

第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書

令和4年6月

国立大学法人
茨城大学

目次

○大学の概要	1	(4) その他の目標	
(1) 現況	1	④ 附属学校に関する目標	39
(2) 大学の基本的な目標等	2	II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項	42
(3) 大学の機構図	3	III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	44
○全体的な状況	5	IV 短期借入金の限度額	44
○項目別の状況	7	V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	44
I 業務運営・財務内容等の状況		VI 剰余金の使途	45
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標		VII その他	
① 組織運営の改善に関する目標	7	1 施設・設備に関する計画	46
② 教育研究組織の見直しに関する目標	12	2 人事に関する計画	47
③ 事務等の効率化・合理化に関する目標	17	○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）	50
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	18	○別表 2（学部、研究科等の定員超過の状況について）	52
(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	21		
② 経費の抑制に関する目標	22		
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	23		
(2) 財務内容の改善に関する特記事項等	24		
(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	26		
② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標	30		
(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	31		
(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	32		
② 安全管理に関する目標	34		
③ 法令遵守等に関する目標	36		
(4) その他業務運営に関する特記事項等	37		
II 大学の教育研究等の質の向上			

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人茨城大学

② 所在地

本部・水戸キャンパス：茨城県水戸市
 日立キャンパス：茨城県日立市
 阿見キャンパス：茨城県稲敷郡阿見町
 東海サテライトキャンパス：茨城県那珂郡東海村
 教育学部附属幼稚園、小学校、中学校：茨城県水戸市
 教育学部附属特別支援学校：茨城県ひたちなか市
 地球・地域環境共創機構水圏環境フィールドステーション：茨城県潮来市
 フロンティア応用原子科学研究センター：茨城県那珂郡東海村
 理学部附属宇宙科学教育研究センター：茨城県高萩市
 五浦美術文化研究所：茨城県北茨城市

③ 役員の状況

学長名 三 村 信 男 (平成 26 年 9 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日)

太 田 寛 行 (令和 2 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日)

理事数 5 名 (うち非常勤 1 名)

監事数 2 名 (うち非常勤 1 名)

④ 学部等の構成

学部

人文社会科学部

教育学部

〃 附属幼稚園

〃 附属小学校

〃 附属中学校

〃 附属特別支援学校

理学部

〃 附属宇宙科学教育研究センター

工学部

農学部

〃 附属国際フィールド農学センター

大学院

人文社会科学研究科 (修士課程)

教育学研究科 (専門職学位課程)

理工学研究科 (博士前期課程)、(博士後期課程)

農学研究科 (修士課程)

東京農工大学大学院連合農学研究科 (博士後期課程) : 【参加校】

専攻科

特別支援教育特別専攻科

図書館

全学教育機構

研究・産学官連携機構

アドミッションセンター

全学共同利用施設

保健管理センター

全学教職センター

IT基盤センター

機器分析センター

遺伝子実験施設

地球・地域環境共創機構※

フロンティア応用原子科学研究センター

五浦美術文化研究所

社会連携センター

—— 学術振興局

※地球・地域環境共創機構内の教育研究施設である水圏環境フィールドステーションは、教育関係共同利用拠点として認定された施設である。

⑤ 学生数及び教職員数 (留学生数を()書きで内数記載)

学部学生数 6,729 人 (67 人)

大学院生数 1,178 人 (120 人)

[東京農工大学大学院連合農学研究科 31 人：外数]

※上記研究科所属学生のうち、本学で研究指導を受けている学生数を示す。

専攻科学生数 13 人

児童・生徒数 1,208 人

大学教員数 524 人 (うち学長 1 人、副学長 5 人)

附属学校園教員数 89 人

職員数 286 人 (うち附属学校職員 7 人)

(2) 大学の基本的な目標等

茨城大学は、我が国の先端科学研究や工業、農業の拠点の一つであり、文化的伝統と自然環境の豊かな首都圏北部の中核大学である。本学は、開学以来これらの条件を生かして、人文・社会科学、理学、工学、農学、教育学の各分野における教育と、基礎・応用両面にわたる多様な研究活動を推進してきた。さらに、それらを基礎とした社会貢献を展開し、社会から信頼される大学としての実績を積み重ねてきた。とりわけ第2期中期目標期間においては、教育の国際化や能動的学修による学生の主体性・積極性を伸ばす教育の質的転換を推進し、さらに「地（知）の拠点整備（COC）事業」をはじめとする地域連携活動の体系的強化を進めてきた。一方、グローバル化や人口減少・少子高齢化など21世紀の社会の変化は激しく急速であり、持続可能な地域・社会づくりのために大学にはかつてなく大きな役割が期待されている。こうした現状の認識に立って、本学のミッションを、「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色の輝く大学の構築」と掲げる。その実現のため、体系的・組織的な教育と独創的研究、実効ある社会貢献を推進し、第3期末には、地域社会からより強く信頼され、特色ある教育研究で国際的に認知される大学になることを目指す。

本学が自らのミッションを達成し、社会に貢献する道は、優れた人材を輩出し、科学技術や社会的課題に関する新しい知的成果を生み出すことによって、産業及び社会のイノベーションをリードすることである。卓越した教育・研究の実践によって、工業、農業の優位性など茨城の高い地域ポテンシャルを顕在化させ、新産業の創出を目指すなど新しい地域の力を生み出す役割を担う。この事業は、茨城大学の枠を越えて、社会の多様な関係者との連携によって初めて実現する。そのため、自治体、産業界、大学・研究機関、高校、海外の大学などがそれぞれの強みを出し合い協力・連携する多層的ネットワークを形成し、そのハブとしての役割を果たす。これらを担うことができるように、不断の改革によって持続的に発展できる大学を構築する。

第3期中期目標・中期計画は教育、研究、社会貢献等の分野毎に策定されているが、実際には、複数の分野の計画が互いに関連し、多面的に取り組むことになる。そのため、中期目標の達成に向けた計画を以下に示す6つの戦略的取組にまとめ、大学運営の柱として推進する。

1. 茨城大学型基盤学力育成

能動的学修の全学的な実施や教育の質保証システムの構築によって、ディプロマポリシーで定めた5つの茨大型基盤学力を身につけた人材を輩出する。その推進母体となる全学教育機構を設置する。

2. 地域経営力育成・強化

「地（知）の拠点整備（COC）事業」による地域志向教育を実施するとともに、地域の教育研究機関との連携強化を通して地域経営人材や優れた教員など各分野の実践的人材を輩出する。

3. 地域産業イノベーション強化

地域創生の推進に向けて、科学技術開発、産官学金連携や農医連携、人文社会科学、理工学、農学の融合による、複合的・学際的な視野に立った地域課題対応研究など産業及び社会イノベーションを目指す研究を強化する。

4. 地域特性を生かした全国的教育研究拠点形成

地域にある世界有数の研究機関と連携した量子線科学分野と地球環境変動分野、教育関係共同拠点に指定された広域水圏環境科学教育研究センターを有する湖沼・水環境科学分野で教育研究拠点を構築する。

5. グローバル展開

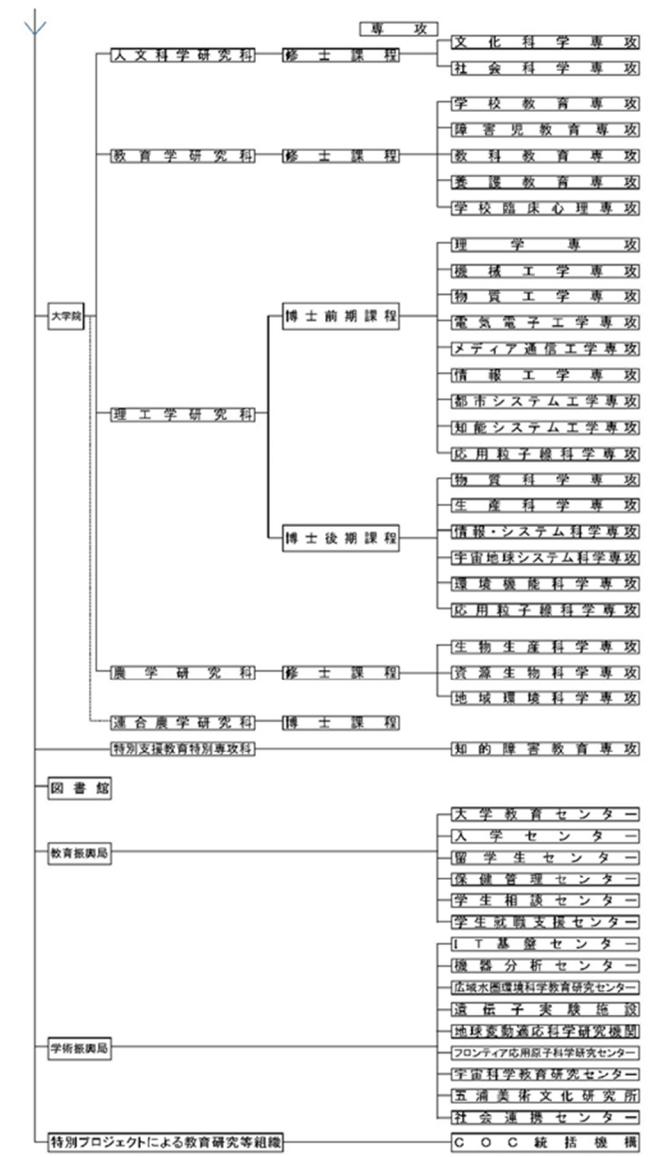
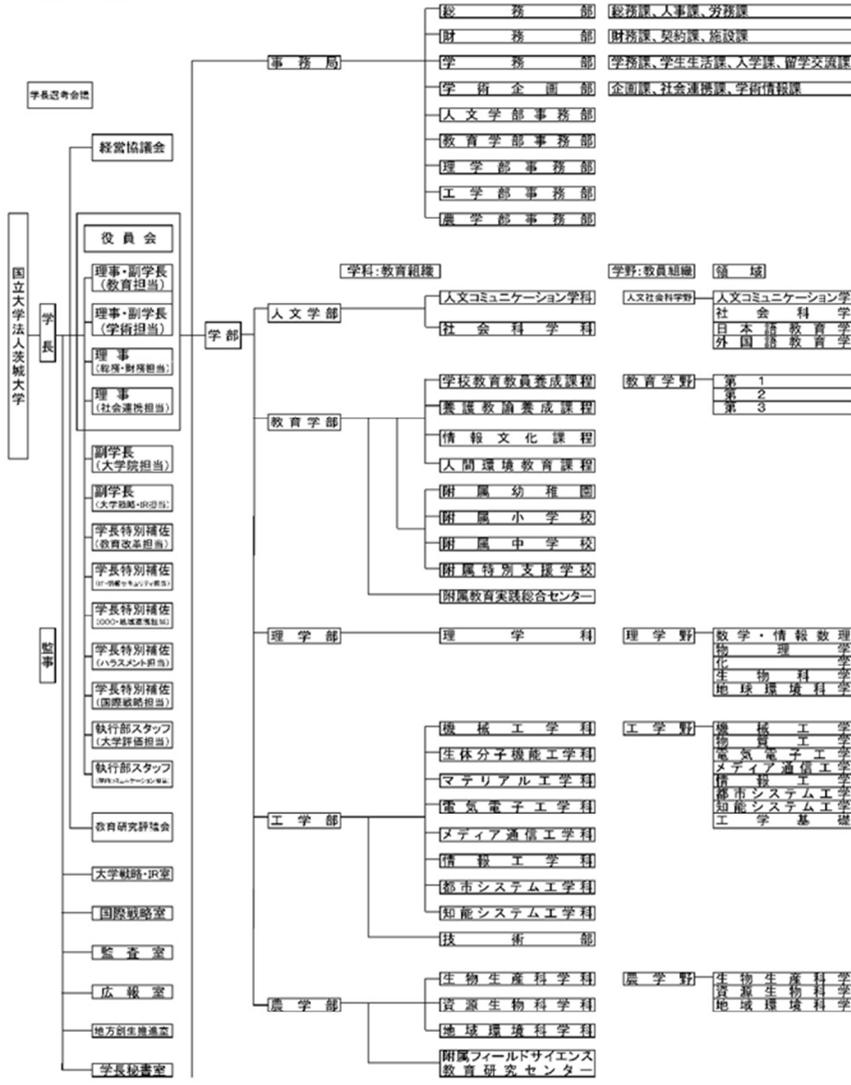
実践的英語教育と留学生の受入・派遣のための支援体制を強化するとともに、「大学の世界展開力強化事業（AIMSプログラム）」の拡大を中心に、アジア・太平洋諸国等の大学との国際教育連携を推進し、国際共同研究の成果を広く国際社会に発信する。

6. 教育研究組織改革・ガバナンス改革・継続改革

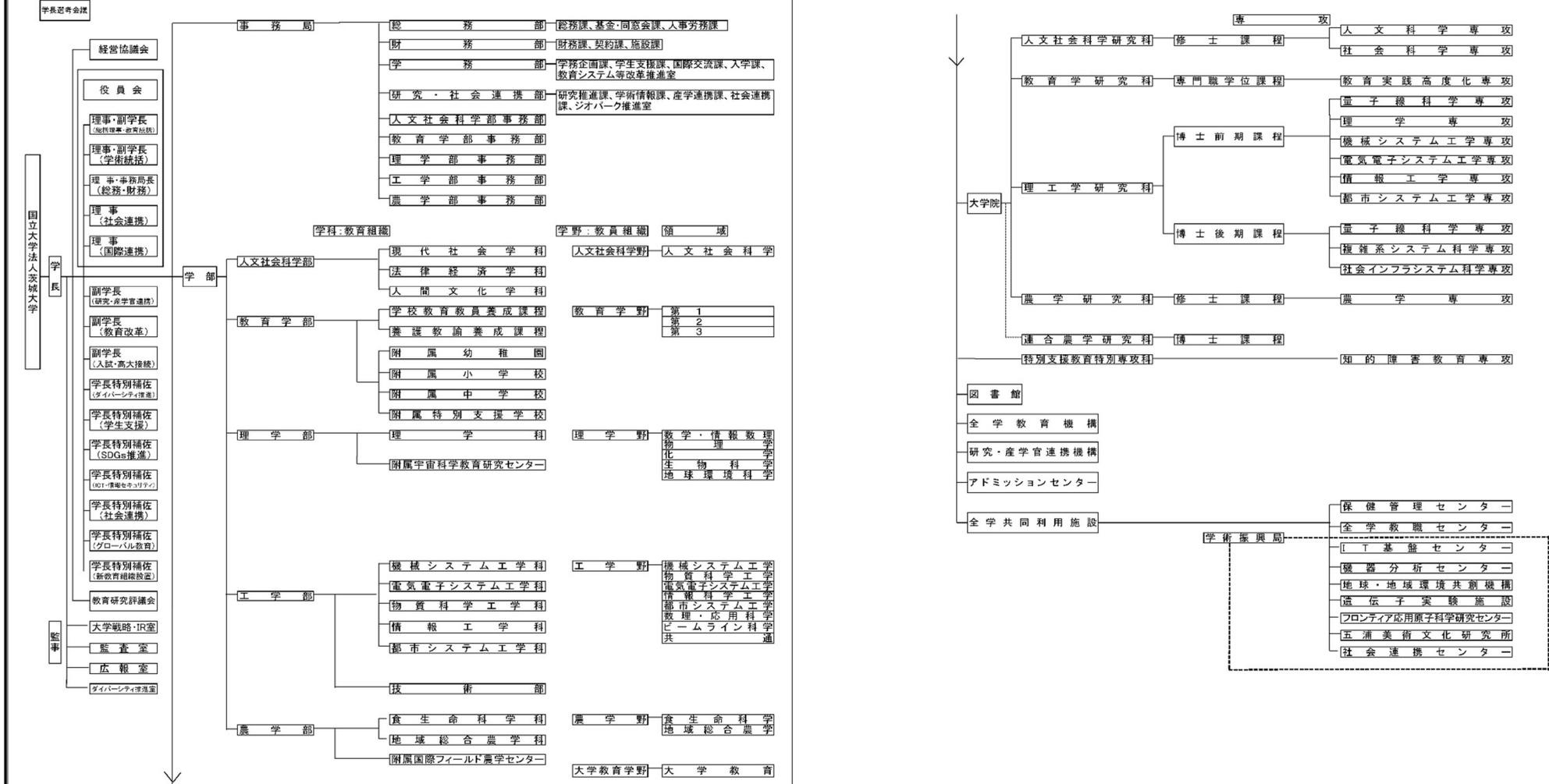
社会変化に柔軟に対応できる組織への発展を目指して、教育研究組織と大学ガバナンスを継続的に改革し、学長のリーダーシップを支える大学データ分析（IR：インスティテューショナル・リサーチ）や助言体制を整備して、社会に開かれた大学運営を行う。

本学の第3期中期目標・中期計画は、教育研究活動の本質を踏まえ、中期目標・中期計画を大学運営の指針とし、PDCAサイクルを学内外に可視化させるため、計画項目それぞれに複数の評価指標を設定して、達成度を総合的に評価できるような記載とした。

(3) 大学の機構図
平成27年度



令和3年度



○ 全体的な状況

大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況

茨城大学は、「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学の構築」を第3期のビジョンに掲げ、特に教育面では、急速に変化する現代社会において「未来を切り拓くたくましい茨大生の育成」を目標にしている。そのための中核的事業として、1996年の教養部廃止以来約20年ぶりとなる全学的な学部・大学院の改組を行って、教育システムの質的転換を推進している。同時に教学マネジメント、研究マネジメント体制の構築にも取り組み、教育の質保証と組織的な研究力向上を図っている。

令和2年度には学長交代に伴い、新大学執行部が発足し、これまでのビジョン・方向性を踏襲しつつ、新たに「学生が“活気”にあふれ、教職員が“やる気”に満ち、地域が“元気”になる、多様性を活かした大学の実現をめざして」を旗印とし、新たなビジョン「イバダイ・ビジョン2030」を策定した。「自律的でレジリエントな地域が基盤となる持続可能な社会の実現のために」、「①教育面：多様な構成員から成るキャンパスにおいて、社会変化に柔軟に対応できる、学修者本位の学びにより成長を実感できる教育を追求する」、「②研究面：研究力の強化と「知」の好循環の確立により、持続可能な社会の構築へ寄与する」、「③地域連携、グローバル化：地域と世界の結節点となり、市民と連携した活力ある地域社会の形成に寄与する」、「④大学運営：強固で柔軟な経営基盤を確立し、社会から信頼される運営を行い、教職員が活躍・成長を実感できる大学となる」という4つのビジョンを掲げ、それぞれに係る施策を実施している。

教育研究等の質の向上の状況

第3期中期目標期間においては、戦略性が高く、意欲的な目標・計画として、①茨城大学型基盤学力育成、②地域経営力育成・強化、③地域産業イノベーション強化、④地域特性を生かした全国的教育研究拠点形成、⑤グローバル展開の5つの戦略を中心に取組を実施しており、教育研究等の主な実績は以下のとおりである。

(1) 改組を中心とした教育改革

抜本的な教育改革を最大のミッションに掲げ、約20年ぶりの全学の教育組織改組・再編、教育内容の改革、教育システム改革を三位一体で推進するとともに、先進的な教育の質保証に関するシステムを構築した。

これにより、計画した学部・研究科の改組・再編を実行しつつ、教学マネジメントシステムを確立することで学修成果の見える化を進めた結果、ディプロマ・ポリシー（以下「DP」という。）で定めた5つの要素について、令和3年度の卒業時アンケートでは全てのDPの達成度が過去最高の値となった。

(2) 全学的な研究マネジメント体制の構築

研究推進と産学官連携の有機的な連携強化の司令塔として「研究・産学官連携機構」を設置し、学長特別補佐、URA、コーディネーターを配置し、学長や研究担当理事と連携しながら継続的な研究戦略立案を行う体制を確立した。また産学官金連携の体制構築に向けた戦略的人事、学内研究支援制度の再編・強化を行った。

(3) 地域連携・国際連携の推進

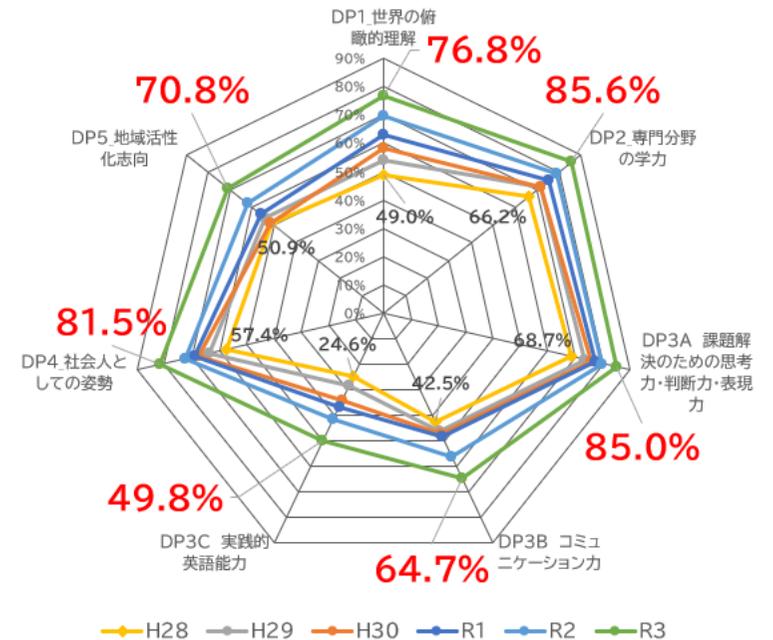
地域との関係では、「いばらき社会人リカレント教育懇談会」を設立し、地元企業等のニーズに応じた「茨城大学リカレント教育プログラム」を始動するとともに、大学院正規課程における社会人対象の教育プログラムを拡大させた。

ICASが「茨城県地域気候変動適応センター」の事業者に選定され(大学としては全国初)、地域の特性を踏まえた研究の社会還元を行い、政策提言機能を発揮している。

教育研究の国際化強化について、教育面では、カリキュラムの国際化や日本人学生の海外派遣・外国人留学生の受入のための支援体制を強化するとともに、AIMSプログラムや日越大学、インドネシア教育省との連携等、アジア・太平洋諸国との国際連携教育を推進した。研究面では、教育研究拠点形成を目指す量子線科学分野及び気候変動適応分野を中心に、国際的な研究拠点の形成を推進した。

これらの取組を通じて、「地域創生の知の拠点」構築を前面に打ち出し、本学の社会的プレゼンスを高めるとともに、地域の高等教育推進アクターとの連携を強化した。

■卒業時のDP達成度（卒業時学生アンケート調査）



産学官連携の取組について**【「組織対組織」による産学連携の拡大】**

本学では、全学的な研究活動の活性化やそれに伴う各種外部資金等の獲得増加を目的として研究マネジメント体制を構築し、組織的に産学連携の拡大を図った。研究・産学官連携機構が中心となって連携内容の企画・調整作業を行い、令和2年度～令和3年度においては、日本原子力発電㈱との事業委託契約の締結や茨城県経営者協会との共同研究開発プロジェクトの始動、㈱日立製作所を始めとした日立地区の県内企業・自治体との連携による「日立地域デザインプロジェクト」の立ち上げなどを行った。

「日立地域デザインプロジェクト」は、本学と日立地域に関わる企業、自治体が一体となって取り組む地域課題解決型の連携事業であり、人口の転出超過が続いており、「住み続けられる街・地域の実現」が喫緊の課題となっている日立地域の活性化のために立ち上げられたものである。本プロジェクトについては、産学官連携による継続的な活動と成果や今後のビジョンが評価されたことにより、令和3年度に経済産業省の「第3回 地域オープンイノベーション拠点選抜制度」にて地域貢献型の拠点に選抜されており、今後は本制度の支援を受けながら取組をさらに強化していくこととしている。

大学入学者選抜の実施体制の強化に関する取組について**【入学者選抜における公平性・正確性確保に向けた取組】**

入学者選抜の実施に当たっては、公平性・正確性の確保のために以下のような取組を継続して行っている。

- ・公平公正で透明性の高い入学者選抜を実施するため、「過去問及び解答例」を大学HPで公開するとともに、入試ミス防止策の一環として、入試問題を作成する委員会と入試問題を点検する委員会を独立させ、委員会同士を完全に分離させた。また、試験当日に、より受験生に近い立場の現役の学生に試験問題を点検させ、出題ミスの有無を確認する取組を実施している。
- ・例年作成している「入試実施要綱（監督要領等含む）」では、試験監督員等の発言ミス、誤った誘導等の防止を目的とし、具体的事例等を元に、実態に合わせた表現に改める等、継続して改訂を行い、ミス防止を図っている。
- ・全選抜においてインターネット出願を継続して実施している。これにより志願者の手書きによる記入ミス（志願先・大学入学共通テスト受験番号等）の防止や検定料納入状況の把握、受験票をWeb上で発行する機能などにより、志願者の出願手続きを大幅に簡素化した。また、願書確認にかかる事務作業の大幅な軽減とともに、入学願書受付ミスの防止につながっている。
- ・令和4年度一般選抜（前期・後期日程）から、すべての受験生に対して、主体性評価を行った。（教育学部は、面接等による。）インターネット出願のWeb上の「自己チェックシート」と調査書により、全学一律50点の配点で段階評価を行った。

コロナ禍における特色ある取組について**【地域・学生・教職員のボランティアチームによる学生支援】**

本学学生と教職員有志による「茨大生活支援ボランティア」を立ち上げ、市民有

志の「学生食料支援プロジェクト」と協働し、本学学生に対して食料・日用品の支援を行った。

「学生食料支援プロジェクト」は、対面での活動が制限されたことで人との繋がりが減り、経済的にもひっ迫したことで、経済的な不安と孤独を感じている学生に対して支援を行いたいという思いから、地域の住民の方が立ち上げたプロジェクトである。令和2年12月と令和3年1月の2回、本学学生に向けて本学キャンパス周辺で食料・日用品の支援を行っており、約500名近い学生が支援を受けた。

そのことを本学広報室が取材し、HPに記事を掲載する中で、学生・教職員から「支援する側に関わりたい」「自分たちにもできることはないか」という思いがあることが確認されたことから、学生と教職員有志の呼びかけにより「茨大生活支援ボランティア」が立ち上がることとなった。（学生：52名、教職員：23名）

令和3年6月及び令和4年1月には、「茨大生活支援ボランティア」と「学生食料支援プロジェクト」が協働し、米や野菜、レトルト食品、生理用品を含む日用品などの配布を行った。それまではキャンパス外での配布であったが、市民プロジェクトと本学構成員との協力体制ができたことにより、「茨城大学生協同組合」の協力や本学学務部学生支援課との連携もあって、キャンパス内の食堂にて事前準備や物資の受入、当日の配布まで一貫して行い、延べ800名近い学生に配布を行った。今回の取組により、教職員・学生・地域が一体となって、困窮する学生に対して広く支援を実施することができた。

【感染拡大防止に向けた職域接種の実施】

ワクチン接種の加速化及び地域の負担軽減の観点から、近隣大学の常磐大学と連携し、本学水戸キャンパス及び日立キャンパスにおいて「職域接種」を2回、延べ8,170人の学生、教職員に対して実施した。そのほか、宇都宮大学との連携も図り、本学の学生を一部派遣し宇都宮大学での接種を実施した。本学でのワクチン職域接種などの実施により感染リスクの低下が見込まれたことから、国の緊急事態宣言の解除及び県内感染者の拡大抑制といった状況を踏まえ、感染症対策を徹底した上で10月13日以降、遠隔授業を併用しながら対面授業を再開した。

<参考>

※次頁以降の「項目別の状況」における「進捗状況」の欄は、中期計画毎に以下の4段階で評点を記載している。

- IV・・・「中期計画を上回って実施している」
- III・・・「中期計画を十分に実施している」
- II・・・「中期計画を十分には実施していない」
- I・・・「中期計画を実施していない」

※また、「戦略性が高く意欲的な目標・計画」に認定されている中期計画は、中期計画の文末に◆を付している。

○ 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	18. 【継続的な組織運営の改善】 学長のリーダーシップの下に、有機的かつ効率的に大学運営が行われると共に、地域のニーズ等に応じた継続的な教育研究活動等の改善が実施できるよう、組織運営体制を改善するとともに、学外意見の活用強化や柔軟な資源配分等を実施する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）										
<p>【46】【学長リーダーシップ体制の整備】 学長のリーダーシップの下、本学として重点的に取り組むべき事項や新たな課題等に効果的・機動的に対応する。 そのため、第2期（平成26年度及び27年度）に設置した管理運営部門（大学戦略・IR室、国際戦略室、地方創生推進室、広報室）について、IRや国際等の専門的能力を有する者を専門職として採用するなど、その体制を強化する。法定会議、学内委員会については、実質的かつ迅速に学内意思形成が図られるよう、審議事項、報告事項を精選し、より実質的な議論を行える会議運営を行うとともに、学内委員会の整理・集約化による意思形成過程の見直しなどの改善を行う。さらに、真に必要な事項について学長のリーダーシップが発揮できるよう、理事・副学長に対して適切な権限委譲を行う。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 30%;">評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> <tr> <td>①外部評価</td> <td>①適切に機能しているとの評価</td> </tr> <tr> <td>②権限委譲の状況</td> <td>②理事又は副学長専決事項の20%増</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①外部評価	①適切に機能しているとの評価	②権限委譲の状況	②理事又は副学長専決事項の20%増	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学長リーダーシップ体制を強化するために、令和2年4月から教育担当理事に人事権を付与したプロボスト（総括理事）を学長が指名した。また、同年同月から国際連携担当理事（非常勤）及びSDGs担当学長特別補佐を新たに配置した。 ○ 令和2年4月に各種会議の見直しを行い、審議内容が重複していた、副学長・学長補佐会議、副学長・学部長会議を統合し、新たに大学執行部会議を設置した。 ○ 学長が最終決裁者となっている決裁文書について、理事・副学長への権限委譲の数は、令和3年度時点で35項目（目標値：20%増27項目）となっており、目標値を上回っている。 				
評価指標	指標に係る目標											
①外部評価	①適切に機能しているとの評価											
②権限委譲の状況	②理事又は副学長専決事項の20%増											
<p>【47】【外部意見の活用強化】 大学経営に学外者の意見を反映する。 そのため、学外から学長に助言できる組織として、経営協議会に加えて外部有識者からなる常設のアドバイザリーボードを設置する。また、監事の役割を強化して、学長及び執行部の業務を適正に監査できる体制にする。さらに、COC事業、社会連携センター等を活用し、自治体、地域企業・経営者団体等と定期的に意見交換する場の開催・充実や、大学への要望等に関するアンケート調査・訪問調査等を定期的実施する。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 45%;">評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> <tr> <td>①自治体・地域企業・経営者団体等との意見交換（会議等）の回数</td> <td>①年2回以上</td> </tr> <tr> <td>②アンケート調査等の実施状況</td> <td>②定期的実施</td> </tr> <tr> <td>③経営協議会の意見への対応状況</td> <td>③対応事項の増</td> </tr> <tr> <td>④アドバイザリーボード等の開催数及び意見の対応状況</td> <td>④年6回</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①自治体・地域企業・経営者団体等との意見交換（会議等）の回数	①年2回以上	②アンケート調査等の実施状況	②定期的実施	③経営協議会の意見への対応状況	③対応事項の増	④アドバイザリーボード等の開催数及び意見の対応状況	④年6回	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 社会連携センターでは、自治体・地域企業・経営者団体等と意見交換会を令和2年度及び令和3年度ともに5回ずつ行っており、<u>目標値（年2回以上）を上回っている。</u> ○ 令和3年度に開催した「茨城大学と連携協定先自治体との実務者間意見交換会」では、自治体からの要望を踏まえて、初めて学生が参加し、活発な意見交換が行われた。 ○ コロナ禍により対面での活動が制限される状況下においてもアドバイザリーボードを継続的に開催し、<u>令和2及び令和3年度も8回ずつ実施することができたことから、目標の年6回を達成している。</u>
評価指標	指標に係る目標											
①自治体・地域企業・経営者団体等との意見交換（会議等）の回数	①年2回以上											
②アンケート調査等の実施状況	②定期的実施											
③経営協議会の意見への対応状況	③対応事項の増											
④アドバイザリーボード等の開催数及び意見の対応状況	④年6回											

<p>【48】【IR機能及び大学経営分析の強化】 具体的な数値等に基づき大学経営の課題を把握し、効果的な改革方策を検討・実施していくことを目指し、学内外の学術・教育情報、経営情報等（IR情報）を集約・分析し、活用する。 そのため、平成26年度に設置した大学戦略・IR室の体制を強化するとともに、担当教職員の資質を向上させる。また、国内外の先進事例等も参考にしつつ、本学に適したIR手法の検討開発を実施する。また、学内の教学データ等の集約・活用、大学経営分析システムの開発、学術データ等に基づく教員評価システムの開発などを実施する。さらに、IR情報を通し番号8で掲げた教育、研究の改善や、学生への学修支援につなげる。</p> <table border="1" data-bbox="165 379 1303 521"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①学内データの所在把握状況</td> <td>①把握率100%</td> </tr> <tr> <td>②ファクトブックの発行</td> <td>②年1回</td> </tr> <tr> <td>③外部評価</td> <td>③有効に機能しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①学内データの所在把握状況	①把握率100%	②ファクトブックの発行	②年1回	③外部評価	③有効に機能しているとの評価を得る	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>令和2～3年度においてもファクトブックを継続的に発行（R2：2回、R3：1回）し、目標を達成している。令和3年度には、第3期中期目標期間が終了することから、掲載項目やファクトブックの運用方法について見直しを行った。</u> ○ 「成果を中心とする実績状況に基づく配分」に係る共通指標の分析を大学戦略・IR室及び財務課で連携して行った。分析結果は、内部質保証体制の中で全学的に共有を行い、共通指標の改善に向けた取組を進めている。
評価指標	指標に係る目標									
①学内データの所在把握状況	①把握率100%									
②ファクトブックの発行	②年1回									
③外部評価	③有効に機能しているとの評価を得る									
<p>【49】【柔軟な資源配分方式の運用】 本学として重点的に取り組むべき事項や、新たな課題等に対応するために、柔軟な資源配分を実施する。そのため、以下の取組を実施する。 (ポイント制による柔軟な人事管理) クロスアポイントメント制度（混合給与）など新たな給与形態も含め、多様な人員配置を可能とする柔軟な人事管理を実施するため、平成29年度から、人員配置について、定数による管理から、人件費による管理を基本とする「人事ポイント制」に移行し、毎年度、学長の裁量により、各部局への配分ポイントを設定することができるようにするとともに、各部局において、ポイントを活用して柔軟な人員配置を計画できるようにする。 (柔軟な予算配分の実施) 平成27年度予算編成から実施している、あらかじめ学長が重点事項を明示し、これに基づいて部局等から要望額を提示させた上での予算編成の実施、原則部局単位から、事項単位を組み合わせた予算の積算による、学部等をはじめとする予算の使途の明確化・可視化、学長裁量経費による戦略的な資源の配分について、一層の充実・改善を行う。</p> <table border="1" data-bbox="165 986 1303 1059"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①外部評価</td> <td>①有効に機能しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①外部評価	①有効に機能しているとの評価を得る	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 第3期中期目標期間の課題や本学の現状を踏まえ、資源配分最適化チームを立ち上げ、第4期中期目標期間の最適な資源配分の検討を行った。 ○ 「成果を中心とする実績状況に基づく配分」に基づき、各部局の実績を比較し、その結果を踏まえた予算配分を行った。 ○ 第4期における安定的な経営基盤を構築するため、本学の経営に求められる定常状態を設定し、この定常状態の確立に向けた各施策を含めた経営刷新基本方針を策定した。 				
評価指標	指標に係る目標									
①外部評価	①有効に機能しているとの評価を得る									
<p>【50】【学内コミュニケーション】 大学改革の方向性や学長・大学執行部の意向・方針を教職員や学生等に的確に伝達し、全学的な情報や意識の共有の下で改革の取組等を進める。 そのため、学長・大学執行部と教職員、学生との意見交換会の開催、学長だよりの定期的な発信、webサイトや学内ネットワークを通じた情報の発信等を引き続き行い、さらに強化する。</p> <table border="1" data-bbox="165 1265 1303 1407"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①意見交換会実施回数</td> <td>①各学部教職員と年に2回以上、学生との意見交換会年2回以上、参加学生100人以上</td> </tr> <tr> <td>②コミュニケーション取組数</td> <td>②学長だよりに年間10回</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①意見交換会実施回数	①各学部教職員と年に2回以上、学生との意見交換会年2回以上、参加学生100人以上	②コミュニケーション取組数	②学長だよりに年間10回	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 本学が2030年にあるべき姿を示した「イバダイ・ビジョン2030」を策定するに当たり、学長と大学執行部が教職員と意見交換会を令和2年度に2回実施し、延べ251名が参加した。また、同ビジョンについては、学生ともオンライン形式で意見交換会を行い、学生からの意見も「イバダイ・ビジョン2030」の策定に活用した。 ○ 第4期中期目標・中期計画の策定に当たって、令和3年度に全学教職員を対象に学内説明会を実施し、454名の教職員が参加した。 ○ 学内コミュニケーションを向上させるために、令和2年度から「学長だよりに」に替えて、新たな学内コミュニケーション誌「イバダイバ！」を令和3年度末までに計8回発行した。「学長メッセージ」と合わせて、令和2年度に12回、令和3年度に11回の発信を行い、目標値である年10回を達成している。 		
評価指標	指標に係る目標									
①意見交換会実施回数	①各学部教職員と年に2回以上、学生との意見交換会年2回以上、参加学生100人以上									
②コミュニケーション取組数	②学長だよりに年間10回									

中期目標	19. 【人材の確保・育成】 教員、事務職員、専門職のそれぞれについて、大学の目標の達成や機能の向上に資する有為な人材の確保及び資質の向上・育成を行う。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）										
<p>【51】【新人事制度に基づく円滑な教員採用等】 学長のリーダーシップの下、本学として重点的に取り組むべき事項や、新たな課題等に対応した教員採用・昇進等を実施する。 そのため、平成 27 年度から導入している、全学人事委員会の設置による全学的な視点から人事審議体制、教員の採用等に関する新たな規則の制定による、学長が全学的な視点から人事を行うにあたっての手續、学長が定める「全学人事基本方針」に基づく人事の実施について、円滑に運用・実施できるようにしていくとともに、必要に応じ制度の改善を実施する。</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 30%;">評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> <tr> <td>①外部評価</td> <td>①適切に機能しているとの評価を得る</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①外部評価	①適切に機能しているとの評価を得る	III	<p>（令和 2 及び 3 事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和 2～3 年度においても、引き続き「全学人事基本方針」に基づき、人事ポイント制を活用した人員配置を行った。 ○ 第 3 期中期目標期間の課題と本学の今後の財務見通しを踏まえ、第 4 期中期目標期間の「全学人事基本方針」の策定を進めた。 						
評価指標	指標に係る目標											
①外部評価	①適切に機能しているとの評価を得る											
<p>【52】【新給与制度による人材確保】 学外教育研究機関との連携を促進するとともに、学外からの優秀で多様な人材の確保や、教員組織の流動化等及び職階バランスを適正化して、若手教員（39 歳以下）の雇用の促進を図ることにより、教育研究活動の活性化につなげる。 そのため、平成 26 年度から導入している年俸制や、クロスアポイントメント制度（混合給与）を導入することによる新たな形の人事交流を実施する。また、インセンティブの明示や、適正な教員評価を実施すること等を通じて、制度の適用者数を増加させる。さらに、本学の教育研究活動の特徴を踏まえ、研究活動に特化しない形でのテニュアトラック制度を平成 28 年度から導入し、適切に実施する。</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 35%;">評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> <tr> <td>①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数</td> <td>①教員と専門職を合わせて 20 人</td> </tr> <tr> <td>②年俸制適用者数</td> <td>②100 名以上</td> </tr> <tr> <td>③若手教員比率</td> <td>③25%以上</td> </tr> <tr> <td>④テニュアトラック教員数</td> <td>④50 名以上</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数	①教員と専門職を合わせて 20 人	②年俸制適用者数	②100 名以上	③若手教員比率	③25%以上	④テニュアトラック教員数	④50 名以上	III	<p>（令和 2 及び 3 事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和 2 年度に不二製油グループ本社株式会社と連携・協力に関する協定書を締結し、クロスアポイントメント制度を活用した新たな産学連携推進モデルを構築した。 ○ 新年俸制に関する説明会を実施し、新たに 33 名が新年俸制に切り替えることとなった。これにより、新規採用者と合わせて年俸制適用者数は合計で 144 名となり、目標値の 100 名を大きく上回ることとなった。 ○ 「全学人事基本方針」に基づき、テニュアトラック制の活用を進めた結果、テニュアトラック教員数は令和 3 年度時点で 65 名となっており、目標値の 50 名を大きく上回っている。
評価指標	指標に係る目標											
①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数	①教員と専門職を合わせて 20 人											
②年俸制適用者数	②100 名以上											
③若手教員比率	③25%以上											
④テニュアトラック教員数	④50 名以上											
<p>【53】【専門職の確立】 大学の職員のうち、教員及び事務職員とは異なる高度な知識と経験が必要とされる、URA、産学官連携コーディネーター、キャリアカウンセラー、国際コーディネーターなどの専門職の地位及び業務を確立し、有機的に大学運営を実施する。 そのため、これらの職種について、民間、自治体等より幅広い採用や人事交流、業績評価等を行い、適切な職員を確保するとともに、職位に関する規定や学内での業務体制、キャリアパス等を整備する。</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <th style="width: 30%;">評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> <tr> <td>①専門職の人数</td> <td>①30 人</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①専門職の人数	①30 人	III	<p>（令和 2 及び 3 事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 優秀な人材の確保とモチベーションの向上を図るため、「茨城大学研究・産学官連携機構規程」を令和 3 年度に改正し、研究・産学官連携機構内における専門職（URA）の位置付けを明記するとともに、業務内容とキャリアパスを明確化した。 ○ 令和 2～3 年度においても、専門職の確保を積極的に進め、工学部において新たに産学官連携コーディネーターを採用したことにより、令和 3 年度における専門職の人数は、目標値である 30 人を上回る 31 人となっている。 						
評価指標	指標に係る目標											
①専門職の人数	①30 人											

<p>【54】 【男女共同参画】 教職員の仕事と子育て・介護の両立を促進した上で、本学の運営に女性が参画し、男女協働の下で大学の意思形成が図られるようにする。 そのため、女性管理職の割合を全管理職員の20%以上、女性役員を2名以上にする。また、教職員についても現在の女性比率を大幅に引き上げる。対象者のニーズを踏まえつつ、両立支援のための研究補助員の配置、相談体制（外部相談員、学内相談員）の整備充実、IT化の促進等による学外勤務体制の整備、土日のイベント時における臨時託児所の整備等、職場環境改善のための取組を実施する。</p> <table border="1" data-bbox="161 411 1317 651"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①女性役員数</td> <td>①2名</td> </tr> <tr> <td>②女性管理職の割合</td> <td>②20%以上</td> </tr> <tr> <td>③女性教職員の割合</td> <td>③5%以上増加</td> </tr> <tr> <td>④相談員の人数</td> <td>④10名</td> </tr> <tr> <td>⑤テレワーク、在宅勤務適用者の人数</td> <td>⑤希望者全員</td> </tr> <tr> <td>⑥イベント時の臨時託児所開設回数</td> <td>⑥年6回以上</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①女性役員数	①2名	②女性管理職の割合	②20%以上	③女性教職員の割合	③5%以上増加	④相談員の人数	④10名	⑤テレワーク、在宅勤務適用者の人数	⑤希望者全員	⑥イベント時の臨時託児所開設回数	⑥年6回以上	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>IV</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年度において、水戸市から「男女平等参画社会づくり功労賞」の表彰を受けた。この賞は、水戸市が男女平等参画社会をつくるために、積極的な取組をしている個人、団体、事業所を表彰するものである。本学では、これまで女性の活躍を推進・支援するための取組として、ダイバーシティ推進室の開設や女性研究者を支援する制度の設置、セミナーの開催などの取組を行ってきており、そうした取組が評価された。 ○ 令和2～3年度においても、女性教職員の積極採用と管理職への登用を積極的に進めた。その結果、女性教職員の割合は令和3年度時点で25.7%（目標値：24.2%）、女性管理職の割合は22.9%（目標値：20%）となっており、目標値を上回っている。 ○ 令和2年4月1日付けで、国際連携を担当する女性理事を新たに任命した。これにより、女性役員数は2名となり、目標を達成している。 ○ 男女共同参画に関する相談員・メンターの人数は、令和2～3年度も引き続き増員し、令和3年度時点で延べ45名となっており、目標値の10名を大きく上回っている。
評価指標	指標に係る目標														
①女性役員数	①2名														
②女性管理職の割合	②20%以上														
③女性教職員の割合	③5%以上増加														
④相談員の人数	④10名														
⑤テレワーク、在宅勤務適用者の人数	⑤希望者全員														
⑥イベント時の臨時託児所開設回数	⑥年6回以上														
<p>【55】 【多様な人材の活用と職員の資質向上】 多様な経験を積みかつ専門的な知見を有した、大学運営に主体的に参画できるような職員を確保・育成するとともに、職員個々の能力・経験が最大限に活用できるよう資質向上を図る。 そのため、中長期的な採用方針を定め、法人試験の他に学内登用試験及び社会人試験、地域に特化した職員採用試験などを実施するとともに、他大学、他機関、地方自治体等との人事交流をさらに促進する。また、職員が身につけるべき能力等を明示し、採用後から中堅職員・管理職までのキャリア形成を見据えた切れ目のない体系化した研修プログラムを構築する。 さらに、業務分野別の人材数や育成状況を把握し、多様化する大学運営の業務処理体制を強化する。特に、グローバル化に対応した職員を養成するため、国際交流協定締結校への長期派遣による研修制度等を創設する。</p> <table border="1" data-bbox="161 1018 1317 1209"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①法人試験以外の採用試験による採用者数</td> <td>①10名</td> </tr> <tr> <td>②他機関との人事交流数</td> <td>②延べ30名</td> </tr> <tr> <td>③研修の参加人数</td> <td>③全職員</td> </tr> <tr> <td>④長期海外派遣数</td> <td>④5名</td> </tr> <tr> <td>⑤研修の満足度に関するアンケート結果</td> <td>⑤満足度が向上している</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①法人試験以外の採用試験による採用者数	①10名	②他機関との人事交流数	②延べ30名	③研修の参加人数	③全職員	④長期海外派遣数	④5名	⑤研修の満足度に関するアンケート結果	⑤満足度が向上している	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ グローバル化に対応した職員を養成するための取組の一環として、令和3年度に茨城大学英語研修を実施した。この研修は、新型コロナウイルスの感染拡大により、国際交流協定締結校への長期海外派遣が困難となったことから、代替する取組として行われたものである。民間検定試験及び民間企業が開設している大学職員向けの英語学習プログラムを活用し、35歳未満の若手職員を対象として実施した。受講後のアンケートでは、回答した職員（13名）全員が「今後の参考になった」と答えており、一定の効果があつたと判断できる。 ○ 多様な経験に基づく専門的な知見を有した職員を確保するため、民間の転職サイトの活用や事務補佐員からの登用などを継続して実施し、令和2～3年度は7名を採用した。評価指標である「法人試験以外の採用試験による採用者数」は、目標値10名に対して、第3期合計で40名となっており、目標を大きく上回っている。 ○ 業務効率化と職員の資質・能力向上を図るために、新たに業務DX推進SDを実施した。令和3年度に4回開催し、延べ607名が参加している。 		
評価指標	指標に係る目標														
①法人試験以外の採用試験による採用者数	①10名														
②他機関との人事交流数	②延べ30名														
③研修の参加人数	③全職員														
④長期海外派遣数	④5名														
⑤研修の満足度に関するアンケート結果	⑤満足度が向上している														

<p>【56】【教職員の業績・勤務評価の改善】 業績に応じた処遇等を行うことにより、教育研究等の業務に対する意欲を喚起する。また、職員に対応した人事考査方法を確立させる。 そのため、年俸制適用者を含む全ての教員の業績評価を適切に実施し、これを給与等処遇に適切に反映させる仕組みを確立する。また、職員勤務評価の見直しを実施し、これを適切に処遇等に反映させる。さらに、URA やコーディネーターなどの職種についても業績評価を導入し、これを適切に処遇等に反映させる。</p>	<p>III</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ○ 教員業績評価について、令和元年度に制度を策定し、令和3年10月に教員業績評価システムの導入を行い、令和2年度のデータに基づき新たな制度による仮評価を行った。仮評価を踏まえ、<u>教員に対するアンケートの実施と課題点の検証を行い、令和4年度からの新制度本格実施に向けて、制度の見直しを進めた。</u></p>						
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①教員アンケート等の状況</td> <td>①適切に評価されているとの回答の増加</td> </tr> <tr> <td>②外部評価</td> <td>②適切に実施しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①教員アンケート等の状況	①適切に評価されているとの回答の増加	②外部評価	②適切に実施しているとの評価を得る		
評価指標	指標に係る目標							
①教員アンケート等の状況	①適切に評価されているとの回答の増加							
②外部評価	②適切に実施しているとの評価を得る							

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	20. 【学部・研究科改組】 地域創生と持続可能な社会形成に対する社会の要請に応え、全学のディプロマポリシーに掲げる知識・能力を持った人材の育成に向けて、全学のビジョンの下で学部・研究科を改組する。
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）												
<p>【57】【組織改革】 左記の目標を実施するため、以下のような組織改革を実施する。 通し番号12～19 再掲</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ○ 各計画の実施状況のとおり。</p>												
<p>【再掲12】【人文学部の改組とメジャー・サブメジャー制の導入】 通し番号3に掲げる人材を育成する教育体制をつくる。 そのため、人文科学及び社会科学の多面的かつ体系的な専門性を身につける観点から、平成29年度に「人文学部」を「人文社会科学部」に改組する。なお、改組に当たっては入学定員を削減し、より地域社会のニーズに対応した重点的な教育体制を構築する。 現在の2学科制については、以下の3学科に再編するとともに、メジャー・サブメジャー制を導入し、専門性と多様性を備えた人材育成を行う。 ①現代社会学科 地域社会や国際社会の抱えるまちづくりや多文化共生といった諸課題を理解し、その解決に向けてさまざまな人々と協働し、新しい社会をつくりだすことのできる人材。また、メディアを効果的に活用して人と人をつなぎ、コミュニケーションの活性化と文化の創造に寄与できる人材。 ②法律経済学科 法学、経済学、経営学を全体的に学ぶことで、企業や地域社会の様々な問題の解決のために法的アプローチで積極的に貢献できる人材。市場の役割・企業活動の意義を認識し、「地方創生」時代の経済政策やマネジメントを現場で構想できる人材。 ③人間文化学科 心やことばの問題を通して人間の本質を探究するとともに、日本及び世界の諸地域の歴史や文化等に対する理解を深めることにより、文化及び文化遺産を活かした豊かなまちづくりに貢献できる人材。また、地域社会で人々が抱える心理的な問題の解決に寄与できる人材。◆</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ○ 令和2年度で完成年度を迎えたことから、新カリキュラムの卒業生に対して学部独自のアンケート調査を実施した。新カリキュラムの特徴であるメジャー・サブメジャー制について、「期待した成果が得られたか」という問いには、92.5%の学生が「得られた」「やや得られた」と回答し、「メジャー選択に満足しているか」という問いには、95.6%の学生が「満足」「やや満足」と回答している。また81.1%の学生が、サブメジャーにより視野が広がったと回答しており、サブメジャーが幅広い学びの機会を与えていたことが示唆される。これらのアンケート結果から、メジャー・サブメジャー制に基づく教育は大きな成果をもたらしたと判断できる。 ○ 外部有識者で構成される学部アドバイザーボードを令和2～3年度も実施し、メジャー・サブメジャー制度について高い評価を受けた。さらに、学部アドバイザーボードや学生アンケートの結果を踏まえ、カリキュラムの改善を進めた。 ○ 第3期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>H28</td> <td>H29</td> <td>H30</td> <td>R1</td> <td>R2</td> <td>R3</td> </tr> <tr> <td>4.5</td> <td>3.9</td> <td>5.0</td> <td>5.4</td> <td>4.5</td> <td>4.9</td> </tr> </table>	H28	H29	H30	R1	R2	R3	4.5	3.9	5.0	5.4	4.5	4.9
H28	H29	H30	R1	R2	R3									
4.5	3.9	5.0	5.4	4.5	4.9									
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="width: 30%;">評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> <tr> <td>①人文社会科学部への志願状況</td> <td>①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する</td> </tr> <tr> <td>②人文学部の改組とメジャー・サブメジャー制の整備状況 ※通し番号1に掲げた指標を含む</td> <td>②計画どおりに整備されている</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①人文社会科学部への志願状況	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する	②人文学部の改組とメジャー・サブメジャー制の整備状況 ※通し番号1に掲げた指標を含む	②計画どおりに整備されている								
評価指標	指標に係る目標													
①人文社会科学部への志願状況	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する													
②人文学部の改組とメジャー・サブメジャー制の整備状況 ※通し番号1に掲げた指標を含む	②計画どおりに整備されている													

【再掲13】【教育学部の教育体制の改編による実践的教員養成】
 通し番号3に掲げる人材を養成する教育体制をつくる。
 そのため、教育学部の、いわゆる『新課程』（情報文化課程、人間環境教育課程）を平成29年度に募集停止し、実践的教員養成に特化した教育を行う。また、茨城県からの要請等を踏まえ、教員養成課程の定員増を行う。さらに、実践的指導力の育成・強化を図るため学校現場で指導経験実績のある教員を確保し、教育体制を充実させる。
 なお、第4期以降の学生定員については、第3期中期目標・中期計画期間中に検討を開始する。

評価指標	指標に係る目標
①教育学部への志願状況	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する
②指導経験実績教員の割合	②30%以上
③実践的教員養成の整備状況	③計画どおりに整備されている
※通し番号1に掲げた指標を含む	

【再掲14】【理学部、工学部における教育体制の改編】
 <理工共通>通し番号3に掲げる人材を養成し、地域の産業界等における人材ニーズに応える教育体制をつくる。
 そのため、学士課程4年と大学院博士前期課程2年をシームレスに接続させた6年一貫教育体制を実現し、これに合わせて教育カリキュラムを改善することにより、学修期間の有効活用を図り、グローバル化への対応（高年次までの英語の継続的学習）、実践力の育成（インターンシップ・海外留学可能期間の設定）を行う。地域の人材養成のニーズ等に対応し、両学部の入学定員の見直しを検討する。
 <理学部>大学院の理学専攻のみならず量子線科学専攻にも接続しやすくする。
 そのため、現在実施している「総合原子科学プログラム」を、地域にある先端的研究機関との連携をさらに強化した「量子線科学プログラム」に改革し、教育プログラムの内容を充実させる。
 <工学部>分野大括りの教育により、教育の質を向上させるなどを目指す。
 そのため、産業界・社会の要望に応える形で専門分野を集約した再編を行うとともに、数学・物理・化学・情報・英語等の工学基礎教育の充実を図る。

評価指標	指標に係る目標
①理学部、工学部への志願状況	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する
②教育体制の整備状況	②計画どおりに整備されている
※通し番号1に掲げた指標を含む	

III
 (令和2及び3事業年度の実施状況)
 ○ 外部有識者で構成される学部アドバイザーボードを令和2～3年度も実施し、カリキュラムや教育プログラム、外部連携について高い評価を受けた。今後は、アドバイザーボードで受けた意見も踏まえて、必要な改善を実施していくこととしている。
 ○ 学校現場での指導経験実績のある教員の割合は、令和3年度時点で35.0%となっており、目標値である30%を上回っている。
 ○ 第3期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。

H28	H29	H30	R1	R2	R3
5.4	4.6	5.3	4.8	4.6	5.2

III
 (令和2及び3事業年度の実施状況)
 ○ 6年一貫教育を推進し、工学部の博士前期課程への進学率が大きく向上している。(H28:54.7%⇒R3:69.4%)
 ○ 理学部における量子線科学プログラム科目の受講率は、平成30年度以降毎年46%～48%代で推移しており、理学部の半数近い学生が受講している。
 ○ 第3期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
理	5.1	3.2	3.7	3.8	3.4	4.8
工	4.8	4.4	3.6	5.1	4.2	4.2

【再掲15】【農学部における教育体制改編】
 通し番号3に掲げた人材を育成する教育体制をつくる。
 そのため、農学部の学科について、平成29年度より、現在の3学科体制から、以下の2学科4コースに再編する。

- ①食生命科学科
 生命を支える食料と食品の課題を科学的視点から多面的に検討し、解決する力を育成する。
 (i) 国際食産業科学コース
 食料・食品の安全性に関する専門知識と技術を活用し、グローバル社会における安全かつ安定的な食品流通に寄与する人材を育成する。
 (ii) バイオサイエンスコース
 食料生産の基盤となるバイオサイエンスを理解し、環境と調和した生物生産や新産業創出に貢献する豊かな想像力を持った専門職業人を育成する。
- ②地域総合農学科
 地域及び国際社会の持続的発展に寄与する専門的知識や技術を育成する。
 (i) 農業科学コース
 農学に関する専門知識を活用して、地域農業の基盤強化・発展を通じた地域創生に貢献する専門職業人を育成する。
 (ii) 地域共生コース
 地域農業や環境問題を俯瞰し、社会科学及び自然科学の両面から農業を核とした環境保全と豊かなまちづくりに貢献できる専門職業人を育成する。◆

評価指標	指標に係る目標
①農学部への志願状況	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する
②教育体制の整備状況 ※通し番号1に掲げた指標を含む	②計画どおりに整備されている

【再掲16】【人文科学研究科の教育体制改編による社会人の学び支援】
 現に地域経営に携わっている社会人に対し、専門的な目で資源の発掘・情報発信ができる能力の向上、地域の社会的弱者の抱える問題の理解の深化、グローバル化や地方創生の動きを踏まえた(中小)企業のマネジメント、戦略立案力の向上等を育成する。
 そのため、人文科学研究科の社会科学専攻に地方議員・自治体職員を対象とした社会人学び直しのコースを含めた専攻(コース)を構築する。◆

評価指標	指標に係る目標
①社会人学生数	①社会人学生数増加
②社会人の学び支援の整備状況	②計画どおりに整備されている
③志願状況	③アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する
※通し番号1及び5に掲げた指標を含む	

- (令和2及び3事業年度の実施状況)
- 令和2年度から大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所(以下、「統数研」という。)の職員を特任教員として農学部を受け入れるとともに、学部1年次生向けに「AI・データサイエンス入門」を開講するなど、数理・データサイエンス教育の推進に向けた取組を進めた。
 - 農学部の附属農場である国際フィールド農学センターにおいて、平成30年度に取得したJGAP(国立大学で2例目)を発展させる形で、令和2年度にASIAGAPの認証を取得した。農業産出額第3位の茨城県においては、農業の国際化・高度化が課題となっており、国際規格であるASIAGAPを取得した施設を学生の実習等に活用することで、それらの課題解決に資する人材育成につながることを期待できる。
 - 一般社団法人全国農業会議所より、農学部が令和2年度の日本農業技術検定優秀団体賞として、令和元年度に引き続き2年連続で表彰された。農学部では、実習科目「農学実習」と併せて、履修学生に農業技術検定の受験対策を実施しており、今回の受賞により、本学の教育が一定の成果につながっていると判断できる。
 - 第3期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。

H28	H29	H30	R1	R2	R3
4.3	2.8	3.5	2.5	4.1	3.0

- (令和2及び3事業年度の実施状況)
- 令和3年度に改組を行い、一般専門教育・リカレント専門教育・留学生専門教育という3つの履修タイプを設定し、多様なニーズに対応できるカリキュラムとした。
 - 院生懇談会や学生アンケートを令和2～3年度においても継続的に実施し、学生の意見やニーズの把握とそれらを踏まえた改善を実施している。
 - 地域政策研究(社会人)コースの設置など、社会人学生の受入を積極的に進めた結果、第3期中期目標期間の社会人学生数は第2期合計の15名から19名へと増加し、目標を達成している。
 - 第3期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。

H28	H29	H30	R1	R2	R3
1.9	2.4	2.3	2.2	1.7	1.2

【再掲 17】 【教職大学院の設置】
 高度の専門性と豊かな人間性を備えた地域のスクールリーダー及びミドルリーダー的教員を育成する。
 そのため、教育学研究科に教職大学院を設置し、地域の学校と連携した実践的教員養成を行う。
 平成 28 年度に教育実践高度化専攻を設置し、学校運営コース、教育方法開発コース、児童生徒支援コースの 3 コースを先行して立ち上げる。既存の専攻においても、すべての専修においてインターンシップ科目を導入させ、同時に教科教育専攻に関わる教職大学院の設置準備を進め、教育学研究科全体の改組を含めて、平成 33 年度に教職大学院を設置する。◆

評価指標	指標に係る目標
①実務家教員数 ②教職大学院の整備状況 ③志願状況	①必要専任教員の 4 割以上 ②計画どおりに整備されている ③アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する
※通し番号 1 及び 5 に掲げた指標を含む	

【再掲 18】 【理工学研究科の専攻改編】
 通し番号 5 に掲げた人材を育成する。博士後期課程においては、通し番号 6 に掲げた人材を育成する。
 そのため、理工学研究科の博士前期課程においては、学士課程 4 年から連続して 6 年一貫教育（グローバル化への対応・実践力の育成）を実施する博士前期課程の教育体制の構築や、地域都市、建物電力・情報ネットワークを支える基礎科学の強化、複雑化するものづくりを支える基盤科学の強化、量子線（中性子線、X 線等）解析技術を使った量子ビーム科学の強化という観点から、専攻の再編を検討する。
 また、産業界等の人材ニーズに応えるため、博士前期課程の定員増を行う。
 博士後期課程においては、地域にある先端的研究機関と茨城県と連携を強化し、地域からの期待の高い量子線科学分野を中心として、平成 28 年度に従来の 6 専攻から以下の 3 専攻に再編する。

①量子線科学専攻
 量子線を利用した無機・有機・高分子化合物を含む生体関連物質の構造解析、放射線科学をもとに新材料創出、生命科学研究等を行い地域産業に貢献する研究者・高度専門職業人を育成する。

②複雑系システム科学専攻
 ものづくりシステム、環境システム等の複雑システムの科学技術を支え、地域産業に貢献する研究者・高度専門職業人を育成する。

③社会インフラシステム科学専攻
 地域の情報、エネルギー、都市等のインフラストラクチャーを支え、持続可能、安全安心な地域社会、住環境の創出に寄与する研究者・高度専門職業人を育成する。◆

評価指標	指標に係る目標
①志願状況	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する

III

(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)

○ 深い専門性と広い視野を持ち、最新の教育課題へ対応できる教員の養成を目的として、教育学研究科を令和 3 年度に改組した。修士課程の学生募集を停止し、専門職学位課程（教職大学院）へ全面的に移行するとともに、学部からの一貫教育を意識した 6 コースに再編を行った。

○ 第 3 期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。

H28	H29	H30	R1	R2	R3
1.7	1.2	1.2	1.2	1.2	1.0

III

(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)

○ 令和 2 年度にアドバイザーボードを開催し、理工学研究科の 6 年一貫教育の実施内容などについて、学外委員（8 名）から評価を受けた。専門科目のプログラム構成、基礎から応用までの 6 年間のカリキュラムの流れ、社会のニーズとの適合性、博士後期課程の科目や体制等についての評価（100、75、50、25 の 4 段階）を実施したところ、全項目の平均点が 90.6 点となり、教育の質の高さについて非常に高い評価を受けた。

○ 理工学研究科博士前期課程、博士後期課程への入学志願者増加に向けた取組として、専攻のパンフレットの刷新やオンライン等も活用した説明会を実施した。

○ 文部科学省の公募事業である「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロシップ創設事業」に採択されたことにより、令和 3 年度入学者を対象に「脱炭素社会のための量子線マテリアル創造フェロシップ奨学生制度」を開始した。

○ 第 3 期中における理工学研究科博士前期課程の入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。

H28	H29	H30	R1	R2	R3
1.4	1.4	1.3	1.4	1.3	1.4

②専攻改編の整備状況 ※通し番号1及び5、6に掲げた指標を含む	②計画どおりに整備されている																		
【再掲19】【農学研究科の専攻の改編】 通し番号5に掲げる人材を育成する。 そのため、平成29年度より、農学研究科を従来の3専攻から、「農学専攻」の1専攻に改編し、英語開講によるアジア展開農学コースを含む4コースを設ける。◆			(令和2及び3事業年度の実施状況) ○ 令和2～3年度においても、学部アドバイザーボードを継続的に開催している。オンライン授業の実施に向けた取組や学生アンケートの高い理解度・満足度が評価されている。 ○ 学部アドバイザーボードによる外部有識者からの意見や授業アンケートの結果に基づき、カリキュラム全般の点検・評価を継続的に実施している。 ○ 統計教育の充実を目指し、令和3年度から「統計エキスパート人材育成コンソーシアム」に参加している。このコンソーシアムは、情報・システム研究機構を中核機関として組織されたものであり、大学の統計教員の育成を目的としている。本学では、令和4年度から統計学を担当する新たな教員の採用も決定しており、統計教育のさらなる充実が期待できる。 ○ <u>第3期中における入試の志願倍率は以下のように推移しており、競争的な選抜を行える水準を維持できている。</u>																
評価指標	指標に係る目標	III																	
①志願状況 ②専攻改編の整備状況 ※通し番号1及び5に掲げた指標を含む	①アドミッションポリシーに見合った学力を持った志願者に対し、競争的な選抜を行うことができる水準を維持する ②計画どおりに整備されている		<table border="1"> <thead> <tr> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> <th>R3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.2</td> <td>1.2</td> <td>1.1</td> <td>1.0</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> </tr> </tbody> </table>						H28	H29	H30	R1	R2	R3	1.2	1.2	1.1	1.0	1.1
H28	H29	H30	R1	R2	R3														
1.2	1.2	1.1	1.0	1.1	1.3														

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	21. 【効率化・合理化】 3キャンパスに分散していることによるデメリットをできるかぎり軽減し、効率的な事務遂行ができるよう、事務組織及び業務遂行の点検評価と改善を行い、事務の効率化及び機能の向上を実現する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）						
<p>【58】【業務用システムの更新・統合等による業務の効率化】 現在、業務目的ごとに独立して整備されている業務用システムについて、業務相互の一貫性や重複の解消、IRへの活用などを進め業務の効率化を図る。 そのため、機器の更新の機会をとらえてシステムの統一化、クラウド化を進めるとともに、業務の必要性を精査し、アウトソーシングを進める。これと併せて、事務組織における事務分掌の恒常的な見直し等を行い、事務組織間の業務の平準化及び業務フローの効率化等を実施する。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①平準化・効率化等された業務数</td> <td>①10 業務</td> </tr> <tr> <td>②平準化・効率化等で生み出された人数（非常勤は、3 / 4 で計算）</td> <td>②5 名</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①平準化・効率化等された業務数	①10 業務	②平準化・効率化等で生み出された人数（非常勤は、3 / 4 で計算）	②5 名	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 秘書室及び文書処理全般を行う事務支援室の業務の集約化等を図った結果、平準化・効率化等された業務数は、令和3年度時点で合計111業務（目標：10業務以上）となり目標を大幅に上回った。 ○ 業務の平準化・効率化により、職員の時間外労働時間数の合計は、第2期末となる平成27年度の81,312時間から令和3年度は54,941時間（▲32.4%減）まで減少した。
評価指標	指標に係る目標							
①平準化・効率化等された業務数	①10 業務							
②平準化・効率化等で生み出された人数（非常勤は、3 / 4 で計算）	②5 名							
<p>【59】【ワンストップサービス等】 学生の便宜向上及び事務の効率化を実現する。 そのため、業務情報の電子化・一元化等、事務処理の合理化・簡素化を進める。また、水戸地区においては、各学部ごとであった学生サービス窓口を一元化し、「ワンストップサービス」化を行うとともに、日立、阿見地区においては、水戸キャンパスの学生センターとSkypeによる電話相談体制を整備するなど、ITを駆使して、遠隔地キャンパスに在学する学生向けサービス内容を強化する。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①学生の満足度アンケート結果</td> <td>①満足しているとの回答の増加</td> </tr> <tr> <td>②ワンストップサービスの整備状況</td> <td>②整備が実施され機能している</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①学生の満足度アンケート結果	①満足しているとの回答の増加	②ワンストップサービスの整備状況	②整備が実施され機能している	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけとして、オンラインを活用した相談や指導業務を拡大した。これにより、居所にとられない、サービスの平準化・集約化に繋がり、学生サービスの充実を図ることができた。 ○ 学生サービス窓口を担う職員に対する研修の実施やオンラインによるきめ細やかな学生指導対応により、学生アンケートの学務系窓口の対応に係る満足度が、平成28年度32.7%から令和2年度58.2%、令和3年度54.5%と大きく向上した。
評価指標	指標に係る目標							
①学生の満足度アンケート結果	①満足しているとの回答の増加							
②ワンストップサービスの整備状況	②整備が実施され機能している							

(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

【IR 機能の強化に向けた取組】 (関連計画番号：48)

○「茨城大学ファクトブック」によるエビデンスに基づく大学運営の推進

本学では、平成 26 年度に設置した大学戦略・IR 室を中心に、教学 IR を担う全学教育機構 (H29 設置) や研究 IR を担う研究・産学官連携機構 (H30 設置) と連携しつつ、全学的な IR 体制の強化に取り組んできた。平成 28 年度からは、大学全体の IR 情報を集約した「茨城大学ファクトブック」を作成しており、大学運営への活用を進めてきたところである。

特に、第 3 期中においては、このファクトブックのデータをエビデンスとして用いつつ、学部・研究科の改組を行った。

また、令和 3 年度には、第 4 期中期目標期間の開始を見据えて、より大学運営に資するファクトブックとすることを目指して以下のような見直しを行った。

- ・掲載項目の精選…第 3 期中期計画指標などの令和 3 年度で役割を終えるデータを除外し、「成果を中心とした実績状況に基づく配分」に係る共通指標を掲載。
- ・随時更新制の導入…全ての必要なデータを収集・更新して、当該年度版のファクトブックとして公表してきたが、よりタイムリーな情報提供を目的として、今後は揃ったデータから随時更新していくこととした。
- ・公開範囲の変更…これまでは大学執行部等及び一部の役職者のみを対象に公表していたが、大学教職員の現状把握と日々の業務への活用を促進するため、全教職員が閲覧可能なものとした。
- ・利用者アンケートの実施…一方的に作成・公表するだけではなく、利用者の意見を聞きながら改善・見直しを進めていくための試みとして、マイクロソフト社のアプリ「Forms」を活用したアンケートをファクトブック内に設けた。

これらの取組により刷新された新たなファクトブックは、学長と学部長の意見交換や学内の会議等を始めたこと様々な場面で活用されており、エビデンスに基づく大学運営がこれまで以上に加速することとなった。



■茨城大学ファクトブック

○「成果を中心とする実績状況に基づく配分」に係る指標 (共通指標) の分析

令和元年度の予算配分から導入された「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について、本学では一部の指標を除いて下位に位置しており、その改善が急務となっている。

そのような状況を踏まえ、令和 2 年度から大学戦略・IR 室が中心となって共通指標の向上に向けた分析を開始した。本学の置かれている現状を他大学と比較しながら可視化するとともに、「各学系の指標実績値を一律に向上させたら」という条件で配分率向上に必要な実績値をシミュレーションし、内部質保証体制

の中で全学的に共有を行った。

その分析結果に基づき、共通指標の改善に向けた各全学委員会等の取組のフォローアップ調査が令和 3 年度から開始された。さらに、今後はどの指標を重点的に向上させていくかを組織的に検討する場が必要との認識から、共通指標の向上に向けた施策の検討や概算要求など大学全体で取り組むことが求められる事項を検討するワーキングチームの立ち上げが決まった。

さらに、令和 3 年度から共通指標における各学系の偏差値を予算に反映させる仕組みを構築し、優れた成果を残した学部に対して学長リーダーシップ経費から計 9,000 千円の配分を行った。

これらの IR 機能強化に向けた取組により、大学執行部を始めとした教職員が大学に対する現状の把握をさらに深め、それをきっかけとした新たな取組が開始されたことは大きな成果であることから、計画の進捗状況を IV と判断した。



■茨城大学ファクトブック (共通指標編)

【資源配分の効率化による財務運営基盤の強化】 (関連計画番号：49)

第 3 期においては、大学改革推進と財務改善の両立を目指し、中期目標期間における厳しい財務見通しを明らかにしたうえで全学での集中的な財務改善を定めた「財務改善実行計画」を策定して、収入増加及び支出抑制の両面から各取組を実施してきた。

第 4 期に向けては、これまでの財務改善実行計画の成果を検証しつつ、安定的な運営かつ戦略的取組を実行することを目標とした「経営刷新基本方針」を策定した。本方針は、本学の経営に求められる適正な資源規模として、年度によって増減しない基盤的収入部分の定常収入と、基盤的活動に必要な人件費と経常的物件費で構成される定常支出を設定し、定常収入と定常支出の均衡を図れる定常状態の確立を目指すものである。これにより、本方針を財政面での基本としつつ、第 4 期において学長のリーダーシップのもと、戦略的取組を推進するための全学人事基本方針、教育改革方針等を計画実施期間開始前に策定し、より一層の資源配分の効率化を図ることとしている。

この方針の着実な実行のため、令和 2～3 年度の資源配分について、決算結果を踏まえて予算の一部を留保し、第 4 期を見据えた各部局の機能強化に資する取組の財源へと充当したことにより、これまで毎年度の予算確保が困難となっていた施設整備等の財源について、令和 2 年度決算では 265 百万円、令和 3 年度決算においては 238 百万円の目的積立金相当額を確保することができた。また、この資源配分の仕組みについては、第 4 期における財務経営基盤の強化策を前倒しで実施したこととなるため、計画を上回って実施したと考えられることから計画の進捗状況を IV と判断した。

【学内コミュニケーションのさらなる向上に向けた取組】 (関連計画番号：50)

本学では、大学改革を進めるに当たっては教職員との改革目標の共有や学生を含めたステークホルダーの声を積極的に聴く必要があるとの考えから、第 3 期におい

では学長及び大学執行部と教職員・学生との意見交換会等を積極的に開催するとともに、学長だよりや学長メッセージを定期的に配信してきた。

令和2年度からは、新たに就任した学長の下、「学内コミュニケーションのさらなる向上」を目標に掲げ、学内コミュニケーションの向上に向けた取組を強化した。

具体的な取組として、従来の学長だよりを刷新し、新しい学内コミュニケーションメディアとして「イバダイバ!」を創刊した。これまでの単なる学長のメッセージを記載するだけではなく、学内構成員の紹介や学内の様々なトピックを取り扱い、学内の意思疎通の促進を図っている。

さらに、本学が目指す2030年にあるべき姿を示した「イバダイ・ビジョン2030」や第4期中期目標・中期計画の策定、第4期に予定している教育システム・教員組織改革等について、教職員だけではなく、学生を始めとしたステークホルダーとの意見交換会を実施し、多様な意見を取り入れて検討を進めてきた。

このように、学内コミュニケーションを深化させ、学内構成員を含むステークホルダーとともに本学の目標やビジョンを始めとした大学改革に多様な意見を取り入れてきたことは大きな成果であると判断し、計画の進捗状況をIVと判断した。

【男女共同参画の推進に向けた取組】（関連計画番号：54）

学生・教職員の個性が尊重され、その能力が十分に発揮される環境を構築するため、平成28年4月にダイバーシティ推進室を新設するとともに、同年に採択された文部科学省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）」を強力な推進力として、以下のような取組を実施している。

○女性教職員の積極的な採用及び上位職への登用

大学の意思決定プロセスの中核となる大学執行部（役員・副学長・学長特別補佐等）への女性の登用を積極的に推進した。令和2年度には、新たに国際連携担当の女性理事を外部から登用、令和3年度には教育改革担当の副学長に女性を登用した。

教員の採用に当たっては、教員の雇用計画や採用を全学的に審議する全学人事委員会に男女共同参画の視点を反映させるため、平成28年度よりダイバーシティ推進室長（女性教員）を参画させており、ポジティブ・アクションや女性限定公募の実施、女性教員採用ポイントの付与など女性教員の増加に向けた取組を継続的に実施した。

職員の採用に当たっては、平成27年度から多様な経歴・能力を持つ人材を広く発掘するため、国立大学法人等職員採用試験によらない、民間就職サイトを活用した採用試験を実施するとともに、職員採用案内のホームページにおいて、本学のダイバーシティの推進に関する取組を紹介している。さらに、令和3年度にはコロナ禍のテレワーク実施状況等を踏まえ、「国立大学法人茨城大学学外勤務に関する規程」を整備するなど、仕事と育児等の両立支援に向けた取組を継続して実施した。

○両立支援制度と女性教員研究支援制度の充実

仕事と育児や介護を両立させる際の障壁に対処するため、平成28年度に水戸、日立、阿見の3キャンパスに相談窓口を設置した。また、女性教員の研究と家庭の両立及び研究力向上を目的に「女性研究者メンター制度」を平成28年度に創設するとともに、学内メンター及び相談者の役割を担う教職員のスキル向上のため、各種セミナー等を開催するなど、両立支援をサポートする取組を継続的に推進した。また、女性教員の研究力向上を主眼とした取組として、出産・育児・介護のライフイベント中の教員をサポートするために研究支援員を配置する「ライフイベント研究支援制度」、ライフイベントで中断した研究を再スタートするための研究費を支援する「研究復帰支援制度」、より高い研究力、指導力向上を目指す女性教員に研究費を配分する「女性エンパワーメント支援制度」を平成28年度に創設するとともに、英語論文セミナー等のスキルアップセミナーを継続的に開催した。

これらの取組を継続して行った結果、中期計画指標として設定している女性管理職の割合は平成28年度の11.8%から令和3年度には22.9%へ、女性教職員の割合は20.5から25.7%へと大幅に向上しており、取組の成果が表れている。これら取組と成果が評価されたことで、職場においてリーダーとなる女性人材の育成や管理職・役員への登用促進に積極的に取り組み、登用実績が優れている企業等を表彰する「令和元年度茨城県女性リーダー登用先進企業表彰」で「優良賞」を授与されている。さらに、令和2年度には、水戸市の「男女平等社会づくり功労賞」を受賞している。

このように、計画達成に向けた取組を着実に進め、高い実績を残したことが地域からも高い評価を得られたことから、計画の進捗状況をIVと判断した。



■「男女平等社会づくり功労賞」授賞式の様子

2. 共通の観点に係る取組状況

○ガバナンスの強化に関する取組について

【国立大学法人ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書の公表】（関連計画番号：46）

令和2年3月に、大学経営の状況や意思決定の仕組みに関する透明性を確保し、社会への説明責任を果たすことを目的として、文部科学省・内閣府・国立大学協会による三者協議で策定されたガバナンス・コードに基づき、本学においても適合状況を点検し報告書として取りまとめ公表を行った。公表に至る過程では、経営協議会や監事による確認も行われ、出された意見を大学運営に反映させることとした。

【学長リーダーシップ体制の強化】（関連計画番号：46）

全学的な検討事項に対応する業務を担当するプロボスト担当理事（総括理事）を学長が指名できることとし、令和2年4月から教育統括理事を総括理事として指名するとともに、ダイバーシティを活かした大学を実現するため、女性の理事を増員した。さらに、令和3年度には、第4期中期目標期間に設置することを検討している学部等連係課程の担当として学長特別補佐（新教育組織設置）を配置した。

これにより、学長から理事への職務権限も委譲され、学長自身が本来業務に専念できるようになるなど、学長リーダーシップ体制が強化された。

【学内会議の統合による見直し】（関連計画番号：46）

学内における議論の円滑化と教職員の校務負担軽減を目的として、令和2年度から学内会議等の見直しを行った。これまでは、副学長・学長補佐会議、副学長・学部長会議の2種類の会議をそれぞれ月に1回開催していたが、審議内容が重複していることから、会議を統合し、新たに大学執行部会議を設置した。さらに、月1回行っていた大学運営会議を廃止するとともに、学長・理事間の課題共有の場として、

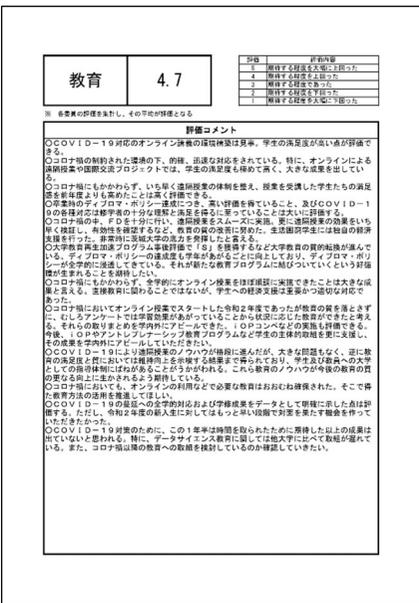
理事懇談会を恒常的に週1回の開催（議題のある場合に限り）とした。
これにより、会議の構成員及び陪席者の負担が軽減されるとともに、執行部の意思統一や全学的な課題に対する方針策定がスムーズに行われるようになった。

【令和3年度学長業績評価の実施】（関連計画番号：46）

令和2年度に就任した学長に対する学長業績評価を令和3年度に行った。
この制度は、学長が適正に職務を遂行しているかをチェックするために、平成27年度から本学の学長選考会議の機能を強化して導入したものであり、現学長に対する業績評価は今回が初めてである。学長選考会議の各委員が「教育」「研究」「地域連携」「国際交流」「大学運営」という5つの観点に対し、それぞれ5段階評価を行い、その平均値に「総評」と詳細なコメントを加えて、報告書として取りまとめている。

今回の学長業績評価では、「総評」が「4.0」（期待する程度を上回った）という高い評価を受けており、特に「教育」に関する評価が「4.7」と突出して高い評価となっている。

評価結果については、本学のホームページでも公表しており、改善事項の指摘も含めた本学長に対する客観的な評価をステークホルダーに対し、広く発信している。



■学長業績評価に関する公表資料

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	22. 【外部資金獲得】 研究に係る外部資金の更なる獲得や、大学基金の充実、新たな自己財源の確保など、外部資金獲得を充実させる。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）								
<p>【60】【研究外部資金獲得の組織化】 研究活動における外部資金の獲得を増加させる。 そのため、URA、産学官連携コーディネーターなどの研究支援人材を引き続き確保・育成し、また、これを組織的に機能させるような体制を構築する。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①科研費助言制度の利用申請数</td> <td>①50%増</td> </tr> <tr> <td>②URA／コーディネーターが支援した申請数</td> <td>②20%増</td> </tr> <tr> <td>③外部資金の獲得額（共同研究・受託研究・寄附金）</td> <td>③20%増</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①科研費助言制度の利用申請数	①50%増	②URA／コーディネーターが支援した申請数	②20%増	③外部資金の獲得額（共同研究・受託研究・寄附金）	③20%増	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年度より、外部資金の増加と研究業績の増加を目指し、本学の全学委員会である研究・産学官連携推進委員会を中心に研究マネジメント体制を構築した。 ○ 科研費助言制度の利用申請数は、<u>目標値32件に対して、令和3年度時点で54件となっており目標を大きく上回っている。</u> ○ URA／コーディネーターが支援した申請数は、<u>目標値70件に対して、令和3年度時点で168件となっており目標を大きく上回っている。</u> ○ 外部資金獲得額（財務諸表ベースの金額）は、<u>目標値969,750千円(20%増)に対して、令和3年度時点で1,061,041千円(31.3%増)となっており、目標を大きく上回っている。</u> ○ 安定的な経営基盤と研究環境の整備を目的として、令和4年1月1日以降に契約した共同研究の間接経費比率を20%から30%へと改定した。
評価指標	指標に係る目標									
①科研費助言制度の利用申請数	①50%増									
②URA／コーディネーターが支援した申請数	②20%増									
③外部資金の獲得額（共同研究・受託研究・寄附金）	③20%増									
<p>【61】【茨城大学基金の充実等】 趣旨に賛同する教職員、同窓会及び地域企業等からの協力を得て、教育活動の発展に資するとともに、キャンパス環境の整備など多様な経費に充当する財源を確保する。 そのため、平成27年度に設立した「茨城大学基金」について、キーププロジェクトの設定や、同窓会への働きかけの強化などを通じて充実拡大させる。また駐車場の有料化を行うなど、新たな自己財源を確保する。 学生会館等について、PFI等による施設整備の可能性を早急に検討し、実現可能性の高いものについて実行に移す。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①基金金額</td> <td>①3億円</td> </tr> <tr> <td>②新たな自己財源獲得額</td> <td>②自己財源獲得額の着実な増加</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①基金金額	①3億円	②新たな自己財源獲得額	②自己財源獲得額の着実な増加	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 個人・団体からの継続的な支援獲得に向けて「茨城大学基金賛助会員制度」を令和3年度に創設するなど、基金の充実を図った結果、<u>第3期中の基金獲得額は約6.5億円となり目標（3億円）を達成している。</u> ○ キャンパスにおける駐車環境の整備のため、<u>新たな自己財源として令和2年度から駐車場の有料化を行い、令和2～3年度の合計で約17,323千円の収入確保を行った。</u> 		
評価指標	指標に係る目標									
①基金金額	①3億円									
②新たな自己財源獲得額	②自己財源獲得額の着実な増加									

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	23. 【経費の節減】 大学本来の機能である教育研究に係る経費の充実を図るため、管理的経費について、きめ細かい検証等に基づき事務の効率化等を行い、経費を節減させる。また、教育研究経費についても無駄を排除し、真に必要な経費に充填できるようにする。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）				
<p>【62】【教育研究経費の繰越制度】 教育研究経費の年度末における不要不急な執行をなくし、真に必要な経費に対し支出できるようにする。 そのため、平成27年度（26年度分）から試行している学内教育研究経費の繰越制度について、引き続きその意義を周知し制度の活用を促すことにより、不必要な支出をなくす。また予算上の制約から単年度予算では導入が難しい教育・研究用機器等の整備について、本制度を活用し、着実な環境整備を実施する。</p> <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td> <td>指標に係る目標</td> </tr> <tr> <td>①繰越制度の利用状況</td> <td>①学内資金の効果的執行に資するための着実な実施</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①繰越制度の利用状況	①学内資金の効果的執行に資するための着実な実施	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <p>○ 令和2年度においても教育研究経費の繰越制度を実施し、23件78,977千円の予算の繰越を行い、翌年度に走査型電子顕微鏡やタンパク質X線結晶構造解析用X線解析装置などの保守整備を実施し、教育研究環境の整備を行った。また、令和3年度は中期目標期間の最終年度であることから、年度内の計画的執行を徹底するとともに、第4期における学内繰越の検討を行った。</p>
評価指標	指標に係る目標					
①繰越制度の利用状況	①学内資金の効果的執行に資するための着実な実施					
<p>【63】【管理的経費の節減】 管理的経費について、継続的に節約、減少を図る。 そのため、経費節減プロジェクトチームを設置して、保守費、報酬・委託・手数料等について、個別に分析及び検証を行い、その結果を基に節減方策を定め、全学横断的に実行する。</p> <table border="1"> <tr> <td>評価指標</td> <td>指標に係る目標</td> </tr> <tr> <td>①管理的経費削減</td> <td>①対平成27年度 10%削減</td> </tr> </table>	評価指標	指標に係る目標	①管理的経費削減	①対平成27年度 10%削減	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <p>○ 経費節減方策を全学横断的に実行するため、第3期における財務改善実行計画に基づき、支出削減及び収入増加の推進などの取組を行ってきたところであり、令和2～3年度においては、駐車場有料化やペーパーレス化の推進、光熱水費の削減などの取組を実施した。これらの取組により、令和3年度の管理的経費は、平成27年度比で35,320千円（-22.9%減）の削減となっており目標を達成している。</p>
評価指標	指標に係る目標					
①管理的経費削減	①対平成27年度 10%削減					

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	24. 【効率的な運用】 大学経営の安定化に資するため、保有資産の活用状況を定期的に点検し、これに基づき有効活用を行う。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）				
<p>【64】【資産の有効活用】 保有資産について有効に活用を図っていく。 そのため、保有資産の使用状況を定期的に点検し、特に現時点において利用率の低い施設（駐車場、宿泊施設等）については、点検状況を踏まえつつ、全学的観点から活用方策を定める。その際、活用の見込のない、あるいは著しく低いと思われる資産については、早期に処分する。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①各種施設の稼働率</td> <td>①稼働率が低い施設（3割未満）の解消</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①各種施設の稼働率	①稼働率が低い施設（3割未満）の解消	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 施設の戦略的な有効活用を促進するため、保有資産の活用状況調査として、施設利用状況調査を令和2～3年度においても実施し、第4期に向けて施設WGを設置し、部局管理面積に対する全学共通スペースの割合を10%とすることを決定した。 ○ 低稼働率施設の廃止・処分として、令和3年度に東原団地及び三の丸団地の土地等を一般競争入札により売却し、譲渡手続きを完了した。また、大子町団地については、一般競争入札を行い譲渡契約を締結した。
評価指標	指標に係る目標					
①各種施設の稼働率	①稼働率が低い施設（3割未満）の解消					

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【研究活動活性化とそれによる外部資金増加に向けた取組】（関連計画番号：60）
研究活動の活性化とそれによる外部資金獲得増加を目指して、以下のような取組を行った。

○研究マネジメント体制の構築

令和2年度より新たに就任した研究・産学官連携担当の副学長を中心に、PDCA サイクルによる改善活動を通じて研究力向上に取り組むための研究マネジメント体制を構築し、研究 IR 情報の分析やベンチマークによる他大学との比較、全学目標値・各部局目標値を設定し、目標の達成に向けた施策の検討等を行った。さらに、本学の全学委員会である研究・産学官連携推進委員会を中心に進捗管理を行い、組織的な PDCA サイクルを運用することとし、委員会の構成員である教員が部局内の研究 FD 等で情報を共有することで、各教員の意識向上に寄与している。

○URA を始めとした研究支援人材による支援

本学では、平成27年度末から従来の産学連携コーディネーター（CD）に加え、URA を配置した。平成30年1月には研究支援と産学連携機能を集約し、URA と CD 等を専任教員の指揮のもとに一体的に研究活動を推進する研究・産学官連携機構を設置した。CD に加え、科研費等の支援にも携わる URA が産学連携支援も担うことで、より詳細に研究シーズ（教員）を把握したうえで、的確に企業ニーズとマッチングすることが可能になっている。

また、企業からの相談のほか、県内外の企業へ学内研究シーズに基づく共同研究の提案等も行うことができるようになった。さらに、イノベーションジャパン（科学技術振興機構（JST）/新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO））やアグリビジネス創出フェア（農林水産省）、県内の経済団体との技術交流会などのシーズ発表に際し、シーズ選定から展示企画、ブース運営に URA 等が関わり、戦略的な研究シーズのアピールを行ってきた。

○茨城県経営者協会との共同研究創発プロジェクト「Joint 結」の開始

企業の価値向上と将来的な本格的共同研究の拡充を目指し、茨城県経営者協会との間で共同研究創発プロジェクト「Joint 結」を令和3年度から開始した。本プロジェクトでは、企業が事前に設定された複数のテーマから選択して共同研究に取り組む「入門コース」と、茨城大学研究・産学連携機構のコーディネートのもとで大学教員と個別に共同研究に取り組む「専門コース」の2つのコースを設け、共同研究の間口を広げ、かつ組織的・体系的な支援を通じて、地域における共同研究の数・質の向上を図っている。令和3年度の本プロジェクトによる契約実績は、14件で総額2,900千円となった。

これらの取組により、平成28年度から令和3年度にかけて、新規の共同研究契約件数と金額（契約ベース）が大幅に増加（件数 H28：113件⇒R3：157件、金額 H28：98,819千円⇒R3：181,980千円）している。さらに、文部科学省が毎年公表している「大学等における産学連携等の実施状況調査」においては、「同一県内企業及び地方公共団体との共同・受託研究実施件数 関東地方（東京都を除く）」で本学が83件（令和2年度実績）で第1位となっている。

共同研究件数や金額を中心に、外部資金獲得実績が大きく向上していることから、計画の進捗状況をIVと判断した。

【茨城大学基金の拡充】（関連計画番号：61）

平成28年度から受入を開始した「茨城大学基金」の拡充を目指し、第3期中期目標期間中はファンドレイザーの配置や「70周年記念事業基金」の設置などの取組

を進めてきた。令和元年度には、地域の団体から338,000千円、商工会議所等が入居している水戸市内のビルのワンフロア12,000千円相当の大型寄附を受け入れるなど、着実に「茨城大学基金」を拡充させてきた。

令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大によりアルバイト収入の減少や家計が急変した学生を支援するための取組である「緊急支援パッケージ」の一環として、「茨城大学基金」内の特定基金の一つである修学支援事業基金を活用した緊急の給付型・貸与型奨学金を新たに設けたことに伴い、修学支援事業基金を中心にさらなる基金の拡充に向けた取組を強化した。

具体的な取組として、緊急支援パッケージのホームページ掲載に併せて、令和2年4月末に修学支援事業基金への寄附の呼びかけを掲載するとともに、6月には過去の寄附者に対して「茨城大学基金」のパンフレットと学長から寄附を依頼する文書を送付した。（送付件数：2,200件（個人：2,006件、法人：194件））さらに、基金担当部署の訪問先・訪問日程を全学的に共有するとともに、各部局が企業・団体を訪問した際に基金のパンフレットを配布することを周知するなど、全学一体となって修学支援基金への寄附を募る仕組みを構築した。また、令和2年11月に実施した同窓会連合会との意見交換会を通して、本学及び学生の現状を同窓会に伝えることで、同窓会員への寄附気運の醸成を図った。さらに、学外者も含めた継続的な寄附の受入が課題となっていたことから、新たな仕組みとして「茨城大学基金賛助会員制度」を令和3年11月に創設した。この制度では、個人会員は1万2千円以上/年、法人・団体会員は1口5万円以上/年から受け入れるものとしており、金額によって本学の広報誌の送付やイベントへの招待、本学グッズの配付などの特典を用意した。

これらの取組により、令和2年度の修学支援基金の受入実績は、件数が令和元年度比で約3.0倍の763件（令和元年度：254件）、金額が約4.5倍の24,390千円まで拡大した。令和3年度には、企業・法人・団体からの基金受入金額が大幅に増加し、令和2年度の17,552千円から令和3年度は61,964千円へと約3.5倍にまで拡大している。それらの財源を活用し、令和2年度は前後期併せて合計489名の学生に対し19,736千円（給付：469名17,036千円、貸与：20名2,700千円）の経済支援を実施した。さらに、令和3年度は6月に349名の学生に9,020千円の奨学金給付を実施するとともに、9月には学生への生活支援の観点から、本寄附以外の予算も活用し、学生食堂で使用できる食事券の支援や食料品セットを合計878名の学生に総額2,958千円分配付を行った。基金を活用して学生支援に関する取組を充実させたことにより、学生の経済支援に関する満足度もH28年度の27.4%から令和3年度は51.6%へと大きく向上している。

これらの取組と実績により、本中期計画における評価指標の目標値であった300,000千円（3億円）に対し、令和3年度までに総額652,283千円（目標の約2.2倍）を受け入れ、目標を大きく上回る実績を残すとともに、それらを財源として学生支援の充実と満足度向上につなげられたことから、計画の進捗状況をIVと判断した。

2. 共通の観点に係る取組状況

○財務基盤の強化に関する取組について

大学の経営基盤の強化については、運営費交付金のみには頼るのではなく寄附金等をはじめとする外部資金の獲得増や財務体質の強化が重要となる。それらを踏まえ、令和2年度における財務基盤の強化に関する取組として以下を実施した。

【財務改善実行計画に基づく財務基盤の強化】

大学改革推進と財務改善の両立を目指し、第3期中期目標・中期計画期間における厳しい財務見通しを明らかにしたうえで全学での集中的な財務改善を定めた「財務改善実行計画」を令和2年度に引き続き、令和3年度も以下のように実施した。

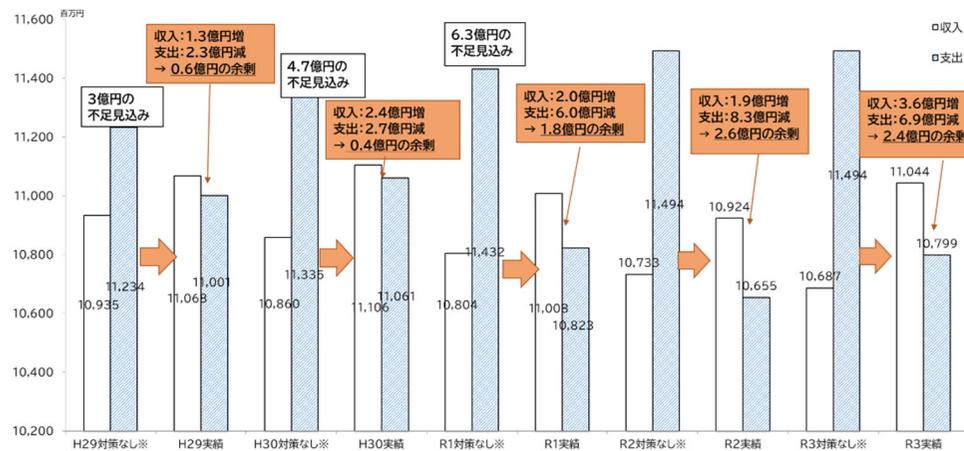
<収入増加の取組>

- ①自己財源の増加
 - ・駐車場の有料化など
- ②外部資金獲得額の増加

<支出抑制の取組>

- ①人件費の抑制
 - ・時間外労働の削減
- ②光熱水費の削減
 - ・電気契約及びガス契約の入札を実施して、単価を減額
- ③ペーパーレス化による経費節減

これらの取組の実施により、以下のグラフのとおり収入面では3.6億円の増加、支出面では6.9億円の抑制を行い、想定された8億円の支出超過を回避し、2.4億円の剰余金を生み出すなど収支改善ができた。第3期中期目標期間の合計では、収入面で11.3億円の増加、支出面では26.5億円の抑制となっている。



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	25. 【PDCAサイクルの確立】 PDCAサイクルに基づき継続的な教育研究及び大学運営の改善を図るため、教育、研究、財務にわたるIR機能の強化を図り、これに基づき点検・評価・改善が効果的に行われるようなシステムを確立する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）										
<p>【65】【評価の効率化】 左記の目標を実施するため、以下の取組を実施する。 通し番号8、10、34、48、52、56 再掲</p>	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ○ 各計画の実施状況のとおり。</p>										
<p>【再掲8】【教務情報に基づく質保証（エンrollment・マネジメント（EM））】 学士課程から博士後期課程を通して、全学生の学修成果を把握し、学修成果に基づいた効果的な教育改善を行い、教育の質保証につなげる。 そのため、PDCAサイクルを機能させ、確立していくのに必要なデータを確保するため、全学を通じて、学生の授業理解度、満足度に対するアンケート調査の全学的実施体制を確立するとともに、卒業生の進路状況調査、卒業生の能力等評価に対する企業等へのアンケート調査などを定期的実施する。また、IRの体制及び機能を強化して各教員対し的確に教学情報を提供するとともに、後述の全学教育機構などでの分析・評価、改善のための検討につなげていく。さらに、全学教育機構に学生支援部門を設置することにより連携支援体制を強化し、学生への指導に生かす。◆</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①各種調査等の実施状況</td> <td>①定期的な調査がされ、内部質保証に係る必要な情報が確保されている</td> </tr> <tr> <td>②EM情報の集約状況（進捗率）</td> <td>②100%（所在把握を含む）</td> </tr> <tr> <td>③FD等でのEM情報の提供・活用状況</td> <td>③100%（提供率）</td> </tr> <tr> <td>④外部評価による改善状況</td> <td>④仕組みが有効に機能しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①各種調査等の実施状況	①定期的な調査がされ、内部質保証に係る必要な情報が確保されている	②EM情報の集約状況（進捗率）	②100%（所在把握を含む）	③FD等でのEM情報の提供・活用状況	③100%（提供率）	④外部評価による改善状況	④仕組みが有効に機能しているとの評価を得る	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ○ 大学教育再生プログラムにおいて、本学は「テーマV.卒業時における質保証の取り組みの強化」という取組で本事業に選定されており、令和2年度に行われた事後評価では、最高評価となる「S評価」を獲得した。さらに、この取組は採択された77プログラムの中でも特に優れた取組として評価され、令和3年1月に文部科学省中央教育審議会大学分科会で報告を行った。 ○ 令和2～3年度においても、各種調査や学生に対するアンケートを継続して実施した。その結果については、グラフにより可視化して全学的に共有するとともに、FD等でも活用している。</p>
評価指標	指標に係る目標											
①各種調査等の実施状況	①定期的な調査がされ、内部質保証に係る必要な情報が確保されている											
②EM情報の集約状況（進捗率）	②100%（所在把握を含む）											
③FD等でのEM情報の提供・活用状況	③100%（提供率）											
④外部評価による改善状況	④仕組みが有効に機能しているとの評価を得る											
<p>【再掲10】【全学教育機構】 全学を通じた教育の質保証、専門教育と連携した全学共通教育の実施、専門教育間の連携・調整機能、学生支援等を効果的・効率的に運営・統括する。 そのため、以下のような体制の「全学教育機構」を平成28年度に設置し、平成29年度より業務を行う。 ①質保証部門 ・ 共通教育と専門教育の一貫性の確保、専門教育間の連携調整機能 ・ 教育活動の評価・改善に係る企画、検証、指導提言 ・ IR活動と結びついた総合的なエンrollment・マネジメント</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） ○ 令和元年度に全学教育機構が受審した外部評価において、全学的なFDの企画立案及び実施機能の弱さを指摘されたことを踏まえ、令和2年度には、遠隔授業FDを20回開催するとともに、全学統一FD「FDday」を実施した。また、令和3年度には、前年度の遠隔授業FD、FDdayを発展させ、IT基盤センターと全学教育機構の共催による「教育DX・授業改善FD/SD」を計9回開催し、延べ441名が参加した。</p>										

<p>②共通教育部門 ・ディプロマポリシーに基づく共通教育（基盤教育科目、プログラム教育科目等）の実施、運営</p> <p>③国際教育部門 ・留学生教育及び日本語教育プログラムの実施、運営 ・グローバル化に対応する授業に参加</p> <p>④学生支援部門 ・エンロールメント・マネジメントに基づく学修支援 ・留学生、特別な支援を必要とする学生、社会人学生など多様な学生を含む修学・生活支援 ・就職、キャリア支援、インターンシップの統括、連絡調整◆</p>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①全学教育機構の整備状況</td> <td>①計画どおり整備されている</td> </tr> <tr> <td>②外部評価 ※通し番号1に掲げた指標を含む</td> <td>②有効に機能しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①全学教育機構の整備状況	①計画どおり整備されている	②外部評価 ※通し番号1に掲げた指標を含む	②有効に機能しているとの評価を得る						
評価指標	指標に係る目標											
①全学教育機構の整備状況	①計画どおり整備されている											
②外部評価 ※通し番号1に掲げた指標を含む	②有効に機能しているとの評価を得る											
<p>【再掲 34】 【研究企画推進体制の強化】 研究に係る評価体制及び外部資金の獲得と管理のマネジメントを整備する。 そのため、「研究企画推進体制」を見直し、「研究企画推進会議」の統括機能を強化するとともに大学戦略・IR室との協働による研究評価システムを確立する。また、URA（ユニバーシティ・リサーチ・アドミニストレーター）オフィスを設置して研究支援人材の活用を図り、外部資金獲得のプレアワード及びポストアワード業務を強化する。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①科研費獲得件数</td> <td>①10%増</td> </tr> <tr> <td>②外部資金獲得額</td> <td>②20%増</td> </tr> <tr> <td>③知財件数（特許登録件数）</td> <td>③10%増</td> </tr> <tr> <td>④研究企画推進体制の整備状況</td> <td>④計画どおりに整備されている</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①科研費獲得件数	①10%増	②外部資金獲得額	②20%増	③知財件数（特許登録件数）	③10%増	④研究企画推進体制の整備状況	④計画どおりに整備されている	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年度より、外部資金の増加と研究業績の増加を目指し、本学の全学委員会である研究・産学官連携推進委員会を中心に研究マネジメント体制を構築した。 ○ 科研費獲得件数は、目標値である384件に対し、第3期平均で397.3件となっており、目標を上回っている。 ○ 外部資金獲得額（財務諸表ベースの金額）は、目標値969,750千円(20%増)に対して、令和3年度時点で1,061,041千円(31.3%増)となっており、目標を大きく上回っている。 ○ 知財件数は、目標値18件に対して、第3期平均で19件となっており、目標を上回っている。
評価指標	指標に係る目標											
①科研費獲得件数	①10%増											
②外部資金獲得額	②20%増											
③知財件数（特許登録件数）	③10%増											
④研究企画推進体制の整備状況	④計画どおりに整備されている											
<p>【再掲 48】 【IR機能及び大学経営分析の強化】 具体的な数値等に基づき大学経営の課題を把握し、効果的な改革方策を検討・実施していくことを目指し、学内外の学術・教育情報、経営情報等（IR情報）を集約・分析し、活用する。 そのため、平成26年度に設置した大学戦略・IR室の体制を強化するとともに、担当教職員の資質を向上させる。また、国内外の先進事例等も参考にしつつ、本学に適したIR手法の検討開発を実施する。また、学内の教学データ等の集約・活用、大学経営分析システムの開発、学術データ等に基づく教員評価システムの開発などを実施する。さらに、IR情報を通し番号8で掲げた教育、研究の改善や、学生への学修支援につなげる。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①学内データの所在把握状況</td> <td>①把握率100%</td> </tr> <tr> <td>②ファクトブックの発行</td> <td>②年1回</td> </tr> <tr> <td>③外部評価</td> <td>③有効に機能しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①学内データの所在把握状況	①把握率100%	②ファクトブックの発行	②年1回	③外部評価	③有効に機能しているとの評価を得る	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） P. 8再掲</p>		
評価指標	指標に係る目標											
①学内データの所在把握状況	①把握率100%											
②ファクトブックの発行	②年1回											
③外部評価	③有効に機能しているとの評価を得る											

<p>【再掲 52】 【新給与制度による人材確保】 学外教育研究機関との連携を促進するとともに、学外からの優秀で多様な人材の確保や、教員組織の流動化等及び職階バランスを適正化して、若手教員（39 歳以下）の雇用の促進を図ることにより、教育研究活動の活性化につなげる。 そのため、平成 26 年度から導入している年俸制や、クロスアポイントメント制度（混合給与）を導入することによる新たな形の人事交流を実施する。また、インセンティブの明示や、適正な教員評価を実施すること等を通じて、制度の適用者数を増加させる。さらに、本学の教育研究活動の特徴を踏まえ、研究活動に特化しない形でのテニュアトラック制度を平成 28 年度から導入し、適切に実施する。</p> <table border="1" data-bbox="165 443 1303 608"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数</td> <td>①教員と専門職を合わせて 20 人</td> </tr> <tr> <td>②年俸制適用者数</td> <td>②100 名以上</td> </tr> <tr> <td>③若手教員比率</td> <td>③25%以上</td> </tr> <tr> <td>④テニュアトラック教員数</td> <td>④50 名以上</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数	①教員と専門職を合わせて 20 人	②年俸制適用者数	②100 名以上	③若手教員比率	③25%以上	④テニュアトラック教員数	④50 名以上	<p>III</p>	<p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況) P. 9 再掲</p>
評価指標	指標に係る目標											
①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数	①教員と専門職を合わせて 20 人											
②年俸制適用者数	②100 名以上											
③若手教員比率	③25%以上											
④テニュアトラック教員数	④50 名以上											
<p>【再掲 56】 【教職員の業績・勤務評価の改善】 業績に応じた処遇等を行うことにより、教育研究等の業務に対する意欲を喚起する。また、職員に対応した人事考査方法を確立させる。 そのため、年俸制適用者を含む全ての教員の業績評価を適切に実施し、これを給与等処遇に適切に反映させる仕組みを確立する。また、職員勤務評価の見直しを実施し、これを適切に処遇等に反映させる。さらに、URA やコーディネーターなどの職種についても業績評価を導入し、これを適切に処遇等に反映させる。</p> <table border="1" data-bbox="165 887 1303 987"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①教員アンケート等の状況</td> <td>①適切に評価されているとの回答の増加</td> </tr> <tr> <td>②外部評価</td> <td>②適切に実施しているとの評価を得る</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①教員アンケート等の状況	①適切に評価されているとの回答の増加	②外部評価	②適切に実施しているとの評価を得る	<p>III</p>	<p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況) P. 11 再掲</p>				
評価指標	指標に係る目標											
①教員アンケート等の状況	①適切に評価されているとの回答の増加											
②外部評価	②適切に実施しているとの評価を得る											

中期目標	26. 【監査機能の強化】 監事及び内部監査機能を強化し、大学改革、教育研究の促進及び運営全般にわたる改善に反映させる。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）						
<p>【66】【監査機能の強化】 監事及び内部監査機能の強化を図り、大学業務の適正かつ効率的な運営、内部統制システムの整備・充実及び健全な財務運営に反映させる。 そのため、重点項目を定めた上で大学業務全般にわたる定期監査を行うとともに、特に必要とした事項について臨時監査を実施し、大学運営に反映させる。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①重点項目</td> <td>①年2項目</td> </tr> <tr> <td>②抜き打ち監査</td> <td>②年2回</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①重点項目	①年2項目	②抜き打ち監査	②年2回	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 監事監査における重点項目として、令和2年度及び令和3年度ともに4項目を定め、監査を実施し、目標を達成した。 ○ 科学研究費補助金及び預り金について、各年度2回の抜き打ち監査を実施し、目標を達成した。
評価指標	指標に係る目標							
①重点項目	①年2項目							
②抜き打ち監査	②年2回							

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	27. 【情報公開及び情報発信】 全学一体となった取組に資するため学内広報を充実させる。また、教育・研究と地域連携の成果の社会への還元を実現するとともに、本学への社会的評価を向上させる。さらに透明性の高い大学運営を行うため、経営情報、点検評価の情報などを積極的に公開する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）						
<p>【67】【情報の公開、広報機能強化】 大学改革の方向性や学長・大学執行部の意向・方針を教職員や学生等に的確に伝達し、全学的に情報や意識の共有の下に改革の取組等を進める。教育・研究と地域連携の成果発信を強化し、成果の社会への還元を実現するとともに、本学への社会的評価を向上させる。さらに、情報の公開を通じて透明性の高い大学運営を行い、大学に対する社会の信頼度を高める。 そのため、図書館、web サイトや学内ネットワークを通じた情報の発信等を引き続き行い、これを強化するとともに、サイエンス・コミュニケーターなどを活用したターゲット別の広報活動の展開や、IT ツールを活用した新たな広報手法の開発等を実施する。 さらに、大学ポートレートの活用や、web サイトを通じて、大学の基礎的な情報や財務経営情報、点検評価の情報などを積極的に公開する。</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①教育研究成果の広報件数（図書館からの情報発信を含む）</td> <td>①50 件</td> </tr> <tr> <td>②コミュニケーション取組数</td> <td>②学長だより年間 10 件、学長と教員との懇談会数 年 10 回、学長と学生との懇談会 2 回 100 人</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①教育研究成果の広報件数（図書館からの情報発信を含む）	①50 件	②コミュニケーション取組数	②学長だより年間 10 件、学長と教員との懇談会数 年 10 回、学長と学生との懇談会 2 回 100 人	IV	<p>（令和 2 及び 3 事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2019 年創立 70 周年記念事業として「茨城大学ビジュアル年表プロジェクト」を展開した。これは、茨城新聞社との連携により、地域史における本学の姿を検証・発信すべく、過去 70 年間分の茨城新聞の紙面に掲載された本学に関する記事を学生や職員が調査し、それらの紙面画像等を web 上の「ビジュアル年表」として制作したものである。この活動が令和 2 年度「第 27 回茨城新聞広告賞」として高い評価を得た。大学の情報を公開し透明性のある広報活動に力を入れた成果と言える。 ○ 学内コミュニケーションを向上させるために、令和 2 年度から「学長だより」に替えて、新たな学内コミュニケーション誌「イバダイバ！」を令和 3 年度末までに計 8 回発行した。「学長メッセージ」と合わせて、令和 2 年度に 12 回、令和 3 年度に 11 回の発信を行い、目標値である年 10 回を達成している。 ○ 学長、大学執行部と全教職員との意見交換会は、令和 2 年度 12 回、令和 3 年度 10 回開催しており、目標を達成している。また、学長と学生の懇談会は、コロナ禍で対面での活動が制限される状況下においても、オンラインを活用して各年度 2 回ずつ開催した。参加者数は、平成 28 年度の 57 人から令和 3 年度は 235 人（約 4.1 倍）まで増加し、目標値を上回った。
評価指標	指標に係る目標							
①教育研究成果の広報件数（図書館からの情報発信を含む）	①50 件							
②コミュニケーション取組数	②学長だより年間 10 件、学長と教員との懇談会数 年 10 回、学長と学生との懇談会 2 回 100 人							

(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

【ステークホルダーとのエンゲージメントに向けた自己点検評価書の刷新】

(計画番号：65)

本学では、学校教育法第109条第1項に基づき、自己点検評価書を毎年度作成し、HPにて公表を行ってきたところであるが、網羅的に自己点検評価の実施状況を記載するあまり、外部のステークホルダーにどうみえるかといった観点を踏まえた作成・公表までは至っていなかった。

このため、自己点検・評価の結果を外部のステークホルダーにわかりやすく発信し、かつ学校教育法第109条第1項で求められる内容となるよう令和2年度から3年度にかけて自己点検評価書の大幅な見直しを行った。

具体的には、年度計画を上回って実施できた計画に係る優れた取組にフォーカスして記載するとともに、計画に関連して実施した特徴的な内容を「特色ある取組」として掲載するよう改善した。これにより、令和2年度自己点検評価書では新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえ、「コロナ禍における特色ある取組」として項目を作成し、重点的に記載している。

また、本学では、令和2年度に策定した「国立大学法人茨城大学内部質保証に関する規則」と新たに構築した内部質保証体制に基づき、大学の活動全般の自己点検・評価・改善を行っていくこととしたが、「教育」や「学生支援」などの各分野において、認証評価で求められる大学評価基準への適合状況を確認するチェックシートを作成し、毎年度自己点検・評価し、その結果についても自己点検評価書へと掲載している。

さらに、自己点検・評価・改善の実質化を図るため、自己点検・評価を行ったことで得られた課題点についても掲載し、翌年度の自己点検評価書内でその課題点に対する改善状況のフォローアップを行っている。

このように、ステークホルダー向けにわかりやすく、より充実した内容を盛り込んだ自己点検評価書を作成することで自己点検・評価の機能の実質化につながれたことは大きな成果であると判断し、計画の進捗状況をIVと判断した。



■ 令和3年度に作成した自己点検評価書

【独自のブランド認知調査の分析を踏まえたステークホルダー参加型広報の始動：茨大広報学生プロジェクト】 (関連計画番号：67)

本学では広報施策の効果測定やエビデンスに基づく広報戦略の策定のため、令和2年度より独自のブランド認知調査を始めた。令和3年3月に実施した認知調査の結果、全国規模のマスメディアの露出が必ずしも本学の重点的取組への認知・関心につながっていないことや、在学経験者など本学に直接的な関わりがあった回答者において、親近感や信頼度、期待度といった指標では高い結果が出たものの、教育レベルや卒業生の活躍のイメージといった項目の評価については逆に下がっているという状況が確認された。

この結果から、本学の在学者・卒業生の本学に対する認知の質的向上を図る活動

を組織的に展開することが肝要と考え、令和3年度からステークホルダーが広報の企画・取材やコンテンツ制作に参加する活動を重視することとし、その第一弾として「茨大広報学生プロジェクト」を令和3年11月に発足させた。発足時の学生メンバーは約20名で、同年度末までの試行的な活動として、①広報誌『iUP』の1ページ分のコンテンツ企画・制作、②学内イベントの取材とホームページ用の記事制作、③ラジオ番組出演に取り組んでもらった。

このうち②の活動においては、「学長と学生の懇談会」の様相をプロジェクトの学生が取材した。活発な議論の様子に取材した学生も大いに刺激を受けたようで、取材後記として「より良い学生生活を送っていくために、大学の運営方針を役員や教職員に一任するのではなく学生自ら身を乗り出し、不安を率直に伝えたり、改善を要求したりしている様子を見て、その行動力の高さに心打たれた。また、このような対話の機会を学生に与えてくれた大学側の積極的な姿勢も、非常に有難いものであると感じた。今後も、大学と学生がしっかりとコミュニケーションを取ることのできる場を残していくべきである」という感想を記している。広報取材を契機に、大学運営への理解・関心、さらには参加意識が向上していることが窺えた。

令和4年度からは、例えば広報誌については、学生・教職員(広報室)・外部のフリーランス編集者の三者が対等に関わる編集チームを新たに組織して制作を進めるなど、学生参加の広報活動を本格稼働させる。あわせて、こうした活動を通じた大学の教育・研究や運営に対する理解・関心の高まりについて定期的にモニタリングし、着実なエンゲージメント向上につながるステークホルダー参加型の広報活動を体系化して、より広範なターゲットへも展開していくことを目指す。

従来の広報室メンバーの教職員だけではなく、ステークホルダーでもある学生の視点を取り入れた広報活動を展開し、大学運営への理解と関心、参加意識を高められたことは大きな成果であることから、計画の進捗状況をIVと判断した。



■ 広報誌用の取材の様子



■ ホームページ掲載記事

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	28. 【キャンパス整備】 教育・研究活動に対応した、環境に配慮した安全で良好な施設環境を整備する。また、情報化社会に対応した、教育研究活動や業務の基盤となる ICT 環境を整備する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）						
<p>【68】【施設の計画的整備】 大学の目的や改革・機能強化の方向性、重点施策などにに基づき施設を計画的に整備する。 そのため、以下のような優先度及び財源の考え方にに基づき、各キャンパスの特性を踏まえつつ改訂するキャンパスマスタープランに沿って計画的に整備する。 ①教育研究施設については、本学の教育研究の機能強化の観点から、アクティブ・ラーニングの拠点となる共通教育棟の整備、共同教育施設、重点的研究拠点の整備、農学部における地域連携教育等に対応する施設整備を中心に、国の財政支援を踏まえて整備を行う。 ②学生寮については、日立地区の吼洋寮、水戸地区のみずき寮について、家賃収入見込み等に基づく借入金等の多様な財源を活用した改修整備等を行う。 ③学生会館等については、PFI等の実現可能性を調査し、これに基づいて対応する他、基金によるキープロジェクトとしての位置づけ及びこれによる整備可能性について調査を行う。</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①マスタープランに基づく重点施策の整備</td> <td>①マスタープランに沿った整備計画の着実な実施</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①マスタープランに基づく重点施策の整備	①マスタープランに沿った整備計画の着実な実施	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ キャンパスマスタープラン及びインフラ長寿命化計画に基づき、令和2年度には附属中学校校舎改修のⅠ期目工事を行い、令和3年度には附属中学校校舎のⅡ期目工事及び工学部S1棟及びS3棟の改修を行った。 ○ 学生寮の改修整備として、水戸地区のみずき寮について、多様な財源を活用した整備手法を検討し、長期借入金による改修整備を令和3年度から開始した。 		
評価指標	指標に係る目標							
①マスタープランに基づく重点施策の整備	①マスタープランに沿った整備計画の着実な実施							
<p>【69】【IT環境整備】 安全で良好なキャンパス環境を維持するとともに、IT社会に対応した教育研究の高度化や事務の効率化等を進める。 そのため、情報セキュリティに配慮しつつ、各機器等の更新時期等を踏まえたIT環境の高度化、システムの統合等を進めるとともに、平成28年度中にプライベートクラウドを含めたクラウドへの移行計画の策定など次世代の情報基盤整備計画を策定し、順次実行していく。 また、このような整備を円滑に実施するため、IT基盤センターの体制強化を実施する。</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①情報セキュリティ・インシデント数</td> <td>①0件</td> </tr> <tr> <td>②無線LAN等を通じた学生・教職員の個人端末接続可能数</td> <td>②5,000台</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①情報セキュリティ・インシデント数	①0件	②無線LAN等を通じた学生・教職員の個人端末接続可能数	②5,000台	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ IT社会に対応した教育研究環境整備の一環として、BYOD (Bring Your Own Device) を令和2年度から完全実施し、コロナ禍における遠隔授業を円滑に開始することができた。 ○ 教育研究活動を含めた大学運営業務のデジタル化推進のため、スマートユニバーシティ構想を策定することとし、第4期に向けて、情報管理と利活用を戦略的に進める全学組織を新たに設けることを令和3年度に決定した。 ○ 情報セキュリティ強化として、令和2年度から多要素認証を完全導入した。
評価指標	指標に係る目標							
①情報セキュリティ・インシデント数	①0件							
②無線LAN等を通じた学生・教職員の個人端末接続可能数	②5,000台							

<p>③統合した情報システム数</p> <p>④プライベートクラウドを含むクラウド利用サービスの比率</p>	<p>③メールサーバ・演習サーバ1個、ネットワーク接続ストレージ3個</p> <p>④90%以上</p>									
<p>【70】【安全な教育研究環境の整備】 安全な教育研究環境を維持する。 そのため、老朽化・機能陳腐化している各キャンパスのインフラ設備（電気設備やガス設備、給排水設備等）について、その老朽化の実態を把握して、緊急を要するものから計画的な修繕・改修等の対策を国の財政支援を踏まえて行う。また、建物・設備の安全衛生管理及び点検体制を強化し、巡視結果等に基づく中長期的な安全衛生計画の策定を行うとともに、改善を要する事項についてのデータベースを構築し、緊急度に応じて順次改善を行う。 さらに、環境に配慮し、活動の低炭素化を進めるため、低炭素・省エネルギー活動やキャンパスのグリーン化計画を実行する。</p>		<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <p>○ インフラ長寿命化計画に基づき、令和2年度には水戸地区の給水設備更新工事を行い、令和3年度には阿見地区管理研究棟高圧ケーブル更新工事及び日立地区受変電設備更新工事を整備した。</p> <p>○ 労働安全衛生管理の徹底を図るため、令和2～3年度においても継続して労働安全衛生に係る構内巡視を行った。その結果、構内巡視で指摘のあった件数は令和元年度の998件から令和3年度には529件まで減少し、学内構成員の意識向上につながった。</p> <p>○ 「茨城大学グリーン化推進計画」に基づく省エネ対策として、令和2年度には空調機及び照明器具の更新、令和3年度には水戸地区管理棟の空調機械設備を整備した。</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="168 611 654 643">評価指標</th> <th data-bbox="654 611 1292 643">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="168 643 654 699">①インフラ設備の整備状況</td> <td data-bbox="654 643 1292 699">①危険性、緊急性の高い（事故等が危惧される）建物・設備の整備状況</td> </tr> <tr> <td data-bbox="168 699 654 770">②安全衛生管理の不備による労働災害発生数</td> <td data-bbox="654 699 1292 770">②安全衛生管理の不備による労働災害発生数 0件</td> </tr> <tr> <td data-bbox="168 770 654 829">③温室効果ガス排出量</td> <td data-bbox="654 770 1292 829">③二酸化炭素の排出削減と更なる省エネルギーを着実に実行</td> </tr> </tbody> </table>		評価指標	指標に係る目標	①インフラ設備の整備状況	①危険性、緊急性の高い（事故等が危惧される）建物・設備の整備状況	②安全衛生管理の不備による労働災害発生数	②安全衛生管理の不備による労働災害発生数 0件	③温室効果ガス排出量	③二酸化炭素の排出削減と更なる省エネルギーを着実に実行	<p>III</p>
評価指標	指標に係る目標									
①インフラ設備の整備状況	①危険性、緊急性の高い（事故等が危惧される）建物・設備の整備状況									
②安全衛生管理の不備による労働災害発生数	②安全衛生管理の不備による労働災害発生数 0件									
③温室効果ガス排出量	③二酸化炭素の排出削減と更なる省エネルギーを着実に実行									

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	29. 【安全管理】 安全安心なキャンパス環境を維持するため、学生及び教職員の安全教育の充実や健康管理機能を高度化させるとともに、危険物管理体制を強化する。また、事故等を未然に防ぐとともに、大規模災害等に備えたリスク管理体制を強化する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）												
<p>【71】【大学構成員の健康及び安全の確保】 多様な大学構成員について、その状況を把握し、健康かつ安全に生活することができるようにする。 そのため、必要に応じた3地区の学生相談員の時間数の増加、教職員の学生に対する支援・相談能力の向上のための定期的な講習会の実施など、メンタルヘルスを含む学生相談体制を充実する。また、教職員に対する適切な健康管理のための健康相談体制を充実するなど有所見率の改善に向けた取り組みを実施するとともに、メンタル疾患を抱え、病気休暇、休職状態にある教職員の職場復帰に向けた支援体制の構築や、メンタル疾患に陥りがちな教職員を発症前に把握して発症予防を実施、個々の事案に応じた職場環境の改善などの策を実施する。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①学生の満足度等に関するアンケート結果</td> <td>①満足度が向上している</td> </tr> <tr> <td>②学生に対する支援・相談能力の向上のための教員向け講習回数・出席者数</td> <td>②100%</td> </tr> <tr> <td>③教職員メンタルヘルス講習参加者数</td> <td>③参加率 100%</td> </tr> <tr> <td>④教職員メンタルヘルス平均復帰率（復帰者数/患者数）</td> <td>④教職員平均復帰率の着実な上昇</td> </tr> <tr> <td>⑤教職員健康診断等の有所見率</td> <td>⑤50%以下</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①学生の満足度等に関するアンケート結果	①満足度が向上している	②学生に対する支援・相談能力の向上のための教員向け講習回数・出席者数	②100%	③教職員メンタルヘルス講習参加者数	③参加率 100%	④教職員メンタルヘルス平均復帰率（復帰者数/患者数）	④教職員平均復帰率の着実な上昇	⑤教職員健康診断等の有所見率	⑤50%以下	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員のストレス状況を把握するため、教職員を対象にストレスチェックを継続して実施した。 ○ メンタルヘルス不調による長期病気休暇・休職から復帰した者に対し、定期的な産業医面談を行い、必要に応じて就労上の措置や上司等への指導・助言等を行った。 ○ 長期病気療養者の円滑な職場復帰のため、産業医と外部機関（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城障害者職業センター）と連携し、リワークプログラムを実施した。これにより、メンタル疾患を抱える教職員の職場復帰率が57.1%となり、<u>目標値の40%を超えている。</u> ○ 令和2年度及び3年度にメンタルヘルス講習会を実施し、未受講者に対しては所属部局を通じて参加を促した。これにより、<u>令和3年度の参加率は100%（受講対象者849人）となり目標を達成した。</u>
評価指標	指標に係る目標													
①学生の満足度等に関するアンケート結果	①満足度が向上している													
②学生に対する支援・相談能力の向上のための教員向け講習回数・出席者数	②100%													
③教職員メンタルヘルス講習参加者数	③参加率 100%													
④教職員メンタルヘルス平均復帰率（復帰者数/患者数）	④教職員平均復帰率の着実な上昇													
⑤教職員健康診断等の有所見率	⑤50%以下													
<p>【72】【危険物管理】 安全安心なキャンパスの環境を維持するため危険物質等の取扱いに係る管理体制及び教職員の安全への意識を向上させる。 そのため、第2期で講じた核燃料物質や毒物及び劇物等の集中管理などの体制について、不断の点検を行い、改善を要する事項については迅速に対応する。また、関係法令の改正など状況の変化に即応して、外部コンサルタント等により、不適切事例や危険な取扱い事例などを交えた安全管理に関する学内研修の実施などを行う。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①化学物質管理講習会・高圧ガス保安講習会への参加者数</td> <td>①当該物質を扱う教職員・学生全員</td> </tr> <tr> <td>②危険物に係る事故発生件数</td> <td>②0件</td> </tr> <tr> <td>③救命救急講習会への参加者数</td> <td>③全教職員・学生</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①化学物質管理講習会・高圧ガス保安講習会への参加者数	①当該物質を扱う教職員・学生全員	②危険物に係る事故発生件数	②0件	③救命救急講習会への参加者数	③全教職員・学生	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年度に化学物質や高圧ガスを扱う学生・教職員を対象として、実験実習危険感受性向上教育をeラーニングで実施した。未受講者に対しては、所属部局を通じて受講を促した結果、<u>受講率が令和2年度の65.5%から100%（対象者1,200人）まで向上し、目標を達成した。</u> ○ これまで対面で実施してきた救急救命講習について、コロナ禍であることを考慮し、消防庁のWeb講習の受講により実施した（受講証明書有）。未受講者に対しては、所属部局を通じて受講を促した結果、<u>教職員の救急救命講習受講率は令和3年度には100%（受講対象者849人）となった。</u> 				
評価指標	指標に係る目標													
①化学物質管理講習会・高圧ガス保安講習会への参加者数	①当該物質を扱う教職員・学生全員													
②危険物に係る事故発生件数	②0件													
③救命救急講習会への参加者数	③全教職員・学生													

④放射性同位元素等（R I）業務従事者・X線取扱者の教育訓練の受講率	④100%		
<p>【73】【リスク管理・危機管理】 リスク要因を把握し、必要な改善を行うことによって未然に事故等を防ぐため、月1回開催するリスク管理対策連絡会議において、事故事案を含む恒常的なリスク評価等を行うとともに、業務フローの整理並びに業務フローの各段階におけるリスク及びその発生原因を分析し、必要な改善を行う。 また、大規模災害等が生じた際の学生及び教職員の安否確認を迅速に行うために、学生及び教職員の安否確認システムへの登録を100%とし、システムを利用して災害・事故発生時における安否確認が行える体制を整備する。 さらに、適切な避難行動や業務継続ができるようにするために、大地震や原子力事故等が発生した場合の避難計画や災害時のBCP（業務継続計画）について、恒常的に見直しを行うとともに、他大学や自治体との連携体制を構築する。</p>		III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新型コロナウイルス感染症が拡大する状況下においても、教職員と学生の健康と安全を守る環境を維持するため、令和2年度に「茨城大学新型コロナウイルス感染症に対する教育活動BCP」を策定した。 ○ 大規模災害時における教職員及び学生の安否情報及び被災状況等を迅速に把握するため、大学として包括契約をしているOffice365を活用した安否確認システムを平成29年度に構築している。これにより、<u>学生及び教職員の登録率はともに100%となり、目標を達成している。</u>また、構築した安否確認システムの周知と学生・教職員の危機管理意識の向上を図るため、導入以降は毎年度、有事を想定した訓練として安否確認システムのテストを行っており、<u>令和3年度の回答率は教職員が83%、学生が80.2%となっており、どちらも過去最高の数値となっている。</u>
評価指標		指標に係る目標	
①外部評価 ②学生及び教職員の安否確認システムへの登録	①有効に機能しているとの評価を得る ②100%		

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 30. 【信頼性確保】
 関係法令を遵守し、国民及び地域から信頼される大学となる。

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）												
<p>【74】【法令遵守、研究不正防止】 国立大学法人としての社会的使命を果たしつつ、その活動を適正かつ持続的に行っていくため、全教職員が、法律、規則その他法令等に基づいて職務を遂行することを基本に、公平・公正に職務を遂行し、高い倫理観に基づき地域社会において良識ある行動をとる。また、研究不正を根絶する。</p> <p>そのため、法令遵守（コンプライアンス）を徹底するための研修を着実に実施するとともに、学内コミュニケーションツールを活用した多様な啓発活動を実施する。また、研究不正等により国民の信頼を失うことのないよう、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」や「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」を踏まえ、学生、教職員の意識向上のため、教育カリキュラムへの組み込み、研修会やウェブ研修などによる研究倫理教育の強化を行うとともに、不正を事前に防止する体制、組織の管理責任体制の点検・強化、監査機能の充実等を実施する。</p> <table border="1" data-bbox="168 885 1301 1086"> <thead> <tr> <th>評価指標</th> <th>指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①コンプライアンス研修への参加者数</td> <td>①全教職員</td> </tr> <tr> <td>②研修（不正防止）の参加者数</td> <td>②全教職員</td> </tr> <tr> <td>③研究費不正使用、研究不正数</td> <td>③0件</td> </tr> <tr> <td>④学生への研究倫理教育受講生数</td> <td>④全学部、大学院生</td> </tr> <tr> <td>⑤教員への研究倫理教育の参加者数</td> <td>⑤全教員</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①コンプライアンス研修への参加者数	①全教職員	②研修（不正防止）の参加者数	②全教職員	③研究費不正使用、研究不正数	③0件	④学生への研究倫理教育受講生数	④全学部、大学院生	⑤教員への研究倫理教育の参加者数	⑤全教員	<p>III</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ コンプライアンスに係る全般的な共通事項を定めたコンプライアンス・ガイドブックを令和2年度に作成した。 ○ 令和2年度から理工学研究科博士後期課程の博士学位審査において、論文剽窃チェックツールを活用している。 ○ 国からの要請を踏まえ、令和2年度に安全保障輸出管理規定の見直しを含む安全保障輸出管理体制の見直しを行った。 ○ <u>コンプライアンス研修及び不正防止研修への参加者数は、令和3年度時点で100%となっており、目標値を達成している。</u> ○ <u>研究費不正使用・研究不正数は、第3期中を通じて0件となっており、目標を達成した。</u> ○ 研究倫理教育受講生数については、カリキュラムへの導入や研究倫理に関するチェックリストの提出義務化により、学部生・大学院生ともに100%となっており、目標を達成した。
評価指標	指標に係る目標													
①コンプライアンス研修への参加者数	①全教職員													
②研修（不正防止）の参加者数	②全教職員													
③研究費不正使用、研究不正数	③0件													
④学生への研究倫理教育受講生数	④全学部、大学院生													
⑤教員への研究倫理教育の参加者数	⑤全教員													

(4) その他業務運営に関する特記事項等

1. 共通の観点に係る取組状況

○法令遵守（コンプライアンス）に関する取組について

【情報セキュリティに関する取組】

情報セキュリティのレベルをさらに向上させるため、以下の取組を実施している。なお、該当項目の番号については、文部科学省からの通知「大学等におけるサイバーセキュリティ対策等の強化について」（令和元年5月24日文科高第59号）において該当する項目を示している。

- ・全構成員が学外から学内情報資源へアクセスする際には多要素認証を行うこととし、多要素認証を設定しないと学内システムが利用できないよう整備した。本学では、令和元年度より多要素認証の導入について、学内会議等で周知を図るなどして、準備を進めてきた。当初は令和2年6月からの導入を予定していたが、新型コロナウイルス感染症対応により、遠隔授業・テレワークが全学的に行われることを踏まえ、当初の予定よりも前倒して教職員は4月、学生は6～7月にかけて導入した。さらに、導入に当たっては、マニュアルを作成するとともに、多要素認証を含むセキュリティ研修を併せて実施し、学内へ周知の徹底を図った。その結果、令和2年度3月の時点で、教職員（名誉教授含む）の93%、学生の99%が多要素認証の設定を完了しており、遠隔授業・テレワークが行われている状況下においても高いセキュリティを維持することができた。（該当項目2.1.1(5)④(6)③(2)①）
- ・人事給与システムに関する学内監査を、学内組織である監査室と連携して実施し、情報セキュリティポリシーを遵守しているかのチェック及びヒアリングを行い、担当部局に助言等を行った。令和3年度においては、社会連携課のWebサイト運営及び取組について、チェック表をもとにヒアリングし、助言を行った。（該当項目2.1.1(3)②③⑤）
- ・群馬大学・埼玉大学・本学の3大学間で相互監査の本格実施に向けて、セキュリティ計画に基づき、取組の具体化・実現化及び課題解決のための意見交換を令和2年度に行った。令和3年度においても、両大学とオンラインで会合を実施し、コロナ禍における情報セキュリティの対応・取組と情報セキュリティポリシーとの適切性及び変更点などをテーマに情報共有や課題整理を行った。（該当項目2.1.1(4)③）
- ・情報教育・啓発の取り組みとして、管理職を対象とする情報セキュリティ研修（オンライン）を行った。情報防災訓練においては、教職員を対象にeラーニング形式の体験型訓練を実施した。令和3年度は、茨城県警察本部警備部公安課・サイバー攻撃特別捜査隊より講師を招き、オンラインで実施した。（該当項目2.1.1(2)①②④）
- ・本学情報資産を利用する際に遵守する必要最低限の事項を記載した情報セキュリティポリシーガイド簡略版（日本語・英語）を用いて入学生に配信し、本学ネットワークを利用する際の義務として誓約書の提出（オンライン）をネットワーク利用の条件とした。（該当項目2.1.1(2)⑤）
- ・研究室のSSHサーバへの学外アクセスは公開鍵認証の義務化を継続するとともに、セキュアな環境を維持しながら外部から学内ネットワーク利用できるようVPNの仕組みを導入した。（該当項目2.1.1(5)②④）
- ・本学CSIRT（Computer Security Incident Response Team）体制のあり方を見直し、改めて規則整備を行った。また、学外者による情報セキュリティ・インシデントを受けて、新たな利用要項を制定した。（該当項目2.1.1(1)①②）
- ・GIGA スクール構想実現のための Security/Safety な方策を検討した。ま

た、保護者を含めた附属学校関係者等に対する情報セキュリティポリシー（ISP：Information Security Policy）及び運用・操作手順等の周知のため、検討と準備を行った。（該当項目2.1.1(5)④(6)③(2)⑤）

- ・全学包括ライセンスで購入しているセキュリティソフトのインストール対象を教職員の利用PCのみでなく、BYOD（Bring Your Own Device）で携帯する学生の私物PCにも拡充し、ウイルスや不正プログラムの感染からの防止措置を行った。また、そのセキュリティソフト利用にあたってのインストールマニュアル等を整備した。（該当項目2.1.1(6)②④）

【法令遵守違反の未然防止に関する取組】

①コンプライアンス・ガイドブックの作成（関連計画番号：74）

本学教職員のコンプライアンス意識の醸成を目的として、職務を遂行する上で遵守すべき行動規範を定めた「茨城大学行動規範」及びその行動規範に係る具体的事項を定めた「茨城大学コンプライアンス・ガイドライン」に基づき、コンプライアンスに係る全般的な共通事項を定めた「コンプライアンス・ガイドブック」を令和2年11月に策定した。

このガイドブックは、遵守すべき事項を項目ごとに、内容、関係法令・規程、担当委員会・担当部局を取りまとめたものである。コンプライアンスに対する疑問を解消するための参考資料や学内におけるコンプライアンス周知活動用の教材としての使用を想定して作成されており、令和3年3月にeラーニングで実施した「令和2年度コンプライアンス関連研修」においても学内へ周知を行った。

コンプライアンス意識の定着・醸成には組織的な不断の啓発努力が必要であることから、今後は、有効なコンテンツで在り続ける為に、構成員へのアンケート調査等に基づき、改善点についてアップデートすることとしている。

②論文剽窃チェックツール「iThenticate」の活用（関連計画番号：74）

学生も含めた大学全体の研究コンプライアンス向上のため、令和2年度から理工学研究科博士後期課程の博士学位審査において、論文剽窃チェックツール「iThenticate」の活用を開始した。

本学では、平成26年度から研究活動における不正行為等（論文の剽窃・盗用）の防止を目的として、本学教員の研究上の利用や学生の論文指導上の利用を想定し、当該ツールを導入したが、近年では利用件数が減少している状況であった。博士学位審査への活用開始により、令和元年度の9件から令和2年度～3年度の合計で78件へと大幅に増加しており、学生も含めた大学全体の研究に係るコンプライアンスの向上につながったと判断できる。

③安全保障輸出管理体制の見直し（関連計画番号：74）

平成29年10月の外為法の改正や国からの要請を踏まえて、本学では令和2年4月より国立大学法人茨城大学安全保障輸出管理規程の改正を含む安全保障輸出管理体制の見直しを行った。

具体的な見直しの内容は以下のとおりである。

- ・「技術の提供」や「貨物の輸出」にあたり、教職員による事前確認結果（事前確認シート）を輸出管理責任者への提出を義務化した。
- ・本学における安全保障輸出管理体制について解説した安全保障輸出管理ハンドブックを改正し、事前確認シート様式等を見直した。
- ・安全保障輸出管理に関する業務フローを見直し、募集要項への安全保障輸出管理体制に関する説明の記載や大学院留学生及び外国人研究者の入学・採用

時の誓約書提出を行うこととした。

これらの見直しに伴い、令和2年11月には、本学が加盟している関東（北部）エリア安全保障貿易管理ネットワークの意見交換会に参加し、他大学と安全保障輸出管理に係る運用状況等について情報共有を行った。さらに、経済産業省の輸出管理アドバイザーを講師に招き、輸出管理の必要性や学内の管理手順等に関する学内説明会を実施した。（教職員80名が参加）これら取組により、学内における安全保障管理に関する意識向上につながった。

○施設マネジメントに関する取組について

① 施設の有効利用や維持管理（予防保全を含む）に関する事項

- ・令和2年度は、本学が保有している教職員宿舎の老朽化や稼働率の低下を踏まえ、固定資産の有効活用と今後の維持管理費等の削減を目的として、教職員宿舎に係る今後の維持方針を策定した。当該方針を策定するに当たっては、まず築年数や耐震性、入居率などの観点から各宿舎の課題を整理した。さらに、令和2年3月に策定した「茨城大学インフラ長寿命化計画（個別施設計画）」に基づいて修繕・改善を行った場合にどれくらいの費用がかかるのかの分析を行うとともに、「（1）各宿舎を維持した場合」、「（2）一部を廃止した場合」、「（3）全てを廃止した場合」の収支について比較シミュレーションを行った。その結果、「（3）全ての宿舎を廃止した場合」が最も学内の負担が減少するとの結論が得られ、将来的には教職員宿舎を保有しないことを盛り込んだ全学的な方針を策定することにつながった。
- ・平成29年度に老朽化及び稼働率低下を踏まえ、令和2年度に本学の宿泊施設である水交荘の廃止を決定し、隣接する戸建て宿舎とともに売却することが決定した。十分な退去期間を設け、令和2年5月に入居者が退去したことにより、本学の宿泊施設である水交荘及び戸建て宿舎のある東原団地の一部（土地4,294.91㎡及び建物479.44㎡）について、令和3年度に一般競争により売却契約を締結した。
- ・令和元年度末に廃止した本学宿泊施設である大子合宿研修所について、土地（20,000㎡）・建物（497.6㎡）の処分を令和2年度に決定し、令和3年度に一般競争により売却契約を締結した。

②キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備に関する事項・③多様な財源を活用した整備手法による整備に関する事項

- ・キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備として、水戸地区の女子学生寮であるみずき寮の改修を令和2年度に決定した。改修を行うに当たっては、全女子学生及びみずき寮入寮者を対象としたアンケートを実施し、学生にどのようなニーズがあるのかなどを調査した。これら学生のニーズを踏まえ、間取りや設備等の検討を進めるとともに、民間金融機関からの長期借入金による整備を実施した場合の25年間の収支を検討した上で、長期借入金による整備を決定した。令和3年度に改修を開始し、令和4年度に竣工予定となっている。

④環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進に関する事項

- ・令和2年度に老朽化した阿見キャンパス遺伝子実験施設棟他空調設備計8系統、人文社会科学部講義棟講義室照明器具計63台、附属小・中学校の外灯計

9台を省エネの高い設備に更新し、年間約6,760千円の光熱費用削減となった。

- ・令和3年度は、老朽化した空調設備を省エネルギー機器に更新（中成沢S3棟で7系統、文京2本部管理棟で1系統、理学部A棟で1系統、共通教育棟1号館で1系統、文京1-7みずき寮（女子寮）で63系統、阿見図書館・講義棟で1系統）し、年間約1,476千円の光熱費用削減となった。また、室内蛍光灯照明器具を、中成沢S3棟で164台、文京1-3教育学部附属中学校校舎で181台、文京1-7みずき寮（女子寮）で40台、LED器具に更新し、年間約566千円の光熱費用削減となった。

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	17. 【附属学校園の取組充実】 附属学校園の設置目的に則り、質の高い教育研究と教育実習を行うとともに、地域の学校のモデル校としての役割を果たす。
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）								
<p>【44】【授業実践の質の向上】 大学教員と連携して、幼稚園から中学校（特別支援学校では小・中・高）を一貫して見据えた教育課題等に対応した実践的な教育研究活動を展開し、地域の学校のモデル校としての役割を果たす。 そのため、以下の取組を実施する。 （教育実践と研究との連動） 大学教員と連携して、附属幼稚園・小・中学校（特別支援学校では、小・中・高）の12年間を見通した教育方針を策定し、教育実践と研究を連動させる。幼・小・中連携を附属の特色として、それを活かすカリキュラムを各教科・領域ごとに策定し、同時に研究テーマに連動させる。 （附属幼稚園の取組） 附属幼稚園では、大学教員との連携による保育の質的評価法の研究を反映させ、保育実践の質を高め、義務教育及びその後の教育の基礎を培う質の高い保育を行う。 （附属小学校の取組） 附属小学校では、大学教員および学生との月1回程度の交流学習（タブレット端末等を用いた遠隔授業を含む）を行い、中学校教育へつながるグローバル教育を展開することで、授業実践の質を高め、義務教育として行われる普通教育のうち基礎的なものに関わる質の高い教育を行う。 （附属中学校の取組） 附属中学校では、新たな総合的な学習の時間を「グローバル市民科」として構築し、教科横断的な学習を充実させるとともに、年3回程度の各教科や領域の研究会を行うなどして、義務教育として行われる普通教育に関わる質の高い教育を行う。 （附属特別支援学校の取組） 特別支援学校では、音楽・美術・体育に国語（書道）を加えた実技・芸術系教科に関する大学と連携した教育・研究を強化し、小学校、中学校及び高等学校に準じた教育を行う。また障害による学習上または生活上の困難を克服し自立をを図るための質の高い教育を行うとともに、特別支援教育に関する理論及び実践研究並びに教育実習を行う。</p>	<p>III</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <p><教育実践と研究との連動> ○ 第4期中期目標期間を見据え、令和2年度には教育学部附属学校園改革及び将来構想についての検討チームを設け、提言をまとめた。また、令和3年度には、この提言の内容を具体化するタスクフォースを設置し、附属学校園改革の方向性と具体像について、①専任校長の配置等のガバナンス、②附属学校園を通貫したポリシー策定、教育課程の接続及びブランディングの2点について具体的な方策の提案を行い、<u>大学教員と連携した教育実践と研究との連動の更なる推進を図ることとした。</u></p> <p><附属幼稚園> ○ 行政（県や市町村教育委員会等）や他園、教育関係団体等の依頼に基づき、本園教員を研修会等の講師として派遣するなど、地域との連携強化を行った。また、環境・健康を中心に大学教員との連携を行い、<u>令和2年度には研究会をオンラインで初めて開催し、県内各地からの参加のほか全国から参加者が集い、新たな研究発信の方法を見出すことができた。</u></p> <p><附属小学校> ○ ICT教育における大学連携のモデルをもとに、様々な教科で大学との連携を強化しつつ共同実践研究を推進し、令和2年度からプログラミング教育を開始した。 ○ 本学教育学部附属小学校教員が、「令和2年度文部科学大臣優秀教職員表彰」を受賞した。同教員は、令和2年度から本校主幹教諭も務めており、社会科の教科指導における「私たちの暮らしと日本国」という授業が、新学習指導要領で必要な主体性・対話性に重点を置く典型事例として大学の授業で取り上げられるなど、本学の教員養成に大きく貢献している。また、平成30年度から本学附属学校園で始まった働き方改革の中心となり、三学期制から二学期制への転換、転入学試験や家庭訪問の見直しなどに取り組み、教員のワークライフバランスの向上にも貢献しており、これらの活動が評価され、今回の表彰に至った。</p>								
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">評価指標</th> <th style="width: 50%;">指標に係る目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①各附属学校園における交流授業、授業研究会、特別支援学校の検討会等の開催状況</td> <td>①開催回数及び参加者の増加</td> </tr> <tr> <td>②上記取組の地域教育への貢献度等</td> <td>②「教育改善の役に立つ」との意見の増加</td> </tr> <tr> <td>③附属学校とテーマ連動した共同研究数</td> <td>③10%増</td> </tr> </tbody> </table>	評価指標	指標に係る目標	①各附属学校園における交流授業、授業研究会、特別支援学校の検討会等の開催状況	①開催回数及び参加者の増加	②上記取組の地域教育への貢献度等	②「教育改善の役に立つ」との意見の増加	③附属学校とテーマ連動した共同研究数	③10%増		
評価指標	指標に係る目標									
①各附属学校園における交流授業、授業研究会、特別支援学校の検討会等の開催状況	①開催回数及び参加者の増加									
②上記取組の地域教育への貢献度等	②「教育改善の役に立つ」との意見の増加									
③附属学校とテーマ連動した共同研究数	③10%増									

<附属中学校>

- 地球・地域環境共創機構（GLEC）との連携により、令和3年度「気候変動適応研究拠点形成国際ワークショップ」に、2年生全員がオンラインで参加した。この取組は、総合科目の一環として実施したものであり、オンラインツールを用いて、大気汚染や地球温暖化などの気候変動問題等について、英語による発表を行った。参加した多くの海外の研究者からは驚きと称賛を受けるとともに、参加した生徒からは、環境問題への関心や英語学習のモチベーションが高まったとの高評価を得ることができた。
- 生徒の資質・能力と各種教育活動の教育効果を定量化する評価支援ツールの利用を開始した。令和3年度には、本校で設定した各教科等で共通に育む資質・能力10件のうち、8件の資質・能力において平均以上の高い評価が得られた。
- 「GIGA スクール構想」に向けた新たな学校教育と教員養成・先進的研究という附属学校としての機能をさらに強化するため、令和2～3年度にかけて老朽化していた校舎をGIGAスクール構想に対応できる校舎へと改修を行った。
 具体的な整備内容として、図書館内に個別・グループの学習スペースや学習用のPC端末を整備や各教室へのプロジェクタ・カメラ等の設置、さらに高速ネットワーク環境の整備により校内であればどこでも情報にアクセスできるネットワークを利用できるような環境の構築を図っている。
 また、本学の教職大学院との連携強化を図るため、「多目的イノベーションルーム」として研修や研究発表など様々な用途に使えるスペースを整備しており、今後は教職大学院とこれまで実施してきた課題発見学習などの取組がさらに充実したものになることが期待できる。

<附属特別支援学校>

- 令和2～3年度において、教育学部と連携して「自分らしく未来を生きる力を育てる授業づくり」をテーマとして、①自分らしく生きていくためには、どんな力を身に付ける必要があるのか②教師はどのような役割を果たせば良いのか③学習評価の在り方の3点を研究の視点として取組を行い、オンラインによる公開研究会を開催した。

【45】【教育実習と教員研修の場としての附属学校園の活用】

教育実習の場として教員養成及び教員等の研修に貢献する。
 そのため、以下の取組を実施する。
 (教育実習の効率化)
 教育実習委員会と連携し、教師への意欲を高める機能的な教育実習実施体制を構築する。茨城大学卒の推薦、教員採用者増に応える即戦力の教員を養成できる1～4年生までの実習サイクルを確立する。
 (地域の教員研修への貢献)
 学部及び教職大学院の教員との協働体制を構築し、地域の教員等へのニーズに合わせた公開研究会、附属学校フォーラムの開催などを通して、地域の教育委員会と連携して教員等の研修に貢献する。
 (教職大学院との連動)
 教職大学院への教員の派遣や修士課程のインターンシップの場としての活用などによって、教育学研究科の教育・運営に協力する。

評価指標	指標に係る目標
①研修参加教員からの評価	①「能力の向上が図られた」との評価を得る
②教育実習生の受入及び修士課程インターンシップの実施状況	②実習サイクルの確立とインターンシップ数の増加

(令和2及び3事業年度の実施状況)

<教育実習の効率化>

○ 各附属学校園における教育実習生の受入状況は下表のとおりであり、第3期中継続して毎年約300名の受入数を維持することができた。

■附属学校園における教育実習生の受入状況(人)

区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3
幼稚園	7	5	20	17	11	11
小学校	131	138	146	145	147	144
中学校	108	100	102	101	114	109
特別支援	50	56	62	44	45	53
合計	296	299	330	307	317	317

<地域の教員研修への貢献>

○ 教育学部と附属学校園における研究成果を地域の学校現場に発信するために公開授業研究会や研修会等を第3期中継続して開催し、地域の教員に対する人材育成という点で貢献した。公開授業研究会等での参加者アンケートにおける能力の向上が図られたなどの肯定的な回答の割合は下表のとおりであり、継続して高い評価を得ることができた。

■公開授業研究会等における、肯定的な評価の割合(%)

区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3
幼稚園	99.0	97.0	98.7	100	100	100
小学校	22.6	63.0	77.0	75.0	100	100
中学校	-	100	67.0	100	-	81.0
特別支援	69.2	93.0	87.9	96.0	91.0	100

<教職大学院との連動>

○ 平成28年度に設置した教職大学院については、令和3年度に改組を行い、現代的な教育課題に実践的に対応できる力を育てることを目的とする6コース制に一本化した。さらに、各コースの実習科目に加え、コース間融合実習(課題発見実習、教材開発実習等)を開設しており、附属学校園を活用した実践的な教育の充実を図っている。

III

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

○附属学校について

1. 特記事項

○附属学校園改革・将来構想の検討

附属幼稚園・附属小学校・附属中学校・附属特別支援学校の4校が通貫したポリシーの基に教育を行い、教育課程の接続を行うために令和3年2月に学長のガバナンスの下で理事・副学長（総括理事・教育統括）を座長とした「附属学校園改革・将来構想に関するタスクフォース」を設置し検討を行った。令和3年11月には、第4期中期目標期間に向けて、①統括校長を配置し統一された方針による学校経営、②附属学校園を通貫するポリシーとして科学的に思考する力（グリーン／デジタル）及び国際的視野を持つことを含めて多様な他者と協同する力（グローバル／ダイバーシティ）を身に付けるためのカリキュラムの策定等について答申を行った。これに伴い、令和4年度から附属学校園統括を担当する学長特別補佐を任命することとした。

○GIGA スクール構想の推進

文部科学省が推進する「GIGA スクール構想」への対応として、児童生徒への1人1台端末の整備が完了し、学校 ICT 環境の整備を推進した。令和3年度には、「附属学校 GIGA スクール推進委員会」を設置し、推進体制を構築した。また、ICT環境を積極的に活用する中で、児童生徒及び指導者の立場である教員へのサポートの必要性が高まり、附属学校園において「ICT 支援員」を導入し、教員に係る負担の軽減と、ICT を活用した指導力の向上を図った。

○附属中学校における「総合的な学習の時間」を活用した特徴的取組

附属中学校においては、総合的な学習の時間を「グローバル市民科」と称し「主体的な態度で課題を見だし、協同的・探究的に学びを深め、自己の在り方や生き方について内省する一連の学習プログラムの中で持続可能な社会の形成者を育てていくことを目指す」取組を進めている。

令和3年度には、地球・地域環境共創機構（GLEC）との連携により、「気候変動適応研究拠点形成国際ワークショップ」に、2年生全員がオンラインで参加した。オンラインツールを用いて、大気汚染や地球温暖化などの気候変動問題等について、英語による発表を行い、参加した多くの海外の研究者からは驚きと称賛を受けるとともに、参加した生徒からは、環境問題への関心や英語学習のモチベーションが高まったとの高評価を得ることができた。

本取組を含め、「グローバル市民科」により得られた成果は記録としてまとめ、全国大学附属中学校及び県内各市町村教育委員会へ送付し、研究成果の還元を図っている。

2. 評価の共通観点に係る取組状況

（1）教育課題への対応について

○幼稚園教育要領改訂への対応

平成30年4月から施行された幼稚園教育要領において、幼児期に育みたい資質・能力及び「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」（10の姿）が示されたこ

とから、附属幼稚園では、それらを日常の保育の中でどう捉え、保育の質の向上につなげていくかをテーマに研究を進め、10の姿の育ちを視点に3年間の育ちのプロセスを明らかにした。その成果をもとに教育課程や長期の指導計画を再編し、公開保育研究会（保育公開、研究発表）を開催し地域に発信した。

（2）大学・学部との連携

○附属学校園運営小委員会による学部・大学院との組織的連携

附属学校園の円滑な運営及び各附属学校園と大学の連携を図るため、学部長、副学部長、4附属学校園副校長に加え、学長特別補佐（附属学校担当）、全学教職センター担当教員、教職大学院担当教員も含む「附属学校園運営小委員会」を毎月1回開催し、附属学校園における課題、大学に対する要望、授業実践や共同研究の推進等について協議を行っている。

○学部との組織的な連携による実践的研究の推進

平成29年度に、教育学部と附属学校園（附属幼稚園、小学校、中学校）が一体となり、必要に応じて学内外の関係機関と連携しながら、教育実践に関する教育研究を推進することを目的とする「教育学部教育実践連携委員会」を新設（従来は教育学部附属教育実践総合センターが所管）し、研究推進体制を再整備した。

また、附属学校園の教員と教育学部の教員が連携を図りながら、新たな教育課題について共同で研究を進める「学部附属連携研究費補助金」を創設し、第3期中においては、各年度4件のプロジェクトを採択し、合計24件のプロジェクトを実施した。

○全てのステークホルダーが参画する実習運営

教育学部長をはじめ、全学教職センター長、各附属学校園の長、茨城県学校長会会長や関係市町村教育委員会代表などで構成する「茨城大学教育学部教育実習運営協議会」を設置し、全学的な体制のもと、実習先である附属学校園や地域の教育委員会とともに、地域の最新の課題や現状を踏まえつつ、教育実習の企画・運営及び円滑化を図っている。

○附属学校園を活用した質の高い教育実習サイクルの確立

平成29年度に全学的に2学期クォーター制を導入したことに合わせ、3年次第3クォーターに附属学校実習を行うこととし、当該実習における実践を踏まえて、教科教育教員と教科専門教員の Team Teaching により指導内容・方法の深化を図る複合科目を3年次第4クォーターに新設した。その深化した学びを、従来から実施している4年次の教育実習で実践し、最終的に4年次後期の「教職実践演習」につなげる「理論と実践の往還」を実現する一連の流れを構築した。

（3）地域との連携

○教育委員会との継続的な人事交流

附属幼稚園以外については、概ね90%以上を県内公立学校との人事交流者が占めており、教育委員会との連携のもと、地域の学校現場の課題や附属学校園における研究の成果を共有できる体制を整えている。

区分	H28	H29	H30	R1	R2	R3
幼稚園	50.0%	50.0%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%
小学校	96.3%	96.0%	95.8%	95.8%	95.8%	96.0%
中学校	100%	100%	95.2%	95.2%	95.5%	95.2%
特別支援	96.6%	96.4%	96.4%	96.4%	96.6%	96.6%

※各年度 5.1 現在。 (交流人事教諭数/教諭数)

(4) 附属学校の役割・機能の見直し

○外部意見の把握と積極的な運営への反映

学校評議員会を各学校園に設置し、外部の意見を得て、運営に活かしており、附属幼稚園においては、公共交通機関のみの通園方法だけでなく、自家用車での通園方法も可能として欲しいとの意見があったことから、平成 29 年 9 月より自家用車での通園を可能とした。その後、通園可能範囲の拡大が要望されたため、平成 30 年度募集より、通園可能範囲を拡大するなど、意見に対する積極的な反映を行っている。

また、附属特別支援学校においては「ICT を活用した授業について、振り返りや評価がすぐにできるメリットがあり、推進して欲しい」、「特別支援教育の教員である強み（児童生徒の見方、教材の工夫）などを活かしてほしい。」などの意見が出されたため、平成 31 年 2 月に実施した公開研究会は、当該意見を踏まえた内容として実施するなど、外部意見を活用し、運営だけでなく研究会にも反映を行っている。

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 1,629,596千円 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 1,629,596千円 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。	該当なし

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
1. 重要な財産を譲渡する計画 (1) 三の丸団地（教育学部附属小学校、附属幼稚園（茨城県水戸市三の丸2丁目6番8号））の土地の一部（13,325.73㎡）を譲渡する。 (2) 工学部（茨城県日立市中成沢町4丁目12番1号）の土地の一部（1,340㎡）を譲渡する。 (3) 東原団地（茨城県水戸市東原3丁目3番32号 外2）の土地の一部（4,257㎡）及び建物の一部（474.63㎡）を譲渡する。 (4) 三の丸団地（教育学部附属小学校、附属幼稚園（茨城県水戸市三の丸2丁目6番8号））の土地の一部（337.62㎡）を譲渡する。 (5) 大子町団地（茨城県久慈郡大子町大字下野宮5653番10号）の土地の全部（20,000.23㎡）及び建物の全部（578.46㎡）を譲渡する。 2. 重要な財産を担保に供する計画 重要な財産を担保に供する計画はない。	1. 重要な財産を譲渡する計画 ・東原団地（茨城県水戸市東原3丁目3番32号 外2）の土地の一部（4,257㎡）及び建物の一部（474.63㎡）を譲渡する。 ・三の丸団地（教育学部附属小学校、附属幼稚園（茨城県水戸市三の丸2丁目6番8号））の土地の一部（337.62㎡）を譲渡する。 ・大子町団地（茨城県久慈郡大子町大字下野宮5653番10号）の土地の全部（20,000.23㎡）及び建物の全部（578.46㎡）を譲渡する。 2. 重要な財産を担保に供する計画 ・重要な財産を担保に供する計画はない。	1 ・東原団地（茨城県水戸市東原3丁目4762番36号 外2）の土地の一部（4,294.91㎡）及び建物の一部（479.44㎡）を譲渡した。 ・三の丸団地（教育学部附属小学校、附属幼稚園（茨城県水戸市三の丸2丁目1番））の土地の一部（337.62㎡）を譲渡した。 ・大子町団地（茨城県久慈郡大子町大字下野宮5653番10号）の土地の全部（20,000㎡）及び建物の全部（497.6㎡）について譲渡契約を結んだ。 2 該当なし

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
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	令和2年度決算において発生した剰余金について、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てた。

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
(文京) 講堂耐震改修 小規模改修	総額 317	施設整備費補助金 (89) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (228)	(文京(附中)) 校舎改修Ⅱ (中成沢) ライフライン再生 (受変電設備) (中成沢) 総合研究棟改修 (都市工学系) (文京1-7) 女子学生寮(みずき寮)改修 小規模改修 大学教育研究設備	総額 983	施設整備費補助金 (657) 長期借入金 (250) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (27) 設備整備費補助金 (49)	(文京(附中)) 校舎改修Ⅱ (中成沢) ライフライン再生 (受変電設備) (中成沢) 総合研究棟改修 (都市工学系) (文京1-7) 女子学生寮(みずき寮)改修 (中成沢) 長寿命化促進事業 小規模改修 大学教育研究設備	総額 469	施設整備費補助金 (271) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (27) 設備整備費補助金 (49) 大学資金 (122)

○ 計画の実施状況等

- ・(文教(附中))校舎改修Ⅱについては、82百万円を事業実施に供した。なお、当該事業は令和4年度に完了する予定である。
- ・(中成沢)ライフライン再生(受変電設備)については、令和3年12月までに事業を終え、33百万円を事業実施に供した。
- ・(中成沢)総合研究棟改修(都市工学系)については、106百万円を事業に供した。なお、当該事業は令和4年度に完了する予定である。
- ・(文京1-7)女子学生寮(みずき寮)改修については、116百万円を事業に供した。なお、当該事業は令和4年度に完了する予定である。
- ・(中成沢)長寿命化促進事業については、令和4年3月までに事業を終え、49百万円を事業実施に供した。
- ・小規模改修については、共通教育棟2号館昇降機改修工事外2件の事業を令和4年3月までに終え、27百万円を事業実施に供した。

- ・大学教育研究設備については、令和4年2月までに事業を終え、55百万円を事業に供した。

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>【新人事制度に基づく円滑な教員採用等】 学長のリーダーシップの下、本学として重点的に取り組むべき事項や、新たな課題等に対応した教員採用・昇進等を実施する。そのため、平成 27 年度から導入している、全学人事委員会の設置による全学的な視点から人事審議体制、教員の採用等に関する新たな規則の制定による、学長が全学的な視点から人事を行うにあたっての手續、学長が定める「全学人事基本方針」に基づく人事の実施について、円滑に運用・実施できるようにしていくとともに、必要に応じ制度の改善を実施する。 ○具体的には次のとおり ①外部評価：有効に機能しているとの評価を得る</p> <p>【新給与制度による人材確保】 学外教育研究機関との連携を促進するとともに、学外からの優秀で多様な人材の確保や、教員組織の流動化等及び職階バランスを適正化して、若手教員（39 歳以下）の雇用の促進を図ることにより、教育研究活動の活性化につなげる。そのため、平成 26 年度から導入している年俸制や、クロスアポイントメント制度（混合給与）を導入することによる新たな形の人事交流を実施する。また、インセンティブの明示や、適正な教員評価を実施すること等を通じて、制度の適用者数を増加させる。さらに、本学の教育研究活動の特徴を踏まえ、研究活動に特化しない形でのテニュアトラック制度を平成 28 年度から導入し、適切に実施する。 ○具体的には次のとおり ①クロスアポイントメント制度（混合給与）の導入分野と人数：教員と専門職を合わせて 20 人 ②年俸制適用者数：100 名以上 ③若手教員比率：25%以上 ④テニュアトラック教員数：50 名以上</p> <p>【国際教育体制】 国際性を身につけた人材を育成するための体制を整備する。そのため、教員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任教員等の割合を増加させ</p>	<p>教員人事については、平成 28 年度より運用している学長のガバナンスに基づく「全学人事基本方針」による全学的な教員人事を引き続き運用・実施するとともに、年俸制、クロスアポイントメント及びテニュアトラック等の適正な運用による学内切替者を含む、優秀で多様な人材の確保及び若手教員の採用促進を進めつつ、財務状況を踏まえた全学的な見地による戦略的な人事をさらに推進させる。</p> <p>研修については、事務系職員その他機関等との人事交流の促進や事務系職員研修計画に基づいた研修及び専門性に応じた個別研修の実施をするとともに、学内事務手続きの効率化、知識・情報の共有化を図るための業務実務者勉強会を非常勤職員等も含めて実施する。また、ニュー・ノーマル時代に適応した研修制度も検討する。</p> <p>全ての教職員の業績・業務評価を適切に実施するため、平成 30 年度より本格導入した職員評価については、引き続き当該制度の検証及び非常勤職員以外の職員の評価制度も検討する。教員評価については、文部科学省による「人事給与マネジメント改革ガイドライン」を踏まえて策定した新たな全教員共通の教員評価制度において、教員業績評価システムを導入し業績等データや評価手順についての検証・整備を行う。また令和 3 年度から導入される新年俸制については、月給制からの切替者を募集し年俸制教員の増加につなげる。</p> <p>平成 29 年度から運用している人事ポイント制については、運用状況の検証引き続き行い、年齢構成のバランスや財務状況を考慮した人件費管理の在り方を、第 4 期に向けた新たな戦略を含めて検討する。</p> <p>ダイバーシティ（男女共同参画）については、①「ダイバーシティ推進の取組チェックリスト」を活用したポジティブ・アクションの促進、②女性教員採用促進のためのインセンティブの付与、③女性限定公募等を実施する場合の採用留保の解除など、女性教員比率向上に向けた取組を実施する。教員人事におけるダイバーシティ推進のため、平成 29 年度から継続して、全学人事委員会にダイバーシティ推進室長が参画する。平成 28 年度に設置されたダイバーシティ推進委員会</p>	<p>〈財務状況を踏まえたポイント配分〉 ○平成 29 年度分から導入しているポイント配分、全学人事委員会の審議及び財務改善実行計画などを踏まえて、学長が定める「全学人事基本方針」に基づき運用した。令和 4 年度ポイント配分において、第 4 期にかかる全体の人事計画が未決定であるため、第 3 期中のポイント配分の方針を暫定的に活用して配分した。 また、常勤職員や非常勤講師等の一部の追加配分については、一時的に留保して 10 月に改めて配分するなど第 4 期の運営費交付金の状況及びコロナ禍における財務状況を見据えたポイント配分を行った。</p> <p>〈クロスアポイントメント制度の継続的な運用〉 ○令和 3 年度は日本原子力研究開発機構から 2 名、民間の建築事務所から 2 名、高エネルギー加速器研究機構から 2 名、量子科学技術研究開発機構から 2 名、国立環境研究所から 1 名、と、民間企業へ派遣（不二製油）1 名の合計 10 名の契約を行い、安定した制度運用を図った。 ○民間企業（不二製油）とのクロスアポイントメントについて研究成果の実装化を視野に入れた取組とするため、昨年度からの業務エフォートの大幅変更（大学 50：企業 50→大学 20：企業 80）を継続し、引き続き執行役員として派遣した。</p> <p>〈教員業績評価制度の運用及び新年俸制の導入〉 ○文科省による「人事給与マネジメント改革ガイドライン」を踏まえた新たな教員業績評価については、教員業績評価システムを導入し、令和 4 年度の本格実施に向け、被評価者データの確認や評価者による評価などを実施した。 ○また新年俸制については、9 月にオンデマンドの説明資料を配布し、切り替えの募集を行った結果、38 名の切り替え希望があった。</p> <p>〈職員採用・研修の多様化〉 ○従来から実施している法人職員採用試験や非常勤職員からの学内登用試験及び民間就職サイトを活用し</p>

る。

○具体的には次のとおり

①教員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任教員等の割合：50%増

【専門職の確立】

大学の職員のうち、教員及び事務職員とは異なる高度な知識と経験が必要とされる、URA、産学官連携コーディネーター、キャリアカウンセラー、国際コーディネーターなどの専門職の地位及び業務を確立し、有機的に大学運営を実施する。そのため、これらの職種について、民間、自治体等より幅広い採用や人事交流、業績評価等を行い、適切な職員を確保するとともに、職位に関する規定や学内での業務体制、キャリアパス等を整備する。

○具体的には次のとおり

①専門職の人数：30人

【男女共同参画】

教職員の仕事と子育て・介護の両立を促進した上で、本学の運営に女性が参画し、男女協働の下で大学の意思形成が図られるようにする。そのため、女性管理職の割合を全管理職員の20%以上、女性役員を2名以上にする。また、教職員についても現在の女性比率を大幅に引き上げる。対象者のニーズを踏まえつつ、両立支援のための研究補助員の配置、相談体制（外部相談員、学内相談員）の整備充実、IT化の促進等による学外勤務体制の整備、土日の学会等のイベント時における臨時託児所の整備等、職場環境改善のための取組を実施する。

○具体的には次のとおり

- ①女性役員数：2名
- ②女性管理職の割合：20%以上
- ③女性教職員の割合：5%以上増加
- ④相談員の人数：10名

【多様な人材の活用と職員の資質向上】

多様な経験を積みかつ専門的な知見を有した、大学運営に主体的に参画できるような職員を確保・育成するとともに、職員個々の能力・経験が最大限に活用できるよう資質向上を図る。そのため、中長期的な採用方針を定め、法人試験の他に学内登用試験及び社会人試験、地域に特化した職員採用試験などを実施するとともに、他大学、他機関、地方自治体等との人事交流

及びダイバーシティ推進室において、主として女性教員を対象に、「ライフイベント研究支援員」の配置や「女性エンパワーメント研究支援制度」及び「研究復帰支援制度」による研究費の助成、女性研究者メンター制度を中心とした相談員の配置、並びに各種研修の実施により、ライフイベントと研究の両立や研究力向上を図り、女性教員の上位職登用につなげる。また、教職員の仕事と育児・介護の両立を支援するため、入試時やイベント開催時における臨時託児所の開設や在宅勤務に対応するための各種手続きの電子化を進める。

（参考1）令和3年度の常勤職員数899人
また、任期付き職員数の見込みを68人とする。

（参考2）令和3年度の人件費総額見込み8,667百万円

た採用試験を引き続き実施し、令和4年4月採用については、法人採用試験による6名のほか、公募等により多様な経験・スキルを有する人材として、計14名の採用を決定した。

○通常の研修計画に基づく研修に加え、コロナ禍の影響により、これまで行ってきた海外の大学において、実践的な業務研修を行う海外インターンシップに代えて、若手職員を対象とした「大学職員向けの英文 E-mail オンライン講座」を実施し、本学のグローバル化への対応にあたり、若手職員の実践的な英語力の向上を図った。

○各部において、事務手続きの効率化、知識・情報の共有を図るための業務勉強会を実施した。

〈職員人事評価〉

○令和元年度から本格運用している、人事評価制度（能力評価と目標設定型の業績評価を組み合わせた評価）による評価結果を勤勉手当及び昇給で活用し、能力及び実績による人事管理を可能とした。

〈ダイバーシティ環境の促進〉

○平成29年度から継続して、全学人事委員会に女性委員としてダイバーシティ推進室長が参画し、ポジティブ・アクションの促進と女性教員採用促進のためのインセンティブの付与により、令和3年度に6人の女性教員を採用した。このうち、2名（理学野、工学野）は女性限定公募による採用、1名（教育学野）はポジティブ・アクションにより女性の候補者に高い優先順位をつけて採用したものである。また、工学野において1件女性限定公募を実施するとともに、令和4年3月に全学人事委員会において、理学野における女性限定公募の採用計画が承認された。

加えて、農学野において令和3年4月1日に1名（助教→講師）の女性教員の昇進があった。また、令和4年4月1日の昇進人事として3件（工学野1件、全学教育学野2件）の昇進が決定された。

令和元年度に引き続き、「ライフイベント研究支援員」の配置や、「女性エンパワーメント研究支援制度」、「研究復帰支援制度」を実施した。採択者数は以下のとおり。

ライフイベント研究支援員：9名

女性エンパワーメント研究支援制度：5名

研究復帰支援制度：1名

令和4年3月の全学人事委員会において、アンコン

をさらに促進する。また、職員が身につけるべき能力等を明示し、採用後から中堅職員・管理職までのキャリア形成を見据えた切れ目のない体系化した研修プログラムを構築する。さらに、業務分野別の人材数や育成状況を把握し、多様化する大学運営の業務処理体制を強化する。特に、グローバル化に対応した職員を養成するため、国際交流協定締結校への長期派遣による研修制度等を創設する。

○具体的には次のとおり

- ①法人試験以外の採用試験による採用者数：10名
- ②他機関との人事交流数：延べ30名
- ③研修の参加人数：全職員
- ④長期海外派遣数：5名
- ⑤研修の満足度に関するアンケート結果：満足度が向上している

【柔軟な資源配分方式の運用】

本学として重点的に取り組むべき事項や、新たな課題等に対応するために、柔軟な資源配分を実施する。

そのため、以下の取組を実施する。

（ポイント制による柔軟な人事管理）

クロスアポイントメント制度（混合給与）など新たな給与形態も含め、多様な人員配置を可能とする柔軟な人事管理を実施するため、平成29年度から、人員配置について、定数による管理から、人件費による管理を基本とする「人事ポイント制」に移行し、毎年度、学長の裁量により、各部局への配分ポイントを設定することができるようにするとともに、各部局において、ポイントを活用して柔軟な人員配置を計画できるようにする。

（柔軟な予算配分の実施）

平成27年度予算編成から実施している、あらかじめ学長が重点事項を明示し、これに基づいて部局等から要望額を提示させた上での予算編成の実施、原則部局単位から、事項単位を組み合わせた予算の積算による、学部等をはじめとする予算の使途の明確化・可視化、学長裁量経費による戦略的な資源の配分について、一層の充実・改善を行う。

（参考）中期目標期間中の人件費総額見込み

52,250百万円

シヤス・バイアスの介在の可能性をより軽減することを目的に教員採用選考におけるダイバーシティ推進の取組チェックリストを改訂した。

○ 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
人文社会科学部 現代社会学科	520(人)	546	105.0 (%)
法律経済学科	480	506	105.4
人間文化学科	440	451	102.5
人文社会科学部 計	1,440	1,503	104.3
人文学部 人文コミュニケーション学科	—	3	—
社会科学科	—	26	—
人文学部 計	—	29	—
教育学部 学校教育教員養成課程 (うち教員養成に係る分野 960人)	960	1,025	106.7
養護教諭養成課程 (うち教員養成に係る分野 140人)	140	148	105.7
情報文化課程	—	3	—
人間環境教育課程	—	3	—
教育学部 計	1,100	1,179	107.1
理学科 理学科 (3年次編入学定員で外数)	820 8	914 —	111.4 —
理学科 計	828	914	110.3
工学部 機械システム工学科	520	536	103.0
〃 (夜間主コース)	160	165	103.1
電気電子システム工学科	500	514	102.8
物質化学工学科	440	442	100.4
情報工学科	320	376	117.5
都市システム工学科	240	270	112.5
機械工学科	—	29	—
生体分子機能工学科	—	6	—
マテリアル工学科	—	9	—
電気電子工学科	—	30	—
メディア通信工学科	—	12	—
知能システム工学科	—	14	—
〃 (Bコース)	—	8	—
(3年次編入学定員で外数)	40	—	—
工学部 計	2,220	2,411	108.6
農学部 食生命科学科	320	337	105.3
地域総合農学科	320	351	109.6
生物生産科学科	—	3	—
資源生物科学科	—	1	—
地域環境科学科	—	1	—
(3年次編入学定員で外数)	20	—	—
農学部 計	660	693	105.0
学士課程 小計 (3年次編入学定員で外数)	6,180 68	6,729 —	108.8 —
学士課程 計	6,248	6,729	107.6

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
人文社会科学研究科 文化科学専攻 (修士課程)	13 17	17 11	130.7 64.7
人文社会科学研究科 人文科学専攻 社会科学専攻	26	22	84.6
人文社会科学研究科 (修士課程) 計	56	50	89.2
教育学研究科 障害児教育専攻 (修士課程)	3 22	3 24	100.0 109.0
養護教育専攻	3	3	100.0
学校臨床心理専攻	9	8	88.8
教育学研究科 (修士課程) 計	37	38	102.7
農学研究科 農学専攻	96	98	102.0
地域環境科学専攻	—	1	—
農学研究科 (修士課程) 計	96	99	103.1
修士課程 計	189	187	98.9
理工学研究科 (博士前期課程)			
量子線科学専攻	204	211	103.4
理学専攻	90	117	130.0
機械システム工学専攻	172	216	125.5
電気電子システム工学専攻	116	132	113.7
情報工学専攻	60	103	171.6
都市システム工学専攻	54	73	135.1
理工学研究科 (博士前期課程) 計	696	852	122.4
理工学研究科 (博士後期課程)			
量子線科学専攻	60	35	58.3
複雑系システム科学専攻	30	22	73.3
社会インフラシステム科学専攻	24	24	100.0
生産科学専攻	—	2	—
情報・システム科学専攻	—	1	—
宇宙地球システム科学専攻	—	1	—
理工学研究科 (博士後期課程) 計	114	85	74.5
博士課程 計	810	937	115.6

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
教育学研究科（専門職学位課程） 教育実践高度化専攻	58	54	93.1
教育学研究科（専門職学位課程） 計	58	54	93.1
専門職学位課程 計	58	54	93.1
[東京農工大学大学院連合農学研究科：参加校] [生物生産科学専攻（博士課程）] [応用生命科学専攻（博士課程）] [環境資源共生科学専攻（博士課程）] [農業環境工学専攻（博士課程）] [農林共生社会科学専攻（博士課程）]	45 30 30 12 18	— — — — —	— — — — —
[連合農学研究科：参加校] 合計	135	31	—

(注1) [連合農学研究科：参加校] 合計の収容数31名は本学において研究指導を受けている学生数を示す。

特別支援教育特別専攻科 知的障害教育専攻	25	13	52.0
-------------------------	----	----	------

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
附属幼稚園 3年保育 学級数3 年少組	30	32	106.6
年中組	30	30	100.0
年長組	30	31	103.3
2年保育 学級数2 年中組	22	7	31.8
年長組	22	18	81.8
附属小学校 学級数19(1)	646	610	94.4
附属中学校 学級数12	432	430	99.5
附属特別支援学校 小学部 学級数4(2)	18	18	100.0
中学部 学級数3	18	13	72.2
高等部 学級数3	24	19	79.1

(注2) 附属小学校 学級数(1)、特別支援学校 小学部 学級数(2)は複式学級を内数で示す。

○ 計画の実施状況等

定員充足率が90%未満の課程はない。

○ 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数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,580	1,744	16	0	0	0	27	60	45	0	0	1,672	105.8%
教育学部	1,400	1,533	6	0	0	0	20	22	18	0	0	1,495	106.8%
理学部	840	934	8	1	0	0	8	45	43	0	0	882	105.0%
工学部	2,110	2,291	59	1	16	0	38	110	94	0	0	2,142	101.5%
農学部	480	510	6	0	0	0	4	18	16	0	0	490	102.1%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文科学研究科	50	62	25	0	0	0	6	4	3	1	1	52	104.0%
教育学研究科	104	126	4	0	0	0	1	1	1	0	0	124	119.2%
理工学研究科	716	852	62	4	0	0	19	25	19	3	2	808	112.8%
農学研究科	86	92	18	1	0	0	2	6	6	5	3	80	93.0%

○計画の実施状況等

定員超過率 (M) が 110%以上の主な理由：

【教育学研究科】平成28年度に教育実践高度化専攻（専門職学位課程）を設置し、研究科全体の再編を行ったため、修士課程及び専門職学位課程とも、新たな入学定員での入学試験の実施となった。そのため、想定していたより入学辞退者が少なく、結果として入学定員を超過することとなった。

【理工学研究科】社会的に理工系イノベーション人材の養成ニーズが高く、本学においても博士前期課程への進学を奨励している。そのため、質の高い優秀な志願者が多く、適切な研究指導を行える範囲において、入学定員を超える合格者を決定したため。

(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)	(%)	
人文社会科学部	360	378	3	1	0	0	2	0	0	0	0	0	375	104.2%
人文学部	1,185	1,325	11	0	0	0	27	66	52	0	0	0	1,246	105.1%
教育学部	1,325	1,448	5	0	0	0	14	31	28	0	0	0	1,406	106.1%
理学部	840	927	12	1	0	0	19	44	39	0	0	0	868	103.3%
工学部	2,150	2,343	57	1	24	0	37	146	129	0	0	0	2,152	100.1%
農学部	525	555	5	0	0	0	7	16	15	0	0	0	533	101.5%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	50	67	28	0	0	0	4	7	6	3	2	2	55	110.0%
教育学研究科	104	126	7	0	0	0	4	0	0	0	0	0	122	117.3%
理工学研究科	716	861	61	1	0	0	21	31	24	2	2	2	813	113.5%
農学研究科	91	80	14	0	0	0	0	2	2	4	2	2	76	83.5%

○計画の実施状況等

定員超過率 (M) が 110%以上の主な理由：

【人文社会科学研究科】前年度と比べ入学辞退者が少なく、入学定員を超える合格者が入学手続きをしたため。

【教育学研究科】前年度と比べ入学辞退者が少なく、入学定員を超える合格者が入学手続きをしたため。

【理工学研究科】社会的に理工系イノベーション人材の養成ニーズが高く、本学においても博士前期課程への進学を奨励している。そのため、質の高い優秀な志願者が多く、適切な研究指導を行える範囲において、入学定員を超える合格者を決定したため。なお、適正な入学定員超過率にするため、平成 30 年度の理工学研究科改組に合わせ、入学定員を大幅に増員 (+47) することを決定した。

(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)	(%)
人文社会科学部	720	750	3	1	0	0	2	0	0	0	0	747	103.8%
人文学部	790	889	8	0	0	0	22	53	39	0	0	828	104.8%
教育学部	1,250	1,369	3	0	0	0	17	37	33	0	0	1,319	105.5%
理学部	834	915	12	0	0	0	13	43	34	0	0	868	104.1%
工学部	2,165	2,370	64	2	24	0	36	140	118	0	0	2,190	101.2%
農学部	570	602	3	0	0	0	13	13	10	0	0	579	101.6%
(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	50	69	31	0	0	0	3	10	8	4	3	55	110.0%
教育学研究科	104	119	4	0	0	0	3	1	1	0	0	115	110.6%
理工学研究科	763	862	61	3	1	0	10	25	21	2	2	825	108.1%
農学研究科	96	92	20	1	0	9	2	1	1	4	2	77	80.2%

○計画の実施状況等

定員超過率 (M) が 110% 以上の主な理由 :

【人文社会科学研究科】入学定員超過率は 104.0% であるが、前年度に入学定員を超える入学者があり、収容定員では 110.6% の超過率となった。

【教育学研究科】入学定員超過率は 105.8% であるが、前年度に入学定員を超える入学者があり、収容定員では 110.6% の超過率となった。

(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)	(%)
人文社会科学部	1,080	1,123	5	1	0	0	7	0	0	0	0	1,115	103.2%
人文学部	395	483	4	0	0	0	24	52	38	0	0	421	106.6%
教育学部	1,175	1,272	3	0	0	0	12	33	27	0	0	1,233	104.9%
理学部	828	913	16	0	0	0	15	49	42	0	0	856	103.4%
工学部	2,180	2,383	55	1	25	0	30	129	113	0	0	2,214	101.6%
農学部	615	644	3	0	0	0	7	14	13	0	0	624	101.5%
(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	50	58	30	0	0	0	4	6	5	5	3	46	92.0%
教育学研究科	104	108	2	0	0	0	2	4	4	0	0	102	98.1%
理工学研究科	810	900	72	2	0	0	17	23	17	3	2	862	106.4%
農学研究科	96	100	24	2	0	15	3	2	2	5	3	75	78.1%

○計画の実施状況等
定員超過率 (M) が 110%以上の主な理由：該当なし

(令和2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	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)	(%)
人文社会科学部	1,440	1,484	6	1	0	0	12	0	0	0	0	1,471	102.2%
教育学部	1,100	1,160	1	0	0	0	13	14	10	0	0	1,137	103.4%
理学部	828	907	18	0	0	0	17	39	31	0	0	859	103.7%
工学部	2,220	2,414	45	0	23	0	36	144	129	0	0	2,226	100.3%
農学部	660	667	2	0	0	0	1	0	0	0	0	666	100.9%
(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	50	54	23	0	0	0	4	9	8	6	4	38	76.0%
教育学研究科	104	101	2	0	0	0	2	0	0	0	0	99	95.2%
理工学研究科	810	883	82	3	0	0	22	18	18	4	3	837	103.3%
農学研究科	96	97	24	1	0	13	2	2	1	4	6	74	77.1%

○計画の実施状況等

定員超過率 (M) が 110%以上の主な理由：該当なし

(令和3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	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)	(%)
人文社会科学部	1,440	1,503	4	0	0	0	20	24	24	0	0	1,459	101.3%
教育学部	1,100	1,173	1	0	0	0	9	24	19	0	0	1,145	104.1%
理学部	828	914	15	0	0	0	18	35	24	0	0	872	105.3%
工学部	2,220	2,250	32	0	13	0	9	0	0	0	0	2,228	100.4%
農学部	660	688	1	0	0	0	6	16	16	0	0	666	100.9%
(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	56	50	13	0	0	0	4	8	8	4	3	35	62.5%
教育学研究科	95	92	1	0	0	0	1	1	1	0	0	90	94.7%
理工学研究科	810	937	69	1	0	0	18	34	30	6	4	884	109.1%
農学研究科	96	99	19	0	0	9	3	5	4	5	3	80	83.3%

○計画の実施状況等

定員超過率 (M) が110%以上の主な理由：該当なし