

「研究大学強化促進事業」令和元年度フォローアップ結果

機 関 名	令和元年度フォローアップ結果
電 気 通 信 大 学	<ul style="list-style-type: none"> ○事業全体が順調に進捗していると判断される。今後も成果と取組の継続に期待したい。 ○年俸制適用者数、ダブルディグリーなど海外との連携プログラム数、グローバル・アライアンス・ラボによる学生・研究者交流数及び工学系・情報系分野の国際共著論文率に関して、2018年度にいずれも成果目標を達成していることは評価される。 ○産学官連携センターに「エクステンション推進支援室」を設置し、電気通信大学の特徴を生かした社会人教育の一層の充実を図っていることや、ターゲット企業との協業力強化を目途とした組織連携推進ユニットにより、教育・人材育成と研究とイノベーション創出への参画の三位一体振興が実践されている。これらは、大学執行部、産学官連携センター及び関連部局とが有機的な連携を行う組織文化が醸成されていることの証左と言える。この組織文化が持続的かつ進化的に増進することに期待したい。 ○Top10%論文率等の論文の質的観点も踏まえた研究の更なる高度化を目指すことを期待したい。

平成 30 年度フォローアップ結果への対応状況と今後の事業展開について

機関名	電気通信大学				
統括責任者	役職	学長	実施責任者	部署名・役職	理事（研究・国際戦略担当）
	氏名	福田 喬		氏名	中野 和司

平成 30 年度フォローアップ結果

- 「大学院博士課程修了者数」に課題があるとの自己分析に立って、「国際文理共同専攻の設置」や「卓越大学院構想の策定」等を打ち出している。産業界で活躍するリーダー的な博士人材の育成には、欧米のベストプラクティスに貴学の特長を加えた「学術の基礎に立った実践的リーダー」育成への取組みを期待したい。そのために学内でのトップダウンに加えてボトムアップの創意工夫と実践を期待する。
- 全般的に取組みを加速させることが望まれる。

将来構想の達成に向けた現状分析

将来構想 1【D：ダイバーシティ（多元的多様性）を推進する大学】

① 平成 30 年度フォローアップ結果等コメントへの対応状況

平成 30 年度フォローアップ結果等において、「博士課程人材の育成」に関して、以下のようなコメントが付されている。

- ・産業界で活躍するリーダー的な博士人材の育成には、欧米のベストプラクティスに貴学の特長を加えた「学術の基礎に立った実践的リーダー」育成への取組みを期待したい。そのために学内でのトップダウンに加えてボトムアップの創意工夫と実践を期待する。
- ・サステナブルな研究力強化に必須の「博士課程人材の質と量の増強」に向けた実践的なロジックツリーのロードマップが見えていないとの感がある。この実現に向けた経済的要因等の諸要因の分析とその障害を打破する為に必要な制度改革の設計と行動計画も充実させることが望まれる。

これまでも、本学では、「産学連携と一体となった博士人材の育成システムの整備」を目指してきたところであるが（中間的なアウトカムとして「指標④卓越大学院構想の策定」を設定）、今後は、更にこれを強化し、より組織的に多様なパスからの博士人材の獲得が可能となるよう、2018 アウトプットを発展させた取組として、以下の3つの取組みを実施するとともに、ロードマップを明確にするため、中間アウトカムとして、「博士人材獲得増強基盤の確立」を追加することとした。

○UEC ポスドク研究員の雇用（電通大出身者枠を新設）

安心して博士課程に進学できるようにするキャリアパスの一環として、これまで若手研究者育成・支援策として実施してきた「UEC ポスドク研究員制度」に、新たに「電通大出身者枠」を新設することとした。

○エクステンション推進支援室の設置

新たな社会人 Dr. の獲得の観点を含め、本学が有する先端的な知と技を活用して、産業界の人材育成に貢献する発展的教育研究プログラムの提供を推進するため、産学官連携センターに「エクステンション推進支援室」を設置した。

多くの教員の元には、共同研究先の企業等から、AI やデータサイエンス等に関する社員教育の要請が寄せられており、これらのボトムアップの声を踏まえて、今後、大学としてどのように産業界の人材育成に貢献していくか、財政面も含めたサステナブルな実施体制の構築に向けて、学長のリーダーシップにより本室を設置したものである。

○ターゲット企業との戦略的パートナーシップを構築するための組織連携推進ユニットの編成

教育・人材育成（社会人 Dr. の受け入れを含む）の面を含めた総合的な組織連携プロジェクトを加速するため、ターゲット企業ごとに担当 URA を貼り付け、理事や産学官連携センター長の指揮の下、学内関連部署の職員と有機的に連携するチーム体制を構築した。

なお、中間的なアウトカムとして掲げた「国際文理共同専攻の設置」に関しては、当初計画どおり、2019年4月より、「共同サステナビリティ研究専攻」を開設し学生の受け入れを開始している。（博士後期課程学生定員：4名、入学者数：5名）

また、平成30年度フォローアップ結果においては、「全体的に取組を加速させることが望まれる」とのコメントも付されているが、本事業の司令塔である研究戦略会議の下に設置した WG において、上記指摘事項への対応も含めて、将来構想実現に向けた取組を加速するための具体的なアクションプランの検討を行っている。（将来構想1～3共通）

② 現状の分析と取組への反映状況

「事業終了までのアウトカム」「中間的なアウトカム」に係る各指標の実績を見ると、大学院博士課程修了者数に課題がある。この点に関しては、上記将来構想1-①に記載のとおり、産学連携と一体となった博士人材育成システムの整備を強化することとしている。

なお、クロスアポイントメント適用者数については、成果目標延べ15名のところ、2018年度実績1名に留まっているが、2019年度（9月末現在）では、URAによる組織連携推進の成果として民間とのクロスアポイントメントを含め延べ3名の実績があり、今後も将来構想3-①に記述するような企業との戦略的パートナーシップの構築等の取組みにより、目標を達成できるものと考えている。

将来構想2【C：コミュニケーション（深い相互理解、相互触発、連携・協働）を推進する大学】

① 平成30年度フォローアップ結果等コメントへの対応状況

平成30年度フォローアップ結果において、『全般的に取組を加速させていくことが望まれる』とコメントされたことを受けて、本研究大学強化促進事業の牽引役である「ネットワーク型 URA の機能強化」（中間アウトカムとして記載）を加速するため、2018年度中に URA 評価基準の改訂を行い、2019年度から適用することとした。

<2019 アウトプット（追加）>

改訂評価基準による URA 人事評価の実施（ロジックツリーを活用した目標設定と業績評価）

改訂評価基準は、職階ごとに定義されたスキルレベルを踏まえて各人の目標を設定し、その達成度、行動プロセス、能力を点数化して評価するものであり、今後給与決定、昇任・任期更新・無期転換等の審査に活用することとしている。

なお、各人の目標設定にあたっては、後述のとおり、本ロジックツリーを活用している。

② 現状の分析と取組への反映状況

「事業終了までのアウトカム」「中間的なアウトカム」に係る各指標の実績を見ると、「ネットワーク型 URA」による研究インテグレーション促進支援をはじめとした組織連携拡大の取組により、本将来構想の実現に向けては順調に進捗しており、今後も着実に取組を推進していくことが重要と認識している。

そこで、今後将来構想実現の障害となりうるリスクを排除するため、研究関連のコンプライアンスをはじめとするバックヤードの支援体制を強化し、以下のとおり研究推進基盤の安定化を図ることとした。

○安全保障貿易管理や倫理審査など、研究関連コンプライアンスの取組を強化

(2018 アウトプットを発展させた取組として 2019 アウトプットに記載)

※当該分野の専門家を担当 URA として登用

○研究設備センターに動物実験支援部門を新設

(2019 アウトプットに追加)

※当該分野の専門家である URA からの提言を踏まえて、実験動物飼養保管施設の一元管理体制を構築。

○論文投稿に当たっての英文校正料の支援を開始

(2018 アウトプットを発展させた取組として 2019 アウトプットに記載)

※論文の質向上に対する教員からの要望を URA が吸い上げ、研究活性化推進会議において議論の上施策に反映

将来構想 3 【I：イノベーションを持続的に創出する大学】

① 平成 30 年度フォローアップ結果等コメントへの対応状況

本将来構想に関しては、「ロジックツリー・ロードマップに対するコメント」として、「アライアンスセンター等を活用した取組の加速によって、将来構想が実現することを期待したい。」とのコメントを受けている。

これまで、アライアンスセンターにおける活動は、産学官連携センターを中心とした共同研究等の受入れから知財・ベンチャー創出までの一貫した取組と一体的に実施してきたところであるが、今後その取組を更に強化するため、2018 アウトプットを発展させた取組として、2019 アウトプット「本格的な産学官連携を実現する戦略的取組みの強化」を掲げ、以下の取組を実施することとしている。

○ターゲット企業との戦略的パートナーシップを構築するための「組織連携推進ユニット」の編成

アライアンスセンターという「場」を最大限に活用して、組織連携の拡大と資金獲得の強化を実現できるよう、URA を核とした企業別対応チームに、アライアンスセンター長（経営戦略担当理事）をコアメンバーとして加え、研究担当理事、産学官連携センター長とともに一体となって、取組を牽引していく体制を構築した。

なお、組織連携の取組を推進するに当たっては、将来構想 1—①でも述べたように、狭義の共同研究に閉じるのではなく、多様な資金獲得方策の観点から、教育・人材育成等も含む企業ごとにカスタマイズした「総合サービス」の提供を図ることとしている。

○エクステンション推進支援室の設置

財政基盤強化の観点も含めて、本学が有する先端的な知と技を活用して、産業界の人材育成に貢献する発展的教育研究プログラムの提供を推進するため、産学官連携センターに「エクステンション推進支援室」を設置した。

○共同研究に係る新たな経費計上システムの運用

本格的産学連携強化のため、共同研究に係る費用負担の適正化を以下の通り実施することとした。

- ・ 間接経費の比率を従来の 10%から原則 30%に改訂した。
- ・ 教員のエフォートに応じた人件費相当額を直接経費に計上可能とした。

② 現状の分析と取組への反映状況

「事業終了までのアウトカム」「中間的なアウトカム」に係る各指標の実績を見ると、「ネットワーク型 URA」による、共同研究の組織化・大型化に向けた産学連携強化等の取組により、本将来構想の実現に向けては順調に進捗しており、今後も着実に取組を推進していくこと、特に、共同研究講座を実現するとともに、多様な資金獲得の方策を充実していくことが重要と認識している。

そこで、2018 アウトプットを発展させた取組として、2019 アウトプット「本格的な産学官連携を実現する戦略的取組みの強化」を掲げ、上記将来構想 3-①に記載の各取組みを実施することとしている。

<2019 アウトプット>

本格的産学官連携を実現する戦略的取組みの強化

- ・ ターゲット企業との戦略的パートナーシップを構築するための「組織連携推進ユニット」の編成
- ・ エクステンション推進支援室の設置
- ・ 共同研究に係る新たな経費計上システムの運用

ロジックツリー・ロードマップの利活用・横展開状況

本学では、本研究大学強化促進事業による研究力強化の施策を、国立大学経営力戦略、第5期科学技術基本計画等で言及されている大学改革等の動向への対応も含めた一体的・全学的な取組として推進している。各施策の検討・実施に当たっては、本事業の司令塔である研究戦略会議（議長：学長）及び同 WGにおいて、本ロジックツリー、ロードマップを参照しつつ、EBPM の考え方にのっとり、事業の進捗管理、具体的なアクションプランの策定・見直し等を行うこととしている。

2018 年度においては、今後本事業の牽引役である URA の内在化を図っていくべき必要性に鑑み、その人事評価を EBPM の考え方にのっとり厳格かつ適正に行うよう、本ロジックツリー、ロードマップを活用したものに評価基準を改訂し、2019 年度から適用している。

<URA 人事評価の基本方針>

各 URA が意欲的、挑戦的な目標を設定し、それに向かって努力することにより、自身の能力を高めるとともに、達成した成果を客観性・透明性をもって正当に評価する。

<URA 評価基準の概要>

- ・ 職階毎に定義したスキルレベルを踏まえて、各個人が上司と面談の上、目標を設定
- ・ 各自の目標は、本ロジックツリー・ロードマップを参照し、大学としての目標（将来構想を実現するためのアウトカム）を踏まえて、それを達成するために自分自身がどのように貢献するのかを個人レベルまでブレイクダウンして設定
- ・ 各自の目標設定の中には、職階に応じた難易度・達成度を客観的に判定できるような評価軸（極力定量的なもの）を記載。通期（1年間）で目標を設定する場合には、半期ごとの到達目標を明記

- ・半期ごとに、目標の達成度、そのための行動プロセス、能力を、職階毎に定義されたスキルレベルに応じて点数化して評価
- ・評価結果は、今後給与決定、昇任・任期更新・無期転換等の審査に活用予定

特筆すべき事項（定性的な現状・取組状況等）

本学では、研究大学強化促進事業の採択を契機に、「ネットワーク型 URA」を提唱し、その普及・定着に向けて、研究大学強化促進事業シンポジウム（毎年開催：注1）、「URA 共創プラットフォーム（CoPURA）」の設立（注2）、などの取組を実施してきたところである。これらの取組は、本学の研究力強化のためだけでなく、研究大学強化促進事業採択機関の使命として、我が国全体の学術研究の進展に向けて、これを牽引すべき URA の普及・定着への貢献を果たすべく実施してきたものである。

（注1）研究大学強化促進事業シンポジウム（各回の開催概要）

<https://www.uec.ac.jp/about/activity/sokushinhi/symposium/>

（注2）URA 共創プラットフォームの概要

<http://www.copura.uec.ac.jp/>

このたび、同様の観点から、RA 協議会からの付託により、首都圏で初の主催校として、第5回 RA 協議会年次大会を以下のとおり開催した。

- ・日 時 2019年9月3日～4日
- ・場 所 電気通信大学
- ・大会テーマ：URA システムの定着に向けて～構想、越境、創発～
- ・大会概要：<http://www.rman.jp/meetings2019/>
- ・参加者数：（年次大会）686名、（情報交換会）323名

研究大学強化促進事業の終了もにらんで、URA の質保証等の議論が行われている中で、同事業の採択機関として当番校の役割を果たすことができたことは、極めて意義深いものと自負している。

【参考】論文の質に係る指標について

	Scopus		WoS	
	2013-2017 平均	2014-2018 平均	2013-2017 平均	2014-2018 平均
国際共著論文率	%	%	28.1%	27.7%
産学共著論文率	%	%	4.2%	4.0%
Top10%論文率	%	%	7.5%	8.0%

将来構想

事業終了までのアウトカム
(2021年度-2022年度)

中間的なアウトカム
(2019年度-2020年度)

アウトプット
(2019年度の取組)

アウトプット
(2018年度の取組)

多様な人材の確保

指標(1)	常勤で勤務している40歳未満の若手教員数
指標(2)	外国人専任教員数
指標(3)	女性研究者在籍数
指標(4)	クロスアポイントメント適用者数
指標(5)	年俸制適用者数
指標(6)	大学院博士課程修了者数

人材育成・登用・評価システムの整備

指標①	学長裁量ポストを活用した登用システムの再構築
指標②	教員評価システムの再構築
指標③	国際文理共同専攻の設置
指標④	卓越大学院構想の策定
指標⑤	博士人材獲得増強基盤の確立

IR室と連携した教員パワー分布分析の強化

学長裁量ポストによる多様な人材登用

イノベティブ博士の育成強化システムの検討

若手研究者育成・支援策の実施
・UECポストドク研究員の雇用(電通大出身者枠を新設)
・RAの雇用
・国際会議研究発表等支援

JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」と連携した女性研究者支援

外国人研究者支援策の実施(査証取得、行政・学内手続き、事務文書の翻訳等のワンストップサービスの実施など)

本学重点研究分野に係る拠点活動(拠点オフィスの設置)

研究インテグレーション促進支援制度の実施(研究者の組織化、研究の統合化を促進するための旅費・謝金等の支援)

URAによるネットワーク形成の取組
・RA協議会第5回年次大会を主催

改訂評価基準によるURA人事評価の実施(ロジックツリーを活用した目標設定と業績評価)

研究者交流(派遣・招へい)や若手教員の海外研修等の支援

外国人著名研究者の招へい

ダブルディグリー等の実施に向けた海外協定校との組織的交流の推進

国際共同教育研究拠点「グローバル・アライアンス・ラボ」を通じた海外との交流

国際会議、シンポジウム、ワークショップ等を開催

e-bulletinによる国際的研究力広報

UEC版サバティカル促進制度の実施

安全保障貿易管理や倫理審査(専門家を担当URAとして登用)など、研究関連コンプライアンスの取組を強化

飼養保管施設の一元管理のため、研究設備センターに動物実験支援部門を新設

大型設備・基盤的設備の集中的な運用と管理の実施

教員の研究エフォート率向上のための支援員の雇用

論文投稿料及び英文校正料の支援

科研費獲得支援制度の実施(前年度科研費不採択者への研究費支援及びURAによる申請支援など)

UECアライアンスセンターを活用した「協働と共創」の取組

本格的産学官連携を実現する戦略的取組の強化
・ターゲット企業との戦略的パートナーシップを構築するための「組織連携推進ユニット」の編成
・エクステンション推進支援室の設置
・共同研究に係る新たな経費計上システムの運用

産学連携DAYの開催、研究室紹介冊子の作成・発行などの情報発信

IR室と連携した教員パワー分布分析の強化

学長裁量ポストによる多様な人材登用

イノベティブ博士の育成強化システムの検討

若手研究者育成・支援策の実施
・UECポストドク研究員・RAの雇用
・国際会議研究発表等支援

JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」と連携した女性研究者支援

外国人研究者支援策の実施(査証取得、行政・学内手続き、事務文書の翻訳等のワンストップサービスの実施など)

本学重点研究分野に係る拠点活動(拠点オフィスの設置)

研究インテグレーション促進支援制度の創設(研究者の組織化、研究の統合化を促進するための旅費・謝金等の支援)

URAによるネットワーク形成の取組

改訂評価基準によるURA人事評価の実施(ロジックツリーを活用した目標設定と業績評価)

研究者交流(派遣・招へい)や若手教員の海外研修等の支援

外国人著名研究者の招へい

ダブルディグリー等の実施に向けた海外協定校との組織的交流の推進

国際共同教育研究拠点「グローバル・アライアンス・ラボ」を通じた海外との交流

国際会議、シンポジウム、ワークショップ等を開催

e-bulletinによる国際的研究力広報

UEC版サバティカル促進制度の実施

研究関連コンプライアンスの取組を推進

大型設備・基盤的設備の集中的な運用と管理の実施

教員の研究エフォート率向上のための支援員の雇用

論文投稿料の支援

科研費獲得支援制度の実施(前年度科研費不採択者への研究費支援及びURAによる申請支援など)

UECアライアンスセンターを活用した「協働と共創」の取組

共同研究の組織化・大型化に向けた受入から知財・ベンチャー創出までの一貫した産学連携の取組を強化

産学連携DAYの開催、研究室紹介冊子の作成・発行などの情報発信

【D.】
ダイバーシティ(多
元的多様性)を推
進する大学

【C.】
コミュニケーション
(深い相互理解、
相互触発、連携・
協働)を推進する
大学

【I.】
イノベーションを
持続的に創出す
る大学

組織連携の拡大による研究力強化

指標(7)	「研究インテグレーションプラットフォーム」を通じた新規プロジェクト
指標(8)	ネットワーク型URAの普及・定着
指標(9)	他機関との異分野融合プロジェクト数
指標(10)	国際連携プロジェクト数
指標(11)	ダブルディグリーなど海外との連携プログラム数
指標(12)	グローバル・アライアンス・ラボによる学生・研究者交流数
指標(13)	科研費新規採択率
指標(14)	工学系・情報系分野の国際共著率

研究統合基盤の整備

指標⑥	「研究インテグレーションプラットフォーム」の構築数
指標⑦	ネットワーク型URAの機能強化

研究成果の社会実装と資金獲得の強化

指標(15)	共同研究講座の数
指標(16)	知財収入の額
指標(17)	新規の大学発ベンチャー創出数
指標(18)	ネーミングライツ・各種協賛事業による収入

イノベーション創出基盤の整備

指標⑧	共同研究講座制度の創設
指標⑨	共同研究受入額

指標 I
新研究棟(AI for Xビル)の建設計画の策定

※ 本事業による取組の効果(他の事業等による影響を受けない)が検証可能である指標

※ 前年度の取組を発展させた繋がりのある取組

電気通信大学「研究大学強化促進事業」後期ロードマップ

(1) 事業実施計画

年度		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
将来構想	事業終了までのアウトカム	アウトプット						
【D】ダイバーシティ(多面的多様性)を推進する大学	中間的なアウトカム	IR室と連携した教員パワー分布分析の強化						
		学長裁量ポストによる多様な人材登用						
		イノベティブ博士の育成強化システムの検討						
		人材育成・登用・評価システムの整備	若手研究者育成・支援策の実施(UECポスドク研究員・RAの雇用、国際会議研究発表等支援)	若手研究者育成・支援策の実施(UECポスドク研究員の雇用(電通大出身者枠を新設)、RAの雇用、国際会議研究発表等支援)				
		指標①:学長裁量ポストを活用した登用システムの再構築			運用開始			
	指標②:教員評価システムの再構築			運用開始				
	指標③:国際文理共同専攻の設置		運用開始					
	指標④:卓越大学院構想の策定			産学連携と一体となった博士人材育成システムの整備				
	指標⑤:博士人材獲得増強基盤の確立			多様な博士人材受入バスの整備				
	多様な人材の確保	JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」と連携した女性研究者支援 外国人研究者支援策の実施(査証取得、行政・学内手続き、事務文書の翻訳等のワンストップサービスの実施など)						
指標(1):常勤で勤務している40歳未満の若手教員数						96名		
指標(2):外国人専任教員数						50名		
指標(3):女性研究者在籍数						150名		
指標(4):クロスアポイントメント適用者数						延べ15名		
指標(5):年俸制適用者数						45名		
指標(6):大学院博士課程修了者数						100名		
【C】コミュニケーション(深い相互理解、相互触発、連携・協働)を推進する大学	組織連携の拡大による研究力強化	研究統合基盤の整備	本学重点研究分野に係る拠点活動(拠点オフィスの設置)					
			研究インテグレーション促進支援制度の創設(研究者の組織化、研究の統合化を促進するための旅費・謝金等の支援)					
			URAによるネットワーク形成の取組	URAによるネットワーク形成の取組(RA協議会第5回年次大会を主催)				
	指標⑥:「研究インテグレーションプラットフォーム」の構築数			延べ10件				
	指標⑦:ネットワーク型URAの機能強化			UEC/URA制度の再構築				
	研究者交流(派遣・招へい)や若手教員の海外研修等の支援							
	外国人著名研究者の招へい							
	ダブルディグリー等の実施に向けた海外協定校との組織的交流の推進							
	国際共同教育研究拠点「グローバル・アライアンス・ラボ」を通じた海外との交流							
	国際会議、シンポジウム、ワークショップ等を開催							
e-bulletinによる国際的研究力広報								
UEC版サバティカル促進制度の実施								
研究関連コンプライアンスの取組を推進	安全保障貿易管理や倫理審査(専門家を担当URAとして登用)など、研究関連コンプライアンスの取組を強化							
飼養保管施設の一元管理のため、研究設備センターに動物実験支援部門を新設								
大型設備・基盤的設備の集中的な運用と管理の実施								
教員の研究エフォート率向上のための支援員の雇用								
論文投稿料の支援	論文投稿料及び英文校正料の支援							
科研費獲得支援制度の実施(前年度科研費不採択者への研究費支援及びURAによる申請支援など)								
指標(7):「研究インテグレーションプラットフォーム」を通じた新規プロジェクト						延べ20件		
指標(8):ネットワーク型URAの普及・定着						URAの内在化		
指標(9):他機関との異分野融合プロジェクト数						延べ10件		
指標(10):国際連携プロジェクト数						延べ10件		
指標(11):ダブルディグリーなど海外との連携プログラム数						5件		

	指標(12): グローバル・アライアンス・ラボによる学生・研究者交流数					95名	
	指標(13): 科研費新規採択率					40%	
	指標(14): 工学系・情報系分野の国際共著率					25%	
【I】イノベーションを持続的に創出する大学	研究成果の社会実装と資金獲得の強化	イノベーション創出基盤の整備	UECアライアンスセンターを活用した「協働と共創」の取組		共同研究の組織化・大型化に向けた受入から知財・ベンチャー創出までの一貫した産学連携の取組を強化		
			産学連携DAYの開催、研究室紹介冊子の作成・発行などの情報発信		本格的産学官連携を実現する戦略的取組みの強化(ターゲット企業との戦略的パートナーシップを構築するための「組織連携推進ユニット」の編成、エクステンション推進支援室の設置、共同研究に係る新たな経費計上システムの運用)		
		指標⑧: 共同研究講座制度の創設	共同研究講座制度の運用開始				
		指標⑨: 共同研究受入額		5億円			
		指標(15): 共同研究講座の数					2件
		指標(16): 知財収入の額					2,000万円/年
	指標(17): 新規の大学発ベンチャー創出数					延べ10件	
	指標(18): ネーミングライツ・各種協賛事業による収入					2,000万円/年	
	指標 I : 新研究棟 (AI for X ビル) の建設計画の策定						基本設計等の策定