アクションプラン2022-2027　達成ロードマップに基づく

令和７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７年度の実績は、
点検・評価委員会が、その内容の自己点検・評価を実施します。
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ます。

それぞれの部局はこのフィードバックを基に、
令和８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７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８年度の実施計画を合わせて記載しています。

宇都宮大学
UTSUNOMIYA UNIVERSITY

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 1 【学修者本位の教育の実現】

入口から出口まで一貫したポリシーの下での人材育成を確立します。（中期計画）
学生の学修意欲を高め、質の高い主体的な学修を確立します。（中期計画）

※本資料内のグラフでは、**青線**は**実績値**、**橙線**は**各年度の目標値**を示しています。

▶「宇都宮大学の学びのカタチ」を４月に全新入生に配布し、４年間の学びのあり方と宇大スタンダードについて説明しました。

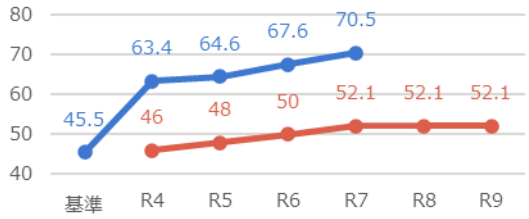
▶ ４月開講の基盤教育授業「新入生セミナー」において、各授業担当教員から全新入生に「宇都宮大学の学びのカタチ」（電子媒体）を配布し、宇大スタンダード及びルーブリックの使い方の説明を行い、４年間の学びへの理解を深める機会としました。

▶令和７年度分のシラバスを基に集計したブレンディッド・ラーニング実施率は100%となりました。

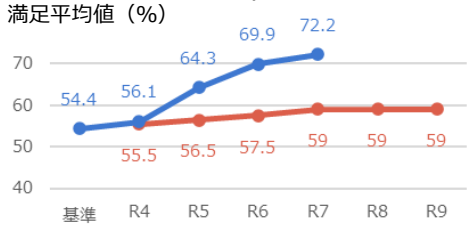
▶デジタル学修コンテンツについては、充実を図っています。活用事例などを教務ポータル等で共有し、継続して運用しています。

▶上記の取り組みの結果、1年生(*1)や3年生(*2)の学生総合調査において、満足度が継続して向上しました 。

(*1)学生総合調査（1年生)Q92～Q103とても満足、満足平均値（%）



(*2)学生総合調査（３年生)Q67～Q78とても満足、満足平均値（%）



1年生Q92～Q103と3年生Q67～Q78 は以下の同一の設問で、5択設問(とても満足、満足、どちらでもない、不満、とても不満)
1．基盤教育の授業/専門教育あるいは所属学科の授業　2．初年次生対象の教育プログラム内容（新入生セミナー,データサイエンス入門など）/2年次生又は3年次生を対象としたゼミ（演習）などの教育内容　3．授業の全体的な質　4．日常生活と授業内容との関連　5．将来の仕事と授業内容の結びつき　6．教員と話をする機会　7．学習支援や個別の学習指導　8．他の学生と話をする機会　9．大学の中での学生同士の一体感　10．多様な考え方を認め合う雰囲気　11．大学での経験全般について　12．１つの授業を履修する学生数

戦略 2 【時代を先導する教育組織・プログラムの創出】

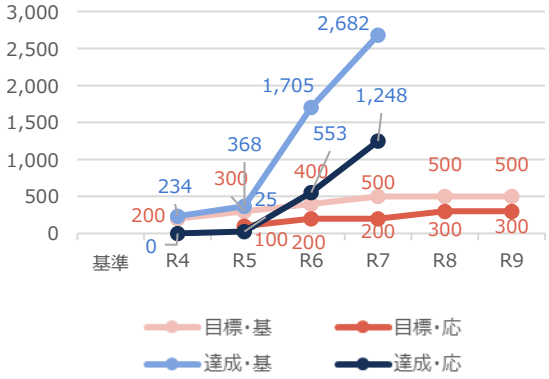
地域社会や産業界が求める数理・データサイエンスの素養を持ち、経営学の基礎と特定の分野の経営に関する実践的な知識を身に付けた人材を育成します。（中期計画）

▶各プログラムにおいて、目的に沿った能力の育成を図るため、各学部提供科目の不断の見直しを進め、より効果的なプログラムに資する改善を行いました。

▶「文理融合型数理・データサイエンス教育プログラム(基礎コース・応用コース)」は、全学必修科目であるDS入門での周知に加えて、新入生に向けて配布するWEBチラシや学内周知ポスターを更新し、新規に作成した教育プログラム説明動画に誘導する等で学生への周知を行い、令和7年度基礎コース修了者は977名、応用コース修了者は695名となりました。(*3)

▶「マネジメントプログラム」は、新入生ガイダンスでのチラシ配布や教務ポータルでの掲示等で学生へ周知を行い、現時点での履修者数は22名（うち、令和7年度新規登録者数は3名）となりました。

(*3)文理融合型数理・データサイエンス教育プログラムの修了者数（延べ人数）
・基礎コース：500名
・応用コース：300名



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

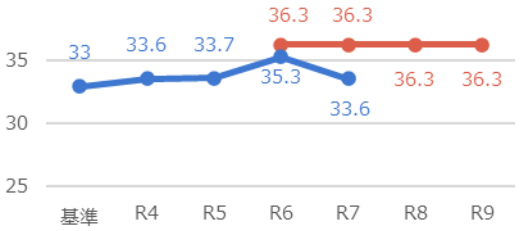
戦略２ 【時代を先導する教育組織・プログラムの創出】

地域社会や産業界が求める数理・データサイエンスの素養を持ち、経営学の基礎と特定の分野の経営に関する実践的な知識を身に付けた人材を育成します。（中期計画）

▶本学入学者に占める県内高校出身者の割合(*1)について、県内に不足していた経営系学部の設置の要望を受けて開設したことから、第3期から5%増を目標に設定したが、目標に達することはできませんでした。

▶県内高校出身者の割合について、R７年度は、全学部平均が33.6%（▲1.7%）であるのに対し、DS経営学部では28.1%（▲2.4%）となっており、全学部平均と比較しても減少幅が大きくなってしまいました。

(*1)本学入学者に占める県内高校出身者の割合：第3期平均の5%増（新学位プログラム設置以降、第4期中期目標期間平均：R6~9年度平均） （%）



令和８年度の実施計画

▶高校訪問について、R7年度と同様、地域デザイン科学部および工学部と連携・分担をしながら進めます。具体的な訪問校については、R8年度入学者選抜の結果を踏まえながら、3学部で検討の上、決定します。

▶県内高校については、他学部と連携せずに独自で訪問することとなっているため、受験者が期待できる高校を中心に、継続的に訪問します。R6～8年度入学者選抜結果の3年間のデータが揃うことから、高校側にデータを示すなど、広報活動に活用しながら、県内受験者の増加に努めます。

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

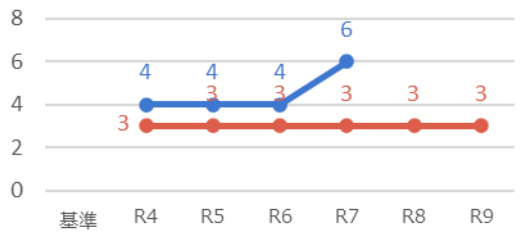
戦略7 【研究力の強化と研究支援体制の整備】

光工学社会実装拠点の確立を目指したオプティクス分野の教育研究の集約と体系化及び国際化を推進します。（中期計画プラス）

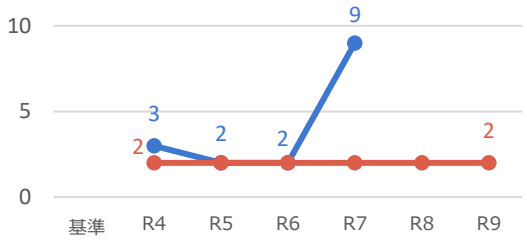
▶ UU-GONへの教員派遣では、米国・アリゾナ大学へ２名、台湾へ１名派遣しました。また、協定の新規開拓のためにベトナムに３名派遣をし、国際化を推進しました。(*1)

▶ ISOP＆IWOB2025の観光庁からの助成金により、海外からの著名研究者６名（ドイツ・シュトゥットガルトほか２名、英国、ベトナム、台湾２名）を招へいしました。また、内閣府実証事業経費にてフィンランドから１名、アリゾナ大学から２名招へいし、オプトセミナーおよび研究室見学会を通して国際拠点活動を強化しました。多方面からの支援により本年度は合計９名という充実した内容となりました。(*2)

(*1) UU-GONへの教員派遣：3名／年（人）



(*2)海外著名研究者の招聘：2名／年（人）



戦略８ 【地域発オープンイノベーションの先導】

ロボティクス工農技術研究所(REAL)を中心に、IoT、ロボット技術などの研究開発を推進しその成果を身につけた技術者を輩出します。（中期計画プラス）

▶プロジェクト7（物流支援ロボットシステム・ミヤグスク）では、REALで開発した車輪型移動ロボット3台と脚ロボット1台を用いて、大阪万博における展示・実証に参加しました。さらに、プロジェクト6（空中ディスプレイ・山本）と連携して、空中ディスプレイによるデジタルサイネージ及び操作インタフェースのデモを実施しました。（右図）

▶プロジェクト16（NTTアグリテクノロジー・尾崎）に加え、「ロボット技術を活かしたまちづくりプロジェクト」（とちぎ圏央まちづくり協議会・尾崎）を立ち上げました。これによって、目標累計プロジェクト数15件を超えた17件となりました。



EXPO2025会場にて、空中ディスプレイを搭載する広告ロボット（SignageBot）が参加者を認識し追尾している様子

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】

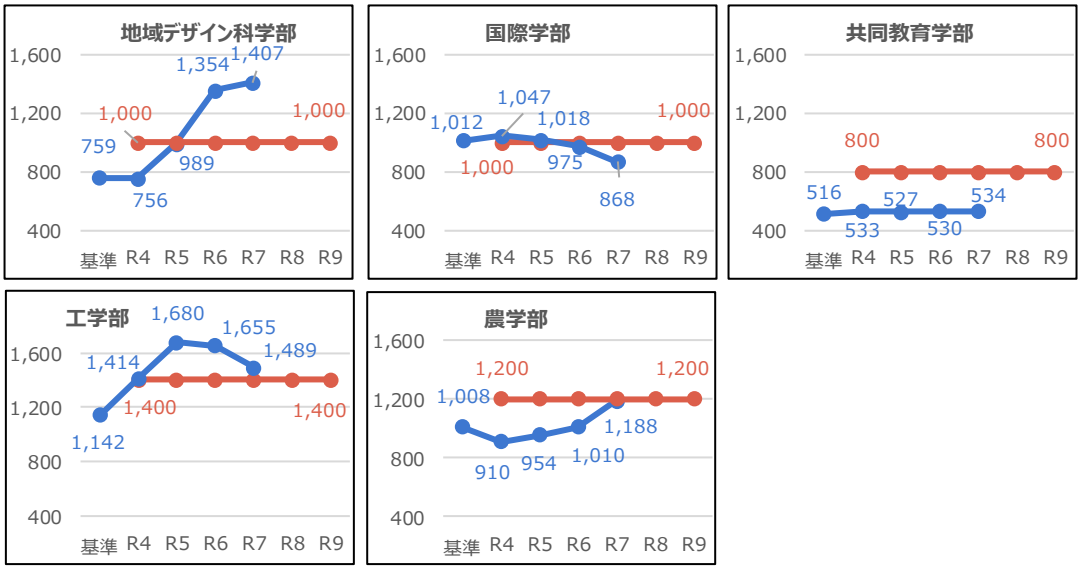
研究推進機構の先導のもと、分野融合・学際的研究を含む本学の強みとなる独創的で卓越した研究を強化、推進します。（中期計画）

▶オープンアクセスを含めた国際学術誌への論文投稿支援について、既存の学内研究助成の見直しを行ったうえで支援額を増額して実施しました。令和７年12月末で申請を締め切り、支援件数は63件となりました。

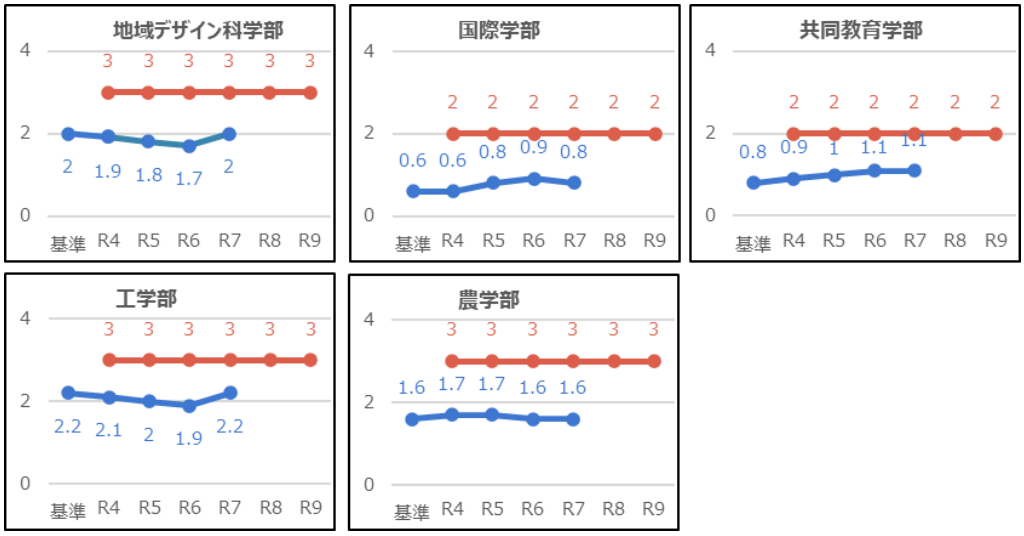
▶８月６日に文部科学省の與座課長補佐を講師として「科研費助成事業説明会」を実施しました。

▶ 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3学部で達成しているものの、「常勤教員当り研究業績数(*2)」は、いずれの学部も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



令和８年度の実施計画

これらの客観・共通指標は、同じグループの大学間の相対評価で利用されている指標であり、本学では、これら指標となる数値を改善するため、各種内容を検討し継続して支援事業を行っていきます。

▶引き続きオープンアクセスを含めた英文論文投稿経費支援を強化し、教員の研究業績数の増加を図る。支援成果の確認として、大学全体の論文投稿数を継続的に確認し、支援制度の改善を検討していきます。論文投稿支援の具体策として既存の学内研究助成の見直しを行ったうえで本支援額を倍増させ採択枠を大幅に拡大するとともに、申請時期についても従来の随時から前後期（５月・10月）に区切って集中投下することにより効果的な支援を行います。

▶若手研究者飛躍促進経費による支援を行います。新規の支援者の推薦については６月頃から受付を開始します。また、本経費支援者に対し、報告書により支援成果を確認し、支援制度の改善を検討していきます。

▶新任教員研究支援経費は引き続き本年度新規採用される教員に対して行い、新任教員研究追加支援経費は、新任教員研究促進支援経費として、より新任教員や若手教員の研究の促進を図る支援策として実施し、本制度についても報告書の提出を義務付けることとし、効果の検証や支援制度の改善を検討していきます。

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

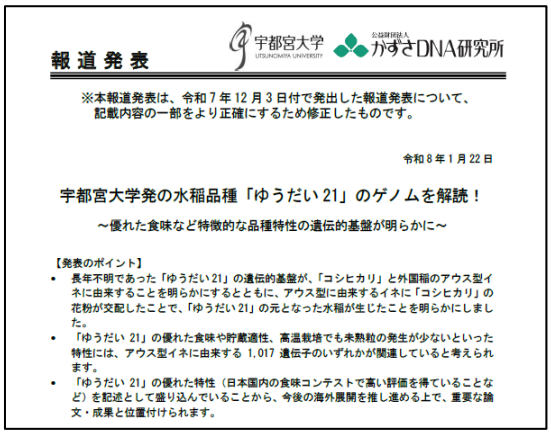
戦略12 【豊かな教育研究フィールドの活用と社会還元】

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稲普及モデルの確立を目指します。（中期計画プラス）

▶「ゆうだい21」のゲノム解析を実施し、優れた食味等の特徴的な品種特性の遺伝的基盤を明らかにしました。当該成果については、学術論文として公表し、大学発品種としての科学的価値および学術的意義を対外的に示し、各新聞にも多数掲載されました。

▶需要拡大を見据え、種子生産量を前年度から拡大し、合計42トンを目標として生産計画を策定したところ、学内で約25トン、全農富山において約25トンの種子生産を実施することができ、当初目標を上回る生産量を確保しました。

▶「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3年連続でコシヒカリを上回る結果となり、食味コンクールの好調な結果をプレスリリースしたことや、「ゆうだい21サミット」の実施により、新聞やテレビなどのメディアへの露出が大幅に増加し、認知度向上に大きく貢献しています。



報道発表

宇都宮大学 UTSUNOMIYA UNIVERSITY　公益財団法人 かずさDNA研究所

※本報道発表は、令和７年12月３日付で発出した報道発表について、記載内容の一部をより正確にするため修正したものです。

令和８年１月22日

宇都宮大学発の水稲品種「ゆうだい21」のゲノムを解読！

～優れた食味など特徴的な品種特性の遺伝的基盤が明らかに～

【発表のポイント】

- 長年不明であった「ゆうだい21」の遺伝的基盤が、「コシヒカリ」と外国籍のアウス型イネに由来することを明らかにするとともに、アウス型に由来するイネに「コシヒカリ」の花粉が交配したことで、「ゆうだい21」の元となった水稲が生じたことを明らかにしました。
- 「ゆうだい21」の優れた食味や貯蔵適性、高温栽培でも未熟粒の発生が少ないといった特性には、アウス型イネに由来する1,017遺伝子のいずれかが関連していると考えられます。
- 「ゆうだい21」の優れた特性（日本国内の食味コンテストで高い評価を得ていることなど）を記述として盛り込んでいることから、今後の海外展開を推し進める上で、重要な論文・成果と位置付けられます。

認知度向上の実証

・フジテレビ系列のニュース番組【Mr.サンデー】で「コシヒカリ倒した奇跡の米・ゆうだい21誕生物語」
►2025.6.1（日）全国放送
・「米・食味分析鑑定コンクール国際大会」の受賞メンバーが農水大臣に面会し、大臣にゆうだい21を紹介►2026.1.15（木）　新潟日報一面掲載

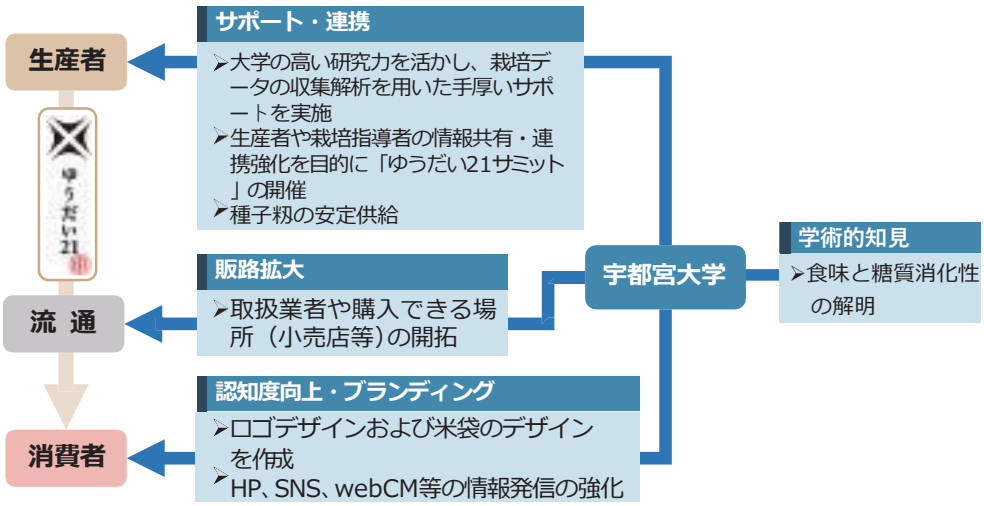
優良食味米としての高いポテンシャルの実証

2025 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	12点
コシヒカリ	２点
その他の銘柄	４点

常に1位であったコシヒカリを大きく上回る快挙

➢ 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

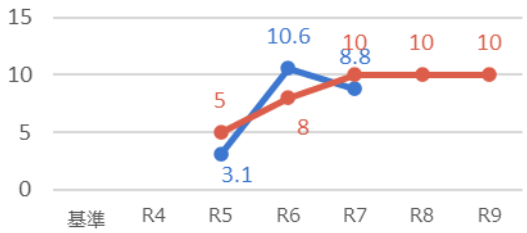
戦略11 【地域の学び直し拠点機能の拡充】

ニューノーマル時代のリカレント教育を構築します。（中期計画）

▶UUカレッジでは、体系的な学びを提供するため、履修証明プログラムの取得者を10%とすることを目標としております。昨年度は目標を達成しましたが、今年度はUUカレッジ受講者のうち「地域防災モデレーター講座」の受講者５名であり、実績値は8.8%となり、目標達成できませんでした。(*1)

▶ 履修証明プログラムの交付実績の向上に向けて、既設のプログラムに加えて、需要ある社会教育主事講習（分割講習）（文部科学省委嘱事業）を受嘱し、UUカレッジにおける履修証明プログラムとして位置づける構想案を具体化し、その実現に向けて調整中です。 以上の構造と従来のメンターゼミや特別公開講座、受講者の自主的学びあい組織などのセールスポイントのアピールにより、今後のより幅広い新たな受講者の獲得と受講料等収入の増を図ります。

(*1) UUカレッジの受講者の内、履修証明プログラム取得者の割合：10%が取得（第4期中期目標期間最終年度）（%）



令和８年度の実施計画

▶受講者のニーズを踏まえ、交付実績の向上を図るため、社会教育主事講習（分割講習）を履修証明プログラムとして位置づけるなど、既存プログラムと合わせたＵＵカレッジの履修証明プログラム構想の実現に向けて検討を進めます。

履修証明プログラムとは
大学が主に社会人を対象として開設する体系的な教育プログラムで、一定時間以上（原則60時間以上）の学習を修了した者に対し、大学が履修証明書を交付する制度です。学び直し（リカレント教育）を目的として実施され、単発の科目履修ではなく、まとまりのあるカリキュラムとして編成されている点が特徴です。

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】

〇内部統制の実質化を図ります。（中期計画）

▶体制強化のため宇都宮大学内部統制システム規程を制定し、役員会及び事務連絡協議会で報告を行ないました。コンプライアンス教育にかかる全学的な研修会として、以下の通り実施しました。今後も継続して実施し、全学的なコンプライアンス意識の醸成を図ります。

・令和７年６月12日　ハラスメント研修
・令和７年９月９日　個人情報保護研修
・令和7年12月～情報セキュリティ研修、研究費の不正使用防止に関するコンプライアンス教育及び研究活動における不正防止に関する研究倫理教育

▶内部統制システムの更なる有効化のため、「国立大学法人宇都宮大学内部統制に関する規程」を制定して体制の明確化を図り、内部統制モニタリングの強化を図りました。また、各種会議等においてコンプライアンス等に関する発生報告を行い、自己点検・相互牽制等を促しました。

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。（中期計画）

▶文部科学大臣の証明を受けた「現物資産活用基金」を設置し、みなし譲渡所得税の非課税措置を活用できる体制を整備しました。直近では株式の現物寄附が成立し、受入時時価約8億3千万円、年間配当金約2千万円を見込むなど、安定的財源の確保に繋がりました。

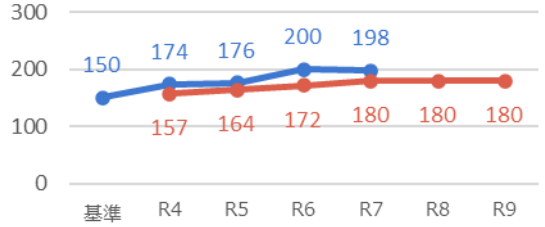
▶ 2025年４月４日に宇大倶楽部会員募集を学内周知し、教職員４名、学外個人１名、法人１団体が新規入会しました。2026年１月末現在の会員数は198名となりました。(*1)

▶READYFOR株式会社の遺贈寄附サポートサービスに登録し、遺贈寄附の受入体制を強化しました。あわせて株式寄附を契機に現物寄附の受入体制整備を進め、全学公式ウェブサイト３C基金ページにも情報を追加しました。

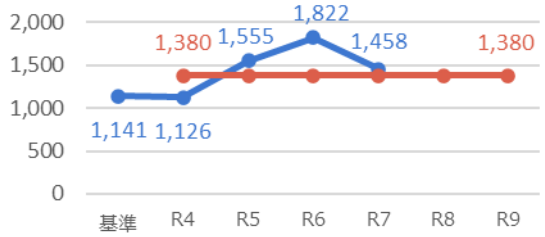
▶Giving Campaign（GC）2025では、昨年度比74%増の10,135人から学生支援の応援を獲得。名簿登録者も増加し、御礼や３C基金案内をメール配信するなど継続寄附への取組を行いました。

▶上記取組の結果、常勤教員当たりの寄附金・雑収入の経営資金獲得実績が1,458千円となり目標を達成しました。(*2)

(*1)宇大倶楽部会員数（継続寄附者）：180人以上（第4期中期目標期間最終年度）150人→180人



(*2)寄附金・雑収入の経営資金獲得実績：常勤教員当たり1,380千円以上（千円）



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】

ＤＸ（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。（中期計画）

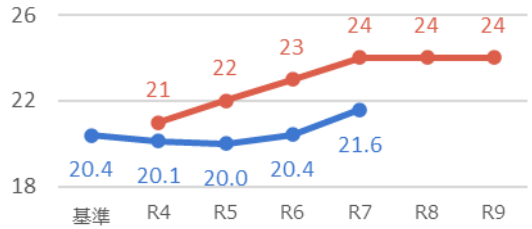
人事給与マネジメントの高度化によって戦略的な人員配置と人材育成を行い、年齢バランスの適正化を図るとともに、若手・女性を積極的に採用して多様性の確保に努めます。（中期計画、中期計画プラス）

▶３C基金女性研究者海外派遣事業は、利用対象者のニーズを踏まえて、助成額を引上げ、若手教員へ重点的に支援することとし、３名の女性教員に対して海外での研究や国際会議での発表に要する費用を支援しました。

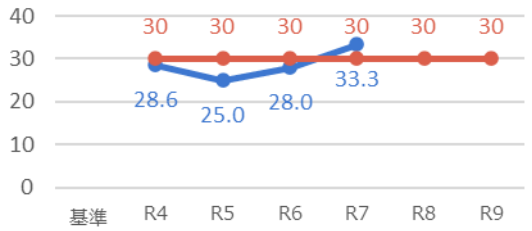
▶ライフイベントに応じた柔軟な人事制度として、育児休業等取得教員の代替教員及び代替非常勤講師の措置を拡充することとし、令和８年４月１日からの施行しました。

▶上記をはじめとする取組を実施し、右の採用比率(*2)と意思決定機関等に占める女性比率(*4)は目標値を超えたものの、左の女性教員比率(*2)と女性教授等比率(*3)は改善傾向にあるものの、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。

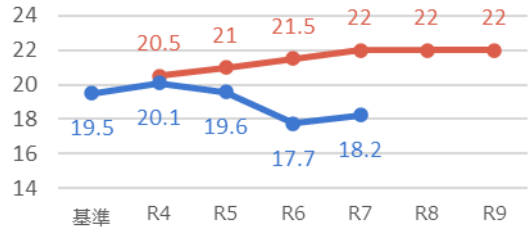
(*1)女性教員比率：目標24%（%）



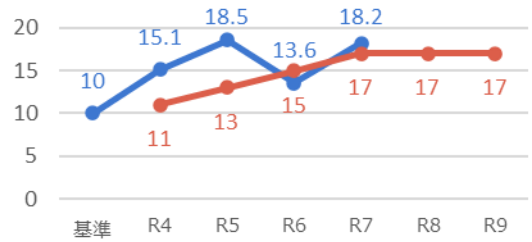
(*2)女性教員採用比率：目標30%（%）



(*3)女性教授等比率：目標22%（%）



(*4)「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17%（%）



令和８年度の実施計画

▶大学改革の方向性を踏まえた上で、令和９年４月以降の新しい人事方針を検討します。

▶女性教員採用特別制度に基づき、ポスドク（可能な限り女性）の人件費を支援します。

▶男女共同参画にかかるイベントを実施するとともに、３C基金女性研究者海外派遣事業により海外渡航の助成を行います。

▶ ライフイベントに応じた柔軟な人事制度として、配偶者同行休業制度の導入について検討します。