

アクションプラン2022-2027 達成ロードマップに基づく

令和5年度実績報告（ダイジェスト版）

本資料の概要

「アクションプラン2022-2027 達成ロードマップ」を着実に実現するため、各部局は毎年度の実績を、その年度末に報告することとしています。

各部局から報告された令和5年度の実績は、点検・評価委員会が、その内容の自己点検・評価を実施しました。また、その結果は5段階の評価とコメントを付した上で、各部局にフィードバックとして通知しています。

それぞれの部局はこのフィードバックを基に、令和6年度計画の見直しを行い、目標の達成に取り組んでいくこととしております。

本資料は令和5年度の実績のうち、
「着実に成果を上げている取組」
「達成に向けて強化が必要な取組」
と評価されたものを中心に記載しています。

また、「達成に向けて強化が必要な取組」については、改善に向けての具体的な令和6年度の実施計画を合わせて記載しています。

Vision 1 未来を切り拓く人材の育成

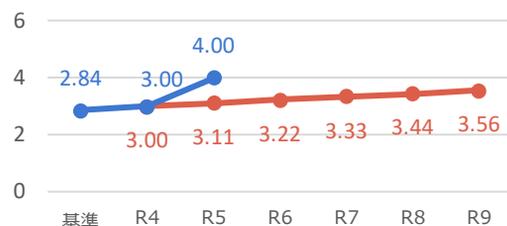
着実に成果を上げている取組

戦略5 【高大接続改革と新たなアドミSSIONの展開】

高大連携活動を拡充・強化するとともに、新たなAP（アドミSSION・ポリシー）を設定、それに合致した選抜方法の確立により本学の学びにマッチした資質・能力を有する入学者を安定的に確保します。また、エビデンスベースで入試戦略を立案・実施します。

- ▶ 全学的な入試広報への取組やAPの積極的な周知等を推進しました。
 - 高校訪問では、全体の方針に基づき各学部において計画、計画と実績は全学で共有して効果的かつ効率的な広報を行いました。
 - オープンキャンパスは、3年生向けを夏に、1,2年生向けを秋にターゲットを絞り、内容の明確化を図って実施しました。
 - 各学部のアドミSSIONポリシーを統一的かつ明確に記載するなどガイドブックをリニューアルを行いました。
 - 全学部において、オンラインによる「進学相談・大学説明会～各学部の専門分野紹介編～」を実施しました。
- ▶ これらの取組の結果、一般選抜前期日程試験で3.1倍（0.7ポイント）、後期日程試験で12.9倍（5.6ポイント）、合計平均で4.0倍（1.0ポイント）の高い入試倍率となりました*）。
（カッコ内は昨年度倍率からの増加ポイント）
- ▶ 令和6年度より新設するデータサイエンス経営学部では一般選抜前期日程試験で2.8倍、後期日程試験で14.3倍、合計平均で4.7倍の入試倍率となりました。

(*）一般選抜入試倍率：目標3.11倍



※本資料内のグラフでは、青線は実績値、赤線は各年度の目標値を示しています。

戦略6 【学生の多様なニーズへの支援の充実】

様々な背景を持つ学生へのサポートを拡充し、誰もが安心して共に学ぶインクルーシブな環境を整備します。学生へのメンタルヘルスケアの充実とともに、手厚い経済的支援を拡充します。

- ▶ 「学生なんでも相談窓口」においては、学生のニーズを踏まえ、女性のカウンセラーの増加やキャンパス間で差の生じない窓口体制の実装など、より学生に寄り添い相談しやすい環境を整えました。
- ▶ 教職員に対するメンタルヘルスケア、障がい者対応に関する研修を実施し、68.3%の教職員が受講しました。
- ▶ 全学共通のオンデマンド教材「心と体の健康」を作成し、1年生向けの必修授業等で紹介しています。
- ▶ 「大学の支援体制への満足度」を調査し、「とても満足」および「満足」と回答した割合は50.4%となり、前年度と比して3.5ポイント増加しました。要因として、コロナ禍の影響により使用を制限していたトレーニングルームの開放などが挙げられています。

宇都宮大学 学生相談について

あなたが大学生活を送るうえで、悩みや心配事が起きたときは、お気軽に窓口にご相談ください。相談ごとに応じてサポートします。もちろんプライバシーに配慮し、秘密厳守です。

学生なんでも相談窓口

- 峰地区 ☞ 学数棟2F TEL.028-649-5276
- 陽東地区 ☞ 学生アトリイ TEL.028-689-6189

WEBから
「学生なんでも相談窓口/相談フォーム」に入力後、送信してください

相談例 ▶ 修学・履修、進学・退学、就職活動、日常生活・経済的なこと、セクハラ、ハラスメント、対人関係、メンタルヘルス、アクシデント、その他

相談・支援は
● 指導教員 ● 専学支援課 TEL.028-649-5090 ● 専学支援課 TEL.028-689-6014

履修、生活、健康について
● 指導教員 ● サークル顧問教員 ● 留学生・国際交流センター TEL.028-649-8186 ● 学生支援課 TEL.028-649-9097

相談・支援は
● 指導教員 ● 就職担当教員 ● ツツアツ教育支援センター TEL.028-649-5085

健康、メンタル面の悩みについて
● 医師、看護士、カウンセラー ● 保健管理センター TEL.028-649-5123

セクハラ等のハラスメントの悩み
● ハラスメント相談員 ● 学生なんでも相談窓口

ランニング・コモンズ学生スタッフによる学びの支援 (ピア・サポート活動)

ランニング・コモンズ学生スタッフは、皆さんと同じ学生という立場で、皆さんの学びや学生生活のサポートに貢献しています。

『ピア・サポート制度』

- 先輩が皆さんの質問や相談に親切に答えさせていただきます
- SNSでも質問、相談対応や情報発信をしています
- 学びに関するイベントも開催しています

学生生活上の相談や悩みを抱える学部1年生（購入生を含む）に対し、在学生自身が自身の経験等に基づいたアドバイスを行い、適切な相談窓口等の情報を提供します。

学生スタッフの活動時間 / 平日 17:00～20:00 (平日 10:00～17:00までは担当職員が在席)

Vision 1 未来を切り拓く人材の育成

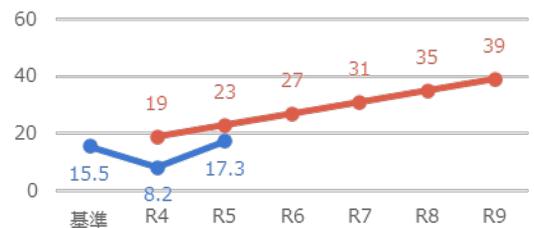
達成に向けて強化が必要な取組

戦略3 【実践的な大学院教育の推進】

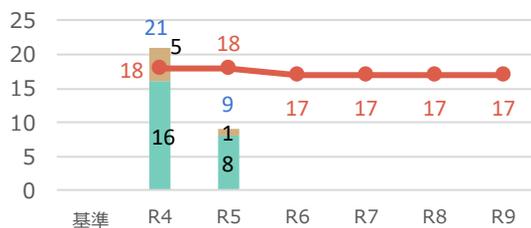
文理をまたがる指導教員体制のもとで、地域社会・産業界との共同研究、連携プロジェクト、フィールドワーク、長期インターンシップ、分野融合・学際的な修士論文研究課題等のフィールド教育を積極的に導入し、幅広い視野を持った高度専門職業人を養成します。

- ▶ 在学中に共同研究・連携プロジェクトに参加する大学院生^(*1)の増加を目指すも、低い割合となっているため、具体的な施策が求められます。
- ▶ 「博士号授与数^(*2)」は令和5年度で9件と、目標値(18件)を下回っています。かつ、「標準修業年限内における博士号授与数^(*3)」も令和5年度で6件となり、目標値(17件)を達成できておらず、いずれも令和4年度より値が下がっています。これらの目標達成に向けた一層の支援を進めていきます。

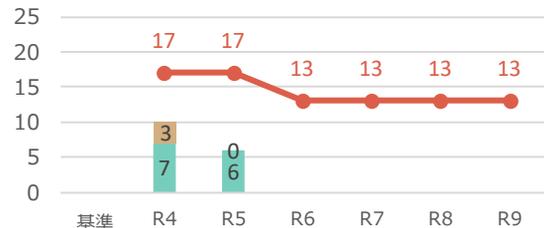
(*1)在学中に地域社会・産業界との共同研究・連携プロジェクト等に関わった学生の割合：目標23%



(*2)博士号授与数：目標18名



(*3)標準修業年限内における博士号授与数：目標17名



国際学 工学 目標値

Vision 2 持続可能な社会の実現に資する研究

着実に成果を上げている取組

戦略7 【研究力の強化と研究支援体制の整備】

日本初の光工学の学位を授与する大学として、オプティクス分野の教育研究の集約と体系化、国際化を進め、光工学社会実装拠点の確立を目指します。

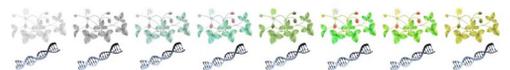
- ▶ 海外からの研究者招聘や、企業寄附金の受入策など、年度計画が予定通り実施され、関連する達成指標はいずれも目標値を上回っています。
 - ・国際的工学ネットワーク(UU-GON)への教員派遣 [目標: 3名/年 → R5実績: 4名]
 - ・海外著名研究者の招聘 [目標: 2名/年 → R5実績: 2名]
 - ・企業寄附金 [目標: 3,000千円/年 → R4実績: 3,980千円]
- ▶ 米国や台湾をはじめとする海外の協定校・協定予定校を精力的に訪問し、今後の学術協定や共同研究に向けた議論を進めています。
- ▶ オプティクス教育研究センター発のベンチャー「株式会社ホロデザイン」が設立され、光工学社会実装の基盤を整備しています。
- ▶ 学校法人光産業創成大学院大学と包括連携協定、徳島大学ポストLEDフォトニクス研究所と宇都宮大学オプティクス教育研究センターとの連携・協力協定を締結し、3大学による連携協定技術交流会を実施するなど、光工学分野における国内ネットワークを拡充しました。



世界レベルの研究ポテンシャルを有する植物分子農学分野を中核に、持続可能なアグリバイオ産業に資する研究拠点化を目指します。

- ▶ 流通しているイチゴ（栽培イチゴ）とは異なる強みを野生イチゴから見出し、イチゴ栽培技術への転化を目指す「野生イチゴプロジェクト」が本格始動しました。これまでの栽培イチゴにはない、炭疽病菌に強い品種の開発や新たな有用成分の検出が期待されています。
- ▶ 学内異分野融合型研究として14件を実施し、目標値（4件）を達成しています。また併せて、学内交流会を開催し、異分野融合研究の更なる深化を模索しています。
- ▶ 外部講師による植物分子農学関連のセミナーをこれまでに7件実施しており、植物分子農学分野の研究に資する先端的な知見についての情報収集体制を構築しています。

野生イチゴ 遺伝的なバリエーションが豊富



栽培イチゴ

おいしさの追求の過程で捨てられた遺伝子が存在



Vision 2 持続可能な社会の実現に資する研究

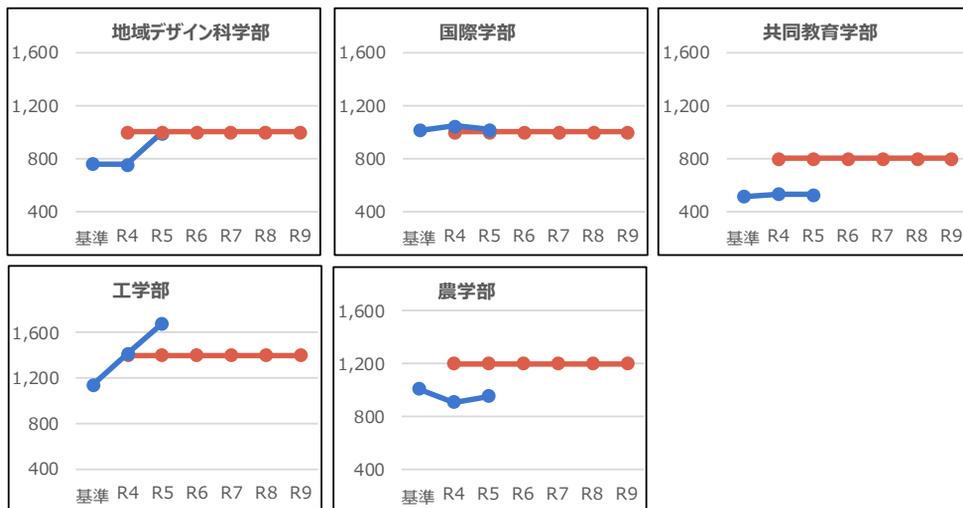
達成に向けて強化が必要な取組

戦略7 【研究力の強化と研究支援体制の整備】

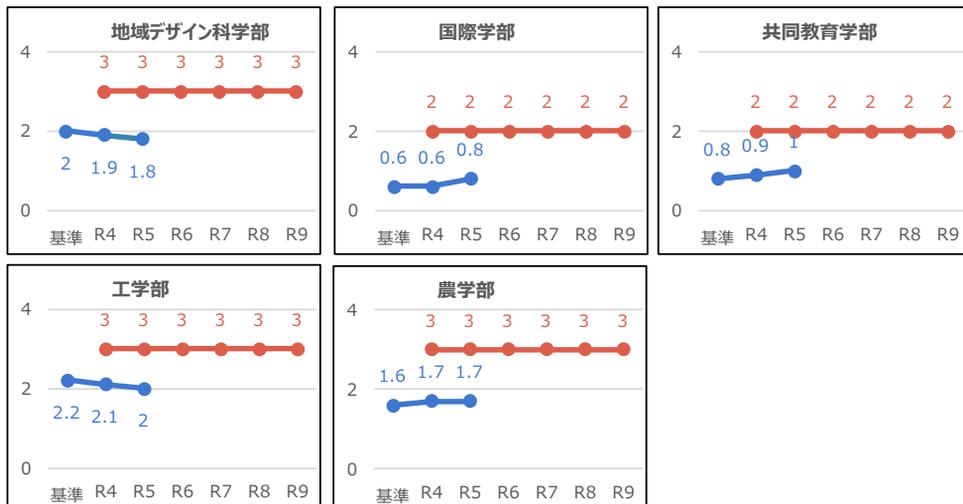
研究推進機構の先導のもと、分野融合・学際的研究を含む本学の強みとなる独創的で卓越した研究を強化、推進します。

- ▶ 英語論文投稿支援にて29件・6,800千円分の支援を行ったほか、出版社との契約により獲得した論文投稿無償枠で4本の論文を投稿するなど、論文投稿費による研究費の圧迫を軽減しています。また外部資金獲得支援策として、URAが主体となり「科研費プロジェクト」を実施しています。
- ▶ 研究IRに基づいた研究推進機構総合企画室会議の分析により、若手研究者飛躍促進経費による支援を行いました。
- ▶ 上記の取組などを通じ、「常勤教員当り科研費獲得額(*1)」は目標値を一部達成しているものの、「常勤教員当り研究業績数(*2)」は、目標値を達成しておらず、達成に向けた見直し・強化を進めていきます。

(*1)常勤教員当り科研費獲得額(千円)：目標H30～R2実績の20%増



(*2)常勤教員当り研究業績数(件)：目標H30～R2実績の50%増



Vision 3 対話から生み出される社会共創

着実に成果を上げている取組

戦略12 【豊かな教育研究フィールドの活用と社会還元】

優良食味米として評価の高い「ゆうだい21」の戦略的普及により、生産者主導の新たな水稻普及モデルの確立を目指します。

- ▶ 生産者・消費者双方対象のイベントを種々開催し、「ゆうだい21サミット」では生産農家の方々を中心に本学附属農場での実際の生育環境をご覧いただきました。
- ▶ ゆうだい21の安定生産を目指し、昨年度から5ㄱ増となる種子21tを生産しました。また、種子増産の外部委託を検討するなど、今後の増産体制の確立を目指します。
- ▶ 優良食味米として近年さらに評価が高まっているゆうだい21をさらに普及させるため、ゆうだい21特有の食味要因の解析に関して研究を進め、その成果を英文学術誌に発表しました。その他、食味に関する研究を実施しており、更なる解析を実施しています。
- ▶ これらの取組の結果、「食味分析鑑定コンクール」における国際総合部門の金賞受賞数がコシヒカリを上回る10点となり、テレビ番組「満点☆青空レストラン」でゆうだい21の特集が組まれるなど、全国的にゆうだい21の知名度が向上しています。

▶ゆうだい21サミット2023 現地検討会
＜聖地巡礼ツアー＞



優良食味米としての高いポテンシャルの実証

2023 米・食味分析鑑定コンクール：国際大会 国際総合部門 金賞受賞18点中

ゆうだい21	10点
コシヒカリ*	5点
その他の銘柄	3点

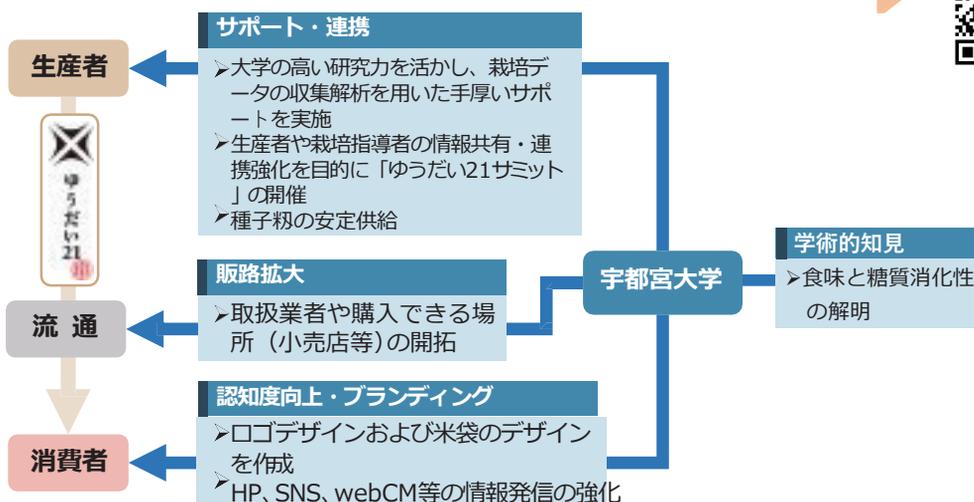
常に1位であつたコシヒカリを大きく上回る快挙

*コシヒカリBLを含む

認知度向上の実証

日本テレビ系列のテレビ番組【満点☆青空レストラン】で特集 ▶2023.10.14（土）全国放送

▶ ゆうだい21戦略的普及プロジェクト



Vision 3 対話から生み出される社会共創

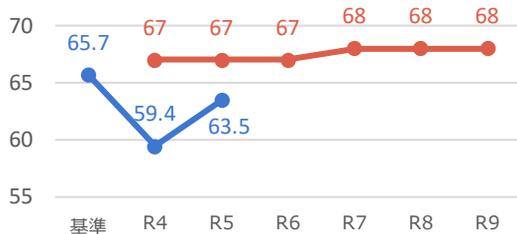
達成に向けて強化が必要な取組

戦略10 【地域教育界の先導】

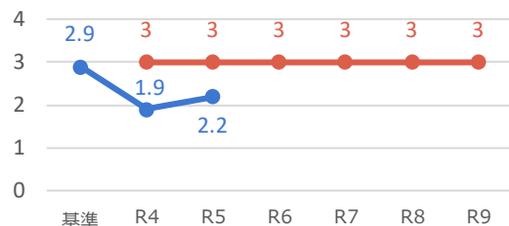
学部・教職大学院・附属学校が一体となって教員養成・研修機能の高度化を図るとともに、附属学校の地域のモデル校としての役割を強化し、地域における質の高い教員の育成と学校支援による学校教育の質向上に貢献します。

- ▶ 教員採用試験対策として「教員採用試験対策春期セミナー」や、就職支援室を主体とした論作文指導、集団討論練習を実施しました。
- ▶ 高校への広報活動として、高大接続をアピールした刊行物を903校に送付しました。
- ▶ 教職員サマーセミナーをはじめとした教員研修の実施や、関連校の教員研修への教員派遣により、教育研修への本学教員の関与件数は目標値である400件を上回る510件となりました。
- ▶ 一方で、教員就職率^(*1)や共同教育学部入試倍率^(*2)は昨年度より改善しつつあるものの依然として目標値を下回っており、引き続き、次年度以降の計画策定を行います。

(*1)教員就職率：目標67%



(*2)共同教育学部入試倍率：目標3倍



Vision 4 学内のコンセンサスに立脚した組織運営

着実に成果を上げている取組

戦略14 【ステークホルダーを巻き込んだ大学経営モデルの構築】

多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じた信頼関係を構築し、計画の進捗状況のチェック、成果の検証、計画の見直しの一連のサイクルを確立します。

- ▶ 多様な関係者との対話を通して、開かれた大学運営と社会的価値の向上を目指すため、「ステークホルダー会議」を計4回開催しています。
- ▶ メンバーは検討テーマによりその都度構成し、「本学OBの企業経営者等」「高等学校長や進学担当教員」「本学組織評価委員」などから多様な意見をいただきました。
- ▶ これらの意見は、大学の経営戦略策定、入試改革、学部運営の改善などに活かしていきます。



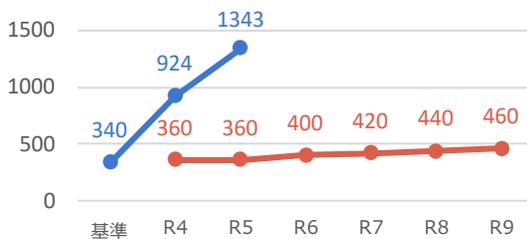
▶ステークホルダー出席のうえ実施される
組織評価ヒアリング

戦略15 【安定した財務基盤の確立】

ステークホルダーとの相互理解の獲得と互恵的協働により新たな投資を呼び込むとともに、保有資産の最大限の有効活用に努め、安定した財務基盤の確立を図ります。

- ▶ 栃木県内で最大級の講演会と展示会のイベントである「コラボレーション・フェア」の開催や学外イベントへの参加、産学交流振興会主催のオンラインサロンの開催運営を担い、本学のシーズを学外に発信するなどして周知を行った結果、社会共創促進センターではR5年度だけで地域から200件以上、地域活性化に関するご相談をいただきました。
- ▶ 上記ニーズに対し、URAやコーディネーターが本学のシーズとのマッチングを行い、地域（県内企業、自治体、コミュニティ）からの共同研究・受託研究等の間接経費受入額(*)は目標額である360万円を大幅に上回る1,343万円となりました。

(*)地域（県内企業、自治体、コミュニティ）からの
共同研究・受託研究等の間接経費受入額：目標360万円



第4回（令和5年9月）においてはスケールアップした産学官金連携の場として実施し、出展数は前回から2倍以上の292件と大幅に増加しました。

Vision 4 学内のコンセンサスに立脚した組織運営

達成に向けて強化が必要な取組

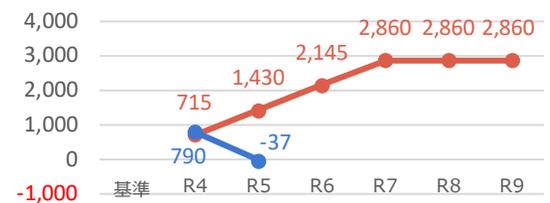
戦略16 【働き方改革の推進によるワークライフバランスの実現】 戦略17 【教職員の戦略的な配置】

D X（デジタル・トランスフォーメーション）の推進により、業務のさらなる効率化を図るとともに、リモートワークシステムを構築して勤務形態の柔軟化を進めるなど、ワークライフバランスの実現を目指します。

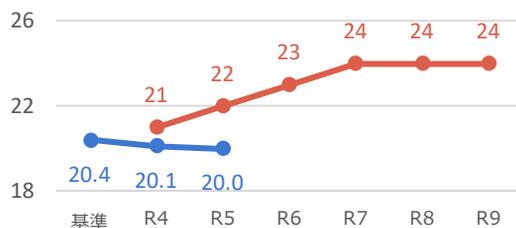
人事給与とマネジメントの高度化によって戦略的な人員配置と人材育成を行い、年齢バランスの適正化を図るとともに、若手・女性を積極的に採用して多様性の確保に努めます。

- ▶ 超過勤務時間の削減に関して、昨年度は目標値を達成したものの、令和5年度においては増加し、基準である令和2年度より超過勤務時間が増加しました。
- ▶ 事務組織の効率化・高度化を目標とし、効果的な事務組織の変更や、超過勤務時間削減数に係る基準設定を年度計画としていたものの、遅れが生じており、達成に向けた見直し・強化に取り組んでいきます。
- ▶ 各種の両立支援策を継続的に行い、女性教員が働きやすい環境の整備ならびに全教職員のワークライフバランスに向けた取り組みを行っています。
- ▶ 女性リーダー育成のために、宇都宮大学3C基金による女性研究者の海外派遣（令和5年度実績：4名）や研修・セミナーを実施しています。また、すそ野拡大策として女子高校生向けのイベントも毎年複数回開催しています。
- ▶ 上記をはじめとする取組を実施しているものの、女性教員数に関する各種の達成指標^(*2~4)は目標値を下回っており、達成に向けた見直し・強化に取り組んでいきます。

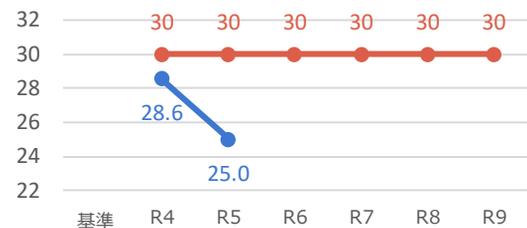
(*1)超過勤務時間の削減数：目標1,430時間減



(*2)女性教員比率：目標22%



(*3)女性教員採用比率：目標30%



(*4)女性教授等比率：目標22%



(*5)「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率：目標13%

