

経営協議会学外委員からのご意見等を反映させた大学の取組状況

ご意見等	取組状況
<ul style="list-style-type: none"> ・教員の定年を延長するにあたっては、若手研究者の養成にも配慮いただきたい。(平成 20 年度第 4 回、平成 21 年度第 3 回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の流動性を高めるために早期定年退職制度の検討を行い、平成 22 年度から実施している。
<ul style="list-style-type: none"> ・全役員が部局に出向いて部局長と懇談を行ったことは大変優れた取り組みである。(平成 21 年度第 1 回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 21 年度はさらに、「役員と若手教職員との懇談会」も企画し、計 10 回開催した。
<ul style="list-style-type: none"> ・大阪外国語大学との統合のメリット、国立大学唯一の外国語学部を持つ強みを活かした教育を実現してほしい。(平成 22 年度第 3 回、平成 22 年度第 4 回など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・抜本的な言語教育改革に係る検討を重ねた結果、本学における言語教育を一元的に推進するため、言語文化研究科を改組して世界言語研究センターと統合し、外国語学部の教育を実施する主たる教育組織として位置づけた(平成 24 年 4 月改組)。
<ul style="list-style-type: none"> ・競争的資金を獲得しやすい分野や短期間で成果を出す研究だけでなく、総合大学として、基礎的な研究への支援やじっくりと腰を据えて取り組むことができる環境の整備にも配慮願いたい。(平成 21 年度第 1 回、平成 22 年度第 3 回など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・創造的・先端的・超領域的な基礎・基盤研究に取り組む若手研究者を支援する「最先端ときめき研究推進事業」を平成 22 年度に創設し、研究費の支援を行った。
<ul style="list-style-type: none"> ・大阪大学の卒業生は専門的な技術力は非常に高いが、一般的な社会人としての基礎力も大学で身に付けてほしい。 ・人材育成のためには教養教育が非常に重要であるので、学部、大学院のいずれにおいても教養教育に力を入れてほしい。(平成 21 年度第 4 回、平成 23 年度第 2 回など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「一定の専門知識を身につけ、社会にまもなく出ていく学生に対して、専門教育以外に必要なとされる知識や能力を与える教育」を実施するため、学部 3 年次以上の学部学生及び大学院生を対象とした、「高度教養プログラム」を平成 23 年度に開設した。 ・学部のみならず、大学院における教養教育や全学の言語教育等を推進するための全学的な組織として、平成 24 年 4 月に「全学教育推進機構」を設置した。
<ul style="list-style-type: none"> ・大学は大学でなければ取り組むことができないような基礎研究にこそ力を入れるべきである。(平成 23 年度第 1 回、平成 23 年度第 2 回など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 23 年度中に総長裁量経費の配分基本方針を見直し、平成 24 年度からは、基盤的学術研究の推進に資する事業により重点を置いて配分することとした。

ご意見等	取組状況
<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業が産学連携に参加しやすい仕組みが必要である。(平成24年度第2回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度に地元銀行との間で産学連携協定を締結し、少額出資(50万円程度の共同研究費)でも協働ユニットに参加できる仕組みをつくった。
<ul style="list-style-type: none"> ・未来指向で、明るく活力のある大学を目指してほしい。これからの若い人に良い活力を与える大学になってほしい。(平成24年度第3回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度に「世界トップ10に向けた部局マネジメント及び人材獲得支援策」を打ち出し、卓越した外部人材の招致、内部人材の更なるパワーアップ、グローバル化の強化推進、部局マネジメントの充実を柱とした各種施策を展開した。
<ul style="list-style-type: none"> ・大学の発展に資する優秀な人材を育成するためには、その人材を優遇する制度が必要ではないか。(平成25年度第1回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「大阪大学特別教授制度」を導入し、卓越した業績を活かし、先導的な役割を担う10名の教授に称号を付与した。
<ul style="list-style-type: none"> ・大学組織としての多様性を重視し、世界中で公募を行い採用する教員ポストが必要である。(平成25年度第1回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「グローバル化推進教授招へいプログラム」「外国人教員等採用促進プログラム」の制度を導入し、学部・大学院における研究・教育のグローバル化の推進を図った。
<ul style="list-style-type: none"> ・基礎研究の安定的な継続のため、柔軟な人事給与システムが重要になる。(平成25年度第1回) ・教員の年俸制は、競争原理を導入する良い施策であるため、若手教員への同様の制度も検討してはどうか。(平成25年度第3回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の「評価連動型年俸制(65歳定年制)、クロス・アポイントメント制度」等を導入し、平成26年4月から受け入れる体制を整えた。 ・平成27年4月から年俸制(65歳定年制)の対象を、助教を中心とした新規採用者及び在職者のうち年俸制への移行を選択する者に拡大することとした。
<ul style="list-style-type: none"> ・私立大学の取組み等を参考に、学生・教職員の愛校心に訴えかける方法を検討してはどうか。(平成25年度第3回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワンコインで気軽に始めることのできる「創立100周年ゆめ募金キャンペーン」を開始し、「自分たちの大学は自分たちで良くする」という機運を高めた。
<ul style="list-style-type: none"> ・外国語で論文を書くことを奨励する仕組みを考えてほしい。(平成24年度第4回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年6月から若手研究者、女性研究者及び非英語圏外国人研究者を対象とした「研究成果の国際的発信支援プログラム：英語論文の投稿支援」を実施した。
<ul style="list-style-type: none"> ・英語だけではなく多様な価値観を理解する人間性を有し、精神的にも強い人材の育成について、入試改革も含めて取り組むことで、大阪大学ブランドの確立にも繋げられるのではないか。(平成25年度第3回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・主体的に学ぶ態度と能力を身に付けた将来のグローバルリーダーの卵である意欲的な人や、グローバル社会の下で活躍できる優秀な人材を、より多様に集積させることを目指し、平成29年度から「世界適塾入試」を実施することとした。

ご意見等	取組状況
<ul style="list-style-type: none"> ・学生に将来やりたいこと（強い志）を植え付けるという機能を、教育システムに取り込んでほしい。（平成 26 年度第 2 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・学部学生の研究マインド醸成のための制度として「学部学生による自主研究奨励事業」を新設し、平成 27 年 4 月から募集を開始することとした。
<ul style="list-style-type: none"> ・新体制である 8 つの室に、経営協議会で示された総長のビジョンを下して、具体的な戦略を作成し、全学へ浸透させることができるだけ早く進めていただきたい。（平成 27 年度第 2 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「大阪大学憲章」の基本理念の実現に向け、第 3 期中期目標期間中の 6 年間で「進化の期」と位置づけ、たゆまぬ自己変革の指針としての「OU (Osaka University) ビジョン 2021」を策定し、冊子体の配付及び学内ウェブサイトへの掲載を行っており、全学の共通意識の醸成を図っている。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性理工系人材育成については、高校生、更には中学生や小学生向けの情報発信が重要である。（平成 27 年度第 3 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子高校生向オープンキャンパス等を既に実施しているが、平成 28 年 3 月に女子中高生向けリーフレットを作成するとともに、理系女子学生による母校訪問、女性教員や女子大学院生による中高への出前授業、保護者も対象としたサイエンスカフェを平成 28 年度から強化することとした。
<ul style="list-style-type: none"> ・社会として女性が働きやすい、子供を育てやすい環境を作っていくことが重要であろう。（平成 27 年度第 3 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・学内保育園や病児保育室の他に、ベビーシッターを活用した一時預かり保育室を、平成 28 年 3 月に豊中、箕面キャンパスに整備し、吹田キャンパスについても平成 29 年度に設置することとした。
<ul style="list-style-type: none"> ・理工系の職業に就いている女性の数を増やしていくことが大事であろう。（平成 27 年度第 3 回） ・大阪大学は男っぽいイメージが強く、女性のイメージがあまりないため、そこから脱し、イメージを変化させることが、共創ということとつながっていくのではないかと。（平成 28 年度第 2 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 28 年 2 月に女性教員比率向上のための部局アンケートを行い、第 3 期中期目標期間における女性教員採用計画を大学全体及び部局ごとに立て、積極的に採用を進めていくこととした。 ・平成 28 年度に文部科学省の補助事業である「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所及びダイキン工業株式会社を共同実施機関として採択され、平成 28 年 9 月には「ダイバーシティ環境実現のための共同宣言」を両機関とともに行った。本事業により女性研究者の循環型育成システムを形成していくこととした。 ・平成 28 年度に自然科学系女性教員採用支援の内容を含んだ「女性教員比率向上システム」を構築し、女性教員比率向上を推進する体制を整えた。
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画について、まずは男性側の意識改革が最も大切である。（平成 27 年度第 3 回） 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産や育児に関し、女性のみならず、男性が利用できる制度や男女協働参画に関わるイベント情報について知らせるメールシステムを平成 29 年 3 月から開始した。

ご意見等	取組状況
<p>・企業が大学のキャンパスへ行くだけではなく、大学の先生方も企業へ来てほしい。(平成 28 年度第 2 回)</p>	<p>・クロス・アポイントメント制度について、協定締結の対象を拡大し、企業を含む民間の機関との間で協定締結が可能となるよう規程等の整備を行った。なお、平成 29 年 4 月からは、企業 2 社と協定を締結し、企業側研究者を本学に受け入れるだけでなく、本学教員を企業側に派遣している。</p>
<p>・人材育成の観点からの産学連携という意味で複数にまたがる事柄をうまくつないで、指揮者のように全体をまとめていく人材を育てていく必要もあるのではないかと。(平成 28 年度第 2 回)</p>	<p>・平成 29 年 4 月から産学連携本部を産学共創本部に改組し、社会と大学の垣根を越えたイノベーション共創人材の育成拠点となる共創人材育成部門を設けることとした。</p>