



OPEN 2021



90thOU | 100thOUPS

法人番号 55

平成31事業年度に係る業務の実績及び第3期中期目標期間 (平成28～31事業年度)に係る業務の実績に関する報告書



令和2年7月

国立大学法人
大阪大学

○ 大学の概要

(1) 現況（令和元年度末現在）

- ① 大学名 国立大学法人大阪大学
- ② 所在地 大阪府吹田市
- ③ 役員の状況
 学長 西尾 章治郎（平成 27 年 8 月 26 日～令和 3 年 8 月 25 日）
 理事 8 名
 監事 2 名（非常勤 1 名を含む）
- ④ 学部等の構成
 （学部）
 文学部、人間科学部、外国語学部、法学部、経済学部、理学部、医学部、歯学部、薬学部、工学部、基礎工学部

 （研究科）
 文学研究科、人間科学研究科、法学研究科、経済学研究科、理学研究科、医学系研究科、歯学研究科、薬学研究科、工学研究科、基礎工学研究科、言語文化研究科、国際公共政策研究科、情報科学研究科、生命機能研究科、高等司法研究科、大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井大学連合小児発達学研究科

 （附置研究所）
 微生物病研究所※、産業科学研究所※、蛋白質研究所※、社会経済研究所※、接合科学研究所※、レーザー科学研究所※

 （学内共同教育研究施設）
 低温センター、超高压電子顕微鏡センター、環境安全研究管理センター、国際教育交流センター、生物工学国際交流センター、太陽エネルギー化学研究センター、総合学術博物館、キャンパスライフ健康支援センター、国際医工情報センター、数理・データ科学教育研究センター、科学機器リノベーション・工作支援センター、日本語日本文化教育センター※、ナノサイエンスデザイン教育研究センター、知的基盤総合センター

 （全国共同利用施設）
 核物理研究センター※、サイバーメディアセンター※

 （世界最先端研究機構）
 免疫学フロンティア研究センター

（その他）

附属図書館、医学部附属病院、歯学部附属病院、脳情報通信融合研究センター、科学技術融合研究センター、高等共創研究院、国際共創大学院学位プログラム推進機構、先導的学際研究機構、データバリエティフロンティア機構、放射線科学基盤機構、全学教育推進機構、マルチリンガル教育センター、高等教育・入試研究開発センター、男女協働推進センター、共創機構、社会ソリューションイニシアティブ、CO デザインセンター、情報推進本部、情報セキュリティ本部、グローバルイニシアティブ・センター、21 世紀懐徳堂、適塾記念センター、サステイナブルキャンパスオフィス、安全衛生管理部、法務室

※は、共同利用・共同研究拠点、国際共同利用・共同研究拠点又は教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。

⑤ 学生数及び教職員数（令和元年 5 月 1 日現在）

学生数（学 部）	15,285 人（ 373 人）
（研究科）	8,031 人（ 2,221 人）
教員数	3,261 人
職員数	3,447 人

（ ）は留学生数で内数

(2) 大学の基本的な目標等

（大阪大学憲章の制定）

大阪大学は、1931 年（昭和 6）年に第 6 番目の帝国大学として設立された。設立の背景には、地元大阪の産業界、財界などの全面的な支援と市民の熱意によって開学に至ったという経緯がある。この伝統から、本学はそのモットーである「地域に生き世界に伸びる」という言葉に表されているように、地域に根付いた教育研究、社会貢献の実践と地元の望みを世界に羽ばたかせるという二つの使命を帯びている。

法人化に際して定めた「大阪大学憲章」は、地域・市民の負託に応えること、学問の自主・自律性の尊重を礎として、創造的・先進的な教育研究を将来にわたって追求していくこと、有為な人材を育成し社会に輩出すること、そして、世界に冠たるリーディング・ユニバーシティたらんことを目標とすることを謳っている。

（中期目標・前文）

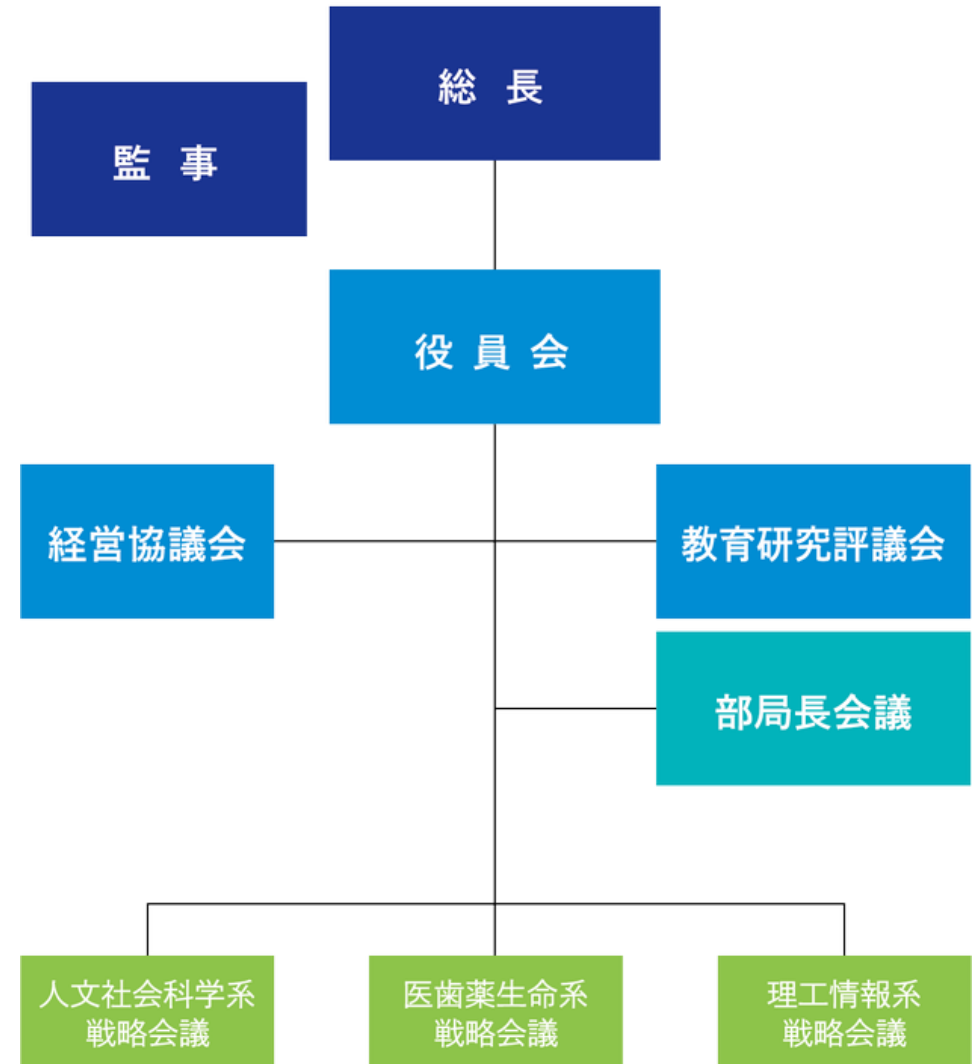
世界には、民族、宗教、言語、制度、習慣などの多様性が存在する。この多様性は、革新的なイノベーションの創出や人類社会の発展にとって不可欠である一方で、時として、グローバル社会の健全な発展にとっての障壁にもなりうる。21 世紀の人類は、こうした様々な要因が複雑に絡み合って噴出する社会的課題を解決するとともに、最先端の科学や技術開発がもたらす恩恵

等を通して、人間性豊かな社会を構築しなければならない。そして、それを成し遂げるためには、学問の府である大学が、学問を介して多様な知の協奏と共創の場になることが必須である。未来を切り拓く原動力はここから生まれる。

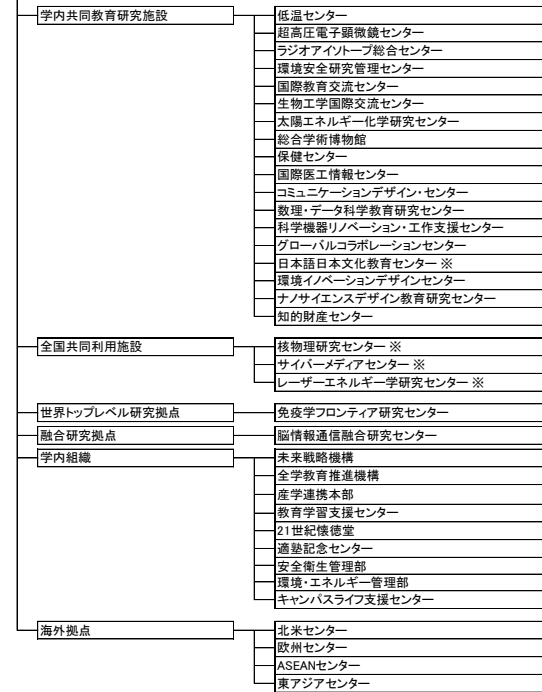
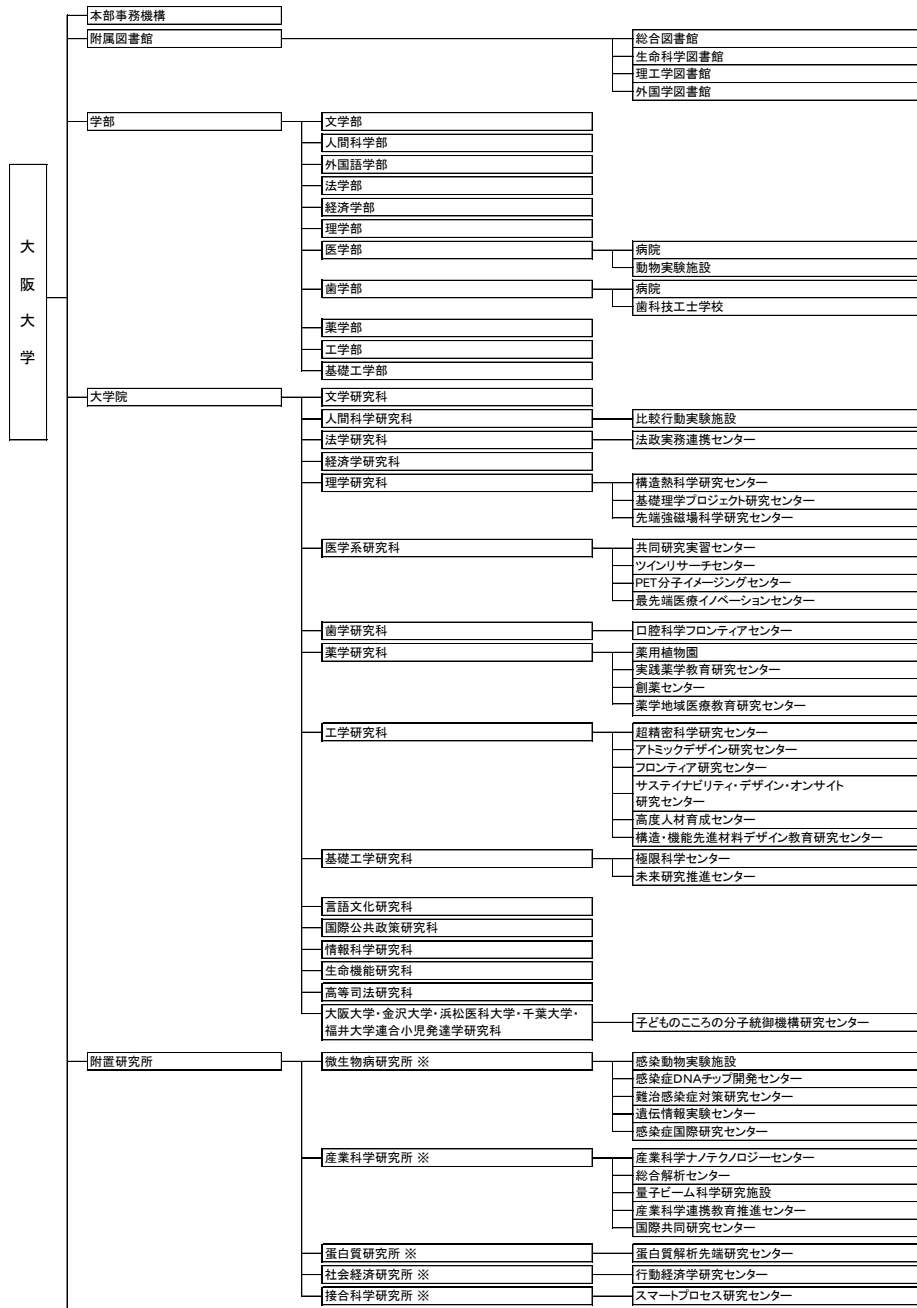
こうした背景を踏まえ、大阪大学は、その源流である懐徳堂と適塾の精神を継承し、優れた頭脳と才能が互いに切磋琢磨し、その潜在力を最大限に引き出さうる充実した環境を提供し、世界最高水準の教育研究を目指す。世界に貢献する大学として、異分野融合による新学術領域の創成や専門分野を超えた能動的な知の統合学修を通じて、様々な要因が複雑に絡み合っている地球規模の社会的課題を独創的なアプローチで解決するとともに、最先端の科学や技術の発展を推進し、人間性豊かな社会の創造に大きく貢献する人材を輩出する。

大阪大学は、学問の真髄を極める卓越した教育研究を追求するとともに、学問を介して、知識、技能、経験、立場などの多様性を有する人々との相互理解と協働を通じて、イノベーションを創出する。「地域に生き世界に伸びる」をモットーとする大阪大学は、国内外の市民や行政、経済、産業界などの幅広いパートナーと手を携え、社会と大学が「知と力」を合わせた創造的な活動を展開するという共創を通じて、優れた成果を世界に還元する。そして、社会変革に貢献する世界屈指のイノベティブな大学を目指して、持続的に発展し活力ある社会を創出する人材の育成や新たな価値の創成といった、グローバル社会が求める負託に応えていく。

(3) - 1 運営組織図



(3) - 2 大学の機構図
【平成 27 年度】



※は、共同利用・共同研究拠点又は教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。

【平成 30 年度】

大 阪 大 学	本部事務機構		
	附属図書館		総合図書館 生命科学図書館 理工学図書館 外国学図書館
	学部	文学部	
		人間科学部	
		外国語学部	
		法学部	
		経済学部	
		理学部	
		医学部	病院 動物実験施設
		歯学部	病院 歯科技工士学校 歯学教育開発センター
		薬学部	
		工学部	
		基礎工学部	
	大学院	文学研究科	
		人間科学研究科	未来共創センター 比較行動実験施設
		法学研究科	法政実務連携センター
		経済学研究科	
		理学研究科	構造熱科学研究センター 基礎理学プロジェクト研究センター 先端強磁場科学研究センター
		医学系研究科	共同研究実習センター ツインリサーチセンター 未来医療イメージングセンター 最先端医療イノベーションセンター
		歯学研究科	口腔科学フロンティアセンター
		薬学研究科	薬用植物園 実践薬学教育研究センター 創薬センター 薬学地域医療教育研究センター 化合物ライブラリー・スクリーニングセンター
		工学研究科	超精密科学研究センター アトミックデザイン研究センター サステイナビリティ・デザイン・オンサイト 研究センター 構造・機能先進材料デザイン教育研究センター オープンイノベーション教育研究センター フォトニクスセンター
		基礎工学研究科	極限科学センター 未来研究推進センター スピントロニクス学術連携研究教育センター 産学連携センター
		言語文化研究科	
		国際公共政策研究科	
		情報科学研究科	
		生命機能研究科	
		高等司法研究科	
		大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・ 福井大学連合小児発達学研究科	子どものこころの分子鏡機構研究センター
	附置研究所	微生物病研究所※	感染動物実験施設 難治感染症対策研究センター 遺伝情報実験センター 感染症国際研究センター
		産業科学研究所※	産業科学ナノテクノロジーセンター 総合解析センター 量子ビーム科学研究施設 産業科学連携教育推進センター 国際共同研究センター
		蛋白質研究所※	蛋白質解析先端研究センター
		社会経済研究所※	行動経済学研究センター
		接合科学研究所※	スマートプロセス研究センター
		レーザー科学研究所※	

学内共同教育研究施設	低温センター
	超高压電子顕微鏡センター
	環境安全研究管理センター
	国際教育交流センター
	生物工学国際交流センター
	太陽エネルギー化学研究センター
	総合学術博物館
	キャンパスライフ健康支援センター
	国際医工情報センター
	数理・データ科学教育研究センター
	科学機器リノベーション・工作支援センター
	日本語日本文化教育センター※
	ナノサイエンスデザイン教育研究センター
	知的基盤総合センター
全国共同利用施設	核物理研究センター※
	サイバーメディアセンター※
世界最先端研究機構	免疫学フロンティア研究センター
融合研究拠点	脳情報通信融合研究センター
	科学技術融合研究センター
学内組織	高等共創研究院
	国際共創大学院学位プログラム推進機構
	先導的学際研究機構
	データビリティフロンティア機構
	放射線科学基盤機構
	全学教育推進機構
	マルチリンガル教育センター
	高等教育・入試研究開発センター
	男女協働推進センター
	社会ソリューションイニシアティブ
	COデザインセンター
	情報推進本部
	グローバルイニシアティブ・センター
	共創機構
	21世紀俵徳堂
	遼塾記念センター
	サステイナブルキャンパスオフィス
	安全衛生管理部
	法務室

※は、共同利用・共同研究拠点、国際共同利用・共同研究拠点又は教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。

【令和元年度】

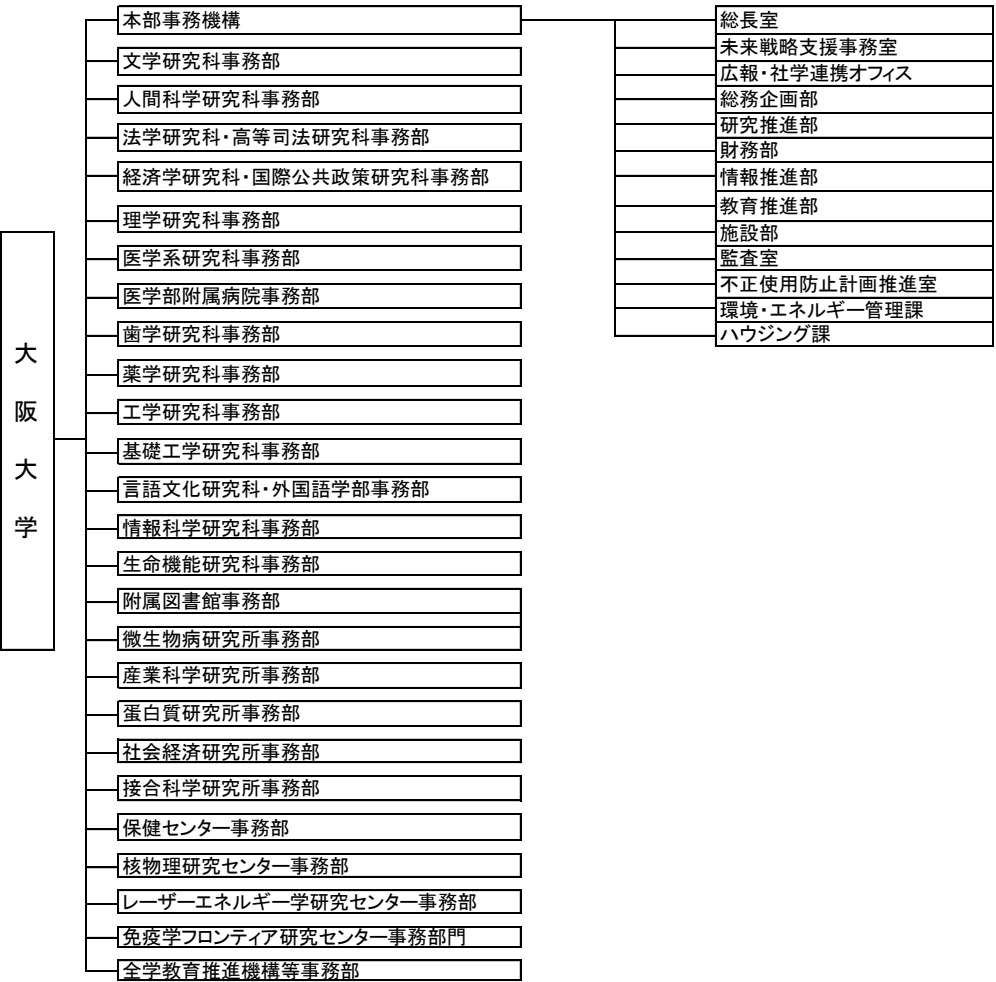
大 阪 大 学	本部事務機構		
	附属図書館		総合図書館 生命科学図書館 理工学図書館 外国学図書館
	学部	文学部	
		人間科学部	
		外国語学部	
		法学部	
		経済学部	
		理学部	
		医学部	病院 動物実験施設
		歯学部	病院 歯科技工士学校 歯学教育開発センター
		薬学部	
		工学部	
		基礎工学部	
	大学院	文学研究科	
		人間科学研究科	未来共創センター 比較行動実験施設
		法学研究科	法政実務連携センター
		経済学研究科	
		理学研究科	熱・エントロピー科学研究センター 基礎理学プロジェクト研究センター 先端強磁場科学研究センター
		医学系研究科	共同研究実習センター ツインリサーチセンター 未来医療イメージングセンター 最先端医療イノベーションセンター
		歯学研究科	口腔科学フロンティアセンター
		薬学研究科	薬用植物園 実践薬学教育研究センター 創薬センター 薬学地域医療教育研究センター 化合物ライブラリー・スクリーニングセンター
		工学研究科	超精密科学研究センター アトミックデザイン研究センター サステイナビリティ・デザイン・オンサイト 研究センター 構造・機能先進材料デザイン教育研究センター オープンイノベーション教育研究センター フォトニクスセンター
		基礎工学研究科	極限科学センター 未来研究推進センター スピントロニクス学術連携研究教育センター 産学連携センター
		言語文化研究科	
		国際公共政策研究科	
情報科学研究科			
生命機能研究科			
高等司法研究科			
大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・ 福井大学連合小児発達学研究所		子どものこころの分子統御機構研究センター	
附置研究所		微生物病研究所※	感染動物実験施設 難治感染症対策研究センター 遺伝情報実験センター 感染症国際研究センター
		産業科学研究所※	産業科学ナノテクノロジーセンター 総合解析センター 産業科学AIセンター 量子ビーム科学研究施設 産業科学連携教育推進センター 国際共同研究センター
		蛋白質研究所※	蛋白質解析先端研究センター
	社会経済研究所※	行動経済学研究センター	
	接合科学研究所※	スマートプロセス研究センター	
	レーザー科学研究所※		

学 内 共 同 教 育 研 究 施 設	低温センター
	超高圧電子顕微鏡センター
	環境安全研究管理センター
	国際教育交流センター
	生物工学国際交流センター
	太陽エネルギー化学研究センター
	総合学術博物館
	キャンパスライフ健康支援センター
	国際医工情報センター
	数理・データ科学研究研究センター
全 国 共 同 利 用 施 設	科学機器リノベーション・工作支援センター
	日本語日本文化教育センター※
	ナノサイエンスデザイン教育研究センター
	知的基盤総合センター
	核物理研究センター※
	サイバーメディアセンター※
世 界 最 先 端 研 究 機 構	免疫学フロンティア研究センター
	脳情報通信融合研究センター
	融合研究拠点
	科学技術融合研究センター
学 内 組 織	高等共創研究院
	国際共創大学院学位プログラム推進機構
	先導的学際研究機構
	データビリティフロンティア機構
	放射線科学基盤機構
	全学教育推進機構
	マルチリンガル教育センター
	高等教育・入試研究開発センター
	男女協働推進センター
	社会ソリューションイニシアティブ
学 内 組 織	COデザインセンター
	情報推進本部
	情報セキュリティ本部
	グローバルイニシアティブ・センター
	共創機構
	21世紀楼徳堂
	適塾記念センター
	サステイナブルキャンパスオフィス
	安全衛生管理部
	法務室

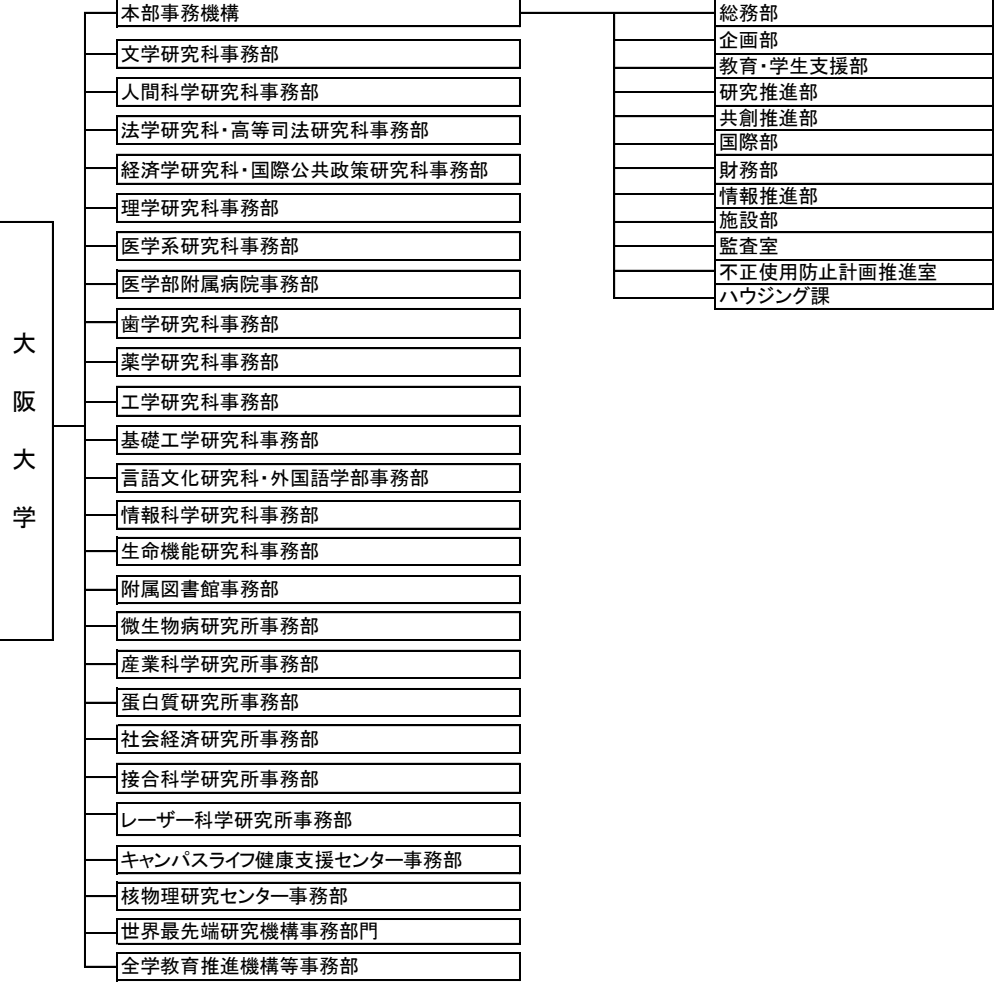
※は、共同利用・共同研究拠点、国際共同利用・共同研究拠点又は教育関係
共同利用拠点に認定された施設を示す。

(3) - 3 事務組織図

【平成 27 年度】



【平成 30 年度、令和元年度】



大阪大学は、地域の政界・財界・市民の援助と強い熱意によって創設された大学である。爾来、その原点を忘れることなく、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、普遍の真理を探究し、有能な人材を社会に輩出してきた。

社会の在り方が複雑化し、かつ急激に変革しつつあるいま、社会の安定した持続可能性を維持するためには、科学技術の革新だけでなく、人や世の在り方に関する深い思索を踏まえた学術全体の発展が不可欠である。こうした総合的な知を創出し、希望ある未来を切り拓くことが真のイノベーションであり、それはこれからさらにいっそう大学が果たすことが求められている使命である。

このような社会からの負託に応え、先人たちから引き継いだレガシーを次世代へと確実につなぐために、大阪大学は、第3期中期目標期間の自己変革の指針を「OU (Osaka University) ビジョン 2021」として定め、力強い礎の確立を進めてきた。

その核となる目指す大学像が「社会変革に貢献する世界屈指のイノベティブな大学」である。つまり、社会と大学とが「場」を共有しつつ創造活動を展開する、「共創 (Co-creation)」を通じ、新たな「知」を創出し、イノベティブな人材を育成することによって、人類の幸福と社会の持続的成長のためのイノベーションに貢献する大学を目指すものである。



研究開発エコシステムの概念図

この「共創」を軸として、本学が創立 100 周年を迎える 2031 年までの具体的な将来構想を策定し、平成 30 年 10 月に指定国立大学法人に指定された。

さらに、令和元年度には、「共創」の概念を具体化・高度化し、安定的かつ持続性の高い、「知」と「人材」と「資金」の好循環を実現する「研究開発エコシステムの確立」を掲げた。

「研究開発エコシステム」とは、卓越した研究成果を産学共創・社会学共創により社会実装し、社会実装の過程で新たな課題を見つけ、これをもう一度基礎研究の現場に戻すことで、対象課題の本質をより深く究めて、一層大きな価値を創出し、社会に還元する仕組みである。

すべての活動、施策をこのエコシステムの実現に集約させ、基本方針に沿って活動する方向性が本学構成員に共有され、活動を積極的に展開している。

この基本方針の下、第3期中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進捗している。

今後は、第3期中期目標期間中に、さらに種々の仕組み等を大学経営の基盤に組み込み、これらの機能をいっそう盤石なものとし、第4期の発展につなげていく。

また、新型コロナウイルスの影響を受け、世界は、これまでにない大きな変革を迎えている。このような時にこそ、新たな社会像を示すことが大学の役割である。

コロナ新時代において、「社会変革に貢献する世界屈指のイノベティブな大学」となることを、総長のリーダーシップの下、強力、かつ着実に進めていく。

<用語説明>

【知】

社会変革に貢献するための源泉である、卓越した研究推進に向けて、自由な発想に基づく基礎研究を行える場の充実を図りつつ、次なる成長分野・新規領域分野を大学として重点的にインキュベーションする体制を確立。

【人材】

社会のニーズに柔軟に対応した異分野融合教育の推進、高大接続に始まる学部から大学院までの一貫した全体最適な教育体制の構築、高度汎用力教育などの教養教育の強化、多言語を有する本学の特徴を最大限に生かしたグローバル人材の育成の基盤形成等による、「未来のさまざまな社会課題に果敢に挑戦する力強い人材」の育成・獲得。

【資金】

卓抜した研究成果を円滑に社会実装や共同研究等につなげ、共同研究収入や特許料収入、寄附金獲得強化を行うとともに、社会とともに次の社会課題を探索する共創の機能構築。

○ 指定国立大学法人構想に関する全体的な状況（令和元年度）

平成 30 年度に指定国立大学法人として新たな門出を切った本学は、創立 100 周年を迎える 2031 年度（令和 13 年度）に、「社会変革に貢献する世界屈指のイノベーションな大学」となることを目指している。

これは、「共創（Co-creation）」を通じ、新たな「知」を創出し、イノベーションな人材を育成することによって、人類の幸福と社会の持続的成長のためのイノベーションに貢献することを希求するものである。

多様化・複雑化する社会課題に対応し、卓抜した研究を推進するための新学術領域の開拓や、共創イノベーションを担う優れた人材の育成・獲得に向けた全体最適な教育体制の構築など、本学は「共創」の概念を具体化・高度化してきた。

令和元年度には、安定的かつ持続性の高い、「知」と「人材」と「資金」の好循環を実現する「研究開発エコシステムの確立」を掲げ、すべての活動、施策を同システムの実現に集約させ、この方針に沿って活動する方向性が本学構成員に共有され、活動を積極的に展開している。

この基本方針の下、以下の I ～ VI の各要素について、構想の実現に向けた取組が着実に進展しており、指定国立大学法人の構想の実現に向け、順調に進捗している。

<主要な実績>【別紙 P. 1 参照】

- 共同研究費 2 倍（平成 28 年度 約 46 億円 → 令和元年度 約 99 億円）
- 知的財産ライセンス 289 件、実施等収入 約 6.6 億円（令和元年度実績）
- 国際特許出願件数 世界第 11 位（教育機関では国内トップ）
（世界知的所有権機関（WIPO）世界ランキング）
- 海外企業との産学共創 3 倍以上（平成 27 年度 11 件 → 令和元年度 34 件）

I 人材育成・獲得

共創イノベーションを担う優れた人材の育成・獲得のため、全体最適な教育体制を構築するとともに、研究力強化につながる新たな価値創造の源泉として、「ダイバーシティ&インクルージョン」を積極的に推進している。

1. 共創イノベーションの実現を担う人材を育成する教育改革

【関連中期計画 1-1～1-4, 17-2】

(1) 高大接続から卒業キャリアパスまでの全体最適な教育体制の整備

社会課題の解決に資する共創イノベーション人材の育成に向け、第 3 期中期目標期間の当初から、さまざまな教育改革を断行してきた。

- ①高度汎用力教育の全学推進体制の構築 《平成 28 年度》
- ②4 学期制導入による多様な学修方法の提供 《平成 29 年度》
- ③部局横断型学位プログラムの全学推進体制の構築 《平成 30 年度》

さらに、令和元年度からは、「教養教育」「国際性涵養教育」「専門教育」の 3 本柱により、学部初年次から大学院修了までを一貫して、社会課題の解決のために多様な知を活用する力を育成する新カリキュラムを導入した。

以上の取組により、高大接続から卒業キャリアパスに至るまでの全体の最適化を考慮した教育体制が完成し、運用を開始した。

また、今後は、コロナ新時代に対応した教育改革に向け、10 の教育改革ポイント（教育改革の全体像 1～10）のすべてに、対面とオンライン教育による「ブレンド教育」を導入し、さらに魅力ある教育体制を構築していく。



(2) 大学院教育の三つの方向性を構築

前述の体制の下で、令和元年度から大学院教育改革の核である「学際融合・社会連携を指向した双翼型大学院教育システム (Double-Wing Academic Architecture)」(教育改革の全体像 7) を推進し、大学院教育の次の三つの方向性を構築した。

- ① 知の探究：これまでの専門家を育成する教育。
- ② 知と知の融合：異なる分野にも新たに視野を向け知的地平を広げることを促進する教育。
- ③ 社会と知の統合：社会の解決すべき課題を発見し、解決方法を見出し、それを実装することができる能力を育成する教育。

2. 大学院生への経済的支援とキャリア支援【関連中期計画 3-1, 3-5】

優秀な大学院生の獲得・育成の課題は、基本的に「経済的問題」と「キャリア形成」にあることから、これらの強化を図っており、その成果は次のとおりである。

(1) 大学院生への経済的支援（教育改革の全体像 8）

- ① 生活困窮者への全額免除（自主財源を活用し、適格者全員に実施を達成）
- ② 優秀な学生に対する授業料免除
共創イノベーション人材のモデルとして、博士課程教育リーディングプログラムを履修する博士課程学生については、142 名全員の授業料を全額免除。
- ③ TA、RA としての受入による経済支援
(TA、RA の実績：令和元年度延べ 4,606 名、総額 4.9 億円規模)

(2) 産業界と連携したキャリア支援の充実（教育改革の全体像 10）

- キャリアセンター（平成 29 年 12 月）を設置し、世界で活躍できるグローバル人材の育成を加速するためにキャリア教育支援体制を構築している。
- ・学部生及び大学院生向けのキャリア教育科目を全学に提供。
 - ・企業(112 社)とキャリア形成の在り方に関し、産業界との意見交換を実施。

3. 入試方法の多様化（A0・推薦入試の拡大）（教育改革の全体像 2）

【関連中期計画 4-1】

社会課題解決に資する人材育成には多様な学生の確保も重要であり、平成 29 年度入試から新たに導入した、各部署のアドミッションポリシーに基づき学力以外の要素（TOEFL 等の外部試験・資格、能動的・主体的に取り組んだ活動経験、面接又は口頭試問の結果等）を多面的・総合的に評価する A0・推薦入試の定員を入学定員の 10%とする中期計画の目標を踏まえ体制を整備した。

令和元年度の募集定員は 360 名（入学定員の 11%）となり目標を早期に達成するとともに、A0・推薦入試を開始した平成 29 年度入試と比較し、志願者数は約 2.3 倍、合格者数は約 1.9 倍（221 名）と大幅に増加し、当初計画を大きく上回っている。

4. ダイバーシティ&インクルージョンの推進

【関連中期計画 4-2, 6-3, 10-2, 16-1~3】

(1) 若手研究者の獲得・育成

「若手研究者育成ステーション」を中心とし、テニュアトラック制の普及・定着事業を着実に推進しており、平成 28 年度に設置した「高等共創研究院」を拡充展開している。当該研究院では、企業や各種団体からの寄附金等を財源に、優れた若手教員

を特命教員として雇用し、学内業務を免除し研究に専念できる研究環境を整えている。

令和元年度末時点で、12 名の特命教員が世界最先端の研究並びにフラッグシップとなる共同研究を推進している。

<目標達成状況>【別紙 P. 2 参照】

若手教員（40 歳未満）在職割合：令和 2 年 5 月 1 日時点では 23.52%
(特任を含む若手教員等は約 30%到達)（目標値：令和 3 年度 30%）

(2) 女性研究者の獲得・育成

① 女性管理職の登用推進

組織の意思決定に関わる職（理事、総長補佐）への女性参画を進め、令和元年度は、理事 1 名、総長補佐 8 名（21%）の女性登用を果たした。

② 女性研究者比率向上のポジティブアクション

戦略的な教員ポスト配分（年 14 ポスト）による雇用定着策をはじめ、クロス・アポイントメントによる受入支援を活用した本部・部局連携型女性教員比率向上システムを実施した。

③ 我が国最大規模の産学官連携による女性研究者循環型育成クラスター形成

平成 30 年度にクロス・アポイントメント制度による本学・企業・国研間の女性研究者の流動化、共同研究の推進、産学共創教育事業の取組を通じて、女性研究者を育成することに賛同した機関の関西ネットワークを形成し、女子中高生から女子大学院生そして女性研究者や女性社員に至るシームレスな人材育成事業を展開した。

女性研究者の循環型育成



3機関を循環しながらステップアップ

<目標達成状況>【別紙 P. 3 参照】

女性教員・研究者の在職割合：令和元年度 19.3%【令和 2 年度達成見込】
(目標値：令和 3 年度までに 20%)

上位職（講師以上）の女性数：令和元年度 338 名【令和 2 年度達成見込】
(目標値：令和 3 年度までに 340 名)

この結果、国立大学の中で、女性教員の上位職在職者数は 3 年連続 1 位となっているほか、女性教員増加数も平成 29、30 年度と 2 年連続で最も高い値を誇っている。

(3) 外国人研究者の獲得・育成

外国人研究者獲得のため、①国際公募の原則化、②海外の研究機関との人材の流動性向上及び海外との共同研究の促進のための自主財源の投下、③海外研究機関とのクロス・アポイントメント協定の推進などを実施しており、このうち③については、令和元年度には 49 件締結している（平成 28 年度は 39 件）。

<目標達成状況>【別紙 P. 4 参照】

外国人研究者割合：令和 2 年 5 月 1 日時点では 9.6%【前倒し達成】
(目標値：令和 3 年度 9%)

なお、本学が特に注力している世界トップの研究拠点である世界最先端研究機構における外国人研究者割合（数）は **37.3%**（23 名）と極めて高い実績をあげている。

（4）留学生の獲得・育成、日本人学生の海外派遣

留学生受入及び日本人学生派遣数の増加のための方策として、国際教育交流センター及び国際部が各部局と協力をして、「増加する留学生ニーズに対応した一貫した支援体制」の拡充・強化により優秀な留学生を惹きつけるとともに、本学 ASEAN キャンパス等を活用した新たな教育プログラムの開発や、安心・安全な受入及び派遣の環境整備及び留学生の日本企業への就職支援について、具体化に向け検討が進展した。

<目標達成状況>【別紙 P. 5～P. 6 参照】

国際交流推進等の各施策を組み合わせることで、令和 3 年度の目標値達成に向けて受入留学生数は順調に増加。日本人派遣学生数も増加に向けた対策を講じている。

留学生：2,594 名、受入割合 **10.6%**（平成 28 年度 8.9%）

（目標値：令和 3 年度までに 15%）

日本人派遣学生：1,329 名、派遣割合 **6.2%**（平成 28 年度 6.8%）

（目標値：令和 3 年度までに 8%）

II 研究力強化

複雑化・多様化する社会課題に対応し社会変革に貢献するための源泉となるのは、卓抜した研究成果である。卓抜した研究を推進するにあたり、本学の強みとなる分野を世界トップレベルに引き上げるとともに、基本となる学理を融合・再編し、新学術領域を開拓することによって、複雑化・多様化する社会課題に対応しうる体制を構築する。また、本学の強みである情報・数理分野の研究を最大限活用し、既存研究のステージを向上させるデータ駆動型研究を推進する体制を充実させる取組を実施した。その成果は次のとおりである。

1. 世界トップレベルの研究拠点形成に向けた体制整備【関連中期計画：5-3, 6-1】

独創的かつ国際的に競争性が高い卓抜した知を創出する世界トップレベルの研究の持続的創出に向け、次の三つの機構を設置した。

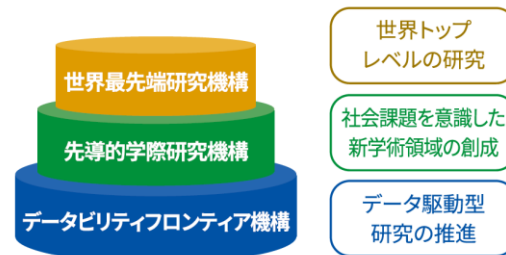
世界トップ拠点形成に向けた体制整備

《世界最先端研究機構》
（平成 29 年 1 月設置）

本学が世界に誇る免疫学研究の拠点を設置し、現在、組織対組織の産学共創により、企業からの資金（10 年で約 100 億円以上）で活動を行っている。

《先導的学際研究機構》（平成 29 年 1 月設置）

本学の先導的学際研究をより一層推進し、新学術領域を創成する組織として設置。世界トップレベルの研究拠点形成を目指す重点 3 領域として、「生命医科学融合フロンティア研究」、「共生知能システム研究」及び「量子情報・量子生命研究」を位置



付けている。このうち、研究遂行が加速した「量子情報・量子生命研究部門」については、世界トップレベルの研究拠点形成に向けた好事例モデルとするべく、令和 2 年 3 月に「量子情報・量子生命研究センター」へとより自立的な組織に改組・強化した。

《データビリティフロンティア機構》（平成 28 年 4 月設置）

学内のさまざまな分野の研究者とのマッチングにより、新たな研究クラスターを形成し、大学全体のデータ駆動型研究の推進を図っている。これらにより、令和元年度までに延べ 38 件の研究プロジェクトを推進している。

<海外ベンチマークとの比較>【別紙 P. 7～P. 8 参照】

○ 相対被引用インパクト（5 年平均）

【重点組織は順調に強化】世界最先端研究機構 2.24、高等共創研究院 1.79

大学名	申請時	令和 2 年 4 月現在
スイス連邦工科大学ローザンヌ校	2.10	1.93
エディンバラ大学	2.33	2.30
カリフォルニア大学バークレー校	2.47	2.38
大阪大学	1.11	1.11

OSAKA UNIVERSITY

ベンチマーク大学
との差は縮小

2. 全国唯一の Society 5.0 実現化研究拠点支援事業の実施【関連中期計画：17-1】

平成 30 年度「Society 5.0 実現化研究拠点支援事業」に本学の「ライフデザイン・イノベーション研究拠点」事業が全国で唯一採択された。当該事業では、データビリティフロンティア機構ライフデザイン・イノベーション拠点本部を設置し、本学の研究者らが中心となり、理化学研究所及び NEC が中核機関として参加する、未来を創る 10 個の研究プロジェクトを推進している。また、令和元年 11 月に国際シンポジウムを開催し、学内外から約 200 名の参加者があり、本事業の世界的展開のための基礎となる人的ネットワークを築いた。

3. ELSI 総合研究拠点の形成<全国初の設置>【関連中期計画：5-3, 15-2】

研究開発エコシステムが実質的に機能するうえで不可欠となる、人工知能、生命科学やナノテクノロジー等の新規科学技術に関し、その倫理的・法的・社会的課題（Ethical, Legal and Social Issues: ELSI）について、多様な学術領域の知見を糾合し総合的な研究を行う組織を整備し、その充実を図っている。

（令和 2 年 4 月「社会技術共創研究センター」を設置）

新しい科学技術とうまく共存していく社会の実現



Ⅲ 社会との連携

＜海外ベンチマーク大学を参考にした取組＞

スイス連邦工科大学ローザンヌ校 (EPFL) の産学連携機構が社会との一元的窓口として機能し、大型共同研究等の獲得などイノベーションを軸とした好循環を実現している。本学においても、社会との共創活動を幅広く行い、好循環を構築する司令塔として、平成 30 年 1 月に、総長をトップとした「共創機構」を設立した。

卓抜した研究成果を円滑に社会実装するために、共創機構の下で、知財戦略の策定やベンチャー創出を進め、また、共創機構を中核とした全学的支援体制を確立することにより、大型共同研究の組織的獲得が飛躍的に進展するなど、大きな成果が出てきている。加えて、令和元年度には、複数研究者と複数企業との連携も可能となる仕組みなどを構築した。

1. 共創機構を中核としたオープンイノベーションの推進【関連中期計画 8-1～8-4】

共創機構においては、令和元年度にオープンイノベーションに精通した外部専門人材を新たに採用し、共創機構が主体的に企画提案する社会と大学との共創型組織連携の体制を強化した。また、部局における社会実装を目指した研究シーズの掘り起こしや、知的財産の出願に係る全学的な視野に立った支援体制を構築するため、研究現場に近いところに共創機構分室（医学、工学、豊中地区）を整備し、共創コーディネーター（研究シーズ発掘、知的財産出願、ベンチャー創出支援の担当者）を配置した。

産学共創のさらなる強化と国内外企業のオープンイノベーションの深化・拡大を目的に、社会課題探索段階から本学と産業界がさまざまな形で共創する「未来社会共創コンソーシアム」構想を新たに提唱し、大学側の相談体制を整備するとともに、特定企業（1 社）とのフィージビリティスタディを行い、令和 2 年 4 月の本格稼働に向けた準備を整えた。

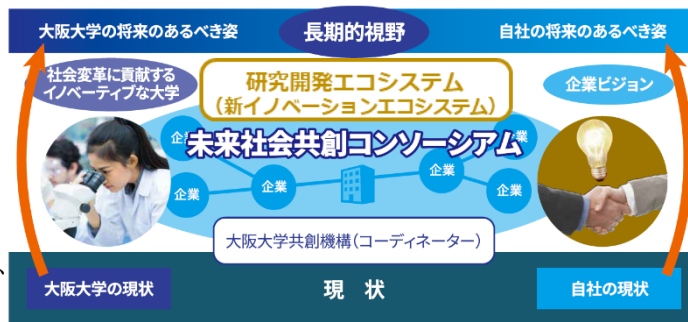
さらに共創機構においては、実践的なアントレプレナー教育にも取り組んでいる。また、学生の自主活動を支援するために平成 29 年に「大阪大学 Innovators' Club」を設立し、令和 2 年 3 月時点での会員総数は 740 名（内訳：学生会員 540 名、教職員 107 名、関連社会人 93 名）であり、前年より 194 名増加した。

Innovators' Club 等のイノベーション人材育成活動を通して、令和元年度に学外のビジネスコンテスト等で 10 名が受賞する等の実績をあげている。

2. 産学共創の深化【関連中期計画 8-1～8-4】

本学は、「Reuters Most Innovative Universities 2019」で世界第 35 位（国内第 2 位）に選ばれるなど、先進的な産学共創によって「知」と「人材」と「資金」の好

未来社会共創コンソーシアムの概要図



循環システムの構築を確実に進めており、次の実績をあげている。

(1) 大型共同研究費の獲得

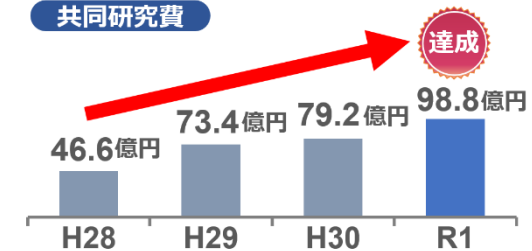
① 1,000 万円以上の共同研究費受入額 **全国第 1 位**

《出典》平成 30 年度 大学等における産学連携等実施状況調査（令和 2 年 1 月 文部科学省 公表）

② 4,000 万円以上の企業提案型組織連携の大幅増加

令和元年度 102 件（平成 30 年度 86 件）

③ KPI「令和 3 年に共同研究収入を 90 億円にする」を前倒しで達成【別紙 P. 9 参照】



(2) 知的財産収入の拡大

① 新事業及びイノベーションの創出に向けた技術移転を推進

知的財産ライセンス 289 件、実施等収入 656,636 千円（令和元年度実績）

② 国際特許出願件数の着実な増加（**教育機関では国内トップ**）

世界知的所有権機関（WIPO）世界ランキング

世界第 11 位（2017 年は世界第 23 位）（平成 30 年度実績）

3. 国際産学連携の推進【関連中期計画：8-2】

令和元年度「文部科学省オープンイノベーション機構整備事業」に採択され、当該事業を通じ国際市場への展開を視野に入れたプロジェクト運営機能を強化した。

また、積極的な推進活動の結果、海外企業と関わる産学連携は平成 27 年度から大幅に増加している。（平成 27 年度 11 件から令和元年度 34 件となり 3 倍以上に増加）

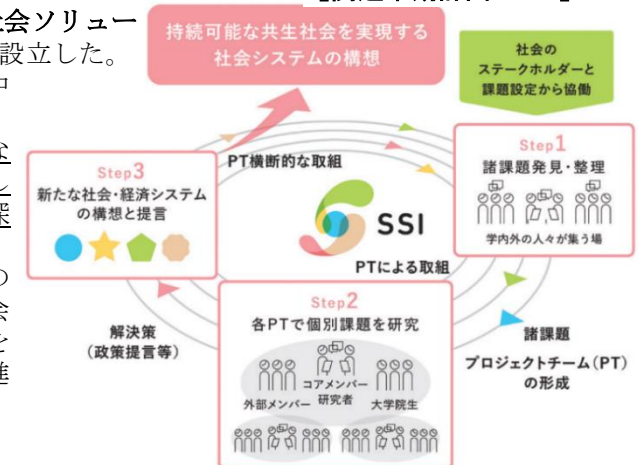
4. 人文社会科学系を中心とした社会との協働＜海外ベンチマークを超える取組＞

【関連中期計画：8-1】

持続可能な共生社会を構想するシンクタンクとして、平成 30 年 1 月に、社会ソリューションイニシアティブ（SSI）を設立した。

本学の人文社会科学系部局が中心となり、自然科学系の研究者、市民、民間企業など、さまざまな社会のステークホルダーと協働して、社会課題の発見と解決への探求を進めている。

令和元年度までに、合計 8 件の基幹プロジェクトを実施し、社会課題の解決に向けた政策提言等を目指したプロジェクトが順調に進捗している。



5. 世界の健康・医療イノベーションの拠点形成【関連中期計画：12-1】

医師主導治験実施数 32 件で製造販売承認 6 製品（国内トップクラスの実績）、臨床研究ネットワーク拡大による多くの施設との迅速かつ効率的な臨床研究推進、国内病院初の世界的臨床検査基準の CAP-LAP 認証認定など、革新的医療の開発・提供を行う拠点として着実な実績を上げている。

IV 国際協働

本学は、世界トップレベルの基礎研究を展開するためのグローバル連携や、研究成果をグローバルに社会実装するための国際共創活動を展開することで、研究開発エコシステムの好循環を生み出している。

特に、SDGs を包含する地球規模の社会課題を中心に、海外の有力大学と共同で研究を行う「グローバルナレッジパートナー（GKP）」の拡充と「ASEAN 諸国の現地において当該地域の課題に取り組む高度人材育成」を進め、世界レベルでの組織間ネットワークを構築している。

加えて、国内においては、本学の多言語教育研究における優位性を最大限に活かし、大阪府箕面市に世界の言語と多様な文化・社会に関する教育研究拠点として「OU グローバルキャンパス」を開学しキャンパスのグローバル化を推進することとしており、以下の取組が進捗している。

<目標達成状況>【別紙 P. 8 参照】

国際共著論文比率：令和元年度 30.7%【前倒し達成】
（目標値：令和 5 年度 30%）

1. グローバルナレッジパートナー（GKP）等【関連中期計画：10-1】

① グローバルナレッジパートナーの枠組で三校と連携に合意をし、合計 27 件の国際共同研究を実施し、「研究開発エコシステム」の世界展開の基盤を拡充した。

- ・ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン（UCL）（平成 29 年度）
- ・上海交通大学（中国）（平成 30 年度）
- ・グローニンゲン大学（オランダ）（平成 30 年度）

② 戦略的パートナーシップ協定（令和元年度）

ブリティッシュ・コロンビア大学（UBC）と核医学を中心とした共同研究等に係る協定を締結し、連携して「多様な知の協奏による先導的量子ビーム応用卓越大学院プログラム」（令和元年度採択）を実施している。

③ 世界展開の拡大

さらなる世界展開に向けて、カリフォルニア大学サンディエゴ校（UCSD）、カリフォルニア大学デービス校（UCD）、ソルボンヌ大学及びストラスブール大学と連携合意に向けた協議を開始した。

2. 大阪大学 ASEAN キャンパス構想【関連中期計画：10-1】

次の 4 か国において、ダブル・ディグリー・プログラム等による双方向学生交流等を通じ当該地域の 3Q（Quality of Life/Nature/Technology）を中心とする「質の高い成長」の実現を目指した取組が着実に進捗している。

- ① マヒドン大学（タイ）（平成 29 年 12 月設置）
- ② バンドン工科大学（インドネシア）（平成 30 年 7 月設置）
- ③ ベトナム科学技術アカデミー（ベトナム）（令和 2 年 5 月設置）
- ④ ブルネイ・ダルサラーム大学（ブルネイ）（令和 2 年度中の設置予定）

3. OU グローバルキャンパス構想【関連中期計画：24-1, 24-2】

教育研究における世界最高水準のグローバル・イノベーション拠点の実現を目指し、新たな教育研究活動の実証フィールド・魅力ある設備の整備を進めている。

(1) OU グローバルキャンパス（箕面新キャンパス）

① グローバル拠点の形成と市民との交流の場を形成

「世界の言語」と「言語を基底とする地域の文化や社会」に関する教育研究の集積拠点とするとともに、世界の言語や文化、社会に関する高度な専門的知識と幅広い学識を身につけたグローバル人材を育成する拠点を形成する。

また、地域住民と留学生を含む学生、教職員との交流する機会を創出する。

② 指定管理者制度を活用して本学が自治体の図書館を運営

<世界的に稀有な図書館運営の実現>

本学と箕面市との間で協定を締結（平成 30 年 11 月）し、図書館及び生涯学習施設について、箕面市と一体的に整備を進めている。

最大の特徴は、本学が指定管理者制度により、一元的に管理運営することにより、大学図書館の機能を兼ね備えた公共図書館という、世界的にも例を見ない「公・大連携による新しい図書館」として生まれ変わることである。



(2) グローバルビレッジ（GV）の整備<「小さな世界村」の構築>

優秀な留学生、研究者、教職員の獲得を目的とした全国最大規模の混住型の寮・宿舍である GV を、令和 2 年 10 月の供用開始に向けて整備した（学寮 300 戸、教職員宿舍 400 戸）。GV は従来の寮・宿舍ではなく、留学生と日本人学生の交流を深め、また地域住民も関わるさまざまなイベント等を行うなど、人と人とのグローバルなインタラクションを芽生えさせる「小さな世界村」として位置づけ、グローバルな人材を育む生活環境を実現するものである。

V ガバナンスの強化

健全な大学経営に向けたコンプライアンスの徹底とその推進を図りつつ、世界屈指のイノベティブな大学として教育研究機能を最大限に発揮していくには、大学を戦略的に経営するためのガバナンス体制の強化が不可欠であるため、海外の大学のガバナンス体制を参考にしながら体制を整えた。

1. 強くしなやかなガバナンス体制の確立【関連中期計画 15-1, 15-2, 17-1】

(1) 統括理事体制の構築による戦略策定及びリソース配分機能の強化

2 名の統括理事（平成 28 年 8 月配置）が総長から示された基本ビジョンの下、毎年度の計画策定、施策の企画、全学的な種々の調整を図りつつ、戦略的な予算と教員ポストの配分を行うことで、堅実な PDCA サイクルを構築している。

加えて、大学経営上の重大なリスクについては、両統括理事及びリスク管理担当理事がその情報を一元的に管理するとともに、学内での情報の共有・連絡を確実なもの

とし、緊急時に迅速な対応が可能な「リスク管理体制」を確立している。

(2) 部局を大括りした「戦略会議」の設置による意思疎通の円滑化

＜海外ベンチマーク大学を参考とした取組＞

エディンバラ大学（イギリス）のカレッジ制を参考に、研究分野と教育体制の共通性を基準に、部局を「医歯薬生命系」、「理工情報系」、「人文社会科学系」の大きく三つの系に区分した「戦略会議」を平成 28 年 8 月に設置した。これらの戦略会議では、教育研究について分野の特性に応じた議論を行い、さまざまな改革について検討する機能を構築した。

前述の統括理事体制と戦略会議が組み合わさることにより、トップダウンとボトムアップの両方から意思疎通を行いつつ、最適な意思決定を迅速に実施できる体制が確立された。



2. 新型コロナウイルス感染症への迅速な対応

この体制の下、1 月の早い段階から対応を開始。令和 2 年 3 月には「新型コロナウイルス対策本部」を設置し、専門家を交えた Web 会議等により迅速な対応を行った。

＜本学の主なコロナ対応＞（一部令和 2 年度実績含む）

1. 学生への支援
授業料減免の実施、授業料納入期限の延長、学生支援緊急給付金、Wi-Fi ルーター無償貸与、私費外国人留学生（正規生）就学支援金（一律 3 万円給付）等
2. すべての授業を「メディア授業」で当初の学年暦どおり 4 月 9 日から開始
【特筆】トラブルなくメディア授業を実施
3. 新型コロナウイルス感染症ワクチンと検査技術開発に着手
4. 大阪府、大阪市等とのワクチン開発等の協定を締結（令和 2 年 4 月 14 日）
5. 医療現場への支援（医学部附属病院等の医療従事者への手当新設等）

VI 財務基盤の強化

1. 安定的かつ持続的な財務基盤の強化【関連中期計画 19-1, 19-2, 21-1, 21-2】

「共創」による好循環の創出により自己収入を増加させることで、さらなる財務基盤の強化を図る。

(1) 課題探索段階からの組織対組織連携による基礎研究の充実

従来の企業との共同研究の予算は当該研究に充てるだけのものではあったが、「次に何をすべきか」という課題探索段階から行う組織対組織の大型共同研究では、その予算を研究者の自由な発想に基づく基礎研究に充てることが、最大の特徴である。

そうした共同研究の実績として、平成 29 年度から 10 年間で 100 億円以上の規模の組織対組織の共同研究契約を締結しており、当該予算は、本学の世界トップレベル

の研究拠点である免疫学フロンティア研究センターの基盤経費として活用している。

このように、基礎研究に充当できる経費を組織対組織の連携で獲得した。

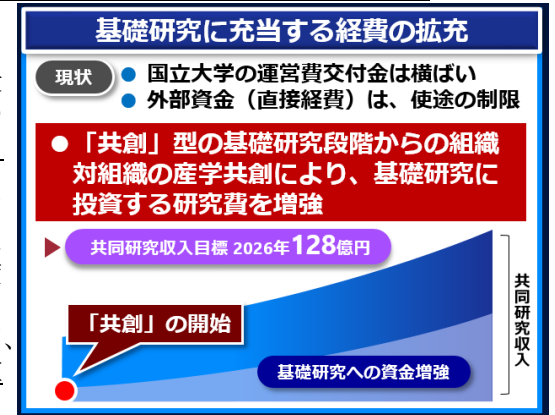
これを好事例として、共創機構が大型共同研究の拡大・促進を図り、その実績は前述のとおり当初目標を上回る成果を上げている。

また、大型共同研究の拡大による間接経費収入の増加や自己収入の増加に積極的に取り組んだ結果、令和元年度には「総長裁量経費」として 31 億円の予算を確保し、これらを財源として、指定国立大学として掲げる各取組に重点的に予算配分をしている。

＜目標達成状況＞【別紙 P. 10 参照】

総 収 入：令和元年度 76 億円増加【前倒し達成】
（目標値：令和 3 年度までに 50 億円増加）

総長裁量経費：令和元年度 31 億円【前倒し達成】
（目標値：令和 3 年度までに 30 億円）



(2) 大阪大学未来基金の拡充【別紙 P. 11 参照】

本学に対する寄附金を大阪大学未来基金として受け入れており、寄附金総額の数値目標として本学創立 90 周年を迎える令和 3 年度までに累計 90 億円を掲げ活動している。令和元年度の実績は次のとおり。

- ①ファンドレイザーの増員（常勤 5 名）による体制強化
- ②過去最高となる約 15 億円の寄附（令和 2 年 3 月末時点で累計約 71 億円を達成）

(3) 資産の有効活用に向けた取組

財務基盤強化策の一つとして、保有資産の効率的・効果的な活用を図るため、次の取組を実施し、相互の連携・協力の下に資産の有効活用を進める組織体制を整備した。

- ①動産・不動産の活用方針を全学的な見地から検討する体制を確立
- ②金融機関等と戦略的な資産活用の企画・立案に関する協定を締結

(4) 資金の計画的運用

マイナス金利状況においても、最適な資金運用を図るための取組を実施した。きめ細やかな資金運用計画を立て、令和元年度には、次の実績を上げた。

- ①運用方針・基本ポートフォリオの策定
- ②約 1.1 億円の運用益（年間総額約 940 億円を運用）

(5) 特定研究成果を活用した出資事業による新たな収入獲得

大阪大学 100%出資会社の設立に向け、共創機構と連携を図りつつ、特定研究成果活用事業に関するビジネスモデルの作成と全体の収支シミュレーションを行い、設立に向けた検討を進めた。令和 2 年度から、設立に向けた具体的な活動を開始する計画である。

○ 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	【15】総長のリーダーシップのもと、機動的・弾力的な組織運営を行い、大学の強みや特色を活かし、大学が直面する諸課題に迅速に対応する。大学の構成員の合意形成と透明性の確保を旨とする経営戦略に基づくガバナンスを確立する。 【16】大学の多様な活動を支えるため、多様な人材の活用、教職員人事の活性化と人事制度の柔軟な運用を推進する。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【15-1】^(指) 総長のリーダーシップのもと、大学の強みや特色を生かした機動的なガバナンス体制を構築する。また、大学全体で取り組むべき横断的な教育・研究を機動的にマネジメントすることにより、総長のリーダーシップを発揮しやすい環境を整備する。これらの取組を通じて積極的な大学改革と部局マネジメント改革を進める。			IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 総長の下に阪大版プロボストとして 2 名の統括理事を設置するとともに、部局を分野ごとに大括り化した三つの戦略会議を設置した。これによりトップダウンとボトムアップによる意思決定の迅速化と全体最適化を図った。 両統括理事の下に設置した大学経営推進室と教育研究共創室において、中長期的な課題を洗い出すとともに、大学全体の戦略策定を行う体制を構築し、まずは、「大学院改革ビジョン」を策定した。 この「大学院改革ビジョン」を基に、部局を分野ごとに大括り化した三つの戦略会議において、総長の諮問に応える形で横断的な大学院改革プログラムの策定を進めた結果、次のように次代を見据えた大きな改革が進んだ。 ①人文社会科学系戦略会議 「Japanese Studies」構想の実現に向けた組織再編と卓越大学院プログラムの検討を開始。 ②理工情報系戦略会議 優秀な大学院生を理工情報系部局横断的に育成するオーナー大学院プログラムの検討を行い、令和 2 年度からの学生募集を決定。 ③医歯薬生命系戦略会議 将来的に医歯薬生命系の大学院統合も見据えた卓越大学院プログラム採択（平成 30 年度採択）。 さらに、部局活動の活性化を目的に部局評価制度を改革し、評価に基づく予算配分を実施した。	第 4 期中期目標・中期計画期間以降も見据えた中長期的な戦略及び取り組むべき方向性を策定する。その策定過程において、全学的な合意を得つつ、三つの戦略会議を跨いだ連携をより進めていく。 さらに、研究力強化以外に焦点をあて、全学的な課題について、エビデンスに基づいた施策案の策定を行う。 また、各理事が行う重点施策についても着実に実行する。

	【15-1-1】 総長のリーダーシップにより再構築した経営システムの下、総括理事が大学全体で取り組むべき横断的事項について調整を行うとともに、総括理事が室長となる大学経営推進室、教育研究共創室において、中長期的な戦略の策定を検討する。また、総長の諮問事項を審議するために設置した医歯薬系、理工情報系、人文社会系の3つの戦略会議において、各学問分野における改革を検討する。さらに、最重要事項については、総括理事、同室、同会議を横断した全学体制により検討を進める。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【15-1-1】 大学の中長期的計画を策定するため、二つの室を統合し、全理事と三つの戦略会議議長を委員とする「OU 構想策定会議」を設置し、大学の将来構想等の検討を開始した。 また、全学的な重要課題について全理事で議論・検討する場を設け、まずは研究力強化に焦点を当てて IR データに基づいた検討を行い、短期集中施策を策定するとともに、中長期施策策定の道筋を作った。 さらに、人文社会科学系戦略会議において、文学研究科と言語文化研究科の統合再編の検討を行い、伝統的な人文学の知を継承しながら、新しい社会に生かすことを目標とする設置趣意書を作成し、大学院改革を進めた。	
【15-2】⑩ 大学の戦略に沿った重点施策を効果的に推進するため、総長のリーダーシップのもと、予算・ポスト等の学内資源配分等を戦略的に行う。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 「大阪大学 OU ビジョン 2021」の実現に向けて、以下の五つの戦略を定め、これらに対して総長裁量経費を毎年度約 30 億円、総長裁量ポストとして総数 100 ポストを戦略的に配分を行う体制を構築し、継続的に運用した。 1. 「国際通用性を備えた人材養成機能の強化 (Open Education)」 2. 「最先端の学術を切り拓く研究機能の強化 (Open Research)」 3. 「社会との協働による人類社会発展への寄与 (Open Innovation)」 4. 「多様な人材と切磋琢磨できる環境の醸成 (Open Community)」 5. 「総長のリーダーシップによるガバナンス改革 (Open Governance)」 配分に当たっては、両統括理事、財務担当理事による総合的な判断を行う体制を構築した。	OU ビジョン 2021 を実現し、本学の教育研究等の一層の高度化・活性化を進めるため、総長裁量ポストによる人的資源の戦略的配分を継続して行う。 その際、財務構造の改革、外部資金導入の状況（ポストの財源の多様化）及び人的コストの負担状況等を総合的に勘案し、より戦略的かつ効果的なリソース配分を行う。
	【15-2-1】 将来構想「OU ビジョン 2021」及び指定国立大学法人構想の実現の観点から、総長のリーダーシップのもとでの重点的かつ戦略的な予算配分とポスト配分を推進する。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【15-2-1】 社会技術共創研究センター (ELSI センター) 等の本学の経営戦略上重要な組織の機能強化、及び情報推進本部等の全学的な教育研究活動を支える組織を基盤的組織と位置付け、予算及びポストの重点配分を行うことで体制を構築した。 また、総長裁量経費において、目標額を 1 億円上回る 31 億円確保するとともに、本学の国際プレゼンスの強化に向けた「国際的研究力強化事業」を創設し、総長のリーダーシップによる戦略的に配分する仕組みを強化した。さらに、知・人材・資金の好循環である研究開発エコシステムの早期確立や、研究力強化に加えてダイバーシティ&インクルージョンの推進を活性化させる取組に対し、戦略的に配分する新たな枠組を創設する。	

【15-3】 民間を含む国内外の機関から優秀な人材を確保するため、評価連動型年俸制、クロス・アポイントメント制度等を推進するなど、人事・給与制度の柔軟化に取り組む。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 新規採用の助教に対して、原則として評価連動型の年俸制を適用することを公募内容に盛り込む等の施策により、第 2 期終了時点 214 名であった年俸制の承継教員数は、平成 30 年度末時点において 562 名となった。 クロス・アポイントメント制度特別経費及び民間企業等とのクロス・アポイントメント協定締結時の条件について制度の柔軟化を図りつつ、女性教員比率向上プランの取組などを行うことにより、第 2 期終了時点 46 件であったクロス・アポイントメント協定締結件数は平成 30 年度末時点で 126 件（うち民間企業等との締結件数は 10 件）となった。 特に、クロス・アポイントメントの実績においては、平成 31 年 2 月に文部科学省が策定した「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」における参考事例の半数以上が本学の事例であり、本学の先進的な取組は優れた事例として示されている。	評価連動型の年俸制について、現行年俸制の新規適用に係る措置が平成 30 年度で終了したこと等を受けて、国の制度設計を踏まえた年俸制（新年俸制）の導入につなげ、国内外の機関から優秀な人材を確保する。 クロス・アポイントメント制度について、必要に応じて、さらなる柔軟化を検討し、制度の推進に取り組む。
【15-4】 内部統制を整備するため、迅速かつ機動的な内部監査を行いつつ、監事及び会計監査人との連携を強化しながら運用状況の検証・評価に取り組み、適正な事務処理の改善に反映させる。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 内部統制の監査を効率よく行うため内部監査チェックリストを作成し監査を行った。 また、期中において三者（監事、監査人、監査室）会議を開催し、情報共有を図った。 監査結果は監査報告書としてとりまとめ、適切な事務処理等が行われるよう、総長へ報告後、全学会議で報告するとともに全学に通知し、情報共有を図った。 (平成 31 事業年度の実施状況) 【15-4-1】 内部統制機能の確認及びリスクアプローチ的手法による監査を行う為の内部監査チェックリストを作成し監査を行った。事務担当者に対してはヒアリング及び書類監査を行ったほか、教員等に対して	引き続き内部統制を整備するため、迅速かつ機動的な内部監査を行いつつ、監事及び会計監査人との連携を強化しながら運用状況の検証・評価に取り組み、適正な事務処理の改善に反映させる。
【15-3-1】 国の制度設計を踏まえた新たな年俸制の導入に向けて検討を行うとともに、クロス・アポイントメント制度の実施状況に係る確認・検証の結果を反映させるなど、必要に応じて人事・給与制度の更なる柔軟化に向けて検討を行う。	【15-3-1】 国の制度設計を踏まえた新たな年俸制の導入に向けて検討を行うとともに、クロス・アポイントメント制度の実施状況に係る確認・検証の結果を反映させるなど、必要に応じて人事・給与制度の更なる柔軟化に向けて検討を行う。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【15-3-1】 優秀な人材を確保し、本学の教育研究のさらなる活性化を図ることを目的として、評価結果を給与等へより適切に反映することを可能とする年俸制（新年俸制）の導入に向けて、人事労務オフィス等で体制整備を行った。 クロス・アポイントメント制度特別経費（当該制度適用部局等へのインセンティブ経費）及び民間企業等とのクロス・アポイントメント協定締結時の条件について制度の柔軟化を図りつつ、女性教員比率向上プランの取組などを行うことにより、クロス・アポイントメント協定締結件数は 120 件（うち民間企業等との締結件数は 10 件）となった。 国立大学全体の平成 30 年の適用者数は、480 名（人事給与マネジメント改革に関するガイドライン参照）であるところ、本学は 126 名の実績があり、国立大学全体の約 26%の実績を誇る。	

	るなど迅速かつ機動的に対応するとともに、監事、監査室、会計監査人との三者会議にて監査結果及び改善策を共有する。平成 31 年度監査報告書を作成し、監査結果の概要、内部統制の整備に向けた改善要望事項の提起及び前年度監査の指摘事項等への改善状況を総長に報告する。	III	は、教員発注制度の責務や納品検査の実施状況等、非常勤雇用者（アルバイトを含む。）に対しては、勤務（従事）時間の記録状況等について、ヒアリングを実施するなどし、リスクアプローチ監査を行った。 また、期中において三者（監事、監査人、監査室）会議を 3 回開催し、より効果的な監査を行うため、監査状況の報告・検証を行って情報共有を図った。 監査結果を踏まえ、より高度化すべき点については、改善策の提出を求め、改善策の履行状況について、継続して事後確認を実施した。 監査結果は監査報告書としてとりまとめ、適切な事務処理等が行われるよう、総長へ報告後、全学会議で報告するとともに全学に通知し、情報共有を図った。	
【16-1】<u>指</u> 個々の教育研究活動を活性化させるため、柔軟な人事制度及び公平性を確保した評価制度の下、公正かつ適切な処遇を行う。		IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 教員のモチベーションを向上させ、パフォーマンスを最大限発揮させることを目的とした教員業績評価制度の見直し、及び教員の得意分野や実績が顕著な分野等に重点を置いて業績評価を行い、適正にインセンティブを付与する役割分化制度の導入について、平成 30 年度に試行を実施し、令和元年度の本格実施につなげた。 これまで表彰対象とはならなかった分野も表彰できる新たなインセンティブ制度の検討を開始し、「大阪大学特別教授」、「大阪大学総長顕彰」及び「大阪大学総長奨励賞」を廃止し、「大阪大学栄誉教授」制度及び大学運営部門、教育貢献部門、若手教員部門からなる「大阪大学賞」を制定し、平成 29 年度から実施した。	教育研究活動の活性化を図るための公正性を確保した新たな教員業績評価制度及び役割分化制度について、検証等を通じて制度の適正化を図る。
	【16-1-1】 教育研究等の実績に応じた新たなインセンティブ制度の実施状況について確認・検証を行うとともに、教育研究活動の活性化を図るための公正な教員評価制度を本格実施する。	IV	（平成 31 事業年度の実施状況） 【16-1-1】 教員のモチベーションを向上させ、パフォーマンスを最大限発揮させることを目的とした新たな教員業績評価制度、及び教員の得意分野や実績が顕著な分野等に重点を置いて業績評価を行い、成績優秀者に対して適正にインセンティブを付与することにより、そのパフォーマンスと成果を高めることを目的とした役割分化制度について、令和元年度に本格実施した。また、業績基準の適正化等の検討に向けて、各部局等における実施状況の確認を行った。 令和元年 10 月 1 日付けで設置されたオープンイノベーション機構において、賞与・昇給における機構長裁量枠を設け、インセンティブを付与できることとした。また、機構において導入した<u>企業等との共同研究の新たな間接経費を財源とする賞与・年俸額の改定等によるインセンティブを付与する制度を構築し、計画を上回る積極的な制度を構築した。</u>	

【16-2】(指) 男女協働推進を加速させるため、構成員の意識や働き方の改革を図るとともに、育児室、短時間勤務制度など必要な環境を整備する。また、ポジティブアクション等の実施により、女性教員の採用比率等を向上させ、女性管理職の割合も11%程度に増加させる。さらに、産学官連携による女性研究者循環型育成クラスターを平成31年度に形成し、自然科学系女性研究者の育成を強化する。			(平成28～30事業年度の実施状況概略) 構成員等のダイバーシティ環境の推進に向けた意識啓発のため、セミナー等を平成28～平成30年度に44回開催(うち、市民や企業関係者等にも開放したシンポジウムを4回開催。)し、延3,765名が参加した。この間、「男女協働意識に関するアンケート」を年度ごとに実施し、回答率の推移(H28:27.8%、H29:37.3%、H30:44.9%)と回答内容から、男女協働意識の醸成につながっていることが確認でき、部局における女性限定公募等のポジティブアクションの実施につながった。 教職員のワーク・ライフ・バランスのより一層の推進に向けて、対象範囲を拡大しつつ試行を重ね、適用者及びその上司からのヒアリング結果を踏まえて、平成30年10月から在宅勤務制度を本格導入し、4名に適用した。 平成29年11月に、吹田地区に早朝・夜間、土日祝日にも利用可能な一時預かり保育室を新たに設置し、育児に携わる教職員・学生の両立支援の場を全キャンパスに確保した。その結果、一時預かり保育室の利用者数は、平成28年度から平成30年度にかけて228名増加した。 平成28年度からポジティブアクションとして女性教員比率向上システムを実施し、採用比率が平成28年度25.2%から平成30年度33.9%と8.7ポイント向上し、在職比率が平成28年度15.7%から平成30年度18.4%と2.7ポイント向上した。この間、「女性研究者在職比率」を部局評価項目として設定し、部局長を委員とするダイバーシティ事業推進協議会において、その実績値を可視化し、目標の達成を推進した。 また、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)」により、産学官連携による女性研究者循環型育成クラスターを平成30年度に前倒しで形成し、産学クロス・アポイントメント及び女性研究者をリーダーとする産学共同研究支援等を通じて自然科学系女性研究者に多様で発展的なキャリアパスを提供した。	引き続きポジティブアクションを実施して女性研究者の在職比率の20%以上の達成を図るとともに、STEAM分野の女性研究者の採用促進・育成強化を図り、我が国のダイバーシティ研究環境実現に貢献する。また、大学と企業とが共同で実施する先駆的な教育プログラムを、関西を中心とする女性研究者循環型育成クラスターに参画する多様な企業に拡大し、女子大学院生及び女性社員のインクルーシブリーダー育成を更に強化する。 さらに、全国ネットワーク中核機関(群)において、女性研究者活躍促進に向けた環境整備等に取り組む機関への表彰制度を検討し、全国ダイバーシティネットワーク組織の取組促進を図るとともに、関西から全国へ拡大する産学連携の女性研究者育成を牽引する。 令和2年度は、学修、研究、就業環境のダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた構成員の意識醸成を加速させ、多様な個性が尊重され、自由で対等に活躍できる環境の実現を促進するべく、役員、本部事務機構の部長級職員による「イクボス×アライ宣言」(全国初)に向けて検討を行う。また、男性教職員の育休取得に向けた働きかけを強化する。 これらを踏まえて、令和3年度には、真に多様性を活かせるインクルーシブな風土作りを推進するものとして、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の公表に向けて検討を行う。
【16-2-1】 「大阪大学男女協働推進宣言」に基づく「男女協働推進アクションプラン」(学修・研究・就業と家庭生活の両立支援の強化、女子学生・女性上位職拡大の加速化、ダイバーシティ環境の実現に向けた構成員の意識改革)の継続実施及び状況確認を行い、適宜、施策の改善等を行う。また、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)」により、産学官共創の女性研究者循環型育成クラスターの拡充に向けた取組を実施するととも		IV	(平成31事業年度の実施状況) 【16-2-1】 構成員等のダイバーシティ環境の推進に向けた意識啓発のため、セミナー等を11回開催した。また、子育て・介護等両立支援ガイドブックや、女性研究者のロールモデル集『asiam-アザイム-私らしく生きるストーリー集』を発行するなど、意識改革を促進した。 教職員のワーク・ライフ・バランスのより一層の推進に向け導入した在宅勤務制度について、4名に適用した。 全キャンパスにある早朝・夜間、土日祝日にも利用可能な一時預かり保育室の利用者数は、前年度か	

	に、同事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」により、全国ダイバーシティネットワーク組織の参加機関の拡充及び全国ダイバーシティネットワークプラットフォームの構築・運用の取組を実施する。			ら 333 名増加した。また、平成 28 年度から令和元年度にかけては 561 名増加した。 女性研究者の在職比率が引き続き向上して 19.5%（令和 2 年 3 月 31 日時点）となった。女子大学院生と企業の女性社員が共に学ぶ教育プログラムの先駆けとなる「女性エンジニアリーダー育成プログラム」及び「育休中キャリアアップ支援プログラム」を企業の支援を得て実施し、学生のキャリア形成、女性技術系社員のリーダー育成、育児休業中社員のキャリア形成を推進した。 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））では、全国ダイバーシティネットワーク組織の参画が 152 機関となり、4 年前倒しで最終目標（120 機関）を上回った。あわせて、全国ダイバーシティネットワーク・ウェブサイト構築し、参画機関のグッドプラクティス（日英）を全国に発信し、普及を図った。	
【16-3】③ 40 歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用を促進し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員のうち、若手教員の割合を平成 33 年度末に 30% 程度に増加させる。		III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 若手研究者育成ステーションにより、テニュアトラック制の普及・定着事業を実施し、7 人の若手研究者に対して、計 7,000 千円の研究環境整備費の支援を行った。テニュアトラック制に関する内規を整備した部局は 13 部局となった。文部科学省の若手人材支援事業により 43 人、大学独自に開始した同様の支援事業において 4 人の若手研究者の雇用に関する支援を行った。 また、高度な研究マネジメント能力と高い倫理観を持ち、世界最高水準の学術研究を推進する国際的に卓越した若手研究者を育成することを目指して、平成 28 年度に「 <u>高等共創研究院</u> 」を設置し、 <u>企業等からの資金により、8 名の若手研究者を採用</u> した。 さらに、各部局の若手研究者の雇用促進を評価する仕組みとして、 <u>部局ごとの若手研究者割合等を「全学的に重視する指標」として設定し、目標の達成状況で部局を評価する新たな制度を平成 28 年度に導入し運用している。</u>	テニュアトラック制の普及・定着事業や、高等共創研究院において若手研究者の支援及び更なる雇用拡大を行う。 また、目標の達成状況で部局を評価する制度を引き続き運用し、大学全体の若手教員の増加を図る。 さらに、若手研究者育成の第 4 期中期目標期間中の更なる施策について検討を開始する。
	【16-3-1】 大阪大学若手研究者育成ステーションにより、若手教員の雇用に関する計画に基づき、テニュアトラック制の普及・定着を図るとともに、人件費、研究費等の経費支援を行う。 優れた若手研究者の採用拡大支援策を実施し、人件費、研究環境整備費の支援を行う。高等共創研究院において、数名の若手研究者を採用する。	III		（平成 31 事業年度の実施状況） 【16-3-1】 若手研究者育成ステーションにより、テニュアトラック制の普及・定着事業を実施し、令和元年度に 2 人の若手研究者に対して、計 1,800 千円の研究環境整備費の支援を行った。テニュアトラック制に関する内規を整備した部局は、更に 1 部局増え、14 部局となった。文部科学省の若手人材支援事業の新規募集が廃止されたことを受けて大学独自に開始した同様の支援事業において 2 人の若手研究者の雇用に関する支援を行った。 高等共創研究院においては 2 名の若手研究者を採用し、令和元年度末で 12 名の若手研究者を採用している。 さらに、目標の達成状況で部局を評価する制度に	

			ついて、令和元年度には、<u>担当理事が全学的な視点から各部局の目標値を設定する制度に変更するなど、各部局の基礎・基盤研究を推進させる体制を構築・発展させている</u> 年俸制の拡充推進と人件費の財源多様化を推進し、令和元年度実績として、特任教員等を含む若手教員の割合は約 28.1%となっており、目標に向けて取組を進めている。	
【16-4】 多様な人材の活用を一層進めるため、障害者雇用など社会が求める雇用の環境整備に取り組む。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 障がい者雇用に関する意識啓発推進を目的とする講演会の開催 (190 名参加)、ホームページでの紹介等の取組を継続的に実施するとともに、障がいのため、職業生活を営むことが著しく困難である教職員からの要請に基づく合理的配慮 (14 件支援) 等により、平成 30 年 4 月からの障がい者雇用法定雇用率引き上げ (2.3%→2.5%) にもかかわらず、154 名の雇用を確保し、法定雇用率以上の雇用率を達成した。 教職員のワーク・ライフ・バランスのより一層の推進に向けて、対象範囲を拡大しつつ試行を重ね、適用者及びその上司からのヒアリング結果を踏まえて、平成 30 年 10 月から在宅勤務制度の本格導入に至った。	令和 2 年度以降も、障がい者雇用に関する意識啓発推進等の取組を継続的に実施することにより、法定雇用率以上の雇用を確保する。 障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、職業生活を営むことが著しく困難である教職員からの要請に基づく合理的配慮への支援も継続し、障がい者の雇用に係る環境を整備する。 平成 30 年 10 月から導入した在宅勤務制度について、学内のニーズ及び新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応として自宅での業務従事を実施したことの検証結果を踏まえて、制度の拡充を引き続き検討し、多様な人材の活用をより一層進める。
	【16-4-1】 障がい者法定雇用率の達成 (維持) に努め、障がい者雇用に係る施策を維持・検証しつつ、障がい者雇用や高年齢者雇用の促進に繋がる施策等について検討する。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【16-4-1】 障がい者雇用に関する意識啓発推進を目的とする講演会の開催 (50 名参加)、ホームページでの紹介等の取組を継続的に実施し、障がいのため、職業生活を営むことが著しく困難である教職員からの要請に基づく合理的配慮 (3 件支援) 等の施策により、法定雇用率以上の雇用率を達成した (10 年連続の達成)。 教職員のワーク・ライフ・バランスのより一層の推進に向け導入した在宅勤務制度について、4 名に適用した。	
【16-5】 大学を支える優れた人材を育成するため、国内外の諸機関との人事交流を積極的に行い、各種研修制度等により教職員の能力を向上させる。			(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 職員が大学業務に幅広く従事して経験を積んだ後、本人の適性や能力、意向等を考慮し、大学の企画・管理・運営等のさまざまな業務を担う「総合職」、特定の知識や経験等を要する専門的な業務を担う「専門職」のいずれかに進むことができるコースを設定するなど、キャリアパスの多様化と職種等の明確化を図る新キャリアパス制度を平成 29 年度に構築し、平成 30 年度から適用するに至った。	令和 2 年度以降も、人材育成タスクフォース等において事務職員の育成方法を検討し、各分野での人材育成を推し進める。 事務職員の新たなキャリアパス制度の令和 5 年度からの実装に向けて、令和 2 年度には企画検討業務を行う専任の職

	【16-5-1】 職員の採用・育成に関する基本方針を導入する。また、教職員に対する研修、国内外の諸機関との人事交流、自己啓発休職等を引き続き活用し、その実施状況の確認・検証を行う。さらに、職員のキャリアパスに応じた人材育成システム等についても引き続き検討を行う。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【16-5-1】 令和元年 10 月に人材育成タスクフォースを設置し、準備会合を含めて 6 回開催した。その結果、本部事務機構の部長職の在り方に応じた適正な評価とするための「<u>本部事務機構部長職に係る勤務評価の指針</u>」を定めた。また、事務職員の人材育成を推進するために必要な体制を全学的に整えるため、「<u>事務職員の人材育成推進体制について</u>」を定め、本部事務機構の部長職を各業務分野別の人材育成責任者とした。 これらの点を反映して、「<u>事務職員採用・育成基本方針</u>」を改正し、今後当面の間、同方針により、<u>大学経営を支える事務職員の採用、育成を更に推進していくこととした。</u>	員を配置し、更なる検討を行い、優れた人材の採用・育成に資するシステムを構築する。
--	--	----	--	---

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	【17】 教育研究力の活性化に向けた組織の在り方を恒常的に見直し、効果的かつ未来志向な組織整備を進める。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【17-1】(指) 総長のリーダーシップのもと、部局や各組織の果たすべき役割や機能の必要性を戦略的に判断し、教育研究組織の再編成に取り組む。また、当該見直し・再編成の効果を事後に検証するなど、組織の機能の在り方を見直す仕組みを構築する。	【17-1-1】 総長のリーダーシップのもと、大学の機能強化の観点から教育研究組織の果たすべき役割や機能を検証し、同組織の見直しを行う。	IV	III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） OU ビジョン 2021 の実現に向け、平成 28 年度中に世界最先端研究機構、先導的学際研究機構、データドリティブロンドティア機構、高等共創研究院を設置し、本学の教育研究の更なる高度化・活性化を図った。 また、平成 29 年 8 月に設置した人文社会科学系、理工情報系、医歯薬生命系の三つの戦略会議の下で、総長の諮問に基づき、部局横断型の医歯薬生命系大学院の在り方など、各戦略会議において、大学院教育改革を中心に教育研究組織等の改革・再編に向けた検討を進めた。	令和元年度より検討が進められている文学研究科と言語文化研究科の統合再編及び“データ科学・数理・情報×ひと・もの・こと”の教育を推進する学部構想については、さらに議論を深め設置への見通しをつける。 また、総長からの諮問に基づき教育研究の再編に関する戦略等について審議する機関である戦略会議、全学的な重要課題について、全理事で議論・検討する「統括理事調整」、及び「統括理事と部局長との対話の場」等を活用するなどし、より効果的に大学の機能強化を図っていく。
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【17-1-1】 平成 28 年 6 月に定めた教育研究組織の編成・見直し方針である「大阪大学の改革の方向性」及び平成 30 年 4 月に定めた大学院教育の基本的な方針である「大学院改革ビジョン」に基づき検討してきた大学院工学研究科の専攻再編（テクノアリーナ構想）の設置申請を行い、令和 2 年度の新専攻の設置が認められた。 また、人文社会科学系戦略会議において、文学研究科と言語文化研究科の統合再編の検討を進めた。 さらに、“データ科学・数理・情報×ひと・もの・こと”の教育を推進する学部構想及び全学の情報教育強化に関する学内での検討を進展させた。	
【17-2】(指) 新たな教育研究組織を平成 29 年度に設置し、本学の教育研究資源を戦略的に発展・統合させ、異分野の統合や新学術領域に関わる知の統合学修を、高次元かつ個性豊かなプログラムを基盤としながら実現する。		IV		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） ・平成28年度に新たな高度汎用力教育の全学展開を推進する組織としてC0デザインセンターを設置した。 ・五つの博士課程教育リーディングプログラム(事後評価 S 又は A)について自主財源による継続を決定し、補助金支援の終了した二つのプログラム	国際共創大学院学位プログラム推進機構の下に博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムを位置付け、継続発展・高度化を検討するとともに、「学際融合・

			について継続経費を措置した。 - 平成30年度に「<u>大学院改革ビジョン</u>」を策定するとともに、大学院における分野横断型高度教養教育の推進のため、国際共創大学院学位プログラム推進機構を設置した。 - 平成30年度卓越大学院プログラムの検討を行い、医歯薬生命系から申請を行い、<u>1件採択された</u>。さらに平成31年度申請に向けて検討を行った。	社会連携を指向した双翼型大学院教育システム」の全学的な推進・展開を更に進める。Japanese Studies教育研究拠点については、引き続き検討し令和2年度を目途に拠点形成を目指す。
	【17-2-1】 博士課程教育リーディングプログラムを継続して実施するとともに、卓越大学院プログラムの実施を進める。またこれらのプログラムを利用し開発した文理融合・新領域のカリキュラムに関し、国際共創大学院学位プログラム推進機構のもとでの学内展開について検討を進める。工学研究科では、それぞれの学理分野の基盤力を身に付け、社会の多様な課題を理解し、それらに果敢に挑戦できる人材の養成を目的に専攻再編を行うとともに、テクノビズな新規人材とグローバルコラボレーションを実践できる高度人材を育成する大学院教育を実践するためのコースを各専攻に設置する準備を進める。また学内の共同研究講座、協働研究所への Internship on Campus を教育プログラムに取り入れる準備を進める。さらに、Japanese Studies 教育研究拠点の形成については、人文学大学院の設置に向けての構想の中で検討を行う。	IV	(平成31事業年度の実施状況) 【17-2-1】 - 五つの博士課程教育リーディングプログラムについて全て<u>自主財源による継続を措置</u>した。卓越大学院プログラムを継続実施し、さらに<u>理工情報系から申請を行い1件が採択され、令和2年度にも1件申請した</u>。また、令和2年度申請に向けては、人文社会科学系プログラムについても検討を行い、申請を行った。理工情報系戦略会議において、博士課程教育リーディングプログラムでの経験を生かした本学独自の異分野融合型プログラムとして、理工情報系オーナー大学院プログラムの検討を行い、令和2年度からの学生募集を決定した。 <u>国際共創大学院学位プログラム推進機構を大学ん改革の司令塔とする、新たな大学院教育システムの実施体制を構築</u>した。 - 専攻再編及びInternship on Campusを取り入れる準備を工学研究科で進めた。 - Japanese Studies教育研究拠点の形成についても人文学系大学院の設置と関連させつつ、検討を進めた。	

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	【18】 高度な教育研究をサポートする効率的・効果的な事務体制の確立に向けた取組を進める。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【18-1】 効率的・効果的な事務体制を確立するため、新たなニーズや業務内容の変化に応じて事務組織を整備するなど、事務組織の機能や編成を見直し、事務改革に取り組む。	【18-1-1】 事務組織の機能や編成について、「事務組織改革に関する第一次報告」等を踏まえ、豊中地区における業務の集約化等について引き続き効率性・効果性の観点から検討し、組織整備を進める。	III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 学内の教育研究組織等の新設・再編等に伴い、事務体制の効率化及び強化を図る観点から必要な見直しを行い、本期間中に共創推進部、研究推進部、研究機構支援課、教育・学生支援部国際共創大学院支援事務室、世界最先端研究機構事務室等を新設し、高度な教育研究をサポートする事務体制を強化した。 また、重複業務の解消、ガバナンス強化等の観点から、国際教育共通事務室の廃止（同室の業務は既存の事務組織に移管）等の事務組織の改組を行い、効率化を図った。	令和 2 年度以降も、事務組織担当理事の下、関係部署において教育研究組織等の新設・再編等に伴う必要な見直しを行うこととし、OU ビジョン 2021 の実現に資する事務体制の効率化及び強化を進める。
			III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【18-1-1】 業務の効率化に向けた集約化の検討を進めるとともに、令和 2 年 4 月に①事務改革を専門的に担う組織として事務改革推進室を新設、②共創機構の改組に対応した事務体制の整備・強化と重複業務の解消の観点から共創推進部を改組、③危機管理及び安全衛生管理に関する体制強化のため、総務部安全衛生管理室を設置することとした。	
【18-2】 事務の効率化を進めるため、事務処理方法を見直すことにより、事務手続きの簡素化を進めるとともに、IT システムの活用等に取り組む。		IV		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 事務組織改革 WG が取りまとめた「事務組織改革に関する第一次報告」に基づき、①事務職員を対象とする 1.6%の係数を用いたポスト拠出と再配分の仕組みを導入し、新規業務に対応する事務体制の強化と約 57 百万円の人件費削減及び②アウトソーシング経費の毎年 10%削減を実施し、約 23 百万円の人件費削減を達成したほか、③旅費計算業務のアウトソーシング化や新たなグループウェアの導入等による事務効率化施策を実施した。	令和 2 年度以降も事務改革推進室を中心に事務簡素化・効率化に向けた検討を行うこととし、特に会計業務等を対象とした業務処理の統一化、標準化を推進する。

	【18-2-1】 事務簡素化・効率化について、「事務組織改革に関する第一次報告」等を踏まえ、豊中地区における業務の集約化に伴う業務フローや様式の標準化等について引き続き検討し、改善を進める。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【18-2-1】 令和元年 10 月に設置した OU 事務改革推進会議の下、業務の集約化に向けた検討のほか、昨年度に引き続き、①1.6%の係数を用いたポスト抛却と再配分による事務体制の強化と約 53 百万円の人件費削減及び②アウトソーシング経費の約 18 百万円削減を達成した。また、教員の研究時間確保の観点から、本部事務機構及び部局における会議の効率化を実施した。	
【18-3】 教育・研究のサポートを強化し、社会の要請に適切に対応できるようにするため、各種研修制度等により事務職員の能力を向上させ、柔軟で活力を持った事務体制の構築に取り組む。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 英語研修については、平成 30 年度末までに受講した 96 名全員のスコアが受講後に上昇した。 英語学習に係る自己研鑽に資することを目的に、35 歳以下の事務職員等を対象として、平成 27 年度から学内 TOEIC テストを実施している。平成 30 年度末までの受講者 419 名のうち、目標とする 730 点以上を達成した者は累計 51 名と順調に増加している。 大学院修士レベルの学生を対象とした大学院等高度副プログラムにおいて、人間科学研究科に設置された「大学マネジメント力養成・向上プログラム」を職員研修とする試行を平成 30 年度から開始し、13 名が受講した。 専門資格の取得をサポートするため、知的財産研修を実施した結果、平成 30 年度末までに 77 名が受講し、そのうち知的財産技能検定 2 級試験 11 名、3 級試験 36 名が合格し、約 61%の資格取得につながった。	令和 2 年度以降も、英語研修や学内 TOEIC テストの実施等を継続し、大学のグローバル化に対応できるように、事務職員の能力向上を図る。
		III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【18-3-1】 英語研修を 21 名が受講し、全員のスコアが受講後に上昇した。 英語学習に係る自己研鑽に資することを目的に、35 歳以下の事務職員等を対象とした学内 TOEIC テストを実施。受講者 150 名のうち、11 名が 730 点以上の成績を収め、累計 62 名が目標を達成した。	
		III	【18-3-2】 大学院修士レベルの学生を対象とした大学院等高度副プログラムにおいて、人間科学研究科に設置された「大学マネジメント力養成・向上プログラム」を職員研修とする試行について、令和元年度は 21 名が受講した。なお、令和元年度末時点で既に 6 名の修了者を輩出した。 専門資格の取得をサポートするため、知的財産研修を実施した結果、27 名が受講し、そのうち 10 名が知的財産技能検定 2 級試験に合格したほか、第一種衛生管理者等の資格取得支援（受験料、交通費の支給）等により 8 名が資格を取得した。	令和 2 年度以降も、専門資格の取得をサポートするため、知的財産研修等を実施し、事務職員の専門性をより高めるなど、柔軟な業務に対応できる事務体制の構築・強化に引き続き取り組む。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等（関連年度計画：15～18）

1. 特記事項

○ 阪大版プロボストと教育改革

＜関連中期計画：15-1＞

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

平成 29 年 8 月に指定国立大学のベンチマーク校であるエディンバラ大学などのモデルを参考にして、総長の下に阪大版プロボストである 2 名の統括理事と、学問分野で大括り化した三つの戦略会議を設置することで、トップダウンとボトムアップによる意思決定の迅速化と全体最適化を図った。



そのガバナンス体制の下で、全体の戦略策定を検討し、「大学院改革ビジョン」を策定した。この「大学院改革ビジョン」に基づき、各戦略会議では横断的な大学院改革プログラムの検討が進み、それぞれ次のように次代を見据えた大きな改革が進んだ。

- ① 人文社会科学系戦略会議
「Japanese Studies」構想の実現に向けた組織再編と卓越大学院プログラムの検討を開始。
- ② 理工情報系戦略会議
優秀な大学院生を理工情報系部局横断的に育成するオーナー大学院プログラムの検討を行い、令和 2 年度からの学生募集を決定。
- ③ 医歯薬生命系戦略会議
将来的に医歯薬生命系の大学院統合も見据えた卓越大学院プログラム採択（平成 30 年度採択）。

また、部局活動の活性化を目的に部局評価制度を改革し、評価に基づく予算配分を行う制度を整えた。

【令和元年度に開始した取組と成果】

大学の中長期的計画を策定するため、全理事と 3 戦略会議議長を委員とする「OU 構想策定会議」を新たに設置するとともに、当該会議体の下で第 4 期中期目標期間以降を見据えた大学の将来構想と今後の取組の検討を開始した。

また、全学的な重要課題について全理事で議論・検討する場を設け、研究力強化

に焦点を当てて IR データに基づき検討を行い、短期集中施策を策定するとともに、中長期施策策定の道筋を作った。

さらに、理工情報系戦略会議と医歯薬生命系戦略会議が、UBC(カナダ)と連携して、本学 2 例目となる卓越大学院プログラムが採択（令和元年 8 月採択）された。

人文社会科学系戦略会議においても、文学研究科と言語文化研究科の統合再編に向けた検討と人文社会科学系でも卓越大学院プログラムの検討を行った。



加えて、新たなガバナンス体制の下で、「大学院改革ビジョン」とともに、同時に進めていた入試改革、高度教養教育改革等（関連中期計画：1-1）も含め、本学の教育改革の全体像として整理し、優秀な人材獲得に向けて、「高大接続—学部入試—学部共通教育—学部専門教育—大学院教育—卒後のキャリアパス」までの全体最適な教育体制の構築を図った。

このように、新たなガバナンス体制を構築することにより、本学の教育改革が大きく前進したことは特筆すべき成果である。

○ 外国人教員の更なる採用促進

<関連年度計画：10-4-1、15-3-1>

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

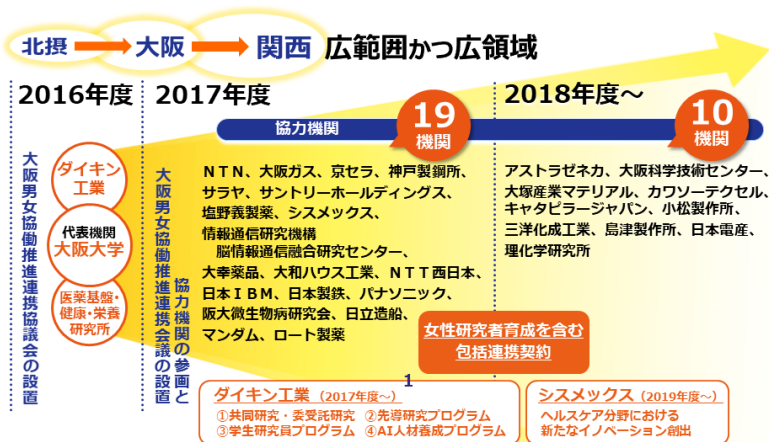
国際共同研究促進プログラムの実施などによる海外研究機関とのクロス・アポイントメント協定の締結（187 件、うち国際共同研究促進プログラム採択分は 80 件）、外国人教員雇用支援事業の実施（90 名）、国際公募手続支援事業及び公募要領（英語・日本語）作成支援ツールの提供（平成 30 年 10 月～）などに取り組み、国際公募の推進を図っている。これらの施策により、第 2 期終了時点である平成 28 年 3 月 31 日時点で 273 名であった外国人教員は、令和元年度末時点で 340 名となった。

○ 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）」による産学連携人材育成等の推進

<関連年度計画：16-2-1>

大学、企業、研究機関の壁を越えたオープンな女性研究者の育成を強化するため、関西に拠点を置く 29 の企業・研究機関等と連携した、全国最大規模の「女性研究者循環型育成クラスター」を形成した。ダイキン工業株式会社をはじめとする複数の企業からの支援（資金提供含む）と協力により次の①～⑤の取組を実施した。

企業等 29 機関のクラスター（女性研究者循環型育成クラスター）



① 産学共創教育事業の推進

【令和元年度に開始した取組と成果】

共同実施機関のダイキン工業株式会社の支援により、同社の女性技術社員と本学の女子大学院生が共に学ぶ産学共創教育プログラム「女性エンジニアリーダー育成プログラム」及び同社の女性社員が科目等履修生となって本学の講義を受講する「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施した。

これらは先駆的な取組として、多くの新聞社等（朝日新聞、日本経済新聞、日刊工業新聞、毎日新聞、SankeiBiz、時事通信ニュース、読売新聞等〔順不同〕）で取り上げられた。

令和 2 年度からはダイキン工業株式会社に加え、女性研究者循環型育成クラスターに参画する 6 企業（シスメックス株式会社、三洋化成工業株式会社、大和ハウス工業株式会社、西日本電信電話株式会社、ロート製薬株式会社、サラヤ株式会社〔順不同〕）からの支援により、産学連携による女子大学院生及び女性社員の育成を拡大して推進することを決定した。

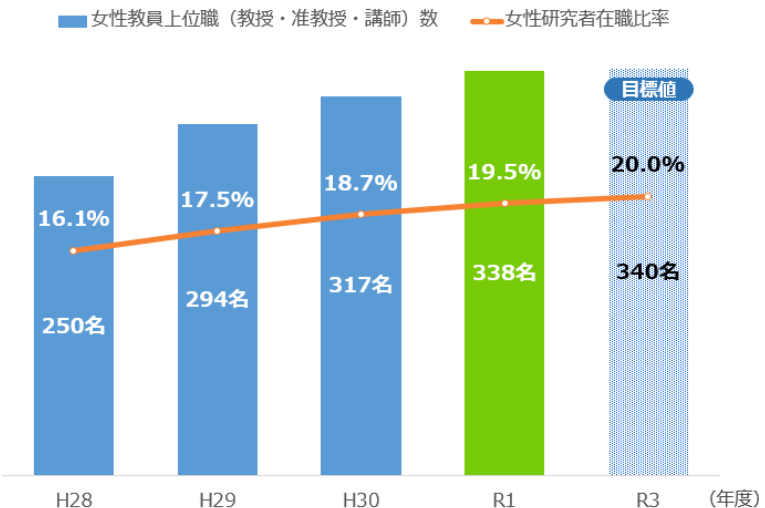
② 女性研究者の積極的な採用

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

総長裁量ポストの配分等を活用した本部・部局連携型女性教員比率向上システム（ポジティブアクション）と意識改革に向けた各種セミナー等の実施により、平成 30 年度より女性教員の在職比率が、0.8 ポイント向上して 19.5% になり、本事業の目標値を上回った。平成 29 年度と比しての女性教員数の増加は 31 名である。

その結果、国立大学協会がまとめた「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 16 回追跡調査」結果において、昨年度から引き続き女性教員数がトップとなった。

女性教員・研究者在職割合・上位職数の推移



【基準日：各年度 3 月 31 日時点】

③ 企業とのクロス・アポイントメントの推進

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

全国の国立大学に先駆けて実施した企業とのクロス・アポイントメントについて、平成 29 年度から共同実施機関のダイキン工業株式会社及び協力機関のサントリーホールディングス株式会社の女性研究者をそれぞれ助教及び教授ポストで継続して受け入れ、さらに平成 30 年度から新たに女性研究者をロート製薬株式会社から助教ポストで、サライ株式会社から准教授ポストで、株式会社マンダムから助教ポストで受け入れた。このうち、株式会社マンダムの女性研究者は新たなスキンケア技術を確立し、商品開発につなげる成果を挙げた。令和元年度から西日本電信電話株式会社から女性社員を准教授ポストで受け入れ、さらに株式会社マンダムが動物実験代替法の開発のため新たに 1 名を増員した。企業にも好評であることから順調に増加している。

令和元年度の女性研究者のクロス・アポイントメント全体の実績は、合計で 60 名（受入 54 名、派遣 6 名）であり、平成 28 年度に採択された本事業における令和元年度の目標値である 15 名を大きく上回り、女性研究者に多様かつ発展的なキャリアパスを提供するとともに、本学の学生へのロールモデルとしても貢献した。

④ 女性研究者に対する研究費支援

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

ダイキン工業株式会社の支援により、若手女性研究者をプロジェクトリーダーとする共同実施機関との共同研究を、医歯薬系 1 件、理工系 2 件の計 3 件実施した。さらに、自然科学系女性研究者に対し、16 件の英語論文投稿支援を実施した結果、超一流誌への論文掲載が増加した。また、共同研究については、研究成果発表会を毎年度開催した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

公益財団法人の助成を活用し、自然科学系基礎的分野の女性の研究に対する助成事業を実施し、4 名の女性研究者に研究支援を行い、研究力向上を促進した。

⑤ 女子大学院生等への支援と新たな教育環境整備

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

- ◇ 平成 30 年度より、多様な分野で活躍する女性リーダーの講義を通じ、受講生は現代社会の複雑性や多様性を知ることができる、全学共通教育科目「女性リーダーとの対話 ―グローバル化時代を生きる阪大生へ―」を開講した。
- ◇ 平成 29、30 年度に、女子中高生の理系進路選択を応援するためのイベントを実施した。

平成 29 年度は『理系進学を考えているあなたへのぞいてみよう！理系女子の「いま」―SciTech Girls in Handai―』を開催した。西日本各地から 180 名を超える女子中高生と 60 名を超える保護者や引率教員が参加した。企業ブースの出展や女性社員によるワークショップ、本学女子学生による相談会、女子大学院生による研究発表等を実施し、「理系女子の明るい未来が体験できたので来年度も開催してほしい」との強い要望が寄せられた。

- ◇ 平成 30 年度は『ハンダイ理女（リジョ）フェス!!』を開催した。全国から

355 名の女子中高生と 200 名を超える保護者や引率教員等が参加し、前年度の 2 倍を超える参加者数となり、アンケートでは参加者の 9 割が満足したという結果となった。また、企業等から 15 機関の参加（前年度 6 機関）もあり、このイベントは、産学連携にも寄与した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

- ① 自然科学系分野における博士後期課程への進学の後押し及び育成につなげ、次世代の女性研究者育成を推進するため、寄附金を活用して、優れた研究成果を挙げた女子大学院生 11 名について、第 1 回「大阪大学女子大学院生優秀研究賞」の表彰（副賞 20 万円）を行うことを決定した。
- ② 「女子大学院生と企業等との交流会」を開催し、研究科長推薦による女子大学院生 103 名、共同実施機関・協力機関の企業等 56 名（20 機関）が参加、ポスター発表や企業等ブースを通して交流を図った。実社会における研究の可能性や他の分野との研究の関連性など、新たな気づきを得る場となるとともに、学生同士の繋がりを生むきっかけとなった。

- ③ 協力機関であるパナソニック株式会社から、パウダールームと女子トイレの寄贈があり、完成記念式典が執り行われた。これらは本学のブランドイメージ向上と入学意欲向上につなげるための空間づくりを目指し、本学の学生たちと同社との協働ワークショップにより整備した。

この学生との取組が高く評価され、サステナブルキャンパス推進協議会より、『サステナブルキャンパス賞 2019 奨励賞』が授与された。



（写真：パウダールーム）

- ④ また、全学共通教育科目「女性リーダーとの対話」に協力いただいたフジモトゆめグループの寄附により、アートな学生ラウンジ「ジャングル&プリンセス」が完成した。このアート空間では学生と学生、学生と教職員・研究者との新たな繋がりを育むとともに、学生の創造性を刺激し、「共創」の幅広い展開ができるよう本学と同グループの共創により具現化された。



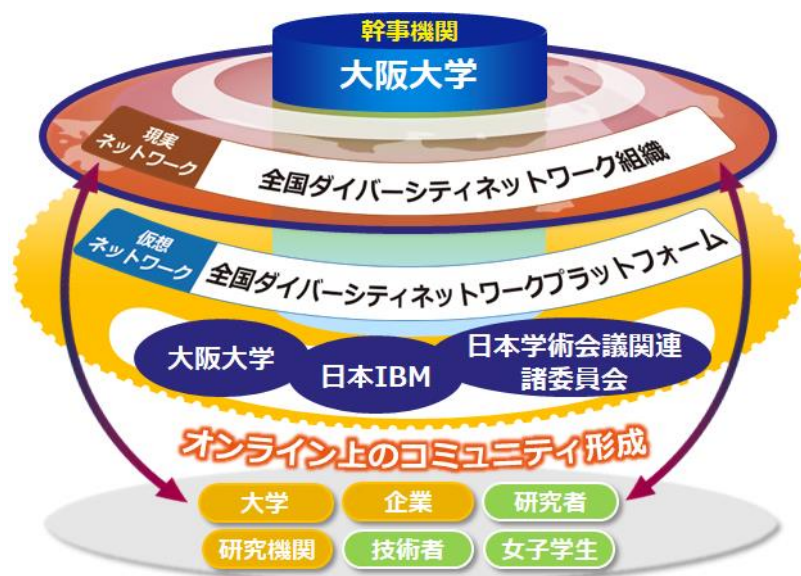
（写真：ジャングル&プリンセス）

○ 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（全国ネットワーク中核機関（群））」の推進

＜関連年度計画：16-2-1＞

本学は、平成 30 年度に全国唯一の幹事機関として採択され、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぎ、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開等を推進している。全国を 8 ブロックに分けた「全国ダイバーシティネットワーク組織」を設立するとともに、オープンで多様なオンライン上のコミュニティを形成する「全国ダイバーシティネットワークプラットフォーム」を構築し、我が国全体のダイバーシティ研究環境実現に貢献している。具体的な取組は、次の①及び②である。

〔参照：ウェブサイト OPENeD (<https://www.opened.network/>)〕



① 実施体制の整備と全国への発信

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

平成 30 年度に設置した「全国ダイバーシティネットワーク組織」において参画機関の拡充を図った結果、令和元年度の参画機関が 152 機関（国立大学 66、公立大学 20、私立大学 42、研究機関等 24 の各機関）となり、事業期間中（令和 5 年度）の目標数（120 機関）を前倒しで達成した。全国を 8 ブロックにわけ、幹事大学のリーダーシップにより、地域の特性に応じたブロック活動を推進するとともに、全国レベルの幹事会とシンポジウムを 2 回開催した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

日本学術会議と全国ダイバーシティネットワークの共同主催による学術フォーラム「学術の未来とジェンダー平等～大学・学協会の男女共同参画推進を目指して～」を開催し、本事業について全国へ発信を行った。



② 情報の収集、分析、発信を行う全国ダイバーシティネットワークプラットフォームウェブサイトの構築と運用

【令和元年度に開始した取組と成果】

令和元年 6 月、全国レベルでの最新の情報共有を推進する、全国ダイバーシティネットワークプラットフォームとしてのウェブサイト OPENeD (<https://www.opened.network/>) を開設し、段階的にウェブサイトの改善・拡充を図った。

全国ダイバーシティネットワーク組織に参画する機関の「参考事例（グッドプラクティス）」を収集し、ウェブサイトに掲載するとともに、39 件の事例について取組事例集を作成し、全国への波及を図った。各取組を課題別に、(1)採用・育成、(2)管理職・上位職登用、(3)研究力向上、(4)環境整備、(5)意識改革に分類するとともに、成功に向けた留意点（A. 戦略性、B. トップのコミットメント、C. 取組体制の整備、D. 成果目標、E. 双方向のコミュニケーション、F. 説明責任と透明性、G. その他）についても記載し、男女共同参画を進める機関や研究者等にとって参考となるよう工夫した。

平成 30 年度にネットワーク型事業の協働機関である日本学術会議（関連諸委員会）と連携して実施した、すべての大学・研究機関に対する初めての実態調査である男女共同参画・ダイバーシティの推進状況に関するアンケート調査について、機関・研究者対象アンケート実施・分析 WG を設置して分析を行い、その分析結果を取りまとめ、六つの課題を提起した。この分析結果の概要版と詳細版をウェブサイトに掲載する予定である。

令和元年 9 月～12 月に日本アイ・ビー・エム株式会社と連携し、製造、通信、IT、エネルギー等の 6 社（日系企業及び非日系企業）を対象に業種・企業横断でダイバーシティに関するアンケートを実施し、5,218 名の社員から回答を得た。

また、企業アンケート結果の分析を行い、報告書を取りまとめた。ウェブサイトには報告書のほか、企業担当者との対談形式で調査結果を振り返る動画も掲載予定である。

機関対象アンケート及び企業アンケートの分析結果で共通して明らかになったことは、無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）を極小化することが、男女共同参画の進展に必要な不可欠であることであった。

令和2年3月に英語ページを作成・公開し、日本語を母語としない日本国内研究者及び海外研究者に対して本事業について周知することを可能とした。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う社会情勢等に鑑み、参画機関に両立支援に係る対応状況（一時預かり保育室、子連れ出勤、在宅勤務等）の情報提供依頼を行い、対応の検討に役立てられるよう対応状況を一覧化してウェブサイトに掲載した。

このようにウェブサイトの構築、運営を行った結果、ウェブサイトの開設時点では、累計閲覧者数は587名であったが、令和2年3月31日の時点では、37,185名となり、当初想定していた2万名を大幅に上回って目標を達成した。大学、研究機関、企業等の多様な閲覧者を獲得している。

○ 学内における女性比率向上の推進

<関連年度計画：16-2-1>

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

女性研究者の雇用の安定化を図る取組を推進した結果、プロジェクト雇用ではない承継ポスト教員が、平成28年度283名から令和元年度356名へ73名増加した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

本学のダイバーシティを生かした大学経営を進めるため、令和2年度の経営協議会委員のうち女性委員を9名とすることに決定した。これにより女性比率31%を達成した。

総長の命を受け、本学の運営に関する事項を審議・執行する総長補佐についても、令和2年度から9名を女性とすることを決定した。これにより女性比率25.0%（前年度より0.7ポイント向上）を達成した。

なお、総長は、平成28年度より、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同するとともに、令和元年度より、役員に占める女性割合の向上を目的とする「30% Club Japan」のメンバーとして加入しており、意思決定において影響を及ぼすことが可能な量（マス）＝「クリティカルマス」である30%の達成を積極的に目指した結果である。

また、平成31年3月開催の第5回国際女性会議 WAW!/W20 のパネルディスカッション「技術革新と変容する社会における人材育成」に登壇し、国際発信した。



「第5回国際女性会議 WAW!/W20」

○ 性的マイノリティへの取組

<関連年度計画：16-2-1>

大学として唯一「PRIDE 指標」において「ゴールド」を受賞等

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

平成29年7月、「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の多様性と権利を認識し、偏見と差別をなくすよう、構成員への啓発活動を行うことを基本方針として公表するとともに、多様な性に配慮する新しいトイレサイン「ALL GENDER」を考案し、同年11月に竣工した共創イノベーション棟で採用した。箕面新キャンパス等の学内で新設・改修される建物のトイレには、本サインを使用する予定である。併せて、このトイレサインの使用を希望する外部機関（自治体と企業が連携して運営する施設等）にも提供している。

トイレサイン－SOGIに関する取組の第一歩－



“ALL GENDER”は、性別を問わない空間を表示することば。



“WOMEN” “MEN”は、特定の性別イメージにとらわれない多様な性別に配慮する観点から作成し、提案。

【令和元年度に開始した取組と成果】

work with Pride が策定する企業・団体等における LGBT などの性的マイノリティに関する取組を評価する指標「PRIDE 指標 2019」において、大学で唯一、5点満点である「ゴールド」の評価を獲得した。

また、性的マイノリティの方々が直面している課題等の解消に向けた取組を、先進的・先導的に推進する事業者等を、大阪市が一定の基準に則り認証する「大阪市 LGBT リーディングカンパニー」認証制度において、最高となる三つ星認証を受けた。

本学においては、「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の多様性に関する学生への配慮・対応ガイドラインを策定し、学内各組織に対し、このガイドラインに対応する取組の推進について周知した。



○ 若手研究者の雇用と育成の推進

<関連中期計画：16-3>

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

若手研究者育成ステーションにより、デニュアトラック制の普及・定着事業を実施し、研究環境整備費の支援を行った。文部科学省の若手人材支援事業により43人、大学独自に開始した同様の支援事業において4人の若手研究者の雇用に関する支援を行った。

また、高度な研究マネジメント能力と高い倫理観を持ち、世界最高水準の学術研

究を推進する国際的に卓越した若手研究者を育成することを目指して、平成28年度に高等共創研究院を設置した。当該研究院では、企業や各種団体からの寄附金等を財源に、優れた若手教員を特命教員として雇用し、自らの研究活動に専念できる環境を提供する仕組みを構築しており、学外機関等から計5億円の支援を受け、教員ポストを創出し、8名の国際的に卓越した若手研究者を採用した。

さらに、各部局の若手研究者の雇用促進を評価する仕組みとして、部局ごとの若手研究者割合等を「全学的に重視する指標」として設定し、目標の達成状況で部局を評価する新たな制度を平成28年度に導入し運用している。

【令和元年度に開始した取組と成果】

若手研究者育成ステーションにより、テニユアトラック制の普及・定着事業を実施し、これまでに14部局においてテニユアトラック制に関する内規が整備済みである。文部科学省の若手人材支援事業の新規募集が廃止されたことを受けて大学独自に開始した同様の支援事業において2人の若手研究者の雇用に関する支援を行った。

高等共創研究院においては4名の若手研究者を採用し、令和元年度末で12名の若手研究者を採用している。

さらに、若手研究者割合等の目標の達成状況で部局を評価する制度に関して、令和元年度には、各評価項目の担当理事が全学的な視点から各部局の目標値を設定する制度に変更するなど、各部局の基礎・基盤研究を推進させる体制を構築・発展させている。

これらの取組により、令和元年度実績として、特任教員等を含む若手教員の割合は約28.1%となっており、目標に向けて順調に進んでいる。

○ 教職協働を実現する事務職員の採用・育成の推進

＜関連年度計画：16-5-1＞

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

職員が大学業務に幅広く従事して経験を積んだ後、本人の適性や能力、意向等を考慮し、大学の企画・管理・運営等のさまざまな業務を担う「総合職」、特定の知識や経験等を要する専門的な業務を担う「専門職」のいずれかに進むことができるコースを設定するなど、キャリアパスの多様化と職種等の明確化を図る新キャリアパス制度を平成29年度に構築し、平成30年度から順次実施するに至った。このように事務職員の採用・育成システムを推進することにより、教職協働を実現する今後の事務職員の人事給与マネジメント改革の下地ができた。

【令和元年度に開始した取組と成果】

民間企業の有識者を招いて、事務系の管理職全体を対象とする大規模な講演会（73名参加）を企画し、国立大学の経営に係る課題共有及び管理職の意識付けを行った。

また、人材育成を専門とする研究者及び私立大学の人材育成部門の責任者等を招いて、本部事務機構の管理職と意見交換を行った。加えて、本学の人材育成部門の管理職及び担当者により、民間企業・私立大学を訪問し、人材育成部門等と意見交換を行う取組を始めた（計7回実施）。

これらの取組と併せて、令和元年10月に人材育成タスクフォースを設置し、準備会合を含めて6回開催し、管理職の体系的な育成方策、業務分野別人材育成の在り方等について検討を行った。その結果、本部事務機構の部長職の在り方に応じた適正な評価とするための「本部事務機構部長職に係る勤務評価の指針」を定めた。

また、事務職員の人材育成を推進するために必要な体制を全学的に整えるため、「事務職員の人材育成推進体制について」を定め、これに基づき、本部事務機構の部長職を各業務分野別の人材育成責任者と定め、育成方針・計画を立案するものとした。

これらの点を反映して、「事務職員採用・育成基本方針」を改正し、今後当面の間、同方針により、大学経営を支える事務職員の採用、育成を更に推進していくこととした。

○ 教育研究組織の再編成

＜関連中期計画：17-1＞

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

OUビジョン2021の実現に向けて、平成28年度中に世界最先端研究機構、先導的学際研究機構、データバリティフロンティア機構、高等共創研究院を設置した。中でも、先導的学際研究機構では、研究開発エコシステムの確立を掲げる本学の経営改革構想において、本学の「強み」として重視している研究分野を重点3分野（生命医科学融合フロンティア研究、共生知能システム研究、量子情報・量子生命研究）として定め、戦略的に支援するとともに、次なる成長分野のインキュベートを行う仕組みが構築され、組織的な研究推進体制が進展した。

また、平成29年8月に三つの戦略会議を設置したことで、従来の部局等の垣根を越えて、大学院教育改革を中心とした組織再編等の議論が深化した。その結果、医歯薬生命系では、平成30年度に卓越大学院プログラム「生命医科学の社会実装を推進する卓越人材の涵養」が採択され、分野横断型の高度人材育成の実践につながっている。

【令和元年度に開始した取組と成果】

人文社会科学系戦略会議において、文学研究科と言語文化研究科の統合再編及び部局等の壁を越えた大学院教育改革の検討が進み、Society 5.0を明確に意識した、人文学・社会科学系の学問分野を中心としつつも理工情報系・医歯薬生命系との連携までを念頭に置いた卓越大学院プログラムの申請を行った。

また、工学研究科においては、専門性の探究と社会課題への柔軟な対応を可能とする専攻再編の設置申請を行い、令和2年度の新専攻の設置が認められた。理工情報系戦略会議においては、異分野融合型の「理工情報系オーナー大学院プログラム」を構築し、令和2年度の学生募集を開始した。

さらに、本学の理工情報系の強みを活かした“データ科学・数理・情報×ひと・もの・こと”の教育を推進する学部構想等に道筋をつけたことで、Society 5.0に向けた高度人材育成への対応が大きく進展した。

○ 大学院教育における高度教養教育の推進

＜関連中期計画：17-2＞

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

・新たな「高度汎用力教育」を開発し、社会的価値を生み出すための学術に関する教育研究を行うことを目的として、平成28年7月にC0デザインセンターを設置した。

・高い評価を得た五つの博士課程教育リーディングプログラム（事後評価S又はA）の自主財源による継続を決定し、補助が終了した二つのプログラムについて実施経費を措置した。

・本学の大学院教育に関する課題の把握と解決の展望を含めたビジョンについて検討し、平成30年4月に「大学院改革ビジョン」を策定した。当該基本方針の下、医歯薬生命系の横断・共通の学位プログラム「生命医科学の社会実装を推進する卓越人材の涵養」を、「卓越大学院プログラム」事業に申請し採択された。

・大学院における分野横断型高度教養教育のさらなる推進のため、平成30年8月に国際共創大学院学位プログラム推進機構を設置し、本学の持つ歴史ある裾野の広い学問領域を活用した全学的な異分野連携・新たな学位プログラムの展開を進める体制が整った。

【令和元年度に開始した取組と成果】

・事後評価において高い評価を得た五つの博士課程教育リーディングプログラム（S又はA評価）については、本学の大学院教育改革の先導役と位置付けており、全てのプログラムを大学の自主財源により継続することを決定し、全てについて実施経費を措置した。

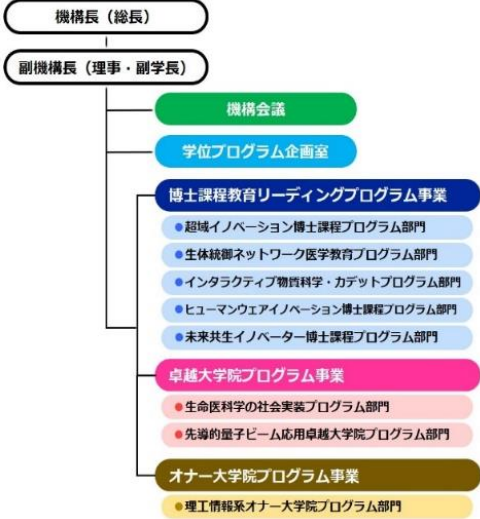
・文部科学省「卓越大学院プログラム」事業において、理学、医学、情報系の分野横断型学位プログラム「多様な知の協奏による先導的量子ビーム応用卓越大学院プログラム」を申請し採択された。また、令和2年度の申請に向けては、人文学・社会科学系での卓越大学院プログラム構想についても検討し、理工情報系の構想とともに2件の申請を行った。

・理工情報系戦略会議において、博士課程教育リーディングプログラムでの経験を活かした本学独自のプログラムとして、理工情報系オーナー大学院プログラムの検討を行い、令和2年度からの学生募集を決定した。

・多様な教育ニーズに対応する「学際融合・社会連携を指向した双翼型大学院教育システム（Double-Wing Academic Architecture）」について、国際共創大学院学位プログラム推進機構での実施体制・実際の運用制度の基本方針について検討した。

国際共創大学院学位プログラム推進機構

Institute for Transdisciplinary Graduate Degree Programs



Double-Wing Academic Architecture

社会の新しいニーズに対応した優秀な人材の育成を図る



【平成30年度評価結果における課題への対応】

○ 研究費等の使用に関する体制の不備（高等司法研究科）

<関連中期計画：26-1>

本学では、これまでの公的研究費の不正使用事案に対して、都度、その不正を発生させる要因の分析を行い、平成23年4月、平成27年6月、平成27年12月にそれぞれ全学的な再発防止策（発生要因を含む）を策定し、これらの再発防止策を確実に継続的に実行してきた。

これまでの再発防止策の主な内容としては、文部科学省「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」を踏まえ、全教職員の不正使用を行わない旨の誓約書の提出、教職員等本学構成員や取引業者への再発防止に関する各種リーフレット等の配付、本学構成員に対するコンプライアンス教育の徹底と研究費の取扱いに関する理解度チェックの実施、公的研究費の使用ルールの相談窓口の設置及びその周知と活用、内部通報制度の積極的活用の周知等に加え、責任体制の明確化、監査体制の強化、日常的なモニタリングの強化を図り、不正使用の発生要因を除外するための制度の見直しや、不正使用を防止するための運用面の改善を行ってきた。

また、当該課題の旅費の不正に関するこれまでの具体的な再発防止策としては、旅行の事実を証明する書類等の提出の義務化、追跡を可能とするための出張報告書への宿泊先及び用務先記載の義務化、他機関からの旅費との重複支給を防止するための旅費システムの改善、外国出張に係る旅行事実の確認の強化、タクシー利用の明確な基準の策定やタクシーチケットの管理の厳格化などを講じてきた。

平成30年度に発覚した当該課題の不正使用事案を受けて、本学では平成31年3月に全学的な再発防止策（発生要因を含む）を新たに策定し、これまで講じてきた再発防止策の徹底を図るとともに、旅費の不正使用に対する再発防止策を強化した。

この再発防止策に基づき、新たに取り組んだ主な不正使用防止対策として、内部監査で全ての資金を対象に出張報告書の記載内容を確認し、疑義が生じたものについては出張の事実確認を行った。また、研究代表者にヒアリングする特別監査では、チケットのオンライン手配システムの利用の状況等についても確認を行い、今後改善すべき点の検討材料とした。

さらに、部局長が取り組むべき不正防止の責務等を記載した文書を作成し、通知するとともに、部局長交代時には当該通知文書を交付することとした。

また、部局長の旅費に関して、統括管理責任者によるモニタリングを行い、部局長会議においてその結果を報告し、認識の共有化を図った。

以上のような取組により、徹底した再発防止に向け、全学を挙げて取り組んでいく。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

観点 ガバナンス改革

① 戦略的・効果的な法人運営・資源配分の仕組みとその効果

<関連年度計画：15-2-1>

【平成28～31年度の総括】

「共創」型の組織間連携や大阪大学未来基金の拡充等を推進し、更なる財務基盤

の強化を図りつつ、「大阪大学 OU ビジョン 2021」の実現に向けて、五つの戦略を定め、これらに対して総長裁量経費を毎年度約 30 億円、総長裁量ポストとして総数 100 ポストを戦略的に配分する体制を構築し、継続的に運用した。

＜重点配分する五つの柱＞

- 「国際通用性を備えた人材養成機能の強化（Open Education）」
- 「最先端の学術を切り拓く研究機能の強化（Open Research）」
- 「社会との協働による人類社会発展への寄与（Open Innovation）」
- 「多様な人材と切磋琢磨できる環境の醸成（Open Community）」
- 「総長のリーダーシップによるガバナンス改革（Open Governance）」

加えて、配分に当たっては、両統括理事、財務担当理事による総合的な判断を行う体制を構築した。

② 内部監査や監事監査結果の法人運営への反映状況

＜関連年度計画：15-4-1＞

【平成 28～31 年度の総括】

（監事監査）

第 3 期中期目標期間を通じ、継続的に総長との定例会や役員との意見交換会を積極的に行い、監事意見として法人運営の改善に向けた働きかけに努めてきた。

その結果、総長をコンプライアンス最高責任者とするコンプライアンス推進会議を整備するとともに、「大阪大学行動規範」を制定したのをはじめ、「大阪大学インフラ長寿命化計画（行動計画・個別施設計画）」の策定など、大学の基盤となる運営方針について取組が着実に進展している。

なお、令和元年度に行った取組としては、施設老朽化対策として、部局から留保した学内予算 5.2 億円と大学改革支援・学位授与機構から交付される施設費交付金 1.0 億円の合計 6.2 億円の財源を確保し、45 件の老朽化対策工事（緊急営繕含む）を実施した。

（内部監査）

監査結果については、各業務におけるリスクの所在に活用することによって、効果的なコンプライアンス教育（教育・広報への活用等）、的確なモニタリング活動（モニタリング対象の選定への活用等）、事務処理の改善（ルール of 再徹底、見直しへの活用等）等を行うことにより、内部統制の整備に活用・反映している。内部監査における指摘事項等についても改善が確認できるまで継続的にフォローアップを行い内部統制の適切な運用に反映している。

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	【19】 安定的かつ発展的な経営を行うため、外部資金を獲得しつつ、大学独自の基金制度により自己収入を増加させる。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【19-1】(指) 持続的・効果的な経営基盤を構築するため、大型研究費獲得支援、科研費相談員制度等により、競争的資金、奨学寄附金などの外部資金の獲得を促進するとともに、附属病院収入の増収方策の推進等により、学生納付金や附属病院収入などの自己収入を確保する。				(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) ・基盤的研究費である科学研究費助成事業の獲得増及び採択率向上を目指し応募申請をサポートする「科研費相談員制度」を 199 件実施した。 ・人文社会科学系、理工情報系、医歯薬生命系の 3 分野に分けて初めて科研費獲得を目指す若手研究者向けの「研究計画調書作成セミナー」を実施し、166 名の参加があり好評を得た。 若手研究者への支援による効果に関して、平成 30 年度の科学研究費補助金「若手研究」の採択率は 46.9%であり、全国の大学の平均値 (30.7%) と比較しても高く、若手研究者への支援策の成果が上がっている。 ・日本学術振興会「『若手研究』における独立基盤形成支援制度」に 3 件採択され、本学における自主財源による追加支援を行った。 ・先端的な免疫学研究活動に関わる包括連携契約を複数の企業と締結したことにより、 <u>今後 10 年間で 100 億円以上の研究資金を確保することができた。</u> ・積極的な産学連携活動の結果、平成 30 年度には、民間企業からの研究資金等受入額（共同研究・受託研究・治験等・知的財産）が国内第 1 位となった。 (出典：平成 30 年度文部科学省「大学等における産学連携等の実施状況調査」)	「科研費相談員制度」、「研究計画調書作成セミナー」を継続実施し、若手研究者の科研費の応募申請のサポートを行う。 また、引き続き日本学術振興会「『若手研究』における独立基盤形成支援制度」に採択されたものについて、本学における自主財源による追加支援を行う。 企業からの研究資金獲得を更に推進する。

	【19-1-1】 競争的資金の獲得を促進するため、科研費相談員制度、URA プロジェクトによる模擬ヒアリング等の支援、科研費における若手研究者の独立基盤形成支援及び本学の自主財源で行う研究環境整備支援を実施するとともに、その効果を検証し、より効果的な方策を検討する。	IV	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【19-1-1】 ・組織対組織の産学共創活動を推進することにより、民間企業からの研究資金等受入額が平成 30 年度では国内第 1 位になり、さらに令和元年度には、98.8 億円の共同研究費を獲得した。(前年度比 19.6 億円増)。 ・科学研究費助成事業の獲得増及び採択率向上を目指し、応募申請をサポートする科研費相談員制度(相談員数 182 名、相談件数 46 件)を継続して実施した。 ・人社系・生命系・理工系の 3 分野に分けて、初めての科研費獲得を目指す若手研究者向けの研究計画調書作成セミナー(2 回実施、参加者数 40 名)を本学 URA の協力の下、継続して実施した。 ・日本学術振興会「『若手研究』における独立基盤形成支援制度」に 2 件採択され、本学の自主財源による追加支援を行った。 ・平成 30 年度の科学研究費補助金「若手研究」の採択率は 46.9%であり、全国の大学の平均値(30.7%)と比較しても高く、若手研究者への支援策の成果が上がっている。	
	【19-1-2】 優秀な受験生を確保するため、重点的に入試広報活動を行う地域の分析を行った上で、全国各地で大学説明会、進学相談会等を実施、参加し、本学の教育や研究内容等について積極的に広報を行う。また、高等学校単位での施設見学受入やガイダンスを行う。	IV	IV	【19-1-2】 年度当初に「進学相談会等の参加に係る基本方針」を定め、本学入学者の地域分布や進学相談会に来場する高校生の学力層等を分析し、令和元年度においては、北海道から九州・沖縄まで全国 29 か所の進学相談会に参加し、大学概要・入試概要の説明や 1,825 名の個別相談に応じた。 高校単位での施設見学受入やガイダンスについては、過去の本学進学実績を考慮して、令和元年度は 12 校への教職員派遣と 23 校の施設見学を受け入れた。	今後重点地域の分析等に基づいた入試広報を行う予定であり、さらに令和 2 年度には高等教育・入試研究開発センターに大学全体のブランディング・入試広報を俯瞰して入試広報戦略を企画立案する「入試広報部門」を新設し、教授 1 名を配置する予定である。同部門では各部署の教育研究事情を把握し、入試広報における全学と部局の連携を深めるとともに、国内外の高校教育や入試事情の情報収集に努め、本学における入試広報を戦略的に行う予定である。
	【19-1-3】 附属病院収入の安定的な確保の実現に向け、適切な物的資源の配分や人的配置を行う等、増収に向けた方策を引き続き実施する。	IV	IV	【19-1-3】 病院長のリーダーシップの下、各診療科等に対して当該年度の目標や課題、要望等についてヒアリングを行い、特に増収につながる設備の導入や上位加算が取得できる人員配置を行うことにより、病院収入の安定的な確保の実現を推進することができた。	附属病院収入の安定的な確保の実現に向け、適切な物的資源の配分や人的配置を行う等、増収に向けた方策を引き続き実施する。
【19-2】  卒業生、保護者、企業などへの募金活動を強化することにより、本学独自の基金「大阪大学未来基金」を拡大させ、平成 33 年度末までに、累計 90 億円を目指す。				(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 常勤ファンドレイザーの増員と基金及び卒業生担当組織の統合による寄附獲得活動体制の強化により、卒業生とのネットワークの拡大を図ることで寄附獲得につなげた。またクラウドファンディングの導入、寄附者が税制優遇措置を受けることができる特定基金の設置などの多角的な取組を実施	令和 2 年度以降も左記の取組をさらに強化するとともに、大阪大学創立 90 周年・大阪外国語大学創立 100 周年記念事業募金では令和 3 年度末までに累計 35 億円の寄附受入を目指し

		IV	した。これらの取組の結果、順調に基金の拡大を図り、平成 30 年度末時点で未来基金の受入累計額は <u>55.5 億円を達成した。</u>	募金活動を活性化し、また令和 2 年度税制改正に対応した、税制優遇措置を受けることができる新たな特定基金を設置する。さらに新型コロナウイルス感染症緊急対策基金を設置するなど、さまざまな取組を展開することで、令和 3 年度末時点で未来基金の受入累計額が <u>90 億円を上回る</u> ことを目指す。
			【19-2-1】 基金獲得のため、部局等事業・修学支援事業・課外活動支援事業等多角的に事業を展開する。 渉外本部が有する同窓会組織データを活用し、未来基金事業の活動報告や寄附依頼・イベントの周知を行うなど、本学卒業生・保護者・企業などとの継続的な関係性の構築を強化し、基金獲得体制を整備する。また、大阪大学創立 90 周年・大阪外国語大学創立 100 周年記念事業を活用し基金の拡大を図る。	
		IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【19-2-1】 令和元年度は上記の取組を引続き強化したことに加え、新たに「ふるさと納税」制度を活用した寄附獲得活動を開始するなど、さらなる多角的な取組を展開し、令和元年度末時点で未来基金の受入累計額は <u>71 億円を達成した。</u>令和 3 年度までに累計 90 億円の目標に到達するには、残り 2 年で 9.5 億円／年の寄附受入が必要となるが、令和元年度は <u>15.3 億円の受入実績</u>があり、計画を上回って達成できている。	

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	【20】業務の検証に基づく経費の合理的執行の徹底、情報技術の積極的な活用の推進、効率的な施設運営により管理的経費の削減を行う。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【20-1】 業務の検証に基づく経費の合理的執行の徹底、情報技術の積極的な活用の推進、効率的な施設運営により管理的経費の削減を行う。				（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 電気供給契約を一般競争契約により調達することにより、光熱水料費の削減を実現した。 また、学内会議において光熱水料に関する契約状況を報告している。さらに部局別の使用量・金額を学内に周知することで、節減の指標としている。	役務契約の見直しを進め、経費削減につなげる。
	【20-1-1】 光熱水費に係る契約の見直し等により、経費削減に繋がる改善策を引き続き推進する。		III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【20-1-1】 電気供給契約について、従来個別契約していたものを種別（高圧、低圧）で纏めて調達した結果、前年度と比較して 5,329 千円の削減となった。	
	【20-1-2】 エネルギーの実績データを利用して、各部局の使用状況を分析し、その結果を周知することで省エネ意識を浸透させる。	III	III	【20-1-2】 学内会議において、光熱水費における契約状況を報告するとともに対前年度増減額を記載した一覧表を示し、より一層の使用量の節減に対する意識の啓発活動に取り組んでいる。 また、学内者専用の電子掲示版に毎月の部局別使用量及び金額を前年度実績とともに掲載し、節減の指標にできるようにしている。	エネルギー実績データの分析を推進し、また、学内の会議やネットワークを利用した部局への周知方法を検討して、省エネ意識の浸透につなげる。
	【20-1-3】 旅費業務のアウトソーシングの利用状況を引き続き分析することで、旅費システムの利便性を高める改善を進め、そのことを繰り返し学内に周知することにより利用を促進し、さらに旅費に係る経費の削減に繋げる。		III	【20-1-3】 旅費システムの利便性を高めるため、部局にシステム改善の要望調査を行い、システム改修の検討を行った。 また、旅費に係る経費について、平成 29 年 4 月から利用を開始した新幹線の EX-IC 法人契約により、対象区間の本年度鉄道賃支払額がアウトソーシング導入以前の基準で算定した額と比べ、31,620 千円の削減となった。	旅費業務のアウトソーシングの利用を促進し、旅費に係る経費の削減につなげる。

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	【21】リスクに留意しながら資産と資金の有効な運用を行う。
------	-------------------------------

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【21-1】 ③ 資産の効率的・効果的な活用のため、保有資産の現状を正確に把握・分析し、学内の教育研究機器の全学共同利用化などを実施する。				(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 学内・学外利用者の利用機器の整備と拡大に努めた結果、学内者部局間利用による年間利用件数については、 <u>1,186 件（平成 28 年度 737 件）</u> に増加し、 <u>課金収入も 11,445 千円（平成 28 年度 5,995 千円）</u> となり、学外者利用による年間利用件数については、 <u>103 件（平成 28 年度 37 件）</u> に増加し、 <u>課金収入も 6,066 千円（平成 28 年度 1,894 千円）</u> と資産の有効活用と利用促進によって大幅な自己収入の増加となった。	学内においては、機器タイプ・研究分野毎に部局横断的に連携する阪大ソリューション方式により、機器共用に関する取組を他部局にも水平展開を図りながら、学内利用者の安定的な確保による更なる自己収入の確保を目指す。 また、学外においては、阪奈機器共用ネットワークを活用して、地方自治体や関係機関との連携を強化するとともに、案内パンフレットの配布や説明会の実施等により、潜在的な利用者の掘り起こしのために周知・広報を強化することで、新規ユーザーの獲得につなげ、更なる利用者の増加と利用料金収入の増収を目指す。
	【21-1-1】 共用機器を活用した効果的・効率的な研究推進を支援するため、全学の共用機器にワンストップでアクセスできるワンストップ窓口の運営・拡充を行う。また、地域の大学や工業高等専門学校との機器共用に関する相互協力・連携を進め、各機関が持つ特徴的な共用機器を活かした研究支援体制を整備する。これらの窓口整備・充実や地域学術機関相互協力・連携などを通して、学内ならびに学外からの共用機器の利用を増加させ、一層の学内研究資産の有効活用を促進する。	III	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【21-1-1】 更なる学内・学外利用者の利用機器の整備と拡大に努めた結果、学内者部局間利用による年間利用件数については、 <u>1,285 件</u> に増加した。部局間利用による課金収入実績は <u>14,048 千円</u> と増加した。加えて、学外利用への共通予約・会計システムの活用により学内設備・機器の効率的活用に努めた結果、年間利用件数 <u>121 件</u> 、課金収入実績 <u>5,267 千円</u> に増加した。	
	【21-1-2】 不動産活用に関する基本方針を決定し、保有不動産の効率的・効果的な整備手法を検討する。		III	【21-1-2】 ・不動産活用に関する基本方針についての検討を行った結果、不動産のみならず動産等も含めた個別具体的な資産の活用について、理事主導の下、関係事務等が協力して企画・立案し、執行部で意思決定して進めていくという方針を定めた。 ・豊中キャンパス北側にある旧職員宿舍跡地の利活用について、平成 30 年度の調査、検討結果に基づき、具体的な利活用案を理事から執行部に答申した。 ・本学が保有する資産の価値向上、有効活用を図るため、金融機関等との戦略的な資産活用の企画・立案に関する協定を締結し、相互に連携、協力するこ	・豊中キャンパス北側旧職員宿舍跡地の利活用について、令和元年に作成した案に基づき、事業スキームや整備手法について、検討を行う予定である。 ・金融機関等との資産活用に関する協定締結に基づき、保有不動産活用方策の検討をし、推進する。

				とで、保有資産のより効率的・効果的な活用について検討する基盤を整備した。	
【21-2】(指) 資金の計画的な運用を行うため、今後の資金需要や金利動向等を勘案しつつ、長期・短期を組み合わせたきめ細かい資金運用を実施する。	【21-2-1】 資金の計画的運用を行うため、新たに資金運用管理委員会を設置し、リスクに留意した最適な運用に取り組む。	IV	IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) マイナス金利政策の影響により、運用利率が大幅に低下している中、少しでも運用収益の減少幅を少なくするため、きめ細かな資金繰計画に基づき運用を行った。平成 30 年度には金利状況等を総合的に勘案し、新たに 10 億円の長期運用を開始した。その結果、平成 30 年度の運用総収益は、平成 28、29 年度より 1,800 万円の増となった。 中でも、短期運用（運用期間 1 年未満）に関しては、超低金利下において、運用方法を的確に見極めることにより、平成 28 年度と比して、約 31% 増となった。 (平成 31 事業年度の実施状況) 【21-2-1】 現在のマイナス金利状況において最適な運用に取り組むため、きめ細やかな資金繰計画を立て、年間 940 億円の運用額を確保し、114,865 千円の運用収益を得た。 さらに、新たな資金運用を開始するため、資金運用管理委員会（平成 31 年 4 月 1 日設置）を 5 回開催し、運用方針を策定した。 中でも、短期運用（運用期間 1 年未満）に関しては、超低金利下において、運用方法を的確に見極めることにより、平成 30 年度と比して、約 20% 増となった。	策定した運用方針に基づき、運用方法の検討及び金融商品の選定を行い、運用収益の増を目指す。また、保有債券の満期償還後の運用方法等について、改めて検討し、より収益性の高い金融商品による運用の実施に向けた議論を進める。

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等（関連年度計画：19～21）

1. 特記事項

○ 経営基盤構築のための外部資金の獲得促進

<関連中期計画：19-1>

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

先端的な免疫学研究活動に関わる包括連携契約を複数の企業と締結したことにより、今後 10 年間で 100 億円以上の研究資金を確保することができた。

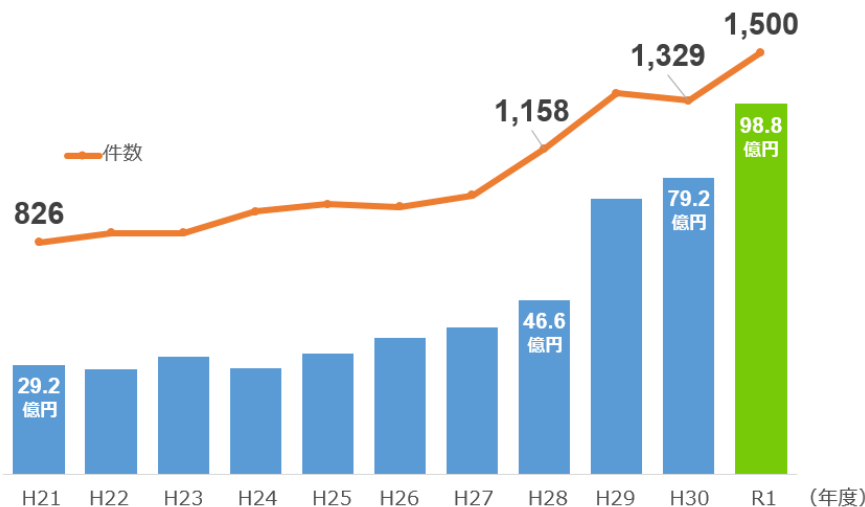
なお、同契約の締結に基づく研究資金は、文部科学省による補助事業「世界トップレベル研究拠点プログラム」の終了後、免疫学フロンティア研究センターの運営自立化に資するものであり、より国際的な研究環境として発展させるとともに、各研究者が基礎研究に専念できる学術環境を維持する体制を構築した。

<組織対組織による産学共創の経費の特徴>

「共創」による組織対組織による産学共創により獲得した資金は、従来の研究者対企業型の共同研究にはみられない次のような独自性があり、長期的視野で基礎研究の推進を図り、産学共創を強化する新しい産学連携システムを実現した。

- (1) 一つの研究組織に対する資金の提供であること、
- (2) 資金は基礎研究に活用されること
- (3) 大学と企業との間で基礎研究から臨床応用研究までシームレスな研究体制が整うこと

共同研究費の受入実績の推移



このような大型の共同研究費を獲得することにより、平成 29 年度から共同研究費の総額が急激に上昇した。

1,000 万円以上の民間企業との大型共同研究費受入額について、平成 29 年度、平成 30 年度と、2 年連続して国内 1 位の実績をあげた。

【令和元年度に開始した取組と成果】

積極的な産学共創活動の結果、令和元年度には 98.8 億円の共同研究費を獲得した。また、令和元年 10 月に設置したオープンイノベーション機構では、共同研究費の産学官連携推進経費（直接経費の 20%）に加えて、新たに間接経費（直接経費の 10%）を導入することで経営基盤の強化につなげた。

○ 大阪大学未来基金の拡大

<関連中期計画：19-2>

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

- ・常勤ファンドレイザーを 2 名から 5 名に増員するとともに、基金の拡大を担当する組織（渉外本部）と、卒業生との関係基盤構築を担当する組織（卒業生室）の統合により、卒業生とのネットワーキングの構築による寄附獲得体制の強化を図った。
- ・高額寄附者を招待し懇親を図る「大阪大学感謝の集い」、企業トップの参加を募り人脈開拓の場を提供することを目的とした「大阪大学リーダーズフォーラム」等を開催し、個人・企業寄附者との関係構築の強化により、寄附につなげた。
- ・ファンドレイザーによる同窓会組織データを活用した卒業生等への直接訪問、地方同窓会と連携した「大阪大学の集い」や部局同窓会・職域同窓会への積極的な参加を行い、未来基金事業の広報・周知活動を実施することで、卒業生との関係構築を図ることにより寄附につなげることができた。また、相続セミナーを東京・大阪で開催し、潜在的な寄附者のニーズを踏まえたイベント活動を行うことで、生前寄附や遺贈につなげるための環境整備を構築したことにより、遺贈相続に係る 20 件の寄附を受け入れるとともに、遺言作成に至った相談を 13 件実施した。
- ・未来基金の一般向けの有力な募金方法として、クラウドファンディングを導入することで、本学の持つ知を広く社会に還元する研究支援等のプロジェクトを多数成立させている。（9 件、1,965 万円）
- ・国の税制改正による寄附に係る税制優遇措置を利用した多角的な寄附獲得の一環として、平成 28 年度には「修学支援事業基金」を、平成 30 年度には「特定評価性資産基金」を設置し、税額控除及びみなし譲渡所得税非課税を可能とする特定基金を導入することで、個人による寄附を促す仕組みを整備した。
- ・大阪大学創立 90 周年・大阪外国語大学創立 100 周年記念事業推進のため大企業を中心とする募金支援委員会を設置し募金活動を開始した。
- ・以上のさまざまな取組の結果、令和元年度は、未来基金に約 15.3 億円の寄附を受け入れ、受入累計額は約 71 億円に達した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

- ・箕面市の「ふるさと納税」制度（みどりの寄附金）の寄附メニューにおいて、「大阪大学箕面新キャンパス周辺環境の整備」を追加することで箕面市と覚書を締結し、令和元年9月から「ふるさと納税制度」を活用した募金活動を開始した。これにより令和元年12月末までの寄附金（約155万円）が、令和2年3月に本学へ配分された。
- ・積極的な渉外活動の結果、未来基金を含む本学への年間寄附総額は、令和元年度には、前年度比 約1.2倍に増加した。
（年間受入額：平成30年度 約51億円、令和元年度 約61億円）

○ ネーミングライツ制度の導入による収入源の多元化

<関連中期計画：19-1>

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

自己収入の拡大促進を図ることにより、本学の教育研究環境を向上させること及び施設等を有効活用することを目的として、平成30年度に本学において初めてネーミングライツの制度を導入した。これにより同年中に本学初のネーミングライツ協定を企業と締結することができた（250万円×2.5年）。この取組の結果、新たな自主財源の確保が可能となった。



【令和元年度に開始した取組と成果】

令和元年には本学2例目となるネーミングライツ協定を企業と締結することができた（300万円×3年）。これにより一定の需要が見込まれることが判明したため、今後も積極的に同取組を展開することとしている。

○ 保有不動産の効率的・効果的な整備手法

<関連年度計画：21-1-2>

【令和元年度に開始した取組と成果】

本学が保有する資産の価値向上、有効活用を図るため、金融機関等との戦略的な資産活用の企画・立案に関する協定を締結（令和元年8月）し、相互に連携、協力することで、保有資産のより効率的・効果的な活用について検討する基盤を整備した。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

観点 財務内容の改善

① 既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた取組状況

<関連年度計画：19-2-1>

【平成28～31年度の総括】

・税制優遇措置を活用した寄附金拡大

国の税制改正による寄附に係る税制優遇措置を積極的に利用し、多角的な寄附獲得につながるよう、「修学支援事業基金」や「特定評価性資産基金」といった特定基金を設置し、個人による寄附を促す仕組みを整備した。今後も引き続き税制改正で寄附獲得につながる措置があれば、積極的に導入することとしている。（令和2年度は研究者支援に係る特定基金を設置予定。）

・大阪大学創立90周年・大阪外国語大学創立100周年記念事業募金の開始

令和3年度に迎える大阪大学創立90周年・大阪外国語大学創立100周年記念事業に関連し、当該記念事業募金を開始した。令和3年度末までに累計35億円の寄附受入を目指し募金活動を行うことで、令和元年度末までに15.95億円の寄附を集めた。

・ネーミングライツ制度の導入

本学の新たな収益事業として、ネーミングライツ制度を導入し、2件のネーミングライツパートナー協定を締結し、年間当たり550万円の収入を得た。

・同窓会等を活用した寄附獲得強化

寄附獲得にもつながる本学の帰属意識の醸成、卒業生同士や在学生との交流を図るため、大阪大学ホームカミングデイを開催し、参加者の増加につながるさまざまな工夫（特別招待枠の設定など）を行い、規模の拡大を図った。

・海外同窓会との連携による寄附獲得強化

タイ、北米、上海、欧州の海外拠点を中心に、海外在住の卒業生の同窓会を開催し、帰属意識の醸成を図った。



2019年7月13日大阪大学タイ同窓会

<関連年度計画：21-1-1>

【平成28～31年度の総括】

・共用機器の整備と拡大による自己収入の増加

学内・学外利用者の利用機器の整備と拡大に努め、資産の有効活用と利用促進によって自己収入の増加となった。

●学内者部局間利用〔令和元年度実績〕

年間利用件数：1,285件（平成28年度737件）

課 金 収 入：14,047,503 円（平成 28 年度 5,995,000 円）

●学外者利用〔令和元年度実績〕

年間利用件数：121 件（平成 28 年度 37 件）

課 金 収 入：5,267,064 円（平成 28 年度 1,894,000 円）

また、文部科学省の令和元年度「先端研究基盤共用促進事業（研究機器相互利用ネットワーク導入実証プログラム（SHARE））」に採択され、地域の多様なリソースをつなげた機器共用を通じた研究力の強化を図ることを目的として、大学、高専、企業、公設試験研究機関等との連携をより一層推進するための体制の構築に努め、学外者利用の拡大等による自己収入の増加に向けた取組を行った。

<関連年度計画：21-1-2>

【平成 28～31 年度の総括】

・資産の一時的貸付単価の見直し

資産（建物）の一時的貸付に係る貸付料についてこれまでの近隣各自治体が運営する公共施設の市民利用単価を参考として算定していたが、貸付にあたり本学が本来負担している維持管理コストを勘案し、単価の見直しを行った。これにより、資産維持管理の自主財源化を推進した。

・施設利用料等の単価見直し

全学的に、施設利用料等の各種収入事業について単価を見直し、維持管理コストを意識した適切な金額設定を行うことにより、自己収入の増加に取り組んだ。これにより施設維持管理の自主財源化を推進した。

<関連年度計画：21-2-1>

【平成 28～31 年度の総括】

資金の計画的な運用を行うため、資金運用に係る専門家を含む資金運用検討委員会による最適な運用を行ってきた。

令和元年度においては、国立大学法人法第 34 条の 3 第 2 項における業務上の余裕金による運用を行うため資金運用管理委員会及び資金運用検討グループを平成 31 年 4 月 1 日付で設置し、リスクに留意し、より収益性の高い金融商品による運用を実施するために運用方針を策定した。

② 財務情報に基づく財務分析結果の活用状況

<関連中期計画：19-1>

【平成 28～31 年度の総括】

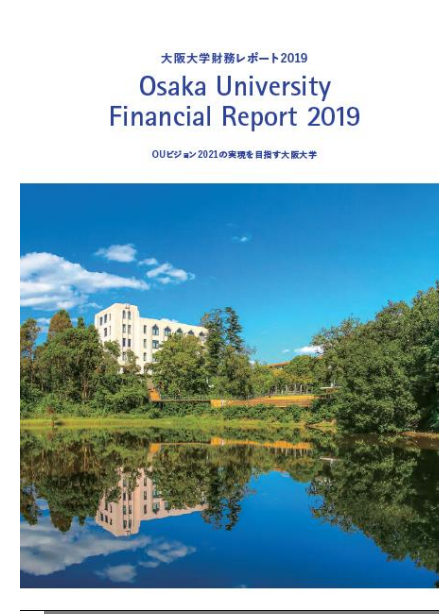
共同研究収入・寄附金収入などの各種財務情報の分析に取り組んだ。また、財務課職員と経営企画オフィス教員が連携して、大学経営に有益と考えられる各種データの整理に取り組んだ。

令和元年度には財務レポートを刷新し、財務情報だけでなく非財務情報を掲載

することにより、社会のさまざまなステークホルダーに向けて投資に対する活動や実績の見える化を推進した。

これらの財務情報に係る見える化とデータを用いた財務分析手法の検討を行い、大学経営への活用に向けて取り組んでいる。

非財務情報を含む 2019 年財務レポート



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	【22】教育、研究、社会貢献及び管理運営に関する大学の諸活動を点検・評価し、その結果を組織運営の改善につなげる。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【22-1】 大学と各部局は中期目標・中期計画に沿った年度計画を策定した上で、計画の達成状況を自己点検・評価する。また、学外有識者等の多様な視点からの評価を受けるために外部評価を実施する。	【22-1-1】 各部局の諸活動に係る PDCA サイクルの活性化と大学の方向性に沿った各部局の取組の確認を目的とした部局評価制度の運用により、大学全体の教育研究活動のさらなる発展に繋げる。 また、計画評価オフィスは、部局等に意見照会を行い、評価制度の改善に努める。さらに、学外有識者等による大学の外部評価の実施について検討する。	IV	IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 部局における PDCA サイクルの実現に加えて、部局の取組が大学の目指す方向性に沿っているか確認し、大学全体の教育研究活動のさらなる発展につなげることを目的として、平成 28 年度から新たな部局評価制度を導入した。 具体的には、OU ビジョン 2021 等の達成に資するものを中心に定めた評価指標について、各部局が数値目標を設定し、その達成度を評価する枠組みである。 同制度による評価結果は、平成 29 年度以降、部局への予算配分に反映させることとし、当初の中期計画からさらに踏み込んだ評価に基づく予算配分を実施した成果は特筆すべき成果である。	引き続き、部局等の意見を踏まえながら、部局評価制度の改善を図ることで、本学の教育研究活動の発展を図る。 また、第 4 期中期目標期間における部局評価制度の在り方を検討し、その制度設計を行う。
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【22-1-1】 各部局はその強みを活かしつつ、大学の年度計画に寄与する自らの計画を立案した。部局計画の達成度を評価する仕組みとして「全学的に重視する指標」を導入し、インセンティブとして、評価結果に基づく予算配分を実施した。これにより、さらなる教育研究の発展を図った。 また、学外有識者による外部評価として、スーパーグローバル大学創成支援事業に関する外部有識者会議を実施し、その結果をグローバル化の発展につなげることとした。	
【22-2】 評価結果は、部局にフィードバックするとともに、大学運営の改善に活用する。部局の評価結果等についてはホームページ等を通じて公表する。		IV	IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 大学機関別認証評価結果、国立大学法人評価結果を全学にフィードバックするとともに、各部局には、新たな仕組みに基づく部局評価制度の評価とその評価結果に基づく予算配分という形でフィードバックを行い、次年度計画の立案をはじめ各組織の教育研究活動に活用した。 また、公的機関として社会への説明責任を果たすため、各評価結果はすべて本学ホームページ上で公	引き続き、各評価結果を全学にフィードバックするとともに、各部局には部局評価制度による評価とその評価結果に基づく予算配分という形でフィードバックを行い、次年度計画の立案をはじめ各組織の教育研究活動に活用する。

				表を行った。	また、公的機関として社会への説明責任を果たすため、各評価結果はすべて本学ホームページ上で公表を行う。 部局評価結果に基づく予算配分については、その在り方から含めて検討を行い、第4期中期目標期間につながる仕組みの導入を図る。
				(平成 31 事業年度の実施状況) 【22-2-1】 引き続き、各評価結果を全学にフィードバックするとともに、各部局には部局評価制度による評価とその評価結果に基づく予算配分という形でフィードバックを行い、次年度計画の立案をはじめ各組織の教育研究活動に活用した。 また、公的機関として社会への説明責任を果たすため、各評価結果はすべて本学ホームページ上で公表を行った。 さらに、計画評価オフィスにおいて、各部局からの意見を踏まえた部局評価結果に基づく予算配分の仕組みの高度化を行った。	

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 広報に関する目標

中期目標	【23】 社会と向き合う戦略的な広報を展開して、大阪大学の認知度を国内外で高める。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【23-1】 本学のブランド力や知名度をより向上させるため、教育・研究・社会貢献などの大学の諸活動に関する情報発信を国内外向けに行う。さらに、英文ホームページを中心とした多言語ホームページの拡充等を通じて積極的な海外への広報活動を展開する。			IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 本学の広報活動に係る指針を明確にし、学内で共有するため平成 29 年 3 月に「大阪大学広報方針」を制定し、同年 8 月に設置した広報企画本部において平成 30 年 6 月「大阪大学広報戦略 2021」を策定した。次の 2 点を戦略の柱とした。 （1）ブランド構築に向けた広報活動の強化 （2）危機管理に係る広報活動及び広報体制の強化 これらに基づき、本学の教育・研究・社会貢献等の諸活動に関する情報発信を強化するため、Web サイトコンテンツの充実、SNS の活用等を継続的に実施した。 その結果、本学 Web サイトへのアクセス数は年々増加している。 （平成 28 年度：約 494 万件→平成 30 年度：約 534 万件） また、本学の研究成果等を広く発信するため、<u>プレスリリースを積極的に活用し、特に研究成果のリリース数及び掲載数は高いレベルを維持している。</u> （平成 28 年度：発信数 211 本／掲載数 439 件、平成 29 年度：155 本／291 件、平成 30 年度：185 本／364 件） さらに、広報戦略で重視すべき広報対象者とした「在学生」に対して、スマートフォン専用の「マイハンダイアプリ」を開発・公開した。 このアプリでは、週 2 回のマガジン配信のほか、学務情報システム、掲示板など学生生活において利便性の高い情報を手軽に閲覧できることで、愛校心の醸成に寄与し、在校生に利用されるメディアとして定着しつつある。	本学の情報発信の要である公式 Web サイトを全面リニューアルする。新 Web サイトは、利用者の属性に合わせて最適な情報を提示するなど、これまでにない新鮮でイノベーティブなサイトとして構築し、より魅力的な情報発信を行う。 また、その他さまざまな媒体を活用して、ターゲットを意識した戦略的な広報活動を展開していく。 以て、国内外における本学のブランド力や知名度の向上を図る。

			(平成 30 年 10 月 (公開時) ~平成 31 年 3 月利用者数 : 約 8,900 名) 加えて、海外への情報発信 の強化として、平成 28 年度には、本学の代表的な研究情報を紹介する英文冊子「Research Profile」を作成 (以後毎年発行) するとともに、中国語・韓国語専用 Web ページのデザイン刷新により多言語化の充実を図った。 また、海外のメディアを含む幅広い層に向けて研究成果の海外配信を行い (平成 28 年度 85 件、平成 29 年度 103 件、平成 30 年度 127 件)、配信後にその有効性について学内研究者にアンケートを実施したところ、85%の研究者が有効性を評価した。具体的には、海外からの共同研究の申入れや専門誌への寄稿依頼、オルトメトリックの向上などにつながった。 さらに、平成 30 年度には、英語による Web 版 NewsLetter「Global Outlook」の公開を開始するなど、海外への広報活動を積極的に展開した。	
	【23-1-1】 平成 30 年度に行った広報コンテンツの検証結果と平成 30 年度に策定した「大阪大学広報戦略 2021」に基づき、大阪大学広報企画本部を中心とした戦略的な広報活動を展開し、本学のブランド構築を推進する。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【23-1-1】 Web サイトコンテンツの充実、SNS の活用等を継続して実施した結果、本学 Web サイトへのアクセス数はさらに増加した (平成 30 年度 : 約 534 万件→令和元年度 : 約 565 万件)。 併せて、英語版公式サイトのトップページデザインのリニューアル、研究情報ポータルサイト「ResOU」リニューアルに係るシステム開発を完了した。 また、受験生が本学への進学を目指す動機付けに資するシステムとして開発した「<u>学問コンシェルジュ</u>」の運用を開始した。このシステムは、約 85%の利用者から「満足」の評価が得られるなど好評を博し、<u>受験生に対する本学のブランド力向上に寄与した。</u> 加えて、本学の新型コロナウイルスへの対応状況を学内外に周知するため、公式 Web サイトに特設ページを作成し、迅速かつ分かりやすい情報公開を行った。 (令和 2 年 2 月 ~ 3 月の関連ページへのアクセス数 : 28.4 万件)	

(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
(関連年度計画：22～23)

1. 特記事項

○ 部局評価結果に基づく予算配分の導入

<関連年度計画：22-2-1>

【平成 28～30 事業年度から実施している取組と成果】

平成 29 年度から、部局評価結果に基づく予算配分（約 3,000 万円）を導入した。これは、総長裁量経費に基づく制度であり、毎年、評価方法や評価指標の改善を行っているものである。

一方、法令遵守を目的として、研究不正などを起こした部局からは予算を引き上げる制度も併せて導入している。

これらメリハリを付けた予算配分制度により、学内のガバナンス体制の強化にもつなげている。

○ ターゲットを意識した広報活動の展開

<関連中期計画：23-1>

【平成 28～30 事業年度から実施している取組と成果】

・プレスリリースによる研究成果の情報発信

研究成果の積極的なプレスリリースを行った結果、**発信数は第2期中期目標期間後半の約 1.5 倍に増加**した（平成 25～27 年度の平均：年間 123 本→平成 28～30 年度の平均：年間 183 本）。これにより、**新聞等記事掲載件数も約 1.3 倍に増加**（平成 25～27 年度の平均：年間 277 件→平成 28～30 年度の平均：年間 364 本）し、多様なターゲットに本学の研究成果を届けることができた。

	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
研究成果リリース本数	60	70	90	100	125	145	211	155	185	203
掲載されたリリース本数	43	58	72	76	87	101	143	106	126	140
新聞等記事掲載件数	141	243	263	244	254	334	439	291	364	578

本学広報課から発信した研究成果に係るプレスリリース

【平成 31 事業年度に開始した取組と成果】

・高校生・受験生の進路選択に新たな材料を提供「学問コンシェルジュ」

「大阪大学広報戦略 2021」で重要視すべき広報対象者とした「受験生」に対し、**偏差値のみに依存せず本学教員の具体的な研究や活動内容を知った上で本学への進学を選んでもらうことを目的**として、関心のあるキーワードや得意科目に基づき、関連性の高い学部・学科や研究室を提示する「**学問コンシェルジュ**」システムの運用を令和元年 5 月から開始した。

同システムの運用開始にあたり積極的な広報活動を展開し、マスコミにも取

り上げられたことから、運用開始から約 10 か月で 57,138 名（227,630 件）もの利用があった。また、7～8 月の約 2 か月間にアンケート調査を実施した結果、総合的な満足度として**約 85%の利用者から「満足」との評価**が得られた。

■ページトップ



11 学部のワニ博士（大阪大学公式マスコットキャラクター）があなたをお迎えします！

■仕組み



各研究室間のつながりが一目瞭然。文理を超えた意外なつながりを発見してください。

■入力画面



キーワードは約 2000！そのうち 150 個がランダムに表示され、使うたびに新たな発見があります！

■診断結果



上位 4 学部・学科が表示されます。思わぬところがマッチするかも！

・研究情報ポータルサイト「ResOU」

本学の研究を広く周知する研究情報ポータルサイト「ResOU」について、全面リニューアルを行った。

リニューアルでは、時代のニーズに即し、スマートフォンでの閲覧に主眼を置いたデザイン・UI とし、検索機能の強化、よく読まれている記事の自動表示など、利用者が欲しい情報に容易に辿り着けるようなさまざまな工夫を取り入れた。

※目次を冒頭に表示してスマートフォンでも見やすくするとともに、よく読まれている記事や閲覧履歴の表示により利用者が欲しい情報へ誘導。（公開は令和 2 年秋の予定）



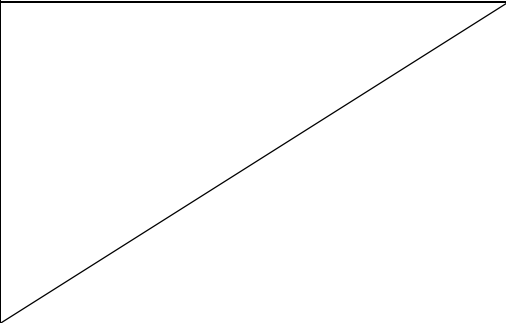
I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する目標
① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	【24】地球環境に配慮し地域・社会と共生する安心・安全なキャンパスを整えつつ、教育研究における世界最高水準のグローバル・イノベーション拠点の実現を目指す。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【24-1】(指) 教育研究環境等の改善及び機能を強化し、防災機能を高めつつ、グローバル化を促進するため、種々の整備手法などを活用する。進行中の「施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用する PFI (Private Finance Initiative) 事業」を確実に推進するとともに、グローバルな視点からの宿舍再編整備等において PFI 事業を推進する。			IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) ・グローバルな生活環境の整備実現のため、平成 29 年 10 月に大阪大学グローバルビレッジ施設整備運営事業契約を選定事業者との間で締結した。PFI の手法を活用し教職員宿舍の再編成と併せて日本人学生と留学生の混住型学生寮を整備することで、ますます増加する留学生の住戸を新たに 300 戸確保し受け入れ態勢を整えた。また、分散した施設を 1 か所に集約化することで生み出される土地を活用し、大規模な民間附帯施設を設けることで、土地貸付料として年間 36 百万円の自己収入を得ている。当該民間附帯施設は、福利厚生施設や、サービス付高齢者住宅、賃貸住宅などから構成されており、居住者のみならず、周辺の地域住民の方々への生活面における多様性の提供という意味でも新しい地域貢献の一助となるものである。 ・箕面市の PFI 事業により整備された図書館を含む生涯学習施設に関して、箕面市と指定管理協定書を平成 30 年 11 月 20 日付けで締結し、同年 12 月 20 日には箕面市議会により大阪大学を指定管理者として指定することが議決された。その結果、自己財源によらず本学のスペースが確保でき、大阪大学と箕面市の共創による本学の発展及び箕面船場地区の活気あるまちづくりへの貢献を可能にした。	・教育研究環境等の改善及び機能を強化し、防災機能を高めつつ、グローバル化を促進するため、種々の整備手法などを活用する。 ・土地処分収入を活用し、箕面新キャンパスの移転に取り組んでいる。教育研究施設の整備を完了し、令和 3 年度の開学に向けた準備を行う予定である。

	【24-1-1】 教育研究環境等の改善及び機能を強化し、防災機能を高めつつ、グローバル化を促進するため、種々の整備手法などを活用してキャンパスの整備を進める。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【24-1-1】 箕面新キャンパスにおいて新駅から繋がる歩行者デッキについては、 <u>箕面市が発注する PFI 事業により事業契約が締結され、国費によらず整備することができた。(事業総額約 16 億円)</u> このデッキは箕面新キャンパスの主要な動線上に位置する、駅からのメインアプローチであり、阪大広場と一体的に活用することで、大学のイベント・行事や教育研究活動、課外活動などでの利用が可能な他、大学・市・民間の各施設を繋ぎ <u>多様な交流を促す場所となるものである。</u>	
	【24-1-2】 グローバルな視点からの宿舍再編整備等において、PFI 事業を推進する。		【24-1-2】 ・グローバルビレッジ第Ⅰ期（津雲台）において、施設整備を行い、本施設（教職員宿舍・学寮）の工事を出来高 60%まで進めた。 ・グローバルビレッジ第Ⅰ期（箕面）において、実施設計を完了し、学寮の工事に着手した。本施設の工事を出来高 20%まで進めた。	
【24-2】(指) 世界的拠点として魅力ある教育研究環境を構築するため、長期的視野に立ったキャンパスマスタープランのもと、地球環境に配慮し地域・社会と共生する安心・安全なキャンパス環境の整備を進める。また、近隣自治体と連携して、キャンパスの整備を進める。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) ・吹田キャンパスにおいて、土地の高度利用、建物の集約化を行うことにより良好な学術研究、医療環境を確保しつつ、豊かなみどりの維持保全・周辺環境との調和、及び地域に開かれた魅力的な景観の形成を図るため、吹田市及び茨木市と協力し「 <u>大阪大学地区 地区計画(案)</u> 」を作成し、各市の都市計画審議会です承された。(平成 30 年度) ・入出構システム機器と入出構関係警備に係る包括契約を全国の国立大学法人に先駆けて実施することで、不正入構防止・効率的な管理を行い、経費削減にもつながった。(平成 28 年度)	キャンパスマスタープランに基づき、街路の継続的な補修など、安心して移動や利用できるキャンパス交通環境の整備を進める。
			(平成 31 事業年度の実施状況) 【24-2-1】 ・キャンパス整備を機会とした地域との交流を深めた結果、キャンパス最寄り駅の駅名変更（柴原阪大前駅、石橋阪大前駅）を実現した。 それに伴い、キャンパスサインの更新を行い、わかりやすく <u>安心して移動ができるキャンパス整備</u> を行った。 <u>一部多言語表記も行った。</u> ・種々の構内道路整備を実施した結果、構内交通の安全性を確保することができた。 ・バイク入構カードと大阪大学生協カードとの連携を開始した結果、所有するカードの集約化により学生の利便性が向上した。 ・令和 2 年度以降の入構料金値上げを決定し老朽化した構内道路の安定的な整備費確保に貢献した。	

	【24-2-2】 キャンパスマスタープランに基づき、構成員や周辺住民にとって魅力あるキャンパス環境を形成するため、キャンパスアメニティーの充実を進めるとともに、箕面新キャンパス移転に向けた整備を進める。	IV	【24-2-2】 ・<u>地域と連携</u>して豊中キャンパスの竹林整備を1年で4回実施し、<u>魅力のあるキャンパス環境を形成</u>した。この取組は平成20年から継続して行っており、これまでの取組が認められ、協働で活動している市民団体が<u>民間の助成財団より助成を受けること</u>となった。 ・箕面新キャンパスにおいて、地球環境に配慮し地域・社会と共生する安心・安全なキャンパス環境の整備を進めるため、<u>世界的な環境性能基準</u>であるLEED-ND(まちづくり・エリア版)及びLEED-NC(新築建物単体の環境性能)の認証取得を目指しており、国立大学としては日本初の<u>LEED-NDの予備認証</u>を取得した。 ・新キャンパスへの交通手段として、既存のバス路線に加えて地域の団体の乗り合いバスを安価に通学・通勤でも活用することについて合意した。これにより、地下鉄延伸までの期間、バスによる通学・通勤アクセスを十分確保するとともに、自動車でのアクセスを規制し、基本方針である「安心・安全なキャンパス」及び「スマートキャンパス」を実現する。 ・箕面市のPFI事業で整備する歩行者デッキの整備に際しては、周辺に居住の市民を代表する連合自治会が母体となった「<u>箕面船場まちづくり協議会</u>」との対話を通じてより良い使い方を検討し、市との<u>協議を進めている</u>。	・キャンパスマスタープランの改訂を継続的に検討する。 ・地域と連携した活動を実施する。 ・魅力的なキャンパスの実現を図るため、屋外共用空間や全学的な福利厚生施設などを中心とした大学全体として取り組むべき整備構想（リーディングプロジェクト）を検討・実施する。 ・箕面新キャンパスの整備を行う。
【24-3】 効率的なスペースの運用・再配分を行うため、全学的・戦略的な観点から施設の有効利用に関する点検・評価を実施する。		IV	(平成28～30事業年度の実施状況概略) ・建物46棟(約150,000㎡)及び全講義室の点検・評価を実施し、効率的なスペース運用の検証や有効活用の促進を図った。 ・稼働率が低いスペース約1,500㎡を全学的な教育研究スペース等に再配分することで「<u>全学的リソース</u>」として再編し、「箕面共用スペース」約7,000㎡と併せて運用・再配分を行った。 ・全学的に点検・評価を行い、公文書管理法に基づく「国立公文書館等」及び「歴史資料等保有施設」のスペースとして約760㎡配分する方針を決定した。	令和2年度以降も継続して効率的なスペースの運用・再配分を行うため、全学的・戦略的な観点から施設の有効利用に関する点検・評価を実施していく予定である。
	【24-3-1】 整備完了後の施設について、効率的なスペースの運用がされているか事後検証するため、<u>実地調査を伴う施設の点検調査</u>を実施する。また、箕面キャンパスの共用スペースの効率的な運用を行うことや、全学の講義室の稼働率について調査・検証を行うことで、有効利用の促進を図る。	IV	(平成31事業年度の実施状況) 【24-3-1】 ・建物8棟(約12,000㎡)及び全講義室の点検・評価を実施し、効率的なスペース運用の検証や有効活用の促進を図った。 ・「<u>全学的リソース</u>」及び「<u>箕面共用スペース</u>」を、<u>知的財産教育の拡充や産学連携の推進に係る法的支援の充実等に資するスペースや大型改修工事期間中の仮移転先として再配分した</u>。 ・全学的に有効活用を推進し、教育研究活動等の活	

				性化を図るため、「建物等の有効活用に関する基本方針」を策定した。	
【24-4】 既存施設の長寿命化のため定期的な劣化状況の把握等を行い、独自の予算措置のもとに計画的な施設老朽化対策を実施するとともに、省エネルギーに資する効率化・合理化を行う。		IV		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) ・既存施設の適切な維持保全や、「施設老朽化対策」に基づき全保有面積に対して 500 円/㎡の学内予算を留保すること等により、 <u>6.2 億円の財源を確保し、建物の改修・建築設備の更新を実施した。また、施設の長寿命化を促進するための大阪大学インフラ長寿命化計画を策定した。</u> ・エネルギー使用量データベースの作成・公表の結果、省エネルギーに資する効率化・合理化ができた。 ・サステイナブル推進経費として 1 億円の財源を確保し、 <u>照明設備の LED 化を進めることができた。</u>	既存施設の適切な維持保全や「施設老朽化対策」に基づき建物の改修・建築設備の更新を実施するとともに、非構造部材の点検について、令和 2 年度以降も専門家による非構造部材の点検を実施する予定である。
			IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【24-4-1】 ・既存施設の適切な維持保全や、「施設老朽化対策」に基づき全保有面積に対して 500 円/㎡の学内予算を留保すること等により、 <u>6.2 億円の財源を確保し、建物の改修・建築設備の更新 34 件を実施した。また、既存施設の非構造部材について、専門家による耐震性の点検を実施し、施設の安全性を確認した。</u> ・「大阪大学インフラ長寿命化計画」に基づき、 <u>長寿命化改修 (8,230 ㎡)、ランニングコストの縮減が可能な減築を伴う改築 (既存施設の取り壊し 2,390 ㎡、新築 1,880 ㎡) に取り組んだ。</u>	
			IV	【24-4-2】 ・省エネルギー対策の検討のみならず、データベースの分析に基づき省エネ効果が見込める建物を選定し、サステイナブルキャンパス推進経費として <u>1 億円の財源を確保して照明設備を LED 化するための改修工事を実施した結果、当該建物の電気使用量削減という成果を得た。</u>	令和 2 年度もサステイナブルキャンパス推進経費の確保し、照明設備の LED 化を実施する予定である。

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目標
② リスク管理に関する目標

中期目標	【25】全学的なリスク管理体制のもと、危機管理意識の高い教育研究環境を構築する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【25-1】 危機管理意識の高い教育研究環境を構築するため、大学のリスクについて点検し、情報を一元管理する。	【25-1-1】 危機管理意識の高い教育研究環境を構築するために、各部局から安全衛生管理部に提出された事故連絡票や学内巡視から得た情報を基に各関連部署と連携して学内のリスクについて点検し、その情報について、各事業場の安全衛生委員会等を通じて大学内で情報共有する。また、リスク事象に早期対応することができるシステムを構築するとともに、大阪北部地震を契機として明らかとなった問題点を整理して危機管理体制の整備を行い、リスク管理体制の強化を目指す。	IV	IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 各部局から安全衛生管理部に提出された事故連絡票や学内巡視から得た情報を基に各関連部署と連携して学内のリスクについて点検し、その情報について、各事業場の安全衛生委員会等を通じて大学内で情報共有を行った。	・事故連絡票による事故情報の集約を行い、学内のリスク点検を継続的に実施していく。 ・防災マニュアル作成ワーキングにおいて、大阪大学本部防災マニュアルのブラッシュアップ及び部局防災マニュアルの整備を進めていく。 ・危機管理体制の在り方に関する実務検討チームにおいて、本学におけるリスク管理について引き続き検討を行う。 ・新型コロナウイルス対策として、新型コロナウイルス対策本部の下で、専門家の意見を踏まえ、感染症予防対策にスピード感を持って対応していく。
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【25-1-1】 ・事故発生部局から提出された事故連絡票を集約化した情報を、各事業場安全衛生委員会で情報共有し、注意喚起を行った。結果として、各部局等におけるリスク要因の早期排除につながり、学内の安全衛生管理体制の強化に寄与できた。 ・防災マニュアル作成ワーキングにおいて、災害時の危機管理の在り方について検討を行うとともに、大阪大学防災基本規程の改正及び大阪大学本部防災マニュアルの作成を行った。その後、各部局等においても防災マニュアルを作成するなど、構成員の防災意識の向上及び学内の防災管理体制の強化を図った。 ・危機管理体制の在り方に関する実務検討チームを立ち上げ、危機管理体制の基本的枠組み等について検討を行った。その成果として危機管理事務チーム（CMT）を結成し、危機事象発生時においても迅速な情報共有及び対応が可能となった。 ・新型コロナウイルス対応においては、感染拡大の兆候が見られた 1 月の段階から、 <u>リスク管理担当理事の下で構成員に対する感染症対策を推進した。</u> <u>感染拡大が懸念された 2 月には流行性疾患対策会議を随時開催し、構成員の安全確保と大学機能を保持するためのさまざまな感染症対策を検討、実施した。</u> 同月の一般入試も、種々の感染症対策を施した上で実施し、問題なく終えることができた。 感染拡大が本格化し始めた 3 月以降は、流行性疾	

			患対策会議に代わり、総長、理事や専門家を交えた新型コロナウイルス対策本部会議を立ち上げ、全学協力体制の下で更なる感染症対策を実施するとともに、メディア授業など新年度に向けた準備を周到に行ってきた。 4月の緊急事態宣言発令以降は「大阪大学の活動基準」を定め、学生・教職員がどのような行動を取るべきなのかを明確にし、メディア授業やテレワークといった対策もスムーズに実施することができたが、これは1月の早い時期からの確に状況を把握し、その状況に合わせたリスク管理体制の下で迅速な意思決定を行い、適切な対応を実施するとともに、学生・教職員に対し随時通知、情報提供し続けてきたことの成果であり、特筆に値する。	
【25-2】 実験・研究は、労働安全衛生法に基づく作業環境測定、安全衛生巡視、教職員健康管理など法令等に基づき厳正な安全衛生管理のもとで行うとともに、実験廃液の処理、薬品管理支援システムを運用するなど環境を保全する。			(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 労働安全衛生法に基づき、特定化学物質・有機溶剤取扱作業室は6か月に1回、放射性物質取扱作業室は月1回、作業環境測定を実施した。定期的に実験室には立入検査を実施し、環境管理の改善を指導した。産業医及び選任衛生管理者による定期巡視、コンセントー斉点検、部局長巡視を実施して、各部局の安全衛生管理について指導・助言を行った。	環境安全研究管理センター、ラジオアイソトープ総合センター、安全衛生管理部が連携し、労働安全衛生法に基づく作業環境測定を実施する。問題が生じた場合には、立ち入り検査を実施する等個別に環境改善を促し、また、各事業場の安全衛生委員会において、測定結果を報告し、情報共有を行い、各作業室の適切な環境保全を図る。
	【25-2-1】 実験・研究の安全衛生管理の推進のための作業環境測定を継続的に実施し、該当部局への問題点の指摘及び解決方法の示唆、各事業場の安全衛生委員会での報告・議論を通じて、法令に基づいた各部局の安全衛生管理・環境保全対策にフィードバックする。	III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【25-2-1】 労働安全衛生法に基づき作業環境測定を実施した。(化学物質約 650 室、放射性物質約 190 室) また各事業場の安全衛生委員会において、作業環境の測定結果を報告し、学内の状況について情報提供を行うとともに、適切な作業環境を維持するよう各部局に依頼した。	
	【25-2-2】 適正な実験・研究環境の維持のための安全衛生巡視を継続的に実施し、各部局の安全衛生管理・環境保全の向上について引き続き指導・助言を行う。	III	【25-2-2】 労働安全衛生法に基づき、産業医及び選任衛生管理者による定期巡視を実施し、各部局に対して、施設、設備、作業方法に問題がないかなどについて指導・助言を行った。また、コンセントー斉点検や、部局長等が参加する合同巡視も実施した。巡視の結果については、各事業場の安全衛生委員会で報告し、学内の状況について情報提供を行った。	労働安全衛生法に基づく定期巡視等を引き続き実施して、安全衛生管理について指導・助言を行う。また、それぞれの巡視の結果については、各事業場の安全衛生委員会で報告し、当該部局だけでなく、あらゆる部局において今後の安全衛生環境の保全・向上につながるよう情報共有を行う。
【25-3】 学生・教職員の危機管理意識を高めるため、リスク管理・安全衛生管理・環境保全に関する講習会を開催するなど効果的なリスク管理教育を実施する。			(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 学生・教職員の危機管理意識を高めるため、新入教職員安全衛生講習会、春季及び秋季の安全衛生集中講習会、普通救命講習会、安全衛生講演会の各種講習会を実施し、部局における実験等の安全指導・教育のため「安全のための手引き」を発行した。	・新入教職員安全衛生講習会、春季及び秋季の安全衛生集中講習会、普通救命講習会、安全衛生講演会の各種講習会を継続して実施し、学生・教職員の危機管理意識の維持・向上を図る。
	【25-3-1】 リスク管理担当理事及び安全衛生管理部において、リスク管理・安全衛生管理・環境保全に関する全学的な教育・講習を	III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【25-3-1】 以下の講習会を実施し、学生・教職員の危機管理意識の向上を図った。括弧内は参加者数。	・部局における実験等の安全指導・教育のため、「安全のための手引き」を継続して発行し、教育効果の維持・向上を図る。

	継続的に実施する。各種講習会の開催や刊行物の作成にあたっては、安全衛生管理部へ連絡のあった事故情報等を加えるなど、適宜、内容の見直しを行い、教育効果の向上を図る。また、受講者の増加を図るために各事業場の安全衛生委員会での周知やポスターの掲示等を行う。また、希望する部局に対して、危機的状況が発生した際に適切な行動が取れるよう、体験型危機管理訓練を実施する。	III	・新入教職員安全衛生講習会 (260 名) ・安全衛生集中講習会 (春季 1468 名 秋季 289 名) ・普通救命講習会 (83 名) ・安全衛生講演会 (35 名) 部局における実験等の安全指導・教育のため、「安全のための手引き」を 6,500 部 (英語版 800 部) 発行し、ホームページで公開するなど安全教育の充実強化を図った。	
【25-4】 学生・教職員のこころの健康づくりを推進するため、相談や診療、復職支援等を実施するとともに、監督的立場にある教職員に対する研修会を開催することにより、メンタルヘルスクエアを積極的に行う。また、研修の実施や啓発リーフレットの配布、ポスター掲示等、多様なアプローチによる啓発活動をし、ハラスメントの防止対策を徹底する。			(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) ・キャンパスライフ健康支援センターの精神科医を中心にメンタルヘルスクエアに関わる診療及び復職支援相談を行った。 ・ストレスチェックを施行し教職員のメンタル不調の未然の防止に努めた。 ・ハラスメント防止研修、ハラスメント相談員研修、ハラスメント防止等に関する研修会を実施し啓発活動を行った。 ・ハラスメント防止のためのリーフレットを作成し啓発活動を行った。 ・ハラスメント意識チェックの出題内容を変えて実施した。	従来の精神科診察枠のほかに「産業医面接専門枠」を新設し、復職支援の面談の充実を図る。毎月、メンタルミーティングを行い、相談支援部門との連携を促進する。
	【25-4-1】 学生・教職員のこころの健康づくりを推進するキャンパスライフ健康支援センター (保健管理部門) の精神科医を中心に、メンタルヘルスクエアに係る診療・相談・復職支援を実施し、必要に応じ、同センター相談支援部門と連携する。	III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【25-4-1】 メンタルヘルスに係る診療、相談、復職支援を適切に実施した。 ・メンタルヘルス相談者数 557 名、相談回数 2,953 回 ・精神科相談者数 509 名、相談回数 1,413 回 ・復職支援相談者数 60 名、相談回数 226 回	
	【25-4-2】 キャンパスライフ健康支援センター (保健管理部門) において、職員健康診断の WEB 予約と連動してストレスチェックを実施し、高ストレス者に対しては面談を行う。また、分析結果を各部局等に提供し、教職員のメンタルヘルス不調の未然防止を目指す。	III	・新型コロナウイルスについて、不安等の相談体制を構築し、きめ細やかな心のケアを行った。 【25-4-2】 ・ストレスチェックを適切に実施した。 ・ストレスチェック受検者数 6,543 名 ・高ストレス面談 10 名	「産業医面接専門枠」を新設し、高ストレス者面談の促進を行う。ストレスチェックの集団分析を行い、各部局へのフィードバックを図る。
	【25-4-3】 教職員の理解を高めるために、各部局を対象にメンタルヘルス研修会を実施する。また、安全衛生管理部と協力して、管理監督の立場にある教職員を対象にメンタルヘルス講習会を実施する。	III	【25-4-3】 障がい学生を含む学生の理解や対応をテーマに FD/SD を実施した。 ・開催部局数 12 部局 ・参加者数 477 名	各部局でのメンタルヘルス研修会と管理者向けのメンタルヘルス講習会を実施する。テーマについては広く各部局に公募する。

	【25-4-4】 ハラスメント防止のための研修等を実施し、予防啓発に努めつつ、新たに導入した啓発方法（ハラスメント意識チェック（e ラーニング））のさらなる周知を図り、実施を徹底する。	III	【25-4-4】 ・17 部局でハラスメント防止研修を実施した。 ・ハラスメント全学相談員、部局相談員を対象としたハラスメント相談員研修を実施した。 ・全構成員を対象としたハラスメント防止等に関する研修会を開催した。 ・ハラスメント防止のためのリーフレットを作成し、啓発活動を行った。 ・相談者にメンタル不調が見られる場合は、関係部署につなぎ、情報共有した。 ・ハラスメント意識チェックの出題内容を変えて実施した。	・部局にハラスメント相談室の専門相談員を派遣し、ハラスメント防止研修を実施予定である。 ・ハラスメント全学相談員、部局相談員を対象としたハラスメント相談員研修を実施予定。 ・全構成員対象のハラスメント防止等に関する研修会を開催予定である。 ・ハラスメント防止のためのリーフレットを作成し、新入教職員・学生及び部局に配付予定である。 ・教職員（非常勤職員を含む。）対象の意識啓発を目的とした「ハラスメント意識チェック」を実施予定である。
--	---	-----	---	---

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目標
③ 法令遵守等に関する目標

中期目標	【26】 国民からの期待に応え、信頼される大学として、社会の要請や課題に対応しつつ、法令を遵守し、適正な大学運営を行う。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【26-1】 公的研究費の不正使用を起こさないという決意を持ち、公的研究費の適正な執行管理を徹底するため、全学的な公的研究費の不正使用防止に関する責任体系のもとで、適正な運営及び管理のための環境整備、教職員の意識向上に向けコンプライアンス教育を実施する。	【26-1-1】 各部局の再発防止策の継続的な実施を促すとともに、履行の確認及び確実なフォローアップを行うことで、公的研究費の不正使用防止のための取組を実施する。	III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） コンプライアンス意識の醸成を目的に、役員、教職員等が大阪大学憲章の基本理念を踏まえ、日常業務において不断に実行すべき事項を定めた「大阪大学行動規範」を策定するとともに、一層の浸透を図るため、携帯版（名刺サイズ）を作成し、全教職員に配付した。 責任者自身の責務等の理解を深めることを目的に、各部局等のコンプライアンス推進責任者、同副責任者を対象とした説明会を毎年度実施した。また、コンプライアンス推進責任者等を中心に部局等構成員に対しても毎年度説明会を開催してコンプライアンス教育を行い理解と意識の向上を図った。加えて、理解度確認ツールとして e-ラーニングを利用した「公的研究費の取扱いに関する理解度チェック」を大学構成員に対して毎年度実施し、理解度の確認及び促進を図った。このほか「公的研究費使用ハンドブッカー正しく理解し、正しく使うために一」や広報誌「STOP！研究費不正！」（年 4 回発行）等の教育教材について適宜改訂を行い、コンプライアンス教育において活用した。	競争的資金等の管理・運営に関わる全ての構成員の意識向上を図るために不正使用防止策を継続して実施する。また、不正使用防止計画は、優先的事項を中心に明確に示し、モニタリングの結果やリスクの状況等を活用し、定期的に見直しを行う。
			III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【26-1-1】 再発防止策の強化及び不正使用防止計画の目的と内容の明確化並びに各部局等からの不正使用防止の取組に係る実施状況の報告との関連付けの明確化を図るため、不正使用防止計画を改定するとともに、実施状況の報告事項の見直しを行った。各部局等からの報告書を確認した上で、部局に対して訪問ヒアリングを行い、より詳細な実施状況を聴取し、フォローアップを行った。また、旅費に関しては不正使用防止の取組の強化策として、教員への個別ヒアリングや部局長等の取組状況の確認などを行った。	

	【26-1-2】 公的研究費に携わる教職員・院生等の不正使用防止への意識向上に向け、広報誌の発行やリーフレットの配付及びコンプライアンス教育を実施する。また、適正な運営及び管理のための環境整備を継続して行う。	III	【26-1-2】 公的研究費に関わる教職員・院生等の不正使用防止への意識向上に向けて、文科省公表の不正事案の内容や傾向を分析し、その最新事案を含めた不正抑止を目的として、教育教材、広報誌「STOP！研究費不正！」、TA等の学生向けリーフレット及び取引業者等の外部者向けリーフレットの内容について改訂を行い、デザインも一新して、より視覚に訴えるものに見直した。	
【26-2】 研究者等に求められる倫理規範を修得させるため、教員・学生を対象とした研究活動における不正行為を防止するための倫理教育等を実施する。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 各部局において、研究分野の特性に応じた研究倫理教育を実施しており、教員・研究員等は概ね3年に1回、大学院生は各課程在学中に少なくとも1回は受講させることとしており、 <u>毎年平均約 2,600 名が受講している。</u> また、新任教員（研究員）研修において、毎年度、研究担当理事から研究における不正行為の防止について講義を実施している。 平成 29 年 4 月に「一般財団法人公正研究推進協会（APRIN）」に機関登録を行い、同協会が運営する研究倫理教育の e-ラーニングプログラムを各部局のニーズに合わせて利用できる体制を整えたほか、平成 30 年度にはオーストラリア ロイヤルメルボルン工科大学から主任研究公正アドバイザーを招き公開セミナーを開催し、 <u>約 50 名が参加するなど、研究倫理教育に取り組んでいる。</u>	引き続き、研究分野の特性に応じた研究倫理教育を実施するとともに、研究倫理教育に関する国外の状況、最新の研究倫理教育ツール等について情報収集を行い、研究活動における不正行為を防止するための倫理教育等を実施する。 また、学内の研究データ管理を徹底する。
	【26-2-1】 各部局の研究倫理教育責任者が中心となり、研究分野の特性に応じた研究倫理教育を実施する。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【26-2-1】 各部局において、研究分野の特性に応じた研究倫理教育を実施しており、令和元年度は <u>約 3,300 人が受講している。</u> また、新任教員（研究員）研修において、研究担当理事から研究における不正行為の防止について講義を実施している。 令和元年度には、既に導入している論文剽窃チェックツールの使用対象を修士論文に拡大したほか、研究不正が発生した際に、他大学と連携した調査が迅速に行えるよう、 <u>関係規程を見直すなど、体制整備を行った。</u>	
【26-3】 本学の有する情報資産の保護及び活用のため、大阪大学情報セキュリティポリシー及び対策基準を遵守し、情報セキュリティを確保する。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 総長、CISO（最高情報セキュリティ責任者）のガバナンス下で情報セキュリティ体制の見直し、教育・訓練・運用手順の拡充、システム対策等を実施した。その結果、教職員向け情報セキュリティ研修の受講率は99%台を実現し、 <u>新たに管理職・新任教員・CSIRT（情報セキュリティインシデントに対応するための専門チーム）・部局構成員、学生等の対象者別に必要な教育・訓練をきめ細かに拡充できた。</u> それらに関する評価の実施要項を作成し、PDCAの実践による効果的な教育・啓発活動実施に向けた運用体制を構築した。	令和元年度実施の研修は全て引き続き実施する。加えて令和2年度以降は新たに以下を実施予定である。 ・ <u>学生の研修受講率向上に向けた取組</u> ・ <u>特に重要な情報を取り扱う構成員向けの教育</u> ・ <u>全構成員向けセキュリティ講演会</u> ・ <u>その他必要な実施手順は再検討し、全学に運用の徹底を図</u>

	【26-3-1】 情報セキュリティの意識向上を図るため、講習会の開催及び e-ラーニング による意識チェックを実施する。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【26-3-1】 情報セキュリティ研修や自己点検の実施にあたっては、構成員の教育や対策確認以外にも、それらの結果や全学のインシデント事例を部局が主体的に分析し、自部局に必要な対策を検討、実施することで部局と本部における情報セキュリティ管理体制の連携強化を図ることを目的とした。その中で、<u>部局が主体的にセキュリティ対策を推進した好事例（5 部局）を全学で共有したことにより、同様の取組みが 10 部局に広がるなど、好循環を実現することができた。</u>	る。 以上の対策と、部局による主体的なセキュリティ対策の推進により、本学の有する情報資産の保護及び活用に寄与することとする。
	【26-3-2】 平成 30 年度に実施した情報セキュリティ確保に係る評価の結果等を用いて教育・啓発活動を検証のうえ、見直しを行う。		【26-3-2】 昨年度の評価結果等を用いて教育・啓発活動の検証、見直しを行ったが、さらにそれらに対する評価を実施、次年度に向けた改善策を検討した。これにより、<u>教育・啓発活動の改善について計画・検証・評価・再検討のサイクルを年度内に実施したこととなり、効果的な教育・啓発活動が短いサイクルで実現できる結果となったことから、当初の計画を上回る成果を上げたものと考えられる。</u>	

(4) その他の業務運営に関する特記事項等（関連年度計画：24～26）

1. 特記事項

○ 多様な財源を活用した整備手法による整備に関する事項

＜関連年度計画：24-1-1, 24-1-2＞

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

① グローバルビレッジ構想の実現

グローバルビレッジ構想は、人と人との新たなインタラクションを芽生えさせ、大学の国際競争力強化及び「多様な知の協奏と共創」に貢献することを目指し、グローバルな生活環境を令和 2 年 10 月供用開始に向け整備するものである。

その実現のため、平成 29 年 10 月に大阪大学グローバルビレッジ施設整備運営事業契約を選定事業者との間で締結した。

本事業は、PFI の手法を利用したものであり、教職員宿舎の再編成と併せて、全国最大規模の日本人学生と留学生の混住型学生寮を整備することで、教職員向けの 400 戸に加え、今後、ますます増加する留学生の住戸を 300 戸確保した。

また、分散した施設を 1 か所に集約化することで生み出される土地を活用し、他の国立大学法人に先駆けて大規模な民間附帯施設を設けることで、地域住民との交流の場を形成し、地域のグローバル化に貢献するとともに、土地貸付料として年間 36 百万円の自己収入を得ることで、安定した維持管理運営を行うことができる。当該民間附帯施設は、福利厚生施設や、サービス付高齢者住宅、賃貸住宅などから構成されており、居住者のみならず、周辺の地域住民の方々の生活面における多様性の提供という意味でも新しい地域貢献の一助となる。

＜パナソニックホームズプレスリリース URL＞

<https://homes.panasonic.com/company/news/release/2017/1027.html>



(図) 全国最大規模の混住型学生寮と大型民間附帯施設(完成イメージ)

大阪大学

② 自治体との連携による施設整備（本学が指定管理者として図書館を管理運営）

平成 30 年 11 月に本学と箕面市との間で、箕面新キャンパスに必要な不可欠な図書館、生涯学習施設（課外活動スペース、ミーティングスペース等）についての協定書を締結し、施設整備は市が行うことで、自己財源によらず本学の施設を確保し、管理運営は本学が担うこととした。

施設規模は地上 6 階、約 26,000 m²（文化ホールを含む）であり、箕面市により本学の図書館、生涯学習施設と、箕面市の市立図書館、市立生涯学習センター（以下、図書館等という）とが一体的に整備される。

最大の特徴は、本学が指定管理者制度により、一元的に管理運営（平成 30 年 12 月箕面市議会指定）することにより、大学図書館の機能を兼ね備えた自治体の図書館という、世界的にも例を見ない「公・大連携による新しい図書館」として生まれ変わることである。

図書館は、箕面市の蔵書に加え、本学の外国語図書館が有する 60 万冊の蔵書が広く市民に開放され、本学の研究に触れる機会を創出する。

また生涯学習施設は、市民講座などの OU グローバルキャンパス・エクステンションプログラム(仮称)を活用することによって本学の学生・教職員と市民とが交流する機会を創出する。

《箕面市ホームページ》

<https://www.city.minoh.lg.jp/machidukuri/senbapfi.html>



(図) 箕面新キャンパスの図書館(完成イメージ)

大阪大学が指定管理者として管理運営し、すべての人々へ

「生涯学習の機会」を提供する「人生 100 年時代のライブラリー」

【令和元年度に開始した取組と成果】

箕面新キャンパスにおいて新駅から繋がる歩行者デッキは箕面市が発注するPFI事業により令和元年12月に事業契約が締結され、整備されることとなった（事業総額約16億円）。

このデッキは、箕面新キャンパスの主要な動線上に位置する、駅からのメインアプローチであり、大学の教育研究施設の3階ピロティから連続的に繋がる阪大広場と一体的に活用することで、大学行事や教育研究活動、課外活動などでの活用が可能のほか、大学・市・民間の各施設を繋ぎ、多様な交流を促す場所となる。

《箕面市ホームページ》

<https://www.city.minoh.lg.jp/machidukuri/senbapfi2.html>

○ キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備に関する事項

＜関連年度計画：24-2-1, 24-2-2＞

【平成28～30年度から実施している取組と成果】

①都市計画法を活用した土地の有効活用

「大阪大学キャンパスマスタープラン」では、長期的な建て替え更新の考え方について記載しており、老朽化した低層建物を計画的に集約高層化することを進めている。一方で、平成23年に条例で高度地区の見直しが行われ、吹田キャンパスについては建物の高さ及び総延床面積に関する制限がより厳しくなった。このため、都市計画制度の一つである地区計画制度を活用し、土地の有効活用を図りつつ、周辺地域に配慮した建物の高さ制限を新たに設定するため、吹田市及び茨木市と協議を続けてきた。

平成30年度に、両市の「大阪大学地区 地区計画（案）」の作成に協力するとともに、同計画の策定に向けて両市共催の住民説明会に大学として参加（近隣住民の中からは21人の参加）した。

学術研究と地域との調和を目標とした地区計画（案）は、各市の都市計画審議会にて承認され、都市計画決定がなされた。（平成30年度）

《吹田市ホームページ掲載場所》

[http://www.city.suita.osaka.jp/home/soshiki/div-](http://www.city.suita.osaka.jp/home/soshiki/div-toshikeikaku/toshikeikaku/_74389/chikukei.html)

[toshikeikaku/toshikeikaku/_74389/chikukei.html](http://www.city.suita.osaka.jp/home/soshiki/div-toshikeikaku/toshikeikaku/_74389/chikukei.html)

《茨木市ホームページ掲載場所》

<http://www.city.ibaraki.osaka.jp/jigyousya/toshi/chiku/tikukeikaku.html>

②新入出構システムの導入による不正入構防止と管理コストの削減

これまで警備員が行っていたキャンパス内への車両入構管理を自動化する新入出構システムの導入を検討し、入出構システム機器と入出構関係警備員に係る包括契約を全国の国立大学法人に先駆けて行い、平成29年4月から同システムの運用を開始した。新システムには、車番読取方式を採用し、入出構データの管理により、不正入構等の抑止、計画的・効果的な駐車場管理が可能となった。さらに、入出構ゲートに配置していた警備員による目視確認が不要となったこと

で、警備の省力化、人件費のコストダウンにつながった。契約期間全体で5,000万円の経費削減となった。（平成28年度）

【令和元年度に開始した取組と成果】

①キャンパス整備を通じた地域との交流の深化

「大阪大学キャンパスマスタープラン」では、多様な参加を促すマネジメントとして、地域・社会と連携し管理の人手や経費の行き届きにくい公共空間の積極的な有効活用や愛着の醸造を図っていくこととしている。

その取組として地域と連携した緑の維持管理活動として、豊中キャンパス東口整備をきっかけとして実現した同キャンパスの竹林整備を1年で4回実施し、魅力のあるキャンパス環境を形成した。

これにより、維持管理費の削減と地域の子供たちや本学の学生に対する自然環境教育につなげている。

このように、継続的に地域住民との良好な関係を築き、最寄り駅の駅名称に「阪大」を入れる変更が実現した。

また、これまでの10年間の継続した取組が認められ、協働で活動している市民団体が民間の助成団体より助成を受けることとなり、竹林整備に係る経費の更なる削減を図った。

《大阪大学公式ホームページ タケの会記載ページ》

https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/ed_support/Sustainable-campusoffice/campusdesign#take_1



【大阪モノレール】

「柴原駅」⇒「柴原阪大前駅」

令和元年10月1日変更



【阪急電鉄】

「石橋駅」⇒「石橋阪大前駅」

令和元年10月1日変更

②「大阪大学箕面新キャンパスマスタープラン」の基本方針に沿った取組

・世界的な環境性能基準 LEED-ND の認証（国立大学初）

基本方針「環境問題への貢献」に基づき、箕面新キャンパス移転事業において、世界的な環境性能基準である LEED-ND（まちづくり・エリア版）及び LEED-NC（新築建物単体の環境性能）の認証取得を目指して計画しており、LEED-ND の予備認証段階において Certified を取得した。

特に LEED-ND での認証は、国立大学のキャンパスとして日本初のものである。

・安全安心でスマートなキャンパスづくり

新キャンパスへの交通手段として、既存のバス路線に加えて地域の団体の乗り合いバスを安価に通勤・通学でも活用することについて合意した。このことにより、地下鉄延伸までの期間、バスによる通学・通勤アクセスを十分確保するとともに、自動車でのアクセスを規制し、基本方針である「安全安心なキャンパス」及び「スマートキャンパス」を実現する。

・地域と連携したキャンパスづくり

基本方針「地域貢献の推進」に基づき、箕面新キャンパスを構成する重要な構成要素である本学の屋外活動空間として、箕面市の PFI 事業で整備する歩行者デッキの整備に際しては、箕面船場まちづくり協議会との対話をふまえた要望を盛り込むなど、市のみならず地域住民とデッキの使い方についても連携を図っている。

《大阪大学公式ホームページ LEED 記載ページ》

https://www.osaka-u.ac.jp/ja/academics/ed_support/Sustainable-campusoffice/campusdesign#minohnewcampus

《一般社団法人グリーンビルディングジャパン ホームページ》

<https://www.gbj.or.jp/>

○ 施設の有効利用や維持管理（予防保全を含む）に関する事項

＜関連中期計画：24-3、関連年度計画：24-4-1＞

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

①施設の有効活用

- ・「全学のスペース等(建物・土地・設備)はすべて大学が管理する。」としている本学の経営方針に基づき、施設担当理事が施設等の有効活用に関する基本方針及び再編計画を策定するため、「施設等の有効活用に関する規程」を改訂し、新たなプロジェクト等に機動的に対応できる仕組みを構築した。
- ・施設の有効利用に関する点検・評価の結果から、稼働率が低下していたスペース 約 1,500 m²を全学的な教育研究スペース等に再配分する「全学的リソース」として再編し、運用・再配分を行った。
- ・全学的に点検・評価を行い、公文書管理法に基づく「国立公文書館等」及び「歴史資料等保有施設」のスペースとして約 760 m²配分する方針を決定した。

②施設の維持管理

- ・既存施設の適切な維持保全や、「施設老朽化対策」に基づき全保有面積に対して 500 円/m²の学内予算を留保する等により約 6.2 億円の財源を確保し、建物の改修・建築設備の更新を実施した。
- ・インフラ(建物や基幹設備)の長寿命化を推進するための基本方針を示した計画(行動計画)と、今後 30 年間の建築物の改修・改築計画と基幹設備の更新計画(個別施設計画)を作成し、役員会の承認等学内の合意を得た上で、「大阪大学インフラ長寿命化計画(行動計画)」及び「大阪大学インフラ長寿命化計画(個別施設計画)」を策定した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

①施設の有効活用

- ・「施設等の有効活用に関する規程」に基づき、本学が使用する全ての施設・土地は原則として大学の所有物であり、貴重な資源であるという全構成員の自覚のもと、建物等の利用状況の点検調査・評価等を通じて、全学的に有効活用を推進し、教育研究活動等の一層の活性化を図るため、「建物等の有効活用に関する基本方針」を施設マネジメント委員会の議を経た後、施設担当理事が策定(令和元年 7 月)した。

＜建物等の有効活用に関する基本方針は以下の 2 点＞

- (1) 全ての建物を対象として、全学的な経営戦略に基づく新たなプロジェクト等に機動的に対応できる共同利用スペースの拡大を図る。
- (2) 実態に即した基準を別に定め、建物等の利用状況の点検調査・評価等を通じて使用面積の利用調整を行い、部局ごとの使用面積の適正化を図る。

②施設の維持管理

- ・「大阪大学インフラ長寿命化計画」に基づき、長寿命化改修(8,230 m²)、ランニングコストの縮減が可能な減築を伴う改築(既存施設の取り壊し 2,390 m²、新築 1,880 m²)に取り組んだ。
- ・既存施設について、専門家による非構造部材の耐震性の点検を 110 棟実施し、施設の安全性を確認した。

○ 環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進に関する事項

＜関連年度計画：24-4-2＞

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

施設の省エネルギー

- ・環境報告書及び建物毎のエネルギー消費量が分かるデータベースを作成、公表した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

施設の省エネルギー

- ・建物毎のエネルギー消費量が分かるデータベースの分析に基づいて省エネ効果が見込める建物を選定し、さらにサステナブルキャンパス推進経費として 1 億円を確保して照明設備を LED 化した結果、当該建物の電気使用量削減という成果を得た。
- ・エネルギーマネジメント規程等を制定したことにより、省エネにより削減された光熱費を更なる省エネ改修工事の原資とする好循環の仕組みを制度化することができた。

○ 大阪北部地震を教訓とした安否確認システムの強化

(関連年度計画：25-1-1)

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

平成 30 年 6 月 18 日に発生した大阪北部地震における対応等を見直し、本学学生及び教職員の安否確認をより速やかに行い、適切な対応ができるよう、学内専用

サイトを利用した「大阪大学安否確認システム」の運用を開始した。本システムでは安否確認のほか、出勤の可否や負傷の程度などの情報も収集できるものであり、それらの機能を最大限発揮させるため、全学生及び全教職員を対象とした模擬訓練を実施した。

○ 新型コロナウイルスへの対応

(関連年度計画：25-1-1)

【令和元年度に開始した取組と成果】

新型コロナウイルス対応においては、感染拡大の兆候が見られた1月の段階から、リスク管理担当理事の下で構成員に対する感染症対策を推進した。

感染拡大が懸念された2月には流行性疾患対策会議を随時開催し、構成員の安全確保と大学機能を保持するためのさまざまな感染症対策を検討、実施した。同月の一般入試も、種々の感染症対策を施した上で実施し、問題なく終えることができた。

感染拡大が本格化し始めた3月以降は、流行性疾患対策会議に代わり、総長、理事や専門家を交えた新型コロナウイルス対策本部会議を起ち上げ、全学協力体制の下で更なる感染症対策を実施するとともに、メディア授業など新年度に向けた準備を周到に行ってきた。

4月の緊急事態宣言発令以降は「大阪大学の活動基準」を定め、学生・教職員がどのような行動を取るべきなのかを明確にし、メディア授業やテレワークといった対策もスムーズに実施することができたが、これは1月の早い時期からの確に状況を把握し、その状況に合わせたリスク管理体制の下で迅速な意思決定を行い、適切な対応を実施するとともに、学生・教職員に対し随時通知、情報提供し続けてきことの成果であり、特筆に値する。

< 本学のコロナ対応のまとめ > (一部令和2年度実績含む)

1. 学生への支援

① 経済的支援

- ・授業料減免の実施
- ・授業料納入期限の延長
- ・困窮した学生をTA等として臨時に雇用
- ・学生支援緊急給付金(生活困窮者への一律10万円給付)
- ・私費外国人留学生(正規生)就学支援金(一律3万円給付)
- ・海外へ留学者の帰国支援(帰国後の一時待機の宿泊代等支援)
- ・Wi-Fiルーターの無償貸出

- ② すべての授業を「メディア授業」で当初の学年暦どおり4月9日から開始
- ③ こころのケア窓口の特設
- ④ 附属図書館において、大学院生等に論文執筆に必要な図書の無償宅配

2. 卓抜した研究による貢献

- ① 新型コロナウイルス感染症ワクチンと検査技術開発に着手
- ② 大阪府、大阪市等とのワクチン開発等の協定を締結(令和2年4月14日)
- ③ 微生物病研究所からの新型コロナウイルスに関する情報発信

基礎研究の立場から科学的に正確な情報発信

④ 感染状況分析指標「K値」発表

3. 医療現場への支援

- ① 医学部附属病院等の医療従事者への手当新設
- ② 職員による医療現場への応援、防護服の作製
- ③ 医療従事者向け一時預かり保育

○ 情報セキュリティに係る取組

(関連年度計画：26-3-1、26-3-2)

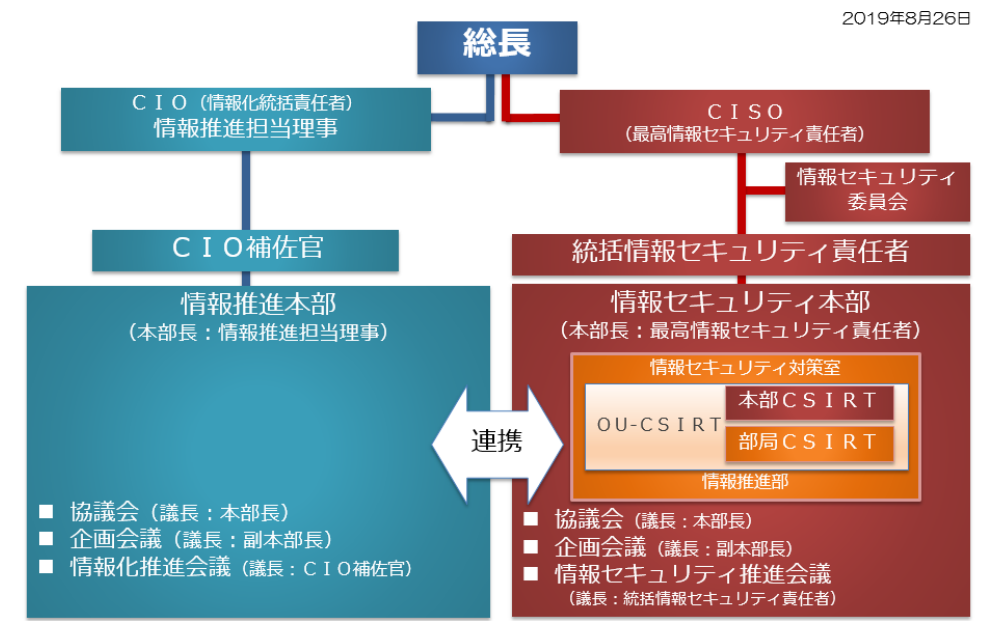
【平成28～30年度から実施している取組と成果】

社会変革に貢献する世界屈指のイノベーティブな大学を目指すには、盤石な情報基盤の整備と、全構成員の情報セキュリティ意識の更なる向上が必要である。

これまで情報に関するすべてを担っていた「情報推進本部」を、平成30年4月に改組し、情報環境の整備を担う「情報推進本部」と、情報セキュリティを担う「情報セキュリティ本部」に改組し、総長をトップとする「推進」と「セキュリティ」の連携体制を構築した。

特に、情報セキュリティ対策の強化に注力し、外部から著名な専門家を情報セキュリティ本部副本部長として招き、「情報漏洩の防止」と「インシデント発生時の迅速な対応による被害最小化」に向けて、「情報セキュリティ対策基本計画」及び「サイバーセキュリティ対策等基本計画」に基づき、以下のような取組を実施した。

情報推進本部・情報セキュリティ本部体制図



CSIRT: 情報セキュリティインシデントに対応するための専門チーム

＜各構成員の役割に応じたきめ細やかな教育・訓練の実施＞

- 情報セキュリティ対策基本計画：2ー(3) 情報セキュリティ教育・訓練及び啓発活動
サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(2) サイバーセキュリティ等教育・訓練や啓発活動の実施
- ①情報セキュリティ対策リーフレットの配布（教職員用・学生用、英語版有）
 - ②新任教員・研究員研修における CIS0（最高情報セキュリティ責任者）による講義の実施
 - ③管理職向け情報セキュリティ研修の実施
 - ④標的型メール攻撃訓練及び標的型メール攻撃に関する教育の実施
 - ⑤情報セキュリティ研修（学生向け e-ラーニング）の実施
 - ⑥大阪大学 CSIRT（情報セキュリティインシデントに対応するための専門チーム）構成員の能力向上に向けた教育・訓練
 - ⑦部局別 FD 研修における情報セキュリティに関する講義の実施
 - ⑧サーバ管理者研修の実施

＜自己点検による不断の見直しと監査による基準遵守の徹底＞

- 情報セキュリティ対策基本計画：2ー(4) 情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査の実施
サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(3) 情報セキュリティ対策に係る自己点検及び監査の実施
- ①内部組織による情報セキュリティ監査（全部局対象）の実施
 - ②サーバ監査の実施（平成 29 年度以降は毎年度、全台対象）
 - ③「情報セキュリティ評価に係る実施要項」に基づく評価の実施
評価の結果、改善策が平成 30 年度は 21 点、令和元年度は 28 点挙げられ、次年度の情報セキュリティ対策推進計画に反映し改善していくこととした。
 - ④情報セキュリティ対策自己点検に基づく改善策の実施
平成 30 年度より全部局において、各部局の教職員の情報セキュリティ自己点検結果や情報セキュリティインシデントの発生状況を分析し、自部局に必要なセキュリティ対策を検討、改善策を実施した。令和元年度は部局独自のセキュリティ教育など、特筆すべき取組事例を全学で共有した結果、他部局でも同様の取組が広がるなど好循環を実現できた。

	平成 30 年度	令和元年度
・ 注意喚起・研修内容の再周知を実施した部局	→ 92%	78%
・ 本学のインシデント事例を再共有した部局	→ 30%	15%
・ 低得点者の個別対応や追加教育を実施した部局	→ 30%	50%
・ 部局独自のセキュリティ施策を実施した部局	→ 8%	17%

＜その他必要な技術的対策及び運用の徹底＞

- 情報セキュリティ対策基本計画：2ー(5) 情報機器の管理状況の把握及び必要な措置
サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(5) 必要な技術的対策の実施
- ①要機密情報の暗号化機能の導入
暗号化ツール AIP(Azure Information Protection) を導入し、事務職員には追跡機能やアクセス権の遠隔取消機能も利用可能とした。

- 情報セキュリティ対策基本計画：2ー(2) 情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(6) その他の必要な対策

- ①情報の格付けと管理の全学運用開始
大学の情報資産を適切に保護し、漏えいや改ざんを防御するため、情報の格付けの基準や運用方法を改めて整備し全学で運用を開始した。「法人文書の類型に基づく」格付け基準、要機密情報の保存場所や保護方法、持ち出しの手続きなど、全学で統一した運用の徹底を図った。

- 情報セキュリティ対策基本計画：2ー(5) 情報機器の管理状況の把握及び必要な措置
サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(6) その他の必要な対策
- ①HDD 磁気消去機、USB メモリ物理破壊機及び消去ツール等の貸出提供
 - ②メール誤送信防止対策として、Outlook の送信時に宛先や添付ファイルに関する確認事項を示す警告メッセージを表示する機能を導入
 - ③グローバル IP アドレスの点検及び監視の実施
 - ④キャンパスクラウドを整備し、部局運用のメールサーバ、Web サーバを集約化。
令和元年度、キャンパスメールサービスは 83 組織（12,658 アカウント）、仮想サーバホスティングサービスは 53 システムにおいて整備済み
 - ⑤DDoS 攻撃対策プログラム開発・運用開始
令和元年度には、約 15 億件の不正なセッションを遮断し、通信を遮断すべきでない IP アドレスをホワイトリストへ自動で 16 件登録した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

令和元年度には、インシデントの抑制及び情報資産の適切な取扱いの徹底を目指し、実際のインシデント事例を題材とした教育・訓練の実施、必要な運用手順の改定も行い、業務上の取扱い実例を提示しつつ周知した。
また、各部局において各々の情報セキュリティ対策を自己点検したところ、部局内での必要な改善、独自の教育が実施されるなどの好循環があった。

＜各構成員の役割に応じたきめ細やかな教育・訓練の実施＞

- サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(2) サイバーセキュリティ等教育・訓練や啓発活動の実施
- ①入学・採用後の情報セキュリティ研修早期受講の徹底
 - ②教職員向け情報セキュリティ研修の充実
 - ③学生の情報セキュリティ研修の受講徹底
受講率向上に向けて、新一年生の必須授業内実施及び学内システム利用制限を検討し、令和 2 年 4 月から実施できる体制を整備した。
 - ④情報セキュリティインシデントの再発防止に向け、全学会議においてインシデント事例と再発防止策を共有し、教育・訓練への反映を実施した。

＜自己点検による不断の見直しと監査による基準遵守の徹底＞

- サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1ー(3) 情報セキュリティ対策に係る自己点検及び監査の実施
- ①情報セキュリティ自己点検と必要な対策の確実な実施

- ②「情報セキュリティ評価」を実施し、改善が必要とされた 21 点の検証・見直しを実施し、システム更改以外の事項については全て改善を実施した。

＜その他必要な技術的対策及び運用の徹底＞

■サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1－(6) その他の必要な対策

①要管理対策区域の運用徹底

大学の情報資産を適切に保護し、漏えいや改ざんを防御するため、要管理対策区域の運用方法を改めて整備し、全学で運用を開始した。クラス分け毎の対策例や遵守事項をまとめ、管理台帳の整備を含め全学で統一した運用の徹底を図った。

②外部電磁的記録媒体を用いた情報の取扱いの運用徹底

大学の情報資産を適切に保護し、漏えいや改ざんを防御するため、外部電磁的記録媒体を用いた情報の取扱いについて実施手順を再整備し、全学で運用を開始した。外部電磁的記録媒体を利用する際のリスクとそれらを利用しない代替運用方法などを具体的に示し、やむを得ず利用する場合の対策例と必要な手順をまとめ、全学で統一した運用の徹底を図った。

○情報セキュリティマネジメントの強化（関連中期計画：26）

【平成 28～30 年度から実施している取組と成果】

平成 29 年度に、本学の基幹系システムに対する不正アクセスによる個人情報漏えいがあったこと、その対応にあたり必ずしもガバナンスを十分に効かせたとはいえなかったことを受け、以下のとおり情報セキュリティマネジメントの抜本的強化を図った。これにより、必要なセキュリティ対策の迅速な決定、学内における徹底が可能となった。

また、各構成員の役割に応じた責務と権限が明確になり、インシデント発生時の業務フロー共有による迅速な対応、被害の最小化を実現できる体制となった。

＜組織体制に関する強化＞

■情報セキュリティ対策基本計画：2－(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

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1－(1) 実効性のあるインシデント対応体制の整備

①情報セキュリティ本部の設置

情報セキュリティ体制をより強固なものとするため、平成 30 年度より、情報セキュリティ本部を設置し CISO が行う職務を着実に実行する組織とした。平成 31 年 4 月からは組織規程に定める正式な組織とし、情報セキュリティ本部会議を、企画・立案を行う企画会議と審議を行う協議会に機能を分けることにより、きめ細かな実効性と機動性のあるセキュリティ対策を実現できる体制とした。さらに、セキュリティ専門の教授を置くことにより、体制を強化した。また、部局の意見を集約し、部局との連絡調整の場として、情報セキュリティ推進会議を設置した。

②全学の情報セキュリティ体制の徹底

インシデント発生時に CSIRT がその権限を実質的に発動し、現場において必要な措置を速やかに実施するため、平成 30 年度より阪大 CERT を廃止し、本部 CSIRT と部局 CSIRT から成る OU-CSIRT を立ち上げ、インシデント発生時の緊急体制を強化した。また、部局 CSIRT の対応レベル（3 段階）に応じて本部 CSIRT と部局 CSIRT の役割を明確にし、緊急時には本部 CSIRT がシステム停止やネットワーク遮断を速やかに実現できる体制を整備した。

③全学の情報セキュリティ体制の明確化

全学のセキュリティ体制として、CISO の責任と権限を持って発動する指示に対しては、これを遵守し速やかにそれぞれの立場に応じた責務を果たすことを徹底させた。

■情報セキュリティ対策基本計画：2－(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

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.2－(2) セキュリティ・IT 人材の育成

- ①平成 30 年度に情報セキュリティ本部の副本部長として、外部から情報セキュリティのスペシャリストを雇用した。

＜システムの運用体制に関する強化＞

■情報セキュリティ対策基本計画：2－(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

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1－(1) 実効性のあるインシデント対応体制の整備

- ①インシデント対応手順の更なる整備（フロー図作成、証拠保全徹底等）

- ②「ログの取得・管理に関する実施手順」の整備

■情報セキュリティ対策基本計画：2－(5) 情報機器の管理状況の把握及び必要な措置

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1－(1) 実効性のあるインシデント対応体制の整備

- ①通信監視体制の強化（監視時間帯の拡大、休日夜間監視体制の強化）

- ②脆弱性診断ツールを用いたセキュリティ診断実施と、脆弱性対応の徹底

＜システムの管理状況に関する強化＞

■情報セキュリティ対策基本計画：2－(5) 情報機器の管理状況の把握及び必要な措置

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.4－(1) 先端的な技術情報等の漏えいを防止するために必要な措置の実施

①機微情報を扱う機器のセキュリティ対策

平成 30 年度に、機微情報を扱う Windows 機器約 100 台に対し、次世代防御技術を備えた監視ツール (Microsoft Defender ATP) を導入した。従来のセキュリティソフトでは検知できない不正な操作についても、ふるまい検知機能により本部 CSIRT が速やかに把握することが可能となり、迅速なネットワーク遮断や原因調査を行える体制となった。

■情報セキュリティ対策基本計画：2－(5) 情報機器の管理状況の把握及び必要な措置

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1－(5) 必要な技術的対策の実施

①多要素認証の導入

教職員用グループウェアの多要素認証を平成 30 年 9 月 5 日より、学生用メールシステムの多要素認証を平成 31 年 3 月 6 日より開始した。

②全学的な URL フィルタリングの開始

平成 29 年度に、標的型攻撃に対する防御策として Web フィルタリング機能を導入した。本学から不正な相手先へのアクセスを平成 30 年度は 754 万件、令和元年度は 955 万件遮断した。

■情報セキュリティ対策基本計画：2-（5）情報機器の管理状況の把握及び必要な措置

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（1）実効性のあるインシデント対応体制の整備

①学内全 PC の定期的なセキュリティチェックとセキュリティソフト導入の徹底

②全学的なネットワーク構成の把握

③全学的な統合ログ管理の検討

■情報セキュリティ対策基本計画：2-（4）情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査の実施

①重大インシデント発生時には対応方法を外部セキュリティ専門機関により評価・検証した。

【令和元年度に開始した取組と成果】

令和元年度は、CSIRT の迅速・的確なインシデント対応、及びインシデントを未然に防ぐための情報共有をより強力にサポートするために、情報共有ツールを導入するとともに、オリジナルの対応管理表も作成、運用を開始した。

これにより、インシデント発生時の初動が迅速になり、現場への調査・作業指示を一覧の形で示すことができるようになった。

<組織体制に関する強化>

■サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（1）実効性のあるインシデント対応体制の整備

①全学の情報セキュリティ体制の徹底

本部 CSIRT では、より迅速できめ細かなインシデント対応を実現するため、Microsoft Teams を活用した情報共有体制の運用を開始した。CSIRT 関係者間の連絡や情報共有の履歴確認も可能となった。

<システムの運用体制に関する強化>

■サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（1）実効性のあるインシデント対応体制の整備

①インシデント対応手順のさらなる整備

（インシデント発生時の対応管理表作成等）

<システムの管理状況に関する強化>

■サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（5）必要な技術的対策の実施

①多要素認証の導入に向けた取組

全学 IT 認証基盤システムへのスマートフォンの認証アプリを利用した多要素認証機能を平成 31 年 2 月に追加した。令和 2 年度内に全構成員への適用を完了予定。

■サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（3）情報セキュリティ対策に係る自己点検及び監査の実施

① WordPress 監査（脆弱性を持つバージョンの調査と対応の徹底）

○大学入学者選抜の実施体制の強化に関する取組について

平成 30 年度から引き続き、多面的・多層的なチェック体制の構築に係る次の取組を実施した。

- ・総長の下に入試を担当する副学長を置き、ガバナンス体制を強化。
- ・外部等から出題や解答例に関する問題点・疑義の指摘等があった場合に迅速に情報共有と検証を行うための出題検証小委員会を常設。
- ・試験問題作成アドバイザーが試験問題作成上の引継及び助言を行う制度を整備。事前並びに入試当日に不適切な出題がないかを点検・検討する査読体制を構築。また、試験終了後に、本学学生による試験問題モニター調査を実施。
- ・万一誤り等があっても早期に発見しやすくするため、本学ウェブサイト上で「試験問題」「解答例」又は「出題の意図」を公表。

[平成 30 年度評価結果における課題への対応]

○研究活動における不正行為（工学研究科）

研究倫理教育の実施や関係規程について、本学構成員への周知徹底を図った。また、研究データの保存についての指導、教育、管理状況の点検について、取組を強化するよう、各部署責任者に対し周知徹底を行った。研究倫理教育及びデータ管理については、各部署において定期的に受講又は点検をするように定めている。

併せて、関係規程を見直し、研究不正が発生した際に、他大学と連携した調査が迅速に行えるよう、体制整備を行った。

工学研究科においては、コンプライアンス教育（講習会）を年間 9 回開催したほか、研究倫理教育（eAPRIN）受講の促進、及び研究データの保存状況の点検を行っている。

○学位論文に係る研究不正（国際公共政策研究科）

元本学所属学生の博士の学位論文（平成 21 年 3 月学位授与）について、大阪大学研究公正委員会において不正行為（盗用）を認定し、令和元年 8 月 21 日開催の教育研究評議会の議を経て、同日付けで博士の学位授与を取り消した。

この事態を受け、令和元年 10 月 23 日付け総長名にて「学位論文（修士論文及び博士論文）における不正行為防止の徹底について（通知）」を発出し、大学院学生に対する剽窃防止等を含んだ研究倫理教育の一層の充実、博士論文の剽窃の防止

のため導入（平成 26 年度）した論文剽窃チェックツール「iThenticate」の活用により不正行為の防止対応が確実なものとなるよう更に徹底していくよう注意喚起を行った。さらに、大学院学生に対しては、新たな取組として、修士又は博士の学位論文提出時に不正行為に係る誓約書を提出させることとし、また、これまで博士論文における剽窃を確認するために使用を認めていた論文剽窃チェックツールについて、修士論文へも対象を広げた。

2. 「共通の観点」に係る取組状況

観点（1）法令遵守及び研究の健全化

①法令遵守（コンプライアンス）に関する体制及び規程等の整備・運用状況

＜関連中期（年度）計画：26-1＞

【平成 28～31 年度の総括】

○コンプライアンス全般

本学におけるコンプライアンス推進体制の整備、強化を図ることを目的として、平成 29 年 7 月に「国立大学法人大阪大学におけるコンプライアンス基本規程」を制定した。基本規程に基づき設置する「コンプライアンス推進委員会」において各種コンプライアンス事案の総括と対応策を検討するとともに、以下の施策を実施した。

- ①大阪大学憲章に掲げる基本理念を踏まえつつ、役員及び教職員等が日常業務において不断に実行すべき事項を、業務遂行の基本姿勢及びコンプライアンスの徹底の観点から取りまとめ「**大阪大学行動規範**」として制定した。また、行動規範の浸透を図るため、携帯サイズの印刷物を作成し学内の全ての教職員に配付した。

<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/about/rule>

- ②本学ホームページに、コンプライアンス全般に関するページを作成し、上記の行動規範や基本規程のほか、コンプライアンス推進体制図及び事案発生時の対応図などを掲載し、学内外への周知を図った。

<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/compliance>

- ③令和元年 7 月に、全教職員を対象としたコンプライアンス等に関する意識調査を実施し、調査結果の所属・属性別等の分析を踏まえたコンプライアンス推進に係る各種施策を推進することとした。

○研究費の不正使用防止

- ・ 統括管理責任者は、各部局等のコンプライアンス推進責任者、同副責任者を対象とした説明会を毎年継続して実施している。4年間で 777 人のコンプライアンス推進責任者等が参加し、自身の責務等について理解を深めた。

その上で各部局等では、コンプライアンス推進責任者等が中心となり、部局等構成員に対して説明会を開催し、4年間で 432 回、約 28,150 人が参加し理解向上に努めた。

また、理解度確認ツールとして e-ラーニングを利用した「公的研究費の取扱いに関する理解度チェック」では、4年間で約 37,500 人が受講し、理解度の確認及び促進を図った。

- ・ 教育用教材の改訂の中でも、広報誌「STOP! 研究費不正!」は、昨今の不正の最新事案を抑止することを目的に紙面を一新し、啓発活動を行った。

○論文不正の防止

- ・ 既に導入している論文剽窃チェックツールについて、使用対象を修士論文に拡大したほか、他機関との合同調査を想定した不正調査体制のための規程改正を行うなど、不正行為防止のための体制の整備を実施している。

○より一層強固な情報セキュリティ管理対策

本学の有する情報資産の保護及び活用を図るため、情報セキュリティに関してガバナンスを効かせることができる組織を構築し、万が一、インシデントが発生した場合においても被害を最小限にするための対策が実行できる体制とした。

また、構成員が安全かつ適切に情報資産を活用することができるよう、情報の格付け、管理、取扱方法等について、以下のとおり運用手順の改定を行い、その運用の徹底を図った。

（1）情報セキュリティ本部の設置（特記事項と重複）

情報セキュリティ対策基本計画：2-（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

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（6）その他の必要な対策

情報セキュリティ体制をより強固なものとするため、平成 30 年度より設置要項により試行的に運用していた情報セキュリティ本部を平成 31 年 4 月 1 日より組織規程に定める正式な組織として設置することとした。併せて、会議運営方法について見直しを図り、情報セキュリティ本部会議を、企画・立案を行う企画会議と審議を行う協議会に機能を分けることにより、きめ細かな実効性と機動性のあるセキュリティ対策を実現できる体制とした。また、外部から情報セキュリティのスペシャリストを雇用し、情報セキュリティ本部副本部長及び統括情報セキュリティ責任者に指名した。

（2）全学の情報セキュリティ体制の徹底（特記事項と重複）

情報セキュリティ対策基本計画：2-（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

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（6）その他の必要な対策

インシデント発生時に CSIRT がその権限を実質的に発動し、現場において必要な措置を速やかに実施するため、本部 CSIRT と部局 CSIRT から成る OU-CSIRT を立ち上げ、インシデント発生時の緊急体制を強化した。また、部局 CSIRT の対応レベル（3 段階）に応じて本部 CSIRT と部局 CSIRT の役割を明確にし、緊急時には本部 CSIRT がシステム停止やネットワーク遮断を速やかに実現できる体制を整備した。

(3) インシデント対応手順の更なる整備と運用の徹底（特記事項と重複）

情報セキュリティ対策基本計画：2-（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

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（6）その他の必要な対策

情報セキュリティインシデント対応時の詳細なフロー図や「インシデント発生時の対応管理表」を作成、OU-CSIRT が、迅速に対応を進める体制とした。

(4) 「情報の格付けと管理」のさらなる整備と運用の徹底（特記事項と重複）

情報セキュリティ対策基本計画：2-（2）情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（6）その他の必要な対策

大学の情報資産を適切に保護し、漏えいや改ざんを防御するため、情報の格付けの基準や運用方法を改めて整備し、全学で運用を開始した。法人文書の類型に基づく格付け基準、要機密情報の保存場所や保護方法、持ち出しの手続きなど、全学で統一した運用の徹底を図った。

(5) 外部電磁的記録媒体を用いた情報の取扱いの運用徹底（特記事項と重複）

情報セキュリティ対策基本計画：2-（2）情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（6）その他の必要な対策

大学の情報資産を適切に保護し、漏えいや改ざんを防御するため、外部電磁的記録媒体を用いた情報の取扱いについて実施手順を再整備し、全学で運用を開始した。外部電磁的記録媒体を利用する際のリスクとそれらを利用しない代替運用方法などを具体的に示し、やむを得ず利用する場合の対策例と必要な手順をまとめ、全学で統一した運用の徹底を図った。

(6) 要管理対策区域の実施手順の更なる整備と運用の徹底（特記事項と重複）

情報セキュリティ対策基本計画：2-（2）情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透

サイバーセキュリティ対策等基本計画：2.1.1-（6）その他の必要な対策

大学の情報資産を適切に保護し、漏えいや改ざんを防御するため、要管理対策区域の運用方法を改めて整備し運用を開始した。クラス分け毎の対策例や遵守事項をまとめ、クラス3については管理台帳への記載を必須とし、全学で統一した運用の徹底を図った。

②災害、事件・事故等の危機管理に関する体制及び規程等の整備・運用状況

<関連年度計画：25-1-1>

【平成28～31年度の総括】

- ・学内で発生する事故等の情報を一元管理し、事故発生部局から提出された事故連絡票を集約化した情報を、各事業場安全衛生委員会で情報共有し、注意喚起を行うなど、リスク点検を継続的に実施した。
- ・地震、豪雨、台風等の災害が多発したことを踏まえ、防災マニュアル作成ワーキ

ングにおいて、災害時の危機管理の在り方について検討を行ったとともに、大阪大学防災基本規程の改正及び大阪大学本部防災マニュアルの作成を行った。

- ・本学における危機管理体制の在り方を検討することを目的に、危機管理体制の在り方に関する実務検討チームを起ち上げ、危機管理体制の基本的枠組等について検討を行った。

③研究者及び学生に対する研究倫理教育の実施状況

<関連年度計画：26-2-1>

【平成28～31年度の総括】

- ・各部局において、研究分野の特性に応じた研究倫理教育を実施しており、教員・研究員等は概ね3年に1回、大学院生は各課程在学中に少なくとも1回は受講させることとし、毎年平均約2,600名が受講している。
- ・新任教員（研究員）研修において、毎年度、研究担当理事から研究における不正行為の防止について講義を実施している。
- ・平成29年4月に「一般財団法人公正研究推進協会（APRIN）」に機関登録を行い、同協会が運営する研究倫理教育のeラーニングプログラムを各部局のニーズに合わせて利用できる体制を整えたほか、平成30年度にはオーストラリア ロイヤルメルボルン工科大学から主任研究公正アドバイザーを招き公開セミナーを開催し、約50名が参加するなど、研究倫理教育に取り組んでいる。
- ・令和元年度には、既に導入している論文剽窃チェックツールの使用対象を修士論文に拡大したほか、研究不正が発生した際に、他大学と連携した調査が迅速に行えるよう、関係規程を見直すなど、体制整備を行っている。

Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上

(4) その他の目標

② 産業競争力強化法の規定による出資等に関する目標

中期目標	【11】 大学によるイノベーション活動の世界標準化のため、産業競争力強化法に基づく認定特定研究成果活用支援事業者に対して出資並びに人的及び技術的援助等の業務を行うことにより、大学における技術に関する研究成果の事業化及び教育研究活動を活性化させる。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の実施予定
【11-1】 認定特定研究成果活用支援事業者の株主として、プログラムのパフォーマンスをみるため、学内に設置した出資事業戦略委員会等に認定特定研究成果活用支援事業者から報告させることにより、その運営状況のモニタリングに取り組む。	【11-1-1】 出資事業戦略委員会において、大阪大学ベンチャーキャピタル株式会社から出資事業の活動状況の報告を受け、年 4 回のモニタリングを実施する。			（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 大阪大学ベンチャーキャピタル株式会社が平成 27 年に投資した株式会社ジェイテックコーポレーションが平成 30 年 2 月に東京証券取引所マザーズ市場に上場し、官民イノベーションプログラムとして初の EXIT 事例となった。 プレ・インキュベーション支援の一環として、学内における事業化を目指す技術を育成する起業育成グラントによる支援を平成 30 年度末時点で 27 件行い、うち、5 件が起業済で、7 件が起業に向けて準備中である。	令和 2 年度以降も年 4 回開催予定の大阪大学出資事業戦略委員会に加え、大阪大学ベンチャーキャピタル(株)(OUVC)の株主総会及び組合員集会等において、OUVC の投資状況及び投資先に対するモニタリングを実施する予定である。
				（平成 31 事業年度の実施状況） 【11-1-1】 年 4 回（6、9、12、3 月）開催の大阪大学出資事業戦略委員会に加え、大阪大学ベンチャーキャピタル(株)(OUVC)の株主総会（6 月）及び組合員集会（6 月）、さらには OUVC 活動月報において、OUVC の投資状況及び投資先に対するモニタリングについての報告を受け、OUVC の運営状況を確認した。	
【11-2】 大学における技術に関する研究成果を事業化させるため、認定特定研究成果活用支援事業者との連携体制の構築によるプレ・インキュベーションの支援、人的・技術的支援、新たな社会的価値創出に結び付く事業化のための助言並びに特定研究成果活用事業者の事業に結び付く民間ベンチャーキャ	【11-2-1】 産学共創本部出資事業推進部門において、目的積立金を活用して特許・論文などの研究者データベースをもとに実用化を目指す技術シーズを育成し、プレ・インキュベーションの支援を年間 15 件以上行い、大学発ベンチャーの創出を支援する。	IV	IV	【11-2-1】 ・大阪大学共創機構分室（医学系、工学系、豊中地区）を整備し、新たな社会実装支援体制を構築した。共創機構として知財及びシーズ情報を共有し、パイプラインの増加、充実を図ることに成功した。 ・プレ・インキュベーション活動は分室と協力し、235 件（前年度 133 件）の案件発掘を実施し、事業化有望案件は 54 件（前年度 43 件）に到達した。 ・プレ・インキュベーション支援としては学内グラント 12 件を含む 20 件の支援を実施した。	令和 2 年度以降は、各分室の活動体制や知財戦略室との連携をさらに強化し、新規案件の発掘に努めることで、プレ・インキュベーション支援を継続して行い、大学発ベンチャー創出支援を行う計画である。また、学生に対しても起業に向けたプレ・インキュベーション支援を推進していく。

ピタル (VC) ・技術移転機関等との連携に目的積立金を活用し取り組む。				
【11-3】 大学における教育研究活動を活性化させるため、目的積立金を活用したアントレプレナー教育の推進に取り組む。	【11-3-1】 大学における教育研究活動活性化のために、大阪大学 Innovators' Club 等の活動を通して、アントレプレナー育成プログラムを年間 80 名以上に対し実施する。	IV	【11-3-1】 ・イノベーション人材育成の中核プログラムである大阪大学 Innovators' Club の総会員数は 740 名（前年度 546 名）となった。 ・アントレプレナー教育として、7 名のインターンシップを実施した。 ・Innovators' Club 等の活動を通して、目標の 80 名に対して 151 名の大学院学生等にアントレプレナー教育を実施した。 ・学内ピッチ（阪大ピッチ 2020）を開催し、9 チームが登壇した。 ・学外のビジネスコンテスト等で 10 名が受賞した。	令和 2 年度以降は、企業や他大学との“共創”により Innovator 育成をする新たな仕組み作りを行い、Innovators' Club の新たな活動に加える。また、阪大 OB のベンチャー経営者との連携強化や外部メンターの拡充等の効果的な利活用を推進する。
【11-4】 地域における経済活性化に貢献するため、認定特定研究成果活用支援事業者と連携して、大学発ベンチャーの設立や地域の企業、自治体との連携に取り組む。	【11-4-1】 地域における経済活性化に貢献するために大阪大学のシーズを活用した大学発ベンチャーと地方自治体及び産業界との連携のためのマッチングを年間 8 件以上実施する。	IV	【11-4-1】 ・目標の年間 8 件以上のマッチングの実施に対し、民間ベンチャーキャピタル(連携 VC)22 社との連絡会を年間 10 回（月 1 回程度、20 名の教員登壇）開催し、5 名の教員が VC と連携した。 ・研究成果の事業化に向けたプレ・インキュベーション活動等により、大阪大学のシーズを活用した大学発ベンチャー企業 11 社が設立された。 ・大阪府・大阪市や関西の他大学、事業会社と連携しながら、大阪スタートアップ・エコシステムコンソーシアム構築に向けた取組を開始した。	令和 2 年度以降も連携 VC との連絡会は継続していく。大阪大学発ベンチャーに関しては起業支援に加え、起業後においても EXIT に向けたハンズオン支援を推進する。大阪府・市や関西他大学と連携した産学融合拠点における起業家育成、ベンチャー創出及び産業界とのマッチングプログラムを構築する。

Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上
(4) その他の目標
③ 附属病院に関する目標

中期目標	【12】 先進医療開発病院、高度機能病院及び地域中核病院としての機能を向上させる。 【13】 教育・研修機関としての大学病院の使命を果たす。 【14】 適切な運営基盤を構築し、大学病院の診療の活性化を推進する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 及び 3 事業年度の 実施予定
【12-1】 医学部附属病院及び歯学部附属病院の特質と機能を活かして、臨床研究・橋渡し研究を推進するとともに、社会の要請に応じた先進的医療を開発・導入する。特に、医学部附属病院においては、中核病院として、革新的医薬品、医療機器の創出に貢献する健康・医療イノベーション拠点を形成する。		医Ⅳ 歯Ⅳ		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【医学部附属病院】 ・医師主導治験実施数は、AMED 橋渡し研究事業支援シーズの平成 30 年までの累計が 21 件と全国 2 位、他事業で支援しているシーズ分も合わせると平成 30 年度までに 28 件と全国トップレベルの実績をあげており、平成 28 年以降ではシロリムスゲルや日本初の遺伝子治療薬ベペルミノゲン ペルプラスミドなど 3 件の支援シーズが薬事承認に至るという成果もみられた。 ・質の高い治療及び臨床研究の推進のための臨床研究ネットワークについて協定締結機関が平成 28 年度 23 病院から平成 30 年度 27 病院に増加、ICT 導入病院（平成 28 年から導入開始）は平成 30 年度末時点で 19 病院まで増加している。 ・平成 29 年度に当初の年度計画には含まれていなかったが、全国どこにいても、がんゲノム医療を受けられる体制を構築するため、早急に院内整備を進め、がんゲノム医療を牽引する高度な機能を有する医療機関として指定される「がんゲノム医療中核拠点病院」11 拠点の一つとして指定され、先進医療の枠組みで実施されるがん遺伝子パネル検査としては国内 3 例目となる「マルチプレックス遺伝子パネル検査」を平成 30 年 10 月から開始、また、平成 30 年に国内の病院で初の CAP-LAP 認証（国際的な臨床検査業務の認定制度）の認定を受けた。 ・平成 30 年度は新たに AI ホスピタル事業の体制整備や情報信託機能活用促進事業への参画など社会の要請に応じた研究開発に取り組んだ。	【医学部附属病院】 ・新規医療技術、難治性疾患治療薬開発のトランスレーショナルリサーチの実践のため医師主導治験や企業治験を推進するとともに、社会の要請に応じた先進的医療の導入を推進する。 ・臨床研究法に対応した研究実施体制及び倫理審査体制の整備を継続する。また、他施設からの倫理審査の受託や他施設のシーズのトランスレーショナルリサーチを支援し、日本の臨床研究の質の維持に貢献する。 ・他施設と連携しがんゲノム医療を充実させる。 ・継続して、臨床研究ネットワーク（電子カルテを活用したデータ収集システムの共有化等）を拡充するなど、臨床研究環境の整備や臨床研究の支援強化に取り組む。 【歯学部附属病院】 ・臨床研究推進委員会において、臨床研究に関わる情報の集約、ホームページから発信、相談窓口での対応をさらに充実させ、臨床研究実施者に対

				【歯学部附属病院】 ・臨床研究や先進医療開発を推進するために、臨床研究活性化委員会を発展的に改組し、臨床研究の積極的支援を目的とした「<u>臨床研究推進委員会</u>」を新たに設置した。 ・臨床研究推進委員会において、臨床研究に関する情報を集約・評価し、同研究成果をホームページ上で年度毎に発信した。 ・研究相談窓口を設置し、臨床研究実施者に対する支援体制を強化した。 ・歯病がこれまでに一貫して取り組み、第3期中期目標・中期計画期間中の臨床研究テーマとして掲げた4課題、口腔領域における新規組織再生・再建法の開発、高齢者の特性に配慮した口腔疾患の予防法・診断法・治療法の開発、顎口腔機能の維持増進に関する研究、歯科医学臨床教育の質保証に関する研究、及びその他のテーマについて、計67課題の達成状況を検証し、<u>臨床研究を推進した</u>。また、その研究成果をホームページ上で公表した。 ・臨床研究推進委員会において、各診療科、看護部、薬剤部からなるモニタリング担当者による臨床研究の監査を強化し、臨床研究に携わる人材の充実を図った。 ・<u>世界初となる「自己脂肪組織由来間葉系幹細胞（ADMPC）移植による歯周組織再生誘導」の臨床研究の目標症例数を完遂し、良好な成果を得た。</u> ・<u>日本電気株式会社との間で共同研究契約を締結したソーシャル・スマートデンタルホスピタルプロジェクトでは医療情報の機密保護とAIを介した有効活用に関する研究を推進し、NHKをはじめとする5社以上のメディアに報道がなされた。</u>これまでに2回のシンポジウムが開催され（第1回190名、第2回101名）、研究成果が報告されるとともに、AIの歯科臨床への応用と開発についての展望が議論された。	する支援体制を強化する。 ・第3期中期目標・中期計画期間中の臨床研究テーマとして掲げた4課題、口腔領域における新規組織再生・再建法の開発、高齢者の特性に配慮した口腔疾患の予防法・診断法・治療法の開発、顎口腔機能の維持増進に関する研究、歯科医学臨床教育の質保証に関する研究、について、重点研究課題とし研究資金の援助等を通じて、支援を継続する。 ・各診療科、看護部、薬剤部からなる33名のモニタリング担当者による臨床研究の監査体制の維持を図るとともに、監査体制を充実させる。 ・スマートデンタルホスピタルプロジェクトにおいて、医療情報の機密保護とAIを介した有効活用に関する研究を推進し、その成果を報告するとともに、ITを活用した歯科治療についての展望をさらに議論するために、第4回シンポジウムを開催する。そこでは、本プロジェクトで開発されたさまざまなAIが歯科医療の地域医療連携を深化させる可能性について議論する予定である。
--	--	--	--	---	--

	【12-1-1】 臨床研究及び新規医療技術のトランスレーショナルリサーチの実践を推進するとともに、社会の要請に応じた先進的医療の開発・導入を推進する。 臨床研究ネットワーク（電子カルテを活用したデータ収集システムの共有化等）を拡充するなど、臨床研究環境の整備や臨床研究の支援強化に取り組む。		（平成 31 事業年度の実施状況） 【12-1-1】 【医学部附属病院】 ・新規トランスレーショナルリサーチ臨床試験の件数 医師主導治験 4 件 ・トランスレーショナルリサーチ臨床試験の新規被験者数 171 例うち阪大 85 例 ・新規支援シーズ件数 37 件（異分野 13、A 12 件、B 12 件、C 0 件、うち学外 12 件） ・臨床研究法における新規研究実施件数 34 件（経過措置研究における施設追加分含む） ・臨床研究法下の新規倫理審査件数 特定臨床研究 12 件 ・倫理審査の受託件数 149 件 ・他施設支援件数 19 件（うちモニタリング 8 件、プロトコル作成支援 4 件、監査 2 件、統計解析 5 件） ・データセンターが実施した他施設支援研究は 8 件であった。また、二次データ利用を視野にいたれたレジストリ研究の実施件数は 4 件であった。 【歯学部附属病院】 ・臨床研究推進委員会において、各診療科、看護部、薬剤部からなる計 33 名のモニタリング担当者による、臨床研究の監査とモニタリング体制を確立し、体制のさらなる充実を図った。 ・再生医療や革新的な医薬品・医療機器の開発等を念頭に四つの臨床研究テーマのもと計 16 課題、さらにその他の研究領域 6 課題について達成状況を検証し、臨床研究を推進した。また、これらの研究成果はホームページ上で公表した。 ・ソーシャル・スマートデンタルホスピタルプロジェクトにおいて、第 3 回シンポジウムを開催し、人工知能の歯科臨床への応用に関する 5 課題について研究成果や取組を情報発信した。さらに、シンポジウムにて、学外識者も交え、口腔のデジタルデータベースの構築、IT を活用した歯科治療についての展望を議論した（参加者 124 名）。また、この取組は、国内の歯科病院における唯一の AI 活用に向けた取組として、学外研究機関、関連企業、マスコミ（日刊工業新聞社等）の注目を集めた。	
【12-2】 高度機能病院・地域中核病院として地域病院等との連携に取り組む、急性期医療、がん治療、移植医療、再生医療等を推進する。			（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【医学部附属病院】 ・がん診療に関連した部門の統括部門として、オンコロジーセンターでは「化学療法」「緩和医療」「放射線治療」による最新の治療を多職種と連携し継続的に実施している。	【医学部附属病院】 ・地域連携支援体制の充実に取り組むとともに、高度機能病院として集学的がん診療、

		医Ⅳ 歯Ⅳ		・全臓器移植を行っている国内で2施設しかない施設の一つとして、高度・先進的な臓器移植医療を積極的に展開し、小児も含めた臓器提供体制の整備を行っている。 ・当院の電子カルテシステムに記録されている診療情報を、連携する21施設と共有するシステム（阪大病院ネット）を構築し運用を行った。 【歯学部附属病院】 ・診療時間の延長により毎週約140名を診療し、年間診療件数は平均6,887件であった。 ・時間外診療件数は年間平均2,615件、救急搬送の回数は年間平均155件で、大阪府下で唯一24時間救急体制を堅持し、地域医療に貢献している。 ・期間中の紹介率は30%を超えており、地域医療施設との強固な連携を継続している。 ・世界初となる「自己脂肪組織由来間葉系幹細胞（ADMPC）移植による歯周組織再生誘導」の臨床研究の目標症例数を完遂し、良好な成果を得た。	臓器移植、造血幹細胞移植、再生医療等の先進的医療を推進する。 ・医療安全対策の徹底と教育法の開発を継続するとともにレジリエンス・エンジニアリング理論に基づく新たなアプローチを実践する。 ・医療安全への患者参加促進に関する活動を継続する。 ・国立及び公立の大学附属病院を対象として、「医療安全・質向上のための相互チェック」、及び「特定機能病院間相互のピアレビュー」を企画、実施、統括し、全国の医療安全向上に寄与する。
	【12-2-1】 地域連携支援体制の充実に取り組むとともに、高度機能病院として集学的がん診療、臓器移植、造血幹細胞移植、再生医療等の先進的医療を推進する。		医Ⅲ 歯Ⅲ	（平成31事業年度の実施状況） 【12-2-1】 【医学部附属病院】 ・地域医療連携システムに参加している医療施設数は19施設となり、システムを利用し診療データを電送した件数は5,197件となった。 【歯学部附属病院】 ・診療時間の延長により毎週約150名を診療し、年間診療件数は7,661件で、昨年を455件上回った。 ・時間外診療件数は年間2,155件、救急搬送の回数は年間155件で地域医療に貢献している。 ・年間を通しての紹介率は30%を超えており、地域医療施設との強固に連携している。 ・医病と歯病の連携は、病院レベル及び各診療科レベルでの連携項目を抽出し、相互連携の具体的な事項を追認した。	【歯学部附属病院】 ・診療時間延長及び時間外診療を継続し、地域医療に貢献する。 ・近隣の医療施設からの紹介率30%以上を維持し、地域医療との連携を推進する。 ・近隣地域からの口腔がん患者の紹介を積極的に受け入れ、地域医療拠点としての「口腔がんセンター」の役割を強化する。 ・「歯周組織再生医療」に続く臨床研究を積極的に展開する。
	【12-3】 医療の質と安全性の向上を推進するため、医療安全・感染対策等に関わる取組・体制を充実させる。			（平成28～30事業年度の実施状況概略） 【医学部附属病院】 ・定期的な院内巡視や講習会の実施により医療安全・感染対策に関する職員教育を行った。 ・自治体と協力し高齢者福祉施設に研修を行うなど、地域の感染対策の向上に努めた。 【歯学部附属病院】 ・毎年全国医療安全協議会に医療安全管理部から参加させ、院内においては医療安全と感染対策の講習会をそれぞれ2回実施し、AEDを含む救	【医学部附属病院】 ・医療安全の徹底及び職員教育として、医療安全・感染対策等に関わる協議会等への参加、講習会・研修会の開催や院内巡視等に取り組む。 【歯学部附属病院】 ・医療安全の徹底及び職員教育として医療安全・感染対策

				命救急講習も行っている。 ・他大学歯科病院との相互チェックやピアレビューを行うとともに、インシデントレポートを月一回発行し、医療の安全の維持向上に努めている。また、<u>医療安全監査委員会を行い良好な評価を得た。</u>	に関わる協議会などへの参加、講習会・研修会の開催や院内巡視等に取り組む。 ・他大学との相互チェックを行うとともに、医療安全の監査委員会の監査を受ける。
	【12-3-1】 医療安全の徹底及び職員教育として、医療安全・感染対策等に関わる協議会等への参加、講習会・研修会の開催や院内巡視等に取り組む。	医Ⅳ 歯Ⅳ	医Ⅲ 歯Ⅳ	(平成 31 事業年度の実施状況) 【12-3-1】 【医学部附属病院】 基盤となる安全対策として免疫抑制・化学療法前の HBV スクリーニングシステム、画像及び病理検査における重要所見 ToDo 通知の確認状況を月 1 回診療科に通知するシステムに加え画像診断レポートへの対応状況についてカルテ監査する体制を医療情報部と連携して構築し運用を開始した。 また院内外看護職員を対象とした教育、国公立大学附属病院医療安全セミナー、院内ラウンド、国際会議、海外講師によるセミナーを実施し、第 14 回医療の質安全学会学術集会では大会長大学を務め過去最高の約 3,800 名の参加者を得た。 全国の国立大学附属病院の医療安全向上のため、国立大学病院長会議常置委員会の医療安全管理体制担当校として、本院主導で国立大学病院間の「医療安全・質向上のための相互チェック」及び「特定機能病院間のピアレビュー」に係るワーキングを設置し、調査テーマ・評価方法を設定、実施、評価及び統括を行った。 【歯学部附属病院】 ・全国医療安全管理協議会及び近畿地区会議に歯科病院を代表して参加している。 ・本年度も医療安全管理と院内感染対策に関する講習会をそれぞれ年 2 回ずつ（研修歯科医に対しては各 1 回ずつ）実施し、医療職職員の 492 名が参加している。また、歯科麻酔科が中心となり、看護職（30 名）及び研修歯科医（56 名）を対象に、救急医療実習を年 4 回実施している。 ・福岡歯科大学及び明海大学による医療安全・感染対策に関する相互チェックを受審し、当院の医療安全のレベルが全国の歯科病院の中でトッ	

				プクラスにあることを確認した。 ・ICT 院内ラウンドを隔月実施した。また、外部委員による医療安全監査を2月に受審した。 ・インシデントニュース総覧小冊子と医療安全Q&A（携帯型）を発刊配布した。これにより全職員が医療安全体制を確認できるようになった。 ・院内巡視を毎月行い、院内の諸課題に対応した。 ・<u>全国の歯科の医療安全をリードするため、第14回医療の質・安全学術集会において、歯科のシンポジウムを企画し、本院職員にも積極的に報告させた。</u>	
【13-1】 良質な医療従事者を育成するため、医療研修制度の検証・改善、専門医等の育成に向けた教育、各種医療従事者に対する生涯研修に取り組む。		医Ⅲ 歯Ⅳ	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【医学部附属病院】 研修医教育の質を向上するべく、臨床研修指導医養成講習会や定期的な勉強会の開催などを行った。全研修医を対象として教員による<u>メンター制度を導入し、評価には指導医だけでなく医療スタッフ（看護師）も参加することでより多角的な評価を行った。</u> また、プライマリ・ケアを充実させるための離島研修を実施し、新専門医制度に基づく専門研修基幹施設として専攻医数の増加に伴う財源確保及び受入体制の整備充実を図った。 基礎医学研究の海外及び国内の主要学会での発表を奨励し、臨床研修医を積極的に派遣した。 【歯学部附属病院】 ・要介護高齢者に対する歯科治療及び、多職種連携に関する臨床教育を充実させるため、臨床研修及び臨床実習において、<u>学外の施設での教育プログラムを追加し、その内容の充実を図ってきた。</u> ・平成 30 年度から、<u>歯科医師臨床研修問題ワーキング座長校を務め、国立大学において臨床研修を適正に実施するための環境整備に務めてきた。</u> ・臨床実習及び臨床研修における学習履歴を管理するシステムとして e-logbook を開発し、その運営を行っている。	【医学部附属病院】 ・良質な医療従事者育成のため、引き続き初期臨床研修プログラム、新専門研修プログラムの運営を行い、臓器移植や再生医療などの新たな医療の現場を経験することで、国際的に活躍できる医師、研究者の養成に取り組む。 ・大学病院や地域医療機関の医療従事者を対象とした、医療安全向上に関する最新の知見を含む学術セミナーの開催を継続する。 ・実践的な教材や教育法を開発し、これらを用いた教育の実施、評価、改善を行う。 【歯学部附属病院】 ・平成 28 事業年度～平成 31 事業年度に実施してきた各事業を継続して実施する。 ・歯科医師臨床研修制度の見直しが実施されることから、これまで実施してきた臨床研修プログラムの評価を行うとともに、令和 4 年度から実施する新しい臨床研修プログラムの開発作業を実施する。	
	【13-1-1】 良質な医療従事者育成のため、引き続き初期臨床研修プログラム、新専門研修プログラムの運営を行い、臓器移植や再生医療などの新たな医療の現場を経験することで、国際的に			（平成 31 事業年度の実施状況） 【13-1-1】 【医学部附属病院】 ＜臨床研修関係＞ ・学外病院での ER 研修や離島研修などを引き続き実施することで、プライマリ・ケア能力の向上	

	活躍できる医師、研究者の養成に取り組む。初期臨床研修プログラムでは、平成 32 年度の医師臨床研修制度の見直しに向けた学外研修病院や研修内容の見直しに取り組む。 歯科医師臨床研修プログラムの検証・改訂に取り組むとともに、良質な研修プログラムを実施するために指導歯科医の養成を引き続き行う。 さらに、歯科医師臨床研修問題ワーキングチーム座長として、全国の国立大学における歯科医師臨床研修の実態の把握及び改善に向けた作業に取り組む。 各種医療従事者、指導者等の育成の支援を行うとともに基礎系及び臨床系の大学院への進学も推奨していく。		医Ⅲ 歯Ⅳ	に努めた。 ・各ラウンドの研修医の評価については、病棟指導医だけでなく、看護師長も評価を担当することで、より多角的な評価を引き続き実施した。 ・研修医主体で学びたいテーマを決める研修医勉強会を定期的に開催した（10 月～12 月：計 10 回開催）。 <専門研修関係> ・新専門医制度に基づく専攻医を確実に確保すべく令和 2 年度新専門医制度医員枠として 144 枠を確保した。 ・令和 2 年度新専門医制度に基づく専攻医の新規登録者は 157 名であった。 ・令和 2 年度専攻医募集における「連携（地域研修）プログラム」制度に基づく採用を確実に行うため各領域ごとの地域貢献率の達成に向け大阪府と院内各診療科との連絡調整機能を担った。 ・新専門医制度に基づく専門医の更新要件となっている専門医共通講習（感染対策）を院内で開催した（12 月 18 日）。 【歯学部附属病院】 ・超高齢社会を担う歯科医療人を育成するために実施している学外での臨床実習に対して、プログラムの充実と実習機会の増加を図った。その結果、令和元年度に実習に参加した学生数はいずれも 194 名となり、前年度の 65 名から大幅に増員することができた。 ・歯科医師臨床研修問題ワーキングチームが実施する臨床研修状況に関する相互訪問調査として東京大学の外部評価を受け、すべての調査項目に対して「適切」との評価を得た。	
【14-1】 機能的で効率的な運営体制を確立し、病院経営基盤を強化するとともに、患者サービスの向上に取り組む。				（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 【医学部附属病院】 医師、看護師及びコメディカル職員について、業務の必要性等を検討し、人員配置を行った。 また機器の購入や更新にあたっては、<u>病院長が全部署とヒアリングを行い、年度計画の確認と要望事項や増収方策の確認を行った。</u> <u>各診療科に、新入院患者数等の経営指標の推移を示した資料を毎月送付することと併せて、病棟稼働率の向上に向けたヒアリングを適宜実施し、病院機能ならびに経営基盤の強化に取り組んだ。</u> 【歯学部附属病院】 ・毎年、経営指標の達成度について、各診療科等への病院長によるヒアリングを実施し、それに基づいた適正な経費配分及び人員配置を推進した。	【医学部附属病院】 ・各診療科等への病院長によるヒアリングを実施するとともに、経営指標の経年変化等を検討し、現状の把握・分析、問題点の抽出を行い、改善に向けた取組を推進することにより、将来の病院機能ならびに経営基盤の強化に取り組む。 ・附属病院収入の安定的な確保に向け、病院長のリーダーシップの下、病院長裁量経費等の配分や適正な人員配置に取り組む。 ・外来・入院患者満足度調査を実施し、その結果を踏まえ

				・期間中の診療実績は目標額の100.8%で、概ね目標を達成した。 ・看護の日のイベント、年末コンサートの開催や、総合案内の開設、アドバイザリーボードの開催、院内巡視時における設備や接遇などのチェックと共に、ご意見箱の年間約130件の投書に対応することで、医療の安全、接遇、設備、アメニティ等を改善し、患者サービスの向上につなげた。	具体的な項目を掲げ、患者サービスの向上に取り組む。 【歯学部附属病院】 ・経営指標の達成度について、各診療科等への病院長によるヒアリングを実施し、病院収入の安定的な確保のための適正な経費配分及び人員配置に取り組む。 ・外来時間延長と時間外診療を継続する。 ・ソーシャルワーカーやクラークの活用により医療効率を上げ、患者サービスの向上に努める。 ・新生児哺乳指導を充実させる。 ・定期的に院内巡視を実施し、院内でのアメニティ問題や患者からの意見を分析し改善を図る。
	【14-1-1】 各診療科等への病院長によるヒアリングを実施するとともに、経営指標の経年変化等を検討し、現状の把握・分析、問題点の抽出を行い、改善に向けた取り組みを推進することにより、将来の病院機能ならびに経営基盤の強化に取り組む。 附属病院収入の安定的な確保に向け、病院長のリーダーシップのもと、病院長裁量経費等の配分や適正な人員配置に取り組む。 外来・入院患者満足度調査を実施し、その結果を踏まえ具体的な項目を掲げ、患者サービスの向上に取り組む。	医Ⅳ 歯Ⅳ	（平成 31 事業年度の実施状況） 【14-1-1】 【医学部附属病院】 ・看護師について、手術部、外来、看護管理室の配置に加えて、調整枠、新規事業対応枠を設けるなど定数を 15 名増員した。 ・医療技術職員については、特例栄養士 1 名、特例職員（医療職） 2 名、特例技術職員 1 名、特例看護師 3 名、特例薬剤師 2 名、特例臨床検査技師 1 名、特例歯科衛生士 1 名を増員した。 ・各診療科・部門から提出された『目標達成のミッションシート』に基づき、病院長が全部署とヒアリングを行い、各部署の令和元年度の年度計画を確認するとともに要望事項や増収方策の確認を行い、適宜対応した。また、ヒアリングの結果を受けて、全 57 件中 29 件の要望に対し、病院基盤整備経費（病院長裁量経費）約 6,600 万円を措置し、機器の購入や更新を行った。 ・各診療科に対して、新入院患者数等の経営指標の推移を示した資料を毎月送付することと併せて、病棟稼働率の向上に向けたヒアリングを適宜実施し、新入院患者数が平成 30 年度の平均と比較して、1 月時点で 1.5 人/日の増加となった。 【歯学部附属病院】 ・経営指標の達成度について、各診療科等への病院長によるヒアリングを実施し、それに基づいた適正な経費配分及び人員配置を推進した。 ・診療実績は目標額に対して 101%を達成した。 ・看護の日のイベント、年末コンサートの開催や、総合案内の開設、院内巡視時における設備や接遇などのチェックと共に、ご意見箱の投書に対応することで、医療の安全、接遇、設備、アメニティ等を改善し、患者サービスの向上につなげた。	医Ⅲ 歯Ⅲ	

○ 教育研究に関する中期計画・年度計画の状況（平成 31 事業年度）

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

1 教育に関する目標

(1) 教育内容及び教育の成果等に関する目標

中期目標	【1】イノベーションを創出するため、高度な専門知識と豊かな教養、深い国際性と高いデザイン力を有し、社会を牽引することができる「知」を備えた人材を育成する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【1-3】(指) これまで本学が推進してきた異分野融合による知の統合をさらに強化するため、平成 29 年度に新たな教育研究組織を創設する。社会の課題解決の道を見つけるデザイン力を身に付けさせるため、知と社会の統合を推進する高度汎用力（課題発見能力、課題解決能力、社会実践能力）を養う「高度汎用力教育プログラム」（仮称）の導入を平成 29 年度から開始し、21 世紀の教養教育の在り方を提示する本学独自の科目を平成 33 年度末までに 20 科目開発する。また、複眼的視野と学際的・俯瞰的な視点を獲得するプログラムである副専攻プログラム、高度副プログラム、マルチリンガル・エキスパート養成プログラム等を開発・整備する。【◆】	【1-3-1】 マルチリンガル・エキスパート養成プログラムに学部プログラム「ポルトガル語・ポルトガル文化学」を新設し、合計 8 プログラムへと拡充する。プログラムの拡充と並行して、関連部局と協力して履修環境の充実を図ることにより、学生の履修者数の増加及び学修成果の向上を目指す。また、平成 30 年度に新設した大学院プログラムについても、大学院副専攻プログラムの一つと位置づけ、引き続き関連研究科と連携して発展を図る。アカデミック・イングリッシュ・サポート・デスクは、国際学会等におけるアカデミックな英語発信能力のより一層の強化に向けた取組を行う。	IV
	【1-3-2】 高度教養教育運営検討 WG 及び国際共創大学院学位プログラム推進機構は、C0 デザインセンター、全学教育推進機構及び各部局と協力して、大学院横断教育の一層の展開を図るとともに、高度教養教育を全学的に展開する。C0 デザインセンターにおいては、各部局の協力により高度汎用力教育プログラムを展開・拡充し、10 科目以上を全学的に開講するとともに、新たに 5 科目を開発する。さらに産官民との共創によるカリキュラムの開発を一層進めるとともに、実装化を始める。	IV

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

1 教育に関する目標

(3) 学生への支援に関する目標

中期目標	【3】学生の生活・学修・キャリア形成を支援する取組を充実させ、安心して意欲的な学修に取り組むことができる環境を整備する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【3-1】④ 優秀な学生に安定的な学修環境を提供するため、奨学金、授業料等減免、ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 制度等を活用し、学生に対する経済的支援を充実させる。	【3-1-1】 教育オフィスは講習会の開催や人数、科目数、支払額等に関する情報収集などを通じて、TA・TF・RA 制度の適正かつ円滑な運用を進める。	IV
	【3-1-2】 総長裁量経費により、経済的支援を必要とする博士後期課程学生の授業料免除の拡大や、博士課程教育リーディングプログラム履修生に対する経済的支援の充実について全学的に検討を行う。また、各部局は、各種奨学金情報の収集及び学生への提供を継続するとともに、表彰制度等による学生支援の充実を図る。	IV
【3-5】④ 学生のキャリア形成意識を高め、就職活動を支援するため、キャンパスライフ支援センターと各部局との連携とキャンパスライフ支援センターの組織体制を強化する。また、キャリア形成教育科目及びキャリア支援の改善・拡充を行う。	【3-5-1】 キャリアセンター（キャリア教育部門）を中心に、キャリア形成教育の体系化を進める。また、キャリアセンターは、インターンシップの組織的実施に向けた検討を開始する。	IV
	【3-5-2】 キャリアセンター（就職支援部門）を中心に、キャリア支援における学内外連携を強化し、支援内容を拡充する。また、キャリアセンターは新たな収入確保策と多様な支援策の展開を検討する。	IV

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

1 教育に関する目標

(4) 入学者選抜の改善に関する目標

中期目標

【4】多様な能力や経歴を持つ、志の高い優秀な人材を国内外から選抜するため、入試方法の多様化と多面的・総合的入試のための体制整備に取り組む。

中期計画	年度計画	進捗状況
【4-1】④ アドミッションポリシーに基づき、従来の入試選抜方法に加え、国際バカロレア、TOEFL 等の外部試験・資格、能動的・主体的に取り組んだ活動経験、面接又は口頭試問の結果等、多様な観点を取り入れた独自の総合入試制度を平成 29 年度から導入し、入学定員の約 10% (約 300 人) を受け入れることを目指す。また、国全体の入試制度の変更を見据えて、多面的・総合的入試を確実に実施するための学内体制を整備する。	【4-1-1】 入試委員会は、高等教育・入試研究開発センターと連携し、「A0・推薦入試」の結果を分析し、各学部と協力して多面的・総合的選抜の改善のための調査研究を行うとともに、平成 32 年度から実施する新入試制度に向けて、一般選抜も含めた選抜方法の検討を行う。	IV
【4-2】④ グローバルアドミッションズオフィスを中心として、新たな私費外国人留学生入試（海外で入試選抜試験を実施した上で、入学前に本学で日本語予備教育を行う等）等、多様な入試選抜方法によって、留学生を増加させ、平成 33 年度末までに全学生の 15% 程度の留学生を受け入れる。	【4-2-1】 高等教育・入試研究開発センターで実施している海外在住私費留学生特別入試や各学部で実施している私費留学生の入学後の動向及び選抜方法を検証し、より有効な留学生獲得に向けた検討を行う。	III

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
2 研究に関する目標
(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

中期目標	【5】革新的なイノベーションの創出や人間性豊かな社会の実現のため、学内の多様性を強みとした異分野融合による新たな学術領域の創成、先進的な学術研究の推進により、独創性のある卓越した基礎・基盤研究を振興する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【5-3】④ 本学の強みである分野横断型の新領域研究を創成するためのインキュベーションとして、世界最高水準の学術領域の母体となる組織を平成33年度末までに10領域程度設置する。【◆】	【5-3-1】 データバリエーションフロンティア機構において、データ駆動型研究を医療分野、スポーツ医科学分野、言語文化分野等、学内の様々な分野に導入し、先導的学際研究をより一層推進する。また、先導的学際研究機構において、学内の幅広い分野から新たな学際融合研究を目指す研究領域を選定し、環境・エネルギー研究等の新たな部門等を創設する。	IV

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
2 研究に関する目標
(2) 研究実施体制等に関する目標

中期
目標

【6】世界最高水準の研究を推進するため、優れた頭脳と才能を引き付け、互いに切磋琢磨できるグローバルかつ闊達な研究環境を整備する。

中期計画	年度計画	進捗 状況
【6-1】④ 複雑かつ構造化した社会的課題の解決に資する世界的に卓越した研究成果を産み出すため、世界最先端研究機構において、世界トップレベルの学際研究拠点を形成する。【◆】	【6-1-1】 世界最先端研究機構において、世界トップレベルの学際研究拠点として新たに2拠点を形成するための環境整備や拠点候補への支援を行う。	IV
【6-3】④ 国際共同研究促進プログラムをはじめとする様々な制度を活用し、国際ジョイントラボ等を平成33年度末までに80程度に拡充し、世界水準の共同研究を推進する。【◆】	【6-3-1】 新たな支援形態を設けた国際共同研究促進プログラムを継続して実施することで、新たに16件程度採択のうえ支援を行い、国際ジョイントラボ等の形成をさらに推進する。	IV

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

3 その他の目標

(1) 社会連携や社会貢献に関する目標

中期目標	【8】産学官民等、社会のあらゆる担い手との双方向の交流を促進し、本学の優れた研究成果の還元と新たな価値の創造を実現することで、社会との共創に基づくイノベーションを創出し、人類社会の発展に貢献する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【8-1】(指) 社会との共創に基づくイノベーションを可能とする機構を設置し、社会との双方向の交流を促進し、社会的課題解決をとおして、新たな研究成果や社会的・文化的・学術的価値の創造に資する取組を推進する。【◆】	【8-1-1】 市民、メディア、金融機関等の多様なステークホルダーとの共創による社会課題の解決や新たな研究成果等を目指した産官学民により、市民を取り込んでユーザー中心で進めるオープンイノベーション 2.0 に向けてプラットフォームを強化し、産官学民が参加して社会課題等の議論を行う、25 件以上の共創イノベーションの場を形成する。	IV
【8-2】(指) 産学官連携組織を通じて、個別企業等との共同研究・受託研究と併せて地域の経済団体等との多様な連携を推進する。また、本学の海外拠点等と連携して国際的な連携を推進する。	【8-2-1】 これまでの取組及び成果を踏まえ、地域経済団体等との連携及び技術シーズの効果的な発信のあり方の改善を図り、個別企業等との共同研究・受託研究を推進し、年 1,000 万以上の大型共同研究・受託研究を年間 156 億円（345 件）以上実施する。	IV
	【8-2-2】 本学海外拠点等と連携した海外機関の調査、海外企業向け技術シーズの育成及び発信等を効果的に行い、海外企業との共同研究契約等を推進し、年間 15 件以上の海外機関との共同・受託研究を実施する。	IV
【8-3】(指) 学内及び学外の様々な組織と連携して大学の知的財産の創造・保護・活用を促進する。	【8-3-1】 学内外の組織と連携し、新事業及びイノベーションの創出に向けた技術移転を推進するとともに、海外への情報発信（25 件）を積極的に行い、グローバルな技術移転活動を展開する。また、大阪大学保有の知的財産の状況分析を踏まえて策定した知的財産活用方針に基づき、学内シーズの重点案件を、①社会インパクト案件、②ベンチャー案件、③イノベーション共創案件、④リスクマネジメントを要する案件にそれぞれ指定（計 30 件）し、海外も含めた知的財産維持を行い、社会的・経済的価値の高い技術移転を実施する。	IV
【8-4】(指) 企業等との協働研究所や共同研究講座等の阪大方式の産学連携制度を深化させ、これらを利用して産学連携での人材育成や挑戦的な研究に取り組む。共同研究講座・協働研究所等については、平成 33 年度末までに新規のテーマに取り組む講座・研究所を 40 以上にすることなどにより、共同研究費が 1000 万円以上の大型共同研究を増加させ、新しい研究テーマの発掘やオープンイノベーションの創出につなげる。【◆】	【8-4-1】 社会課題解決に向けた産官学民共創イノベーションブリッジ拠点構築及び産官学民によるオープンイノベーション等の取組を通して協働研究所・共同研究講座・協働ユニットを年間 10 件以上新設及び新たな大型共同研究の推進、協働研究所・共同研究講座を通じた実践型人材の育成を行う。	IV

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標

3 その他の目標

(2) グローバル化に関する目標

中期目標	【10】徹底したグローバル化に向けた改革を全学的に断行し、グローバルネットワークを拡大することで、国際競争力を高め、世界の有力大学との学術交流のさらなる活性化を図る。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【10-1】(指) 教育研究環境の一層のグローバル化を図るため、グローバルナレッジパートナーとの連携を開始するなど、世界の有力大学との組織間連携を促進する。さらに、「アジアの知のネットワーク」の形成を目指して、平成 32 年度を目途に、「大阪大学 ASEAN キャンパス」を設置し、高度グローバル人材を育成する。【◆】	【10-1-1】 世界トップレベルの研究を推進することに主眼を置いたグローバルナレッジパートナー（GKP）機関との間で、セミナー・ワークショップ等を開催し、研究者の相互交流、共同研究の実施を通じた関係強化を図る。また、GKP 候補機関に対しては、パートナーシップ合意に向けた協議を進める。 「大阪大学 ASEAN キャンパス」においては、ダブル・ディグリー・プログラム等の構築・整備を行い、海外からの留学生受入、日本からの学生の派遣を行う。また、短期プログラムにより双方向の学生交流を行う。	IV
【10-2】(指) 10-2. スーパーグローバル大学創成支援事業の目標達成に向け、グローバルな活動により高い専門性と国際的な視野を育成するため、平成 33 年度末までに全学生の 8 % の学生を海外に派遣する。また、バックグラウンドを異にする「知の交流」を促進するため、平成 33 年度末までに全学生の 15% の留学生を受け入れる。【◆】	【10-2-1】 留学生受入増加及び派遣増加のための方策を、グローバル連携オフィス及び教育オフィスが協力し部局に働きかけ、短期受入プログラムの充実や既存の派遣プログラムの単位化に着手する。 新入生及び保護者に対し、オリエンテーションや説明会等の機会において海外留学を積極的に推奨する。 昨年度より開始した外部教育機関による海外研修プログラム（4 週間程度の英語研修）を引き続き実施し、内容の充実を図る。	III
	【10-2-2】 海外在住私費外国人留学生特別入試において優秀な成績で入学した留学生に対し、奨学金の支給または授業料免除による就学支援を引き続き行い、実施状況の分析結果を、次年度以降の計画に反映する。 また、関西大学が代表となって実施する留学生就職促進プログラムに、コンソーシアム大学として協力し、留学生の就職支援を推進する。	III
【10-4】(指) スーパーグローバル大学創成支援事業の目標達成に向け、新規採用者等への年俸制導入により平成 33 年度末までに 1700 名程度の年俸制教員を採用するとともに、クロス・アポイントメント制度等を活用し、平成 33 年度末までに外国人数員数を 400 名程度に増加させる。	【10-4-1】 国際共同研究促進プログラムやクロス・アポイントメント制度を積極的に活用するとともに、外国人教員雇用支援事業及び国際公募手続支援により、外国人教員の更なる雇用を促進する。また、年俸制教員の雇用等の促進のため、国の制度設計を踏まえた新たな年俸制の導入に向けて検討を行う。	III

Ⅱ 教育研究等の質の向上に関する特記事項

○ 産業競争力強化法の規定による出資等について

【平成 28～30 年度】

① 認定特定研究成果活用支援事業者の投資状況のモニタリング

＜関連年度計画：11－1＞（**継続取組**）

- ・年 4 回（6 月、9 月、12 月、3 月）開催の大阪大学出資事業戦略委員会、大阪大学ベンチャーキャピタル株式会社（OUVC）の株主総会（6 月）及び組合員集会（6 月）に加えて OUVC 活動月報において、OUVC の投資状況及び投資先に対するモニタリングについての報告を受け、OUVC の運営状況を確認した。

② 認定特定研究成果活用支援事業者との体制整備状況

＜関連年度計画：11－2＞（**新規取組**）

- ・大阪大学共創機構分室の整備によるプレ・インキュベーション活動の加速化
- ・研究現場に近い大阪大学共創機構分室（医学系、工学系、豊中地区）を整備し、大阪大学教員に対し、知的財産（出願・権利化の強化）、技術移転、ベンチャー起業等を推進する新たな社会実装支援体制を構築した。分室の設置により実用化を目指す知財情報及び研究シーズ情報を適切に共有し、パイプラインの増加、充実を図ることに成功した。

③ プレ・インキュベーション実施状況

＜関連年度計画：11－2＞（**継続取組**）

- ・プレ・インキュベーション活動として上記分室と協力し、令和元年度は 235 件（前年度 133 件）の案件発掘活動（新規ヒアリング）を実施し、その結果、事業化有望案件は 54 件（前年度 43 件）に到達した。
- ・プレ・インキュベーション支援として学内グラントでの案件採択 12 件（起業シーズ育成グラント 6 件、起業プロジェクト育成グラント 6 件）を含む 20 件の支援を実施した。
- ・大阪大学発ベンチャーやグラント採択案件のインキュベーション施設となるテクノアライアンス C 棟が、4 月から稼働を開始した。大阪大学発ベンチャー 6 社、グラント採択案件 4 件に対する入居及び施設利用支援を行った。
- ・ファンド運営事業者（無限責任組合員）として新たに選定された日本ベンチャーキャピタル株式会社（NVCC）が 8 月に「阪大ベンチャー NVCC 1 号投資事業有限責任組合（NVCC 1 号ファンド）」を設立し、ベンチャー育成を加速させるイノベーションエコシステムを構築した。すでに 3 件の投資が決定しており、うち、1 件が投資実行済である。

④ 大阪大学 Innovators' Club の活動を通じたアントレプレナー教育

＜関連年度計画：11－3＞（**継続取組**）

- ・イノベーション人材育成の中核となるプログラムとして、学生の自主活動を支援するために平成 29 年に設立した大阪大学 Innovators' Club の会員総数は 740 名

となった（内訳：学生会員 540 名、教職員 107 名、関連社会人 93 名 令和 2 年 3 月時点 前年比 194 名増）。

- ・アントレプレナー教育として、本学の大学院生 7 名が VB や VC へのインターンシップを実施した。
- ・Innovators' Club 等の活動を通して 151 名の大学院学生等に対して、アントレプレナー教育を実施した。
- ・学内ピッチ（第 1 回阪大ピッチ 2020）を開催し、9 チームが登壇した。
- ・学外のビジネスコンテスト等でのべ 10 名の大学院学生が受賞した。

⑤ 経済活性化に貢献するためのマッチング

＜関連年度計画：11－4＞（**継続取組**）

- ・地域経済の活性化に貢献するため、民間 VC22 社との連絡会を月 1 回程度（年 10 回、20 名の教員登壇）開催し、5 名の教員が連携 VC 支援の下、学内グラント採択あるいは申請準備段階につながった。
- ・研究成果の事業化に向けたプレ・インキュベーション活動の成果として、大阪大学のシーズを活用した大学発ベンチャー企業 11 社が設立された。

【令和元年度】

⑥ 地域における自治体・事業会社との連携

＜関連年度計画：11－4＞（**新規取組**）

- ・大阪府・大阪市や関西の他大学、事業会社と連携しながら、大阪スタートアップ・エコシステムコンソーシアム構築に向けた取組を開始した。



D71-11
共創機構(医学部分室)
共創機構
収田分室(工学系)
分室の整備
各分室に2-3名の室員を配置し、
新たな社会実装支援体制を構築

609
共創機構分室
外観
1階エントランスホール
テクノアライアンスC棟(7-9階)を
グラント支援案件及びベンチャーの
インキュベーション施設として活用中

第1回阪大ピッチ2020開催(1/25)
9チームが登壇し、最優秀賞・優秀賞・
3位のチームに学外研修の副賞を授与

○ 附属病院について

1. 評価の共通の観点に係る取組状況

(1) 質の高い医療人育成や臨床研究の推進等、教育・研究機能の向上のために必要な取組の実施（教育・研究面の観点）

○ 教育や臨床研究推進のための組織体制（支援環境）の整備状況

【医学部附属病院】

- ・シーズ開発のための評価、助言を行う組織の整備、阪大外のシーズ探索や支援の強化、再生医療等製品の企業治験や iPS 細胞由来の細胞製剤の安全性、品質を担保した製造の取組など、世界水準の橋渡し研究を積極的に推進した。平成 29 年には AMED 橋渡し研究戦略的推進プログラムに採択、令和元年には同プログラム異分野融合型研究開発推進支援事業に採択され、新たに異分野融合型シーズの支援を開始した。平成 30 年度は支援シーズのうち、学内 1 品目、学外 1 品目が、令和元年度は学内 1 品目が新たに薬事承認を取得した。
- ・平成 30 年度施行された臨床研究法に対応するため、ブラッシュアップ会議を設立し、支援体制を継続している。また、あらゆる研究に関する相談に応じる一元化相談窓口の運用を継続して実施している。さらに、阪大発の e-learning(CROCO) については、基礎編と更新編を充実させることで、臨床研究法を含む研究者教育に活用している。
- ・臨床研究支援の一環として、研究者に対するセミナーや DM・統計コンサルを実施するとともに、臨床研究の質の向上を目的とした診療科内の臨床研究環境の整備に取り組んでいる。
また、支援側のスタッフに関しても、学外のワーキンググループや産学連携による勉強会などに積極的に参加し、スタッフ自身のスキルの向上に努め、臨床研究の支援強化に取り組んだ。
- ・卒前教育と卒後教育を機能的に統合させ、卒前から卒後までシームレスに教育できる環境を整えた。
- ・専従の教育担当者 6 名を配置し、新卒から一人前までの教育プログラムを実施した。また支援体制強化のため、教育に関連した会議・委員会を通し各部署の教育担当者と連携した。さらに一人前以上の看護師を対象とした、看護の専門性の育成には、専門看護師・認定看護師と共同し、対象を地域の看護師への拡大を継続した。実施した研修に対しては運営委員会でプログラム評価と教育ニーズ・学習ニーズに基づいた評価を基に次のプログラムの学習内容の変更を加えた。
- ・専門看護室には専従の実践者を 4 名、各部署にもその専門性に応じて配置し、コンサルトや直接指導をした。研究は修士課程以上の修了者を中心に委員会体制で支援した。学会発表等には発表者の勤務対応、一部金銭助成をした。

【歯学部附属病院】

- 指導歯科医、レジデント、研修歯科医、臨床実習生がクリニカルチームを形成して臨床研修及び臨床実習を実践するいわゆる屋根瓦方式を採用することによって、卒前から卒後へのシームレスな臨床教育を実現するとともに、専門医取得から生涯教育に及ぶ一貫性のある指導体制を堅持している。
- ・臨床研究や先進医療開発を推進するために、臨床研究活性化委員会を発展的に改組し、臨床研究の積極的支援を目的とした「臨床研究推進委員会」を設置した。
 - ・臨床研究推進委員会において、臨床研究に関する情報を集約しホームページから毎年発信した。また、臨床研究実施者に対する相談窓口を設置し、臨床研究の適

切な遂行に向けた支援体制を強化した。

- ・各診療科、看護部、薬剤部からなる計 33 名のモニタリング担当者による臨床研究の監査を強化し、臨床研究に携わる人材の充実を図った。

○ ミッションの再定義を踏まえた各大学の特色・強みに関する教育や研究の取組状況

【医学部附属病院】

- ・全臓器移植を行っている国内で 2 施設しかない施設の一つであり、高度・先進的な移植医療を積極的に展開している。小児も含めた脳死及び心停止下の臓器提供体制を整備しており責任ある臓器移植・臓器提供病院として本邦の移植医療の規範となっている。
- ・臨床研究中核病院として質の高い治験や臨床研究の推進を図ることを目的とし、大阪臨床研究ネットワーク (OCR-net) を組織し、共同研究病院群 27 病院との協定の締結、19 機関に ICT 基盤システムを導入し、臨床研究を推進した。

大阪臨床研究ネットワーク(OCR-net)構築

臨床研究中核病院を中心とした多施設共同臨床研究をスムーズにかつ着実に実施できる体制の構築に向け、共同研究病院群を作り、以下の取り組みを推進



- ・平成 30 年 3 月に大阪府に提出した「公的医療機関等 2025 プラン」に基づき「第 7 次大阪府医療計画」が策定され、大阪府が主催する「豊能圏域病院連絡会」において、現状・課題の共有及び各医療機関の今後担うべき役割等について報告が行われた。この報告を踏まえ開催された「豊能医療・病床懇話会」、「大阪府豊能地域医療構想会議（保健医療協議会）」では圏域の将来のあるべき方向性等について協議を行い、認識の共有を図った。

【歯学部附属病院】

- ・本学が独自に開発した電子版臨床実習臨床研修連携ログブック (e-logbook) は、学部生、研修歯科医の診療実績が簡単かつ正確に把握できるとともに、臨床実習と臨床研修における学習履歴を継続的に把握できることから、平成 26 年の発表以来、全国の歯科大学・歯学部のうち半数の施設で導入済みあるいは導入が検討されており、歯学臨床教育における標準的な評価システムとしての地位をほぼ確立している。



一覧表の学習した部分をタップするだけで入力完了する（入力が簡単）



必要な項目を入力後、指導医に承認を求める（正確な情報が記録される）

- ・歯病がこれまでに一貫して取り組み、第3期中期目標・中期計画期間中の臨床研究テーマとして掲げた4課題、口腔領域における新規組織再生・再建法の開発、高齢者の特性に配慮した口腔疾患の予防法・診断法・治療法の開発、顎口腔機能の維持増進に関する研究、歯科医学臨床教育の質保証に関する研究、及びその他のテーマについて、計89（28+20+19+22）課題の達成状況を検証し、臨床研究を推進した。また、その研究成果の概略をホームページ上で公表した。

○ 教育の質を向上するための取組状況

- 総合的・全人的教育に関する教育研修プログラムの整備・実施状況
- 診療参加型臨床実習や多職種連携教育への取組状況
- 指導教員への教育研修プログラムの整備・実施状況

【医学部附属病院】

卒後教育開発センターにおいて、研修医教育の質を向上するべく、以下のとおり取り組んだ。

- 1) 臨床研修指導医養成講習会を開催した。
 - 2) 勉強会を定期的に開催した。
 - 3) プライマリ・ケアを充実させるため、離島研修を実施した。
 - 4) 全研修医を対象として教員によるメンター制度を導入した。
 - 5) 評価には指導医だけでなく医療スタッフ（看護師）も参加した。
 - 6) 新専門医制度に基づく専門研修基幹施設として専攻医数の増加に伴う財源確保及び受入体制の整備充実を図った。
 - 7) 基礎医学研究を海外及び国内の主要学会で発表することを奨励し、臨床研修医を積極的に派遣した。
- ・段階別研修は考え学ぶ力の育成を目的に参加型研修とし、グループ学習、シミュレーションなど多彩な学習方法を用いた教育プログラムを整備・提供した。特に新卒者に対して職場適応を促進する目的で社会人基礎力育成プログラムを整備した。（受講者数はのべ人数）

平成28年度は研修時間が302時間で受講者数が2,561名、平成29年度は302時間2,774名、平成30年度は496時間3,735名、令和元年度は404時間で2,254名に対して実施した。

- ・キャリア開発研修では、専門性を高めるためのプログラムを整備・実施した。平成28年度Basicコースは108時間1,003名、Advancedコースは27時間90名、他施設からは423名、平成29年度Basicコースは88時間925名、Advancedコースは15時間38名、

他施設からは274名、平成30年度Basicコースは102時間789名、Advancedコースは12時間11名、他施設からは267名、令和年度Basicコースは75時間505名、Advancedコースは18時間149名、他施設からは173名に対して実施した。臨地実習では教員の実習を年間2～3名受け入れた。

- ・中央クオリティマネジメント部においては、以下の取組を実施した。
 - ① 国公立大学附属病院医療安全セミナー（2日間）主催（118病院、421名参加）
 - ② 学会・医療機関における講演及び学生講義等（全9回）において、ノンテクニカルスキレジリエンスアプローチ、患者参加に関する独自の書籍教材を計1,240冊配布
 - ③ 学会、医療機関、教育機関等における「ノンテクニカルスキル」「レジリエンスアプローチ」に関する教材を用いた教育を実施（54回、8,021人対象）
 - ④ eラーニングシステムで「実技で学ぶ緊急気道確保」「せん妄の診断と治療」「院内発症脳卒中への対応」等の新規教材開発（累計97モジュール公開、34,955人受講）
 - ⑤ 患者参加促進プログラム「阪大病院いろはうた」について全入院患者を対象として継続（平成22年より延べ190,352人対象）
 - ⑥ 国際会議「The Resilient Healthcare Conference」及び「The Resilient Health Care Net Meeting」を開催（計4日間）し、11カ国、111名参加、教材作成中
 - ⑦ 第14回医療の質安全学会学術集会（テーマ：レジリエンスの探求）を大会長大学として開催（過去最高の約3,800名が参加）。

【歯学部附属病院】

- ・本院内では十分な学習機会が得にくい医師、看護師等との多職種連携、在宅診療、周術期の口腔管理に関する教育に対して、学外の施設と連携して臨床実習を実施できる体制を確立し、実施している。



医学部附属病院での実習

介護施設での実習

- ・協力型臨床研修施設を計画的に訪問し、臨床研修が制度に則り適切に実施されていることを確認するとともに、研修環境の改善を目的として施設の責任者と意見交換を行っている。その結果、研修歯科医の処遇改善を実現でき、自己研修に対してもより積極的に取り組むようになるなど、研修歯科医の学習意欲に向上がみられ、アンケート結果から指導歯科医・研修歯科医の双方にとって満足度の高い研修の実施が確認できている。

○ 研究の質を向上するための取組状況

- 臨床研究に関する各種法令等を遵守するために必要な組織体制（倫理審査委員会等）の整備状況

- 高度先端医療の研究・開発に関する取組状況

【医学部附属病院】

- ・平成 30 年度施行された臨床研究法に関する研究を審査する大阪大学臨床研究審査委員会が、厚生労働省より認定された。また、介入研究について、大阪大学自らが研究の質を保証するしくみとして、教育的監査を継続して実施している。
- ・平成 30 年 1 月にがんゲノム医療センターが新設され、同年 2 月本院はがんゲノム医療中核拠点病院に指定された。本院は臨床研究として開始した遺伝子パネル検査を連携施設と協働しながら主導的に実施し、先進医療 B として令和元年 9 月末までに症例登録数は約 200 例に達し、実施予定数をほぼ充足したため受付を終了した。
また、国内の病院で初めて CAP-LAP 認証（国際的な臨床検査業務の認定制度）の承認を受けたことで、検査の分析性能が国際的に保証された。その解析結果はエキスパートパネルと呼ばれる専門家会議において、本院だけでなくがんゲノム医療連携病院から依頼された症例も含め検討を行っている。
- ・平成 30 年 10 月に内閣府「AI 基盤拠点病院の確立」プロジェクトに採択されたことを受け、本院において人工知能（AI）の診療現場への導入を支援するべく、平成 31 年 4 月 AI 医療センターが開設された。医療従事者の業務負担軽減と効果的、効率的な医療提供の実現に向け、同プロジェクトに参画する企業 5 社との共同研究開発、また、阪大独自の AI 技術を用いたシーズ研究（9 件）の支援を行った。さらに、AI 医療・研究に活用する臨床データを集積・解析するためのインフラ整備を医療情報部と協力して行った。来年度はこのインフラ整備を基盤に、さらに AI 研究開発を推進するべく同意に基づいた臨床情報データベースを構築する取組を計画当中である。
- ・総務省の委託事業として、三井住友銀行、日本総合研究所とコンソーシアムを組織し、情報信託機能を用いて患者が自分の医療データを閲覧でき活用できるサービスについて検討を行い、妊産婦を対象として具体的なサービスモデルを構築し運用を開始した。本件に関して 464 名の患者から問い合わせがあり、産科受診者 132 名が利用した。

【歯学部附属病院】

- ・臨床研究推進委員会において、各診療科、看護部、薬剤部からなる計 33 名のモニタリング担当者による臨床研究の監査を強化し、臨床研究に携わる人材の充実を図った。
- ・世界初となる「自己脂肪組織由来間葉系幹細胞（ADMP）移植による歯周組織再生誘導」の臨床研究の目標症例数を完遂し、良好な成果を得た。
- ・日本電気株式会社との間で共同研究契約を締結したソーシャル・スマートデンタルホスピタルプロジェクトにおいて、医療情報の機密保護と AI を介した有効活用に関する研究を推進した。これまでに 3 回のシンポジウムが開催され（第一回 190 名、第二回 101 名、第三回 124 名が参加）、研究成果が報告されるとともに、AI の歯科臨床への応用と開発についての展望が議論された。また、この取組は、国内の歯科病院における唯一の AI 活用に向けた取組として、学外研究機関、関連企業、マスコミ（NHK を含む報道機関 5 社）の注目を集めた。
- ・「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に基づいて実施してきた臨床研究が「臨床研究法」に基づいて実施されることになり、臨床研究実施体制を見直

- し、倫理審査委員会の体制を強化するとともに研究者の理解を向上させるための研修会を主催する等、教育方法を整備し、臨床研究の質の向上を図った。
- ・倫理審査委員会の事務作業を担当する専属の職員を配置する体制を整備した。

（２）大学病院として、質の高い医療の提供のために必要な取組の実施（診療面の観点）

○ 医療提供体制の整備状況（医療従事者の確保状況含む）

【医学部附属病院】

- ・分野横断的・包括的に人工知能（AI）を導入し、安全・安心な医療、患者本位のより高い水準の全人的医療、プレジジョン医療等を実現する AI 基盤拠点病院を確立するため、AI 医療センターを設置した。（平成 31 年 4 月 1 日）
- ・緩和医療・緩和ケアにおいて、関連診療科、中央診療施設並びに関連医師、コメディカルが連携し、包括的な診断及び治療を実現するため、緩和医療センターを設置した。（平成 31 年 4 月 1 日）
- ・設置した緩和ケアセンターにジェネラルマネージャーを配置することにより、緩和ケアの提供体制を整備し、厚生労働省から地域がん診療連携拠点病院（高度型）の指定を受けた。（令和 2 年 3 月 27 日）
- ・増床及び業務拡大等に伴う医療従事者の負担軽減及び勤務環境改善のため、医師については、医員定数の見直しを行い 37 名増員となった。
- ・看護師については、毎年各部署の配置に加えて、調整枠、新規事業対応枠を設けるなど定数が 61 名増員となった。
- ・コメディカル職員については、各職種の定数見直しを行うなど定数が 40 名増員となった。
- ・平成 28 年度から平成 29 年度にかけて、高機能 ICU の増床工事を行ったうえで、計画的にスタッフの配置と教育を行い、平成 28 年 4 月の 16 床運用から、平成 29 年 4 月 22 床、7 月 24 床、10 月 26 床、平成 30 年 1 月 29 床（フル稼働）と順次拡充を図り、令和元年度も 29 床体制を維持することで、手術件数の増加、超重症患者の受入に対応した。

【歯学部附属病院】

- ・平成 28 年度には厚労省・近畿厚生局・大阪府による特定共同指導が実施されたが、大きな問題点等の指摘はなく、保険医療機関としての適切な質が維持されていることが示された。
- ・これまで病院長がセンター長を務めていた「口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センター」及び「国際歯科医療センター」について、現場責任者である教授にセンター長を担当させることにより、機動力の高い体制を実現した。
- ・多言語（日・英・韓・中）対応アプリの患者説明用コンテンツをアップデートするとともに、院内表示及び院内文書の英文化を推進し、外国人患者に対する診療支援体制をさらに充実させた。
- ・医科歯科連携を充実させるべく、各診療科・部における医学部附属病院との連携状況について詳細に調査し、相互に連携内容及び担当者を明確にすることによりスムーズな連携体制を構築した。
- ・医科歯科連携の重要性を学ばせるために医学部附属病院歯科診療室での研修を充実させ、同室へ派遣する研修歯科医を増員した。
- ・病院長ヒアリング等の内容に基づき、医員の適正配置を行った。

○ 医療事故防止や危機管理等安全管理体制の整備状況

【医学部附属病院】

- ・医療安全監査委員会について、第1回目を8月8日に開催し、平成30年度上半期の医療安全管理体制等の活動報告を行うとともに、第2回目を12月11日に開催し、令和元年度上半期の医療安全管理体制の活動報告を行った。なお、本委員会の報告書は令和2年3月に総長に報告の上、HPに公表した。
- ・次期病院長（令和2年4月1日～令和4年3月31日）の選考について、医学系研究科から推薦のあった病院長候補適任者3名について、総長の下に外部有識者を含め新たに設置した病院長候補者選考会議を12月25日に開催し、医学系研究科から提出のあった推薦理由書等に基づき審査を行い、「医学部附属病院長に求められる資質及び能力に関する基準」に合致する2名を病院長候補者として決定し、総長に推薦した。なお、総長は病院長候補者2名に対し、推薦理由書に基づく審査及び面談を実施し、令和2年1月22日に次期病院長を決定した。
- ・開設者（総長）による本院の業務監督体制の整備として、新たに設置した医学部附属病院管理運営専門委員会を8月9日に開催し、外部委員6名により本院の予算執行状況、重点課題の進捗状況及びその他の管理運営に関する重要事項の監督を行って頂いたが、特に指摘事項はなかった。
- ・中央クオリティマネジメント部においては、以下の取組を実施した。
 - ① 病院情報システムと連携した免疫抑制・化学療法前のHBVスクリーニングシステムの開発
 - ② 画像及び病理検査における重要所見の確認向上のための通知システムの構築、及びカルテ監査体制の整備
 - ③ 院内ラウンド「予期しない突然死への対応について」を実施（23病棟のべ168名参加）
 - ④ 医療安全・質向上のための相互チェック（重点項目「入院時支援体制（Patient Flow Management）」）、及び特定機能病院間相互のピアレビューの実施（51国公立大学病院）

・院内においては職種や部署横断的な活動を行っており、院内感染アウトブレイク発生時などの緊急な対応に備え、病院長の直接指示の下活動できるよう組織運営している。一方日常の感染対策活動の方針決定に関しては、院内各部署の意見と合意を得るために委員会を招集して運営計画を策定し、全職種の新規採用職員に対して院内感染対策の講義を行なった。また、国や自治体の有識者会議の委員として、感染症専門家及び院内感染防止の観点から助言を行った。

【歯学部附属病院】

- ・特定機能病院に準じた医療安全体制の構築を行い、毎年東京医科歯科大学との相互ピアレビューや3歯科大学病院相互チェックを受審することにより、さらに安全管理体制を充実させている。
- ・キャンサーボードを設立し、他病院の有識者も含めた多角的な議論をがん診療開始前の義務とした。また化学療法による事故防止のため、レジメンの整理とクリ

ニカルパスの導入を行った。

- ・インシデントレポートをすべてチェックし、医療安全Q&A及びインシデントレポートニュース総覧をまとめ全職員に配布し、医療安全意識を高めた。
- ・インフォームドコンセントの改善を責任者任命によって行った。
- ・デンタルチェアのフットレスト安全ロックセンサーの取り付けや、アナフィラキシーショックなど患者急変時対応手順を策定した。
- ・外部委員による医療安全の監査を年2回受審した。

○ 患者サービスの改善・充実に向けた取組状況

【医学部附属病院】

- ・患者サービス検討委員会が中心となり、以下の主な取組を行った。
 - ① 待ち時間短縮
「8番診断書窓口」に「コンシェルジュ」の配置、記載台・待合用椅子の増設。「会計待ち時間」については、待ち時間実態調査を行い、要因となる事象について各部署に通知。
 - ② アメニティ向上
通信環境の整備、Free Wi-Fiの導入。
 - ③ 駐車場混雑問題
出口ゲートの混雑緩和のため、障害者手帳所持者に対する駐車場料金無料対応を出口ゲートから総合案内への変更。
 - ④ トイレ・清掃問題
トイレの洋式化の改修。車椅子対応・オストメイト対応トイレの設置・改修。清掃の抜本的な見直し（回数・方法など）。
- ・患者ニーズに応じた、かかりつけ医検索、在宅医療環境設定、経済的な面で問題のある場合受けられる医療資源についての情報提供を行っている。また医療を受ける際、患者家族の不安を軽減するため必要時には臨床心理士チームが心理的サポートにあたっている。

【歯学部附属病院】

- ・月1回程度、絵本や紙芝居の読み聞かせ会を開催し、5月には看護の日のイベント、12月には年末コンサートを開催して病院スタッフと患者、家族とのふれあいの場を設けた。
- ・総合案内では、患者の安全に配慮するとともに、救急、医療相談や苦情、問い合わせ等に対応し、平成30年には障がい者の書類作成サポートや相談を受けるため、総合案内に障がい者用テーブルを設置した。
- ・外部有識者からなるアドバイザリーボードを年1回開催し、医療の安全、接遇、設備、アメニティ等の項目について評価を受け、患者サービス向上に活用するとともに、月1回の院内巡視においても、設備や接遇などチェックをし、年間約130件のご意見箱の投書にも真摯に対応した。

○ がん・地域医療・災害医療等社会的要請の強い医療の充実に向けた取組状況

【医学部附属病院】

- ・豊能二次医療圏におけるがん診療連携拠点病院として、がんの先進医療を進めるとともに、がんプロフェッショナル養成基盤推進プラン等の取組により地域のがん医療の充実、均てん化に貢献している。平成 27 年 9 月にオンコロジーセンター棟を設立後は、同棟において外来がん患者のがん治療を行った。
- ・同棟の 4 階には、がん患者・家族相談室、AYA（Adolescence and Young Adult）世代ルーム、患者サロンを設け、患者への相談対応、情報提供や患者相互のピアサポートを推進している。今年度は、ピアサポートの場としてがんサロンを定期的に開催するとともに、婦人科腫瘍の院内患者会の支援を行った。また、大阪府の相談支援センター部会開催のがん相談員研修の企画にも継続して関わっており、本院で継続的にがん治療に関する市民公開講座を行った。
- ・豊能医療圏がん医療ネットワーク協議会に参加するほか、市役所、医師会、保健所などが主催する地域の連携会議に参加し本院の活動報告を行い、地域連携部会に出席し地域医療に対する取組に関する地域性及び医療施設と地域医療機関との連携に関する課題について発信を行った。
- ・本院は大規模災害時の災害拠点病院としてその中心的役割を担っている。本院の有する DMAT（災害医療派遣チーム）隊員は大阪府下、近畿地域及び国レベルでの災害訓練に定期的に参加しており、指導的立場からも災害医療の促進に取り組んだ。平成 23 年の東日本大震災、平成 28 年 4 月の熊本震災、平成 30 年 6 月の大阪北部地震、同年 9 月の台風 21 号など、現地への派遣や統括本部として積極的な支援活動を行った。令和元年度には、感染症指定病院ではないが、高度救命救急センターの個室に簡易の陰圧装置を装備し、重症のコロナウイルス肺炎の患者を受け入れて地域医療に貢献した。
- ・また、高度救命救急センターとして大阪府下の救急医療の最後の砦の役割を果たすべく、症例検討会（毎週）及び同センター運営部会を通じて各診療科と緊密な連携体制を構築し、あらゆる種類の重症患者の受入を行った。

【歯学部附属病院】

- ・口唇裂・口蓋裂顔面成育治療センターにおいて、地域産科からの胎児出生前コンサルテーションと出生時産科への出向により、口唇口蓋裂出生時の安定した管理を行うべく地域でのネットワークを構築した。
- ・口腔がん包括ケアにむけてキャンサーボードに医科オンコロジストの応援を得るなど、口腔がんセンターの活動体制を整備した。大阪府下で唯一 24 時間歯科診療を提供することで、地域の歯科の救急医療に対応している。
- ・医病・歯病間の診療について、具体的な連携項目を抽出し、診療の充実を図った。

○ 医師・看護師等の負担軽減、医療職種間の役割分担の推進に向けた取組状況

【医学部附属病院】

- ・増床及び業務拡大等に伴う医療従事者の負担軽減及び勤務環境改善のため、医療従事者の定数見直しのほか、事務作業軽減のため事務補佐員や特任事務職員の配置を行った。平成 29 年度には人事労務委員会の下「勤務環境改善作業部会」が設置され、病院長の下に「勤務環境改善プロジェクトチーム」を置き、勤務環境改善に係る問題点や課題の整理等を行い改善に向けた検討を行った。

【歯学部附属病院】

- ・受付・看護助手、事務職員をアウトソーシングにより配置し、歯科医師や看護師

が診療業務に専念できる体制を整備した。

- ・クリニカルパスの充実により看護の体制が整い、歯科衛生士と看護師の連携による口腔がん患者への効果的な口腔ケア推進体制が整った。抗菌剤投与方法の定時性に伴い、看護体制協力の下、術後管理が円滑化した。口腔がん患者に対し、服薬指導と抗がん剤ミキシング、栄養管理など、歯科医師、看護師、薬剤師、管理栄養士、ソーシャルワーカーの連携、役割分担によりがん患者の退院が円滑になった。
- ・口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センターにおける出生前出生直後コンサルテーションにおいて、口蓋裂哺乳指導を看護師が担当し、チーム医療を充実させている。

（３）継続的・安定的な病院運営のために必要な取組が行われているか。（運営面の観点）

○ 管理運営体制の整備状況

【医学部附属病院】

- ・病院長が全部署にヒアリングを行い、各部署の要望事項や増収方策の確認を行った。ヒアリングの結果を受けて、病院基盤整備経費（病院長裁量経費）を措置し、機器の導入や更新を行った。
- ・定期的な院内巡視や講習会の実施による職員教育を行い、安全な医療を継続的に提供した。
- ・高機能ICUやハイブリッド手術室、ロボット手術室の整備を行い、高度かつ先進的な医療を安定的に提供する体制を整備した。
- ・病院全体で診療科の垣根を越えた病床の運用を開始し、より多くの新入院患者を安定的に受け入れる体制を整えた。
- ・病院長の下に「勤務環境改善プロジェクトチーム」を設置し、医師や看護師、医師事務作業補助者の増員を計画的に行い、医療従事者の負担軽減と勤務環境の改善による、継続的・安定的な病院運営に取り組んだ。
- ・業務継続計画（BCP）を策定し、災害時における継続的・安定的な医療の提供のための災害拠点病院としての機能を強化した。

【歯学部附属病院】

- ・病院運営委員会を毎月開催し、管理運営体制の維持と向上を図った。教授（診療科長）の他に必要に応じて、部門の現場責任者として病院教授や病院准教授を配備し、管理運営体制を充実させた。歯病執行部ミーティングを頻繁に実施し、病院運営のために必要な意思決定を迅速に行った。
- ・医療安全をより高いレベルに維持するため、特定機能病院に準じる医療安全体制を確立した。
- ・手術数の増加を図るため在院日数の縮小や手術時間の短縮、手術室運用の効率化を行った。
- ・診療科横断型の連携を促進するため、口腔がんセンター・口腔インプラントセンター・口唇裂口蓋裂口腔顔面成育治療センターを開設し、診療の質の向上と効率化を図った。

○ 外部評価の実施及び評価結果を踏まえた取組状況

【医学部附属病院】

- ・職員の定期健康診断については、平成 26 年度までは受診率 100%が達成できていない状況であったが、平成 23 年度からキャンパスライフ健康支援センターの協力の下、受診予定日に受診できなかった職員に対し、早々に次の受診予定日の予約を入れるよう連絡し、併せて未受診者には病院長に未受診の理由を説明させるヒアリングを実施する旨を個別に通知する等、受診率向上に向けて積極的なアプローチを講じた結果、平成 27 年度から受診率 100%を達成し、令和元年度も 100%を達成する見込みである。
- ・日本の医療機関に渡航受診者の受入を促進するため、渡航受診者の受入に意欲と取組のある病院として推奨する、「ジャパン インターナショナル ホスピタルズ (JIH)」や「JMIP」(外国人患者受け入れ医療機関認証制度)を受審し、本院の取組実績が評価され継続的に認定を受けている。さらに医療通訳認証制度策定にも取り組んでおり、本学の履修プログラムに医療通訳養成コースを開催している。
- また、「病院機能評価」(日本医療機能評価機構)、「IS015189」(臨床検査国際認証)、などの継続的な受審により病院機能の向上につながっている。

【歯学部附属病院】

- ・外部有識者からなるアドバイザリーボードを年 1 回開催し、経営、運営面での問題点をご指摘いただくと共に、改善した結果を報告した。また、平成 29 年度より外国人アドバイザリーボードを新規に設置し、これまでに欧米 3 か国、アジア 3 か国の外国人患者の視点から意見を聴取し、外国人にも優しい病院を目指した改善を行っている。
- ・保健所の立入検査においては、各年度において法令等の遵守に関して問題点の指摘はなかった。口頭にて指摘を受けた点は速やかに改善するとともに、技工室の環境改善に経年的に取り組み、平成 29 年度に医員技工室、令和元年度に矯正科技工室、小児歯科技工室の改修を実施した。
- ・平成 28 年度には、外部評価者(金沢大学)による臨床研修に関する訪問評価を受け、すべての項目に対して「適正」の評価を得た。平成 29 年度には、医療安全に関する相互チェック(長崎大学病院、日本歯科大学新潟病院)及び特定機能病院に準ずるピアレビュー(東京医科歯科大学歯学部附属病院)を受け、「概ね良好」の評価を得た。令和元年度には、医療安全に関する相互チェック(福岡歯科大学医科歯科総合病院、明海大学歯学部附属明海大学病院)を受け、良好である評価を受けた。

○ 国立大学病院管理会計システム(HOMAS 2)により得られた各種統計データを踏まえた病院の経営分析や、それに基づく戦略の策定・実施状況

【医学部附属病院】

HOMAS 2 のベンチマーク機能を活用し、他の国立大学病院と各指標(診療報酬請求額、診療単価、材料費率等)の比較を行い、自院の立ち位置を可視化した。また、疾患別の診療単価、在院日数の比較、各指導管理料の算定状況の比較、後発医薬品の使用状況を調査することで、経営改善へとつなげた。

【歯学部附属病院】

- ・毎月開催する病院運営委員会において、病院の収支状況の概略を報告するとともに各診療科・部における分析を行った。特に収支バランスにおいて問題が認めら

れた場合には個別にヒアリングを行い、改善案の提案と対応を求めた。

- ・なお、HOMAS 2 の共通ルール原価計算は歯科対応していないため、HOMAS 2 による病院経営分析は行っていない。

○ 収支の改善状況(収入増やコスト削減の取組状況)

【医学部附属病院】

- ・収入面については、平成 28 年度から高機能 ICU を順次拡充することと併せて手術件数の増加を図ったこと、HOMAS 2 で他院との疾患別の在院日数を比較し短縮を図ったことで、診療単価(入院)が平成 28 年度 80,334 円から令和元年度 85,503 円と大きく増加した。また、平成 29 年度から導入したインセンティブ制度の効果、各診療科の責任病床数の見直し、病棟グループ制の導入の効果で、入院患者数が平成 28 年度 330,937 人から令和元年度 336,410 人と増加した。結果、病院全体の診療報酬請求額は平成 28 年度 373.5 億円、平成 29 年度 387.6 億円、平成 30 年度 396.2 億円、令和元年度 413.4 億円となり、平成 28 年度から大きな増収となった。
- ・コスト削減の取組として、医薬品・診療材料等の市場価格分析による値引き交渉を行った。その結果、4 年間の合計で医薬品約 82,579 万円、診療材料約 30,621 万円を削減した。また、国立大学附属病院の共同調達に参加し、国立大学の最低価格に基づく共同交渉を行った。その結果、医薬品・診療材料等について 4 年間の合計で削減効果額は約 114,722 万円となった。さらに、平成 29 年度より医療機器の共同調達に参画し、北海道大学・東京大学とともに主体となって価格交渉を行った。その結果、本学では、3 年間で約 1,340 万円を節減した。

【歯学部附属病院】

- ・毎月入院外来ごとの各科別の患者数・稼働額・病床稼働率等を取りまとめるとともに、収支状況を明示し、前年度比で減少が著しい場合には、当該診療科と病院執行部とのヒアリングにて目標値を伴う改善策を検討した。
- ・診療実績額は目標額に対して 101%を達成した。
- ・節減合理化委員会で医療材料の適正な選定に努めた結果、令和元年度の医療費率は 25.1%であり、平成 28～令和元年度の平均(25.2%)とほぼ同様の割合で推移している。
- ・節減合理化対策委員会での一元管理ならびに医病との共同一括購入促進により、歯病における 9 割以上の品目を小売価格に比べ約 15%安価に購入できた。

○ 地域の医療需要を踏まえた、都道府県等との地域連携強化に向けた取組状況

【医学部附属病院】

- ・多職種が所属している利点を活かし、府、市などが主催するさまざまな連携会議に所属する医師、看護師、医療ソーシャルワーカー(MSW)などが積極的に参加して情報交換を行った。また児童虐待防止のための取り組み、さまざまな背景を持っている妊婦への対応については特に府(保健所)や市との連携が重要であるため、個別のケースカンファレンスを開催し、関係者との情報共有と対策会議を行い、大阪府てんかん治療医療連携会議に委員として参加した。
- ・本院の電子カルテシステムに記録されている診療情報を、連携する 21 施設と共有するシステム(阪大病院ネット)を構築し運用を行った。事前に患者に同意を得た上で、主治医が連携医療機関に対し閲覧可能とする文書等を選択することで、連携医療機関の医療スタッフが当院の診療記録の一部を閲覧することが可能となった。さらに画像・レポートを電送し、本院の医療用画像管理システム(PACS)

に自動取り込みを行うシステムも運用した。

【歯学部附属病院】

- ・地域中核高度歯科医療機関として、歯科救急患者を 24 時間態勢で受け入れ、救急搬送患者数 年間約 150 名、総数 約 10,000 名の患者治療を行い、地域医療に貢献した。
- ・診療時間を一部延長することにより、毎週約 150 名、年間約 8,000 名の患者が同時間内に来院し、外来患者の利便性が向上するとともに、地域病院・医療施設との連携が推進された。
- ・往診歯科医師派遣などにより、医学部附属病院消化器外科、脳卒中センター、小児科、栄養サポートチーム (NST) との連携及び協力体制の強化を図った。
- ・地域歯科医院から本院への紹介率は年間約 30%であり、地域歯科医院との強固な連携が維持された。
- ・診療内容を広報誌等で紹介するとともに、地域住民を対象とした市民フォーラムを開催することで、啓発活動と地域連携の推進を行った。
- ・新しい病院情報システムでは、歯科診療の固有部分のみを独立させ、カルテ記載の基本部分や画像情報関連部分を医学部附属病院・歯学部附属病院共通として活用している。
- ・医学部附属病院・歯学部附属病院間の連携強化の一環として、医学部附属病院電子カルテ端末を歯学部附属病院内に 5 台設置し、利用者の ID 取得手続及び医学部附属病院への診療届提出について定型化を図ることにより、同電子カルテを歯学部附属病院からも閲覧可能にし、円滑に運用を開始している。

2. その他特記事項

【医学部附属病院】

- ・地域医療連携システム (阪大病院ネット) を稼働、システムに参加している 19 施設がネットワークを介して医療情報を送信している。合計 12,105 件 (平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日) の画像データが上記施設から送信され、本院の PACS (医療用画像管理システム) への取り込みを実施した。[年度計画 12-1]
- ・大阪臨床研究ネットワーク (OCR-net) において、多施設共同臨床研究のデータ収集効率化のため、各病院の電子カルテシステムと本院のデータセンターをセキュアなネットワークで結び、データ収集するシステムを稼働させ 19 病院 (10,318 床) を接続した。臨床データに加え、画像データを匿名化して計画的に収集するための装置を 13 病院に設置し、さらにサンプル番号を発番するためのシステムを 10 病院に整備するとともにサンプルを収集する研究を支援した。本システムにより現在 13 件の臨床研究を行っている。[年度計画 12-1]
- ・平成 30 年 10 月から先進医療 B として開始したマルチプレックス遺伝子パネル検査は、令和元年 4 月に連携施設を 13 施設から 15 施設まで増やし、症例登録が順調に進み、令和元年 9 月末時点で 199 例登録済となり受付を終了した。また、CAP-LAP 認証 (国際的な臨床検査業務の認定制度) を国内の病院として初めて承認された遺伝子検査を行うクリニカルシーケンスラボは順調に稼働しており、令和元年 6 月に保険適用となった二つのがん遺伝子パネル検査の受付を、令和元年 9 月 17 日より開始した。(令和 2 年 3 月 31 日現在、147 件) その検査結果は月 2 回開催される他職種検討会 (エキスパートパネル) において、多数の専門家に出席いただき、がんゲノム医療連携病院から依頼された症例も含めて検討を行っている。[年度計画 12-1]



- ・平成 30 年 10 月 11 日に内閣府「AI 基盤拠点病院の確立」プロジェクトに採択 (初年度 135 百万円) されたことを受け、平成 31 年 4 月に AI 医療センターを開設した。人工知能 (AI) の診療現場への導入支援を開始した。医療従事者の業務負担軽減と効果的、効率的な医療提供の実現に向け、同プロジェクトに参画する企業 5 社との共同研究開発、また、阪大独自の AI 技術を用いたシース研究 (9 件) の支援を行った。さらに、AI 医療・研究に活用する臨床データを集積・解析するためのインフラ整備を医療情報部と協力して行った。[年度計画 12-1]
- ・総務省の委託事業として、三井住友銀行、日本総合研究所とコンソーシアムを組織し、情報信託機能を用いて患者が自分の医療データを閲覧でき活用できるサービスについて、情報内容の区分、運用手順、倫理的な課題等について検討を行った。妊産婦を対象として具体的なサービスモデルを構築し、実運用するための準備を行った。
- ・統合診療棟 (機能強化事業建物) の基本設計を進めるにあたり、「設計定例会議 (本部事務機構施設部、再開発企画整備室、基本設計者で構成され毎週開催)」及び「再開発にかかる基本設計コアWG (病院執行部及び本部事務機構施設部で構成され毎月開催)」の体制整備を行い、基本設計の骨格及び各階平面図案の作成を行い、文部科学省協議において、本院の機能強化事業計画 (統合診療棟整備事業) が大筋で合意された。[年度計画 14-1]



【歯学部附属病院】

- ・良質の医療環境で患者の利便性等にも配慮した、安心・安全な医療を患者に提供するため、医学部附属病院との医療連携を推進し、連携内容及び担当者を明確にすることにより、スムーズな連携体制を構築した。
- ・医療の質の担保・向上を図り、効率的な診療を実施するため、診療科横断型の口

腔がんセンター及び口腔インプラントセンターを発足した。また、歯病におけるさまざまな国際化に迅速に対応するために、国際歯科医療センターを設立し、活動を開始した。

- ・現在求められている水準に合致した安心安全な医療を提供するため、自助努力により特定機能病院に準じた医療安全管理体制の確立を目指し、特定機能病院の要件とされる医療安全管理に係る項目について、整備を完了した。
- ・本院の老朽化に対応するため、医員技工室の改修、並びにジェットウォッシャー等の高額設備の更新を自助努力で行った。
- ・教職員の努力により、高いレベルの診療実績を維持しているが、教員の研究時間を十分に確保することが困難になりつつある。

<新型コロナウイルス感染症への対応>

【医学部附属病院】

- ・新型コロナウイルスへの対応のため、病院長・副病院長・病院長補佐・各中央診療施設の長等から構成される新型コロナウイルス対策 WG を設置し、対応方針の決定を迅速化した。

14 ヲ所の施設改修を行い専用の対応病室を設置、対応手順を定めて患者対応を行い、令和2年6月10日現在までに、重症者7名、軽症者2名（陽性患者：6月11日以降0名）、入院（重症）延べ患者数197人を受け入れている。なお、この影響によりICUの一部が使用出来なくなり手術数が減少している。

また、院内感染防止のために行った主な対策を以下に記載する。

- ①PCR 検査の実施
全身麻酔手術等の患者、熱のある病院職員を検査
- ②一部診療の抑制
感染の危険性が大きい診療を抑制
- ③外来患者数の減
不急の外来治療を延期。付き添い者は1名に限定し、外来玄関でトリアージを実施
- ④入院患者への面会の禁止
病院からの呼び出し・日用品の受け渡しのみ入館を許可。病棟1階エレベータ前でトリアージを実施
- ⑤看護実習等各種実習の延期（6月より再開）
- ⑥防護具の作成
医療に必要な防護具の不足に対応するため、全学的な協力を得て、防護具（マスク、フェイスガード、アイガード、ガウン）を手作りで作成。また、今後の不足に備えて備蓄も確保している。

【歯学部附属病院】

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大下において、全身疾患を有する患者の割合が高い本院の特性と、著しく滞った感染個人用防護具(PPE)の供給体制を考慮し、歯病は重篤な全身疾患を伴う歯科治療、口腔ガンや先天性奇形の外科手術などの、高度でかつ緊急性の高い外来・入院診療の維持を最優先課題とし、一般歯科診療を大幅に制限した。
- ・院内感染を防ぐために、病院玄関での検温及び新たな問診体制を導入した。
- ・診療制限下における緊急性の高い歯科治療のトリアージ体制を確立し、状況に応じた治療内容の指針、個人防護具(PPE)装着の指針を作成し、その実施の徹底を

図った。

- ・その結果、緊急事態宣言の発令以降現在に至るまで、院内感染が発生することなく、地域中核高度歯科医療機関としての診療体制は維持された。
- ・しかし、緊急性を有しない外来歯科診療を患者数で約80%制限した結果、令和2年4月、5月、6月期の稼働額は前年度比、約2億6千万円の減収となった。なお、患者数は7月現在、制限前に戻っている。
- ・緊急事態宣言が解除された後においても、標準予防策よりも一段厳しいPPEの装着体制を継続し、手洗いと構内におけるマスク着用を徹底している

Ⅲ 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

Ⅳ 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 10,919,934 千円	1 短期借入金の限度額 10,919,934 千円	実績なし。
2 想定される理由 運営費交付金の受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。	2 想定される理由 運営費交付金の受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。	

V 重要な財産を譲渡し、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 ・大学院言語文化研究科（箕面キャンパス）の土地（建物含む）の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地 80,087.49 m²）を譲渡する。 ・本部事務機構（箕面キャンパス）の土地（建物含む）の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地 55,280.87 m²）を譲渡する。 ・附属図書館（箕面キャンパス）の土地（建物含む）の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地 2,817.48 m²）を譲渡する。 ・サイバーメディアセンター（箕面キャンパス）の土地（建物含む）の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地 372 m²）を譲渡する。 ・日本語日本文化教育センター（箕面キャンパス）の土地（建物含む）の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地 1,842.2 m²）を譲渡する。 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 ・大学院言語文化研究科（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進める。 ・本部事務機構（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進める。 ・附属図書館（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進める。 ・サイバーメディアセンター（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進める。 ・日本語日本文化教育センター（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進める。 2 重要な財産を担保に供する計画 医学部附属病院における施設・設備の整備に必要な経費の長期借入れに伴い、本学の敷地及び建物について、担保に供する。	1 重要な財産を譲渡する計画 ・大学院言語文化研究科（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進めた。 ・本部事務機構（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進めた。 ・附属図書館（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進めた。 ・サイバーメディアセンター（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進めた。 ・日本語日本文化教育センター（箕面キャンパス）の建物の全部（大阪府箕面市栗生間谷東8丁目2734番地）の譲渡手続きを進めた。 2 重要な財産を担保に供する計画 ・医学部附属病院における基幹・環境整備及び大学病院設備整備に必要な経費を独立行政法人大学改革支援・学位授与機構から長期借入するために、本学の敷地及び建物について、担保に供した。

VI 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
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	平成 30 年度の決算にて生じた剰余金 1,700 百万円については、令和 3 年度開校予定の箕面新キャンパスに係る移転整備事業に充当する。

Ⅶ 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	決定額 (百万円)	財 源
・（吹田）実験研究棟改修（接合科学研究所） ・（豊中）総合研究棟（基礎理学プロジェクトセンター） ・（吹田）総合研究棟（文理融合型） ・（豊中）学生交流施設整備事業（PFI事業） ・（吹田）研究棟改修（工学系）施設整備等事業（PFI事業） ・ 集中治療支援システム ・ 超音波診断装置 ・ 手術支援システム ・ 放射線治療システム ・ 総合周産期母子医療支援システム ・ 感染症免疫検査システム ・ 内視鏡検査システム ・ 血管造影撮影装置 ・ 小規模改修	総額 5,932	施設整備費補助金 (3,392) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (1,652) （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (888)	・（吹田）総合研究棟改修（工学系） ・（豊中）総合研究棟改修（言語文化研究科） ・（吹田）実験研究棟（微研） ・（吹田）実験研究棟改修（AVFサイクロトン棟） ・（豊中他）基幹・環境整備（ブロック塀対策） ・（豊中他）災害復旧事業 ・（豊中）総合研究棟改修（医・理・工連携放射線教育施設） ・（吹田）実験研究棟改修（医学系） ・（吹田）ライフライン再生（RI設備） ・（豊中他）ライフライン再生（給排水設備） ・（吹田）ライフライン再生（特高受変電設備） ・（吹田1他）災害復旧事業 ・ PET-CTシステム ・ その他、小規模改修	総額 8,878	施設整備費補助金 (8,349) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (432) （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (97)	・（吹田）総合研究棟改修Ⅱ（工学系） ・（豊中）総合研究棟改修Ⅱ（言語文化研究科） ・（吹田）実験研究棟（微研） ・（吹田）実験研究棟改修（AVFサイクロトン棟） ・（豊中他）基幹・環境整備（ブロック塀対策） ・（豊中他）災害復旧事業 ・（豊中）総合研究棟改修（医・理・工連携放射線教育施設） ・（吹田）実験研究棟改修（医学系） ・（吹田）ライフライン再生（RI設備） ・（豊中他）ライフライン再生（給排水設備） ・（吹田）ライフライン再生（特高受変電設備） ・（吹田1他）災害復旧事業 ・ PET-CTシステム	総額 5,031	施設整備費補助金 (4,502) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (432) （独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (97)
（注1）施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。 （注2）小規模改修について平成28年度以降は平成27年度同額として試算している。 なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、（独）大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。			注）金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。					

○ 計画の実施状況等

【施設整備費補助金】

▲3,847 百万円

計画と実績との差異の主たる原因は以下の通り。

下記事業について、令和2年度への繰り越しが発生したため

- ・（吹田）実験研究棟（微研）
- ・（豊中）総合研究棟改修（医・理・工連携放射線教育施設）
- ・（吹田）実験研究棟改修（医学系）
- ・（吹田）ライフライン再生（RI 設備）
- ・（豊中他）ライフライン再生（給排水設備）
- ・（吹田）ライフライン再生（特高受変電設備）

下記の事業について、執行残が発生したため

- ・（吹田）総合研究棟改修（工学系）
- ・（豊中）総合研究棟改修（言語文化研究科）
- ・（豊中他）基幹・環境整備（ブロック塀対策）
- ・（豊中他）災害復旧事業
- ・（吹田1他）災害復旧事業

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
教職員について、評価連動型年俸制、クロス・アポイントメント制度等の柔軟な人事制度を活用して、優れた人材を確保する。 また、公正かつ適正な処遇を行うとともに、各種研修等を活用することにより、優れた人材の育成を図る。 さらに、男女共同参画や障がい者雇用など社会が求める雇用の環境改善に努め、多様な人材を確保する。 (参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 317,866 百万円	・国際共同研究促進プログラムやクロス・アポイントメント制度を積極的に活用するとともに、外国人教員雇用支援事業及び国際公募手続支援により、外国人教員の更なる雇用を促進する。また、年俸制教員の雇用等の促進のため、国の制度設計を踏まえた新たな年俸制の導入に向けて検討を行う。 ・国の制度設計を踏まえた新たな年俸制の導入に向けて検討を行うとともに、クロス・アポイントメント制度の実施状況に係る確認・検証の結果を反映させるなど、必要に応じて人事・給与制度の更なる柔軟化に向けて検討を行う。 ・教育研究等の実績に応じた新たなインセンティブ制度の実施状況について確認・検証を行うとともに、教育研究活動の活性化を図るための公正な教員評価制度を本格実施する。 ・障がい者法定雇用率の達成（維持）に努め、障がい者雇用に係る施策を維持・検証しつつ、障がい者雇用や高齢者雇用の促進に繋がる施策等について検討する。 ・職員の採用・育成に関する基本方針を導入する。また、教職員に対する研修、国内外の諸機関との人事交	・国際共同研究促進プログラムの実施などにより、海外研究機関とのクロス・アポイントメント協定を 49 件締結した（うち国際共同研究促進プログラム採択分は 14 件）。 - また、外国人教員雇用支援事業の実施により、外国人教員を 37 名雇用した（前年度からの同事業による継続雇用者は 34 名）。 - さらに、国際公募手続支援事業（令和元年度 15 件実施）や、公募要領（英語・日本語）作成支援ツールの提供（令和元年度 7 件実施）などに取り組み、国際公募の推進を図った。 - これらの施策により、令和元年度末時点における外国人教員数は 340 名となった。 ・評価連動型の年俸制については、現行年俸制の新規適用に係る措置が平成 30 年度で終了したこと等を受けて、国の制度設計を踏まえた年俸制（新年俸制）の導入に向けて、昨年度に引き続き人事労務オフィス等で検討を行った。 - なお、令和元年度末時点における年俸制教員数は 1,561 名、うち評価連動型の年俸制の承継教員数は 473 名となった。 ・クロス・アポイントメント制度特別経費（当該制度適用部局等へのインセンティブ経費）及び民間企業等とのクロス・アポイントメント協定締結時の条件について制度の柔軟化を図りつつ、女性教員比率向上プ

	流、自己啓発休職等を引き続き活用し、その実施状況の確認・検証を行う。さらに、職員のキャリアパスに応じた人材育成システム等についても引き続き検討を行う。 ・これまでの TOEIC-IP 受験結果や英語力強化に対する意識等の確認状況を踏まえ、引き続き、研修等を通じて英語力向上に資する取組を行うとともに、適宜、教育・研究のサポートを強化する各種研修制度等について検討する。 ・職員のマネジメント能力を向上させ、将来の大学経営を担う人材の育成を図るため、大学院等高度副プログラムを活用した大学職員養成講座受講研修を引き続き試行的に実施する。また、知的財産等の専門研修等を引き続き実施し、職務に係る専門性の向上を図るとともに、専門資格及び専門性の高い職員の能力を活かせる事務体制について検討する。 (参考) 常勤教職員数 4,303 人 任期付教職員数の見込み数 331 人	ンの取組などを行うことにより、クロス・アポイントメント協定締結件数は 120 件（うち民間企業等との締結件数は 10 件）となった。 ・本学の教育、研究及び社会貢献の推進に先導的な役割を担う教員に対して称号を付与する「大阪大学栄誉教授」について、令和元年度は 6 名に称号付与を行った。 また、個人のみならずグループも対象とし、「縁の下での力持ち」的存在の教職員にもスポットを当てることに重点を置いた「大阪大学賞」は、大学運営部門で 4 名及び 3 グループ、教育貢献部門で 4 名及び 3 グループ、若手教員部門で 22 名に対して表彰を行い、モチベーションの一層の向上を図った。 ・教員のモチベーションを向上させ、パフォーマンスを最大限発揮させることを目的とした新たな教員業績評価制度、及び教員の得意分野や実績が顕著な分野等に重点を置いて業績評価を行い、成績優秀者に対して適正にインセンティブを付与することにより、そのパフォーマンスと成果を高めることを目的とした役割分化制度について、令和元年度に本格実施に至った。また、業績基準の適正化等の検討に向けて、各部局等における実施状況の確認を行った。 ・障がい者雇用に関する意識啓発のより一層の推進を図るため、講演会を引き続き実施する方針を踏まえ、令和元年度も障がい者雇用促進に関する講演会を開催し、50 名が参加した。 ・障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、職業生活を営むことが著しく困難であ
--	---	---

る教職員からの要請に基づく合理的配慮について、令和元年度は3件の支援を行った。

- ・教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のより一層の推進に向けた多様な働き方の一環として導入した在宅勤務制度について、4名に適用した。
- ・新規採用の教員、研究員を対象に本学教員・研究員としての自覚と意識の確立を図り、大学に課せられたコンプライアンス等、必要な知見の習得等を目的として、引き続き、全学統一の研修を実施し、令和元年度は224名が受講した。

また、本研修を受講できなかった者に対してeラーニングを実施することにより57名が受講した。

- ・国際感覚を備えた職員の育成並びに語学力の向上を目的として、学内の公用語を英語とする沖縄科学技術大学院大学（OIST）へ、引き続き職員1名を派遣した。
- ・業務ノウハウの習得や行政実務、国際研修経験による視野拡大等を目的として他機関等へ派遣している職員による行政実務研修生等報告会を開催し、令和元年度は32名が参加した。
- ・本学の将来を担う女性管理職を増加させ、より一層の男女協働社会の構築を推進するため、係長相当職に在職している女性職員を対象として、講演等を通じたロールモデルの提示や、メンター制度の実施によるバックアップ体制を整備することにより、女性職員が管理職登用試験を積極的に受験することができる環境を醸成することを目的とした「女性リーダー育成プログラム」を実施し、令和元年度は10名が受講した。その

結果、受講者のうち3名が令和2年4月に上位職へ昇任するとともに、プログラム修了後のアンケートにおいて7割の受講者（10名中7名）が「受講前後で自身の成長を感じ、管理職への昇任希望を持つことができた」と回答するに至った。

また、仕事と育児の両立を目指す女性職員が長期的なキャリアデザインを考えることを目的とする「女性のためのキャリアデザイン研修」、女性特有の身体的特徴、心理的傾向、出産等の把握を通じて、女性育成手法の習得を目的とする「女性活躍推進研修」を実施し、それぞれ18名、13名の受講者を得た。

・本人の適性や能力、意向等を考慮し、キャリアパスを多様化・明確化（大学のさまざまな業務を担う職種や専門的な業務を担う職種に進むことができるコースの設定等）させることにより、各職員のパフォーマンスの最大化とモチベーションアップにつなげることを目的とした、事務職員の新たなキャリアパス制度について、人材育成タスクフォースを設置し、「総合職」「専門職」の具体的な職務内容やキャリアパスの明確化に係る検討を開始した。

また、多様な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進のため、育児や介護等を理由に職員から申請があった場合、当該職員の職務上の責任を一定期間にわたり緩和することができるよう、下位の職に就くことを認める職責緩和制度について、1名に適用した。

・職員としてのより良いキャリア形成に役立つ知識を得て、能動的に自ら及び他者のキャリア形成に活用できる能力を育む学外の研修に2名を派遣した。また、

職員の能力開発に関する知識・技術を習得するための学外の研修に1名を派遣した。人材育成部門の職を、これらの研修に参加させる施策により、本学の職員育成機能を更に強化することにつながった。

- ・民間企業の有識者を招いて、事務系の管理職全体を対象とする大規模な講演会（73名参加）を初めて企画し、国立大学の経営に係る課題共有及び管理職の意識付けを行った。
- ・人材育成を専門とする研究者及び私立大学の人材育成部門の責任者等を招いて、本部事務機構の管理職と意見交換を行った。また、本学の人材育成部門の管理職及び担当者により、民間企業・私立大学を訪問し、人材育成部門等と意見交換を行う取組を始めた（計7回実施）。
- ・本部事務機構の部長職の在り方に応じた適正な評価とするための「本部事務機構部長職に係る勤務評価の指針」を定めた。また、事務職員の人材育成を推進するために必要な体制を全学的に整えるため、「事務職員の人材育成推進体制について」を定め、これに基づき、本部事務機構の部長職を各業務分野別の人材育成責任者と定め、育成方針・計画を立案するものとした。これらの点を反映して、「事務職員採用・育成基本方針」を改正し、今後当面の間、同方針により、大学経営を支える事務職員の採用、育成をさらに推進していくこととした。
- ・国際担当の総合職・専門職に係る育成方策や有効な人員配置の在り方等について検討を行うため、OU事務改革会議の下に、事務体制のグローバル化に関するWG

を設置した（令和2年3月。主査＝総長補佐）。

- ・英語研修を21名が受講した。なお、当該研修については、CDが付属したテキスト等を利用し、自己学習の習慣づけをより確実にすることができるようにし、研修終了後も継続して学習できる環境を整え、学習意欲の向上、モチベーションの維持を図っている。また、毎回のレッスン終了時にネイティブチェックの時間を確保し、各自が業務上感じている英語に関する疑問（表現方法や語彙など）をひとりずつ自由に講師に質問できるようにしたことで、より実践的な学習を深められる機会を設けた。
- ・語学研修等終了後のアンケートにより、上位クラスの受講者では英語に対するさらなる学習意欲の向上、下位クラスの受講者では継続的な学習の必要性を実感する等、受講者の英語力強化に対する意識の向上を確認した。また、研修受講前後の聴解力、語彙等の評価を比較したところ、全員のスコアが受講後に上昇しており、全体では約40%のスコア増となった。
- ・大学のグローバル化に対応する事務系職員の英語力向上のため、今後の英語学習に係る自己研鑽に資することを目的に、35歳以下の事務職員等を対象として、平成27年度から実施している学内TOEICテストについて、受講者150名のうち、11名が目標とする730点（どんな状況でも適切なコミュニケーションができる素地を備えているレベル）以上の成績を収めた。730点以上を達成した者は累計62名と順調に増加している。
- ・大学院修士レベルの学生を対象とした大学院等高度副プログラムにおいて、人間科学研究科に設置された

「大学マネジメント力養成・向上プログラム」を職員研修とする試行について、令和元年度は 21 名が受講した。 ・専門資格の取得をサポートするため、知的財産研修を実施した結果、27 名が受講し、そのうち 10 名が知的財産技能検定 2 級試験に合格したほか、第一種衛生管理者等の資格取得支援（受験料、交通費の支給）等により 8 名が資格を取得した。 ＜特記事項 新型コロナウイルスに関する対応＞ ・新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、令和 2 年度から、全教職員を対象に柔軟な「自宅等での業務従事」措置及び時差出勤措置を導入した。 ・令和元年度末から、メディア授業に従事する教員、非常勤講師、TA 等に係る柔軟な従事時間管理等について取扱いを定めた。 ・令和元年度から令和 2 年度にかけて、小学校の休校等に伴う子の養育や妊娠中の女性教職員等の要配慮者等に対する休暇制度等について順次整備した。 ・医学部附属病院等において感染者等に直接対応する作業に従事する医療従事者等を対象として、防疫等作業手当を令和 2 年度に新設した。 ・医学部附属病院における診療機能等を維持するため、全学的な支援体制を組み、各部署・部局から事務職員を派遣した。
--

○ 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
		(a)	(b)	(b)/(a)x100 (%)
文学部	人文学科	660	788	119.3
人間科学部	人間科学科	568	649	114.2
外国語学部	外国語学科	2,340	2,837	121.2
法学部	法学科	700	728	104.0
	国際公共政策学科	320	366	114.3
経済学部	経済・経営学科	900	1,006	111.7
理学部	数学科	188	207	110.1
	物理学科	304	354	116.4
	化学科	308	333	108.1
	生物科学科	220	261	118.6
医学部	医学科	650	664	102.1
	保健学科	680	680	100.0
歯学部	歯学科	318	336	105.6
薬学部	薬学科	205	217	105.8
	薬科学科	165	189	114.5
工学部	応用自然科学科	868	967	111.4
	応用理工学科	992	1,106	111.4
	電子情報工学科	648	744	114.8
	環境・エネルギー工学科	300	346	115.3
	地球総合工学科	472	536	113.5
基礎工学部	電子物理科学科	396	443	111.8
	化学応用科学科	336	379	112.7
	システム科学科	676	762	112.7
	情報科学科	332	387	116.5
学士課程 計		13,546	15,285	112.8
文学研究科				
	文化形態論専攻	76	61	80.2
	文化表現論専攻	74	103	139.1
	文化動態論専攻	38	31	81.5
人間科学研究科				
	人間科学専攻	178	187	105.0
法学研究科				
	法学・政治学専攻	70	74	105.7
経済学研究科				
	経済学専攻	100	112	112.0
	経営学系専攻	66	65	98.4
理学研究科				
	数学専攻	64	70	109.3

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
物理学専攻	博士前期課程	136	136	100.0
化学専攻	博士前期課程	120	159	132.5
生物科学専攻	博士前期課程	108	145	134.2
高分子科学専攻	博士前期課程	48	65	135.4
宇宙地球科学専攻	博士前期課程	56	67	119.6
医学系研究科				
	医科学専攻	40	55	137.5
	保健学専攻	162	191	117.9
薬学研究科				
	創成薬学専攻	150	147	98.0
工学研究科				
	生命先端工学専攻	170	160	94.1
	応用化学専攻	154	176	114.2
	精密科学・応用物理学専攻	120	128	106.6
	知能・機能創成工学専攻	64	52	81.2
	機械工学専攻	160	176	110.0
	マテリアル生産科学専攻	212	222	104.7
	電気電子情報工学専攻	286	272	95.1
	環境・エネルギー工学専攻	152	178	117.1
	地球総合工学専攻	196	218	111.2
	ビジネスエンジニアリング専攻	66	73	110.6
基礎工学研究科				
	物質創成専攻	226	251	111.0
	機能創成専攻	118	126	106.7
	システム創成専攻	190	234	123.1
言語文化研究科				
	言語文化専攻	64	78	121.8
	言語社会専攻	50	53	106.0
	日本語・日本文化専攻	20	47	235.0
国際公共政策研究科				
	国際公共政策専攻	38	46	121.0
	比較公共政策専攻	32	47	146.8
情報科学研究科				
	情報基礎数学専攻	24	28	116.6
	情報数理学専攻	28	33	117.8
	コンピュータサイエンス専攻	40	51	127.5
	情報システム工学専攻	40	49	122.5
	情報ネットワーク学専攻	40	53	132.5
	マルチメディア工学専攻	40	55	137.5
	バイオ情報工学専攻	34	46	135.2
修士課程 計		4,050	4,520	111.6

大阪大学

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
文学研究科				
文化形態論専攻	博士後期課程	60	69	115.0
文化表現論専攻	博士後期課程	63	109	173.0
人間科学研究科				
人間科学専攻	博士後期課程	126	189	150.0
法学研究科				
法学・政治学専攻	博士後期課程	36	55	152.7
経済学研究科				
経済学専攻	博士後期課程	60	62	103.3
経営学系専攻	博士後期課程	15	25	166.6
理学研究科				
数学専攻	博士後期課程	48	26	54.1
物理学専攻	博士後期課程	99	79	79.7
化学専攻	博士後期課程	90	84	93.3
生物科学専攻	博士後期課程	69	51	73.9
高分子科学専攻	博士後期課程	33	28	84.8
宇宙地球科学専攻	博士後期課程	39	17	43.5
医学系研究科				
医学専攻	博士課程	688	795	115.5
保健学専攻	博士後期課程	69	129	186.9
歯学研究科				
口腔科学専攻	博士課程	205	180	87.8
薬学研究科				
創成薬学専攻	博士後期課程	60	72	120.0
医療薬学専攻	博士課程	40	13	32.5
工学研究科				
生命先端工学専攻	博士後期課程	54	63	116.6
応用化学専攻	博士後期課程	66	65	98.4
精密科学・応用物理学専攻	博士後期課程	48	48	100.0
知能・機能創成工学専攻	博士後期課程	18	26	144.4
機械工学専攻	博士後期課程	63	43	68.2
マテリアル生産科学専攻	博士後期課程	84	78	92.8
電気電子情報工学専攻	博士後期課程	93	56	60.2
環境・エネルギー工学専攻	博士後期課程	45	58	128.8
地球総合工学専攻	博士後期課程	69	71	102.8
ビジネスエンジニアリング専攻	博士後期課程	12	8	66.6
基礎工学研究科				
物質創成専攻	博士後期課程	93	74	79.5
機能創成専攻	博士後期課程	45	30	66.6
システム創成専攻	博士後期課程	72	64	88.8
言語文化研究科				
言語文化専攻	博士後期課程	45	67	148.8
言語社会専攻	博士後期課程	24	40	166.6
日本語・日本文化専攻	博士後期課程	15	35	233.3

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	
国際公共政策研究科				
国際公共政策専攻	博士後期課程	33	32	96.9
比較公共政策専攻	博士後期課程	30	30	100.0
情報科学研究科				
情報基礎数学専攻	博士後期課程	15	4	26.6
情報数理学専攻	博士後期課程	15	16	106.6
コンピュータサイエンス専攻	博士後期課程	18	23	127.7
情報システム工学専攻	博士後期課程	21	29	138.0
情報ネットワーク学専攻	博士後期課程	21	20	95.2
マルチメディア工学専攻	博士後期課程	21	21	100.0
バイオ情報工学専攻	博士後期課程	18	17	94.4
生命機能研究科				
生命機能専攻	博士課程	275	255	92.7
大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井大学 連合小児発達学研究科				
小児発達学専攻	博士後期課程	45	69	153.3
博士課程 計	3,158	3,325	105.2	
高等司法研究科				
法務専攻	専門職学位課程	190	180	94.7
専門職学位課程 計	190	180	94.7	

研究科	専攻	前期・後期の区分	定員 充足率	①理由 及び ②改善策
文学研究科	文化形態論専攻	博士前期課程	80.2	①令和元年度は文化形態論専攻の博士前期課程が定員未充足となったが、年度によって入学者数に変動があり、また同じ専攻内の各専門分野によっても進学者数に相当のばらつきがある。ただ全体として一般企業への就職状況が良く、学部卒業後に大学院に進学しようとする学生が少なくなったことが、多様な専門分野を抱える文化形態論専攻が定員未充足となった主要な要因であると考えられる。 ②令和元年度は、学内外からの大学院進学を促すために、新聞・雑誌・WEB・ポスターなどで新たに宣伝活動を行うとともに、文学研究科主催の3専攻の大学院入学ガイダンスを豊中キャンパスで2回(うち1回は録画をインターネット上で一般公開)、加えて、文化動態論専攻単独のガイダンスを豊中キャンパスにて1回実施し、積極的な広報に努めた。 定員充足率改善策の一環として、大学院入試改革に着手し(試験時間の短縮、秋入試の一日での実施など)、令和3年度入試より実施することが決定している。
文学研究科	文化動態論専攻	修士課程	81.5	①修士課程文化動態論専攻は、博士前期課程文化形態論専攻・文化表現論専攻とは異なり、学士課程を有しないため、学部学生からの認知度が上がりにくい状況にあり、収容学生数が収容定員を下回る年度が発生しやすくなっている。 ②改善策として、年2回文化動態論専攻に特化した大学院説明会を実施し、パンフレット等を学校施設に配布するなど、広報に努めている。また、文化動態論専攻を中心に文化形態論専攻・文化表現論専攻も含めた、専門研究者・高度専門職業人を育成するためのプログラム改革の検討に着手した。 定員充足率改善策の一環として、大学院入試改革に着手し(試験時間の短縮、秋入試の一日での実施など)、令和3年度入試より実施することが決定している。 以上の方策の結果、令和2年度入学者の定員充足率は上昇の見込みである。
工学研究科	知能・機能創成工学専攻	博士前期課程	81.2	令和2年4月に専攻再編により発展的解消することが決定され、当専攻の博士前期課程の教育課程、入試制度、就職支援(キャリア支援)制度の見直しを推進し、当専攻の教員が機械工学専攻およびマテリアル生産科学専攻と連携して教育の任を勧められる体制を整えることにした。その旨を志願者にも周知し、どちらの専攻にいても知能・機能創成工学専攻の理念に基づいた教育を受けられること、および専攻再編によって学生に不利益は生じないことは十分に広報したが、風評や先入観から入試の志願者の一部が、機械工学専攻とマテリアル生産科学専攻を第一希望としたため、結果的に知能・機能創成工学専攻の受験者数が減り、未充足が発生した。
理学研究科	数学専攻	博士後期課程	54.1	①(i)本専攻の博士前期課程の修了学生に対する産業界からの求人が多いため、多くの学生が、博士前期課程修了後、博士後期課程に進学せず、就職すること。(ii)博士後期課程に進学した場合の3年にわたる経済的負担が大きいこと。(iii)本専攻の博士後期課程の学問水準が高く、格段に優秀な学生が進学するため、平均的な学生は進学を躊躇することが多いこと。 ②(i)入試説明会の開催などによる広報、(ii)海外の大学とのダブル・ディグリー協定の締結、(iii)外国人留学生の積極的受入れ、(iv)研究科独自予算によるTA/RA雇用や私費留学生奨学金支給などの経済的支援の充実、(v)新しい大学院教育プログラムの実施(高度博士人材養成プログラム、大学院オナープログラム等)

物理学専攻	博士後期課程	79.7	①本専攻の博士前期課程の修了学生に対する産業界からの求人が多いことが原因である。逆に博士後期課程修了者の求人情報が少なかったということ、アカデミックな職が有期となる傾向があり博士後期課程への進学を学生が敬遠したことも一因であると考えられる。アンケート結果によると、金銭的な問題を理由とする者もかなり多い。また、ここ数年定年を迎える教授が多く、博士後期課程へ進学できる研究室が減少したことも原因の一つであったと考えられる。 ②(i)10月入学の入試を実施、(ii)海外の大学とのダブル・ディグリー協定の締結、(iii)国際物理特別コースなどによる外国人留学生の積極的受入れ、(iv)研究科独自予算によるTA/RA雇用や私費留学生奨学金支給などの経済的支援の充実、(v)新しい大学院教育プログラムの実施(高度博士人材養成プログラム、大学院オーナープログラム、博士課程教育リーディングプログラム、卓越大学院プログラム等)、(vi)博士後期課程修了者への企業等への就職情報提供の充実
生物科学専攻	博士後期課程	73.9	①本専攻の博士前期課程の修了学生に対する産業界からの求人が多いため、博士後期課程に進学せず、就職することである。一方、博士後期課程修了者のアカデミックポストの求人は多くない状況が続いており、将来に対する不安が原因となっている。また、博士課程在学中の授業料や生活費の経済的な負担も大きな要因の一つとなっている。 ②(i)後期課程に進学する意欲ある学生を選抜するため、面接に重点を置いた前期課程入試を導入、(ii)海外の大学とのダブル・ディグリー協定の締結、(iii)英語コースなどによる外国人留学生の積極的受入れ、(iv)研究科独自予算によるTA/RA雇用や私費留学生奨学金支給などの経済的支援の充実、(v)理工情報系オーナー大学院プログラムなど新しい大学院教育プログラムの実施
高分子科学専攻	博士後期課程	84.8	①以下の4つの理由によって、本専攻の博士前期課程修了生の多くが企業に就職することが定員未充足の大きな要因である。(i) 博士前期課程修了生の多くが就職する化学業界の業績は近年堅調である。したがって、本専攻博士前期課程修了生に対する産業界からの求人が多い。(ii) 本専攻博士前期課程修了生の多くが企業で活躍していることから、自身の将来を展望しやすい。(iii) 博士後期課程進学に対する経済的な不安がある。(iv) 大学における定員削減等により、博士後期課程修了後にアカデミックポストへ就職することが困難である。 ②(i)前期課程学生を対象とした説明会の開催、(ii)海外の大学とのダブル・ディグリー協定の締結、(iii)英語コースなどによる外国人留学生の積極的受入れ、(iv)研究科独自予算によるTA/RA雇用や私費留学生奨学金支給などの経済的支援の充実、(v)新しい大学院教育プログラムの実施(高度博士人材養成プログラム、大学院オーナー特別コース、リーディング大学院プログラム、理工情報系オーナー大学院プログラム等)
宇宙地球科学専攻	博士後期課程	43.5	①本専攻の博士前期課程修了学生に対する産業界からの人材需要が昨年以上に高かったことが大きな理由である。多くの学生が博士前期課程修了後に企業等での活躍を希望しており、博士後期課程終了後のポスト獲得への不安に加えて、就職状況も極めて好調なことが、直接的な原因と考えられる。また本専攻を長年牽引してきた3名の教授が令和元年度をもって定年退職することも、後期課程への進学に影響を与えた可能性があると考えられる。 ②(i)魅力的な教員採用人事や研究成果の積極的な発信等による教育・研究の一層の高度化、(ii)社会人ドクターや外国人留学生の積極的受入れ、(iv)研究科独自予算によるTA/RA雇用や私費留学生奨学金支給などの経済的支援の充実、(v)新しい大学院教育プログラムの実施(高度博士人材養成プログラム、大学院オーナープログラム等)

歯学研究科	口腔科学専攻	博士課程	87.8	① 平成23年の文部科学省による国立大学歯学部の入学生定員削減により、大学院への進学対象の学生数が減少したため、歯学部入学定員の削減前に制度設計した研究科入学定員55人を満たすことが困難となった。 ② 令和元年度より実施した博士課程定員の適正化によって、令和2年度の収容定員は190名となる。これに対して、令和2年度の在籍者数は、1年 38名、2年 52名、3年 40名、4年 57名の計187名で、定員充足率は、98.4%と大きく改善する。さらに、10月入学でも一定の入学者を見込んでおり、定員充足率は100%を満たすものと考えている。
薬学研究科	医療薬学専攻	博士課程	32.5	① 本専攻へ主に進学する薬学部薬学科の卒業生は、6年制教育を経て薬剤師国家試験の受験資格が与えられることから、医療機関等からの求人が多く、博士課程に進学せず就職する学生が多いのが現状である。 ② 改善策としては、在京の連携講座を志望する学生対象の東京入試、夏・冬2回の学生募集、医療機関や大学において博士号を持つことの重要性を十分に説明する大学院説明会の実施を継続している。令和元年度は東京2回、大阪2回の合計4回の大学院説明会を開催した。 また、「大阪大学薬学研究科医療薬学専攻博士課程奨学金」を平成30年度から新設しており、医療薬学専攻博士課程への入学者に対し、入学年度の修学・研究活動について経済的支援を行っている(授業料相当額を支給)。 令和2年度は医療薬学専攻博士課程(収容定員10名)へ5名の進学を予定しているため、改善は認められないが、令和元年度からの学部・大学院併せた組織改革を行い、令和元年度学部入学者から、現在の薬科学科(修業年限4年、入学定員55名)と薬学科(修業年限6年、入学定員25名)の2学科を発展的に融合した「新全6年制」による薬学教育改革を行い、薬学科(修業年限6年、入学定員 80名)1学科へ変更した。新全6年制では、「先進研究」、「Pharm.D」、「薬学研究」の3コースを設け、先進研究コース(定員15名)は推薦入試の合格者を対象とし、学部・大学院の10年一貫教育を行う。この改革により、年次進行に伴い大学院は収容年限2年の薬科学専攻修士課程(入学定員15名、収容定員30名)と修業年限4年の医療薬学専攻(博士課程、入学定員25名、収容定員100名)の2専攻に変更する。これによって、医療薬学専攻博士課程の定員未充足は解消されることが考えられる。
工学研究科	機械工学専攻	博士後期課程	68.2	① (理由) 機械工学専攻は近年ますます複雑化する科学技術に取り組む人材を育成しており、旧来の機械製造業の枠にとどまらず、ほぼすべての基幹産業を支えている。このため、本専攻博士前期課程修了者に対する社会的要求は極めて高く、多くの学生が博士前期課程修了後に産業界に出る。このような社会的要求に応えることは、本専攻の重要な使命のひとつである。博士後期課程修了者の育成はもうひとつの重要な使命であるが、コース拡充や修学支援などの制度面の制約、博士学位取得の意義に対する学生の意識、博士学位取得者に対する産業界における潜在的需要の発掘などに改革の余地がある。 ② (改善策) 令和2年度実施の工学研究科改組において、機械工学専攻は知能・機能創成工学専攻と発展的な統合を行い、組織構成やカリキュラム編成を一新する。同時に、産官学共創コースと英語コースを新設して上記①で述べたコース拡充を実現し、これまで以上に多種多様な社会人学生と外国人留学生を受け入れる。新設の英語コースは日本人学生も入学可能としており、先進的な選択肢の提供を通して、上記①で述べた学生の博士学位取得に対する意識向上を図る。また新たに始まる工学研究科奨励金制度と本専攻独自の奨学金制度の組み合わせによって、上記①で述べた修学支援もこれまで以上に増強する。さらに、本専攻独自の産学連携の取り組みである「機械系技術交流会」の活動強化によって、上記①で述べた産業界における潜在的需要の発掘に努める。これら以外にも、冒頭に述べた改組にもなっており、学位取得のためのカリキュラム拡充、後期課程進学のための進路指導、志願者の門戸を広げる入試制度改革など様々な取り組みを新たに開始する。

	電気電子情報工学専攻	博士後期課程	60.2	①本専攻博士前期課程修了学生に対する産業界からの求人が極めて高いため、多くの学生が博士後期課程に進まず、博士前期課程を修了後に産業界に出ることが多い。この傾向は、近年、学生の就職環境が改善していることで、より強まっている。本年度もその傾向が強いと考えられる。 ②改善策として、昨年度より、博士後期課程への進学が内定した博士前期課程2年の学生に対して、RA経費として授業料半額程度を補助している。さらに、博士前期課程を期間短縮で修了し、博士後期課程に進学した学生に対して、RA経費として授業料半額程度を補助している。また、就職ガイダンスにおいて、博士後期課程進学の意義や修了後の就職状況は良好であることを説明し、優秀な博士前期課程学生に対して、修士の期間短縮修了と博士後期課程進学の推奨を行って定員の充足に努めている。 工学研究科で予定されている改組計画に先行し、電気電子情報工学専攻では、令和元年度より、博士後期課程への進学を前提として、研究成果の事業化について学ぶ、産官学共創にむけたイノベーションデザインコース(推薦入試のみ)と、アジア圏からの優秀な留学生を受入れるための英語コースを新たに立ち上げた。新たに立ち上げるイノベーションコースおよび英語コースにより志願者の門戸を広げ、従来のコースとあわせて定員の充足率に努める。 また、同窓会組織と連携して、博士後期課程修了後に企業に就職したOBとの交流会などを実施し、学生に博士後期課程へ進学した場合の将来展望を描けるような機会を与える。
	ビジネスエンジニアリング専攻	博士後期課程	66.6	①専攻の特徴により、修士課程学生がそのまま博士課程に進学するケースはあまりなく、そのため社会人を博士課程に勧誘する必要がある。令和元年度には教員の積極的な声掛けを行ったが入学者が1名と少なく、充足率を高めることができなかった。 ②令和2年度入学者の増加に向けて、専攻教員が積極的な声掛けを行った結果、令和2年度入学者は定員と同数の4名が入学に至っている。特に、博士前期課程学生が、リーディング大学院プログラムへ参画し、その制度を活用して博士後期課程に進学している。引き続き、後期二次募集に向けて継続して社会人の入学の勧誘を行う。また、令和2年4月に新たに設置する産官学共創コースや講義運営において協働関係にある企業等を対象にして、当該企業の社員が博士前期課程や博士後期課程への進学により専門分野やビジネス関連知識を伸ばせることをアピールすることにより継続的に勧誘する。
基礎工学研究科	物質創成専攻	博士後期課程	79.5	①本専攻の博士前期課程修了予定者に対しては、産業界からの求人が多い。本専攻では求人倍率は数え方にもよるが5倍を軽く超えており、現状では前期課程学生はほぼ希望の会社に就職できるため、前期課程修了時に企業への就職を希望する学生が大半である。また、後期課程に進学せずに3年間企業で勤務した場合には、経済的な有利さ(所得)があり、これも後期課程進学を躊躇させる理由である。また、後期課程学生の進路のひとつであるアカデミックキャリアについては、大学教員の若手ポストのほとんどが任期付であるために、学生に魅力あるものと認識されておらず、これも後期課程への進学を躊躇させる理由である。 ②前期課程の学生に後期課程進学をいかに動機付けるかが教員サイドに求められており、本専攻の教員はすべてその努力を行っている。具体的な取組として、本専攻は博士課程教育リーディングプログラムの枠組みに参画し、産業界とも議論を進めている他、ΣRAなど研究科独自の博士後期課程学生支援制度を設けて後期課程学生への経済的支援の充実を図っている。また、本専攻では博士後期課程進学者に日本学術振興会特別研究員採択者が非常に多いことも博士前期課程の学生に周知し、優秀な学生の博士後期課程進学を推奨している。さらに、優秀な前期課程学生を後期課程に進学させるために短縮修了制度も活用し、5年間の在学期間を4年間として後期課程進学を魅力のあるものとするべく努力を続けている。

	機能創成専攻	博士後期課程	66.6	①機械工学及び医療・健康機器分野等の産業界で活躍する修了生が多く、優秀な人材を求める多くの企業から恒常的に求人がある。その結果、多くの学生が博士前期課程修了後に就職するのが現状であり、その状況から大きな変化は見られない。 ②定員充足率向上策として、学部学生、博士前期課程学生及び社会人に対する博士後期課程進学への勧誘、後期課程修了後のキャリアパスや在籍時のRA支援などの情報提供、優秀な留学生の積極的な勧誘等を行っている。また、後期課程への進学意欲をもたせるために、平成22年度より、博士前期課程に進学予定の学部学生を対象とした早期博士学位取得プログラム(Sprinter Program)を立ち上げ、平均して毎年2～3名の応募者を得ている。平成30年度には、国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラムに採択され、本年10月から博士後期課程学生の受け入れが始まることから、充足率の増加が見込まれる。今後はこれらの取組の継続に加え、基礎工学研究科附属産学連携センターに、本専攻のイニシアチブで開設した企業との共同研究講座等と連携し、後期課程学生の指導等において、アカデミア以外のキャリアパスを明確化した人材育成プログラムを策定し、定員充足を実現する計画である。
	システム創成専攻	博士後期課程	88.8	①本専攻の博士前期課程修了者に対する産業界からの求人が極めて多い状態が続いている上に、近年求人のある業種の多様化が起きている状況である。例えば、材料やハードウェア開発よりも顧客サービスやビジネス創出に重きを置く業種が増えつつある。また、業種によってはよい収入が安定的に得られることもあり、これらの理由から、学生が博士前期課程修了後、博士後期課程に進学せずに産業界に出ることが多い。 ②以下の改善策を通して博士後期課程への進学率の向上に努めている。 (i)博士前期課程入試における研究志向や研究適性を見る面接の実施、(ii)学部学生や博士前期学生に対し、産業界において業種に限らず博士後期課程進学の意義・有用性が認識され、博士後期課程修了後の活躍の場が広がりつつあるといった現況を、ガイダンス等を開催し広く周知すること、(iii)研究科としてのRA支援、(iv)博士課程教育リーディングプログラム(インタラクティブ物質科学・カデットプログラム、ヒューマンウェアイノベーション博士課程プログラム、超域イノベーション博士課程プログラム)への参画、(v)社会人特別選抜枠での受入れ、(vi)留学生の受入れ
情報科学研究科	情報基礎数学専攻	博士後期課程	26.6	①本専攻の博士前期課程修了者に対する産業界からの求人が比較的多く、学生が博士前期課程修了後、博士後期課程に進学せず、産業界に出ることが多い。教職希望の学生も、順調に採用試験に合格し、博士後期課程に進学せず教職に就いている。 ②教職の現場でも学位取得者が優遇されていることを踏まえ、教職志望の前期課程の学生には、後期課程に進学し学位を取得してから教職に就くことを奨励する。専攻ウェブサイトは英語版を含めて拡充し、社会人(特に教員)、海外の修士課程修了者への宣伝を一層強化する。研究科のRA雇用に加え、専攻負担でのRA雇用による経済的支援を行なっていることについてもウェブサイト等で周知する。また、従来からの博士後期課程でのRA雇用に加え、博士後期課程進学予定者(博士前期課程2年次)にもRA雇用による経済的支援を行うことで、博士後期課程進学を促す。

○ 別表2（学部、研究科等の定員超過の状況について）

（平成28年度）

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在籍学生数 (L) 【(B-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A) X100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が2 年以内の者の数 (I)	長期履修 学生数 (J)	長期履修学 生に係る控除 数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府派 遣留学生数 (E)	大学間交流 協定等に基づ く留学生等 数(F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学部	660	776	26	8	1	0	23	44	35	0	0	709	107.4
人間科学部	568	647	28	8	0	17	19	20	20	0	0	583	102.6
外国語学部	2,340	2,961	46	5	1	0	347	407	389	0	0	2,219	94.8
法学部	1,020	1,107	22	9	0	0	9	61	55	0	0	1,034	101.3
経済学部	900	1,023	58	11	5	0	36	52	44	0	0	927	103.0
理学部	1,020	1,181	33	8	2	13	31	47	33	0	0	1,094	107.2
医学部	1,330	1,360	13	7	0	0	18	22	20	0	0	1,315	98.8
歯学部	318	346	0	0	0	0	4	26	24	0	0	318	100.0
薬学部	370	398	4	3	0	0	3	6	5	0	0	387	104.5
工学部	3,280	3,725	66	25	18	17	45	176	144	0	0	3,476	105.9
基礎工学部	1,740	1,949	28	11	13	0	24	109	86	0	0	1,815	104.3
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学研究科	311	397	72	21	0	0	62	48	31	41	26	257	82.6
人間科学研究科	304	415	88	10	0	0	40	50	46	62	40	279	91.7
法学研究科	106	113	37	9	0	0	2	21	15	0	0	87	82.0
経済学研究科	241	258	113	19	0	0	22	31	27	3	3	187	77.5
理学研究科	910	890	100	24	11	50	16	45	40	0	0	749	82.3
医学系研究科	927	1,103	76	19	0	0	43	78	73	41	26	942	101.6
歯学研究科	220	152	9	5	1	0	5	7	1	0	0	140	63.6
薬学研究科	250	214	12	5	1	0	4	6	6	0	0	198	79.2
工学研究科	2,132	2,199	317	103	25	33	30	81	69	18	12	1,927	90.3
基礎工学研究科	744	737	74	21	8	37	12	14	12	8	6	641	86.1
言語文化研究科	218	322	132	52	0	11	45	33	27	17	12	175	80.2
国際公共政策研究科	133	156	65	20	1	0	19	18	10	6	4	102	76.6
情報科学研究科	375	423	56	21	2	9	18	18	15	3	2	356	94.9
生命機能研究科	275	240	40	8	0	0	17	17	15	0	0	200	72.7
大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井 大学連合小児発達学研究科	45	66	4	1	0	0	10	9	9	0	0	46	102.2
高等司法研究科	190	180	0	0	0	0	9	13	12	0	0	159	83.6

(平成29年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在籍学生数 (L) 【(B-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A) X100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が2 年以内の者の数 (I)	長期履修 学生数 (J)	長期履修学 生に係る控除 数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府派 遣留学生数 (E)	大学間交流 協定等に基づ く留学生等 数(F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学部	660	778	29	6	0	0	18	45	32	0	0	722	109.3
人間科学部	568	657	39	12	0	19	20	24	20	0	0	586	103.1
外国語学部	2,340	2,913	49	5	2	0	332	392	374	0	0	2,200	94.0
法学部	1,020	1,093	23	7	0	0	4	56	47	0	0	1,035	101.4
経済学部	900	1,010	53	6	1	0	32	51	38	0	0	933	103.6
理学部	1,020	1,170	33	14	1	9	23	56	47	0	0	1,076	105.4
医学部	1,330	1,349	15	8	0	0	12	24	23	0	0	1,306	98.1
歯学部	318	333	0	0	0	0	7	17	15	0	0	311	97.7
薬学部	370	396	3	2	0	0	3	6	5	0	0	386	104.3
工学部	3,280	3,719	64	26	15	13	56	188	157	0	0	3,452	105.2
基礎工学部	1,740	1,937	19	10	5	0	37	109	94	0	0	1,791	102.9
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学研究科	311	378	75	23	0	0	66	34	25	38	25	239	76.8
人間科学研究科	304	430	95	13	0	0	45	26	21	63	39	312	102.6
法学研究科	106	119	37	8	0	0	8	22	12	0	0	91	85.8
経済学研究科	241	267	137	22	1	0	19	23	17	2	2	206	85.4
理学研究科	910	906	108	23	11	55	22	62	54	0	0	741	81.4
医学系研究科	927	1,123	90	22	1	0	52	86	80	44	27	941	101.5
歯学研究科	220	170	14	6	1	0	4	7	3	0	0	156	70.9
薬学研究科	250	218	25	3	1	0	3	22	22	0	0	189	75.6
工学研究科	2,132	2,185	339	106	35	46	42	83	75	17	12	1,869	87.6
基礎工学研究科	744	720	73	15	7	42	10	19	18	6	4	624	83.8
言語文化研究科	218	328	137	55	0	9	45	30	21	13	9	189	86.6
国際公共政策研究科	133	155	59	15	1	0	17	21	15	7	5	102	76.6
情報科学研究科	375	440	70	21	3	12	22	19	14	3	2	366	97.6
生命機能研究科	275	259	47	10	0	0	10	13	12	0	0	227	82.5
大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井 大学連合小児発達学研究科	45	72	5	1	0	0	6	17	12	0	0	53	117.7
高等司法研究科	190	143	0	0	0	0	12	12	11	0	0	120	63.1

平成29年度定員超過理由

研究科	定員 充足率	①理由 及び ②改善策
連合小児発達学研究科	117.7	① 当研究科は、社会人学生が多いために、3年間の課程中には学位が取得できず留年に至る学生や職務の関係による休学生が多い。しかしながら、何名が留年・休学になるかは、前年度の入学試験の時点ではわからない。当研究科では、定員充足率が110%を上回るリスクを回避するため入学者充足率110%未満を指標としてコントロールしてきた。平成29年度には、留年生、休学から復帰した学生が予想を超えて多かったことにより、定員充足率をオーバーしてしまったと分析している。 ② 社会人に対し、長期履修制度を設定した。そして、社会人学生には積極的に長期履修制度を活用していただくよう案内している。設定以後、定員充足率は大きく改善している。

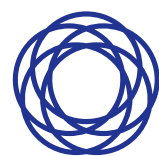
(平成30年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在籍学生数 (L) 【(B-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A) X100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が2 年以内の者の数 (I)	長期履修 学生数 (J)	長期履修学 生に係る控除 数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府派 遣留学生数 (E)	大学間交流 協定等に基づ く留学生等 数(F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学部	660	772	30	8	1	0	24	45	34	0	0	705	106.8
人間科学部	568	655	45	16	1	17	19	21	19	0	0	583	102.6
外国語学部	2,340	2,868	45	3	2	0	380	367	351	0	0	2,132	91.1
法学部	1,020	1,079	24	9	0	0	15	43	34	0	0	1,021	100.0
経済学部	900	1,000	56	4	4	0	31	46	32	0	0	929	103.2
理学部	1,020	1,144	32	14	1	9	21	45	37	0	0	1,062	104.1
医学部	1,330	1,335	11	8	0	0	10	21	20	0	0	1,297	97.5
歯学部	318	336	1	0	0	0	5	25	22	0	0	309	97.1
薬学部	370	397	2	1	0	0	4	5	4	0	0	388	104.8
工学部	3,280	3,699	66	42	6	8	59	184	147	0	0	3,437	104.7
基礎工学部	1,740	1,961	29	19	3	0	33	122	102	0	0	1,804	103.6
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学研究科	311	355	73	20	0	0	46	44	34	35	22	233	74.9
人間科学研究科	304	408	98	15	0	0	48	25	17	57	34	294	96.7
法学研究科	106	132	48	6	0	0	5	25	15	0	0	106	100.0
経済学研究科	241	265	134	16	1	0	24	18	11	0	0	213	88.3
理学研究科	910	945	136	27	6	71	31	60	52	0	0	758	83.2
医学系研究科	943	1,171	120	26	3	0	57	96	88	43	27	970	102.8
歯学研究科	220	176	17	6	1	0	4	8	5	0	0	160	72.7
薬学研究科	250	224	33	4	2	0	5	5	5	0	0	208	83.2
工学研究科	2,132	2,210	400	115	46	45	38	64	54	14	9	1,903	89.2
基礎工学研究科	744	751	93	19	7	50	21	19	19	4	3	632	84.9
言語文化研究科	218	329	153	53	0	14	43	28	23	13	9	187	85.7
国際公共政策研究科	133	161	73	16	1	0	12	16	13	4	3	116	87.2
情報科学研究科	375	452	72	17	3	12	23	24	22	2	2	373	99.4
生命機能研究科	275	260	46	8	0	0	11	13	13	0	0	228	82.9
大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井 大学連合小児発達学研究科	45	68	6	1	0	0	9	13	11	6	5	42	93.3
高等司法研究科	190	136	1	0	0	0	9	9	8	0	0	119	62.6

(令和元年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在籍学生数 (L) 【(B-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A) X100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を超 える在籍期間が2 年以内の者の数 (I)	長期履修 学生数 (J)	長期履修学 生に係る控除 数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府派 遣留学生数 (E)	大学間交流 協定等に基づ く留学生等 数(F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学部	660	788	34	7	1	0	33	49	40	0	0	707	107.1
人間科学部	568	649	44	20	1	11	24	25	25	0	0	568	100.0
外国語学部	2,340	2,837	48	1	2	0	341	359	341	0	0	2,152	91.9
法学部	1,020	1,094	28	10	0	0	6	61	54	0	0	1,024	100.3
経済学部	900	1,006	53	4	1	0	31	58	45	0	0	925	102.7
理学部	1,020	1,155	38	17	2	5	23	66	53	0	0	1,055	103.4
医学部	1,330	1,343	10	7	0	0	16	24	23	0	0	1,297	97.5
歯学部	318	334	0	0	0	0	7	21	15	0	0	312	98.1
薬学部	370	406	4	3	0	0	2	12	12	0	0	389	105.1
工学部	3,280	3,699	55	24	14	6	64	207	170	0	0	3,421	104.2
基礎工学部	1,740	1,971	32	16	6	2	35	126	107	0	0	1,805	103.7
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学研究科	311	373	78	18	0	0	60	34	24	35	21	250	80.3
人間科学研究科	304	376	87	13	0	0	41	25	23	54	32	267	87.8
法学研究科	106	129	43	3	0	0	5	21	10	0	0	111	104.7
経済学研究科	241	264	142	11	1	0	21	18	11	0	0	220	91.2
理学研究科	910	927	137	24	6	89	33	51	44	0	0	731	80.3
医学系研究科	959	1,170	131	27	6	0	50	82	76	50	31	980	102.1
歯学研究科	205	180	18	5	1	0	2	6	2	0	0	170	82.9
薬学研究科	250	232	36	5	2	0	3	8	6	0	0	216	86.4
工学研究科	2,132	2,171	424	130	35	87	37	69	54	14	10	1,818	85.2
基礎工学研究科	744	779	120	33	5	64	15	12	10	6	4	648	87.0
言語文化研究科	218	320	155	44	0	12	32	36	29	14	10	193	88.5
国際公共政策研究科	133	155	82	21	1	0	14	17	16	5	4	99	74.4
情報科学研究科	375	445	83	18	3	11	15	20	16	4	3	379	101.0
生命機能研究科	275	255	53	15	1	0	5	13	13	0	0	221	80.3
大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井 大学連合小児発達学研究科	45	69	6	1	0	0	19	8	7	9	7	35	77.7
高等司法研究科	190	180	2	0	0	0	10	9	8	0	0	162	85.2

指定国立大学法人構想に関する 全体的な状況（令和元年度実績）別紙



OPEN 2021



「社会変革に貢献する世界屈指のイノベティブな大学」の実現に向け、 力強い礎の確立が進展

共同研究費の倍増

- 共創機構を中核としたシステムによる産学共創の深化

共同研究費

約46億円 → 約99億円
2016年 → 2019年

2倍超え



知的財産収入の拡大

- 新事業及びイノベーションの創出に向けた技術移転の推進（2019年度実績）

知的財産
ライセンス

289件

実施等収入

6.5億円



- 国際特許出願件数の着実な増加（2018年度実績）

世界知的所有権機関（WIPO）
世界ランキング

世界11位
2017年の23位から
ランクアップ!!

教育機関では
国内トップ

国際産学連携の推進

- 2019年度「文部科学省オープンイノベーション機構整備事業」に採択

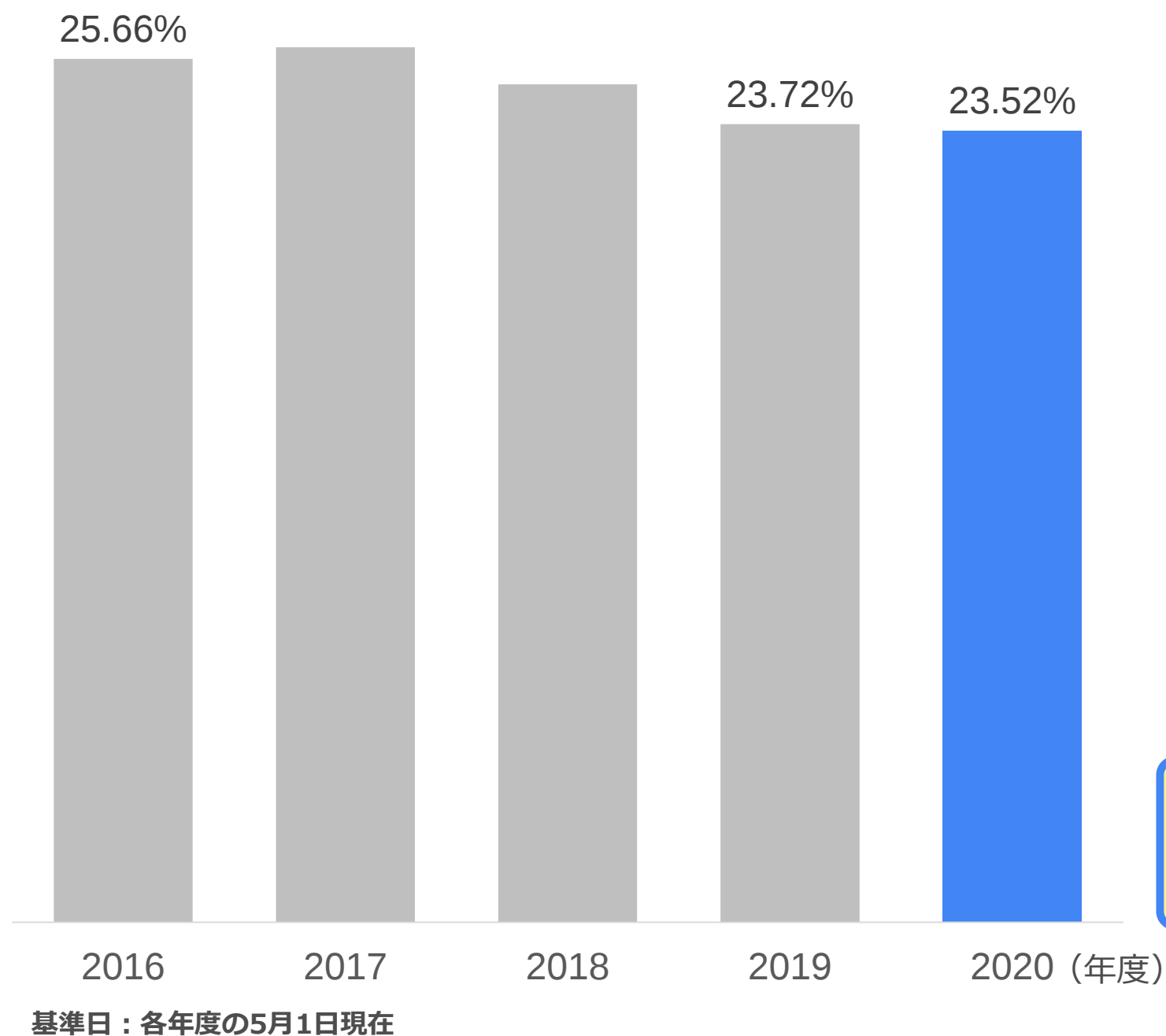
海外企業と関わる産学連携

11件 → 34件
2015年 → 2019年

3倍超え

オープンイノベーション整備事業
を通じ国際市場へ展開する
プロジェクト運営機能を強化

若手教員在職割合の推移 承継教員における割合



KPI

【若手教員（40歳未満）の在職割合】
2021（令和3年）度までに30%、
以降30%台の割合を維持

単純に増加させるのではなく以下の観点で拡張

適正なキャリアパス



適正な人員構成

若手：中堅：シニアの概ねの構成比 1:1:1

国際的に卓越した若手研究者の 獲得・育成の場を創出

- テニユアトラック制度の更なる推進
- 優れた若手が自らの研究活動に専念できる「高等共創研究院」等におけるポスト創出

最大 **125** ポスト
を確保 2021年度末まで

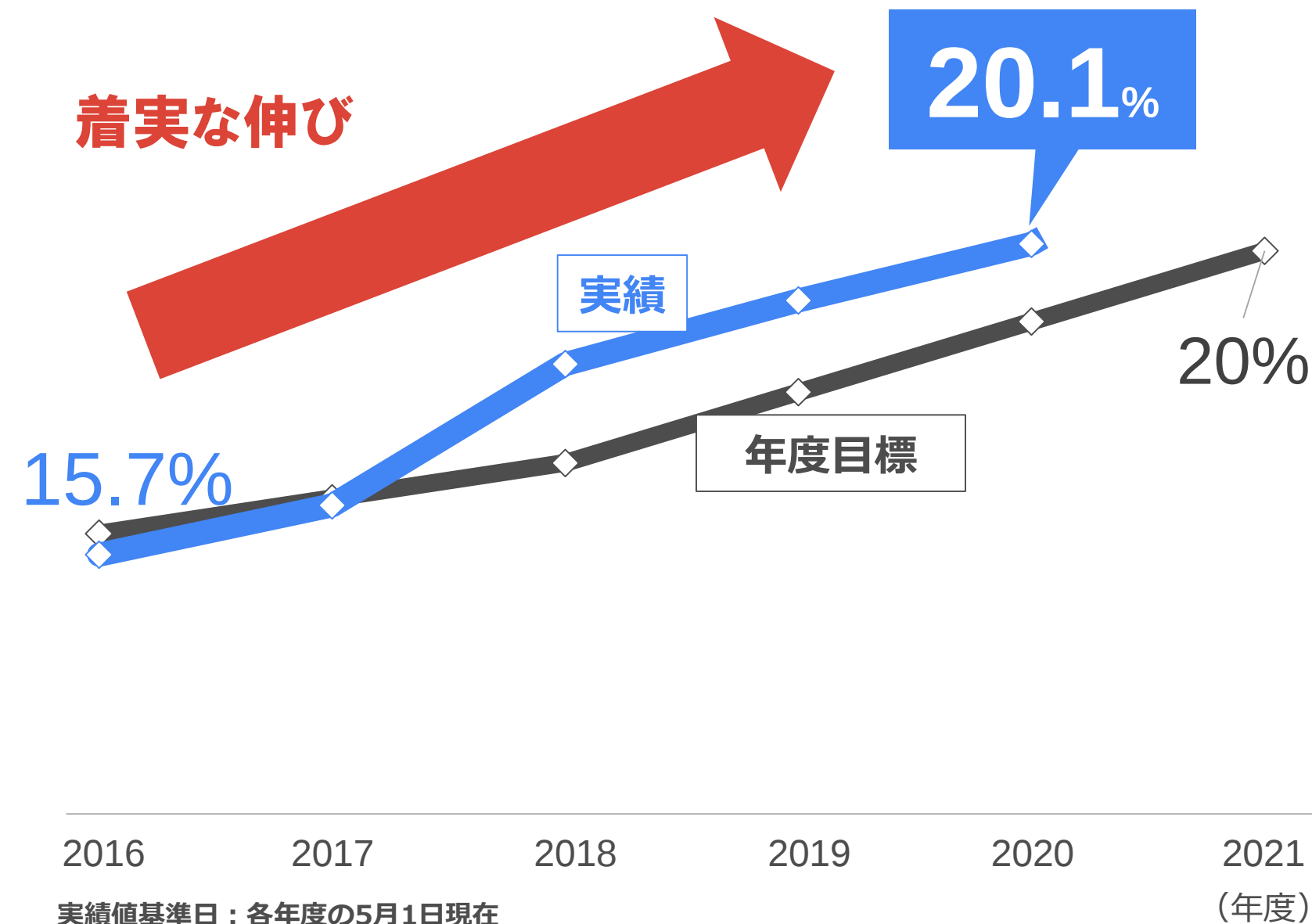
若手（40歳未満）
29.59%

特任教員等を含む大学全体としては
目標達成 2020年5月現在

40歳以上
70.41%

人件費財源多様化で
特任を含む若手増加

女性教員・研究者在職割合の推移



2021年度の目標を前倒し達成

KPI

【女性教員・研究者在職割合】
2021（令和3年）度までに20%
以降20%台の割合を維持

将来的には在職者
割合30%に
近づける

他大学を先導する取組が進展

- 戦略的教員ポスト配分（雇用定着策）
- クロス・アポイントメント制度の活用
- 全国唯一の文部科学省ダイバーシティ環境事業を活用した環境整備

女性教員増加数

2017年度、2018年度 2年連続 国立大学中 **1**位

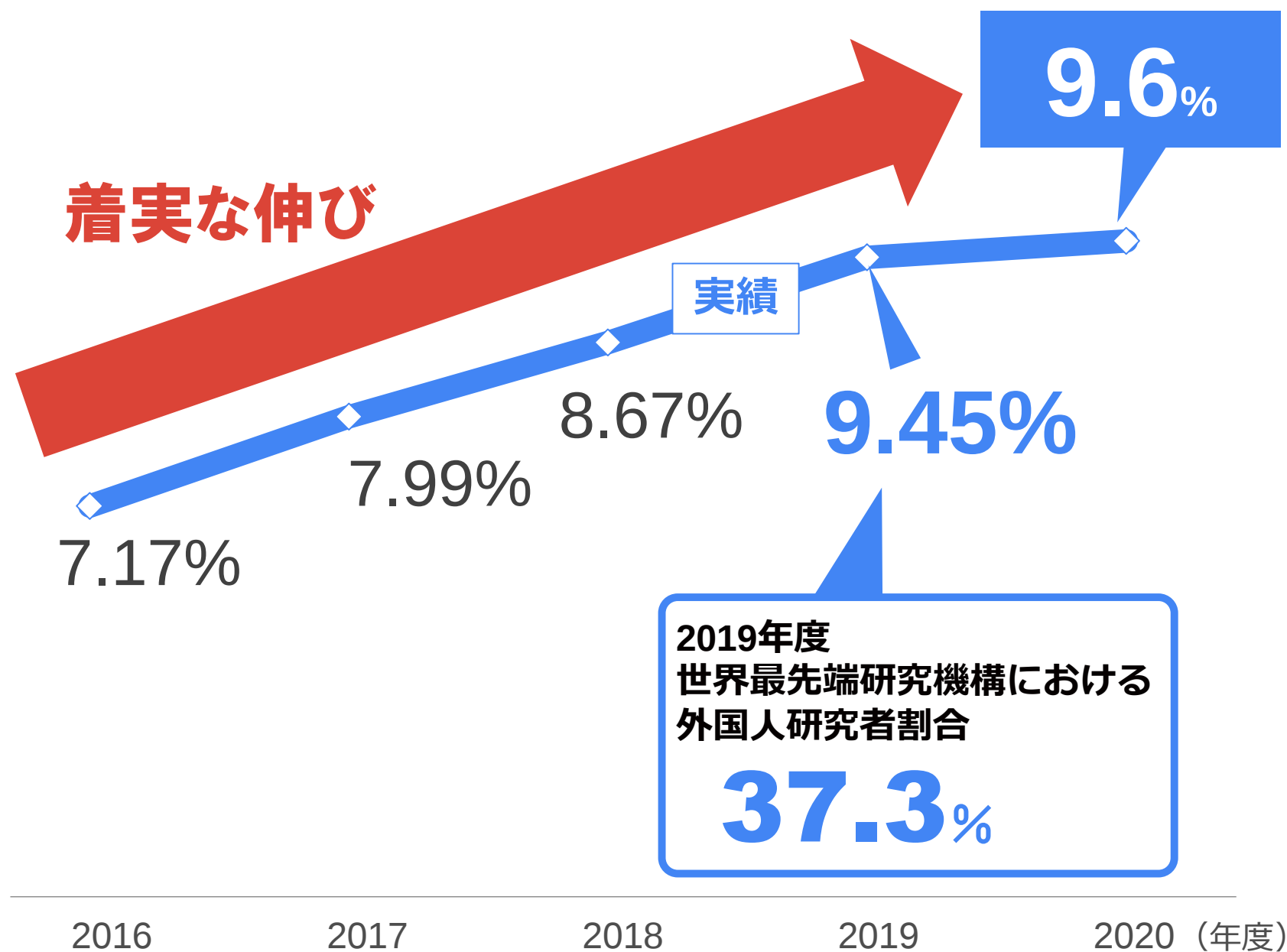
女性教員上位職在職者数

2017年度～2019年度 3年連続 国立大学中 **1**位

参考資料：令和元年1月

「国立大学協会 国立大学における男女共同参画推進の実施に関する調査」

外国人研究者在職割合の推移



基準日：各年度の5月1日現在

2021年度の目標(9%) を前倒し達成

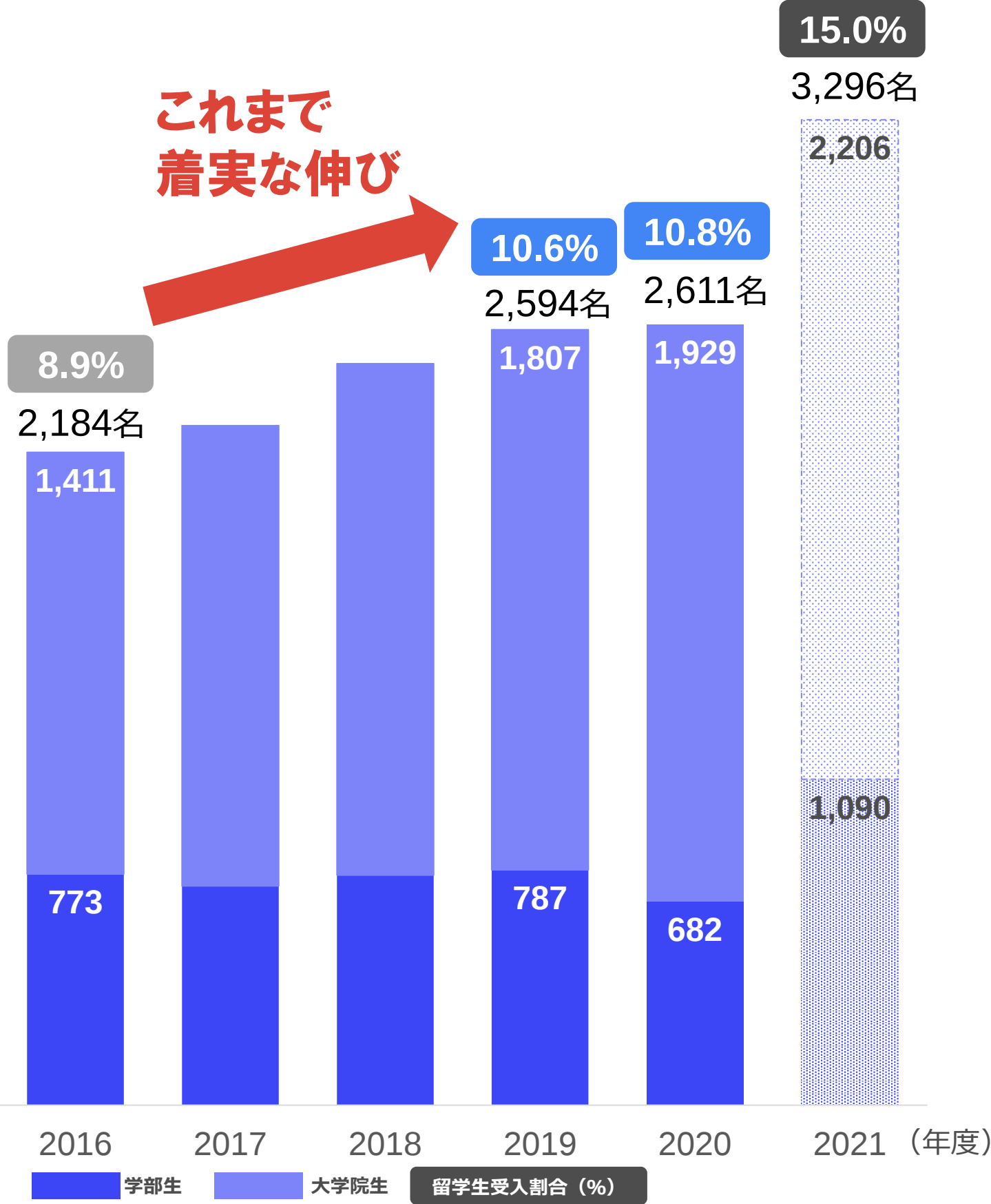
KPI

【外国人研究者在職割合】
2021（令和3）度までに9%、
以降10%台の割合を維持

外国人研究者獲得に向けた 実効性のある取組展開

- 国際公募の原則化
- 海外の研究機関との人材の流動性向上
及び海外との共同研究の促進のための
自主財源投下
- 海外とのクロス・アポイントメント
協定の推進（令和元年度49件）

外国人留学生受入数、受入割合の推移



基準日：各年度の5月1日現在

KPI

【外国人留学生受入数、受入割合】
2021年度までに3,296名 約15.0%
2031年度4,000人台

課題

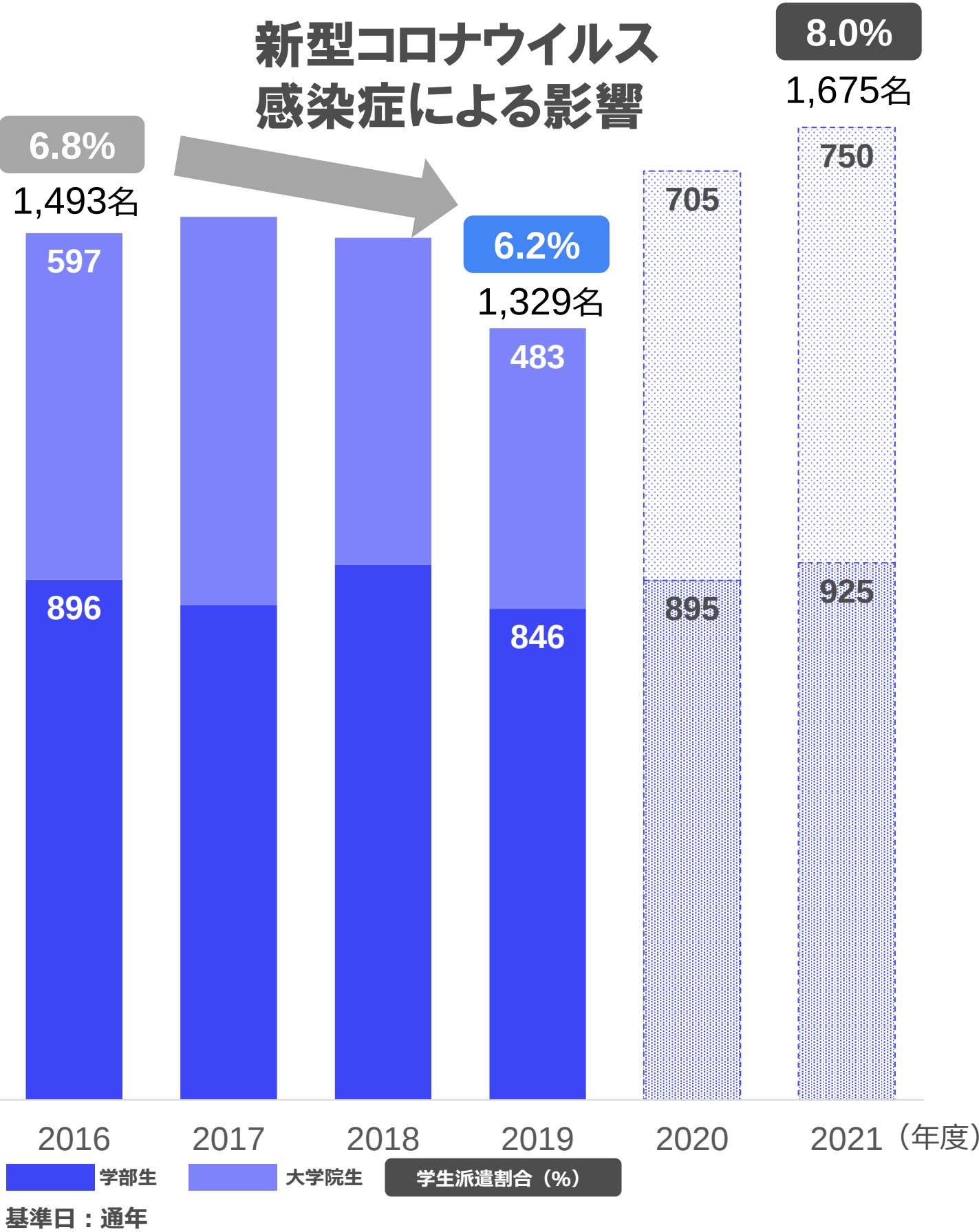
コロナ新時代における新たな留学のスタイル構築が必要

短期プログラムでの受け入れ継続に加えて、中長期的に優秀な留学生獲得に向けた、多様なニーズに対応する体制及び、ASEANキャンパス等の足場を活用した国際性に富むプログラムを積極的に実施し、着実な増加を押し上げる方向。

バーチャル留学プログラムの実施

新型コロナウイルス感染症の影響により渡日できない交換留学生等に対して、2020年春夏学期途中からオンライン講義の提供

日本人海外派遣学生数、学生派遣割合の推移



KPI

【日本人海外派遣学生数、学生派遣割合】
2021年度までに1,675名 約8.0%
2031年度2,000人台後半

課題

コロナ新時代における新たな海外留学のスタイル構築が必要

ASEANキャンパス、グローバルナレッジパートナーなどの国際協働ネットワークを更に強化し交換留学・教育プログラム等を推進。

さらに、渡航の各種支援を充実させてブーストする。

バーチャル留学プログラムの実施

交換留学先の大学が提供するオンライン講義について、日本人学生へ積極的に受講させることでグローバル人材の育成を図る

相対被引用インパクトに対する進捗 ベンチマーク大学との比較

Field Weighted Citation Impact (FWCI) = 相対被引用インパクト

大学	指定国立大学申請時 (2013-2017)	直近 (2015-2019)
スイス連邦工科大学 ローザンヌ校	2.10	1.93 ↓
エディンバラ大学	2.33	2.30 ↓
カリフォルニア大学 バークレー校	2.47	2.38 ↓

大阪大学	1.11	1.11 →
------	------	--------

出典：Scopus 掲載論文に基づくデータ

世界最先端研究機構の教員

2.24 2015年～2019年
の5年平均

高等共創研究院の若手教員

1.79 2015年～2019年
の5年平均

KPI

【相対被引用インパクト】

2031年（令和13年）度までに30%増

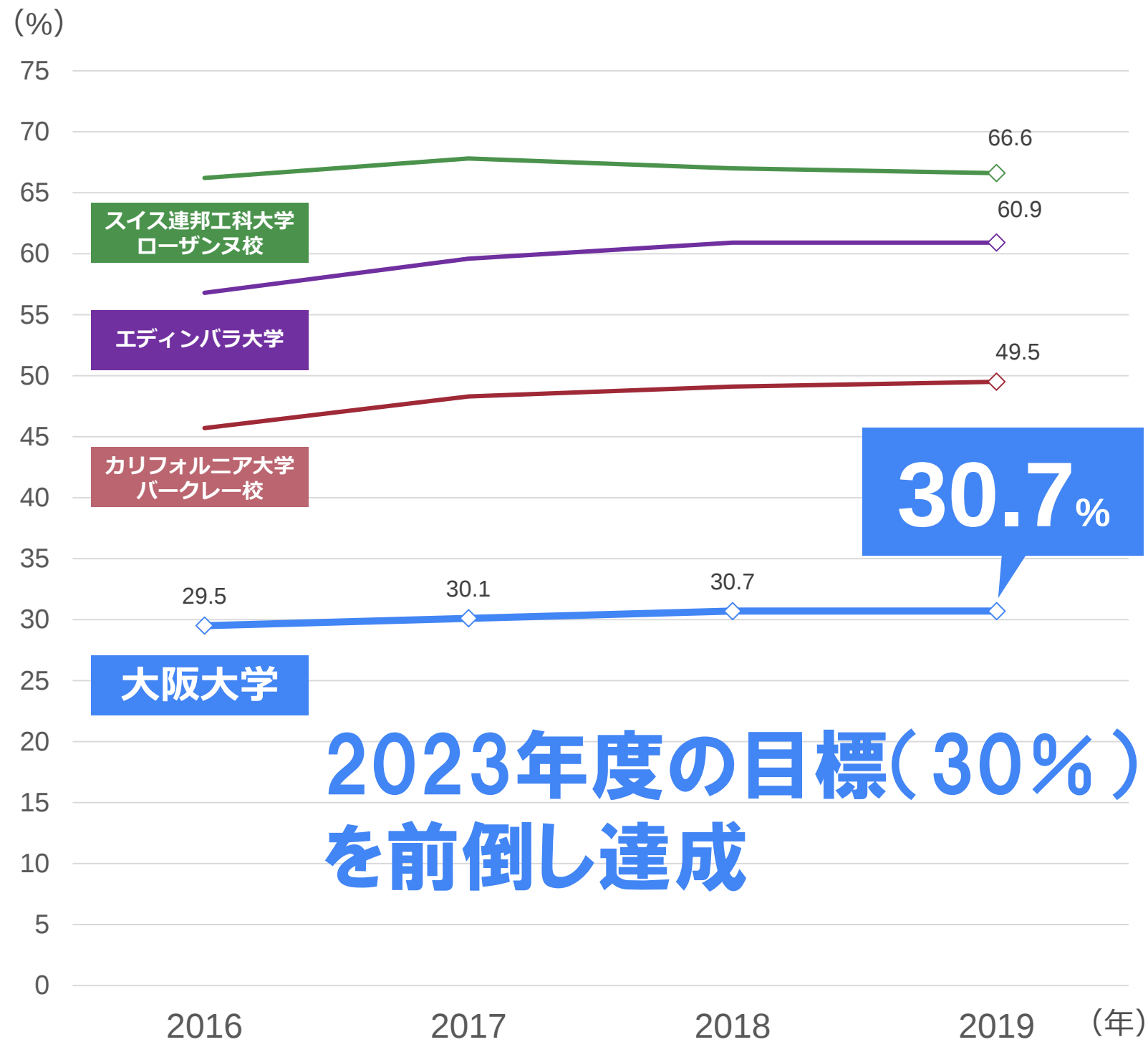
課題

ベンチマーク大学との差は縮小。
研究力強化に係るパッケージ施策
を展開し、FWCIを向上。

<主な施策>

- 世界最先端研究機構、高等共創研究院などで優秀な研究者を確保し、そのうち300名程度のトップ集団のアクティビティを最大化できる研究環境等を構築していく。
- データビリティフロンティア機構が主導するデータ駆動型研究を全学に進展させ大学全体の研究を底上げする。
- 世界の有力大学であるグローバルナレッジパートナー校との国際的な連携研究を強化し、FWCIと相関関係のある国際共著論文比率を更に上昇させる。

国際共著論文比率に対する進捗 ベンチマーク大学との比較



出典：Scopus 掲載論文に基づくデータ

KPI

【国際共著論文比率】

2023年（令和5年）度までに30%
以降、30%台の割合を維持

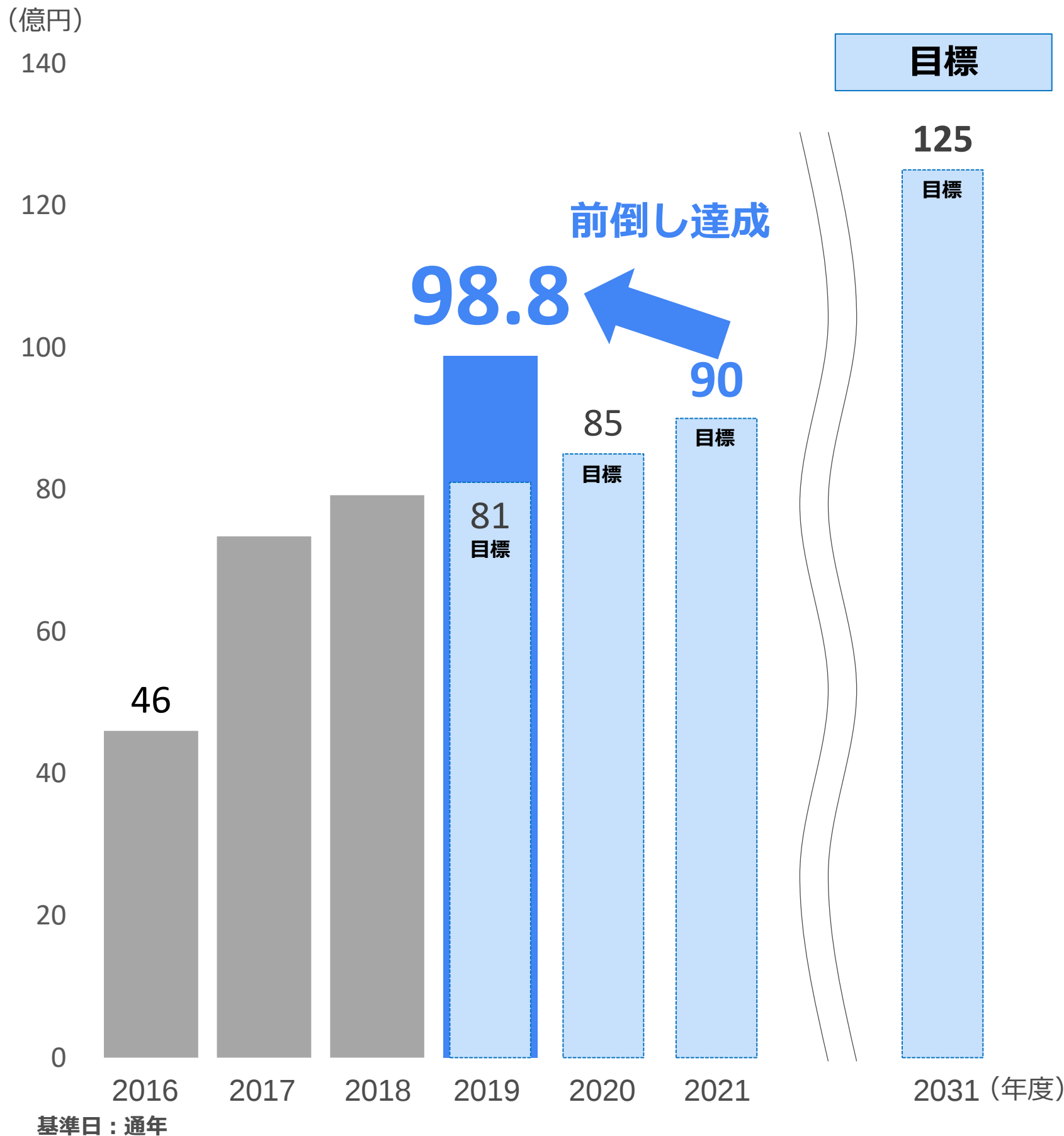
課題

国際共著論文比率が高い場合は、FWCIも高くなるという相関関係があるため、「海外研究機関等との協働ネットワーク」の拡大施策の展開に力点を置く。

- 世界の有力大学であるグローバルナレッジパートナー校との国際的な連携研究を強化し、FWCIと相関関係のある国際共著論文比率を更に上昇させる。【再掲】

共同研究収入の推移

特筆すべき進捗!!



KPI

【共同研究収入】

2021（令和3）年度は2014年度の
2.5倍の90億円

2031（令和13）年度には3.5倍の125億円

産学共創の深化による力強い成長

- 100を超える企業との共同研究講座・協働研究所【Industry on Campus】
- 1,000万円以上の大型共同研究費受入額
55.8億円（130件）
- 総額4,000万円を超える企業提案型組織間連携（共同研究講座・協働研究所等）
102件

全国
第一位※

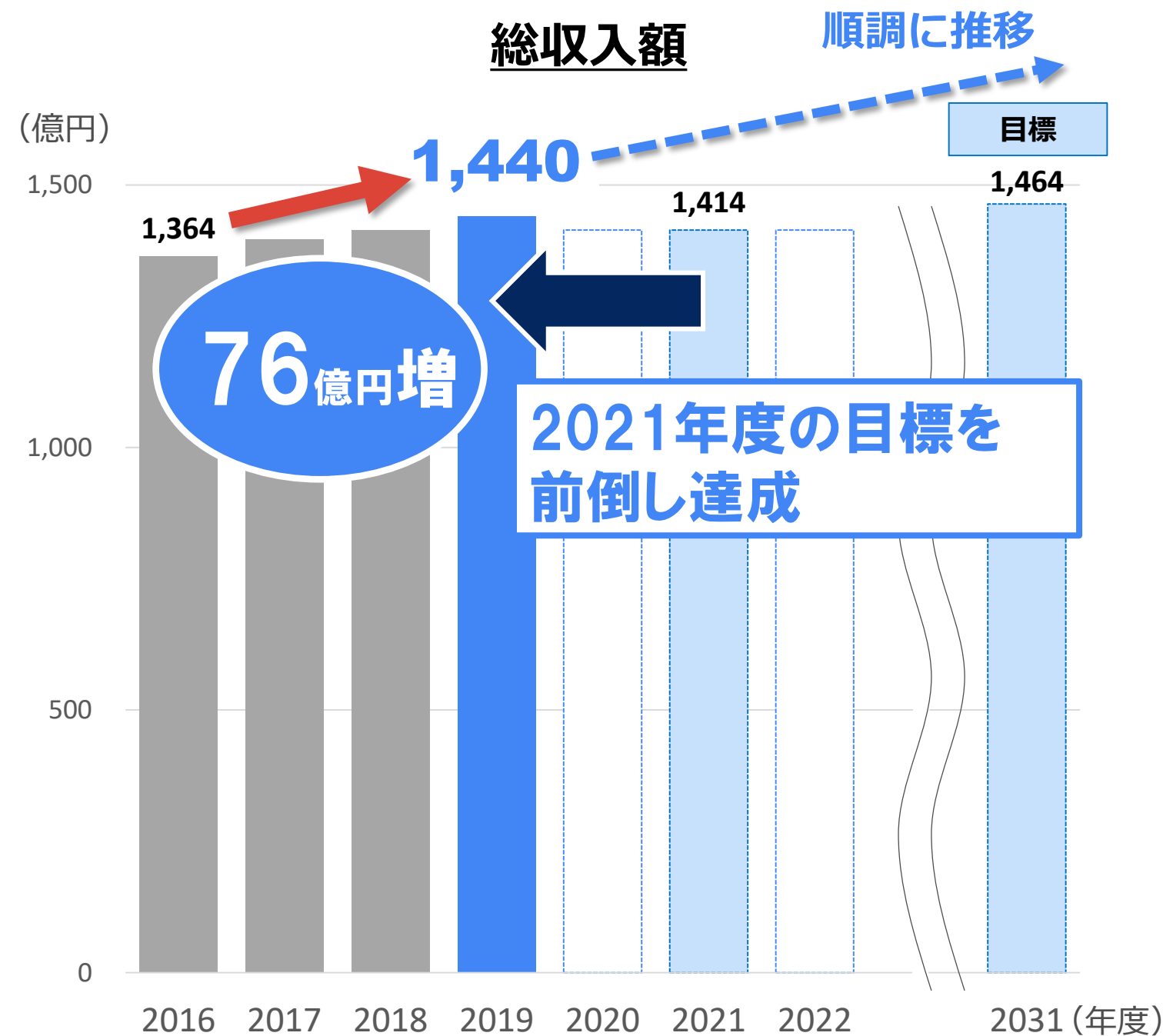
※出典 平成30年度大学等における産学連携等実施状況調査（令和2年1月 文部科学省公表）

KPI

【総収入】

2016（平成28）年度から
2021（令和3）年度までに50億円増加
2031（令和13）年度までに100億円増加

課題探索段階からの
組織対組織連携
により基礎研究充実



注) 総収入額のうち、繰越分などを除く。

基準日：通年

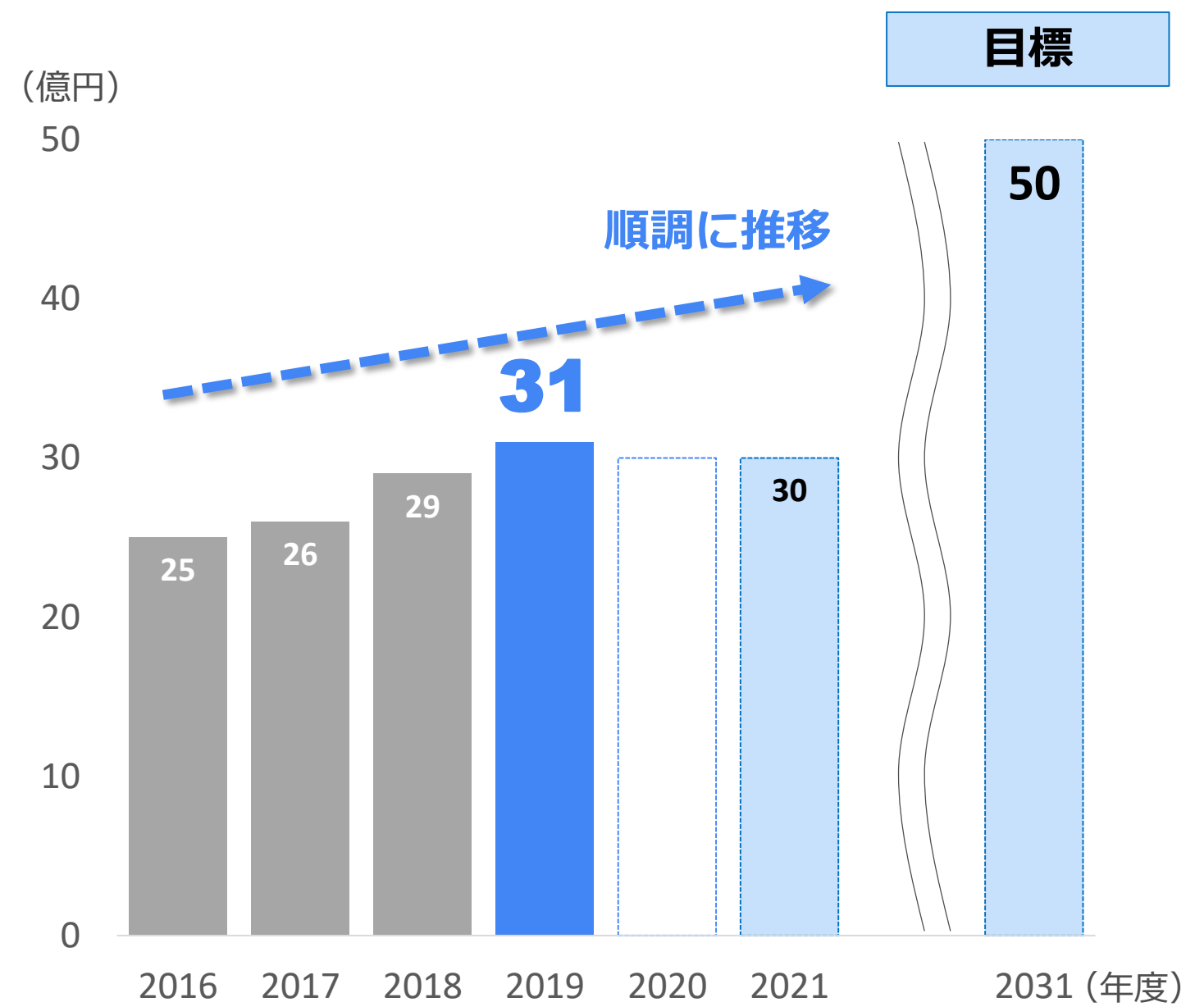
KPI

【総長裁量経費】

2021（令和3）年度までに30億円
2031（令和13）年度までに50億円

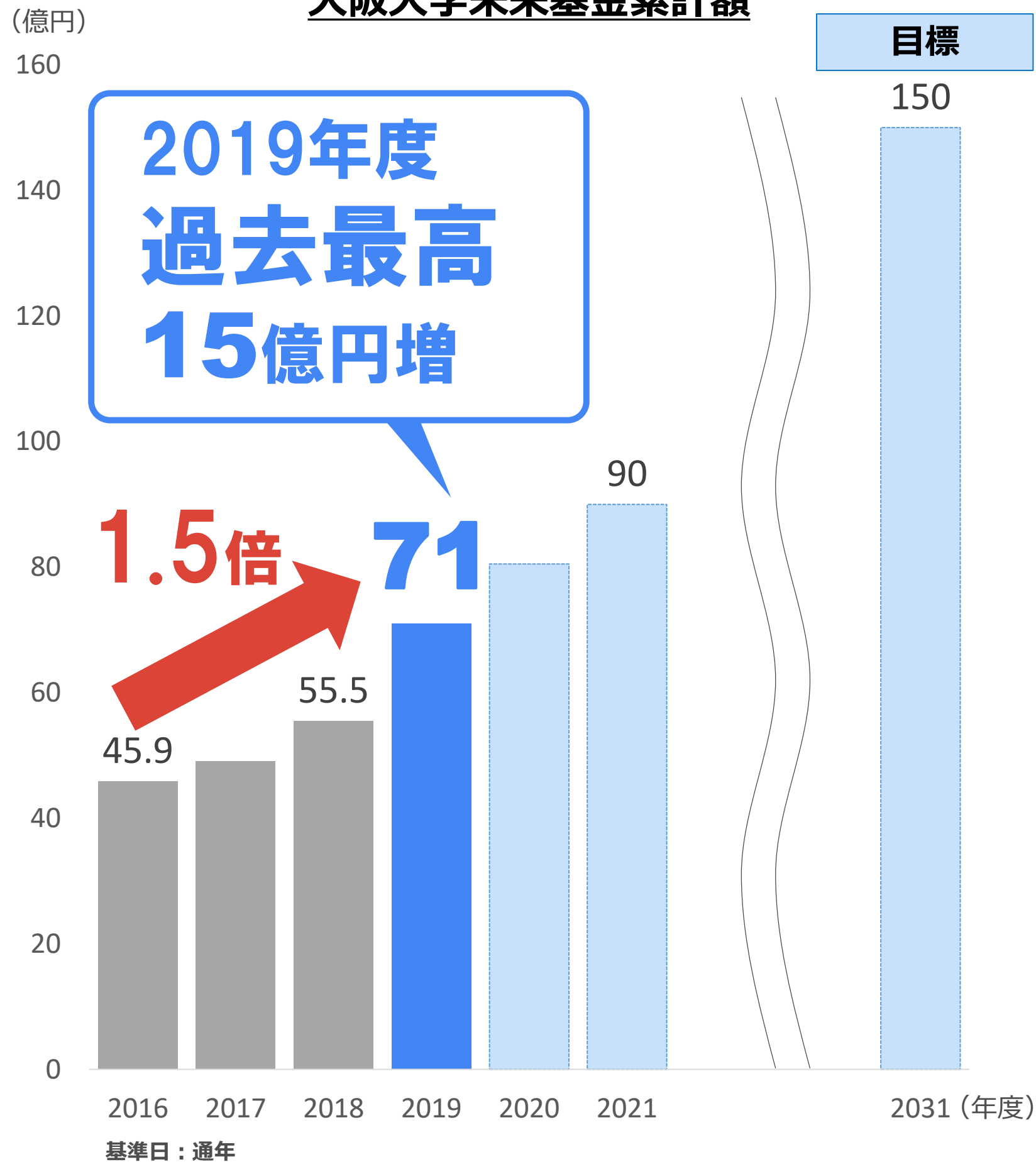
総長のリーダーシップ
戦略的な
リソース投入

総長裁量経費財源推移



基準日：通年

大阪大学未来基金累計額



きめ細かい活動が実を
結び順調な伸び

KPI

【受入累計】

2021（令和 3）年度に90億円
2031（令和13）年度に150億円

大阪大学未来基金の拡充

- 同窓会を中心とした同窓生等との関係構築等の進展
- ファンドレイザーの体制強化
常勤5名体制

指定国立大学法人大阪大学 工程表(簡略版)

【】内は関連する 中期計画番号	第3期中期目標期間					
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
I 人材育成・獲得	【共創イノベーションを担う優れた人材の育成・獲得】					
1. 共創イノベーションの実現を担う人材を育成する教育改革 【1-1～1-4,17-2】	高度汎用力教育の全学推進体制の構築	4学期制導入による多様な学習方法の提供	国際共創学位プログラム推進機構の設置 部局横断型学位プログラムの全学推進体制の構築	学部初年次から大学院修了までを一貫した新カリキュラム導入 大学院教育の共通基盤の充実 Double-Wing Academic Architecture 導入準備	高大接続から卒後のキャリアパスまでの全体最適な教育体制の構築	教育改革の全体像を俯瞰 2020年度に策定した「10の教育改革」を踏まえ更に活動を加速
2. 大学院生への経済的支援とキャリア支援 【3-1,3-5】		●生活困窮者への全額免除	大学院生への経済的支援	●博士リーディングプログラム博士後期課程履修者全員の全額免除	●TA・RAへの支援強化	産業界との連携強化
3. 入試方法の多様化 (AO・推薦入試の拡大) 【4-1】		AO・推薦入試の拡大		入学定員の11%（360人）の受入体制の構築		更なる発展
4. ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 【4-2,6-3,10-2,10-4,16-1～16-3】	若手研究者		テニュアトラック制度の普及・定着 高等共創研究院の更なる拡充展開			「大阪大学ダイバーシティ＆インクルージョン宣言」の公表に向けた検討
	女性研究者		ポジティブアクション 女性比率向上のパッケージ施策展開			
	外国人研究者		国際ジョイント・ラボの拡充 雇用システム改革			
	留学生受入・日本人学生の海外派遣		ASEANキャンパスを活用した新たな教育プログラムの開発 安心・安全な受入及び派遣の環境整備			
主要KPI	◆若手研究者の在職割合：2021年度までに30%、以降30%台を維持 ◆女性教員・研究者在籍割合：2021年度までに20%、将来的には30%に近づく ◆外国人研究者在職割合：2021年度までに9%、2022年度以降10%台の割合を維持 ◆留学生の受入数：2021年度までに3,296人（15%）、2031年度4,000人台 ◆日本人学生の海外派遣数：2021年度までに1,675人（8.0%）、2031年度2,000人台後半					

指定国立大学法人大阪大学 工程表(簡略版)

【】内は関連する 中期計画番号	第3期中期目標期間					
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Ⅱ 研究力強化 【新学術領域の開拓による世界的研究拠点の形成】						
1. 世界トップレベルの研究拠点形成に向けた体制整備 【5-3,6-1】		世界最先端研究機構の設置 (免疫学)	重点研究領域 3分野の明確化 ●生命医科学融合フロンティア ●共生知能システム ●量子情報・量子生命	量子情報・量子生命の研究遂行の加速、 自立的組織に改組・強化	世界トップレベルの研究拠点形成に向け 3領域の研究を更に重点的に支援	
2. 学際融合研究による新学術領域の創成 【5-3】	先導的学際研究機構 の設置	新学術領域を組織的にインキュベート		9領域を組成 (部門・センター) ●超次元ライフイメージング ●創薬サイエンス など	成長分野への更なる支援	
3. データ駆動型研究の推進 【5-3】	データビリティフロンティア研究機構 の設置	データ駆動型学際研究プロジェクトの推進、新たな学際研究の開拓	●未来社会創造型サービスプラットフォームの整備 ●AI人材・データ関連人材育成プログラムの実施	★累計38件の研究プロジェクト		Society 5.0の実現・充実 に向けた研究基盤 の構築
4. 社会課題解決志向の研究拠点形成 【5-3】			Society 5.0の実現化研究拠点 支援事業の開始	10個の研究プロジェクトの推進		
			ELSI : Ethical, Legal and Social Issues	社会技術共創研究センター の設置 (ELSIセンター)	ELSI総合研究拠点の形成に向けた活動推進	
主要KPI	◆相対被引用インパクト：2016年度を基準として、2023年度までに10%増、2031年度までに30%増 ◆国際共著論文比率：2023年度までに30%、以降30%台の割合を維持					

指定国立大学法人大阪大学 工程表(簡略版)

【】内は関連する 中期計画番号	第3期中期目標期間					
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Ⅲ 社会との連携	【共創イノベーションによる「知」と「人材」と「資金」の好循環システムの構築】					
1. 共創機構 【8-1～8-4】	先駆的な産学連携体制 豊富な社会実装の実績の伸長	共創機構の設立 共創機構を中核とした産学・社会学共創システムの構築	オープンイノベーションの推進 外部専門人材の活用 文理超域型産学共創コンソーシアムの構築と活用 社会課題の情報収集機能の強化	組織再編による機能強化 共創機構分室の整備 (研究現場の支援強化) オープンイノベーション機構設置 未来社会共創コンソーシアム立ち上げ 特定企業とのフィージビリティスタディの実施	研究シーズ発掘、知財出願支援、 大学発ベンチャー創出支援の推進 国際市場への展開を視野に入れた プロジェクト運営機能の強化 (国際産学連携の推進) 本格稼働 ⇒課題探索・設定段階からの産業界との共創を推進	
2. 社会との組織間連携 【8-1～8-4】	共創機構による組織間連携の積極的支援 多様な組織間連携の推進 基礎研究段階からの産学共創 (大型包括連携)モデル形成 大型共同研究費の獲得 4,000万円以上の企業 提案型組織間連携 68件	共同研究講座・協働研究所等の組織間連携の推進	共創機構を司令塔とした新たな連携の推進 大型共同研究の拡大 ★86件	★共同研究講座82件 ★協働研究所19件 ★102件	「共創」型組織間連携の 更なる拡大 連携の更なる拡大 多企業連合との大型共同 研究の推進	
3. 社会ソリューション イニシアティブ (SSI) 【8-1】	設置に向けた準備	社会ソリューション イニシアティブの設置	社会の様々なステークホルダーと協働して社会課題の発見と解決の探求を行うプロジェクト等を推進	★基幹プロジェクト 8件		
主要KPI	共同研究収入を2021年度は90億円、2031年度は125億円(2019年度：98.8億円を達成)					

指定国立大学法人大阪大学 工程表(簡略版)

【】内は関連する 中期計画番号	第3期中期目標期間					
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
IV 国際協働 【国際協働ネットワークの基盤強化】						
1. グローバルナレッジパートナー 【10-1】	パートナー候補選定	パートナー候補大学 との関係強化 ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン (UCL) との連携合意	上海交通大学、グローニンゲン大学との連携合意	世界展開の拡大 ●カリフォルニア大学サンディエゴ校 (UCSD) ●カリフォルニア大学デービス校 (UCD) ●ソルボンヌ大学 ●ストラスブール大学との連携協議 核医学領域 戦略的パートナーシップ 協定締結 ●プリティッシュ・コロンビア大学 (UBC) マッチングファンド等による共同研究の開始 ●上海交通大学 ●UCL	研究重点領域との連携の深化 ネットワークの面的拡大と運営組織の機能強化	
2. 大阪大学ASEAN キャンパス 【10-1】	学内のASEAN地域との共同研究・ラボ等を戦略的にネットワーク化 高度人材育成、研究展開、国際産学共創	マヒドン大学 (タイ) キャンパス設置	バンドン工科大学 (インドネシア) キャンパス設置		●ベトナム科学技術アカデミー (ベトナム) キャンパス設置 ●ブルネイ・ダルサラーム大学等 (ブルネイ) キャンパス設置予定 バイオテクノロジー、ハラルサイエンス、応用物理、環境工学、日本語・日本文化等	
3. OUグローバル キャンパス構想 【24-1,24-2】	グローバルキャンパス (OUGC) ・混住型の寮・宿舎であるグローバルビレッジ (GV) の設置検討・整備		箕面市と協定 (大阪大学が指定管理者) 世界的に希有な図書館運営の実現		GVの供用開始	OUGC開学 GVの設置
主要KPI	◆外国人研究者在職割合：2021年度までに9%、2022年度以降10%台の割合を維持 ◆留学生の受入数：2021年度までに3,296人 (15%)、2031年度4,000人台 ◆日本人学生の海外派遣数：2021年度までに1,675人 (8.0%)、2031年度2,000人台後半					

指定国立大学法人大阪大学 工程表(簡略版)

【 】内は関連する 中期計画番号	第3期中期目標期間						
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
Ⅴ ガバナンスの強化 Ⅵ 財務基盤の強化							
1. 強くしなやかな ガバナンス体制の確立 【15-1,15-2,17-1】	全学的な組織点検	統括理事設置	大学のリソースの戦略的配分・中期的戦略策定 緊急時に迅速な対応が可能な「リスク管理体制」				
			高度専門人材（URA等）の育成・人事制度改革				
		戦略会議設置	部局からの企画立案、組織再編機能等の強化		新型コロナウイルス対策本部の設置		
2. 安定的かつ持続的 な財務基盤の強化 【19-1,19-2,21-1, 21-2】	産学共創の推進等による総長裁量経費財源の増加		課題探索段階からの組織対組織連携の推進による基礎研究の充実				
		★大学院生に対する経済的支援の拡充（再掲）	★2019年度 総長裁量経費 31億円				
	経営者層・海外在住同窓生からの寄附拡大		ファンドレイザーの体制・機能強化	各部局同窓会等との連携強化			
	大阪大学未来基金の拡充			★2019年度末 累計71億円 （過去最高の15億円/年の寄附）			
		資産の有効活用	計画立案	活用方針の全学的見地による検討体制の確立 金融機関と企画・立案に係る協定締結	戦略的な資産活用の推進		
		資金の計画的運用	計画立案	資金運用方針・基本ポートフォリオの策定	新たな運用収入獲得		
主要KPI	◆総収入：2016年度から2021年度までに50億円増加、2031年度までに100億円増加 ◆総長裁量経費：2021年度までに30億円、2031年度までに50億円 ◆大阪大学未来基金の拡充：2021年度に受入累計を90億円、2031年度に150億円						