



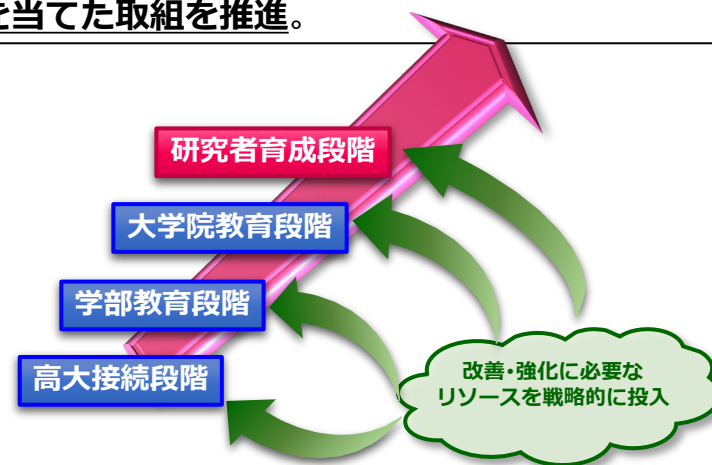
九州大学では「人」こそが経営改革の柱と位置づけ、総長の強力なリーダーシップの下、学内資源の持続的最適化等により必要な資源を確保・投入し、全学的な体制により、**高大接続、学部・大学院教育から研究者育成までを一貫した大学の人材育成戦略「ルネッサンスプロジェクト」として展開。**

特に、国立大学経営改革促進事業による補助金を活用して、**「研究者育成の段階」に焦点を当てた取組を推進。**

## I. 教育・研究の組織改革が国内外の研究者や学生に与えるインパクト

1. 本学独自の「大学改革活性化制度」の見直し
  - ・部局の優れた教員人事の計画を基に、大学執行部が人件費ポイントを配分
  - ・原則、**若手、女性、外国人研究者に限定することにより教員構成に変化**
  - ・テニユアトラック制による採用の推進→**優秀かつ意欲的な人材の確保**
2. **活性化制度により雇用された研究者の高い研究業績**
  - ・Top10%補正論文比率：16.7%（本学全体：10.5%）
  - ・国際共著論文の割合：34.3%（本学全体：29.8%）
3. 将来計画や人事計画に対する**部局の意識の変化**
  - ・明確な将来計画の設定、若手研究者等の積極的採用
4. 充実した若手研究者等への支援
  - ・着任後のスタートアップ経費（1年目:2,000千円/名，2年目:1,000千円/名）
  - ・研究グループ形成のためのスタッフ雇用経費（着任後5年間:6,000千円/名）
  - ・研究機器の共用 など

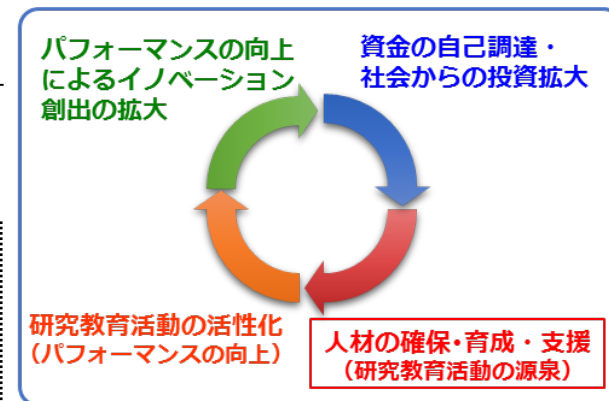
**採用直後から、充実した環境で研究活動をスタート可能**
5. **課題解決、異分野融合に対する学生の意識の変化**
  - ・例：「人社系協働研究・教育コモンズ」の設置による**人社系4部局（文,教,法,経）の垣根を超えた教育研究の推進**
  - **文系4学部で運営する副専攻プログラム**は各学部の**約22.3%の学生が受講**



大学改革活性化制度で雇用した研究者（R1年～）

区分	実績	採用比率
若手（40歳未満）	26名/36名	72.2%
女性	10名/36名	27.8%
外国人（外国籍）	6名/36名	16.7%

優れた人材が生み出す大学経営の**好循環**



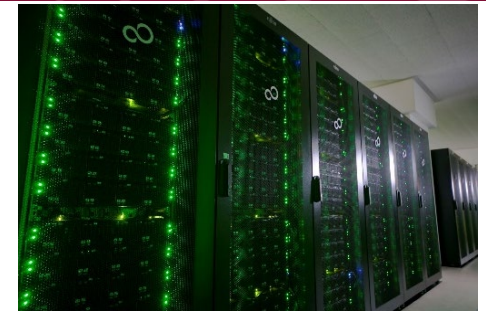
### 若手研究者等の声（インタビュー）

「研究費やスタッフの雇用経費が措置されることから、九大に採用されてすぐに研究が実施できて助かった」  
 「テニユアトラック教員として論文数や研究発表数など明確な数値目標が提示されており、**評価基準が分かりやすい**」  
 「他の教員に比べて研究エフォートを多く確保していただいております、研究に専念できる」

## Ⅱ. 経営基盤を強化するための外部資金の獲得につながる体制の整備

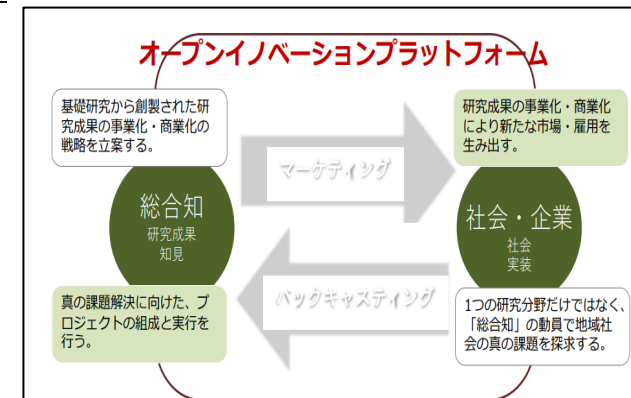
### 1. 将来の研究・教育フラッグシップを見据えた研究グループ形成

- ・ **ネガティブエミッションテクノロジー研究センター**【大学本部から教員3名を新規措置】  
→ **ムーンショット型研究開発事業（R2年～：44億円/10年）**、脱炭素に関する取組に戦略的資源配分  
社会的インパクトの高い研究を更に発展・拡大  
三井化学（株）と組織的連携（20億円/10年の共同研究）  
**企業名を冠したセンター「三井化学カーボンニュートラルセンター」の設置**
- ・ **先進電気推進飛行体研究センター**【大学本部から教員2名を新規措置】  
→ 超電導技術を基盤とした電気推進システムを搭載した電動航空機と飛ぶクルマの研究開発  
法規部門も設置し**人社系とも協働、NEDOの大型研究費獲得（13億円/4年）**  
**経産省主導のBOEING、神戸製鋼等と連携した大型の国家プロジェクトとして成長**
- ・ **アクアバイオリソース創出センター**【大学本部から教員1名を新規措置】  
→ 将来の世界的なタンパク質クライシス  
「完全養殖」「ゲノム育種」等による**新たな魚類養殖産業の創出**  
**SDGsへの大きな貢献**が期待（目標2.飢餓をゼロに、目標14.海の豊かさを守ろう）
- ・ **データ駆動イノベーション（DX）推進本部**【大学本部から教員2名を新規措置】  
→ 総長直轄組織として**全学体制でDXを推進**  
データ駆動型研究・教育・医療の推進、計算科学の導入による**先端研究成果の創出**



### 2. オープンイノベーション・プラットフォームの整備

- ・ 研究で生み出された知的資源を、効率的・効果的に企業等の学外セクターと繋ぎ、共同研究プロジェクトとして組成、権利化等を実施  
→ 学内知財部門を外部法人化  
→ **研究成果の事業化・商業化により新たな価値を創造**





Ⅲ. 資金や人的・物的リソースを戦略的に配分する仕組みの確立

1. 大学改革活性化制度の見直し

- 部局の優れた人事計画の執行部による評価と資源配分の仕組みの構築
- 大学執行部によるチェック（部局の将来計画、人事）の仕組みの確立
- 部局人事計画を媒介にした執行部・部局間のコミュニケーションの促進（部局の教員人事や教員構成等に関する共通認識の形成）

2. 大学執行部による審査体制、充実した研究活動支援

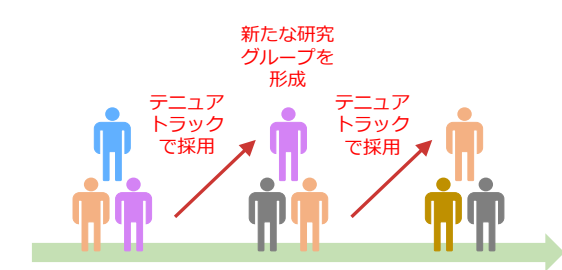
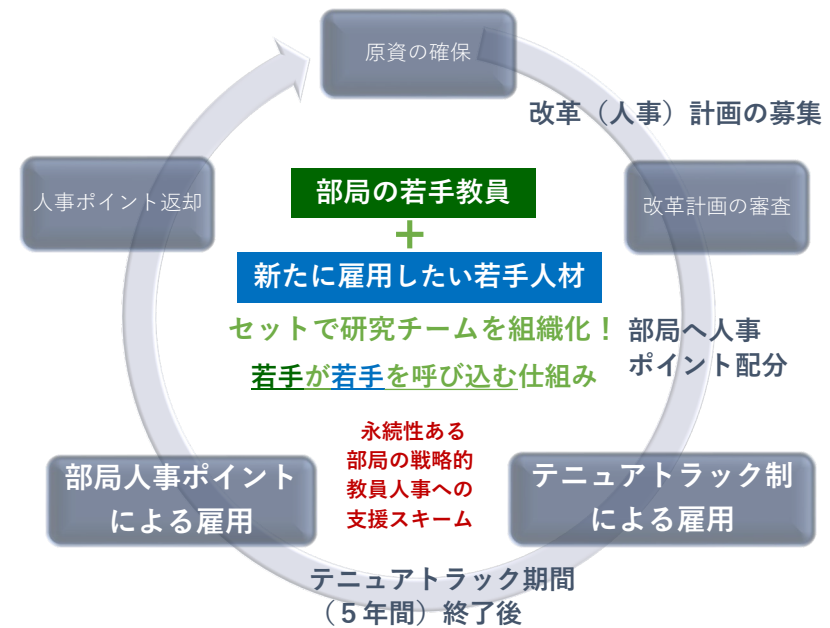
- 優れた研究者を核にした研究グループの発掘と成長支援
- 研究機器・設備の共用、採用後すぐに研究が開始できる環境整備

3. 採用した秀逸な若手研究者による高度な研究の推進

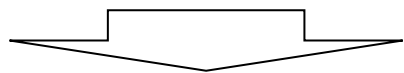
- 活性化制度による採用者は、採用直後より外部資金を獲得
- 獲得した財源を元にした新たな研究の推進

4. 新たに設置したプラットフォームが戦略的資源配分の受け皿に

- 「アジア・オセアニア研究教育機構」や「DX推進本部」などのプラットフォームを核として、全学体制でSDGsやDXを戦略的に推進



本取組を継続して実施し、秀逸な若手研究者等の採用を続けることで 国際競争力の高い研究の活性化、本学全体の研究力強化、外部資金獲得に寄与



人事好循環による大学経営の好循環の創出