制を強化している。また、ミッションの再定義における現代学芸課程の抜本的な見直し及び今後の改組に相応した教員人事配置を勘案して、学長裁量経費による教員（視覚障害担当、天文学等）を採用している。

名古屋工業
大学

教育改革に向けた準備を円滑に行うため、「教育改革推進機構」を設置するとともに、同機構内に設置した「教育改革推進会議」の下で具体案の検討を進め、平成28年度からの新たな教育組織案の決定及び「創造工学教育推進センター」において「創造工学教育課程」の円滑な実施に向けた準備を行っている。また、教育研究活動で一層成果を上げる可能性を持った教員のモチベーションを高く保ちつつ、研究者の国際的な流動性を高めて優秀な若手や外国人、企業人材、他機関の研究者を積極的に雇用することで研究機能を強化することを目的に、一部教員を対象に年俸制を導入している。

豊橋技術科学
大学

学長直轄の「戦略分析室」を設置し、既存の「研究推進アドミニストレーションセンター」等と連携させるなど、IR (Institutional Research) 体制を充実させているほか、世界の技術科学を先導する高度技術者「グローバル技術科学アーキテクト」を養成する、国際通用性が高い「多文化共生・グローバルキャンパス」の実現を目指し、グローバル技術科学アーキテクト養成コースの新設及び多様な価値観の学生・教職員が共生するグローバル宿舍の新設、重層的な人材循環の強化を図っている。

三重大学

教員の流動性を高めることにより大学の組織全体の活性化を進めるため、年俸制導入に向けた関連規程等を整備するとともに、国際的に活躍できる人財の育成や国境を越えた共同研究への取組として、「英語特別プログラム」担当の特任教員の雇用や海外トップレベルの4つの研究大学との学際的かつ国際的な共同プロジェクトの開始のほか、伊賀連携フィールド事業として、伊賀の文化（特に忍者研究）を発信発展させる事業や欧州巡回ツアーによる日本文化発信事業を行っている。

滋賀大学

学長のリーダーシップの下、平成29年度のデータサイエンス系学部新設に向けて、養成する人材像、カリキュラム及び教育方法の特色、教員組織の編成等の構想について検討を進めているほか、教員養成機能の強化として、「学校教育教員養成課程初等教育コース」に初等英語専攻、初等理科専攻及び環境教育専攻の3専攻を設置し、学校教育教員養成課程の充実を図ることとしている。また、大学運営に関する重要な課題へ対応するために、平成26年度から学長補佐を5名配置するなど、ガバナンス機能の強化を図っている。

滋賀医科大学

国際基準に対応した医学教育認証制度へ対応するため、平成27年度から教育改革担当学長補佐の配置を決定するとともに、研究活動における不正行為を防止する体制整備・強化を図るため、研究課題ごとに「臨床研究・治験に関する利益相反自己申告書」の提出を求めることによる利益相反マネジメント体制の構築や、研究者や研究補助者等を対象とした研究倫理研修用コンテンツを制作するなど、臨床研究におけるコンプライアンス体制を強化しているほか、海外自主研修を行うための奨学金制度「医学系学生特別海外渡航助成」を新たに創設するなど学生の海外研修を助成した結果、過去最多となる46名が海外自主研修を行っている。

京都大学

教育研究組織の再編等を柔軟に行える教員組織として「学域・学系」を構成するため、「学域・学系制度検討ワーキンググループ」を設置し検討を進めているほか、人事・給与制度の柔軟化として、年俸制やクロス・アポイントメントを導入している。また、広範かつ多様な専門分野を擁する研究所・センター群において、大型設備の共同運用・共同調達や学内資源の適切な一元管理、共通課題への重点配分を行うとともに、異分野融合による新分野創成等未踏科学への取組を推進することを目的に、平成27年4月に「京都大学研究連携基盤」を設置することを決定している。

京都教育大学

教員養成高度化連携拠点として設置された「教職キャリア高度化センター」において、初任期（採用1から3年目）の現職教員をサポートするため、初任期特有の課題への対応を目的とするプログラムの開発・実施を目的とし、ウェブシステムとして「初任期教員のためのポートフォリオ（京のせんせいポートフォリオ）」を構築しているほか、教職生活全体を通じて学び続ける教員に向けて、修士レベルに対応できる学修プログラムや高度な専門性を養うプログラムを開発・実施している。

京都工芸繊維大学

学部入学定員を減じつつ、大学院入学定員を増加し、学部教育から大学院教育にシフトウエイトする「寸胴化・プロポーショナル改革」を推進しており、造形分野（デザイン・建築）において先行的に定員改定と大学院専攻改組等を実施している。また、「大学戦略キャビネット」において、21回にわたり会議を開催し、教育研究組織改組、年俸制の拡大等の重点事項に関して、政策の動向や大学のミッションを踏まえた検討を行っているほか、国際化に向けた大学改革を断行するため、事業の統括・推進を行う組織として、大学戦略推進機構に「スーパーグローバル大学推進拠点」、事務局に「SGU支援室」を新設している。

大阪大学

縦割りの教育では得られない横断型の統合的学修プログラムを戦略的に編成し、多くの学生に効果的に提供していくことを目的とする教学マネジメント拠点として、「学修イノベーション機構」を平成27年度に設置することを決定しているほか、優秀な学生を確保するため、グローバルアドミッションズオフィス（GAO）を設置し、海外の高校生を対象とした新たな私費外国人留学生特別選抜を開始している。

大阪教育大学

大阪府教育委員会や府内31の市町村教育委員会と連携しCST（コア・サイエンスティーチャー）養成拠点構築事業に取り組んでおり、独立行政法人科学技術振興機構（JST）、大阪府教育委員会との共催で、科学教育シンポジウム「理数系教員養成拠点構築プログラム成果報告会及びCSTの集い」を開催しているほか、大阪府教育委員会及び研究重点大学院（京都大学、大阪大学）と連携し、学校教員としてのみならず理数教育に指導的役割を果たし得る人材を養成するため、理系の学位取得予定者及び既取得者を対象とした「高度理系教員養成プログラム」を実施している。

兵庫教育大学

今後の修士課程の教職大学院への段階的な移行に関して、現行の教育内容・方法開発専攻3コースを教科教育実践開発専攻5コースに変更し、実践的な授業を大幅に増加したカリキュラムを導入するなどの改革案を策定しているほか、教職大学院において、現職教育関係者を対象とした従来のカリキュラムにこだわらない、受講者のニーズに応じた多様な授業を展開する「教育政策リーダーコース」、「グローバル化推進教育リーダーコース」を平成28年度に開設することを決定している。また、連合学校教育学研究科の組織を見直し、研究科長のリーダーシップを発揮して改革を進めていく体制の充実のため、運営会議の新設、研究主幹の役割の強化等を実施している。

神戸大学

科学技術イノベーションの創出と人材育成に関する国の施策や産業界の期待に応えることを目的として、「科学技術イノベーション研究科（仮称）」の設置構想を策定しているほか、学長を総括的に補佐する「総括副学長」の新設、大学全体の戦略に関する企画立案機能の強化を目的とした「戦略企画本部」の設置等、学長意思決定をサポートする体制を強化している。

奈良教育大学

奈良県教育委員会や学校現場等との連携及び教員養成高度化等の実現に向けて、学長がリーダーシップをより発揮できる体制を構築するため、IR (Institutional Research) 担当の学長特別補佐を配置するとともに、学長直轄の組織として学長特別補佐室を設置し、教育連携やIRに関わる情報の整理を行っている。また、実践型教員養成機能のさらなる強化とともに、教育学部、附属学校園と一体となった教員養成の機能強化を図るため、「教員養成高度化推進計画」に基づき大学院改組計画案を教員養成高度化委員会において取りまとめているほか、奈良県内の教員を志す学生を対象に、教職大学院において、現代的教育課題へ対応できる能力を持つなど高度専門職業人としての教員の養成を行うことを目的として、奈良教育大学と県内の教員養成課程認定を受けている4大学との間で「教員養成の高度化に関する連携協定」を締結している。

奈良女子大学

大学内外の様々な情報の収集、分析及び管理等を通じ、政策形成及び意思決定等を支援するため、平成27年1月に「学長調査戦略室」を設置するとともに、人事・給与システム改革として年俸制給与を導入し、平成26年度に1名、平成27年4月には新たに17名に年俸制を適用することを決定している。

和歌山大学

ガバナンス機能を強化するため、教職大学院設置担当の学長補佐を配置し、学長を補佐する体制の強化を図るとともに、教育研究の高度化及び活性化に資することを目的に、テニユア・トラック制度の創設や年俸制関連規程の整備を行っているほか、学術・産業研究を含む広範な理工系分野で活躍する自律的な高度技術者の育成を目指し、平成27年度から、システム工学部を従来の5学科から、10メジャーを有する1学科制に再編することを決定している。

鳥取大学

ガバナンス機能強化策の一つとして、「学長室」を設置し、学長特別補佐4名（グローバル化担当、大学改革プラン担当、研究推進担当、IR (Institutional Research) 担当）を配置するとともに、学内情報等の収集や分析等を行い、学長の時宜に応じた適切な判断を補佐するため、学長室の下に「IRセクション」を設置したほか、様々な活動において高い業績を上げた教員に対して給与面でのインセンティブを与えることにより教員の労働意欲の向上を図るため、年俸制を導入し56名に適用するとともに、業績の評価体制を構築している。

島根大学

総合理工学研究科において、最新の知識・技術や最先端のトピックス等先端的な科学技術内容を修得し、キャリアステップアップの基礎とするための1年間のコースであるノンディグリー教育プログラム「社会人の学び直しプログラム」を開設し、3名の入学者を受け入れている。また、学長のリーダーシップ経費等により、学部を越えた学際的な研究を行うプロジェクトセンターにおいて8名の特任助教を採用している。

岡山大学

グローバル化の進展に全学的に対応するため、国際化に向けた取組を主体的に企画・実施等する「グローバル・パートナーズ」を設置するとともに、中国・四国地方の県教育委員会や企業等と連携して、地域の才能育成拠点となるコンソーシアムを推進する「次世代人材育成センター」を設置するなど、社会の変化に対応した教育研究組織づくりを進めているほか、外国人留学生及び日本人学生が日常生活レベルで交流が深められる学生寄宿舍（国際学生シェアハウス）を整備することとしている。

広島大学

10年後に世界トップ100の大学になるという目標を達成する道筋を明確にするために、独自のA-KPI(Achievement-motivated Key Performance Indicators：目標達成型重要業績指標)を設定しているほか、優秀な人材の獲得のため、在職中の教員のみならず、新採用の若手教員や外国人教員、URA（リサーチ・アドミニストレーター）に対して、個人の業績・経歴等に着目した年俸制を導入している。また、平成28年度の教職大学院設置構想の実現に向けて、地元教育委員会（広島県、広島市、東広島市）との連携を深めるとともに、実務家教員として3名の派遣の承諾を得ている。

山口大学

ダブル・ディグリー・プログラムの質保証の観点からガイドラインを検討し、「山口大学と外国の大学とのダブル・ディグリー・プログラムに関するガイドライン」を策定しているほか、理学・農学・工学の分野では、大学院へ進学する学生のキャリアパスを重視し、企業・社会からのイノベーションを創出できる理工系人材の育成に対する要請に応えるため、創成科学研究科への再編構想を進めている。

徳島大学

「徳島大学改革プラン」を策定し、教育研究組織等の見直しを進め、「生物資源産業学部」の設置を構想するとともに、教員ポストを全学的視点により管理する教員人事委員会を設置している。また、平成26年10月1日から承継職員に年俸制を適用できるよう規則整備を行い、計154名(承継:60名、特任:94名)に年俸制を適用している。

鳴門教育大学

教員養成特別コースの定員確保と実践力ある若手教員を育てるために、「開発支援補助者」を採用し、附属小中学校での「基礎インターンシップ」における児童生徒理解と学習指導案の作成の支援や、授業実践の力量を高めるための個別教育支援を行うなどの教職大学院の重点化を行っているほか、徳島県教育委員会と連携した遠隔研修システムを活用した学び続ける教員のためのサテライトプロジェクトを実施している。また、「大学改革マスタープラン」を取りまとめ、平成28年度から教職大学院に長期在学制度を活用した「小学校教員養成長期プログラム」のほか、「学校マネジメントカプログラム」、「小中一貫教育プログラム」等の導入を決定するなど、大学院教育の機能強化を図ることとしている。

香川大学

第3期中期目標期間に向けた将来構想計画を検討するため、役員会の下に学長を議長とした将来構想推進本部会議を設置し、学長のビジョンに基づき将来構想計画の案を検討するとともに、本会議を通じて構成員とのコミュニケーションを図り、ビジョンの理解を得ていくこととしている。また、業績評価に基づいた給与体系を実現するため、年俸制度の構築及び導入計画の策定により、12名の教員が年俸制となっている。

愛媛大学

ミッションの再定義を踏まえ、大学の強み・特色の観点から、各学部・研究科の入学定員の見直しと組織改編を検討し、平成28年4月の「社会共創学部」の設置に向けた準備を進めているほか、短期留学やインターンシップへの参加を容易にすることを目的として、クォーター制（4学期制）を平成28年度より全学的に導入することとしている。

高知大学

全学改組の第一段階として、「地域協働学部」の平成27年度の設置に向けて取り組んでいるほか、教育学部において、「学校教育教員養成課程」へ一本化（「生涯教育課程」の募集停止）し、教員養成機能の強化に集中して注力するとともに、地域の要請に対応した教育課程の充実のため、新設の幼児教育コースについて「保育士養成課程」の申請を行い、平成27年3月に認可されている。

福岡教育大学

大学の機能を、義務教育を中心とした教員養成に集中することとし、平成28年度から生涯教育3課程（共生社会教育課程、環境教育課程、芸術課程のいわゆる新課程）の学生募集停止を学内決定しているほか、初等教育教員養成課程における選修制を廃止し、課程としての教育に質的転換を行うなど、社会の変化に対応した教育研究組織づくりを行っている。また、大学のガバナンス体制を強化するため、これまで互選で選ばれていた学内の教育研究組織の長をすべて学長指名による選考方法としているほか、委員会の長についても、委員による互選から役職指定に変更し、責任体制を明確化している。

九州大学

「大学改革活性化制度」について、「国立大学改革プラン」や「ミッションの再定義」を踏まえた取組を積極的に評価するなど、制度改善を図るとともに、さらに効果的な制度とするため、平成27年度審査分の実施に向け、見直しワーキングを設置しているほか、人事・給与システム改革として、「クロスアポイントメント制度」を導入している。また、海外のトップレベル研究者を招へいし、共同研究や共著論文の執筆、大学院生等への教育を通じて、世界的なプレゼンスを向上させるプログラム「Progress100」を新たに開始している。

九州工業大学

九州工業大学が核となって北九州市立大学、早稲田大学と連携し、「カーエレクトロニクス及びインテリジェントカー・ロボティクスに関する連携大学院コース」の実施、「自動運転・安全運転支援総合研究センター」を新設しているほか、年俸制を10名の教授に適用するとともに、クロスアポイントメント制度に関する規程を制定し、平成27年4月から1名への適用を決定するなど、機動的な組織運営により迅速な人事給与制度改革を推進している。

佐賀大学

優秀な若手研究者等の活躍の場の拡充を図るため、教育研究評議会の下に設置した年俸制導入検討部会において検討を進め、関係規程等を整備し、16名の教員を年俸制で採用している。また、組織再編構想の実現に向けて設置した「芸術学部（仮称）設置準備委員会」の委員を中心として、芸術・デザインに関連する国内外の大学等の実地調査を行い、カリキュラム編成内容、入試や就職支援における工夫及び施設設備の整備状況等について、検討を進めている。

長崎大学

全部局に理事等を構成員に加えた「部局運営会議」の設置及び部局のみならず全学的な観点から教授選考を行うことを目的に理事等を構成員とする「全学教授選考委員会」の設置を決定するなど学内体制の整備を行っているほか、熱帯医学・グローバルヘルス研究科の設置に向けて連携するロンドン大学衛生・熱帯医学大学院から2名の英国人教員を教授・専任教員として迎え、フィリピンのマニラに熱帯感染症の新たな臨床研究拠点の設置に向けた基盤整備を行っている。

熊本大学

国際先端科学技術研究拠点施設の開所及び先進マグネシウム国際研究センターを開所するなど大学の強み・特色を生かした研究施設を設置するとともに、教員組織と教育プログラムの分離等の新たな教育研究組織体制について検討するなど主体的な改革を促進している。

大分大学

大学の強み、特色を最大限に発揮できる「医療」、「福祉」、「心理」の分野を融合することにより「地域包括ケア」を実践できる人材を養成することを目的とした「福祉健康科学部」を平成28年度に設置する構想を決定している。また、ガバナンス機能の強化及び大学の在り方について、学外の有識者からの意見を参考とすることとし、学長の諮問機関として、県内の経済界や教育界などを代表する有識者で構成される「国立大学法人大分大学のこれからの在り方検討懇談会」を設置している。

宮崎大学

英語教育2名、フランス語教育1名、日本語教育1名の合計4名の語学教員を採用し、語学教育センターの外国語教育の充実を図っているほか、大学の研究分野における強みの一層の強化の観点から研究戦略の見直しを図り、新たな研究戦略を策定するとともに、研究戦略の見直しに伴う新たな研究支援体制として、研究戦略タスクフォースを構築している。

鹿児島大学

人的資源を弾力的に配置するために教育研究組織を教員組織と教育研究組織に分離し、新たな教員組織として「学術研究院」を平成27年4月に創設することとしているほか、特に南九州地区の企業・自治体等の活性化や雇用の創出に係る諸課題の解決につながる活動支援等ができる研究開発技術者の育成等を支援するため、大学院理工学研究科の附属教育研究施設として、新たに「地域コトづくりセンター」を平成27年度に設置することを決定している。

鹿屋体育大学

「スポーツパフォーマンス研究棟（SP Lab）」において、フォースプレート、モーションキャプチャー、高速度カメラ等、様々な測定機器を配置し、実際の競技現場におけるパフォーマンスを分析・評価する研究環境を整備している。さらに、ウェブジャーナル「スポーツパフォーマンス研究」において、24篇の論文を掲載し、競技力向上のためのトレーニング法等、スポーツにおける実践活動に寄与する知見を広く公表している。

琉球大学

人文社会科学研究科博士前期課程に現役社会人が就業後に通学が可能な「政策評価実践コース」の新設を決定し、政策の評価・改善・立案を行うことのできる人材を育成するための実践的な演習指導内容の構築と体制整備に取り組んでいるほか、地域から信頼され、必要とされる大学であり続けるための基本的戦略「琉球大学の改革の方向性（案）」を企画経営戦略会議で取りまとめている。

政策研究大学院大学

国際的な競争力強化に向けて大学として取り組むべき課題等を明確化するため、国内外から国家指導者級のハイレベルな有識者を構成員とした「GRIPS International Advisory Committee (IAC) 会議」を開催し、大学の活動についての評価と、目指すべき目標等についての提言を踏まえ、「政策研究大学院大学(GRIPS)の将来ビジョン」を取りまとめるとともに、当該ビジョンに基づき、3つのテーマごとに学内タスクフォースを設置して、取組の推進を図っている。また、「カレッジ・オブ・アジア」の構想を進めるに当たり、EU・各国の公務員養成に評価の高い「カレッジ・オブ・ヨーロッパ」の経験を参考にすることとし、同カレッジの幹部を招へいし、そのミッションや役割、活動実態等に関して、詳細なヒアリング・意見交換を行い、政策研究大学院大学を中心としたアジアにおける主要な大学等とのコンソーシアムによる連携や各政策課題に応じたテラーメイドのプログラム等について、検討を行っている。

総合研究大学院大学

総合研究大学院大学の特徴である高度専門教育を一層推進するため、基盤機関の枠を越えた研究に学生が参画し、自らの専門分野において、新たな視点を獲得できるよう学生参加型共同研究プロジェクトを制度化し、学内公募事業「グローバル共同研究」及び「学融合共同研究」では、学生又は修了生の参加を原則として義務付けることとしているほか、学生が自らのパソコンから、インターネット経由でシステムにアクセスし、シラバスの確認やフィールドワーク中の研究連絡にも活用できるよう「多点高臨場感・TV講義システム（TELAS@SOKEN）」を完成させ、平成27年度から運用することとしている。

北陸先端科学技術
大学院大学

平成28年4月を目途に現在の3研究科(知識科学研究科、情報科学研究科、マテリアルサイエンス研究科)を1研究科に統合し、全学融合教育研究体制を構築することを決定しているほか、理工系の大学院大学として、社会のリーダーとして活躍しイノベーションを創出できる理工系人材を育成し、社会に輩出するため、「知識科学的イノベーションデザイン教育」の全学展開、「人間力・創出力強化プログラム」に係るカリキュラム等の開発、産学連携によるイノベーション創出拠点の創設等に取り組んでいる。

奈良先端科学技術
大学院大学

学長を議長とする「1研究科構想実現検討ミーティング」を設置し、社会の変化に対応した教育研究の柔軟な対応を可能とする1研究科構想の実現に向けて、大学改革の基本方針を取りまとめている。また、教育研究環境のグローバル化に向けて、留学生の戦略的な受入れ、学生の積極的な海外派遣、国際共同研究室の設置等の取組に加え、海外教育研究機関との組織的な連携ネットワークを強化するとともに、世界的な研究大学等と協同して教育研究を行う基盤を構築し、学生・研究者の交流を組織的に推進するため、「エラスムス・ムンドゥス・パートナーシップ」に参画している。

人間文化研究
機構

機構長のリーダーシップの下、機構として一体的な組織運営を行うため、機構会議において第3期中期目標期間を見据えた機構のビジョン・ミッションについて検討を行うとともに、経営協議会及び教育研究評議会から選出された各3名の機構外委員を含む企画戦略会議を設置し、第3期中期目標・中期計画策定大綱等を策定している。

自然科学研究
機構

研究力強化推進本部において、米国並びに欧州を担当する海外駐在URA(リサーチ・アドミニストレーター)を雇用するとともに、欧州に関しては、ドイツのボン及びハイデルベルグに拠点(リエゾン・オフィス)を設置し、国際連携の推進体制を充実・強化するとともに、外国人研究者向けワンストップサービスを開始するなどの外国人研究者受入体制の充実・強化を図っている。

高エネルギー
加速器研究機構

機構の研究環境の改革に向けて、機構長直轄の組織として研究支援戦略推進部を設置しており、平成26年度は、URA(リサーチ・アドミニストレーター)を9名採用し、外部資金獲得のための支援活動や、組織的な協定を締結するなど、国際的な共同利用、共同研究の支援体制を強化させている。

情報・システム
研究機構

URA(リサーチ・アドミニストレーター)を主体として国際共同研究コーディネーション及び協定等の締結支援をするとともに、科学英語表現講習会、英語表現コンサルティングによる研究者の英語表現能力の向上支援等の国際交流支援を推進している。また、各研究所においても国際シンポジウムへの外国人研究員招へい対応等の国際共同研究の拠点としての機能強化に向けた取組を進めている。