

平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告書



令和元年 6 月

国立大学法人
秋 田 大 学

| |
|------|
| ○ 目次 |
|------|

| | |
|---------------------------------|----|
| 大学の概要 | 2 |
| 全体的な状況 | |
| 1. 教育研究等の質の向上の状況 | 4 |
| 教育に関する取組 | |
| 研究に関する取組 | |
| その他の取組 | |
| (1) 社会連携・社会貢献に関する取組 | |
| (2) 国際化に関する取組 | |
| (3) 附属病院に関する取組 | |
| (4) 附属学校に関する取組 | |
| (5) 附属図書館に関する取組 | |
| (6) 情報統括センターに関する取組 | |
| 2. 業務運営・財務内容等の状況 | 14 |
| 3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況 | 16 |
| 項目別の状況 | |
| I 業務運営・財務内容等の状況 | |
| (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標 | 20 |
| ① 組織運営の改善に関する目標 | |
| ② 教育研究組織の見直しに関する目標 | |
| ③ 事務等の効率化・合理化に関する目標 | |
| 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 | |
| (2) 財務内容の改善に関する目標 | 29 |
| ① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標 | |
| ② 経費の抑制に関する目標 | |
| ③ 資産の運用管理の改善に関する目標 | |
| 財務内容の改善に関する特記事項等 | |
| (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標 | 34 |
| ① 評価の充実に関する目標 | |
| ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標 | |
| 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等 | |
| (4) その他業務運営に関する目標 | 38 |
| ① 施設設備の整備・活用等に関する目標 | |

| | |
|---------------------------------|----|
| ② 安全管理に関する目標 | |
| ③ 法令遵守等に関する目標 | |
| その他業務運営に関する特記事項等 | |
| II 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画 | 45 |
| III 短期借入金の限度額 | 45 |
| IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画 | 45 |
| V 剰余金の使途 | 46 |
| VI その他 | 47 |
| 1 施設・設備に関する計画 | |
| 2 人事に関する計画 | |
| 別表1（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について） | 50 |

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人秋田大学
- ② 所在地
手形キャンパス（本部・国際資源学部・教育文化学部・理工学部）
秋田県秋田市
本道キャンパス（医学部）
秋田県秋田市
保戸野キャンパス（教育文化学部附属学校園）
秋田県秋田市
- ③ 役員の状況
学長名 山本 文雄（平成28年4月1日～令和2年3月31日）
理事数 常勤4人 非常勤1人
監事数 常勤1人 非常勤1人
- ④ 学部等の構成
(学部)
国際資源学部，教育文化学部，医学部，理工学部
(研究科)
国際資源学研究科，教育学研究科，医学系研究科，理工学研究科
(附属施設)
附属図書館
保健管理センター
地（知）の拠点推進本部
国際資源学研究科：附属鉱業博物館
教育文化学部：附属幼稚園，附属小学校，附属中学校，
附属特別支援学校，附属教育実践研究支援センター
医学系研究科：附属地域包括ケア・介護予防研修センター
医学部：附属病院
理工学研究科：附属革新材料研究センター，
附属ものづくり創造工学センター，
附属地域防災力研究センター
(学内共同教育研究施設)
産学連携推進機構，情報統括センター，
バイオサイエンス教育・研究サポートセンター，
放射性同位元素センター，環境安全センター，
国際資源学教育研究センター，生体情報研究センター，
地方創生センター，高齢者医療先端研究センター
(センター)
評価・IRセンター，教育推進総合センター，
学生支援総合センター，高大接続センター，

教員免許状更新講習推進センター，国際交流センター

- ⑤ 学生数及び教職員数（平成30年5月1日現在）
- | | | |
|-------------|--------|--------|
| 学生数（うち留学生数） | 5,076人 | (159人) |
| 学部（うち留学生数） | 4,384人 | (92人) |
| 大学院（うち留学生数） | 692人 | (67人) |

| | |
|---------|--------|
| 教育系職員数 | 637人 |
| 事務系等職員数 | 1,161人 |

(2) 大学の基本的な目標等

秋田大学は、知の創生を通じて地域と共に発展し、地域と共に歩むという存立の理念を掲げ、豊かな地域資源を有する北東北の基幹的な大学として、その使命である教育と研究を推進する。

この見地から本学は、独創的な成果を世界に発信しつつ、国内外の意欲的な若者を受け入れ、優れた人材を育成するため、地域や世界の諸機関との連携による柔軟な教育研究体制の構築を推進する。

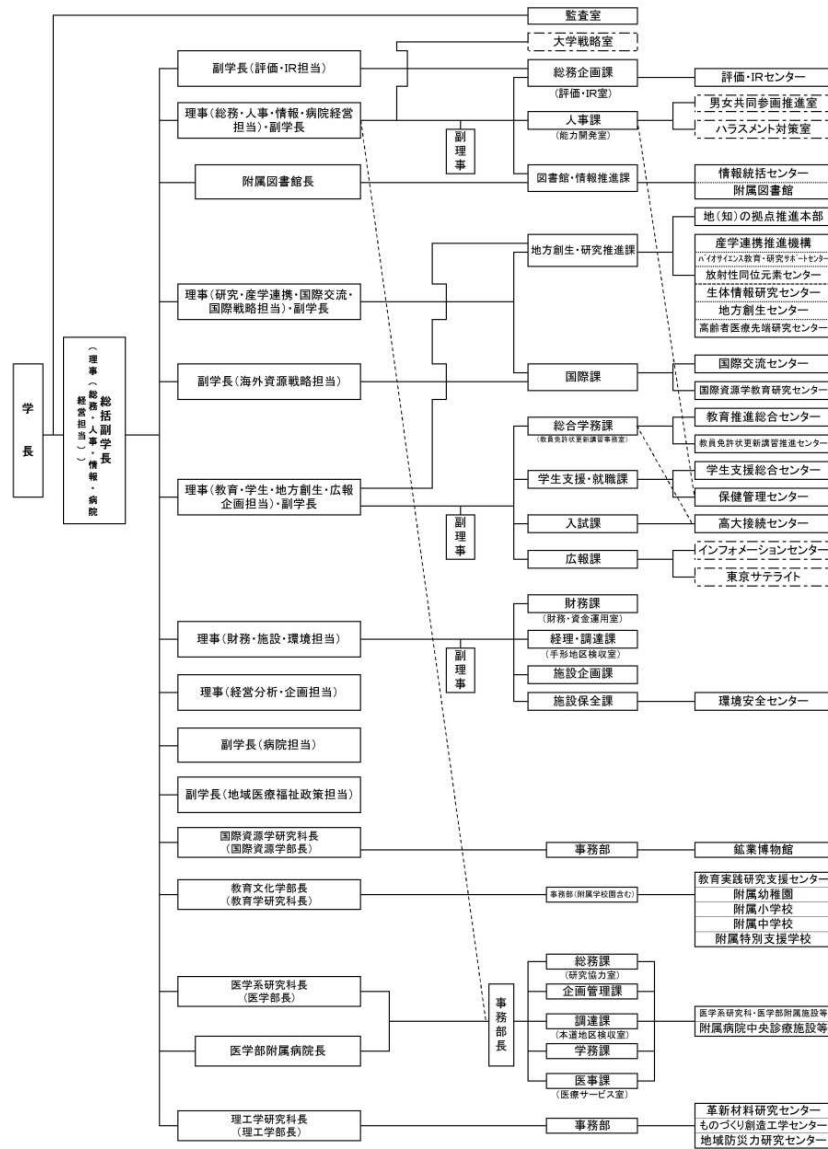
全地球的な視野を持ちつつ、諸課題に正面から向き合い、地に足をつけて行動できる規範意識を内在させた社会人を育成するためには、充実した教養と専門、さらには分野融合的な教育が不可欠である。そこで、本学の国際資源，教育文化，医，理工の四学部は、固有のミッションに基づく専門領域と諸学諸組織との融合を通じて、地域社会の持続的な発展を担う専門的職業人と国際社会で活躍する高度専門職業人及び学術研究者を育成する。

こうした基本認識に立って、本学は学生と教職員との全学的な知の交わりが躍動する、学修者中心の大学たることを目指す。

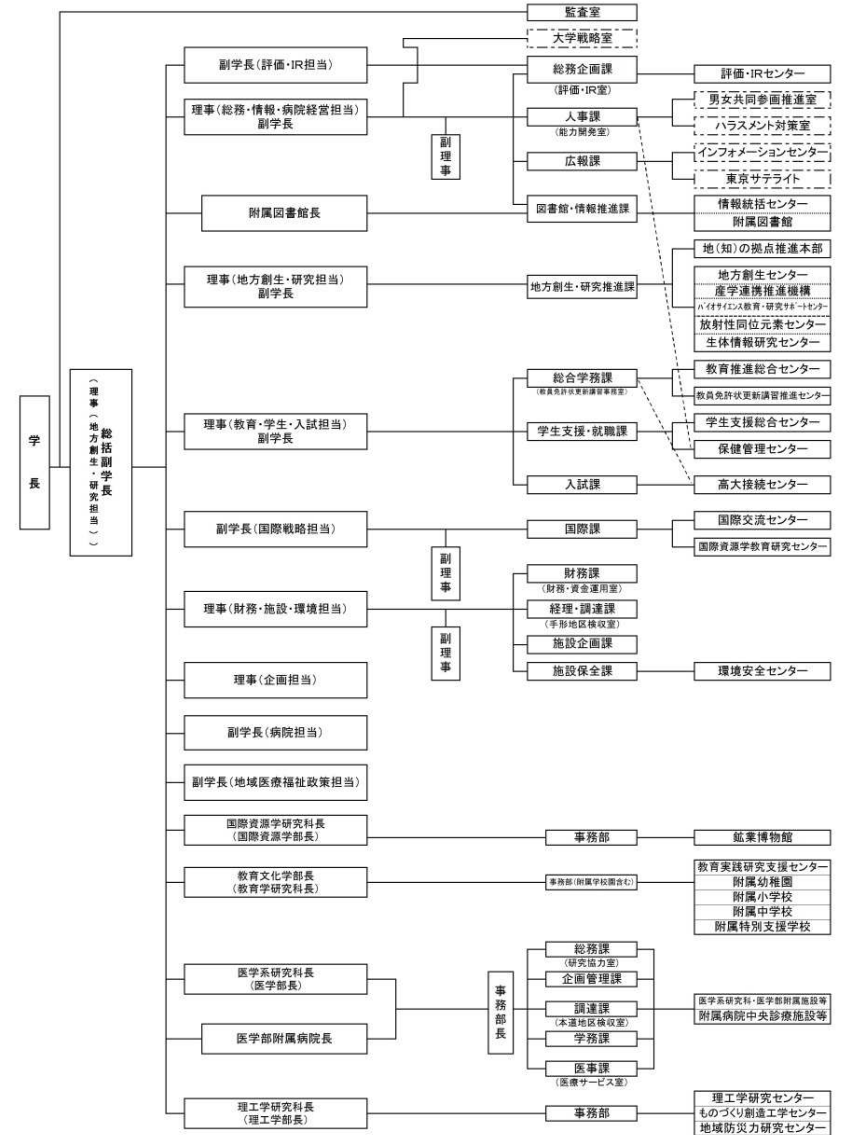
以上のような理念に基づき、活動の基本的な目標を以下に定める。

1. 教育においては、質の国際通用性を高め、地域と世界の諸課題の解決に取り組む人材を育成する。
2. 研究においては、地域の特性を活かした研究とグローバルな課題に対応する研究に取り組むことにより、イノベーションの創出を推進し、その成果を継続的に地域と世界に発信する。
3. 社会連携においては、教育研究成果を地域社会に還元し、地域と協働した地域振興策の取組を推進するとともに、地域医療の中核的役割を担う。
4. 国際化においては、資源産出国を中心とした諸外国の留学生・研究者との学術交流を推進するとともに、学生や教職員の海外留学・派遣を促進する。
5. 大学経営においては、学長主導の下、学生及び教職員一人ひとりの活力を相乗的に高めた組織文化を浸透させ、透明性を確保した健全で効率的な大学経営を目指す。

(3) 大学の機構図
【平成 30 年度】



【平成 29 年度】



○ 全体的な状況

秋田大学は、知の創生を通じて地域と共に発展し、地域と共に歩むという存立の理念を掲げ、豊かな地域資源を有する北東北の基幹的な大学として、その使命である教育と研究を推進しており、学生と教職員との全学的な知の交わりが躍動する、学修者中心の大学たることを目指している。

以下に平成30事業年度に係る業務の実績について「教育研究等の質の向上の状況」「業務運営・財務内容等の状況」「戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の項目に分け報告する。

1. 教育研究等の質の向上の状況

教育に関する取組

■クォーター制導入等を踏まえた教養基礎教育科目と時間割の見直し【計画番号1】

- 留学やボランティアといった学生の自主的活動の促進や、授業を短期間で集中して行うことによる学習効果の向上等を目的とし、平成31年度からクォーター制を導入することとした。これに対応するため、教育推進総合センター教育活動部門会議において教養基礎教育の新規開講科目を審議・決定し、クォーター制導入等を踏まえた科目充実と時間割の見直しを行った。

平成31年度に開講するクォーター制に対応した教養基礎教育科目は、従来の開講科目からの移行分を含め204科目とすることとした。このうち、主題別科目として新設した区分「地域志向・キャリア形成」における新規開講科目8科目（「地域キャリアデザイン」、「秋田の産業」等）を含む計10科目については、科目担当教員と講師選定の検討を重ね、本学実務家教員の他、産業界、地方公共団体等の協力の下、多様な業種の専門家を外部講師として招聘し、より実践的な教育が展開できるような講義とした。

なお、教養基礎教育科目の主題別科目として新たに「地域志向・キャリア形成」区分を設定した目的としては、本学がCOC+事業に採択されていることから、学生の地域志向を高め、県内企業への就職に繋げていく必要があり、教養基礎教育科目の改編を通し、学生が就職先として県内企業に目を向ける機運を高めるべく新設したものである。

■学士課程教育の充実による地域の課題解決に携わる人材育成【計画番号2】

- 学生自らが設定した課題の解決に向け、学生同士が協力し、企画・実施を行う「学生自主プロジェクト」について、平成30年度は「あきた魅力発見・魅力発信ダーツの旅！」など地域志向型のプロジェクト5件、「秋田大学3D化プロジェクト」などものづくり型のプロジェクト11件が活動したほか、初めての取組として、海外留学を経験した学生がポスターセッション形式で

留学経験を紹介する「秋大留学生EXPO2018！」（⇒■海外留学経験のある学生による、留学希望者向け懇談会の開催（p.10）参照）を含む2件の海外留学支援企画を実施し、それぞれ地方創生センター、理工学研究科附属ものづくり創造工学センター、国際交流センターが活動支援を行った。

ものづくり型プロジェクトの一つである、「雪国秋田を彩るプロジェクト」については、手形キャンパスの冬季のイルミネーション装飾に合わせ建物壁面に色鮮やかなプロジェクトマップを投影する企画等を平成29年度から継続して実施しており、地域に開かれたキャンパス作りに貢献している。当該企画については、地域でのイベント等に合わせたプロジェクトマップを投影してほしいという依頼があるなど、今後の展開にも期待される。

- 中期計画で目標としている秋田県における小学校教員占有率60%以上を今後も維持するため、教育文化学部学校教育課程の全コースにおいて、これまでに収集した秋田県における同学部出身の教員占有データ等に基づき対策を検討し、「小学校教員採用数の増加に向けた新たな申し合わせ」をとりまとめた。当該申し合わせについては、同学部教授会において報告し、平成31年度以降実施していくこととなっている。

■アクティブ・ラーニングの実践とPBL教育の展開に向けた取組【計画番号4】

- PBL教育を含む理工系教育の新手法の開発、国際化教育及び教職関連業務を担い、学生及び教員双方の質の向上に資する実践教育を推進することを目的として、理工学研究科附属ものづくり創造工学センターの改組・機能充実により平成31年4月に同研究科附属クロスオーバー教育創成センターを設置することとした。
- 理工学部システムデザイン工学科創造生産工学コースにおいて、アクティブ・ラーニングを取り入れた産学連携教育プログラムを先行的に導入・実施した。

同プログラムは、県内企業6社の課題提供を受け、2年次後期で座学を中心に設計ツールや品質管理を学び、3年次前期に約4ヶ月間企業を訪問し、現場の課題解決に取り組むというもので、主体的に学修し課題解決に取り組む人材の育成とともに、地域産業との連携と人材供給の好循環を目指している。平成30年8月には、成果発表会を実施し、同プログラムで最新の現場課題に触れた6チームの学生が、各自取り組んできた課題についてプレゼンテーションを行うとともに、参加した企業関係者らから技術面や手法などの助言も受けながら、更なる課題解決に向けての活発かつ有意義な意見交換が行われた。

平成31年度以降は、新たに、理工学部数理・電気電子情報学科の全コース

で産学連携教育プログラムを導入し実践していくほか、理工学研究科附属クロスオーバー教育創成センターを中心にアクティブ・ラーニングやPBL教育の更なる推進を図っていく。

■成績評価ガイドライン及び学士力の策定【計画番号5】

- 学位が保証する能力の水準を維持して学位の国際的通用性を高め、社会から信頼される学士課程教育を実践するため、教育推進総合センター教育活動部門会議及び各学部の学務委員長などが構成員である学務系委員長会議において検討を重ね、成績評価の厳格性・公平性を保証する上で重要な要素となる成績評価方法や成績分布基準などについて定めた「秋田大学成績評価ガイドライン」を策定した。

同ガイドラインでは、成績評価方法については、授業形態に応じ原則として2つ以上の測定手法（筆記試験、実技試験、レポート、リフレクションカード、学修ポートフォリオなど）を用いて多面的・総合的に評価することや、評価は原則としてルーブリック（学習到達目標を縦軸に置き、それに対する学生の達成度を数段階にわけて横軸に置き表にしたもの）に基づいて行うことなどが示され、教員向けの授業マニュアルに掲載して周知を行っている。

- 平成31年3月4日、成績評価の厳格性・公平性の確保に向け、ルーブリックを活用した成績評価について理解を深め導入を促進するため、大阪大学全学教育推進機構から講師を招き、全学FD・SDシンポジウム「ルーブリック評価入門」を開催し、68人の教員が参加した。

シンポジウムでは、実践的な力を身につけるため、ルーブリックの基礎や活用方法、作成の留意点の解説に加え、ルーブリック評価の体験や実際の授業で使えるルーブリックの試作など実習を含めた研修形式で実施し、ルーブリック評価に対する理解を深めるとともに、成績評価ルーブリックの作成から活用の仕方を習得する重要な機会となった。

- 学生が卒業にあたり各専攻分野を通じて培う学士力に関する学習成果を可視化することが求められており、学士力の定義について、教育推進総合センター教育活動部門会議及び学務系委員長会議にて検討を重ね、教員養成課程や医学部の高度専門職を養成する学部・課程も有していることを踏まえて、知識・理解や汎用的技術といった4分類、全15項目により定義される「秋田大学学士力」を策定した。

学士力の定義は、今後、学習成果の達成にどの授業科目が寄与するかを示したカリキュラムマップの作成や教育プログラムの改善等に活用する。

■教育文化学部国際交流等学術研究交流基金の充実【計画番号5】

- 平成30年4月に教育文化学部地域文化学科の人間文化コースを国際文化コースへ再編したことに伴い、教員の国際的な学術研究交流及び学生の海外留学（短期研修等を含む）を活発化し、再編後のコースの充実を図るため、同学部国際交流等学術研究交流基金要項等を改正し、助成額の上限を60万円／年度から、300万円／年度へ引き上げを行った。

また、同基金助成について、a・net（本学学生向けポータルサイト）及び同学部ホームページに募集掲載するなど広く周知を行い、申請内容の審査を行った結果、平成30年度の同基金助成対象者は教員のべ10人、学生18人となり平成29年度より増加した。（平成29年度対象者は教員1人、学生2人）

■主専門・副専門教育プログラムの導入【計画番号8】

- 理工学研究科博士前期課程において、主として履修する分野である主専門に加えて、異なる分野を副専門として履修可能にする「主専門・副専門（メジャー・マイナー）教育プログラム」を平成31年度から導入することとした。主専門に近接する分野の副専門に限らず、様々な分野の副専門を選択することにより、その組み合わせによる多様で柔軟な学修が可能となることが特徴であり、本プログラムの導入により、専門性だけでなく理工学分野の総合力・俯瞰力も身に付けることができる教育体系となった。

■FDの推進【計画番号9】

- 授業の内容及び方法の改善を図るための取組として、全学主催のFDだけではなく、学部・学科・コース等においてその特色や課題に応じた講演会、意見交換、研修などのFDを多数開催し、教員のFD参加率は90%を超えている。

■基盤的科目のGPA等に基づくコース配属の実施【計画番号10】

- これまでコース別（9コース）に実施していた理工学部一般入試を、平成31年度より、学科別（4学科）に集約して実施し、コースの所属割振りは学生本人の希望を踏まえつつ、1年次の数学、理科、英語等の基盤的科目のGPAやTOEIC試験の点数に基づいて2年次進級時に決定することとした。これにより、コース所属前の1年間で基盤的科目に集中して取組み基礎を確実に身に付けることで、2年次以降の専門科目においても学習効果向上が期待できる仕組みを整えた。

■イングリッシュマラソンの実施【計画番号13】

- 平成29年度から本格的に実施している、学生の英語力向上のための特別プログラム「イングリッシュマラソン」を32人の学生を選出して実施した。参加学生には、TOEIC対策講座受講やTOEIC用語彙修得のためのeラーニング学習、ALL ROOMs（教員がトレーニングした学生スタッフが利用者に英語を教える語学自習室）での週3回以上のトレーニング、40,000語以上の多読、ウェブ上でのInternational exchange activity等を課し、9月にマレーシアのマラヤ大学へ短期留学（32人、平成30年9月16日～9月30日）した。

参加学生のTOEICの平均点はイングリッシュマラソン開始前549点からイングリッシュマラソン後641点となり、92点向上し、平成29年度に続き

成果を上げており、英語力向上プログラムとしての土台を確立した。(平成29年度は、30人参加、イングリッシュマラソン開始前537点、イングリッシュマラソン後662点、125点向上)

■キャリア教育、就職支援、学内インターンシップの推進【計画番号14】

- 継続的な取組として、自律的なキャリア形成を促すための科目「キャリアデザイン基礎」、「キャリアデザインI」を開講しており、学生の職業観を育成している。

また、平成27年度から教養基礎教育科目において「『起業力』養成ゼミナール」を開講しており、平成30年度は、当該授業で作成した起業プランを「あきたビジネスコンテスト2018」(あきた起業家交流フェスタ2018実行委員会主催)へ応募したところ、本学学生がグランプリを受賞した。他にも本学学生が準グランプリ、グッドプラン賞、審査員特別賞を受賞した。

- 平成29年度に続き、「学内業界研究セミナー」を開催した。キャリア教育の一環として開催する全学年を対象としたセミナーであり、業界全体の魅力や仕事のやりがいについての周知を目的としている。

平成29年度は計11回開催したが、学生がより集中的に参加することを狙いとして、平成30年度は計6回開催し、参加企業数は24社、参加学生数は135人となった。

- 平成29年度に続き、社会で働くことを疑似体験する場として実施している学内インターンシップ型学内業務雇用(AUSS)を実施した。3月末まで、98人の学生が学内業務に従事した。平成29年度のAUSS実施後のアンケート結果を踏まえて、業務を指示するにあたっては、「いつまでに、どのレベルで、どこまで完成させるのか」などの具体的な指示を、各部署が指示書に基づき徹底することを周知するなどして、より円滑な実施に努めた。

■学生相談体制の充実【計画番号15】

- 学生支援総合センターに設置している学生特別支援室(学生サポートルーム)において、障害のある学生や、学生生活に困難を感じる学生のサポートを行った。学生サポートルームにおける学生面談(保護者を含む)は延べ1,111件で、そのほか学生支援に関する関係教職員との情報共有等を随時行っている。

- これまで手形キャンパスにのみ設置していた学生サポートルームについて、医学部学生等から、医学部がある本道キャンパスにおいても同様のサポートが利用できるよう改善の要望があったことを受け、平成31年1月に「学生サポートルーム本道キャンパス」を設置した。

学生サポートルーム本道キャンパスには、臨床心理士1人が週一回在室し相談に応じており、医学部学生が利用しやすい環境が整備された。

- 平成28年7月に開設した、「秋田大学学生相談ダイヤル(24時間対応)」の相談件数は、平成31年3月末までで56件となった。平成29年度実績の99件からは約半減となっており、その要因は、適切な相談窓口の利用で解決で

きる事案(学生支援課の窓口利用時間内における不要不急の相談など)が減少し、相談ダイヤルを真に必要としている事案に集約されたためと分析している。

■高大接続センターによる入試広報活動の展開【計画番号17】

- 平成29年度に設置した高大接続センターにおいて、入試広報活動の充実による志願者増を図るため、「平成31年度入学者選抜に係る広報戦略」を策定した。同広報戦略では、志願先選択に影響が大きいと考えられる要因を精査し、受験生へのアプローチ方法及び広報媒体の洗練といった重要事項を整理した上で、平成30年度の入試広報活動を決定した。

- 本学の教育内容や学生生活等に関して理解を深めてもらうとともに、保護者の視点からの意見や要望等を活かした入試広報活動を展開することを目的に、平成30年度新たに県内高校生保護者との懇談会を開催し85人が参加した。各学部等の概要や学生生活の説明のほか、授業見学、施設見学、質疑応答などを実施し、アンケート結果から好評であった。

- 平成19年度に締結した本学教育文化学部と秋田県立秋田北高等学校との連携教育協定を発展させることにより、秋田における次代の新たな社会をリードする人材を大学と高等学校との連続した学びの中で育成することを目的とした、「秋田県立秋田北高等学校と秋田大学との高大接続教育検討委員会」を平成31年1月に新たに設置した。

■高等教育グローバルセンターの設置

- 本学の理念である、国際的な水準の教育・研究のもと世界と地域で活躍できる人材育成を目指すこと及び「学生第一」のスローガンのもと、全学共通教育と留学支援を含むグローバル教育を一体化した手厚いサービスの提供を目的に、これまで教養基礎教育を中心とした全学共通の研究・開発などに取り組んでいた教育推進総合センターと、国際戦略に基づく国際交流事業・企画の運営や留学生サポートなどに取り組んでいた国際交流センターとを統合・改組し平成31年4月に高等教育グローバルセンターとすることを決定した。

■学長カフェの開催

- 「学生第一」のスローガンのもと、学生の意見を取り入れることで、学生目線での教育環境や教育方法、学生生活支援などの充実・改善を図ることを目的として、平成30年度より新たに、学長自らが学生と懇談する「学長カフェ」を11回に亘り開催し、様々な学部学科から各回6人程度の学生が参加、学長を囲み和やかな雰囲気の中、自由な意見交換がなされた。

学生からの意見・要望等への対応については、大学運営会議において学長から提案し、各部署長へ対応・検討の依頼をすることで、全学で課題を共有し解決を図った。

これまでの取組として、駐輪場への警備員の配置や自動販売機の配置見直

しなどによるキャンパス環境整備のほか、附属図書館の開館時間延長について検討を行う（⇒■学生と図書館長の懇談会の開催（p.14）参照）など、学生の意見を取り入れた大学運営の実現に取り組んでいる。

■教育文化学部附属教職高度化センターの設置

- 秋田県教育委員会及び秋田市教育委員会との一層の連携・協働のもと、教員の養成・採用・研修の一体的改革を推進し、新たな時代に必要な資質能力や高度な専門性を持つ教員養成を実現するため、これまでであった教育文化学部附属教育実践研究支援センターを平成31年4月に同学部附属教職高度化センターに改組することを決定した。

同センターは従来よりも附属四校園を含む県内公立学校及び教職課程を持つ県内大学・短大などの教育機関を有機的に繋ぐハブ的機能を強化しており、複雑化、多様化、困難化する教育課題の解決のため、連携して研究・実践に取り組んでいく。

平成30年度は、改組に先立ち、平成31年2月15・16・28日に開催した「あきたの教師力高度化フォーラム」において、改組後のセンターについて紹介を行い周知を図った。

【大学入学者選抜の実施体制の強化に関する取組】

■個別学力検査の試験問題の学外者による点検の実施

- 学部一般入試の前期日程における個別学力検査の試験問題（教科科目）について、出題の不備などを早期に発見することなどを目的に、受験者解答開始と同時に、本学構内の点検専用室において学外者と同じ試験問題を解答させる点検方法を初めて導入し、入学試験の厳格な実施のための体制強化を図った。

研究に関する取組

■航空機産業振興のための共同研究等【計画番号18】

- NEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）による公募事業「エネルギー・環境新技術先導プログラム」に、ジェットエンジンメーカーを中心とした本学を含む研究グループの申請「革新的ハイブリッド飛行システムの研究開発」（事業期間平成30～31年度）が採択された。
- 航空機の制御システム電動化技術を研究し、秋田県内での生産拠点化や人材育成に資することを目的に、平成30年4月に本学及び秋田県立大学の研究者による研究組織アキタ・リサーチ・イニシアチブ（ARI）を設立した。本学大学院理工学研究科長と秋田県立大学大学院科学技術研究科長が代表を務め、秋田県や秋田銀行の支援を受けて、電動化技術開発を主導する株式会社IHIや県内企業と共同研究を実施することとなっており、平成30年10月には、秋田県の助成を受けて、モータ特性評価装置を導入し、県内企業3

社が試作したモータの特性評価を実施した。

■学長のリーダーシップに基づく先端研究設備導入経費の措置【計画番号20】

- 国際水準の先端研究を遂行可能とする充実した研究環境を実現するため、限られた財源の中、学長判断により先端研究設備の導入経費として1億7,400万円を戦略的に確保した。この財源を元に、設備マスタープランを活用の上、平成30年度新たに、先端研究に資する研究設備の学内公募を行った。

最終的な審査の結果、生命科学分野・資源学分野・材料科学分野等の先端研究に資する計4件の設備を採択した。学長のリーダーシップに基づき学内研究環境の充実を図ることで、最先端研究や本学の強み・特色を生かした研究の更なる推進が強く期待される。

本公募は、学部等が重点を置く先端的研究に関して、学部長等が申請者となり3件を上限として申請可能とし、当該設備の重要性や当該設備の活用により達成が見込まれる定量的業績などを示した上で申請することとしており、審査にあたっては、今後の発展性などを総合的に勘案し、真に必要であると学長が判断したものに絞って採択した。

■鉱山VRコンテンツの研究と活用【計画番号20】

- 平成29年度に引き続き、MEA（Mining Education Australia。施設、カリキュラム等を共有する資源教育プログラム。アデレード大学・ニューサウスウェールズ大学、クイーンズランド大学・カーティン大学の4校で実施）から教育用鉱山VRコンテンツの無償提供を受けており、この教育効果に関する共同研究をニューサウスウェールズ大学と行った。

また、平成29年度にオーストラリア政府助成事業に採択された鉱山VRコンテンツ作成に関するカーティン大学との共同研究を継続して実施し、平成30年6月には本学の研究者2人がカーティン大学を訪問し、360°カメラで新たなVRコンテンツ用の動画を撮影した。

なお、国際資源学部の資源開発環境コースと資源政策コースにおける初年次ゼミにおいて、今後学んでいく資源学へのモチベーションを高めるとともに最新技術を学ぶ必要性を実感させたり、鉱山のイメージを理解させるため、学生にヘッドマウントディスプレイによる鉱山VR体験やスクリーンタイプの鉱山VR体験をさせ、鉱山VRコンテンツを活用した教育活動を展開した。

■科研費の獲得拡大に向けた取組【計画番号21】

- 科研費の制度に関する説明会及び申請書の書き方に関するセミナーを開催し、それぞれ76人、218人（実参加者数計241人）が参加し、これまでの実参加者数で過去最高となった。また、平成31年度の科研費公募について、応募資格者数に対する申請件数の比率は、104.2%となり、平成29年度（103.6%）に続いて100%以上となった。
- 科研費の学内プレビュー（科研費採択実績者による申請書のチェック）の利用者増加に向け、これまでの同プレビュー利用者及びチェック担当者へア

ンケートを実施し、申請方法を変更するなどの制度の改善を行ったほか、科研費再チャレンジ推進経費(平成29年度科研費不採択者向けの学内公募事業)採択者には同プレビューの利用を義務付けるなどの取組を実施したところ、科研費申請件数に対する利用率は10.0%に上昇した。(平成29年度5.8%)

また平成30年度は、各学部・研究科にマッチング担当教員を複数配置し、プレビュー利用調書と実施者の組み合わせを協議した上でプレビューを実施した。

平成31年度の科研費公募においては、プレビュー利用者の新規採択率は平成31年4月時点で33.3%(平成30年度公募については、平成30年4月時点で34.8%)となったほか、プレビューの利用を義務付けた科研費再チャレンジ推進事業採択者の新規採択率は46.2%となっており全学の新規採択率(平成31年4月時点で22.2%)と比較して高く、プレビューは科研費獲得に効果的であると分析しており、今後もプレビュー利用者増加に向けた取組を継続し、科研費獲得を図っていく。

■社会人学び直しプログラム(AAReC)の実施【計画番号23】

- AAReC(秋田大学アドバンスト・リエデュケーション・カリキュラム。社会人のキャリアアップやキャリアチェンジを支援する社会人学び直しプログラム)の開講コースについて、平成29年度より幅広く周知するなどして受講者獲得を図ったが、受講者数が伸び悩んだため、関係者へのヒアリングやアンケート結果を参考にニーズにあった形態について検討を重ね、各領域の最新トピックを大学で学ぶ・学び直すことを目的とした、主に社会人を対象とした大学講座「超スマート社会への対応」(平成30年8月～11月、全10回)を新たに開講した。

大学講座は、超スマート社会(Society5.0)の構築に向け、2コース(A.超スマート社会構築に向けたイノベーション、B.超スマート社会を見据えた医学・保健学)を受講料無料で開講しており、各回約25～35人、のべ約300人が受講した。地元金融機関が支店長クラスを含む社員研修活動の一環として活用するなど、地域企業の人材育成、リカレント教育に寄与している。

【産学連携の取組状況】

■医理工連携ブランドロゴマーク添付商品の認定【計画番号18】

- 医理工連携商品をPRしていくため、医理工連携事業検討委員会において認定された開発商品には医理工連携ブランドロゴマークを添付しており、平成30年度は、医学部附属病院整形外科の医師が開発した骨粗しょう症予防に効果があるビタミンDを入れた「サプリ饅頭」をロゴマーク添付商品として認定し、今回の認定を含め、第3期中期目標期間中の医理工連携ブランドロゴマーク添付商品は累計6品となった。

■産学連携推進機構の医理工連携部門にリサーチ・アドミニストレーター(URA)を配置【計画番号60】

- 産学連携推進機構の医理工連携部門には金融機関からの出向者しかおらず、学内教員や企業からの相談があっても技術的な面では対応しきれなかったため、平成30年4月に同部門にリサーチ・アドミニストレーター(URA)を配置し、医理工連携部門のニーズとシーズのマッチングや競争的資金の獲得強化を図った。

具体的な取組としては、新技術説明会などの企業との個別相談において、URAがコーディネーターとして教員と企業の間に入ることで、共同開発推進支援などを行っているほか、これまで科研費や県の補助金などで教員が個々に行っていた研究について、URAの支援により、県内企業との繋がりを得て連携事業へ発展するなどしており、また、科研費等の期間終了後も継続的に支援することで、研究の初期段階から実用化まで一貫した教員と企業との橋渡しの研究支援に取り組んでいる。

平成31年度も引き続き当該URAのスキルアップを図るとともに、医理工連携部門長を中心に、新規プロジェクトの創出、外部資金獲得につなげ、研究開発成果の社会実装を進めていく。

【その他の取組】

(1) 社会連携・社会貢献に関する取組

■COC及びCOC+事業【計画番号26・27・28】

- 平成27年度に採択された文部科学省「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」のテーマ「超高齢・人口減社会における若者の地元定着と若者の育成」における取組の一環として、平成29年度から「秋田大学COCキャリア認証プログラム」を実施している。

本プログラムは、地域志向科目と位置付けられた科目を学修することにより、秋田県の現状や課題について理解するとともに、習得した専門的な知識や技能を活用し、様々な方面で地域課題解決のため主体的に行動できる人材の育成を目的として実施している。

本プログラムを修了した学生には、学位授与の際プログラム修了証を交付し、「あきた創生推進士」の称号を授与している。平成30年度は第2期生108人がプログラムを修了した。

- 地元就職率アップに繋げることを目的として、地域を志向した教育プログラムに関する県内6大学共通の認証制度である「秋田おらほ学認証制度」を平成30年度に新たに制定し、第1期の秋田おらほ学認証者は本学学生24人を含む計32人となった。(「おらほ」とは、「私たちの」という意味の秋田県の方言。)各大学が定めた地域志向科目から6単位以上取得すること及び県内事業所でのインターンシップ等の活動実績があることを条件として、秋田おらほ学認証書を授与する制度であり、当該認証を受けた学生が就職活動

の自己PRで活用できるよう、県内各種業界団体へ制度内容を周知するとともに学生の積極的な採用を呼びかけた。

- 「秋田大学COOキャリア認証プログラム」及び「秋田おらほ学認証制度」の履修条件ともなっている本学の地域志向科目については、科目数やバリエーションの増加による充実を図っている。(⇒■クォーター制導入等を踏まえた教養基礎教育科目と時間割の見直し【計画番号1】(p.4)参照)
- 夏季インターンシップが始まる前に、優れた技術を有する県内企業がインターンシップの内容や仕事でのやりがいなどを学生に紹介することにより、学生の県内就職率の向上に寄与することを目的として、インターンシップ受入予定企業による学生へのプレゼン大会「インターンシップセミナー」を初めて開催し、13社の県内企業と約100人の学生が参加した。
- 早期に学生の職業観や就労観の形成を図るとともに、県内で優れた技術を有する企業や先駆的経営を行っている企業への理解を深め、将来的に県内企業への就職に結びつけることを目的として、短期間の職場観察型インターンシップ「ジョブシャドウイング」(学生が企業等の従業員に密着して仕事内容や職場での様子を観察するなどして実際の働き方を見聞きし体験する職場体験活動)を秋田県立大学と共同で実施し、本学学生は6社に計7人が参加した。
- 医学部医学科及び保健学科の学生が県内市町村に出向き、地域の保健医療福祉関係者や地域住民と交流することで、地域の方々や学生とのつながりを強化する「地域とつながり隊CAFÉ」を初めて実施した。
男鹿市(学生13人、男鹿市医療関係者等14人)と横手市(学生20人、横手市医療・保健・福祉関係者18人)で開催し、テーマを設定して5~6人のグループで意見交換、グループ発表などを実施した。学生は地域の課題やニーズ、医療職への期待を実感する機会となった。
- 秋田県と共催により平成30年10月17日に秋田県立大学、同10月23日に本学を会場に「秋田ものづくりオープンカレッジ」を開催した。ものづくりの重要性や地域の研究開発現場が抱える課題を理解する場を学生に提供することを目的として開催し、県内の自動車、航空機、医療福祉機器、情報通信の4分野に携わる38社のブース出展と県内企業2社の講演会を行った。
企業ブースは両会場とも約250人、講演会は両会場合わせて約170人が参加し、高度な技術による製品や事業内容など、県内企業の魅力を多くの学生に伝えることにより、学生と県内企業とのマッチングを促進した。

■地域と連携した課題解決への取組【計画番号30・31】

- 県内の防災関係者や地域住民を対象に、防災や減災の知識のみならず、自然災害を引き起こす自然現象についてわかりやすく説明することにより、地域との協働を図りつつ地域防災普及のための取組として、平成30年度から新たに「防災サイエンスカフェ」をにかほ市(平成30年5月)、横手市(平成30年7月)及び秋田市(平成30年10月、12月)で開催した。
内容は一般的なものに加え、開催地の地域特性を考慮した教員の研究内容

をベースとし、また、サイエンスカフェ形式としたことで聴衆との距離を縮め、防災を自分のこととして捉えるという意識の醸成に繋げた。

- 教育文化学部地域文化学科が開講する「地域連携プロジェクトゼミ」は、人口減少などにより地域が抱える様々な問題について、学生が実際に足を運び、地域を見つめ、企業と協働して具体的な解決策を提案し、現場力・実践力を培うことを目的としたフィールドワーク型授業であり、地域文化学科におけるコアカリキュラムとして実施している。
平成30年度は、当該プロジェクトゼミの企画の一つとして、由利高原鉄道及び秋田市の企業と連携し、鳥海山ろく線沿線地域を巡る旅行企画である「水音の町旧矢島藩をめぐるツアー」を企画・実施した。
同ツアーは、過疎化や少子化の影響で人口減少などの問題を抱える地域において、住民にとってなくてはならない足としての鉄道利用者数増加と同沿線地域の観光の活性化を狙いとした企画となっており、ツアー参加者を募集したところ、秋田市などから23人が参加し、鳥海山を臨む美しい街並みや料理など同地域の魅力を丸一日かけて堪能するツアーとなった。
- 教育文化学部は秋田県中小企業家同友会と平成30年10月1日に包括的連携協定を締結した。同学部地域文化学科が開講する講義「地域連携プロジェクトゼミ」では、同同友会と連携し、地域の人々と学生とのふれあいや、地域が抱える課題への取組を実施しており、本協定の締結により、今後はそれぞれの持つ人材、知識、情報などの資源を活用し、相互に協力することで、秋田県の発展に寄与することが期待される。
- 秋田県にかほ市と、平成30年10月25日に連携協定を締結した。本協定は、本学と同市が保有する資源を有効活用するとともに、本学が持つ専門的な知見や若者の視点を活かし、双方にとって有益で持続性のある連携を進めて、地域社会の発展に寄与することを目的として締結され、これまでに本学が協定を結んだ県内自治体数は、秋田県を含む16となった。

■高齢者医療先端研究センターの体制充実【計画番号73】

- 高齢者医療等に関する体制の充実を図り、認知症及び地域社会学の知見を踏まえた高齢者社会の学際的研究と高齢者医療の先端的研究を推進し、地域医療の向上と健康・長寿に関する教育研究の発展に寄与することを目的として平成29年度に高齢者医療先端研究センターを設置しており、平成30年6月に専任教授であるセンター長が着任したことにより本格稼働の体制が整い、以下の取組を実施した。
 - ・ 国立長寿医療研究センターのオレンジレジストリ(適切な医療・ケアを目指した認知症の人等の全国的な情報登録・連携システム)に加わり、新たに秋田コホート(集団を一定期間追跡し、研究対象となる疾病の発生率を比較することで、要因と疾病発生の関連を調べる観察的研究)を立ち上げ、同センターと連携しながら調査研究を実施しており、130人のデータ収集を行った。
 - ・ 医学部附属病院と連携し、高齢者に多い呼吸器疾患の外来・入院病棟を

受け持ったほか、禁煙活動や予防活動を行った。

- ・ 認知症と高齢化や地域課題の関連について調査を実施しており、秋田県内 25 市町村の認知症施策担当者を対象として、認知症対策と地域住民との協働に関する郵送法自記式アンケート調査を実施した。
- ・ 秋田県における若年性認知症の有病者数、有病率と本人、家族の生活実態を明らかにするため、秋田県内の複数地域の医療機関、事業所、施設を対象に若年性認知症の利用者の有無に関するアンケート調査を実施した。

■県内諸団体との地域連携懇談会の開催

- 教育文化学部において、平成 30 年 11 月 8 日に第 1 回地域連携懇談会を開催した。

本懇談会は、同学部の地域文化学科を中心に企業、地方公共団体等との関係を強めることを目的として、平成 30 年度より新たに開催したもので、県内の企業、地方公共団体等関係者 15 人に出席いただき、学部側から地域文化学科を中心とした取組状況を紹介した後、意見交換を行った。意見交換では、連携内容に関することや学生の県内就職に関する事など、今後の地域連携活動に資する多くの意見が寄せられた。

■理工教室が応用物理学会東北支部特別賞を受賞

- 理工学研究科の教員及び技術職員が中心となって実施した、小中学生及び小中学校教員を対象とした理工教室「マイコンでプログラミング！傾きでLEDが点灯するバランスボールを作ろう」が、応用物理学会東北支部特別賞を受賞した。教育・啓蒙活動への顕著な貢献が今回の受賞理由となっており、電子回路組立やプログラミングなどの説明を受けて色が変化するバランスボールを作成する企画を通して、先端の研究内容に触れながら、小中学生も楽しめる活動であったことなど、参加者から好評の企画であった。

(2) 国際化に関する取組

■海外留学経験のある学生による、留学希望者向け懇談会の開催

- 学生自主プロジェクトの一環として、海外留学経験者と海外留学希望者が直接対話する機会を設けることにより、海外留学に対する不安や疑問等を解消し、海外留学促進に繋げることを目的とした取組みである「秋大留学生 EXPO2018！」及び「グローバルカフェ」を初めて開催した。

秋大留学生 EXPO2018！（平成 30 年 12 月 18 日開催）では、大学会館において、海外留学経験のある学生が「トビタテ！留学 JAPAN」や「21 世紀東アジア青少年大交流企画（JENESYS）」のほか、本学独自の英語力向上のための特別プログラム「イングリッシュマラソン」の短期留学などの海外留学支援制度について、自身の経験を交えたパネルを作成、展示して紹介するとともに、ポスターセッション形式による留学個別相談を実施した。

グローバルカフェ（平成 31 年 1 月 8 日～31 日、週 2 回開催）では、附属図

書館のラウンジに海外留学経験のある学生 5 人が待機し、留学に関する質問や相談を受け付け、自身の経験を基に留学希望者の相談に応じた。

留学未経験の学生は、英語力向上などのため留学を希望する一方で、留学中の生活や帰国後の大学生生活・就職活動などについて不安を感じており、今回、学生で賑わう大学会館や図書館ラウンジなどの気軽に立ち寄れるスペースを活用して懇談する機会を設けたことで、多くの学生が参加し、質問しやすかった、などの好評を得た。

■資源学人材の養成と資源学拠点形成の推進【計画番号 32・33】

- ⇒「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」（p.16）参照

(3) 附属病院に関する取組

(教育・研究面)

■医療従事者を対象にしたセミナー、研修等の開催【計画番号 36】

- 地域医療に貢献する優れた医療人材育成のため、合同オリエンテーションやシミュレーション教育センターを利用したセミナー、あきた医師総合支援センターと連携した研修等を実施し、平成 29 年度に続き、当初の予定 12 件を大きく上回る 38 件開催した。内訳は以下のとおり。

- ・ 卒後臨床研修関連 8 件
- ・ あきた医師総合支援センター関連企画 19 件
- ・ 看護師を対象にした研修 11 件

■専門医育成プログラムの登録者数と次年度に向けた取組【計画番号 37】

- 平成 30 年度から実施した専門医育成プログラムについて、プログラム登録者数は 60 人（本学附属病院 52 人、他病院 8 人）となり、中期計画で目標としている 25 人を大きく上回った。

平成 31 年度のプログラム登録者募集に向け、あきた医師総合支援センターと共同で研修医を対象とした県内の全プログラムについての説明会を開催したほか、プログラム内容の更新箇所については、ガイドブックの配付やホームページの更新を行い周知に取り組んだ結果、平成 31 年度のプログラム登録者数は平成 31 年 3 月末で 49 人（本学附属病院 44 人、他病院 5 人）となっている。

■臨床研究支援センターCRCの増員【計画番号 38】

- 治験件数の増加に向けた取組の一環として、臨床研究支援センターの治験管理部門の体制強化を図るため、これまで 6 人であったCRC（治験コーディネーター）を 1 人増員し、7 人としたほか、外部CRCを利用した治験も実施した。

■未来がん医療プロフェッショナル養成プラン【計画番号 39】

- 平成 29 年度に文部科学省「多様な新ニーズに対応する『がん専門医療人材（がんプロフェッショナル）』養成プラン」に「未来がん医療プロフェッショナル養成プラン」（平成 29～令和 3 年度、申請担当校は東京医科歯科大学）が採択されており、本プロジェクトの意義や内容等について、医療関係者及び地域の方々の理解を深めてもらうとともに、情報交換を行うことを目的として、以下のとおり講演会等を開催した。
 - ・平成 30 年 5 月、7 月、11 月に「秋田がんプロの挑戦」としてフォーラム講演会やFDワークショップ等を開催し、それぞれがん治療の第一線で活躍する講師の講演や最新のがん医療、次世代医療等に関する講演を行った。
 - ・平成 30 年 8 月及び平成 31 年 2 月に秋田県がん診療連携協議会の化学療法・放射線治療部会の研究会を開催した。
 また、当該養成プランで開講している 4 つの教育プログラムのうち、専門的医療人養成を目的として、主に医療従事者を対象に開講しているインテンシブコースにおいて、社会人が学修しやすい環境を整えるため、フォーラム講演会やFDワークショップ等の講演や大学院の講義等を撮影し、WebClass などに e ラーニング教材として掲載することで、随時視聴できるようにした。

■女性医師・学生に対するキャリア支援、職場復帰支援【計画番号 41】

- 女性医師や女子学生へのキャリア支援や職場復帰支援のため、キャリアパス設計支援や各種制度の周知を以下のとおり実施した。
 - ・平成 31 年 1 月 23 日、2 年次の講義において、キャリア及び男女共同参画に関する講義・グループワークを実施し、今後働いていく中でワークライフバランスの実現を図ることができるよう意識付けを行った。
 - ・平成 31 年 2 月 12・14・22 日、総合臨床教育研修センター、あきた医師総合支援センター共催で、5 年次女子学生を対象としたキャリアパス設計相談会を開催し、様々なライフイベントを想定した上で自身のキャリア形成を考える機会とした。
 - ・平成 31 年 2 月 23 日、あきた医師総合支援センター及び秋田県医師会と連携し、「医学生・研修医をサポートする会」を実施し、医師夫婦の経験談や大学院生による研究や試験の両立に係る活動報告など、多様なロールモデルを提示し、医師としての働き方を描く一助とした。
 これらの取組は平成 29 年度以前から継続して実施しており、平成 30 年度の女性医師育休取得率は 83%、復帰率は 100%となっており、短時間勤務者も年々増加している。

■本学卒業医師の県内定着の促進【計画番号 42】

- 医学生の地域医療研修や研修医のたすき掛け研修を平成 29 年度以前から実施し、本学卒業医師の県内定着を推進している。平成 31 年度の初期臨床研修医のマッチング結果は 69 人となった。

（診療面）

■がん根治手術の低侵襲化の推進【計画番号 43】

- がん根治手術の低侵襲化を推進しており、大腸がん、胃がん、肺がんなど主要ながんに対する腹腔鏡手術を積極的に実施した。なお、主要ながん全体としての低侵襲手術の実施割合は平成 29 年度から増加している。
 - 特に顕著な実績として、平成 30 年 4 月より食道がんに対するロボット支援手術が新たに保険適用されたことから、平成 29 年度実績 3 件から 600%以上増の 20 件となった。また、泌尿器科領域でのロボット支援手術の実施率は平成 29 年度に引き続き高い水準を維持しており、前立腺がんでは全例がロボット支援手術により実施した。
 - 子宮体がん低侵襲手術施行のための基本となる腹腔鏡下子宮全摘出手術の施行数は、平成 29 年度実績 13 件から約 3 倍の 41 件となり、当該手術を行う素地が整った。また、ロボット支援腹腔鏡下子宮全摘出術を 2 月から新たに開始するなど、低侵襲化手術の積極的な導入が進められている。

■薬剤耐性対策推進国民啓発会議議長賞を受賞

- 医学部附属病院の総合診療・検査診断学講座が中心となって組織する秋田県感染症対策協議会における取組が、「地域包括ケア時代の薬剤耐性対策基盤の形成と 35 年間の活動」として「内閣官房主催 第 2 回薬剤耐性（AMR）対策普及啓発活動表彰」において「薬剤耐性対策推進国民啓発会議議長賞」を受賞した。
 - 耐性菌の出現による院内感染が問題となったことを契機に 1983 年に発足した秋田県滅菌研究会以降、現在の秋田県感染症対策協議会となるまで 35 年にわたって継続した感染症対策活動の社会貢献性が高く評価されたものである。同協議会では、現在、毎年 2 回開催する研修会（100～200 人参加）のほか、50 万件を超える大規模な細菌の耐性化データベースを構築するなど、薬剤耐性の対策に関連した教育・啓発活動を行っている。

■ママカフェの開催

- 少子高齢化が進む秋田県において安心して子供を産み育てられる支援環境の充実のため、地域包括ケア・介護予防研修センターにおいて、助産師経験のある教員が中心となり、妊娠中の女性及び産後の女性を対象とした「ママカフェ」を初めて実施した。
 - 乳児の体重測定や一枚布おんぶの紹介等も交えながら、毎回、妊婦と母親の交流会を開催しており、平成 30 年度は 21 回開催し、172 人（うち乳幼児 62 人）が参加した。本取組は看護学生にも周知しており、学生にとって妊婦や母親の生の声を聴く機会にもなっている。

■入退院支援センターの設置

- これまで各診療科及び入院案内窓口で行っていた入院時の様々な説明や手

続きなどを一括して行うことで、患者に総合的・一元的なサービスを提供することを目的として、平成31年度から新たに「入退院支援センター」を設置することとした。平成31年4月から試行として一部の診療科で導入予定であり、順次全診療科での導入に向けて、体制の整備を行っていく。

(運営面)

■新病院情報システム・新病院情報管理ネットワークシステムの改良【計画番号40】

- 平成29年度に稼働した、新病院情報システム及び新病院情報管理システムネットワークについて、以下の改良を実施した。
 - ・患者の取り違え防止等を目的として採血時に採血管ラベルと患者のリストバンドを読み取ることで患者認証を行う採血管・患者認証機能について、検査項目の一部取消があった場合に、取り消した検査項目が認識できず、不要な採血行為に繋がるという制約が存在し、問題となっていたため、検査項目に応じた採血管単位で認証できるようシステム機能を改良した。これにより、不要な採血行為が防止できるようになった。
 - ・病理組織診断のための検体採取時においても、採血管・患者認証機能と同様に検体と患者との認証を実施したいとの要望があり、検体採取時に検体番号から医師の検査指示による検査種別を自動識別し、患者リストバンドと認証を行う機能を追加開発し、運用を開始した。

■エボラ出血熱対応訓練を初実施

- 平成30年11月に秋田県保健所や秋田県警察と共同で、エボラ出血熱に感染した疑いがある患者の発生を想定した、エボラ出血熱対応訓練を初めて実施した。成田空港の検疫所から、県内に戻った女性に感染の疑いがあると連絡が入った想定で実施され、保健所や警察と連携し、当該患者の検査や移送などの対応手順を確認し、医師や看護師、保健所の職員や警察官など64人が参加した。

(4) 附属学校に関する取組

(教育課題への対応)

■附属四校間で連携した教育課題への対応【計画番号45】

- 附属四校園の副校長会議及び教頭・教務連絡会で調整をしながら、附属四校園間の連携により幼稚園から小学校へ、及び小学校から中学校への接続期に生じる課題等に関して以下の取組を行った。
 - ・幼稚園と小学校で、幼児・児童の交流活動、教員の相互交流や情報交換、接続期の教育についての協議を行った。
 - ・中1ギャップ解消のため、小学校6年生が中学校1年生の総合的な学習の

時間の発表会に参加したり、中学校の体験入学を行った。

- 特別支援教育については、副校長会議が中心となって特別支援学校と幼稚園・小学校・中学校との間で交流及び共同学習や障害理解授業を以下のとおり実施し、インクルーシブ教育の実践を進めており、年齢段階に応じて多様性を尊重し障害のある人を理解しようとする心を育てている。また、特別な支援を必要とする幼児・児童・生徒への個別指導や関係者間の協議のため相互連携による教育相談を実施した。
 - ・小学校と特別支援学校では、「よつば学習」として、合同竿燈集会やさつまいもの植栽などを通じて交流を実施した。これまでは小学校の余剰時間に実施していたが、平成30年度から1・2年生が特別活動として年間3時間、3年生以上は総合的な学習の時間に年間5時間実施し、合計26時間の交流時間を確保した。
 - ・中学校1年生が保健体育の授業内で、特別支援学校の生徒とボッチャ競技を通して交流活動を行った。
 - ・中学校2年生が技術の授業内で、特別支援学校の生徒と作業学習を通して交流活動を行った。
 - ・中学校の吹奏楽部と野球部が特別支援学校を訪問し、楽器の演奏による歌やダンスを通じた交流活動を行った。

(大学・学部との連携)

■附属四校園の副校長を客員教授に任命【計画番号46】

- 附属四校園の校長は教育文化学部の教授が兼務しているため、公立学校との人事交流により就任した副校長(公立学校において教頭や校長を経験した教員)が実質的に公立学校の校長と同じ役割を担っている状況にある。こういった状況を踏まえ、副校長と大学・学部との繋がりをさらに深め、附属四校園の経営機能及び副校長の役割を強化するため、平成30年度からの新たな取り組みとして、平成30年7月に附属四校園の副校長を客員教授に任命し、併せて教育文化学部附属教育実践研究支援センターの連携教員として研究費(10万円)を支給した。

■学部・研究科(教職大学院)と共同の教育・研究並びに運営活動【計画番号46】

- 学部・研究科(教職大学院)と共同の授業研究を146件実施した。附属学校園の教員にとっては、各教科・領域の授業実践力が向上する機会となり、附属学校の実情や教育課題、幼児・児童・生徒の実態、研究の進捗状況などを把握できる機会となった。
- 附属小学校において、平成26～29年度にWindowsタブレット端末を100台導入し、4～6年生用として普通の授業や校内研究会の授業で使用している。まとまった台数を導入したことで、理科、生活科、社会科、家庭科、図画工作科、体育科、外国語活動を中心とする各教科の調べ学習や、授業の振り返りな

の際に、グループや個人の学習ツールとして写真・動画機能やインターネット接続機能を有効活用できるようになった。また、理科部と大学教員が連携し、プログラミング的思考を目指した理科の授業を公開研究協議会で提案した。

■学部・研究科（教職大学院）と共同のFD開催【計画番号 46】

- 附属学校学部共同委員会総会及び研修会を平成 31 年 2 月 13 日に開催し、宮城教育大学附属特別支援学校副校長を講師として招き、「生き抜く力・自己肯定感の育成に注目した教育への挑戦」と題して、特別支援学校における防災教育、通級学習支援室の取組及び大学と連携した学習実践について講演を行い、104 人の附属学校教員及び学部教員が参加した。講演の後、教科毎や校舎別等の部会を開催し、附属学校園と学部・研究科（教職大学院）の連携による共同研究や共同授業の実施等について協議した。

■中期目標期間中のビジョンの改訂【計画番号 46】

- 平成 28 年度に策定した、第 3 期中期目標期間中の附属学校園全体のビジョンについて、平成 30 年 7 月に開催した第 1 回附属学校経営委員会において、ビジョンとアクションプランの関係について精査を行い、改訂を実施した。また、改定後のビジョンに基づいた教育活動が行われているか検証するため、各校園で教頭や教務主任などが教育活動を記録し、平成 31 年 1 月に開催した第 4 回附属学校経営委員会において内容を検証した結果、適切な教育活動が行われていることを確認した。

■学士課程及び専門職学位課程（教職大学院）の教員養成プログラムの開発【計画番号 48】

- 教員養成プログラムの改善のため、平成 29 年度に引き続き、実習生に対する実習後のアンケート調査や実習生指導担当以外の教員も含む全教職員の省察を記録し、その結果を踏まえて事前・事後指導及び実習中の指導に生かした。また、学部・教職大学院の教育実習実施委員会の委員長等と附属四校園の実習委員会メンバーとで構成する「教育実習部会」を附属学校学部共同委員会内に新設し、連携体制を整えた。

■指導力向上のための取組【計画番号 48】

- 公開研究会やオープン研修会、保育研修会等の成果の一部を、現職教員の指導力向上に資するため、教職大学院の授業内容に取り入れた。また、教職大学院における演習形式の講義「秋田の授業力の継承と発展」では、現職教員院生と学部卒院生が共同で模擬授業を実施し、秋田県総合教育センター研修員も参加した。当該授業のリフレクションカードでは、指導力の向上に役立っているとの肯定的な記述が多かった。

（地域との連携）

■地域連携協議会の開催【計画番号 47】

- 秋田県及び秋田市教育委員会が参加する地域連携協議会を平成 30 年 12 月 10 日に開催した。協議会では、附属学校園に関する第 3 期中期目標への対応や、学部及び教育委員会との連携、附属学校のビジョンなどについて協議したほか、平成 30 年 11 月に開催された全附属協議会における文部科学省説明の報告を行った。

（役割・機能の見直し）

■入学試験における多様性確保のための観点の見直し【計画番号 47】

- 附属四校園では、平成 29 年度の入学試験倍率や新入生の入学後の様子の観察などから、多様な観点により入学試験を実施できるよう観点の見直しを行っており、附属小学校においては、大学のアドミッションポリシーに相当する「平成 31 年度入学・転入学選考の問題作成方針」を策定した。その中で、求める子どもの姿として、「①自分の考えをしっかりと持ち、発信する子ども、②協働して作業する子ども、③整理整頓を含め、基本的生活習慣の身につけている子ども」と明記し、平成 30 年 10 月に開催した入学・転入学希望者の保護者に向けた学校説明会において口頭で説明した。当該方針に基づき入学選考試験を実施することで、知識理解や教科の学習成果のみに偏らず、多様な子供たちの受け入れができるようになった。

■外部評価結果を受けた改善・向上活動【計画番号 47】

- 平成 29 年度に実施した附属学校園外部評価結果より、地域の指導的・モデル的な学校として公立学校の現職教員の指導力向上のための更なる取組に期待が寄せられたことを受け、新たに必修化や教科化される科目等に関する取組を以下のとおり実施した。
 - ・令和 2 年度から必修化されるプログラミング教育に関する取組を発信するため、平成 30 年 9 月に開催された「あきたの教師力高度化フォーラム」において、附属小学校教員が理科の授業におけるプログラミング教育の実践を発表した。
 - ・附属小学校では、平成 30 年度から教科化された「特別の教科道徳」について、平成 30 年 10 月の P T A で全クラスの道徳の授業提示を行い、保護者の理解を図るとともに同年同月のオープン研究会で道徳の授業を公開した。同様に附属中学校でも、平成 31 年の教科化に向けてオープン研究会で道徳の授業を公開した。
 - ・令和 2 年度からの英語の教科化に向け、外国語活動の授業を平成 30 年 11 月のオープン研修会で公開した。

(その他)

■文部科学大臣優秀教職員表彰等の受賞

- 附属中学校教諭が学習指導において特に顕著な成果を上げた者として、実践分野「学習指導における特に顕著な成果」において「平成30年度文部科学大臣優秀教職員表彰」を受賞した。
- 附属小学校の児童が全国児童才能開発コンテストの科学部門で「日本PTA全国協議会会長賞」を受賞したほか、附属学校の児童・生徒が作文・作品コンクールでの入賞やスポーツ大会で上位の成績を収めており、平成31年3月に学長表彰を実施し、優秀な成績を収めた児童・生徒に表彰状等を授与した。

(5) 附属図書館に関する取組

■学生と図書館長の懇談会の開催

- 利用者である学生の意見を取り入れ、充実した学修環境の整備・改善に不断に取り組むため、平成30年12月に学生と図書館長の懇談会を開催した。
大学院生や留学生も含めた4人の学生と懇談し、参加学生からは、開館時間の延長や図書閲覧スペースとグループ学習スペースの隔離、外国語書籍の充実、就職活動の書籍の充実等の要望が出された。
開館時間の延長については、学長カフェでも同様の要望があり、現在の平日閉館時間22時を24時にした場合を想定し、セキュリティ上必要な予算や問題点などをシミュレーションしたほか、近県他大学等の附属図書館開館時間を調査し、検討した。その結果、引き続き閉館時間は22時としながらも、事前申請することで閉館時も利用できる「特別利用」制度の周知徹底を図ることで、サービスの充実に努めることとした。また、外国語書籍等の入荷も検討していくこととし、今後も学生の意見を取り入れる機会を設け、利用者に応じたサービスの提供・充実に取り組んでいくこととした。

■論文作成のための論文収集講習会の実施

- 学生・教職員を対象に、図書館資料を効果的に活用し、論文作成などに活かしてもらうことを目的に、CiNiiやScopusを使った国内・国外論文検索や入手方法の説明会、文系学生を対象とした論文収集講習会を開催しているほか、ゼミなどのグループや個人の要望に応じた論文収集講習会を実施しており、平成30年度は20回開催し、440人が参加した。

■デジタルギャラリーコンテンツの拡充及び充実

- 平成28年度より、附属図書館及び鉱業博物館所有の、江戸時代の鉱山の様子を記録した絵図・絵巻をデジタル化し、特設ウェブページに掲載、「秋田大学鉱山絵図・絵巻デジタルギャラリー」として公開している。平成30年度

は、彩度の変更などを可能とする画像調整機能を追加し、閲覧時の快適性を高める工夫を行っており53,162件の閲覧があった。

- 本学所蔵の貴重書をデジタル化して保存し、ウェブ上で公開することで老朽化・劣化に対応するとともに利活用しやすい環境を整備すること目的として、特設ウェブページ「秋田大学貴重資料デジタルギャラリー」を作成し、平成31年度からデジタル化した画像を公開することとした。「冷泉為秀筆本詠歌一体」や「伊勢物語闕義抄」、「シェイクスピアコレクション」などの貴重書計79冊をデジタル化しており、公開の準備を進めた。

■入退館ゲートの新設

- セキュリティ対策の一環として、平成31年4月から中央図書館・医学図書館の入り口を改修し入退館ゲートを新設することを決定し、平成31年3月に試験運用を開始した。入退館時に学生は学生証で、教職員は附属図書館利用者カードで認証を行うこととなるため、全教職員へ利用者カードを作成し配付した。

(6) 情報統括センターに関する取組

■無線LAN環境の充実

- 手形・本道キャンパスにおける無線LANアクセスポイントを約20台増設し、無線LANネットワークの利便性向上による教育研究・業務等の質の向上に努めた。
- 国立情報学研究所(NII)が提供するサービス「eduroam(エデュローム)」に加盟したことにより、加盟するすべての大学等教育研究機関等の無線LANに接続できることとなった。平成31年3月現在、eduroamは日本国内250機関、世界101か国(地域)が加盟しており、出張や研修時など国内・海外を問わず加盟する機関の無線LANが利用できることとなり、無線LANの利便性が向上した。

■オンラインストレージ「Proself」の導入によるファイル受け渡し機能の追加

- オンラインストレージ「Proself」を導入したことにより、ファイルサーバに学内外からアクセスできるようになった。特に他者とのファイル受け渡しに優れた機能を備えており、メール添付による受け渡しに代わる手段として有効であり、利用方法等についてセンターホームページなどで周知を行った。

2. 業務運営・財務内容等の状況

- (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
⇒特記事項(p.25)参照

- (2) 財務内容の改善に関する目標
⇒特記事項 (p. 32) 参照
- (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
⇒特記事項 (p. 36) 参照
- (4) その他の業務運営に関する目標
⇒特記事項 (p. 42) 参照

3. 「戦略性が高く意欲的な目標・計画」の状況

| | |
|----------------|---|
| ユニット 1 | 資源学分野を核とするグローバル化の推進 |
| 中期目標【13】 | 秋田鉱山専門学校・秋田大学鉱山学部及び工学資源学部の資源学分野の蓄積を活かした国際資源学部を中心に、国内外の資源に関わる企業・政府機関等の多様な分野で活躍できる人材の養成を行い、我が国の資源・エネルギー戦略に寄与することを目指し、世界的な資源学教育研究拠点としての充実と、世界水準の教育基盤を確立させる。 |
| 中期計画【32】 | 資源学の最前線で活躍する文理融合のグローバル人材を養成するため、国際資源学部基礎教育科目における留学生を交えたプレゼンテーション授業を取り入れた少人数クラスによる I-EAP（集中大学英語）の実施及び2年次以上の専門教育科目を100%英語で実施するとともに、3年次の海外資源フィールドワークの参加率を100%とする。 |
| 平成30年度計画【32-1】 | 学生派遣における危機管理体制を充実させる。 |
| 実施状況 | <ul style="list-style-type: none"> 平成30年度の海外資源フィールドワーク（8～12月）は、<u>15カ国118人</u>が参加し、参加率は100%であった。 これまで同様に、民間危機管理会社が提供する総合危機管理サービスを利用し、必ず週一回連絡させることとし学生の現在の居場所の把握を行っており、学生からの連絡は100%実施された。その他にも、学生から担当教員へ毎日の報告（メール等）を義務付けさせた。 また、引き続き、海外資源フィールドワークに参加する前に、同危機管理サービスを活用した安否確認の練習を授業の一環として3年次全員に義務付けた。 |
| 平成30年度計画【32-2】 | 国際資源学部において、2年次以上の専門科目の全てを英語で実施する。 |

| | |
|------------------|--|
| 実施状況 | <ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年度の学部設置以降，2 年次以上の専門科目は全て英語で実施している。 海外資源フィールドワーク等による英語力向上に関する教育効果検証のため，1～3 年次の学生を対象に TOEIC 受験を実施した結果，以下のような効果が確認された。 <ol style="list-style-type: none"> 1 年次学生は年 2 回 TOEIC 試験を受験しており，第一回目（平成 30 年 7 月実施）の TOEIC 試験の平均点が 502.4 点だったが，第二回目（平成 31 年 2 月実施）の平均点は 547 点と 44.6 点上昇した。特に資源政策コースにおいては，第一回目の平均点 574.4 点，第二回目の平均点が 627.8 点と高く，53.4 点上昇した。上昇した要因としては，I-EPA（集中大学英語）による成果と，TOEIC 試験の点数を進級要件としたことと分析している。 2 年次学生も年 2 回 TOEIC 試験を受験しており，第一回目（平成 30 年 7 月実施）と第二回目（平成 31 年 2 月実施）の TOEIC 試験平均点を比較すると 9.9 点上昇した。 3 年次学生は年 1 回 TOEIC 試験を受験しており，平成 31 年 2 月実施の TOEIC 試験平均点は 531.6 点であり，平成 29 年度に同学生が 2 年次の際受験した TOEIC 試験の平均点 486.2 点より 45.4 点上昇した。上昇した要因としては，継続して実施してきた英語教育（I-EPA，ディスカッション演習，ディベート演習，クリエイティブ演習）や海外資源フィールドワーク等を経験したためと分析している。 <p>検証の結果，TOEIC 試験を実施した 1～3 年次全学年において英語力向上が確認されており，4 年間の学士課程教育を通じて，国際性・専門性を身に付けられる教育プログラム体系となっている。</p> |
| 平成 30 年度計画【32-3】 | 海外資源フィールドワークの安全な実施に向け，海外資源フィールドワーク委員会において渡航先の危険度審査を実施する。また，学部における緊急時対応体制を継続して整備し，事故等が発生した場合の対応を速やかにする。 |
| 実施状況 | <ul style="list-style-type: none"> 外務省が公表する危険情報 1 以上の国・地域でプログラムを実施することを計画している場合，海外資源フィールドワーク委員会においてプログラム責任者へのヒアリングを実施し，プログラム実施の可否について審議し，その結果を国際資源学研究科執行部会議へ提案し審議する体制を整えている。海外資源フィールドワークの渡航先については，危険度調査の結果，インドネシアや南アフリカなどで実施予定の 9 プログラムが該当し，ヒアリングを実施したが，不可となる国・地域はなかった。 平成 29 年度同様，フィールドワーク実施期間中は，国際資源学研究科事務部及び総合学務課において緊急連絡用の専用電話を 24 時間携帯し，プログラム中に事故等があった場合に備えて，学長をトップとした緊急時連絡体制を整備，万が一に備えた。 危険度調査の実施や緊急時連絡体制を整備して海外資源フィールドワークの安全な実施に努めた結果，平成 28 年度から 3 年連続無事に終了した。 |
| 中期計画【33】 | アジア・環太平洋地域を中心とするグローバル教育・研究とハブ機能を充実させるとともに，アフリカ・中東地域における資源学拠点形成を推進するため，海外共同研究拠点等を平成 33 年度末までに累計 5 か所以上設置する。 |
| 平成 30 年度計画【33-1】 | 海外共同研究拠点を活用し，連携協定校との共同研究を推進するとともに，新たな海外拠点の整備に向けて調査を進める。 |

| | | |
|--|--|---|
| | <p style="text-align: center;">実施状況</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル社会で活躍できる高度な知識と応用力をもつ人材育成に資するため、より一層の大学院教育プログラムの充実と国際的研究活動の展開を目的として、平成 31 年 3 月、学長らがインドネシアのパジャジャラン大学を訪問し、<u>大学間協定並びに本学初となる国際資源学研究科資源地球学専攻（博士前期課程）とパジャジャラン大学とのダブルディグリープログラム協定を締結した。</u> ・ <u>ダブルディグリープログラム協定の締結に併せて、平成 31 年 4 月より、パジャジャラン大学内に共同研究室を設置、共同研究拠点及び海外資源フィールドワークの現地サポートの協力拠点とすることとなった。</u> ・ <u>これまでに行われてきた共同研究や海外資源フィールドワークの受入れ実績等により、アラブ首長国連邦のアラブ首長国連邦大学と大学間協定を締結し、平成 31 年 4 月より、同大学内に共同研究室を設置することとなり、中東地域における教育研究活動及び共同研究の実施等で活用していくこととした。</u> ・ <u>平成 30 年度新たに 5 大学との大学間協定（国立台湾大学（台湾）、プルタミナ大学（インドネシア）、パジャジャラン大学（インドネシア）、クラクフ経済大学（ポーランド）、アラブ首長国連邦大学（アラブ首長国連邦）及び 3 学部等との部局間協定（大韓民国聖公会大学校韓国語学堂（韓国）、パジャジャラン大学地質学部（インドネシア）、AGH 科学技術大学（ポーランド））を締結した。</u> ・ 平成 29 年にボツワナ国際科学技術大学内に設置した本学事務所において、平成 29 年度採択された J S P S 研究拠点形成事業（J S P S Core-to-Core Program）のセミナーを開催し、本学の他、4 か国 5 大学から同プログラム責任者が参加し共同研究内容等について意見交換を行った。 |
| <p style="text-align: center;">中期目標【2】</p> | | <p>大学院の教育課程を充実させ、専門的知識と実践的能力を備え、かつ専門分野を俯瞰的に捉えることができる高度専門職業人及び国際的水準の研究を担う研究者を養成する。</p> |
| | <p style="text-align: center;">中期計画【7】</p> | <p>平成 24 年度「博士課程教育リーディングプログラム（オンリーワン型）」に採択された「レアメタル等資源ニューフロンティアリーダー養成プログラム」を国際資源学研究科において継承し、優秀な資源人材の育成を推進する。専門科目を 100% 英語で教授するほか、海外鉱山等を活用した海外インターンシップ／フィールドワークなど実学教育（On-the-Job-Education）を積極的に取り入れ、実践力・俯瞰力の修得を重視した教育研究活動を推進する。また、産学官の専門家を巻き込んだキャリアパスの支援教育や、国内外の優秀な学生の獲得から学位取得までの質保証審査を確実にを行い、外部評価などによるプログラムの質保証を進める。</p> |
| | <p style="text-align: center;">平成 30 年度計画【7-1】</p> | <p>平成 30 年度に最終年度となる「博士課程教育リーディングプログラム（オンリーワン型）」のこれまでの成果について公表する。</p> |

| | | | |
|--|--|------|---|
| | | 実施状況 | <ul style="list-style-type: none">・ 国際資源学教育研究センターが主催するシンポジウム「南部・東アフリカ資源学合同国際シンポジウム」（平成30年11月，東京で開催）に，リーディングプログラムが共催として参加し，同シンポジウムと同時開催する形で，<u>リーディングプログラム主催のパネルディスカッション「資源人材育成に向けた大学の役割」を開催し，両シンポジウム通じて約100人の参加があった。</u>・ 冒頭にリーディングプログラムのこれまでの成果（修了者の就職状況，本学における留学生数の割合，修了者へのヒアリング結果等）について，リーディングプログラム・コーディネーターから発表するとともに，支援終了後は国際資源学研究科が継続して独自プログラムとして運営し，人材の育成を続けていくことなどを説明した。・ パネルディスカッションでは，北海道大学，早稲田大学の資源系研究者，住友金属鉱山，JX 金属，三菱マテリアル，日本鉱業界の資源系企業関係者が資源をテーマに意見交換を行った。 |
|--|--|------|---|

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期目標

II 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1 組織運営の改善に関する目標

【19】 本学の強みや特色を活かし、教育研究機能を最大限に発揮するための実効性・透明性のある運営体制を構築する。

【20】 教育・研究活動を活性化させるため、多様な人材・人員構成となるよう人事・給与システムの弾力化を推進する。

【21】 ワークライフバランスに配慮したすべての教職員が働きやすい職場とするため、勤務環境の一層の改善及び充実に取り組む。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|---|------|
| 【49】 学長のリーダーシップの下、引き続き理事・副学長・監事を構成員とする役員ミーティングを年間 30 回程度開催し、本学の経営及び運営の重要事項について情報共有・意見交換を実施し、ガバナンス及びマネジメントの実質化と迅速化を推進する。また、学長を議長とし、理事・副学長・各学部長・研究科長等を構成員とする大学運営会議について原則月 1 回継続的に開催し、本学の管理運営等に関する重要事項の企画・立案・執行方法の検討及び部局間の連絡調整並びに情報共有を行うことにより、効率的な法人運営を推進する。 | 【49-1】 引き続き、ガバナンス及びマネジメントの実質化と迅速化の推進のため、役員ミーティングを年間 30 回程度開催し本学の経営及び運営の重要事項について情報共有・意見交換を行う。また、大学運営会議を原則月 1 回開催し、本学の管理運営等に関する重要事項の企画・立案・執行方法の検討及び部局間の連絡調整等を行うことにより、効率的な法人運営を推進する。 | III |
| 【50】 平成 26 年度に設置した学長直属の大学戦略室において、学長から諮問があった事項に関する企画・立案等を行うため、評価・IRセンターが行う IR（インスティトゥーショナル・リサーチ）を活用するなど、経営戦略の立案や業務改善、組織体制の見直し等を推進する。また、引き続き本学役員と監事、会計監査人、監査室で構成される四者協議会において洗い出した課題等に対して、学長のリーダーシップの下、業務改善等に向けた取組を実施する。 | 【50-1】 評価・IRセンターの各部門による教員の教育・研究活動の分析結果等を活用し、大学戦略室において学内資源の有効活用に関する戦略を策定する。 | III |
| | 【50-2】 本学役員、監事、会計監査人及び監査室で構成される四者協議会で判明した経営上のリスクを共有し、業務改善に結びつける仕組みを構築する。 | III |
| 【51】 学長のリーダーシップの下、平成 27 年度に各学部・研究科に設置した本学独自の学部運営システムである、外部委員を構成員に含む教育研究カウンスル及び運営カウンスルからなる連携運営パネルを原則年 3 回以上開催する。教育研究カ | 【51-1】 学部・研究科において教育研究カウンスル及び運営カウンスルからなる連携運営パネルを原則年 3 回以上開催し、外部有識者からの意見や提案を踏まえ、柔軟かつ機動的な学部運営を行う。 | III |

| | | |
|--|--|---|
| <p>ウンシルでは教育課程の編成，教員の採用及び昇任候補者の学長への推薦，教育研究に関する規程等の制定・改廃，教育研究に関する重要事項を，運営カウンスルでは講座その他重要組織の設置改廃，学部研究科の予算，運営に関する規程等の制定・改廃，運営に関する重要事項を審議し，これらの意見を踏まえ，柔軟かつ機動的な組織改革を実施する。</p> | | |
| <p>【52】 教員人事については，学長が全学的な視点に立って決定するため，各部局の人事計画及び人事配置方針に基づく教育研究カウンスル等の議を経た人事計画等を，人事調整委員会（委員長：学長）において審議し裁定する体制で引き続き行う。</p> | <p>【52－1】 人事調整委員会において，教育研究カウンスル等の議を経た教員人事計画等を審議し裁定する体制により，学長が全学的な視点に立って教員人事を決定する。</p> | Ⅲ |
| <p>【53】 多様な人材を確保するため，人事・給与システムの弾力化に取り組み，教員（承継職員）について，平成 28 年度にその 10%（約 60 人）を年俸制に移行するとともに，平成 29 年度以降はその割合を維持する。また，年俸制教員については，教育・研究・社会貢献・産学連携・国際・診療・管理運営の分野に係る教員評価を年俸制適用教員業績評価審査会で実施し，評価結果を適切に処遇に反映させる。</p> | <p>【53－1】 年俸制適用教員（承継職員）10%（約 60 人）を維持するために，引き続き，現行給与制度を適用している教員（承継職員）からの年俸制への切替え及び准教授以下の新規採用者は原則年俸制での採用を実施していく。また，昨年度制定したクロスアポイントメント制度に関する規程に基づき，その実施を目指す。なお，年俸制適用教員に係る評価についても引き続き，年俸制適用教員業績評価審査会で実施し，学長のリーダーシップの下，評価結果を適切に処遇に反映させる。</p> | Ⅳ |
| <p>【54】 40 歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を，テニュアトラック制度等を活用するなどして全学的に拡大し，教育研究を活性化させるため，若手教員の雇用に関する計画に基づき，退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員における若手教員比率を概ね 19.5%とすることを目標に雇用の取組を促進する。</p> | <p>【54－1】 若手教員を積極的に採用するための方策を検討するとともに，若手教員の雇用に関する計画に基づき，退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員を採用する。</p> | Ⅲ |
| <p>【55】 教職員が仕事と生活を両立できる制度及び勤務環境を整備充実させるため，引き続き育児・介護休業等の取得及び子の看護休暇・短期介護休暇制度等に関する啓発を行うとともに，時間外労働時間数について，1 年単位の変形労働時間制の導入などにより，第 3 期中期目標期間中の 1 人あたり平均時間数を第 2 期中期目標期間中の平均時間数と比較して 2%以上縮減するなど，ワークライフバランスを保つ施策を実施する。また，保健管理センター及び産業医を中心として，教職員のフィジカルヘルス及びメンタルヘルスの支援体制を確立し，対応状況等を安全衛生委員会で検証のうえ，改善につなげる。</p> | <p>【55－1】 ワークライフバランスの実現のため，育児・介護休業制度等の啓発のための意見交換会等を開催するとともに，事務職員の時間外労働時間数について現状分析を進め，時間外労働の削減に向けて部局毎に目標値を設定し，確実に達成するための方策を検討する。また，教職員の心身の健康の支援体制について引き続き検討する。</p> | Ⅲ |

| | | |
|--|--|---|
| 【56】男女共同参画推進のため、学長のリーダーシップの下で女性教員採用方針策定や女性幹部職員登用の人事計画を定め、学内に周知徹底し、第3期中期目標期間中の女性教員比率を18%以上維持するとともに、女性管理職の比率を平成33年度末までに14%以上とする。 | 【56-1】女性教員比率18%以上を維持するため、女性研究者の育成・確保に向けた各種支援事業を実施するとともに、女性教員比率向上のための促進策について検討する。 | Ⅲ |
| | 【56-2】女性管理職の比率を高めるための方策について、引き続き検討する。 | Ⅲ |

- I 業務運営・財務内容等の状況**
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
② 教育研究組織の見直しに関する目標

- 中期目標**
II 業務運営の改善及び効率化に関する目標
2 教育研究組織の見直しに関する目標
【22】 社会の変化に対応した教育研究組織の恒常的な再構築を行う仕組みや体制を整備する。

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------------|
| <p>【57】 各学部・研究科の実施する教育・研究がミッションの再定義に沿った内容及び成果が得られているかについて、外部委員を構成員に含む経営協議会及び連携運営パネル（教育研究カウンスル・運営カウンスル）が検証し、改善につなげる。また、地域や社会の要請が高い分野の人材を育成するため、学長のリーダーシップの下で活動する評価・IRセンター及び大学戦略室において、IRを用いた分析等を行い、教育研究組織や人員配置等の見直しを行う。</p> | <p>【57-1】 各学部・研究科の実施する教育・研究がミッションの再定義に沿った内容及び成果が得られているかについて継続して検証する。また、大学戦略室と評価・IRセンターが連携して、新たな教員評価制度の効果等を検証するとともに、教員評価と連動した部局評価の仕組みについて検討する。</p> | <p>III</p> |

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
 ③ 事務等の効率化・合理化に関する目標

| | |
|------|--|
| 中期目標 | II 業務運営の改善及び効率化に関する目標 3 事務等の効率化・合理化に関する目標 【23】 本学の理念に沿った教育研究活動を支援するため、機動的な事務組織体制の整備や高度人材育成を推進する。 |
|------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------|
| 【58】 事務組織の機能や事務改善の取組について継続的に検証のうえ、業務のアウトソーシング等効率化・合理化策を実施するほか、事務組織の再編、業務の集約化を推進のうえ、新規採用の抑制等により、平成 27 年度末と平成 33 年度末を比較して事務系職員・技術系職員を 10 人以上削減する。 | 【58-1】 事務組織の機能や事務改善の取組について継続的に検証し、業務の効率化・合理化を推進するとともに、新規採用の抑制等により事務系職員及び教室系技術職員を 2 人削減する。 | III |
| 【59】 研修及び学外機関との人事交流の促進による人材育成を推進する。特に、英語をはじめとした語学力の向上など国際業務に対応できる人材育成を推進するため、事務系職員・技術系職員の英語能力向上に資する資格取得等の支援を行い、平成 33 年度末までに TOEIC スコア 700 点以上の事務系職員・技術系職員を 10 人以上育成する。 | 【59-1】 学外機関との人事交流により、人材育成を推進する。また、TOEIC 対策講座の開催、実用英会話研修等の実施により、TOEIC スコア 700 点以上の事務系職員・技術系職員を育成する。 | III |

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**年度計画を上回って実施した計画****■年俸制適用教員比率向上に向けた取組【計画番号 53】****(当初から想定していた取組)**

- 年俸制適用教員比率の向上に向けては、引き続き「今後の年俸制の導入方針について」（平成 28 年 10 月 12 日役員会決定）に基づき以下の方策を実施した。
 1. 准教授，講師，助教の新規採用の教員は原則として年俸制を適用
 2. 学内の教員に対する年俸制適用教員の募集

(年度計画を上回って実施した取組)

- 年俸制適用教員の個人評価については、従来は年俸制適用教員のみを対象とする独自の評価制度により実施していたが、平成 30 年度から導入した新たな教員活動評価（⇒**■新たな教員活動評価制度の導入【計画番号 57】**（p.26）参照）において、本評価制度に年俸制適用教員も含めて実施することとした。この制度改革により、年俸制適用教員以外の教員と共通の指標で評価が実施できるようになり、年俸制適用教員にとって、より透明性や公平感のある評価制度に改善されたほか、全学の教員活動評価審査会を新たに立ち上げ、全ての教員を同一の基準で評価する仕組みを構築した。

以上の取組から、年度計画を上回って実施したと判断する。

なお、年俸制適用教員比率の目標達成状況については、平成 30 年度は 15.9% となり、目標である 10% 維持を大幅に上回った。

年俸制適用教員数・比率（第 3 期中期目標期間中）

| 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 |
|----------|----------|----------|
| 42 人 | 61 人 | 84 人 |
| 7.9% | 11.4% | 15.9% |

ガバナンスの強化に関する取組**■効率的な法人運営の推進【計画番号 49】**

- 経営協議会の場で学長が決めたテーマにより県内外で活躍している有識者の外部委員との意見交換を実施しており、平成 30 年度は、少子化，土地・建物の有効活用，理工学部・理工学研究科の在り方，国際交流の在り方について意見交換を行い、大学運営の参考としている。

- ガバナンス及びマネジメントの実質化・迅速化を推進するため、学長・理事・副学長・監事を構成員とする役員ミーティングを年間 42 回、本学の管理運営等に関する重要事項の企画・立案・執行方法の検討及び部局間の連絡調整等のため、学長を議長とし、理事・副学長・各学部長・研究科長等を構成員とする大学運営会議を年間 11 回開催した。

なお、大学運営会議における各学部等からの報告事項については、学長の意向により平成 29 年 7 月から従来の活動報告に加え、学部等における懸案事項や抱えている問題等、及びそれらの対応状況も報告することとしており、平成 30 年度においても踏襲することで、従前に比べてより議論の場としての役割を果たしている。

■タスクフォースによる各学部のあり方の検討【計画番号 50】

- 少子高齢化に対応し、適正な入学定員，学科再編等を検討するため、学長のリーダーシップの下、平成 30 年度に各学部にタスクフォースを設置した。本タスクフォースでは、第 4 期中期目標期間の最終年度における各学部のあるべき姿、及びそれに向けて第 3 期中期目標期間中にやるべき準備について、学長直属の大学戦略室からの助言も踏まえながら検討を進め、平成 31 年 3 月に最終報告を取りまとめのうえ、平成 31 年 4 月に学長へ報告した。

■教育研究カウンスル及び運営カウンスルの開催【計画番号 51】

- 学長のリーダーシップの下、平成 27 年度に各学部・研究科に設置した本学独自の学部運営システムである教育研究カウンスル及び運営カウンスルについて平成 30 年度も引き続き開催した。

改善に繋がった事例としては、医学系研究科において、外部委員からの意見を踏まえ、医学科学生が学外の病院で行う臨床実習について、実習先の医師に対して臨床実習における医療行為の範囲や最近の医学教育の流れに関する F D 等への参加を義務付けたことなどが挙げられる。

なお、平成 30 年度における各学部・研究科の各カウンスル開催回数は以下のとおり。

- ・国際資源学研究科：教育研究 4 回，運営 4 回
- ・教育文化学部：教育研究 13 回，運営 13 回
- ・医学系研究科：教育研究 11 回，運営 11 回
- ・理工学研究科：教育研究 5 回，運営 4 回

■学長のリーダーシップに基づく教員人事の推進【計画番号 52】

- 各部局の教育研究カウンスル等の議を経た教員人事計画等を審議し裁定する人事調整委員会（学長及び副学長を兼務する理事で構成）を開催した（平成 28 年度以前より実施。平成 30 年度は 25 回開催）。

このうち、平成 31 年度の教員人事計画については、学長が必要と認めた場合に部局長からのヒアリングを実施し、当該分野やポストの必要性等を明確にしたうえで、学長が全学的な視野に立った教員配置を行った。

また、教授の選考（採用、昇任）にあたって、平成 30 年度も引き続き、各部署の教育研究カウンスル等の議を経た全ての教授候補者について、人事調整委員会による面接を実施し（年間 7 回実施）、学長自らが全学的な視野に立った教員配置を実践した。

加えて、教員公募に係る公募要領については、平成 30 年度途中より新たに、応募条件に英語での講義が可能であることを記載した。これは、学長が今後の本学の教育において英語による講義が必要であると考え、大学運営会議（平成 30 年 9 月開催）の場での各部署長との意見交換を踏まえ決定したものであり、より大学の戦略を踏まえた教員公募が可能となった。

■新たな教員活動評価制度の導入【計画番号 57】

○ 従来、各部署が独自で実施していた教員活動評価について、学長のガバナンスを強化すべく、平成 30 年度より共通指標に基づいた全学統一の新たな教員評価制度を導入した。

本制度は、個人の活動実績としての「教育」、「研究」、「診療」、「社会貢献」、「産学連携」、「国際」、「管理・運営」の 7 領域と、組織目標への貢献度を指標としており、各教員の実績報告等を踏まえ、所属部署長が総合的に判断して評価を行ったうえで、学長を委員長とした全学の教員活動評価審査会（令和元年 5 月開催）において総合評価を行った。

この総合評価結果を基に、今後、評価の高かった教員へのインセンティブの配分や、評価の低かった教員へのフォローアップ等の取組を実施する予定である。

■学長業績確認の実施

○ 平成 30 年 9 月の学長選考会議において、経営、教育、研究、社会貢献、国際交流、附属病院の 6 分野に係る平成 28 年度から平成 29 年度の取組状況等について学長の業績確認を行い、経営、教育、国際交流の 3 分野を「期待する程度を大幅に上回る業績である。」、研究、社会貢献、附属病院の 3 分野を「期待する程度を上回る業績である。」とした。

■部局長候補者等の選考

○ 任期満了に伴う次期学部長（研究科長）の選考にあたっては、以下のとおり関係者と面談を行ったうえで、候補者を決定した。

- ・次期学部長（研究科長）の選考にあたって、学長が指名することとしている国際資源学研究科長について、研究科執行部会議の各構成員と面談を行ったうえで候補者を決定した。
- ・次期医学部附属病院長の選考にあたっては、病院長選考会議から推薦のあった候補適任者に対し、学長が面接を行い、適任者を選考し決定した。

また、任期満了に伴う上記以外の部局長の選考にあたっては、適任者を各部署から推薦させるにあたり、事前に適任者を学長が確認した上で推薦させ、候補者を決定した。

加えて、各学部（研究科）において重要事項を審議するための教育研究カウンスル及び運営カウンスルの学外委員の指名にあたっては、事前に学長の意見を確認の上決定した。

■理事・副学長所掌の見直し

○ 理事・副学長の所掌業務について役割分担と権限の見直しを図り、理事については、「総務・情報・病院経営担当」を「総務・人事・情報・病院経営担当」に、「地方創生・研究担当」を「研究・産学連携・国際交流・国際戦略担当」に、「教育・学生・入試担当」を「教育・学生・地方創生・広報企画担当」に、「企画担当」を「経営分析・企画担当」に、副学長については、「国際戦略担当」を「海外資源戦略担当」に変更した。

■戦略的な予算配分

○ 戦略的な予算配分として、平成 29 年度に引き続き、平成 30 年度予算編成においても、学部戦略推進経費（学部長裁量経費）については、学長のリーダーシップの下、平成 30 年度の科研費申請率を基礎額に反映して配分を行った。

○ 学長のリーダーシップに基づく先端研究設備導入経費の措置
⇒**■学長のリーダーシップに基づく先端研究設備導入経費の措置【計画番号 20】**（p. 7）参照

■学長と監事の意見交換

○ 学長と監事が懇談する場を週 1 回以上設け、監事が行った調査の結果等について意見交換や情報共有を行っており、学長のガバナンス強化の一助となっている。

■特別講演会の開催

○ 平成 30 年度入学者選抜においては、志願者が平成 29 年度比 1.5 倍の増加となったものの、今後の 18 歳人口の減少傾向を鑑みれば、深刻な状況であることには変わりはないことから、このような状況を乗り越えていくために、平成 30 年度入学者選抜から読み取れる志願者増の要因や傾向の分析を通じて、今後の志願者確保に向けての課題や、本学の進むべき方向性について全学的に考える機会とするため、学長のリーダーシップの下、学校法人河合塾から講師を招聘し、「秋田大学はどう変化したのか ～2年前との入試結果比較～」と題した特別講演会を平成 30 年 8 月に開催し、教職員 204 人が参加した。

■全学 FD・SD シンポジウムの実施

○ 例年実施している全学 FD・SD シンポジウムについて、平成 30 年度は学長のリーダーシップの下、職員の意識改革を目的とし、外部有識者からの講演

を通じ、客観的な視点から見た本学の現状を知り、今後取り組むべき対策について考察を深める機会として、「秋田大学を考える 秋田大学の現在（いま）と未来（これから）について～社会人ブランド力調査より」とテーマとして平成30年11月に開催した。

株式会社リクルートキャリア及び株式会社リクルートマーケティングパートナーズから講師を招聘し、役員、教員、事務系職員及び技術系職員（主査及び技術専門職員以上は原則出席）を対象として、211人が参加した。実施後に行ったアンケートでは、多くの参加者から肯定的な感想が得られ、改めて本学の立ち位置、今後の在り方等を見直す機会となった等の意見が聞かれた。

■高等教育グローバルセンターの設置

⇒■高等教育グローバルセンターの設置（p. 6）参照

■学長カフェの開催

⇒■学長カフェの開催（p. 6）参照

特記事項

■若手教員の雇用拡大【計画番号 54】

○ 若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員（40歳未満）を13人採用した。

また、若手教員を積極的に採用するための方策として、卓越研究員制度の活用を検討し、理工学研究科において1人の教員公募を行った。

なお、平成30年度の若手教員比率は15.5%となった。

■「働き方改革」をテーマとした意見交換会の開催【計画番号 55】

○ 例年実施しているコロコニトーキング（本学男女共同参画推進室主催の教職員との意見交換会）を保戸野及び本道地区で開催し（保戸野地区：11月20日・20人参加、本道地区：1月22日・23人参加）、昨今注目を集める「働き方改革」をテーマに、法律施行に伴う本学の対応について周知を図るとともに、教職員の職業生活の充実を図る方策について意見交換を行った。

なお、平成30年度末時点における第3期中期目標期間中の1人あたり時間外労働の平均時間数は109.5時間となっており、第2期中期目標期間中の平均時間数（147.1時間）と比較して2%以上縮減するという中期計画を達成している。

■男女共同参画の推進【計画番号 56】

○ 女性教員比率については、平成30年7月の役員会にて「女性教員比率向上のための促進策について」を審議・了承の上策定し、以下のとおり実施した。これらの取組等により、平成30年度の女性教員比率は18.4%となった。

1. 若手女性研究者を対象とした研究費助成に係る「女性教員研究支援事業」

を実施した（応募者5人、採択者4人、採択金額10万～100万円の範囲で配分）。（平成29年度以前からの継続事業）

2. 女性研究者が出産・育児、介護等と研究活動を両立できるよう支援するため、大学院生又は学部学生を研究支援員として採用し配置する「研究支援員制度」を平成30年度も実施し、7人の教員に対し、研究支援員を10人配置した。（平成29年度以前からの継続事業）

○ 女性管理職の比率を高めるための取組として、人事院東北事務局や国立大学協会東北地区支部主催の女性職員向けキャリアアップ研修に5人の女性職員を派遣したほか、女性職員が活躍できる職場実現のための理解を深め、女性リーダーの育成に役立てることを目的とした管理職研修を10月に開催した。（平成29年度以前からの継続事業）

なお、平成30年度の女性管理職比率は8.7%となった。

○ 附属図書館において、国立女性教育会館所蔵図書のパッケージ貸出サービスを利用した男女共同参画関連図書の展示・貸出を平成30年度も引き続き実施することにより、男女共同参画社会形成のための知識と情報を提供し、163冊の館外貸出があった。

■経費（人件費）の抑制【計画番号 58】

○ 学内の厳しい予算状況に対応するため、平成27年9月16日付けで定めた「事務系職員（非常勤職員含む）等の採用抑制方策等について」に基づき、事務系職員等の採用抑制として、平成29年度定年退職者の後任補充を行わないことにより平成30年度は1人の人員を削減した。

繁忙期における事務系職員の部局横断による業務応援については、平成29年度においてはマッチング実績がなかったこともあり、平成30年度よりマッチング方法を改善し、業務応援を希望する業務内容、時期、必要人数を予め提示したうえで募集した。その結果、6月から7月にかけて、学務関係業務へ他部局から1人を派遣した。

なお、平成30年度の事務系職員・技術系職員数は328人であり、平成27年度末と比較して、8人の減となった。

■事務系職員・技術系職員の人材育成の推進【計画番号 59】

○ 大学業務の国際化に対応するため、日常業務に必要な語学能力の向上を図ることを目的として、平成30年度は以下の取組を行った。

その結果、TOEICスコア700点以上の事務系職員・技術系職員の人数が第3期中期目標期間の累計で11人となり、中期計画において目標値としている10人を3年間で達成した。

1. 平成29年度に引き続き、教育推進総合センター主催の外部講師によるTOEIC対策講座（10月～11月）を職員5人が受講し、語学能力を向上させた。なお、本講座受講者のうち、2人が中期計画において目標としているTOEICスコア700点以上の認定を受け、さらに1人が730点から

- 795点へスコアアップした。
2. 従来実施していた英会話学校を活用した実用英会話研修を見直し、より確実にTOEICスコアの向上に結びつけることができるよう、英会話学校を活用したTOEICスコアアップ研修（8月～1月）を平成30年度から実施し、1人が受講した。その結果、TOEICスコアが580点から690点へスコアアップした。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 外部研究資金，寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | III 財務内容の改善に関する目標 1 外部研究資金，寄附金その他の自己収入の増加に関する目標 【24】競争的資金，寄附金その他の外部資金の積極的な獲得を目指すとともに，他の自己収入を増加させる取組を行う。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|---|------|
| 【60】 科研費及びその他外部研究資金を効果的に獲得するため，引き続きリサーチ・アドミニストレーターの配置等による戦略的な支援策や産学連携の推進のほか，学内版競争的資金などにより研究活動の支援体制を強化する。また，同窓会や地域社会等との連携・協力の下，個人・法人が継続的に寄附を行い，本学の活動を支援する「秋田大学みらい創造振興会」の創設などの取組を通じて，「秋田大学みらい創造基金」への寄附金を平成 33 年度末までに 5,000 万円以上受け入れる。 | 【60-1】 科研費及びその他外部研究資金の獲得のため，研究マネジメント専門人材であるリサーチ・アドミニストレーターによる外部資金等の獲得支援（情報収集，マッチング，申請書作成支援等）を不断に行う。 | III |
| | 【60-2】 寄附者の属性別（過去の寄附者，卒業生，学生保護者，企業等）にみらい創造基金のPR方法についてより効果的な方法を検証し，実施する。 | IV |
| 【61】 自己収入を増加させるため，宿舍料金など各種料金の見直しを行うとともに，証明書発行手数料を設定するなど新たな自己収入策を実施する。 | 【61-1】 自己収入について，既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた洗い出しを実施する。 | III |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ② 経費の抑制に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | III 財務内容の改善に関する目標 2 経費の抑制に関する目標 【25】業務の合理化による経費削減や効率的な予算執行により、健全な法人運営を行う。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------|
| 【62】 管理的経費等の現状分析を引き続き行うとともに、より実務的な削減方策を検討する体制を整備し、旅費業務の委託契約の見直しや刊行物の減など経費を抑制する取組を実施し、業務費に対する一般管理費比率を第3期中期目標期間中、恒常的に3%以内に抑える。 | 【62-1】 定期刊行物の見直し等、削減できる管理的経費等の事項の洗い出しを行い、確実に管理的経費を削減し、業務費に対する一般管理費比率を3%以内に抑える。 | III |

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

| | |
|------|--|
| 中期目標 | III 財務内容の改善に関する目標 3 資産の運用管理の改善に関する目標 【26】全学的かつ経営的視点に立って、大学が保有する資産の効果的・効率的な運用を行う。 |
|------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|---|------|
| 【63】土地・施設・設備の使用状況について、定期的に検証し、有効活用を推進する。また、役員会において、余裕金の運用計画を策定し、資金の安全かつ効率的な運用を継続的に実施する。 | 【63-1】土地・施設・設備の有効活用を行うとともに、役員会において余裕金の運用方針を策定し、安全かつ効率的に運用を行う。 | III |

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

年度計画を上回って実施した計画

■秋田大学みらい創造基金の寄附獲得に向けた取組【計画番号 60】 (当初から想定していた取組)

- 一般基金による事業について、従来からの事業に加え、平成 30 年度から新たに新生入生を対象とした給付型奨学金制度「新生育英奨学金」を設立した。本制度は、学部新生で経済的に困窮する学生を対象に奨学金を給付するもので、平成 30 年度は 6 月に 21 人の学生に給付した（給付額 5 万円 4 人、10 万円 17 人）。
- 平成 30 年 4 月の税制改正に伴い、国立大学法人等へ土地・建物等の現物資産寄附があった場合の「みなし譲渡所得税」を非課税とするため、みらい創造基金の要件を整え、文部科学大臣に証明書の発行を申請し、8 月 9 日付で交付を受けた。この制度を活用し、平成 31 年 2 月に、寄附資産である留学生会館別館の土地をみらい創造基金へ組み入れることを学内会議で了承した。この組み入れ措置により寄附資産の売却後も寄附者が引き続き非課税措置を受けられることとなり、寄附資産を有効に活用できるようになった。
- みらい創造基金の過去の PR 方法について寄附申込件数、寄附金額及び費用対効果について検証し、効果の高かった PR 方法を継続していくこととした。
- みらい創造基金による学生支援等の取組を PR するため、一般基金と特定基金による活用状況を掲載したリーフレットを新たに作成した。さらに、これまで大学ホームページに掲載していた一般基金による支援を受けた学生からのメッセージを一つのページに集約し、ホームページ閲覧者への PR を強化した。
このような活用状況の PR により、寄附者にとって自身の寄附金が有効に活用されていることを知ることができ、再寄附に繋がっており、平成 30 年度の寄附受入のうち、308 件約 2,066 万円が再寄附によるものとなっている。
- 担当事務職員（准認定ファンドレイザー）の更なるスキルアップを図るべく、文部科学省寄附フォーラムや一般社団法人等が主催する研修（遺贈寄付研修、データ分析講座）に参加させ、寄附に関する知識をさらに深めさせた。

(年度計画を上回って実施した取組)

- 寄附者からの要望も踏まえ、国際大会での活躍が期待できるトップレベルのアスリートに対し、更なる競技力向上を支援するため、一般基金による学生支援の新たな事業として「トップレベルアスリート奨励金」を設立し、平成 30 年度は日本選手権や日本インカレで上位入賞の実績を持ち、東京オリンピックを目指す陸上女子 800m 競技の学生 1 人に対し奨励金を授与した。
- 令和元年 6 月に本学が創立 70 周年を迎えることから、平成 31 年度に創立

70 周年記念事業の実施を予定している。その一環により創立 70 周年記念事業寄附金をみらい創造基金の一般基金として広く募集することとし、創立 70 周年記念事業寄附金への協力をお願いするチラシを作成し、みらい創造基金の過去の寄附者（553 個人・法人）と、秋田県及び本学出身企業経営者（1,205 社）へ発送した。送付時には、平成 30 年度のみらい創造基金活用事業の実施状況と、事業により支援を受けた学生からのメッセージをまとめた「秋田大学みらい創造基金だより」を作成し、同封した。この他に、創立 70 周年記念事業寄附金について、大学ホームページ及び広報誌アプリーレに案内を掲載し PR を行った。

上記の取組等により、平成 26 年 11 月のみらい創造基金創設から 5 年目を迎えたにも関わらず、寄附の落ち込みもなく、平成 30 年度の寄附受入は 441 件約 2,681 万円となった。

以上の取組から、年度計画を上回って実施したと判断する。



トップレベルアスリート奨励金授与式



70 周年記念事業への協力をお願い

みらい創造基金 寄附受入状況（第 3 期中期目標期間中）

| 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 |
|------------|------------|------------|
| 435 件 | 376 件 | 441 件 |
| 約 2,500 万円 | 約 2,960 万円 | 約 2,681 万円 |

財務基盤の強化に関する取組**■外部資金獲得に向けた取組**

- 外部資金獲得に向け、平成 30 年度は以下の取組を行った。

< 科研費 >

⇒ ■ 科研費の獲得拡大に向けた取組【計画番号 21】(p. 7) 参照

< 科研費以外 >

⇒ ■ 産学連携推進機構の医理工連携部門にリサーチ・アドミニストレーター (UR A) を配置【計画番号 60】(p. 8) 参照

■寄附獲得に向けた取組

⇒ ■ 秋田大学みらい創造基金の寄附獲得に向けた取組【計画番号 60】(p. 32) 参照

■自己収入の増加に向けた取組【計画番号 61】

- 収入源確保に向けた取組として、平成 30 年度は以下の取組を行った。
 - ・ 平成 30 年 10 月より医学部附属病院において、入院患者に対して快適な療養生活の向上を図ること等を目的に、「入院セット」(入院用品のレンタルサービス)を委託契約により導入しており、その売上の 10%を附属病院に納付することとし、平成 30 年度は約 189 万円の増収となった。
 - ・ 平成 29 年度より実施している卒業生等への証明書の発行手数料については、平成 30 年度は約 192 万円の増収となった。
 - ・ 従前より実施している、不用となったレントゲンフィルム(銀含む)の売払いについては、平成 30 年度は 3 月末まで約 159 万円の増収となった。
 - ・ 国家公務員宿舎法の改正に準じて、平成 30 年 4 月 1 日から職員宿舎及び自動車保管場所使用料の改定(引き上げ)を実施し、平成 29 年度より約 212 万円の増収となった。

■管理的経費の削減【計画番号 62】

- 管理的経費の削減に向けた取組として、平成 30 年度は以下の取組を行った。
 - ・ 平成 29 年度に引き続き、複写機の契約更新において、複写機のランク区分の適正化や少数色カラーの導入等、仕様の見直しを実施したことにより、見直し前の平成 28 年度比で約 2,759 万円の削減効果が得られた。
 - ・ キャンパス間移動時のタクシー利用料金について、平成 28 年度より料金を定額とする契約を締結しており、従前と比較して約 53 万円の削減効果があった。これらの取組等により、業務費に対する一般管理費比率は 2.6%となっており、中期計画において目標に掲げる 3%以内に抑えられている。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | IV 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標 1 評価の充実に関する目標 【27】自己点検・評価，その結果に基づく改善活動により，教育研究の質の向上及び大学運営に有効に活用する。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------|
| 【64】中期目標・中期計画を確実に遂行するため，評価・IRセンターにおいて自己点検・評価を継続的に行うとともに，学内の各種情報を集約化のうえ，大学ポートレート上に公開する。また，本学が抱える課題を分析のうえ，その内容を役員ミーティングや大学運営会議に諮り，学長のリーダーシップの下，業務改善や教育研究の質の向上に関する企画の実施などを通じて大学運営に活用する。 | 【64-1】中期目標・中期計画を確実に遂行するために数値目標達成一覧表による進捗管理等，自己点検・評価を継続的に行うほか，評価委員会内に設置したWGが中心となり，各評価への対応準備を行う。また，学内の各種情報を集約化のうえ，大学ポートレート上に公開するとともに，集約化した情報や公開されている他大学のデータを基にしたデータ分析等を行う。 | III |

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | IV 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標 2 情報公開や情報発信等の推進に関する目標 【28】 本学の教育研究に関する成果や活動について、国内外に積極的に情報発信し、社会から一層の理解・協力を得られるような広報活動を展開する。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|--|------|
| 【65】 大学経営の透明性の確保や社会への説明責任を果たすため、経営状態やコンプライアンス取組状況を継続的に情報公開する。また、本学のブランド力やイメージ向上など知名度を高めていくための広報戦略やアクションプランを平成 29 年度中にとりまとめ、多様なメディア等を駆使した広報活動を展開し、その成果を広報戦略室において検証のうえ、改善につなげる。 | 【65-1】 平成 29 年度に策定した広報戦略に基づき、本学のスローガンである「学生第一」「地域貢献」のコンテンツを学内広報資源の整理によってピックアップし、公式ホームページをはじめとする各種広報ツールを充実させることで積極的に発信していく。 | IV |

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等**年度計画を上回って実施した計画****■学内広報資源の積極的な発信【計画番号 65】****(当初から想定していた取組)**

○ 平成 29 年度から導入している本学ホームページに関するWEBコンサルティングサービスにおける業者からの助言等を踏まえ、以下の改善策を実施した。

(1) トップページ及びホームページ全体の改善

- ・ グローバルナビゲーション(全ページの上部に設置している主要項目のリンク集。マウスオーバー操作によりさらに深い階層の項目を表示)の項目を再配置し、意図的に見せたいページへの到達率やユーザーの利便性の向上を図った。
- ・ 本学ホームページへのランディングページ(閲覧者が初めに訪れるページ)でアクセス数が一番多いトップページを充実することで、閲覧者の直帰率の改善やページへの誘導等につなげるため、トップページの改修を行った。

(2) 本学のスローガンである「学生第一」ページの充実

- ・ 「～支援」というカテゴリ名・項目名ではメッセージ性が弱く、内容も不透明なため廃止し、「教育」、「就職」、「学生目線を大切にした運営」、「経済的支援が充実した開かれた学び舎」の4カテゴリに再編した。
- ・ 「教育」カテゴリでは、各学部や附属施設の特徴を紹介し、他大学との差別化の観点から、「世界レベル」や「全国レベル」といった単語で規模や客観性を強調することで、本学で各学問分野を修める動機付けを狙った。
- ・ 「就職」カテゴリでは、実績ベースの定量的な強みに内容を刷新した。
- ・ 昨今、学生の学びの形や大学での課外活動は多様性が増しており、それに応え得る様々な柔軟性を「学生目線を大切にした運営」カテゴリでアピールした。本カテゴリは最も項目数を増加して、幅広さや多様性も強調した。
- ・ 地方では経済的理由により大学進学を断念する、または国公立大学に限定して進学を目指す学生が存在しており、本学はその受け皿となると分析し、「経済的支援が充実した開かれた学び舎」カテゴリでは、経済支援や入試制度での特異性を有する大学であること、学生第一であることを強調した。
- ・ 「学生第一」ページへの導線を強化するため、WEBサイトアクセス解析ツールである Google Analytics で、日々の閲覧ユーザーの行動パター

ンを解析した。その結果、「学生第一」ページへどのような遷移で訪れたか傾向を把握することができ、これまで「学生第一」ページへの誘導バナーの掲載がなかったページにバナーを掲載し、流入元ページとしてはランキング外であるが、ページ閲覧数では上位のページに積極的にバナーを追加した。加えてバナーがページ左上に位置するよう工夫し、初見の際に目立つよう工夫した。

(3) 本学のスローガンである「地域貢献」ページの充実

- ・ 地域や社会への貢献に関わる教員をより広く周知するため、平成 29 年度に引き続き、教員及び研究室などを紹介している本学ホームページ内の「研究者紹介特設サイト」において、紹介する教員を継続的に追加し、平成 30 年度は 12 人の教員を紹介した。

(年度計画を上回って実施した取組)

○ 大学進学を希望する受験生に対する新たな広報活動として、本学を志望してもらうため、多くの受験生が利用している学習記録・管理用スマートフォンアプリを活用したターゲティング広告を平成 31 年度大学入試センター試験実施後、受験生が志望大学を確定する時期に展開した。

この広告は、本学の入試や学部の特徴をアプリ上で紹介し、より詳しい情報を掲載している本学ホームページへ誘導するもので、平成 31 年 1 月 22 日から 2 月 8 日までの期間で、本学ホームページへアクセスした受験生は 246 人を数えた。

○ 学生目線による本学の魅力のPR及び大学の広報活動をサポートしてもらうため、平成 29 年度より学生広報スタッフを募集しており、平成 30 年度は新たに 4 人の学生に委嘱状を交付し、広報課職員との協働の下、7人体制により以下の活動を実施した。

- ・ 広報ツール充実のためのオリジナルグッズ制作の可能性について検討を進め、学生広報スタッフの発案で本学に馴染みのあるカモシカをモチーフとしたオリジナルキャラクター(キースとぐーす)を制作した。

さらに、そのキャラクターを活用したオリジナルグッズ(付箋紙、トートバッグ)も制作した。取材協力者などに配付したところ、好評を得ており、本学の広報活動の展開に大きく役立っている。平成 31 年度も引き続き、新たなオリジナルグッズ制作について検討していくこととしている。

なお、オリジナルグッズ制作については、当初の予定では平成 30 年度は「グッズ制作の可能性を検討する」予定であったが、学生広報スタッフの精力的な活動はもとより、広報課職員による適切な指導・助言等、密接な連携により、「グッズ制作」まで至ったものである。



オリジナルキャラクター
(キースとぐーす)



オリジナルグッズ (付箋紙, トートバッグ)

- 学生広報スタッフの活動を紹介するため、学生広報スタッフが運用するツイッター及びホームページを随時更新し、学生目線による広報活動を展開したほか、新たな企画として、企画展「学生広報スタッフ活動備忘録(仮)～インフォメーションセンター出張版～」を平成30年10月に手形キャンパスのインフォメーションセンターにおいて開催し、学内催事や学生への取材による記事作成の様子や、広報課職員からのコメントのほか、オリジナルキャラクター誕生の過程等を学内外に紹介した。



企画展の様子

- 平成31年度に本学が創立70周年を迎えることから、記念事業の一環により、本学がさらに地域や世界に広くアピールするためのイメージ戦略として、新たな大学ロゴマークを作成することとした。

平成30年12月から平成31年1月にかけて、学生からロゴマークのデザインを募集した結果、31の個人やグループから63作品の応募があり、平成31年3月の選考委員会において学外の専門家を交え最優秀賞候補を選考し、4月に最優秀賞を決定した。今後、令和元年12月の創立70周年記念式典において新たな大学ロゴマークを公表する予定である。

以上の取組から、年度計画を上回って実施したと判断する。

特記事項

■研究IRに資する論文名寄せの実施【計画番号64】

- 評価・IRセンターの研究IR部門において、教員の研究業績を管理するため、Scopusに採録されている論文の名寄せ作業を平成30年11月に全教員に対して実施した。その結果、全学で一元的に研究業績の把握ができるようになり、今後の研究IRに資する基礎データを確定することができた。

■キャンパスイルミネーションとプロジェクションマッピングのコラボレーション企画の実施【計画番号65】

- 周辺地域の街づくりの一環として例年実施している手形キャンパスのイルミネーションについて、本学学生が様々な目標を自主的に設定し、大学で学んだ知見などを生かして活動する「学生自主プロジェクト」(⇒■学士課程教育の充実による地域の課題解決に携わる人材育成【計画番号2】(p.4)参照)の一環により制作したプロジェクションマッピングの投影とのコラボレーションを平成29年度より実施しており、平成30年度は、12月から2月にかけて各月3～4日程度の期間限定で実施した。

平成30年度においては、新しい試みとして、映像のみならず音響設備も使用した迫力ある作品を投影し、学生の積極的かつ自主的な活動を広く発信するとともに、地域住民に本学により親しみを持ってもらう機会となった。



キャンパスイルミネーションと
プロジェクションマッピングの
コラボレーション

- I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | V その他業務運営に関する重要目標 1 施設設備の整備・活用等に関する目標 【29】教育研究を一層充実・発展させるため、計画的な施設設備の整備・活用等を行い、良好なキャンパス環境を形成する。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|--|------|
| 【66】学長のリーダーシップの下、国際資源学部等の拠点となる施設づくりやそれ以外の分散している教員室等の集約化等のため、手形キャンパスの現有施設（教員室等）の移転や改修等によりスペースの再配置を実施する。また、平成 27 年度に策定したキャンパスマスタープランを踏まえて、ライフラインの実態把握を通じた老朽化対策及び施設整備に際しての環境負荷低減機器の導入といった省エネ対策等を中心とした施設整備やマネジメントを推進し、その成果を施設マネジメント企画会議で検証のうえ、改善につなげる。さらに、設備マスタープランにおいて、設備の現況の把握及び更新計画を策定し、効率的・効果的な設備整備やマネジメントを推進する。 | 【66-1】平成 28 年度から 3 ヶ年事業として予算措置された国際資源学部 2 号館の改築事業を進める。 | Ⅲ |
| | 【66-2】キャンパスマスタープランを踏まえインフラ長寿命化計画の中で、ライフラインの更新計画策定を進める。また、省エネ対策を図り、環境負荷低減に配慮したキャンパスを形成する。 | Ⅳ |
| | 【66-3】効率的・効果的な設備整備を推進するため、必要に応じ設備マスタープランの調査項目や評価方法を見直し、平成 31 年度版へ更新する。 | Ⅲ |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ② 安全管理に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | V その他業務運営に関する重要目標 2 安全管理に関する目標 【30】全学的なリスクマネジメント体制を整備し、内部統制機能を強化するとともに、引き続きリスク管理・安全教育についての教職員及び学生の意識を向上させる。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|--|---|------|
| 【67】毒物及び劇物の不適切な管理事例の発生等を踏まえ、薬品管理システム等による管理並びに管理体制の徹底など再発防止策を強化する。また、引き続きリスクマネジメントの観点から、危機管理委員会を中心として、危機管理対応マニュアル等の見直しを適宜行い、予防から復旧までの一貫したリスク情報の管理体制を強化する。 | 【67-1】毒物及び劇物等の管理について、薬品管理システムの活用、管理点検強化週間の実施及び環境安全講習会の開催等により徹底する。また、危機管理体制の再点検を行い、個人情報の不適切な管理事例の再発防止策のフォローアップなどを実施する。 | III |
| 【68】東日本大震災の経験を踏まえ、学生、教職員の安全を第一に考えた防災対策に努め、キャンパスごとに防災訓練を年1回以上実施する。また、引き続き大規模災害時において教育研究活動等の復旧・再開が困難となった場合、東北地区の他大学と連携・協力し、迅速かつ的確に復旧支援を行う。 | 【68-1】学生、幼児・児童・生徒、教職員の安全を第一に考えた防災対策に努め、キャンパスごとに防災訓練を年1回以上実施する。 | III |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ③ 法令遵守等に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | V その他業務運営に関する重要目標 3 法令遵守等に関する目標 【31】健全な組織文化を醸成し、信頼性の高い適正な法人運営を行うとともに、法令遵守を徹底し、社会への説明責任を果たす。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 |
|---|---|------|
| 【69】適切な会計処理が行われる環境を作り出すため、公認会計士を監事に任命するよう求めるほか、役員会において財務に関する事項を審議する際に、監事の出席を求め議論を活発化させるなど役員会の機能を強化する。また、内部監査チームを強化し、監査結果の役員会への報告義務を課すなど体制や仕組み等を整備のうえ、内部監査や監事との連携を強化するとともに、奨学寄附金の取扱等の業務が学内規程に基づいて適切に行われているか不断に点検・見直しを行う。さらに、部局・職域の壁に捉われない情報の共有を図るため、「事務協議会」や財務・施設系担当部署における「財務・施設系連絡会」を定期的で開催する。これらの取組により、役員及び教職員の意識改革を行い、役員ミーティングにおいて継続的に検証し、その結果を経営協議会に報告のうえ、改善につなげる。 | 【69-1】引き続き、適切な会計処理が行われる環境を作り出すために、役員会の機能強化、内部監査や監事との連携を強化するとともに、部局・職域の壁に捉われない情報の共有を図るため、「事務協議会」や財務・施設系担当部署における「財務・施設系連絡会」を定期的で開催する。 | III |
| 【70】従来から実施している内部監査の徹底や各種法令等の適切な情報提供及び教職員への意識啓発を継続的に行い、コンプライアンスを維持するほか、発生した問題事案を的確に総括し、実効ある再発防止策を徹底する。 | 【70-1】コンプライアンスを維持するため、内部監査の徹底や各種法令等の適切な情報提供を行うほか、教職員を対象としたコンプライアンス研修等により教職員への意識啓発を継続的に行う。 | III |
| 【71】研究における不正行為、研究費の不正使用防止における管理責任体制を整備のうえ、教職員及び学生のうち研究に携わる者を対象とした研究倫理教育プログラムを策定し、対象者を100%受講させるとともに、学長あての誓約書の提出を義務づけるなどの研究における不正行為・研究費の不正使用を未然に防止する取組を実施する。 | 【71-1】研究者及び大学院生の研究倫理教育プログラムの受講を促進させるため、部局と連携し未受講者への周知を図る。 | III |

| | | |
|---|--|---|
| <p>【72】 本学の情報システムの将来像をまとめた「情報化推進基本計画」及び「情報化推進計画（マスタープラン）」に基づき整備している情報セキュリティポリシーや各種マニュアル・手順書のほか、情報ネットワーク機器のセキュリティ対策、緊急時における体制や手順について、随時、点検・見直しを行う。また、教職員及び学生の情報セキュリティ意識の向上を図るため、情報統括センターにおいて講習会等を年1回以上開催し、理解度や受講率を向上させるための動画配信等の取組を実施する。</p> | <p>【72-1】 情報セキュリティ基盤を強化するため、「第3期情報化推進基本計画」に基づき、業務系システムのセキュリティ対策強化を盛り込んだ「業務仮想基盤システム更新計画」を策定するとともに、「情報セキュリティ対策基本計画」に基づき、情報セキュリティポリシーやポリシー実施手順書及び各マニュアル等について随時、点検・見直しを行う。</p> | Ⅲ |
| | <p>【72-2】 教職員及び学生向けに情報セキュリティポリシー遵守の啓発活動を行うため、「情報セキュリティ強化月間」を設け、情報セキュリティに関連する講習会等を開催するとともに、欠席者向けにeラーニングシステム（WebClass）を利用した動画配信等を実施するほか、「ソフトウェアライセンス管理推進月間」を設け、ソフトウェアライセンスに関連した啓発活動やライセンス調査等を行う。</p> | Ⅲ |

(4) その他業務運営に関する特記事項等

年度計画を上回って実施した計画

■GHP更新等計画に基づく空調設備の更新【計画番号 66】

(当初から想定していた取組)

- 平成27年度に策定したキャンパスマスタープランを踏まえてインフラ長寿命化計画の作業を進めている中で、本学施設におけるGHP空調設備の老朽化による故障等が頻発し、教育・研究環境にも影響が出始めていることを鑑み、業務の効率化と経費の削減を目指し、平成29年度に施設マネジメント企画会議において第3期中期目標期間のGHP更新等計画を策定した。

平成30年度においては、学長のリーダーシップにより学内予算の機能強化戦略推進経費に全学的な観点から教育研究環境整備に要する経費（GHP更新経費含む）を確保し、GHP空調設備の更新を進めた。

(年度計画を上回って実施した取組)

- GHP空調設備の更新にあたっては、故障頻発等により急を要する場合に対応するため、当初想定していた教育研究環境整備に要する経費（GHP更新経費含む）の他、（独）大学改革支援・学位授与機構の当繕費の一部（約1,566万円）も活用した。併せて、従来は部局毎に対応していたGHPの修繕・更新業務を平成30年度から大学本部において一括して対応したことにより経費削減も図られ、当初の予定を2台上回る6台の更新工事を進めることができた。

また、修繕にあたっては、84台のGHP屋外機等に対し修繕を実施し、非効率的な運転を改善したことで、環境負荷の低減ができた。

以上の取組により、年度計画を上回って実施したと判断する。

法令遵守（コンプライアンス）に関する取組

■保有個人情報の管理に関する研修の実施【計画番号 67】

- 危機管理対応マニュアルの見直しの前段階となる「潜在リスクの検討」に関して、各部局の保有個人情報の管理状況等について調査の上、課題を整理して管理方法を見直すとともに、課室等の現場における保有個人情報の適切な管理に資するため、本学の総括保護管理者（総務担当理事）及び担当部局の主査を講師として、平成31年3月に保護管理者・保護担当者向けの研修を実施し、39人が参加した。

■コンプライアンス研修の実施【計画番号 70】

- 職員へ法令遵守の重要性を再認識させるため、平成29年度に引き続き、主査等を対象とするコンプライアンス研修を平成30年7月に実施し、コンプライアンスの意義及びケーススタディを交えたリスクマネジメントへのアプローチ等を内容として、56人が受講した。

■研究における不正行為・研究費の不正使用を未然に防止する取組【計画番号 71】

- 従前から実施していた新採用教員研修での研究担当理事講話、科研費学内セミナーでの説明に加えて、新たに事務系職員及び技術系職員を対象とする新採用職員研修において、研究費不正使用防止及び研究者倫理についての説明を実施した。

大学院生への研究倫理教育については、研究倫理科目の必修化や学位論文の提出要件に研究倫理教育の修了を組み込むなど、全ての研究科において在学中に研究倫理教育受講を必須とする体制を整えた。また、各研究科の担当者においても随時、大学院生の研究倫理教育受講状況を把握できる体制とする等、受講促進に向けた取組を強化した。

以上の取組等により、平成30年度の大学院生の研究倫理教育受講状況は平成29年度末の90.8%から9ポイント以上上昇し100%を達成した。

なお、教員の研究倫理教育受講状況は平成29年度に続き100%を達成しており、教員と大学院生を合わせた受講状況でも平成29年度末の95.2%から約5ポイント上昇し100%となり、中期計画で掲げる数値目標を達成した。

■情報セキュリティに関する取組【計画番号 72】

- 情報セキュリティ対策の強化及びインシデント再発防止を目的とし、中長期的な視点を持った組織的かつ計画的な情報セキュリティ対策推進の核となる「情報セキュリティ対策基本計画（平成28年度から平成30年度の3カ年計画）」に基づき、平成30年度は以下の取組みを重点的に実施した。

1. 本学が定めている情報セキュリティに係る規則の運用状況

（規則に基づいた自己点検及び監査等による確認状況等）

(1) 情報セキュリティインシデント対応体制及び手順書等の整備

策定済の「情報セキュリティインシデント対応手順書」における実効性評価及び対応訓練の一環として、文部科学省主催の実践的サイバー防御演習研修に4人1チームで大学組織として参加し、教員・技術職員・事務職員が一体となり役割に応じたハンドリング（検知・連絡受付、トリアージ、インシデントレスポンス、報告・公表、事後対応）ができる体制整備の再確認及び強化を行った。

(2) 情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査の実施

- ① 情報セキュリティ対策で遵守すべきことを自らが点検活動を実施するため、全教職員を対象とした情報セキュリティ対策に関する自己点検

(一般利用者向けとシステム管理者向けの2つのカテゴリ別)を実施した。

- ② 重要度の高い情報資産が多く保存されている「総合学務支援システム」を対象とした情報セキュリティ内部監査を実施し、情報セキュリティ対策の運用状況調査(現地ヒアリング)及び評価(問題点とリスク)を行った。

さらに監査機能を強化するため、外部公開している情報システムを対象とした第三者による情報システム外部監査(脆弱性診断/ペネトレーションテスト)及びクローラー内部監査(不適切な情報公開が無いかの点検)を併せて実施し、情報セキュリティインシデントの発生リスクを軽減した。

(3) 情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透

- ① 情報セキュリティ自己点検の結果を評価し反映するため、一般利用者向けガイドラインの全面見直しを行い、「情報セキュリティハンドブック」を新規策定し、さらに情報セキュリティ対策の普及啓発リーフレットにも反映し、情報セキュリティ対策の普及啓発を強化した。
- ② 平成29年度に実施した情報セキュリティ外部監査(外部コンサルタント実施)における指摘事項を踏まえ、情報セキュリティポリシー及び実施手順書(全学共通版)の改訂案を策定した。(平成31年度中に試行し実効性評価を行い、年度末に施行予定)

2. 個人情報や研究情報等の重要な情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上

(1) 情報セキュリティ教育・訓練及び啓発活動

- ① 情報セキュリティ対策の普及啓発を強化する目的として「情報セキュリティ強化月間2018」を設け、情報セキュリティ普及啓発リーフレットの配布、情報セキュリティセミナー(3つの役職別)の開催、情報セキュリティ監査の実施を集中的に実施し、情報セキュリティ対策の理解を深め関心を高めた。
- ② 情報セキュリティ普及啓発リーフレットについては、遵守すべき事項及び万が一ウィルス感染等のインシデントが発生した際の対応方法や通報先を記載したものを配布し、さらに情報セキュリティ全般に関するニュースレターも適宜配布した。
- ③ 情報セキュリティセミナーについては、組織内の権限・役割・立場に応じた「管理職向け」「システム管理者向け」「利用者向け」の3つの役職別(カテゴリ別)で、情報セキュリティ専門業者を講師として招いたセミナーを開催した(平成30年度は6回開催)。また、この3つのセミナーの録画(動画)をセミナーに参加できなかった教職員が受講できるようにeラーニングシステム(WebClass)に掲載し、併せてその受講履歴を把握した。

- ④ 情報セキュリティインシデント対応を行う部署の構成員が、外部機関の研修・セミナーに積極的に参加し、その得た技術等を関係部署内で情報共有させ、個人の技術力アップ及び組織としてのインシデント発生時への対応能力を高めた。
- ⑤ 新規採用の教職員(非常勤職員含む)や新・編入生及び留学生に対して、情報システムやネットワークを利用する際の遵守事項を記載した「情報システム取り扱いガイドライン」と「情報セキュリティ普及啓発リーフレット(A4表裏)」を配布し周知徹底を行った。
- ⑥ セキュリティ意識やリスク感度の向上を目指し、擬似的な標的型攻撃メールを送信して実際に攻撃を受けた際のだまし手口を実体験させ、また常に攻撃メールを警戒するよう、全教職員を対象とした「標的型攻撃メール訓練」を実施した。また、この標的型攻撃メール訓練の開封状況の評価を行い、平成31年度の情報セキュリティ対策強化(フォローアップも含む)に役立てた。

3. その他、インシデント対応に係る未然防止、被害最小化や被害拡大防止のための取組及び再発防止策の実施について

(1) 情報機器の管理状況の把握及び必要な措置

- ① 情報システムやIPアドレスについて、引き続き棚卸し作業等を継続し、その管理者との連絡体制を整備し、さらに外部公開しているシステムについては、インシデント発生時及び脆弱性情報の担当者への緊急連絡が可能な体制を強化した。
- ② 既設セキュリティシステムと連携させ、マルウェア等に感染した不審な端末を迅速にネットワークから遮断するシステムを整備し、キャンパス情報ネットワークのセキュリティ強化を図った。
- ③ 国立情報学研究所が実施している「大学間連携に基づく情報セキュリティ体制の基盤構築」に正式参加し、新たなセキュリティ脅威や脆弱性の発生への対応などの監視を強化した。

施設マネジメントに関する取組

■環境負荷低減に配慮したキャンパスの形成【計画番号66】

- 平成28年度に、財務担当副理事を議長とする省エネルギー推進委員会において、環境負荷低減のための重点的な取組事項として、照明器具の高効率化(LED化)を推進していくことを決定し、施設マネジメント企画会議に要望を行った。平成30年度は、手形キャンパスにおいて一般教育1号館の照明器具29台及び理工学部2号館の照明器具28台をLED化した。残る照明器具についても今後計画的にLED化を推進していく。

特記事項**■各キャンパスにおける防災訓練の実施【計画番号 68】**

○ 平成 30 年度における各キャンパスの防災訓練については、以下のとおり実施した。

- ・手形キャンパス：1 回
- ・本道キャンパス：3 回
- ・保戸野キャンパス：附属幼稚園 4 回，附属小学校 3 回，附属中学校 2 回，附属特別支援学校 3 回

なお，本道キャンパスにおいては，平成 30 年 10 月に第 3 回医学部附属病院災害対策訓練として，東北ブロック DMA T 参集訓練と連携し，秋田県・自衛隊等との協力の下，病院全体での災害対策訓練を実施した。（参加人数：医学部及び附属病院 294 人，DMA T 及び自衛隊員 428 人）

訓練では，災害対策本部の設置，災害診療部門の立ち上げ，トリアージ訓練を行ったほか，秋田県では 7 年ぶりとなる DMA T 訓練では，屋内拠点では各県から派遣されたチームが連携して患者の転院搬送や派遣先の割り振りの手順等の確認，屋外拠点では被災者の患者搬送等の訓練を行った。また，航空自衛隊及び陸上自衛隊のヘリによる患者搬送訓練を併せて実施した。

■環境美化に関する取組

○ 手形キャンパス及び保戸野キャンパスの教育・研究活動において，平成 18 年度より国際規格に準拠した環境マネジメントシステム (ISO14001:2004) を取得して環境活動を開始し，平成 28 年度に ISO14001:2015 規格に移行している。

平成 30 年度は移行後初めての第三者機関による更新審査を受審し，環境負荷の低減や環境組織の運営改善の活動が認められ令和 4 年 3 月までの更新を受けており，この活動の一環として 6 月を「秋田大学環境美化月間」に，6 月 5 日を「秋田大学環境の日」に設定するとともに，学生・教職員が構内清掃を行うキャンパスクリーンデーを実施（平成 30 年度は 5 回実施）した他，新たな取り組みとして，手形キャンパスにおいては，平成 30 年 7 月のオープンキャンパス及び 10 月の大学祭に合わせて，花の寄せ植えをしたプランターを正面前やメインストリート等に 175 個設置し，構内に彩りを添えた。

II 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

| 中期計画別紙 | 中期計画別紙に基づく年度計画 | 実績 |
|--|--|----|
| 1 短期借入金の限度額 2,399,018 千円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。 | 1 短期借入金の限度額 2,399,018 千円 2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。 | なし |

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

| 中期計画別紙 | 中期計画別紙に基づく年度計画 | 実績 |
|---|---|---|
| 1. 重要な財産を譲渡する計画 ・該当なし 2. 重要な財産を担保に供する計画 ・附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。 | 1. 重要な財産を譲渡する計画 ・該当なし 2. 重要な財産を担保に供する計画 ・附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。 | 附属病院の施設整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供した。 |

| |
|-----------------|
| V 剰余金の使途 |
|-----------------|

| 中期計画別紙 | 中期計画別紙に基づく年度計画 | 実績 |
|---|---|--|
| <p>○毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究及び診療の質の向上及び組織運営の改善に充てる。 | <p>○決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究及び診療の質の向上及び組織運営の改善に充てる。 | <p>決算において発生した剰余金は、教育研究及び診療の質の向上及び組織運営の改善に充てることとし、平成 30 年度においては、国際資源学部新棟整備に伴う移転費及び設備費等に充てた。</p> |

VI その他 1 施設・設備に関する計画

| 中期計画別紙 | | | 中期計画別紙に基づく年度計画 | | | 実績 | | |
|---|-------------|---|---|-----------|---|---|-----------|--|
| 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財 源 | 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財 源 | 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財 源 |
| <ul style="list-style-type: none"> 手形団地総合研究棟 (国際資源学系) 小規模改修 | 総額 1,481 | 施設整備費補助金 (1,205) (独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (276) | <ul style="list-style-type: none"> (手形) 総合研究棟 (国際資源学系) (医病) 基幹・環境整備 (給水設備更新等) (本道) 総合研究棟改修 I (分子医学部門) 小規模改修 | 総額 881 | 施設整備費補助金 (747) 長期借入金 (104) (独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (30) | <ul style="list-style-type: none"> (手形) 総合研究棟 (国際資源学系) (医病) 基幹・環境整備 (給水設備更新等) (本道) 総合研究棟改修 I (分子医学部門) (手形) 災害復旧事業 (手形他) 基幹・環境整備 (ブロック塀対策) 小規模改修 | 総額 633 | 施設整備費補助金 (544) 長期借入金 (59) (独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (30) |

○ 計画の実施状況等

| 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 決定額 (百万円) | 備考 |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (手形) 総合研究棟 (国際資源学系) (医病) 基幹・環境整備 (給水設備更新等) (本道) 総合研究棟改修 I (分子医学部門) (手形) 災害復旧事業 (手形他) 基幹・環境整備 (ブロック塀対策) 小規模改修 | 622 116 113 0 0 30 | 452 66 63 15 7 30 | ○施設整備費補助金 (747→544) (差異の主な理由) ・当初予定にない工事を行う必要が生じた影響等により、繰越額が発生したため ・執行残による不用額が発生したため ・計画段階では予定していなかった事業が追加となったため (落雷により被災した手形地区受信機等基板の更新, ブロック塀の安全対策) ○長期借入金 (104→59) (差異の主な理由) ・執行残による不用額が発生したため ○(独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (30) |

| |
|--------------------------------|
| Ⅶ そ の 他 2 人事に関する計画 |
|--------------------------------|

| 中期計画別紙 | 中期計画別紙に基づく年度計画 | 実 績 |
|--|--|---|
| <p>(1) 教員人事</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員人事については、学長が全学的な視点に立って決定する。 <p>(2) 人事・給与システムの弾力化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 28 年度に教員（承継職員）の 10%を年俸制に移行し、平成 29 年度以降はその割合を維持する。 ・ 年俸制適用教員の教員評価を行い、評価結果を適切に処遇に反映させる。 <p>(3) 若手教員の雇用拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若手教員の雇用に関する計画に基づき、若手教員（承継職員）の雇用を促進する。 <p>(4) 男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性教員比率を 18%以上維持するとともに、女性管理職の比率を 14%以上に高める。 | <p>(1) 教員人事（中期計画 52）</p> <p>人事調整委員会において、教育研究カウンスル等の議を経た教員人事計画等を審議し裁定する体制により、学長が全学的な視点に立って教員人事を決定する。</p> <p>(2) 人事・給与システムの弾力化（中期計画 53）</p> <p>年俸制適用教員（承継職員）10%（約 60 人）を維持するために、引き続き、現行給与制度を適用している教員（承継職員）からの年俸制への切替え及び准教授以下の新規採用者は原則年俸制での採用を実施していく。また、昨年度制定したクロスアポイントメント制度に関する規程に基づき、その実施を目指す。なお、年俸制適用教員に係る評価についても引き続き、年俸制適用教員業績評価審査会で実施し、学長のリーダーシップの下、評価結果を適切に処遇に反映させる。</p> <p>(3) 若手教員の雇用拡大（中期計画 54）</p> <p>若手教員を積極的に採用するための方策を検討するとともに、若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員を採用する。</p> <p>(4) 男女共同参画の推進（中期計画 56）</p> <p>①女性教員比率 18%以上を維持するため、女性研究者の育成・確保に向けた各種支援事業を実施するとともに、女性教員比率向上のための促進策について検討する。</p> <p>②女性管理職の比率を高めるための方策につい</p> | <p>(1) 学長のリーダーシップに基づく教員人事の推進 ⇒【計画番号 52】（p.25）参照</p> <p>(2) 年俸制適用教員比率向上に向けた取組 ⇒【計画番号 53】（p.25）参照</p> <p>(3) 若手教員の雇用拡大 ⇒【計画番号 54】（p.27）参照</p> <p>(4) 男女共同参画の推進 ⇒【計画番号 56】（p.27）参照</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>(5) 経費（人件費）の抑制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務組織の再編，業務の集約化を推進し，平成 27 年度末と平成 33 年度末を比較して事務系職員・技術系職員を 10 人以上削減する。 <p>(6) 事務系職員・技術系職員の人材育成の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修及び学外機関との人事交流の促進により，人材育成を推進する。特に，国際業務に対応できる人材育成のため，研修等により英語等語学力の向上を図る。 <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 85,582 百万円（退職手当は除く。）</p> | <p>て，引き続き検討する。</p> <p>(5) 経費（人件費）の抑制（中期計画 58） 新規採用の抑制等により事務系職員及び教室系技術職員を 2 人削減する。</p> <p>(6) 事務系職員・技術系職員の人材育成の推進（中期計画 59） 学外機関との人事交流により，人材育成を推進する。また，TOE I C 対策講座の開催，実用英会話研修等の実施により，TOE I C スコア 700 点以上の事務系職員・技術系職員を育成する。</p> <p>(参考 1) 平成 30 年度の常勤職員数 1,379 人 また，任期付職員数の見込みを 40 人とする。</p> <p>(参考 2) 平成 30 年度の人件費総額見込み 14,323 百万円</p> | <p>(5) 経費（人件費）の抑制 ⇒【計画番号 58】（p.27）参照</p> <p>(6) 事務系職員・技術系職員の人材育成の推進 ⇒【計画番号 59】（p.27）参照</p> |
|--|---|--|

○ 別表 1 (学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

| 学部の学科、研究科の専攻等名 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|------------------------------|-------|-------|-------------|
| 【学部】 | (a) | (b) | (b)/(a)×100 |
| | (人) | (人) | (%) |
| 国際資源学部 | | | |
| 国際資源学科 | 480 | 495 | 103.1 |
| 教育文化学部 | | | |
| 学校教育課程 (うち教員養成に係る分野 440人) | 440 | 478 | 108.6 |
| 地域文化学科 | 400 | 422 | 105.5 |
| 医学部 | | | |
| 医学科 (うち医師養成に係る分野 763人) | 763 | 763 | 100.0 |
| 保健学科 | 452 | 461 | 101.9 |
| 理工学部 | | | |
| 生命科学科 | 180 | 174 | 96.6 |
| 物質科学科 | 440 | 463 | 105.2 |
| 数理・電気電子情報学科 | 480 | 551 | 114.7 |
| システムデザイン工学科 | 480 | 552 | 115.0 |
| 各学科共通(3年次編入学) | 24 | | |
| 学士課程 計 | 4,139 | 4,359 | 105.3 |
| 【大学院】 | | | |
| 国際資源学研究科 | | | |
| 資源地球科学専攻 (うち博士前期課程 34人) | 34 | 42 | 123.5 |
| 資源開発環境学専攻 (うち博士前期課程 46人) | 46 | 51 | 110.8 |

| 学部の学科、研究科の専攻等名 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|-------------------------------------|------|-----|-------|
| 教育学研究科 | | | |
| 心理教育実践専攻 (うち修士課程 12人) | 12 | 9 | 75.0 |
| 医学系研究科 | | | |
| 医科学専攻 (うち修士課程 10人) | 10 | 3 | 30.0 |
| 保健学専攻 (うち博士前期課程 24人) | 24 | 28 | 116.6 |
| 理工学研究科 | | | |
| 生命科学専攻 (うち博士前期課程 30人) | 30 | 31 | 103.3 |
| 物質科学専攻 (うち博士前期課程 84人) | 84 | 74 | 88.0 |
| 数理・電気電子情報学専攻 (うち博士前期課程 90人) | 90 | 99 | 110.0 |
| システムデザイン工学専攻 (うち博士前期課程 72人) | 72 | 69 | 95.8 |
| 共同ライフサイクルデザイン工学専攻 (うち博士前期課程 24人) | 24 | 20 | 83.3 |
| 修士課程 計 | 426 | 426 | 100.0 |

| 学部の学科、研究科の専攻等名 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|-------------------------------------|------|-----|-------|
| 国際資源学研究科 資源学専攻 (うち博士後期課程 30人) | 30 | 23 | 76.6 |
| 医学系研究科 保健学専攻 (うち博士後期課程 9人) | 9 | 12 | 133.3 |
| 医学専攻 (うち博士課程 120人) | 120 | 147 | 122.5 |
| 理工学研究科 総合理工学専攻 (うち博士後期課程 30人) | 30 | 26 | 86.6 |
| 博士課程 計 | 189 | 208 | 110.0 |
| 教育学研究科 教職実践専攻 (うち専門職学位課程 40人) | 40 | 39 | 97.5 |
| 専門職学位課程 計 | 40 | 39 | 97.5 |

○ 計画の実施状況等

【国際資源学研究科】

資源学専攻（博士後期課程）に在籍する学生の多くは外国人留学生であり、国際化を中心に重要な位置付けになっている。一方、日本人学生及び社会人ドクターの進学（入学）が少ないことが、定員充足率を満たさなかった大きな要因である。もともと日本人学生の進学希望者が少ないことは長年の課題であるが、国際資源学部から見ると、第1期生（卒業生）がようやく博士前期課程1年次に在籍している状況であり、本学部出身の日本人学生は未だ博士後期課程に進学していない。資源学専攻の対象となる日本人学生が、主に旧組織である工学資源学部出身ということも影響し、定員充足率が90%を下回ったと分析している。

【教育学研究科】

心理教育実践専攻（修士課程）での充足率が75%となった主な理由は、I期II期の入学試験日が他校と比べると遅く（研究科の改編で公認心理師に関する手続きに時間がかかり、公認心理師の情報を受験生に周知する準備が遅れたため）、質を担保できる受験生が少なかった事による。これを反省材料とし、平成31年度入試においては、入試日を前倒しし、特にII期の入試日を早める事及び教育文化学部の学部生に対して公認心理師の情報提供を徹底した。今後の公認心理師の需要を考えれば、平成31年度入試以降大幅な充足率改善が期待される。

【医学系研究科】

医科学専攻（修士課程）の定員充足率は30%である。

現在、志願者確保のため、従来から取り組んでいる理工学研究科との間で設置した「医理工連携コース」を周知する広報活動や、入学料及び授業料の補助を主体とする経済支援を継続する一方、平成30年度には、文科省から採択された「がん専門医療人材（がんプロフェッショナル）養成プラン」の活動を通じて、専門知識やスキルの獲得を目指す薬剤師2人が入学するに至っている。

こうした成果を踏まえて、平成31年度入試から医科学専攻においても「社会人特別入試」を導入し、eラーニングによるwebでの講義の配信を行うことで、日中、医療機関等で就業する医療関係者を念頭に志願者の裾野の幅を広げる活動を始めたが、平成31年度大学院入試における志願者はいなかった。

今後は、医科学専攻の学位・教育プログラムについて、時代の要請に応えるものとなるよう、組織の枠を超えた新たな学位プログラムを導入して見直しを図り、令和3年度から、医理工連携コースの発展的解消を経たうえで、理工学研究科との間で地域医療と高齢者の福祉に関する諸課題に取り組む人材育成を

主眼とする「メディカルエンジニアリング専攻」（案）を設置することで、新たな志願者の確保に努めたい。

【理工学研究科】

博士前期課程で、物質科学専攻の定員充足率が低くなった主な理由は、経済的な事情により進学を躊躇する学生の増加に加え、好調な経済状況による就職志願者数の増加、特に安定志向による公務員志願者数の増加が挙げられる。このほかの理由として、定年退職を迎える教員が続くため、進学を躊躇した学生がいたことも挙げられる。

また、博士前期課程の共同ライフサイクルデザイン工学専攻の定員充足率が低くなった主な理由としては、同専攻が他専攻と異なり学部組織を持たず、主に数理・電気電子情報学科とシステムデザイン学科からの学内進学に依存しており、その進学者数が平成 30 年度は少なかったことによる。

また、博士後期課程は、平成 29 年度の収容定員充足率は 100% だったものの、平成 30 年度の入学者数が入学定員に届かなかったことから収容定員の 90% にわずかに届かなかった。

定員充足率の改善に向けた取組として、外国人留学生増に向けた日本語学校への入試広報を行っている。共同ライフサイクルデザイン工学専攻では平成 31 年度入試で 7 人が合格した。このうち 5 人が入学すれば平成 31 年度の定員充足率は 100% となる。この他、学部学生の大学院への進学指導（授業や面談等を通じて、大学院進学的重要性を学生及び保護者へ十分に説明、大学院を修了した社会人「先輩」による講演会を実施）や、東京と秋田市で進学説明会を 17 時以降に同時開催し、社会人や留学生を含めた広報を行った。また、理工学研究科の学術支援基金等による給付型奨学金（前期：月額 3 万円、後期：月額 5 万円）の支給（平成 29 年度以降、給付枠を拡大）等を行っている。

【参考】給付枠

平成 28 年度：博士前期課程 1・2 年次生 各 15 人、博士後期課程 2 人

平成 29 年度：博士前期課程 1 年次生 20 人、2 年次生 15 人、博士後期課程 2 人

平成 30 年度以降：1～2 年次生 各 20 人、博士後期課程 2 人

平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告書 正誤表

国立大学法人秋田大学

| 通し 番号 | 該当の頁・箇所 | 誤 | 正 |
|----------|-------------------------|---|---|
| 1 | 4 頁・右側下段 | <p>■アクティブ・ラーニングの実践と P B L 教育の展開に向けた取組【計画番号 4】</p> <p>(略) 同プログラムは、県内企業<u>6</u>社の課題提供を受け、(略) 同プログラムで最新の現場課題に触れた<u>6</u>チームの学生が、(略)</p> | <p>■アクティブ・ラーニングの実践と P B L 教育の展開に向けた取組【計画番号 4】</p> <p>(略) 同プログラムは、県内企業<u>7</u>社の課題提供を受け、(略) 同プログラムで最新の現場課題に触れた<u>7</u>チームの学生が、(略)</p> |
| 2 | 17 頁・ 年度計画【32-2】実施状況 | <p>(1) (略) 上昇した要因としては、<u>I-E P A</u> (集中大学英语) による成果と (略)</p> <p>(3) (略) 継続して実施してきた英語教育 (<u>I-E P A</u>, ディスカッション演習, ディベート演習, クリエイティブ演習) (略)</p> | <p>(1) (略) 上昇した要因としては、<u>I-E A P</u> (集中大学英语) による成果と (略)</p> <p>(3) (略) 継続して実施してきた英語教育 (<u>I-E A P</u>, ディスカッション演習, ディベート演習, クリエイティブ演習) (略)</p> |
| 3 | 18 頁・ 年度計画【33-1】実施状況 | <p>(略) 大学間協定並びに本学初となる国際資源学研究科<u>資源地球学専攻</u> (博士前期課程) と (略)</p> | <p>(略) 大学間協定並びに本学初となる国際資源学研究科<u>資源地球科学専攻</u> (博士前期課程) と (略)</p> |
| 4 | 11 頁・右側中段 | <p>■薬剤耐性対策推進国民啓発会議議長賞を受賞</p> <p>(略) 中心となって組織する<u>秋田県感染症対策協議会</u>における取組が、(略)</p> <p>(略) 現在の<u>秋田県感染症対策協議会</u>となるまで 35 年にわたって (略)</p> | <p>■薬剤耐性対策推進国民啓発会議議長賞を受賞</p> <p>(略) 中心となって組織する<u>秋田県感染対策協議会</u>における取組が、(略)</p> <p>(略) 現在の<u>秋田県感染対策協議会</u>となるまで 35 年にわたって (略)</p> |