

経営協議会の学外委員からのご意見に対する取組（対応）状況（第3期中期目標期間）

（平成28年度～令和2年度）

【組織改革に関するご意見】

ご意見	現在の取組（対応）状況
<p>&lt;令和元年度 第3回経営協議会&gt;</p> <p>【平成31年度（2019年度）入試志願状況の分析】</p> <p>○最後のセンター試験では、合格可能な志望学部を慎重に選ぶ傾向が強くなると思われる。こうした要因を抜きに、受験生にとって本当に魅力ある学部になり得ているかを、冷静に見ていくことが必要であり、将来、気が付いた時には手遅れだったという事態を避けなければならないと考える。</p>	<p>&lt;組織に関すること&gt;</p> <p>○教育研究組織の改革の面では、2016年4月に「福祉健康科学部」の設置及び教育福祉科学部を「教育学部」改組、2017年4月に工学部を「理工学部」に改組及び経済学部を「社会イノベーション学科」を設置、2020年4月には、大学院福祉健康科学研究科を設置など、地域社会のニーズ等を踏まえた教育研究組織の改革を進めてきた。</p> <p>また、現在、医学部では、高度な技術や研究開発能力を持った医療技術者を育成するため、新たな学科を設置する準備を進めており、全学的にも学部の在り方の検討を行っている。引き続き、地域社会のニーズ等を踏まえ、地域に求められる人材を輩出できる改革を進めていきたいと考えている。</p> <p>&lt;入試に関すること&gt;</p> <p>○令和2年度に実施した入学者選抜における「大学入学共通テストの利用教科・科目の見直し」「個別学力検査の出題範囲の見直し」「募集人員の見直し」等について、県内高校との連携会議での意見聴取や予備校等の分析結果の報告会等を実施し、その結果を参考に、入学者選抜の実施状況を踏まえて検討した結果、令和3年度に実施する入学者選抜において、医学部看護学科の入試区分や募集人員を見直した。</p> <p>○平成30年度から令和2年度までに実施した入学者選抜について、選抜方法の妥当性、信頼性を検証するため、アドミッションセンターにおいて、「センター試験・共通テストと個別試験の関係性」や「共通テスト外国語（英語）のリーディング及びリスニングの傾斜配点比率の検証」などの分析を行った。これらの分析結果を基に、今後の入試改革に向けた検討を進めていく。</p> <p>○令和3年10月にアドミッションセンターのホームページ上に各学部の模擬講義動画を掲載し、高校生が大学レベルの教育に触れる機会を提供した。模擬講義動画へスマートフォンから容易にアクセスできるようQRコードを掲載したポスターやチラシを作成し、県内の全ての高校へ訪問や郵送により広報するとともに、大学の公式SNSでも情報を発信した。</p> <p>○令和2年度に医学部医学科地元出身者枠を導入した。</p> <p>また、令和3年度に全ての学部において総合型選抜の導入が完了し、一般選抜、学校推薦型選抜と合わせてより一層本学を志望する多様な生徒の受入れが可能となった。</p>

【教育に関するご意見】

ご意見	現在の取組（対応）状況
<p>&lt;平成29年度第3回経営協議会&gt;</p> <p>【地（知）の拠点としての役割】</p> <p>○地域のニーズに大学として応えていくときに、医師、社会福祉士、看護師、公認心理師等資格をもった付加価値のある人材の育成に焦点が向きがちである。最先端の知識を意識する中で、常に基礎の分野に立ち返ること、知の多様性が大切であると考え。常勤教員が減らされる中で、退職すると同時にその分野がなくなっていくことを懸念している。このような状況を教職員はどのように考え、その目指すところについて来年度以降議論を聞かせていただきたい。知の多様性が維持される形で大分大学が発展していくことを強く期待している。</p>	<p>本学では、「国立大学改革プラン」、「ミッションの再定義」、「国立大学改革方針」等を踏まえ、時代の変化にあわせ、来るべき社会において求められる人材像を検討し、改革を進めている。資格職養成を行える学部において、その分野の研究者となれるような人材の養成も目指すなど、多様な人材を養成しつつ、令和3年3月には教育マネジメント機構を設置し、教養教育改革や全学的な教育の内部質保証を俯瞰する体制を構築している。</p> <p>令和4年度には、様々な分野の課題解決に必要な知見を引き出すスキルを涵養する数理・データサイエンス教育プログラムを全学展開するとともに、基礎学問としてのリベラルアーツ教育を拡充する教養教育カリキュラム再構築を進めることとしている。このように、教育プログラムの効果を常に注視しながら、将来的な社会動向の変化へ柔軟に対応した不断の改善を行いつつ、現在、地域や社会のニーズに応える人材を育成するために、全学的に学部の在り方の検討を行っており、その中で、研究の継続性を目的とした組織体制の構築についても検討を進めている。</p>
<p>&lt;令和2年度 第3回経営協議会&gt;</p> <p>【大学教育の今後の方向性】</p> <p>○政府では、デジタル庁の設置など、民間会社も含めデジタル化に取り組んでいく方向である。大学教育の今後の方向性として、データサイエンス教育が必要であると考え。また、AIやロボットにはできない仕事をするため、リベラルアーツを学ぶことも必要だと考える。これらに対応できる人材を従来のカリキュラムで養成できるのか。</p>	<p>令和3年3月に、教育の内部質保証を推進する教育マネジメント機構を設置した。機構内に設置した教学マネジメント室は、コロナ禍で加速したICTの活用による授業の最適化に必要なスキルに関わるFD・SDの実施や、必要な規程の整備を進めている。また、基盤教育センターを中心に、多様な社会で生きるために必須な基礎学問としてのリベラルアーツ教育を拡充する教養教育カリキュラム再構築の第一段階として、令和4年度から全学的な数理・データサイエンス教育を導入すべく準備を進めると同時に、全学的な初年次導入教育科目も新たに準備している。</p>

ご意見	現在の取組（対応）状況
<p>&lt;令和元年度 第2 回経営協議会&gt;  <b>【平成30 年度卒業(修了)者の就職状況等】</b>  ○県内就職率が前年度比5.2%減、また、現時点において、第3期中期目標期間末までに達成しなければならない目標値よりもかなり下回っている。大分県では、人口減少をいかに阻止するかについて非常に努力をしている。大学として、県内就職率向上のために、具体的にどのような対策又は取組を行っているのか。</p>	<p>○講義について  「大分を創る科目」について、令和3年度は教養教育科目として、前期に31科目、後期の33科目（計64科目）を開講している。なお、現在も継続して、全ての学生に1科目2単位の修得を卒業要件として課している。  また、「大分を創る科目」（基盤教養科目）を2科目4単位以上修得した者を対象とし、より実践的な「汎用力」、「企業力」及び「地域力」を育成するため、ステークホルダーと協働し、アクティブ・ラーニング等による能動的学修を通じた課題解決型の「大分を創るトップアップ科目」（高度化教養科目）を前期に2科目、後期に1科目開講している。</p> <p>○「おおいた共創士」認証制度について  おおいた地域連携プラットフォーム（※1）と連携し、「おおいた共創士」認証制度（※2）の拡充を図っている。就職優遇提供企業の発掘を積極的に進め、当初25機関から現在54機関まで増加している。  また、新入生に対する「おおいた共創士」認証制度の積極的な広報及び就職優遇提供企業の増加により、「おおいた共創士」認証者は、令和元年度の6名から令和2年度は9名まで増加した。さらに、令和2年度は制度開始以降初めて、おおいた共創士「匠」（おおいた共創士の中でも、企業力・起業力、地域力、汎用力のいずれかの分野において飛び抜けた実績を生み出した人材、もしくは優れた能力を発揮できていると評価された者）として、3名が認証を受けた。  ※令和3年度は、「おおいた共創士」認証者は9名、おおいた共創士「匠」認証者は4名の見込み。</p> <p>○県内企業とのイベントについて  おおいた地域連携プラットフォームと連携し、左記の就職イベントについて、学生等へのアンケート調査等で事業の効果を検証しながら現在も着実に継続実施している。  なお、新型コロナウイルス感染症の影響も考慮し、就職イベントについては、オンラインツールを積極的に活用した。</p> <p>（※1）おおいた地域連携プラットフォームの概要  ・令和3年4月1日、大学等による「おおいた創生」推進協議会と大分高等教育協議会が発展的に統合し、設置  ・大分県内の産業界、地方公共団体、高等教育機関等の各事業協働機関が協働及び連携し、恒常的な議論の場を設置するとともに、それぞれの特色と強みを活かして地域ニーズを踏まえた高度人材育成や地域活性化のための事業等にオール大分で行き届くことにより、地域における課題解決やイノベーション創出を推進し、もって地方創生につなげるための組織</p> <p>（※2）「おおいた共創士」認証制度の概要  ・地域で活躍できる人材を地域と企業の方々と連携して育成し、その学びを認証するプログラム  ・社会人になるために必要な能力の獲得を目指し、大分県で働きたいと考えている学生に就職活動における優遇が用意されている制度</p>
<p>&lt;令和元年度 第2 回経営協議会&gt;  <b>【平成30 年度卒業(修了)者の就職状況等】</b>  ○企業では、新卒者ではなく、経験者を中途採用することもある。例えば、関東に就職した者がUターンし、大分で起業した場合には何らかのインセンティブを与えるといった取組も県内の就職率向上といった面においては、必要ではないか。</p>	<p>○県内の再就職希望者に対しては、希望する職種の求人票の提供や、キャリアアドバイザーによる対面・WEB面談を実施している</p> <p>○おおいた地域連携プラットフォームと連携し、県外へ就職した人材のUターン促進のための啓発活動を行っている。今年度は、多くの若者が集う福岡市大名にある、大分県への就職を支援する施設「dot.（ドット）」（※1）や、大分の魅力を伝えるWEBマガジン「オオイタカテテ！」（※2）の登録者に、「2021 シゴト発見フェスタ&amp;インターンシップフェア」をメールやSNS等を通じて周知した。</p> <p>○おおいた地域連携プラットフォームと連携し、立命館アジア太平洋大学等の県内高等教育機関や、大分ベンチャーキャピタル株式会社等の民間企業と協働の上、起業・事業承継に関する知見を深める取組として、起業・事業承継に関するWGを設置した。</p> <p>（※1）「dot.（ドット）」の概要  ・大分県出身の学生等を中心とした求職者へ県内企業の魅力を発信するとともに、県内企業とのマッチングを図る。  ・自由に使える交流スペース、ゆったりくつろげるカフェスペースを設け、就職・移住相談のほか、企業と求職者が気軽に会えるイベントやセミナー等を開催</p> <p>（※2）「オオイタカテテ！」の概要  ・大分で「活躍する企業」や「働く人」、「魅力的な大分」を発信し、県内就職を後押しするために創刊</p>

【外部資金に関するご意見】

ご意見	現在の取組（対応）状況																								
<p>&lt;平成 28 年度第 4 回経営協議会&gt;  <b>【外部資金等受入実績について】</b>                      ○全国的に大分大学と同規模レベルの大学で、うまく獲得している大学の事例はないか。</p>	<p>同規模レベルの大学の事例として、新たに島根大学の取組が挙げられる。島根大学では、内閣府 地方大学・地域産業創生交付金事業「先端金属素材グローバル拠点の創出－Next Generation TATARA Project－」を獲得し、次世代たたら協創センター（Next Generation Tatara Co-Creation Centre: NEXTA）を平成 31 年 2 月に設置し、本プロジェクトにおける研究開発と人材育成の中心的な役割を担っている。</p> <p>次世代たたら協創センターでは産業界と大学が連携を取りながら先端金属材料の研究を行っており、研究推進に当たっては、材料工学で重要な 4 本の柱：①金属材料の微視的構造を視る（Characterization）②金属材料の強さを測る（Mechanical testing）③金属材料を設計する（Computational modeling）④金属材料を創る（Processing）を相互に関連させ、それぞれについて研究装置を取り揃えている。</p> <p>一方、本学においては、第 3 期中期目標期間に共同研究、受託研究を以下のとおり受け入れており、第 2 期中期目標期間の最終年度である平成 27 年度に比べ、契約件数がそれぞれ 29.1%、16.4%増加している。これらは、本学が行ってきた研究成果発表、コーディネート活動等の取組の成果が表れたものと考えている。</p> <p style="text-align: right;">単位：件</p> <table border="1" data-bbox="793 756 1770 926"> <thead> <tr> <th></th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> <th>H27～R2 平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>共同研究</td> <td>108</td> <td>125 (+16%)</td> <td>132 (+22%)</td> <td>152 (+41%)</td> <td>152 (+41%)</td> <td>136 (+26%)</td> <td>139.4 (+29.1%)</td> </tr> <tr> <td>受託研究</td> <td>110</td> <td>130 (+18%)</td> <td>126 (+15%)</td> <td>127 (+15%)</td> <td>122 (+11%)</td> <td>135 (+23%)</td> <td>128.0 (+16.4%)</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">※（ ）内は H27 との比較</p> <p>特に令和 2 年度はコロナ禍の影響もあり、外部との接触が限定されることから、学外に対する産学官連携の「見える化」を実現するため、ホームページの改修を行い、産学連携に対応可能な研究者のシーズ紹介動画を令和 2 年度に 10 件撮影し、YouTube やホームページに掲載するとともに、研究シーズと動画を紐づけすることで、学外に対する産学官連携の「見える化」の実現化を図っている。</p>		H27	H28	H29	H30	R1	R2	H27～R2 平均	共同研究	108	125 (+16%)	132 (+22%)	152 (+41%)	152 (+41%)	136 (+26%)	139.4 (+29.1%)	受託研究	110	130 (+18%)	126 (+15%)	127 (+15%)	122 (+11%)	135 (+23%)	128.0 (+16.4%)
	H27	H28	H29	H30	R1	R2	H27～R2 平均																		
共同研究	108	125 (+16%)	132 (+22%)	152 (+41%)	152 (+41%)	136 (+26%)	139.4 (+29.1%)																		
受託研究	110	130 (+18%)	126 (+15%)	127 (+15%)	122 (+11%)	135 (+23%)	128.0 (+16.4%)																		
<p>&lt;平成 28 年度第 5 回経営協議会&gt;  <b>【経営協議会の学外委員からのご意見に対する取組状況について】</b>                      ○外部資金について、県ではふるさと納税があり、目的で人気があるのは奨学金である。大学も寄附金を集めるに当たり、魅力的なものを考えると集まるのではないか。</p>	<p>法人の財政基盤の充実強化を図り、学生支援、教育研究活動等の一層の充実を図るため、令和 3 年 3 月 29 日付けで規程を制定し、大分大学基金を立ち上げた。令和 3 年 10 月には、ホームページの開設、パンフレットの作成を行い、広報活動を開始したところである。他大学の事例も参考にしながら、寄附金獲得に向けて動き出しているところである。</p> <p>また、医学部においては、医学部創立 50 周年・附属病院開院 40 周年記念事業として、令和 3 年 3 月 4 日付けで医学部支援基金を立ち上げ、卒業生や退職者等からの寄附を受け付けている他、理工学部においても基金の立ち上げについて、準備を進めているところである。</p>																								
<p>&lt;平成 29 年度第 3 回経営協議会&gt;  <b>【寄附について】</b>                      ○ふるさと納税が 10 年間でこれだけのものになったのは、途中から寄附しやすい仕組みになったからである。モノから明確に目的に沿った寄附へと変化している。遠慮なくたくさん寄附してもらえよう入りやすい仕組み等について、検討が可能ではないか。寄附の活用事例の報告も次の寄附に繋がるのではないか。</p>	<p>新設した「大分大学基金」及び「医学部支援基金」では、Web 上での寄附手続を可能とした。これにより、金融機関に行かなくても寄附ができるようになり、寄附者の利便性が図られたと考えている。</p> <p>寄附の活用事例については、ホームページ上で報告をすることとしており、次の寄附につながるよう工夫をしていきたい。</p>																								
<p>&lt;令和 2 年度 第 3 回経営協議会&gt;  <b>【外部資金の獲得割合】</b>                      ○大分大学の外部資金の獲得割合は医学部が多いようだが、他大学で医学部と工学部をもつ大学でも同じような割合なのか。</p>	<p>大学改革支援・学位授与機構が教育研究評価のために収集したデータ※を基に、科学研究費助成事業及び受託・共同研究の 1 人当たりの受入金額の平成 28～30 年度の 3 か年度平均について、本学医学部が属する「保健系」区分と本学理工学部が属する「工学系」区分を比較した結果、保健系と工学系の両方を有する大学の 7 割以上で保健系より工学系の方が 1 人当たりの受入金額が多く、6 割以上の大学で工学系が保健系の 1.1 倍以上の受入金額となっている。本学では医学部が理工学部の約 1.4 倍となっており、全国的な傾向とは逆になっている。</p>																								
<p>&lt;令和 2 年度 第 3 回経営協議会&gt;  <b>【科研費の新規獲得策】</b>                      ○新規の科研費獲得についてどのような対応をしているか教えて欲しい。</p>	<p>研究力強化の取り組みの一つとして、学内共同教育研究施設である全学研究推進機構と産学官連携推進機構を統合し、新たに研究マネジメント機構を令和 3 年 10 月 1 日付けで設置した。</p> <p>また、学長戦略経費を用いた研究費支援の新たな取り組みとして、緊急性、必要性の高い研究テーマの趣旨に合致する研究課題を採択して、中長期的に研究課題を推進する学内公募事業として「重点領域研究推進プロジェクト（戦略的重点研究推進）」を令和 3 年度に設けた。</p> <p>採択された研究代表者には、研究期間内又は研究期間終了後から 1 年以内に総額 20,000 千円以上の競争的研究費等への応募、又は受託研究、共同研究を締結することを課している。</p> <p>令和 3 年度は、「脱炭素」、「医工連携」、「防災・減災」の 3 つの研究テーマを定め、公募を行った結果、3 件を採択し、総額 14,404 千円の研究費を配分した。</p> <p>○令和 3 年度支援実績 応募 4 件 採択 3 件 配分総額 14,404 千円</p> <p>①研究テーマ：脱炭素 所属・氏名：理工学部 田上公俊教授                      研究課題名：「脱炭素化のための水素および合成燃料の高度利用技術に関する研究」                      令和 3 年度配分額：5,000 千円</p> <p>②研究テーマ：医工連携 所属・氏名：医学部 猪股雅史教授</p>																								

ご意見	現在の取組（対応）状況
	<p>研究課題名：「医工連携を基軸とした最先端 AI 支援内視鏡手術システムの開発」  令和3年度配分額：5,000 千円</p> <p>③研究テーマ：防災・減災 所属・氏名：福祉健康科学部 徳丸 治教授  研究課題名：「自然災害時の避難所における健康危機管理」  令和3年度配分額：4,404 千円</p> <p>また、例年行っている科研費獲得に向けた取り組みは、以下のとおり。</p> <p>(1) 科研費申請補助体制の構築</p> <p>1) 全学研究推進機構 URA チームによる申請書類記載内容のピアレビュー、ブラッシュアップ等の実施、早期から科研申請に取り組む研究者へ向けたプレ科研費説明会の開催</p> <p>2) 研究推進課と URA チームによる科研費説明会の開催（公募内容の変更点、近年の科研採択傾向の分析、申請書の記載内容に関する説明）</p> <p>(2) 学長戦略経費を用いた研究支援</p> <p>1) 重点領域研究推進プロジェクト（重点研究支援・若手研究支援）（学内公募型研究支援事業）  重点領域研究に対し、戦略的な研究費の配分を行い、大学の強み・特色を明確にするためのプロジェクト、さらに他に類をみない新しい発想の芽生えや今後の大型研究費の獲得に繋がる研究を支援する。</p> <p>○令和3年度支援実績  【重点研究支援】申請 9 件 採択 6 件 配分総額 23,987 千円  【若手研究支援】申請 35 件 採択 22 件 配分総額 10,260 千円</p> <p>2) 科研費ステップアップ支援・科研費ヤングリサーチャー支援（学内公募型研究支援事業）  基盤研究(B)又は基盤研究(C)及び若手研究に応募したが、今一步採択に及ばなかったもののうち、不採択 A の研究者に対し、次年度採択を目指し支援を行う。</p> <p>○令和3年度支援実績  【科研費ステップアップ支援】基盤研究(B)  申請 8 件 採択 2 件 支援金額計 2,000 千円  【科研費ヤングリサーチャー支援】基盤研究(C)・若手研究  申請 11 件 採択 3 件 支援金額計 900 千円</p> <p>3) BURST 認定チーム支援  BURST（大分大学認定研究チーム）として認定している研究チームに研究費を配分することで、より重点的に支援を行う。</p> <p>○令和3年度支援実績 21 件 4,224 千円</p>

【附属病院に関するご意見】

ご意見	現在の取組（対応）状況
<p>&lt;平成30年度 第3回経営協議会&gt;  <b>【医療材料や薬剤に関わる物件費】</b>  ○全国との対比はどうなっているか。  ○全国と格差があると理解しているので、平均値というよりはかなり低いところで目標を達成していただきたい。</p>	<p>○令和元年度に病院長補佐（医療費率適正化担当）を座長とする「医療費率改善検討会」を設置し、附属病院の全職員が協働で医療費率改善に向けた取組みを積極的かつ持続的に実施する体制を整備し、契約価額の低減、医薬品・医療材料使用の抑制、その他の取組みによる収益性（診療報酬請求）の改善へ向けた検討を続けてきたが、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の拡大をうけ、診療制限の実施、医療提供体制の整備などコロナ対応に専念してきたこともあり、現在の取組状況としては十分な対応ができていない。新型コロナウイルス感染症に対応しながら、本来取り組んできた取組みに併せて安価な材料への切替え等も検討し、材料費の低減及び競争性の拡大を図りたい。</p>
<p>&lt;令和元年度 第2回経営協議会&gt;  <b>【附属病院の収支】</b>  ○働き方改革も含めて投資であり、効率を上げればよいと考えるが全体的な収入をいかにアップしていくかが課題である。設備等の投資がされていない状況は、5年後、10年後には取り返しのつかないことになると思われる。是非、収益アップを目指していただきたい。</p>	<p>○令和元年度の第2回経営協議会にてご意見をいただいて以降、病床稼働率から病床回転率へ目標の優先順位を転換し、収益アップへ取り組んできたが、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の拡大をうけ、附属病院の経営状況は厳しい状況となった。緊急包括支援交付金等、国からの支援により経営への打撃は最小限にとどまっている。新型コロナウイルス感染症への対応と本来の診療を両立させ収益アップの取組みを実施したい。</p>
<p>&lt;平成30年度 第3回経営協議会&gt;  <b>【医師の養成】</b>  ○県立病院には、これまで様々な大学から医師が派遣されていたが、各大学の制度が変わってきており、他県の基幹病院に派遣することが難しい状況になっている。このような状況にあって、県立病院は大分大学に派遣を依頼し、対応いただいているためすぐに困ることはないが、将来的に心配な点である。大分大学には、医師の養成により大分県の医療</p>	<p>○大分県内の基幹病院への医師派遣を継続的に行うために、卒後、卒前の医学教育の充実により初期臨床研修医および専攻医の獲得に注力している。また、大分市、別府市以外の地域中核病院への医師派遣について、大分大学の果たす役割が非常に大きいと自覚している。なお、地域中核病院の医師充足のため、令和3年4月に大分県地域医療支援センターの大分県地域枠医師キャリア形成プログラムが改正され、令和4年度から卒後3年目の地域枠医師全員を地域中核病院へ派遣することになっている。</p> <p>また、令和3年度から一般選抜に地元出身者枠（定員10名）を新設し、大分県の地域医療に貢献する意欲がある者を育成し、県内に医師を安定して定着させることで医師不足の解消を加速させ、医療体制の充実を図ることとしている。</p>

を支えていただきたい。	
-------------	--

【人事に関するご意見】

ご意見	現在の取組（対応）状況
<p>&lt;平成 28 年度第 6 回経営協議会&gt;</p> <p>【平成 29 年度予算編成の基本方針について】</p> <p>○人件費について、教員の定年退職者の後任補充を留保することで予算減に対応していくとのことであるが、大分大学全体としてテニュア出身の教員数はこの 10 年間でどのように推移しているのか、任期付き教員の数、外国人教員の数、女性教員の数について過去からの推移を知りたい。</p>	<p>平成 22 年度以降の任期付教員数、外国人教員数、女性教員数の推移は、別添のとおりである。若干ではあるが、任期付教員の割合、女性教員の割合ともに増加しており、第 3 期中期目標期間中では任期付教員の割合はほとんど変わらず、女性教員の割合は増加している。</p> <p>人件費については、第 3 期中期目標期間においては、教員の定年退職者の後任補充の留保等により、人件費抑制に対応してきたところではあるが、第 4 期中期目標期間からは、大学全体及び部門毎に教員人件費の上限を設定するキャップ制を導入し、運営費交付金による教員人件費を管理することとした。</p>
<p>&lt;平成 29 年度第 3 回経営協議会&gt;</p> <p>【女性教職員のキャリアについて】</p> <p>○自社では、5 年間で女性役員を 40%にする目標を掲げている。これほどの数値を掲げなければ、ダイバーシティの観点では、企業として認知されない。幹部職員に女性を登用することで、いろんな意見が反映されると考える。</p> <p>○大分県では、昨年「女性が輝くおおいた推進会議」を立ち上げた。経営者の立場で女性管理職の登用を積極的に推進していかなければならない。企業のトップの姿勢を見せることが重要で、効果があると考えている。大分大学は、女性が行きやすい学校であるという風潮を創ることが、これからの大分大学の在り方に貢献できるのではないだろうか。</p>	<p>幹部職員への女性登用については、中期計画において、役員に占める女性比率を 12.5%以上、管理職に占める女性比率を 14.6%以上とするという目標を掲げ、取り組んでいるところであるが、現状は、役員に占める女性の割合が 11.1%、管理職は 16.1%（事務系は 10.7%）である。管理職への女性登用については、今後も引き続き積極的に取り組んでいきたい。</p> <p>平成 29 年度に採択された、文部科学省科学技術人材育成費補助事業のダイバーシティ研究環境イニシアティブ（牽引型）事業を実施中であり、中間評価では最高評価の「S」評価を得た。本事業では、女性活躍推進のため、本学が主となり、共同実施機関の企業等と共に、おおいた連携ダイバーシティ推進会議を設立し、シンポジウム、スキルアップセミナー、異業種交流会、おおいた女性人財育成プログラム、共同研究を継続して実施し、女性リーダー育成とその環境整備に務めている。</p> <p>また、女性研究者支援として、学会派遣支援事業、研究サポーター事業、女性研究者研究費支援事業、女性英語論文投稿支援事業、育児支援サービス事業を行っている。</p> <p>さらに、将来の女性研究者増のために、大学院進学奨励金支援や、女子中高生へのリケジョ活動も行っている。</p>