

平成29年度第5回

地域連携推進機構運営会議（メール会議） 議事次第

日 時：平成29年8月17日（木）（メール送信日）～8月24日（木）（意見等期限日）

【議題】

<審議事項>

-
- 1 地域連携推進機構特命准教授の採用について
 - 2 平成30年度戦略の進捗状況等に関する調書について
-

○審議1 資料

- ・ 資料1-1：選考結果報告書
- ・ 資料1-2：履歴書
- ・ 資料1-3：候補者採点票
- ・ 資料1-4：特命准教授の採用に関する教員選考調書作成委員会の設置及び審査基準
- ・ 資料1-5：教員選考調書作成委員会委員
- ・ 資料1-6：教員選考内規

○審議2 資料

- ・ 資料2-1：平成30年度戦略の進捗状況等に関する調書
- ・ 資料2-2：平成29年度評価指標の実質化等に関する調書
- ・ 資料2-3：平成29年度評価指標の評価結果等

※参考資料

- ・ 地域連携推進機構運営会議 委員名簿（平成29年4月20日時点）（参考資料1）

※今後の日程

- ・ 第6回 … 9月28日（木） 10：00～12：00 於：本部管理棟2階 第1研修室

選考結果報告書

【審議1】

平成29年8月4日

第1回教員選考調書作成委員会 了承

平成29年8月16日

第2回教員選考調書作成委員会 了承

1. 採用候補者 下地 みさ子 (しもじ みさこ)

2. 採用職種 特命准教授

3. 選考の経過概要

地域連携推進機構教員選考調書作成委員会において、審査方法を定め、審査基準に基づいて書類選考及び面接審査を実施した。その結果は以下のとおり。

(1) 審査方法及び審査基準

今回のプロジェクト(成長分野リーディングプロジェクト創出事業)の性格上、早期に事業を開始する必要があるため、公募は行わず、プロジェクト限定の審査基準を定め、候補者について審査を行うことになった。

【第1回教員選考調書作成委員会】

○日時：平成29年8月4日(金) 14:00～15:00

○場所：大学本部棟2階第二会議室

(2) 書類選考

研究業績、教育業績、実務業績の3項目に分類し、それぞれについて採点した。

※採点結果については別添参照

(3) 面接審査

面接を実施。以下の審査基準により、候補者の適正について評価し、書類選考の採点結果と併せて審査を行い、審査委員全員の同意により、下地みさ子氏を特命准教授採用候補者として決定した。

① 事業を企画・立案する能力を有するか

② 調査・分析する能力を有するか

③ 協調性・熱意を有するか

【第2回教員選考調書作成委員会(面接審査)】

○日時：平成29年8月16日(水) 10:00～11:00

○場所：大学本部棟2階第二会議室

4. 採用候補者として選考した理由

下地みさ子氏は「成長分野リーディングプロジェクト創出事業」の遂行に必要とされるヒト試験に関する沖縄県での実務実績がある。かつ、琉球大学の責任者として事業を牽引していく企画・立案能力と熱意を有しており、本プロジェクトで採用する特命准教授として適任と判断した。

5. 適用基準

(1) 地域連携推進機構教員選考内規

(2) 成長分野リーディングプロジェクト創出事業における特命准教授の採用に関する教員選考調書作成委員会の設置及び審査基準について

(平成29年8月15日選考調書作成委員会決定)

平成29年8月16日

教員選考調書作成委員会委員長

屋 宏典



候補者採点票

NO	候補者名	採点				備考
		実務業績 (5点以上)	研究業績 (10点以上)	教育業績 (3点以上)	合計点 (20点以上)	
1	シモジ 下地 みさ子	6.2	26	6.5	38.7	

平成 29 年 8 月 4 日
選考調書作成委員会決定

成長分野リーディングプロジェクト創出事業における特命准教授の採用に関する
教員選考調書作成委員会の設置及び審査基準について

【選考調書作成委員会の設置及びその職務】

1. 成長分野リーディングプロジェクト創出事業における特命准教授を選考するにあたり、地域連携推進機構内に選考調書作成委員会（以下、「選考委員会」という。）を設置する。
2. 選考委員会は、地域連携推進機構教員選考内規に基づき 5 名をもって組織する。
3. 選考委員会に委員長を置く。
4. 選考委員会は、プロジェクトの性格を鑑み、公募の可否及び審査方法、審査基準について決定する。
5. 選考委員会は、応募者もしくは候補者が職務内容の遂行に適任かつ要件（求める人材）に適合するかを審査する。
6. 審査委員長は審査の結果を地域連携推進機構長に報告する。

【教員選考に係る審査方法及び審査基準】

1. 審査は書類審査、面接とする。

（書類審査）

書類審査は、応募者の研究業績、教育業績、実務業績の 3 項目に分類し、それぞれについて審査する。学会における活動については原則として審査しない。業績の評点の配分基準は次のとおりとする。各業績の合計点により適任者であるかを判断し、書類審査の結果とする。

実務業績、研究業績及び教育業績の評点

- （1）実務業績、研究業績及び教育業績の評点の配分の基準は、次のとおりとする。

	実務業績	研究業績	教育業績	合計点
得点	5 点以上	10 点以上	3 点以上	20 点以上

- （2）実務業績の評点については、次のとおりとする。

- ① 地方公共団体及び企業等との連携によるヒト介入試験に関する事業経験（コーディネートも含む。）1 年につき 0.5 点とする。

ただし、5 点を超えることはできない。

- ② 調査・分析の実務歴 1 年につき 0.5 点とする。

ただし、5点を超えることはできない。

③ その他、①～②に該当しない特筆する実務業績については、5点を超えない範囲で評価する。

(3) 研究業績の評点については、次のとおりとする。

- ① 博士の学位は3点、修士学位は1点とする。
- ② 国際及び国単位の学会の中央誌の論文等は、2点又は3点。
- ③ 紀要及び学会誌等の論文は、1点又は2点。
- ④ 国際学会での発表論文は、1点又は2点。
- ⑤ 著作、翻訳等、特許登録件数の場合は、③～④に準ずる。
- ⑥ その他に特筆すべき研究業績については、2点を超えない範囲で評価できる。

(4) 教育業績の評点については、次のとおりとする。

- ① 大学卒業後の教育歴各1年につき0.5点とする。ただし、2点を超えることはできない。
- ② 大学など高等教育における講義担当歴については、1講義につき0.5点とする。
ただし、2点を超えることはできない。
- ③ 大学など高等教育機関における関する委員会活動歴については1件につき0.5点とする。
ただし、2点を超えることはできない。
- ④ 大学など高等教育機関や学会における講演会等活動歴については、1件につき0.5点とする。
ただし、2点を超えることはできない。
- ⑤ 企業等における講演会等活動歴については、1件につき0.5点とする。
ただし、2点を超えることはできない。
- ⑥ その他、①～⑤に該当しない特筆する教育業績については、2点を超えない範囲で評価できる。

(面接による審査)

面接による審査を実施し、事業の企画・立案、実行する能力を有する能力、他の教職員とのコミュニケーションや協調性の有無、事業に対する熱意などを審査する。面接については、評点を行わず、以下基準に達するかどうか審査する。

(1) 面接の審査基準

- ① 事業を企画・立案する能力を有するか
- ② 調査・分析する能力を有するか
- ③ 協調性・熱意を有するか

地域連携推進機構教員選考調書作成委員会委員

第1号委員	地域連携推進機構 副機構長	教授	屋 宏典
第2号委員	地域連携推進機構 地域連携企画室長	教授	背戸 博史
第3号委員	地域連携推進機構 生涯学習推進部門長	教授	遠藤 光男
第4号委員	地域連携推進機構 専任教員	准教授	玉城 理
第5号委員	農学部 亜熱帯生物資源科学科	准教授	宮城 一菜

琉球大学地域連携推進機構教員選考内規

平成28年6月15日
制 定

(趣旨)

第1条 琉球大学地域連携推進機構（以下「機構」という。）の専任教員（以下「教員」という。）の選考については、国立大学法人琉球大学教員選考基準（平成16年4月1日制定。以下「選考基準」という。）、国立大学法人琉球大学教員選考通則（平成27年3月4日制定。以下「選考通則」という。）及び施設等の管理運営の在り方について（平成17年11月22日教育研究評議会了承）に定めるもののほか、この内規の定めるところによる。

(教員選考の原則)

- 第2条 教員の選考は、本学及び機構の理念・目標・将来構想に沿って行うものとする。
- 2 教員の選考は、原則として公募（昇任を除く。）により行うものとする。
 - 3 教員の選考に当たっては、女性、外国人及び実務経験者の採用等の促進を図ることを考慮するものとする。

(採用等人事の発議)

第3条 機構長は、機構の部門長からの申出を受け、採用又は昇任人事（以下「採用等人事」という。）の必要があると判断した場合は、地域国際連携を担当する理事（以下「担当理事」という。）と調整の上、選考通則第3条第1項の規定に基づき、教員採用（昇任）人事申出書を学長へ提出しなければならない。

(教員選考調書作成委員会)

- 第4条 機構長は、学長から採用等人事の開始決定の通知があったときは、担当理事と調整の上、選考通則第6条に定める当該採用等人事に係る教員選考調書作成委員会（以下「教員選考委員会」という。）を設置しなければならない。
- 2 教員選考委員会は、次の各号に掲げる者のうちから、機構長が指名する教授5名をもって組織する。ただし、機構長が必要と認めるときは、教授の職にある者に代わって2名まで准教授の職にある者を委員とすることができる。
 - (1) 副機構長
 - (2) 機構の地域連携企画室長
 - (3) 機構の部門長
 - (4) 機構の専任教員
 - (5) 機構以外の関連分野の専任教員

(委員長)

- 第5条 教員選考委員会に委員長を置く。
- 2 委員長は、委員の互選により選出された委員をもって充てる。
 - 3 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

(会議)

第6条 教員選考委員会は、委員の3分の2以上の出席がなければ会議を開くことができない。

- 2 教員選考委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め意見を聴くことができる。

(公募要項の作成)

第7条 教員選考委員会は、当該採用人事に係る公募要項を作成し、機構長へ提出しなければならない。

- 2 機構長は、前項の規定に基づき公募要項の提出があったときは、担当理事と調整の上、学長へ申請し承認を得なければならない。
- 3 担当理事は、前項に基づく調整に当たっては、機構運営の総合的な判断により行うものとする。

(教育研究業績等の審査)

第8条 機構長は、選考通則第8条の規定に基づき、学長から当該採用候補者について教育研究業績等の審査を付託された場合は、担当理事へ報告するとともに、教員選考委員会に教育研究業績等の審査を依頼するものとする。

- 2 教員選考委員会は、採用候補者又は昇任候補者（以下「採用等候補者」という。）について教育研究業績等の審査を行うとともに、その審査結果に基づき、教員選考調書を作成しなければならない。
- 3 前項の教育研究業績等の審査に当たっては、選考基準によるもののほか、研究面のみならず、教育等の担当者として求められる資質についても考慮するものとする（必要に応じ、当該分野の実務経験を含む）。また、教育研究業績等の審査に当たり、男女を問わず、出産・育児・介護等に従事した期間がある場合は、これを配慮することができる。
- 4 教員選考委員会は、出席委員の3分の2以上の同意により採用等候補者を選考するものとする。

(選考経過の報告)

第9条 教員選考委員会は、前条の審査結果に基づき採用候補者について教員選考調書及び履歴書を添えて、機構長へ報告しなければならない。

- 2 機構長は、前項の報告を受けたときは、機構運営の総合的な判断により適正に選考が行われたと判断した場合には、担当理事と調整し、採用等候補者を決定する。

(採用等候補者の推薦)

第10条 機構長は、選考通則第9条の規定に基づき、前条により決定された採用等候補者について教員選考調書及び履歴書を添えて、学長へ推薦するものとする。

(教員選考委員会等への報告)

第11条 機構長は、選考通則第10条第4項の規定に基づき、学長から採用等候補者の決定通知があった場合は、担当理事及び教員選考委員会へ報告するものとする。

- 2 機構長は、選考通則第11条の規定に基づき、学長から採用等候補者の差戻しがあった場合は、教員選考委員会へ報告し、担当理事と調整を行うものとする。
- 3 機構長は、前項の調整を踏まえ、採用等候補者の取扱いについて学長と協議し、その結果を担当理事及び教員選考委員会へ報告するものとする。

(事務)

第12条 教員選考に関する事務は、総合企画戦略部地域連携推進課において処理する。

(雑則)

第13条 この内規に定めるもののほか、教員の教育研究業績等の審査等に関する必要な事項は、地域連携推進機構運営会議の議を経て、機構長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成28年6月15日から施行し、平成28年4月1日から適用する。
- 2 琉球大学産学官連携推進機構教員選考内規（平成25年3月27日制定）、琉球大学生涯学習教育研究センター教員選考内規（平成19年5月28日制定）、琉球大学産学官連携推進機構教員選考内規に関する申合せ（平成25年3月27日制定）及び琉球大学生涯学習教育研究センター教員選考内規に関する申合せ（平成19年5月28日制定）は、廃止する。

平成30年度 戦略の進捗状況等に関する調書

様式〔進捗状況等〕

ビジョンの概要 (最大文字数200文字以内で記載)	戦略番号	戦略名	戦略の概要 (最大文字数200文字以内で記載)											自己評価の判断理由 (最大文字数600文字以内程度で記載)	評価指標 (KPI)等の改善 (最大文字数800文字以内程度で記載)	戦略に関する改善 (最大文字数800文字以内程度で記載)	その他の特記事項 (最大文字数800文字以内程度で記載)
				重要度	評価指標	基準時点	基準値	目標時点	目標値	平成28年度の値	自己評価						
“Land Grant University”の理念のもと、地域との共生・協働によって、「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」を目指すとともに、本学の強みを発揮し、新しい学術領域である Tropical Marine, Medical, and Island Sciences (熱帯島嶼・海洋・医学研究)の国際的な拠点として「アジア・太平洋地域の卓越した教育研究拠点となる大学」を目指す	3	協働（交流と参画）を核とした産学官連携システムの構築による人材育成	島嶼地域における地域創生と地域イノベーションに向けて、地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材の高度化のため、琉球大学に設置する地域連携推進機構が中核となり、大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用して、地域の声を十分に汲み取りながら、産学官民協働による実践型の教育システムを構築する。	30	目的別人材育成プログラム開発又は実施件数：3件以上（平成33年度までに）	平成28年度	－	平成33年度末	3件以上	6件【平成29年3月31日時点】	S	評価指標として「目的別人材育成プログラム開発又は実施件数：3件以上（平成33年度までに）」と設定しており、平成29年3月時点で6件の目的別人材育成プログラムを開発した。 開発したプログラムは、「社会的インパクト投資基礎概論」「政策立案能力基礎プログラム」「政策立案能力強化プログラム」「島嶼地域交流ファシリテーター養成講座」「ソーシャルキャピタル構築講座」「クラウドファンディング実践講座」の6件のプログラムを開発したため、目標を大幅に超えており、自己評価をSとした。 なお、うち2件の「政策立案能力基礎プログラム」及び「クラウドファンディング実践講座」のプログラムは、平成29年7月より実施中である。					
				25	目的別人材育成プログラムの受講者アンケートの「受講満足度」：75%以上	平成28年度	－	プログラム毎	75%以上	未実施【平成29年3月31日時点】	A	成果指標として『目的別人材育成プログラムの受講者アンケートの「受講満足度」：75%以上』と設定しており、受講者に対するアンケート項目の洗い出し、講座に対するフィードバックを行えるように整理した。 平成29年3月時点では、開発した目的別人材育成プログラムが終了しておらず、今後、講座が終了した後に、受講へのアンケートを実施するため、想定した計画どおり進捗しているため、自己評価をAとした。					
				15	地域に設置する連携拠点数：6箇所	平成27年度末	4箇所	平成33年度末	6箇所	8箇所【平成29年3月31日時点】	S	成果指標として「地域に設置する連携拠点数：6箇所」と設定しており、包括連携協定及び協定書を締結している地方自治体や産学官民の連携に取り組んでいる機関と調整し、大学と連携して効果的な拠点を構築できるような場の設置に向けて取り組んだ。 平成29年8月時点では、沖縄市と糸満市などと地域に設置する連携拠点について意見交換を行っており、今年度中には目標となる6箇所を超える予定であるため、目標を大幅に超える予定であることから自己評価をSとした。 【参考（以下は提出時には削除）】 連携拠点数の考え方：サテライトキャンパスの設置及びCOC+により、検証委員会を立ち上げることから、それを連携拠点数とカウント COC+の連携協定 ①石垣市、②宮古島市、③久米島町、④大宜味村、⑤国頭村、⑥南城市、⑦うるま市 サテライトキャンパスの設置 上記①～⑤ ⑥那覇キャンパス					
				15	「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」等の地域と協働した人材育成会議の開催：年6回以上	平成27年度末	6回	基準時点以降毎年度	6回以上	13回【平成29年3月31日時点】	S	成果指標として『「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」等の地域と協働した人材育成会議の開催：年6回以上』と設定しており、沖縄産学官協働人材育成円卓会議及びワーキンググループ、新たに設立された「沖縄産学官イノベーション創出協議会」にて産学官民からのフィードバックを得られるような体制構築に取り組んだ。 平成29年8月時点では、沖縄産学官協働人材育成円卓会議のワーキンググループを3回開催し、「沖縄産学官イノベーション創出協議会」を5月に設立、その後、分野別部会を立ち上げており、今年度中には目標となる6回以上を達成する予定であるため、目標を大きく上回っており、自己評価をSとした。	戦略に掲げる成果指標は、「大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用して、地域の声を十分に汲み取る」の達成状況を測るものであり、PDCAサイクルを一層促進するためにも、沖縄県内各大学や県、企業などが参画する「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」などにおいて評価や意見を集約を行うことは重要である。 また、「協働（交流と参画）を核とした産学官連携システムの構築による人材育成」に取り組むため、円卓会議の下に設置した目的別人材育成プログラムのワーキンググループ、「沖縄産学官イノベーション創出協議会」の個別部会等の回数を6回から12回に増やして、PDCAサイクルを効果的に回しながら、構想の推進に当たって一層の改善及び進展に努めていく。 また、今回、13回の人材育成会議を開催することにより、目的別プログラムを6件開発することができた。				
				15	地方公共団体等との連携協定数：12件（平成33年度までに）	第2期中期目標期間	6件	第3期中期目標期間	12件	13件【平成29年3月31日時点】	S	成果指標として「地方公共団体等との連携協定数：12件（平成33年度までに）」と設定しており、地方公共団体との包括連携協定及び協定書の締結に向けての意見交換や、産業界及びNPOや中間支援機関等の新しい公共を担う団体との連携協定に向けての調整に取り組んだ。 平成29年3月末までに、13の連携協定を締結している。なお、平成29年8月時点では、一般財団法人沖縄美ら島財団、竹富町及び竹富町商工会との包括連携協定の締結を行っており、今年度中には、その他に北中城村などの地方公共団体とも包括連携協定及び協定書の締結を目指しているため、目標を大きく上回っており、自己評価をSとした。 【参考（以下は提出時には削除）】 1 包括連携協定を締結した自治体等6件 ①中城村、②読谷村、③西原町及び西原町商工会、④奄美群島広域事務組合、⑤沖縄県、⑥宜野湾市 2 COC+の連携協定の締結7件 ①石垣市、②宮古島市、③久米島町、④大宜味村、⑤国頭村、⑥南城市、⑦うるま市					

平成29年度 評価指標の実質化等に関する調書

評価指標の実質化、構想内容の確認、取組実績等の進捗の状況の確認について															
ビジョンの概要 (最大文字数200文字以内で記載)	戦略番号	戦略名	戦略の概要 (最大文字数200文字以内で記載)	当初指標 (戦略ごと)	重要度	当初指標	実質化に伴って整理した評価指標	基準時点	基準値	目標時点	目標値	基準、目標設定の考え方 (指標の測定方法、目指す水準の妥当性等) (最大文字数800文字以内程度で記載)	構想内容の概要Ⅰ (各大学の強み・特色を踏まえた、第3期中期目標・中期計画との関係性が明確な具体的かつ体系的な構想内容となっているか) (最大文字数1,500字以内程度で記載)	構想内容の概要Ⅱ (選択した「枠組み」との関連性が明確であり、「枠組み」に応じた具体的な構想内容となっているか) (最大文字数1,500字以内程度で記載)	平成28年度上期時点における 指標と密接に関連する取組 の進捗状況 (最大文字数800字以内程度で記載) 【平成28年10月7日提出締切】
	3	協働(交流と参画)を核とした産学官連携システムの構築による人材育成	島嶼地域における地域創生と地域イノベーションに向けて、 <u>地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材の高度化のため</u> 、琉球大学に設置する地域連携推進機構が中核となり、 <u>大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用して、地域の声を十分に汲み取りながら、産学官民協働による実践型の教育システムを構築する。</u>	・人材育成目的別プログラム実施件数：3件/年以上(平成33年度) ・地域志向型講座受講者アンケートの「地域に対する理解度」：85%以上 ・地域に設置する連携拠点数：6箇所 ・地方公共団体との包括連携協定数は：6件(平成33年度までに) ・沖縄県内各大学や県、企業などによる「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」の開催：年2回 【以下の指標は、実質化に伴い取り下げ】 ・インターンシップの参加学生数：10%増(第2期中期目標期間平均) ・沖縄県内企業や県内自治体等からの受託研究・受託事業等の件数：10%増(対第2期中期目標期間平均)	30	人材育成目的別プログラム実施件数：3件/年以上(平成33年度)	目的別人材育成プログラム開発又は実施件数：3件以上(平成33年度までに)	平成28年度	－	平成33年度末	3件以上	【設定の考え方】 当評価指標は、戦略に掲げる「 <u>地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材の高度化</u> 」及び「 <u>産学官民協働による実践型の教育システムを構築</u> 」の達成状況を図るものである。実質化に伴い、評価指標を「人材育成目的別プログラムの実施件数」を「目的別人材育成プログラムの開発又は実施件数」とすることで、地域社会・産業の発展に寄与する人材育成の充実度を評価することが可能となり、戦略の達成状況を図るために適切な指標と考える。 【指標の測定方法】 目的別人材育成プログラム(地域づくり、高度専門職、政策形成能力等)を開発又は実施した数を測定する。 【目指す水準の妥当性】 当評価指標の基準として、平成27年度末において同様の目的別人材育成プログラムを実施していないことから基準値を設定していない。第3期中期目標期間においては、島嶼地域における地域創生と地域イノベーションを担う人材の育成を進めるため、沖縄産学官協働人材育成円卓会議を活用し、地域ニーズを踏まえ3つの課題(地域づくり、高度専門職、政策形成能力等)に対応する目的別人材育成プログラムを開発又は実施する。目標として、3つの課題への対応を踏まえ「3件以上(H33年度末)」を設定している。これは、現在GOC事業にて実施している「サテライトイブニングカレッジ」において1件のプログラム(高度職業人の育成)が「職業実践力育成プログラム(BP)」として文部科学省から認定されていることから、戦略の達成状況を図るに当たり妥当な水準であると考ええる。	【構想内容に対する自己分析等】 本戦略における構想は、本学がビジョンとして掲げる「地域とともに豊かな未来社会をデザインする大学」として、本学の有する教育研究資源と地域の産業界や自治体、NPO等の有する多様な人材や資源を合わせて産学官民連携による人材育成プログラムを構築し、地方創生を担い、地域イノベーションの推進を支える人材を育成するものである。 構想を実現するため、地域の課題をともに考え、その解決のために必要な方策を実施できる人材育成策を考え実施する「アクティブ(行動する)・シンクタンク」となる事を目的に、平成28年度より地域連携推進機構を新設し、機能強化を図っているところである。 また、本学のこれまでの実績であるGOC事業「ちゅら島の未来を創る知の津梁(かけ橋)事業」、GOC+事業「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」及び「トビタテ！留学JAPAN」等の地域協働事業の枠組みを活かし、地域とともに地域を支える人材の育成に取り組み、インターンシップへの参加など、学生が地域との繋がりを保持する機会を拡充し、人材の地元定着化に取り組むことで、戦略に掲げる「地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材の高度化」に繋げることとしている。 さらに、多くの有人離島を抱える沖縄県の課題を克服するために必要なサテライトキャンパスを活用して沖縄県における高等教育の機会を提供し、多様な学習ニーズへの対応や学び直しの機会を充実や、企業等と連携した公開講座等により、地域社会を支える人材の質の向上に繋がる取組を実施するとともに、地域の人材を指導できる実践力のある教員の養成、学校現場や児童生徒の実態に即した創造的な教育プログラム開発及び研究を行い、戦略に掲げる「産学官民協働による実践型の教育システムの構築」に向けて体系的に取り組むこととしている。	【構想内容に対する自己分析等】 本戦略における構想は、本学が選択した重点支援①の枠組みにおける「人材育成や地域課題を解決する取組などを通じて地域に貢献する」に関連し、戦略の実行に必要な取組として、地域連携推進機構を中心とし、地域ニーズに対応した、地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材育成の取組を実施するものである。 まず、「地域の活性化や持続的な発展に資する」との観点から、地域とともに地域の課題解決に資する目的別人材育成プログラム(地域づくり・高度専門職、政策形成能力)を実施し、同時に学生が地域との繋がりを実感できるようなインターンシップの実施などに取り組み、これら成果により、地域創生と地域イノベーションを担う人材の輩出に繋がり、地域に貢献できる人材の育成と地域活性化を図るものである。 また、「地域の期待に応え、貢献していくための方策」との観点から、多くの有人離島がある沖縄県において、それぞれの離島が抱える課題の解決に繋げるため、人口の多い島に自治体及び地域等を中心とした産学官民連携による拠点を設置し、離島での学習機会の充実や、きめ細かい地域貢献の実現に寄与するものである。 なお、地域との連携に当たっては沖縄産学官人材育成円卓会議(以下、円卓会議)の枠組みを活用し、円卓会議において人材養成のための目的別人材育成プログラム開発を検討するワーキンググループを設置し、地域ニーズをきめ細かく反映させた地域課題の解決に資する人材育成プログラムの開発を行う。	戦略の達成に向け、地域連携推進機構において、目的別人材育成プログラムの調査を実施した。①米国のポートランド州立大学が中核となり取り組んでいるOBL(コミュニティ・ベースド・ラーニング)型の人材育成について、②和歌山県有田川町におけるポートランド市開発局及びポートランドの都市開発事務所のプロフェッショナルメンバーと連携し取り組んでいるまちづくりやコミュニティデザインについて、③京都市における龍谷大学や京都大学等の9大学が取り組んでいる地域づくり及び政策形成能力を高める教育プログラムについて、④宮内市における大学生を中心に地域づくりや人材育成等のコーディネーター活動を実施している団体のリーディングユニティの取り組み及び認定NPO法人育上げネットが兵庫県尼崎市と協働で実施している若者就労分野で日本初となる「ソーシャル・インパクト・ボンド(SIB)」パイロット事業について、なお、「高度専門職業成分野」については、現在GOC事業で「サテライトイブニングカレッジ」において実施している高度職業人育成のための「職業実践力育成プログラム(文科省認証)」を参考に産業界のニーズを踏まえた新たなプログラム開発を進めている。 さらに、地域連携推進機構内に企画室を立ち上げ、産学官連携担当及び生涯学習推進担当コーディネーターの2名を特命准教授として雇用しプログラムを開発・実施する体制構築を行った。また、プログラムの開発を円滑に行うため、沖縄産学官協働人材育成円卓会議の下にワーキンググループを設置するため産学官民に対してヒアリングを実施し、平成28年11月に設置する予定としている。 平成28年9月末時点でワーキンググループの設置と産学官民連携による人材育成プログラムの開発に取り組んでいることから、順調に進捗していると判断している。
					25	地域志向型講座受講者アンケートの「地域に対する理解度」：85%以上	目的別人材育成プログラムの受講者アンケートの「受講満足度」：75%以上	平成28年度	－	プログラム毎	75%以上	【設定の考え方】 当評価指標は、戦略に掲げる「 <u>地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材の高度化</u> 」及び「 <u>産学官民協働による実践型の教育システムの構築</u> 」の達成状況を図るものである。実質化に伴い評価指標を「地域志向型講座受講者アンケートの「地域に対する理解度」」から「目的別人材育成プログラムの受講者アンケートの「受講満足度」」へ見直し、目的別人材育成プログラムの充実度を評価することが可能となり、戦略の達成状況を図るために適切な指標と考える。 【指標の測定方法】 目的別人材育成プログラムの受講生に実施するアンケートの「受講満足度」により測定する。 【目指す水準の妥当性】 当評価指標の基準として平成27年度末において同様の目的別人材育成プログラムを実施していないことから基準値を設定していない。目標として、本学で実施する公開講座の受講満足度の基準点として設定している「70%」を参考としつつ、本戦略により充実した目的別人材育成プログラムの開発・実施に取り組む受講満足度の向上に繋げることとし「75%以上」を設定しており、戦略の達成状況を図るに当たり妥当な水準であると考える。	【28年度からの改善点(該当する場合のみ記載)】 平成28年度「機能強化促進分」の評価において、本戦略では「選択した重点支援の枠組みとの関連性が明確であり、戦略の実行に必要な具体的な取組が提案されているか」および「重点支援の枠組みごとの観点として、各大学法人が選択した枠組みの項目を総合的に評価」について「評価結果の観点を踏まえたもの」となっているが、枠組みとの関連を強化する観点から、平成28年度より「地域連携推進機構」を設置した。地域連携推進機構は、地域連携、産学官連携、生涯学習推進に関わる戦略を一元的な観点から集約し、地域社会における人材育成、産業振興に貢献するとともに、地域連携の諸活動を通じて教育研究活動の活性化を図るための組織として、地域貢献の推進役となり、自治体とのネットワーク形成、地域の様々な属性を持つ団体との連携協力を行い、地域の声を反映させることが可能となるよう改善を図った。	【28年度からの改善点(該当する場合のみ記載)】 戦略の達成に向け、地域連携推進機構において、目的別人材育成プログラム受講者向けアンケート項目・実施手法等を作成しているところである。 具体的には、プログラム開発を円滑に行うことを目的とし、沖縄産学官協働人材育成円卓会議の下に産学官民によるワーキンググループを設置(平成28年11月予定)し、そのワーキンググループにおいて、プログラム開発の検討と併せて、国内の先行している人材育成プログラムにおけるアンケート実施方法をヒアリングし、アンケート項目についての調査を行うこととしている。 また、プログラムを試行的に実施する過程においても受講満足度のアンケートを実施し、その結果を踏まえプログラム内容の充実を図り、受講満足度の向上に繋げることにしている。 このように人材育成プログラムの開発と併せて、アンケート開発にも取り組んでいることから、順調に進捗していると判断している。	
					15	地域に設置する連携拠点数：6箇所		平成27年度末	4箇所	平成33年度末	6箇所	【設定の考え方】 当評価指標は、戦略に掲げる「 <u>大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用</u> 」の達成状況を図るものである。自治体及び地域等と連携した産学官民による拠点の構築等により多様な資源を活用する地域との連携基盤が実現することから、戦略の達成状況を図るために適切な指標と考える。 【指標の測定方法】 本学が自治体及び地域等と連携して構築する拠点数を測定する。 【目指す水準の妥当性】 当評価指標の基準として、本学がGOC(平成25年度開始)及びGOC+事業(平成27年度開始)を通して平成25年度から平成27年度末までに稼働させたサテライトキャンパス4箇所(那覇市、石垣島、宮古島、久米島)を基準値とした。 第3期中期目標期間においては、本戦略の取組により、従来の拠点に加え、地域からの要望を踏まえ北部地域にサテライトキャンパスを2箇所整備し、これらを基盤に自治体及び地域等を中心とした産学官民連携による地域社会・産業の発展に寄与する取組の充実を図り、平成33年度末までに6箇所の拠点構築を目標としており、戦略の達成状況を図るに当たり妥当な水準であると考える。	平成28年度「機能強化促進分」の評価において、本戦略では「教育研究活動の個々の取組が、戦略を実行するための手段として体系的に整理されているか。また、その内容が総花的になっていないか」について「評価の観点を踏まえたものとなっているが、十分とはいえない」との評価結果であった。これを踏まえて、平成28年度の構想より、沖縄産学官協働人材育成円卓会議の下に「地域づくり人材養成分野」、「高度専門職業成分野」、「政策形成能力強化分野」等のワーキンググループを設置し、地域の人材育成上の課題を議論し、実践的な教育プログラムの開発に取組むことにより「産学官連携システムの構築による人材育成」の実現に向けた構想としての強化を図った。また、各種調査データの分析を行い、より地域のニーズを把握し充実を図ることにより、戦略における「産学官連携システムの構築による人材育成」の実現に向けた取組とすることで構想内容の充実を図った。	戦略の達成に向け、地域連携推進機構において、平成27年度末までに高等教育機関のない離島地域を中心に設置したサテライトキャンパス4箇所(那覇市、那覇市、宮古島市、石垣市、久米島町)に加え、平成28年度には、地域からの要望を踏まえ北部地域にサテライトキャンパスを設置し、これらを基盤とした連携拠点の構築に取り組んでいるところである。 具体的には、県北部地域に位置する国頭村、大宜味村と円卓会議を開催し、拠点構築に向けた協議を実施した。その結果、新たに2箇所のサテライトキャンパスを設置・稼働することの合意がなされ、平成28年7月に開所式典を実施した。また、サテライトキャンパスにおいて、本学からテレビ会議システムによる公開講座並びに公開授業を実施し、地域住民のための学び直しの提供、学びのコミュニティの拠点創出の構築に着手した。 なお、これらのサテライトキャンパスの整備の取組により地域に設置する連携拠点数が、平成28年9月末時点で平成27年度末より2箇所増加し6箇所となり、連携拠点構築の基盤が整備されたことから、順調に進捗していると判断している。	

平成29年度 評価指標の実質化等に関する調書

ビジョンの概要 (最大文字数200文字以内で記載)	戦略 番号	戦略名	戦略の概要 (最大文字数200文字以内で記載)	当初指標 (戦略ごと)	評価指標の実質化、構想内容の確認、取組実績等の進捗の状況の確認について										平成28年度上期時点における 指標と密接に関連する取組 の進捗状況 (最大文字数800字以内程度で記載) 【平成28年10月7日提出締切】
					重要度	当初指標	実質化に伴って整理 した評価指標	基準時点	基準値	目標時点	目標値	基準、目標設定の考え方 (指標の測定方法、目指す水準の妥当性等) (最大文字数800文字以内程度で記載)	構想内容の概要Ⅰ (各大学の強み・特色を踏まえた、第3期中期目標・中期計画との関係性が明確な具体的かつ体系的な構想内容となっているか) (最大文字数1,500字以内程度で記載)	構想内容の概要Ⅱ (選択した「枠組み」との関連性が明確であり、「枠組み」に応じた具体的な構想内容となっているか (最大文字数1,500字以内程度で記載)	
					15	沖縄県内各大学や県、企業などによる「沖縄産学官協働人財育成円卓会議」の開催：年2回	「沖縄産学官協働人財育成円卓会議」等の地域と協働した人材育成会議の開催：年6回以上	平成27年度末	6回	基準時以降毎年度	6回以上	【設定の考え方】 当評価指標は、戦略に掲げる「大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用して、地域の声を十分に汲み取る」の達成状況を測るものである。実質化に伴い評価指標を、沖縄県内各大学や県、企業などによる『沖縄産学官協働人財育成円卓会議』の開催から、本学が事務局となり実施している地域と協働した各種人材育成の会議も含めた「『沖縄産学官協働人財育成円卓会議』等の地域と協働した人材育成会議の開催」へ変更することで、広く地域と協働で実施する取組の状況の評価することが可能となることから、戦略の達成状況を測るために適切な指標と考える。 【指標の測定方法】 沖縄産学官協働人財育成円卓会議、目的別人材育成プログラムを開発するためのワーキンググループの開催、地域ニーズを把握する地域円卓会議等の開催数を測定する。 【目指す水準の妥当性】 当評価指標の基準として、これまで沖縄産学官協働人財育成円卓会議を年に1回ペースで開催し、COC+事業にて地域円卓会議を5箇所で開催していたことから、それらの開催回数6回を基準値とする。 第3期中期目標期間においては、地域の声を十分に汲み取りながら、協働(交流と参画)を核とした産学官連携システムの構築による人材育成を進める。沖縄産学官協働人財育成円卓会議、地域円卓会議の継続的な開催加えて目的別人材育成プログラムを開発するためのワーキンググループの開催を行うことから年6回以上の開催を目標としており、戦略の達成状況を測るにあたり妥当な水準であると考え。			
					15	地方公共団体との包括連携協定数：6件(平成33年度までに)	地方公共団体等との連携協定数：12件(平成33年度までに)	第2期中期目標期間	6件	第3期中期目標期間	12件	【設定の考え方】 当評価指標は、戦略における「大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用して、地域の声を十分に汲み取る」の達成状況を測るものである。実質化に伴い評価指標を「地方公共団体との包括連携協定数」から「地方公共団体等との連携協定数」へ変更することで、プログラムの開発や受講生の派遣等における地方公共団体、公的支援機関、民間企業等との多様な連携状況の評価することが可能となることから、戦略の達成状況を測るために適切な指標と考える。 【指標の測定方法】 地方公共団体、公的支援機関、民間企業、財団法人及びNPO等との連携協定を締結した数を測定する。 【目指す水準の妥当性】 当評価指標の基準として、第2期中期目標期間中に、沖縄県、宜野湾市、西原町、読谷村、中城村の5自治体及び奄美群島広域事務組合の1公的支援機関との連携協定を締結数である6件を基準値とする。第3期中期目標期間においては、地方公共団体・公的支援機関のみならず、民間企業、財団法人及びNPO等の多様な組織と連携を行うことにより、第2期中期目標期間と同じく6件の連携協定の締結を目標としており、戦略の達成状況を測るにあたり妥当な水準であると考え。			

法人番号	大学名	ビジョンの概要	戦略番号	戦略名	戦略の概要	評価指標の実質化状況					評価項目ごとの評価結果							戦略ごとの評価結果	評価に当たっての所見 (本欄は非公表とする予定です)
						評価指標	基準時点	基準値等	目標時点	目標値等	① 基準値等が明確か	② 目標値等が明確か	③ 戦略を図る指標として適切か	④ 水準の妥当性	⑤ 構想全体と中期目標・計画との関係	⑥ 構想全体の3つの枠組みとの関連性	⑦ 進捗状況等		
82	【琉球大学】		3	協働(交流と参画)を核とした産学官連携システムの構築による人材育成	島嶼地域における地域創生と地域イノベーションに向けて、地域社会を支える人材及び地域産業の振興を担う人材の高度化のため、琉球大学に設置する地域連携推進機構が中核となり、大学の教育研究資源と産官民が持つ多様な資源を活用して、地域の声を十分に汲み取りながら、産学官民協働による実践型の教育システムを構築する。	目的別人材育成プログラム開発又は実施件数:3件以上(平成33年度までに)	平成28年度	—	平成33年度末	3件以上	A	A	A	A			A	B	「沖縄県内各大学や県、企業などによる「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」の開催:年2回」について、戦略の達成と指標の向上との関連性が不明確であり、戦略の達成状況について事後の客観的な検証がこんであることから、各大学が自ら改善発展するためのPDCAサイクルを一層促進する観点、また、各大学の構想に対する社会からの理解を深める観点から、目標設定及び構想推進に当たって一層の改善及び進展が期待されるものと評価する。
						目的別人材育成プログラムの受講者アンケートの「受講満足度」:75%以上	平成28年度	—	プログラム毎	75%以上	A	A	A	A			A		
						地域に設置する連携拠点数:6箇所	平成27年度末	4箇所	平成33年度末	6箇所	A	A	A	A	A	A	A		
						「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」等の地域と協働した人材育成会議の開催:年6回以上	平成27年度末	6回	基準時点以降毎年度	6回以上	A	A	B	A			A		
						地方公共団体等との連携協定数:12件(平成33年度までに)	第2期中期目標期間	6件	第3期中期目標期間	12件	A	A	A	A			A		

困難

6回

記載要領

1. 「重要度」については、昨年度の評価の際に付したものを原則とするが、取組内容の追加等による状況の変更等により、重要度を大幅に変更をする場合については、必ず、国立大学法人支援課の担当係に事前に連絡してください。なお、重要度については、昨年度同様に、戦略ごとに「計100」の数値を各指標に割り振って示すとともに、割り振りに当たっては、各評価指標に必ず1以上の整数を設定してください。

2. 「平成28年度の値」については、原則、平成29年3月31日までの値で大学が把握されているものを記入するとともに、その値を把握した時点を記入してください。

3. 「自己評価」については、評価指標(KPI)の「平成28年度の値」を踏まえ、以下の区分により、自己評価をお願いします。

S: 想定した計画と比べ顕著に進捗している。

A: 想定した計画どおり順調、あるいは想定した計画より順調に進捗している。

B: 想定した計画より遅れている。

4. 「自己評価の判断理由」については、例えば、各評価指標(KPI)の年度ごとの水準や取組の具体的な内容を明示するなど、「自己評価」の区分の適正性について具体的に記載ください。なお、数値が向上していない場合については、以下に留意し記載してください。

①「評価指標(KPI)」については、目標値として設定している数値に対する進捗状況を確認することが基本となるが、「評価指標(KPI)」の内容によっては、数値の向上に時間を要する場合もあることから、平成28年度に実施した目標達成に向けての具体的な取組状況、及び平成29年度以降の具体的な計画を記載すること。

②数値が減少しているあるいは変化が見られない場合、その理由を分析した上で、今後の改善方を具体的に記載すること。

5. 「評価指標(KPI)等の改善」については、以下の点に留意し記載してください。

①平成29年度予算における重点支援の評価結果を踏まえて「評価指標(KPI)」の変更を行う場合は、変更後の「評価指標(KPI)」が、平成29年度予算の評価項目を踏まえること。

②「評価指標(KPI)」について、妥当性等が不明確とされた項目については、昨年度の評価項目を踏まえて修正すること。

6. 「戦略に関する改善」については、以下の点に留意し記載してください。

①平成29年度予算における重点支援の評価結果において、昨年度の評価項目⑤「構想全体と中期目標・計画との関係性」、⑥「構想全体と3つの枠組みとの関連性」が不明確とされた項目については、昨年度の評価項目を踏まえて修正すること。

7. 「その他の特記事項」については、必要に応じて、以下の点について記載してください。

①戦略の達成に向けて実施した取組のうち、評価指標(KPI)に係る取組以外で、戦略の達成に向けた特記すべき取組の具体的な内容。

②戦略が想定していたよりも遅れていると大学で判断した場合、その原因となった特記すべき事情や状況。

8. 評価指標等の変更について、昨年度から評価指標等を変更する場合は、変更した箇所を**赤字見え消しで修正**してください。

平成29年7月19日

財務企画課

平成30年度概算要求関係資料「戦略の進捗状況等に関する調書」の
作成にかかる留意点について

標題の件について、文科省からの通知文及び記載要領を踏まえ、以下のとおり作成にあたっての留意点等を整理した。（一部、記載要領抜粋）

■ 全体

- 当調書は概算要求の評価に使用されることとなっており、内容が公表される可能性もあることから、社会一般に対してわかりやすい記載とする。特に、広く社会で用いられていない用語や名称については、括弧書きで説明を加える等の記載を工夫する必要がある。
- 読みやすさの観点から、大学全体で体裁を統一することを目的に記載例を示す。
- 「必要に応じて追加資料の提出」を求められる場合があることから、これを極力避けるため具体的な記載内容とする。

■ 個別記載欄

【平成28年度の値】

- 平成29年3月31日までの値で大学が把握しているものを記載。また、いつ時点のものか記載。

（記載例）

〇〇%【平成29年3月31日現在】

【自己評価】

- 評価指標の「平成28年度の値」を踏まえて、S・A・Bの分類で記載。
S：想定した計画と比べ顕著に進捗している。
A：想定した計画どおり順調、あるいは想定した計画より順調に進捗している。
B：想定した計画より遅れている。

【自己評価の判断理由】（最大文字数600文字以内程度）

- 各評価指標（KPI）の年度ごとの水準や取組の具体的な内容を明示し、自己評価の適正性について具体的に記載。
- 「平成29年度評価指標の実質等に関する調書」に記載した「基準、目標設定の考え方」「取組の進捗状況」「H28上期時点における進捗状況」等の内容を踏まえて記載する。
- 数値の向上に時間を要する評価指標の場合は、平成28年度に実施した目標達成に向けての具体的な取組状況、及び平成29年度以降の具体的な計画を記載する。
- 数値が減少あるいは変化が見られない評価指標の場合は、その理由を分析した上で、今後の改善方策を具体的に記載する。

戦略	評価指標	B評価項目
1	多面的・総合的評価入試の全学部への導入割合 募集人員の20%以上（H33年度入試）	④：水準の妥当性
2	異分野融合による研究の実施：10件/年	④：水準の妥当性
	取組成果の地域への還元：公開シンポジウム等を開催（10件/年）	④：水準の妥当性
3	「沖縄産学官協働人材育成円卓会議」等の地域と協働した人材育成会議の開催：年6回以上	③：評価指標として適切であるか
4	重点5分野の論文数：300報（H33までに）	④：水準の妥当性
	重点5分野の論文被引用状況：500報（H33までに）	④：水準の妥当性

(記載例：評価項目④に関する例) ※800字以内程度で記載 ※数値の妥当性を客観的根拠により説明

当評価指標は、平成29年度評価項目④「水準の妥当性」において「目標時点や目標値等で示されている、戦略の推進によって目指す成果等の水準が妥当であるか十分には示されておらず、客観的に、評価指標設定として真に妥当であるか判断することが困難である。」とされた。

そのことを踏まえて、改めて基準値及び目標値等について整理し、評価水準の妥当性について検証を行った。

まず、基準値である「●●」については、本学における第2期中期目標期間において出版された●●の論文の平均値を根拠としていた。本基準値について、改めて●●のデータに基づき●●の年間論文数を検証したところ●●/年であり、当評価指標の基準値である●●と比較したところ同程度の値となっており、当評価指標の基準値は、真に妥当であることを確認した。

また、目標値である「●●(第3期中期目標期間末)」については、●●により論文数を●●/年増加させることで達成する目標としている。本目標値について、改めて●●のデータに基づき同規模大学●●の値を確認したところ●●/年であった。本学の目標時点及び目標値はその値を上回るものであり、十分に意欲的な目標値となっており、真に妥当であることを確認した。

参考 平成29年度評価における観点(項目③④抜粋)

【評価項目③】

戦略の達成状況を測る評価指標として適切であるか。

【評価項目③の評点】

A… 戦略の達成状況を測る評価指標として適切であるかどうかについて、指標設定の考え方や指標の測定方法等の説明により客観的に明確に示されている。

B… 評価指標の設定の考え方や評価指標の測定方法等が十分に示されておらず、客観的に、戦略の達成状況を測る評価指標として真に適切であるか判断することが困難である。

(注) 組織の設置等の体制の構築のみをもって戦略の達成状況を測る評価指標を設定している事項については、その取組自体の必要性や掲げられた目標設定自体を否定するものではないものの、各大学の構想に対する社会からの理解をより深める観点から、出口を見据えた体制構築に伴う成果を測定する評価指標の設定が期待されるため、戦略の達成状況を図る評価指標としては必ずしも十分とは言えないものとして、本評価項目における評価に反映(B評点)させた。

【評価項目④】

目標時点や目標値等で示されている、戦略の推進によって目指す成果等の水準について、これまでの実績や実現可能性も踏まえた「水準が妥当であるか」。

【評価項目④の評点】

A… 目標時点や目標値等で示されている、戦略の推進によって目指す成果等の水準について、これまでの実績や実現可能性も踏まえ、水準が妥当であるか客観的に明確に示されている。

B… 目標時点や目標値等で示されている、戦略の推進によって目指す成果等の水準が妥当であるか十分には示されておらず、客観的に、評価指標設定として真に妥当であるか判断することが困難である。

(注) 目標設定に当たって、掲げられた水準の根拠となる、従来の実績に照らした現状認識や他大学の事例等のベンチマークに関する説明が十分になされておらず、社会一般から見て、目指す水準の妥当性が客観的かつ明確にされていない事項については、その取組自体の必要性や掲げられた目標水準自体を否定するものではないものの、各大学が自ら改善・発展するためのPDCAサイクルを一層促進する観点から、水準の妥当性に関する説明として真に妥当であるか必ずしも十分とは言えないものとして、本評価項目における評価に反映(B評点)させた。

【戦略に関する改善】

- 当該欄は、平成29年度評価において「B評価」であった戦略について記載する。本学は当該評価項目について、いずれもA評価であったことから記載不要。

【その他特記事項】

- 当該欄は、直接的に評価に反映されることを想定していない（文部科学省担当官談）とされるが、評価指標に関する取組以外に戦略の達成に向けて影響すると考えられる特筆すべき取組（外部資金等による取組も含む）があれば記載。

■ 提出スケジュール（予定）

7月19日（水） 各機構等へ照会
7月28日（金） 評価指標変更有無 財務部への連絡期限
8月 4日（金） 各機構等から素案提出
8月 7日（月） 財務部内検証
～ ※必要に応じて文科省相談
8月17日（木） 取りまとめ調書返送 → 部局検証
～
8月28日（月） 各機構等から最終版調書提出
～ 役員等調整
学長調整
9月 8日（金） 文科省提出（メール）

（参考）

8月18日（金）～8月22日（火） 一斉休業
8月 5日（土）～9月 5日（火） 学長出張等により不在

地域連携推進機構運営会議 委員名簿

(平成29年4月20日時点)

	所属・職名	氏名	区分	備考
1	機構長 (理事・副学長(地域連携・地域医療・ キャンパス移転担当))	す が は ら かずひろ 須加原 一博	1号委員	議長
2	副機構長 兼 産学官連携部門長 (副学長(産学官連携担当))	おく ひろすけ 屋 宏典	2号委員	議長代行
3	地域連携企画室長 (生涯学習推進部門 教授)	せ と ひろふみ 背戸 博史	3号委員	
4	生涯学習推進部門長 (法文学部 教授)	えんどう みつお 遠藤 光男	4号委員	
5	産学官連携部門 准教授	たまき おさむ 玉城 理	5号委員	専任教員
6	生涯学習推進部門 准教授	しばた さとし 柴田 聡史	5号委員	専任教員
7	地域連携企画室 特命准教授	こじま はじめ 小島 肇	6号委員	特命教員
8	地域連携企画室 特命准教授	しまぶくろ あきみち 島袋 亮道	6号委員	特命教員
9	地域連携企画室 特命准教授	みやざと だいや 宮里 大八	6号委員	特命教員
10	生涯学習推進部門 特命准教授	く が むつこ 空閑 睦子	6号委員	特命教員
11	生涯学習推進部門 特命助教	いとかず あつこ 糸数 温子	6号委員	特命教員
12	産学官連携部門 教授 (熱帯生物圏研究センター)	あらかわ たけし 新川 武	7号委員	併任教員 (任期:平成29年4月1日～平成30年3月31日)
13	産学官連携部門 准教授 (工学部)	せ な は いずる 瀬名波 出	7号委員	併任教員 (任期:平成29年4月1日～平成30年3月31日)
14	総合企画戦略部長	にった さなえ 新田 早苗	9号委員	
15	総合企画戦略部 地域連携推進課長	きんじょう くにお 金城 邦夫	10号委員	