

平成26事業年度に係る業務の実績に関する報告書



平成 27 年 6 月

国立大学法人
宮 崎 大 学

○ 大学の概要	1
○ 全体的な状況	3
○ 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	17
〔業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等〕	20
(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	22
② 経費の抑制に関する目標	23
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	24
〔財務内容の改善に関する特記事項等〕	25
(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標	
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	27
〔自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等〕	28
(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	29
② 安全管理に関する目標	30
③ 法令遵守に関する目標	31
〔その他業務運営に関する特記事項等〕	32

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	34
III 短期借入金の限度額	34
IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	34
V 剰余金の使途	35
VI その他	
1 施設・設備に関する計画	35
2 人事に関する計画	36
○ 別表（学部・学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）	42

○ 大学の概要

1) 現 況

- ① 大学名：国立大学法人宮崎大学
- ② 所在地：本部・木花キャンパス 宮崎県宮崎市
清武キャンパス 宮崎県宮崎市
- ③ 役員の状況
 - ・学 長：菅 沼 龍 夫（平成 21 年 10 月 1 日～平成 27 年 9 月 30 日）
 - ・理 事：5 人
 - ・監 事：2 人
- ④ 学部等の構成
 - ・学 部：教育文化学部、医学部、工学部、農学部
 - ・研究科：教育学研究科、看護学研究科、工学研究科、農学研究科、
医学獣医学総合研究科、農学工学総合研究科
 - ・別 科：畜産別科
 - ・附属施設等：図書館、産学・地域連携センター、教育・学生支援センター、
フロンティア科学実験総合センター、国際連携センター、
産業動物防疫リサーチセンター、安全衛生保健センター、
情報統括機構（情報基盤センター）、IR 推進センター、語
学教育センター、障がい学生支援室
 - ・教育文化学部附属：教育協働開発センター、幼稚園、小学校、中学校
 - ・医学部附属：病院
 - ・農学部附属：フィールド科学教育研究センター※、動物病院、農業博物
館

※は、教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す（住吉フィールド、
田野フィールド）。
- ⑤ 学生数及び教職員数（平成 26 年 5 月 1 日現在）
 - ・学生数：学部学生 4,769 人（27 人）、大学院生 769 人（92 人）
（ ）内は外国人留学生で内数
 - ・教職員数：教員 722 人、職員 1,075 人

（2）大学の基本的な目標等

宮崎大学は、「世界を視野に地域から始めよう」のスローガンのもと、変動する時代並びに多様な社会の要請に応え、人間性・社会性・国際性を備えた専門職業人を養成し、有為の人材を社会に送り出す。国際的に通用する研究活動を積極的に行い、その成果を大学の教育に反映させるとともに、地域をはじめ広く社会の発展に役立てる。人類の福祉と繁栄に資する学際的な生命科学を創造するとともに、生命を育んできた地球環境の保全のための科学を志向する。

【教育】

共通教育、専門教育及び大学院教育を通して、本学のエデュケーション目標に掲げる「人間性」、「社会性・国際性」、そして「専門性」を培う教育を実施し、その質の向上を図るとともに、多様な地域社会の要請に応えることのできる有為の人材を育成する。

【研究】

諸学の連携・融合による特色ある研究を通して、国際的に通用する研究活動を積極的に行い、地域から世界へ発信できる高度な学術研究を推進する。

【社会貢献】

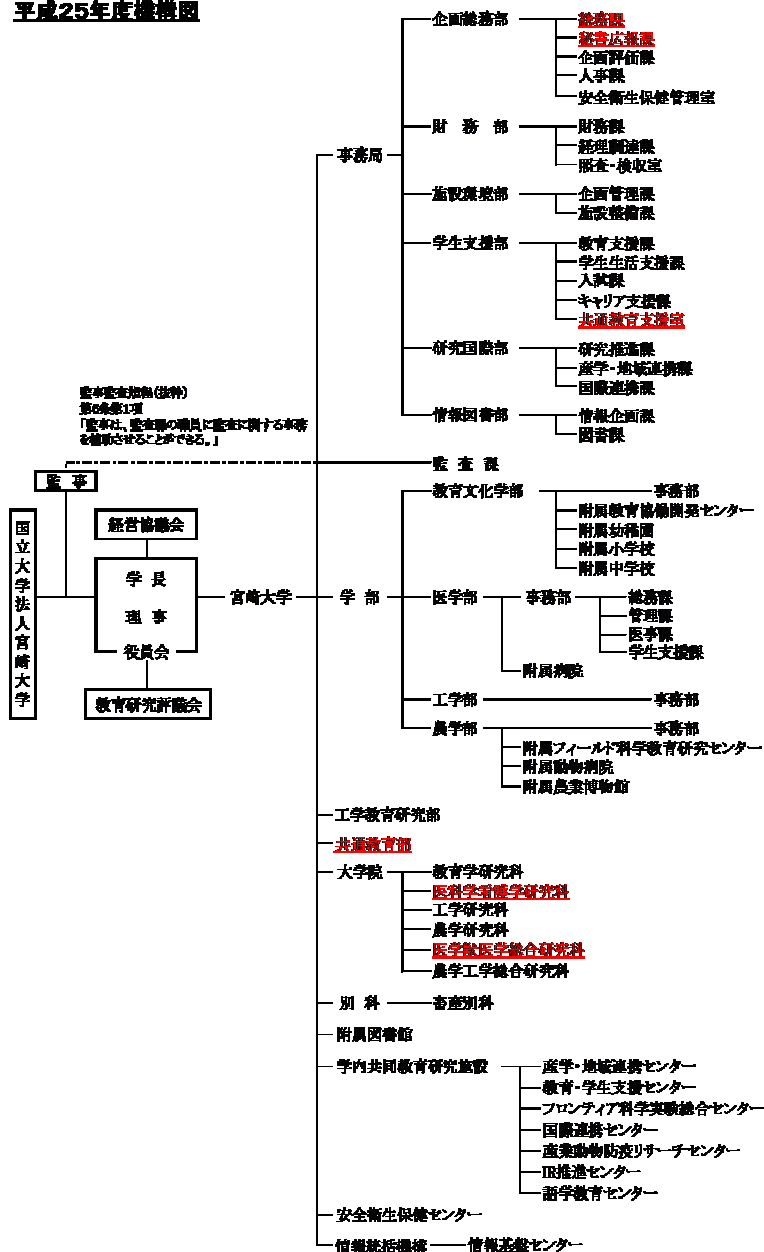
宮崎県、県工業会、JA 宮崎経済連等との連携により、地域社会から信頼される高等教育機関として、教育・研究の成果を活用し、地域社会問題の解決に努めるとともに、広く生涯学習の機会を提供し、積極的に地域に貢献する。また、宮崎県や JICA 等との連携を強化し、国際社会に貢献する。

【医療】

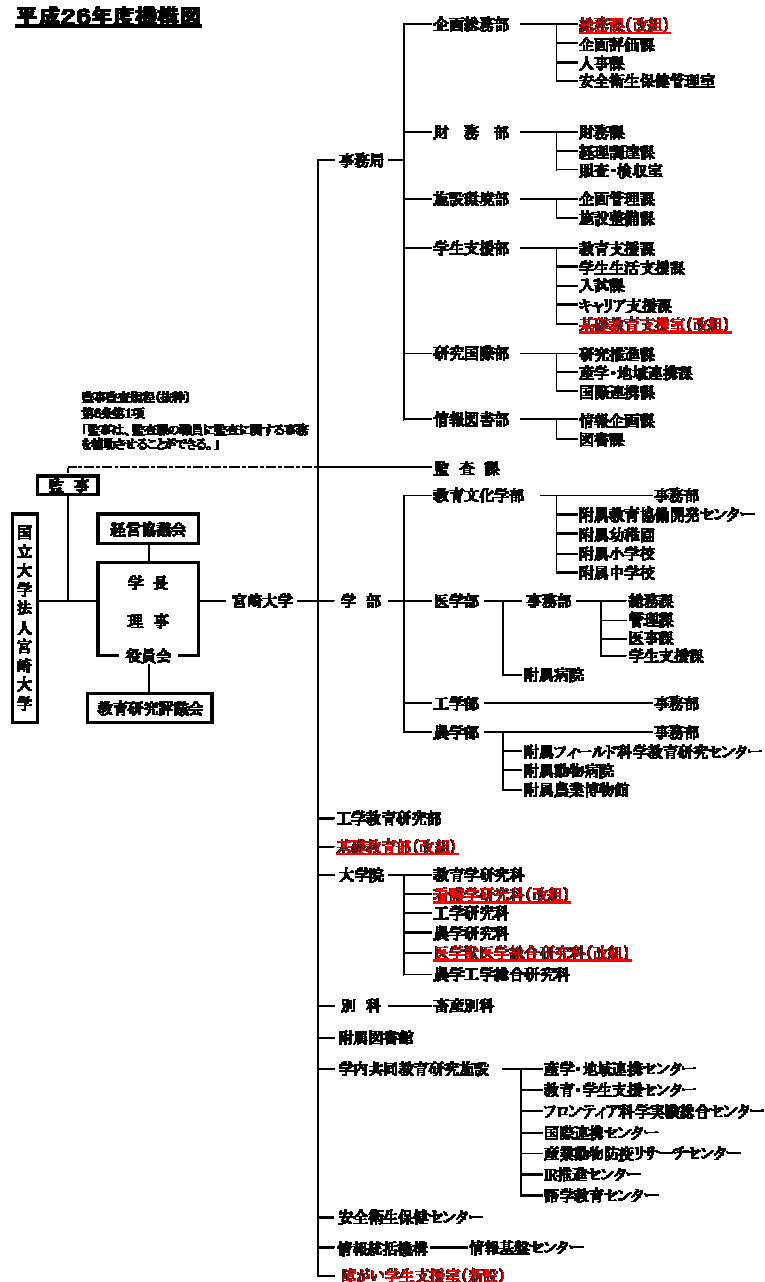
宮崎県で唯一の特定機能病院として、機能を強化し、患者に分かりやすい診療体制や患者のアメニティーに配慮した病院再整備を行うとともに、地域社会から信頼される大学病院としての医療を実践する。

(3) 大学の機構図

平成25年度機構図



平成26年度機構図



○ 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

大学の基本的な目標を達成するために、中期目標に沿って中期計画を策定し、年度計画を作成している。年度計画に従って、教育・研究・社会貢献・業務運営等の事業を、学長のリーダーシップの下で、以下のとおり推進している。

1. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育の質の向上に関する取組

- 1) 4月に教育質保証・向上委員会を設置し、①新学士課程教育プログラムに係る基礎教育と専門教育との有機的連携、②専門教育プログラムの改善・改革、③大学院教育プログラムの改善、④各種評価結果に対応した改善を所掌することとした。委員会では教育の内部質保証に関する方針や継続改善を保証するPDCA実施方法などを決定し、またミッションの再定義を踏まえ見直したディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力がより正しく反映されるよう、カリキュラム・マトリックスの点検を行い、その結果を反映して平成27年度のシラバス作成を行った。【19】
- 2) 新学士課程教育のカリキュラムでは、これまでの大学入門セミナーを見直し、平成26年度から新たに「大学教育入門セミナー」を開講し、プレゼンテーション及びライティングのスキルを学ぶ新教育内容を加えて、全学共通に実施した。また、新たに「専門教育入門セミナー」を開講し、専門教育に求められる倫理観と職業観の基礎学習をカリキュラムの一部に加えた。
さらに、双方向・グループ学習を増やすため、クラスサイズを40名にし、アクティブ・ラーニングを基本とする「現代社会の課題」、「環境と生命」、「情報・数量スキル」を新たに開講した。【6】【7】【8】【80-1】
- 3) 課題解決能力を持った専門職業人養成に向けて、全学でアクティブ・ラーニングによる双方向授業の実施に取り組んでおり、教育環境の整備として、旧CALL教室(2室)をアクティブ・ラーニング実践教室へ改修し、附属図書館1階にアクティブ・ラーニングサポートルームを新たに設置した。
また、全学のFD研修会においてアクティブ・ラーニングに取り組むとともに、各学部及び基礎教育部においてもアクティブ・ラーニング導入を促す取組やFD活動を実施した結果、教員の理解が進み、さらなる教育方法の改善に繋がっている。なお、本学のアクティブ・ラーニングの取組は、大学機関別認証評価において、主な優れた点として評価されている。【11】【16】
- 4) 地(知)の拠点整備事業「食と健康を基軸とした宮崎地域志向型一貫教育による人材育成事業(平成25年度)」での地域志向教育の一環として基礎教育科目に「地域キャリアデザイン」及び「地域学入門Ⅰ」を新たに開講した。「地域キャリアデザイン」では宮崎県の内外で活躍する「地域の人」が「学生生活の送り方」や「働くこと」等の疑問、悩みを解決するヒント等を講義し、平成26年度に約250名の学生が受講した。【9】【80-1】
- 5) グローバル化に対応する教育のため、語学教育センターに1名の語学教員(フランス語教育)を採用し、さらに、「学長のリーダーシップの

発揮を更に高めるための特別措置枠」により3名(英語教育2名、日本語教育1名)を採用した。また、地域社会の要請に応じた本学の新たな教育研究分野の新学部「地域資源創成学部」の平成28年度設置に向けて、各学部からの教員定員拠出や学長管理定員枠により実務家教員8名を含む16名を新たに学外から雇用することとした。【14】【15】

- 6) FD活動として全学的に「学生による授業評価」及び「担当授業相互評価」に取り組んでおり、特に、学生による授業評価アンケートの実施を教員に促す努力を積み重ねてきた結果、平成26年度の授業評価アンケート実施率は約9割まで高まった。また、学生による授業評価アンケートを抜本的に見直し、学部間・大学院間の横断的な分析調査が可能となるよう全学の申し合わせを策定し、統一したアンケートが実施できる体制を整えた。【20】

(2) 学生支援の充実に関する取組

- 1) 全国の道の駅での就労体験実習(インターンシップ)を行うことを目的とする全国「道の駅」連絡会との全国初となる連携協定を平成27年2月に締結した。道の駅は地域の課題を解決する拠点でもあり、新設予定の「地域資源創成学部」をはじめ各学部の学生が道の駅での実践的な就労体験などを通じた学習機会を持つことが可能になり、地域活性化の担い手となる人材育成のための教育手段にもなる。【25】
- 2) 平成26年4月に「障がい学生支援室」を設置し、「障がい学生支援室運営会議」を8回開催し、学生支援にかかる情報共有及び連携を行う取組体制を整えた。障がい学生(車椅子利用者)に対する支援として、駐車場等をバリアフリー化し、TAの採用や講義室の備品整備などを行った。これら取組に対する学生の満足度を面談調査し、面談した学生全員から概ね満足しているとの回答を得た。
学生相談の件数は、学生なんでも相談室が53名(延べ53回)で、安全衛生保健センターが403名(延べ580回)であり、十分に利用されている。【27】
- 3) 授業料全額免除基準に合致している経済的に就学が困難な学部学生に対し、一定の教育的配慮の下に学内の業務に従事させ、これに対する手当を支給する「宮崎大学ワークスタディ実施要項」を制定し、平成26年度は50名が従事した。本要項による雇用については、時間給単価を高く設定したため、一層の経済的支援を行うことができている。【27】
- 4) 就職支援として、平成26年度は50回以上の就職ガイダンス等を行い、毎回のアンケート調査で回答者の約90%が「良かった」と回答した。
また、「留学生を対象とした就職ガイダンス」を6月に実施し、11名の参加者があり、そのうち9名は日本での就職を希望するなどの効果が得られた。【26】

(3) 研究の質の向上に関する取組

- 1) 平成21年度より文部科学省科学技術人材育成費補助金テニユアトラック普及・定着事業「宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル(平成21~25年度)」補助金で採用されたIRO助教6名を学長管理定員枠によりテニユア准教授に昇任させた。なお、この事業は平成26年度に文

部科学省が実施した事後評価において、学長主導の下に設置したIR推進機構による運営体制の確立や、トロイカサポーター制度による育成環境の整備及び学長裁量での資金計画によるテニユアトラック制での若手教員採用の全学的な推進等が高く評価され、平成25年度に事業が終了した6プロジェクトのうち、本学が唯一「総合評価S（所期の計画を超えた取組が行われている）」との評価を受けた。【56】

- 2) 若手研究者の研究支援事業「テニユアトラック普及・定着事業（平成23年度から継続取組）」の一貫として4名のテニユアトラック教員を採用し、研究教育分野毎のコーディネーター1名及びトロイカサポーター（複数のメンター）による支援体制での指導助言等で自立的研究を支援するとともに、大学の戦略重点経費を財源として、理系准教授は450万円（1年目分）を、文系准教授は200万円（1年目分）を研究費としてそれぞれ配分し、平成25年度以前採用のテニユアトラック教員5名と合わせて、計2,000万円の配分を実施して研究の活発化を促した結果、科学研究費助成事業の補助金の採択件数は7件となった。【28】
- 3) 女性研究者支援では、「清花アテナ男女共同参画推進室長」を新たな副学長（男女共同参画担当）に任命し、「宮崎大学男女共同参画基本計画」の実施に取り組んでおり、優秀な女性研究者に対して「宮崎大学女性研究者奨励賞」を学長が表彰するとともに、戦略重点経費によるインセンティブ付与として研究費を配分し、女性研究者の意欲向上を促した。【28】
- 4) 本学の研究分野における強みの伸長のため、第3期中期目標期間に向けた新たな研究戦略（生命・環境・食・エネルギー）を策定した。同時に、研究・企画担当理事の下に、各センター等及び研究国際部と密に連携する「研究戦略タスクフォース」を新たな研究支援体制として発足させ、各部署での異分野融合プロジェクトに係る実態調査を実施した。【29】 【35】
- 5) 学長のリーダーシップの下で特色ある研究を推進する意欲と意識を一層高めるため、「論文引用情報に基づく研究評価ツール」において過去11年間でトップ1%未満の引用があった論文の著者を「ハイステップ研究者」として表彰の上、大学の戦略重点経費から1編につき100万円の予算配分を行った。【29】 【56】 【59】 【63-2】 【68】
- 6) 大学の特色ある研究として、文部科学省特別経費等により約15件の研究プロジェクトを実施している。
例えば、文部科学省特別経費による「ATL対策宮崎モデルの確立に向けて」で発足させたHTLV-1/ATL総合診療教育ファシリティーは、成人T細胞白血病（ATL）などの難治性血液疾患では、血液中鉄分を細胞内に取り込む役割のタンパク質「トランスフェリン受容体」が細胞膜の表面に多く現れることを発見し、「抗トランスフェリンレセプター抗体」を鉄分の供給を断つことでがん細胞の生存や増殖を阻む医薬品として開発しており、新聞等にも取り上げられ、注目されている。
再生可能エネルギーの分野では文部科学省特別経費による「低炭素社会を目指す宮崎大学太陽エネルギー最大活用プロジェクト」や国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の補助金による「油糧微生物ラビリンチュラを利用したジェット燃料・船舶燃料生産の研究開発」に関する研究など宮崎県の日照時間の長さや豊富なバイオマスを活かした地域発のイノベーションとなる研究を進めている。【29】
- 7) 宮崎県、大分県、企業等と、東九州地域において血液や血管に関する

医療機器産業の一層の集積とこの集積を活用した地域活性化を促進することを目的とした「東九州地域医療産業拠点構想（東九州メディカルバレー構想）」の更なる取組の推進を目的に、旭化成メディカル株式会社（旭化成メディカルMT株式会社を含む）と「共同研究及び受託研究における研究開発連携に係る基本契約書」を平成26年度に締結した。【38】

- 8) 研究者交流では「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣プログラム」で平成26年度中に4名の若手研究者を海外派遣するなど、本年度は240名（平成21年度比1.5倍）の海外研究者の受入と498名（平成21年度比1.5倍）の日本人研究者の海外派遣を行い、国際交流協定校を中心に研究者の国際交流を活発に展開した。また、日伊科学技術宮崎国際会議の開催やミャンマーにおける同国最大の国際会議「International Conference Science and Engineering」において本学学長が基調講演を行うなど、海外大学等の研究者との相互交流を行った。【36-1】

（4）社会との連携や社会貢献に関する取組

（4-1）地域振興に向けた取組

- 1) みやだいCOC事業でのみやざき地域志向教育研究経費で、自治体から提案の地域課題16件を含む宮崎地域課題解決型教育・研究・社会貢献活動の取組32件を推進した。また、「食と健康」に関する地域ブランドを創出する研究・実習施設「みやだいCOCフーズサイエンスラボラトリー」を開所し、地域農畜水産加工や食品成分分析に学生や学外者も利用できるようにしている。【31】
- 2) 宮崎県産業振興機構「みやざき農商工連携応援ファンド事業」の採択を受け、生産者（農）、加工業者（工）及び販売店・旅行関係者（商）が協力して農産物加工品の新しい販路開拓を目指すための3回のセミナーとして、宮崎の「食の国際化」によるMICE誘致・インバウンド促進セミナー、ハラルセミナー及びみやざきの食の国際化フォーラムを開催し、延べ213名の参加者があり、農産物加工品の海外販売について活発な意見交換が行われた。
特色ある産学官連携研究に向け、食の安全・安心と健康の増進を牽引する研究技術開発のために、農学工学総合研究科は、宮崎県及び大阪大学工学研究科と三者の研究連携推進協定を締結し、また分析機器製造企業等7機関と「みやざきフードリサーチコンソーシアム」を設立した。みやざきフードリサーチコンソーシアムが宮崎県との共催により「みやざきフード・リサーチ・フォーラム2014」を8月に開催し、食の安全・安心・健康に関する取組や技術の紹介を行った。【31】 【38】
- 3) 知的財産取得等に要した経費は17,450千円（平成25年度20,814千円）で平成25年度より削減でき、一方、知的財産に関連して得た実施料等収入は2,574千円（平成25年度1,648千円）で増収となった。なお、知的財産を基盤とする大型研究プロジェクトや共同研究の実施等による外部研究資金獲得額は164,155千円となった。【32】

（4-2）職業人の学び直し教育

- 1) 職業人対象の社会人学び直し事業として、「食の安全に関する宮崎大学の取組み～教育・研究から生産・加工・流通まで」等の食と健康に関する公開講座・セミナーを複数回開催し、また本県の6次産業化を支え

る人材育成を目的とした地域課題解決型公開講座として、みやざき新事業創出人材育成「チャレンジ塾」を開催した。文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」で、平成 25 年度に引き続き産業動物関連分野の社会人を対象に各種のセミナー・研修会等（35 講座 70 回）を開催し、専門人材の卒後教育を実施するなど産学官連携を推進した。さらに、「獣医臨床分野への参加・復帰を支援する実践的学び直しプログラム」、「農業土木分野における技術者継続教育 CPD

（Continuing Professional Development）プログラム」、「太陽光発電関連産業のニーズに応える高度人材創出プログラム」及び「地域資源活用 6 次産業化セミナー高度専門性を持つ人材育成プログラム」などでそれぞれの専門技術者を育成する取組を行った。【31】 【37】

- 2) 「産学官連携コーディネート人材養成研修事業（宮崎県受託事業）」として、全体研修会（参加者 177 名）及び 3 箇所の地域別研修会（宮崎市、延岡市、都城市：参加者計 107 名）を開催し、産学官連携に関する理解の深化および県内各地域とのコーディネート人材ネットワーク形成に寄与した。また、宮崎県、県北 5 町村との連携により、宮崎県の中山間地域課題解決のためのシンクタンク機能を強化する共同事業「中山間地域振興推進体制整備事業」として、県北 5 町村の地域経済の構造と特徴について、地域内・地域間産業連関分析を実施し、5 町村の域内経済循環が低いことや観光産業における域内連携による経済効果が期待できることなどの知見を得ることができた。【31】 【38】

（4-3）一般市民の学び直し教育や青少年育成教育

- 1) 一般市民への学び直しに対応する取組として、教職員の専門性を活かしたテーマを選定した 21 件の公開講座を実施した。また、宮崎市以外の地域での学びのニーズへの対応のため、延岡市、高千穂町及び熊本市でも公開講座を実施した。また、教育文化学部は、宮崎県立美術館及び日之影町と共同で「わが町いきいきアートプロジェクト」を開催し、21 日間の現地滞在型公開制作、ワークショップ、トークセッションを含む現地展開型アートプログラムを実施した。
- 学び直し学習意欲の高いシニア世代の志向に応えるため「宮崎大学シニアカレッジ」を毎年継続開催しており、本年度は生涯学習と地域学習が融合した交流型教育事業として「食と健康をテーマとしたシニアカレッジ 2014」を開催し、地域に根ざした農業畜産業、ロコモ予防や太陽光発電などの講義、COC フーズサイエンスラボラトリーを使った加工・調理実習、地元宿泊施設を利用した滞在型ロコモ予防プログラム体験を実施した。40～80 代の幅広い年齢層の参加者 13 名があり、高い評価を得た。なお、ロコモに理解を深めるこの合宿は、中高年層の学びの需要の掘り起こしの取組として、日本経済新聞にも取り上げられた。【37】 【39】
- 2) 宮崎大宮高等学校と共同して世界で活躍する人材育成カリキュラム（生徒の社会課題に対する関心と深い教養、コミュニケーション能力、問題解決力等の国際的素養を身に付けるカリキュラム）を開発した。このカリキュラムが認められた結果、平成 27 年 3 月に宮崎大宮高等学校はスーパーグローバルハイスクールとして採択された。【39】

（4-4）地域交流での貢献

- 1) 創立 330 記念事業の一環として、教職員・学生等の交流活動の場及び生涯学習や講演会等で地域住民が利用できる地域交流の場として、木花

キャンパスに創立 330 記念交流会館を新たに整備した。本施設は、スギ材生産高全国第 1 位の宮崎県の地域の強みを活かす県産スギ材をふんだんに使用して建築した特色ある木造施設として、全国の自治体・企業等からの見学者も多く、地域林産業の PR にも役立っている。例えば、川崎市視察団が本施設を訪問見学し、「互いの持つ資源の特性・強み等を活かし、都市と地方の連携協力による新しい価値の創造モデルを確立するとともに、互いの持続的成長に向けた取組を推進する」ための宮崎県と川崎市の基本協定締結に一役を担った。【38】 【72】

（5）国際貢献・国際交流に関する取組

- 1) JICA や JST 等と密接に連携した事業に取り組んでおり、新たに JICA 草の根技術協力事業（草の根パートナー型）に「ミャンマー国ヒ素汚染地域における衛生保健の実施体制強化プロジェクト」が採択され、平成 27 年度から具体的に事業を開始する。また「ABE イニシアチブプログラム」でケニアから工学研究科修士課程に 1 名の留学生を受け入れた。
- さらに、継続取組として「アフガニスタン国未来への架け橋・中核人材育成プロジェクト（PEACE）」での研修員 8 名、JICA 集団研修事業「リプロダクションヘルスのための行政強化とコミュニティ連携」での 4 ヶ国 10 名、「口蹄疫防疫対策上級専門家育成」での 3 ヶ国 4 名を受け入れて研修を実施した。特に、PEACE プロジェクトにおけるアフガニスタン学生の農学系分野における受入数は国内大学のトップとなっており特筆すべきである。【40】
- 2) 留学生支援に積極的に取り組んでおり、平成 26 年度から清武ドミトリ及びイスラーム文化研究交流棟の運用を開始した。留学生居住施設である清武ドミトリの長期滞在用部屋の稼働率はほぼ 100%で、利用者の設備や生活環境への満足度も高い。イスラーム文化研究交流棟は、イスラーム圏からの留学生にとって欠かせない施設となり、留学生相互の人的ネットワーク形成に役立ち、ハラルフードに関する意見交換を行う拠点としても活用しており、その成果として「みやだいグローバル WEEK 2014」（10 月）で地域企業や行政とタイアップしたハラルフード博覧会を開催し、学内外から 300 名が参加した。【22】
- 3) グローバル化に対応できる人材「グローバルデザイナー」の育成のために、「グローバルデザイナーのための語学力強化プログラム（英語でしゃべろう会、グローバルカフェ、課外英語セミナー等）」、「みやだいグローバル WEEK 2014」など多様な取組を実施した。また、留学に興味を持つ学生のメーリングリストを作成し、催しや留学募集案内など各種情報の配信を行っている。
- また、海外派遣の各種プログラムへの申請書作成、面接指導等を全学的に連携して実施し、「トビタテ留学 JAPAN 日本代表プログラム」では国内 17 位となる 8 名の合格者を出し、全学生数に対する合格者数の割合は国内トップクラスとなった。
- その他の海外短期研修プログラムも充実させており、継続的に実施している異文化交流体験学習では、韓国順天大学校へ 12 名、台湾東呉大学へ 19 名の学生を派遣した。
- これらの取組により、平成 26 年度の学生の海外派遣実績は 129 名（平成 21 年度比 2.6 倍）となった。【10】 【22】
- 4) 平成 26 年度から開始された「日本・アジア青少年サイエンス交流事業」（さくらサイエンスプラン）の申請に全学的に連携して取り組み、

7件のプログラムが採択され、海外協定校・協定機関等から教員・学生等68名を招聘し、充実した交流研修プログラムを実施できた。なお、さくらサイエンスプランの国内採択件数で本学は5位の位置であった。

また、国費外国人留学生を受け入れる各種プログラムへの申請にも積極的に取り組んだ。「国費外国人留学生の大学推薦」では推薦上限の17名を申請し、「国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラム」では2件を申請（1件採択）するなど留学生の人数増の取組を実施した。さらに、感染症対策プログラムの優先配置枠に採択され、平成27年度から毎年7名（3年間）の国費外国人を受け入れる。

これらの取組により、平成26年10月1日時点において、外国人留学生数は平成25年度10月から11人増加し、155人（平成21年度比1.6倍）に増加した。【10】 【22】

- 5) 国際的な学術交流・学生交流を推進しており、ミャンマーにおいては、保健省、科学技術省、牧畜水産地域開発省と交流協定を締結するなど、大学を所管する省庁との連携を深めた。このような取組により、本学と海外大学等との交流協定締結は平成25年度より17機関増加し、平成26年度末においては70機関（平成21年度比2.1倍）となった。【36】

(6) 附属病院に関する取組

○教育・研究面

- 1) 救急医育成プログラム（救急総合医育成プログラム及び総合外傷医育成プログラム）においては、現在5名の医師が専修医として本プログラムに則って研修を行っている。そのうち救急科後期研修2年目の専修医2名は、地域の救急医療を学ぶべく、県内救急医療中核施設（県立宮崎病院、都城市郡医師会病院、小林市立市民病院）にて研修を継続する傍ら地域医療に貢献している。【41】 【44】
- 2) 平成26年度より、外来医長・病棟医長と並ぶ役職として教育医長を設置し、診療科における教育体制を整理し、各診療科での卒前・卒後教育のマネジメントを行っていくこととした。併せて、臨床教育に関する課題の抽出と共有及び意見の集約を目的とする場として、教育医長連絡会議を設置した。【46】
- 3) 地域包括ケアシステムの構築が急務となっている昨今の状況に鑑み、地域包括・プライマリケアの卒前・卒後の一貫教育を行い、地域で活躍できる総合診療医・看護師等の養成を行うため、指定管理者制度を利用して平成27年4月から宮崎市立田野病院並びに介護老人保健施設さざんか苑の管理・運営を開始することとなった。【44】
- 4) 臨床研究支援センターを設置し、本院において実施される先進医療・治験等の臨床研究についての信頼性の確保と品質管理及び倫理性の確保など支援体制の強化・充実を図った。【45】
センターでは、臨床研究推進の戦略に基づいた研究を支援する「臨床研究支援経費」（総額1億円）の公募を行い、47件の研究課題を採択し、支援を行った。
また、英語論文校正等の出版に係る費用を支援するための「英語論文作成支援経費」の公募を行い、33件採択し、病院長裁量経費により予算配分を行った。【45】
- 5) 初期臨床研修において、救急医学を重点的に研修する特殊コース（Tiger Cave）の新設を検討した。病院内の宿舎を無料提供し、各種の資格取得

の補助を行う。平成27年度から公募を行い、平成28年度より実施予定である。【41】 【46】

- 6) 平成26年度より政府の健康・医療戦略推進本部の推進する次世代医療ICT基盤協議会の中で、「大規模健康・診療データの収集・利活用ワーキンググループ」を立ち上げ、九州地区、京都～滋賀地区等を対象として、医療情報共有のためのシステム（EHR）について検討を行った。宮崎大学医学部附属病院を含む数十の基幹病院をEHRデータセンターに接続し情報を集積して、一次利用（診療目的）、二次利用（研究目的）を推進する。平成27年度に本研究事業を開始する予定である。【42】

○診療面

- 1) 復職を希望する休職中の医師や、スキルアップのため専門分野以外の知識や経験を必要とする医師が離職せずに働き続けられるための宮大病院キャリア支援枠を、平成26年度は4名の医師が活用できた。【60-1】
- 2) 患者にわかりやすい診療体制とするため、平成27年度より、従来のナンバー外科診療体制（第1・第2）を廃止し、臓器別外科診療体制（肝胆膵外科、消化管・内分泌・小児外科、心臓血管外科、呼吸器・乳腺外科、形成外科）に移行した。【43】
- 3) 県立日南病院の地域総合医育成サテライトセンターの指導の下で後期研修医1名を養成し、平成27年度は日南市谷口病院に派遣することとなった。【44】
- 4) 南海トラフ地震等の大規模災害を想定し、教職員を対象とした院内トリアージ訓練（6月）を実施し、125人の参加があった。また、災害時に多数必要となる業務調整員の業務を習得させるため、事務職員及びメディカルスタッフ対象に院内ロジスティックス研修会（8月）を開催の上、内閣府主催の広域医療搬送訓練（8月）に参画し、本院から約120名の教職員が参加した。さらに、宮崎市消防局及び日本赤十字社宮崎県支部からの協力を得て、新たに附属病院大規模災害訓練（11月）を実施し、約170名の教職員が参加した。【76】
- 5) 平成26年度より、地域医療連携センターが全診療科（精神科除く）の入院連絡と入院オリエンテーション、入院時基礎情報の聴取へ介入することで、医師の負担軽減に繋がった。【43】

○運営面

- 1) 昨今の病院を取り巻く環境の著しい変化に迅速に対応するため、毎月定期開催していた経営企画会議に代わり、病院長・副病院長・病院長補佐で形成する機動性に優れた執行部会議を置き、本院の運営方針の立案や、その有効性等についての審議を毎週行っている。【55-1】
- 2) 平均在院日数の短縮や経営改善のために例年診療科対象に実施してきた「収支改善検討会」を、平成26年度から手術部やリハビリテーション部等の中央診療施設等まで範囲を拡大し実施した。【50】
- 3) 増収策として、従前の病床稼働率重視から在院日数短縮重視の病床配分へ切り替えを行った。診療報酬改定対策として、ジェネリック医薬品への切り替え（平成26年度は使用数量重視）推進や、特定集中治療管理料算定に向け、臨床工学技士の当直体制等の整備を実施した。
経費削減策として、設備の計画的な整備と予算の効率的な活用のために、設備の要求形態を見直し、執行部会議でのヒアリング（1千万円以

上)を実施した。【49】 【66】

- 4) 従来業務である「地域医療計画支援」に加え、地域医療者の教育や適正配置など、地域医療連携センターの業務を拡大し、地域医療の充実を図るため、平成27年3月に専任教員を配置した。【48】

(7) 附属学校園に関する取組

- 1) 学校現場での指導経験のない大学教員に附属学校等で実践的経験を積ませる取組を検討し、「土曜講座(大学の教員の専門性を生かした授業実践)」として6講座、また、附属学校の教科、領域の授業において専門分野に関わる所見を提示する「ゲストティーチャー」として、附属中学校3年「総合的学習の時間」での学部教員による指導助言を実施した。【51】
- 2) 教育文化学部と幼稚園との共同で、文部科学省の「発達障害の可能性のある児童生徒に対する早期支援・教職員の専門性向上事業(発達障害理解推進拠点事業)」の拠点校として研究に取り組み、「育ちのファイル」を作成する試みや幼稚園や保育所からの支援要請に対して的確に応える「特別支援教育チーフコーディネーター」養成の必要性の提案などを行った。【51】
- 3) 附属学校園統括長(副学部長職相当)と県教育委員会より登用した附属学校園長とが連携する新たな体制での運営を平成26年度に開始し、頻繁に打ち合わせ連絡会議を開催(月1回程度)し、附属学校園の理念・計画・運営・制度等にかかわる重要事項を継続的に協議し、一定の方向性を定めた。【53】

(8) 教育関係共同利用拠点に関する取組

(8-1) 農学部附属フィールド科学教育研究センター・住吉フィールド(牧場)

平成25年度から、「九州畜産地域における産業動物教育拠点」に認定され、以下のような活動を行った。

1) 拠点としての取組や成果

適正家畜生産規範学実習、産業動物適正管理入門実習、中央畜産会産業動物獣医師就業研修など7件の実習や、本学の「産業動物防疫リサーチセンター」が実施するJICA連携事業研修(口蹄疫防疫対策上級専門家育成コース)における実習を実施し、延べ277名の利用があった。当拠点における実習を通じて、非農学部系の学生は、自然・生命そして食と農との関係などについて実践的・体験的に学び農業生産現場に関する知識や食に関する知識を深める学習ができた。また、農学部学生は、上記に加えて農業の持つ多面的な役割や食糧・環境問題についての専門的な考察を深めることができた。さらに、実習をサポートした本学学生は、他大学他分野の学生との交流を深め、視野を広げることができた。

【13-2】 【40】

共同利用拠点としての利用促進のため、全国の国公立の教育機関(83箇所)に、募集案内等の関連資料を送付するとともに、ウェブサイトでもフィールド及び実習内容に関する情報提供を行った。また、全国農学部長会議など関係者の集会や、全国大学附属農場協議会などの農学系フィールド研究関連協議会のネットワークを利用した広報活動も行った。【71】

2) 独自の取組や成果

畜産関係者を対象とした超音波診断・肉質診断講習会や近隣の小中学校等の体験実習・学習のほか公開講座や市民への牧場開放など、数多くの学外組織に向けた教育・社会貢献活動を行い、年間利用者数は5,000人を超え、地域の発展・活性化に貢献できた。【37】

また、地域のみならず、大都市圏での食に関するイベントにおいて本学の取組を積極的に紹介し、幅広く情報発信を行うことができた。【71】

平成26年度には「肉牛」と「ミルク」では日本初の、食品安全の国際的な適正農業規範「Global G.A.P」認証を取得しており、GAPに則った実習を行うことで食と農の安全について様々なリスク管理技術を実践的に学ぶことができる教育施設となった。【13-2】

そのほか、宮崎県の「宮崎の養豚人材育成強化対策事業」と連携し、豚舎、堆肥舎を整備した。整備した豚舎は、種豚、母豚、育成豚を飼育可能(80頭)とする国立大学では他に類のない規模の施設となっており、畜産技術指導者、学生、生産農家等を対象とした飼養衛生管理技術の実習や演習の実施が可能になった。【72】

(8-2) 農学部附属フィールド科学教育研究センター・田野フィールド(演習林)

平成26年度から、「照葉樹林とスギ林業および多様な森林生態系を生かした教育共同利用拠点」に認定され、以下のような活動を行った。

1) 拠点としての取組や成果

森林環境アセスメント実習、自然環境調査実習、緑の野外実習など7件の実習を実施し、延べ297名の学外からの利用があった。当拠点における実習を通じて、森林科学や環境科学を学ぶ全国の学生への照葉樹林とスギ林業の学習の機会を提供することにより、森林資源の管理と利用や国土管理の専門性を備えた人材を養成して社会に貢献することが達成できた。【57】

全国の農学系学部(約100箇所)に公開森林実習のポスターを送付するとともに、ウェブサイトでも当フィールド及び実習内容に関する情報提供を行った。【71】

2) 独自の取組や成果

実践技術講座や体験教室など、学外組織に向けた教育・社会貢献活動を行い、年間利用者数は約100人となった。また、学外の大学や研究所など10機関から延べ42人の研究目的での利用があった。

地域社会や自治体に対して森林や林業に対する教育や体験の機会を提供し、ほとんどの利用者が継続的な利用を希望していることから、地域の発展・活性化に貢献できた。【37】 【57】

2. 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の重点的な取組

- 1) 学長特別補佐(兼任教員)2名を配置して学長戦略企画室を新たに設置し、学長からの諮問を受けて、①宮崎大学の機能強化に関する計画、②宮崎大学未来Visionの策定、③宮崎県・宮崎大学連携推進会議の充実(連携事業の具体的な企画)、④新学部構想の骨子案の作成など戦略事項について検討し、答申した。【55-1】

- 2) 本学の教育・研究・社会貢献・大学経営等に関する情報を収集・分析することにより、機関研究を推進することを目的として設置したIR推進センターにおいて、学長主導の下、宮崎大学ハイステップ研究者表彰

を行うため、論文引用情報に基づく研究評価ツールを用いた世界被引用度上位1%未満の研究者の抽出を行い、本学の研究力強化を戦略的に行うための支援を行った。

また、本学の大学情報データベースにおいて管理している研究論文データと外部データを合わせて整理することで、精度の高い研究論文データベースのプロトタイプを作成することができ、研究分野における戦略立案や評価へ活用している。【29】【56】【59】【63-2】【68】

- 3) 学長裁量による戦略重点経費の予算額を増額するとともにメリハリのあつた予算配分とするため配分基準を見直し、大学機能強化経費を新設し、①各部局のミッションの再定義を踏まえた取組に対する支援として、部局の競争的資金等の間接経費獲得状況による比例配分（平成26年度実績額：3,300万円）、②優れた研究を行った教員への重点支援として論文被引用率の高い教員に対するインセンティブ配分（平成26年度実績額：1,300万円）等の戦略的な配分を実施した。

インセンティブ配分措置では、論文引用情報に基づく研究評価ツールを利用し、直近期間（平成26年度は平成15～25年の期間）の被引用度上位1%未満の論文の著者となった本学研究者を、卓越した研究業績を挙げた者「ハイステップ研究者」として表彰する制度を設け、9名の研究代表者の表彰を行い、研究費を配分した。また、優秀な女性研究者に対し女性研究者奨励賞を学長表彰する制度では、新たに研究費も付与することを決めた平成26年度から実施した。【29】【56】【59】【63-2】【68】

- 4) 学長のリーダーシップに基づく学長管理定員枠での教員採用を進め、①新たに設置した看護学研究科の教育研究機能強化のために教授4名を新たに配置、②テニュアトラック普及・定着事業「宮崎大学若手育成モデル（平成21～25年度）」により採用したIRO助教6名をテニュア准教授に昇格、③附属病院に新設した臨床研究支援センターの准教授2名を採用など戦略的な学長管理定員枠の活用を行った。【56】

- 5) 地域産業を振興し、地域の活性化ひいては日本の活性化に資する人材の育成を目指す新学部「地域資源創成学部」を平成28年度に新設予定であり、社会・人文科学と農学・工学分野が融合した教育カリキュラムでの教育を行うとともに県内全域をフィールドとするインターンシップ等の充実した実践教育を行う特色あるプログラムの実施を計画している。新学部設置準備では、全学から教員定員を拠出し、実務家教員8名を含む16名を新たに学外から年俸制により雇用することとし、公募を行うなど任期制・年俸制の活用に積極的に取り組んでいる。また、新学部設置準備のために3名の事務職員を配置した。【55-1】【56】【57】【62】

- 6) 任期制導入に伴う評価方法及び基準について、全学的な方針として、「宮崎大学における任期付き教員の雇用期間に関する再任審査細則」を制定した。平成26年4月から新たに採用する教員の全ての職階で任期制を実施している。平成27年4月時点での任期制適用教員の占める割合は約54%となっている。

また、早期退職希望者制度の運用を開始し、4名の応募があり、組織の年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図ることができた。【58】【60-1】【60-2】

- 7) 教員人事の活性化の観点から、年俸制導入に伴う評価基準を決め、「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する規程」を制定し、運用に当たっての「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する評価委員会細則」、「宮崎大学における年俸制教員の業績評価実施要項」を定め

て基本的考え方を示した。これら規程等で、年俸制の給与体系、教育・研究分野の特殊性にも配慮（評価項目・係数を学部で定める。）した業績評価等について明確にした。年俸制教員には、間接経費獲得額が150万円以上の場合に、獲得額の5%を手当額（年俸の手当額120万円を上限）として支給するインセンティブの付与も決定した。

全教員を対象とした年俸制の説明会を開催し、シニア世代が年俸制へ移行した場合の制度設計についても具体例を示し説明した。平成27年3月から年俸制を導入し、平成26年度は2名のシニア教員が年俸制へ移行した。【58】【59】【60-1】【60-2】

- 8) 学長選考に関して、法改正及び大学ガバナンス改革の推進のための学長選考等のあり方の見直し（求めるべき学長像の策定、選考手続・任期の見直し等）を行い、規程等を改正し、次期学長候補者の選考を行った。【55-1】

- 9) 学長のリーダーシップを発揮できる取組として、学部長、研究科長の選考について、部局から推薦された複数の候補者の中から学長が学部長や研究科長を指名する制度に変更した。【60-1】

- 10) 本学の研究戦略（生命・環境・食・エネルギー）の推進及び異分野融合教育研究分野の充実のため、平成26年度国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）「優れた若手研究者の採用拡大支援」により、平成27年3月に助教1名、平成27年4月に講師2名の若手教員を採用した。

また、教員構成の多様化と優秀な研究者の育成・確保のために推進しているテニュアトラック制度では、国際公募により、人文社会系准教授1名、工学系准教授1名、農学系准教授1名、看護学系講師1名の計4名のテニュアトラック教員を採用した。なお、看護学系のテニュアトラック教員の採用は全国で初となった。【56】【60-1】

- 11) 男女共同参画のさらなる推進のために策定した「宮崎大学男女共同参画基本計画」の着実な達成のために「清花アテナ男女共同参画推進室長」を新たな副学長（男女共同参画担当）に任命した。「宮崎大学における女性教員比率向上へ向けたガイドライン」を制定し、平成28年度までの各部局の女性教員比率の目標値を定めるとともに教員の女性割合を高める取組を推進した。工学教育研究部及び農学部は一部の教員公募で応募資格を「女性限定とする公募」を実施し、また、全ての募集要領に「選考過程で同等の能力と見なされた場合は、女性を優先的に採用する」ことを明記した。医学部は、結婚や育児等によって現場を離れている女性医師（医員）の積極的登用を進め、教員登用の機会を増やした。これらの取組により、教員女性比率はH27年4月現在で17.4%（H26年4月16.9%）になった（平成21年度13.9%）。【60-1】

- 12) 新学士課程教育ではアクティブ・ラーニングを取り入れた授業を実施することを特色の一つに掲げており、アクティブ・ラーニングの教育手法のスキルアップを図るFD/SD研修会を4回集中的に企画・実施した。

また、新たなSD研修の取組として、職員的能力開発支援研修を実施した。係長及び主任を対象とした単発ではなく連続した3回シリーズで行う教育プログラムであり、研修と職場実践を効果的に組み合わせることで、各現場で実際に役立つ研修へと改善を図った。【61】

- 13) グローバルキャンパス化構想に対応するSD研修として、事務職員の海外研修への派遣を実施している。また、「2020年までにTOEIC730点を超える事務職員20名の養成」を数値目標に、15回のTOEIC対策講座、英会話のみ許されるENGLISH CAMP等を実施する学内英語研修を行い、

参加者 15 名が参加した。その成果として、年間 3 回受験した参加者の TOEIC 得点は、平均して約 111 点上昇した。【61】

- 14) 教職員が大学運営に関する視点や知識を学ぶ FD/SD 研修にも取り組み、大学改革、大学情報の分析・評価・活用及び大学評価を活かす大学改革・改善について系統的な研修・講演会を 3 回実施し、延べ約 280 名の教職員が参加した。【61】

(2) 財務内容の改善の重点的な取組

- 平成 24 年度より募金を開始した宮崎大学 330 記念事業において、教職員、同窓生、地域の企業等から約 2 億 4 千万円の寄附金と宮崎市からの補助金約 7 千万円などにより、宮崎大学創立 330 記念交流会館を平成 26 年 11 月に完成させた。この交流会館は、多目的利用可能なコンベンションホール、雨天時に利用可能なオープンテラス、学生支援部、購買売店を持っている。旧福利施設棟では階が分かれ利用しづらかった学生支援部や購買売店を本交流会館に移転整備でき、附属図書館、学生食堂等と一体化したエリア活用で学生等の多様なニーズに応じることが可能で、学生サービスの満足度が高い施設であることがアンケート結果等からわかった。この交流会館は、一般市民にも利用できるようにしており、宮崎県主催の研修会や講演会にも利用された。
なお、本施設は、スギ材生産高全国第 1 位の宮崎県の地域の強みを活かす県産スギ材をふんだんに使用して建築した特色ある木造施設として、全国の自治体・企業等からの見学者も多く、地域林産業の PR にも役立っている。【38】【66】【72】
- 平成 25 年度決算分析等から、①平成 26 年度実施の人事院勧告による人件費増の影響への対応、②大学改革への取組等の推進に重点予算配分、③第 3 期中期目標期間を見据えた予算編成の変更の必要性が共通認識され、平成 27 年度の教育研究基盤経費は、運営費交付金の減額や人件費の増等に対応しつつ、メリハリのある資源配分を可能とするため、これまでの教員・学生毎の一律の単価による配分から部局に応じた比率による配分へ変更することとした。【68】
- 医学部基礎臨床研究棟改修の第 3 期計画の実施に伴い、従来の共用スペース 930 ㎡から新しい共用スペース 3,690 ㎡に拡充し、共用スペースが占める割合が 20%を上回った。医学部では、教育研究共用スペース管理運営委員会を設置し、柔軟かつ効率的な施設利用の実現、共同研究の推進などの教育研究の活性化、施設整備などの財源の確保等を目的として、全室を対象とするスペースチャージ制を平成 27 年度より導入することを決定した。【69】
- 附属病院は、増収策として、従前の病床稼働率重視から在院日数短縮重視の病床配分へ切り替えを行うとともに、診療報酬改定対策として、ジェネリック医薬品への切り替え（平成 26 年度は使用数量重視）推進や、特定集中治療管理料算定に向け、臨床工学技士の当直体制等の整備を実施した。以上の取組により、附属病院収入は 180 億円（対平成 25 年度比 10 億円増）となった。【66】
- 附属動物病院は、MRI の導入や手技・検査料の見直し等による診療料金の改定により、動物治療収入が 74,240 千円（対平成 25 年度比 9,778 千円増）となった。【66】

(3) 自己点検・評価及び情報提供の重点的な取組

- 自己点検・評価業務の効率化を図るため、IR 推進センター及び統括体制と連携して作成した自己点検・評価のための評価指標項目について、統括体制に収集・蓄積の依頼を行い、平成 26 年度は全体の約 3 割の指標項目のデータを収集できた。初年度の収集結果を受け、第 2 期中期目標期間の実績報告書では成果確認評価指標項目を中期計画の達成状況の判断基準として活用する方針を決定した。【70】
 - 教育の内部質保証に関する全学の方針・責任体制を明確にし、教育の質保証を継続的に行い、教育内容・方法を発展させ教育の質の向上を促進する目的で、4 月に教育質保証・向上委員会を設置した。【19】【70】
 - 大学機関別認証評価受審のために、自己評価書を認証評価統括会議で取り纏め、役員会等で審議・決定し、6 月末に提出した。3 月に「大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている」との結果を得るとともに、主な優れている点として 11 件が取り上げられた。この際の指摘事項については、教育質保証・向上委員会を中心に改善方策の立案・実施を進め、評価室で改善状況を検証する PDCA サイクルによって改善を進めている。【70】
 - 情報発信を強化するため、本学の取組等を報道機関の記者に紹介して意見交換を行う「定例記者懇談会」を平成 26 年度から年 3 回開催する取組を開始し、意見交換の結果はプレスリリース時期等の変更などの改善に繋がった。【71】
 - 「大学ポートレート」による大学情報の公開に向け、IR 推進センターと連携して必要な情報を収集するとともに、学校教育法での公表義務化事項に関する本学ウェブサイトの掲載内容の見直しや整理を実施して大学ポートレートからリンクできるようにし、平成 27 年 3 月に大学情報を大学ポートレートで公開した。【71】
 - 多様な手段を利用した積極的な広報に取り組み、年 3 回の広報誌の発行（合計 25,500 部）、文教速報・文教ニュースへの掲載（49 件）、大学公式ソーシャルネットワークサービス（アクセス数 114,148 件）、メールマガジンの配信（12 回）によりタイムリーな情報発信を積極的に行った。また、学内情報のプレスリリース（77 件）を行い、結果としてテレビ（190 件）及び新聞（331 件）において本学の教育研究等の取り組みを情報発信できた。なお、宮崎日日新聞へ平成 26 年 1 月に掲載した大学の一面全面広告が宮日広告賞読者選定部門で「最優秀賞」を受賞した。【71】
- ## (4) その他業務運営の重点的な取組
- 耐震性能の改善、経年劣化による機能・老朽改善、スペース再配分等の整備を行った結果、本学教育研究施設の耐震化率が 100%となった。また、清武キャンパスでは基礎臨床研究等改修により共用スペースを 20%以上確保することができた。【72】
 - 宮崎県の基幹産業である養豚業の活性化を図るため、宮崎県の「宮崎の養豚人材育成強化対策事業」と連携し、住吉フィールドに豚舎、堆肥舎を整備した。整備した豚舎は、種豚、母豚、育成豚を飼育可能（80 頭）とする国立大学では他に類のない規模の施設となっており、畜産技術指導者、学生、生産農家等を対象とした飼養衛生管理技術の実習や演習の実施が可能になった。【72】
 - 平成 26 年度から留学生の入居により運用を開始した清武ドミトリリーに加えて、留学生受入計画に基づき、木花キャンパスにシェアハウス型

の外国人留学生宿舍（名称：木花ドミトリ、31 室（4 人×7 戸、3 人×1 戸））を留学生の教育・生活環境の拡充を目的に整備し、平成 27 年度から運用を開始する体制を整えた【72】

- 4) 地震等の自然災害発生時の非常時対策として、清武キャンパス医学部用防災倉庫（平成 25 年度整備）に引き続き、本年度は附属病院用の防災倉庫を整備した。これにより南海トラフ地震等の大規模災害発生時の防災機能を強化できた。【72】
- 5) 施設・設備を良好に維持管理する体制として、平成 23 年度に設置した「コールセンター」での一元管理により、給排水関係、電気関係、電話関係、空調設備関係のトラブル処理等を 370 件実施した（平成 25 年実績は 376 件）。【73】
- 6) 「国立大学法人宮崎大学における温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」に基づく環境保全実施計画で省エネルギー等に組織的に取り組んでいる。J クレジット制度登録の「太陽光発電システム導入による CO2 排出削減プロジェクト（平成 25 年度）」について「モニタリング」を実施して平成 26 年度のクレジット認証を獲得、毎月配信するメールニュースによる「エネルギー使用量の見える化」の継続実施、夏季（7～9 月）及び冬季（12～2 月）の日別電気使用量グラフを掲示パネルでリアルタイムに公開及び教職員・学生の省エネ意識・活動をより高めるポスター掲示などを実施した。その結果、平成 26 年度の夏季及び冬季の節電対策期間全体の電気使用量は平成 25 年度比 3.3%減となった。また、大学全体の年間使用量は平成 22 年度比で電気 0.8%減、ガス 5.4%減、水 15.9%減となり、削減努力の効果が得られた。【74】
- 7) 危機管理対策の強化に組織的に取り組み、①大規模災害等での緊急連絡を可能とする「安否確認システム」への全員登録の取組を進め、平成 26 年度末現在で学生 98%、教職員 98%の登録率を達成、②防災マニュアルを見直し、新たに「津波発生時の対応」、「障がいのある学生・教職員の災害時対応」等の項を追加し、平成 27 年 3 月に改訂の上、教職員及び学生へ周知、③口蹄疫発生国からの帰国（入国）後は、特別休暇制度として「ダウタイム（自宅待機）」を設ける防疫体制の整備などを行った。【75】【76】
- 8) 障がい学生支援室を設置して、支援室を中心とした支援体制を構築するとともに、全学的な基本指針「国立大学宮崎大学における障がい者支援に関する基本指針」を策定した。【79】

3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況

(1) アジア地域における産業動物防疫国際拠点の形成

- 1) 国際シンポジウム及び国際防疫コンソーシアム会議の開催
アジアの関係機関との更なる連携の下、越境性感染症の制圧に資することを目的とした、第 4 回国際シンポジウム「国際防疫戦略のハーモナイゼーション ―One world, one health に向けた取り組み―」を平成 27 年 2 月に東京で開催し、国内外 7 カ国の行政、大学、医療・畜産系企業などから約 250 人が参加した。国際協力機構（JICA）、宮崎県、本学等からの発表、及びアメリカンサカラン州立大学教授の講演により、口蹄疫発生後の 5 年間の宮崎県の取組について紹介するとともに、アジア地域における国際的な防疫の取組と課題について理解を深めることができた。
また、アジア地域における産業動物防疫国際拠点の形成に向けて、国内外の客員研究員・客員教授による国際防疫コンソーシアム会議を第 4 回国

際シンポジウムの前日に開催した。

シンポジウム・コンソーシアム会議の参加者からは、「このようなハイレベルのシンポジウムを無料で提供されるのはすばらしいので是非開催の継続を期待する」などの声があり、大変有意義なシンポジウムとなった。

【29】【36-2】

- 2) 口蹄疫など家畜悪性伝染病拡散に関する数理モデルの開発に向けての取組

防疫の立案や対策に役立てることを目的とする国内外の研究グループ The Research and Policy for Infectious Disease Dynamics (RAPIDD) による第 5 回国際会議を、本学の産業動物防疫リサーチセンターが共催となって平成 27 年 2 月に開催した。宮崎で発生した口蹄疫の情報を利用した口蹄疫など家畜悪性伝染病拡散に関する数理モデルの開発について協議し、本学での新たな口蹄疫の数理モデルの開発につながった。【29】

- 3) 国内初となるシンポジウムの開催

平成 27 年 3 月には、宮崎市フェニックス自然動物園と共催して、動物園などの展示動物に対する防疫対策について問題点を提起する国内初のシンポジウム「展示動物防疫衛生シンポジウム」を開催した。動物園・大学関係者など、全国から 120 名が参加し、動物園・観光牧場といった開放型飼養施設が抱える防疫・衛生上の課題を整理した。【37】

- 4) JICA 連携事業「口蹄疫防疫対策上級専門家育成」の取組

平成 25 年度に引き続き、JICA からの助成のもと、口蹄疫防疫対策上級専門家育成事業を実施し、東南アジアなど 3 カ国から 4 名の研修生を受け入れ、さらに、グローバル人材育成の一環として、国内の大学に所属する日本人 2 名の大学院生も本研修に参加し、29 名の講師による講義、実習、見学、文化交流などを行った。研修後は大学独自のフォローアッププログラムを企画し、本学で開発した LAMP 法による口蹄疫の簡易迅速診断法の研修会をタイ国動物衛生研究所及びミャンマー・獣医大学において実施した。【40】

- 5) 国際共同研究の取組

協定校との国際調査研究及び共同研究成果を踏まえた実践教育を行うための公募型プロジェクトを実施し、「タイ・ミャンマー間における口蹄疫伝播経路解明を目的とした迅速スクリーニングおよび分子疫学解析」等の採択された 5 つの研究チームがインドネシア、ベトナム、タイ、ミャンマー、イタリアの大学や研究機関を訪問して共同研究を行った。共同研究には海外実地研修の目的で学部学生または大学院生を同行させ、教育教材の収集や国際協力として現地での講義実習も実施した。【36-1】

- 6) グローバル人材育成事業の取組

外国人講師による留学希望者を対象とした英会話研修コースを語学教育センターと連携して開講した。また、留学資金を一部補助し、3 名の日本人学生をタイ及び米国の本学協定校へ短期間（1 か月）派遣した。さらに、JST さくらサイエンス事業が採択され、タイの大学や研究機関で防疫に携わる若手研究者 10 名を招聘し、診断技術の習得や国際防疫に関する講義・実習を行った。国際防疫コースワークでは、高度な知識を有する外国人研究者を招聘し、英語による感染症に関する講義を学部学生、大学院生、社会人獣医師及びさくらサイエンス研修生を対象に実施した。【10】【40】

- 7) 防疫に関する教育研究の取組

宮崎県の畜産新生プラン「口蹄疫復興ファンド事業」において、口蹄疫

の復興から宮崎県の畜産業の新たな成長に向けた研究プロジェクトに継続的に取り組んでいる。宮崎県を含む全国での豚流行性下痢の発生を受け、本学の戦略重点経費を活用して疫学や防疫に関する研究に取り組むとともに、センター構成員が宮崎県豚流行性下痢対策委員会の委員として意見を述べ、本症に関するマスコミへの対応も多数行った。

また、農場における牛白血病や食中毒細菌の浄化に関する研究も精力的に行っており、その研究成果を発表した日本獣医公衆衛生学会から九州地区学会賞を受賞した。【29】【38】

8) 地域での産業動物従事者への教育サービスや市民への啓発活動

平成 25 年度に引き続き、家禽疾病学講習会、牛のハンドリング講習会など様々な講習会を開催しており、中でも産業動物従事者向け統計学入門講座は平成 24 年 5 月から定期的に開催（平成 26 年度 11 回開催）し、県内外から産業動物獣医師や畜産業関係者が参加している。さらに県内の防疫関係者との意見交換会を開催するとともに、宮崎空港での防疫インフォメーションやセンターのウェブサイト等を通じた教育・研究普及活動を行い、地域の防疫活動に大きく貢献した。また、全国で開催された豚流行性下痢防疫、口蹄疫防疫、高病原性鳥インフルエンザ防疫及び牛白血病清浄化の各種家畜防疫講習会に講師を派遣した。【38】

さらに、狂犬病の国内への侵入リスクが高まっていることから、宮崎県との狂犬病の診断や研修等の連携協力に関する覚書に基づき、宮崎県を含む九州・沖縄各県の狂犬病予防担当職員を対象とした狂犬病診断実習と防疫演習を厚生労働省・感染症研究所並びに大分大学と協働して実施するとともに、宮崎県内の獣医師、医師、行政職員、大学研究者、獣医師会等から構成される連絡協議会を設立した。【38】

その他、一般市民への啓発活動として、「海外渡航上の留意点（口蹄疫ウイルスなどを持ち込まないために）」と題した市民公開講座や、宮崎県立図書館で口蹄疫に関する企画展示を継続実施した。【37】【38】

4. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

(1) 社会の変化に対応した教育研究組織づくり

(1-1) ミッションの再定義を踏まえ「宮崎に学び、未来を切り拓く人材（グローバルデザイナー）の育成」を目指す新学士課程教育

1) ミッションの再定義を踏まえ見直したディプロマ・ポリシーに掲げる資質・能力がより正しく反映されるよう、カリキュラム・マトリックスの点検を行い、その結果を反映して平成 27 年度のシラバス作成を行った。また、課題解決能力など教育目標別に学習到達度を点検するため、学生の履修状況が確認できる「学習カルテ・履修システム」を全学的に導入した。【1】

2) 教育の内部質保証に関する全学の方針・責任体制を明確にし、教育の質保証を継続的にを行い、教育内容・方法を発展させ質向上を促進する目的で、平成 26 年 4 月に教育質保証・向上委員会を設置した。【19】【70】

3) アクティブ・ラーニングを取り入れた新学士課程教育の開始により、学生の主体的学習の促進を図っており、PDCA サイクルの A の機能を果たすことを目的に新たに設置した基礎教育質保証専門委員会においては、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の評価の実施や FD 研修会を開催するなど、さらなる教育方法の改善に努めた。

大学機関別認証評価の訪問調査時の委員コメントで、本学が多くの科目でアクティブ・ラーニングを実施していることに高い評価を受けた。

【19】【61】

4) 「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」による宮崎地域志向型一貫教育カリキュラムを数多くの地域志向科目を取り入れて構築し、地域創成の人材育成を行う体制を整えた。

また、地域志向型一貫教育カリキュラムを受講して取得できる学内資格制度（地域活性化・学生マイスター制度）を導入し、キャリアパスと受講修了を証明できるようにした。この制度について学内説明会を実施したところ、マイスター取得における必修科目の一部として開講した「地域キャリアデザイン」及び「地域学入門Ⅰ」の受講希望者はいずれも 200 名以上で定員を上回る結果となり、学生の地域志向教育の認識が向上している。【9】【80-1】

(1-2) 社会人の学び直し教育

(1-2-1) 専門職業人の学び直し教育

1) 産学官連携を通じた地域での産業化支援や人材養成の取組として、宮崎県口蹄疫復興対策ファンド事業でのプロジェクト実施、「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業（平成 26 年度文部科学省事業）」で産業動物関連分野の社会人対象の各種セミナー・研修会を 35 講座 70 回実施、宮崎県と協力した「産学官連携コーディネーター人材養成研修事業」で 1 回の全体研修会と 3 回の地域別研修会の実施によるコーディネーター養成、宮崎県産業振興機構「みやざき農商工連携ファンド事業」による生産者、加工事業者、販売店等が協力した新商品・販売経路開拓に関する 3 回のセミナー・フォーラムの開催などがある。

【31】

2) 各学部等の専門性を活かした職業人への学び直し教育として、働く職業人を対象とした講座を開講しており、「獣医臨床分野への参加・復帰を支援する実践的学び直しプログラム」、「農業土木分野における技術者継続教育 CPD (Continuing Professional Development) プログラム」、「太陽光発電関連産業のニーズに応える高度専門性を持つ人材育成プログラム」などを実施した。また、本県の 6 次産業化を支える人材育成を目的とした地域課題解決型公開講座として、みやざき新事業創出人材育成「チャレンジ塾」を開催した。【37】

(1-2-2) 一般市民の学び直し教育

1) 一般市民への学び直しに対応する取組として、教職員の専門性を活かしたテーマを選定した 21 件の公開講座を実施した。また、宮崎市以外の地域での学びのニーズへの対応のため、延岡市、高千穂町及び熊本市でも公開講座を実施した。さらに、教育文化学部に、宮崎県立美術館及び日之影町と共同で「わが町いきいきアートプロジェクト」を開催し、21 日間の現地滞在型公開制作、ワークショップ、トークセッションを含む現地展開型アートプログラムを実施した。【37】【39】

2) 学び直し学習意欲の高いシニア世代の志向に応えるため「宮崎大学シニアカレッジ」を毎年継続開催しており、本年度は生涯学習と地域学習が融合した交流型教育事業として「食と健康をテーマとしたシニアカレッジ 2014」を開催し、地域に根ざした農業畜産業、ロコモ予防や太陽光発電などの講義、COC フーズサイエンスラボラトリーを使った加工・調理実習、地元宿泊施設を利用した滞在型ロコモ予防プログラム体験を実施した。実施 13 名の 40～80 代の幅広い年齢層の参加者 13 名があり、

高い評価を得た。【37】

(1-3) 強みや特色を伸ばし、社会的役割を果たす教育研究組織・体制づくり

- 1) 宮崎県及び本学の強みや特色を踏まえ、社会・人文科学と農学・工学分野が融合した教育カリキュラム、研究者教員と実務家教員が協働した教育体制、県全域をフィールドにした実習や企業等における1か月程度のインターンシップの必修化といった地域を志向した実践教育など、地方創生ひいては日本の活性化に貢献する特色ある学部「地域資源創成学部」の平成28年4月設置を予定している。【9】【57】
- 2) 教育文化学部は、人間社会課程を廃止して「教育学部」に改称する予定である。教員養成課程は小学校と中学校の両方の教員免許が取得できる課程を持つなど、宮崎県のニーズを踏まえ特別支援教育や外国語活動に対応した教育カリキュラムを取り入れるとともに、宮崎県教員の県内出身者増加に向けた入試制度改革等を含めた見直しを進める。【57】
- 3) 農学部は、地域産業への貢献と国際貢献のための人材育成に注力しており、この両貢献をさらに推進するため、産業動物コンサルタントの育成とグローバル人材の育成を目的としたプログラムを実施し、平成28年度から入学定員を20名増員し、このうち10名は外国人留学生の定員枠とする予定である。【57】
- 4) 工学研究科は、これまでの6専攻からなる修士課程を教育研究分野を融合した1専攻3コースへと改組して、専門分野の垣根を越えたコースワークから研究指導へ有機的に繋がるカリキュラムを確立した体系的大学院教育を実施する予定である。【57】
- 5) 平成26年度に医科学看護学研究科を再編し、看護学専攻については新たに看護学に特化した看護学研究科を設置した。特に宮崎県の地域ニーズである「がん」、「メンタルヘルス」、「小児」及び「周産期」に重点をおいた看護学の学術研究を通じて社会に貢献できる研究者・教育者及び高度で複雑な課題を解決できる看護専門職や助産師を育成することが可能となった。
また、医科学専攻については国内唯一の医学と獣医学が融合した医学獣医学総合研究科に新たに修士課程を設置した。これにより、今後も急発展する医学・獣医学、医療分野の研究と教育に携わる人材、家畜防疫対策や人獣共通感染症に関する専門知識を有する畜産関連の人材、高度な研究マインドに裏打ちされた質の高い医療関連技師の養成、あるいは先端医療研究、医薬品開発、臨床研究などを迅速かつ安全に推進するための臨床倫理コンサルタントを養成することが可能となった。さらに、博士課程への進学も視野に入れて、博士課程と協働して総合的な教育研究を行っている。【57】
- 6) 平成26年度は農学部附属フィールド科学教育研究センター・田野フィールド（演習林）が「照葉樹林とスギ林業および多様な森林生態系を生かした教育共同利用拠点」として認定され、他大学との共同教育や地域市民への実践講座の場として一層活用できた
また、宮崎県の「宮崎の養豚人材育成強化対策事業」と連携し、住吉フィールドに飼養衛生管理技術の実習・研修を目的とした豚舎、堆肥舎を整備し、飼養衛生管理技術の実習や演習を通して、養豚を担う人材を育成できるようにした。【57】【72】
- 7) 地域で活躍できる総合医・看護師等を養成するミッションの達成を目

指し、国立大学法人では全国初めての試みとなる「宮崎市立田野病院」及び「宮崎市立さざんか苑」の指定管理者制度による管理・運営を平成27年4月から開始した。【55-1】

- 8) 平成26年4月より、臨床研究における研究の質、信頼性の保証及び被験者の安全性担保・権利保護に努めるため、5部門（研究倫理支援部門、データマネジメント部門、監査・モニタリング部門、治験部門、教育・研修部門）からなる臨床研究支援センターを医学部附属病院に設置した。学長管理定員枠2名を含む専任教員や職員の配置を行い、監査・モニタリング体制の強化策として、各診療科医局・講座研究室に「研究倫理推進担当者」を選定し、臨床研究支援センターとの相互チェック体制を整備した。【33】【56】【79】
- 9) 平成26年度から、地域における地（知）の拠点としての本学の取組について報道機関に周知するため、学長と報道記者が定期的に本学の取組等について意見交換を行う「定例記者懇談会」を年3回開催している。【30】【71】

(1-4) 学長のリーダーシップの下に取り組んだ戦略的な学内資源配分

- 1) 学長裁量により配分する戦略重点経費において、これまでの配分基準を見直し、学長のリーダーシップを強化し、大学改革に向けた取組をさらに推進するため、予算額を増額するとともに大学機能強化経費を新設した。その配分は、①各部局における競争的資金等の間接経費獲得状況による比例配分（平成26年度実績額：3,300万円）、②論文被引用率の高い教員に対するインセンティブ措置による配分（平成26年度実績額：13件1,300万円）とすることにより、各部局のミッションの再定義を踏まえた取組に対する支援及び教員への研究費配分を実施した。
平成25年度決算分析を踏まえ、平成27年度の研究費配分を基盤経費については、運営費交付金の減額や人件費の増等に対応しつつ、メリハリのある資源配分を可能とするため、これまでの教員・学生毎の一律の単価による配分から部局に応じた比率による配分へ変更し、柔軟な対応を可能とした。【55-1】【56】【59】【63-2】【68】
- 2) 平成28年度からの新学部「地域資源創成学部」創設のため、全学から教員定員を拠出し、実務家教員8名を含む16名を新たに学外から雇用することとした。【56】
また、新学部設置構想に基づいた新たな教育研究組織の運営に対応するための事務組織について検討し、新学部設置準備のための事務組織として平成27年4月に設置準備室を立ち上げ、3名の事務職員を配置した。【62】
- 3) 「学長のリーダーシップの発揮を更に高めるための特別措置枠」により、教育文化学部教育研究棟の2階及び3階のCALL教室をアクティブ・ラーニング実践教室へ改修するとともに、附属図書館の1階にアクティブ・ラーニングサポートルームを、2階にラーニングコモンズセミナールームを設置し、視聴覚機器、ホワイトボード、可動式机、無線LAN等などの学習支援環境を整備した。【16】
- 4) 教育研究施設の有効活用を目的とした全学共同利用スペースの整備を進め、医学部の基礎臨床研究棟改修において、共同利用スペースを20%以上確保（基礎臨床研究棟全体の共用スペース930㎡から3,690㎡に拡充）した。また、柔軟かつ効率的な施設の有効利用を図るため、医学部内に「教育研究共用スペース管理運営委員会」を設置し、全室を対象

とするスペースチャージ制を平成 27 年度より導入することとした。これにより、柔軟かつ効率的な施設利用の実現、共同研究の推進等教育研究のアクティビティ向上、スペースチャージによる施設整備など財源の確保等が期待できる。【56】 【69】 【72】 【73】

(2) ガバナンス機能の強化

- 1) 平成 26 年 4 月に、学長が大学の改革・企画でリーダーシップを発揮するためのシンクタンク組織となる「学長戦略企画室」を設置し、学長特別補佐（兼任教員）2 名に加え、職員 2 名を配置した。7 月には、本学が機能強化を果たしていく上で指標とする「宮崎大学未来 Vision～地（知）の融合で興す「新たに光る宮崎ブランド」を日本と世界へ～」を策定した。【55-1】
- 2) 学校教育法及び国立大学法人法等の一部改正に伴い、本学的意思決定過程についての総点検を行い、以下の主な見直しを行った。【55-1】
 - ① 教授会の役割を明確化する観点から、教授会は、教育研究に関する事項を審議すること、学長が教育研究に関する重要な事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする等とする規則等の改正を行った。
 - ② 学長選考に関して、法改正及び大学ガバナンス改革の推進のための学長選考等のあり方の見直し（求めるべき学長像の策定、選考手続・任期の見直し等）を行い、規程等を改正し、次期学長候補者の選考を行った。
 - ③ 監事の機能の強化を図る観点から、文部科学大臣に提出する書類に係る調査義務等の監事の権限・役割等を規定した。
 - ④ 独立行政法人通則法等の一部改正に伴い、本法人の業務の適正を確保するための体制等の整備を再点検し、「宮崎大学業務方法書」の改正を行った。
- 3) 平成 26 年 4 月に男女共同参画担当副学長を新たに任命し、男女共同参画推進へ向けた目標・方針などに関する基本的な事項を定めた「宮崎大学男女共同参画基本計画」に基づき、女性教職員の積極的登用を推進した。（教員における女性比率：平成 26 年 4 月 16.9%→平成 27 年 4 月 17.4%、事務系管理職における女性割合：平成 25 年度末 7.8%→平成 26 年度末 10.7%）【28】 【55-1】 【60-1】
- 4) 学長のリーダーシップを発揮できる取組として、学部長、研究科長の選考について、部局から推薦された複数の候補者の中から学長が指名する制度に変更した。【60-1】
- 5) 「公的研究費の適正管理に関する規程」等について、責任者等の役割の明確化や処分等の明記、学長の権限強化等の改正を行った。公的研究費の運営・管理に係る最高管理責任者（学長）、統括管理責任者（総務担当理事）、コンプライアンス推進責任者（部局長）、同副責任者（学科長等）を任命し、その役割を明確にするとともにこれら責任者を明記した管理・監査の体制等（相談窓口、不正通報窓口、公的研究費不正防止計画を含む）をウェブサイトを通じて、学内外へ公表した。【77】
- 6) 本学の教育・研究・社会貢献・大学経営等に関する情報を収集・分析することにより、機関研究を推進することを目的として設置した IR 推進センターにおいて、学長主導の下、宮崎大学ハイステップ研究者表彰を行うため、論文引用情報に基づく研究評価ツールを用いた世界被引用度上位 1%未満の研究者の抽出を行い、本学の研究力強化を戦略的に行うための支援を行った。

また、本学の大学情報データベースにおいて管理している研究論文データと外部データを合わせて整理することで、精度の高い研究論文データベースのプロトタイプを作成することができ、研究分野における戦略立案や評価へ活用している。【29】 【56】 【59】 【63-2】 【68】

(3) 人事・給与システムの弾力化

(3-1) 年俸制の導入

- 1) 「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する規程」を制定し、その運用について「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する評価委員会細則」及び「宮崎大学における年俸制教員の業績評価実施要項」を規定した。【58】
- 2) 年俸制導入にあたり、全教員を対象とした年俸制の説明会を開催し、教員からの意見聴取及び年俸制移行への理解・周知を行った。また、シニア世代が年俸制へ移行した場合の制度設計についても具体例を示し説明した。年俸制は平成 27 年 3 月から導入し、平成 26 年度は 2 名のシニア教員が年俸制へ移行した。平成 27 年 4 月時点での年俸制適用教員は 22 名となっている。【60-1】 【60-2】
- 3) 平成 28 年度からの新学部「地域資源創成学部」創設のため、全学から教員定員を抽出し、実務家教員 8 名を含む 16 名を新たに学外から年俸制により雇用することとし、公募を行うなど任期制・年俸制の活用に積極的に取り組んでいる【56】
- 4) 年俸制教員に係るインセンティブ付与として、間接経費獲得額が 150 万円以上の場合に、獲得額の 5%（年俸の手当額 120 万円を上限）を手当額として支給することを決定した。【59】

(3-2) 任期制と多様な人事制度の状況

- 1) 平成 26 年 4 月から新たに採用する教員の全ての職階で任期制を実施している。平成 27 年 4 月時点での任期制適用教員の占める割合は約 54%となっている。【60-2】
- 2) 早期退職希望者制度の運用を開始し、4 名の応募があり、組織の年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図ることができた。【60-1】

(3-3) 教職員構成の多様化

- 1) 平成 21 年度より文部科学省科学技術人材育成費補助金テニュアトラック普及・定着事業「宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル（平成 21～25 年度）」補助金で採用された IRO 助教 6 名を学長管理定員枠によりテニュア准教授に昇任させた。なお、この事業は平成 26 年度に実施された事後評価において、文部科学省から「総合評価 S（所期の計画を超えた取組が行われている）」との評価を受けた。【56】
- 2) テニュアトラック推進機構は、国際公募により、人文社会系准教授 1 名、工学系准教授 1 名、農学系准教授 1 名、看護学系講師 1 名の合計 4 名のテニュアトラック教員を採用した。なお、看護学系のテニュアトラック教員の採用は全国で初となった。【60-1】
- 3) 本学の研究戦略（生命・環境・食・エネルギー）の推進及び異分野融合教育研究分野の充実のため、平成 26 年度国立大学改革強化推進補助金（特定支援型「優れた若手研究者の採用拡大支援」）を活用した若手教員の採用拡大を図り、平成 27 年 3 月に助教 1 名、平成 27 年 4 月に講師 2 名を採用した。この事業採択により、40 歳未満の優秀な若手教員

を確保でき、教育研究の活性化を図ることが可能となった。【56】【60-1】

(4) 人材・システムのグローバル化による世界トップレベルの拠点形成

(4-1) 国際水準の教育研究の展開

- 1) 国際的に活躍できる人材の育成に向けた取組
 - ① 「学長のリーダーシップの発揮を更に高めるための特別措置枠」により3名の教員(英語教育2名、日本語教育1名)、宮崎大学招へい教員枠による教員の雇用方針に基づき1名の教員(フランス語教育)の合計4名の語学教員を採用し、語学教育センターの外国語教育の充実を図った。【14】
 - ② 教育文化学部及び教育学研究科は、協定校での日本語教育実習や、東呉大学(台湾)と合同で日本語支援に関する修士論文中間発表会を実施した。【10】
 - ③ 国内で設立が予定されている医学教育認証評価協議会(仮称)の認証を受けるため、臨床実習時間数を大幅に確保する等の国際基準を満たす医学教育認証に対応したカリキュラムの改編を行い、平成26年度入学者から適用している。
さらに、英語が使える医療人の育成をめざし、医学科ではEMP(English for Medical Professionals)、看護学科ではENP(English for Nursing Professionals)のプログラムを開設している。その受講生を中心に、国際交流協定を締結した海外の大学で実習を行い、評価を受けることで、医学部所定のカリキュラムにおいて、実習科目の単位を認定している。看護学研究科は、タイのプリンス・オブ・ソングラ大学附属病院にて1週間の実習も行った。【11】【12】【23】
 - ④ 工学部全学科と農学部1学科では、国際通用性のある日本技術者教育認定制度(JABEE)に基づく教育を継続して実施している。
工学研究科では、インドネシア国とのリンケージプログラム(LP)、ダブルディグリープログラム(DDP)を実施しているが、平成26年度、新たに、ミャンマー国の3大学と新たにダブルディグリープログラム(DDP)の協定締結を行った。また、外国人留学生特別プログラムで提供する科目を検討し、英語で開講する科目数を増加させることでカリキュラムの充実を図り、秋季入学制度の更なる充実を図った。【5】【10】【22】
 - ⑤ 農学部は、「International GAP 対応の食料管理専門職業人の養成」を積極的に展開しており、平成26年度においては、附属フィールド科学教育研究センター・住吉フィールド(牧場)でつくる「肉牛」と「ミルク」が、食品安全の国際的な適正農業規範「Global G.A.P」認証を日本で初めて取得し、また、本学学生44名がJGAP指導員として認定された。【9】
農学研究科は英語のみによる授業で学位が取得できる農学国際コースに16名が入学した。【10】【12】
 - ⑥ 職員の語学力研修において、「平成32年度までにTOEIC730点保持者を20名以上にする」という数値目標を定め、平成26年度は15名が研修を受講した。15回のTOEIC対策講座や、全ての会話を英語のみで行うENGLISH CAMPを実施したところ、年間3回受験することとなっていたTOEICは、全体的に右肩上がりでスコアが伸び、平均して約111点上昇する結果となった。【23】【61】

(4-2) 国際的な拠点の整備、国際交流及び留学生支援

- 1) 本学は、アジア地域における産業動物防疫国際拠点の形成を目指し、国際的な防疫体制構築に向けた国際防疫シンポジウムを東京で開催するなど、口蹄疫の惨禍を教訓に作り上げてきたシステムを生かして、強力なリーダーシップを発揮した。【36-2】
- 2) 日本人学生の海外派遣の促進を図るため、海外短期研修プログラムを充実させ、平成26年度は129名を海外派遣しており、平成21年度比で2.6倍となった。
「トビタテ留学 JAPAN」では国内17位となる8名の合格者を輩出し、全学生数に対する合格者数の割合は国内トップクラスである。【10】【23】
- 3) ミャンマーにおいて、保健省、科学技術省、牧畜水産地域開発省と交流協定を締結するなど、これまでの大学と大学とのレベルではなく、大学を所管する省庁との連携を深めた。このような取組により、本学と海外大学等との交流協定締結は平成25年度より17機関増加し、平成26年度末においては70機関(平成21年度比2.1倍)となった。【36-1】【36-2】
- 4) 日本人学生の海外派遣者数の増加や外部資金獲得による短期留学生の受入数の増加、海外大学等との協定締結等の推進のため、平成27年4月に国際連携センターに国際コーディネーター2名を採用し、組織強化を図った。【22】【36-1】
- 5) 学期制度検討専門委員会を立ち上げ計11回の会議を開催し、クォーター制を導入することを検討した。導入で想定される問題点、基本的な学年暦のパターン、授業の実施方法(週2回授業等)、授業回数及び1コマ当たりの授業時間、60分授業のシミュレーション案、サマータームの有用性等についての検討結果を中間報告としてまとめた。【5】
- 6) これまで設置していたマランやバンコクに加え、新たにジョグジャカルタ、ヤンゴン、ハノイに3つの海外拠点オフィスを設置し、ヤンゴンオフィスについては現地スタッフ2名が駐在し、テレビ会議や海外入試を実施できる設備を整えた。【36-2】
- 7) 工学研究科は、交流協定校からの志願者及びABEイニシアティブによる志願者について、医学獣医学総合研究科は、海外在住の志願者について渡日前入試を実施している。
農学工学総合研究科は、交流協定校からの志願者における渡日前入試の実施を決定した。【3】
- 8) 留学生受入のための環境整備について、平成26年度から清武キャンパスの外国人留学生宿舍(名称:清武ドミトリ)及びイスラーム文化研究交流棟の運用を開始した。また、木花キャンパスにもシェアハウス型の外国人留学生宿舍(名称:木花ドミトリ)を整備し、平成27年度から運用を開始している。
特に、イスラーム文化研究交流棟は、イスラーム圏からの留学生にとって欠かせない施設となり、留学生相互の人的ネットワーク形成に役に立っている。また、産学・地域連携センターと連携したハラルフードに関する意見交換を行う拠点として活用しており、10月の「みやだいグローバル WEEK 2014」では、地域企業や行政とタイアップしてハラルフード博覧会を開催し300名が参加した。【22】【72】
- 9) 本学を卒業後に帰国した留学生のネットワークを強化し、連携を図ることで優秀な留学生を獲得することを目的に、平成26年6月に台湾で、

- 10) 11月にはインドネシアにおいて同窓会を設立した。【36-2】
 留学生受け入れを積極的に推進するため、平成26年度から開始された「日本・アジア青少年サイエンス交流事業（さくらサイエンスプラン）」や「国費外国人留学生の大学推薦」の積極的な申請及び「アフガニスタン国未来への架け橋・中核人材育成プロジェクト（PEACEプロジェクト）」におけるアフガニスタン学生との農学系分野での受入などの取組を進めており、平成26年度留学生受け入れ数は155人まで増加し、平成21年度比で1.6倍となった。【22】

(5) イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、理工系人材の育成強化

- 1) 大学研究委員会は、本学の研究分野における強みの一層の強化の観点から研究戦略の見直しを図り、新たな研究戦略を策定した。【29】
 研究戦略の見直しに伴う新たな研究支援体制として、研究戦略タスクフォースを構築した。また、戦略的研究プロジェクトの設置に資するため、各部局における異分野融合プロジェクトに係る実態調査を実施した。【29】
- 2) フロンティア科学実験総合センターは、平成26年4月にセンター組織の改組を行い、「生理活性物質研究部門」に「生理活性ペプチド探索分野」を新設し、本学の強みとなる特色ある研究分野の研究体制を強化した。また、センターのウェブサイトを更新し、「分子細胞生物学解析ラボ」では、FACSセルソーターや共焦点レーザー顕微鏡等の利用予約機能を追加するなど、施設利用者の利便性の改善と研究情報の発信を行い、学内共同利用施設としての機能を充実した。【30】
- 3) 若手博士研究員のキャリアパス確保の支援を行うために設置したキャリアパス支援室は、若手博士研究員の在籍状況の調査及び支援に関するアンケートを実施し、支援策等を検討した結果、テニュアトラック推進機構及び学生支援部キャリア支援課との共催により、平成27年2月にキャリアアップセミナーを開催した。【28】
- 4) 平成26年度に設置した農学研究科農学国際コースには、平成26年度に16名が入学しており、そのうち7名が日本人学生である。同コースにおいては、農学分野横断的な内容の3つのプログラムを設定し、演習を授業内容に加えることにより、より実践的かつ専門性の高い知識と技術を教授するとともに、全ての授業を英語で行うことで、高度な専門性を要した国際感覚豊かなスペシャリストの育成に取り組んでいる。【10】
- 5) 農学と工学が融合した農学工学総合研究科博士後期課程及び医学と獣医学が融合した医学獣医学総合研究科博士課程において、産学連携の成果を教育内容に反映させるだけでなく、学術研究分野の融合の特色を生かし、異なる分野の教員が協働して研究指導に当たり、大学院学生をファーストオーサーとする論文が国際的学術雑誌に掲載されるなど、融合の効果と実績を残しており、大学機関別認証評価の評価結果において、主な優れた点として取り上げられた。【27】【29】【30】

(6) 各専門分野の振興に関する取組

○教員養成分野

- 1) 教育に関する地域社会からの要請に応え、教育研究並びに地域における教育の質の向上を図るため、教育委員会の幹部職員や公立の連携協力

校の長等が構成員となる「教育文化学部諮問会議」を設置した。【11】

- 2) 学校現場で指導経験のある教員率向上に向け、教員公募要件に「学校現場での教員経験があることが望ましい」旨を加え、学校現場での教員経験がある教員1名を採用した。また、学校現場の実践的経験を計画的に積ませる取組を附属学校園と検討し、附属中学校のゲストティーチャーとしての指導助言や附属小学校・中学校での全6講座の土曜講座を実施した。【15】【51】
- 3) 平成25年度に改組した教育協働開発センターに、協働研究委員（学校教育に関わるステークホルダー）として学外の人材を配置し、地域と協働した教員養成教育を実施しており、実施体制の整備充実に努めた。【15】
- 4) 宮崎県教育委員会と共同で「校内研修活性化モデルプログラム開発事業」を実施し、教育学的知見を生かして実質的なプログラムの開発を行った。3月開催のみやざき教育フォーラム2015「校内研修の活性化」では、パネルディスカッションとワールドカフェの手法でその成果を広めるとともに議論して深めた。
 また、地域の教育の充実に確実に結びつけるため、附属中学校では、公開研究会に向けて、研究段階から近隣の公立学校と連携して教科研究を実施した。さらに、宮崎県教育委員会と連携して、教育協働開発センター教員と附属小学校教員とが共同で提案した授業実践講座（社会）を教職経験10年経過研修として開放した。【39】【52】
- 5) 附属学校園統括長（副学部長職相当）と県教育委員会より登用した附属学校園長とが連携する新たな体制での運営を平成26年度に開始した。定期的に打ち合わせ連絡会議を開催（月1回程度）し、附属学校園の理念・計画・運営・制度等にかかわる重要事項を継続的に協議して一定の方向性を定めた。【53】

○医学分野

- 1) 国際感覚豊かな研究医を育成するために、平成25年度から「医学研究者育成コース」を開設している。このコースは、研究マインドを早期から育成するために1年次から6年次まで開講し、学生自身が希望する学年からのコース開始選択を可能としており、平成26年度は35名の学生がコース選択を行った。【11】
- 2) 英語が使える医療人の育成をめざし、医学科ではEMP（English for Medical Professionals）のプログラムを開設している。その受講生を中心に、国際交流協定を締結した海外の大学で実習を行い、評価を受けることで、医学部所定のカリキュラムにおいて、実習科目の単位を認定している。【23】
- 3) ウイルスの根絶が不可能に近く、未だ有効な治療法が確立されていない成人T細胞白血病（ATL）の研究において、その発症に関わる遺伝子異常を平成26年2月に発見し、その後も研究に取り組んできた結果、ATLのがん細胞を死滅させる効果を持つ抗体を開発した。現在、この抗体による治療薬開発を目指している。
 また、文部科学省特別経費「医学獣医学融合による統合動物実験研究プロジェクト」による生理活性ペプチド研究、病原微生物ゲノム研究等20件の医学獣医学共同サブプロジェクトを実施し、プロジェクト最終年度シンポジウムを開催した。【29】

- 4) 宮崎県、大分県、企業等と、東九州地域において血液や血管に関する医療機器産業の一層の集積とこの集積を活用した地域活性化を促進することを目的とした「東九州地域医療産業拠点構想（東九州メディカルバレー構想）」の実現に取り組んでおり、血液・血管先端医療学講座を中心に医療機器メーカーと共同研究を実施している。
- なお、東九州メディカルバレー構想の更なる取組の推進を目的に、旭化成メディカル株式会社（旭化成メディカルMT株式会社を含む）と「共同研究及び受託研究における研究開発連携に係る基本契約書」を平成26年度に締結した。【38】
- 5) 地域包括ケアシステムの構築が急務となっており、地域包括・プライマリケアの卒前・卒後の一貫教育を行い、地域で活躍できる総合診療医・看護師等の養成を行うため、指定管理者制度を利用して平成27年4月1日から宮崎市立田野病院並びに介護老人保健施設さざんか苑の管理・運営を開始することにした。【44】

○保健系（看護学分野）分野

- 1) 平成26年度に医科学看護学研究科を再編し、看護学専攻については新たに看護学に特化した看護学研究科を設置した。特に宮崎県の実地ニーズである「がん」、「メンタルヘルス」、「小児」及び「周産期」に重点をおいた看護学の学術研究を通じて社会に貢献できる研究者・教育者及び高度で複雑な課題を解決できる看護専門職や助産師を育成することが可能となった。
- 実践看護者育成コース実践助産学開発領域では、タイのプリンス・オブ・ソクラ大学附属病院にて1週間の実習も行うなど、国際感覚をも併せ持つ助産師の育成にも取り組んでいる。【4】 【12】 【23】
- 2) 看護学科、医学科及び附属病院看護部との連携の下、助産・看護実践力の向上を目的とした演習中心の勉強会「桜川プロジェクト」を定期的に主催している。参加者は、附属病院や学外臨地実習施設の看護師・助産師であるが、大学院生も、授業科目の復習の場として参加し、将来的には教える側に立つことも目的としている。【12】
- 3) 英語が使える医療人の育成を目指し、看護学科ではENP (English for Nursing Professionals) のプログラムを開設している。その受講生を中心に、国際交流協定を締結した海外の大学で実習を行い、評価を受けることで、医学部所定のカリキュラムにおいて、実習科目の単位を認定している。【23】
- 4) ミッションの再定義を踏まえ、運動療法を必要とする患者や健康づくり運動・競技スポーツの実践者等を支援する看護職者（健康運動看護師、通称：健康スポーツナース）の育成に取り組んでおり、本学が中心となって設立した「日本健康運動学会」の下、成果を普及させる活動として、平成26年度は京都で学術集会を開催した。
- また、健康スポーツナース養成講座を年2回開講し、全国から延べ61名が受講した。受講者のうち19名が新たに健康スポーツナースとして認定された。【37】

○工学分野

- 1) 日本技術者認定機構（JABEE）認定の教育プログラムを継続実施するとともに、多くの科目でアクティブ・ラーニングを導入して、学生の自主的な学びの機会を増加させるなどの取組を行っている。アクティブ・ラ

ーニングの成果は、報告会で紹介され、個々の教員の教学に関するスキルアップにつながっている。【11】

- 2) 国際的な工学系人材の育成の観点から、学部教育、大学院入試へのTOEIC導入に関して外部講師を招き講演会を実施した。また、国際的なキャンパスライフを提供することを目的に「めざせGLOBAL ENGINEER! イギリス大学での授業模擬体験2日間イベント」を開催し、100名を超える学部生、大学院生、教職員が参加した。【11】 【12】
- 3) 文部科学省特別経費「低炭素社会を目指す宮崎大学太陽エネルギー最大活用プロジェクトー日本屈指の日照時間を誇る宮崎で太陽光・太陽熱最大活用のための教育研究拠点をめざすー（平成26年度～平成30年度）」に取り組んでいる。太陽光プロジェクト講演会は6回開催し、9名の専門家を講師として招聘した。また太陽光発電関連高度人材創出プログラムでは、8名の外部講師がそれぞれ2回の講義を実施し、一般人平均11名を含む平均50名が参加した。【29】
- 4) 高大連携教育ネットワーク、大学開放、体験入学、高校訪問、出前講義、高専訪問、地域連携センター技術・研究発表交流会、青少年の科学の祭典、アドベンチャー工学部等を継続実施した。この成果として、高校生に加え、一般市民、県内企業、県内高齢者施設などにも学科の研究内容を紹介でき、平成27年度入試の志願者倍率が6.3倍（平成22年度4.9倍）に増加した。【39】
- 5) 工学研究科はミャンマー国の3大学（ヤンゴンコンピュータ大学、マングレーコンピュータ大学、ヤタナボン工科大学）とダブルディグリー・プログラム（DDP）に関する連携協定を締結し、さくらパダウシンボジウムを開催するなど交流が深まっている。【10】

○農学分野

- 1) 「International GAP 対応の食料管理専門職業人の養成」を積極的に展開しており、平成26年度においては、附属フィールド科学教育研究センター・住吉フィールド（牧場）でつくる「肉牛」と「ミルク」が日本で初めて、食品安全の国際的な適正農業規範「Global G.A.P」認証を取得した。また、本学学生44名がJGAP指導員として認定された。【9】
- 2) 農学研究科農学専攻に英語による授業で学位が取得できる「農学国際コース」を設置し、16名が入学した。【10】 【12】
- 3) 学科横断型の「研究ユニット」を構築し、プロジェクト研究の活性化を図っている。また、ユニットリーダー会議（研究推進室会議）を設置し、プロジェクト研究費の獲得に努めている。【35】
- 4) 戦略重点経費を活用し、「宮崎生態系保全型バイオマス・エネルギー循環創出事業」に関する研究を実施した。【29】
- 5) 産学官連携を通じた地域での産業化支援や人材養成の取組として、宮崎県口蹄疫復興対策ファンド事業でのプロジェクト、「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業（平成26年度文部科学省事業）」で産業動物関連分野の社会人対象の各種セミナー・研修会（35講座70回）、宮崎県産業振興機構「みやざき農商工連携ファンド事業」による生産者、加工事業者、販売店等が協力した新商品・販売経路開拓に関する3回のセミナー・フォーラムなどを実施した。【31】

○ 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	1) 教職員の創意工夫を引き出し、教育研究活動を効果的且つ効率的に支援する。 2) 教育研究組織を見直し、改善を図る。 3) 教職員の人事制度の適正化を推進する。 4) 教育研究活動等を支援するために、事務等の効率化・合理化を推進する。 5) 情報化の推進と情報セキュリティ対策の充実を図る。 6) 監事監査等の結果を運営改善に反映する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 組織運営の改善・効率化を図るための具体的方策 【55】 ① 運営組織の業務分担等の点検・改善を行い、効果的・機動的な組織運営を行う。	【55-1】 学長補佐体制の整備及び運営組織体制や各種委員会等の見直しを実施するとともに、ガバナンスのさらなる強化に向けた取り組みを検討し、効果的・機動的な運営を行う。	IV	
	【55-2】 経営協議会における学外者の意見等を効果的・機動的な組織運営に反映させる。また、学外者の意見等とその反映状況を学内外に公表する。	III	
2) 全学的視点からの戦略的な学内資源配分を図るための具体的方策 【56】 ① 学長のリーダーシップによる予算、人的・物的資源の戦略的な運用を進める。	【56】 学長のリーダーシップによる、学内予算、人的・物的資源の運用状況を分析し、その結果を反映した戦略的な運用を行う。また、各分野のミッションを踏まえた取り組みに対し、戦略的な資源配分を行う。	IV	
3) 教育研究組織を見直し、改善を図るための具体的方策 【57】 ① 学問の進展や社会のニーズ等を調査・分析し、教育研究組織の見直しを進める。	【57】 ミッションの再定義を踏まえ、全学的な視点から、見直しの検討計画に沿って教育研究組織の見直しを進める。	IV	
4) 人事制度の改善を推進するための具体的方策 【58】 ① 教職員の業務評価方法を検証し、改善する。	【58】 業務評価手法の点検結果に基づき、必要な改善を行う。また、人事・給与シス	III	

	テム改革の検討に伴い、教職員の業務評価手法の改良を検討する。		
【59】 ② 適格な評価に基づくインセンティブの付与による人事制度を推進する。	【59】 適格な評価に基づくインセンティブの付与を行う。また、人事・給与システム改革の検討に伴い、必要な改善を行う。	Ⅲ	
【60】 ③ 全学的な観点から学部・研究科等の教職員人事を行う制度を推進する。	【60-1】 学長のリーダーシップをより発揮できる学部・研究科等の教職員人事を行う制度及び教職員構成(女性・外国人・若手)の多様化の取り組みを進める。また、点検結果に基づき、具体的な方策を立案して実施する。	Ⅲ	
	【60-2】 新たに採用する教員の全ての職階で任期制を実施する。また、人事・給与システム改革として、年俸制や混合給与制等の導入について検討する。	Ⅳ	
5) 教職員の資質及び専門性を向上させるための具体的方策 【61】 ① 職種や職階に応じたFD・SD活動を推進する。	【61】 全学的な方針に沿って、FD・SD活動を実施するとともに、これまでの取り組みを点検し、必要な改善を行う。	Ⅲ	
6) 事務等の効率化・合理化を推進するための具体的方策 【62】 ① 教育研究活動等の支援の観点から事務系職員を適切に配置し、事務等の効率化・合理化を進める。	【62】 教育研究活動等の支援及び大学改革推進の観点から事務等の効率化・合理化を進めるとともに、事務系職員が適切に配置されているか点検し、必要な改善を行う。	Ⅲ	
7) 情報化の推進と情報セキュリティ対策の充実を図るための具体的方策 【63】 ① 情報化推進及び情報の効率的・効果的で適正な利活用を促進する。	【63-1】 情報化推進基本戦略及び情報化推進計画に基づき、情報化推進及び情報の効率的・効果的で適正な利活用を促進する。	Ⅲ	
	【63-2】 大学の各種データを収集・管理・分析し、戦略的な大学運営に活用する方策について検討する。また、IR推進センターの目的や意義について教職員に向けて情報を発信する。	Ⅲ	
【64】 ② 情報の運用管理の適正化と情報セキュリティの強化に努める。	【64】 情報化推進基本戦略及び情報化推進計画に基づき、情報の運用管理の適正化と情報セキュリティの強化を図る。	Ⅲ	

8) 監事監査等の結果を運営改善に反映するための具体的方策 【65】 ① 監事監査や内部監査等の監査結果を運営改善に反映する。	【65】 監事監査及び内部監査の改善勧告への取り組みについて点検し、必要な改善を行う。	Ⅲ	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

- 1) 学長補佐(兼任教員)2名を配置して学長戦略企画室を新たに設置し、学長からの諮問を受けて、①宮崎大学の機能強化に関する計画、②宮崎大学未来Visionの策定、③宮崎県・宮崎大学連携推進会議の充実(連携事業の具体的な企画)、④新学部構想の骨子案の作成など戦略事項について検討し、答申した。【55-1】
- 2) 学長のリーダーシップで大学改革に向けた取組を推進するために、学長裁量による戦略重点経費の予算額を増額するとともに配分基準を見直して大学機能強化経費を新設し、①各部局における競争的資金等の間接経費獲得状況による比例配分(平成26年度実績額:3,300万円)、②論文被引用率の高い教員に対するインセンティブ配分(平成26年度実績額:1,300万円)等の戦略的な配分方針により、各部局のミッションの再定義を踏まえた取組に対する支援及び教員への重点研究費配分を実施した。インセンティブ配分措置では、論文引用情報に基づく研究評価ツールを用いて世界被引用度上位1%未満の論文を抽出し、学長が対象論文13編の研究代表者9名を「宮崎大学ハイステップ研究者」として表彰して、研究費100万円を配分した。【29】【56】【63-2】【68】
- 3) 学長のリーダーシップに基づく学長管理定員枠での教員採用を進め、①新設の看護学研究科の教育研究機能強化のために教授4名を新たに配置、②テニュアトラック普及・定着事業「宮崎大学若手育成モデル(平成21～25年度)」により採用したIRO助教6名をテニュア准教授に昇格、③附属病院での臨床研究支援体制強化のために新設した臨床研究支援センターの准教授2名を採用など戦略的な学長管理定員枠の活用を行った。【56】
- 4) 地域産業を振興し、地域の活性化ひいては日本の活性化に資する人材の育成を目指す新学部「地域資源創成学部」の平成28年度新設を目標に、社会・人文科学と農学・工学分野が融合した教育カリキュラムでの教育を行うとともに県内全域をフィールドとするインターンシップ等の充実した実践教育を行う特色あるプログラムの実施を計画している。新学部設置準備では、全学から教員定員を拠出し、実務家教員8名を含む16名を新たに学外から年俸制により雇用することとし、公募を行うなど任期制・年俸制の活用に積極的に取り組んでいる。また、新学部設置準備のための事務組織として平成27年4月に設置準備室を立ち上げ、主幹(室長)1名、次長1名及び係員1名の計3名の事務職員を配置することとした。【55-1】【56】【57】【62】
- 5) 任期制導入に伴う評価方法及び基準についての全学的な方針である「宮崎大学における任期付き教員の雇用期間に関する再任審査細則」を制定した。平成26年4月から新たに採用する教員の全ての職階で任期制を実施している。平成27年4月時点での任期制適用教員の占める割合は約54%となっている。また、組織の年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図ることを目的とする制度として、早期退職希望者制度の運用を開始した。【58】【60-1】【60-2】
- 6) 教員人事の活性化の観点から、年俸制導入に伴う評価基準の検討結果に基づき、「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する規程」を制定し、その運用のために「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する評価委員会細則」及び「宮崎大学における年俸制教員の業績評価実施要項」を定めた。これら規程等で、年俸制の給与体系及び教育・研究分野の特殊性にも配慮(評価項目・係数を学部で定める。)した業績評価等について明確にした。全教員を対象とした年俸制の説明会を開催し、シニア世代が年俸制へ移行した場合の制度設計についても具体例を示し説明した。平成27年3月から年俸制を導入し、平成26年度は2名のシニア教員が年俸制へ移行した。【58】【60-1】【60-2】
- 7) 優秀な女性研究者に対し女性研究者奨励賞を学長表彰する制度では、新たに研究費も付与することを決め平成26年度から実施した。また、年俸制教員には、間接経費獲得額が150万円以上の場合に、獲得額の5%を手当額(年俸の手当額120万円を上限)として支給することを決定した。【59】
- 8) 学長のリーダーシップを発揮できる取組として、学部長及び研究科長の選考について、部局から推薦された複数の候補者の中から学長が指名する制度に変更した。【60-1】
- 9) 本学の研究戦略(生命・環境・食・エネルギー)の推進及び異分野融合教育研究分野の充実のため、平成26年度国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)「優れた若手研究者の採用拡大支援」により、平成27年3月に助教1名、平成27年4月に講師2名の若手教員を採用した。また、教員構成の多様化と優秀な研究者の育成・確保のために推進しているテニュアトラック制度では、国際公募により、人文社会系准教授1名、工学系准教授1名、農学系准教授1名、看護学系講師1名の計4名のテニュアトラック教員を採用した。なお、看護学系のテニュアトラック教員の採用は全国で初となった。【56】【60-1】
- 10) 宮崎大学男女参画基本計画に基づいて、教員の女性割合を高める取組を推進しており、工学教育研究部及び農学部は一部の教員公募において応募資格を「女性限定」とする公募を実施し、また、全ての公募の要領に選考過程で同等の能力と見なされた場合は、女性を優先的に採用することを公募要領に明記した。医学部は、女性教員登用の前段階として、結婚や育児等によって現場を離れている女性医師(医員)の積極的登用を進め、教員登用の機会を増やした。これらの取組により、教員における女性比率は平成27年4月現在で17.4%(平成26年4月16.9%)になった。【60-1】

- 11) 平成 26 年度から開始した新学士課程教育ではアクティブ・ラーニングを積極的に取り入れた授業を実施することを特色の一つに掲げており、教員のアクティブ・ラーニングの教育手法のスキルアップを図る FD 研修が重要となる。全学 FD 専門委員会はアクティブ・ラーニングに関連する FD/SD 研修会を 4 回集中的に企画・実施した。【61】
- 12) 本学のグローバルキャンパス化構想を推進に対応する SD 研修の一つとして、事務職員の語学力向上のために 9 ヶ月間にわたる学内研修や海外研修への派遣を実施している。また、押し寄せるグローバル化の波に対応できる国際アドミニストレーターを育成し、世界と戦える宮崎大学の事務組織体制を整備することを目的として、「2020 年までに TOEIC730 点を超える事務職員 20 名の養成」を数値目標に、学内英語研修を行っている。平成 26 年度は 15 名が参加し、15 回の TOEIC 対策講座や、全ての会話を英語のみで行う ENGLISH CAMP を実施したところ、年間 3 回受験することとなっていた TOEIC は、全体的に右肩上がりでスコアが伸び、平均して約 111 点上昇する結果となった。【61】
- 13) 新たな SD 研修の取組として、職員の能力開発支援研修を実施した。係長及び主任を対象とした単発ではなく連続した 3 回シリーズで行う教育プログラムであり、研修と職場実践を効果的に組み合わせることで、各現場で実際に役立つ研修へと改善を図った。【61】
- 14) 教職員が大学運営に関する視点や知識を学ぶ FD/SD 研修にも取り組み、以下のように大学改革、大学情報の分析・評価・活用及び大学評価を活かす大学改革・改善について系統的な研修を実施した。
- ・文部科学省職員を講師に招き「国立大学改革に関する講演会」を開催し、130 名の教職員が参加した。国立大学の改革に向けた大学運営の在り方等について学んだ。
 - ・九州地区大学 IR 機構及び本学 IR 推進センターの協力の下で「大学評価 SD セミナー」を開催し、評価・IR に関係する教職員 45 名が参加した。大学の自己点検評価や大学情報を分析・活用する IR の取組の成果の評価方法、評価結果の大学の活動の改善に活かす方法等についての講義及びグループ討論を行った。
 - ・大学評価・学位授与機構の理事を招いて全教職員向けに「第 2 期中期目標期間評価に関する講演会」を開催し、約 100 名の参加があった。講演会では、教育研究等の状況の評価を大学の改革・改善に前向きに活かすポイント等についての話があり、教職員のさらなる意識向上に繋がった。【61】
- 15) IR 推進センターは、様々な大学情報を収集・分析し、その結果を大学運営に戦略的に活用する体制構築を進めている。全学会議等の報告資料や他大学情報を情報共有・検索システムに保存して、IR 推進センターだけでなく一般の教職員も経年変化や各種データとの比較などに活用できるようにし、学内から 178 件の活用があった。【63-2】

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	1) 安定した財務の確立をめざし、外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に努める。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 安定した財務の確立をめざし、外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に努めるための具体的方策 【66】 ① 財務分析や調査を実施し、外部研究資金、寄附金、附属病院収入、その他自己収入を安定的に獲得するための取り組みを行う。	【66】 財務分析や調査を実施し、外部研究資金、寄附金、附属病院収入、その他自己収入を安定的に獲得するための取り組みを行う。また、これまでの取り組みの成果・効果について点検し、必要な改善を行う。	III	
		ウェイト小計	

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	(1) 人件費の削減に関する目標 1) 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。
	(2) 人件費以外の経費の削減に関する目標 1) 経費の抑制・節減と経費の有効活用を推進する。

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
(1) 人件費の削減に関する目標を達成するための措置 1) 人件費の削減を推進するための具体的方策 【67】 ① 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間において、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。	(23年度までに実施する計画のため、26年度は年度計画なし)		
(2) 人件費以外の経費の削減に関する目標を達成するための措置 1) 経費の抑制・節減と経費の有効活用を推進するための具体的方策 【68】 ① 決算を適切に評価し、効率的な予算配分及び経費の適切な節減を行う。	【68】 事業年度毎の決算を適切に評価し、効率的な予算配分及び経費の適切な節減等を行う。また、これまでの取り組みの成果・効果について点検し、必要な改善を行う。	III	
		ウェイト小計	

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	1) 資産の運用管理の改善に努める。
------	--------------------

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 資産の運用管理の改善に努めるための具体的方策 【69】 ① 施設及び教育研究設備を有効に利用する。また、資金の有効活用と適切な運用を行う。	【69】 施設及び教育研究設備の有効利用を図るとともに、資金の有効活用と適切な運用を行う。また、これまでの取り組みの成果・効果について点検し、必要な改善を行う。	III	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

- 1) 平成 24 年度より募金を開始した宮崎大学 330 記念事業において、教職員、同窓生、地域の企業等からの約 2 億 4 千万円の寄附金と宮崎市からの補助金約 7 千万円などにより、宮崎大学創立 330 記念交流会館を平成 26 年 11 月に完成させた。この交流会館では、記念講演会を 12 月に開催するなど、学生や一般市民にも利用できるようにしている。なお、本施設は、スギ材生産高全国第 1 位の宮崎県の地域の強みを活かす県産スギ材をふんだんに使用して建築した特色ある木造施設として、全国の自治体・企業等からの見学者も多く、地域林産業の PR にも役立っている。【38】【66】【72】
- 2) 平成 25 年度決算分析を踏まえ、平成 27 年度以降の予算編成に向けての問題点を検討した結果、①平成 26 年度実施の人事院勧告による人件費増の影響への対応、②大学改革への取組等の推進に重点予算配分及び③第 3 期中期目標期間を見据えた予算編成の変更の必要性を共通認識した。ワーキンググループで検討した予算編成の基本方針に基づいて、平成 27 年度の教育研究基盤経費は、運営費交付金の減額や人件費の増等に対応しつつ、メリハリのある資源配分を可能とするため、これまでの教員・学生毎の一律の単価による配分から部局に応じた比率による配分へ変更した。【68】
- 3) 医学部基礎臨床研究棟改修の第 3 期計画の実施に伴い、従来の共用スペース 930 m²から新しい共用スペース 3,690 m²に拡充・確保した結果、清武キャンパスの共有スペースが占める割合は 20%を上回った。また、医学部では、教育研究共用スペース管理運営委員会を設置し、柔軟かつ効率的な施設利用の実現、共同研究の推進などの教育研究の活性化、施設整備などの財源の確保等を目的として、全室を対象とするスペースチャージ制を平成 27 年度より導入することを決定した。【69】
- 4) 附属病院は、増収策として、従前の病床稼働率重視から在院日数短縮重視の病床配分へ切り替えを行うとともに、診療報酬改定対策として、ジェネリック医薬品への切り替え（平成 26 年度は使用数量重視）推進や、特定集中治療管理料算定に向け、臨床工学技士の当直体制等の整備を実施した。以上の取組により、附属病院収入は 180 億円（対平成 25 年度比 10 億円増）となった。【66】
- 5) 附属動物病院は、MRI の導入や手技・検査料の見直し等による診療料金の改定により、動物治療収入が 74,240 千円（対平成 25 年度比 9,778 千円増）となった。【66】

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標

① 評価の充実に関する目標

中期目標	1) 教育・研究活動の質の向上に努める。
------	----------------------

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 教育・研究活動の質の向上に努めるための具体的方策 【70】 ① 自己点検・評価等を実施し、評価結果を改善へつなげる。	【70】 自己点検・評価を実施し、評価結果を改善へつなげるとともに、大学機関別認証評価の受審にあたり、自己評価書を作成する。また、評価業務の効率化を図る方策をIR推進センターと連携し検討する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する目標

② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	1) 情報公開や情報発信等を推進する。
------	---------------------

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 情報公開や情報発信等を推進するための具体的方策 【71】 ① 大学を取り巻く状況を踏まえ、積極的な広報と適切な情報公開を行う。	【71】 「宮崎大学 広報の基本方針」に基づき、大学のミッション及び活動について広報及び情報公開を行う。また、情報収集・発信についてはI R推進センターとも連携を図るとともに、広報活動を点検し、必要な改善を行う。	III	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

- 1) 自己点検・評価業務の効率化を図るため、IR 推進センター及び統括体制と連携して作成した自己点検・評価のための評価指標項目について、平成 26 年度の実施状況報告及び第 2 期中期目標期間の評価に向けて、統括体制に収集・蓄積の依頼を行い、平成 26 年度は全体の約 3 割の指標項目のデータを収集できた。今回の収集結果を受け、第 2 期中期目標期間の実績報告書では成果確認評価指標項目を中期計画の達成状況の判断基準として活用する方針を決定した。【70】
- 2) 教育の内部質保証に関する全学の方針・責任体制を明確にし、教育の質保証を継続的にやり、教育内容・方法を発展させ教育の質の向上を促進する目的で、平成 26 年 4 月に教育質保証・向上委員会を設置した。【19】【70】
- 3) 大学機関別認証評価を受審するために、自己評価書を認証評価統括会議で取り纏め、評価室で検証の上で、教育研究評議会及び役員会で審議・決定し、大学評価・学位授与機構に平成 26 年 6 月末に提出した。3 月に「大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている」との結果を得るとともに、主な優れている点として 11 件が取り上げられた。自己評価での改善を要する点、訪問調査での評価委員意見及び認証評価報告書での指摘事項について、教育質保証・向上委員会を中心に改善方策を立て改善に着手し、改善結果は評価室で毎年度末に検証する PDCA サイクルによる改善を進めている。【70】
- 4) 情報発信を強化するため、本学の取組等を報道機関の記者に紹介して意見交換を行う「定例記者懇談会」を平成 26 年度から年 3 回開催する取組を開始し、意見交換の結果はプレスリリース時期等の変更などの改善に繋がった。【71】
- 5) 「大学ポートレート」による大学情報の公開に向け、IR 推進センターと連携して必要な情報を収集した。学校教育法での公表義務化事項に関する本学ウェブサイトの掲載内容の見直しや整理を実施し、大学ポートレートからリンクできるようにして、平成 27 年 3 月に大学情報を大学ポートレートで公開した。【71】
- 6) 多様な手段を利用した積極的な広報に取り組み、年 3 回の広報誌の発行(合計 25,500 部)、文教速報・文教ニュースへの掲載(49 件)、大学公式ソーシャルネットワークサービス(アクセス数 114,148 件)、メールマガジンの配信(12 回)によりタイムリーな情報発信を積極的に行った。また、学内情報のプレスリリース(77 件)を行い、テレビ(190 件)及び新聞(331 件)において本学の教育研究等の取り組みを情報発信できた。なお、宮崎日日新聞へ平成 26 年 1 月に掲載した大学の一面全面広告が宮日広告賞読者選定部門で「最優秀賞」を受賞した。【71】

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	1) 施設の整備を図り、有効利用を推進する。 2) 本学の環境方針に沿った環境保全を推進する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 施設の計画的整備と有効利用を推進するための具体的方策 【72】 ① キャンパスマスタープランに基づき、年度毎の整備計画を作成し、教育研究施設等を整備、充実する。	【72】 キャンパスマスタープランに基づき施設整備計画を見直し、教育研究施設等の整備を実施する。	Ⅲ	
【73】 ② 既存施設の点検・評価を行い、施設の有効利用、計画的な維持管理を推進する。	【73】 改善計画に基づき、施設の有効利用、維持管理を実施する。	Ⅲ	
2) 本学の環境方針に沿った環境保全を推進するための具体的方策 【74】 ① 本学の環境方針に沿って、年度毎の実施計画を作成し、推進する。	【74】 環境保全実施計画に基づき、環境保全対策を実施する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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	1) 安全で快適な大学を目指し安全管理の充実に努めるとともに、危機管理に配慮し十分な備えに努める。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 安全で快適な大学を目指し安全管理の充実及び危機管理のための具体的方策 【75】 ① 平成25年度までにリスクアセスメントを導入し、安全衛生マネジメントを推進する。	【75】 5 Sを推進し、リスクアセスメントに基づくリスク低減措置を実施するとともに、マニュアル等を点検し、必要な改善を行う。また、労働安全衛生における作業環境管理・作業管理・健康管理を定着させ、リスクを把握し対策の指導を行う。	Ⅲ	
【76】 ② 危機管理等各種マニュアルを点検・改訂し、周知徹底する。	【76】 作成・改訂した危機管理等各種マニュアルを体系的に見直し、必要に応じて改訂を行い、教職員及び学生に周知徹底する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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 法令遵守に関する目標

中期目標	1) 法令に基づいた適正な法人運営を行う。
------	-----------------------

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) 法令に基づいた適正な法人運営を行うための具体的方策 【77】 ① 本学の会計に関する諸規則及び国の関係法令等に基づき、経理の適正化を徹底する。	【77】 本学の会計に関する諸規則及び国の関係法令等に基づき、説明会等で公的研究費の適切な管理・執行について啓発するとともに、経理の適正化を徹底する。	Ⅲ	
【78】 ② 個人情報保護に関する啓発に努め、個人情報漏えい等の未然防止に取り組む。	【78】 個人情報保護に関する法令等の教育研修の受講を教職員に義務化して実施し、個人情報漏えい等の事案発生防止に努めるとともに、これまでの取り組みを点検し必要な改善を行う。	Ⅲ	
【79】 ③ その他、法令遵守向上に関する取り組みを推進する。	【79】 法令遵守の推進のために研修会等で啓発を行い、また、ハラスメント等の防止や研究者行動規範の遵守等に組織的に取り組む。	Ⅲ	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(4) その他業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

- 1) 創立 330 記念事業の一環として、多目的利用可能なコンベンションホール、雨天時に利用可能なオープンテラス、学生支援部及び購買売店を持つ「創立 330 記念交流会館」を木花キャンパスに新たに建設し、利用を開始した。旧福利施設棟では階が分かれ利用しづらかった学生支援部や購買売店を移転整備でき、また、近接施設である附属図書館（ラーニングコモンズなどの学修空間）、福利施設棟（学生食堂空間）、緑地広場（憩いの空間）と一体化したエリアの活用で学生等の多様な要求に応えることができた。学生アンケートの結果、「気軽に立ち寄れる（82.2%）」、「学生支援部及び売店が移転し利用しやすい（84.5%）」など学生サービスの満足度が高い施設であることがわかった。【38】
- 2) 耐震性能の改善、経年劣化による機能・老朽改善、スペース再配分等の整備を行った結果、本学教育研究施設の耐震化率が 100% となった。また、基礎臨床研究棟改修により清武キャンパスの共用スペースが占める割合は 20% を上回った。【72】
- 3) 宮崎県の基幹産業である養豚業の活性化を図るため、宮崎県の「宮崎の養豚人材育成強化対策事業」と連携し、住吉フィールドに飼養衛生管理技術の実習・研修を目的とした豚舎、堆肥舎を整備した。この整備により、養豚に関する防疫対策及び環境管理が可能になり、畜産技術指導者、学生、生産農家等を対象とした飼養衛生管理技術の実習や演習の実施も可能になり、養豚を担う人材を育成・確保することが期待される。【72】
- 4) 留学生の教育・生活環境の拡充を目的に、平成 26 年度から留学生の入居により運用を開始した清武ドミトリに加えて、留学生受入計画に基づき、木花キャンパスにシェアハウス型の外国人留学生宿舎（名称：木花ドミトリ、31 室（4 人×7 戸、3 人×1 戸））を整備し、平成 27 年度から運用を開始する体制を整えた【72】
- 5) 地震等の自然災害発生時の非常時対策として、清武キャンパスに平成 25 年度に整備した医学部用の防災倉庫に引き続き、平成 26 年度は附属病院用の防災倉庫を整備した。本学は南海トラフ地震による最大震度 6 強と強い揺れが想定される地域にあり、この整備により災害時の防災機能を強化した。【72】
- 6) 施設・設備を良好に維持管理する体制として、平成 23 年度に設置した「コールセンター」での一元管理により、給排水関係、電気関係、電話関係及び空調設備関係のトラブル処理等を 370 件実施した（平成 25 年実績 376 件）。【73】
- 7) 環境保全対策として省エネルギーに組織的に取り組み、「国立大学法

人宮崎大学における温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」に基づく環境保全実施計画により活動を行っている。具体的には、①平成 25 年度に J クレジット制度に登録した「太陽光発電システム導入による CO2 排出削減プロジェクト」について「モニタリング」を実施して平成 26 年度のクレジット認証を獲得、②毎月配信するメールニュースによる「エネルギー使用量の見える化」の継続、③夏季（7～9 月）及び冬季（12～2 月）の日別電気使用量グラフを掲示パネルでリアルタイムに公開、④教職員・学生の省エネ意識・活動をより高めるポスター掲示及び⑤節電対策の取組事項をまとめた文書の通知などに取り組んだ。この結果、平成 26 年度の夏季及び冬季の節電対策期間全体の電気使用量は平成 25 年度比 3.3% 減となった。また、大学全体の年間使用量は基準年（平成 22 年度）比で電気 0.8% 減、ガス 5.4% 減、水 15.9% 減となり、削減努力の効果が得られた。【74】

- 8) 危機管理対策の強化に組織的に取り組み、①大規模災害等での緊急連絡を可能とする「安否確認システム」への全員登録の取組を進め、平成 26 年度末現在で学生 98%、教職員 98% の登録率を達成、②防災マニュアルを見直し、新たに「津波発生時の対応」、「障がいのある学生・教職員の災害時対応」等の項を追加し、平成 27 年 3 月に改訂の上、教職員及び学生へ周知、③口蹄疫発生国からの帰国（入国）後は、特別休暇制度として「ダウンタイム（自宅待機）」を設ける防疫体制の強化などを行った。【75】【76】
- 9) 障害者差別解消法が平成 28 年 4 月より施行されることに伴い、障がい学生支援室を設置して、この支援室を中心とした支援体制を構築するとともに、全学的な基本指針「国立大学宮崎大学における障がい者支援に関する基本指針」を策定した。【79】

○ 公的研究費の不正使用等の防止に関する取組状況

(1) 公的研究費の不正使用について

公的研究費の不正使用の防止については、「公的研究費の適正管理に関する規程」に基づく備品の消耗品に関する定期検査を年 3 回実施するとともに、科学研究費助成事業等の補助金が国の関係法令や本学会計規程等に基づき、適正に執行されているかの「内部監査」を実施した。さらに各種研修会や説明会において、公的研究費の適正な執行や新たな「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」概要と本学における取組、不正事案・処罰等を説明し、意識の啓発を図った。新たな取組として、平成 26 年度は経理の適正化を徹底するために、以下の取組を行った。

- 1) 「公的研究費の適正管理に関する規程」等について、責任者等の役割の明確化や処分等の明記、学長の権限強化等の改正を行った。公的研究費の運営・管理に係る最高管理責任者（学長）、統括管理責任者（総務担当理事）、コンプライアンス推進責任者（部局長）、同副責任者（学科長等）を任命し、その役割を明確にするとともにこれら責

任者を明記した管理・監査の体制等（相談窓口、不正通報窓口、公的研究費不正防止計画を含む）をウェブサイトを通じて、学内外へ公表した。

- 2) 公的研究費に関連する全ての者に対し、オンラインによるコンプライアンス教育及び理解度調査を実施した。なお、未受講の教職員に対しては、受講を徹底することを指示した。また、公的研究費に関する関係規則等の遵守について誓約書を提出させた。
- 3) 一定の取引実績のある取引業者に対し、従来から実施している「適正な調達取引に関するお願い」に加え、本学公的研究費の不正防止の取組に対する理解を求め、取引において本学の規則等を遵守し、不正に関与しないことなどを含む誓約書を提出させた。

(2) 研究活動における不正行為について

平成 26 年 8 月に改正された「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」に基づき「宮崎大学における研究活動の不正行為防止等に関する規程」を改正した。また、当該規程改正に伴い、研究活動の不正行為防止等に関する方針、規範及びガイドラインを整理統合し、新たに「宮崎大学研究者等行動規範」及び「宮崎大学における研究データの保存・開示等に関するガイドライン」を制定した。

(3) その他

1) 個人情報等の管理に関する取組について

個人情報保護に対する講習を含めた情報セキュリティ対策講習会の実施回数を従来の年 2 回から年 4 回に増やし、平成 26 年度から受講を義務化して、意識啓発活動に努めている。

個人情報が入った USB メモリを紛失した事案があり、教職員に個人情報の適切な管理について、さらに注意を喚起した。なお、USB 等の外部記録媒体への書込制限を行うことを前提に、制限措置に対する意見や質問の調査を行った。その結果を踏まえて検証を行い、平成 27 年 9 月頃に書込制限を行う予定である。また、ソーシャルネットワークサービスやファイル共有サービスを利用する際の留意事項等を取りまとめ、教職員及び学生に注意喚起を行った。

2) 教員等個人宛て寄附金の管理に関する取組について

「○ 平成 25 年度評価結果における課題事項に関する対応状況」へ記載する。

○ 平成 25 年度評価結果における課題事項に関する対応状況

- (1) 「職務上行う教育・研究に対する教員等個人宛ての寄附金について、個人で経理されていた事例があったことから、学内で定めた規則に則り適切に処理するとともに、その取扱いについて教員等に周知徹底するなどの取組を引き続き行うことが求められる。」との指摘を受け、今後の再発防止に向けた改善策として下記の事項について取り組んだ。

- 1) 従来から継続実施している「新任教員研修会」、「研究不正、研究費不正防止に関する説明会」などの各種研修会や説明会において、本学の寄附金規程、リーフレット及び公的研究費の使用手引などを用いて、寄附金の個人経理の禁止について説明し、具体的に寄附を受けた際の手続

きや注意事項についても説明した。

- 2) 今回の事案発生を受け、本学教職員の寄附金受給の状況確認の手段の一つとして財団法人助成財団センターウェブサイトに掲載された寄附状況も点検確認している。

- 3) 平成 26 年度より公的研究費の適正な運営・管理を目的として、全学の教職員に対してオンラインによるコンプライアンス教育の受講を実施し、コンプライアンス教育教材により注意を喚起するとともに、公的研究費に係る理解度調査にも寄附金に関する調査項目を設け、調査を実施した。その結果、コンプライアンス教育については、全対象者の約 80%の教職員が受講したことを確認して、部局長会議等で報告し、未受講の教職員に対しては、部局長に受講を徹底するよう指示することを依頼した。

- 4) 全教職員宛の各種助成金の公募案内の文中に、寄附金規程により大学へ寄附しなければならないことを記載するなど、多方面から寄附金の個人経理防止対策を実施している。

- (2) 「平成 24 年度評価において評価委員会が課題として指摘した、臨床研究に関する倫理指針違反については、平成 25 年度においてもグレーンの臨床効果の評価研究において、臨床研究に関する倫理指針違反があったことから、職員への教育研修の徹底や、研究に対する審査体制の強化等、組織としての確実な再発防止に引き続き取り組むことが求められる。」との指摘を受け、今後の再発防止に向けた改善策として、下記の事項について取り組んだ。

- 1) 平成 26 年 4 月より、臨床研究における研究の質、信頼性の保証及び被験者の安全性担保・権利保護に努めるため、5 部門（研究倫理支援部門、データマネジメント部門、監査・モニタリング部門、治験部門、教育・研修部門）からなる臨床研究支援センターを設置した。

- 2) 従来から実施している臨床研究を実施する全ての者を対象とした臨床研究講習会に加えて外部講師を招聘した講演会を実施した。また、倫理指針や講習会等の内容についての理解度を確認する「CITI Japan プロジェクト」の受講を義務付け、平成 26 年度末現在で 331 名が受講を修了している。

- 3) 監査・モニタリング体制の強化策として、各診療科医局・講座研究室に「研究倫理推進担当者」を選定し、臨床研究支援センターとの相互チェック体制を整備後、臨床研究機関（医学部）として承認した臨床研究について相互チェックを実施し、臨床研究実施者の認識と承認した臨床研究に関する研究期間等の情報について差異がないか確認した。

- 4) 臨床研究支援センターに、平成 27 年 3 月に研究倫理支援部門の専任教員 1 名及び平成 27 年 4 月にデータマネジメント部門の専任教員 1 名が着任し、研究倫理支援部門では臨床研究に関する書類の作成支援や事前チェック等の支援業務を、また、データマネジメント部門では統計解析支援や症例登録支援等の支援業務を組織的に開始した。

Ⅱ 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

Ⅲ 短期借入金の限度額

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
1 短期借入金の限度額 26億円 2 想定される理由 運営費交付金の受け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 24億円 2 想定される理由 運営費交付金の受け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

Ⅳ 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
1 重要な財産を譲渡する計画 - 職員宿舎（四）の土地（宮崎県宮崎市船塚3丁目162番地1 1,294.8㎡）を譲渡する。 - 教育文化学部附属小中学校特別支援学級教室の土地（宮崎県宮崎市中津瀬町105番 3,518.39㎡）を譲渡する。 - 農学部附属フィールド科学教育研究センター田野フィールドの土地の一部（宮崎県宮崎市田野町字鳶ノ巣乙11986番5外1筆2,209㎡）を譲渡する。 2 重要な財産を担保に供する計画 - 附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。	1 重要な財産を譲渡する計画 - 農学部附属フィールド科学教育研究センター田野フィールドの土地の一部（宮崎県宮崎市田野町字鳶ノ巣乙11986番5外1筆2,209㎡）を譲渡する。 2 重要な財産を担保に供する計画 - 附属病院の設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地を担保に供する。	1 重要な財産を譲渡する計画 - 農学部附属フィールド科学教育研究センター田野フィールドの土地の一部（宮崎県宮崎市田野町字鳶ノ巣乙11986番5外1筆2,209㎡）を譲渡した。 2 重要な財産を担保に供する計画 - 附属病院の設備の整備に必要な経費の平成26年度長期借入に伴い、本学の土地を担保に供した。清武地区（清武町木原字前原5200番外202,333㎡）に抵当権を設定した。

V 剰余金の使途

中 期 計 画	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。	決算において発生した剰余金のうち、353,566,933円を教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てた。

VI そ の 他 1 施設・設備に関する計画

中 期 計 画			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	決定額 (百万円)	財 源
・小規模改修 ・病院再整備（中央診療部等整備、病棟等整備、基幹環境整備）	総額 5,188	厚生労働省交付金 (704) 施設整備費補助金 (12) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (318) 長期借入金 (4,154)	・小規模改修 ・総合研究棟改修Ⅲ（臨床系） ・多目的画像診断システム ・感染症・検体検査システム	総額 2,213	施設整備費補助金 (1,315) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (57) 借入金 (841)	・小規模改修 ・総合研究棟改修Ⅲ（臨床系） ・多目的画像診断システム ・感染症・検体検査システム ・災害復旧	総額 2,220	施設整備費補助金 (1,322) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (57) 借入金 (841)
（注1）施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。 （注2）小規模改修について平成22年度以降は平成21年度同額として試算している。 なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。			（注）金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。					

○ 計画の実施状況等

小規模改修については、（農）実験研究棟（北）等トイレ改修工事ほか2件の事業を実施し、平成26年12月下旬までに竣工・整備した。
総合研究棟改修Ⅲ（臨床系）については、（医）基礎臨床研究棟改修工事（Ⅲ期）ほか5件の事業を実施し、平成27年3月下旬までに竣工・整備した。
多目的画像診断システムについては、平成27年3月下旬までに医学部附属病院に導入・設置した。

感染症・検体検査システムについては、感染症検査システムほか4件の事業を実施し、平成27年3月下旬までに医学部附属病院に導入・設置した。
災害復旧については、（木花）門衛所等エレベーターホン災害復旧工事ほか7件の事業を実施し、平成27年3月下旬までに復旧した。

VI そ の 他	2 人事に関する計画
----------	------------

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
(1) 人事制度の改善を推進する。 ・教職員の業務評価方法を検証し、改善する。	・業務評価手法の点検結果に基づき、必要な改善を行う。また、人事・給与システム改革の検討に伴い、教職員の業務評価手法の改良を検討する。	教職員の業務評価手法の整備について、人事制度等委員会にワーキンググループを設置して、任期制導入に伴う教員の個人評価基準の作成並びに、年俸制導入に伴う業績評価の基準作成及び評価方法について検討を行った。 ワーキンググループは、学長のリーダーシップとガバナンスの強化を明確にする方向で評価方法及び評価基準を検討し、また、年俸制導入における業績評価の基本的考え方、評価項目及び評価実施体制・評価サイクル等について検討し、その結果を人事制度等委員会に報告した。 人事制度等委員会は、検討結果を基に任期制導入に伴う評価方法及び基準についての全学的な方針として「宮崎大学における任期付き教員の雇用期間に関する再任審査細則」を制定した。 また、年俸制導入についての評価基準については、年俸制の給与体系及び教育・研究分野の特殊性にも配慮（評価項目・係数を学部で定める。）した業績評価を行うこととした。そのため、「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する規程」を制定し、その運用のために「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する評価委員会細則」及び「宮崎大学における年俸制教員の業績評価実施要項」を定めた。 なお、平成27年2月には年俸制導入についての全学説明会を実施し、教員からの意見を聴取した。 事務職員等については、勤務実績の公正な評価と職員の資質向上及び組織の活性化を図るために、「国立大学法人宮崎大学事務職員等人事評価実施規程」に基づき個人評価を実施している。
・適格な評価に基づくインセンティブの付与による人事制度を推進する。	・適格な評価に基づくインセンティブの付与を行う。また、人事・給与システム改革の検討に伴い、必要な改善を行う。	(1) 「教員の個人評価結果を給与等に反映させる方策の基本となるフローチャート」に基づき、勤勉給の対象となる教員を各部局において選考して学長に推薦し、役員等の意見を踏まえて学長がインセンティブ付与を決定した。 (2) 「論文引用情報に基づく研究評価ツール」を利用し、2003年から2013年を対象とした期間（平成

・全学的な観点から学部・研究科等の教職員人事を行う制度を推進する。	・学長のリーダーシップをより発揮できる学部・研究科等の教職員人事を行う制度及び教職員構成(女性・外国人・若手)の多様化の取り組みを進める。また、点検結果に基づき、具体的な方策を立案して実施する。	27年度は2004年から2014年を対象とし、以降、年度ごとに対象期間を1年ずつ繰り上げる。)の被引用度上位1%未満の論文の著者を卓越した研究業績を挙げた者「ハイステップ研究者」として9名の研究代表者の表彰を行い、研究費を配分した。 (3)平成27年4月から開始する宮崎市立田野病院の指定管理に関して、プライマリケア等の業務の特殊性に鑑み、田野病院での勤務及び当直に関わる医師に対する手当の支給を決定した。 (4)学長が優秀な女性研究者を「女性研究者奨励賞」として表彰する制度では、平成26年度から新たに研究費も付与することを決め、付与を実施した。 (5)年俸制教員に係るインセンティブ付与として、間接経費獲得額が150万円以上の場合に、獲得額の5%を手当額(年俸の手当額120万円を上限)として支給することを決定した。 1. 新たな取組 (1)学長のリーダーシップを発揮できる取組として、学部長及び研究科長の選考について、部局から推薦された複数の候補者の中から学長が指名する制度に変更した。 (2)「国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)」に採択され、平成27年3月に1名及び平成27年4月に2名の若手教員を雇用した。この事業採択により、40歳未満の優秀な若手教員の確保が可能となり、教育研究の活性化を図ることが可能となった。 (3)組織の年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図ることを目的とする制度として、早期退職希望者制度の運用を開始した。 (4)教員人事の活性化の観点から、平成27年3月から年俸制を導入し、全教員を対象とした年俸制の説明会を開催した。説明会では、シニア世代が年俸制へ移行した場合の制度設計についても具体例を示し説明した。 (5)女性教員の確保の一環として、学内保育園の収容人数増、保育時間の延長、病後児保育定員増、外部幼稚園との連携保育など保育・育児についての改善で、女性職員の働く環境の改善を行った。 2. 継続的な取組 (1)教員公募の際に、「菅沼プラン」に基づく男女の雇用機会均等に努力していることを公募書類に明記するなど教員組織の多様化に努めている。 (2)教員公募において、工学教育研究部及び農学部
--	--	---

		は応募資格を「女性限定」とする公募を実施した。また、選考過程で同等の能力と見なされた場合は、女性を優先的に採用することを公募要領に明記した。 医学部は、女性教員登用の前段階として、結婚や育児等によって現場を離れている女性医師（医員）の積極的登用を進め、教員登用の機会を増やした。（教員における女性比率：平成26年4月16.9%、平成27年4月17.4%） (3) 教職員構成の多様化に取り組み、全学の教職員構成は、女性比率：平成26年4月45.7%、平成27年4月46.4%、外国人比率：平成26年4月0.8%、平成27年4月0.9%、若手比率：平成26年4月50.0%、平成27年4月49.9%となった。 テニュアトラック推進機構は、国際公募により、人文社会系准教授1名、工学系准教授1名、農学系准教授1名、看護学系講師1名の合計4名のテニュアトラック教員を採用した。なお、看護学系のテニュアトラック教員の採用は全国で初となった。
	・新たに採用する教員の全ての職階で任期制を実施する。また、人事・給与システム改革として、年俸制や混合給与制等の導入について検討する。	1. 新たな取組 (1) 平成26年4月から新たに採用する教員の全ての職階で任期制を実施している。平成27年4月での任期制適用教員の占める割合は約54%となっている。 (2) 医学部は、診療科の再編や新設部署の設置等に対応するため、助教枠10名増やし、年俸制も視野に入れた教員枠として運用することとした。 (3) 年俸制導入について、人事制度等委員会の下にワーキンググループを設けて検討した。ワーキンググループは、業績評価の基本的考え方、評価項目及び評価実施体制・評価サイクル等についての検討結果を人事制度委員会に報告した。 人事制度等委員会は、年俸制導入の評価基準について年俸制の給与体系及び教育・研究分野の特殊性にも配慮（評価項目・係数を学部で定める。）した業績評価を行うこととした。そのため、「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する規程」を制定し、その運用のために「宮崎大学における年俸制教員の業績評価に関する評価委員会細則」及び「宮崎大学における年俸制教員の業績評価実施要項」を定めた。平成27年2月に年俸制導入についての全学説明会を実施し、教員からの意見聴取及び年俸制移行への理解・周知を行った。教員の年俸制は平成27年3月から導入し、平成26年度は2名のシニア教員が年俸制へ移行し

(2) 教職員の資質や専門性を向上させる。 ・職種や職階に応じたFD・SD活動を推進する。	・全学的な方針に沿って、FD・SD活動を実施するとともに、これまでの取り組みを点検し、必要な改善を行う。	た。平成27年4月時点での年俸制適用教員は全体で22名となっている。 (4) テニユアトラック教員に対しトラック期間終了後、テニユア教員になる場合年俸制を継続するよう促した。 平成23年度に策定した「FD・SD活動の推進に向けた方針」に基づいて以下のとおり改善を実施した。 (1) 平成26年度から開始した新たな学士課程教育では、双方向授業の拡大のためにアクティブ・ラーニングを積極的に取り入れた授業を実施することを特色の一つに掲げており、全学FD専門委員会と教育・学生支援センターとの協働により、以下のような合計4回のFD/SD研修会を企画し実施した。 ・第1回：伝える（教える力）向上のために（10月） 講師にフリーアナウンサーを兼務する大学教員を招きプロの視点から伝える力（教える力）についての研修を実施し、能力の向上を図った。 ・第2回：指導中！宮崎大学のアクティブ・ラーニング（11月） 基礎教育部との共催で、基礎教育部でのアクティブ・ラーニングへの取組状況に関する報告を中心に情報共有を図った。 ・第3回：宮崎大学の教育を知る（12月） 本学のリーダーである学長をはじめ、理事及び各学部長から、それぞれの教育に対する考え方や全体的な現状について、教職員が宮崎大学の教育の理解を増進する研修会を実施した。 ・第4回：中等教育のメソッドに学び、学習プロセスの評価について考える（2月） 講師にスーパーグローバルハイスクールの指定校でもある宮崎県立五ヶ瀬中等教育学校から教諭を招き、アクティブ・ラーニングの指導方法と成績評価の現状について紹介があった。さらに、教職員間でアクティブ・ラーニングを模擬体験する取組を行い、理解を深めた。 (2) 各学部でも授業改善や教育スキルの向上のためのFD活動に以下のように取り組んだ。 ・教育文化学部は、昨年のFD活動を点検し、授業評価・授業公開・FD研修会・授業改善シート等を実施した。
---	---	---

- ・医学部は、FD 研修として模擬患者を使った参加型研修を実施し、教職員だけでなく学生も参加した。
 - ・工学部は、専門科目でのアクティブ・ラーニング導入を推進するための教材開発に関する FD・SD 研修会を実施した。
 - ・農学部は、平成 25 年度実施した FD/SD 研修会の「英語論文の書き方セミナー」が非常に好評であったことから、医学獣医学総合研究科との共催で、より具体的な内容として、「科学研究におけるアウトプット、プレゼンテーションとパブリケーションの方法論」をテーマに FD/SD 研修会を実施した。
- (3) 事務職員等の SD 活動については、階層別・専門別に体系的な研修（若手職員研修、能力開発支援研修、管理者研修、ハラスメント防止研修等）を実施している。新たな取組として、以下を行った。
- ・能力開発支援研修は、係長及び主任を対象とし単発でなく、3 回シリーズ（3 ヶ月間）で行う教育プログラムであり、研修と職場実践を効果的に組み合わせることで、各現場で生かせられる研修へと改善を図った。
 - ・「2020 年までに TOEIC730 点を 20 名」を数値目標に、押し寄せるグローバル化の波に対応できる国際アドミニストレーターを育成し、世界と戦える宮崎大学の事務組織体制を整備することを目的として、学内英語研修を行っている。平成 26 年度は 15 名が参加し、15 回の TOEIC 対策講座や、全ての会話を英語のみで行う ENGLISH CAMP を実施したところ、年間 3 回受験した TOEIC は、全体的に右肩上がりでスコアが伸び、平均して約 111 点上昇する結果となった。
- (4) 教職員が大学運営に関する視点や知識を学ぶ FD
- ・SD 研修にも取り組み、以下のように系統的に 3 回の研修・講演会を実施した。
 - ・文部科学省職員を講師に招き、国立大学改革に関する講演会を開催した。社会から求められている期待に応えていけるよう意識を高めていく良い機会となり、130 名の教職員が参加した。
 - ・九州地区大学 IR 機構及び本学 IR 推進センターの協力の下、大学の自己点検評価や大学情報を分析・活用する IR の取組の成果をどのように評価してどのような方法で大学の活動の改善に活かすかを学ぶため、該当する担当教職員向けの「大学評価 SD セミナー」を開催し、評価・IR に関係する教職員 45 名が参加した。
 - ・大学評価・学位授与機構の理事を招いて全教職員向けに講演会を開催し、約 100 名の参加があった。講演会では、教育研究等の状況の

(参考) 中期計画期間中の人件費総額見込み 81,699百万円	(参考1) 26年度の常勤職員数 1,329人 また、任期付職員数の見込み 423人 とする。 (参考2) 26年度の人件費総額見込み 15,141百万円(退職手当は除く)	評価を大学の改革・改善に前向きに活かすポイント等についての話があり、教職員のさらなる意識向上に繋がった。
--	--	---

○ 別表（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
(学士)	(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a) × 100 (%)
教育文化学部			
学校教育課程	600	642	107.0
人間社会課程	320	351	109.7
医学部			
医学科	655	688	105.0
(うち医師養成に係る分野 655人)			
看護学科	260	251	96.5
工学部			
材料物理工学科	49	73	149.0
物質環境化学科	68	78	114.7
電気電子工学科	88	128	145.5
土木環境工学科	58	75	129.3
機械システム工学科	49	74	151.0
情報システム工学科	220	240	109.1
環境応用化学科	174	179	102.9
社会環境システム工学科	159	159	100.0
環境ロボティクス学科	147	148	100.7
機械設計システム工学科	162	171	105.6
電子物理工学科	159	162	101.9
電気システム工学科	147	151	102.7
第3年次編入学分	20	27	135.0
農学部			
植物生産環境科学科	200	208	104.0
森林緑地環境科学科	200	207	103.5
応用生物科学科	220	233	105.9
海洋生物環境学科	120	127	105.8
畜産草地科学科	200	206	103.0
獣医学科	180	185	102.8
(うち獣医師養成に係る分野 180人)			
学士課程 計	4,455	4,763	106.9

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
(修士)	(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a) × 100 (%)
教育学研究科			
学校教育支援専攻	18	21	116.7
医科学看護学研究科			
医科学専攻	15	16	106.7
看護学専攻	10	21	210.0
看護学研究科			
看護学専攻	10	10	100.0
工学研究科			
応用物理学専攻	34	33	97.1
物質環境化学専攻	54	50	92.6
電気電子工学専攻	72	71	98.6
土木環境工学専攻	32	38	118.8
機械システム工学専攻	38	45	118.4
情報システム工学専攻	38	34	89.5
農学研究科			
生物生産科学専攻	16	18	112.5
地域資源管理科学専攻	12	13	108.3
森林草地環境科学専攻	10	7	70.0
水産科学専攻	10	9	90.0
応用生物学専攻	20	20	100.0
農学専攻	68	76	111.8
医学獣医学総合研究科			
医科学獣医科学専攻	8	16	200.0
修士課程 計	465	498	107.1
(博士)			
農学工学総合研究科			
資源環境科学専攻	21	36	171.4
生物機能応用科学専攻	12	16	133.3
物質・情報工学専攻	15	21	140.0
医学獣医学総合研究科			
医学獣医学専攻	92	120	130.4
博士課程 計	140	193	137.9

者1名のため、定員充足率が70%となった。なお、平成26年度からは、農学研究科の改組により、森林草地環境科学専攻は廃止され、農学専攻1専攻となっている。

3. 専門職学位課程である教育学研究科（教職実践開発専攻）

収容定員56名、収容数40名（定員充足率71.4%）で定員充足率が90%を下回っているが、現職教員等の1年短縮修了生が13名いるため、実質的な定員充足率は93.0%である。

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
(専門職学位) 教育学研究科 教職実践開発専攻	(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a)×100 (%)
	56	40	71.4
専門職学位課程 計	56	40	71.4
畜産別科 畜産専修	4	5	125.0
教育文化学部 附属幼稚園	124	104	83.9
教育文化学部 附属小学校	699	657	94.0
教育文化学部 附属中学校	504	488	96.8

○ 計画の実施状況等

収容定員に関する計画の実施状況（平成26年5月1日現在）：別表のとおり

○ 収容定員と収容数に差がある理由（定員充足が90%未満の場合）

1. 工学研究科情報システム工学専攻

平成25年度秋季入学より新たにダブルディグリープログラム（DDP）による入試を実施し、志願者1名に対して合格者1名を出し、平成26年10月に留学生を1名入学させている。これにより、同年度の定員充足率は92.1%になった。

なお、本学工学部におけるオリエンテーションや就職説明会、進路説明会における進学の意味の説明と奨励、学生の進学に関する意識調査の実施と進学率向上のための方策の検討、進学意欲向上のための研究室配属時期の早期化、保護者懇談会における進学のメリットや奨学金制度の説明と経済的配慮のお願いなど、進学者確保のための様々な方策を行っている。学外に対しては、複数の高等専門学校を訪問して進学希望者への募集案内、過去に受験実績のある大学や高等専門学校を中心に個別の受験案内、履修歴の異なる本学以外の学生に配慮した受験科目の柔軟な選択に対応できるように変更するなど、本学以外の入学生を確保する努力を継続的に行っている。

2. 農学研究科森林草地環境科学専攻

収容定員10名（ただし、修士2年生のみ）、収容数7名（定員充足率70.0%）で定員充足率が90%を下回っている。本専攻では、入学年度（平成25年度）は定員充足率90%であったが、当該年度末に、就職による退学者が1名及び除籍