

# アクションプラン2022-2027 達成ロードマップに基づく ステークホルダー等の意見の反映状況

## 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。

令和4年度実績 及び 宇都宮大学点検・評価委員会による自己点検・評価の結果は、国立大学法人宇都宮大学ステークホルダー会議（令和5年3月16日開催）に諮り、広くご意見を頂戴いたしました。

宇都宮大学では、頂いたご意見を踏まえて令和5年度計画の見直しを行っており、今後、目標の達成に向けて取り組んで参ります。

本資料では上記の会議でご意見があった、  
「達成に向けて強化が必要な取組」の具体的な実施計画  
について記載しています。

# Vision 1 未来を切り拓く人材の育成

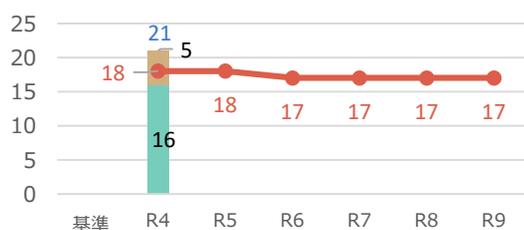
## ！ 達成に向けて強化が必要な取組

### 戦略3 【実践的な大学院教育の推進】

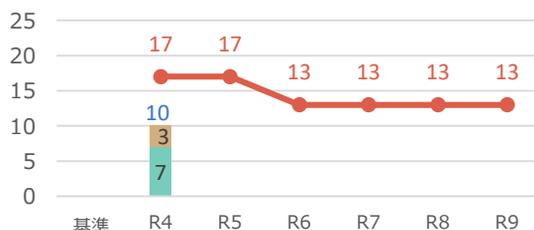
文理をまたがる指導教員体制のもとで、地域社会・産業界との共同研究、連携プロジェクト、フィールドワーク、長期インターンシップ、分野融合・学際的な修士論文研究課題等のフィールド教育を積極的に導入し、幅広い視野を持った高度専門職業人を養成します。

- ▶ 博士課程在学中の学術論文発表を支援・促進するため、「DC学生学術論文投稿支援制度」を開始したものの、令和4年度の投稿支援実績は2件のみに留まっています。
- ▶ 「博士号授与数<sup>(\*1)</sup>」は令和4年度で21件と、目標値(18件)を達成しています。一方で、「標準修業年限内における博士号授与数<sup>(\*2)</sup>」は令和4年度で10件となり、目標値(17件)を達成できておらず、達成に向けた一層の支援を進めていきます。

(\*1)博士号授与数



(\*2)標準修業年限内における博士号授与数



■ 国際学 ■ 工学 ● 目標値

## 令和5年度の実施計画

- ▶ 「DC学生学術論文投稿支援制度」の周知活動を強化します。  
また本制度を利用できる対象者や支援範囲についても検討し、学生のニーズに沿った制度設計を進めます。
- ▶ 大学院生対象の「論文執筆セミナー」を令和5年度中に4度開催し、論文作成スキルの向上を図ります。
- ▶ 「標準修業年限内における博士号授与数」の目標値達成には、  
修士課程からの進学者（ストレートドクター）を増加させることが重要です。  
そのため、博士課程進学希望者への経済的・学術的支援の強化に取り組みます。
- ▶ 併せて、学生から毎年提出されるポートフォリオの内容を詳細に検討し、  
博士論文研究の進捗状況をこれまで以上に正確に把握する仕組みを構築します。  
また、主指導教員に加えて副指導教員も含めた研究指導・サポート体制の強化を進めます。

# Vision 2 持続可能な社会の実現に資する研究

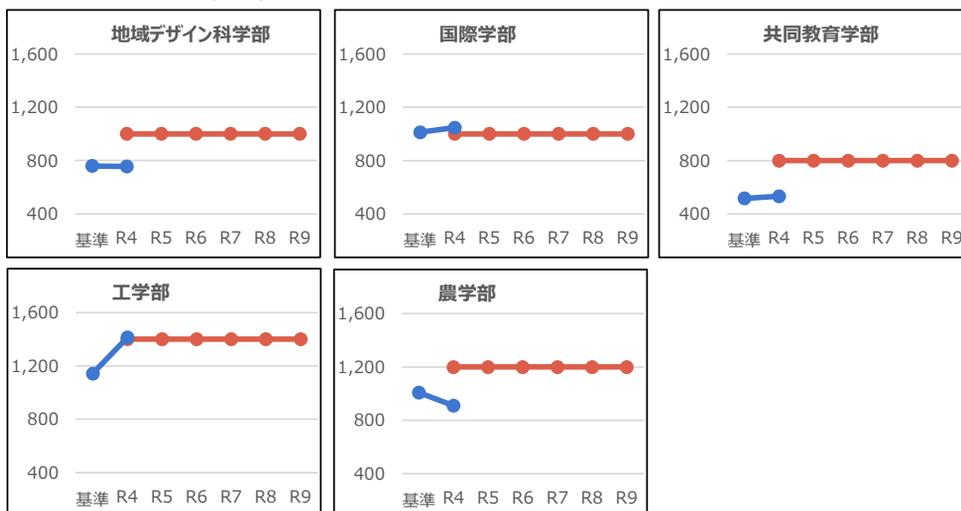
## 達成に向けて強化が必要な取組

### 戦略7 【研究力の強化と研究支援体制の整備】

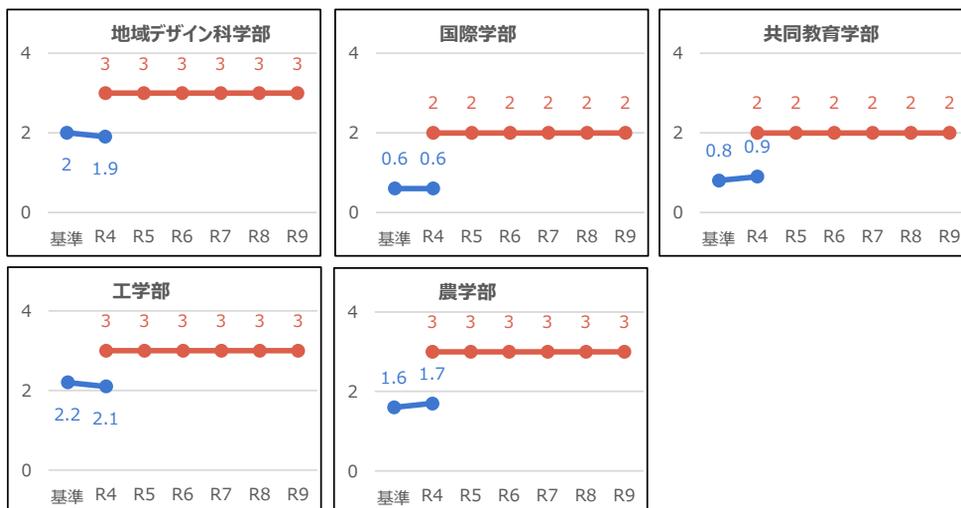
研究推進機構の先導のもと、分野融合・学際的研究を含む本学の強みとなる独創的で卓越した研究を強化、推進します。

- ▶ 英語論文投稿支援を7月より開始して、32件の支援を行っているほか、論文執筆セミナーを4回実施しています。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) : H30~R2実績の20%増



(\*2)常勤教員当り研究業績数(件) : H30~R2実績の50%増



## 令和5年度の実施計画

本戦略で設定している「教員当り研究業績数（件数）」及び「常勤教員当り科研費獲得件数」は、運営費交付金に係る客観・共通指標と関連づけています。目標値の設定にあたっては、実績値が運営費交付金の配分額の増額に直結することから、より高い努力目標とするためそれぞれ「50%増」、「20%増」と意欲的な値を設定しています。（小数点以下の端数を切り上げて整数化していることからさらに高い目標値となっている。）しかしながら結果として、特に「教員当り研究業績数（件数）」では目標値と実績値に大きな乖離があることから、令和5年度は改善に向けて以下のような支援事業を行っていきます。

- ▶ 英語のオープンアクセス論文の投稿・出版が可能なJapan Institutional Gatewayの提携機関となり、本学の研究者が英語論文を発表しやすい環境を令和4年度末に整備しました。令和5年度は本制度を本格稼働させ、また英語論文投稿支援によるサポート体制を継続します。
- ▶ 「卓越教員」については令和5年度より新たに2名に称号を授与し、合計で5名となりました。該当者に対しては研究環境の充実等の支援を随時実施します。
- ▶ 新規に採用される教員に対しては「新任教員研究支援経費」による支援を行い、着任後、迅速に研究活動を開始するための支援を行います。

# 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860校に送付したほか、本学卒業生のインタビュー動画を作成し、学部HP等で発信しました。
- ▶ 上記をはじめとする取組を実施しているものの、教員就職率<sup>(\*)</sup>や共同教育学部の入試倍率<sup>(\*)</sup>は目標値を下回っており、今年度の実績の成果検証を基に、次年度以降の計画策定を行います。

(\*)教員就職率68%



(\*)入試倍率毎年3.0倍以上



## 令和5年度の実施計画

- ▶ これまでの調査で、教員志望率の低下は2年次進級時に最も大きいことが判明しています。そのため、新入生セミナーにおける指導強化や、1年次・2年次の就職支援室の利用者数を増やすことで、教員就職率を上昇させる取組を新たに実施します。
- ▶ また、教職志向が一層高い学生を確保することを目的に、選抜方式の変更を前提とした入試改革（令和7年度実施予定）の準備を着実に進めます。
- ▶ 入試倍率向上に関しては、前述の入試改革に加え、教職志向の高い受験生向けの広報を強化します。学部HPの内容拡充や、高大接続を意図したメッセージ集「学校好き、集まれ！」やリーフレットを作成し、県内及び実績校へ送付します。併せて、オープンキャンパス・学部説明会の開催、高校訪問を実施します。

# 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】

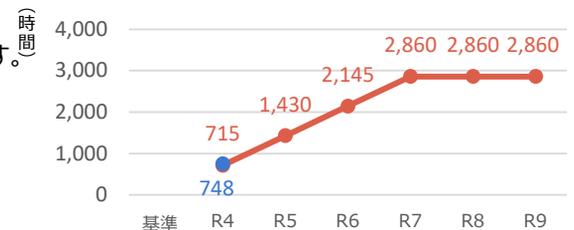
### 戦略17 【教職員の戦略的な配置】

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は、ノー残業デーの周知や部局長連絡協議会における超過勤務状況の報告を通して、構成員への意識づけを図っており、目標値<sup>(\*)</sup>を達成しています。

<sup>(\*)</sup>超過勤務時間の削減数：R2年度比 20%減



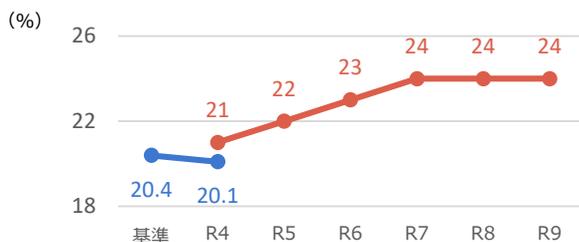
- ▶ 事務組織の効率化・高度化を目標とし、効果的な事務組織の変更や、超過勤務時間削減数に係る基準設定を年度計画としていたものの、遅れが生じており、達成に向けた見直し・強化に取り組んでいきます。

- ▶ 「宇都宮大学女性教員活躍推進のためのアクションプラン」及び「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく国立大学法人宇都宮大学一般事業主行動計画」を策定しました。

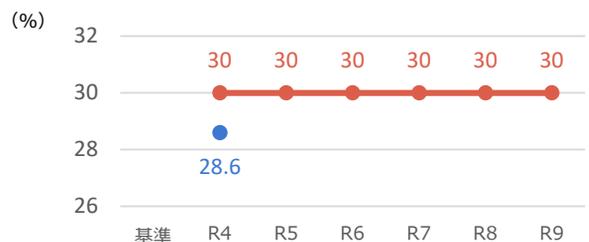
- ▶ 宇都宮大学3C基金による女性研究者の海外派遣(令和4年度実績：4名)等により、女性リーダーの育成及びワークライフバランスに向けた取組を実施しています。

- ▶ 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<sup>(\*\*2~5)</sup>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。

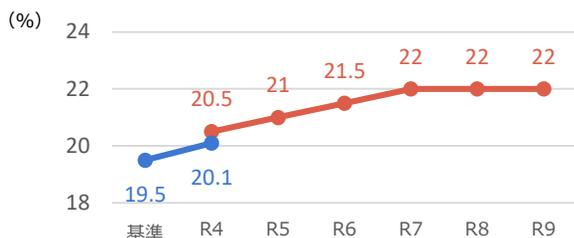
<sup>(\*\*2)</sup>女性教員比率24%



<sup>(\*\*3)</sup>女性教員採用比率30%



<sup>(\*\*4)</sup>女性教授等比率22%



<sup>(\*\*5)</sup>女性准教授比率21%



## 令和5年度の実施計画

- ▶ 「事務組織の効率化・高度化」に関しては、全学的な業務分析・課題集約を進め、令和5年度末までの事務組織の改編を進めます。
- ▶ 教員の新規採用に当たっては、教員任用シミュレーションの結果に基づき、女性比率が低い部局（特に理系分野）において、女性限定公募の実施を検討します。
- ▶ 女性研究者キャリアパスプログラムに基づき、上位職登用に関するセミナーを実施します。また日光市で開催予定のG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を踏まえ、男女共同参画に関する職員の意識醸成を目的とした男女共同参画セミナーを開催します。
- ▶ 研究面では、3C基金「女性研究者海外派遣事業」による海外渡航・研究活動の支援を積極的に展開します。併せて文部科学省事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の最終年度として、海外派遣を実施した女性研究者による報告会を開催します。