

SMART20の成果等の検証結果

令和3年2月26日

戦略【教育】			成果等	課題／今後の取組等
豊かな教養、高度な専門性、グローバルな感性を醸成し、地域や世界で活躍する学生を育成する	1.基本ポリシーに基づく学士課程教育による確かな学士力の養成	<p>(1) 豊かな人間性と教養、高度な専門性を身につけさせるため、総合大学としての強みを最大限に生かした一体的で明確なディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーに基づく体系的な学士課程教育を実施する。</p> <p>(2) 全学的な教学マネジメントのもとで教育の質的転換を図り、主体的な学習を促進する。</p>	<p>・平成28年度に全学部で3ポリシーを見直し、策定・公表した。</p> <p>・平成29年度に全学でカリキュラムマップとナンバリングを伴ったカリキュラムツリーを整備し、主体的学修を促進した。</p> <p>・アクティブ・ラーニングを第3期中期計画の目標値である全授業科目の45%を超えて実施した(令和元年度:54%)。</p> <p>・評価基準(ルーブリック)を用いた多面的評価を実施した。ルーブリック導入時の平成28年度の多面的評価実施率9%に対して、令和元年度は41%まで飛躍的に向上し、第3期中期計画の目標値30%を大幅に超えて達成した。</p> <p>・新学務情報システム導入(令和元年度稼働)による学修成果の可視化を図り、学生の主体的学修の支援を強化した。</p> <p>・上記のような取り組みの結果、学生の自学修時間が増加した(特に授業と関連のない自学修時間が増加)。</p> <p>1週間当たりの授業外学習時間の伸び 平成29年度15.4時間 → 令和元年度18.63時間</p>	<p>・3つの基本ポリシーの策定、公表は実施できたが、今後も地域や社会からのニーズに基づく人材育成方針を恒常的に点検・見直し、3ポリシーに反映させるなど、3ポリシーの継続的な検証及び見直しを行う。</p> <p>・教育の質的転換を推進するため、全学的な教学マネジメント体制を早急に整備し、PDCAサイクルによる恒常的で質の高い教育改善を実施する。</p> <p>・現代的課題(アントレプレナーシップ、STEAM教育、教育DX等)に積極的に取り組む。</p>
2.地域創生の中核となって活躍できる学生の育成		<p>(1) 地域創生の中核として活躍できる資質や様々な課題を解決する能力を向上させるため、地域における課題を多様な方法・視点で検証し、地域と協創して解決するなど地域実践型の教育を推進する。</p>	<p>・全学生を対象に「地域志向型初年次教育科目」を必修化するとともに、新たな「地域志向型キャリア教育」を実施するなど、入学から卒業までの一貫した地域志向教育を強化した。</p> <p>・地域志向の学生を受け入れる地域貢献人材育成入試を開発・実施(平成28年度から入学)するとともに、このような学生の地域志向教育を推進するCOC人材育成コースを導入・充実させた。(COC人材育成コース1期生(令和元年度)の山陰就職率88.5%)</p> <p>・上記のような取り組みを進めた結果、日経グローバル誌「地域貢献度大学ランキング」(令和元年10月)で全国548大学のうち第4位を獲得するとともに、日経BP「大学ブランド・イメージ調査」の「地域貢献」で中四国主要59大学のうち第3位を獲得するなど、本学の「地域貢献」に関して一定の評価が得られた。</p>	<p>・地域の課題発見力に係る実践的な教育内容の拡充を行う。</p> <p>・地域貢献度大学ランキング4位等、一定の成果は得られたが、県内就職率の向上等への取り組みが課題である。</p> <p>この課題解決に向け、地域貢献人材育成入試の後継となる「へるん入試」の検証・改善と、入学後の特色ある教育を開発・実施する。</p>
3.グローバルな感性を持ち、広く国際社会で活躍できる学生の育成		<p>(1) 外国人留学生、外国人教員や英語による授業科目の増加、ダブルディグリー等の新しい学位制度の設置等、学内のグローバル化を推進し、学位の国際通用性を確保する。</p> <p>(2) グローバルな感性を涵養し、広く国際社会において活躍できる高度な専門性と応用力、創造力を育成するため、海外派遣留学を推進する。</p>	<p>・ダブル・ディグリープログラムの設置を推進し、2校との間で協定を締結した(中国・東北師範大学(平成28年度協定締結)／中国・寧夏医科大学(平成30年度協定締結 ※インドネシア政府の承認待ち案件(アンダラス大学)が1件あり)。</p> <p>・帰国留学生同窓会を平成27年度3か国から令和元年度6か国(第3期中期計画の同窓会設置国の目標数:5か国)に設置し、同窓会設置国からの留学生が平成28年度46人から令和元年度72人に増加した。</p> <p>・第3期中期目標期間中にアジアからの留学生を30%増加させる目標(目標値216人)に対して、令和元年度25%増となる208人の受入れを行い、目標値に向けて着実に増加させた。</p> <p>アジアからの受入留学生数の伸び:平成27年度166人 → 令和元年度208人</p> <p>・日本への留学・研修参加を推進するため、インドのコチ理工科大学に日本語教育の拠点となるプロジェクトオフィスを設置し、日本語教員を1名常駐した。</p> <p>・総理工学部にて、平成30年度から入学時に日本語能力が十分ではない留学生を受け入れるバイリンガル教育コースを設置した。</p> <p>・海外協定校を平成27年度21か国69機関から令和元年度29か国103機関に増加させた。</p> <p>・学生海外派遣数を平成27年度195人から令和元年度307人に増加させ、第3期中期計画の目標値(平成27年度比30%増)を大きく超える57.4%増となった。</p>	<p>・一定の成果は得られたが、国立大学全体の水準からみれば低い状態であることから、グローバル化をより強く推進する。具体的に、下記事項に取り組む。</p> <p>・学士課程及び修士・博士課程の外国人留学生の増加。</p> <p>・英語による授業科目の増加。</p> <p>・外国人教員の増加。</p> <p>・オンラインを活用したダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリー等の拡充。</p> <p>・バイリンガル教育コースの全学展開。</p> <p>・一定の成果は得られたが、国立大学全体の水準からみれば低い状態であることから、グローバル化をより強く推進する。具体的には、下記事項に取り組む。</p> <p>・海外派遣学生のさらなる増加。</p> <p>・大学間、部局間それぞれの海外協定校との連携活動の拡充。</p>

戦略【教育】		成果等	課題／今後の取組等
豊かな教養、高度な専門性、グローバルな感性を醸成し、地域や世界で活躍する学生を育成する	4.高度な専門性によりグローバル社会に広く貢献する大学院教育の強化	<p>(1) より高い専門的知識・技術と共に、発想力、マネジメント力を備え、イノベーション創出に資する能力を向上させるため、高度な学問的専門性の確保とともに、産業界や自治体等との連携を強化し、専門分野の枠を超えた体系的・組織的な大学院教育を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産業界等と一体となった連携による教育を推進する。一部では産業界と一体となった授業等が展開されているが、限定的な取り組みに留まっているため、より広範に展開することが課題である。 ・大学院における体系的な文理融合教育については、全学的に見ればほぼ未実施であり、個々の研究科レベルではなく全学的な取り組みにしていくことが課題である。 ・アントレプレナーシップ教育－発想力、マネジメント力、デザイン力を備え、イノベーション創出に資する教育－は、取り組みを開始したところであり、今後、精力的に推進することが必要である。 ・教育や研究の社会実装も今後の課題である。 ・複合領域の教育・研究を推進する。
	5.高大接続の強化と入試制度改革	<p>(1) 中国地方5県の高校や教育委員会等との緊密な連携による高大接続事業を実施する。</p> <p>(2) 入試制度を改革し、入学志願者の能力・意欲・適性を多面的・総合的に評価する育成型入試を開発・実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度に中国5県の教育委員会及び高校の校長等を委員とした会議（島根大学入試改革協議会）を開催した。 ・平成30年度に島根県教育委員会との高大接続に関する協定を締結し、令和元年度からパイロットモデル校となる県内高等学校（松江東高等学校・松江農林高等学校）のカリキュラム開発や課題解決型学習への協力を行った。 ・令和元年度に島根大学型育成入試「へるん入試」を開発し、令和2年度から実施した。
	6.入学前から卒業後まで一貫した学生支援の充実	<p>(1) 授業料免除や授業料奨学融資制度等の経済的な修学支援を充実させる。</p> <p>(2) 学内における学生修学・厚生施設を活用し、多様な学生に対する相談体制を整備し、修学を支援する。</p> <p>(3) キャリア教育の充実を図り、低学年からのインターンシップ等と併せて学生のキャリア形成を支援する。</p> <p>(4) 学生・就職支援体制や同窓会の機能強化を積極的に推進し、在学中のみでなく卒業後まで含めた在学生・同窓生の支援を充実させる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度に入学料奨学融資制度を、また平成30年度に島根大学支援基金による夢チャレンジ奨学金制度を導入するなど独自の経済的支援制度を拡充した。 ・その他の独自の経済的支援策として、成績等優秀者への授業料免除、大学院入学手続き前内定制度による授業料免除、授業料奨学融資制度、学会発表等に関する奨学金、キャンパス間連携プログラム奨学金を実施した。 ・新型コロナウイルス感染症拡大により困窮した学生を支援する事業として、島根大学支援基金に「コロナ一時金」を新設し、学生1人あたり3万円の支給を計4回（受給者延べ1,288人）及びコロナ特例授業料免除を実施した。 ・以上のような取り組みの結果、第2期中期目標期間と比較し、第3期中期目標期間の経済的理由による退学者・休学者がそれぞれ減少した。 経済的理由による退学者（学期平均）が10名から8名に減少 経済的理由による休学者（学期平均）が42名から36名に減少 ・「障がい学生支援室」設置（平成28年4月）により、各学部の指導担当教員や保健管理センター等との連携を推進した結果、相談件数が増加（学生本人・保護者からの相談件数：平成27年度833件→令和元年度1,761件）するとともに、学生からも高評価を得た（平成29年度障がい学生満足度調査：総合的満足度「とても満足している」「少し満足している」の合計が78%）。 ・「学生サポーター」の養成、学内資格「島根大学障がい者支援技能士」の制定等により、学生同士での支援も強化した。 ・多様化する学生の悩みへの相談体制強化として、保健管理センターに「学生相談室」を設置し、メンタルケアを充実させた。 ・平成29年度に「キャリアデザインプログラム（CDP）」を創設し、受講者数も平成29年度140人に対して令和元年度291人に増加した。 ・初年次からの実践的教育を進めるため「ビジネススキル入門」を平成29年度に新規開講した。 ・インターンシップ等の実践教育受入協力体制強化として「しまね協働教育パートナーシップ」を立ち上げ、地域の企業等のパートナーシップ登録団体数が平成28年度55団体から令和元年度242団体まで増加した。 ・島根県内でのインターンシップ参加者数が平成28年度185人から令和元年度240人まで増加した（COC人材育成コース生の県内就職率58%、鳥取県を含める山陰地域では約90%となった） ・既卒者の就職支援のためのホームページを開設した。 ・各学部での同窓会と連携した就職支援を実施した。

戦略【研究】		成果等	課題／今後の取組等
多様な研究を推進することで、様々な課題を解決する研究成果を創出し、新たな価値を創造する	1.多様な基盤的・先進的研究の推進による研究力の向上	<p>(1) 教員個人の学問的興味・関心に基づいた多様な研究の推進及び研究水準の向上を行い、研究成果を教育に活かすとともに社会に還元する。</p>	<p>・研究成果は向上しているが、まだ不十分であり、研究に関する全ての事項についての改善・向上が課題である。</p> <p>・研究IRの分析等を活用して、教員の研究時間の確保等、研究環境の改善に向けた対策を検討すると共に、本学の強み、特色を活かした研究を推進し、論文の質・量両面の向上を図る。</p>
		<p>(2) U R A の活用等により科学研究費補助金等外部資金の獲得を増加させるなど、研究推進のための財政的基盤を強化する。</p>	<p>・科研費や共同研究・受託研究・寄附金等外部研究資金の獲得にはまだ課題が多く、RegiSUの活用や研究支援体制整備も含めた取組の強化が必要である。</p> <p>・URA等からの支援体制を強化する。</p> <p>・産学連携をより推進すると共に強化する。</p> <p>・テクノロジー・プルの研究を推進するなど、研究成果の社会における応用や実用化に向けた取り組みを強化する。</p>
	2.特色ある研究の重点的推進	<p>(1) 特色ある研究を重点的に推進し世界水準の研究成果を挙げ、国内外における拠点となる研究分野を創出する。</p>	<p>・島根県が申請した内閣府の地方大学・地域産業創生交付金事業に「先端金属素材グローバル拠点の創出-Next Generation TATARA Project-」が採択され、本学では金属材料分野における世界最高水準の研究拠点づくりを開始した。</p> <p>・上記事業の中核となる次世代たたら協創センターを平成30年度に設置した。また、当該センター専任教員による研究成果として、材料分野で最も影響力のあるNature Materials誌に研究論文が掲載され、科学研究費補助金基盤研究（A）の採択につながった。</p> <p>・医・生物ラマンプロジェクトセンターでの医理工農連携による異分野融合研究を推進し、第3期中期計画の目標値5件を超える8件の特許申請を行った。</p> <p>・エスチュアリー研究センターでは、研究特化型センターとしての機能及び研究体制の強化を進めた結果、「エスチュアリー」「ラグーン」をキーワードとするフィールド検索において、論文数、被引用件数では国内138機関中、東京大学に次ぐ2位となった。</p>
3.地域社会における課題の解決に資する研究の推進	<p>(1) 地域社会における課題の解決に資する研究や産学官連携研究を推進し、地域の創生・発展に貢献する。</p>	<p>・平成30年度に次世代たたら協創センターを設置し、地域のオープンイノベーション拠点としての活動を開始した。</p> <p>・平成30年度に地域未来協創本部を設置し、地元自治体の想いを叶える「じげおこしプロジェクト」を開始した（令和2年10月末時点：11市町村等との間で18件実施）。</p> <p>・3つのベンチャー企業を発足させた。</p> <p>株式会社農の郷（平成28年11月設立） 株式会社mAbProtein（平成30年3月設立） 株式会社S-Nanotech Co-Creation（平成30年10月設立）</p> <p>・シーズ提供数が平成25-27年度平均20件から令和元年度30件に増加した。</p> <p>・ベンチャー企業のPuREC株式会社（平成28年1月設立）では第三者割当増資により5.8億円を調達した。</p> <p>・株式会社mAbProteinでは令和元年度売上金額が約1,000万円となった。</p>	<p>・令和3年度にオープンイノベーション推進本部を設置し、県内企業も含めて産業界の多様なニーズを把握した上で、本学のシーズとのマッチングを強化する。</p> <p>・個々の教員が産業界のニーズをキャッチし、研究成果の社会における応用や実用化に向けた取り組みを強化する。</p> <p>・地域未来協創本部において、「じげおこしプロジェクト」も含めた地域貢献活動を掌握し、地域貢献活動の水平展開を図る。</p> <p>・地域におけるニーズのより細やかな把握に努めると共に、教員の積極的な地域貢献活動を支援する。</p> <p>・「しまね産学官人材育成コンソーシアム」を活用して、地域の様々なニーズをくみ取り、地域貢献や教育に反映させる。</p>

戦略【研究】		成果等	課題／今後の取組等
多様な研究を推進することで、様々な課題を解決する研究成果を創出し、新たな価値を創造する	4.研究不正に関するコンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度に「研究活動に関する研究者の行動指針」を制定した。 令和元年度に粗悪学術雑誌への注意喚起を周知するとともに、「論文投稿ジャーナルチェックリスト」による確認を義務付けた。 令和元年度に学術論文や博士論文の剽窃チェックのためのオンラインツール（iThenticate）をテスト導入した。 研究不正行為防止のためのe-learningによる研究倫理教育を実施した（令和元年度受講率：教員等84%）。また、大学院生にe-learningの受講（令和元年度受講率：大学院生70%）を義務付けるとともに、学部学生向けパンフレットを作成した。 	<ul style="list-style-type: none"> 恒常的に教員、学生（学部、大学院）に対して倫理教育を徹底する。
	（2）研究費等の適正な管理及び不正防止体制を強化するとともに、学内構成員への研究倫理教育を実施し、公的研究費等の適正な管理・使用を徹底する。	<ul style="list-style-type: none"> 公的研究費等の不正使用防止に係るe-learningを実施し、年度末時点の未受講者に対しては翌年度の教員等発注の委任権限を取消すなどの徹底した受講管理を行った（e-learning受講率：令和元年度99.8%）。 	<ul style="list-style-type: none"> インシデントの未然防止への取り組みを強化する。

戦略【地域・社会貢献】		成果等	課題／今後の取組等
地域・社会との連携を強化し、「地(知)」の拠点として地域に貢献する	1.地域社会における「知」の中核として地域創生に貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・地域貢献人材育成の推進に向け地域志向科目のカリキュラムを体系化し、地域志向型初年次教育科目に続く科目として「地域基盤型教育科目」及び「課題解決型教育科目」を整備した（地域基盤型教育科目：令和元年度84科目／課題解決型教育科目：令和元年度116科目）。 ・異業種大交流会（しまね大交流会）を主催し、地域のニーズ・シーズのマッチングの取り組みを推進した（参加者数：平成27年度1,100人から令和元年度2,807人に増加／異業種大交流会修了後の後日面談16件、外部資金への共同申請2件、特許申請1件、学内連携2件を創出）。 ・地域課題の解決に資する人材育成として、令和元年度に「数理・データサイエンス基礎プログラム」「数理・データサイエンス専門プログラム」「ものづくり人材育成プログラム」「自然災害軽減科学プログラム」を、令和2年度に「観光教育プログラム」をそれぞれ特別専攻プログラムとして開設した。 ・COC+事業の後継として令和2年3月に「しまね産学官人材育成コンソーシアム」を立ち上げた。また、令和2年10月には域内進学率向上のため当該コンソーシアムに島根県教育委員会を加え、いち早く地域の実情に即した地域連携プラットフォーム化を図った。 ・以下の項目について【教育】2（1）参照 全学生を対象とした「地域志向型初年次教育科目」の必修化 地域貢献人材育成入試の開発・実施 / COC人材育成コースの導入・充実 日経グローバル誌「地域貢献度大学ランキング」及び日経BP「大学ブランド・イメージ調査」のランキング上昇など、本学の「地域貢献」に関する一定の評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・課題解決型教育を一定程度推進できたことから、今後は地域の課題発見力の育成に取り組む。 ・しまね産学官人材育成コンソーシアムにおいて、島根県における高等教育のグランドデザインを協議し、地域一体となった人材育成像を共有した上で、それを本学の教育に反映させる。 ・しまね産学官人材育成コンソーシアムにおいて設定した県内就職率を達成する。 ・キャリア支援体制を整備し、学生と県内企業等とのきめ細やかなマッチングによる県内就職を支援する。 ・地域企業等を中心とした産学連携のニーズ調査及び発掘を行い、テクノロジー・ブルの研究を推進する。 ・県内企業・自治体等への長期インターンシップを強化する。 ・へるん入試の成果を検証した上で定員を拡充する。 ・へるん入試による入学者への特色ある教育を開発・実施する。
2.社会人学び直し機能の充実による地域・社会貢献の推進		<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学研究科（その前身の総合理工学研究科を含む）において社会人を対象とする短期ノンディグリーコース「社会人学び直しプログラム」を開設し、平成28年度から令和2年度までの5年間で28人を受け入れた。 ・平成28年度に「ふるさと魅力化フロンティア養成コース」を開設し、平成28年度から令和元年度の4年間で32都道府県から70名の社会人を受入れ、地域魅力化コーディネーターを養成した。令和2年度から本コースの後継事業として「社会教育主事(士)」講習を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・リカレント教育については、実施体制や受講環境等の整備が喫緊の課題であり、地域の社会人の学びのために、以下に取り組む。 ・オンライン等を活用するなど、社会人の学びやすい環境を整備。 ・デジタル人材の育成等、地域企業等におけるニーズに対応する履修プログラムを開発。 ・教員の業務全体を整理するなどして、リカレント教育を実施する教員を確保。
3.地域における医療の中核としての機能の充実		<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省採択事業において、地域包括ケア連携人材養成コース38人、総合診療医・内科総合医育成コース12人等の修了者を輩出した。 ・卒後臨床研修センターとしまね地域医療支援センターにおいて18基本領域専門研修プログラムを作成し、リサーチマインドを有した専門医の育成に努めた。 ・附属病院に設置した医師派遣検討委員会において、透明性が高く、地域の状況にマッチした適正な医師派遣を実現した。また、島根県が策定する医師確保計画の改訂版に医師派遣検討委員会の活動を盛り込んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県全体で研修を実施する18基本領域専門研修の次期プログラムを策定する。
		<ul style="list-style-type: none"> ・救命救急センターの充実段階評価において最も優れているとみなされるS評価を受けた。 ・総合ハートセンターにおいて、大動脈弁狭窄症に対する経カテーテル的大動脈弁留置術（TAVI）を開始し、開心術の適応とならない高齢者に低侵襲の治療を提供している。 ・ロボット支援手術推進センターがダ・ヴィンチ手術の適応拡大、安全な手術の推進に重要な役割を果たしている。 ・再生医療技術の開発に取り組み、「先天性骨系統疾患に対する高純度間葉系幹細胞を用いた骨再生技術開発」は日本医療研究開発機構が実施する橋渡し研究プロジェクトに採択され、医師主導治験に向けて準備を進めている。昨年度の診療稼働額は約205億となり、前年度を大きく上回っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「血栓回収療法センター」、「包括的脳卒中センター」等の認定に向けた体制整備を行う。
4.地域の実践的実験校としての附属学校の機能強化		<ul style="list-style-type: none"> ・平成31年4月に中四国地方初となる9年一貫義務教育学校を設置した。また、一貫教育の核を成す新設科目「未来創造科」を開設した。 ・山陰両県の教員養成基幹学部の附属学校として、令和2年度に鳥取県から教諭1名の人事交流を実現した。 ・鳥根・鳥取両県の現職派遣教員が在籍する教職大学院の附属サテライトを令和元年度に設置し、附属学校教員との協働授業を行うなど実践的実験校としての機能強化を図った。 ・平成30年度から教員研修会を年に複数回、教科・領域別の研究・研修会を開催する形式へ改革した結果、改革前年度に比して3倍以上の参加者を得た（改革前年度（平成29年度）参加者273名、平成30年度参加者981名、令和元年度参加者850名）。 ・幼児・初等・中等教育に通底する特別支援教育を専門的に扱う全国初の「学習生活支援研究センター」（平成27年度設置）を第3期中期目標期間に入って本格始動させ、附属学校園内の相談体制の強化を図った。 ・文部科学省委託研究「発達障害の可能性のある児童生徒に対する教科指導法事業」に取り組み、通常学級における児童生徒の多様性に応じるための授業設計を支援するツール「しまふシート」（島根大学附属学校方式のシート）の開発を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・小中一貫してのアクティブ・ラーニング等の現代的教育課題に対応する実践研究を推進する。

戦略【大学運営】		成果等	課題／今後の取組等
学長のリーダーシップのもと、構成員が最大限活躍できる環境の整備と組織改革を行い、持続的発展を目指した大学経営を行う	1.学長のリーダーシップによる機能的業務運営の推進	<p>(1) 学長のリーダーシップのもと、学長補佐体制を強化するとともに、権限と責任が一致した大学運営システムにより、機能的な業務運営を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・理事、副理事を本学経営の面から、また、副学長、学長特別補佐などを本学の教学運営の面から適切に配置し、全学として学長を補佐し、より機能的・効率的な体制とする。 ・令和2年度に策定した職務権限規程に基づき、それぞれがその権限に従って適正に職務を遂行する体制を整備する。
		<p>(2) IR機能を強化し、教育・研究・財務等に関するデータを集積、分析し、教育や組織・財務の見直し等、エビデンスに基づく大学経営を実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・IR室の設置とデータの集積は進められたが、データ分析とそれらを経営・運営に的確に活用することが課題である。 ・エビデンスに基づく大学経営を促進するため、IRシステムを導入するなど、データの分析・活用のための体制を整備する。 ・C-KPIの整備を推進し、これによるデータ分析を大学経営・運営に活用する。
2.学内外からの積極的な意見聴取による開かれた大学運営の推進		<p>(1) 経営協議会外部委員や外部有識者及び教職員・学生からの意見を積極的に聴取し、開かれた大学経営を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダーの共感を呼ぶ大学経営を推進する。 ・経営協議会開催の機会を利用するなどして、経営協議会外部委員からの意見や助言を伺う。 ・島根県、松江市、島根県経済団体、島根県立大学との連絡協議会やしまね産学官人材育成コンソーシアム等を活用して、県内外団体からの代表者の意見を聴取する。 ・学長、理事が島根県知事、県内市町村の首長を訪問するなどして、各自治体と大学との連携等について意見交換を行う。 ・大学アドバイザーから適宜助言を受ける。 ・学生や教職員と学長との懇談会を開催し、それぞれの立場からの意見を聴取し、大学運営に反映する。 ・各学部と同窓会開催時に出席し、同窓生からの意見を聴取する。
		<p>(2) 学長・理事・副学長と学部長・研究科長等による緊密な意見交換により、全学の経営・運営についての意思統一を図り、全学一体となった大学改革を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・合同学長懇談会（学長、理事、副学長）、学長・学部長等連絡会（学長、学部長）、各理事等との懇談会を1か月に1回開催することで緊密な意見交換を行い、全学の経営・運営についての意思統一を図った。
		<p>(3) 監事へのサポート体制の一層の充実を図り、教育研究や社会貢献の状況、大学ガバナンス体制等を含む監査機能を強化し、その結果を業務に適切に反映させる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度に学内のインシデント発生時の通報体制を確立するとともに運用を開始した。 ・法律、法令の制定・改正の内容の学内規則への反映を一元的に管理・対応する体制の整備に向けて検討を開始した。 ・毎年度7月を始期とする監査年度ごとに監査計画を策定し、監事監査を実施している。監事監査の結果は、その都度学長に報告し学内に公表するとともに、指摘事項の措置改善を求め、その改善状況を確認のうえ毎年役員会に報告している（令和元年度の監査により、利用者目線による学内規則の体系化について整備を行った）。

戦略【大学運営】		成果等	課題／今後の取組等
学長のリーダーシップのもと、構成員が最大限活躍できる環境の整備と組織改革を行い、持続的発展を目指した大学経営を行う	3.全学における機能強化の観点からの組織改革	<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度に学術研究院長（学長）の下に、教員人件費を一元管理する体制を整備した。 地方創生に資する人材育成に向け、心理・福祉・健康分野のリソースを集約した文理融合系の新学部「人間科学部」を設置した（平成29年度）。 人間科学部からの大学院進学を見据えて、人文社会科学系大学院の見直しを行い、令和3年度からの人間社会科学研究科の設置が認められた（令和2年10月）。 平成28年度に設置した教育学研究科教育実践開発専攻（教職大学院）について、教職大学院の一本化に向けた教育課程等の見直しを行い、令和3年度からの教育学研究科1専攻体制及び入学定員3名増が認められた（令和2年9月）。 地元企業等のニーズや地元自治体が強化したい分野及び超スマート社会の到来による社会変化を踏まえて、理系2学部（総合理工学部及び生物資源科学部）を改組した（平成30年度）。 地元産業界・自治体の要請に迅速に応えるべく、総合理工学研究科博士前期課程及び生物資源科学研究科修士課程を見直し、自然科学研究科博士前期課程を当初の計画より2年前倒しで新設した（平成30年度）。 総合理工学研究科博士後期課程及び鳥取大学大学院連合農学研究科との関係を見直し、自然科学研究科博士前期課程の教育・研究体制との連続性を持たせた自然科学研究科博士後期課程を設置した（令和2年度）。 地域住民の健康維持に関する総合的かつ学際的な研究を推進する地域包括ケア教育研究センターを設置した（平成29年度）。 汽水域を中心とする河口・沿岸域及び影響を与える河川流域に関する共同研究を推進するエスチュアリー研究センターを設置した（平成29年度）。 最先端の金属素材等に関する世界的な研究を推進する次世代たたら協創センターを設置した（平成30年度）。 地球環境災害軽減に関するユネスコチェアの活動を推進する自然災害軽減教育研究センターを設置した（平成30年度）。 数理・データサイエンス教育の全学展開及び研究を推進するため数理・データサイエンス教育研究センターを設置した（平成30年度）。 地域ニーズにさらに応える体制を強化するため地域未来協創本部を設置した（平成30年度）。 <p>（1）社会のニーズや機能強化の観点から、全学の教育・研究組織の見直し、資源の再配分を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教育組織と教員組織の分離（教教分離）や学部・研究科の改組など機能強化に向けた組織改革に継続して取り組めたが、今後も変化するニーズを的確に捉え、更なる機能強化を図るため、下記事項に取り組む。 教教分離後の学術研究院がより効率的に機能するための在り方等についての検討。 これまで整備を行ってきた大学院において、学修成果の見える化、また、修了後のキャリアの明示などを進めることで、定員を充足。 産業界と大学における研究を繋げる体制をより強固なものに改善するため「オープンイノベーション推進本部」を設置し、産学官連携を強化。 地方創生に資する観点からの恒常的な組織見直し。 第3期中期目標期間において実施してきた組織整備についての成果の検証及び改善。
	4.ワークライフバランスの推進とより良い学習・職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント対応の学長特別補佐（令和2年度からは副学長）、ハラスメント対策室の設置及び特任教員の配置などハラスメント対策を強化した。 セクシュアルハラスメント等の防止対策が強化されたこと及びより迅速な問題解決が実施できるよう令和2年度に新たな規則を制定した。 ハラスメント防止に関するe-learningやメールマガジンにおける注意喚起を行った。 全学委員会であるハラスメント防止委員会において、特に学生と教員間のパワハラ（アカデミック）ハラスメント事案について情報を共有し、今後の防止策について、各学部長とも連携して取り組んだ。 <p>（1）ハラスメントがなくすべての学生、教職員にとって快適な明るい学習・職場環境を築く。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学内全構成員の意識の醸成が喫緊の課題である。 より良い職場環境を構築するためハラスメント防止策を一層強化する。 ハラスメント対応の副理事や法務専門の特任教員の配置等、ハラスメント対策の体制整備を行う。
	<p>（2）男女共同参画を推進するため、女性支援体制を強化するとともに、仕事と家庭の両立支援のための学内環境を整備する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学内におけるダイバーシティの推進に向けて、令和元年6月に「ダイバーシティ推進宣言」を行うとともに、男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室に改組した。 令和元年9月に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択され、①ダイバーシティ研究環境の整備強化、②女性教員の積極採用と上位職登用、③女性研究者の裾野拡大、④女性リーダー育成について、事業の実現をするためワーキンググループを設置し、体制の強化を図っている。 育児・介護等により研究時間の確保が困難な研究者を対象に、研究支援を行う者を配置し、研究活動を維持・促進させることで研究者のキャリア形成を支援することを目的とした「研究サポーター制度」は、令和2年度までに育児62名、介護4名（延べ人数）が利用した。 出雲キャンパス女性研究者等から学童保育の設置について要望があり、平成30年度に出雲キャンパス敷地内に学童保育施設（キッズクラブ太陽）を開設した。 女性教員比率：平成28年度19.7%→令和元年度21.7% 女性幹部職員：平成28年度12.0%→令和元年度15.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進室を設置し、研究者のキャリア形成支援を行うと共に、女性教員比率の向上も見られるなど、一定の成果は得られたが、引き続きダイバーシティ推進に向けた下記の取り組みを強化する。 優秀な女性研究者を確保するための支援体制を引き続き強化。 在宅勤務や変形労働など多様かつ柔軟な勤務体系を導入。

戦略【大学運営】		成果等	課題／今後の取組等
学長のリーダーシップのもと、構成員が最大限活躍できる環境の整備と組織改革を行い、持続的発展を目指した大学経営を行う	5.ブランディングと戦略的広報によるブランド力向上	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略的な広報を展開するため、平成29年度から広報室を広報戦略室に改組するとともに、新たに学長特別補佐（広報戦略担当）を配置した。 ・平成28年から令和2年にかけて大学HPのトップページを中心としたデザインの一斉、英語版HPトップページのバナーやコンテンツの見直しを行い、大学のイメージ・特色を明確にしたことにより、デザイン変更前に比べて、HPのユーザー数が大幅に増加した。（平成27年度453,786名→令和元年度621,554名） ・平成28年度に、本学卒業生の音楽バンド(Official 髭男dism)が出演するプロモーションビデオを作成した。本学の教職員・卒業生はもとより、県内外の高校生や企業、市民の方からも10万回以上視聴され、島根大学のイメージアップに大きく貢献した。 ・学生目線による広報を行うために、平成30年度に学生広報サポーター制度を導入し、3名の学生広報サポーターを任命した（令和元年度6名、令和2年度4名を任命）。SNSを中心に情報発信するなど、学生の意見を取り入れ、多様な視点からの広報活動の充実を図った。 ・広報誌「広報しまだい」（年4回、毎号約4万部発行）を発行し、島根県内の全市町村へ回覧するなど、幅広いステークホルダーを意識した情報発信を行っている。 ・大学の活動と理念についてステークホルダーにより一層理解・共感してもらうため、財務情報と教育研究活動の成果を関連させた「統合報告書」を令和2年度に作成した。 ・ブランド力向上の指標の一つとして、イギリスの大学機関が公表しているQSアジア大学ランキングは、平成30年度251～260位から令和2年度213位に上昇した。 ・平成24年度から全国各地で毎年度開催している古代出雲文化フォーラムは、会場収容定員を超える応募があり、考古学・歴史学の知の社会への還元、本学の知名度・存在感の向上に寄与している。（収容定員：平成28年度東京都550名、平成29年度愛知県610名、平成30年度岡山県300名、令和元年度は新型コロナウイルスの影響により開催中止） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国立大学」というブランド以外のブランド力を確立することが課題である。 ・多様なステークホルダーへの学内活動の説明・発信を強化することにより、ブランド形成を強化する。 ・グローバル化推進、特に、留学生、外国からの入学希望者、外国人教員・研究者等への情報提供を行うため、英語版HPの内容をさらに充実させる。 ・統合報告書を活用しながら、戦略的な広報活動により、様々なステークホルダーとの信頼関係を構築する。
	6.経営基盤、経営力の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度に基金担当理事を中心に複数の理事等が企業訪問による募金活動を行う体制の構築、県内の特定企業からニーズの高い学生支援事業「次世代たたら奨学金」を新設するなどの取り組みを実施した結果、島大支援基金への寄附額は大幅に増加した（平成28年度256万円→令和元年度1,318万円）。 ・令和2年度に新型コロナウイルスの影響により困窮した学生を支援するための基金事業に「コロナー時金」を新設し、9月末時点で、その他の基金も含め全体で9,000万円を上回る寄附があった。 ・支援基金を通じた支援者との絆を深めることを目的として平成29年度に「島大会員制度」を立ち上げ、本学の活動に係る情報発信、本学と会員との交流企画の他、寄附金額に応じた特典を準備する等、募集活動に取り組んだ結果、会員数は令和2年9月末時点で789名まで増加した。 ・附属病院において経営基盤の強化のため、病院経営改善（指標）目標値の設定と月次での検証・評価、並びにHOMAS2（国立大学病院管理会計システム）での分析結果を踏まえ、不断の経営改善等に取り組むとともに、高度医療提供体制を構築を推進することで、病院収入を大幅増加させた。（平成28年度以降毎年度増収、令和元年度20,058百万円（平成28年度比12.4%増）） 	<ul style="list-style-type: none"> ・資金調達力を強化し、自律的経営を可能にするため、外部資金、支援基金のみでなく、資産運用等、多様な財源確保の方策を検討する。 ・多様なステークホルダーとのエンゲージメントに基づく大学経営に転換し、広くステークホルダーから信頼され、ステークホルダーを巻き込む経営を行う。 ・ステークホルダーへの説明・発信の強化に取り組む。
		<ul style="list-style-type: none"> ・予算編成において毎年度1%の一般管理経費（管理対象分）を削減することで、経費を抑制している。 ・平成30年度に議事録支援システムを導入することで事務処理の簡素化を図るとともに、令和元年度には活用マニュアルを作成し、システムの利用推進を図った。 ・タブレット端末を利用した会議のペーパーレス化を推進し、経費削減に取り組んだ結果、令和元年度には印刷・帳合に係る時間をおよそ690時間削減するとともに、65万円のコピー用紙を削減した。 ・令和元年度に新たに就業管理システムを導入し、令和2年4月より松江地区事業場で完全稼働を行った。「出入管理システム」「人事給与システム」との連携により、入退室時刻に基づいた勤怠管理や、毎月の超過勤務手当、休日手当等の給与計算が可能となり、教職員の勤務時間管理業務の簡素・効率化を図った。 ・事務組織全体において、業務改善に対するアイデアを幅広く提案させ、執行部会議等で協議し、迅速な実行に移すことにより、業務の効率化、超過勤務手当の縮減による人件費の削減に取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の電子化など、学内DXを推進することにより従前の業務も見直し、生産性を向上させる。 ・事務系職員の意識改革を進め、業務の質を向上させる。
	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度に国大協が実施するユニバーシティ・デザイン・ワークショップへ若手の教員を参加させるなど、将来の経営人材の育成のために、長期的視点に立って若い人材に大学経営への参画の機会を与えるよう工夫するとともに、大学等の運営に必要な知識を身に付け、能力・資質を向上させるための研修の機会を設け、教員の能力向上を図った。 ・次代の大学経営を担う人材を育成するため教員を選し、学長特別補佐や副学部長に登用した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・次代の大学経営を担う若手の教職員を大学運営執行の役職に登用するなど計画的に育成する。 ・国大協等が主催する大学経営人材育成プログラムに若手教員を参加させるなど、将来の経営人材を育成する。 	