

中期目標の達成状況報告書  
(第3期中期目標期間終了時)

2022年6月

宇都宮大学

## 目 次

I. 法人の特徴	1
II. 4年目終了時評価結果からの顕著な変化	4
1 教育に関する目標	4
3 社会との連携や社会貢献及び地域を志向した 教育・研究に関する目標	11
4 その他の目標	16
III. 「改善を要する点」の改善状況	19

※本報告書は、4年目終了時評価結果を変えうるような顕著な変化を記載したものである。

## I. 法人の特徴

### 大学の基本的な目標（中期目標前文）

宇都宮大学は「人類の福祉の向上と世界の平和に貢献する」という理念の下で、栃木県の多様で豊かなフィールドを活かした実践的な教育・研究を基盤として、社会の中核を担う人材の育成と知の創造・発信を着実に重ねてきた。今期は「活力ある持続可能な地域社会の形成」、「グローバル化社会への対応」、「イノベーション創出」を基本方針とおき、「行動的知性」を備え広く社会の発展に貢献する人材の育成、独創的な特色ある研究による新たな「知」の創造、地域やステークホルダーとの双方向性を高めた活動を積極的に進め、地域の知の拠点としての機能を一層強化する。そのため、構成員相互の信頼と協働を重んじながら、組織や学生・教職員それぞれが、主体的に挑戦し（Challenge）、自らを変え（Change）、社会に貢献する（Contribution）という3C精神をモットーにして、躍動感溢れ進化を続ける大学を目指す。

1. 本学は、栃木県師範学校、宇都宮高等農林学校を基礎として創立し、多様で豊かなフィールドを持つ栃木県という立地環境の中で、社会や時代のニーズに応じた組織を創設し続け、現在、5学部、2研究科からなる総合大学として社会の中核を担う人材の育成と「地域の知の拠点」機能の強化に取り組んでいる。
2. 教育面においては、「行動的知性」を備え広く社会の発展に貢献する人材を育成するために、アクティブ・ラーニングの拡充や、学修到達度可視化システムの開発などを行って教育の質の向上に取り組んでいる。また、社会や時代の変化やニーズに応じた人材育成のための新たな教育組織として、文理融合の新たな枠組みによる新学部「地域デザイン科学部」の設置（2016年度）、文理・分野融合の新たな大学院組織「地域創生科学研究科」の設置（博士前期課程：2019年度、博士後期課程：2021年度）、2つの大学の資源や人材を有効活用することによる教員養成機能の強化を目的とした全国初の「共同教育学部」（群馬大学との共同）の設置（2020年度）などを行っている。
3. 研究面においては、独創的な特色ある研究による新たな「知」を創造するために、特色分野である分子農学、オプティクス、ロボティクスなどの研究を積極的に展開し、研究成果に結びつけている。また、「ロボティクス・工農技術研究所（REAL）」の設置（2018年度）や学内研究助成の拡充などにより異分野融合研究を推進し、イノベーションの創出を目指している。
4. 地域やステークホルダーとの双方向性では、県内25の全市町と相互友好連携協定を締結（2019年度）するなどして地域との連携を強化し、地域課題への対応や学生への学修フィールドの提供などが相互に行われている。また、多様なステークホルダーから本学に対する意見等を聴取する組織として、「宇都宮大学ステークホルダー会議」を設置（2020年度）している。さらに、多くの高大連携事業を展開し、グローバルサイエンスキャンパス事業（第1期：2015年度～2018年度、第2期：2019年度～2022年度）では、高い研究成果を上げた多くの優秀な修了生を輩出して地域の科学人材育成に寄与している。
5. 本学は、これらの取組のベースとしてある3C精神によって構成員のベクトルを合わせ、第3期中期目標・中期計画を推進して確実に成果を上げ、地域の「知」の拠点として、社会の発展に貢献する学生を育て、新たな知を創造し続け、地域から最も信頼される大学として進化を続けている。

### [個性の伸長に向けた取組（★）]

本学は、第3期中期目標・中期計画期間のスタートにあたり、第3期に重点的に取り組む内容について、4つのビジョンを掲げ、これを達成するための方策として、①地域の“知”の拠点形成、②地域人材育成の基盤強化、③グローバルリーダーの育成、

④地域イノベーションの創出、⑤ガバナンス改革の5つを重点戦略として事業に取り組んでいる。

- 地域の「知」の拠点を形成するために、「まちづくりを支える専門職業人を育成する」をコンセプトとした新たな文理融合型の学部「地域デザイン科学部」を設置（2016年度）し、地域をフィールドとする課題解決型の演習などの実践的な科目群を配置して地域を支える人材を育成している。また、文理融合・分野融合の新たな大学院「地域創生科学研究科」を設置（博士前期課程：2019年度、博士後期課程：2021年度）し、コースワークに地域を視点とした科目を整備するとともにリサーチワークではPBL教育を推進して、地域に資する研究者の養成を行っている。教育、研究、社会連携に係る地域からの多様なニーズにワンストップで対応するため、地域からの総合窓口となる「地域創生推進機構」を設置（2018年度）し、地域とのマッチングを強化している。また、地域における生涯学習拠点としての機能を強化するため、多様な受講生のニーズに対応した社会人対象の体系的な教育プログラム開設している。  
(関連する中期計画 1-1-1-2、1-1-2-1、3-2-1-1、3-2-1-6)
- 地域人材育成の基盤を強化するために、本学がモットーとする 3C 精神の育成に資するアクティブ・ラーニング授業の導入を推進し、開講率 100%を実現している（2018年度開講分以降）。併せて、教員のアクティブ・ラーニング教授法の質向上を図るため、アクティブ・ラーニング指導法研修を毎年複数回開催し、2019年度以降の受講率は、実人員ベースで 100%となっている。学生の多様なニーズに対応するため、新たな独自奨学金制度の創設、学生表彰制度の拡充、学生相談体制の強化を行っている。また、インターンシップの拡充や学生へのきめ細かな就職支援によって、高い就職率を維持している。さらに教職大学院では、300 時間にも及ぶ実習校における課題解決型実践研究を行って実践力を磨き、学卒院生の教員就職率は開設以来高い数値を維持するとともに、現職院生の多くは各地域で主導的地位に就いている。  
(関連する中期計画 1-1-1-1、1-1-2-2、1-2-2-2、1-3-1-1、1-3-1-2)
- グローカルリーダーを育成するために、第2期より取り組んでいる基盤教育の英語教育改革をさらに推進したことで、2021年度における TOEIC の高得点者の割合は、650 点以上が 23.0%（目標 10%）、550 点以上が 52.8%（目標 25%）となっている。また、グローバルな素養を身に付けるために開発した副専攻プログラム「グローバル人材育成プログラム（学部）、グローバルリーダー育成プログラム（大学院）」の受講者は 553 名（2021年度、目標 200 名）となっている。次代を担う地域リーダーを育成するため、高大連携事業を積極的に推進した結果、延べ 3,639 名（2021年度、目標 900 名）の高校生を受け入れている。このうちグローバルサイエンスキャンパス事業では、毎年2倍を超える応募者（基盤プラン）があり、受講者数は常に目標を上回って推移している。また、受講者は高い研究成果を上げている。  
(関連する中期計画 1-1-1-6、3-2-2-1、3-2-2-2、4-1-1-1)
- 地域イノベーションを創出するために、工学、農学、融合分野の特色ある研究における競争的研究資金の獲得や、学内研究助成の充実、若手研究者への手厚い支援等を行った結果、国際的に著名な学術誌への掲載件数は 230 件（2021年度：目標 172 件）となっている。主な研究成果として、バイオサイエンス教育研究センターにおける「作物対乾性を付与する分子の開発」では、世界の食糧難に寄与する世界的な研究成果を上げている。また、ロボティクス・工農技術研究所（2018年本格稼働）では、栃木県特産のイチゴの摘み取りロボットの実用化に向けた研究やその技術を応用した農作物搬送ロボットが本学発ベンチャーにより実用化し販売されるなど地域の産業に寄与する成果を上げている。地域創生推進機構の設置を契機として、URA などによるマッチング支援体制の強化によって地域との連携プロジェクト（共同研究）数は、201 件

(2021年度、目標176件)となっている。  
(関連する中期計画 2-1-1-1、2-2-1-1、2-2-1-2、2-2-1-4、2-2-2-1)

- これらの取組を支えるガバナンス改革として、多様で優れた教員、特に若手教員や女性教員を積極的に採用したことで教育力・研究力の向上に繋がっている。また、教学マネジメント、研究力向上、教育研究基盤・ガバナンス強化に係る施策を、スピード感を持って推進するため、教育、研究、経営の3つの戦略企画チームを設置(2019年度)し、意志決定の迅速化を図るとともに、各チームに若手の教職員を参画させることによって、教職協働の実質化と次代の経営を担う人材の育成にも繋げている。  
(関連する中期計画 1-2-1-1、1-2-2-1、2-2-1-4)

[戦略性が高く意欲的な目標・計画(◆)]

- 全国に先駆けて設置した文理融合型の「地域デザイン科学部」(平成28年度)を起点として、重層的・複合的な地域課題を解決する専門職業人を育成するとともに、地域志向研究の拡充によるイノベーションの創出、地域との共創機能を強化する。さらに、これらの高度化をめざして文理融合型の新しい大学院組織を立ち上げることによって、地域のまちづくり・イノベーションをリードする“知”の拠点形成を実現する。  
(関連する中期計画 1-1-1-1、1-1-1-2、2-1-1-1、3-2-1-1)

## Ⅱ. 4年目終了時評価結果からの顕著な変化

### 1 教育に関する目標

#### (1) 1-1 教育の内容及び教育の成果等に関する目標

4年目終了時評価結果を変えうるような顕著な変化があったと判断する取組は、以下のとおりである。

小項目 1-1-1	地域の新しい複合的な課題を解決し、地域の持続的な発展を支えるために、学士課程を通じて、行動的知性と実践的専門性を兼ね備え、3C精神（Challenge、Change、Contribution）を持った創造的人材を育成する。
--------------	---

#### 《特記事項》

##### ○優れた点

①	基盤教育英語プログラムにおいて、TESOL (Teaching English Speakers of Other Languages) の修士号を取得した教員及びネイティブ教員で構成されたチームによる指導体制を充実・継続させた結果、2021年度のTOEICスコアは、550点以上52.8%（目標25%）、650点以上23.0%（目標10%）となり、いずれも目標を大きく上回った。（中期計画1-1-1-6）
---	---

##### ○達成できなかった点

①	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、企業等が開催するインターンシップが減少したことにより、2020、2021年度において【地元インターンシップ実施者約230名】の目標を達成できなかった。（中期計画1-1-1-3）
②	栃木県の新規教員採用者数が大幅に増加したこと及び本学の教員就職率が想定を下回ったことにより、【栃木県小学校教員占有率35%】【学校教育教員養成課程における教員就職率75%】の指標を達成できなかった。（中期計画1-1-1-5）

## 《中期計画》

中期計画 1-1-1-3	地域イノベーションを支える専門職業人（理系）を育成するために、フィールド実学教育・実践的ものづくり教育の実績を生かして教育プログラムの充実を図り、地元でのインターンシップを積極的に推進して高度な実践的専門性を養う。【指標：地元インターンシップ実施者 約230名】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【2】中期計画を実施している

## ○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) インターンシップが学生の学習意欲や研究に対する姿勢の向上につながっていることから、学生に対し積極的な情報提供を行い、インターンシップへの参加を奨励していく。	<p>新型コロナウイルス感染症の影響により、インターンシップ先の減少や、対面での指導が難しいといった状況であったが、インターンシップに参加する学生向けに計画をしていたセミナーやガイダンスを集合型からWEB形式に変更し、計画通り実施した。説明会と各種関連ガイダンスのWeb配信に際しては、視聴期間を長く設け（2021年のインターンシップ説明会では、4月～8月の5か月間）、学生が自宅からでも受講可能な環境を整備した。上記を通じて受入先を探す際の基本的な考え方やインターンシップの意義・重要性の浸透を図り、早期に自分に合った企業等のインターンシップへの参加を奨励した。</p> <p>その結果として、2020年度は、地元インターンシップへの応募者は178名であった。この年度は、公募の時期からコロナ禍の影響があり、学生や企業等の行動が制限される状況であったため、応募者が減少した。また2021年度は、地元インターンシップへの応募者は229名あり、受入190名、中止39名であった。この年度は、インターンシップの実施時期に新型コロナウイルス感染症の拡大が重なり、中止となるケースが発生したため、受入数の減少となった。</p>
(B) 課題発見・解決型インターンシップのさらなる教育的効果を高めるため、幅広い学部・学年の学生が参加できるようプログラムの充実を目指す。	<p>課題発見・解決型インターンシップは2020年度においては中止とし、その他の参加可能なインターンシップへの参加を奨励した。2021年度においては、コロナ禍においても規模を縮小しながら最大限の効果が得られるよう、実施依頼企業を宇都宮市内の1社とし、同時に2チーム（8名）が同じ課題に取り組むことで、感染拡大に配慮しながら切磋琢磨できる体制を構築した。またオンラインで全国の大学生が同じ企業の課題に取り組む「課題解決プロジェクト」も同時並行で実施し、全国レベルで挑戦できる場も設定した。宇都宮市内の依頼先企業</p>

	<p>のプログラムは当初対面を予定していたが非常事態宣言下で急遽すべてオンラインに編成し直し学生のチーム活動もすべてオンラインにて行った。課題発見・解決型インターンシップでは、幅広い学部・学年の学生が参加し、様々な価値観に触れることができるよう、学部・学年が混在したチームを組み、ディスカッションを繰り返しながらアイデアをまとめていくプロセスを通して、教育効果を高められる体制とした。</p>
--	--

<p>中期計画 1-1-1-5</p>	<p>高い教員就職率の実績を生かし、地域のニーズを踏まえた実践力のある質の高い教員養成を行う。そのために教育学部において学校現場で指導経験のある教員の活用、学校ボランティアの拡充、教育実習の質的充実によって実践的カリキュラムへの移行を図るとともに、ミッション再定義以降取り組んでいる現代的課題への対応プログラム（アドバンストカリキュラム：理系、小学校英語、特別支援教育）とアクティブ・ラーニング指導法を組み入れた、授業力強化を柱とする新たな教員養成カリキュラムを整備する。【指標：学校現場で指導経験のある者25%】【指標：栃木県小学校教員占有率35%】【指標：学校教育教員養成課程における教員就職率75%】</p>		
<p>中期目標期間終了時 自己判定</p>	<p>【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない</p>	<p>4年目終了時 判定結果</p>	<p>【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない</p>

○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
<p>(A) 教員採用にあたって、公募要領に「学校現場で指導経験がある者を優先する」旨を引き続き明記して目標の伸長を目指す。</p>	<p>引き続き、教員採用にあたっては、公募要領に「学校現場で指導経験がある者を優先する」旨を明記して、選考を実施した。その結果、「学校現場で指導経験のある者」の割合は、2021年度で25.7%となり、目標の25%を達成した。</p>
<p>(B) 教職ボランティア入門は、現在の受講者数(67%)の増加に向けた取組を、全学組織である教職センターや就職支援室との連携により引き続き行っていく。</p>	<p>教職志向の向上を目的に、2021年度より、「教職ボランティア入門」を必修科目としたことで、受講者数は170名(受講条件を満たす学生の受講率100%)に増加した。</p>
<p>(C) 教員就職率の向上に向けて、教育実習改革の効果を見極めながら、各種セミナーの充実強化、担任と担任団による学修</p>	<p>学期及び学年の節目ごとに、担任がオンラインまたは対面で単位の修得状況を確認するとともに、教職志向への意向を個別に聞き取った。その面談を通して、教員志向を促す助言等を行ったほか、4年生に対しては論作文の添削指導を実施</p>



指導の充実を図る。	するなど、サポート体制を強化した。
(D) 授業力向上に効果を発揮する小学校アドバンスト科目について、受講者の増加に向けた指導を担当や学年の担任団が中心となって行っていく。	小学校アドバンスト科目については教員就職予定者を対象に、学年の担任団が中心となって周知を実施した。受講者数は科目を導入した2018年度以降、15名、21名、23名、16名と推移しており、学生や社会のニーズに応じた授業を展開した。
(E) 栃木県小学校教員占有率を高めるために、推薦入試IBの定員増を検討するとともに、大学での授業のみならず、教職ボランティアや自主的な学校支援活動において小学校の魅力や小学校教員のやりがいなどを学生が実感し、志望に繋げていけるような環境を整えていく。	就職支援委員会が主体となり、推薦入試IB導入以降（2016～2018年度入学者）における、入学試験選抜方法毎の教員採用試験に関する情報を分析した。その結果、推薦入試IBによる入学者は、その他の入試形態による入学者と比較して、高い教員就職率を示していることがわかった。 上記の分析結果も踏まえ、入学段階における高い教員志向を見極めることが可能な総合型選抜の導入も視野に入れ、今後の入学試験選抜方法及び募集定員の検討を、学部入試改善WGにおいて開始した。

中期計画 1-1-1-6	★	基盤教育での英語教育改革の実績を踏まえ、実践的英語教育をさらに発展させ、特にトップ層の英語力向上のための個別指導体制を強化する。 【指標：全学生の10%がTOEIC650点以上、25%が550点以上を取得】	
中期目標期間終了時 自己判定	【3】中期計画を実施し、優れた実績を上げている	4年目終了時 判定結果	【2】中期計画を実施している

○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) さらなる目標値の伸長に向けた新たな取組として、TOEICを含めた英語学習モチベーションアップのためのセミナー等の企画、リーディング力向上のための速読プログラムの充実、EPUU CommonsでのTOEIC対策ソフトウェア及び音声付書籍を利用した自主学習の奨励を実施する。	目標値の伸長に向けて、TOEICセミナーの実施（R3：前期8回92名参加、後期8回43名参加）、速読プログラムの充実（R3は1年生の習熟度別クラスに応じて、学期ごとに20,000語～90,000語の多読をほぼ100%達成）などの取組を行い、それによって、2021年度のTOEIC L&Rのスコアは、650点以上23.0%（目標10%）、550点以上52.8%（目標25%）と、目標値を大きく上回った。550点以上取得者の伸び率が顕著であり、一部の高得点取得者だけでなく、学生全体の英語力の底上げが実施できているといえる。 2021年度における本学1・2年生の平均スコアは547点であり、これは全国の大学1・2年生の平均スコア479点（2022年5月末時点・暫定値：（一社）国際ビジネスコミュニケーション協会提供）と比較して68点上回る結果となっている。

**(2) 1-2 教育の実施体制等に関する目標**

4年目終了時評価結果を変えうるような顕著な変化があったと判断する取組は、以下のとおりである。

小項目 1-2-1	多様で質の高い教育プログラムを提供するための柔軟かつ機動的な人員配置を行う。
--------------	--

**《特記事項》**

○達成できなかった点

①	新規若手教員を多数確保することが予算面で難しく、また年次進行の影響により【40歳未満の若手教員比率20%】の目標を達成できなかった。(中期計画1-2-1-1)
---	---

## 《中期計画》

中期計画 1-2-1-1	★	多様で優れた教員を確保する。特に若手教員や女性教員を積極的に採用する。【指標：女性教員の比率20%】【指標：40歳未満の若手教員比率20%】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	

## ○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) 引き続き、新規採用教員は原則助教とする方針の下で、学長裁量ポイントによる若手採用支援も活用し、若手教員の積極的採用を促進して若手教員の比率を高める。また、若手教員の研究支援をこれまで以上に強化するとともに、2019年4月1日から施行した、評価を厳格に処遇に反映させるための教員業績評価制度や、新規採用教員は全て年俸教員とする新たな年俸制の運用、早期退職制度の導入等も合わせて目標値の達成に向けた取組を行っていく。	<p>第3期中期目標・中期計画期間において、新規採用の若手教員に対しスタートアップ経費として教育研究費の配分を行っている。2021年度からは一人当たり30万円から50万円に増額した。2016年度より、助教の積極的な採用拡大のために、35歳未満の助教採用促進のための「若手教員テニュアトラック制度」を導入しているほか、卓越研究員事業（文部科学省）に参画している。2017年度からは定年退職者の後任補充は原則助教とすること及び新規採用教員は原則テニュアトラック教員、かつ年俸制とする方針に基づき、若手教員を積極的に採用した。2018年度からは年間30万円以上の間接経費を獲得した年俸制適用教員に対してインセンティブとして支給する、外部資金獲得加算額（業績給）の制度を導入するとともに、2019年度には「国立大学法人等人事給与マネジメント改革」（文部科学省）に則した新たな年俸制を導入し、2021年度末の年俸制教員比率は17.6%となり、2019年度末（4年目終了時）と比較して3.3%上昇した。2020年度には、職員の年齢別構成の適正化等を図るため早期退職制度を導入した。</p> <p>上記の取組を継続したことにより、2021年度末の若手教員比率は17.9%と、2019年度末（4年目終了時）の15.5%と比較して2.4ポイント上昇した。（別添資料1-2-1-1-a）</p>
(B) 引き続き、女性教員の積極的採用を促進し、女性教員比率をこれまで以上に高める。また、女性研究者の研究力向上のために、海外派遣制度の活用による海外留学の推進や、論文執筆・投稿支援に関するセミナーの実施を、ダイバーシティ研究環境推進本部が中心となって	<p>「女性教員採用特別制度」を積極的に活用するとともに、「次世代育成支援に関わる諸制度の充実方策」に基づいて、妊娠中・産後の女性教員に対する代替教員等の措置や育児支援事業等を引き続き実施した。2018年度に採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（文部科学省）、及び2021年度に制定した宇都宮大学3C基金を活用した女性研究者海外派遣助成金制度により、2021年度末までに延べ26名の女性研究者を海外に派遣した（コロナ禍に伴うオンライン派遣を含む）。2020年度からは、e-Learningによる英語論文執</p>

<p>行っていく。</p>	<p>筆・プレゼン研修ツールを導入し、論文投稿の増進を図っている。</p> <p>上記の取組により、2021年度女性教員比率は20.1%となり、女性教員比率20.0%の目標を達成した。(別添資料1-2-1-1-a(再掲))</p>
<p>(C) 基盤教育英語プログラムでは、引き続き多様で優れた教員を配置し、学生のさらなる英語力向上を目指す。</p>	<p>第2期中期目標期間から重点的に推進している基盤教育英語プログラムでは、専任教員10名中9名がTESOL(英語が母国語ではない人々向けの英語教授法に関する資格)取得者、1名が英語ネイティブ教員である。また講師群(非常勤)9名は全員が英語ネイティブ教員であり、上述の教育体制を整備、維持した結果、TOEICの成績等は大きく向上している。</p>

### 3 社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標

#### (2) 3-2 社会との連携や社会貢献に関する目標

4年目終了時評価結果を変えうるような顕著な変化があったと判断する取組は、以下のとおりである。

小項目 3-2-1	「地域に学び、地域に返す」をモットーに、地域における「知の拠点」として社会的ニーズに応え、地域社会の発展に貢献する。
--------------	--

#### 《特記事項》

○達成できなかった点

①	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、留学に関する事業が停止したため、2020、2021年度において【とちぎグローバル人材育成事業による留学年間35人】の目標を達成できなかった。(中期計画3-2-1-2)
②	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、公立学校等における学生受入が停止したため、2020、2021年度において【学校等への毎年の派遣人数700名を維持】の目標を達成できなかった。(中期計画3-2-1-7)

《中期計画》

中期計画 3-2-1-2	「大学コンソーシアムとちぎ」の代表機関として、栃木県との強い連携の下、地域を支えるグローバル人材育成を推進する。そのために、栃木県や地域産業界からの経済的支援により留学や海外インターンシップの機会を拡充する。【指標：グローバル人材育成事業による留学 年間35人】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【3】中期計画を実施し、優れた実績を上げている

○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) 説明会の複数回開催などプログラムへの申請者の増加策を講じるなどして目標達成に努め、引き続き地域を支えるグローバル人材育成に寄与する。	共通科目の開講と海外留学・海外インターンシップ支援の二つの事業で構成されている「とちぎグローバル人材プログラム」では、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、2020年度以降の説明会の開催は見送ることとなったが、共通科目の開講事業（一定数の科目を修得することで、海外留学・海外インターンシップ支援に応募可能）はオンラインを活用して継続するとともに、開講科目や修了要件の見直しを行ったことで、一定の履修者を確保し、2020年度は34名の修了者を輩出（2016～2019の平均修了者は35名）することで地域人材の育成に寄与した。一方、海外留学・海外インターンシップ支援事業は、一定の共通科目を履修することで応募要件を満たした者から募集を行ったが、新型コロナウイルス感染症の影響により派遣事業が中止となった。2021年度は、海外留学・海外インターンシップ支援事業が早い時点で海外派遣を取りやめたため、共通プログラムの履修者も減少し、修了者も3名にとどまった。このような状況は、明らかに新型コロナウイルス感染症の影響によるものである。
(B) 事業は2020年度に一区切りを迎える予定であることから、事業の総括を行うとともに、栃木県はじめ関係機関と連携し、事業再構築の協議を進める。	「とちぎグローバル人材育成事業」は日本学生支援機構の官民協働海外留学支援制度をベースに構築した事業であり、当該支援制度は2020年度をもって終了予定であったが、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により海外派遣の応募を中止となったことから、支援が2021年度まで延長となったが、やはり新型コロナウイルス感染症の影響により海外派遣ができず、2021年度をもって支援事業も終了した。一方、日本学生支援機構からの支援は終了したが、これまでの実績を踏まえて、栃木県及び関係機関と協議を重ねた結果、2022年度からは栃木県独自の留学制度を構築した。

中期計画 3-2-1-7	教育学部・教育学研究科と教職センターが中心となって、本学の教員、学生の学校支援活動を積極的に推進し、地域の学校教育の質向上に貢献するとともに、栃木県全体の教育の質向上を地域と一体となって実現するために、県・市教育委員会との連携をさらに強めていく。【指標：学校等への毎年の派遣人数700名を堅持】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【2】中期計画を実施している

○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) 学生は「教職ボランティア入門」の他にこれまで継続的に学校支援活動（ボランティア）を行っており、引き続き地域の学校からの支援要請を積極的に受け入れて学生のボランティア活動を推奨・支援していく。	<p>新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、公立学校等を高頻度で訪問することが困難になった影響で、2020年度は323名、2021年度は531名の派遣にとどまった。一方で、新型コロナウイルス感染症拡大前の2016～2019年度の4年間平均は1,572人と、目標の2倍超であり、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ確実に目標を達成していたものとする。</p> <p>「教職ボランティア入門」を2021年度より必修科目としたことによる受講者数の増加（2020年度：135名、2021年度：170名）に対応するため、協力校を2020年度の62校（宇都宮市内：23校、市外：39校）から、2021年度は65校（市内：24校、市外：41校）に増やし、県内全域での連携・実施体制を拡充した。</p>
(B) 宇都宮市教育センターをはじめ、県内5市町の教育委員会との連携により、これまでの派遣人数を維持しながら研修事業を継続する。また、栃木県総合教育センターと、教職員サマーセミナーおよび栃木県教育研究発表大会を共催して、研修講師を派遣する。	<p>教職大学院の専任教員を中心に、宇都宮市教職20年目研修（受講者数：2020年度28名、2021年度29名）や栃木県教育研究発表大会（受講者数：2020年度延べ859名、2021年度延べ1166名）等に講師・指導助言者として継続的に参加し、県・市町と連携した研修事業を実施した。</p>

小項目 3-2-2	高大連携実績を基盤として、次代の地域を担う、チャレンジ精神・協働力・科学的創造力を持った人材の育成に積極的に取り組む。
--------------	---

《特記事項》

○達成できなかった点

①	2019年度からの第2期グローバルサイエンス事業において、定員数が40名に減少したことに伴い、2020、2021年度において【基盤プラン60名を育成】の目標を達成できなかった。 (中期計画3-2-2-2)
---	---



《中期計画》

中期計画 3-2-2-2	★	グローバルサイエンスキャンパス事業(「君が未来を切り拓く～宇大の科学人材育成プログラム～」H 27-30) を着実に実施し、地元高校生に質の高いサイエンス教育並びにグローバル教育を提供する。【指標：基盤プラン60名、才能育成プラン10名を育成】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【3】中期計画を実施し、優れた実績を上げている	

○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) これまでの実績を踏まえ、2期目の事業については、「基盤プラン」及び「才能育成プラン」の各プランを再整備し、修了者のフォローアップを始め、「グローバル人材育成手法」の取りまとめと評価結果の分析を進める。	<p>グローバルサイエンスキャンパス事業は、国立研究開発法人科学技術振興機構のプログラムに採択され実施してきたものであり、本学は第1期事業(2015～2018年度)に引き続き第2期事業(2019～2022年度)でも採択されている。中期計画における育成人数の指標は、第1期事業におけるプラン別募集人数(受講生の募集規模60名)を基に設定したものであり、第1期事業では概ねこの目標を達成した。第2期事業においては、受講生の募集規模が40名程度(第一段階)に変更されたため、これに合わせて募集人数の見直しを図り、第2期事業においても目標を上回る人数の受講生を育成している。</p> <p>「基盤プラン」では本カリキュラムの中心的なコンセプトであるデザイン力の育成に向けて、「スタートアップ講座」の新設、「デザイン力実践講座」の改訂等に着手した。「才能育成プラン」では国際性付与に関わる講座「グローバル・レクチャー」を新設するなどした。「グローバル人材育成手法」では、課題を見出し、リサーチ・クエスチョンを立てる力、課題解決の方法を計画する力等を育成する手法を開発・実践している。</p> <p>上記を始めとする再整備を行い、募集には定員数40名を超える応募があり、第2期における事業も順調に進行している。</p>

## 4 その他の目標

### (1) 4-1 グローバル化に関する目標

4年目終了時評価結果を変えうるような顕著な変化があったと判断する取組は、以下のとおりである。

小項目 4-1-1	地域社会におけるグローバルな問題の構造を捉え、持続的な発展を支えるために、3C精神を持ったグローバルリーダーを育成する。
--------------	--

#### 《特記事項》

○達成できなかった点

①	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、国内外の往来が停止したため、2020、2021年度において【日本人学生の海外留学200名】の目標を達成できなかった。(中期計画4-1-1-2)
②	新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、国内外の往来が停止したため、2020、2021年度において【外国人留学生の受入350名(在籍者数の約7%)】の目標を達成できなかった。(中期計画4-1-1-3)

## 《中期計画》

中期計画 4-1-1-2	日本人学生の留学等の機会・環境の改善を図る。そのために、「トビタテ!留学JAPAN:地域人材コース」の活用、国際インターンシップの拡充、海外語学研修プログラムの拡充、栃木県・公益社団法人栃木県経済同友会等との連携強化、等を推進する。【指標：日本人学生の海外留学200名】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【2】中期計画を実施している

## ○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況
(A) 学生に対する留学への動機付けの機会(説明会・報告会)を継続的に提供するとともに、派遣支援策の充実のためにアンケート調査等を実施して学生のニーズを把握する。また、海外留学プログラムや支援プログラムを効果的に運用するため、学生と派遣先とのマッチングを戦略的に行う。	派遣支援策に資すべく実施した学生ニーズアンケートにより得られた、支援策の拡充を望む声を反映し、オンラインによる留学によるものも支援の対象とすることに加え(2020年度)、オンライン及び実渡航による複数回の留学学生に対しても支援を拡充することとした(2021年度)。 マッチングにあたっては、留学説明会での留学経験、学生からの留学体験報告と質疑応答に加え、教職員による面談(相談)を引き続き実施した。2021年度は大教室に学生を集める全体説明会に相当する内容をオンデマンド配信し、個別相談はオンタイム説明会や個別に電話・メールで対応することにより、学生ニーズの把握と派遣先とのマッチングを継続的に行った。交換留学経験者によるオンライン座談会を開いた留学フェアは延べ27名が参加した。

中期計画 4-1-1-3	国際交流の拡充を図り、外国人留学生の受入を増やす。そのために、サマープログラムの構築・実施、卓越校・中堅校との交流拡充(パデュー大学など新規10大学)、学生によるサポート体制の充実、経済的支援規模の拡大、等を推進する。【指標：外国人留学生の受入350名(在籍者数の約7%)】		
中期目標期間終了時 自己判定	【1】中期計画を十分に実施しているとはいえない	4年目終了時 判定結果	【3】中期計画を実施し、優れた実績を上げている

## ○2020、2021年度における実績

実施予定	実施状況

<p>(A) サマープログラムの構築を進め、2020年度においては、パイロット事業としてサラワク大学（マレーシア）から学生を10日程度の短期交流プログラムで受け入れ、日本人学生との交流を含め国際交流の促進とグローバル人材の育成に資する。2021年度においては、さくらサイエンスプランを活用するなど、さらなる短期交流プログラムを構築する。</p>	<p>2020年度は、コロナ禍により実渡航によるサマープログラムは実施できなかったが、オンラインにより、ダナン科学技術大学（ベトナム）と合同ワークショップを、ペラデニア大学（スリランカ）とインターナショナルキャリアセミナーを、タマサート大学（タイ）とグローバルアクティブラーニング演習を、メインファール大学（タイ）とさくらサイエンスプランによる研修をそれぞれ実施し、計52名の学生及び26名の教員を受け入れた。</p> <p>2021年度についても上記のオンラインプログラムのほか、「大学の世界展開力強化事業」に基づくアフリカの大学と連携した「UU-A連続国際シンポジウム」（計4回、毎回約30名参加）や、サラワク大学（マレーシア）オンライン英語研修（28名参加）等を実施し、実渡航を伴うプログラムの計画人数を大きく超える参加者数を集めながら、国際交流に関する取組を継続的に実施した。</p>
--	--

## Ⅲ. 「改善を要する点」の改善状況

改善を要する点	改善状況
<p>さまざま努力がされているものの、【指標：栃木県小学校教員占有率 35%】は平成 30 年度末で 23.2%、【指標：学校教育教員養成課程における教員就職率 75%】は平成 28 年度から令和元年度は、それぞれ 61.2%、54.8%、63.8%、57.9%と推移しており、達成が見込まれない。教員就職率、教員占有率の向上について改善努力が望まれる。(中期計画 1-1-1-5)</p>	<p>第 3 期の占有率の平均は 20.3%であり、基準値設定時(2011 年)の数値 29.2%を下回っているが、その理由は、県の新規採用者数が当時の 185 名から 281 名(第 3 期平均)へと 100 名近く増えているのに対して、本学の採用者数が変化していない(2011 年: 54 名、第 3 期平均: 50 名)ことにある。目標である占有率 35%は第 3 期平均では 98 名にあたり、本学の教員就職率が第 3 期平均で 61.0%であること(学部定員 170 名に対して 104 名)、小学校以外の学校に就職する者が毎年約 40 名程度いることから、中期目標期間終了時までには達成できなかった。</p> <p>占有率の向上に向けては、次の取組を行った。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 従来の専門研究の担任指導(分野クラス)に加え、分野混合によるクラス編成を導入し、分野を超えた担任指導体制(一括クラス)の整備(2015 年度～)</li> <li>2) 将来、栃木県の小学校教員を希望する人を選抜する学校推薦型選抜 IB の導入(2016 年度～)</li> <li>3) 学校体験活動を含む「教職ホランテア入門」を選択科目から必修科目へ変更(2020 年度～)</li> </ol> <p>さらに 2022 年度からは、教職大学院の学生(現職教員)から学部生に対する相談会(学校情報相談サロン)を定期的で開催するほか、教職センター教員が 4 年生の授業(教職実践演習)の一部を担当するなど、学校現場の様子を伝える仕組を強化して教職志向を高めることとしている。</p> <p>これらの取組や県の新規採用者数の動向を踏まえてシミュレーションすると、今後、占有率は改善する傾向にある。</p> <p>(別添資料 1-1-1-5-a)</p> <p>学校教育教員養成課程における教員就職率の向上に向けては、学期及び学年の節目ごとに、担任がオンラインまたは対面で単位の修得状況を確認するとともに、教職志向への意向を個別に聞き取った。その面談を通して、教員志向を促す助言等を行ったほか、4 年生に対しては論作文の添削指導を実施するなど、サポート体制を強化した。</p>
<p>40 歳未満の若手教員比率は令和元年度末で 15.5%であり、目標である 20%の達成が難しいと思</p>	<p>第 3 期中期目標・中期計画期間において、新規採用の若手教員に対しスタートアップ経費として教育研究費の配分を行っている。2021 年度からは一人当たり 30 万円から 50 万円</p>

<p>われる。改善努力が望まれる。 (中期計画 1-2-1-1)</p>	<p>に増額した。2016 年度より、35 歳未満の助教採用促進のための「若手教員テニユアトラック制度」を導入しているほか、卓越研究員事業（文部科学省）に参画している。2017 年度からは定年退職者の後任補充は原則助教とすること及び新規採用教員は原則テニユアトラック教員、かつ年俸制とする方針に基づき、若手教員を積極的に採用した。2018 年度からは年間 30 万円以上の間接経費を獲得した年俸制適用教員に対してインセンティブとして支給する、外部資金獲得加算額（業績給）の制度を導入するとともに、2019 年度には「国立大学法人等人事給与マネジメント改革」（文部科学省）に則した新たな年俸制を導入し、2021 年度末の年俸制教員比率は 17.6%となり、2019 年度末（4 年目終了時）と比較して 3.3%上昇した。2020 年度には、職員の年齢別構成の適正化等を図るため早期退職制度を導入した。</p> <p>上記の取組を継続したことにより、2021 年度末の若手教員比率は 17.9%と、2019 年度末（4 年目終了時）の 15.5%と比較して 2.4 ポイント上昇した。（別添資料 1-2-1-1-a（再掲））</p>
--	--