

平成30年度監事監査の結果について

この度、国立大学法人宇都宮大学監事監査規程第8条第1項に基づき、監事から提出いただいた「平成30年度監事監査意見（報告）書」を公表（個人情報等に関する部分の除く）いたします。

監事監査は計画書に基づいて全部局を対象に実施され、その結果が本意見（報告）書にまとめられております。ご覧いただければわかるとおり、ここでは重点監査事項に関する総論と、各部局に関わる各論について、それぞれの課題等に加え、今後の展望を踏まえた前向きな提言・意見等が丁寧に述べられております。

本学としては、こうした監査結果を真摯に受け止め、全員協働体制により本学の特徴・強みを活かした施策を確実に実施し、第3期中期目標・中期計画を超えた成果に向かって努めて参ります。

国立大学法人宇都宮大学

学 長 石 田 朋 靖

令和元年6月24日

平成 30 年度国立大学法人宇都宮大学監事監査意見（報告）書

国立大学法人宇都宮大学

学 長 石 田 朋 靖 殿

このたび、本学の業務の適正かつ効率的、効果的運営及び会計処理の適正性を確保することを目的として、「平成 30 年度監事監査計画」に基づき期末監事監査を行いましたので、その概要及び所見について、中間監事監査及び日常監査の結果も含めて報告いたします。

日常監査は、国立大学法人法及び宇都宮大学諸規程に基づき、経営協議会、教育研究評議会、役員会及び企画戦略会議等に参加し、必要に応じ意見を述べるとともに、文部科学省等に提出する書類の調査を行いました。

併せて、業務監査の一環として、入学式、学位記授与式、オープンキャンパス等に参加しました。

加えて、学長等と定期的な意見交換の場を設け、意識共有を図り、監事監査の資としました。

また、本学では定期的に学長及び理事で構成される学長打合せが開催され、監事は学長打合せ資料の事後的回付を受け、重要会議出席における監事発言の参考として活用しております。

監 事 溝 口 周 二

監 事 堀 強

目 次

I. 平成 30 年度監事監査の位置付け.....	1
II. 実施概要.....	1
1. 監査対象期間.....	1
2. 監査の重点事項.....	1
3. 監査の方法.....	2
4. 実地監査の期間.....	2
5. 監査項目.....	2
III. 監査概要.....	5
1. 本学のガバナンスと大学運営体制.....	5
2. 平成 30 年度計画の達成状況(年度計画プラスを含む。).	7
3. 大学院改組及び工学部改組等.....	7
4. 予算関係.....	8
5. 監事監査における意見、指摘事項対応.....	11
6. 会計監査人との連携及び内部監査.....	11
7. 教職協働の考え方に基づく、教育研究支援体制・学生支援体制の取組.....	11
IV. 部局毎の監査内容及び所見.....	12
1. 地域デザイン科学部.....	12
2. 国際学部・国際学研究科.....	15
3. 教育学部・教育学研究科.....	17
4. 工学部・工学研究科.....	21
5. 農学部・農学研究科.....	24
6. 企画広報部.....	27
7. 総務部.....	27
8. 財務部.....	28
9. 学務部.....	29
10. 学術研究部(総合メディア基盤センターを除く).....	30
11. 総合メディア基盤センター.....	31
12. 大学教育推進機構.....	32
13. 地域創生推進機構.....	32

(注) 1.本文中の は、特筆事項

2.本文中の は、指摘事項

I. 平成 30 年度監事監査の位置付け

国立大学法人は、平成 28 年度から第3期中期目標・計画期間に入り、平成 30 年度末で折り返し点を迎えた。

第3期においては、大学としての将来像を自律的・戦略的に構想し、具体化することが求められた。

宇都宮大学は、石田学長のリーダーシップのもと、5つの戦略を柱とする「アクションプラン 2016」を策定し、大学の内外にその将来像と改革の姿勢を明示した。

また、各部局等の特徴を出しつつ、全学的に「ベクトル合わせ」するために、戦略的年度計画プラス(通称「計画 Ax」。以下「年度計画プラス」という。)を策定するなどの戦略的取組みを展開している。

こうした中、「国立大学法人等の平成 29 年度評価結果(平成 30 年 11 月 20 日)」において、全体評価及び項目別評価では以下に示すように、「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」旨の評価を受けた。

全体評価では、「戦略性が高く意欲的な目標・計画」の取組状況について、教員のアクティブラーニング(以下「AL」という。)研修受講率が 87%(H28 :68%)に増大、平成 30 年度授業科目の AL 科目開講率(基盤教育科目・専門教育科目計)が 99.2%(H28 末:43.7%)に達したことを取りあげている。さらに、平成 29 年度の基盤教育(教養科目)に係る学生の AL 科目受講率が 91.6%となっているとしている。

項目別評価では、「I. 業務運営・財務内容等の状況」について、新規採用教員 13 名中 12 名(92.3%)が若手教員と採用計画 8 名を大幅に上回って実施している。また、新たな「宇都宮大学 3C 基金」創設による寄附金の躍進(平成 31 年度までの 3 年間の目標額 3 億円中、初年度の平成 29 年度実績 2.21 億円、達成率 74%)を高く評価している。

「II. 教育研究等の質の向上の状況」については、注目される事項として、「大学教育推進機構の設置による教学マネジメントの確立」及び「地域連携の機能強化と窓口の一元化の取組」が取り上げられている。

今年度の監事監査においては、「平成 30 年度監事監査計画(平成 30 年 6 月 8 日)」に示した重点項目を念頭に、各部局の平成 30 年度計画の達成状況を中心にインタビュー及び実地監査により実施した。

また、監事監査の一環として、「学長による部局長の業績評価(令和元年 5 月 8 日)」に陪席した。

II. 実施概要

1. 監査対象期間 平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日

2. 監査の重点事項

(1) 中期目標及び中期計画に基づき実施される主要業務(教育・研究、社会貢献等)の達成状況(特にアクションプラン 2016 の重点戦略をポイントに。)

・平成30年度計画(年度計画プラスを含む)の達成状況

(2) 大学教育推進機構及び地域創生推進機構の取組状況について

(3) 大学院及び工学部改組に係る取組状況について

・事務組織について

・入学試験について

(4) 教育・研究向上のための取組状況について

(5) 教員評価システムの実施状況について

- (6)内部統制、コンプライアンス体制、情報セキュリティマネジメント体制等について
- (7)総合メディア基盤センター情報基盤システム(恒久基盤システム移行状況)について
- (8)教員養成への共同課程の取組状況について

3. 監査の方法

- (1)役員会、経営協議会、教育研究評議会、企画戦略会議等の重要事項を審議する全学的な諸会議に出席し、運営状況の把握に努めるとともに、必要に応じ意見を述べた。併せて、年度計画、予算書、業務実績報告書等の重要文書の回付を受けるとともに、学内諸行事への参加を通じて、業務実施状況の把握に努めた。
- (2)国立大学法人法第 11 条第6項の規定に基づく文部科学大臣提出資料については、重要会議等を通じて事前に確認の上、学内決裁を通じて調査(確認)した。
- (3)会計監査については、会計監査人及び監査室からの会計監査結果に係る報告並びに会計監査人との意見交換等を通じて会計処理の実態を把握した。併せて、一定金額を超える契約については、契約書面及び月次財務諸表を通じて確認した。また、必要に応じて実地監査を行った。会計監査人からは、平成 30 年 10 月 29 日に監査計画概要、令和元年 6 月 24 日に平成 30 年度監査結果概要の報告を受け、意見交換を行った。また、両日における会計監査人と学長との打合わせに陪席した。
- (4)「平成 30 年度計画」及び「第3期中期目標・中期計画」の達成状況は、企画戦略会議等への出席及び文書の回付等や中間・期末監査でのヒアリングとともに内部質保証に関する方針に基づき「平成 30 年度計画プラス」に係る実績報告の役員ヒアリング(「学長による部局長の業績評価(令和元年 5 月 8 日)」)に陪席、監事監査の資とした。
加えて、令和元年 7 月 3 日実施予定の「役員及び学外有識者(経営協議会委員)」によるヒアリングにも陪席することとしている。
- (5)学長と定例的に意思疎通(意見交換)を図るとともに、中間及び期末監査の一環として、各理事との意見交換を行った。
- (6)実地監査(中間監査及び期末監査)は、重点監査事項を中心に全学部(地域デザイン科学部、国際学部、教育学部、工学研究科及び農学部)、全事務組織(企画広報部、総務部、財務部、学務部及び学術研究部)について、あらかじめ監査のポイントを提示して行った。

4. 実地監査の期間

日常監査：随時

中間監査：平成 30 年 12 月 14 日～平成 31 年 1 月 9 日

期末監査：令和元年 5 月 15 日～令和元年 6 月 5 日

5. 監査項目

(1) 日常監査

前記3. 監査の方法(1)から(3)までのとおり。

(2) 中間・期末監査の監査項目

【全部局共通項目】

《中間監査》

①平成 30 年度計画の達成状況

- ・企画広報課とりまとめの業務実績報告書(中間)を利用し各部局ヒアリング
- ・内部質保証の方針に基づく「年度計画Ax」

《期末監査》

①平成 30 年度計画の達成状況

- ・中期目標及び中期計画に基づき実施される主要業務(教育、研究・社会貢献、グローバル・附属学校・業務運営・その他)の達成状況

(特にアクションプラン 2016 の重点戦略を中心に。)

- ・平成30年度計画(特に年度計画プラス)の達成状況

(「戦略・評価室」とりまとめの「宇都宮大学平成 30 年度計画に係る実績報告書(期末)」及び「平成 31 年度計画」並びに内部質保証の方針に基づく「年度計画プラス」に係る役員ヒアリング(令和元年 5 月 8 日(水))陪席を経て、必要に応じヒアリングを行う。)

②平成 30 年度計画の重点事項の達成状況

平成 28～30 年度実績を踏まえた重点事項、KPIなど

【各部局の監査項目】

○地域デザイン科学部

- ①研究力強化の具体的方策
- ②学部開設目的の達成状況(完成年度を迎えるにあたり)

○国際学部

- ①研究力強化の具体的方策

○教育学部

- ①研究力強化の具体的方策
- ②附属学校園の在り方
- ③教員就職率の向上
- ④群馬大学との共同教育課程開設に向けた取組状況

○工学部

- ①研究力強化の具体的方策

○農学部

- ①研究力強化の具体的方策
- ②SDGs の取組状況

○企画広報部

- ①秋のオープンキャンパス状況及び平成 31 年度以降の開催
- ②公開講座の状況
- ③教員業績評価システムの実施状況
- ④ホームページリニューアル

- ⑤世界大学ランキング対応状況
 - ・登録以降の推移と評価
 - ・SDGs を利用した登録項目と評価

○総務部

- ①大学院改組に伴う事務組織の見直し状況
- ②職員昇任選考及び人事交流の導入状況
- ③平成 31 年度事務組織改組概要
 - ・事務室等配置の考え方
 - ・学内共同施設と学務部の連携確保の考え方
- ④中長期的人件費確保(削減)方策及びガバナンス改革の検討状況
- ⑤ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)の対応状況
- ⑥大学院改組に伴う附帯事項の取組状況

○財務部

- ①平成 30 年度第 2 四半期予算執行状況及び学長裁量経費の執行状況
- ②情報基盤システム(恒久基盤システム)に関する今後の課題
 - ・システム移行の作業完了届の受理、賃貸料の支払、システム障害の損害補償、次期システム財源の在り方など
- ③工学部 RC 宿舎用途廃止後の取扱い
- ④平成 30 年度学長戦略経費執行状況及び平成 31 年度配分方針・概要
- ⑤2020 年度予算編成改革の方向性
- ⑥中長期的経営基盤強化方策の検討状況
- ⑦平成 30 年度主要調達教育研究設備の整備状況
- ⑧平成 30 年度施設整備概要(実績)及び 2019 年度施設整備予定概要

○学務部

- ①教育・研究支援体制向上のための取り組み状況
- ②未来塾(志士プログラム、次世代経営マネジメントプログラム)現況(受講状況、収支等)
- ③UU カレッジ、科目等履修生の状況
- ④大学院及び工学部改組に係る取組状況
- ⑤各センターの平成 31 年度目標及び学務部との連携確保
- ⑥入試制度変更の対応及び検討状況等
- ⑦SDGs の取組状況

○学術研究部(総合メディア基盤センターを除く)

- ①科研費の応募採択状況及び研究論文数改善方策(論文引用件数改善方策等)
- ②REAL の研究活用(インキュベーション室及びテラコヤ等)状況

③研究向上のための具体的方策

○総合メディア基盤センター

①情報基盤システム

- ・恒久基盤システム移行状況
- ・運用保守強化策及び供用期間見直し等の検討状況
- ・次期システムの在り方の検討状況

②情報セキュリティマネジメントの対応状況

○大学教育推進機構

①取組状況について

○地域創生推進機構

①取組状況について

Ⅲ. 監査概要

1. 本学のガバナンスと大学運営体制

(1) 学長のリーダーシップ

石田学長は、第3期中期目標(文部科学大臣提示)に基づき中期計画及び年度計画(平成 28～平成 31 年度)を策定し、以下に示す改革に精力的に邁進し、リーダーシップ(手腕)を発揮、着実に成果をあげている。

主な改革事例には、文理融合型の「地域デザイン科学部開設」(平成 28 年 4 月)、教教分離(平成 30 年 1 月)、国際学部改組(平成 29 年 4 月)、修士課程改組(地域創生科学研究科開設:平成 31 年 4 月)、工学部改組(平成 31 年 4 月)、ロボティクス・工農技術研究所(REAL)の本格稼働(平成 30 年 6 月)、既設組織の改組による「大学教育推進機構」及び「地域創生推進機構」の開設(平成 30 年 4 月)などがあげられる。修士課程改組やロボティクス・工農技術研究所(REAL)開設が具体的な成果ひいてはオープンイノベーションに繋がることが期待される。地域デザイン科学部ではコア科目の「地域プロジェクト演習」などの開講、大学教育推進機構の機能強化のために設置した戦略企画本部(教育戦略企画チーム(平成 31 年 4 月設置))が中心となって「教学マネジメント確立のためのガイドライン」を策定し、教学マネジメントの実質化に取り組んでいる。

さらに、群馬大学との「共同教育学部」を令和 2 年 4 月開設に向けた取組みが精力的に行われており、この取組は「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する取組み状況について～グッドプラクティスの共有と発信に向けた事例集～Vol.2」の冒頭に紹介されている。

また、2017 年度以降、THE(Times Higher Education)が実施する世界大学ランキングにエントリー、毎年度ランクイン(2017 年度 801+位、18・19 年度 1001+位)している。加えて、本学は「宇都宮大学 SDGs 事例集」を作成・公表するなど SDGs(持続可能な開発目標)に地道に取り組み、2019 年創設の SDGs の各目標に対する取組を評価する「THE University Impact Rankings」にエントリー、世界 466 大学中、101～200 位(国内では 41 大学中同率 4 位)にランクインしたことは特筆に値する。

教育研究面でも「新たな基金を原資とする学生支援の充実・強化」及びこのところの「若手教員等の秀でた研究成果」についても高く評価したい。

加えて、日本経済新聞社が上場企業等を対象として調査(平成 31 年 2 月 18 日～3 月 23 日実施)した「人事が見る大学イメージランキング(令和元年 6 月 5 日発表)」において、本学が全国 6 位(関東地方で第 1 位)にランクインしたことは特筆に値する。

こうした中、18 歳人口の純減が進む中において、「国立大学法人のコストの見える化」や「第4期中期目標期間における国立大学法人の教育・研究に関する客観的指標等の在り方」に係る検討にも適切に対応するとともに、「第3期中期目標・中期計画」の着実な進展(及び超過達成)が期待される。

その一環として、学長を座長とする「人事給与マネジメント改革 WG」を設置(平成 30 年 11 月)し、他大学に先駆けて、年俸制については、厳格な業績評価を処遇に反映するため、年俸制の改正及び業績給の見直しを行うとともに、今後、採用する教員全てに年俸制を適用することとしたことは先駆的取組と言えよう。

(2) 学長の任期及び業績評価

本学学長の任期は、国立大学法人化直後に、それまでの4年間(再任可)から3年間(再任可)に改正されている。国立大学が法人化して平成 30 年度末で 15 年が経過し、任期改正後3名が学長に就任(1 期 3 年1名、2 期 6 年 2 名)、現学長は 2 期目の 1 年目を終え、平成 31 年 4 月に 2 年目を迎えた。

「大学のガバナンス改革の推進について」(平成 26 年 2 月 12 日(中央教育審議会大学分科会(抜粋)))、「中期目標及び中期計画(6 年間)」策定や「中期計画」に係る業績評価、大学改革の推進の観点から、学長には、各大学の中長期的なビジョンを踏まえながら、安定的なリーダーシップを発揮することが求められる。

こうした中、学長選考会議において数次にわたり「学長任期の在り方」に係る熟議を経て、学長の任期を原則として「4 年+2 年」特例任期を最長 8 年とする「国立大学法人宇都宮大学学長選考規程」の所要の改正が平成 31 年 3 月 25 日付けで行われた。なお、改正規程の任期、任期の特例、再任の審査及び決定の規定は 2021 年 4 月 1 日(令和 3 年 4 月 1 日)から適用されることとなった。

(3) 国立大学法人宇都宮大学役員期末特別手当及び退職手当

「国立大学法人宇都宮大学役員給与規程」においては他大学法人同様、役員¹の期末特別手当については、「業績に応じ、経営協議会の審議を経て、その額の 100 分の 10 の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。(第 5 条)」とされているがこれまで当該条項は適用されたことはない。当該措置は国立大学法人法(以下「法人法」という)において独立行政法人通則法第 52 条(役員の報酬等)を準用したものであるが、ガバナンス及び内部統制等の観点からは、当該措置の経営協議会付議には、対外的に説明可能な基準(ルール)を整備することが望ましいとされている。

こうしたことから、学長から学長選考会議議長に対し「学長への期末特別手当の成績区分決定にかかる判断基準の制定について」の諮問(平成 30 年 10 月 16 日)があり、学長選考会議における議論の結果、学長選考会議における「学長の業績評価」を参考にして学長自身が期末特別手当の区分を決定し、経営協議会に諮ることとされた。

こうした経緯を踏まえ、平成 31 年 4 月 24 日開催の経営協議会において平成 31 年度役員期末特別手当の取扱いが審議され、学長の平成 31 年度期末特別手当は増額支給することとなった。

けだし、学長の業績評価(業務執行状況の確認)は、「国立大学法人宇都宮大学学長の業務執行状況

の確認について」に基づき、学長選考会議において行われていることから、学長の期末特別手当の増減措置についても学長選考会議においてより具体的な基準を設けることも考えられよう。

一方、「役員退職手当」については「国立大学法人宇都宮大学役員退職手当規程」第2条第2項において、「役員としての在職期間におけるその者の業績に応じ、経営協議会の審議を経て、これを増額し、又は減額することができる。」とされている。これを受け、在任中顕著な功績があった平成30年度末退任理事に増額措置がなされた。

2. 平成30年度計画の達成状況(年度計画プラスを含む)

平成28年度から始まった第3期中期目標・計画期間においては、目標を数値化し、年度ごとに着実に実行していくことが求められている。

各学部の平成30年度計画の達成状況については、概ね順調に推移している。

「役員及び学外有識者(経営協議会委員)」によるヒアリング(令和元年7月3日開催予定)にも陪席することとしている。

なお、平成30年度業務実績は、「平成30事業年度に係る業務の実績に関する報告書」に簡潔にとりまとめられているほか、「ファイナンシャルレポート2018」及び「ACTION PLAN 2016 2018年度成果報告書」を通じて学内外に公表される予定であり高く評価する。

3. 大学院改組及び工学部改組等

本学大学院(国際学研究所、教育学研究所、工学研究所、農学研究所)改組は、平成30年8月28日に設置が可とされ、平成31年4月に複数の学術分野融合(文理融合・分野融合)を実質化した1研究科(地域創生科学研究科)となった。

併せて、工学部(機械システム工学科、電気電子工学科、応用化学科、情報工学科)についても、平成31年4月に1学科(基盤工学科)・3コース(物質環境化学コース、機械システム工学コース、情報電子オプティクスコース)に改組された。

新大学院(地域創生科学研究科)は、2専攻(社会デザイン科学専攻及び工農総合科学専攻)からなり、各専攻には複数の学位プログラムが置かれている。「持続可能な豊かな地域社会を創生するために、社会デザインやイノベーションに関する高度な専門知識・技術を身に付けて、学際的思考と実践力を備えて主体的に行動できる高度専門職業人を育成」する。

これらの改組は、時代の要請に即したものであり、改組の目的が十分に達成されることが望まれる。一方、改組後も従前研究科及び学科が一定期間併存することとなるため、在学生に支障のないよう運営されることが肝要である。特に研究科は、当面、学部に関連する従前研究科と新研究科が併存するため留意が必要である。

こうした観点から、事務組織の見直しが検討され、平成31年4月と令和2年4月の2回に分けて実施されることは妥当である。また、本学は国立大学法人移行(平成16年4月)を機にいわゆる事務局長制を廃しているが、法人化後15年間の帰趨を踏まえ、平成31年度からは事務総括担当理事を配置し、事務組織間の連携強化を図ることとしている。これに伴い、事務組織の部長を担当理事が兼務することは部長に事故があった場合等に限るべきであろう。

なお、平成 31 年度新大学院定員が確保されたことは、関係教職員の努力の結果と言えよう。

4. 予算関係

(1)平成 30 年度予算

毎年度の予算は年度計画の一部として策定される。予算策定に際しては、「運営費交付金対象事業に係る予算編成方針（学長裁定）」に沿って、予算調整会議等を通じて学内審議（調整）の上、経営協議会に付議されている。

運営費交付金対象事業に係る収入、支出は固定的であるが、その中で重要性が高いのが、各大学の改革構想を積極的に推進していく取組に対して措置されている「大学改革経費」である。平成 30 年度大学改革経費は「学長裁量経費」と「機能強化経費」から構成されている。「学長戦略経費」の戦略的配分及び執行は学長のリーダーシップにかかっており、中期目標・中期計画並びに年度計画達成を左右するものといえる。毎年度の学長戦略経費は学長のリーダーシップの下、有効活用されているが、経営協議会に付議される「年度計画（予算）」を通じて、学長から執行方針が示されるとともに、その執行状況についてタイムリーに経営協議会に報告、その評価を受けていくことが望ましい。

ちなみに、法人法第 20 条第 4 項（審議事項）第四号において「予算の作成及び執行並びに決算に関する事項」は経営協議会審議事項となっている。平成 30 年度予算から経営協議会審議の際、学長から「学長戦略経費（特に戦略的経費）について骨太の配分（取組）方針」を説明している。

また、年明け開催の経営協議会においてその執行状況や成果を報告していることは評価したい。

こうした機会を通じて、経営協議会委員（特に外部委員）の意見を拝聴することが、学長のリーダーシップの深耕や本学の発展に大いに資している。

なお、平成 30 年度に新たに採択された事業及び平成 30 年度予算（運営費交付金）のうち、特記すべきものは以下のとおりである。これらは、学長及び担当理事の主導的な取組みと、担当部局の教職協働に基づく的確な対応の結果であり、その労を多としたい。

◎科学技術人材育成費補助

平成 30 年度科学技術人材育成費補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」

◎農林水産物・食品輸出促進事業補助金

平成 30 年度農林水産物・食品輸出促進緊急対策事業（国際認証取得拡大緊急支援事業「有機 JAS 認証等取得等支援事業」）

◎平成 30 年度運営費交付金（機能強化促進分）

重点支援の評価結果に基づく再配分率は 83.4%と前年度に比べ 19.3 ポイント減少している。しかしながら、組織改革により「地域創生推進機構」の設置に伴い、教育研究組織整備に係る人件費が新規に措置されたことにより概ね補完された。

(2)平成 31 年度予算(2019 年度国立大学運営費交付金予算額算定の考え方)

2019 年 1 月 25 日付けで「2019 年度国立大学運営費交付金予定額算定の考え方」が示された。教育研究等基幹経費については、国立大学等全体で平成 30 年予算額と同額が措置された。

本学の平成 31 年度運営費交付金措置額は、5,585,565 千円(平成 30 年度比+29.231 千円)となった。

(学長裁量経費)

学長裁量経費については、有識者の意見を踏まえつつ、この経費を活用した業務運営の改善の実績や教育研究活動等の状況を 3 年目(平成 30 年度)・5 年目(2020 年度)に確認し、その結果に応じて改善を促進するとされた。今回、3 年目(平成 30 年度)の確認として、各大学から提出された「活用状況報告書」及び「取組状況報告書」により有識者会議において確認された。

確認・評価の観点は、以下のとおりであり、その結果、本学は 182,610 千円(平成 30 年度同額)措置された。

観点Ⅰ：各大学における学長裁量経費の予算配分額

観点Ⅱ：各大学における学長裁量経費の活用状況の確認・評価

観点Ⅲ：他大学のモデルとなる特筆すべき取組みの確認・評価

(機能強化経費)

機能強化経費は、295,081千円(平成30年度比△38,672千円)となった。

なお、これまでの国立大学法人機能強化促進費は、基幹経費化され、「成果を中心とする実績状況に基づく配分」が導入された。これに伴い、約300億円が機能強化経費(運営費交付金の内数)となり、併せて機能強化促進費補助金から基幹経費化され、用途の自由度が拡大された。

これに伴う本学平成 31 年度基幹経費化額は、106,331 千円でありその内訳は、以下のとおりとなった。

- ・国立大学法人機能強化促進補助金相当額 24,544 千円
- ・2 期からの継続プロジェクト等相当額 73,066 千円
- ・重点支援の評価結果を踏まえた調整額 8,721 千円 (評価結果を踏まえた調整率：112%相当)

(成果を中心とする実績状況に基づく配分)

国立大学に厳格な評価とそれに基づく資源配分が求められる中、2019 年度においては約 700 億円を対象に、共通指標に基づく客観性の高い評価・資源配分の仕組みが新たに導入され、今後、当該枠が拡大されていくこととされた。

新たな評価・資源配分導入の趣旨は、以下のとおり。

・国立大学法人は、多額の運営費交付金によって支えられており、厳格な評価とそれに基づく資源配分が必要である。

・国立大学法人化から十数年が経つ中、法人化のメリットを活かした各大学の成果や実績を評価することを通じて、一層の経営改革を推進する。

・第四期中期目標期間に向けて、第三期中期目標期間において、大学の特性も踏まえた客観性の高い評価・資源配分を推進し、経営見通しに基づいた改革を進める。

2019 年度においては、「成果を中心とする実績状況に基づく配分に係る客観・共通指標」として、以下の指標が掲げられた。

- ・会計マネジメント 100 億円
- ・外部資金獲得関係 230 億円

- ・若手研究者比率 150 億円
- ・運営費交付金コスト当たりトップ 10 論文数(試行) 100 億円
- ・人事・給与施設マネジメント 120 億円

これらの指標に基づく配分は、重点支援(①～③)グループごとに評価され、本学は重点支援①グループ(55 大学)に含まれ、当該指標に係る本学配分対象経費は 261,210 千円、配分額は 254,206 千円(△7,004 千円)となった。

この内訳として、会計マネジメント 100%、人事給与マネジメント 105%、施設マネジメント 110%とプラス評価となったことは評価したい。

一方、外部資金獲得関係(研究教育資金獲得実績額 90%、経営資金獲得実績額 95%)、若手研究者比率 90%とマイナス評価となった。

特に、外部資金獲得関係指標の評価結果はこれまでの懸案事項である本学の研究力の低さを示すものと言え、今後、こうした評価に基づく配分が強化されていくことに鑑み、抜本策を講じることが喫緊の課題といえる。

(「3つの重点支援の枠組み」に基づく配分額(独自指標))

配分基礎額は 109,114 千円、重点戦略に係る評価指標に対する評価は、評価項目①は 11 項目すべて b、②は 11 項目中 2 項目が a となった。この結果、102.5%の評価となり 2,728 千円の増となった。これに加え、教育研究組織整備に伴う人件費 70,135 千円が措置された。

これらの結果、プロジェクト措置額が 181,977 千円となったことは評価したい。

(3) 宇都宮大学平成 31 年度予算策定

「宇都宮大学平成 31 年度予算」の経営協議会付議に先立って、平成 31 年 3 月 6 日に「予算調整会議」が開催された。予算調整会議には、「平成 31 年度予算編成方針(案)(学長裁定)」、「平成 31 年度予算編成のポイントについて」、「平成 31 年度宇都宮大学収入・支出予算(案)」、「宇都宮大学キャンパス投資年次計画 2019」及び「2020 年度予算編成改革の方向性について」が示され、活発な議論が行われた。

特に、「2020 年度予算編成改革の方向性について」は、2020 年度以降の大学改革の方向性や「大学院改組の完成年度」を見据えて論点整理を行い、一定の共通認識の下に今後の予算編成に役立つものであり、新しい試みとして高く評価したい。

「2020 年度予算編成改革の方向性について」は、「Ⅰ. はじめに」及び「Ⅱ. 2020 年度予算編成改革の方向性について」からなり、Ⅰ. では検討の背景を示し、Ⅱ. では具体的論点として以下の 8 項目を掲げ 2019 年度中に熟議を行い、2020 年度以降の予算編成に反映しようとするものである。

いずれも重要な論点であり、限られた資源の有効利用に繋がることを強く期待したい。

1. 予算・決算の「見える化」の推進
2. 教育経費の単価設定
3. 研究経費の単価設定
4. 教育研究経費の執行について
5. 管理運営費の一元管理

6. 予算繰越・執行超過の撤廃
7. スペースマネジメントの推進
8. 教員発注の導入

学長のリーダーシップの下、こうした予算編成改革と相まって、研究力の抜本的向上・外部資金の積極的確保・IF 付論文数増・職員の質の向上等に計画的に取り組む、それらが人事・給与マネジメントや教育の質の保証に連なっていくことが望まれる。

5. 監事監査における意見、指摘事項対応

学長より監事に対し、平成 30 年 11 月 30 日付けで、「平成 29 年度監事監査における意見、指摘事項等への取組状況について」の報告があった。学長のリーダーシップの下に、監事のすべての指摘事項に対応部局が真摯に取り組まれたことを確認した。引き続き監事監査が本学の運営に資するよう努力していきたい。

6. 会計監査人との連携及び内部監査

いわゆる三様監査の一環として、会計監査人と学長の意見交換会(平成 30 年 10 月 29 日、令和元年 6 月 24 日(「独立会計監査人の監査報告書(無限定適正意見表明)」)に陪席するとともに、併せて会計監査人との意見交換を行った。

会計監査人が実施する監査状況については、会計監査人からの往査メモ等を通じて把握している。

独立会計監査人から令和元年 6 月 24 日に「第 15 期監査結果概要報告書(平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日)」の手交を受けた。これらを踏まえ、同日付けで法定監事「監査報告」を学長に手交した。

監査室が行う、定例内部監査(業務監査・会計監査・前年度監査における指摘事項の改善状況監査)について、監査結果の報告を受け、監事監査の資とした。

(本学内部監査は、業務方法書及び事務組織規程に基づき監査室が所掌・実施している。)

7. 教職協働の考え方に基づく、教育研究支援体制・学生支援体制の取組

本学は、国立大学法人化を機にいわゆる事務局長制を廃止したが、地域デザイン科学部の設置、大学院改組等の組織改組に鑑み、事務組織の横断的連携が益々重要になっている。また、平成 31 年度から導入される主担当理事及び副担当理事制が機動的な業務遂行を阻害することがないよう主導的に役割分担し補完的に機能することを期待したい。

一方、職員の資質向上(スキルアップ)は、学長の公開所信表明において平成 30 年度に取り組むべき重要課題となっていたが、充分とは言い難く、更なる資質向上方策の検討・推進が望まれる。その際、働き方改革を念頭に、定年職員の更なる有効活用や女性登用による活性化に取り組むとともにメンタル面でのフォローや対処にも配慮する必要がある。

IV. 部局毎の監査内容及び所見

平成 30 年度中間監事監査報告は、第 3 期中期計画達成事項に関する手段及び指標の下で、平成 30 年度計画(全学・部局版)に対する平成 30 年末までの実績報告を基礎に所見が記述されたものである。

平成 30 年度監事監査意見(報告)書は、各部局の実績報告とこれに関する監査所見は中間監事監査報告ではば記述されているため、地域デザイン科学部、国際学部、教育学部、工学部、農学部の 5 学部における期末監事監査所見は、5 学部の年度計画プラス、期末監事監査事前回答書及び 5 学部へのインタビューを基礎に監査所見が記述された。また、これら 5 学部を除く事務組織上の諸部局についても平成 31 年 1 月～3 月までの実績報告書、期末監事監査事前回答書及び各部局へのインタビューを基礎に記述されたものである。なお、平成 30 年度にける全学年度計画及び実績報告書における所見等で、重要な事項以外の重複する事項を除き、複数の部署に関わる事項については主要部署に含め、軽微な事項や確認事項等は割愛した。

1. 地域デザイン科学部

(1) 教育

①重点項目 1・独自項目 1(AL)

AL 指導法の実例について、FD検討専門委員会、学科教育プログラム検討委員会で検討を進め、専門科目担当の全教員がALを取り入れている。ALに関するアンケート調査を 2 回実施し、3 年生を対象に「大学院進学に対する意識ヒアリング」を実施した。今後、完成年度に向けてカリキュラムの見直しを検討している。

AL を始めとした多面的な FD 学習会が7回開催され、参加者比率は累計で 100%となった。ALの代表的な取り組み事例として、3 学科共通科目の「地域プロジェクト演習」の発表会を「ALに関する教員研修プログラム」の一環である授業参観の対象とした。

②重点項目 2(地域と連携した分野融合型教育の促進)

3 年次学部共通必修科目の「地域プロジェクト演習」栃木県及び県内 10 市町の全 28 テーマについて 8 グループ構成で実施する。3 学科混成の共通科目担当者が授業を実施するとともに、共通科目委員会が 地域デザインセンター等と連携して、科目間の協議・調整し次年度以降の準備等を行った。

学生による調査、分析、解決策はポスターで発表され、その内容も良質で各地域からの参加者との質疑応答もしっかりと対応できた。発表会には学外から 17 自治体、延 250 名の参加者もあり成果を上げている。本年度開講された学部共通科目、「ワークショップ演習」、「地域の姿と課題Ⅱ」、「地域デザイン倫理」は学科毎の必修・選択があるために、受講状況に合わせた開講と共通科目委員会がその後の検証を実施した。

③重点項目 3・独自項目 2(グローバル化)

グローバル化対応力を養うために「建築学外実習(海外)」、「海外プロジェクトⅠ」、「海外プロジェクト演習」、「社会基盤インターンシップ」などを開講し、平成 30 年度新規に「海外プロジェクト演習」が開講され、前期に 45 名が受講し、インドネシアの事例から防災教育プロジェクト立案が行われ、社会基盤整備の観点から学修の効果があつた。

④重点項目 4・独自項目 5(キャリア教育・就職支援)

各学科に就職担当教員を配置し、各学科の特性を踏まえて、行政職公務員、金融、旅行業等の想定される職種に応じてキャリア情報を提供し、平成 30 年度から 3 年生対象の本格的キャリア教育実施体制を整備した。建築都市デザイン学科 3 年生に対してインターンシップの情報提供を実施し、関連企業・事務所に約 10 名が参加した。「とちぎグローバル人材育成プログラム」には 3 名が応募した。

⑤重点項目 5・独自項目 3(高大接続)

AO 入試入学者の学習履歴、募集方法について 3 学科で学習成績との対応と分析を実施した。3 年次の AO 入学者 17 名中 8 名が 22 件の地域貢献活動、学外設計コンペ等の活動に積極的に参加し、入賞 1 件の実績があった。

これまで高校訪問実施校数は平成 28 入試で 131 校、平成 29 で 138 校、平成 30 入試で 87 校、平成 31 入試で 127 校であるが出願高校の比率は平成 28 で 73 校(56%)、平成 29 で 85 校(62%)、平成 30 で 66 校(76%)、平成 31 で 93 校(73%)と効果的な訪問高校を選別し、効率的に訪問していることは評価に値する。

⑥独自項目 4(社会の多様性に対応した教育)

身体障がい者のためのバリアフリー環境を巡る課題、LGBT が直面する社会生活上の課題などの授業内容が「多文化理解」の講義に盛り込まれている。

多様性WGを中心に多様性に関する授業での取り組み実績に関する意見交換、検討会議が数回実施された。

(2)研究

①重点項目 1(研究推進)

学部の研究推進 WG において、科研費採択率の向上及び論文掲載件数の増加について検証し、支援策を実施した。不採択者に対する学部独自の研究推進経費支援制度では 45 歳以下の教員 1 名に支援が実施され、次年度の科研費への応募があった。論文投稿者支援制度では 10 名の教員(平成 29 年度は 7 名)が支援を受けた。

特色ある研究の推進方策や教員、特に若手教員の著名学術誌への掲載件数増加の支援として、地域志向研究、異分野融合研究、若手研究員の萌芽的研究に力点を置いている。UU-COE(研究課題 2 件採択)、異分野融合研究 1 件、地域連携プロジェクトとして 9 件のテーマが採択されている。

平成 30 年度では科研費の新規採択件数 7 件、継続件数と合計すると 13 件(平成 30 年 7 月 18 日現在)である。この時点で、教員一人当りの科研費採択率は 31.7%である。平成 30 年度の宇都宮大学教員一人当り科研費採択率の平均は 41.1%であり、地域デザイン科学部は科研費採択率の強化が必要である。

②重点項目 2(地域志向研究の体制整備)

地域デザインセンターを中心に地域デザインネットワーク会議や地域課題専門委員会と連携して大学の研究情報と地域社会とのニーズのマッチングを図り、地域連携プロジェクトへの展開が可能になった。地域課題専門委員会は「医療・福祉」に焦点を絞り、地域のニーズを把握するとともに、

具体的な課題に迫ることで実務者を対象に、大学の研究情報の地域への発信に貢献した。

③独自項目 1(分野融合型研究推進)

地域デザインセンターを中心に、分野融合型プロジェクト・共同研究に繋がる地域連携プロジェクトの重点テーマを 1 件、自由テーマを 8 件採択し実施した。3 件の地域連携プロジェクトの成果は第 3 回地域デザインセンターシンポジウムで報告された。

(3)社会貢献

①重点項目 1(地域連携(教育面))

「地域プロジェクト演習」を 1 学年 28 グループ、28 課題を地域と連携した講義と演習により実施し、地域との連携強化を実行している。

②重点項目 2・独自項目 1(地域連携(プロジェクト))

社会人向けのまちづくり人材養成プログラムを県内自治体と連携して実施し、一連の活動で使用した教材は「地域デザインセンター」で集積管理する。

③重点項目 3(地域連携(伴走支援))

地域・自治体・市民活動などと大学の情報ニーズが地域デザインセンターに集積されはじめ、地域デザインプロセスに資する共同研究 5 件を含め、年間で 71 件の相談が寄せられた。コンサルテーションの対象が自治体などから民間、寺、青年会議所などに広がった。

(4)運営

①独自項目 1(組織整備)

共通教育科目委員会、地域デザインセンター、FD専門委員会、研究推進WG、年度計画プラス作成チームが文理融合の 3 学科に積極的に働きかけ、学部内の融合化を実質化する。そのための会議が年数回行われている。

(5)まとめと課題

教育

地域と連携した分野融合型教育として「地域プロジェクト演習」が開始され、県内 10 市町と連携し、学科混成の 28 グループ、28 プロジェクトが通年で実施された。これは地方自治体との連携について、地域連携専門委員会を開催して次年度の改善につなげたことで、PDCA サイクルの自体を学生が体験したこととなる。グローバル化も「建築学外実習」、「海外プロジェクト演習」などの海外学習の機会が用意され、国際交流の実質的拡大が図られた。また、AL は当学部開設以来重点教育の一つとして取り組んできたものであり、学科横断的かつ文理融合の教育手法であるとの理解が深まった。

研究

分野融合型の研究が促進され、第 3 回地域デザインシンポジウムで研究報告があった。インドネシアのトリサクティ大学地球工学・エネルギー学部との部局間交流協定を締結し、学術交流が着実に進んでいる。地域デザイン科学部の特性を活用し、一層の科学研究費獲得に貢献することが望まれる。

社会貢献等

「地域の姿と課題Ⅱ」がスタートし、社会で活躍する地域デザインの実務家をゲストに招き地域との連携を深めた。「医療・福祉分野のプログラム」などに積極的に取り組み、当学部の文理融合教育を体現化して、地

域活性化に積極的に貢献しているのは評価できる。

運営面では 11 号館WGを設置し、AL の実施を念頭に置き、校舎の環境・設備、利用方法などの有効活用を検討している。

課題としては完成年度に向けたカリキュラム編成の見直し、就職活動への支援であろう。キャリア教育、就職支援の取組が地域デザイン科学部の将来を制約することもあることから、万全の準備が必要である。

2. 国際学部・国際学研究科

(1) 教育

①重点項目 1(外国人生徒入試)

12 年の中等教育制度を満たしていない外国人生徒に対する外国人生徒入試出願資格を緩和した。

日本ブラジル学校協会、イーエーエス伯人学校、日伯学園などの高等部を有する外国人学校、特別枠を有する日本の高等学校を訪問し、外国人生徒入試の情報収集と広報を実施し外国人学生応募に努めた。平成 31 年度外国人生徒入試は 6 名の出願者を得て 5 名が合格した。

②重点項目 2(ALの導入・キャリア教育)

AL の機能を活用した専門科目を開設し、多文化公共圏センターと連携して学生の参加を促した。

平成 30 年度に AL 導入科目の多様化を実施した。全学中期計画にある、グローバル時代のキャリア形成について実践的に学ぶ「国際キャリア教育プログラム」を拡充する具体策を検討し実施した。

すなわち、合宿形式である「国際キャリア教育」及び「International Career Seminar」、海外でインターンシップを行う「国際キャリア実習」の拡充を検討した。両合宿プログラム各 6 名の分科会講師の内の前者は 2 名、後者は 3 名が本学教員であった。

③重点項目 3(学術英語能力強化プログラム)

国内外におけるグローバル化に関連する課題解決のため、多様性の理解、多文化共生のためのコミュニケーション能力アップなどの外国語スキルの強化を行う。このため、学術英語能力強化プログラム及び初習外国語能力強化プログラムの着実な遂行を図るとともに学生への周知を徹底した。

学術英語能力強化プログラム及び初習外国語能力強化プログラムにはそれぞれ 9 名と 12 名が申請し、日本語教育プログラムには 11 名が申請した。初習外国語能力強化プログラム履修者には各国語検定試験の受験を促している。

④独自項目 1(海外留学・海外プログラムの周知と機会の創出)

海外体験の機会を提供する科目や留学・海外プログラムの参加を促す方策を検討した。国際学科の全員が卒業時までには海外体験ができるような指導計画の検討を開始した。「国際キャリア教育プログラム」として「大学コンソーシアムとちぎ」と宇都宮大学の主催で、「国際キャリア教育」を開催し、47 名が参加した。同主催による International Career Seminar には 51 名の参加があった。この一貫として、8～9月には「国際キャリア実習」をインド、カンボジア、ベトナムの 3 カ国で 6 名の実習生がインターンシップを実施した。前年度と同時期の 2 月にマレーシアのサラワク大学での英語研修プログラムを実施した。

(2) 研究・社会連携

①重点項目 1(研究力の向上)

影響力のある学術誌掲載等は四半期毎に確認され、教員情報データベース及び教員評価調書が整備され、

定期的に把握される状況となりつつある。使用言語を英語に限定せずに、各教員の論文掲載状況を把握している。融合分野や特色分野を研究するための全学のサバティカル制度に加えて、学部独自の研究専念制度を継続し、教授 1 名及び准教授 2 名がこの制度を利用した。その一人の論文が査読付き学術誌に掲載され、この制度が活用されている。

②独自項目 1(科研費の採択率増加)

平成 30 年度の継続分を入れた科研費採択件数(平成 30 年 7 月 18 日現在)は 22 件、在籍教員数が 32 名、所属教員数に対する採択率は 68.8%であり、平成 29 年度同月比の 71.9%から 3.1%減少している。所属教員数に対する採択率は約 69%と善戦している。平成 31 年度の大規模科研費として、「外国人児童生徒の進路保障」の成果を踏まえ、「外国人生徒の学びの場に関する研究―特別定員枠校と定時制・通信制高校の全国調査」として科研費 A を申請し獲得した。大規模科研費が 1 件採択されたことは研究力の充実の表れと評価できる。

(3) 社会貢献

①重点項目 1(多文化公共圏センター主催の高校生進学ガイダンス等)

多文化公共圏センターの機能を活用しつつ、「グローバル・イシュー研究演習 I & II」、「グローバル・イシュー研究演習 I & II」及び「海外フィールド・ワーク演習 I & II」の 6 科目が円滑に実施された。また、多文化公共圏センターは下野新聞社主催の栃木県高等学校進学フェア 2018 に協力した。

②重点項目 2(福島大学、茨城大学とのコンソーシアム)

茨城大学、福島大学との研究協定に基づく共同研究が4年目を迎え、平成30年12月に茨城大学で開催されたシンポジウム(「周辺」をいかに語るか/語りうるか)において、本学部の2教員が講演を行い、他の1教員と学生約10名も参加した。2月には「原発事故後8年の社会―「科学」・政策への違和感を語る」というテーマで公開シンポジウムが本学「国際学部附属多文化公共圏センター福島原発震災に関する研究フォーラム」との共催で開催された。

③独自項目 1(学術交流協定)

昨年度に続き、工学部、農学部と連携し、新規学術交流協定を結ぶべく協議を行い、また、1月に本学部とタマサート大学教養学部との部局間交流協定を締結した。加えて、イルクーツク国立言語大学へ 2 名及びサラワク大学への学生を 3 名の派遣を決定した。カナダのカピラノ大学との協定締結に向けて担当教員が3月に現地へ赴き協議を行った。協定締結は、来年度となる予定である。

④独自項目 1(高大連携)

栃木県佐野高校(SCH)との戦略的かつ組織的な連携体制を構築し、学部との実施体制を整備する。

スリランカで実施している「JICA 草の根技術協力支援事業」の宇都宮市における発信・広報を行っている「UU-TEA プロジェクト(学生による発信事業)」において、スリランカの小学生とのスカイプによる交流を実施し、佐野高校生も書道や歌などでスリランカの小学生と交流した。

(4) 運営:組織改革、効果的人員配置、効率的運営・経費抑制等

①重点項目 1(認可された学部改組計画に基づく新カリキュラムの実施)

改組に伴う新たな科目「グローバル実践力基礎演習 I、II」、「グローバル専門科目(7 クラスター)の開講と「外国語能力強化プログラム」(英、仏、中、朝、西)を開設した。外国語能力強化プログラム(英語)の成果は受

講生の TOEIC スコアアップで検証された。

②独自項目 1(効果的に教職員・学生が能力を引き出す環境実現)

特別入試における社会人入試、外国人生徒入試及び私費外国人留学生入試などで入学した学生の特性を活かせる十分な支援体制を検討し、これを実施した。また、学部教職員のよりよい関係構築を図るために学部長との茶話会を定期的で開催した。

(5)まとめと課題

教育

当学部はグローバルな実践力を身につける教育システムが効果的に実践されている。外国人生徒入試は外国人学生の入学に一層の努力が必要であろう。また、年次進行に従って TOEIC 点数は向上しているが 600 点台に至らず、目標値の TOEIC650 点以上を獲得可能なカリキュラム設定及び指導方法の改善・開発が望まれる。一方、学部から博士前期課程への内部進学による入学者数は平成 28 年度及び平成 29 年度は 0 名であり、平成 30 年度には 5 名(うち既卒者からの入学者1名を含む)となっている。博士後期課程への進学も含めて学部時代から大学院への内部進学者増加のための教育と就職機会の開拓が望まれる。

研究

全学で最少人数の学部であるが、一人あたり科研費の採択率が高いのが特徴的である。特に、平成 30 年度では大型科研費 A が採択されているのは評価できる。また、研究専念制度も研究力の増加に機能している。

社会貢献・組織運営など

国際学部附属多文化公共圏センターと地域の交流が定期的に行われ、社会貢献の重要な役割を本学が担っている。また、若手教員の助教を 10 月に採用し、女性教員比率は 40%(女性教員 14 名/学部教員 33 名)を超える。これは本学の女性教員比率目標(20%)を大きく上回る。

3. 教育学部・教育学研究科

(1)教育

①重点項目 1・社会貢献 重点項目 2(教育ボランティア入門の実施状況把握)

平成 30 年度の公立学校における「教育実習 I」の実施を廃止し、これに替えて「教職ボランティア入門」を導入した。「学校ボランティアの日」を定め、学校ボランティア活動を「教職ボランティア入門」の単位にすることを決定した。受講生への調査では 90%以上の学生が教育実習に向けて有意義な活動と評価し、教員志望率が 5%ほどアップした。

②重点項目 2・独自項目 1(教員採用試験対策、一括クラスによる教員就職支援の推進)

各学年の教員志望状況を調査すると平成 30 年度では、1 年生 93%、2 年生 80%、3 年生 70%、4 年生 67%であった。教員採用対策セミナーを春期に 2 回実施し、秋期には論文文書書き方講座を新設した。その甲斐あって、平成 30 年度の教員採用試験合格率は 67%(前年度 59%)と向上した。

4 年次の一括クラス担任団と就職支援委員会が連携し、学生の教員志望・教員就職状況等に関わる情報を共有し、意見交換を継続的に実施する。また、就職支援室、教職センターなどと連携して、学校等支援活動、教員採用試験対策セミナー、栃木の教育未来塾への積極的な参加を働きかけた。3 年次生を対象にとちぎの教育未来塾への参加を促した結果、参加者は前年度の 46 名から 56 名へ増加した。

③重点項目 3・独自項目 3(高い教員就職意識を持つ入学者確保のための面接導入と学部 広報の在り方の検討)

高い教員就職意識を持つ入学者選抜のために、夏のオープンキャンパスで後期日程入試の廃止及び面接の導入などの主要な変更点について全体説明会を3回実施した。7～9月に35高校を訪問し、進路指導教諭に上記の説明を実施した。平成31年度入試の面接について、内容、配点、実施方法などの検討を実施し、選抜要項で一部公表した。前期日程入試における面接導入、後期日程入試の廃止、推薦I(B)の継続と推薦I(A)の定員増を決定した。

平成30年度入学者の入試でも、推薦入試I(A)及び(B)、私費外国人留学生入試及び前後期日程による学部定員170名に対し629名の志願者があり、競争倍率は3.7倍となり良好であった。前期日程で見ると競争倍率について学校教育・特別支援教育系が3.5倍、教科文系が3.0倍、教科理系は2.3倍、教科実技系は2.6倍であった。

平成31年度入試では、推薦入試I(A)及び(B)、私費外国人留学生入試及び前期日程による学部定員170名に対し442名の志願者があり競争倍率は2.6倍、前期日程で見ると競争倍率は学校教育・特別支援教育系が2.5倍、教科文系が2.7倍、教科理系は1.6倍、教科実技系は3.2倍となり平成30年度に比べ競争倍率が低下した。

④独自項目 2(一括クラスによる指導体制の効果検証)

一括クラスによる指導体制を導入して初めての学生が卒業する年なので、4年次の一括クラス担任団教員40名と1～4年次の学生660名にアンケートを実施した。その成果は分野の異なる学生間のコミュニケーションの向上、教員を目指す興味・関心・意欲向上、学生指導における教員間の連携強化などに絞られた。全体として肯定的評価が半数を超えていた。

(2)研究

①重点項目 1(論文等の掲載状況を把握し、論文投稿環境の促進)

地域創生推進機構(旧地域連携教育研究センター)やURA等の協力を得て、四半期毎に論文掲載実績を調査した。

教育学部紀要における論文投稿数を教授会が5月に調査したところ、在籍者78名中回答者は41名(53%)、第6条の投稿規定の見直しの賛成者は73%であった。附属図書館レポジトリ・システムと連携し、教育学部紀要の電子化で研究成果の外部発信を可能にする環境を整備した。

②重点項目 2(部局長戦略経費の活用による研究支援の成果検証)

平成30年度の継続分を入れた科研費採択件数は24件(平成30年7月18日現在)、在籍教員数が73名、所属教員数に対する採択率は32.9%であり、平成29年度同月比の35.6%から2.7%減少している。平成29年度に部局長研究戦略経費を活用し、若手教員への研究支援として7件140万円、科研費不採択者支援として9件240万円を手当てした。これから平成30年度科研費獲得に寄与したのはそれぞれ5件と1件であった。若手を含む全教員が科研費採択率の向上に貢献することが望まれる。

③独自項目 1(附属学校と学部の研究コラボレーションの促進)

附属学校園との連携・一貫教育の推進を目的とし、附属学校推進室が主体となり、附属学校と学部の連携研究改革が開始された。附属学校連携室会議、附属4校研究主任と学部教員から構成される研究主任

WG会議が改革の具体化を推進している。11 の教科と幼児教育、特別支援教育を含む 13 プロジェクトチームが立ち上がっている。研究成果は令和元年 6 月に実施される各校園の公開研究会で発表され、学会発表、学術雑誌への投稿へと発展する。

④独自項目 2(教科間連携プロジェクトによる研究活動の推進)

学部内の異分野間での連携活動を通じて平成 28 年度から「教科間連携研究」を開始し、平成 28, 29, 30 年度と部局長戦略経費を獲得して 6 名の教員が中心となって活動している。コラボ授業という新形式の授業を考案し、教員養成系カリキュラム作成にも貢献している。論文 1 本、学会発表 2 件の実績がある。

(3)社会貢献

①重点項目 1(栃木県総合教育センター、栃木市教育研究所、宇都宮市教育センターなどの研究事業の連携と拡大)

教職大学院と地域連携専門委員会が連携し、各研修事業との連携・拡大を行う取組をする。宇都宮市教育センターの 20 年目研修を教職大学院学生が延べ 20 名参加した。また、サマーセミナーの中で 2 講座を教職大学院連携講座と位置づけ、教職大学院の学びを広く伝達した。

②独自項目 1(学生主体の地域貢献活動)

平成 30 年度に学生が主体となり、地域貢献活動と実施し、特別支援教育、理科、保健体育、美術、技術、家庭分野から調査活動報告が上げられてきた。これらの活動を通じて、地域貢献に役立つ活動を調査研究する。

(4)運営:組織改革、効率的人員配置、効率的運営・経費抑制等

①重点項目 1(平成 31 年度の入試改革に伴う新学生定員について)

平成 31 年度の入試における募集状況調査、新設した「面接」の実施内容・担当体制などの検証を行い、学部・系定員の見直しを検討した。平成 31 年度の推薦入試 I (A)では全ての専攻で定員を満了し、次年度の募集人員も同様とする。前期日程では定員 117 名に対し、志願者は 289 名と 2.5 倍の倍率であった。令和 2 年度の入試は群馬大学との共同教育学部で、定員は 360 名となる。

②独自項目 1(教員養成機能の教科と効率化を目指す組織作り)

若手教員を対象とした FD を実施し、教員養成課程の基盤となる教職カリキュラムの検討、新教員免許法についての勉強会が実施され若手教員 18 名が参加した。さらに若手による組織作りへのアンケートを実施した結果、若手教員は組織作りについて過半数が肯定的であり、92%の若手教員が何らかの交流・協働をすることに意欲があることが分かった。

③独自項目 2(教育学部の将来構想)

栃木県における平成 38 年までの教員需要計画が発表され、令和 11 年頃から教員需要が減少する。

令和 2 年度に群馬大学との共同教育学部が設置されると令和 6 年の教職の就職者は現状での 170 名が適当である。しかし、これ以降第 5 期の間では 140 名くらいが適切で在り、現在から入学定員の見直しとカリキュラムの検討、共同教育学部の運営などの検討を図る必要がある。

(5)群馬大学との「共同教育学部」構想の取組状況について

少子化の進行に伴い、文部科学省は国立大学教育学部の改組について大学教員及び教育施設を共有化し、小中高校教員の養成に支障がでない方策を検討してきた。この流れを受けて、本学は国際教育、群馬

大学は情報教育などの相互の特性・強みを補完するカリキュラムなどの展開を検討して、この数年間両大学で検討を重ねてきた。

2020年4月に全国初となる「共同教育学部」の開設を本学及び群馬大学で目指していることが平成31年1月21日の両大学のHPに公表された。本学での入試は個別入試の学科試験は廃止し、実技教科を除いて小論文と面接を課すこと、本学での入学者は本学に在籍し、学位は本学及び群馬大学との連名になる。この共同教育学部の開設で、特別支援学校教諭の養成分野も拡大し、知的障がい者、肢体不自由者などの全5領域の教員免許取得が可能になり、共同教育学部開設の大きな意義となる。2020年春入試までに1年を切り、本学ではこれまで以上に積極的に共同教育学部に関する入試・教育情報を県内外の高校に宣伝をしている。

(6) 附属学校園の取組について

平成29年3月に「附属学校園のあり方検討委員会」の第1回委員会が開催され、平成29年度における附属学校園の基本方針は、平成32年度に附属学校園の教員2名の削減、第4期中期目標期間に幼稚園、小学校及び中学校でのクラス削減を学年進行で実施し、その開始時期は平成34年度から行う予定である。これらに関する諸項目のロードマップが「附属学校改革ロードマップ」に掲げられている。この速度で進むと附属学校園における教職員の残業代及び施設のメンテナンスなどの経費が将来的に増加し、附属学校園の処遇について大学全体の財務と教育のバランスの観点から検討せざるを得ない。

(7) まとめと課題

教育

教員就職率の向上を目指し、「教職ボランティア入門」を本格実施し、教員志望動機を刺激し、教員採用率の増加に貢献したことは評価できる。また、後期日程を廃止し、前期日程に「面接」を取り入れたことも教員志望動機が強い受験生の判別に有効となっている。さらに一括クラスの導入により教育活動および地域貢献活動に教員・学生が真摯に取り組む機会が増加し、教員就職率向上に大きく貢献している。しかしながら、これからの教育学部の学生は教育それ自体がグローバル化していく中で、グローバル化への対応が遅れているように見受けられる。現在の目標が教員就職率に集中されているが、教育学部学生の活躍は国内だけではない。今からでも語学、海外体験への誘いが教育システムの中に取り入れられる必要がある。

研究

若手教員への研究支援策は有効に機能している。教育に関する大型科研の獲得及び科研費採択率の増加を学部全体で促進して欲しい。

社会貢献等

「教職ボランティア入門」を本格実施し、学部と公立学校及び地域との連携体制に大きく貢献した。入試改革についても群馬大学との共同教育学部という革新的な仕組みを創造し、全国国立大学教育学部の範となった。

4. 工学研究科・工学部

(1) 教育

①重点項目 1(AL)

AL の導入推進については、全学FDの日に「理工系大学生と教員の心のケア」とする講演会及びロールプレイを実施した。AL に関する教員の認識を高め、専門教育への AL 導入を定着させるべく、優良事例ティップス集や AL マニュアルを活用した。その結果、平成 30 年度工学部の授業科目の内 86 科目が AL80、38 科目が AL50 として実施されている。要素表(定義、種類、概要、留意事項、文献を記載)を周知し、AL 研修教員比率は 94%と平成 30 年度目標値 100%を達成できなかった。

AL 用教室の 331 教室でグループ・ディスカッション、口頭発表、全体討論(工学倫理、機械系、8 回)やピアインストラクション(有機化学基礎 I、化学系、14 回)、グループ・ディスカッションとポスターセッション(新入生セミナー、化学系、11 回)が実施された。

②重点項目 2(研究者倫理に関する指導の徹底化を図る)

入学ガイダンス、新入生セミナー、工学倫理などの必修科目で、研究者倫理に関する指導の徹底を図った。工学倫理(機械、電気、応化)、情報と倫理(情報)の授業計画に研究者倫理に関する指導を取り入れ、後期に実施した。また、博士前期課程の共通入学ガイダンスで研究者等の行動規範に基づく研究者倫理の説明を実施した。

③重点項目 3(国際インターンシップへの学生参加の促進)

「トビタテ！留学 JAPAN:地域人材コース」について、学術国際委員会及び指導教員を通じて学生に周知し、国際インターンシップへの参加を促した。結果として、基礎コースに 5 名申請し、2 名が採択された。一方、「トビタテ！留学 JAPAN(全国版)」について 1 名申請したが、採択者は 0 名であった。国際インターンシッププログラムに 6 名の学生が参加し、英語研修プログラムには 3 名が参加した。

④独自項目 1(工学部改組に伴う効果的な新カリキュラムの編成)

工学部改組に伴い、光工学、デザイン力、分野融合などに特徴を持つ新カリキュラムを編成し、これに関する整備を行った。具体的にはデザイン力養成科目、スタディスキルとレメディアル、分野融合科目間の担当教員の連携性、非常勤講師及び TA の配置、各教員の担当授業数モニタリング、AL 教室の整備等である。

⑤独自項目 2(理系 5 年一貫特別入試)

工学部改組に伴い、優秀な人材の早期確保のために理系 5 年一貫特別入試を実施する。これまでも高校訪問、入学資格の緩和などの施策を実施して、定員 4 名(工学部と農学部の一部の学科の合わせた定員)のところ 2 名の志願者(うち工学部志願者は 0 名)があった。惜しくも合格とならず、4 名の定員枠は特別入試実施以来 2 年間、入学者は 0 名で、工学部においては 2 年間志願者 0 名である。

理系 5 年一貫特別入試の抜本的改革は工学部及び農学部双方の努力が必要であろう。

⑥独自項目 3(新大学院設置の準備)

新大学院設置に向けて、入試、コース間・科目間連携などの準備を行い、新体制に円滑に移行した。

⑦独自項目 4(マラヤ大学での海外ものづくり研修)

マラヤ大学で JASSO 短期派遣奨学金の支援を受け、9 月 10 日から 19 日まで、マラヤ大学で「災害時に

役立つ海外ものづくり研修」を実施し、その事前研修として招待研修も行った。宇都宮大学学生(大学院生を含む)21名、マラヤ大学生約20名の参加があり、専門知識の応用、コミュニケーション能力の意識啓発に効果的であった。

(2) 研究

①重点項目1(論文投稿数および掲載数発表による状況認識の共有と論文支援)

研究水準及び研究の成果などについては、研究科長の下で論文投稿数及び掲載数を調査し、教授会で状況認識を共有している。また、インセンティブとしては著名学術誌への論文投稿料の経費支援を部局長戦略経費から実施し、申請件数が2件から16件に大きく増加した。

②独自項目1(地域科学技術実証拠点事業「先進的ロボット技術による地域潜在力イノベーション推進拠点」の活動などに積極的に協力する。)

平成28年から栃木ロボット懇話会が立ち上がり、農業用ロボットの開発、フィールド用ロボットの開発・支援などにロボットフォーラムとして、地域167社が参加している。平成29年度末に竣工した「ロボティクス・工農技術研究所(REAL)」がこれらの活動に大きく寄与している。

URAの支援により技術相談及び共同研究契約が活性化し、JST及び産学交流振興会などの競争的資金を獲得した。平成30年度(平成30年7月18日現在)の継続分を入れた科研費採択件数は40件、在籍教員数が93名、所属教員数に対する採択率は43.0%であり、平成29年度同月比の47.3%から4%以上減少している。

③独自項目2(工学部改組に伴う異分野融合研究の創出)

平成31年度の工農総合科学専攻のスタートを考慮し、工農連携共同研究プロジェクトの育成を図るために工学部と農学部が連携して「工農CREST」を新設し、1件を採択して40万円を支援した。

また、独創的な若手萌芽研究支援として4件を採択し、外部資金獲得の支援として160万円を支出した。

(3) 社会貢献

①重点項目1(高大連携事業の継続的实施)

高大連携についてはSSH宇都宮女子高校に出張講義(授業12回、延べ240名)を行い、この他栃木高校のSSH、小山高校の課題研究、佐野高校のSSHにも協力している。GSCの授業ものべ30回(446名)実施した。その他出張講義、工業系高校生のための工学講座(約80名参加)、1日体験化学教室などを開催した。また、応用化学科は日本化学会議主催の「化学グランプリ」に積極的に関与している。こうした活動を経て、本学は高大連携に積極的に貢献している。

②独自項目1(光工学研究の拠点化を目指し、世界展開力強化事業に応募する)

平成31年度当初の応募を目指し豊橋技術科学大学を中心にして、千葉大学、東フィンランド大学、KULeuven、ジャンモネ大学とともに大学教育再生戦略推進費{大学の世界展開力強化事業}(日-EU戦略的高等教育連携支援)の準備が進行中である。

③独自項目2(短期学生交流-中国浙江大学、マレーシアマラヤ大学等を実施)

国際連携教育支援を受け、7月5日から12日までの1週間、マレーシアのマラヤ大学、台湾の長榮大学、韓国の嶺南大学から5名を招待し、研修を実施した。浙江大学からは学生6名が来日し、本学からは4名の学生と2名の教員が交流した。

(4) 運営

①重点項目 1(工学部改組に向けての諸課題の発見と解決への手順・方法の検討)

現行の 4 学科を 1 学科 3 コースに統合し、平成 31 年 4 月から新学科に移行した。入試は滞りなく実施され、331 名(定員の 105%)が入学した。平成 31 年度からの 3 年間、文部科学省「数理及びデータサイエンスに関わる教育強化」事業の協力校に採択され、工学部のデータサイエンス教育と連携する。

②重点項目 2(近隣地域への本学工学部・大学院の広報強化)

平成 30 年度入学者の推薦入試 I、私費外国人留学生入試及び前後期日程による学部定員 315 名に対し 843 名の志願者があり、競争倍率は 2.7 倍となった。前期日程で見ると 4 学科合計の競争倍率は 2.4 倍であった。工学部改組の結果、平成 31 年度入学者の入試では、競争倍率が前年度と比べて減った。平成 30 年度入学者の工学研究科の前期課程定員 212 名に対し入学予定者は 251 名の 118%、後期課程の定員 30 名中入学者(平成 30 年 10 月入学者を含む)は、24 名の 80%と定員を満たせなかった。特に、博士後期課程の定員充足が求められる。

③独自項目 1(改組に伴う非常勤講師、TA の配置、担当教員の担当授業数の検討)

大学院及び学部改組に伴うカリキュラム構造が変化し、非常勤講師及び TA の配置変更とこれに関連する定員数の増加による教育予算との調整が必要となる。

④独自項目 2(改組に伴う教員間の連携促進)

研究科長、拡大改組 WG、改組カリキュラム WG が中心となり、大学院及び学部の担当授業数の調整、3 コース間の教員連携などの促進を検討し、学部全体における意思疎通の円滑化を目指す。具体的には卒業や進級要件、入試制度、オムニバス・カリキュラムの取り扱いなどである。

⑤独自項目 3(優秀な若手研究者の採用促進)

優秀な若手教員が集まりやすい環境を整備する。産休取得実績の PR、卓越研究員制度を活用した公募などを積極的に実施する。

⑥独自項目 4(技術職員の学会発表、論文投稿、研修などの支援)

創成工学実践 I をテーマとした論文 1 報が執筆中である。また、技術職員が共著者となる論文投稿も支援している。

(5) まとめと課題

教育

学部改組及び大学院改組が順調に進み、教育に関する計画に対し実績は上回っている。平成 31 年度入学者の学部学生競争倍率は 2.3 倍、一般的に妥当な水準と思われる 3 倍には到達していないために、一層の広報等の努力が必要である。平成 30 年度入学者の博士後期課程の定員充足率は 80%と健闘しているが、ここ数年定員を充足していないので、今後の充足率の改善策が望まれる。5 年一貫制入学者の入試制度は工学部及び農学部双方の努力による見直しが必要である。工学、データサイエンス、生命などの分野融合型・分野横断型のカリキュラム編成が促進され、特にデータサイエンス教育推進は時宜に即している。

研究

英文校正費用の支援及び工農 CREST 等の取組が教員の研究志向を刺激し、次第に研究成果が出始めている。また、本学の技術職員の有能は他大学からも高く評価され、一層のモチベーションアップと学内の位

置づけを確定する処遇が検討されて良い。

社会貢献等

地域活性化プロジェクトについては、UU-COE では栃木の伝統工芸の発展に貢献し、地域の人材育成については、新入生セミナーで「とちぎを知る」ガイダンスを実施した。地域課題の解決については、大学院 PBL 授業「創成工学プロジェクト」を開講し、「問屋町リノベーション」のテーマで活動した。

運営等についても、改組という大きなプロジェクトの中で、教員間の連携を図り、短期間で連携融合というコンセプトの学部・大学院に改組したことは本学全体、また、特に学部の大きな改組を実施した工学部メンバーの大きな財産になったと考えられる。

5. 農学部・農学研究科

(1) 教育

①重点項目 1・独自項目 1(専門科目へのAL導入の促進)

専門科目における AL 導入の推進のために全学 FD 講演、学部個別 FD「これからの持続可能な社会に向けた農学部の役割」に加え、AL の専門科目への導入とカリキュラム点検。シラバスの作成などについて指導法の研修を受けた教員比率 100%をクリアした。この結果として、本年度では、AL0 が 0%、AL20 が 43%、AL50 が 13%、AL80 が 44%と大きな改善が見られた。各学科で AL%及び導入法とカリキュラムマップの点検を行い、シラバスの修正や授業改善に努めた。

②重点項目 2・独自項目 2(学生の個別指導を支援するレーダーチャートの活用)

標準的ポートフォリオを用いた教員向け学習指導を継続し、レーダーチャート及びポートフォリオの活用方法を検討した。学修目標達成チャート、3C達成度チェックシートによる学生指導のための活用方法も検討した。成績不振学生の基準を再確認し、現行の教務システムの出力に合致するように基準を改定した。

農学部学術賞、農学部荣誉賞及び農学部奨励賞の 3 賞を設置し、学生生活の活性化を図ったところ、荣誉賞では教員 3 名、研究員 1 名及び学生 14 名、奨励賞では教員 1 名、技術職員 1 名及び学生 5 名が受賞した。

③重点項目 3・独自項目 3(「女性教員採用特別制度」の活用)

学長裁量ポイント「女性教員採用特別制度」により生物資源科学科農林フィールド土壌化学分野で女性教員を公募し、1 名を採用した。この結果、若手教員比率は 13.8%、女性教員比率は 8.3%(平成 29 年度 6.9%(平成 30.3.31))となった。

(2) 研究

①重点項目 1(農学及び工学、融合分野における特色のあるトップレベルの研究促進)

農学及び工学、融合分野における特色ある研究を推進し、地域ニーズにマッチしたトップレベルの研究を推進する。UU-COE 及び UU-COE-NEXT プロジェクト参加教員による研究推進の結果、農学部及びバイオ教員の研究成果 8 報がインパクトファクター(IF)の高い学術雑誌にも掲載された。学内公募研究等に応募し、異分野融合研究に 2 件、地域連携・貢献活動支援事業に 9 件(地域志向教育研究 4 件、体験活動講座教室 5 件)、栃木県大学・地域連携プロジェクト支援事業に 3 件の計 14 件の研究課題が採択され、研究が進んだ。

②重点項目 2・独自項目 2(オプト・バイオ教員主体の研究推進)

オプティクス教育研究センター、バイオサイエンス教育研究センターの関連教員を主体としてオプトバイオ連携に参加し、独創的で学術的かつ分野融合的研究を推進する。論文発表支援助成は31報、12教員の応募があり、研究推進委員会の審査により約2百万円の配分を実施した。

「UU-COE-Next」プロジェクト「先端光技術を用いた生体内細胞機能の制御による生命現象の解明」を継続する。また、UU-COE プロジェクト「きのこ分子制御研究拠点－農工連携きのこプロジェクト」を引き続き推進し、きのこ関連で5社と7件の共同研究を締結した。

③重点項目3・独自項目3(産官学金の連携を強化し、地域にイノベーションを創出する 共同研究を推進する)

「栃木県地域プロジェクト」については、URA と提携し、農学系で27件(内11件が県内企業・団体)の共同研究を推進し、14件が契約締結済み、10件が進行中、3件が不成立であった。URA の支援により、JST/A-step 機能検証フェーズ(春版)に4件申請し、1件が採択された。JST/未来社会創造事業に2件申請し、1件が採択された。「大麦と病原ウィルスの遺伝子対遺伝子対応迅速検定法」の研究開発が農林水産省平成30年度イノベーション創出強化研究推進事業に採択された。URA の研究シーズ集に農・バイオ・雑草と里山で12件増の52件(63%)シーズを掲載した。SDGs 農学部版事例集を編集し、国連の「持続可能な開発目標」に適応した研究課題を地域で実践する体制を整備しつつある。宇都宮大学企業交流会のアグリ・バイオと産学連携事例コーナーで15件の発表を行った。

④独自項目1(若手研究者の研究支援)

若手研究者の研究推進を目指してIFの高い学術誌掲載を支援する。平成30年度で農学部独自の論文発表支援助成公募の過去4年間の成果を検証したところ、助成を受けた教員が24名、その内の17名(71%)が准教授及び助教であった。研究支援が中堅・若手教員に重点配分されていることが判明した。

若手研究推進のため、「チューター制度」が発足し、4件の応募に対し審査を実施し、4件/20万円を採択した。「大学院生・ポストドクター研究支援制度(拡張版チューター制度)」に26件の応募に対し、25件/約119万円を採択した。平成30年度の継続分を入れた科研費採択件数は31件(平成30年7月18日現在)、在籍教員数が71名、所属教員数に対する採択率は43.7%であり、平成29年度同月比の50%から6.7%減少している。さらに、中堅・若手教員が大型科研費採択経験のある代表教員のアドバイスにより、農林水産省の戦略的プロジェクト事業の研究費及び笹川科学研究助成を獲得し、若手研究者への支援実績が上がっている。

(3)社会貢献

①重点項目1・独自項目2(農場の拠点事業)

「拠点事業参加大学連携授業」2科目を継続的に実施する。参加大学数(10大学・12カリキュラム)及び教員と学生合わせて約700名に増加させる。共同利用拠点連携授業は他大学教員6名、宇都宮大学農学部教員1名、地域デザイン科学部教員1名、地域の食のプロ1名の連携により、農学研究科に「食と健康の実践科学」、「地産地消実践演習」の2科目が開講され、計24名の学生が履修した。

②重点項目2(グローバル化)

とちぎグローバル人材育成事業については、「トビタテ!留学JAPAN:地域人材コース」の基礎コースに農

学部生 1 名が採択されたが、上級コースの申請者は 0 名であった。一方、「トビタテ！留学 JAPAN(全国版)」についても周知を図ったが、第 9・10 期の申請者は 0 名であり、11 期の応募促すべく教員に伝えた。国際インターンシップ夏期プログラムにも学生の申請は 0 名であったが、秋期国際インターンシップ報告会及び春期説明会には農学部生 8 名が参加し、募集・選考の結果 2 名が採択された。

③重点項目 3・独自項目 1(高大連携)

高大連携については、埼玉県農業高校バイテク講座 15 名、アグリカレッジで 35 名、iP-U 講座 59 名、群馬県農業系高校と「宇都宮大学高大連携プロジェクト」で 60 名、作新学院高校とは「発展理科講座」に 15 名、「サイエンスキャンプ」に 276 名、ひらめき☆ときめきサイエンスに 20 名が受講し、480 名が参加した。

④独自項目 1(さくらサイエンスプラン)

科学技術振興機構のさくらサイエンスプランに申請した結果、2 プログラムが採択され、インドネシアのボゴール農科大学より学生 10 名、教員 1 名を受け入れた。また、ミャンマーのイエジン農業大学、タイのキングモンクット工科大学トンプリー校及びベトナム国家農業大学からそれぞれ学生 5 名、教員 1 名を受け入れた。

(4)運営

①独自項目 1(農学部 100 周年事業の準備)

宇都宮大学 3C 基金の使途に「農学部 100 周年記念事業」を追加し、寄付を募ることを決定した。

その目玉として、船生演習林の山腹に空からも道路からも明確に視認できる「U」文字を描くというプロジェクトに着手し、場所の決定と測量を実施した。桂の苗木を植えて、「U」を目立たせるという宇都宮大学の資源を活かしたユニークな試みである。

②独自項目 2(グローバルギャップーGlobal-Good-Agriculture-Practice:G-GAP 取組)

持続可能な開発のための教育に関する ESD-GAP (Education-for Sustainable Development-Global Actin Plan) などに協力し、世界的な動向である SDGs2030 アジェンダに連携する。先駆けとして農学部 SDGs 事例集を大学ホームページに公開するとともに、これが全学に拡大した。

(5)まとめと課題

教育

農学部における AL 教育の実施率、学生指導におけるレーダーチャートの意味づけ、カリキュラムマップの活用などの具体的な活動により教育の質保証を向上させている。また、農学の特徴であるグローバル化に備えて、海外の大学との研究交流及び学生交流に積極的である。一方、平成 31 年度入学生の学部入試状況では学部全体の競争倍率は 3.2 倍であるが、学科は農業経済学科の 4.1 倍を除けば、1.7 倍から 3.6 倍までばらついており、学部の学科構成及び定員配分の見直しが必要であろう。

研究

研究分野では若手研究者の研究推進に関する助成策が手厚く実施されている。UU-COE 及び UU-COE-Next プロジェクト参加教員による研究推進の結果、農学部及びバイオ教員の分野融合型研究が成果を上げている。さらに、雑防除雑草の制御、植物病虫害、野生動物や里山に関する研究などのフィールドに根ざした世界的かつ高い研究実績を上げている。加えて、分子農学プログラムと光工学プログラムの教員による農工連携などの異分野融合による持続的社会の創成としてバイオサイエンス教育研究センターの活動が活性化している。

社会貢献等

高大連携は、アグリカレッジや iP-U 講座等の生徒等を対象として、毎年継続的に実施し、地域への貢献も果たしている。その人数も延べ 500 人に接近している。

さくらサイエンスプランを活用し海外からの留学生の短期受入を確実に実行している。また、本学の強みを活かし、G-GAP、SDGs などの向上に努力し、世界に向けた本学の貢献を発信している。

6. 企画広報部

(1) 秋のオープンキャンパス

秋のオープンキャンパスについては、高校生を対象とした他の行事と重なったこともあり、従前より参加者が少なかった。今後の在り方についての検討が必要である。

(2) 公開講座

公開講座については、UU カレッジが順調に開講したことや受講者数等を勘案して、開講基準を設けるなどしてよりニーズに即したものとしてはどうか。 UU カレッジは、平成 30 年度後期に開講、46 科目の延べ 80 人が受講、好評であった。

(3) 3C 基金

平成 29 年度に創設された「宇都宮大学 3C 基金」(募集目標金額 3 年間で 3 億円)は、平成 30 年度末で 2 億 9 千万円(平成 31 年 4 月末:約 3 億 1 千万)となり更なる超過達成が望まれる。

一方、卒業生や学内教職員等の賛同率増加には、なお一層の啓もう等に努めることが望まれる。

(4) ホームページリニューアル

ホームページの全面的リニューアルは 7 年振りであり、スマートフォン対応や構成のフラット化を進めているとのことであり、よりステークホルダーの期待に即し、かつ、定量的・定性的分析が可能なものとなることを期待したい。

(5) 報道機関との懇談会

報道機関との定期的懇談会は、平成 30 年度は 2 回開催され好評であった。引き続き、群馬大学との共同教育学部等について報道機関との懇談会を通じてアピールすることが望まれる。

(6) 教員業績評価

教員業績評価の 2019 年度本格実施の上、2020 年度処遇に反映する方向で、平成 30 年度にシステムへ教員自らによる入力等試行が行われ、検証過程にあることは評価したい。今後、いわゆる質の保証の観点からも計画的・段階的に教員業績評価が実質化されていくことが望まれる。

7. 総務部

(1) 大学院改組に伴う事務組織の見直し

大学院改組に伴う事務組織の見直しは、従前研究科が 1 年間程度併存することに鑑み、2 段階で行われた等を踏まえ、平成 31 年 4 月 1 日と令和 2 年 4 月 1 日に分けて行われることとなった。引き続き、継続的に、業務そのものの見直しを行う一方、事務組織改組が教学組織運営に資するよう風通しのいいフラットな運営が期待される。

(2) 職員昇任選考の導入状況及び人事交流

職員昇任制度(手上げ方式)の導入については、評価するとともに実質的に機能することを期待したい。
中堅・若手職員が闊達に能力を発揮できるよう、職員の更なる質の向上や即応力の向上に努めることが望まれる。

一方、管理職在職者には、その出身に関係なく、大所高所から抱負をもって所管組織の事務を遂行に留まらず組織を俯瞰した意識共有が肝要である。限られた人材・人件費の中で、定年の見直しや再雇用者の抜擢、他機関との人事交流推進も有効であろう。

(3) 新大学院改組認可に係る遵守事項、助言事項に対する取組状況

適切に対応していると認められる。新大学院が本学の発展に資するよう全学をあげて対応頂きたい。

(4) 中長期的人件費確保(削減)方策及びガバナンス改革等

引き続き運営費交付金縮減の継続や 18 歳人口純減に伴う定員見直しに備えた中長期的人件費確保方策及びガバナンス改革等は喫緊の課題であり、戦略企画本部(経営戦略企画チーム)の検討に資する能動的取組みが期待される。

8. 財務部

(1) 平成 30 年度予算執行状況

国立大学法人の制度設計は、経営努力による執行残は決算を通じて、目的積立金として整理される。目的積立金は、これまでも有効活用されている。

・学長戦略経費

平成 30 年度学長戦略経費 200 百万円は、各重点戦略(1~5)に学長のリーダーシップの下、的確に配分・執行されており、執行総額は、193,388 千円(人件費 53,252 千円、物件費 140,136 千円)となっている。

重点戦略別では、重点戦略5(ガバナンス改革) 68,278 千円、重点戦略3(グローバルリーダー育成) 40,534 千円、重点戦略1(地域の‘知’の拠点形成) 42,979 千円などとなっている。なお、重点戦略5(ガバナンス改革)の主な内訳は、学部等機能改善経費 29,912 千円、男女共同参画・女性研究者研究活動推進費 10,102 千円、研究者支援経費 9,225 千円となっている。

・情報基盤システム(恒久基盤システム)

情報基盤システムに係る重大インシデントが、ベンダーの責に帰するところにより発生し、その修復(恒久基盤システムへの移行)に長期間を要し、対価の減額にとどまらず覚書の締結に至った。

こうしたことが再発しないよう、次期システムについては、今般の重大インシデントを奇禍として、調達(契約)部門と総合メディア基盤センターが全学的観点から緊密に連携して、調達スケジュール、契約内容等について積極的に見直すことを強く期待したい。

なお、重大インシデント発生に伴う求償協議を行い、求償額については、平成 30 年度決算未修正事項とされた。

・補助金返還及び間接経費の取扱い

平成 30 年度において、補助金交付要綱理解不足等から補助金返還を生じたことや、これまでも間接経費等に対する理解不足から間接経費等の有効利用がなされず返還された事案が数件判明したことは予算の有効活用の観点等から遺憾であり、SD に取組むとともに再発防止策を講じる必要がある。予算執行部局の問題とは言え、予算統制の観点から財務部門も注力すべきと言えよう。

・工学部 RC 宿舎用途廃止後の取扱い

工学部 RC 宿舎については、平成 30 年度初に用途廃止された。これを契機に、地域デザイン科学部における研究に利用されていることを踏まえ、宇都宮市との協議の結果、固定資産税対象外となったことは高く評価したい。

(2) 中長期的経営基盤強化方策等

中長期的経営基盤強化方策として、人件費削減及び雑収入増収方策に取り組むとしているが、2020 年度以降の予算編成改革の方向性に係る取組みとも相まった中長期的方策の検討、提言が望まれる。

今後、共通指標「成果を中心とする実績状況に基づく配分」強化やコストの見える化、第 4 期中期目標・計画期間における 18 歳人口純減に伴う定員見直し等が想定されることから、人件費の機械的推計に留まらずより戦略的視点からの取組みが望まれる。こうしたことから、戦略企画本部（経営戦略企画チーム）の検討に資する能動的取組みが期待される。ちなみに、平成 31 年度予算編成に用いられた共通指標「成果を中心とする実績状況に基づく配分」に係る平成 30 年度実績は平成 29 年度実績に比してやや改善傾向にある。

9. 学務部

(1) 教育・研究支援体制向上のための取り組み状況

学生との信頼関係の下、教員の教育力を測定する評価項目を授業評価アンケートに設定する取組みは、いわゆる質の保証の観点から進めて貰いたい。授業開発、授業改善を支援するための「教育プログラム支援経費」や学生向けの国際連携教育活動支援のための「学生の国際連携教育支援経費」の措置は有効であり、成果が期待される。

(2) 大学教育推進機構の取組状況

「基盤教育センター」及び「教学 IR 部門」の取組みについては、引き続き推進することが望まれる。

(3) 宇都宮大学未来塾（志士プログラム・次世代経営マネジメントプログラム）

① 志士プログラム

宇大未来塾「とちぎ志士プログラム」は、学長のリーダーシップの下に平成 29 年度に創設され、若手社会人を対象に創設された地域貢献プログラムである。

第 1 期（平成 29 年度）は、25 名（男性 21 名、女性 4 名／個人参加 13 名、法人からの参加 12 名、平均年齢 31.64 歳）が参加した。参加者は様々な業態出身者からなり、異業種交流的意味合いもあった。

第 2 期（平成 30 年度）は、平成 30 年 5 月 16 日～9 月 26 日に掛けて開催され、20 名（男性 18 名、女性 2 名／個人参加 8 名、法人からの参加 12 名、平均年齢 32.20 歳）が参加した。なお第 2 期から、本学若手職員数名が参加していることは高く評価したい。

講師陣は、第 1 期同様、塾長（本学学長）、未来塾顧問（トップリーダー）、本県出身元外交官、民間、弁護士、税理士、国立大学・私立大学教授、本学副学長等が担当した。講義に加え塾生同士のワーキングセッションを設けるなど毎回 AL 手法が実践されている。また、土日を利用した 1 泊 2 日の集中講義が設けられ、初日には、塾生・顧問・地方公共団体代表（県・市）等により懇親会が開催され闊達な交流が行われ、第 2 期も第 1 期同様、キックオフ・ミーティング（塾生成果等発表会）において、全 16 コマを終えた受講者全員に修了証が授与された。

② 次世代経営マネジメントプログラム

宇大未来塾「次世代経営マネジメントプログラム」は、平成 29 年度まで工学部の主催で行われてきた「3 C ものづくり経営基礎講座」を宇都宮大学未来塾のプログラムに衣替えしたものであり、第 1 回は平成 30 年 11 月 3 日から翌年 3 月 9 日にわたり 17 回開催された。

引き続き、宇大未来塾「とちぎ志士プログラム」と両翼を成していくことが期待される。

(4) UU カレッジ、科目等履修生の状況

UU カレッジ、科目等履修生の状況は、概ね、順調に推移している。

(5) 理系 5 年一貫特別入試

高大連携を重視して、優秀な高校生を確保するための施策として、平成 30 年度入学者選抜入試から「理系 5 年一貫特別入試」が導入された。工学部及び農学部の 2 学部 7 学科(平成 31 年度入学者選抜入試からは、工学部の改組により工学部及び農学部の 2 学部 4 学科に変更)から 4 名の定員で募集する制度である。

平成 30 年度入学者選抜入試のこのコースの志願者は 0 名であり、今年度に入試資格条件などの緩和を行い平成 31 年度入学者選抜入試の志願者は 2 名で、合格者は 0 名であった。平成 31 年度の大学院改組を契機に今後の学部入試における「学部＋修士」5 年制の仕組みを「早期卒業」制度を活用して、抜本的に検討する必要がある。

(6) 大学院生確保方策等

このところ国際学部からの修士課程進学者が少ないことや大学院留学生確保推進の観点から学部留学生の確保方策、大学院留学生の入試へのスカイプ等を活用等した、渡日前入学許可制度の検討が望まれる。

10. 学術研究部(総合メディア基盤センターを除く)

(1) 科研費の応募採択状況及び研究論文数改善方策

(論文引用件数改善方策等)

科研費の応募採択状況や研究論文数(特にインパクトファクターのあるもの)は類似規模大学に比して、相変わらず見劣りしている。学長の公開所信表明においても重点的改善課題とされていることから、実効性のある改善策を講じることが望まれる。

一方、繰り返し、様々な工夫を重ねており、緩やかな改善の兆候も見受けられる。

また、奨学寄附金に係る契約一覧表には魅力的な事案も見受けられ、学内で好事例について情報共有し、新たな外部資金獲得の布石とすることも考えられよう。

このところ活躍著しい若手教員も見受けられる一方、複数年にわたって研究論文が無い或いは少ない教授等も見受けられる。これまで工学部や農学部において、教員別の論文数や科研費等の外部資金の確保状況を把握整理しているが、学術研究部主導で全学的に現況を把握してはどうか。

そのうえで、戦略企画本部(研究戦略企画チーム)の検討に資する能動的取組みが期待される。

こうしたことに加え、国立大学法人等を巡る最近の動向(厳しい目線)に鑑み、教員業績評価システムに反映の上、昇任に際しては、昇任前のポジションにおける研究実績や昇任後の抱負や目標について一定の尺度を設けることも考えられよう。

(2) REAL の研究活用(インキュベーション室及びテラコヤ等)状況

REAL(ロボティクス・工農技術研究所)は、学長肝いりで申請採択された画期的施設であり、寺子屋(インキュベーション施設)も概ね埋り、順調に立ち上がったといえ、今後の成果が多いに期待される。一方、現状、予算措置は施設設備整備費に加え、平成31年度以降、年間1,800万円程度が機能強化経費として国の予算措置がなされてその過半がREAL予算として配分されると仄聞している。施設設備維持費をどう確保するかが今後の研究成果を左右しかねない。このため、当該施設設備の投資効果の早期発現には当該施設設備に係る当初数年間の維持費の一部については学長裁量経費で措置する等のインセンティブ措置が期待される。併せて、自助努力による資金獲得も欠かせない。

(3) その他

間接経費が有効利用されなかった事例、更には補助金交付要綱の理解不足等からその有効活用が不十分であった事例については財務部に係る部分でも記載したが、組織横断的防止策が不十分なことに起因していると言え、俯瞰的注意を励行頂きたい。

11. 総合メディア基盤センター

(1) 総合メディア基盤センター情報基盤システムの恒久基盤移行等

平成28年11月に契約先(ベンダー)における作業の不備を起因とする重大インシデントが発生した。ベンダーの責任において迅速に行われてしかるべきであったが、ベンダーからの数次にわたる復旧スケジュール提示にもかかわらず、対応が遅れ、仕様が充たされない状態が長期にわたり継続されたことは遺憾であり、ベンダー了解の下、当該システム対価については減額措置を講じられてきた。

早期修復(恒久基盤システムへの移行)を促すため、「総合メディア基盤センター情報基盤システムの障害復旧作業に係る覚書(平成30年8月31日)」を締結し、作業期限を平成30年9月30日としたが、ベンダーにおける「作業完了後の正常な稼働状態の確認未了」に起因して、作業完了届は平成30年11月9日となった。加えて、恒久基盤システムの定常運移行は平成30年度末になった。

なお、重大インシデント発生に伴う求償協議を行い、求償額については、平成30年度決算未修正事項とされた。

(2) 次期情報基盤システムの在り方等

これまでも指摘しているが、「総合メディア基盤センター情報基盤システム」の重要性に鑑み、それが本学情報戦略会議の審議事項の対象となったことは評価したい。

現行システム利用期間は平成28年3月31日から平成33年3月14日であり、平成30年度末で既に3か年が経過している。現在、次期システムの在り方について財務部との協力連携による検討が急ぎ進められているが、情報戦略会議においてもタイムリーに検討がなされるとともに現行システム減額相当額を次期構築財源として有効活用されるよう期待する。

いずれにせよ、当該システムの全学に与える影響の大きさや重要性に鑑み、引き続き重点監査対象としていく。

(3) 情報セキュリティマネジメントの対応状況

情報セキュリティマネジメントの対応については適格に行われている。

情報セキュリティの重要性については、全国の国立大学法人へ注意喚起がなされており、外部要因が著

しく変化する状況において、セキュリティマネジメントの維持継続は重要課題である。

こうした中、総合メディア基盤センターは、堅実にその維持改善を継続しており、「ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム認証)を10年間維持している活動」について、日本検査キューエイ(株)から表彰されている。

引き続き、CIO のさらなるリーダーシップの下に、情報セキュリティマネジメントが維持、発展されることが望まれる。

12. 大学教育推進機構

大学教育推進機構は、教育の質保証を担う中核組織として平成30年4月に開設され、「基盤教育センター」、「教学IR部門」、「FD部門」から構成されている。基盤教育センターは、基盤教育の開発・実施を担っている。教学IR部門は、教学に係る調査・分析・診断を担っている。FD部門は、主にFDの開発・改善を担っている。

大学教育推進機構は、点検・評価委員会と連携して教育院の教育プログラムのマネジメントにおいて継続的で効果的なPDCA実現に資するものと解するが、やや輻輳化した組織でもあり効果的運営が望まれる。機構においては、「実質的な教学マネジメント」の確立に向けて、戦略企画本部(教育戦略企画チーム)の検討に資する能動的取組みが期待される。

13. 地域創生推進機構

地域との総合窓口として既存の地域系センターを整理統合して平成30年4月に「地域創生推進機構」が発足したものである。地域創生推進機構には、「総合企画室」の下、「地域デザインセンター」、「宇大アカデミー」「産学イノベーションセンター」が置かれているが、総合企画室と各センター間、更には各センターと関係機関間の効率的な連携及び効果的運営が望まれる。

- ・地域デザインセンターは、地域(地方自治体、地域企業、NPO等)との連携により、共創的実践活動やフィールド教育等を担っている。
- ・宇大アカデミーは、一般市民や企業人等を対象として、社会人のリカレント教育を担っており、「宇大未来塾」及び「UUカレッジ」が開講している。「宇大未来塾」では、前期に「とちぎ志士プログラム」を後期に「次世代経営マネジメント」が開講しており、平成30年度はそれぞれ20名と25名の修了生を輩出した。受講生からの評価も高く、修了生有志による会も催されており、「とちぎ志士プログラム」に本学若手事務職員数名が参加していることは高く評価したい。

「UUカレッジ」は平成30年度後期に開設され、後期受講者は54名と募集人数20名を大幅に上回り受講生にも好評であった。

- ・産学イノベーション部門は、「産学連携・イノベーション・知財部門」及び「先端計測分析部門」からなりREAL「ロボティクス工農技術研究所」は前者の傘下にある。栃木県は全国有数の農業、ものづくり県であり、REALを活用した宇大発イノベーションが早期に組成されるよう地元地方も公共団体・企業等との具体的連携の加速化が望まれる。