

平成30年度第6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30年7月30日（月）（メール送信日）～7月31日（火）（意見等期限日）

【議題】

<審議事項>		資料番号
1	平成31年度概算要求における重点支援の戦略に関する評価指標（KPI）の精選について	審議1
2	平成31年度教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請について	審議2

○審議1資料

- ・ 平成31年度戦略の進捗状況等に関する調書（参考資料）
- ・ 平成31年度概算要求における評価指標（KPI）の精選について

○審議2資料

- ・ 01. 平成31年度教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請書の提出について（依頼）
- ・ 02. 平成31年度+琉球大学教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請要領等
- ・ 03. 教員ポスト戦略的再配分申請書（別添1：確定版）
- ・ 04. 学科・分野別現員表（別添3：確定版）
- ・ 05. （参考）平成31年度+琉球大学教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）審査要領

※参考資料

- ・ 地域連携推進機構運営会議 委員名簿（平成30年4月1日時点）（参考資料1）

※今後の日程

- ・ 第7回 … 9月21日（金） 13:00～15:00 於：本部管理棟 2階 第2会議室

平成31年度 戦略の進捗状況等に関する調書

【審議1】
平成30年7月30日
地域連携企画室 承認

00_〇〇大学
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)	評価指標	(上段) 基準時点	目 標 値・実 績 値・達 成 状 況							平成29年度までの進捗状況 (最大文字数600文字以内程度で記載)	進捗状況を踏まえた平成30年度以降の取組内容 (最大文字数600文字以内程度で記載)	年度ごとの目標値の考え方と最終目標値の妥当性 (最大文字数800文字以内程度で記載)				
					(中段) 基準値	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度								
					(下段) 基準値から の伸び率														
“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。	目的別人材育成プロ グラム開発(試行的プ ログラムを含む)及び 実施状況 件数:	平成28年 度	目標値 (単位:)	3	5	10	12	15	18	地域連携推進機構を中心に、地域社会・産業の発展に繋がるプログラ ム分野の検討を行い、「地域づくり人材養成分野」、「高度専門職養成 分野」、「政策形成能力強化分野」の3分野を設定し、国内外の調査分 析、推進体制の整備及びプログラム開発に取り組んだ。具体的には、 ポートランド州立大学等によるCBL型人材育成や、京都市における大 学連携による取り組みについて調査・分析を行った。 また、機構内に地域連携企画室を設置し、コーディネーターを2名配置 し、沖縄産学官協同人財育成円卓会議の下にWGを設置し、プログラ ム開発に向けた体制整備を行った。 目的別人材育成プログラムの開発として平成28年度は「地域づくり人 材養成分野:3件(島嶼地域交流ファシリテーター養成講座、ソーシヤ 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)」、「政策形 成能力強化分野:3件(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)」を試行的なプログラ ムとして開発した。平成29年度は新たに「グローバルキャリアデザイ ン」「地域企業(自治体)お題解決プログラム2」「沖縄型医工連携人材 の育成プログラム」の3つのプログラムを追加し、試行的なプログラ ムとして実施した。なお、「高度専門職養成分野」では地域ニーズを踏ま え「情報セキュリティ」を対象領域として設定、具体的なカリキュラム等 の検討し、セミナーを実施した。	平成29年度については、当該年度の目標値の達成し、9つの試行的なプロ グラムを実施することができた。平成30年度においては、人材育成プログラ ムをさらに発展させるため、社会人向けに試行的に実施した人材育成プロ グラムを、学生が受講できるカリキュラムとして地域創生副専攻の授業科目と して登録し、大学と地域が連携した本格的な人材育成プログラムを実施す る。 また、沖縄産学官協同人財育成円卓会議ワーキンググループの意見や地 域円卓会議から得られる多様な地域ニーズを反映する形で、人材育成プロ グラムを実施するため地域連携推進担当の地域連携コーディネーター1名を 配置し、プログラムを拡充する取り組み。 平成30年度以降は、実践力教員養成プログラムについて、本島及び離島 僻地地域における実践力のある教育人材の確保と中堅リーダーの育成を 目的として、教育学部及び教職大学院と連動しながら、沖縄県教育委員 会、市町村教育委員会との連携を進め、これからの教育改革に必要な教 員の資質能力及び多様な教育方法を取り入れた授業改善・学校改革能力 の育成に資する教員養成プログラムを実施する。 沖縄産学官協同人財育成円卓会議からの助言・意見を反映させ、地域づ くりのための人材養成プログラムや高度専門職養成プログラム、政策形 成能力強化プログラム等の目的別プログラムの受講生からのフィードバ ックを得ながら、PDCAサイクルを実施する。	戦略3は、協働を核とした産学官連携システムの構築による人材育 成を掲げており、戦略の達成のためにも沖縄産学官協同人財育成円 卓会議と連携した人材育成は必須の取り組みといえる。 平成27年度までは、沖縄産学官協同人財育成円卓会議と連携した 人材育成プログラムは0件であったが、第3期中期目標期間内におけ る年度毎の増加数の目標値を平成27年度の0件から、平成28年度に 目標値3件(実績6件)と設定し、6年後の最終目標値を約6倍の18件と して設定した。 非常に高い目標値として設定しているが、今後は、沖縄産学官協同人 財育成円卓会議と連携し、地域ニーズを反映する形で人材育成プロ グラムのプログラムを実施・発展させ、目的別プログラムの受講生か らのフィードバックを得ながら、PDCAサイクルを実施することで実現 可能である。 また、随時人材育成プログラムを拡大し、沖縄産学官協同人財育成 円卓会議との連携を密にしながら地域認証システムによる地域におけ る各分野の中核人材を創出する。 さらに、交流人材バンクの本格的な運営を開始させ、沖縄地域に おける人材育成拠点を構築し、全国のモデルとなる取り組みを実施す る。				
					0	実績値 (単位:)	6	9											
					#DIV/0!	達成 状況 (率)	200.0%	180.0%			50.0%								
					包括連携協定を締結し た地方公共団体等との 人材育成に関する連携 事業数:件数	平成27年度 末	目標値 (単位:)	40	60	80	100	120				140	本学では、平成27年度末までに沖縄県を含む6つの地方公共団体と 包括連携協定を締結し、地方創生、産業振興及び人材育成等の取組 を各地方公共団体と本学の各部局において連携して実施してきた。 包括連携協定に基づく連携事業として、平成28年度は、52件実施して きたが、その中でも特筆すべきは、西原町との連携事業「NS2BP Nishihara Student Social Business Project」であり、これは地域の教育 力を向上させていくため一つ方策として、西原町の高校生と本学の学 生がビジネス手法等を学び、地元生産者や商工関係者、地方公共団 体等、地域の大人とともに課題解決する取組を促進、支援する取組みで あり、学生の地域志向教育と地域の人材育成に取り組んでいるものでは ある。なお、地域の教育力として学校の枠を超えた本取組の先進性が 認められ、平成29年度には、事例報告として、文部科学省生涯学習政 策局において、報告会を行ったところである。また、平成29年度には、 更に4つの地方公共団体と包括連携協定を締結し更なる連携事業を 進めているところであり、連携事業も67件実施し、成果も着実に進捗 しているところであるが、その中でも、特筆すべきことは、糸満市にお いて、次世代産業人材育成・キャリア教育・国際交流を目的として「 Energy Challenge Okinawa 2017 国際競技大会」を開催した。	平成29年度中に4つの地方公共団体と包括連携協定を締結したことにより 、包括連携を締結した地方公共団体は10となった。平成30年度以降は、 包括連携協定の窓口を担う地域連携推進機構が各部局と地方公共団体 とのつなぎを積極的に行うこととしており、既存の連携事業も継続し て実施しつつも、地方公共団体のニーズや要望を踏まえ、新たな事業 展開についてもコーディネートし、人材育成に関する連携事業を増や していくこととしている。 平成30年度に地域連携推進機構において、特命の教員を採用する予 定としており、本学と地方公共団体との人材育成に関する連携事業 のコーディネート事業も担うこととしている。 地域連携推進機構が主体となり推進しているCOC+事業においては、 地方公共団体との協定に基づいたPBLの実習をその地方公共団体にお いて実施することとしており、包括連携協定を締結している宜野湾市 、西原町、中城村での実習も予定しており、部局だけではなく、全学 的に人材育成に関する連携事業数も目標の達成に向けて取り組んでい く。 また、今後は、既存の包括連携協定を締結している地方公共団体 との連携事業数を増やすとともに、包括連携協定を締結する地方公共 団体の数も増やすことにより最終目標の達成に向け全学をあげて取り 組むこととしている。	戦略3は、協働を核とした産学官連携システムの構築による人材育 成を掲げており、戦略の達成のためにも、包括連携協定を締結した地 方公共団体との連携した人材育成は必須の取り組みといえる。平成26 年度までに包括連携協定を締結した地方公共団体は、4団体(中城村 、読谷村、西原町、奄美群島広域事務組合)である。平成27年度に は更に2つの地方公共団体(沖縄県、宜野湾市)と包括連携協定を締 結した。包括連携協定を締結した地方公共団体との人材育成に關する 連携事業数が平成27年度の実績では24件となっている。第3期中期 目標期間内における年度毎の増加数の目標値を平成27年度実績値に 近い20件と設定し、6年後の最終目標値を約6倍の140件として設 定した。非常に高い目標値として設定しているが、今後は、既存の包 括連携協定を締結している地方公共団体との連携事業数を増やすと ともに、包括連携協定を締結する地方公共団体の数も増やすことによ り最終目標の達成に向け全学をあげて取り組むこととしている。
						24	実績値 (単位:)	54	67										
						279.2%	達成 状況 (率)	135.0%	111.7%			47.9%							
					地域リーダーの育成 (地域創生副専攻の受 講者数及び寄附講義 等の受講者数)	平成27年度 末	目標値 (単位:)	100	200	300	400	500				600	第3期中期目標期間中における戦略の達成に向け、本学の学生を対 象とした地域リーダーの人材育成を実施しており、平成28年度から、 COC+事業の一環として、自治体や地元企業が求める地域人材を育 成するためのカリキュラムを企業等と協働で開発するため、共通教育 において開講している地域志向科目において地元企業や国内外で事 業展開する大手企業の専門人材を招聘したり、寄附講義を開講してい る。また、地域創生に係る体系的な学習の機会を提供するため、「地 域創生副専攻」を平成29年度に設置し、卒業後に地域のリーダーと して活躍できる人材を育成している。また、入門編に加え実践編も取 り入れるなど、年度ごとに講義のカリキュラムの見直し改善を図って いるところである。寄附講義の受講者数は平成28年度1科目(デジ タルマーケティング入門)105人、平成29年度4科目(デジタルマ ーケティング入門、地域資源活用論、デジタルマーケティング実践、 航空事業と地域振興)321人と、着実に増えている。地域創生副専 攻の登録学生数も初年度の平成29年度は25名となっている。	本学の学生を対象とした地域リーダーの人材育成を継続して実施して いく。具体的にはCOC+事業において、地方公共団体や地元企業が求 める地域人材を育成するためのカリキュラムを企業等と協働で開発す る。企業等のニーズに応えて開講している寄附講義については、企 業や学生のニーズを踏まえた見直しを行い、平成30年度には演習科 目(航空事業と地域振興2)を新規開講する。継続開講科目について も受講希望学生数が伸びており、平成30年度は前学期までに3科 目293人と着実に増えている。地域創生副専攻の登録学生数も平成 30年度は前学期までに31名が追加登録し、累計56名となっており 着実に増えている。地域連携推進機構においては、COC+事業の既 存の寄附講義の授業科目の見直し改善を引き続き図りながら、受講 者の拡大を図るとともに、COC+事業をモデルとして学内において、 外部の専門人材地域リーダー人材育成に関する授業科目の促進を図 ることとし、地域リーダー人材育成科目を増やすことにより、受講 者の拡大を図ることとしている。	戦略3は、協働を核とした産学官連携システムの構築による人材育 成を掲げており、戦略の達成のためにも、COC+事業における寄附 講義数が平成28年度は1科目の予定であったため、平成28年度の目 標値を100人として設定した。また、平成29年度以降から、地域創 生副専攻の受講者の受け入れを予定しており、その受講者数も毎年 度50人程度を予定していることから、平成29年度は100名の増加 を目標値として設定した。その翌年度以降も100人の増加数を目標 として、最終年度は、平成28年度から6倍の600名を目標値として 設定した。非常に高い目標値として設定しているが、今後は、COC +事業の既存の寄附講義の授業科目の見直し改善を引き続き図りな がら、受講者の拡大を図るとともに、COC+事業をモデルとして学 内において、外部の専門人材地域リーダー人材育成に関する授業科 目の促進を図ることとし、地域リーダー人材育成科目を増やすこと により、受講者の拡大を図り、最終目標の達成に向け全学をあげて 取り組むこととしている。
						0	実績値 (単位:)	105	346										
						#DIV/0!	達成 状況 (率)	105.0%	173.0%			57.7%							

今後のスケジュールについて

- ・平成30年6月18日 概算要求関係資料の作成依頼の発出
- ・平成30年6月21日 本事務連絡発出
- ・平成30年7月 6日 概算要求関係資料提出締切
(特殊要因経費、収入見積額等、共通政策課題の一部(基盤的設備等整備分)、設備マスタープラン等)
- ・平成30年7月19日 概算要求関係資料提出締切
(機能強化促進分、共通政策課題の一部(全国共同利用・共同実施分、教育関係共同実施分)等)
- ・平成30年8月24日 「平成31年度 戦略の進捗状況等に関する調書」提出締切

平成31年度国立大学法人運営費交付金等の重点支援に係る概算要求の方向性について 【昨年度からの主な変更点】

1. 重点支援評価対象経費の拡大

従来は、各大学から当該年度に拠出される単年度の機能強化促進係数影響額（全体で約100億円）を当該年度の評価に基づき、再配分を実施していたところであるが、平成31年度概算要求においては、これまでの継続分を含め、本年度評価結果を活用して再配分を実施する予定である。なお、詳細については、予算編成過程で決定する。

2. 客観的指標（共通指標）の導入に向けた検討

これまで、各大学が自主的に定めた評価指標及びその目標を踏まえた達成度評価を中心に評価を実施してきたが、改革におけるインセンティブの向上や評価の客観性の確保の観点から、これまでの大学が定める評価指標に加えて、全大学共通や3つの重点支援の枠組みごとに共通の客観的な指標等を導入し、国立大学改革の状況を踏まえたメリハリある再配分を実施する予定である。

なお、客観的指標（共通指標）の導入については、専門家会合において、議論の上、早ければ平成31年度予算編成において適用する予定である。

3. 評価指標（KPI）の精選について

各大学で自主的に定められた戦略の評価指標（KPI）については、平成30年度に全大学で1,847の評価指標（KPI）が掲げられているものの、指標数が多いが故に、戦略の達成状況がわかりにくく、評価の観点が拡散するとともに数値目標が立てやすいインプット指標が存在している状況である。こうした状況を踏まえ、社会への説明責任と国立大学改革の進捗状況をわかりやすく社会に発信するという観点から、評価指標（KPI）の精選を行う。

具体的には、1戦略当たり、評価指標（KPI）は4つ以内程度を目安として精選をお願いしたい。

なお、評価指標（KPI）の精選の結果、進捗状況の確認対象外となった評価指標については、必要に応じ、各大学において、メリハリある学内資源再配分に活用いただきたい。

4. 精選に伴う評価指標（KPI）における重要度の撤廃

これまでの評価指標（KPI）の評価結果について、各大学が自主的に定めた評価指標毎の重要度（※ 1～100の重要度を評価指標ごとに設定し、戦略として合計が100となるように設定）を勘案し、戦略全体の評価を実施してきていたが、評価指標の精選に伴い、評価指標が真に重要なものに厳選されることから、各評価指標の評価結果と戦略の評価結果の相関関係を明確にするために、重要度は撤廃する。なお、戦略における評価指標が3つの場合であるなど、応分にわりきれない場合においては、各戦略に位置付けられた最上位に位置する評価指標への重みづけを他評価指標に比べ重く設定し、配分を実施する予定である。

（具体的には、例えば、戦略における評価指標が3つの場合、最上位に位置する評価指標の割合が34%、他2評価指標の割合を33%とし、戦略全体の評価結果に反映）

5. 各大学の自己評価の判断理由に係る評価の撤廃

昨年度においては、各大学のPDCAサイクルの確立を促す観点から、各大学においては、評価指標毎に自己評価を実施し、その判断理由の説明について、有識者会議において判断理由が明確であるかの観点で評価を行っていたが、平成31年度以降は各戦略の評価指標の進捗状況について、客観的な実績値に基づき、進捗を確認することから、自己評価及びその判断理由について評価は行わないこととする。

6. その他

上記変更以外にも、有識者会議での今後の議論や予算編成過程における検討状況を踏まえ、新たな変更が生じる可能性があることを御承知おきいただきたい。

平成31年度概算要求における重点支援の戦略に関する評価について（補足）

※ 本資料は、平成30年6月21日付送付した「平成31年度国立大学法人運営費交付金等の重点支援に係る概算要求の方向性について」中の「2. 評価に基づく予算の再配分について（2）戦略の進捗状況の確認による評価の実施」に示されている具体的な評価基準を示すものである。

1. 評価の観点について

評価項目①

評価指標の精選・設定等に関し、適切な対応が行われているか。

具体的には、評価指標の適切性及び目指す水準の妥当性において、以下の3つの観点を満たしているか。

- ・評価の焦点化が図られるよう適切にKPIが精選されているか。
- ・事後の客観的な検証が可能な指標となっており、成果・効果を測ることができる指標として設定されているか。
- ・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考え方が適切であるか。 なお、その目指すべき目標値等については、社会からの期待を踏まえ国立大学が目指すべき成果等の水準として適切であるか。

評価項目②

平成29年度の実績値について、

- ・設定された目標に向けて、着実に進捗しているか。
- ・着実に進捗していない場合（数値が減少、変化が見られない場合）、今後の改善に向けた具体的な対応方策が示されているか。

評価項目③

客観的指標（共通指標）の進捗状況。

（※ 詳細は今後検討）

2. 評価方法等について

評価項目①

(1) 各大学が作成した調書等において、3つの評価の観点を満たしているかどうかで判断し、「a 評点」、「b 評点」、「c 評点」、「d 評点」の4段階評価。

(2) 具体的な評点

評点	具体的な評点内容
a 評点	・ 3つの評価の観点すべてを満たしており、特に目指す成果等の水準について、特筆して高く意欲的な目標と判断できる。
b 評点	・ 3つの評価の観点すべてを満たしている。
c 評点	・ 3つの評価の観点いずれか1つの観点を満たしていない。
d 評点	・ 3つの評価の観点のうち2つ以上の観点を満たしていない。 ・ 評価の観点いずれかにおいて重大な課題がある。

(3) 3つの評価の観点に沿った評価（判断基準）のイメージ

① **評価の焦点化が図られるよう適切な指標が精選されているとはいえない場合の判断基準**

- ・ 戦略に位置付けられた指標の数が6つを超えるなど十分に評価の焦点化が図られていない。

② **事後の客観的な検証が可能な指標となっておらず、成果・効果が測れる指標設定とはいえない場合の基準**

- ・ 昨年度評価が不十分とされた評価項目に関して、「改善点等」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場合。

③ **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の考え方が適切でない場合の基準。または、目指すべき目標値等について、社会からの期待を踏まえ、国立大学が目指すべき成果等の水準として適切ではない場合の基準**

- ・ 昨年度評価が不十分とされた評価項目に関して、「改善点等」が十分に示されておらず、客観的に、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判断することが困難である場合。
- ・ 目指すべき目標値等について、目標値設定が低い場合、目標値設定の考え方について十分かつ適切な説明がなされていない。または、国立大学に対する社会からの期待を踏まえ、国立大学が目指すべき成果等の水準として適切でない。

評価項目②

- (1) 基準値及び年度ごとの目標値等以上の実績値等を達成しているかどうかを中心に判断し、「a 評点」、「b 評点」、「c 評点」、「d 評点」の4段階評価。

- (2) 具体的な評点

評点	具体的な評点内容
a 評点	基準値及び平成29年度の目標値以上の実績値が示されている上で、以下のいずれかを満たしている。 ・基準値、年度ごとの目標値及び最終年度の目標値等に照らし、実績値が著しく進捗している場合。 ・その他、各種政府方針等を踏まえ、実績値が非常に高い場合。
b 評点	・基準値及び平成29年度の目標値以上の実績値が示されている。
c 評点	・目標値に達していないが、今後の改善に向けた具体的な対応方策が示されている。
d 評点	以下のいずれかに該当している。 ・実績値が目標値に達せず、今後の改善に向けた具体的な対応方策が示されていない。 ・基準値、各年度の目標値や平成28、29年度の実績値が示されていない。 ・平成29年度実績値が基準値を下回っているなど、実績値が非常に低い。 ・評価項目①がd 評点

- (3) 評価（判断基準）のイメージ

※本イメージは、「基準値≤平成28年度目標値≤平成29年度目標値」を前提に作成。

①過去2年間の実績値が基準値、過去2年間それぞれの目標値を上回る場合

→ 実績値が基準値、過去2年間それぞれの目標値を上回っているため、**b 評点**

②平成28年度の実績値のみが平成28年度の目標値未満（平成29年度は達成）

→ 平成28年度の目標未達成を踏まえ、改善方策が図られていると判断できるため、**原則 b 評点**

③平成29年度の実績値のみが平成29年度の目標値未満（平成28年度は達成）

→ 次年度以降の具体的な対応方策が示されていれば、**c 評点**
具体的な対応方策が示されていなければ、**d 評点**

④過去2年間の実績値が基準値未満（各年度の目標値未満）

→ 実績値が基準値未満であるため、**d 評点**

3. 評価結果の集計等について

評価項目①、②共通

- (1) 評価項目ごとの評価結果を集計し点数化して、戦略ごとの評価結果として3段階評価（A、B、C）でまとめる。
- (2) 評価結果を踏まえた各大学において改善を要する点等を「所見」としてまとめて通知する。

(評価結果の反映イメージ)

- ① 評価項目ごとに、評価指標の評価結果を点数化し、合算。
(算出例：a 評点＝6 点、b 評点＝4 点、c 評点＝2 点、d 評点＝0 点)
- ② 合算された合計点を、戦略に位置付けられた評価指標数で按分し、戦略における当該評価指標の点数を算出。
- ③ 戦略における評価指標ごとの点数を合算し、戦略ごとの評価点数を算出。
- ④ 評価点数を3段階の評価として決定。
(算出例：A 評点＞8 点、B 評点≥6 点、C 評点＜6 点)

評価項目③

(※詳細は今後検討)

4. 評価結果を踏まえた交付金の再配分について（参考）

- ・ 評価項目ごとの配点等は、今後、予算編成過程において決定する。
- ・ 評価項目①、②、③の評価結果を踏まえ、各大学へ再配分する予算額を決定し、併せて評価結果を踏まえた大学全体の予算再配分率とともに公表する。

日時 平成30年7月9日（月） 13：15～14：00

場所 文部科学省14階会議室

先方 法人支援課 森補佐、廣末係長、山田係員、土屋係員

当方 島居部長、桐島課長、植田係長、具志堅係員

概要

○ 運営費交付金等重点支援に係る概算要求の方向性 関係について

【客観的指標を活用した相対評価の導入について】

- ✓ すでにいくつかの観点（人事給与マネジメント改革、外部資金獲得等）が示されているが、具体的にはどのような議論がなされていくのか。取組が遅れている分野もあることから今後の対応を急ぎたい。差し支えない範囲で情報提供頂きたい。

（文科省回答）

- ・ 指標としては、大まかにガバナンス系、教育系、研究系、地域貢献系などを考えている。それぞれの系の下に具体的な指標がいくつかぶら下がっているイメージ。一例として私学助成の特別補助のような形が参考になる。
- ・ 指標は、これまでの実績をみるもの、これからの目標に対する進捗をみるもの、両方あり得る。これまで頑張ってきた大学、これからリカバリーする大学も両方掘りあげて、できるだけ不公平感がないようにしたい。
- ・ 数値は、すでにある調査等から拾うか、大学に回答いただく場合も既存のものから拾えるようにして、なるべく大学側の負担は軽くしたい。
- ・ 文科省としては、積極的な導入を進めたい訳では無いが、外堀が埋まっている状況。世間の目もあるので、大胆な導入をしてくこととなる。
- ・ 指標の設定は、全国立大学横串のもの、3分類によるもの、総合大・単科大の別、決算上の大学グループ毎などいくつか想定される。こちらあまり不公平感が出ないようにしたい。
- ・ 客観的指標と大学が設定するKPIの評価に対する再配分の割合はこれから議論。
- ・ 琉大で遅れているのはどのような部分か。
→年俸制や業績評価など。
- ・ 年俸制に関しては、数年前から導入頂くようお知らせしている。“新年俸制”の制度案も示したところでもある。新規採用者から導入するなど検討を早く進めてほしい。秋頃には人事給与改革に係るガイドラインを策定予定である。大学としても、目標を示せるよう検討を進めること。
- ・ 客観的指標を活用した評価の方向性は、これから議論して秋ごろ提示予定。議論には国大協も参加して頂くこととしているので、各大学には国大協を通じても情報・意見照会等がされていくと思われる。

【「機能強化促進係数」による財源を活用した重点支援】

- ✓ 平成28年度から平成30年度に配分した「機能強化促進分」及び「機能強化経費」も各大学への配分の財源に活用されるとのこととされ、その詳細は予算編成過程で決定するとされている。今後どのような方向で検討を進めていくのか、差し支えない範囲で情報提供頂きたい。

（文科省回答）

- ・ 現時点では、過年度分も含めてすべて財源に活用するとは言いえない。何も決まっていない状況。

【戦略の進捗状況の確認による評価の実施】

- ✓ 「評価指標（KPI）」の精選・適切化に伴う対応状況において、「評価の焦点化」とあるが、「焦点化」で想定している内容とはどのようなものか。また、具体的にはどのような方向性が望ましいのか。
- ✓ 戦略を複数の観点（例：外国人留学生数、日本人海外派遣数、就職状況、学習評価 等）から評価していたものを、観点を絞り込む（留学生（外国人・日本人）に関する指標のみ 等）イメージか。
- ✓ 「事後の客観的な検証が可能な指標」とあるが、大学独自で算出する数値ではなく、各種統計等により確認できる数値を利用した指標が、今後の評価を得られると考えたほうが良いのか。
- ✓ 「目指すべき目標値等については、各種政府方針等を踏まえ」とあるが、現在の指標が大学独自で設定し、ベンチマーク等の設定が困難な場合、新たに指標を設定してよいのか。
- ✓ 「精選」とあるが、どの程度まで、指標の見直しが可能か。既存指標からの選択によらず、新たに設定してよいのか。戦略によっては客観的な検証が難しい指標（例：本学独自の編入学制度による学生受入数 等）を設定したものがある。
- ✓ 7月上旬に評価基準を示すとあるが、どのような内容が想定されているのか。学内での検討を進めるためにも現時点の情報を提供願いたい。

（文科省回答）

- KPI の精選にあたって、KPI そのものを変更していただいても良い。極端な話すべて変えていただいても良い。委員会には、新旧対象で指標を示すのではなく新しいKPIのみを評価の対象として提示する。4つとあるが3つでも良い。
- KPI の中身は、当然大学の判断となるが、毎年定量的に数値が出せるもので、インプットやアウトプットではなくアウトカム（事業をやったことで得られた成果）であることが望ましい。社会に対するアピールとしてわかりやすいものを選んでいただくと良い。
- KPI を再設定した場合の実績は、遡って出せるのであればそれが望ましい。
- 平成31年度重点支援に関する評価基準は明日（7/10）に通知予定。

【戦略の進捗状況等に関する調書 関係】

- ✓ 記入例で示された記載内容は簡潔な内容となっており、また、字数も600～800字程度と、記載内容は限られると思われる。基本的には数値の進捗状況を中心に判断し、数値化できない指標に関して、記載内容で評価していくとの理解でよい。
- ✓ 平成28年度概算要求時点において、短期的に成果が出るような目標値ではなく、挑戦的な高い目標値を掲げることが要請され、その結果、第3期中期目標期間終了時点で達成する目標値を掲げた指標も多いが、その場合、年度毎の数値の記入は困難な場合があるが、その場合、数値は“ゼロ”であっても、記載内容で適切に評価を頂けるようお願いしたい。

（文科省回答）

- 実績は、毎年定量的な数値を出せるものが望ましい。数値が出せないものは定性的な実績に関する記載内容を、一応評価に加味することにはなるが、定量的な実績の評価とは差が出ると理解いただきたい。
- これまでは、数値が出ていなくても進捗に向けた取り組みを実施していれば、指標の設定や取り組み状況を加味した上で評価を行っていた。今後は意欲的な指標であっても、数値で進捗を示せない指標はマイナス評価となり、A評価とはならない。そのような指標は削除したほうが良い。

- ✓ 記入要領 5. において、「なお、評価指標の精選に伴い、評価指標の見直しや最終目標値の見直しを実施している場合、または評価指標の見直しを実施していない場合であっても、昨年度の評価項目④「評価指標（KPI）」における昨年度の評価結果を踏まえた対応が適切であるか。」において、B評点だった場合については、最終年

度の目標値の妥当性や当該評価指標の適切性についても記載してください。」とあるが、評価項目④でB評価であった指標（本学では戦略3で2件）を、精選により削除することも可能か。

（文科省回答）

- 上記のとおり。

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	戦略の進捗状況						評価項目ごとの評価結果						戦略の評価結果
						評価指標	基準時点	基準値等	目標時点	目標値等	平成28年度の値	① 28年度実績の把握	② 目標に向けた進捗状況	③ 自己評価の判断理由	④ KPIの改善状況	⑤ 戦略の改善状況	⑥ 戦略の総合的な取組状況	
82	【琉球大学】		3	【琉球大学】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	— 【H29.3.31時点】	A	B+	A	A			C
						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	— 【H29.3.31時点】	A	B+	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	6箇所 【平成29年3月31日時点】	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	19回 【平成29年3月31日時点】	A	A	B	B			
						地方公共団体等との連携協定数:20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	20件	13件 【平成29年3月31日時点】	A	A	A	B			

学内人第101号
平成30年7月11日

各部局等の長

学 長
(公印省略)

平成31年度教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請書の
提出について（依頼）

このことについて、貴部局において平成31年度における教員ポスト戦略的再配分申請の計画がありましたら、別紙「平成31年度 琉球大学教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請要領」に留意のうえ、「平成31年度教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請書」により、平成30年8月10日（金）までに人事課任用係あて提出願います。

平成31年度 琉球大学教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請要領

平成31年度における琉球大学教員ポスト戦略的再配分のうち、部局等改革推進枠の申請については、以下の要領で行う。なお、重点改革推進枠の取扱については別途定める。

1. 戦略的再配分の申請と選考の概要

当該部局等の将来構想又は長期ビジョンに基づき各部局等から申請する「部局等改革推進枠」の選考過程、選考の観点及び選考スケジュール等は次のとおりとする。

- (1) 再配分のための申請の選考（部局等ヒアリングを含む。）は、各部局等からの申請をもとに、その戦略性等の視点から、教員人事学長諮問委員会（以下「諮問委員会」という。）によってなされ、学長のリーダーシップのもとに、全学教員人事委員会及び役員会の議を経て、学長が決定し、教育研究評議会へ報告する。なお、諮問委員会のもとに、各部局等から推薦のあった委員を含む「全学的戦略ポスト再配分審査会」を置き、審査の緻密化と審査過程の透明化を図る。
- (2) 各部局等に求められる「戦略的再配分」の申請内容の審査は、①再配分申請に係る部局等の取組、②再配分の必要性、重要性、③再配分により期待される成果の3つの観点を基に選考を行う。
- (3) 申請から決定までのスケジュール
 - ① 申請（募集）期間：平成30年7月11日から平成30年8月10日まで
 - ② 審査（選考）期間：平成30年8月中旬以降
 - ③ 審査（選考）結果の通知：平成30年10月頃

2. 申請書類の作成

「平成31年度教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請書」（別添1：別紙様式）の作成にあたっては、次の点に留意すること。

- (1) 申請する再配分にかかる部局等の取組

※「取組」（部局等の改革取組）等の用語の説明については、別添2を参照。

 - ①取組の内容
取組の長期性及び具体性を踏まえて記述すること。
 - ②第3期中期目標・中期計画における取組の位置づけ
第3期中期目標・中期計画と当該取組との関係を中心に記述すること。
 - ③部局等の将来構想及び長期ビジョンと取組との関係
本学の理念、当該部局等の将来構想及び長期ビジョンと当該取組との関係を中心に記述すること。
- (2) 申請する再配分
 - ①当該取組における再配分の必要性と重要性
再配分と取組との関係を中心に記述すること。

②教員構成の現状

教員構成の現状について記述すること。

また、教員構成の現状について、学科、分野等別の現員表（別添3：別紙様式）に職階及び年齢構成別に記入し、添付すること。

③教員の採用計画

当該再配分に係る教員の採用計画を記述すること。

また、当該採用教員に係る公募要項案も添付すること。

④再配分ポスト返還後の取組継続計画

5年後の再配分ポスト返還後の当該取組の継続計画について記述すること。

(3) 再配分により期待される成果

本再配分により「主要学問の堅持・強化」又は「特色ある教育研究」、及び「社会情勢・研究動向への対応」からみた再配分の意義について記述すること。

また併せて、多様な人材（女性、若手、外国人等）の確保の観点についても記述すること。

3. 申請にあたっての留意事項

申請にあたっては、「総合的教員ポスト運用戦略（教員ポストの一部留保と戦略的再配分）」を参照するとともに、次の点に留意すること。

(1) 教員ポスト戦略的再配分の目的・性格

部局及び全学的機構等の機能強化や、そのための改組には、教員ポストの補強が必要となることも多いであろう。しかし、そうしたポストを概算要求によって新たに獲得できる可能性は、昨今ではきわめて小さいと考えられる。そのため、時代の要請に呼応して果敢に機能強化を図るために、長期的な視野をもって学内で教員ポストを、計画的・戦略的に留保し、それを全学的な観点から戦略的に再配分するものである。

(2) その他の留意事項

① 再配分の期間は原則5年を上限とする。

なお、本学の全学的な将来像を見据えて、特に、学長が重要な配置であると認める場合は、恒久的配分も可とする。

② 再配分されたポストへ教員を募集する際には、当該部局の同一職階が任期制となっている場合を除き、原則として任期は付さない。

③ 時限付きで配分された全学的戦略ポスト分は、時限の期間は教員採用可能ポスト数の算出には組み込まない（恒久的に再配分された期限のない全学的戦略ポストについては、教員採用可能ポスト数の算出に組み込む）。

【別添 1】

平成31年度 教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請書

受付番号 ()

部 局 等 名	
取 組 名	
取 組 概 要 (200字程度)	
要 求 人 員	要求数 人(教授 人、准教授 人、講師 人、助教 人)
1. 申請する再配分にかかる部局等の取組 (1) 取組の内容 (2) 第3期中期目標・中期計画における取組の位置づけ (3) 部局等の将来構想及び長期ビジョンと取組との関係	

2. 申請する再配分

(1) 当該取組における再配分の必要性和重要性

(2) 教員構成の現状

※学科、分野等別現員表を添付（職階と年齢を明記すること。）

(3) 教員の採用計画

※公募要項案を添付

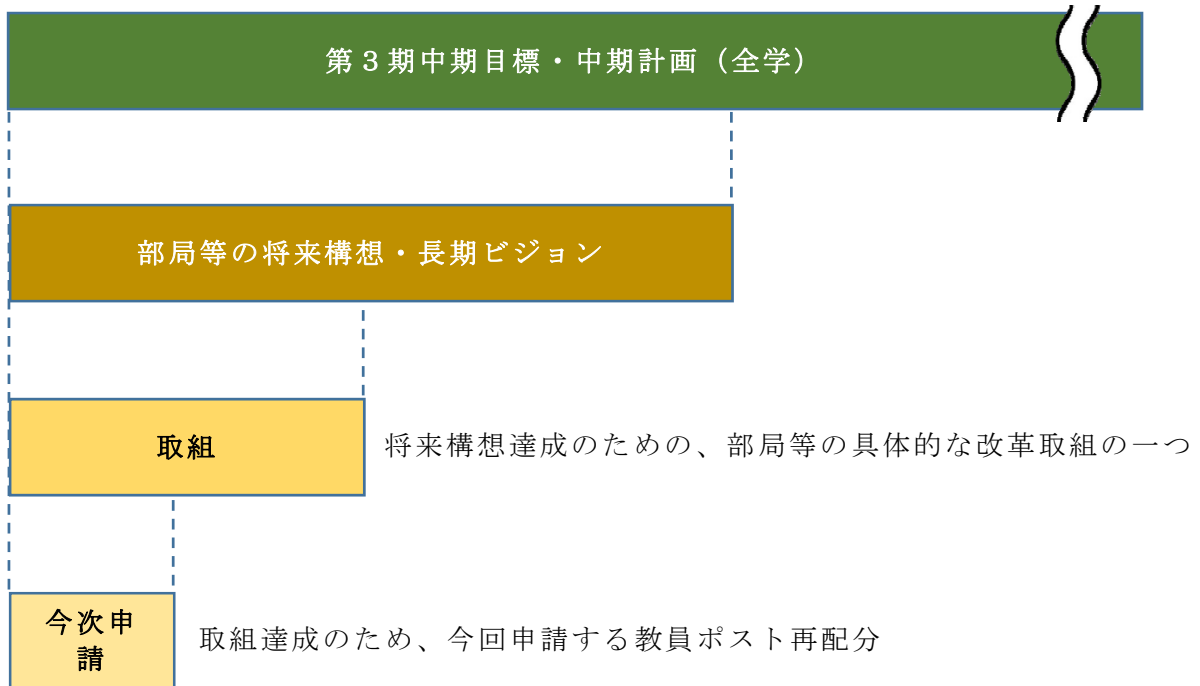
(4) 再配分ポスト返還後の取組継続計画

3. 再配分により期待される成果

〔 「主要学問の堅持・強化」又は「特色ある教育研究」、及び「社会情勢・研究動向への対応」から
みた再配分の意義 〕

【別添 2】

用 語 説 明 図



【別添3】

学 科 ・ 分 野 等 別 現 員 表

学部等名： _____ 平成 年 月 日現在

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

【別添 1】

平成31年度 教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請書

受付番号 ()

部 局 等 名	
取 組 名	
取 組 概 要 (200字程度)	
要 求 人 員	要求数 人(教授 人、准教授 人、講師 人、助教 人)
1. 申請する再配分にかかる部局等の取組 (1) 取組の内容 (2) 第3期中期目標・中期計画における取組の位置づけ (3) 部局等の将来構想及び長期ビジョンと取組との関係	

2. 申請する再配分

(1) 当該取組における再配分の必要性和重要性

(2) 教員構成の現状

※学科、分野等別現員表を添付（職階と年齢を明記すること。）

(3) 教員の採用計画

※公募要項案を添付

(4) 再配分ポスト返還後の取組継続計画

3. 再配分により期待される成果

〔 「主要学問の堅持・強化」又は「特色ある教育研究」、及び「社会情勢・研究動向への対応」から
みた再配分の意義 〕

【別添3】

学 科 ・ 分 野 等 別 現 員 表

学部等名： _____ 平成 年 月 日現在

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

学科等名：()

職 階	職階別計	年 齢 構 成								
		25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
教 授										
准 教 授										
講 師										
助 教										

平成30年7月3日
教員人事学長諮問委員会

平成31年度における琉球大学教員ポスト戦略的再配分のうち、部局等改革推進枠の審査については、全学的戦略ポスト再配分審査会において、以下の要領で審査を行う。なお、重点改革推進枠の取扱については別途定める。

1. 審査方法

「申請要領」の「1. 戦略的再配分の申請と選考の概要」の(2)に示した「再配分申請に係る部局等の取組」、「再配分の必要性、重要性」、「再配分により期待される成果」の3つの観点を、審査票（別添1：別紙様式）に記載のある以下の11個の基準から審査する。このうち、総合評価を除く10個については、最高点を4点、最低点を1点とし、4段階評価を行う。総合評価については、最高点を5点、最低点を1点とし、5段階評価を行う（ただし、庶務担当における集計時に点数を2倍し、最終的に10点満点とする）。

※審査の観点と基準については、別添2を参照。

- 1) 取組の長期性（長期的展望）と具体性
- 2) 第3期中期目標・中期計画と取組との関係
- 3) 部局等の将来構想及び長期ビジョンとの関係
- 4) 再配分と取組との関係
- 5) 制度的適切性
- 6) 採用計画の現実性と実効性
- 7) 解消後計画の現実性と具体性
- 8) 「主要学問の堅持・強化」又は「特色のある教育研究」から見た再配分の意義
- 9) 「社会情勢・研究動向への対応」から見た再配分の意義
- 10) 多様な人材（女性、若手、外国人等）の確保
- 11) 総合評価

2. 各審査基準の説明

※なお、「取組」（部局等の改革取組）、「今次申請再配分」等の用語の説明については、別添3を参照。

- 1) 取組の長期性（長期的展望）と具体性
どの程度、長期的かつ具体的な取組であると認められるか（取組の計画の長期性を重視）。
- 2) 第3期中期目標・中期計画と取組との関係
本学の第3期中期目標・中期計画を達成するに、どの程度資する取組と認められるか（規模感を重視）。
- 3) 部局等の将来構想及び長期ビジョンとの関係
部局等の将来構想及び長期ビジョンに含まれる具体的な項目を達成する上で、どの程度資する取組であると認められるか（項目との関係性の強さを重視）。
- 4) 再配分と取組との関係
取組が第3期中期目標・中期計画を達成するうえで、今次申請再配分がどの程度必要なものと認められるか。

5) 制度的適切性

設置基準や、課程認定等のための配置人員を鑑みて、問題のない計画となっているか（庶務担当の用意する資料に基づき評価）。

6) 採用計画の現実性と実効性

採用予定時期は、期待される成果等を実現するうえで、現実的かつ効果的であると認められるか。

7) 解消後計画の現実性と具体性

5年後に再配分ポストを返還した後のことを見据えた計画は、具体的かつ現実的であるか。

8) 「主要学問の堅持・強化」又は「特色のある教育研究」から見た再配分の意義

次の①②のいずれか一方、又は両方について、今次申請再配分がどの程度資するものであると認められるか。

①主要学問分野を堅持するための教育研究の堅持・強化。

②琉球弧の持つ歴史的・文化的・社会的・自然的な地域特性に根ざした特色ある教育研究。

9) 「社会情勢・研究動向への対応」から見た再配分の意義

期待される成果は、学術研究の進展又は社会的要請の変化に、どの程度沿うものであると認められるか。

10) 多様な人材（女性、若手、外国人等）の確保

今次申請再配分が、教員のダイバーシティ確保に、どの程度資するものであると認められるか。

11) 総合評価

各申請の採択について、下表の基準に基づいて5段階評価を行い、総合評点を付す。その際、絶対評価を基本としつつも、下表右欄の評点分布を目安として評点を付すこととし、評点の偏った評価とならないようにする。

評点区分	評点基準	評点分布の目安
5	非常に優れた提案であり、最優先で採択すべき	10%
4	優れた提案であり、積極的に採択すべき	20%
3	優れた改革内容等を含んでおり、採択してもよい	40%
2	採択するには改革内容等にやや不十分な点があり、採択の優先度が低い	20%
1	採択するには改革内容等に不十分な点があり、採択を見送ることが適当である	10%

3. 利害関係の排除

全学的戦略ポスト再配分審査会委員が所属する部局等（専任・併任を問わない。）からの申請の場合、当該部局の委員は当該申請の個別審査には携わらないこととする。ただし、各個別審査終了後に行われる全申請事案を対象とした合議審査についてはこの限りとしない。

なお、上記に該当する場合は、審査票への記載に際し、審査欄の該当箇所を空欄とし、備考にその旨を記述するものとする。

【別添１】

平成３１年度 教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠） 審査票

審査委員名（ ）

受付 番号	部局等名	取組名	要求人数	審査欄											（評 50点 満点） 計	備考
				基準(1)	基準(2)	基準(3)	基準(4)	基準(5)	基準(6)	基準(7)	基準(8)	基準(9)	基準(10)	基準(11)		
				体取組の長期性と性具	期第3期中期目標・係中	関部局等長期ビジョン構想との係の及	関再配分と取組との係の	制度的適切性	と採用計画の現実性	性解消後計画の現性実	研究「主要学問の堅持・研究」からの意義教育強	意向「社会情勢・研究の動	確若多様な人材（女性、外国人等）の保の	総合評価		
1			教授○名	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																

※基準(1)～基準(10)については、最高点を4点、最低点を1点とし、4段階評価を行う。

※基準(11)の総合評価については、最高点を5点、最低点を1点とし、5段階評価を行う。ただし、評点合計の際に点数を2倍し、最終的に10点満点とする。

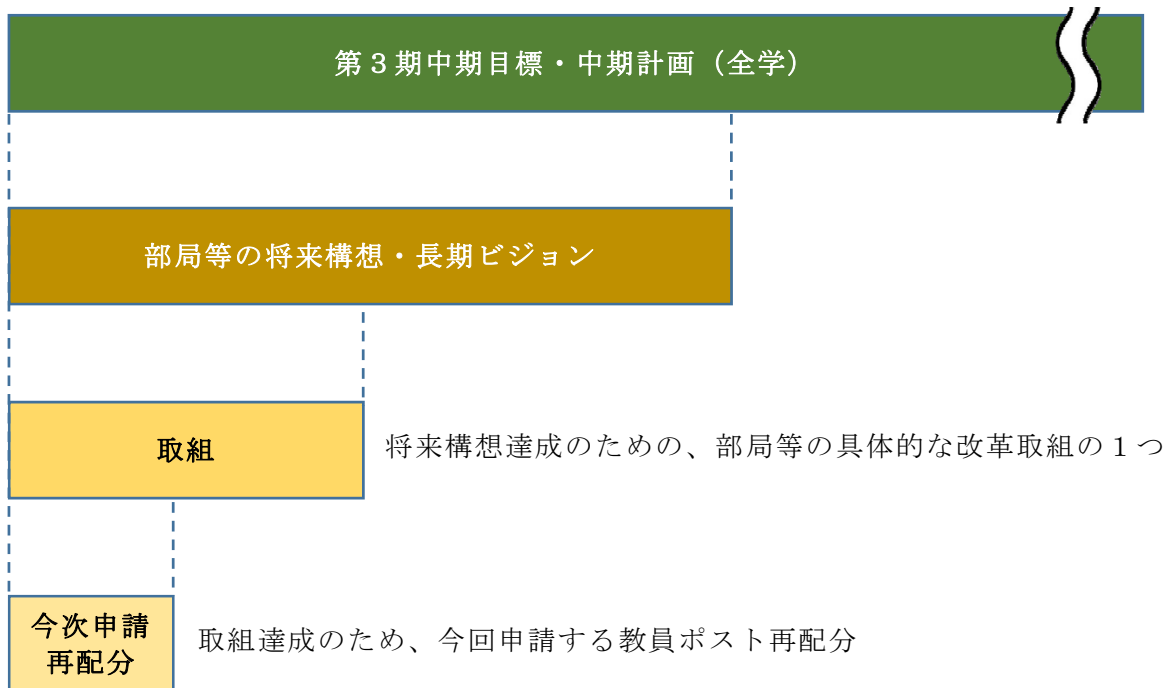
【別添 2】

「平成 3 1 年度教員ポスト戦略的再配分（部局等改革推進枠）申請」に係る審査の観点と基準について

【審査の観点】	【審査の基準】	「評点」
1 再配分申請に係る部局等の取組 ＜概要 …… 要約 2 0 0 字程度＞ 1-1 取組の内容 1-2 第 3 期中期目標・中期計画における取組の位置づけ 1-3 部局等の将来構想及び長期ビジョンと取組との関係 2 再配分の必要性、重要性 2-1 当該取組における再配分の必要性和重要性 2-2 教員構成の現状 2-3 教員の採用計画 2-4 再配分ポスト返還後の取組継続計画 3 再配分により期待される成果	→ 1 取組の長期性（長期的展望）と具体性 → 2 第 3 期中期目標・中期計画と取組との関係 → 3 部局等の将来構想及び長期ビジョンとの関係 → 4 再配分と取組との関係 → 5 制度的適切性 → 6 採用計画の現実性と実効性 → 7 解消後計画の現実性と具体性 → 8 「主要学問の堅持・強化」又は「特色のある教育研究」から見た再配分の意義 → 9 「社会情勢・研究動向への対応」から見た再配分の意義 → 10 多様な人材（女性、若手、外国人等）の確保 11 総合評価	(50 点満点) 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 4 点 1 ～ 10 点

【別添 3】

用 語 説 明 図



地域連携推進機構運営会議 委員名簿

(平成30年4月1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・副理事(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 (人文社会学部 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	特任教員
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	特任教員
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	特任教員
10	産学官連携部門 特命准教授	しもじ みさ子 下地 みさ子	6号委員	特任教員
11	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	特任教員
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30年4月1日～平成31年3月31日)
13	産学官連携部門 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30年4月1日～平成31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 とおる 金城 徹	10号委員	