

第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書



令和4年6月

国立大学法人
大阪大学

○ 大学の概要

(1) 現況（令和3年度末現在）

- ① 大学名 国立大学法人大阪大学
- ② 所在地 吹田キャンパス（本部所在地） 大阪府吹田市
豊中キャンパス 大阪府豊中市
箕面キャンパス 大阪府箕面市
- ③ 役員の状況
学長 西尾 章治郎（平成27年8月26日～令和7年3月31日）
理事9名（非常勤1名を含む）
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、総合学術博物館、キャンパスライフ健康支援・相談センター、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、量子情報・量子生命研究センター

(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、社会技術共創研究センター、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、グローバルイニシアティブ機構、適塾記念センター、共創機構、情報推進本部、情報セキュリティ本部、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、アーカイブズ

※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3年5月1日現在）
- | | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| 学生数（学部） | 15,075人 | （うち留学生数 | 351人） |
| （研究科） | 8,151人 | （うち留学生数 | 2,261人） |
| 教員数 | 3,357人 | | |
| 職員数 | 3,672人 | | |

(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。

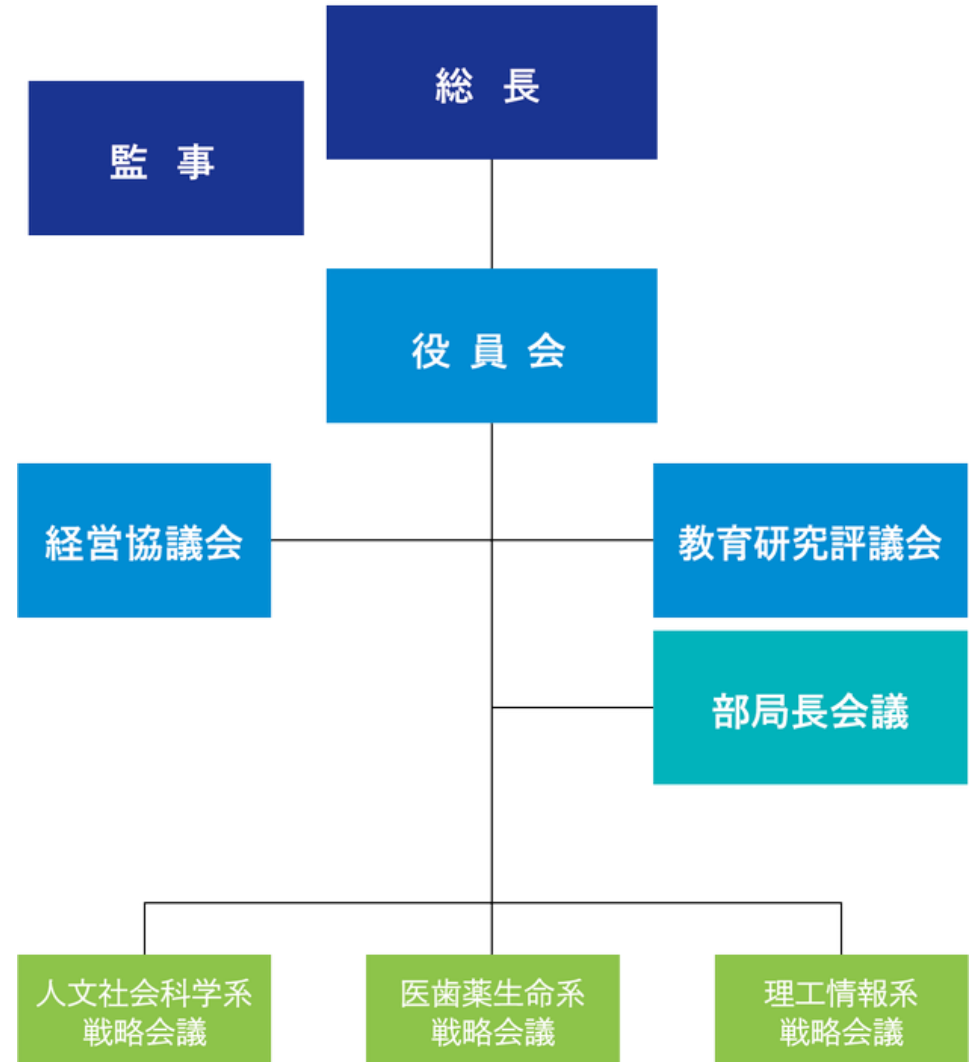
(中期目標・前文)

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し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。

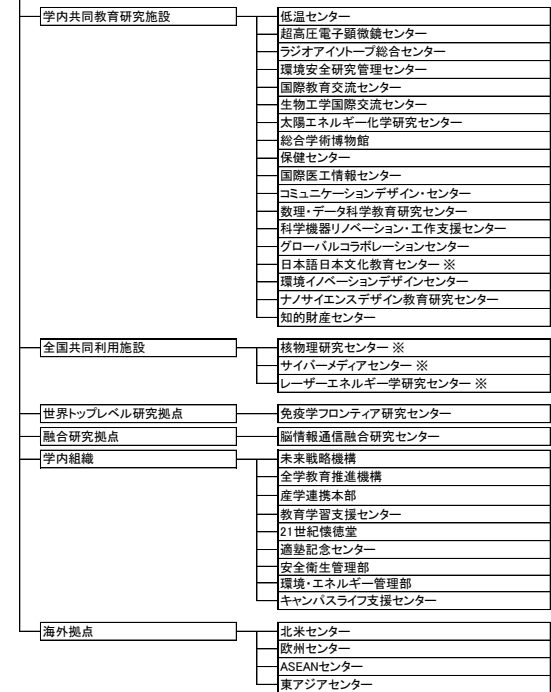
大阪大学は、学問の真髄を極める卓越した教育研究を追求するとともに、学問を介して、知識、技能、経験、立場などの多様性を有する人々との相互理解と協働を通じて、イノベーションを創出する。「地域に生き世界に伸びる」をモットーとする大阪大学は、国内外の市民や行政、経済、産業界などの幅広いパートナーと手を携え、社会と大学が「知と力」を合わせた創造的な活動を展開するという共創を通じて、優れた成果を世界に還元する。そして、社会変革に貢献する世界屈指のイノベティブな大学を目指して、持続的に発展し活力ある社会を創出する人材の育成や新たな価値の創成といった、グローバル社会が求める負託に応えていく。

(3) - 1 運営組織図



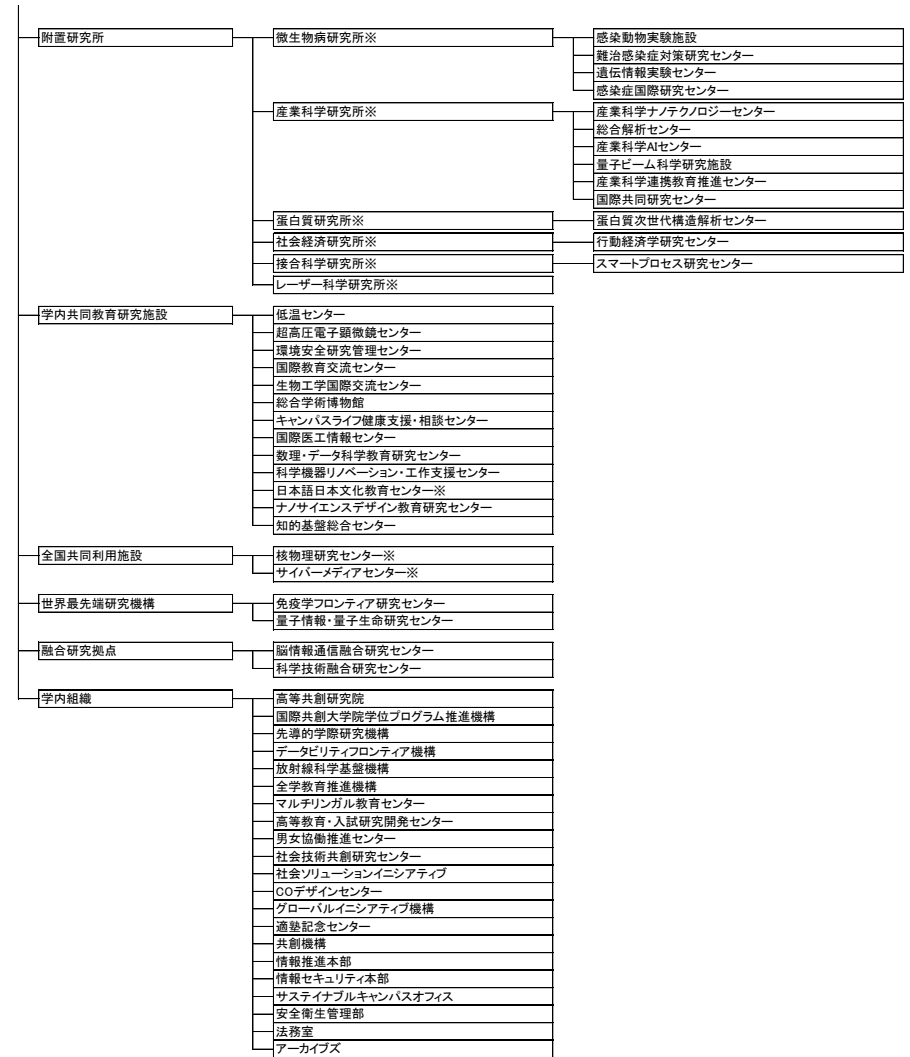
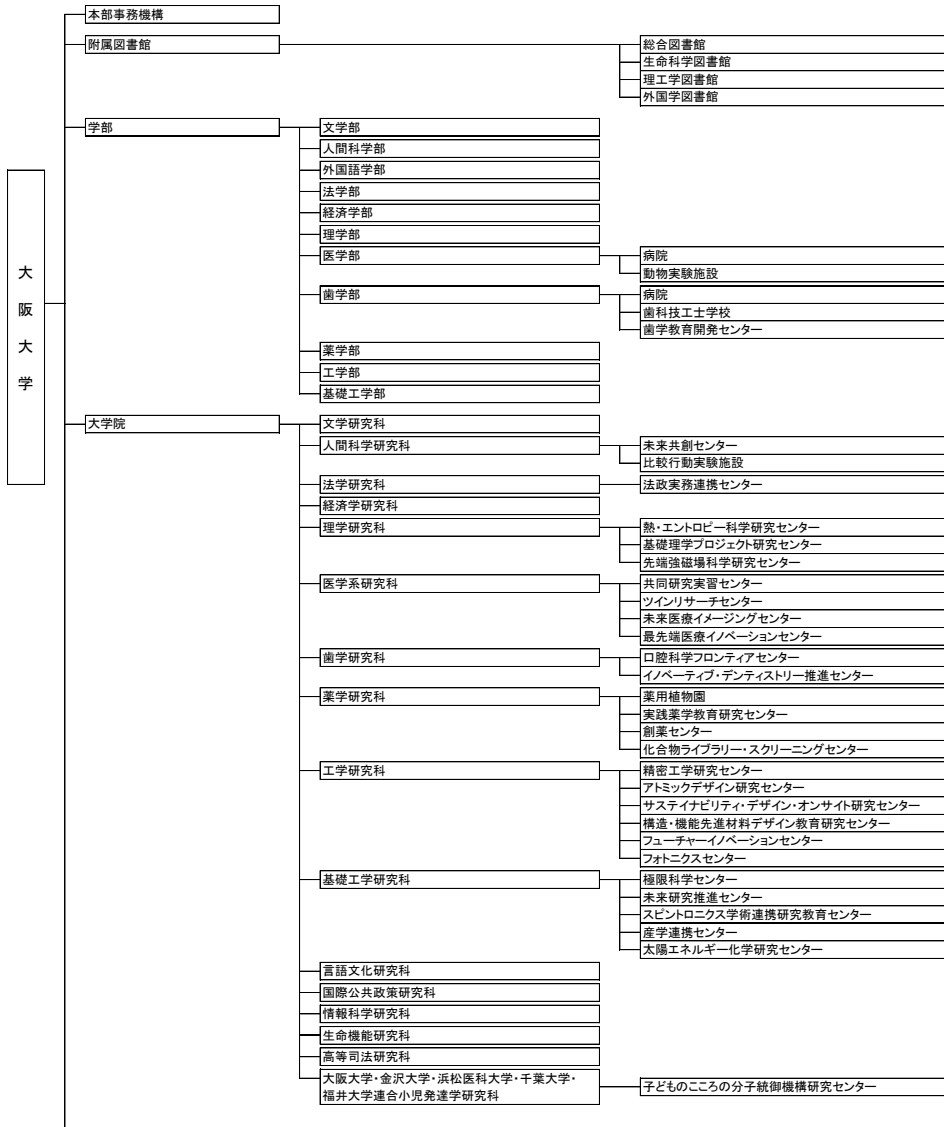
(3) - 2 大学の機構図

【平成 27 年度】



※は、共同利用・共同研究拠点、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。

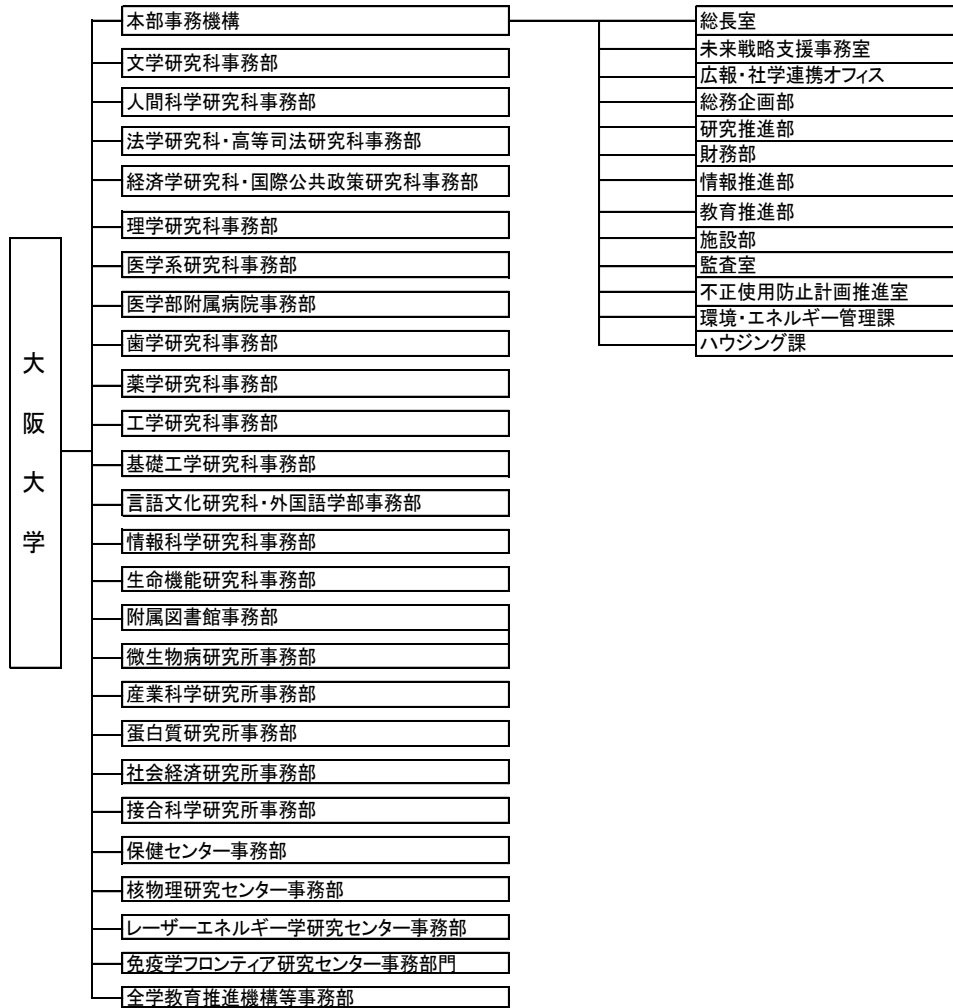
【令和3年度】



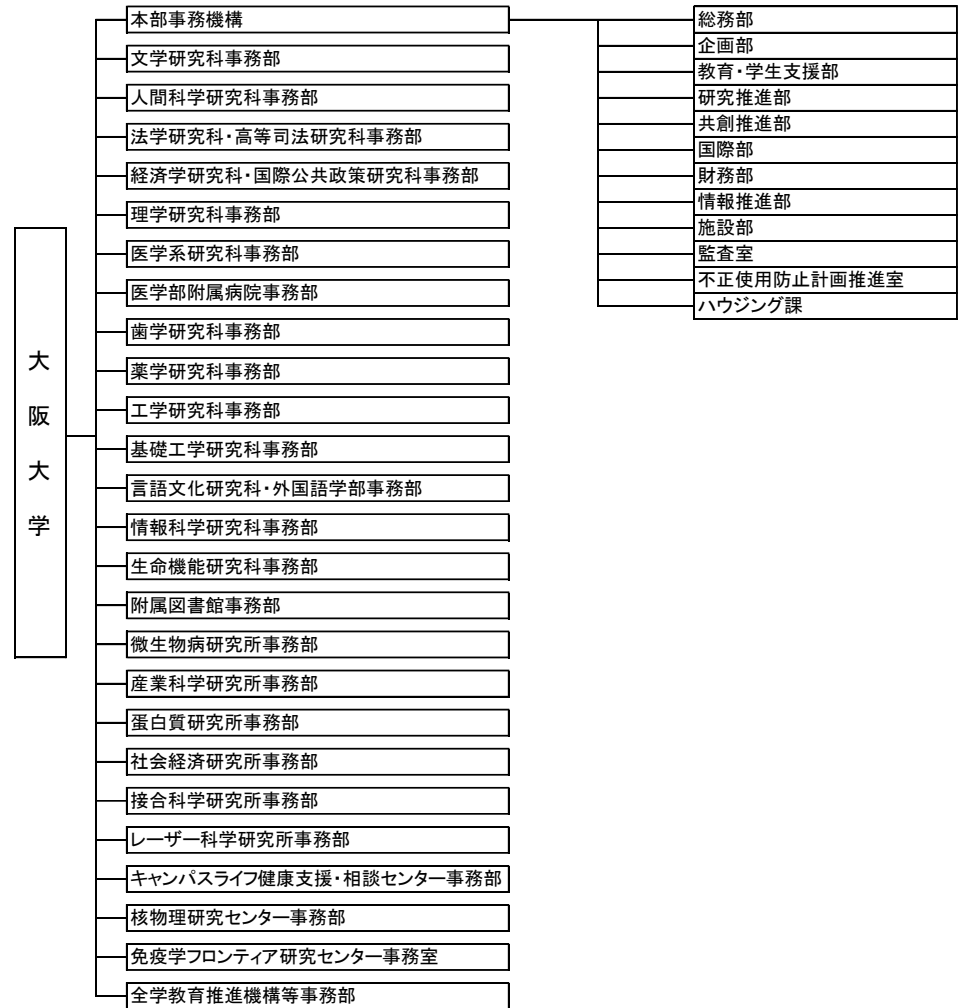
※は、共同利用・共同研究拠点、国際共同利用・共同研究拠点又は教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。

(3) - 3 事務組織図

【平成 27 年度】



【令和 3 年度】



○ 全体的な状況

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。

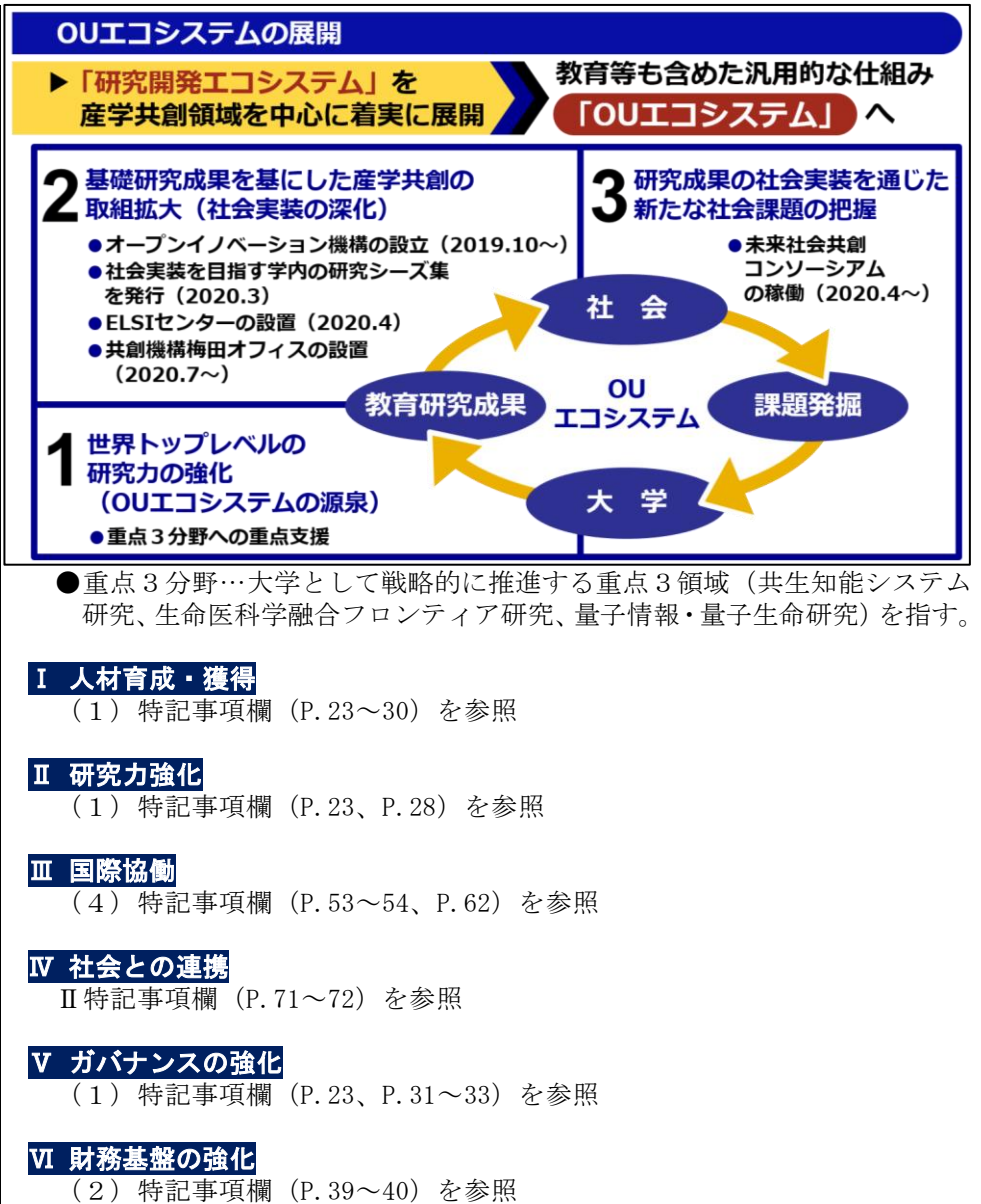
このような社会からの負託に応え、先人たちから引き継いだレガシーを次世代へと確実につなぐために、大阪大学は、第3期中期目標期間の自己変革の指針を「OU (Osaka University) ビジョン 2021」として定め、力強い礎の確立を進めてきた。

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。

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、2018 年 10 月に指定国立大学法人に指定された。

2019 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、産学共創領域を中心に着実に展開し、実現の見通しが得られるまでに至った。

そこで、2020 年度からは、このシステムを社会の様々なステークホルダーへと拡充し、基本的なコンセプトはそのままに、自然科学分野から人文学・社会科学分野に至る広い学問分野、さらには、教育等も含めた幅広い部局等での活動も包含する「OU (Osaka University) エコシステム」として発展させるとともに、これまで確立した好循環を大阪大学の全構成員が総力を挙げて実現している。



スタートアップ連携ネットワークの活用等により、大阪大学発ベンチャー数は180社となった。

1. 産学官連携の取組状況について

(1) 産学官連携マネジメント機能強化等に関する取組

- ① 共同研究等における産学官連携活動推進経費の見直し（令和2年度）
産学連携活動がますます活発になり、その内容も深化していく状況を踏まえ、企業等との共同研究等をより円滑かつ発展的に推進するため、令和3年度以降に開始する共同研究等における産学官連携推進活動経費の率を直接経費の30%以上に改定した。共同研究等をより円滑かつ発展的に推進するため、従前の産学連携活動推進業務への活用に加え、共創活動の基盤となる研究環境の整備と産学共創マネジメントの高度化に活用することとしている。また、産学官連携推進活動経費の使途及び活用実績について、共創機構ホームページや財務レポートで社会に公表した。
- ② 共同研究等における「学術貢献費」の導入（令和3年度）
企業等との共同研究における新たな取組として、研究者が育ててきた「知」の価値を共同研究に反映する仕組みとして、「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」【追補版】の「価値費」を参考に、令和4年度から開始する共同研究に「学術貢献費」を導入し、学術貢献費を計上した34件の共同研究契約の申込みを受け付けた。
- ③ 産学連携マネジメント人材の育成（令和2年度、令和3年度）
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月に設立した共創機構において、企業等からの問合せ・相談窓口の一元化、共同研究等の契約業務窓口の一元化、知的財産関連業務の一元化を実施し、業務のガバナンス向上、効率化と改善を推進するとともに、共創機構への事務職員の内在化を令和2年10月から開始し、将来に向けた産学連携マネジメント、知的財産マネジメントに係る高度専門人材の育成を開始した。

- ④ 関西圏スタートアップ・エコシステム形成に向けた取組（令和2年度から）
令和2年7月にグローバル拠点都市として選定された「大阪・京都・ひょうご神戸コンソーシアム」において、大阪スタートアップ・エコシステムコンソーシアムにおける構想策定にアカデミアの立場から中心的な役割で参画し、大阪府・市との連携によるスタートアップ支援拠点の実現に貢献した。
また、関西圏のスタートアップ・エコシステム形成に向けた「関西イノベーションイニシアティブ（KSII）」（経産省事業）及び「京阪神スタートアップ アカデミア・コアリション（KSAC）」（JST事業）に採択され、連携投資案件の創出や産学共創に係る人材交流・育成、大学発ベンチャーの事業化支援を拡充するとともに、ベンチャーキャピタル、自治体、経済団体、他大学等との連携強化により、関西圏におけるスタートアップ連携ネットワークの基盤を構築した。
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及び関西圏

【大阪大学発ベンチャー企業数(社)】

	H28	H29	H30	H31	R2	R3
実績	80	102	106	141	168	180

2.3倍に増加！

(2) 社会課題解決を目指した「組織」対「組織」連携

- ① 日本財団・大阪大学感染症対策プロジェクト
感染症の脅威から「いのちと暮らし」を守ることを目指し、自然科学系、人文学・社会科学系を問わず、全学体制で感染症の脅威に立ち向かう感染症総合教育研究拠点を令和3年4月に設置した。
本学の持つ感染症研究の強みや、産学共創の実績、そして全学体制でこの使命に取り組むという姿勢を高く評価いただき、日本財団から本学へ10年間で230億円規模の助成を計画され、令和3年9月に日本財団との共同会見で、「日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト」を発表した。

日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト

目的

感染症による将来の脅威に備え、人々のいのちを守り、社会・経済活動の維持に貢献することを目指して、感染症に関する研究、人材の育成、社会への情報発信及び研究成果の社会実装を推進する。



Supported by
日本財団
THE NIPPON FOUNDATION



日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト
～感染症総合研究拠点の設置に向けて～

2021年9月14日共同記者発表会（左：日本財団笹川会長 右：大阪大学西尾総長）



大阪大学
OSAKA UNIVERSITY

- 科学的エビデンスに基づいた信頼性の高い科学情報の発信を行う。
- 感染症への迅速な対応、予防・治療薬等の開発を可能とする研究基盤を提供する。
- 医療従事者等への感染症知識・検査技術等の向上に貢献し、医療崩壊を阻止する。

「日本財団・大阪大学感染症対策プロジェクト」では、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックで明らかとなった「社会・経済活動の維持」、「感染症の予防と治療」、「医療崩壊」という3つの課題に対して、「科学情報の発信」、「予防、診断、治療等感染症研究基盤の構築」、「医療従事者等の教育訓練やリーダー人材育成」の3つのアクションプラン及び異分野の研究者がアンダーワンループで研究を進め世界に開かれたプラットフォーム（PF）としてオープンイノベーションを強力に促進するための感染症研究棟を整備することにより、社会課題解決を目指すものである。



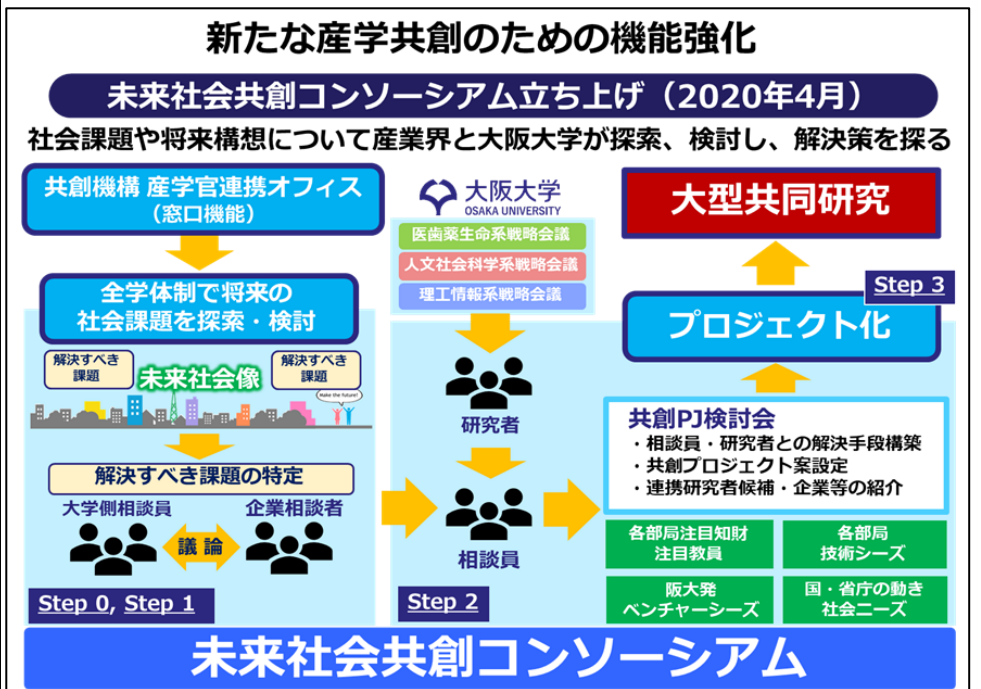
国の財政状況がひっ迫する中、「民」の支援により、10年間の長期的視野での感染症対策研究の基盤整備を進める先駆的なものであり、研究者の自由な発想に基づいたテーマやアイデアなどを基礎研究段階から開始（「苗床」として蓄積）することを可能とするシステムで、将来、大きなイノベーションに繋がる研究成果を創出する可能性を有する。

基礎研究基盤の拡大、組織と組織の「共創」による社会課題解決型研究の推進は、今後、我が国の基礎研究に対する幅広い支援を呼びこむロールモデルとして先導的役割を果たすものである。

② 未来社会の課題解決を目指した共創イノベーション PF の構築

令和2年4月から、産学共創のさらなる深化とオープンイノベーションの拡大を目的に、課題探索段階から大阪大学と企業等が共に議論し、課題解決に向けた産学共創プロジェクトを企画提案する新たな仕組みである「未来社会共創コンソーシアム」を開始した。令和2年度、令和3年度において、それぞれ5社と課題相談・課題検討を行い、うち1社は課題特定を経て、産学共創プロジェクトの企画提案を行い、当該課題解決に向けた共同研究プロジェクトの組成（共同研究契約締結）に至った。また、1社との課題検討等の成果が、既に設置されている協働研究所の新たなテーマ活動へと進展した。

また、異業種複数企業と、長期的かつグローバルな視座から未来社会のあり方や将来生じるであろう地球規模の社会課題を共に考察し、多面的な視点から解決すべき本質的な課題を深く探索し、その社会課題解決や生きがいを育む社会の創造、新たな社会価値創造を目指した、より中期・大規模な組織間連携による産学共創プロジェクトを開始した。



③ 企業提案型組織間連携の強化

社会課題解決を目指した「組織」対「組織」の連携を通じ、大型共同研究費の獲得等において、次の成果を達成した。

- ・指定国立大学法人のKPIである共同研究収入について、「共同研究収入を令和3年度に90億円」とする目標を平成31年度に前倒しで達成するとともに、令和2年度及び令和3年度においても目標を達成し

- た。
- ・4,000万円を超える企業提案型組織間連携は、令和3年度において102件となった。
 - ・共同研究講座（部門）・協働研究所の令和3年度末時点における設置数は、平成28年度の2倍を超える計103件となった。

【共同研究収入(億円)】

	H28	H29	H30	H31	R2	R3
目標				目標を前倒しで達成！		90.0
実績	46.6	73.4	79.2	98.8	95.4	92.9

【4,000万円を超える企業提案型組織間連携(件)】

	H28	H29	H30	H31	R2	R3
実績	49	68	86	102	104	102

【共同研究講座・協働研究所設置数(件)】

	H28	H29	H30	H31	R2	R3
共同研究講座	40	56	70	82	87	80
協働研究所	10	13	17	19	19	23
合計	50	69	87	101	106	103

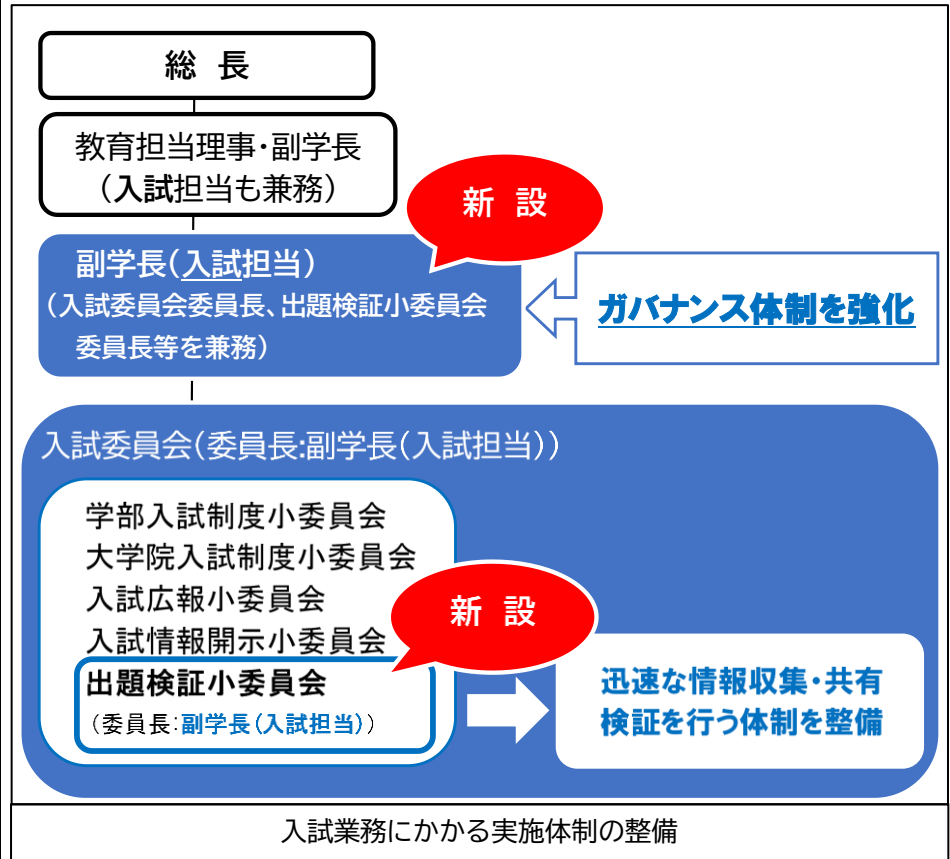
H28の2倍超に！

2. 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

入学者選抜における出題・採点等のミスを防止するため、平成30年度から引き続き、試験問題を多面的・重層的に点検する体制を強化し、入学者選抜の適切かつ確実な実施に向けて、以下のような取り組みを実施している。

なお、以下の取組については、学部一般選抜以外の入学者選抜の運営にも適宜取り入れ、本学の入学者選抜全体の入試ミスの発生防止の強化を図っている。

- ・総長の下に、従来の教育担当理事・副学長（入試担当を兼務）に加えて、入試を担当する副学長を置き、入試業務全般に係るガバナンス体制を強化。
- ・出題検証小委員会を常設し、外部等から出題に関する問題点・疑義の指摘等があった場合に、迅速な情報集約・共有及び検証を行う体制を整備。



- ・試験問題作成上の引継及び助言を行う試験問題作成アドバイザー制度を設け、試験実施前から合格発表後に至るまで試験問題を多面的・重層的に点検する体制を整備。また、試験実施前及び試験当日に問題作成にかかわらない査読委員による再点検を実施することにより、不適切な出題を防止又は早期発見する体制を構築。

また、これらの取組とともに、毎年度4月には前年度入学者選抜に係る運営関係者・問題作成者等が一堂に会し、携わった入学者選抜に係る課題等の意見交換を行うことを継続して行っており、次年度へ課題の共有のうえ改善していくサイクルを機能させている。

更には、概ね毎年度1回は入試担当の理事や副学長が部局に直接訪問し、入学者選抜に係る全学の方針説明や部局の事情をヒアリングすることもしており、全学体制で不断に入試改善を行っている。

○ 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	<p>【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。</p> <p>【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。</p>
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【15-1】 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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 本学では、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3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ところである。 この強化されたガバナンス体制のもと、カーボンニュートラル・SDGsの実現をはじめとした社会システムの大きな転換が求められる中で、学内外の構成員、ステークホルダーとの意見交換を重ね、令和4年1月に第4期中期目標・中期計画期間以降も見据えた中長期的な経営ビジョンである「OUマスタープラン」を策定した。このプランにおいて、大阪大学は、社会との共創を通じて「生きがいを育む社会」の創造、すなわち「社会に貢献する」大学から「社会を創造する」大学となることを目指している。 また、大学が直面した諸課題としては、新型コロナウイルス感染症への対応が挙げられる。令和元年度から引き続き総長、理事、専門家等で構成する「新型コロナウイルス対策本部」を中心に迅速かつ柔軟な対応を行うとともに、令和2年7月には「コロナ新時代における大阪大学の取組」を策定した。これらのコロナ新時代を見据えた戦略は高く評価され、特に「大阪大学活動基準」については多数の学外機関の模範事例となった。 令和3年4月には、本学が持つ感染症研究の強みを活かし、大学全体を挙げて感染症の脅威から人々の「いのち」と「暮らし」を守る「感染症総合教育研究拠点」を設置した。この姿勢が高く評価され、日本財団から本学へ10年間で230億円規模の助成を計画され、令和3年9月に日本財団との共同会見で、「日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト」を発表した。このプロジェクトは、「民」の支援によって、10年間の長期的視野で感染症対策研究の基盤整備を進める先駆的な取組であり、研究者の自由な発想に基づいたテーマやアイデアなどを基礎研究段階から開始することを可能とするシステムで、将来的に大きなイノベーションに繋がる研究成果の創出が期待される。</p>
<p>【15-2】 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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 【令和2年度】 総長のリーダーシップのもと、大学経営における戦略的・効果的な人的資源の活用を図るとともに、本学の持続的な発展を支える再編強化を行い、OUビジョン2021を実現するため、「総長裁量ポスト（OUビジョン実現枠）」として20ポスト（教授8、准教授10、講師1、助教1）の配分を決定した。 これら人的資源配分の仕組みを戦略的に活用し、本学の強みを生かした社会課題解決のための共創拠点となる感染症</p>

	<p>総合教育研究拠点や、全学を支える基盤となる情報推進本部や安全衛生管理部等へのポスト配分を決定し、機能強化のための体制を整えた。</p> <p>また、部局等の自助努力で獲得した財源を用いたポスト配分も継続して実施した。</p> <p>【令和3年度】</p> <p>令和4年度から始まる第4期中期目標・中期計画期間を前に、「OU マスタープラン 2027」を取りまとめ、本学が目指す「生きがいを育む社会を創造する大学」を実現するための体制強化を進めるという総長の強い決意のもと、第4期における総長裁量ポストの配分方針を決定し、第3期中に継続して配分してきた100ポストに加え、新たに100ポストを配分する枠組みを構築した。</p> <p>上記配分方針を踏まえ、令和3年度に配分を決定したポストの詳細は以下のとおり。</p> <p><大学経営機能強化枠></p> <p>大学経営機能の強化に資する戦略的ポストとして28ポスト（教授6、准教授14、講師3、助教5）の配分を決定した。主な配分先は、本学が第4期以降、教育基盤の強化として新たに取り組むスチューデント・ライフサイクルサポートセンターや研究力強化を進めるうえでの基盤となる研究推進本部等へ配分し、戦略的な経営機能強化体制を構築した。</p> <p>さらに、大学経営基盤カテゴリーとして、期限なしポストをキャンパスライフ健康支援・相談センターと安全衛生管理部に配分することを決定し、全学の経営基盤を支える根幹組織が安定的に機能する体制を整えた。</p> <p><全学共通教育枠></p> <p>全学共通教育の推進、機能強化のための戦略的ポストとして、32ポスト（教授5、准教授17、講師3、助教7）の配分を決定した。特に教授5ポストにおいては、全学教育推進機構の各部会長として、科目分野ごとのカリキュラムの企画・開発機能を強化する役割を持ち、全学共通教育の更なる機能強化を推進する体制を整えた。</p> <p><研究力強化・若手研究者支援・D&I 枠></p> <p>研究力の強化、若手支援、ダイバーシティ&インクルージョン推進のための新たな枠組みとして同枠を新設し、20ポストを期限なしで配分することを決定した。内訳は、本学の特徴的なガバナンス体制である戦略会議体（人文社会科学系、医歯薬生命系、理工情報系）に対して12ポストの配分を決定し、各戦略会議において研究力強化、若手支援のためのポスト活用方針を企画検討できるものとし、組織活性化によるボトムアップの仕組みを整えた。さらに、全部局の優秀な若手人材を確保すべく、研究実績等を鑑み、8ポストの配分を決定し、雇用の安定化により研究に専念できる環境を整えた。</p> <p><外部資金等活用枠></p> <p>多様な財源による人材確保を推進し、特に若手教員に安定したポストを提供するための枠組みとして10ポスト分の配分枠を設定し、本学の国際的にも卓越した研究拠点である量子情報・量子生命研究センター等への配分を決定し、研究拠点の強化を推進のための環境を整えた。</p>
<p>【15-3】</p> <p>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。</p>	<p>IV</p> <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 評価連動型の年俸制について、厳格な業績評価の結果を適切に処遇に反映させることにより、インセンティブを高め、優れた人材の確保及び教育研究活動の活性化を図ることを目的とする新しい年俸制（新年俸制）の導入を実現した（令和3年度施行）。令和3年4月以降、新規採用となる承継教員（退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員）は原則として新年俸制を適用するとともに、現在月給制又は旧年俸制が適用されている教員についても、新年俸制への移行を促した。その結果、令和4年3月31日時点で新年俸制適用教員は262名（採用者207名、移行者63名、退職者等8名）となった。今後も新年俸制の採用・移行を積極的に進め、段階的にすべての承継教員への適用を目指す。 クロス・アポイントメント制度については、特別経費（当該制度適用部局等へのインセンティブ経費）の配分、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年々増加している。（令和元年度120件、令和2年度136件、令和3年度160件）また、民間企業等との協定締結件数は、令和元年度9件、令和2年度12件、令和3年度13件、海外研究機関との協定締結件数は、令和元年度49件、令和2年度51件、令和3年度

	<p>62件、女性教員を対象とする締結件数は令和元年度71件、令和2年度75件、令和3年度93件といずれも増加している。例えば、サイバーメディアセンターにおいては、国内外の研究機関から4名の女性研究者を常勤教員として迎え、IoT技術や社会インフラ再生等に関する共同研究開発を実施しているが、同センターをベースとして複数のクロス・アポイントメント研究者を交えた共同研究に発展し、研究ネットワークを拡大している。</p> <p>【クロス・アポイントメント協定締結状況】</p> <table border="1" data-bbox="786 288 1944 459"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和元年度</th> <th>令和2年度</th> <th>令和3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>クロス・アポイントメント協定締結件数</td> <td>120</td> <td>136</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>うち民間企業との協定締結件数</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>うち海外研究機関との協定締結件数</td> <td>49</td> <td>51</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>うち女性教員を対象とする協定締結件数</td> <td>71</td> <td>75</td> <td>93</td> </tr> </tbody> </table>		令和元年度	令和2年度	令和3年度	クロス・アポイントメント協定締結件数	120	136	160	うち民間企業との協定締結件数	9	12	13	うち海外研究機関との協定締結件数	49	51	62	うち女性教員を対象とする協定締結件数	71	75	93
	令和元年度	令和2年度	令和3年度																		
クロス・アポイントメント協定締結件数	120	136	160																		
うち民間企業との協定締結件数	9	12	13																		
うち海外研究機関との協定締結件数	49	51	62																		
うち女性教員を対象とする協定締結件数	71	75	93																		
<p>【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。</p>	<p>III</p> <p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 内部統制機能の確認並びに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。 監査結果に問題があった部局に対しては、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。 また、監査報告書については、各業務におけるリスクの所在把握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、的確なモニタリング活動、事務処理の改善等を行うことにより、内部統制の整備に活用・反映されている。</p>																				
<p>【16-1】 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。</p>	<p>IV</p> <p>(令和2及び3事業年度の実施状況) ・平成31年4月より、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、教育研究活動の成果やインパクト等の多様性への配慮、客観性かつ一貫性のある評価基準の策定、部局等の特性等に応じた評価項目の設定、評価における透明性、公平性の確保等について定めた新たな教員業績評価制度を導入した。また、当該制度においては、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を併せて導入している。現在、制度の定着を図っているところであり、各部局等における実施状況にかかる調査を行ったところ、一部の部局においては、評価項目ごとのランク分けやポイント化等の業績基準の明確化、各研究者の役割に対する認識の高まり、組織としてのミッションの明確化等の効果が表れている。 ・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、「大阪大学栄誉教授」称号を付与した。（令和2年度7名、令和3年度2名）また、学術文化や社会の発展に特に顕著な貢献が認められ、本学の教育研究の発展に対する貢献が特に顕著であった教員1名に「大阪大学特別栄誉教授」の称号を付与したほか、「大阪大学栄誉教授」の称号に比肩する功績のあった准教授1名に総長特別表彰を行った。 さらに、個人のみならずグループも対象とし、大学の大学運営、教育及び研究上において、特に顕著な貢献をした者に対し、「縁の下の力持ち」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」（「大学運営部門」「教育貢献部門」「若手教員部門」の3部門）により表彰を行い、モチベーションの一層の向上を図った。（令和2年度：「大学運営部門」5名及び4グループ、「教育貢献部門」9名及び3グループ、「若手教員部門」22名、令和3年度：「大学運営部門」2名及び13グループ、「教育貢献部門」5名及び4グループ、「若手教員部門」20名）</p>																				

	<p style="text-align: center;">【大阪大学賞の受賞者数】</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">令和2年度</th> <th style="text-align: center;">令和3年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">大学運営部門</td> <td style="text-align: center;">5名及び4グループ</td> <td style="text-align: center;">2名及び13グループ</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">教育貢献部門</td> <td style="text-align: center;">9名及び3グループ</td> <td style="text-align: center;">5名及び4グループ</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">若手教員部門</td> <td style="text-align: center;">22名</td> <td style="text-align: center;">20名</td> </tr> </tbody> </table>		令和2年度	令和3年度	大学運営部門	5名及び4グループ	2名及び13グループ	教育貢献部門	9名及び3グループ	5名及び4グループ	若手教員部門	22名	20名
	令和2年度	令和3年度											
大学運営部門	5名及び4グループ	2名及び13グループ											
教育貢献部門	9名及び3グループ	5名及び4グループ											
若手教員部門	22名	20名											
<p>【16-2】 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。</p>	<p style="text-align: center;">(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度に全国唯一の幹事機関として採択され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(全国ネットワーク中核機関(群))」において、<u>全国ダイバーシティネットワーク組織を新たに立ち上げ、令和元年度の時点で事業期間中(令和5年度)の参画機関の目標数(120機関)を前倒しで達成し、令和3年度には参画機関が182となり、飛躍的に増加した。</u> ・意思決定過程への女性参画として、<u>経営協議会における女性委員の比率を向上させ、平成27年度末は10.3%だった比率が令和2年4月には31.0%となった。</u> ・女性研究者の在職比率について、平成27年度末において15.7%であり、<u>令和3年度の目標値を20%と設定していたところ、令和2年度に20.1%となり1年前倒しで達成し、令和3年度においてはさらに向上して20.7%(平成27年度末と比較して+5.0%)となった。</u> ・平成28年度に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択され、平成29年度に大阪男女協働推進連携会議を設置した(協力機関として企業等に参画)。<u>設置当初の協力機関は19機関であったが令和3年度においては30機関となった。これにより関西発の産学官連携を基盤とする女性研究者循環型育成クラスターを形成し、さらに拡大することとなり、女性研究者の育成、次世代の女性研究者育成に向けたすそ野拡大に大きく貢献した。</u> ・<u>女性研究者の循環型育成の大きな柱の1つがクロス・アポイントメントである。平成27年度末の女性研究者全体の実績は、合計で5名(受入4名、派遣1名)であったところ、令和3年度の女性研究者全体の実績は、合計で93名(受入85名、派遣8名)となり、飛躍的に増加し、国内トップクラスの実績となっている。全国の国立大学より先駆的に実施した企業との産学クロス・アポイントメントは、平成27年度は0名だったところ、令和3年度は9名(8社)を受け入れており、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。</u> ・<u>次世代の女性研究者育成に向けた取組について、令和3年度に入学支援金制度を創設し、理工系学部的女子学生比率の向上を目的として、優秀な成績で合格して入学する女子学生に対して、1名あたり20万円の入学支援金を支給することとし、令和4年4月入学学生に対して合計50名の学生に入学支援金を授与した。また、女子中高生向けに、理工系分野で活躍する現役女子学生との交流ができるイベント「ハンドメイド理工系女子フェス2021」をオンラインにて令和3年6月に開催し、日本全国から約450名の女子高校生・保護者の参加を得て、理工系進路選択を強力にアピールした。参加者からは、「現役学生、社会人の方の話聞いたのは貴重な経験であった。」「大阪大学や理工系学部のことをよく知れた、進路選択の参考になった。」等との感想をいただいた。さらに、令和3年度に自然科学系の学部及び研究科に在籍する女子学生から成る、イベント等を通じ分野を超えて交流し、女性の研究者やリーダーとしての素養を醸成することを目的としたネットワーク組織asiam(アザイム)を立ち上げた(同年度の参加学生は計33名であった)。</u> 学年や分野を超えた女子学生がつながり、小中高生に科学の魅力を伝えるイベントの企画や女子高校生との交流会、理事との意見交換や産学共創教育事業への参画など多岐にわたる活動を行った。令和3年度はコロナ禍の影響で延期となったが、箕面市教育委員会と連携のもと小学生対象の「ワクワク科学教室」を企画し、asiamが講師となり小学生に科学の面白さを体感してもらい、実験を通じて科学のしくみをわかりやすく教える取組も進めている。 ・女子学生と女性研究者循環型育成クラスターに参画する企業の社員が同じ「学び場」で受講し、<u>大学と企業が共同で実施する教育プログラムである「イノベーション女性活躍推進プログラム」と「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施し、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。参加者</u> 												

		<p>からは「学生と社会人がともに学ぶことで、刺激もあり、ディスカッションの幅も大きく広がった。」「今まで触れたことのない分野を学ぶことで知識の幅が広がった。」「一時預かり保育を利用することで安心して授業に集中できた。」等の感想をいただいた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女子大学院生と企業等との交流会」を令和元年度から引き続き開催した。女子大学院生は自身の研究発表について企業の研究者などと意見交換を行い、実社会における研究や他分野の研究との連携の可能性など、新たな気づきを得る場となった。また、令和2年度から同交流会において優れた発表を行った女子学生に、優秀発表賞を授与し、研究者への道筋をつける後押しを行った。 ・令和2年9月には、学内外に対して男女協働推進・SOGIの理解をさらに広げるため、総長以下経営層による「イクボス宣言」と「SOGI アライ宣言」を公表し、多様な個性が輝くキャンパスの実現に向け取組を推進した。その後、多様性（ダイバーシティ）が個人のアイデンティティとしてあたりまえに包摂（インクルージョン）される環境づくりこそが、組織全体としての活力を発展させるために不可欠であるとの考えのもと、令和3年9月に「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進宣言」を公表し、多様性が真に受容され、尊重される環境整備を促進・徹底することを宣言した。 ・女性管理職の割合について、平成27年度末において10.0%（うち教員：8.4%、事務系（図書・技術を含み医療職を除く）：9.2%）であったところ、令和3年度において14.3%（うち教員：13.6%、事務系（図書・技術を含み医療職を除く）：10.4%）（平成27年度末と比較して+4.3%）となった。
<p>【16-3】 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。</p>	<p>III</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） 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、これまでに15部局においてテニュアトラック制に関する内規を整備した。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対して計200万円の研究環境整備費の支援を行った。</p> <p>また、全学的な視点から各部局の目標値を設定し、目標の達成状況で部局を評価する制度を引続き運用することで、各部局の若手教員の雇用を促進し、基礎・基盤研究を推進させる体制を構築した。併せて、年俸制の拡充と人件費の財源多様化の推進等、目標に向けて取組を進めた。さらにテニュアトラック制に関する指針の見直しに着手するなど、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している。</p> <p>以上の取組等を実施した結果、若手教員（40歳未満の承継教員）の在職割合が令和2年度は23.8%、令和3年度は25.0%であり、特任教員等を含む若手教員（40歳未満）の割合では、令和2年度27.3%、令和3年度28.7%となっている。</p> <p>なお、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設置した高等共創研究院では、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（承継教員）として雇用する仕組みを構築し、令和2年度に3名、令和3年度に6名の特命教員を雇用し、令和3年度末時点で20名の特命教員（うち8名（40.0%）が40歳未満の若手教員）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。</p>
<p>【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。</p>	<p>IV</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長年の障がい者雇用に対する啓発活動（講演会の開催、ウェブサイトでの紹介等）、障がい者の就職合同説明会への参加、リクルート活動等により、法定雇用率（平成30年度から2.5%）以上の雇用率を達成した。（令和2年度2.52%、令和3年度2.64%、12年連続の達成） ・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、障がい者雇用促進に関する講演会を毎年開催した。（参加者数：令和2年度21名、令和3年度43名（オンライン開催）） ・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係る支援を行った。（支援件数：令和2年度4件、令和3年度2件） ・障がい者の長期的かつ安定的な雇用を確保するため、障がい者を事務補佐員に雇用する場合においては、雇用可能年数の上限を超える雇用を特例的に認める取扱いを実施した。（適用者数：令和2年度8名、令和3年度8名） ・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、平成30年度より導入した在宅勤務制度に加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、出勤率の制限等を定める

	<p>本学の活動基準策定に伴い、自宅等での業務従事を弾力的に活用できる取扱い等を早急に検討のうえ実行し、出勤する者の人数を最小限としつつ、事業を安定的に継続させた。また、今後の在宅勤務制度の拡充を見据えて、その適用者及びその上司へのアンケートを実施した。さらに、教職員の出退勤途上や執務室における接触等を減らすことを目的として、勤務時間制度の柔軟な取扱いを実施した。</p> <p>また、事務改革推進室の下に、「新たな在宅勤務制度検討ワーキンググループ」を設置した（計 11 回開催）。ワーキンググループでの検討結果に基づき、当該室において提言書をまとめた。</p> <p>上記のアンケート結果及び提言書の内容を踏まえて、人事労務オフィスにおいて、働き方・働く場所の弾力化による多様な働き方の創出に向けて、在宅勤務制度の拡充及び早出遅出勤務制度の拡大等に係る方向性をまとめた。</p> <p>なお、提言書に基づき、新たな在宅勤務の試行的な導入（トライアル）を令和 3 年 3 月から 7 月にかけて、計 5 回にわたって実施し、本格導入に向けてさらなるパフォーマンス向上策の検討を行った。</p>
<p>【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。</p>	<p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用の教員、研究員及び職員を対象に本学教職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た。（受講者数：令和 2 年度 331 名（うち 132 名は e-learning による受講）、令和 3 年度 331 名（オンライン開催のため、全員 e-learning による受講）） ・自己啓発休職制度を利用して、2 名が大学院修士課程にて研究を実施している。<u>そのうち、1 名については、休職期間を特例的に 1 年間延長した上で、海外大学への留学を実現した。</u> ・国際感覚を備えた職員の育成及び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た。（参加者数：令和 2 年度 36 名、令和 3 年度 26 名） さらに、文部科学省国際業務研修制度に関する説明会も開催し、令和 3 年度は 2 名を研修生として派遣した。 ・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、女性職員を対象とした「女性リーダー育成プログラム」を引き続き実施した。これまでは係長を対象として実施していたが、さらなる裾野拡大を図るべく、<u>令和 2 年度、令和 3 年度は主任を対象に実施した。</u>このプログラムは、学外の女性リーダーによる講演等を通じたロールモデルの提示や、課長補佐級の職員等をメンターとして配置するバックアップ体制を整備することにより、女性職員が上位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ている。（受講者数：令和 2 年度 20 名、令和 3 年度 11 名） なお、プログラム修了後のアンケートにおいて多くの受講者が「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」と回答するに至り、令和 2 年度までの受講者で計 6 名が令和 3 年 4 月に上位職へ昇任した。 ・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（大学の様々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、<u>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繋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の実装化に向けて検討を進めるとともに、教職協働組織である共創機構・オープンイノベーション機構に計 4 名、経営企画オフィスに 2 名の専門職を配置し、先行して事務職員の兼任による専門職育成に着手した。</u>そのうち、経営企画オフィスのポストに関しては、学内初の取組みとして、学内公募を実施した。URA の称号を付与（「大阪大学におけるリサーチ・アドミニストレーターと呼称付与に関する要項」の改正）し、同オフィス所属のメンターのもとで、大型研究プロジェクトの形成等に関する OJT を行っている。また、課長登用選考及び係長登用選考の見直しを行い、選考の厳格化を図った。 ・各人事施策については、これまで運用してきた方針を網羅的にまとめて、教育研究、社会貢献及び大学経営を支える優秀な人材の獲得及び育成を目的とする基本的な姿勢を、より一層明確化させる総合的な「人事基本方針」を制定した。（令和 3 年 1 月 20 日制定・公表）

IV

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【17-1】 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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 総長のリーダーシップによる迅速な意思決定のもと、戦略的な組織整備を行うとともに、各部局からのボトムアップの提案についてもその実現を後押しし、積極的な組織再編成を推進した。 各戦略会議においては、引き続き大学の機能強化の観点から教育研究組織についての議論を進め、部局の垣根を超えた教育・研究拠点の検討が進んだ。 また、執行部による部局ヒアリングや、統括理事による部局長訪問の場を活用することで、各教育研究組織の役割や機能の検証を行うとともに、部局からのボトムアップの課題収集を行い、教育研究組織の在り方についてより効果的な検討を行うことができた。</p> <p>令和2年度及び3年度の具体的な実績として、主に以下の教育研究組織整備を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度に<u>工学研究科の専攻再編</u>を行い、工学の各分野における基盤力をより確実に身に付けさせる体制を構築するとともに、社会ニーズに応じた課題に柔軟かつ機動的に対応できる人材育成を推進した。 ・令和2年度に、ELSI (Ethical, Legal and Social Issues) の総合的研究拠点として、<u>社会技術共創研究センター</u>を設置し、人文社会科学の知見を活用した文理融合の活動が実現した。 ・令和3年度に世界最先端研究機構に<u>量子情報・量子生命研究センター</u>を設置し、世界トップレベルの研究を加速させた。 ・令和3年度に<u>感染症総合教育研究拠点</u>を設置し、人類共通の脅威である感染症の克服を目指し、異分野融合かつ国内外と連携した研究を推進した。 ・全学教育推進機構において、統計学部会ならびに情報科学部会に、それぞれ数理科学分野の兼任教授並びに情報科学分野の専任教授を配置し、教育体制の整備を進めた。特に情報科学部会においては、<u>全11学部必修の科目を設定するとともにその2割の授業を数理科学・データ科学分野の授業内容に改編した</u>。全学教育推進機構の情報科学部会に専任教員を設置することにより、部局との連携を強化し、<u>数理科学・データ科学・情報科学の教育体制の強化を行った</u>。なお上記統計学部会の兼任教員は、大阪大学 数理・データ科学教育研究センター (MMDS) の教員であり、<u>MMDS との連携も強化し、同センターの様々な教育プログラムを提供するとともに、オンライン授業も充実させ、受講生の大幅な拡充も達成している</u>。 ・令和元年度より検討を進めていた文学研究科と言語文化研究科の統合再編について、両研究科と人文社会科学系戦略会議が協力して検討を進め、<u>令和4年度の人文学研究科の新設が認可された</u>。 ・<u>教学データを基盤として、学生の入学前から卒業・終了後のキャリア全体を一貫して支援する体制を構築するため、令和4年度のスチューデント・ライフサイクルサポートセンターの設置を決定した</u>。

<p>【17-2】 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。</p>	<p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーを育成するために設置された 5 つの博士課程教育リーディングプログラムは、引続き全てのプログラムに対して自主財源を措置して継続している。 また、<u>卓越大学院プログラムは、「生命医科学の社会実装を推進する卓越人材の涵養」及び「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」の 2 つのプログラムを継続実施しており、平成 30 年度に採択されたプログラムの令和 3 年度に行われた中間評価の結果は最高評価である「S」であった。</u> さらに、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であるオナー大学院プログラムは、理工情報系に加えて、人文社会科学系戦略会議において人文社会科学系オナー大学院プログラムの設置を決定した。 ・ 国際共創大学院学位プログラム推進機構 (i-TGP) において「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」を中心とする大学院共通教育の全学的な推進・展開を更に進めるため、全学教育推進機構において大学院レベルの横断型教育を担っている部門を i-TGP へ移管・機能集約することについて決定し、令和 4 年 4 月から実施予定である。 IV ・ <u>令和 2 年 12 月にグローバル日本学教育研究拠点を設置するとともに、キックオフ・イベントとして国際シンポジウム (参加者数 156 名) 等を開催した。</u> 令和 3 年度には、国際シンポジウム (参加者数 146 名)、月例の国際ワークショップ (計 10 回開催、参加者数各回 30~50 名)、大学院生のための Osaka Graduate Conference in Japanese Studies (参加者数 28 名) などを開催するとともに、拠点形成プロジェクト 3 件を採択して、国際的・学際的研究を推進した。 教育面では、既存の大学院等高度副プログラム「グローバル・ジャパン・スタディーズ」に加え、<u>新たな大学院等高度副プログラム「日本におけるマイノリティ教育の理論と実践」を構築し、令和 4 年度から提供を開始する準備を整えた。</u> 全体としては、国内では本拠点を含め全 21 機関の加盟する「国際日本研究」コンソーシアムと連携するとともに、海外の諸機関の協力も得て、海外で最先端の日本研究を行っている研究者と本学をはじめとする日本国内の日本研究者との研究の交流を促進するとともに、日本国内の多様な分野の研究者が「日本」を手がかりとしつつディシプリンの枠を超えて対話する場を構築するという成果を挙げた。 また、若手研究者の人材育成という面では、国内外の若手日本研究者が日英両語で対話を交わす場を積極的に提供することにより、若手日本研究者の研究発信力を高度化し、グローバルな研究ネットワークへの参加を促すという効果を上げた。
---	--

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度に引き続き、<u>事務職員を対象とする1.6%の係数を用いたポスト抛</u>出（平成30年度から毎年13ポストを各部署等から抛、4年間で計52ポスト抛）<u>と再配分の仕組みを実施し、当該ポストを原資とする再配分（令和2年度の事務組織整備では新規業務が発生した部署を対象とした事務職員14名の再配分、令和3年度は第4期中期目標期間の開始と国際卓越研究大学への申請も視野に入れた大学運営体制の強化や、OUマスタープラン2027等の実現のための機能強化を目的に事務職員28名の再配分を行った。このほか、ポスト抛出に伴う一時的な業務負担の緩和のための特任事務職員を令和2年は8名、令和3年は5名（いずれも最大3年間）の配分）を行った。</u> ・上記の仕組みを活用し、学内組織の新設・再編等も踏まえ、事務体制の効率化及び強化を図る観点から、事務組織を見直し、主に以下の整備・改組を行った。 <p><令和2年度事務組織整備の決定、令和3年4月改組></p> <ul style="list-style-type: none"> ① <u>共創推進部を改組し、共創機構及び共創推進部の業務運営の効率化・高度化と専門人材育成を目的とした体制を整備した。</u> ② <u>感染症総合教育研究拠点の設置に伴う業務に対応するため、本部事務機構に「感染症総合教育研究拠点事務室」を新設した。</u> <p><令和3年度事務組織整備の決定、令和4年4月改組></p> <ul style="list-style-type: none"> ① <u>第4期中期目標期間において国立大学に期待される「自律的契約関係」や国における国際卓越研究大学に関する議論を踏まえ、総長が本学の改革への取組状況や成果を積極的に発信するなどにより、社会からの期待と信頼及び投資を呼び込むため、「社会へのエンゲージメント強化」を目的に、総務部に「秘書課」を新設し、サポート体制を強化する。</u> ② <u>本学の教育研究活動や組織運営等の改善を継続的に行うことで、世界と伍する大学と呼ぶにふさわしい高い教育研究成果等を創出し続けることを目的に、全学的な質保証及びPDCAサイクルの推進に関する企画立案を行うとともに、学内の諸活動の点検評価及び改善事項の確認・提案等を業務とする「質保証推進課」を企画部に新設し、改革サイクルを適切に回していくための仕組み・体制の強化を図る。</u> ③ <u>OUDX推進室（情報通信技術を駆使することにより本学の教育・研究・経営の様々な目標の達成を加速させ、変革を進める活動について、司令塔的に大学全体の方向性を決定し、各所掌部署の情報基盤に関する活動のレベルを一元的に統括する総長直轄の組織）の円滑な運営をサポートすることを目的とした「OUDX推進対策室」を情報推進部に新設し、ここに情報推進や情報セキュリティの業務の総合的なマネジメント能力を有する事務職員を配置する。</u>

	<ul style="list-style-type: none"> ・また、上記の事務組織の見直しと連動して、複雑化・高度化する課題に対応できる能力を備えた事務職員の計画的育成のための新キャリアパス制度の本格導入へ向けた先行的な取組として、令和2年度事務組織整備で再配分を行った事務職員14名のうち3名を「専門人材育成のためのポスト」に位置づけ、教職協働組織である共創機構・経営企画オフィスへ配置（一部の人事異動に関しては本学で初めて学内公募を実施）した。また、令和3年度事務組織整備で再配分を行った事務職員28名のうち4名を「高度な企画立案能力又は専門性が要求されるポスト」に位置づけ、それぞれ「質保証・PDCAサイクルの推進に関すること」、「OUDXの実現に向けたICTの推進に関すること」、「法務・コンプライアンス・リスクマネジメント体制強化に関すること」、「留学生リクルート等総合的な留学生施策の企画立案に関すること」を担当させることとした。 ・全学的支援組織・全学的教育研究組織のアクティビティを点検する仕組みを令和2年度に導入し、令和2年度から令和3年度にかけて、45組織を①再編統合又は組織間の連携を促進すべき組織（群）、②継続発展させる組織などのカテゴリに区分した上で各組織の見直しを行った。これに伴う事務組織の機能や編成の見直しの検討を進め、令和4年4月に主に以下の見直しを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ①令和3年11月に「キャンパスライフ健康支援センター」及び「ハラスメント相談室」を統合のうえ「キャンパスライフ健康支援・相談センター」を設置し、これを支える事務組織についても編成の見直しを行い、指揮系統を同一にした。このことにより、当該センターが目指す「教職員、学生の総合的ケア体制の構築」に向けて、教員組織と事務組織が一体となって推進する体制を整備した。 ②「男女協働推進センター」を「ダイバーシティ&インクルージョンセンター」へ発展的に改組し、これを支える事務組織も改組し、ダイバーシティ&インクルージョンに資する取組の企画・調整機能の強化及び活動支援の拡充に向けた体制を整備した。また、上記体制強化に併せて、学生・教職員をはじめ多様な方々が自由に交流し、働き方の変容をもたらすためにオフィススペースを整備した（令和3年9月に「大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンスペース」を設置）。 ・承継職員の超過勤務の抑制、業務の効率化を図るため、承継職員でなくとも処理が可能な業務を非常勤職員・派遣職員に任せるための追加雇用について、学内公募のうえ審査を行い、経費投入効果が高いと見込まれる部署に財源の措置を行った。（令和4年度・5年度実績：計5部署へ計約1,050万円/年）【令和3年度】
<p>【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。</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務組織担当理事の下に令和2年4月に新設した事務改革推進室にて、「業務の統一化・標準化」、「業務の集約化」、「機能に応じた適正な人員配置による事務機能・組織の最適化」を主とした3つのミッションを掲げ、事務改革の基本方針を策定し、以下の施策を検討・実施した。①部局ごとに異なる会計様式7種類の統一化を進め、令和3年1月に完成させた。【令和2年度】②業務の集約化を見据え、令和2年12月に、学内ホームページを積極的に活用したナビゲーションシステムの構築等による共済事務手続きの効率化を図った。【令和2年度】③活力ある事務組織の構築に向け、まずは、バックオフィス業務である人事・財務業務の洗い出し・フローの標準化によって、部局間の事務処理方法の統一を図り、事務系職員の適正配置に係る標準モデル策定につなげていく取組を進めた。【令和3年度】 ・本部事務機構から教職員に求める書類の9割以上の押印廃止を達成し、本部事務機構の全ての部署で専決事項の見直し拡大及び会議時間の短縮・オンライン化を実施した。【令和2年度】 ・コロナ禍における新たな働き方の検討として、令和2年10月には電子契約・電子署名を本部事務機構内で試行的に導入・実施した。令和3年5月からは、決裁の電子化に向けて、本部及び部局の一部の部署で電子決裁システムの試行を実施した。その結果を踏まえ必要な改善に取り組んだ上で全学展開すべき旨を決定し、所要のシステム改修を実施した。また、令和3年2月には「新たな在宅勤務制度に関する提言書」を策定し、希望者全員の在宅勤務適用に向けて、5か月間にわたり試行を実施した。当該トライアル参加者（延べ計241名）を対象としたアンケート結果を踏まえ、事務改革推進会議の下に設置した「新たな在宅勤務制度実装化推進チーム」を中心に、更なる在宅勤務の促進に向けた実装化の検討に取り組んでいる。 ・在宅勤務の一層の推進やペーパーレス化の実現等のため、事務用デスクトップパソコンのVPN対応ノートパソコンへの100%置き換えについて検討し、一斉導入する方針を令和4年3月に決定した。【令和3年度】 ・RPAの実証実験を令和2年11月から本部事務機構内で実施し、本格導入に向けた事例の積み上げを行った。その結果

	<p>を受け、令和3年10月にRPAの全学的活用を推進する方針を決定した。令和3年12月からは、事務改革推進会議の下、RPAの活用を効率的・効果的に推進するため、研修の実施やマニュアルやシナリオの作成等を担うRPA推進タスクフォースを立ち上げて全学に公募を行い、係長以下の有志15名が参加。令和4年1月以降、研修会を実施した。【令和3年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・扶養控除申告書等の業務システムのWeb化を実現した。令和4年度からは、源泉徴収票のWeb化、諸手当の届出及び認定・職員個人カード・勤務評価等についても順次導入すべく、準備を進めている（計画どおりに導入を完了させた場合、年間約29,000時間・人件費換算で年間約6,000万円相当の削減効果試算）。【令和3年度】 ・コロナ禍で対面主義が見直されたことに伴い増加したメールの送受信量を削減するため、ICHOの掲示板機能を利用した学内通知方法を徹底し、業務の削減・効率化、情報伝達スピードの向上、伝達漏れの防止等の改善を図った。【令和2年度】 ・情報推進部と連携して令和3年10月にICHO全学ポータル及び文書管理を学外からもアクセス可能なSharePointOnlineへ移行させるとともにリニューアルを行った。これに併せて、ICHO掲示板についても利便性を高めるための機能追加を行った。【令和3年度】 ・令和元年度に登録した事務改革提案チーム6つのうち、5チームから最終提案を受け、本部事務機構各部署に今後の事務改善の参考として活用するよう検討の要請を行った。【令和2年度】 ・令和元年度に引き続き、アウトソーシング経費の10%削減（平成29年度実績額を基準として、毎年10%ずつ加算した割合を削減。令和2年度には平成29年度実績額から30%減、令和3年度には平成29年度実績額から40%減）を実施し、令和2年度は前年比約1,800万円の人件費削減を達成、令和3年度も前年比約1,800万円の人件費削減を達成した。
<p>【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。</p>	<p>III</p> <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SGU目標に掲げる外国語力基準「TOEIC700点以上相当（英検準1級、IELTS6.0以上など）」達成者を増やすことを主眼にTOEIC対策研修を実施した。（受講者数：令和2年度26名、令和3年度6名（オンライン開催））TOEICテストスコアを比較したところ、初めて受験した者を除いてスコアが受講後に上昇しており、全体では約10%のスコア増となった。また、研修等終了後のアンケートにより、受講者からは、学内TOEICテスト（11月実施）に向け実践的な講義を受講できたことについて満足度の高いコメントが多かった。 ・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、学内TOEICテストを引き続き実施した。（受験者数：令和2年度102名、令和3年度115名）。そのうち、34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、730点以上を達成した者は累計96名と順調に増加している。 ・令和4年度までを「グローバル人材育成キャンペーン期間」と位置づけ、グローバル人材育成に関する取り組みを重点的に推進している「大阪大学のグローバル化促進のための講演会」を開催した。（受講者数：令和2年度128名、令和3年度193名（オンライン開催）） ・「事務職員グローバル化推進プログラム」として、グローバル人材育成のため、以下の研修を実施した。 <ol style="list-style-type: none"> ①英語による実務能力を高め、国際交流業務の充実に資することを目的とするオンライン英会話研修、TOEIC対策研修、スピーキング英文E-mailオンライン講座研修、を実施した。（受講者数：令和2年度計50名、令和3年度計54名） ②国際交流に関する見識を深めながら語学学習の動機付けを図るため、本学が提供する授業科目（「世界の事情を英語で学ぶ」）のオンライン聴講を実施した。（受講者数：令和2年度87名、令和3年度91名） ③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継続して実施した。（受講者数：令和2年度22名、令和3年度12名）また、試行開始から4年が経過し、27名の修了者を輩出した。 ④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。（受講者数：令和2年度31名、令和3年度22名。うち知的財産技能検定試験合格者数：3級23名、2級7名）

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

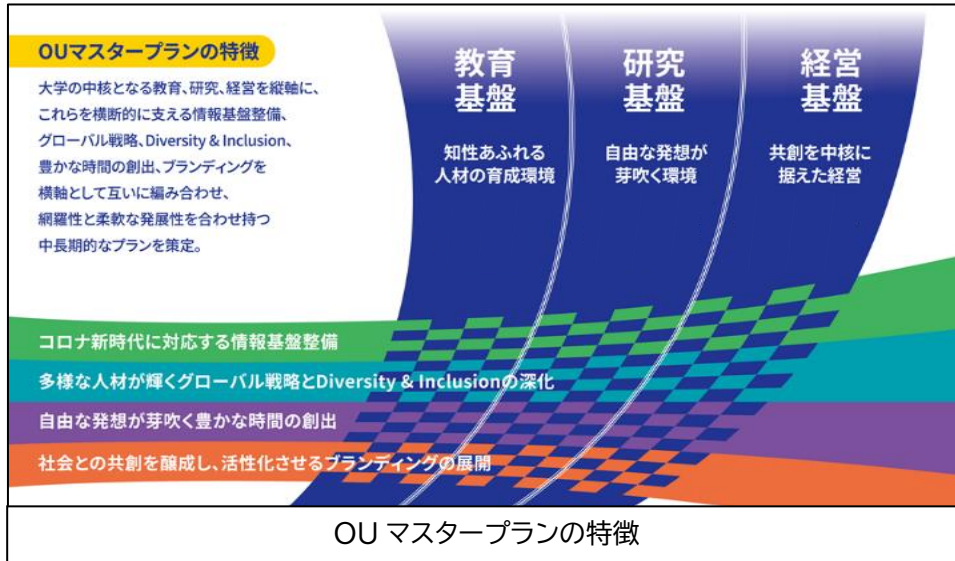
1. 特記事項

○ 機動的なガバナンス体制とコロナ新時代における取組

<関連中期計画：15-1>

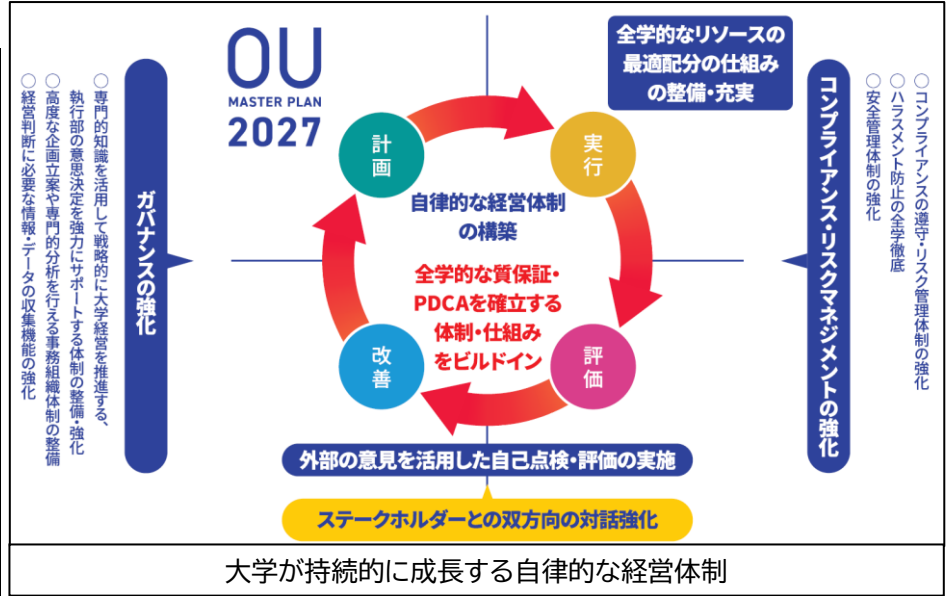
1. 中長期的な経営計画の策定

大学の中核となる教育、研究、経営を縦軸に、これらを横断的に支える情報基盤整備、グローバル戦略、Diversity&Inclusion、豊かな時間の創出、ブランディングを横軸として互いに編み合わせることで、網羅性と柔軟な発展性を合わせ持つ中長期的な経営計画として、「OU マスタープラン」を策定した。



また、OU マスタープランの実現に向けた、第4期中期目標期間中の重点戦略および主要取組を「OU マスタープラン 2027」として取りまとめた。

このOU マスタープラン 2027の実現に向け、全学的なマネジメントのもと、質保証・PDCAを確立する体制・仕組みをビルドインし、将来構想の実現に向けた成長のサイクルを回すとともに、ステークホルダーとの双方向の対話を促進するなど、大学が持続的に成長する自律的な経営体制の構築を進めている。



2. 新型コロナウイルス感染症に対する取組

専門家を交えた「新型コロナウイルス対策本部」を中心に迅速かつ柔軟な対応を行うとともに、令和2年7月に「コロナ新時代における大阪大学の取組」を策定した。これらのコロナ新時代を見据えた戦略は高く評価され、特に「大阪大学活動基準」については多数の学外機関の模範事例となった。

(1) 学生への支援

授業料減免、学生支援緊急給付金、Wi-Fi ルーターの無償貸し出し、新入生の交流会、学生の心身ケア相談窓口の開設 など



(2) 医療現場への支援

コロナ対応者への手当新設、医療従事者に対する一時預かり保育室の設置、大阪コロナ重症センターへの医療従事者の派遣 など

(3) 大学拠点接種（職域接種）の実施

令和3年6月21日から約4か月間にわたり、医療従事者延べ約1,600人、事務職員等延べ約2,200人を投入し、新型コロナウイルスワクチンの大学拠点接種（職域接種）を実施した。

本学関係者（学生・教職員、大学構内での業務従事者等）約24,000人（医療従事者向け先行接種を含む）に加え、周辺自治体の教育関係者等約8,800人に対する2回接種を完了した。

また、令和4年3月から、ワクチン接種に関する地域自治体の負担を軽減するため、本学キャンパスで学ぶ方、勤務する方を広く対象として、希望者に対して3回目のワクチン接種を開始した。



新型コロナウイルスワクチン大学拠点接種（職域接種）会場の様子

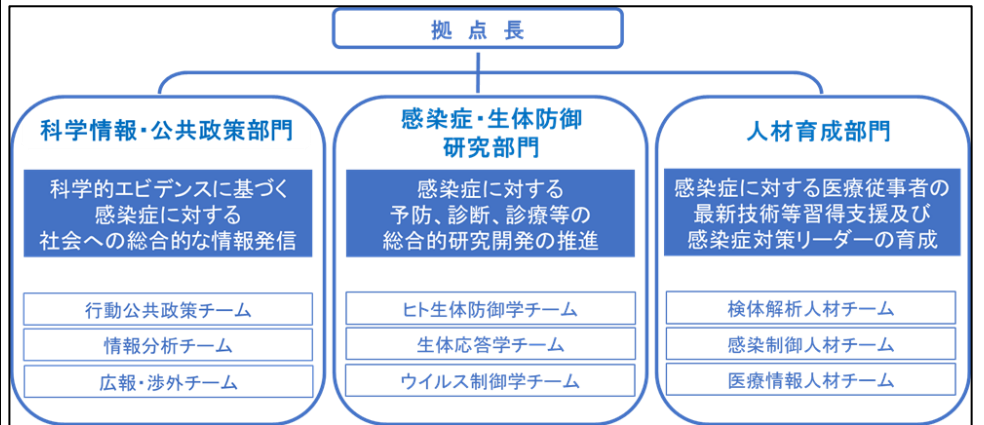
(4) 社会課題解決に向けた研究推進

新型コロナウイルス感染症の流行により、テレビやインターネットに氾濫する真偽不明の情報、軽視されていた感染症の基礎研究、感染症の流行に弱い医療体制など、日本が抱える課題が浮き彫りになった。これらを教訓に、今回の国難を乗り越え、次なる感染症の流行に備えるため、令和3年4月に大学の知や人材が結集する「感染症総合教育研究拠点」を設置した。



感染症総合教育研究拠点・構成員集合写真

本拠点では、学内外、国内外の機関や産業界と連携し、感染症の脅威から人々の「いのち」と「暮らし」を守ることを目指し、①科学的エビデンスに基づく総合的な情報発信、②予防、診断、治療法等の総合的な研究、③医療従事者への感染症対策に関する最新技術・知識の教育訓練、感染症対策リーダーの育成に取り組んでいる。



感染症総合教育研究拠点・組織図

本学の持つ感染症研究の強みや、産学共創の実績、そして全学体制での使命に取り組むという姿勢が高く評価され、日本財団から本学へ10年間で

230 億円規模の助成を計画され、令和 3 年 9 月に日本財団との共同会見で、「日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト」を発表した。

「日本財団・大阪大学感染症対策プロジェクト」は、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックで明らかとなった「社会・経済活動の維持」「感染症の予防と治療」「医療崩壊」という 3 つの課題に対して、「科学情報の発信」「予防、診断、治療等感染症研究基盤の構築」「医療従事者等の教育訓練やリーダー人材育成」の 3 つのアクションプランに加え、異分野の研究者がアンダーワンルーフで研究を進める世界に開かれたプラットフォームとしての感染症研究棟を整備することで、社会課題の解決を目指すものである。

国の財政状況がひっ迫する中、「民」の支援によって、10 年間の長期的視野で感染症対策研究の基盤整備を進める先駆的な取組であり、研究者の自由な発想に基づいたテーマやアイデアなどを基礎研究段階から開始することを可能にするシステムで、将来的に大きなイノベーションに繋がる研究成果の創出が期待される。

○ 機能強化体制の構築

< 関連中期計画：15-2 >

令和 2 年度には、総長のリーダーシップのもと、大学経営における戦略的・効果的な人的資源の活用を図るとともに、本学の持続的な発展を支える再編強化を行い、OU ビジョン 2021 を実現するため、「総長裁量ポスト（OU ビジョン実現枠）」として 20 ポスト（教授 8、准教授 10、講師 1、助教 1）の配分を決定した。

これら人的資源配分の仕組みを戦略的に活用し、本学の強みを生かした社会課題解決のための共創拠点となる感染症総合教育研究拠点や、全学を支える基盤となる情報推進本部や安全衛生管理部等へのポスト配分を決定し、機能強化のための体制を整えた。

また、部局等の自助努力で獲得した財源を用いたポスト配分も継続して実施した。

令和 3 年度には、令和 4 年度から始まる第 4 期中期目標・中期計画期間を前に、「OU マスタープラン 2027」を取りまとめ、本学が目指す「生きがいを育む社会を創造する大学」を実現するための体制強化を進める総長の強い決意のもと、第 4 期における総長裁量ポストの配分方針を決定し、第 3 期中に継続して配分してきた 100 ポストに加え、新たに 100 ポストを配分する枠組みを構築した。

上記配分方針を踏まえ、令和 3 年度に配分を決定したポストの詳細は以下のとおり。

< 大学経営機能強化枠 >

大学経営機能の強化に資する戦略的ポストとして 28 ポスト（教授 6、准教授 14、講師 3、助教 5）の配分を決定した。主な配分先として、本学が第 4 期以降、教育基盤の強化として新たに取り組むスチューデント・ライフサイクルサポートセンターや研究力強化を進めるうえでの基盤となる研究推進本部等へ配分し、戦略的な経営機能強化体制を構築した。

さらに、大学経営基盤カテゴリーとして、期限なしポストをキャンパスライフ健康支援・相談センターと安全衛生管理部に配分することを決定し、全学の経営基盤を支える根幹組織が安定的に機能する体制を整えた。

< 全学共通教育枠 >

全学共通教育の推進、機能強化のための戦略的ポストとして、32 ポスト（教授 5、准教授 17、講師 3、助教 7）の配分を決定した。特に教授 5 ポストにおいては、全学教育推進機構の各部長として、科目分野ごとのカリキュラムの企画・開発機能を強化する役割を持ち、全学共通教育の更なる機能強化を推進する体制を整えた。

< 研究力強化・若手研究者支援・D&I 枠 >

研究力の強化、若手支援、ダイバーシティ&インクルージョン推進のための新たな枠組みとして同枠を新設し、20 ポストを期限なしで配分することを決定した。内訳は、本学の特徴的なガバナンス体制である戦略会議体（人文社会科学系、医歯薬生命系、理工情報系）に対して 12 ポストの配分を決定し、各戦略会議において研究力強化、若手支援のためのポスト活用方針を企画検討できるものとし、組織活性化によるボトムアップの仕組みを整えた。さらに、全部局の優秀な若手人材を確保すべく、研究実績等を鑑み、8 ポストの配分を決定し、雇用の安定化により研究に専念できる環境を整えた。

< 外部資金等活用枠 >

多様な財源による人材確保を推進し、特に若手教員に安定したポストを提供するための枠組みとして 10 ポスト分の配分枠を設定し、本学の国際的にも卓越した研究拠点である量子情報・量子生命研究センター等への配分を決定し、研究拠点の強化を推進のための環境を整えた。

○ クロス・アポイントメント制度のさらなる推進

< 関連中期計画：15-3 >

クロス・アポイントメント制度について、特別経費（当該制度適用部局等へのインセンティブ経費）の配分や、女性教員比率向上プランの取組等により、協定締結件数は民間企業や海外研究機関との協定、女性教員を対象とした協定を含め、年々増加している。例えば、サイバーメディアセンターにおいては、国内外の研究機関から 4 名の女性研究者を常勤教員として迎え、IoT 技術や社会インフラ再生等に関する共同研究開発を実施しているが、同センターをベースとして複数のクロス・アポイントメント研究者を交えた共同研究に発展し、研究ネットワークを拡大している。このような活動により、産学共創、国際連携、男女協働等の推進を通じた本学の教育研究の活性化に大きく寄与している。特に、民間企業からクロス・アポイントメント制度により本学で受け入れている女性教員は、本学の女子学生のロールモデルとして貴重なキャリア教育人材となっている。

【クロス・アポイントメント協定締結状況】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
クロス・アポイントメント協定締結件数	120	136	160
うち民間企業との協定締結件数	9	12	13
うち海外研究機関との協定締結件数	49	51	62
うち女性教員を対象とする協定締結件数	71	75	93

令和4年2月に文部科学省が公表した「大学等における産学連携等実施状況について（令和2年度実績）」によれば、クロス・アポイントメント制度を活用した教職員数は国内全体で1,140名（受入690名、出向450名）であるが、**本学はそのうち136名（受入102名、出向34名）の実績があり、一大学で全体の約12%を占めている。**また、令和2年6月に策定された「クロス・アポイントメント制度の基本的枠組と留意点【追補版】」（経産省・文科省）において、本学と民間企業との締結事例が紹介される等、クロス・アポイントメント制度をリードする大学として認知されており、本学のプレゼンスの向上に貢献している。

○ 柔軟な人事制度及び公平性を確保した評価制度

<関連中期計画：16-1>

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、令和元年度より実施した。

現在、制度の定着を図っているところであり、各部局等における実施状況にかかる調査を行ったところ、一部の部局においては、評価項目ごとのランク分けやポイント化等の業績基準の明確化、各研究者の役割に対する認識の高まり、組織としてのミッションの明確化等の効果が表れている。引き続き調査結果の分析を行うとともに、より実効性のある制度となるよう検討を進める。

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として、大学の大学運営、教育及び研究上において、特に顕著な貢献をした者に対し、「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年度から実施している。

○ ダイバーシティ&インクルージョンを目指した研究環境の実現

<関連中期計画：16-2>

- 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

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、女性研究者の活躍促進に向けた全国ネットワーク化を推進することにより、我が国全体のダイバーシティ研究環境実現に貢献するため、①～②の取組を実施した。

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

① 実施体制の整備と全国への発信

これまで日本には女性研究者の活躍促進に向けた全国規模のネットワークが存在しなかったところ平成30年度に「全国ダイバーシティネットワーク組織」を設置するに至り、初年度となる平成30年度には92機関が参画し、**令和3年度には182機関**（国立大学70、公立大学23、私立大学56、研究機関等33の各機関）が参画するネットワークに拡大した。**事業期間中（令和5年度）の目標数を120機関としていたところ、令和元年度に前倒しで達成した。**全国を8ブロックに分け、ブロックごとの活動を推進するとともに、設置以降、毎年全国幹事会を2回程度開催し、シンポジウム等については計7回実施した。令和3年12月に開催したシンポジウムでは、アンケート回答者の92%が「とても良かった」「良かった」と評価し、「ダイバーシティ、特に女性研究者の活躍促進に関する関心は高まりましたか？」の問いに対しては、95%が「大いに高まった」「ある程度は高まった」と回答するなど、大きな効果があった。

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 (<https://www.opened.network/>) の構築と運用

幹事大学等の協力を得て、全国ダイバーシティネットワーク組織に参画する機関が、成果が得られた「参考事例」を収集し、ウェブサイトに掲載するとともに、取組事例集を作成し、全国への波及を図った。特に、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、それぞれ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）を記載し、閲覧者の利便性の向上を図った。

平成30年度にネットワーク型事業の協力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た。

令和元年度から、日本IBMと連携し、企業対象のダイバーシティに関するアンケートを実施し、各年度約5,000名の社員から回答を得た。また、アンケート結果の分析を行い、報告書を取りまとめ、ウェブサイトに掲載した。

令和2年度に実施したアンケート結果からは、職場のインクルージョンと女性のキャリア感について、上位職への意欲は依然男性の方が高いことは事実であるものの、**過半数の女性が部長相当以上を、80%近い女性が課長相当以上を目指したいと回答したことは特筆すべきこと**であり、組織としては、女性には昇進意欲がないという従来の偏見を払拭し、女性が意思決定層にあたる職位を展望してキャリアを形成できるよう、中期的な視野に立った育成を行うことが重要であることがわかった。

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（COVID-19）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。

● 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

本学は、平成30年度に女性研究者循環型育成クラスターを形成し、関西に拠点を置く30の企業等の参画を得ている。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③～④の取組を実施した。

女性研究者に多様かつ発展的なキャリアパスを提供 循環型育成

女性研究者をリーダーとする研究

研究機関

クロスアポイントメント

3機関を循環しながらステップアップ

企業 大学

産学共創教育

DAIKIN

大阪大学 OSAKA UNIVERSITY

北摂 → 大阪 → 関西 広範囲かつ広領域

2016年度 2018年度 2021年度

女性研究者循環型育成クラスターの創設・拡大

30機関に拡大

協力機関

アストラゼネカ、NTN、大阪科学技術センター、大阪ガス、大塚産業マテリアル、カワソーテクセル、キャタピラー・ジャパン、京セラ、神戸製鋼所、小松製作所、サラヤ、サントリーホールディングス、三洋化成工業、塩野義製薬、シスメックス、島津製作所、情報通信研究機構未来ICT研究所脳情報通信融合研究センター、大幸薬品、大和ハウス工業、NTT西日本、日本IBM、日本製鉄、日本電産、パナソニック、阪大微生物病研究会、日立造船、マンダム、読売新聞大阪本社、理化学研究所、ロート製薬

大阪男女協働推進連携協議会の設置

大阪男女協働推進連携協議会の設置

協働機関の参画と

産学官連携による女性研究者循環型育成クラスター

③ 産学共創教育事業の推進

令和元年度は共同実施機関であるダイキン工業株式会社から、令和2年度以降は同社に加え、女性研究者循環型育成クラスターに参画する複数の協力機関（企業）からの支援により、「イノベーション女性活躍推進プログラム」及び「育休中キャリアアップ支援プログラム」を実施した。「イノベーション女性活躍推進プログラム」は3年間で協力機関から合計63名、本学の女子学生合計37名が受講した。本学の女子学生にとっては間近で女性研究者のロールモデルと接することができ、企業の女性研究者も学生と身近に接することで、お互いに良い刺激を得ることができる場となった。「育休中キャリアアップ支援プログラム」は育児休業中の企業女性社員が本学の講義を受講できるプログラムであり、受講中は本学の一時預かり保育室を利用することができるものである。3年間で協力機関から合計41名が受講した。キャリア形成が止まることもある育児休業中に子どもを安心して預け、スキルアップのため大学で最新の知見に触れることができ、復帰後にはここで得た知見を活用してのキャリアアップも叶うため、受講者からは好評を得た。両プログラムにより、産学連携による女子大学院生及び企業女性社員の育成を大いに推進することにつながった。

④ 女性研究者の積極的な採用

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）を引き続き実施し、女性の採用、昇任、クロス・アポイントメントの支援を行い、自然科学系女性教員の増加を図った。女性研究者比率について、平成27年度末において15.7%であり、令和3年度に20.0%という目標を掲げていたところ令和2年度に1年前倒しで達成した。令和3年度的女性研究者比率は20.7%で、平成28年度以降、女性研究者数は自然科学系で175名増加し、うち理工系では92名増加した。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18回追跡調査」結果においては、4年連続女性教員数がトップとなった。

⑤ クロス・アポイントメントの推進

女性研究者の循環型育成の大きな柱の1つがクロス・アポイントメントである。平成27年度末の女性研究者全体の実績は、合計で5名（受入4名、派遣1名）であったところ、令和3年度の実績は、合計で93名（受入85名、派遣8名）となり、飛躍的に増加し、国内トップクラスの実績となっている。全国の国立大学より先駆的に実施した企業との産学クロス・アポイントメントは、平成27年度は0名だったところ、令和3年度は9名（8社）を受け入れており、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。

⑥ 女性研究者に対する研究費支援

研究リーダーとしての経験は、将来のキャリア形成につながるものと考え、積極的に研究費支援を行った。共同実施機関である医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社との共同研究について、平成28年度以降合計28件支援を行った。平成29年度からは自主経費を投入し、協力機関との共同研究

支援を開始し、合計 14 件の研究費支援を行った。

また、平成 28 年度に医歯薬系及び理工系の特に優れた女性教員 17 名に対して研究費支援を行い、令和元年度からは公益財団法人の助成を活用して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開始し、令和元年度からの 3 年間で 13 名の女性研究者に研究費支援を行った。

⑦ 女子大学院生への支援と新たな教育環境整備

令和元年度から自然科学系分野における博士後期課程への進学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について「大阪大学女子大学院生優秀研究賞」の表彰（副賞 20 万円）を行った。令和元年度は 11 名、令和 2 年度は 13 名、令和 3 年度は 14 名を表彰し、受賞者による研究発表会を実施した。この表彰制度により、大学から応援されている実感を得、また研究発表会を通じて同じ理系の女性研究者としてつながる機会となった。



大阪大学女子大学院生優秀研究賞表彰式

また、令和元年 11 月に「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、学生同士のつながりを生むきっかけとなった。その後も令和 2 年度と令和 3 年度にコロナ禍の中、オンラインによる交流会を実施するとともに、令和 2 年度からは同交流会において優れた発表を行った女子学生に優秀発表賞を授与し、研究者への道筋をつける後押しを行った。

2021年度 女子大学院生と企業等との交流会

産学連携で女性活躍社会を牽引する人材を育成する オンラインを用いたのバーチャル交流会

研究力向上と
博士後期課程への進学後押し

- ◆ 日時：2021年11月5日（水）13：00～16：00
- ◆ 場所：Zoomによるオンライン
- ◆ 参加者：企業等の人事担当者および研究開発担当者・理系女子大学院生
参加機関=9機関 / 参加学生=理工系・医歯薬系の女子大学院生=23名
- ◆ スケジュール：

13：00～ 開会の挨拶・オリエンテーション
13：10～【第1部】ライフ系、理工系に分かれての学生のプレゼンテーション
（学生の数によってZoomの部屋数を調整）
企業等の方は、事前に特設サイトをもとに選択した大学院生の発表を聴講
Zoomのアンケート機能を使いプレゼンテーションの評価
※事後に、別途アンケートにご協力いただきその後の交流につなぐ
優秀なプレゼンテーションを行った学生に「優秀研究発表賞」が授与されます
15：10～【第2部】企業等の部屋（グループ）にて交流会
大学院生は、事前アンケートを参考に指定された企業を訪問する。
16：55～ 閉会の挨拶

2020
年度

女子大学院生と企業等との交流会<オンライン>

- 開会にあたり総長挨拶 ● 研究科長推薦 女子大学院生（46名）、企業等19機関（67名）が参加 ● 女子大学院生の研究発表、企業説明及び質疑応答 ● 優秀研究発表賞を4名に授与（理学研究科・薬学研究科・工学研究科・情報科学研究科）

参加学生
の声

様々な企業の方と交流ができて良かった。企業の方から直接質問やアドバイスをいただけた。いろいろな企業との交流を通して時代を引っ張る女性リーダーになりたいと強く思った。 など

⑧ 次世代の女性研究者育成に向けた取組について

令和 3 年度に入学支援金制度を創設し、理工系学部の女子学生比率の向上を目的として、優秀な成績で合格して入学する女子学生に対して、入学支援金を支給することとし、令和 4 年度の入学生に対して合計 50 名の学生に入学支援金を授与した。ダイキン工業株式会社をはじめ、この取組に賛同いただいた複数の企業の協力を得て実施するものであり、女子学生 50 名に対して 1 名あたり 20 万円の入学支援金を支給する。理系進学への後押しとなるべく今後も継続して実施していく予定である。

また、令和 3 年度に本学の自然科学系の学部及び研究科に在籍する女子学生を対象に、イベント等を通じ分野を超えて交流し、女性の研究者やリーダーとしての素養を醸成することを目的としたネットワーク組織「asiam」を立ち上げた（同年度の参加学生は計 33 名であった）。学年や分野を超えた女子学生がつながり、小中高生に科学の魅力を伝えるイベントの企画や女子高校生との交流会、理事との意見交換や産学共創教育事業への参画など多岐にわたる活動を行った。

本学は国立大学中で学部女子学生数が最も多い（令和 3 年 5 月時点で 15,075 名）大学であり、分野を問わずジェンダー・ダイバーシティ実現に向けた取組を推進している。

● 経営協議会における女性比率 30%超等

⑨ 経営協議会における女性比率向上の推進

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 年度以降、経営協議会委員のうち女性委員を 9 名とした。これにより平成 27 年度末は 10.3%

だった女性比率が、令和2年4月には31.0%となった。また、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3年度において女性比率26.3%（前年度より1.3ポイント向上）を達成した。

なお、これは、総長が令和元年度から「30% Club Japan」のメンバーとして加入し、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。

● ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョンの推進について、⑩～⑭の取組を実施した。

⑩ 大学として唯一「PRIDE 指標」において3年連続「ゴールド」を受賞等 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り組みを評価する指標「PRIDE 指標」において、大学で唯一、令和元年度から3年連続で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や直面している課題等の解消に向け、その取組を先進的・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、令和元年10月に最高となる三つ星認証を受けた。

⑪ 各種宣言の公表（「イクボス宣言」「SOGI アライ宣言」「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進宣言」）

令和2年9月には、学内外に対して男女協働推進・SOGI の理解をさらに拡げるため、総長以下経営層による「イクボス宣言」と「SOGI アライ宣言」を公表し、多様な個性が輝くキャンパスの実現に向け取組を推進した。その後、多様性（ダイバーシティ）が個人のアイデンティティとしてあたりまえに包摂（インクルージョン）される環境づくりこそが、組織全体としての活力を醸成させるために不可欠であるとの考えのもと、令和3年9月に「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進宣言」を公表し、多様性が真に受容され、尊重される環境整備を促進・徹底することを宣言した。同宣言では、「1. 全構成員の意識改革と学び方・働き方改革」「2. 多様性の尊重と包摂に向けた多角的な取り組み」「3. ジェンダー平等に向けた均等支援」を3つの柱としている。

[参照]

<https://www.danjo.osaka-u.ac.jp/diversity-and-inclusion-declaration/>

⑫ 無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）克服の取組

アンコンシャス・バイアスの克服を図るため、令和3年度に「アンコンシャス・バイアス研修」を試行的に実施した。検証結果を踏まえ、令和4年度から全学生・全教職員に対して本格実施し、また、令和4年度に入学する学部新入生から、必修講義の「大学生活環境論」においてアンコンシャス・バイアスを取り上げる予定である。

⑬ みんなのSOGI 多様性ガイドブックの発行

多様な個性が輝くキャンパスを目指して、講演会や研修を通じた大学構成

員への啓発活動、制度の見直し等を積極的に進める一環として、学生一人ひとりがSOGI の多様性を尊重し行動できるよう、そして、学生生活を送る上での支障が少しでもなくなることを期待し、令和3年度に令和4年度入学式において入学者全員に配付する「みんなのSOGI 多様性ガイドブック」を作成した。

⑭ ウェルビーイング向上に向けた取組

SDGs に掲げる目標であるジェンダー平等及び女子学生のウェルビーイングの向上を目的として、令和4年3月より、豊中・吹田・箕面の全キャンパスの一部の女子トイレ、多目的トイレ（ALL GENDER トイレ）内に災害時・環境にも配慮したディスペンサーを設置し、生理用品3種の無償提供を行っている（生理用品3種の提供は国立大学初の取組となる。）。

○ 多様な人材の活用と雇用の環境整備

<関連中期計画：16-4>

長年の障がい者雇用に対する啓発活動（講演会の開催、ウェブサイトでの紹介等）、障がい者の就職合同説明会への参加、リクルート活動等により、法定雇用率（平成30年度から2.3%→2.5%へ引上げ）以上の雇用率を達成した。（令和2年度2.52%、令和3年度2.64%、12年連続の達成となる。）

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、障がい者雇用促進に関する講演会を毎年開催している。（参加者数：令和2年度21名、令和3年度43名（オンライン開催））

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や、検証結果を踏まえ、さらなる在宅勤務制度の拡充を見据えて、その適用者及びその上司へのアンケートを実施した。

アンケート結果及び提言書の内容を踏まえて、在宅勤務制度の拡充及び早出遅出勤制度の拡大等に係る方向性をまとめた。

これにより、新たな在宅勤務の試行的な導入（トライアル）を令和3年3月から7月にかけて、計5回にわたって実施し、本格導入に向けてさらなるパフォーマンス向上策の検討を行っている。

○ 教職協働を実現する事務職員の採用・育成の推進

<関連中期計画：16-5>

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（大学の様々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繋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の実装化に向けて検討を進めるとともに、教職協働組織である共創機構・オープンイノベーション機構に計4名、経営企画オフィスに2名の専門職を配置し、先行して事務職員の兼任による専門職育成に着手した。

そのうち、経営企画オフィスのポストに関しては、学内初の取組みとして、学内公募を実施し、URAの称号を付与（「大阪大学におけるリサーチ・アドミニストレーターの呼称付与に関する要項」の改正）するとともに、同オフィス所属の

メンターのもとで、大型研究プロジェクトの形成等に関するOJTを行っている。

○ 教育研究組織の整備状況

<関連中期計画：17-1>

本学における戦略会議において、引き続き大学の機能強化の観点から教育研究組織についての議論を進め、部局の垣根を超えた教育・研究拠点の検討が進んだ。

また、執行部による部局ヒアリングや、統括理事による部局長訪問の場を活用することで、各教育研究組織の役割や機能の検証を行うとともに、部局からのボトムアップの課題収集を行い、教育研究組織の在り方についてより効果的な検討を行うことができた。

令和2年度及び3年度の具体的な実績として、主に以下の教育研究組織整備を行った。

- ・ 令和2年度に工学研究科の専攻再編を行い、工学の各分野における基盤力をより確実に身に付けさせる体制を構築するとともに、社会ニーズに応じた課題に柔軟かつ機動的に対応できる人材育成を推進した。
- ・ 令和2年度に、ELSI (Ethical, Legal and Social Issues) の総合的研究拠点として、社会技術共創研究センターを設置し、人文社会科学の知見を活用した文理融合の活動が実現した。
- ・ 令和3年度に世界最先端研究機構に量子情報・量子生命研究センターを設置し、世界トップレベルの研究を加速させた。
- ・ 令和3年度に感染症総合教育研究拠点を設置し、人類共通の脅威である感染症の克服を目指し、異分野融合かつ国内外と連携した研究を推進した。
- ・ 全学教育推進機構において、統計学部会ならびに情報科学部会に、それぞれ数理科学分野の兼任教授並びに情報科学分野の専任教授を配置し、教育体制の整備を進めた。特に情報科学部会においては、全11学部必修の科目を設定するとともにその2割の授業を数理科学・データ科学分野の授業内容に改編した。全学教育推進機構の情報科学部会に専任教員を設置することにより、部局との連携を強化し、数理科学・データ科学・情報科学の教育体制の強化を行った。なお上記統計学部会の兼任教員は、大阪大学 数理・データ科学教育研究センター (MMDS) の教員であり、MMDS との連携も強化し、同センターの様々な教育プログラムを提供するとともに、オンライン授業も充実させ、受講生の大幅な拡充も達成している。
- ・ 令和元年度より検討が進められていた文学研究科と言語文化研究科の統合再編について、両研究科と人文社会科学系戦略会議が協力して検討を進め、令和4年度に人文学研究科を新設することが認められた。
- ・ 教学データを基盤として、学生の入学前から卒業・終了後のキャリア全体を一貫して支援する体制を構築するため、令和4年度のスチューデント・ライフサイクルサポートセンターの設置を決定した。

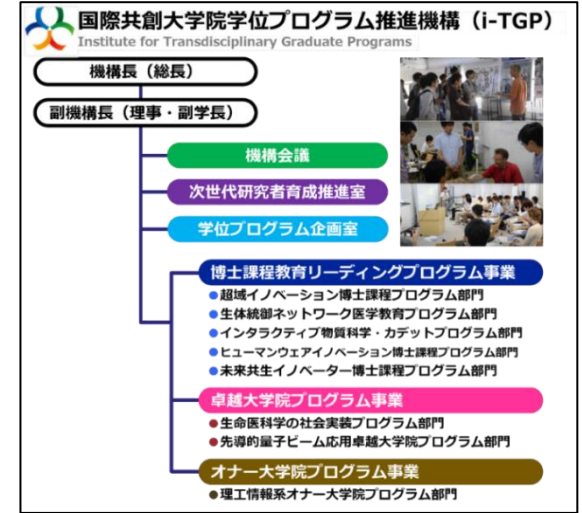
○ 大学院教育における高度教養教育の推進

<関連中期計画：17-2>

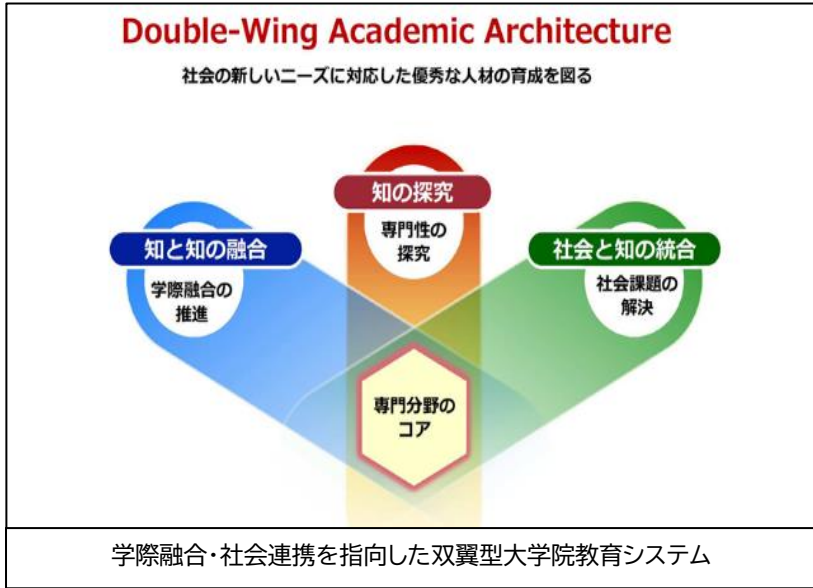
広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーを育成するために設置された5つの博士課程教育リーディングプログラムは、本学における大学院

教育改革の先導役と位置付け、補助金事業の終了後も引続き全てのプログラムに対して自主財源を措置し継続しており、令和4年度においても引き続き自主財源の措置を決定している。

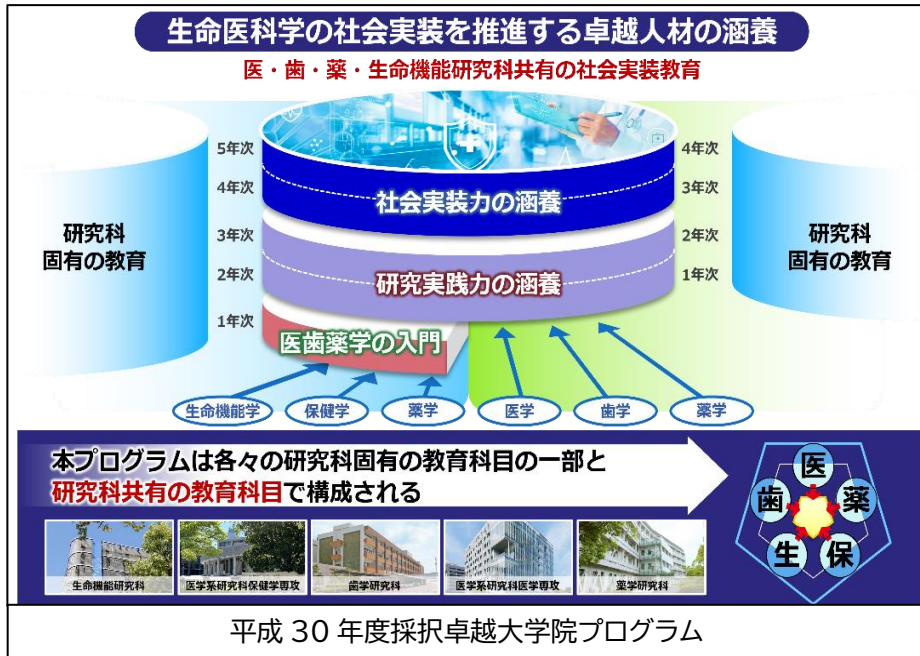
さらに、博士課程教育リーディングプログラムでの経験を生かした本学独自の異分野融合型プログラムであるオナー大学院プログラムは、理工情報系に加えて、人文社会科学系戦略会議において人文社会科学系オナー大学院プログラムの設置を決定した。



国際共創大学院学位プログラム推進機構 (i-TGP) において「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」を中心とする大学院共通教育の全学的な推進・展開を更に進めるため、全学教育推進機構において大学院レベルの横断型教育を担っている部門を i-TGP へ移管・機能集約することについて決定し、令和4年4月から実施予定である。



上記のような大学院教育改革への取組みが、卓越大学院プログラムの実施運営にも強く反映されており、2つの卓越大学院プログラムのうち、平成30年度に採択された「生命医科学の社会実装を推進する卓越人材の涵養」は令和3年度に行われた中間評価では、最高評価である「S」を獲得した。



pQaba 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

The diagram shows the pQaba program's focus on interdisciplinary research:

- 加速器 (Accelerator):** 中性子ビーム (中性子線), 短寿命RI (人工元素), ミューオン (重い電子), 放射光 (高輝度X線).
- 学際分野 (Interdisciplinary Fields):** 宇宙観測 (Space Observation), 核医学 (Nuclear Medicine), 情報科学 (Information Science), 化学・物理学 (Chemistry and Physics).
- 社会実装 (Social Implementation):** 健康長寿社会を実現するアルファ線核医学治療 (Alpha-ray nuclear medicine treatment for a healthy, long-life society), 超スマート社会の安全を支えるソフトウェア対策 (Software measures to support the safety of a super-smart society), 新たな社会課題を解決する新たな応用 (New applications to solve new social issues).

特徴 (Features):

- 国内外のトップレベル大学・研究機関との連携による異分野融合研究 (Interdisciplinary fusion research through collaboration with top-level universities and research institutions worldwide).
- RA経費による支援 (M2~D3) とQE合格者 (D1~D3) の学費全額免除 (Support by RA expenses (M2~D3) and full tuition exemption for QE qualified students (D1~D3)).
- 国内研修・海外研修 (必修) に対する旅費支援 (Travel expense support for domestic and overseas training (mandatory)).

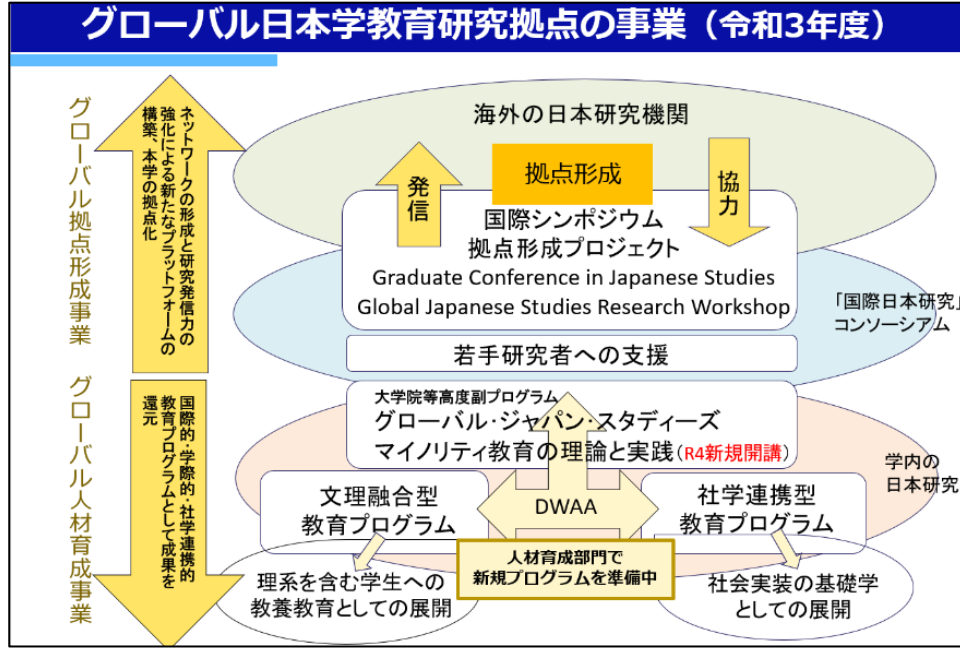
令和元年度採択卓越大学院プログラム

令和2年12月にグローバル日本学教育研究拠点を設置するとともに、キックオフ・イベントとして国際シンポジウム (参加者数 156 名) 等を開催した。令和3年度には、国際シンポジウム (参加者数 146 名)、月例の国際ワークショップ (計 10 回開催、参加者数各回 30~50 名)、大学院生のための Osaka Graduate Conference in Japanese Studies (参加者数 28 名) などを開催するとともに、拠点形成プロジェクト 3 件を採択して、国際的・学際的研究を推進した。

教育面では、既存の大学院等高度副プログラム「グローバル・ジャパン・スタディーズ」に加え、新たな大学院等高度副プログラム「日本におけるマイノリティ教育の理論と実践」を構築し、令和4年度から提供を開始する準備を整えた。

全体としては、国内では本拠点を含め全 21 機関の加盟する「国際日本研究」コンソーシアムと連携するとともに、海外の諸機関の協力も得て、海外で最先端の日本研究を行っている研究者と本学をはじめとする日本国内の日本研究者との研究の交流を促進するとともに、日本国内の多様な分野の研究者が「日本」を手がかりとしつつディシプリンの枠を超えて対話する場を構築するという成果を挙げた。

また、若手研究者の人材育成という面では、国内外の若手日本研究者が日英両語で対話を交わす場を積極的に提供することにより、若手日本研究者の研究発信力を高度化し、グローバルな研究ネットワークへの参加を促すという効果を挙げた。



○ 事務の簡素化・効率化に向けた取組

- <関連中期計画：18-2>
- ・事務組織担当理事の下に令和2年4月に新設した事務改革推進室にて、「業務の統一化・標準化」、「業務の集約化」、「機能に応じた適正な人員配置による事務機能・組織の最適化」を主とした3つのミッションを掲げ、事務改革の基本方針を策定し、以下の施策を検討・実施した。
 - ①部局ごとに異なる会計様式7種類の統一化を進め、令和3年1月に完成させた。【令和2年度】
 - ②業務の集約化を見据え、令和2年12月に、学内ホームページを積極的に活用したナビゲーションシステムの構築等による共済事務手続きの効率化を図った。【令和2年度】
 - ③活力ある事務組織の構築に向け、まずは、バックオフィス業務である人事・財務業務の洗い出し・フローの標準化によって、部局間の事務処理方法の統一を図り、事務系職員の適正配置に係る標準モデル策定につなげていく取組を進めた。【令和3年度】

- ・本部事務機構から教職員に求める書類の9割以上の押印廃止を達成し、本部事務機構の全ての部署で専決事項の見直し拡大及び会議時間の短縮・オンライン化を実施した。【令和2年度】
- ・コロナ禍における新たな働き方の検討として、令和2年10月には電子契約・電子署名を本部事務機構内で試行的に導入・実施した。令和3年5月からは、決裁の電子化に向けて、本部及び部局の一部の部署で電子決裁システムの試行を実施した。その結果を踏まえ必要な改善に取り組んだ上で全学展開すべ

き旨を決定し、所要のシステム改修を実施した。
 ・扶養控除申告書等の業務システムの Web 化を実現した。令和4年度からは、源泉徴収票の Web 化、諸手当の届出及び認定・職員個人カード・勤務評価等についても順次導入すべく、準備を進めている(計画どおりに導入を完了させた場合、年間約 29,000 時間・人件費換算で年間約 6,000 万円相当の削減効果試算)。【令和3年度】

○ 若手研究者の研究活動活性化

<関連中期計画：16-3>
 若手研究者の異分野交流による研究の活性化、新たな研究領域の創設、次世代の若手研究者の育成を目的に、一定の入会資格に基づいた卓越した若手研究者(107名)で構成される「SAKIGAKE クラブ」を設立した。また令和2年度に創発的研究支援事業採択者にも対象を拡げ、規模の拡大と既存メンバーへの相乗効果を図っている。
 令和3年度には共創の場形成支援プログラム(COI-NEXT)に採択された先導的学際研究機構共創インキュベーションセンターとの連携により、未来の社会を共創する取り組み等の活動を活性化させた。

SAKIGAKE CLUB
が目指すもの

クラブ会員だけに許された特別な場所

クラブ概要
本学の卓越した若手研究者で構成されるクラブ

設立目的

- ① 異分野交流による研究の活性化を図る
- ② 新たな研究領域の創設
- ③ 次世代の若手研究者の育成を図る

若手研究者の支援を行い本学の研究力の強化に資する

入会資格
年齢：概ね45歳以下の卓越した本学の若手研究者

交流の場

- 1 国、大学、自治体などの重要な情報をいち早く入手
- 2 異分野の研究者との交流 (人文社会学系 ↔ 理系) (企業 ↔ 大学)・大型プロジェクトへの参加を可能にする
- 3 優れた業績を持つ同世代研究者との交流
- 4 著名人との対話
- 5 執行部への直接リクエスト
- 6 キャリアアップにつながる人脈形成やノウハウ

資金獲得の場 ⑦ 自由な数量が許された研究資金

憩いの場 ⑧ クラブ会員だけに許された特別な場所

人文社会学系
日本学術振興会賞受賞者
各分野の特性に合わせた
選考基準

理系
JST さきがけ
AMED-PRIME
日本学術振興会賞受賞者

SAKIGAKE クラブ概要

【第3期中期目標期間4年目終了時・令和2年度評価の課題に対する対応】
 ○ 大学院専門職学位課程における学生定員の未充足
 平成28年度から令和元年度までの間は定員充足率が100%を下回る状態が続いていたが、以下の定員充足に向けた取組を続けてきたことにより、令和元年度入学者選抜以降は、入学者が入学定員に達する状態となり、令和2年度及び令和3年度は定員充足率が100%を上回るに至っている。
 (令和2年度 113.5%、令和3年度 111.4%)

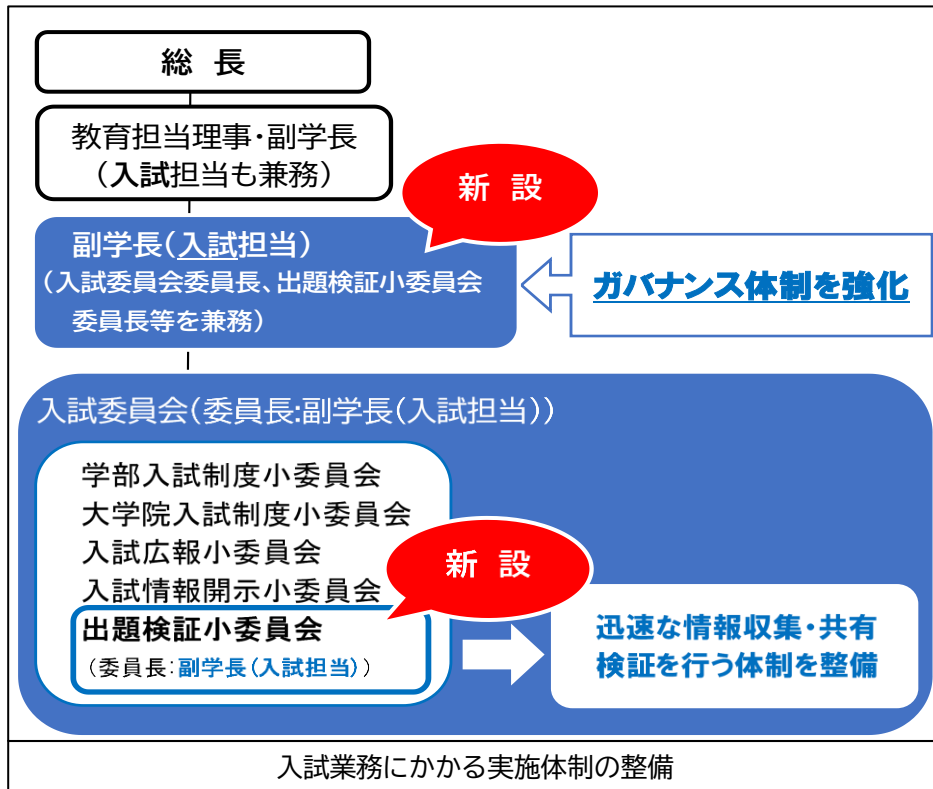
- ①入試説明会の開催（年2回開催、令和3年度参加者数延べ104名）
- ②オープンキャンパスの際の法科大学院紹介（令和3年度1回開催、参加者数65名）
- ③新聞社・予備校・他大学等が主催する法科大学院合同説明会への参加（令和3年度3回参加、合計参加者数57名）

上記のように、説明会等においてより多くの参加者が集まるよう内容に工夫を凝らすなどの改善を行った結果、受験者が増加し、入学者の増加につながったものであり、今後も定員充足の維持に向けて取組を継続する。

○ 入学者選抜における出題ミス及び採点ミスへの組織的対応の不備

入学者選抜における出題・採点等のミスを防止するため、平成30年度より試験問題を多面的・重層的に点検する体制を強化し、入学者選抜の適切かつ確実な実施に向けた取組を継続的に進めている。

- ・総長の下に、従来の教育担当理事・副学長（入試担当を兼務）に加えて、入試を担当する副学長を新たに置き、本学の入試に係る業務の実施体制全般にわたるガバナンス体制を強化。
- ・入試委員会の下に出題検証小委員会を常設し、外部等から出題に関する問題点・疑義の指摘等があった場合に、情報の集約・共有を行うとともに、迅速に検証する体制を整備。



- ・試験問題作成上の引継及び助言を行う試験問題作成アドバイザー制度を設け、試験実施前から合格発表後に至るまで、試験問題を多面的・重層的に点検する体制を整備。また、試験実施前及び試験当日に問題作成にかかわらない査読委員による再点検を実施することにより、不適切な出題を防止又は早期発見する体制を構築。

また、これらの取組とともに、毎年度4月には前年度入学者選抜に係る運営関係者・問題作成者等が一堂に会し、携わった入学者選抜に係る課題等の意見交換を行うことを継続して行っており、次年度へ課題の共有のうえ改善していくサイクルを機能させている。

更には、概ね毎年度1回は入試担当の理事や副学長が部局に直接訪問し、入学者選抜に係る全学の方針説明や部局の事情をヒアリングすることもしており、全学体制で不断に入試業務の改善・充実に努めている。

2. 共通の観点に係る取組状況

【ガバナンスの強化に関する取組】

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

○ 「大阪大学OUビジョン2021」の実現に向けた5つの戦略

<関連中期計画：15-2>

「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、5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5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。

さらに、第4期中期目標期間開始に先立ち、第3期に継続して配分してきた100ポストとは別に、研究力強化・若手支援・D&Iを強力に進めるための新たなポスト配分制度を構築し、令和4年度に向けて20ポストの配分を決定した。

○ 総長の職務執行に関する一層の透明性の確保、事務組織の整備等

- ① 令和4年4月1日施行の国立大学法人法改正の趣旨を踏まえた、総長の職務執行に関する一層の透明性の確保及び総長選考・監察会議の透明性・公正性の担保に資する見直し【令和3年度】<関連中期計画：15-1>

国立大学法人法改正の趣旨等を踏まえ、本学の総長選考・監察会議について、以下の見直しを行い、「国立大学法人大阪大学総長選考・監察会議規程」として令和4年4月に改正した。

- ・総長選考・監察会議委員の選出について、利益相反や中立性確保の観点から、理事及び副学長については選出を認めないこととし、経営協議会及び教育研究評議会が委員の選出を行うに当たっては、「学内外の多様な意見を会議運営に反映する観点から、業種、専門分野その他の要素に係るバランスに配慮して選出を行うこと」、「利益相反に関わる事由の存在のため公正かつ中立的な判断を行うことが困難であると認められる者は、選出しないこと」に留意するものとした。また、経営協議会及び教育研究評議会に対し、選出方法及び選出理由を記載した書面の提出を求めるものとすることとした上で、その提出を受けた場合、総長選考・監察会議は原則としてこれを公表することとした。
- ・総長選考・監察会議は、監事から総長の不正行為や法令違反等に関する報告を受けたときその他必要と認めるときは、総長に対し職務の執行状況について報告を求めるものとし、その確認の結果総長の業務執行に関し不当な事実、職務上の義務違反、不正行為又は法令違反の事実があると認めるときは、総長に対し、その改善又は是正のための必要な助言又は勧告を行うものとした。また、助言・勧告を行った場合は、原則としてこれを公表するとともに、一定期間経過後にはその改善又は是正状況について確認を行うものとした。
- ・総長選考・監察会議の議事の公開について、総長選考・監察会議の透明性を高め、広く社会への説明責任を果たす観点から、会議の議事要旨を作成し、公開することを規程に明文化するとともに、議事要旨の内容の充実を図ることとした。（なお、議事要旨の内容の充実については令和3年度から実施済。）

② 専門人材育成のための事務組織体制の強化及び事務職員の高度化【令和2年度、令和3年度】＜関連中期計画：18-1、18-3＞

- ・令和元年度に引き続き、事務職員を対象とする1.6%の係数を用いたポスト抛出（平成30年度から毎年13ポストを各部局等から抛出、4年間で計52ポスト抛出）と再配分の仕組みを実施し、当該ポストを原資とする再配分（令和2年度の事務組織整備では新規業務が発生した部署を対象とした事務職員14名の再配分、令和3年度は第4期中期目標期間の開始と国際卓越研究大学への申請も視野に入れた大学運営体制の強化や、OUマスタープラン2027等の実現のための機能強化を目的に事務職員28名の再配分を行った。このほか、ポスト抛出に伴う一時的な業務負担の緩和のための特任事務職員を令和2年は8名、令和3年は5名（いずれも最大3年間）の配分を行った。
- ・上記の仕組みを活用し、学内組織の新設・再編等も踏まえ、事務体制の効率化及び強化を図る観点から、事務組織を見直し、主に以下の整備・改組を行った。

＜令和2年度事務組織整備の決定、令和3年4月改組＞

- ① 共創推進部を改組し、共創機構及び共創推進部の業務運営の効率化・高度化と専門人材育成を目的とした体制を整備した。
- ② 感染症総合教育研究拠点の設置に伴う業務に対応するため、本部事務機

構に「感染症総合教育研究拠点事務室」を新設した。

＜令和3年度事務組織整備の決定、令和4年4月改組＞

- ① 第4期中期目標期間において国立大学に期待される「自律的契約関係」や国における国際卓越研究大学に関する議論を踏まえ、総長が本学の改革への取組状況や成果を積極的に発信するなどにより、社会からの期待と信頼及び投資を呼び込むため、「社会へのエンゲージメント強化」を目的に、総務部に「秘書課」を新設し、サポート体制を強化する。
- ② 本学の教育研究活動や組織運営等の改善を継続的に行うことで、世界と伍する大学と呼ぶにふさわしい高い教育研究成果等を創出し続けることを目的に、全学的な質保証及びPDCAサイクルの推進に関する企画立案を行うとともに、学内の諸活動の点検評価及び改善事項の確認・提案等を業務とする「質保証推進課」を企画部に新設し、改革サイクルを適切に回していくための仕組み・体制の強化を図る。
- ③ OU DX推進室（情報通信技術を駆使することにより本学の教育・研究・経営の様々な目標の達成を加速させ、変革を進める活動について、司令塔的に大学全体の方向性を決定し、各所掌部署の情報基盤に関する活動のレベルを一元的に統括する総長直轄の組織）の円滑な運営をサポートすることを目的とした「OU DX推進対策室」を情報推進部に新設し、ここに情報推進や情報セキュリティの業務の総合的なマネジメント能力を有する事務職員を配置する。

- ・また、上記の事務組織の見直しと連動して、複雑化・高度化する課題に対応できる能力を備えた事務職員の計画的育成のための新キャリアパス制度の本格導入へ向けた先行的な取組として、令和2年度事務組織整備で再配分を行った事務職員14名のうち3名を「専門人材育成のためのポスト」に位置づけ、教職協働組織である共創機構・経営企画オフィスへ配置（一部の人事異動に関しては本学で初めて学内公募を実施）した。また、令和3年度事務組織整備で再配分を行った事務職員28名のうち4名を「高度な企画立案能力又は専門性が要求されるポスト」に位置づけ、それぞれ「質保証・PDCAサイクルの推進に関すること」、「OU DXの実現に向けたICTの推進に関すること」、「法務・コンプライアンス・リスクマネジメント体制強化に関すること」、「留学生リクルート等総合的な留学生施策の企画立案に関すること」を担当させることとした。

③ 全学的支援組織等のアクティビティを点検【令和2年度、令和3年度】＜関連中期計画：17-1、18-1＞

- ・総長のリーダーシップによる迅速な意思決定のもと、戦略的な組織整備を行うとともに、各部局からのボトムアップの提案についてもその実現を後押しし、積極的な組織再編成を推進した。
各戦略会議においては、引き続き大学の機能強化の観点から教育研究組織についての議論を進め、部局の垣根を超えた教育・研究拠点の検討が進んだ。

さらに、ガバナンスコードの適合状況に対する監事意見を通じて、自律的な大学経営実現に向けた進捗を定期的に確認している。

また、執行部による部局ヒアリングや、統括理事による部局長訪問の場を活用することで、各教育研究組織の役割や機能の検証を行うとともに、部局からのボトムアップの課題収集を行い、教育研究組織の在り方についてより効果的な検討を行うことができた。

・全学的支援組織・全学的教育研究組織のアクティビティを点検する仕組みを令和2年度に導入し、令和2年度から令和3年度にかけて、45組織を①再編統合又は組織間の連携を促進すべき組織（群）、②継続発展させる組織などのカテゴリに区分した上で各組織の見直しを行った。これに伴う事務組織の機能や編成の見直しの検討を進め、令和4年4月に主に以下の見直しを行った。

①令和3年11月に「キャンパスライフ健康支援センター」及び「ハラスメント相談室」を統合のうえ「キャンパスライフ健康支援・相談センター」を設置し、これを支える事務組織についても編成の見直しを行い、指揮系統を同一にした。このことにより、当該センターが目指す「教職員、学生の総合的ケア体制の構築」に向けて、教員組織と事務組織が一体となって推進する体制を整備した。

②「男女協働推進センター」を「ダイバーシティ&インクルージョンセンター」へ発展的に改組し、これを支える事務組織も改組し、ダイバーシティ&インクルージョンに資する取組の企画・調整機能の強化及び活動支援の拡充に向けた体制を整備した。また、上記体制強化に併せて、学生・教職員をはじめ多様な方々が自由に交流し、働き方の変容をもたらすためにオフィススペースを整備した（令和3年9月に「大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンスペース」を設置）。

2. 内部監査や監事監査結果の法人運営への反映状況

<関連中期計画：15-4>

（内部監査）

監査結果について、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（ルールの再徹底、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されている。

（監事監査）

第3期中期目標期間を通じ、継続的な総長との定例懇談、役員との意見交換、重要事項に関する役員ヒアリングや部局長をはじめとする組織責任者のヒアリング等を通じて行われた監事監査の結果を受け、大学運営全般に関して法人運営の改善の加速化に努めてきた。

特に組織面では、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、着実な取り組みを図っているところである。

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【19-1】 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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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（相談件数令和2年度64件、令和3年度84件）を継続して実施した。 大型の科研費獲得をさらに推進するため、経営企画オフィス（URA）の支援に加え、令和3年度には科研費採択や審査委員の経験がある名誉教授がアドバイスをを行う「大型科研費アドバイザー制度」を新たに実施し、6件の支援を行った。 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を継続して実施した。令和2年度は新型コロナウイルスの影響で対面での開催に代えて作成上の注意点や前年度との変更点等をメール周知した。令和3年度にはオンライン形式で行い、若手研究者を中心に説明動画視聴件数は674回だった。令和2年度及び3年度の科学研究費補助金「若手研究」の新規採択率はそれぞれ53.8%、51.8%であり、<u>全国の大学の平均値（40.1%、40.2%）と比較しても高く</u>、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、令和2年度は2件、令和3年度は2件採択され、本学の自主財源による追加支援を行った。 令和2年4月に高等教育・入試研究開発センターに「入試広報部門」を新設した。 同部門を中心として、同センター入試改革部門及び入試課とともに、オープンキャンパスに関する部局ヒアリングを令和2年度に12回、令和3年度に11回実施し、部局における教育研究事情の把握に努めた。 また、入試広報小委員会を令和3年度に5回開催し、各部局におけるオープンキャンパスの実施状況や、各学部の特長などを共有することにより、入試広報における全学と部局の連携を深めるとともに、学部入試の志願者動向に関する情報提供及び広報ツールの共有を積極的に行うことにより、入試広報の戦略的な推進を図った。 令和3年4月には、本学が持つ感染症研究の強みを活かし、大学全体を挙げて感染症の脅威から人々の「いのち」と「暮らし」を守る「感染症総合教育研究拠点」を設置した。この姿勢が高く評価され、<u>日本財団から本学へ10年間で230億円規模の助成を計画され</u>、令和3年9月に日本財団との共同会見で、「日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト」を発表した。このプロジェクトは、「民」の支援によって、10年間の長期的視野で感染症対策研究の基盤整備を進める先駆的な取組であり、研究者の自由な発想に基づいたテーマやアイデアなどを基礎研究段階から開始することを可能とするシステムで、将来的に大きなイノベーションに繋がる研究成果の創出が期待される。 病院長による各診療科のヒアリング等をもとに、現状の分析、適切な物的資源の配分及び人的配置を行い、特に増収につながる設備の導入（令和2年度：76,476千円、令和3年度：129,805千円）や上位加算取得につながる人員雇用を積

		<p>極的に推進した。また各診療科に対して、毎月新入院患者数等の経営指標の推移を示すことで経営意識の醸成を図ることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一方、国立大学病院のベンチマーク等を活用した、医療材料・医薬品の値引き交渉の実施及び後発医薬品への切替えを拡大するなど、医療費抑制の方策も継続的に行った。
<p>【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。 【◆】</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 常勤ファンドレイザーの5名体制を整備し、基金及び卒業生担当組織の連携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キングの拡大を図ることで寄附獲得につなげた。寄附者が税制優遇措置を受けることができる特定基金を設置した他、クラウドファンディングの積極的な実施、新型コロナウイルス感染症対策基金の機動的な導入、金融機関と連携した遺贈案件の獲得などの多角的な取組を実施するとともに、大阪大学創立90周年・大阪外国語大学創立100周年記念事業募金についても獲得活動の強化を行った。これらの取組により順調に基金の拡大を図り、中期目標期間で74.3億円の寄附を受け入れ、未来基金の受入累計額は、令和3年度末時点での当初目標額90億円を大幅に上回る118.1億円となった。</p>

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ガス事業制度の変更に伴い、ガスの供給契約を随意契約から競争入札に変更した結果、令和2年度は前年度と比較し68,005千円削減することができた。 ・部局別使用量・使用料金（年度別・月別比較）のデータに加え、契約更新時の増減見込額の試算（令和2年度実績と令和3年度見込額との比較において、吹田地区：上昇率10.56% 豊中地区：上昇率4.15%）を実施するとともに、周知方法として学内専用の電子掲示板の利用に加え、学内会議での周知を行い、省エネ意識の向上につなげた。 また、関係部署と協力し、エネルギー管理システムによる電力量の可視化や、省エネルギー性能の高い機器の選択などを進めた。 ・旅費システムの更新に伴い、令和2年度に<u>利用者の利便性向上を図るための機能を追加導入する仕様策定</u>を行い、令和3年度に一般競争入札により旅費システムの更新を行った。 また、旅費にかかる経費について、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、対象区間の鉄道運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、<u>令和2年度に3,380千円、令和3年度に6,217千円の削減</u>となった。

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【21-1】 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。</p>	III	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） 学内においては、機器共用の学内水平展開を図るとともに、新型コロナウイルス感染症の影響下においても研究設備・機器の遠隔化・自動化による環境整備を図った結果、共同利用機器の学内者部局間利用による年間利用件数については、令和2年度1,364件、令和3年度1,522件（令和元年度1,285件）と増加し、課金収入についても令和2年度16,915千円、令和3年度18,630千円（令和元年度14,048千円）と増加した。 学外においては、遠隔リモート測定、遠隔データ解析、リモート講習会などを通して、阪奈機器共用ネットワーク間の連携を強化するとともに、「大阪大学研究設備・機器共用シンポジウム」を開催し、阪奈機器共用ネットワークの取組の紹介を通じて、新規利用者及び事業参画機関の獲得に向けた事業の周知・広報の強化を図った。その結果、年間利用件数については、令和2年度128件、令和3年度162件（令和元年度121件）、課金収入については、令和2年度6,256千円、令和3年度8,511千円（令和元年度5,267千円）と増加した。 豊中キャンパス北側旧職員宿舎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したが、新型コロナウイルスによる影響で収益性が見込めないことから、民間業者へ設置運営を委託する駐車場として利活用し、令和3年度は12,408千円の収入を得た。 学寮及び教職員宿舎については、点在していた外国人教員宿舎等を、本学の「グローバルビレッジ構想」に集約することで、海外からの教員・留学生の受け入れ体制を強化した。 グローバルビレッジ津雲台においては、既存の教職員宿舎357戸の再編成を行い、教職員宿舎並びに日留混住寮を計700戸確保し、また、グローバルビレッジ箕面船場においては、旧箕面キャンパスに既設していた日本人学生寮、日留混住寮、留学生寮461戸を集約し、新箕面キャンパスに日留混住寮320戸を確保した。 なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策に伴う渡日規制の影響により、学寮における稼働率は当初の想定よりも低くなったが、令和4年3月時点の稼働率としては、グローバルビレッジ津雲台が60%（学寮（ユニットタイプ）28%、学寮（個室タイプ）66%、教職員宿舎90%）、グローバルビレッジ箕面船場が83%であった。 また、本学と協定を締結している金融機関等との協力関係のもと、令和2年度に廃止を決定した桜の町宿舎跡地を対象とし、各金融機関等が民間事業者からの意見を基にした事業成立の可能性及び市場性の有無等に関する調査を実施した。その結果、各社とも貸付による事業については収益性の面で厳しく評価する一方で、売却については一定の評価が可能とされた。これを受け検討を行い、桜の町宿舎跡地の売却処分を決定し、令和4年2月に7億3,000万円で売却した。</p>

<p>【21-2】 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。</p>	IV	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況） 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に、過去に取得した長期債券による収益に加え、年間20件前後の短期運用を行った結果、令和2年度は9,600万円、令和3年度は1.3億円の運用収益を得た。 また、より収益性の高い金融商品による長期運用を行うために、<u>新たな資金運用として、単独運用指定金銭信託による委託運用の導入を決定した。</u>運用受託機関の公募及び選定を行い、<u>令和3年11月から委託運用を開始した。</u>本学が定めた基本ポートフォリオに基づいたパッシブ運用を長期的に行うことで、将来的な運用収益の増加を見込んでいる。なお、保有債券の満期償還分も本運用に組み込む予定である。</p>
---	----	---

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

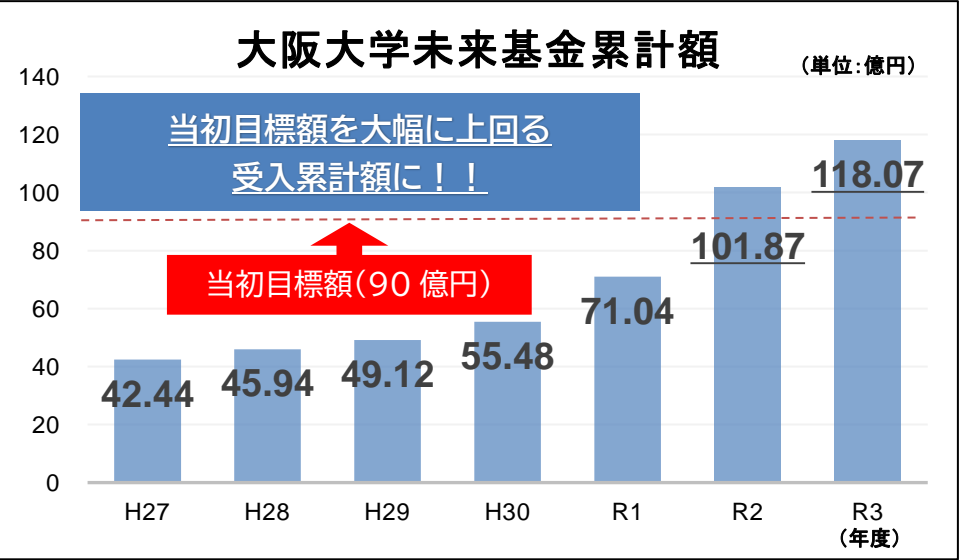
1. 特記事項

○ 外部資金の獲得促進に向けた取組

- ＜関連中期計画 19-1＞
- ・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（相談件数令和2年度 64 件、令和3年度 84 件）を継続して実施した。
 - ・大型の科研費獲得をさらに推進するため、経営企画オフィス（URA）の支援に加え、令和3年度には科研費採択や審査委員の経験がある名誉教授がアドバイスをを行う「大型科研費アドバイザー制度」を新たに実施し、6 件の支援を行った。
 - ・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を継続して実施した。
 - ・令和2年度は新型コロナウイルスの影響で対面での開催に代えて作成上の注意点や前年度との変更点等をメール周知した。令和3年度にはオンライン形式で行い、若手研究者を中心に説明動画視聴件数は 674 回だった。令和2年度及び3年度の科学研究費補助金「若手研究」の新規採択率はそれぞれ 53.8%、51.8%であり、全国の大学の平均値（40.1%、40.2%）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。
 - ・また、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、令和2年度は2件、令和3年度は2件採択され、本学の自主財源による追加支援を行った。
 - ・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」）
 - ・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、平成29年度から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。
 - ・令和3年4月には、本学が持つ感染症研究の強みを活かし、大学全体を挙げて感染症の脅威から人々の「いのち」と「暮らし」を守る「感染症総合教育研究拠点」を設置した。この姿勢が高く評価され、日本財団から本学へ10年間で230億円規模の助成を計画され、令和3年9月に日本財団との共同会見で、「日本財団・大阪大学 感染症対策プロジェクト」を発表した。このプロジェクトは、「民」の支援によって、10年間の長期的視野で感染症対策研究の基盤整備を進める先駆的な取組であり、研究者の自由な発想に基づいたテーマやアイデアなどを基礎研究段階から開始することを可能とするシステムで、将来的に大きなイノベーションに繋がる研究成果の創出が期待される。

○ 本学独自の基金「大阪大学未来基金」の拡大

- ＜関連中期計画 19-2＞
- ・常勤ファンドレイザーの5名体制を整備し、基金及び卒業生担当組織の連携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キングの拡大を図ることで寄附獲得につなげた。
 - ・大阪大学創立90周年・大阪外国語大学創立100周年記念事業募金において、同窓会、学内教職員への協力を呼びかけるとともに、本学と結び付きの強い企業等へのアプローチをコロナ禍においても粘り強く継続し、約10.7億円（記念事業開始以来の累計約42.5億円）の寄附を受け入れた。
 - ・大阪大学感謝の集いをオンライン（動画配信）開催しつつ、寄附者へ活動報告書を送付するなどして、期間中既存寄附者から新たに約33,172千円の寄附を受け入れた。また、寄附者管理システムを更新し、令和3年度寄附者にも動画・PDFでの報告を行った。
 - ・金融機関との提携（累計4社）、金融機関との情報交換をさらに深化させ、相続・遺贈関連寄附案件の発掘・獲得体制整備を進めることで、遺贈相続に係る寄附の今後の潜在案件を積み上げるとともに、令和3年度中の遺贈寄附を受け入れた（2件、67,156千円）
 - ・クラウドファンディングにおいて、広報活動を積極的に進めリピータを呼び起こすとともに、令和3年度は7件の研究支援等プロジェクトを成立させ、目標額の達成度も231.5%となり、総額約71,060千円の支援金を獲得した。
 - ・これらの活動の結果、令和3年度で約16.0億円の寄附を受け入れ、未来基金の受入累計額は、令和3年度末時点での当初目標額90億円を大幅に上回る118.1億円となった。



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

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 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である「全学的に重視する指標」に基づき、インセンティブとして、<u>評価結果に基づく予算配分を実施</u>した。これにより、さらなる教育研究の発展を図った。 また、令和3年度には、学外有識者による外部評価として、大学改革支援・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を受審し、その結果を教育研究の質向上につなげることとした。</p>
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 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。 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った。</p>

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 本学の情報発信の要である公式Webサイトについて、令和2年度からシステム構築に着手し、令和3年10月にリニューアルを実施した。新サイトは、スマートフォン・ファーストの見やすいデザインにより、利用者の利便性を向上させるとともに、利用者の属性に応じた情報を提示する機能を備え、より対象者を意識した情報発信を可能とした。 また、これまでに引き続き日本語とほぼ同様の英語情報を公開するとともに、新たに、中国語、韓国語による留学希望者向けの詳細情報（本学東アジア国際拠点のウェブサイト上に構築）にリンクを張ることにより、アジアからの留学生に向けての情報発信を強化した。 加えて、メディアへのプレスリリース、広報誌（冊子、Web）、SNSなど、さまざまな媒体を用いて本学の多様な情報を発信した。特に、以下については新たな機能の実装により、積極的な広報活動を展開した。 令和2年7月に、それまで学内限定としていたスマートフォン専用「マイハンドイアプリ」を一般公開し、アプリ上でオープンキャンパスを開催することにより、新型コロナウイルス感染症拡大時における受験生等との新たな接点となった。 メディアへプレスリリースした研究成果や独自のコンテンツ等を掲載している研究情報ポータルサイト「ResOU」について、令和元年度にシステムを構築し、令和2年12月にリニューアルを実施した。新たに搭載した機能を用いて、研究者のインタビュー記事をテーマでまとめ、本学の研究成果を一般の方にもわかりやすい形で掲載した。</p>

(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

特記事項

○ 部局評価結果に基づく予算配分

＜関連中期計画：22-1、22-2＞

本学における部局評価は、大学全体の教育研究・社会貢献活動のさらなる発展を目的として、学内の各組織における強みや特色を生かした活動状況を定性的な面から評価し、組織内の PDCA サイクルの活性化につなげるとともに、大学として重視する事項への達成度を定量的な面から評価し、各組織の取組が大学の方向性に沿っているかを確認している。

平成 29 年度からは、優れた実績を残した部局に、より優れた教育研究活動の推進に資するよう、総長裁量経費を活用して「部局評価結果に基づく予算配分（約 3,000 万円）」を実施した。

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。

○ 内部質保証体制の整備

＜関連中期計画：22-1＞

総長のリーダーシップのもと、本学における質保証体制の中核組織である計画・評価委員会について、全学における内部質保証の推進を実施する組織として機能するよう全理事を構成員とする等の改組を行い、全学的観点から自己点検・評価及び改善等の指示を行う体制を構築した。

○ 対象者を意識した広報活動の展開

＜関連中期計画：23-1＞

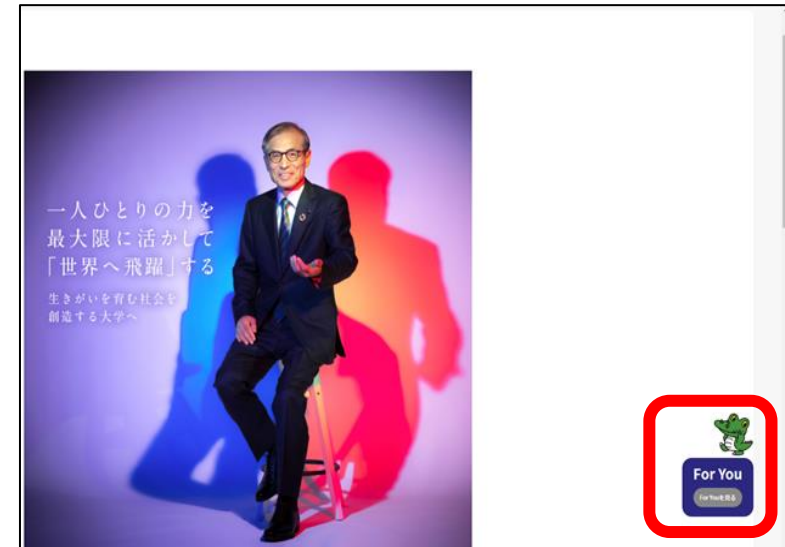
● 公式 Web サイトリニューアルによる対象者を意識した情報発信

令和 3 年 10 月に公開した公式 Web サイトでは、利用者の属性に応じた情報を提示する機能を備え、より対象者を意識した情報発信を可能とした。

トップページに初めてアクセスしたときに「学部受験生」などの属性を選択する画面を表示。



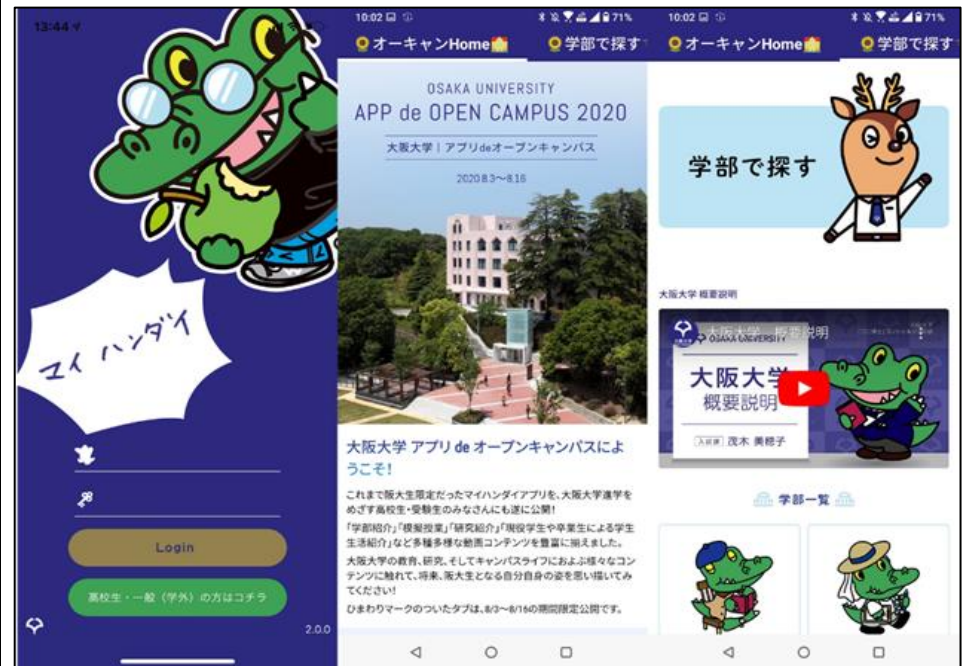
ユーザーが各ページ右下に現れる ForYou のアイコン(下図赤枠)をクリックするとその人が選んだ属性に応じたお薦めコンテンツを表示する。



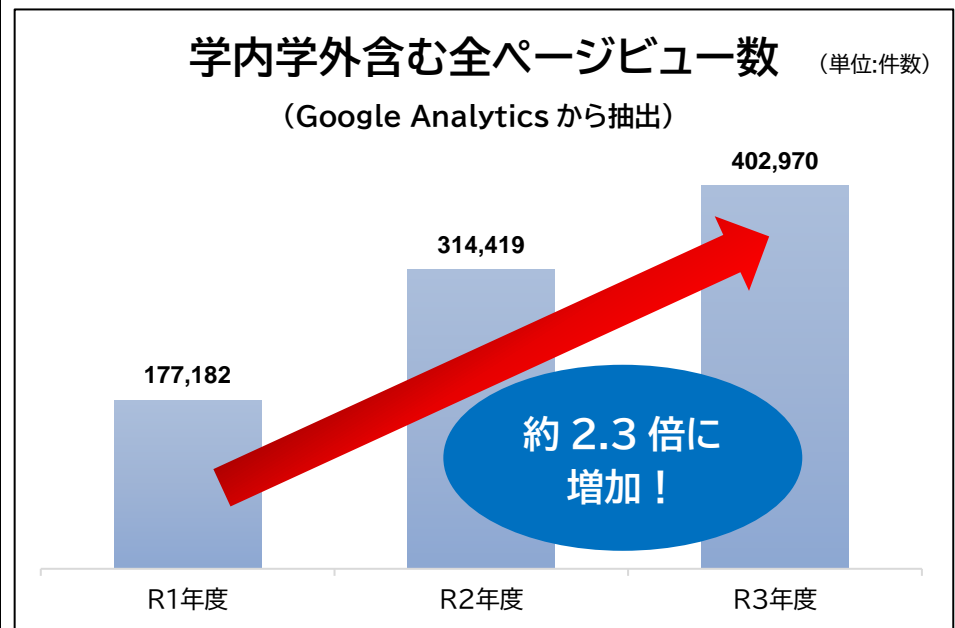
当該属性を対象とした最新のニュース、イベント等を中心に表示。
 (以下は、受験生の場合の一例。入試情報、国際問題のセミナー、SDGs関連のイベントを表示)



- スマートフォン専用「マイハンダイアプリ」の一般公開
 スマートフォン専用「マイハンダイアプリ」を令和2年7月にバージョンアップし、これまでの学内限定公開から受験生など学外の方も利用できるように一般公開へ変更した。受験生等との接点として、令和2年度、3年度のオープンキャンパスをアプリ上で開催し、ページビュー数も大幅に増加した。



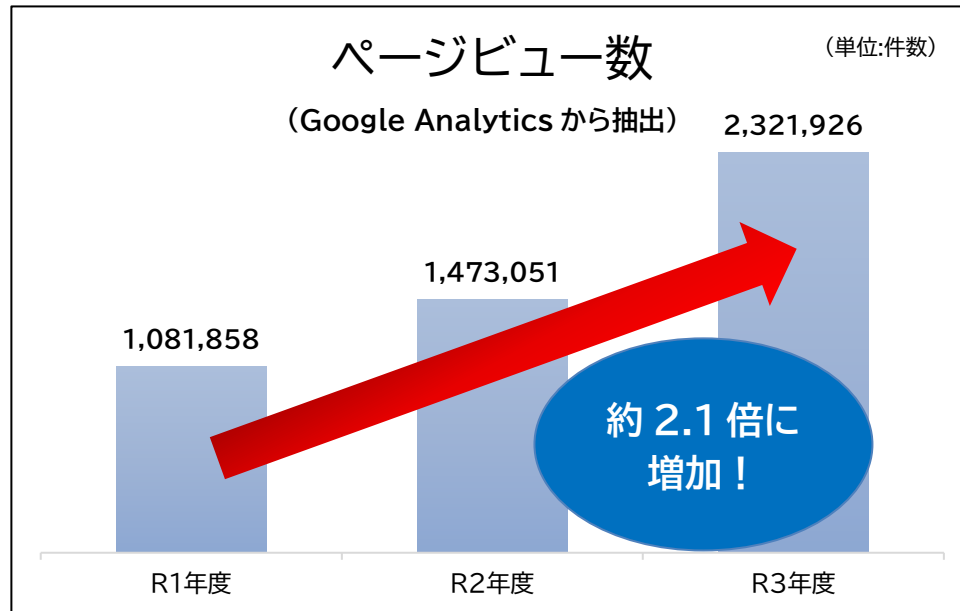
スマートフォン専用「マイハンダイアプリ」一般公開ページ



● 研究情報ポータルサイト「ResOU」

令和2年12月にリニューアルを行い、デザインを一新するとともに、検索機能の強化、まとめ記事を掲載する機能を新たに搭載した。この機能を使って、本学の研究重点3領域「生命医科学融合フロンティア研究」「量子情報・量子生命研究」「共生知能システム研究」をテーマに研究者へのインタビューをまとめた特集記事を掲載するなどし、本学の研究活動を広報した。

メディアへのプレスリリース件数の増加による研究記事の本数増加に加え、これらのまとめ記事の掲載により、大幅にページビュー数が増加した。



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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【24-1】 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舎再編整備等においてPFI事業を推進する。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に「日本財団・大阪大学感染症対策プロジェクト」における研究棟を、<u>世界的建築家・安藤忠雄氏によるデザインコンセプトをもとにして建設することとなった</u>。研究棟の規模は、9階建て（高さ45m）、延べ床面積16,000㎡、令和7年2月完成予定であり、<u>整備費は、10年間で230億円規模となる日本財団からの助成金の一部を財源としている</u>。なお、<u>第3期中期目標期間中における全ての寄附金による整備事業は、39件、約121億円である</u>。 <u>旧キャンパス処分収入及び自己財源等（約109億円）にて取得した箕面新キャンパスにおいて、教育研究棟の工事を令和2年12月に完了し、令和3年4月より開学した</u>。また、<u>指定管理者制度により大学が一元的に管理運営するという国立大学初の複合公共施設（「公・大連携による新しい図書館」として、本学の外国学図書館と箕面市の蔵書を有する箕面市立船場図書館、本学の学生・教職員と市民が交流する機会を創出する船場生涯学習センターなど）、及び歩行者メインデッキの整備が完了し（箕面市PFI事業）、令和3年5月よりオープンした</u>。 <u>不足している外国人研究者・留学生の拡充及び受け入れ環境を向上するグローバルビレッジ構想に基づき、令和2年10月1日に「グローバルビレッジ津雲台」の供用を開始した</u>。本施設整備事業は、<u>PFIの手法を利用したものであり、教職員宿舎及び日本人学生寮、留学生寮を700戸確保した</u>。また、<u>大規模な民間附带施設を設け、土地貸付料として年間3,600万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</u>。（総事業費約123億円） <u>箕面新キャンパスにおいて、PFI手法により、大学予算を負担せずにPFI事業者が賃料等を原資として整備し維持管理・運営を40年間行う「グローバルビレッジ箕面船場」（学寮320戸）の供用を令和3年4月1日に開始した</u>。（総事業費約47億円）
<p>【24-2】 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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度に<u>構内への入構負担金の値上げを実行し、約0.3億円の増収を達成したことで、老朽化した学内の道路整備費が不足している課題に対応し、老朽化している道路やハンプの修繕を実施することで、キャンパス内の交通環境を整備した</u>。 <u>箕面船場阪大前駅から箕面新キャンパスまでの動線において、車両動線は地上レベルに、歩行者動線は箕面市PFI事業で整備するデッキのレベルに設定するなど、再開発地区全体の明確な歩車分離の動線を整理し、安全な交通経路を確保した</u>。 令和3年5月1日にオープンし、<u>指定管理者制度により本学が将来にわたって維持管理・運営業務を行う船場図書館において、令和3年12月に箕面船場まちづくり協議会主催のクリスマスイルミネーションの取付ワークショップ及び点灯式に協力し、キャンパス周辺地域との共創に貢献した</u>。 令和2年度に完成し、令和3年4月1日に開学した箕面新キャンパスにおいて、<u>世界的な環境性能認証であるLEED-ND及びLEED-NCのゴールド認証を共に取得した</u>。NDは大学キャンパスとして国内初の取得となり、NCは大学施設と

		<p>して国内2例目となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 大阪大学キャンパスマスタープランにおいて、キャンパスコモンの重点整備計画（リーディングプロジェクト）と位置付けている「千里門周辺環境整備」について、令和2年度に施設環境充実費として財源を確保し整備を実施することで、地域に開かれたキャンパスに相応しい玄関口としての景観を形成した。
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 効率的なスペース運用の検証や有効活用の促進のため、<u>全講義室および全共同利用スペースの点検・評価を実施し、優れた取組などの調査結果を全学的に周知した。</u>また施設の有効活用に関する取組状況について、調査（部局へのヒアリングを含む）を実施し、今後の取組の方向性を検討した。 本学のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の更なる推進を目的とした全学的な取り組みの中で、<u>全学的・戦略的なスペースの有効活用として、コンベンションセンターのラウンジを用途転換し、D&Iスペースを設置した。</u> 『大阪大学インフラ長寿命化計画』に基づき、長寿命化が困難である建物3棟を集約化した上での改築（既存施設の取り壊し2,240㎡、新築2,926㎡）に取り組んだ。
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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等で12.4億円の財源（令和2年度6.2億円、令和3年度6.2億円）を確保し、<u>建物の改修・建築設備の更新42件や緊急営繕等を実施した。</u>また、既存施設の長期的な利用にあたり、教育研究環境の安全、安心を確保するため、<u>専門家による非構造部材の耐震性の点検を実施した。</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（12,800㎡）を実施した。</u>また長寿命化が困難である建物3棟を集約化した上での改築（既存施設の取り壊し2,240㎡、新築2,926㎡）に取り組んだ。 令和2年度サステイナブルキャンパス推進経費として<u>8,000万円の財源を確保し、照明設備のLED化工事を実施した。</u> カーボンニュートラル達成に向け、中長期的な省エネ・CO2排出量削減対策の企画立案の基礎資料とするため、令和2年度から令和3年度にかけて省エネ効率化・合理化調査経費として<u>3,000万円の財源を確保し、キャンパス全体の照明・空調・換気設備の調査を実施した。</u> 新增改築建物は原則ZEB Ready化とする「大阪大学ZEB設計指針」を策定し、サステイナブルキャンパスオフィス監修のもとZEB化を進めた結果、令和3年度、吹田キャンパスの薬学4号館において国立大学初の新築「ZEB Ready」研究棟として、箕面新キャンパスの外国学研究講義棟において国立大学初の「ZEB Oriented」棟として第三者認証を取得した。

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
[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。	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 新型コロナウイルス感染症について、基本的な方針や対策の検討を行うため、総長を中心とする新型コロナウイルス対策本部を設置し、対策本部会議は毎月、担当理事を中心とした打ち合わせは原則毎日開催した。また、感染予防の周知、感染者が構成員に発生した場合には速やかに濃厚接触者を特定し、感染の拡大を防止する措置をとる等の対応、学内PCR検査の実施、ワクチン大学拠点接種の実施等、関係各部署と協力して感染症対策を実施した。その結果、学修、研究機会の確保と適切な感染対策を両立することができた。 令和3年6月21日から約4か月間にわたり、医療従事者延べ約1,600人、事務職員等延べ約2,200人を投入し、新型コロナウイルスワクチンの大学拠点接種（職域接種）を実施した。 本学関係者（学生・教職員、大学構内での業務従事者等）約24,000人（医療従事者向け先行接種を含む）に加え、<u>周辺自治体の教育関係者等約8,800人</u>に対する2回接種を完了した。 また、令和4年3月から、ワクチン接種に関する地域自治体の負担を軽減するため、本学キャンパスで学ぶ方、勤務する方を広く対象として、希望者に対して3回目のワクチン接種を開始した。
[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。	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。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。 労働安全衛生法に基づき、産業医およ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、作業方法に危険がないかなどについて、指導・助言を行った。 コンセント等の一斉点検を8月の電気使用安全月間に実施した。点検結果については、各室毎に整理して所定の様式にて報告させるとともに、問題があった箇所は改善を促した。 部局長、各事業場の安全衛生委員会委員、安全衛生管理部による合同巡視を行った。部局長等に当該部局が抱える安全衛生の問題点を把握してもらい、今後の安全衛生管理の向上に繋がるよう指導、助言を行った。
[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	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入教職員に対して、本学における安全衛生管理の基本的な事項についての講習会を実施した。 （令和2年度377名、令和3年度195名） 各研究分野別のリスク管理教育として、「化学薬品」「エックス線」「核燃料物質」「薬品管理」「高圧ガス」「液体

<p>会を開催するなど効果的なリスク管理教育を実施する。</p>	<p>寒剤」「電気・レーザー」等について集中講習会を実施した。 (令和2年度秋季1,947名、令和3年度春季1,420名、秋季701名) ・10月の安全衛生強化月間に合わせて構成員の安全意識向上のために安全衛生講演会を開催した。 (令和2年度99名、令和3年度187名) ・部局における実験等の安全指導・教育のための教材として、毎年改定している「安全の手引き」(日本語・英語)を新任教職員や理系の学生等に配付した。</p>
<p>【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。</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部相談窓口導入の検討を開始していたが、全学組織等の点検評価結果を踏まえて、学生・教職員のハラスメント起因によるメンタルヘルスクエアが行えるよう、令和3年11月よりハラスメント相談室は、キャンパスライフ健康支援センターに統合され、キャンパスライフ健康支援・相談センターとなった。 部局研修会にハラスメント相談室の専門相談員を派遣し、令和2年度は12回、令和3年度は23回行った。 全学相談員・部局相談員等を対象にハラスメント相談員研修を実施した。令和2年度はコロナ禍で実施できず、令和3年度は、吹田地区37名・豊中地区16名の参加があった。 部局長会議及び事務協議会で管理職向けの講演を行い、ハラスメントに対する啓発を行った。 全教職員・学生向けには人権問題委員会主催による「ハラスメント防止に関する研修会」を行い、令和2年度は80名、令和3年度は46名の参加があった。 令和2年度は、全構成員(学生・教職員)対象に大阪大学におけるハラスメントに関する全構成員の意識や実態を把握し、今後のハラスメント防止対策のあり方を検討するとともに、相談室体制の見直し、改善を図るため、「ハラスメントに関する一般アンケート」を行った。 令和3年度は、全構成員(学生・教職員)を対象にe-learningを用いた「ハラスメント意識チェック」を実施し、96.3%と高い受講率となった。 令和2年6月の労働施策総合推進法等の改正に伴い、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策が強化され、本学においても「ハラスメントの防止の徹底について(通知)」を通知した。 「ハラスメント相談室だより」を隔月、「STOP!!ハラスメント」を隔月に発行し、毎月広報誌を発行し、気軽にハラスメント相談ができるよう、ハラスメント相談室についての案内を毎回行っている。 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った。 (令和2年度 329件【+103件】、令和3年度 295件【-34件】) 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。 保健管理部門精神科スタッフと相談支援部門のカウンセラーおよびアクセシビリティスタッフの間で、共有すべき事案について意見交換を行い、必要に応じて対策案の検討を行った。 令和3年11月からは、ハラスメント相談室との統合に伴い、ハラスメント相談室スタッフも本ミーティングに参加を開始している。 「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なった。 (令和2年度 16件【+13件】、令和3年度 14件【-2件】) ストレスチェックを事業場別・部局別の集団ごとに集計・分析した結果を各部署長へフィードバックした。 各部署でのメンタルヘルス研修会については、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。 テーマについては広く各部署に公募した。 (令和2年度 開催部局数 8部局、参加者 305名、令和3年度 開催部局数 8部局、参加者 378名) 管理者向けのメンタルヘルス講習会については、管理者を含め、すべての学生・教職員に向けたメンタルヘルス講習会をオンラインにより実施した。 (令和2年度「COVID-19流行下の大学におけるメンタルヘルス」、参加者 75名 令和3年度「職場のうつ、働きながら治す?休んで治す?を考える ~精神医学、産業保健、法的側面など様々な観点から~」、参加者 265名)

Ⅲ

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。</p>	III	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) <令和2及び3事業年度共通> 公的研究費の不正使用を起こさせない組織風土の醸成を継続して図るべく、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部局等のコンプライアンス推進責任者及び同副責任者向け説明会を毎年度実施し、令和2年度は218人、3年度は180人が受講した。また、各部局等構成員に対しても、e-learningの実施に活用可能な音声入りPowerPoint教材（日本語版・英語版）をリニューアルし、各部局等でのコンプライアンス教育において活用した。 ・e-learning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」について毎年度設問を見直し、公的研究費の管理・運営に関わる者を対象に実施しており、2年間で約19,900人（令和2年度：約9,700人、令和3年度：10,200人）が受講し、理解度の確認と向上を図った。 ・広報誌「STOP!研究費不正!」（年4回）を発行し不正使用防止に係る学内の取組等を構成員に周知することで、不正使用防止の啓発活動に活用した。 ・各部局等の不正使用防止対策の実施状況を確認し、メールや部局訪問での確認によるフォローアップを行った。 <p><令和2事業年度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・9月に「STOP!研究費不正!夏の不正使用防止キャンペーン」と称した特別活動週間を設定し、全学一斉啓発メールの送信、統括管理責任者の部局訪問及び広報誌の特別号発行を実施し更なる不正使用防止意識の向上を推進した。 <p><令和3事業年度></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「<u>公的研究費不正使用防止計画</u>」を改定し、コンプライアンス推進責任者の責務として、構成員に対する啓発活動を実施することの追記及び誓約書の徴取対象の整理をすることで効率化・適正化を図った。 ・「<u>公的研究費に関するコンプライアンス教育及び啓発活動実施計画</u>」を新たに策定し、各責任者が実施すべきコンプライアンス教育及び啓発活動の具体的な内容を記し、組織全体の総合的な取り組みであることを示した。 ・学内の公的研究費の取扱いに関する基本的なルール等を記載した「<u>公的研究費取扱いハンドブック-正しく理解し、正しく使うために-</u>」（日本語版・英語版）を改訂、配布し、コンプライアンス教育における活用を促した。 ・他の研究機関の事例において学生が不正使用に巻き込まれる案件が増加傾向にあることに対応し、新たに旅費・謝金の支給を受ける学生向けリーフレット「STOP!研究費不正（旅費・謝金の支給を受けるみなさまへ）」の作成、並びに学内に配置されたデジタルサイネージにおいて放映する不正使用防止コンテンツの作成を通じ、広く啓発活動を実施することで、学生の不正防止に向けた意識の向上を図った。 ・ウィズコロナ対応として普及したオンライン会議等において利用可能な「STOP!研究費不正!」背景画面を作成し、様々

		<p>な学内会議等で使用することで、意識改革を訴えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 不正を発生させる要因の把握のため、内部監査に同行し、従来の不正防止対策に加え、<u>コロナ禍における新たな不正発生リスクについて実態の確認を行い、対応の必要性について検証した。直接のヒアリングにより部局等における意識付けにも繋がった。</u> 																		
<p>【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。</p>	<p>IV</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 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た（令和2年度は 5,075 人、令和3年度は 7,545 人がそれぞれ受講した（令和3年度における受講対象者数は 11,694 人。教員・研究員・研究補助者は3年に1回以上、大学院生は各課程入学時にそれぞれ受講）。</p> <p>研究倫理教育に関して、教員・研究員・研究補助者については、令和2年度までは概ね3年に1回の実施としていたが、教育の徹底をはかるため、令和3年12月に各部長宛てに通知を行い、採用時の受講とともに、その後は3年に1回以上の受講を義務づけることとした。</p> <p>また、大学院生について、令和2年度までは各課程在学中に少なくとも1回の実施としていたが、令和3年12月以降は各課程入学時に受講させることとし、より確実に実施できるような形に改めた。</p> <p>このほか、新任教職員研修（大学理解研修）においては、引き続き毎年度、研究における不正行為の防止に係る講義を実施している。</p>																		
<p>【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。</p>	<p>IV</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 令和元年度実施の以下の研修については、全て引き続き実施した。</p> <p>なお、実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大予防のため、従来の対面形式からオンライン形式に変更する等の対応を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 全学生向け情報セキュリティ研修(e-learning) 全教職員向け情報セキュリティ研修(e-learning) 全教職員向け標的型メール攻撃訓練 管理職向け情報セキュリティ研修 サーバ管理者向け研修 <p>【情報セキュリティ研修等実施状況】</p> <table border="1" data-bbox="651 938 2078 1369"> <thead> <tr> <th>研修等名</th> <th>令和2年度実施状況</th> <th>令和3年度実施状況</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学生向け情報セキュリティ研修 (e-learning)</td> <td>受講率 88.3%</td> <td>受講率 90.0%</td> </tr> <tr> <td>教職員向け情報セキュリティ研修 (e-learning)</td> <td>受講率 98.6%</td> <td>受講率 99.2%</td> </tr> <tr> <td>教職員向け標的型攻撃メール訓練</td> <td>1回目:対象 9,950 名、開封率 8.0% 2回目:対象 9,904 名、開封率 2.6%</td> <td>1回目:対象 10,211 名、開封率 10.5% 2回目:対象 10,115 名、開封率 2.0%</td> </tr> <tr> <td>管理職向け情報セキュリティ研修</td> <td>参加者 89 名</td> <td>参加者 97 名</td> </tr> <tr> <td>サーバ管理者向け研修</td> <td>VPN(L2TP/IPsec)サーバおよびsyslogサーバの構築・設定・管理方法 参加者 29 名</td> <td>DockerによるWebサーバ(HTTPS、WordPress)の構築方法 参加者 25 名</td> </tr> </tbody> </table> <p>学生の研修受講率向上に向けた取組みとして以下を実施し、受講期間終了時の受講率が令和元年度の 56.8%から令和3年度は 90.0%に上昇した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入学生が少しでも早く受講可能となるよう受講期間を7月実施から4月実施に変更 	研修等名	令和2年度実施状況	令和3年度実施状況	学生向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 88.3%	受講率 90.0%	教職員向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 98.6%	受講率 99.2%	教職員向け標的型攻撃メール訓練	1回目:対象 9,950 名、開封率 8.0% 2回目:対象 9,904 名、開封率 2.6%	1回目:対象 10,211 名、開封率 10.5% 2回目:対象 10,115 名、開封率 2.0%	管理職向け情報セキュリティ研修	参加者 89 名	参加者 97 名	サーバ管理者向け研修	VPN(L2TP/IPsec)サーバおよびsyslogサーバの構築・設定・管理方法 参加者 29 名	DockerによるWebサーバ(HTTPS、WordPress)の構築方法 参加者 25 名
研修等名	令和2年度実施状況	令和3年度実施状況																		
学生向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 88.3%	受講率 90.0%																		
教職員向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 98.6%	受講率 99.2%																		
教職員向け標的型攻撃メール訓練	1回目:対象 9,950 名、開封率 8.0% 2回目:対象 9,904 名、開封率 2.6%	1回目:対象 10,211 名、開封率 10.5% 2回目:対象 10,115 名、開封率 2.0%																		
管理職向け情報セキュリティ研修	参加者 89 名	参加者 97 名																		
サーバ管理者向け研修	VPN(L2TP/IPsec)サーバおよびsyslogサーバの構築・設定・管理方法 参加者 29 名	DockerによるWebサーバ(HTTPS、WordPress)の構築方法 参加者 25 名																		

・学部1年生は担当教員の協力を得て必修科目内で受講
 ・未受講者は、受講が確認されるまでの間、キャンパス無線LANサービスの利用停止
 （授業用途の場合は救済措置あり）
 ・その他、各部局等に対し受講促進に係る協力要請、全学ディスプレイシステムでの受講案内等の広報活動
 なお、受講期間終了後も受講は可能であり、継続して受講状況を各部局等に報告し、受講率100%を目指している。
 特に重要な情報を取り扱う構成員向けの教育を行った。
 情報セキュリティ講演会については、令和2年度は、外部講師を招き、以下の内容について講演し、約200名が参加した。

- ・情報セキュリティとは
- ・情報セキュリティ事故の事例
- ・情報セキュリティの傾向
- ・情報セキュリティ事故に備えて

令和3年度は、本学情報セキュリティ本部教授が講師を務め、以下の内容について講演し、約100名が参加した。

- ・コロナ禍のテレワークにおける注意点
- ・本学または他機関におけるインシデント事例と対策
- ・メールに依存しない（Microsoft365のTeams、SharePointを利用した）事務連絡体制構築の事例紹介
- ・インシデント発生時にかかるコスト

いずれの年度もオンライン形式で実施し、開催後には講演会映像を学内専用Webページに掲載し、当日参加できなかった者も視聴できるようにした。

以上の研修等に加え、インシデントが発生した際には、都度、構成員向けに注意喚起を発出する他、管理職が参加する会議等で情報推進担当理事またはCISO（最高情報セキュリティ責任者）から情報セキュリティ対策の徹底を指示している。

その他、令和2年度から学内専用Webページにて、OUICTニュースを発行し、本学の情報セキュリティに関する取組等について定期的に情報を発信している。

また、情報セキュリティ確保に必要な実施手順の検討及び運用の徹底に関連して以下を実施した。

- ・情報セキュリティ監査を実施し、全学における実施手順の運用体制を確認
- ・各部局等で整備している情報システム台帳の項目を拡充し、要機密情報を扱うシステムの管理体制を強化
- ・新たにシステムを構築した際の脆弱性診断の運用を開始

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、部局が主体的にセキュリティ対策を推進した好事例（6部局）を全学で共有したことにより、同様の取組みが8部局に広がるなど、好循環を実現することができた。

また、総長、CISOのガバナンス下における教育・訓練・運用手順の拡充、システム対策等と並行した役割毎の自己点検（年度毎に対象を拡大）により、各役割に応じて自らがPDCAを実践する体制の整備、よりきめ細かで効果的な教育やシステム対策を実現した。

加えて、平成30年度より開始した教育・啓発活動の評価と改善について計画・検証・評価・再検討のサイクルを毎年度実施することにより、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。

(4) その他の業務運営に関する特記事項等

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

<関連中期計画：24-1>

- ・令和3年度に「日本財団・大阪大学感染症対策プロジェクト」における研究棟を、世界的建築家・安藤忠雄氏によるデザインコンセプトをもとにして建設することとなった。研究棟の規模は、9階建て（高さ45m）、延べ床面積16,000㎡、令和7年2月完成予定であり、整備費は、10年間で230億円規模となる日本財団からの助成金の一部を財源としている。なお、第3期中期目標期間中における全ての寄附金による整備事業は、39件、約121億円である。



安藤忠雄氏による大阪大学感染症研究棟コンセプト

- ・旧キャンパス処分収入及び自己財源等（約109億円）にて取得した箕面新キャンパスにおいて、教育研究棟の工事を令和2年12月に完了し、令和3年4月より開学した。また、指定管理者制度により大学が一元的に管理運営するという国立大学初の複合公共施設（「公・大連携による新しい図書館」として、本学の外国学図書館と箕面市の蔵書を有する箕面市立船場図書館、本学の学生・教職員と市民が交流する機会を創出する船場生涯学習センターなど）、及び歩行者メインデッキの整備が完了し（箕面市PFI事業）、令和3年5月よりオープンした。



箕面新キャンパス(外国学研究講義棟)



本学が指定管理者として運営する船場図書館

- ・不足している外国人研究者・留学生の拡充及び受け入れ環境を向上するグローバルビレッジ構想に基づき、令和2年10月1日に「グローバルビレッジ津雲台」の供用を開始した。本施設整備事業は、PFIの手法を利用したものであり、教職員宿舎及び日本人学生寮、留学生寮を700戸確保した。また、大規模な民間付帯施設を設け、土地貸付料として年間3,600万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。(総事業費約123億円)



グローバルビレッジ津雲台

- ・箕面新キャンパスにおいて、PFI手法により、大学予算を負担せずにPFI事業者が賃料等を原資として整備し維持管理・運営を40年間行う「グローバルビレッジ箕面船場」(学寮320戸)の供用を令和3年4月1日に開始した。(総事業費約47億円)



グローバルビレッジ箕面船場

○ 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

<関連中期計画：24-2>

- ・令和2年度に構内への入構負担金の値上げを実行し、約0.3億円の増収を達成したことで、老朽化した学内の道路整備費が不足している課題に対応し、老朽化している道路やハンプの修繕を実施することで、キャンパス交通環境の整備を実施した。
- ・箕面船場阪大前駅から箕面新キャンパスまでの動線において、車両動線は地上レベルに、歩行者動線は箕面市PFI事業で整備するデッキのレベルに設定するなど、再開発地区全体の明確な歩車分離の動線を整理し、安全な交通経路を確保した。
- ・令和3年5月1日にオープンし、指定管理者制度により本学が将来にわたって維持管理・運営業務を行う船場図書館において、令和3年12月に箕面船場まちづくり協議会主催のクリスマスイルミネーションの取付ワークショップ及び点灯式に協力し、キャンパス周辺地域との共創に貢献した。
- ・令和2年度に完成し、令和3年4月1日に開学した箕面新キャンパスにおいて、世界的な環境性能認証であるLEED-ND及びLEED-NCのゴールド認証を共に取得した。NDは大学キャンパスとして国内初の取得となり、NCは大学施設として国内2例目となる。

大阪大学箕面キャンパス 世界的な環境性能認証のLEEDゴールド認証を取得



大学キャンパスとして日本初
LEED-ND
Neighborhood Development
エリア開発部門

LEED-NC
New Construction
新築部門

今後も環境に配慮し、SDGsやカーボンニュートラルの達成に向けた活動を展開してまいります。

LEED-ND 及び LEED-NC のゴールド認証

- ・大阪大学キャンパスマスタープランにおいて、キャンパスコモン重点整備計画(リーディングプロジェクト)と位置付けている「千里門周辺環境整備」について、令和2年度に施設環境充実費として財源を確保し整備を実施することで、地域に開かれたキャンパスに相応しい玄関口としての景観を形成した。

○ 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、24-4>

- ・効率的なスペース運用の検証や有効活用の促進のため、全講義室および全共同利用スペースの点検・評価を実施し、優れた取組などの調査結果を全学的に周知した。また施設の有効活用に関する取組状況について、調査（部局へのヒアリングを含む）を実施し、今後の取組の方向性を検討した。
- ・本学のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の更なる推進を目的とした全学的な取り組みの中で、全学的・戦略的なスペースの有効活用として、コンベンションセンターのラウンジを用途転換し、D&Iスペースを設置した。



ダイバーシティ&インクルージョンスペース

- ・『大阪大学インフラ長寿命化計画』に基づき、長寿命化が困難である建物3棟を集約化した上での改築（既存施設の取り壊し2,240㎡、新築2,926㎡）に取り組んだ。
- ・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等で12.4億円の財源（令和2年度6.2億円、令和3年度6.2億円）を確保し、建物の改修・建築設備の更新42件や緊急営繕等を実施した。また、既存施設の長期的な利用にあたり、教育研究環境の安全、安心を確保するため、専門家による非構造部材の耐震性の点検を実施した。
- ・令和2年度サステイナブルキャンパス推進経費として8,000万円の財源を確保し、照明設備のLED化工事を実施した。
- ・カーボンニュートラル達成に向け、中長期的な省エネ・CO2排出量削減対策の企画立案の基礎資料とするため、令和2年度から令和3年度にかけて省エネ効率化・合理化調査経費として3,000万円の財源を確保し、キャンパス全体の照明・空調・換気設備の調査を実施した。
- ・新增改築建物は原則ZEB Ready化とする「大阪大学ZEB設計指針」を策定し、サステイナブルキャンパスオフィス監修のもとZEB化を進めた結果、令和3年度、吹田キャンパスの薬学4号館において国立大学初の新築「ZEB Ready」

研究棟として、箕面新キャンパスの外国学研究講義棟において国立大学初の「ZEB Oriented」棟として第三者認証を取得した。

（外国学研究講義棟の外観については、前掲53ページを参照。）



国立大学初の新築「ZEB Ready」研究棟として
第三者認証を取得した薬学4号館

○ 新型コロナウイルス感染症に関する取組

<関連中期計画：25-1>

- ・新型コロナウイルス感染症について、基本的な方針や対策の検討を行うため、総長を中心とする新型コロナウイルス対策本部を設置し、対策本部会議は毎月、担当理事を中心とした打合わせは原則毎日開催した。また、感染予防の周知、感染者が構成員に発生した場合には速やかに濃厚接触者を特定し、感染の拡大を防止する措置をとる等の対応、学内PCR検査の実施、ワクチン大学拠点接種の実施等、関係各部署と協力して感染症対策を実施した。その結果、学修、研究機会の確保と適切な感染対策を両立することができた。
- ・令和3年6月21日から約4か月間にわたり、医療従事者延べ約1,600人、事務職員等延べ約2,200人を投入し、新型コロナウイルスワクチンの大学拠点接種（職域接種）を実施した。
 本学関係者（学生・教職員、大学構内での業務従事者等）約24,000人（医療従事者向け先行接種を含む）に加え、周辺自治体の教育関係者等約8,800人に対する2回接種を完了した。
 また、令和4年3月から、ワクチン接種に関する地域自治体の負担を軽減するため、本学キャンパスで学ぶ方、勤務する方を広く対象として、希望者に対して3回目のワクチン接種を開始した。

【第3期中期目標期間4年目終了時・令和2年度評価の課題に対する対応】**○ 研究費の不適切な経理**

＜関連中期計画：26-1＞

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と併せて確実かつ継続的に実行してきた。

これらに加え、更なる旅費の不正使用に対する再発防止策の強化を図るため、全構成員向けの不正使用防止に係る広報誌において、旅費の不正使用に注目した内容を取り上げ、啓発活動を実施した。

また、部局における不正発生要因の把握のため、内部監査へ同行し、不正使用防止の新たな観点から実態の確認を行い、不正発生リスクの検証を行った。以上のような取組により、徹底した再発防止に向け、今後も全学を挙げて取り組んでいく。

○ 研究活動における不正行為

＜関連中期計画：26-2＞

本学では、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継続して実施するとともに、平成29年以降は「一般財団法人公正研究推進協会（APRIN）」に大学として機関登録し、同協会が運営する研究倫理教育のe-learning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ている。

各部局の研究倫理教育の実施状況については、年1回、大学本部への報告を義務づけており、実施内容が不十分と思われる部局には、個別に指導し改善させることで、本学として「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」への対応をはかっている。

また、令和3年12月に各部局長宛に発出した通知により、研究倫理教育の実施頻度及び受講時期の見直しを行い、受講対象者全員が指定の期間内に確実に受講できる体制に改めた。

加えて、以前から導入している論文剽窃チェックツール「iThenticate」を引き続き各部局に提供し、不正行為を未然に防ぐ取組を継続して行っている。今後も、研究活動における不正行為を防止するための研究倫理教育等を実施し、再発防止に向けた取組を徹底する。

○ 情報セキュリティに関する取組

＜関連中期計画：26-3＞

＜システムの管理状況に関する強化＞**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日に開始しており、令和2年8月26日に新たに統一ID認証基盤（全学IT認証基盤サービス）において多要素認証の運用を開始した。

また、教員・研究員のメールアドレスについては、各部局が管理するメールシステムにより発行し配付していたが、令和3年11月5日より多要素認証に対応したICH0（Microsoft 365）においてメールアドレスを発行・配付し、全学的なメールシステムの多要素認証体制を確立した。

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令和2年度は1,752万件、令和3年度は1,806万件遮断した。

③ 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**④ 全学的なネットワーク構成の把握****⑤ 全学的な統合ログ管理の検討****＜その他必要な技術的対策及び運用の徹底＞****① HDD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**

令和3年度に様々なOS・ストレージに対応した新たな消去ツールを導入し、令和4年度から運用を開始する。

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3年度、キャンパスメールサービスは88組織（12,903アカウント）、仮想サーバホスティングサービスは54システムにおいて整備済み。

⑤ DDoS攻撃対策プログラム開発・運用開始

令和3年度には、約80,584件のIPアドレス（ブロック直前の総攻撃セッション数3,665,009件）をブロックし、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2件登録した。

2. 共通の観点に係る取組状況**○ 令和2及び3年度に実施した「サイバーセキュリティ対策等基本計画」に基づく取組**

令和元年5月24日付文部科学省通知「大学等におけるサイバーセキュリティ対策等の強化について」に基づき、本学においては、インシデント対応体制の強化、保護すべき先端的な技術情報の特定及び保護、ヒューマンエラーによるインシデント発生防止に向けたより一層の啓発活動の推進に重点をおいた「サイバーセキュリティ対策等基本計画」を策定し、以下の事項について取り組んだ。

■ 2.1.1(1)①実効性のあるインシデント対応体制の整備

本部CSIRTと部局毎に設置する部局CSIRTからなるOU-CSIRTを整備し、緊急時のネットワーク遮断や詳細な対応の指示が迅速にできる体制を構築している。さらに実効性のあるインシデント対応体制充実に向けて、ケース毎のToDoリストを整備し、トリアージの迅速化を可能にした。また、インシデント対応の内製化が困難であるフォレンジック調査等について、外部専門家の支援を受けるために一定の予算を予め確保している。

令和3年度にMicrosoft Teamsの運用を開始したことに伴い、OU-CSIRT（本部CSIRT及び部局CSIRT）において当該サービスを導入し、より迅速で安全な運用体制を構築した。

- 2.1.1(1)②インシデント対応要領に従い、文部科学省を始めとする関係部署への報告・連絡、被害拡大防止等、迅速かつ的確な初動対応とそれに関わる手順書や緊急連絡網を作成し、関係者間で共有。

大学公式ウェブサイト等に外部からの通報受付窓口を明示

情報セキュリティインシデント対応実施手順を整備し、フロー図と部局 CSIRT 連絡窓口一覧を併せて学内専用 Web ページ上で共有している。

また、大学公式ウェブサイトにて外部からの通報受付窓口を明示している。

- 2.1.1(1)③大学名で外部に公開している大学管理下の情報機器、サービス（外部ホスティングサービスやクラウド利用を含む）を定期的に調査し把握する。

各部局において情報システム台帳を整備し、大学管理下の情報機器、サービス（外部ホスティングサービスやクラウドサービスを含む）の情報を記載しており、本部 CSIRT が閲覧可能な状態にしている。

令和 2 年度に情報システム台帳の記載項目を拡充し、要機密情報を扱う機器の管理を強化した。また、令和 3 年度の情報セキュリティ監査において、情報システム台帳の更新状況について確認した。

- 2.1.1(1)③情報機器について緊急時の停止の可否を把握

情報システム台帳において情報機器毎の緊急時の停止の可否について記載項目を設け、把握している。

- 2.1.1(1)③情報システムの停止及びネットワークの遮断・復旧等に必要な手順書の作成と関係者間共有。

情報システムの停止及びネットワークの遮断・復旧等については「情報セキュリティインシデント対応実施手順」を整備し、学内専用 Web ページに掲載し共有している。

- 2.1.1(1)④平時からインシデント予防や早期発見の活動（ログ分析、脆弱性情報確認・評価、公開サーバ等に対する脆弱性診断や OSINT 等）を行う。

公開サーバ全台を対象にサーバ監査を毎年度実施している。また、平成 30 年度から SOC を外部委託し、24 時間 365 日の監視体制を整備している。

令和 2 年度以降、GVM を利用した脆弱性診断の運用を開始している。令和 3 年 12 月に公表された Log4j の脆弱性への対応として、学内の 11 システムを抽出し脆弱性診断を実施した。

- 2.1.1(1)⑤インシデント対応を行う担当者（担当役員を含む。）の対応訓練（年 1 回以上）及び、外部研修やカンファレンス等への派遣

OU-CSIRT を文部科学省主催の研修、その他の外部研修やカンファレンス等にも積極的に派遣し、情報セキュリティに関する最新の知識・技術の習得や人脈の構築を促進している。

- 2.1.1(2)①全構成員が主体的にサイバーセキュリティに取り組むべきであることを啓発、②全構成員への情報セキュリティ教育

全構成向けに、以下の情報セキュリティ教育を毎年度実施し、全構成員が主体的にサイバーセキュリティ対策に取り組むべきであることを啓発している。その他、新入学生・新入教職員に情報セキュリティリーフレットを配付した。

【情報セキュリティ研修等実施状況】

研修等名	令和2年度実施状況	令和3年度実施状況
学生向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 88.3%	受講率 90.0%
教職員向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 98.6%	受講率 99.2%
教職員向け標的型攻撃メール訓練	1回目:対象 9,950 名 開封率 8.0% 2回目:対象 9,904 名 開封率 2.6%	1回目:対象 10,211 名 開封率 10.5% 2回目:対象 10,115 名 開封率 2.0%
全学情報セキュリティ研修	参加者約 200 名	参加者約 100 名
新入教員・研究員等情報セキュリティ研修	講義映像を掲載	資料配付

令和 2 年度から情報セキュリティ講演会を実施し、令和 2 年度は、外部講師を招き、以下の内容について講演し、約 200 名が参加した。

- ・情報セキュリティとは
- ・情報セキュリティ事故の事例
- ・情報セキュリティの傾向
- ・情報セキュリティ事故に備えて

令和 3 年度は、本学情報セキュリティ本部の教授が講師を務め、以下の内容について講演し、約 100 名が参加した。

- ・コロナ禍のテレワークにおける注意点
- ・本学または他機関におけるインシデント事例と対策
- ・メールに依存しない (Microsoft365 の Teams、SharePoint を利用した) 事務連絡体制構築の事例紹介
- ・インシデント発生時にかかるコスト

いずれの年度もオンライン形式で実施し、開催後には講演会映像を学内専用 Web ページに掲載し、当日参加できなかった者も視聴できるようにした。

- 2.1.1(2)②役員、部局長、部課長、システム管理者、重要情報を取り扱う担当者に対する、責任に応じた定期的な（毎年度）セキュリティ教育
毎年度、管理職向け情報セキュリティ研修及びサーバ管理者向け研修を実施している。

令和 3 年度に Microsoft Teams の運用を開始し、同年に開催した管理職向け情報セキュリティ研修において、これらを利用したメールに依存しない連絡体制の構築によるインシデントリスクの軽減等について提案（事例紹介）し、新しいツールを率先して管理職が活用することの必要性について説明した。

■2.1.1(2)②未受講者へ受講を促す仕組みづくり

- ・定期的に未受講者を部局に連絡
- ・大阪大学個人 ID 通知書の封筒にも新入学生・新入教職員は1月以内に情報セキュリティ研修 (e-learning)を受講するよう記載したお知らせを封入。
- ・教職員向け情報セキュリティ研修の未受講者に対して統一 ID のパスワードを強制リセットしている。

学生向け情報セキュリティ研修については、令和2年度より学部1年生は必須科目の中で受講を担当の教員の協力を得て実施している。また、未受講者のキャンパス無線 LAN サービスの無効化を実施し、受講後に有効化する旨個別にメールを送付している。なお、授業での利用を目的としたキャンパス無線 LAN サービスについては、臨時アカウントを発行する未受講者の救済措置を実施している。その結果、受講率が令和元年度の56.8%から令和2年度は88.3%、令和3年度は90.0%に上昇した。

■2.1.1(2)③インシデント発生時、迅速に対応するための訓練

(実践的かつ関係部門横断的な対応訓練)

令和2年度以降、OU-CSIRT のインシデント連絡をメールに加えて Microsoft Teams の利用を開始するにあたり、連絡を確実に確認するための訓練を実施した。

■2.1.1(2)④教育・訓練や啓発活動の実施内容に、過去に本学で発生したインシデントの概要、原因及び再発防止策等に係る内容を含める。

毎年度、以下の機会等を利用して、本学で過去に発生したインシデントの概要、原因及び再発防止策等に係る内容を共有し、今後同様のことが起こらないよう、全学で再発防止に努めている。

令和3年度の情報セキュリティ監査において、当該年度にインシデントが発生した部局を対象に、再発防止策の実施状況等について確認した。

【情報セキュリティ研修等実施状況】

研修等名	令和2年度実施状況	令和3年度実施状況
教職員向け情報セキュリティ研修 (e-learning)	受講率 98.6%	受講率 99.2%
教職員向け標的型攻撃メール訓練	1回目:対象 9,950 名 開封率 8.0% 2回目:対象 9,904 名 開封率 2.6%	1回目:対象 10,211 名 開封率 10.5% 2回目:対象 10,115 名 開封率 2.0%

(再発防止の実施時期)

- ・部局長会議での定期的な周知
- ・部局による自己点検時
- ・インシデント発生時の注意喚起 (発生内容と防止策の全学周知)

■2.1.1(2)⑤非常勤職員や派遣職員、非常勤講師や客員教員等、随時採用される職員だけでなく、新・編入生や留学生対応としてリーフレットを作成し、

大学等の情報やネットワークを採用する際に遵守させるべき必要最小限の事項について周知徹底する。

新入学生・新入教職員に対し、本学の情報システム利用にあたって必要となる統一 ID を発行した際に、大学の情報セキュリティやネットワーク利用にあたり遵守すべき必要最小限の事項を記載した情報セキュリティリーフレットを同封し、周知している。

■2.1.1(3)①構成員が自らの役割に応じた情報セキュリティ対策が実施できていることを確認するため、自己点検を定期的 (毎年度) に実施し、点検結果を踏まえた改善策を対策基本計画に反映し、継続的にフォローアップを行う。

教職員と部局 (部局情報セキュリティ責任者) の自己点検及び自己点検結果に基づく部局での必要な対策は、毎年度実施している。

OU-CSIRT の自己点検を実施し、令和2年度は、インシデント発生時の連絡フローの見直し、令和3年度は、情報共有体制の見直しを行い Microsoft Teams の利用に向けた体制を構築した。

また、令和3年度には部局情報システムセキュリティ責任者・管理者を対象に各部局が管理するメールシステムのアカウント管理体制について自己点検を実施した。

■2.1.1(3)②内部又は中立性を有する第三者による情報セキュリティ監査を定期的 (毎年度) に実施し、指摘事項に対する改善策を対策基本計画に反映し、継続的にフォローアップする。

■2.1.1(3)④監査の実施内容として、情報システムの脆弱性診断だけでなく、情報セキュリティポリシーや実施手順等の遵守状況を確認するために行うマネジメント監査についても実施する。

情報推進部による情報セキュリティ監査、及び「情報セキュリティ評価に係る実施要項」に基づき評価を実施している。情報セキュリティ監査の指摘事項や評価により改善が必要とされた事項は継続的にフォローアップを行っている。なお、情報セキュリティ監査では、情報セキュリティポリシーや実施手順等の遵守状況の確認を行っている。

■2.1.1(3)③自己点検及び監査の実施内容に、過去に本学で発生したインシデントの概要、原因及び再発防止策等に係る内容を含める。

自己点検及び監査の内容に過去のインシデントの再発防止に係る内容を含めている。

■2.1.1(5)①グローバル IP アドレスを付与する機器を把握し、またクラウドサービスやホスティングサービス等を利用して学外に構築しているシステムについても可能な限り把握し、管理する。

大学が管理する情報システムを新規に構築又は更改する際には、クラウドサービスやホスティングサービス等を利用して学外に構築しているシステム、プライベートアドレスで運用しているシステムも含み、情報システム台帳に漏れなく記載して管理することとし、定期的な更新を行っている。

■2.1.1(5)②グローバル IP アドレスを付与する機器における、適切なアクセス制御や権限管理

学内・学外間の通信は大阪大学総合情報通信システム（ODINS）にて制御、管理している。

グローバル IP アドレスは情報システム台帳にて管理し、アクセス制限を行うことができることとしている。

■2.1.1(5)②無許可でサーバ等が設置されないよう措置を講ずる。

ODINS に接続してサービスを提供する際には、部局ネットワーク担当者によるサービスセグメント申請手続きを義務付けており、無許可でサーバを接続してもサービスの提供は出来ない仕組みを構築済みである。

また、情報システムを新規に構築又は更改する際には、情報システム台帳への記載と報告を義務付けている。

■2.1.1(5)②OS やソフトウェアについて、必要に応じ更新できる仕組みを構築し適用漏れを防ぐ。ソフトウェアのライフサイクル等を考慮した適切なソフトウェアの運用管理を行う。

事務情報ネットワーク上の PC は、OS やソフトウェアについて必要なセキュリティアップデートを一律に適用する仕組みを構築している。また、全学においてサポート期限切れの OS やソフトウェアの使用を禁じており、実験機器に組み込まれている場合など、やむを得ず利用する必要がある場合は、学内ネットワークから切り離すなどのセキュリティ対策を実施のうえ統括情報セキュリティ責任者に申請し、承認されることを条件としている。

ソフトウェアのバージョンはソフトウェア管理台帳により適切に管理していくとともに、代表的なソフトウェアのサポート終了期限は学内専用 Web ページや通知により周知している。

■2.1.1(5)④学外からアクセス可能な Web メールシステムの多要素認証導入やログ監視。多要素認証を導入できない場合は、PW 対策を強化。アカウントは定期的に棚卸を行うとともに、退職者のアカウントは速やかに削除、停止

事務系職員（ICHO）、学生（OU-mail）のメールシステムについては、いずれも Microsoft 365 を利用しており、多要素認証を導入済みである。他のメールシステムについては、PW 強化や使いまわしの防止や適切なアカウント管理について定期的に注意喚起をしており、本学のセキュリティポリシーにも記載している。

教員・研究員のメールアドレスについては、各部局が管理するメールシステムにより発行し配付していたが、令和 3 年 11 月より事務系職員が利用している ICHO（Microsoft 365）においてメールアドレスを発行・配付し、各部局が管理するメールシステムの廃止可能な体制を整備した。多要素認証に対応しているため、アカウントの不正アクセス対策に有効であり、また、本学の統一 ID 認証基盤と情報連携しているため、アカウント管理（退職者アカウントの削除・停止）についても随時行われている。

■2.1.1(5)⑤外部からマルウェア感染等の情報提供があった際に、端末を特定するための必要なログ等（DNS サーバや DHCP サーバのログ等）の取得・管理
学内・学外間の通信ログは ODINS で取得・管理済み。端末がより迅速に特定可能となるよう、全学プライベートネットワーク化を引き続き推進する。
部局独自の DNS サーバなどは「ログの取得・管理に関する実施手順」により、ログの適切な取得・管理を徹底し、情報システム監査において監査事項としていく。

■2.1.1(5)⑥大学内に存在するアクティブディレクトリ（AD）等の利用者や資源を登録・管理しているサーバの特定、アカウントの棚卸、ログ取得、パッチ適用を行う。

平成 29 年度に学内の全 AD 調査を実施し、情報システム台帳に記載しており、その後も継続して、各管理者においてアカウントの棚卸、ログ取得、パッチ適用を行っている。

■2.1.1(5)⑥重要情報を扱う部門の AD 等サーバについては、標的型攻撃を踏まえた多層防御及び堅牢化

平成 29 年度に AD への対策は完了しているが、今後も必要に応じて多層防御及び堅牢化、監視強化を進める。（JPCERT が公開している、「ログを活用した Active Directory に対する攻撃の検知と対策」による対策を実施）

■2.1.1(6)①組織として守るべき情報を特定し、リスク評価を行った上で、対策に必要な予算や体制を設置

安全保障貿易管理に係るリスクの高い情報や、その他情報の格付けにより特に重要と判断された情報（申請制）を扱う機器に対して、次世代型エンドポイントセキュリティシステム（Microsoft Defender for Endpoint）を導入し保護及び監視を実施している。

また、要機密情報の保護方法として Azure Information Protection によるファイル暗号化を運用している。

■2.1.1(6)②各大学において独自色の強い対策を実施するのではなく、「政府統一基準策定のためのガイドライン」、「高等教育機関向けサンプル規程集」などを参照し、実施する。

対策基準、実施手順は「政府統一基準策定のためのガイドライン」、「高等教育機関向けサンプル規程集」などを参照しているため、改定があれば随時反映していくとともに、さらには学内における運用の徹底まで見据えたガイドラインや手順書も必要に応じて作成している。

■2.1.1(6)③クラウド利用時の国内法適用の有無におけるリスクや、多要素認証の有無の確認

「約款による情報処理サービスに係るチェックリスト」の運用により、チェック体制を整備している。

令和 2 年度に実施した情報セキュリティ監査において、各部局における当該チェックリストの運用体制（周知方法等）について確認した。

■2.1.1(6)④大学等支給以外端末利用時の手順等の整備

「大学管理以外の端末により情報処理を行う場合の実施手順」を整備し、全教職員対象情報セキュリティ研修においても周知している。

令和2年度にコロナ禍における在宅勤務に向け、新たに「新型コロナウイルス感染症拡大防止対応に伴う自宅での業務従事の際の情報セキュリティ対策ガイドライン」を策定し、当該ガイドラインの要件を各自で確認した上で、暫定的に私物パソコンを業務で利用することを認めている。

■2.1.1(6)⑤USBメモリ等の外部電子的記録媒体の取扱いに関する手順書

「外部電磁的記録媒体を用いた情報の取扱いに関する実施手順」を整備しており、全教職員対象情報セキュリティ研修においても周知している。

■2.1.1(6)⑥外部委託先における必要なセキュリティ要件を各大学等内で統一的に整備し、調達仕様書等へ記載

「外部委託及び約款による情報処理サービスに係る実施手順」を整備し、外部委託先に求める必要なセキュリティ要件について記載している。

■2.1.1(6)⑦教室、研究室、事務室、会議室、サーバ室等の情報を取り扱う区域におけるセキュリティ対策

従前より「要管理対策区域の実施手順」は整備していたが、令和元年度に要管理対策区域については、「要管理対策区域管理台帳」にて管理することとした。

令和2年度に各部局において当該台帳を整備、当該年度の情報セキュリティ監査において整備状況を確認した。その結果、規模の大きい1部局については、対応を検討中であったが、令和3年度にフォローアップ監査を実施し、整備されていることを確認した。

■2.1.2(2)①各法人における司令塔機能の強化（CISO・CIOを補佐し、学内を指揮監督できる人材を副CISO・副CIOとして登用、担当部署の設置など）

情報セキュリティ本部及び情報推進本部を組織規程上の正式な組織として整備し、それぞれ牽制機能を果たしている。また、情報セキュリティ本部においては、CISOの下、統括情報セキュリティ責任者を配置しており、情報推進本部においては、CIOの下、CIO補佐官として配置している。担当部署は情報推進部である。

■2.1.2(2)②戦略マネジメント層及び実務者層の確保・育成

平成28年以降、情報推進本部及び情報セキュリティ本部の所属教員等により、戦略マネジメント層及び実務者層の有為な人材を確保している。また、本部CSIRTメンバーを情報セキュリティ本部会議に陪席させることにより、戦略マネジメントの観点を共有できる仕組みとしている。

■2.1.2(2)③外部人材の活用（例：民間企業等からの専門家をクロアポ雇用）

学内外から情報セキュリティに関する深い見識を有する者を登用しているところであるが、それらの者の知識・経験等を各種施策に反映させるとと

もに、研修の内容に還元させること等により内部からの人材育成につなげている。

■2.1.2(3)①災害復旧計画やBCP計画において、可用性を維持する対策等の記載があるか確認し、記載が必要であれば追記

「大阪大学防災基本規程」に、災害発生時に情報推進部が、業務継続に必要なインフラ、システム及び周辺機器の損傷状況の把握、関係事業者と連携した応急復旧作業など早期業務復旧に従事することを規定している。

業務継続計画（BCP）対策の一環として、学内向けに仮想サーバホスティングサービスを提供している共通基盤プラットフォームのバックアップデータをパブリッククラウド上に保存している。

■2.1.2(3)②診療系システムのように、システムの停止が国民の生命、身体及び財産に大きな影響を及ぼしうるシステムについては、情報システム運用継続計画（IT-BCP）を策定する。

医学部附属病院においては、既にBCP（通信手段及び医療情報システムにも対応）を策定し、令和元年7月に公開している。

■2.1.4(1)①科学技術競争力や安全保障貿易管理に係る技術情報等、保護対象とする情報の特定

■2.1.4(1)②「産業競争力強化法」第2条第19項第1号に規定された漏えい防止に必要な措置に関する基準も参考に対応を行う。

安全保障貿易管理に係るリスクの高い情報や、その他情報の格付けにより特に重要と判断された情報（申請制）を扱う機器に対して、次世代型エンドポイントセキュリティシステム（Microsoft Defender for Endpoint）を導入し保護及び監視を実施している。

■2.1.4(2)①NISC、IPA、JPCERT/CC等が作成・公開する各種資料に基づく速やかな技術的対策の実施

JPCERT/CCが公開する情報を各部局ネットワーク担当者等にメールで周知しており、影響が大きいと考えられる情報を確認した際には、別途対応依頼をしている。

また、警察庁サイバーインテリジェンス共有ネットワークのCCI通信やIPA等により提供された不審な接続先については、速やかにファイアウォールで通信遮断を実施している。

■2.1.4(2)②先端的な技術を取り扱う機器へのグローバルIPアドレス付与の（原則）禁止、及びグローバルIPアドレス付与機器から当該情報保有機器へのアクセスの監視・保護機能の整備

先端的な技術を取り扱う機器に監視・保護機能を有する次世代型エンドポイントセキュリティシステム（Microsoft Defender for Endpoint）を導入している。また、特に重要な情報を取り扱う構成員向けの教育資料において、グローバルIPアドレス付与することの危険性等について注意喚起している。

■2.1.4(3) サプライチェーン・リスク軽減のための要求要件の調達仕様書への記載等

「外部委託及び約款による情報処理サービスに係る実施手順」を整備し、外部委託先に求める要件について記載している。

■2.1.4(4) 上記(1)～(3)の実施に必要な予算及び人材の優先的な確保

安全保障貿易管理に係るリスクの高い情報等を扱う機器の保護対策として導入している次世代型エンドポイントセキュリティシステム (Microsoft Defender for Endpoint) の導入に係る予算を確保している。また、学内外から情報セキュリティに関する深い見識を有する者を登用している。

【法令遵守違反の未然防止に向けた取組】

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

○ コンプライアンス全般

コンプライアンスに関し基本となる事項を定め、公平かつ公正な職務の遂行及び社会的信頼の維持を図り、もって健全な大学経営に資することを目的として「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。また、コンプライアンス最高責任者（総長）、コンプライアンス統括責任者（総長が指名する理事）、コンプライアンス推進責任者（部局等の長）を定め、コンプライアンスの推進に係る事項を審議する「大阪大学コンプライアンス推進委員会」を設置するなど、コンプライアンス推進体制を整備した。

○ 研究費の不正使用防止に向けた取組

統括管理責任者が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て毎年継続して実施している説明会へ、コンプライアンス推進責任者等が参加（令和2年度：218人、令和3年度：180人）し、自身の責務等について理解を深めた。

その上で全ての部局等において、コンプライアンス推進責任者等が中心となり、e-learningの実施に活用可能な音声入りPowerPoint教材を活用する等により、部局等構成員向けのコンプライアンス教育を実施した。

また、理解度確認ツールとしてe-learning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、2年間で約19,900人（令和2年度：約9,700人、令和3年度：約10,200人）が受講し、理解度の確認及び促進を図った。

これまで広報誌の発行による啓発活動を行ってきたが、他の研究機関の事例において学生が不正使用に巻き込まれる案件が増加傾向にあることに対応し、新たに旅費・謝金の支給を受ける学生向けリーフレット「STOP！研究費不正（旅費・謝金の支給を受けるみなさまへ）」の作成、並びに学内に配置されたデジタルサイネージにおいて放映する不正使用防止コンテンツの作成を通じ、学生向けの啓発活動を広く実施した。

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

危機管理体制その他の危機管理対策に係る基本的な事項として「大阪大学危機管理基本規程」を制定した。新型コロナウイルス感染症対応や大阪大学への爆破予告などの危機事象（リスク事象）対応において、危機管理事務チーム（CM

T）を中心に、初動から適切に対応し無事対処することができた。

3. 研究者及び学生に対する研究倫理教育の実施状況

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、令和2年度は5,075人、令和3年度は7,545人がそれぞれ受講した（令和3年度における受講対象者数は11,694人。教員・研究員・研究補助者は3年に1回以上、大学院生は各課程入学時にそれぞれ受講）。

研究倫理教育に関して、教員・研究員・研究補助者については、令和2年度までは概ね3年に1回の実施としていたが、教育の徹底をはかるため、令和3年12月に各部局長宛てに通知を行い、採用時の受講とともに、その後は3年に1回以上の受講を義務づけることとした。

また、大学院生について、令和2年度までは各課程在学中に少なくとも1回の実施としていたが、令和3年12月以降は各課程入学時に受講させることとし、より確実に実施できるような形に改めた。

このほか、新任教職員研修（大学理解研修）においては、引き続き毎年度、研究における不正行為の防止に係る講義を実施している。

○ 施設マネジメントに関する取組について

<関連中期計画：24-1～24-4>

1. 施設の有効活用や維持管理（予防保全を含む）に関する事項

・本学のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の更なる推進を目的とした全学的な取り組みの中で、全学的・戦略的なスペースの有効活用として、コンベンションセンターのラウンジを用途転換し、コミュニケーションエリア、情報発信コーナー、D&I推進部署のオフィスをもつダイバーシティ&インクルージョンスペースを設置した。

（ダイバーシティ&インクルージョンスペースについては、前掲55ページを参照。）

・『大阪大学インフラ長寿命化計画』に基づき、長寿命化改修（12,800㎡）、長寿命化が困難である建物3棟を集約化した上での改築（既存施設の取り壊し2,240㎡、新築2,926㎡）に取り組んだ。

・既存施設の長期的な利用にあたり、教育研究環境の安全・安心を確保するため、専門家による非構造部材の耐震性の点検を99棟実施した。

2. 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

・旧キャンパス処分収入及び自己財源等（約109億円）にて取得した箕面新キャンパスにおいては、教育研究棟の工事を令和2年12月に完了し、令和3年4月より開学した。キャンパス構想の一つとして「地球と人に優しい未来志向のサステナブルキャンパス」を掲げており、省エネ・省資源・サステナビリティ・低炭素社会の実現を具体化するにあたり、平成29年度の箕面新キャンパス施設整備委員会において、世界的な環境性能認証であるLEED認証の取得を目標のひとつとした基本計画を決定し、審査の結果、令和3年度にLEED-ND及びLEED-NCのゴールド認証を共に取得した。NDは大学キャンパスとして国内初の取得となり、NCは大学施設として国内2例目となる。

- ・箕面新キャンパスにおいて箕面市がPFI手法により整備し令和3年5月1日にオープンした船場図書館は、指定管理者制度により本学が将来にわたって維持管理・運営業務を行うことを、「大阪大学箕面キャンパスの移転に係る合意書」にて平成28年度に箕面市と締結したことによって、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」が実現した。また、令和3年12月に箕面船場の安全で良好な市街地の形成を目的とした団体である箕面船場まちづくり協議会が主催した船場図書館及び船場生涯学習センターのクリスマスイルミネーションの取付ワークショップや点灯式に本学が協力し、キャンパス周辺地域との共創に貢献した。

(船場図書館外観については、前掲53ページを参照。)

- ・令和2年度から、老朽化した学内の道路整備費が不足している課題に対応するため、入構負担金の値上げを施設マネジメント委員会で審議し、総長が決定した。値上げ前の令和元年度の入構料収入が約1.2億円であったことに對し、値上げ後の令和2年度収入は約1.5億円となり、約0.3億円の増収につながった。

3. 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

- ・令和3年度には、本学と日本財団両者が進める「日本財団・大阪大学感染症対策プロジェクト」において、「感染症」に関する研究を推し進めていくため重要な役割を果たす「場」としての研究棟を、世界的建築家・安藤忠雄氏によるコンセプトデザインをもとにして建築することとなった。本建物のデザインとして、感染症の問題は、世界を巻き込む人類としての問題であると同時に、地域格差や差別など、一人一人の心の問題でもあり、それらを多角的に解決する「宇宙船地球号」としての役割を意識して反映されている。

(安藤忠雄氏による大阪大学感染症研究棟コンセプトについては、前掲53ページを参照。)

研究棟の規模は、9階建て(高さ45m)、延べ床面積16,000㎡、令和7年2月完成予定であり、整備費は10年間で230億円規模となる日本財団からの助成金の一部を財源としている。なお、第3期中期目標期間中における全ての寄附金による整備事業は、39件、約121億円である。

- ・本学が保有する日本人学生寮、留学生寮、教職員宿舍等を一元管理し、集約化・混住化等を行うことで、不足している外国人研究者・留学生の拡充及び受け入れ環境の向上を目的とする「グローバルビレッジ構想」に基づき、令和2年10月1日に「グローバルビレッジ津雲台」の供用を開始した(総事業費約123億円)。本施設整備事業は、PFIの手法を利用したものであり、既存の教職員宿舍357戸の再編成を行い、教職員宿舍及び日本人学生寮、留学生寮を700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、大規模な民間附帯施設を設け、土地貸付料として年間3,600万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。

- ・また、上記構想に基づき、令和3年4月1日より、文化と言語の多様性を活かし周辺地域と協調してともに発展する箕面新キャンパスにおいて、「グローバルビレッジ箕面船場」(学寮320戸)の供用を開始した(総事業費約47億円)。本施設は、PFI手法により、PFI事業者が賃料等を原資として整備し維持管理・運営を40年間行うものである。

(グローバルビレッジ津雲台及びグローバルビレッジ箕面船場の外観については、前掲54ページを参照。)

4. 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、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の実現に向けた取組の推進に関する事項

- ・環境報告書において、省エネや環境負荷低減のみならず、本学の社会貢献やSDGsに関する取組を幅広く取り上げて作成し公表した。
- ・エネルギーマネジメント規程に基づき、施設担当理事のもと、省エネ・CO2排出量削減の中期目標・基本方針を策定した。
- ・基本方針では新增改築建物の原則ZEB Ready化を謳い、サステイナブルキャンパスオフィス(CSO)を中心に「大阪大学ZEB設計指針」を決定し、CSOの監修のもとZEB化を進めている。吹田キャンパスの薬学4号館は国立大学初の新築「ZEB Ready」研究棟として、箕面新キャンパスの外国学研究講義棟は国立大学初の「ZEB Oriented」棟として第三者認証を取得した。

(外国学研究講義棟及び薬学4号館の外観については、前掲53、55ページを参照。)

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	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2及び3年度において、年4回（6、9、12、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（9月、3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報告を受け、定期的なモニタリングを実施し、必要に応じて適切なアドバイスを行った。 令和2年度において、認定特定研究成果活用支援事業者であるOUVCをGP（無限責任組合員）とした「OUVC2号ファンド」（ファンド総額106.5億円、ファイナルクローズは令和3年4月30日）を設立し、大阪大学からは65.3億円のLP（有限責任組合員）出資を行った。なお、プレ・インキュベーション活動やOUVC1号ファンドの投資実績が評価された結果、2号ファンドにおいて金融機関や事業会社から1号ファンドを上回るLP出資を得ることができた。 令和2及び3年度にかけてのファンド全体のパフォーマンスとして、OUVC1号ファンド（ファンド決算第6-7期）から13社約24.8億円（追加含む。）、OUVC2号ファンド（ファンド決算第1期）から5社4.6億円の投資を実行した。 令和2年12月にはOUVC1号ファンドの投資先である(株)ファンペップとクリングルファーマ(株)が東京証券取引所マザーズ市場に上場を果たした。
<p>【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。</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果の事業化に向けた取組活動に関しては、共創機構分室（医学、工学、豊中地区）を中心とした案件発掘活動及びOUVCと連携したプレ・インキュベーション活動を進め、令和2及び3年度にかけて42件（令和2年度22件、同3年度20件）の案件に対して支援を行った。具体的な内訳は学内グラントを活用した支援案件は24件（令和2年度11件、同3年度13件）、学外公的資金獲得支援・既存VB事業化支援・VC等からの投資に繋がる支援案件は合計18件（令和2年度11件、同3年度7件）であった。 学外公的資金獲得支援の具体的な成果は、①JST-SCORE事業に採択された初の人文社会系案件が令和4年5月の起業を計画、②NEDO-STC事業に採択された学生発ベンチャーが民間ベンチャーキャピタルから1億円の資金調達に成功、③NEDO-SBIR事業に採択された量子コンピュータ関連ベンチャーは今後、政府調達への対応準備中、等となった。 プレ・インキュベーション活動の成果により、令和2及び3年度において、大阪大学のシーズを活用した大学発ベンチャー企業21社（令和2年度10社、同3年度11社）が設立された。
<p>【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</p>	IV	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> イノベーション人材育成の中核となるプログラムである大阪大学 Innovators' Clubの総会員数は設立4年で1,340名となり、学内外の幅広い層に認知される組織となった（内訳：学生会員数772名、教職員140名、その他（他大学や企業等）428名）。

<p>の推進に取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2及び3年度において、アントレプレナー育成プログラム参加者数は計 966 名（令和2年度 461 名、令和3年度 505 名）となり、2年間の累計数は以下のとおりとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ① OUVV（10 名）や VB（6 名）へのインターンシップ：計 16 名 ②イノベーションに関する包括的な講座「Innovators' Academy School」：3 回開催 187 名 ③Innovators' Squad：2 回開催 60 名 ④講義を活用した教育（ビジネスエンジニアリング研究/イノベーションデザイン実践等）：108 名 ⑤学生発 VB のメンタリング支援：35 名 ⑥新任教員研修プログラム：102 名 ⑦起業や知財に関するセミナー（7 回開催）：458 名 ・学生発 VB において学内ピッチコンテストを開催し、阪大ピッチ 2020 では 9 チーム、同 2021 では 10 チームが登壇した。また、学外ビジネスコンテスト等に参加し、累計 7 名が受賞した。
<p>【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。</p>	<p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間ベンチャーキャピタル（VC）28 社（令和元年から 6 社純増）と連携し、大阪大学の研究シーズを事業化へ橋渡しする体制を構築した。研究シーズを VC に紹介する定例会議（連携 VC 連絡会）を 2 年間で 21 回開催し、（令和2年度 10 回、同3年度 11 回）、教員・学生 41 名が登壇した。 ・大阪大学ベンチャーキャピタル（株）が Innovators' Meeting を 4 回（各年度 2 回）開催した。有限責任組合員（LP）や一般企業に対して、大阪大学の起業支援の取組や OUVV 投資先情報、各業界最新情報を紹介した。 ・関西経済連合会や関西経済同友会等の経済団体や自治体、金融機関と連携し、セミナーやフォーラム、ピッチイベント等を計 8 回開催した（令和2年度 2 回、令和3年度 6 回）。 IV ・令和2年度に内閣府によるスタートアップ・エコシステム拠点形成戦略において、グローバル拠点都市に認定された「大阪・京都・ひょうご神戸コンソーシアム」において、大阪スタートアップ・エコシステムコンソーシアムへ立ち上げ当初から参画し、大阪府・市との連携によるスタートアップ支援拠点の実現に向けた連携を開始した。 ・経済産業省による産学融合拠点創出事業（令和2年度）に採択された「KANSAI Innovation Initiative（KSII）」を活用して、関西圏を中心とした企業・自治体との連携を強化した。 ・JST-SCORE 大学推進型（拠点都市環境整備型）プログラム（令和2年度）及び START（大学・エコシステム推進型スタートアップ・エコシステム形成支援）プログラム（令和3年度）に採択された「京阪神スタートアップアカデミア・コアリション（KSAC）」に共同機関として参画し、GAP ファンドを活用した起業活動支援、アントレプレナー教育、起業環境の整備を推進することで、京阪神におけるスタートアップ・エコシステム拠点形成に貢献した。

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	<p>【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。</p> <p>【13】 教育・研修機関としての大学病院の使命を果たす。</p> <p>【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。</p>
------	--

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）
<p>【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。【◆】</p>	<p>医IV 歯IV</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>【医学部附属病院】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍においても、ARO（大学等がその機能を活用した医薬品開発等支援）機能の維持に努め、<u>新規医師主導治験数は、令和2年度は前年度4件を上回る5件、令和3年度についてもコロナ禍前と同程度の3件の実績を挙げた。</u> ・新規に創設された文部科学省「橋渡し研究支援機関」認定制度に応募し、令和3年12月20日付けで機関認定を受けた。 ・臨床研究法下の審査件数としては、令和2年度新規申請10件、令和3年度新規申請12件とコロナ禍前と同程度（令和元年度12件）を維持し、<u>他施設支援件数についても、令和2年度22件、令和3年度18件とコロナ禍前の実績（令和元年度19件）を上回るか同程度を維持した。</u>また、倫理審査の受託件数については、令和2年度102件から令和3年度は151件と前年度を上回る実績を挙げた。 ・大阪大学関連病院間をセキュアなネットワークで結び、電子カルテシステムと連携させた臨床研究ネットワークについて、令和3年度時点で27機関（13,547病床）と協定を締結し、さらに<u>19機関（10,318病床）には、ICT基盤システムを導入し、病院の電子カルテをネットワークで結び、効率的にデータ集積を可能とするICT基盤の整備を進めた。</u> ・医学部附属病院はAMED革新的医療創出拠点プロジェクトの拠点であり、中でも橋渡し研究拠点としての活動は医学部附属病院未来医療センターにて推進している。医学系研究科のみならず他の研究科や他学より、新規医療シーズを探索して、研究開発戦略の助言、産学連携、契約、試験物製造、薬事対応、非臨床試験、臨床試験などを支援し、先端医療の実用化に貢献している。AMED橋渡し研究戦略的推進プログラム異分野融合型研究開発推進支援事業の対象シーズ及び従来の橋渡し研究シーズに関連した実績としては、新規採択36件（異分野融合シーズ9件、橋渡し研究シーズ27件）、支援開始シーズ7件（医師主導治験5件、特定臨床研究2件）、企業へのライセンスアウト6件、ベンチャー企業の実設2件を挙げている。 <p>【歯学部附属病院】</p> <p>(1) 臨床研究の推進について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・臨床研究推進委員会において臨床研究にかかわる情報を集約し、臨床研究実施者に対する支援体制を一層強化した。その結果、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つの課題である、1)口腔領域における新規組織再生・再建法の開発、2)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、3)顎口腔機能の維持増進に関する研究、4)歯科医学臨床教育の質保証に関する研究について、<u>令和2年度、令和3年度において、それぞれ15課題、13課題の成果が報告された。</u>これらの新たな臨床知見・成果は、病院ホームページにおいて公表・

	<p>発信するとともに、成果に対しては各診療科等へインセンティブを与える仕組みを構築しており、当院の研究力向上をさらに推進することができた。</p> <p>(2) 先進的医療の開発・導入について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オーラル・デジタルトランスフォーメーション (DX) の中心となるソーシャル・スマートデンタルホスピタル (S2DH) プロジェクトにおいて、医療情報の機密保護と口腔医療分野の AI の有効活用に関する研究を推進した。令和2年度は、地域医療連携における遠隔医療相談に資する ICT 技術 (AI 等) に関する研究を公募し、<u>歯科診療ビッグデータ研究戦略会議にて3件を採択し研究支援を行った。その成果として、AI および IoT を活用した歯科診療システム『my Dental AI チェア開発プロジェクト』が始動し、関連する2件の特許が出願・取得された。</u>令和3年度は、<u>歯学部附属病院に『オーラルデータサイエンス共同研究部門』を設置し、my Dental AI チェアユニットの構築に向けた実環境での診療ログ取得を開始した。</u> ・大阪大学とダイキン工業との共同研究プロジェクトの一環として、『働き方改革に向けた安全で快適な歯科診療空間構築』を目標とし、1)微生物病研究所との共同研究によるメタゲノム解析、2)診療時のバイタルデータ蓄積と生理学的評価、3)クラウドへの室内環境センサー情報の蓄積、4)プッシュプル型へパワールの試験導入とレーザー光を用いた室内気流の可視化実験を行った。さらに、スーパーコンピュータ『富岳』等を用いた歯科診療室内の空気質シミュレーションを実施した。これら研究で必要とされるビッグデータ処理は、サイバーメディアセンターの大型計算機『Squid』が活用され、その運用には高い安全性を満たしたセキュアフロントエンドが導入された。 ・S2DH プロジェクトで開発された様々な AI の活用による地域歯科医療連携の発展をテーマとした S2DH シンポジウムを開催した。令和2年度の第4回シンポジウムでは、地域医療連携における遠隔医療相談に資する ICT 技術 (AI 等) に関する研究成果が報告され、<u>220名余の参加登録者が集まった。</u>令和3年度の第5回シンポジウムでは、これまで本プロジェクトが構築した情報サービスを地域病診連携実現のために一体的に展開し、超高齢社会への対応と持続可能な社会構築実現にむけた歯科医療 AI の社会実装の成果が報告され、<u>約170名の参加登録者が集まった。</u>
<p>【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み、急性期医療、がん治療、移植医療、再生医療等を推進する。</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況) 【医学部附属病院】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省からがんゲノム医療中核拠点病院として指定を受け、令和元年6月に保険適用となった2種類のがん遺伝子パネル検査 (FoundationOne CDx、NCC オンコパネル) に加え、令和3年9月に保険適用となった「FoundationOne Liquid CDx」の受付も行っており、<u>令和元年度96件、令和2年度224件、令和3年度255件とコロナ禍においても年々増加した。</u>また、<u>がんゲノム医療連携病院からのエキスパートパネルの依頼も令和元年度15件、令和2年度165件、令和3年度464件と同じく年々増加するという実績を挙げた。</u> ・病院間の連携実績は4,360件とコロナ禍前と同程度を維持し、<u>医療福祉相談件数については、令和2年度3,161件とコロナ禍前 (令和元年度2,817件) を上回る実績を挙げた。</u> ・<u>ICU病床が新型コロナ重症専用病床となるなど、コロナ禍の影響を受ける中でも例年通りの手術数 (令和元年度11,170例、令和2年度10,863例、令和3年度11,234例) を維持している。</u>また、<u>コロナ禍により臓器提供数が減少する中でも、脳死・心停止下臓器移植 (令和2年度18例、令和3年度19例)、生体臓器移植 (令和2年度35例、令和3年度30例)、造血幹細胞移植 (令和3年度58例) を行った。</u> ・医療安全対策として、アドバンス・ケア・プランニングを推進し「患者の価値観を反映した医療・ケアのための意思決定と情報共有に関する考え方」の制定 (ACP-WG)、講習会を実施した。また、レジリエンス・エンジニアリング理論の実践、教育のため、レジリエント・ヘルスケア等をテーマとした国公立大学附属病院医療安全セミナーを開催したほか、国際会議「The Resilient Healthcare Conference 2019」の会議録を教材として取りまとめ、医療従事者等に配付を行った。 ・国立大学病院長会議常置委員会の診療担当 (医療安全管理) 校として、「医療安全・質向上のための相互チェック」重点項目に関する改善状況調査報告書を取りまとめ、全国立大学病院に配布したほか、特定機能病院間相互のピアレ

		<p>ビュー実施・分析・評価、報告書を作成し、全国公私立大学病院に配布するなどし、全国の医療安全向上へ寄与した。</p> <p>【歯学部附属病院】</p> <p>(1) 地域中核病院としての取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部の診療科で診療時間の延長を実施した。<u>延長された診療時間帯に毎週 150 名以上の患者が受診し、外来患者、特に就学期の児童の受診の利便性に寄与した。</u> コロナ禍の間中も夜間・休日救急診療体制を継続した。<u>時間外診療件数は年間約 1,000 件で、その 1 割は救急車での搬送患者であり、地域医療に大いに貢献した。</u> <u>令和 3 年度の本院の紹介率は、45%を超えており、地域医療施設との強固な連携の継続が認められた。</u> 医学部附属病院と歯学部附属病院の連携に関し、令和元年に交わした連携合意項目に加え、新たな連携項目を設定した。合意項目の強化により、より円滑な医病との連携体制の構築を推進した。 患者の利便性を高めるために、<u>メディカルソーシャルワーカーを新たに雇用し、地域医療連携強化に努めた。</u>なお、令和 4 年 4 月からは、地域医療連携室を設置予定である。 <p>(2) 高度機能病院としての取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> 疾患や診療内容に基づいたセンター化（口腔がんセンター、近未来歯科医療センター、口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センター、口腔インプラントセンター等）を推進し、診療科横断的な診療体制を確立した。 口腔がんセンターでは、毎週、医病や近隣病院のがんの専門医を含めたカンサーボードを開催し、診断・治療法について多職種間で協議し、本院におけるがん治療の質の向上につなげた。また、口腔がん手術後の機能回復に関連し、本院の口腔インプラントセンターと連携した。 口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センターでは、コロナ禍においても院内感染対策を徹底し、口唇裂・口蓋裂児に対して適切な時期に専門的医療を提供できるよう、周産期医療機関と連携しながら、診療を継続した。その結果、新患者数、出向件数ともに前年度を上回る実績が確保された。さらに、S2DH プロジェクトとして看護部を中心に作成した口唇裂・口蓋裂児の哺乳メディア教材を HP 上で公開し、患者の家族から高評価を得た。 コロナ禍の影響で通常の手術が制限され、手術症例数が激減している医療機関が多い中、本院では、感染対策を十分実践した上で、特に口腔がん患者及び口唇裂・口蓋裂児に対して、適切な時期に、適切な手術を実施した。その結果、<u>手術症例の減少は 10%程度に留まった。</u> 口腔インプラントセンターでは、診療の質の向上のため、勉強会や合同症例検討会を年間 10 回程度開催した。 <p>(3) その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスワクチン接種の拡充のため大阪市の設置した大規模接種センター（インテックス大阪会場）が開設された際、本院から令和 3 年 6 月 7 日より 9 月 24 日まで、<u>延べ 1,191 人にのぼる歯科医師を接種の担い手として派遣し、コロナ感染対策に寄与した。</u>
<p>【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。</p>	<p>医Ⅳ 歯Ⅳ</p>	<p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)</p> <p>【医学部附属病院】</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療安全について、「大阪大学医療安全監査委員会」を開催、<u>外部監査委員に監査を依頼し、安全に対応できている旨評価を受けた。</u> 近隣の医療機関からの感染症診療についてのコンサルテーションを受けているほか、大阪府医師会主催の「感染管理区域で従事する医師・看護師のための研修会」に本学職員を企画・運営・ファシリテーターとして派遣、吹田市高齢者施設感染対策研修をオンラインにて開催など取り組んでいる。 医療安全への患者参加促進としては、「阪大病院いろはうた」プログラムを全入院患者対象に継続している。 <p>【歯学部附属病院】</p> <p>コロナ禍のため病院診療においては、令和 2 及び 3 年度については特殊な状態に置かれたが、医療の質と安全性のさ</p>

		<p>らなる向上を推進すべく、医療安全・感染対策に関わるできる限りの活動を行った。</p> <p>(1) 医療安全について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療安全管理に関する国立大学附属病院間での情報共有の場である国立大学附属病院医療安全管理協議会地区会議(近畿・中部地区)に出席するとともに、最新の医療安全の知見を得るため、令和3年度国公立大学附属病院医療安全セミナーにも参加した。 ・コロナ禍のため医療安全管理と院内感染対策に関する講習会は対面を避け e-learning にて構成員全員が参加できるよう実施した。具体的には、令和3年度には、救急医療に関する講習会や第1回医療安全及び感染対策に関する研修を e-learning により実施した。さらに、第2回医療安全及び感染対策等に関する研修を e-learning による受講を行った。 ・歯科病院間の医療事故防止のための相互チェックを行っており、令和3年度は朝日大学・愛知学院大学との間で各病院の医療安全に対する相互チェックを Web 会議にて行った。また、東京医科歯科大学歯学部附属病院とのピアレビューもコロナ感染予防対策のため書面にて行った。 ・令和2年3月に外部委員による医療安全監査を受審し、安全に対応できている旨評価を受けた。令和3年9月に第1回医療安全監査委員会(書面監査)を開催した。令和4年5月28日(当初3月10日開催予定だったが、新型コロナウイルスの影響により延期)に、令和3年度の総括を含めた医療安全監査委員会を Web により開催し、外部評価を受ける予定としている。 ・医療安全管理については、特定機能病院に準じた体制を構築し、以下のとおり実施している。 <ol style="list-style-type: none"> ①医療安全管理部会(2週に1回開催)にて最新のインシデント報告を随時分析、情報共有している。 ②医療安全管理委員会(月1回開催)にてすべての診療科・部門のリスクマネージャーに対し、その月に報告された重要なインシデントについて情報共有し、注意喚起を行っている。 ③リスクラウンドを実施(隔月)し、手順の順守等、院内の医療安全の状況についてモニターしている。 ④インシデントレポートニュースを毎月発行し、構成員全員に周知している。 ⑤毎年、医療安全に関する研修会を年2回行い、構成員の医療安全に対する知識の向上に努めている。 ・院内巡視は感染予防に配慮しながら適宜行った。 ・<u>医療事故発生防止体制の強化を図るため医学部附属病院中央クオリティマネジメント部と本院医療安全管理部の連携を密にし、本院の医療安全管理体制について助言を求め、重大インシデントの内容及び再発予防策を該当診療科だけでなく医療安全管理委員会の場で全診療科に周知するようにし、さらなる安全性の向上に努めている。</u> ・<u>クラークを活用し、医療効率、働き方改革を意識した歯科医師の勤務環境の改善並びにソーシャルワーカー等による地域医療連携強化に努め、令和4年度より地域医療連携室を開設し、地域診療所・病院とのスムーズなさらなる連携を行っていく予定である。</u> <p>(2) 感染対策について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>新型コロナウイルス感染症対策として、検温と問診票の記載を患者及び付添者をお願いするとともに、教職員及び入院患者に対する PCR 検査を必要に応じて行った。口腔外バキュームの配置や PPE 装着等を適正に行い、唾液飛沫に対する対応に十分注意した結果、歯科医療に起因する新型コロナウイルス感染症の発生はない。</u> ・感染防止対策についても、毎月委員会を開催し各種対策を検討するとともに、ICT ラウンド(隔月)、研修会(年2回)を実施している。なお、研修会については、新型コロナウイルス感染症の影響により、今年度は e-learning による受講とした。
<p>【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、</p>	<p>医Ⅲ 歯Ⅳ</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>【医学部附属病院】</p> <p><臨床研修関係></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修医のプライマリ・ケア能力の向上に向け、学外病院 ER 研修、離島研修、地域医療研修を行う学外医療機関の確保

<p>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。</p>	<p>と増加を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修医が主体的に企画、運営する研修医勉強会を定期的開催し、研修医の臨床能力向上に努めた。 <p><専門研修関係></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度の新専門医制度に基づく本院専門研修プログラムへの新規登録者として、内科の関連施設プログラム登録者77名を含む156名を得た。 ・新専門医制度に基づく専攻医の受入態勢を整備するため、新専門医制度医員枠を令和2年度144.0枠、令和3年度156.8枠、令和4年度は172.4枠を年々増加させている。 <p><薬剤師レジデント研修プログラム></p> <ul style="list-style-type: none"> ・薬剤師レジデント制度を新設し、令和3年度は16名を採用した。令和4年度はそれを上回る21名を採用予定としている。 <p>【歯学部附属病院】</p> <p>(1) 医療従事者の育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多職種連携教育への取り組みとして実施してきた学外の施設で行う卒前・卒後臨床実習について、コロナ禍の影響を大きく受け縮小を余儀なくされたが、医学部附属病院歯科治療室の協力を得て実習の継続を維持している。 ・新型コロナウイルスの感染拡大による影響で中止を余儀なくされた指導歯科医講習会について、厚生労働省医政局歯科保健課の協力を得てZoomおよびGoogleドライブを利用したオンラインでの開催方法を開発し、「<u>オンライン指導歯科医講習会開催のための手順書</u>」として公開した。さらに作成した手順書に基づき、令和2～3年度に計6回にわたって指導歯科医講習会を主催あるいは共催の形で開催し、のべ168名の指導歯科医養成に貢献した。 ・各種医療従事者を対象とした研修やセミナーについては、対面での開催が難しかったことから、オンラインでの開催方法を模索し、教室毎に実施されている小規模なもの以外に、令和2年度は24回、令和3年度は22回をいずれもオンラインにて開催した。 <p>(2) 歯科医師臨床研修について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>歯科医師臨床研修問題ワーキングチーム座長校としてオンラインでの委員会を3回開催し、コロナ禍での臨床研修実施状況および令和4年度から実施される新しい臨床研修制度への対応について情報交換を行うとともに、厚生労働省に実情を報告した。</u> ・令和3年度から実施される歯科医師臨床研修制度改正に伴う厚生労働省令の一部を改正する省令が令和3年3月31日に公布され、同時に特例通知等が発出されたことを受け、<u>令和4年度から実施する新たな歯科医師臨床研修プログラムの策定作業を行った。</u>新しい研修プログラムでは、新設された協力型(Ⅱ)臨床研修施設の指定とともに、協力型施設へのアンケート結果に基づいた同施設での研修期間変更など、本院の特徴を生かしつつ社会のニーズに適応した改正を行った。 ・令和4年度から実施される新制度での歯科医師臨床研修において、研修評価を適切に行い、国民への説明責任を果たすことができるよう、UMINセンターと協力して新しいオンライン臨床研修評価システムの開発を行った。本システムは<u>歯科医師臨床研修における標準的な評価システムとして活用される見込みとなっている。</u> ・令和2年度及び令和3年度に受入れた研修歯科医はいずれも55名であった。
<p>【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。</p>	<p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>【医学部附属病院】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各診療科・部門から提出された「<u>目標達成のミッションシート</u>」に基づき、<u>病院長が全部署とヒアリングを行い、各部署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。</u>また、ヒアリング時に要望のあった機器のうち一部を病院長裁量経費より措置した。 ・<u>医師の負担軽減のため医師事務作業補助者を29名、看護職員の負担軽減のため看護助手(特例職員7名、非常勤37名)を採用した。</u> ・医療技術職員については、特任栄養士1名及び公認心理士(特任医療技術員・子どものこころの診療センター)1名

を増員した。

- ・外来患者満足度調査において満足度の低い項目であった「会計の待ち時間」への対応のため、医療費後払いサービス（後日クレジットカード決済となるサービス。外来の医療費が対象。）を導入した。導入後もチラシ配布、専用ブースの設置、待合の電光掲示板表示、後払い専用の窓口表示及び後払いレーンの設置により広報活動を行った。そのほか、外来の診察待ち時間の対策として、外待合の診察状況案内盤に受付番号が表示されたタイミングで患者さんにメールが通知されるメール呼出システムを導入し、患者サービスの向上を図った。

【歯学部附属病院】

（１）病院収入の安定的な確保について

- ・病院収入の安定的な確保のため、令和２年度においては、毎月の病院運営委員会で病院の収支状況を報告し、各診療科・部における状況分析を行った。７月に病院長による全診療科・部を対象にしたヒアリングを実施し、各診療科における新型コロナウイルス感染症の課題・問題点や要望等について意見交換を行い、口腔外パキュームの各診療科等の配備など感染対策を行うとともに、目標額を設定し、診療の立て直しを図り、８月～３月末までの目標達成率は、平均で106%を達成した。しかしながら同感染症による影響により、令和元年度に比べ、稼働額は2.3億円の減となった。
- ・令和３年度においては、前年度に引き続き、毎月の病院運営委員会で病院の収支状況を報告し、各診療科・部における状況分析を行った。６月に病院長による全診療科・部を対象にしたヒアリングを実施し、各診療科における課題・問題点や要望等について意見交換を行い、効率的な運営体制を確立できるよう高度な医療を提供するための機器の中長期的な更新計画を策定した。併せて目標額を設定し、４月～３月の目標達成率は101%となった。

令和３年度も新型コロナウイルス感染症の影響による患者数の減少があったが、診療単価の増により附属病院収入は前年度よりも3.2億円増の26.5億円となった。また、増収分を活用し、チェア12台（4,650万円）、プラズマガス滅菌器1台（1,300万円）、手術台1台（1,200万円）等を更新し、病院運営基盤の強化を図った。

（２）患者サービスの向上について

- ・患者サービスの向上のため、令和２年度に入院・外来において患者満足度調査を実施し、入院患者では、平均85.5%満足いただいております。満足度の低い項目としては、歯科医師の診断処置に対するものや医療者の態度や言葉遣い等が上位を占め、インターネットの使用環境や病室の換気、案内表示のわかりやすさ等が下位を占めた。外来患者では、平均81.9%満足いただいております。歯科医師や看護師の態度や言葉遣い、歯科医師への信頼感、相談や説明等が上位を占め、待ち時間や掲示、待合室に関するものが下位を占めた。満足度が低く、すぐに着手できるものなど（掲示物や待合室の改善など）については、すぐに着手した。

令和２年度、３年度ともに、病院長をトップした院内巡視を毎月開催し、全ての投書に対する対応・回答を決定し、その内容について院内に掲示することにより公表し、投書及び回答内容を診療科・診療施設等連絡協議会（毎月開催）時に情報共有し周知を図った。令和２年度は、特に要望の多かった患者用駐輪場の屋根の設置を実現し、利便性の向上を図った。令和３年度においては、感染症防止強化等の観点から10月に病院内の全ての洋便器個室ブースに便座除菌クリーナーを設置し感染症防止の強化を図った。

また、令和３年５月には地震などの自然災害や新型の感染症など様々な理由により病院が休診となった場合に、登録している携帯電話へ、ショートメッセージ（SMS）で休診をお知らせするサービスを開始した。このサービス導入より、将来、次回予約表示や予約お知らせメールへ展開することも可能となった。

同月には、看護師免許をもつメディカルソーシャルワーカーを雇用し、患者相談や患者の退院や転院がスムーズになり、医療効率、患者サービスの両面で向上につながった。

さらに、コロナ禍で対面の指導ができない中、口唇裂・口蓋裂児の哺乳方法動画を一般公開し、保護者や医療者への哺乳指導を充実させた。

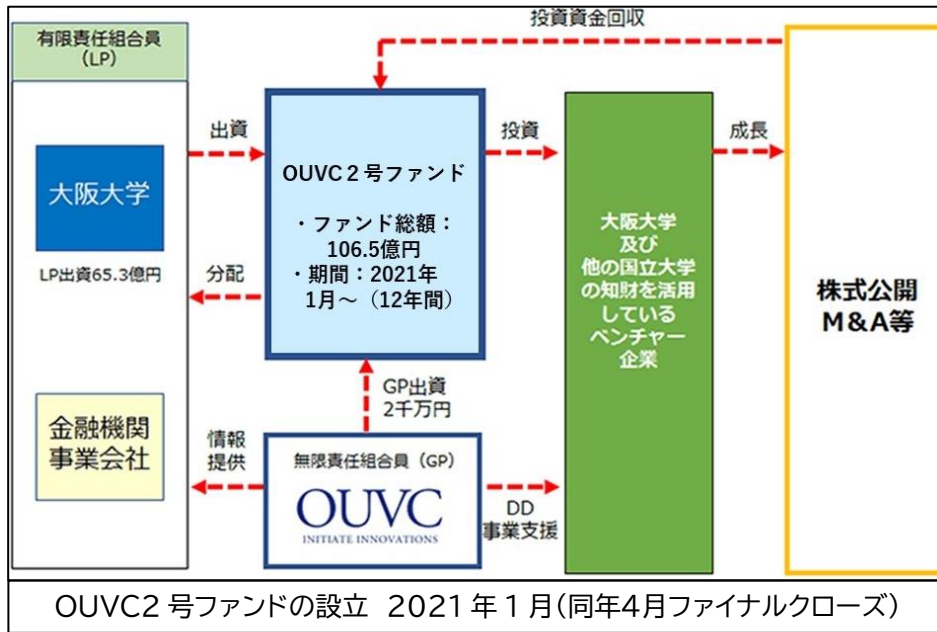
II 教育研究等の質の向上に関する特記事項

1. 産業競争力強化法の規定による出資等について

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

＜関連中期計画：11-1＞

- ・令和2及び令和3年度も引き続き、年4回（6、9、12、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。
- ・令和2年度は認定特定研究成果活用支援事業者であるOUVCをGP（無限責任組合員）とした「OUVC2号ファンド」（ファンド総額106.5億円）を設立し、大阪大学から65.3億円、金融機関や事業会社からは1号ファンドを上回るLP（有限責任組合員）出資を得た（令和3年1月設立、同年4月ファイナルクローズ）。



OUVC2号ファンドの設立 2021年1月(同年4月ファイナルクローズ)

- ・令和2及び令和3年度にかけてのファンド全体のパフォーマンスとしてはOUVC1号ファンドから13社約24.8億円（追加含む）、同2号ファンドからは5社4.6億円の投資を実行した。
- ・令和2年12月にはOUVC1号ファンドの投資先である㈱ファンペップとクリングルファーマ㈱が東京証券取引所マザーズ市場に上場を果たした。

② プレ・インキュベーション実施状況

＜関連中期計画：11-2＞

- ・研究成果の事業化に向けた取組活動に関しては、共創機構分室（医学、工学、豊中地区）と連携した案件発掘活動とOUVCと連携したプレ・インキュベーション活動を進め、令和2及び令和3年度にかけて42件（令和2年度22件、同3年度20件）の案件に対して支援を行った。具体的な内訳は学内グラントを活用した支援案件は24件（令和2年度11件、同3年度13件）、学外公的資金獲得支援・既存VB事業化支援・VC等からの投資に繋がる支援案件は合計18件（令和2年度11件、同3年度7件）であった。
- ・学外公的資金獲得支援の具体的な成果としては、①JST-SCORE事業に採択された初の人文社会系案件が令和4年5月の起業を計画、②NEDO-STC事業に採択された学生発ベンチャーが民間ベンチャーキャピタルから1億円の資金調達に成功、③NEDO-SBIR事業に採択された量子コンピュータ関連ベンチャーは今後、政府調達への対応準備中、等となった。
- ・プレ・インキュベーション活動の成果により、大学発ベンチャー企業21社（令和2年度10社、同3年度11社）が設立された。

③ Innovators' Clubの活動を含めたアントレプレナー教育推進

＜関連中期計画：11-3＞

- ・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大阪大学Innovators' Clubの総会員数は設立4年で1,340名となり、幅広い層に認知される組織となった（内訳：学生会員数772名、教職員140名、その他（他大学や企業等）428名）。
- ・アントレプレナー教育として、本学の大学院生16名がVBやVCへのインターンシップを実施した（令和2-3年度実績）。
- ・学内ピッチ（阪大ピッチ2020、同2021）を開催し、19チームが登壇した。
- ・学外のビジネスコンテスト等で延べ7名の大学院生・学生が受賞した。

④ 地域経済活性化に貢献するためのマッチング

＜関連中期計画：11-4＞

- ・民間ベンチャーキャピタル（VC）28社と連携し、大阪大学の研究シーズを事業化へ橋渡しする体制を構築した。
- ・研究シーズをVCに紹介する定例会議（連携VC連絡会）を2年間で21回開催し（令和2年度10回、同3年度11回）、教員・学生41名が登壇し、7名がグラントに採択され、3名がVCからの資金調達に成功した。

⑤ 地域における自治体・事業会社との連携

＜関連中期計画：11-4＞

- ・OUVCがInnovators' Meetingを4回（各年度2回）開催した。LPや一般企業に対して、大阪大学の起業支援の取組やOUVC投資先や各業界最新情報を紹介

した。

- ・関西経済連合会や関西経済同友会等の経済団体や自治体、金融機関と連携し、セミナーやフォーラム、ピッチイベント等を計8回開催した。
- ・KSII や KSAC 等関西圏起業支援プラットフォームを活用し、起業活動支援やアントレプレナー教育を推進することで京阪神におけるスタートアップ・エコシステム形成に貢献した。



関経連×阪大オープンイノベーションフォーラム 2020年12月

関西経済同友会とのマッチングイベント (阪大発ベンチャー紹介) 2021年7月

2. 附属病院について

(1) 評価の共通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】

- ・AMED 橋渡し研究助成に新規採択された学内シーズ (異分野及び A シーズ) を対象に、ターゲットプロダクトプロファイルを含む出口戦略に関する個別のコンサルテーションを開始した。試行した 3 シーズの各研究者からのフィードバックは良好であり、内容を適宜ブラッシュアップしながら計 14 シーズへのコンサルテーションを行った。
- ・コロナ禍においても、ARO (大学等がその機能を活用した医薬品開発等支援) 機能の維持に努め、新規医師主導治験数は、令和 2 年度は前年度 4 件を上回る 5 件、令和 3 年度についてもコロナ禍前と同程度の 3 件の実績を挙げた。
- ・新規に創設された文部科学省「橋渡し研究支援機関」認定制度に応募し、令和 3 年 12 月 20 日付けで機関認定を受けた。
- ・臨床研究法に対応した研究実施、倫理審査の実績として、臨床研究法における新規研究の実施 (令和 2 年度 28 件、令和 3 年度 38 件)、臨床研究法下の審査 (令和 2 年度新規申請 10 件、令和 3 年度新規申請 12 件)、他施設支援 (令和 2 年度 22 件、令和 3 年度 18 件)、さらに倫理審査の受託 (令和 2 年度 102 件、令和 3 年度 151 件) を行い、日本の臨床研究の質の維持に貢献した。
- ・医学部附属病院では本学が開発した電子的にデータの収集・管理を行う Electronic Data Capture (EDC) システムである Clinical Study Data Collecting System (電子カルテと連携し、研究者が電子症例報告書の作成を

半自動で行うことができるシステム・CDCS) を用いて 15 研究、市販システムである DATATRAKONE を用いて 16 研究の多施設共同臨床研究を支援している。さらに、このうち他院の研究責任医師が実施する多施設共同臨床研究についても、データマネジメントや統計解析等に関し医師主導治験 2 件の支援を実施しており、臨床研究中核病院のデータセンターとしての責務も果たしている。

- ・臨床研究に関する e-learning (CROCO) を運営管理しており、令和 2 年度は基礎編を本学所属 355 名、本学以外所属 276 名の合計 631 名が修了し、令和 3 年度は、本学所属 323 名、本学以外所属 193 名の合計 516 名が基礎編を修了した。
- ・初期臨床研修プログラムについて、ER 研修、離島研修等を関連病院と連携しながら推進するとともに、新専門医制度に基づく専門研修プログラムについても、新専門医制度医員枠の拡充、全体説明会及び連絡協議会を開催するなど推進した。
- ・令和 3 年度より薬剤師レジデントの受入を開始し、令和 3 年度実績として 16 名を受け入れた。令和 4 年度は、前年度を上回る 21 名を受入見込みである。研修プログラムについては、薬剤師レジデント研修管理委員会で協議・改訂を進め、実施体制のさらなる充実を図っている。
- ・新人看護師の臨床への適応を促進するため、社会人基礎力育成プログラムを構築し、不適応時の対応フローチャートを完成させた。また、本学人間科学部の公認心理師と協働し、段階別研修 I (14 時間) のプログラムを改訂し、新人看護師と所属の看護師長との個別面談を実施したほか、段階別研修 II においてもコミュニケーションに関する研修 (4 時間) を実施した。さらに、蓄積的疲労度調査 (以下疲労度) ・対人不安シャイネス尺度 (以下シャイネス) で前回値よりも 20 の増減がある者に対して面談 (64 件) も実施した。
- ・看護師特定行為研修指定施設として教育体制を構築し、令和 2 年度から院内の看護師を対象に研修を開始した。令和 4 年度からは外部の看護師の受け入れも開始する。

【歯学部附属病院】

- ・コロナ禍において指導歯科医講習会の開催中止が相次ぎ、新たな指導歯科医の養成が行えない状況となっていることを受け、厚生労働省医政局歯科保健課の協力の下、Zoom と Google ドライブを活用したオンラインでの開催方法を開発し、対面での講習会と同等の学習効果のあることを検証するとともに、「オンライン指導歯科医講習会開催のための手順書」として公開した (https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202006069C-sonota.pdf)。さらに本手順に則って令和 2～3 年度に 6 件の指導歯科医講習会を主催あるいは共催することで、のべ 168 名と多くの指導歯科医を養成し、歯科医師臨床研修制度の安定した運営に大きく貢献した。

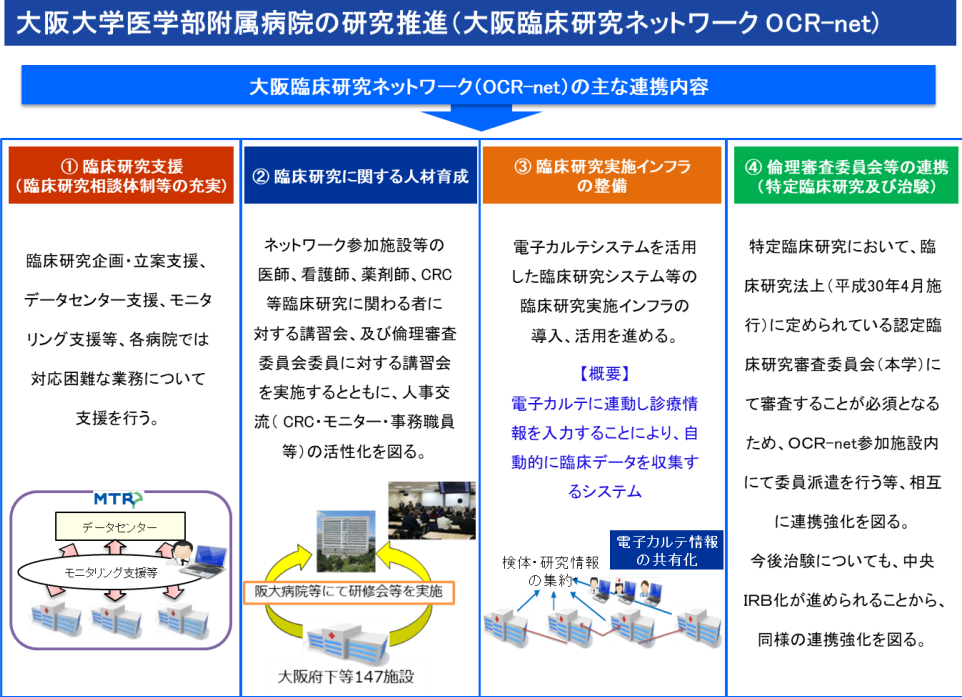
○ ミッションの再定義を踏まえた各大学の特色・強みに関する教育や研究の取組状況

【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 1 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。

- ・適正かつ効率的に多施設共同臨床研究を実施する体制を整備し、質の高い治療及び臨床研究の推進を図ることを目的として大阪大学関連病院間をセキュアなネットワークで結び、電子カルテシステムと連携させた臨床研究ネットワークについて、令和3年度時点で27機関（13,547病床）と協定を締結し、さらに19機関（10,318病床）には、ICT基盤システムを導入し、病院の電子カルテをネットワークで結び、効率的にデータ集積を可能とするICT基盤の整備を進めた。



- ・「大阪府豊能地域医療構想会議（保健医療協議会）」に委員として参画し、大阪府の地域医療構想調整、検討、保健医療の向上等に協力したほか、令和3年12月13日に開催された豊能二次圏域内病床機能報告対象病院の病院長をメンバーとする令和3年度病院連絡会に本学医学部附属病院長が出席し、二次医療圏のあるべき医療提供体制の構築に向けた圏域内病院の今後の方向性等について協議を行った。また、大阪府との連携事業の強化を進めているほか、医療従事者の確保・養成及び地域密着型の診断体制を確立し、地域医療への貢献にも努めている。

【歯学部附属病院】

- ・オーラル・デジタルトランスフォーメーション(DX)の中心となるソーシャ

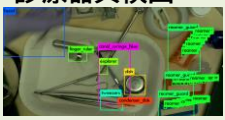
大阪大学

ル・スマートデンタルホスピタル(S2DH)プロジェクトにおいて、医療情報の機密保護と口腔医療分野のAIの有効活用に関する研究を推進した。令和2年度は、地域医療連携における遠隔医療相談に資するICT技術(AI等)に関する研究を公募し、歯科診療ビッグデータ研究戦略会議にて3件を採択し研究支援を行った。その成果として、AIおよびIoTを活用した歯科診療システム『my Dental AI チェア開発プロジェクト』が始動し、関連する2件の特許が出願・取得された。令和3年度は、歯学部附属病院に『オーラルデータサイエンス共同研究部門』を設置し、my Dental AI チェアユニットの構築に向けた実環境での診療ログ取得を開始した。


- ・大阪大学とダイキン工業との共同研究プロジェクトの一環として、『働き方改革に向けた安全で快適な歯科診療空間構築』を目標とし、1)微生物病研究所との共同研究によるメタゲノム解析、2)診療時のバイタルデータ蓄積と生理学的評価、3)クラウドへの室内環境センサー情報の蓄積、4)プッシュプル型へパウールの試験導入とレーザー光を用いた室内気流の可視化実験を行った。さらに、スーパーコンピュータ『富岳』等を用いた歯科診療室内の空気質シミュレーションを実施した。これら研究で必要とされるビッグデータ処理は、サイバーメディアセンターの大型計算機『Squid』が活用され、その運用には高い安全性を満たしたセキュアフロントエンドが導入された。

■ 歯科診療センシング

診療器具検出



診療状況認識・チェア・テレメトリ



オーラルデータサイエンス共同研究部門設置

■ 環境・バイタルセンシング

診療中の不安や恐怖のモニタリング



Di-CHiLD
ダイキン工業
共同研究



○ 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等するべく、以下の取組を実施した。

<臨床研修関係>

- ①より多くの診療科で十分な研修期間を確保するべく、研修医ローテーションプログラムを月ベースから週ベースへ変更した。
- ②研修医のプライマリ・ケア能力の向上に向け、学外病院 ER 研修、離島研

修、地域医療研修を行う学外医療機関の確保と増加を行った。

- ③病棟指導医に加え、看護師長による研修医の多角的評価により、バランスの取れた臨床能力評価を継続実施した。
- ④研修医が主体的に企画・運営する研修医勉強会を開催し、研修医の臨床能力向上に努めた。
- ⑤アドバンス・ケア・プランニング（ACP）に関する相互討論形式の発表会（研修医 10 名と指導医が参加）を毎月開催し、2 年目全研修医の ACP 研修を完了した。

< 専門研修関係 >

- ①専門研修シーリング対応について行政と大学間における連携協力を推進するため、大阪府健康医療部の担当官と本学医学系研究科長、医学部附属病院長などとの意見交換会を開催（2 回）し、活発な討議を行った。
- ②臨床研究医コースに対応した身分保障体制を整備するため、博士課程委員会において大学院在学中も週 30 時間雇用により社会保険に加入できる制度を整備した。
- ・看護部において、看護実践能力の向上等を目的として、以下の取組を実施した。
 - ①キャリア開発研修
（令和 2 年度）
Basic I レベルは総研修時間 48 時間（17 コース）、Basic II レベルは総研修時間 48 時間（17 コース）開催し、のべ 374 名が受講。
Advanced I レベルは総研修時間 18 時間（9 コース）開催し、のべ 135 名が受講。
（令和 3 年度）
Basic I レベルは総研修時間 48 時間（19 コース）、Basic II レベルは総研修時間 15 時間（5 コース）開催し、のべ 641 名が受講。
Advanced I レベルは総研修時間 24 時間（8 コース）開催し、のべ 88 名が受講。
また、キャリア開発研修を 25 コース他施設に公開し、のべ 120 名の受講者を受け入れた。
 - ②臨床における指導者育成プログラム
（令和 2 年度）
総研修時間 9 時間（3 コース）実施し、のべ 134 名が受講。
（令和 3 年度）
段階別研修Ⅲ（1.5 時間、98 名）及びキャリア開発研修 Basic I レベル（6 時間、119 名）、II レベル（3 時間、13 名）、Advanced I レベル（3 時間、11 名）を段階的に実施
- ・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の開催（オンライン）（文科省・厚生労働省、国公立大学病院から計 631 名参加）
 - ②アドバンス・ケア・プランニングを推進し、「患者の価値観を反映した医療・ケアのための意思決定と情報共有に関する考え方」の制定（ACP-WG）、

講習会の実施

- ③研修医イントロコースへの医療安全講義「知っておくべき医療安全の基本」の組み込み
- ④以下の e-learning の作成、配信
 1. 生体情報モニタ【基礎編】
 2. 知っておきたい気管切開チューブの管理
 3. 【ICU 限定】重症チャート説明動画 など
- ⑤リスクマネジメント講習会の実施（第 1 回「ACP」3,712 名受講、第 2 回「医療安全」3,736 名受講）
- ⑥医療安全講習の実施（新採用多職種 199 名、看護部段階別研修 125 名、薬剤部研修生 19 名）
- ⑦患者参加促進プログラム「阪大病院いろはうた」を全入院患者対象に継続（21,590 名/年）

【歯学部附属病院】

- ・多職種連携教育への取組みとして実施してきた学外の施設で行う卒前・卒後臨床実習について、コロナ禍の影響を大きく受け縮小を余儀なくされたが、医学部附属病院歯科治療室の協力を得て実習の継続を維持している。
- ・各種医療従事者を対象とした研修やセミナーについては、対面での開催が難しかったことから、オンラインでの開催方法を模索し、教室毎に実施されている小規模なもの以外に、令和 2 年度は 24 回、令和 3 年度は 22 回をいずれもオンラインにて開催した。
- ・歯科医師臨床研修問題ワーキングチーム座長校としてオンラインでの委員会を 3 回開催し、コロナ禍での臨床研修実施状況および令和 4 年度から実施される新しい臨床研修制度への対応について情報交換を行うとともに、厚生労働省に実情を報告した。
- ・令和 3 年度から実施される歯科医師臨床研修制度改正に伴う厚生労働省令の一部を改正する省令が令和 3 年 3 月 31 日に公布され、同時に特例通知等が发出されたことを受け、令和 4 年度から実施する新たな歯科医師臨床研修プログラムの策定作業を行った。新しい研修プログラムでは、新設された協力型（II）臨床研修施設の指定とともに、協力型施設へのアンケート結果に基づいた同施設での研修期間変更など、本院の特徴を生かしつつ社会のニーズに適応した改正を行った。
- ・令和 4 年度から実施される新制度での歯科医師臨床研修において、研修評価を適切に行い、国民への説明責任を果たすことができるよう、UMIN センターと協力して新しいオンライン臨床研修評価システムの開発を行った。本システムは歯科医師臨床研修における標準的な評価システムとして活用される見込みとなっている。

○ 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】

- 臨床研究法に対応した臨床研究審査体制を構築し、継続している。また、実施体制については、研究全般の相談から計画・申請形態などの事前チェック体制、研究支援を行う体制整備を行い、継続している。なお、倫理審査委員会は令和2年度16回、令和3年度12回開催している。
- 「人を対象とした生命科学・医学系研究に関する倫理指針」の制定に伴い、一括審査の受託に対応するため外部からも倫理審査を申請できるよう電子申請システムの改修などを行った。
- AI ホスピタル事業の推進として、秘密分散・秘密計算、電子カルテ音声入力、インフォームドコンセント支援、リキッドバイオプシーについての共同研究を進めているほか、患者の移動負担軽減のための自動運転車いすの実証研究も行っている。また、診療情報を広い範囲での医学研究等に活用することを目的とした「阪大病院データバンク」プロジェクトの準備を進めており、まず2つの診療科外来で開始した。さらに、AI 歩容解析、認知機能検査を計画しており、1病棟で転倒危険予測 AI の実証研究を行い、医療安全とAI という新しい技術の受容度・ユーザビリティ、業務フローにおいてどのようにAI 支援を生かすのか知見を蓄積している。加えて、入院中の運動促進を目的としたAI 機器実証研究を2病棟で準備している。

せを行い、「ペースメーカ」は情報連携を開始した。

【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かかわる情報を集約し、臨床研究実施者に対する支援体制を一層強化した。その結果、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つの課題である、1) 口腔領域における新規組織再生・再建法の開発、2) 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、3) 顎口腔機能の維持増進に関する研究、4) 歯科医学臨床教育の質保証に関する研究について、令和2年度、令和3年度において、それぞれ15課題、13課題の成果が報告された。これらの新たな臨床知見・成果は、病院ホームページにおいて公表・発信するとともに、成果に対しては各診療科等へインセンティブ与える仕組みを構築しており、当院の研究力向上をさらに推進することができた。

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）

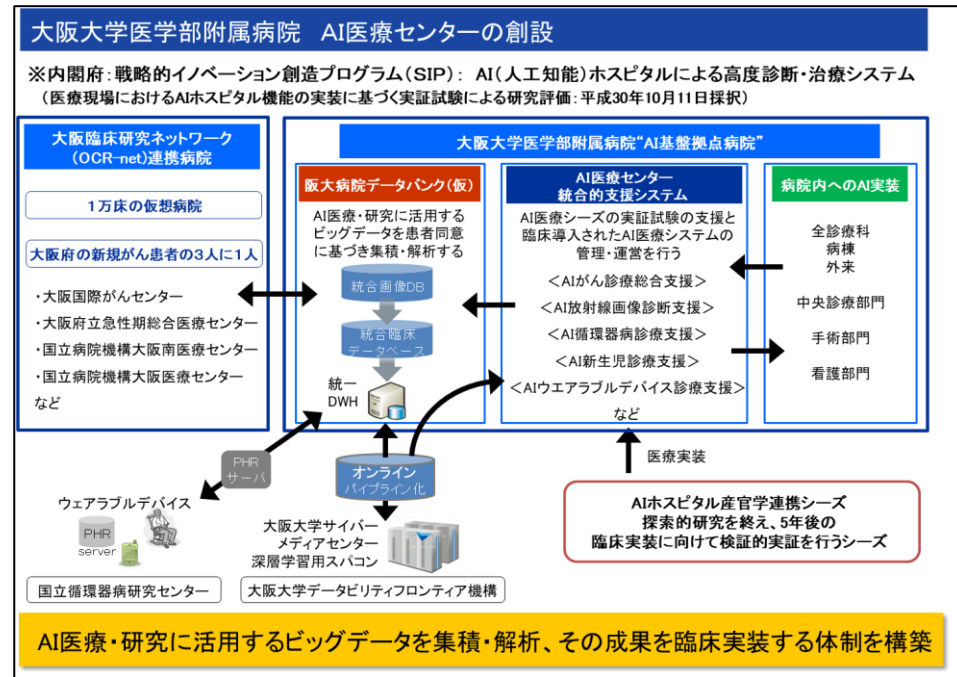
○ 医療提供体制の整備状況(医療従事者の確保状況含む)

【医学部附属病院】

- 腸管不全において、医師、看護師、薬剤師、管理栄養士など多職種が連携し、チーム医療（治療・療養）を実現することなどを目的として、腸管不全治療センターを設置した。（令和2年4月1日）
- 再生医療や生殖医療で用いる凍結細胞を一元的に管理し、超長期保存の安定的運用を実現するため、臨床凍結保存センターを設置した。（令和2年9月1日）
- 入院前支援から退院支援への連続的な支援体制の充実のため、患者包括サポートセンターを設置した。（令和4年1月1日）
- 医師の負担軽減のため医師事務作業補助者を29名、看護職員の負担軽減のため看護助手（特例職員7名、非常勤37名）を採用した。
- 医員の戦略的配分枠を新設し、27枠を配分した。
- 看護師について、定数を15名増員した。
- 医療技術職員については、特任栄養士1名及び公認心理士1名を増員した。
- がん相談支援室専従の医療ソーシャルワーカー1名及び生殖医療センターの胚培養士1名を任期付き職員から任期のない職員とした。

【歯学部附属病院】

- 持続可能な質の高い医療提供の基盤は、医療の安全性の向上である。さらに現状のようなコロナ禍においては感染対策も極めて重要である。特に、口腔内のさまざまな疾患を診療対象とする歯科においては嚴重な感染対策が求められている。その様な背景において、医療安全に対しては、従来の特定機能病院に準じた体制をさらに強化すべく、医学部附属病院中央クオリティマネジメント部との連携をすすめ、さらなる安全性の向上に努めた。
- 疾患や診療内容に基づいたセンター化（口腔がんセンター、近未来歯科医療センター、口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センター等）を推進し、診療科横断的な診療体制を確立することにより、提供する医療の質は著しく向上した。



- 情報銀行預託医療データ利活用実証事業の推進として、全診療科の患者を対象に、禁忌・アレルギー情報、処方、一部の検体検査結果の返却を開始した。また、情報銀行に連携する診療課題として、「ペースメーカ」、「腹膜透析」を実証モデルとして設定し、循環器内科、腎臓内科と実証に向けた打ち合わせ

- ・口腔インプラントセンターでは、診療の質の向上のため、勉強会や合同症例検討会を年間10回程度開催した。

○ 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、年2回開催し、医療安全管理体制等の活動報告を行った。なお、本委員会の報告書は総長に報告の上、HPに公表している。また、医療安全について、外部監査委員に監査を依頼し、安全に対応できているとの評価を受けている。
- ・本院の業務管理運営状況を、中立的かつ客観的な立場から監督するため設置された医学部附属病院管理運営専門委員会を令和2年8月18日及び令和3年8月20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についての監督及び助言を受けた。
- ・中央クオリティマネジメント部において、以下の取組を実施した。
 - ①生体情報モニターの適切なアラーム設定、対応に関する検討と教育（高度救命救急センターのアラーム鳴動状況の分析と設定値変更、モニターアラームコントロールチーム（MAC-T）の立ち上げ）
 - ②転倒・転落に関する適切な情報提供のためのWGの立ち上げ、転倒・転落データ分析、リスク評価と患者教育の見直し等の開始
 - ③呼吸不全コールを見直し、急変早期対応コールを運用開始
 - ④院内ラウンドとして、1.酸素飽和度のプローベ観察頻度確認、2.生体情報モニターのセントラルモニターアラーム設定値確認を実施
 - ⑤「医療安全・質向上のための相互チェック」重点項目に関する改善状況調査報告書を取りまとめ、全国立大学病院に配布
 - ⑥特定機能病院間相互のピアレビュー実施・分析・評価、報告書を作成、全国公立大学病院に配布
- ・院内感染対策としては、院内感染対策のためのプラクティス遵守（職員の5つのタイミングでの手指衛生遵守等）率の向上、患者や患者家族を含めた感染対策の普及（外来玄関や病棟での患者および面会者の手指衛生の遵守等）、抗菌薬の適正使用支援チーム（AST）による感染症診療の支援などを行った。

【歯学部附属病院】

- ・医療安全管理に関する国立大学附属病院間での情報共有の場である国立大学附属病院医療安全管理協議会地区会議（近畿・中部地区）に出席するとともに、最新の医療安全の知見を得るため、令和3年度国公立大学附属病院医療安全セミナーにも参加した。
- ・コロナ禍のため医療安全管理と院内感染対策に関する講習会は対面を避けe-learningにて構成員全員が参加できるよう実施した。具体的には、令和3年度には、救急医療に関する講習会や第1回医療安全及び感染対策に関する研修をe-learningにより実施した。さらに、第2回医療安全及び感染対策等に関する研修をe-learningによる受講を行った。
- ・歯科病院間の医療事故防止のための相互チェックを行っており、令和3年度は朝日大学・愛知学院大学との間で各病院の医療安全に対する相互チェック

をWeb会議にて行った。また、東京医科歯科大学歯学部附属病院とのピアレビューもコロナ感染予防対策のため書面にて行った。

- ・医療安全管理については、特定機能病院に準じた体制を構築し、以下のとおり実施している。
 - ①医療安全管理部会（2週に1回開催）にて最新のインシデント報告を随時分析、情報共有している
 - ②医療安全管理委員会（月1回開催）にてすべての診療科・部門のリスクマネージャーに対し、その月に報告された重要なインシデントについて情報共有し、注意喚起を行っている。
 - ③リスクラウンドを実施（隔月）し、手順の順守等、院内の医療安全の状況についてモニターしている。
 - ④インシデントレポートニュースを毎月発行し、構成員全員に周知している
 - ⑤毎年、医療安全に関する研修会を年2回行い、構成員の医療安全に対する知識の向上に努めている。
- ・院内巡視は感染予防に配慮しながら適宜行った。
- ・医療事故発生防止体制の強化を図るため医学部附属病院中央クオリティマネジメント部と本院医療安全管理部の連携を密にし、本院の医療安全管理体制について助言を求め、重大インシデントの内容及び再発予防策を該当診療科だけではなく医療安全管理委員会の場で全診療科に周知するようにし、さらなる安全性の向上に努めている。

○ 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外来診察待ち時間対策
外待合の診察状況案内盤に受付番号が表示されたタイミングで患者にメールが通知されるメール呼出システムを導入
 - ②駐車場問題
患者用立体駐車場の身障者用スペースを2台から17台に増設
 - ③外来会計待ち時間対策
医療費後払いサービス（後日クレジットカード決済となるサービス。外来の医療費が対象。）の導入及び利用促進のため案内表示板等の拡充
 - ④患者からの意見・要望等への対応
より迅速かつ適切に対応するため患者サービス検討委員会のメール審議の開始及び意見等に対する回答の掲示までの手順見直し

【歯学部附属病院】

- ・患者サービスの向上のため、令和2年度に入院・外来において患者満足度調査を実施し、入院患者では、平均85.5%満足いただいております。歯科医師の診断処置に対するものや医療者の態度や言葉遣い等が上位を占め、インターネットの使用環境や病室の換気、案内表示のわかりやすさ等が下位を占めた。外来患者では、平均81.9%満足いただいております。歯科医師や看護師の態度や言葉遣い、歯科医師への信頼感、相談や説明等が上位を占め、待ち時間や掲示、待合室に関するものが下位を占めた。満足度が低く、すぐに着手できる

ものなど（掲示物や待合室の改善など）については、すぐに着手した。

- ・令和2年度、3年度ともに、病院長をトップした院内巡視を毎月開催し、全ての投書に対する対応・回答を決定し、その内容について院内に掲示することにより公表し、投書及び回答内容を診療科・診療施設等連絡協議会（毎月開催）時に情報共有し周知を図った。令和2年度は、特に要望の多かった患者用駐輪場の屋根の設置を実現し、利便性の向上を図った。令和3年度においては、感染症防止強化等の観点から10月に病院内の全ての洋便器個室ブースに便座除菌クリーナーを設置し利便性の向上を図った。
- ・また、令和3年5月には地震などの自然災害や新型の感染症など様々な理由により病院が休診となった場合に、登録している携帯電話へ、ショートメッセージ（SMS）で休診をお知らせするサービスを開始した。このサービス導入より、将来、次回予約表示や予約お知らせメールへ展開することも可能となった。
- ・同月には、看護師免許をもつメディカルソーシャルワーカーを雇用し、患者相談や患者の退院や転院がスムーズになり、医療効率、患者サービスの両面で向上につながった。
- ・さらに、口唇裂・口蓋裂児の哺乳方法動画を一般公開し、コロナ禍も相まって、口唇裂・口蓋裂児保護者や医療者への哺乳指導を充実させた。

○ 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】

- ・地域のがん診療を支えるとともに大学病院としてがんを専門とする医療者の育成などの責務を果たすべく体制整備等を進め、令和2年度より大阪府小児がん拠点病院（大阪府指定）及び地域がん診療連携拠点病院（高度型）（国指定）の指定を受けた。
- ・がん遺伝子パネル検査に基づく「遺伝子パネル検査による遺伝子プロファイリングに基づく複数の分子標的薬治療に関する患者申出療養（受け皿試験）」の協力医療機関として承認され、連携・協力するがんゲノム医療拠点病院、がんゲノム医療連携病院及び大阪府のがん診療連携病院に向けて受付開始の案内を行うなど、がんゲノム医療中核拠点病院としての役割を果たしている。（投与実施数：18例）
- ・吹田市高齢者施設感染対策研修をオンラインにて開催（1回）したほか、吹田保健所等との感染防止対策連携強化の方策についての検討会議（1回）、大阪府北部地域（吹田、豊中、池田、茨木、高槻保健所）での連携強化に向けた情報交換等を実施した。さらに、近隣の医療機関からの感染症診療についてのコンサルテーションを受けている。
- ・大阪府医師会主催の「感染管理区域で従事する医師・看護師のための研修会」に本学医学部附属病院職員を企画・運営・ファシリテーターとして派遣している。
- ・災害拠点病院として総合的な防災体制を機動的に整備するため、以下の取組を実施した。
 - ①災害や大規模事故発生時の活動拠点・トリアージ機能を目的としたトリアージ施設の整備



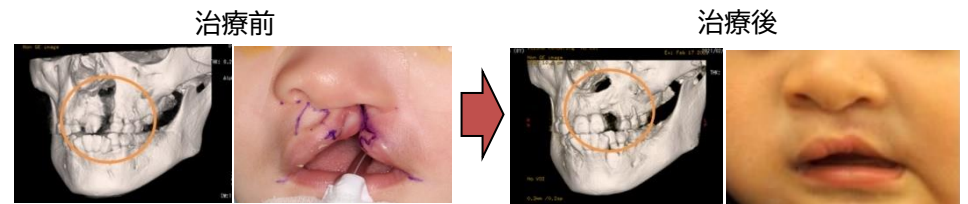
図1 トリアージ施設外観

図2 トリアージ施設内観

- ②災害時に二次医療圏内の医療機関への支援を行うための態勢整備、情報の収集・発信等を目的として豊能二次医療圏大規模災害時医療連携プロジェクト研修の実施
- ③曾根崎新地火災（令和3年12月17日）へのDMAT派遣
- ④近畿地方DMATブロック訓練へのDMAT1隊の参加
- ⑤迅速かつ正確な情報伝達の習熟を図ることを目的とした大阪国際空港航空機事故情報伝達訓練に参加

【歯学部附属病院】

- ・口腔がんセンターでは、毎週、医病や近隣病院のがんの専門医を含めたカンサーボードを開催し、診断・治療法について多職種間で協議し、本院におけるがん治療の質の向上につなげた。また、口腔がん手術後の機能回復に関連し、本院の口腔インプラントセンターと連携した。
- ・口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センターでは、コロナ禍においても院内感染対策を徹底し、口唇裂・口蓋裂児に対して適切な時期に専門的医療を提供できるよう、周産期医療機関と連携しながら、診療を継続した。その結果、新患者数、出向件数ともに前年度を上回る実績が確保された。さらに、S2DHプロジェクトとして看護部を中心に作成した口唇裂・口蓋裂児の哺乳メディア教材をHP上で公開し、患者の家族から高評価を得た。
- ・コロナ禍の影響で通常の手術が制限され、手術症例数が激減している医療機関が多い中、本院では、感染対策を十分実践した上で、特に口腔がん患者及び口唇裂・口蓋裂児に対して、適切な時期に、適切な手術を実施した。その結果、手術症例の減少は10%程度に留まった。



口唇裂・口蓋裂・口腔顔面成育治療センターでの治療の一例



医学部附属病院との連携、口唇裂・口蓋裂児保護者や医療者への哺乳指導

○ 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】

- ・医師の事務作業負担の軽減を図るため、医師事務作業補助者を増員・採用し、全病棟・外来に配置した。
- ・看護職員の負担軽減のため看護助手（特例職員7名、非常勤37名）を採用した。また、看護師についても定数を15名増員した。
- ・医師の働き方改革への対応として、医師の出退勤等の時間を客観的に把握するための勤務管理システム導入し、一部診療科を対象に試行している。

【歯学部附属病院】

- ・クラークを活用し、医療効率、働き方改革を意識した歯科医師の勤務環境の改善並びにソーシャルワーカー等による地域医療連携強化に努め、令和4年度より地域医療連携室を開設し、地域診療所・病院とのスムーズなさらなる連携を行っていく予定である。

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】

- ・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、ヒアリング時に要望のあった機器（令和2年度41件、令和3年度37件）のうち、病院長裁量経費より令和2年度8件、令和3年度19件を措置した。
- ・ベッド管理システム（令和2年度から利用開始）を活用した効率的なベッドコントロールの運用体制構築として日曜日入院を推進し、令和2年12月末に入院前の時点で薬剤師による持参薬チェックができる体制が整ったこと

- から、4つの病棟での試行を開始した。
- ・院内の複数の診療科や委員会などの間を横断する問題が生じた際に、速やかに問題の解決を図るため院内状況検討会を開催している。
- ・医師の事務作業負担の軽減を図るため、医師事務作業補助者を増員し、全病棟・外来に配置した。
- ・医師の出退勤等の時間を客観的に把握するために勤務管理システム導入し、一部診療科を対象に試行している。
- ・多様な災害に対する事前の点検や準備等を含めて、より具体的で実効性のある方策を定めるため業務継続計画（BCP）を改訂した。また、それに応じた災害対応マニュアルの改訂も進めている。

【歯学部附属病院】

- ・病院収入の安定的な確保のため、令和2年度及び令和3年度においては、毎月病院運営委員会で病院の収支状況を報告し、各診療科・部における状況分析を行った。令和2年7月に病院長による全診療科・部を対象にしたヒアリングを実施し、各診療科における新型コロナウイルス感染症の課題・問題点や要望等について意見交換を行い、口腔外バキュームの各診療科等の配備など感染対策を行うとともに、目標額を設定し、診療の立て直しを図り、8月～3月末までの目標達成率は、平均で106%を達成した。

○ 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】

- ・病院機能評価を受審（令和3年10月13日～15日）し、日本医療機能評価機構から中間的な結果報告としてC評価項目候補とされた6項目（感染症サーベイランス、クリニカルインディケーター、業務改善委員会、検査パニック値対応、高難度新規医療技術、病理検体保管）について、機能評価小委員会等で検討のうえ、改善に取り組み、補充的な審査を受審（令和4年2月2日）した。
- ・大阪大学医療安全監査委員会を開催し、外部監査委員に医療安全についての監査を依頼し、安全に対応できているとの評価を受けた。

【歯学部附属病院】

- ・令和2年3月に外部委員による医療安全監査を受審し、安全に対応できている旨評価を受けた。令和3年9月に第1回医療安全監査委員会（書面監査）を開催した。令和4年5月28日（当初3月10日開催予定だったが、新型コロナの影響により延期）に、令和3年度の総括を含めた医療安全監査委員会をWebにより開催し、外部評価を受ける予定としている。

○ 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】

- ・診療報酬請求データを詳細に分析・解析し、各種請求漏れ（算定漏れ）を発見し、個別対応を図った。
- ・診療報酬請求データのうち、検査データを詳細に分析し、検査マルメ前とマ

ルメ後の差額を抽出する仕組みを構築し、毎月、病院運営会議にて報告を行い、過剰検査の抑制を図っている。

- ・全国の国立大学病院の疾患別患者数推移の表を作成し、診療科に提示のうえ、院内状況検討会を実施し、稼働率向上を図った。

【歯学部附属病院】

- ・令和2年度、令和3年度において、毎月の病院運営委員会で病院の収支状況を報告し、各診療科・部における状況分析を行った。令和3年度は、病院長による全診療科・部を対象にしたヒアリングを実施し、各診療科における課題・問題点や要望等について意見交換を行い、効率的な運営体制を確立できるよう高度な医療を提供するための機器の中長期的な更新計画を策定した。併せて目標額を設定し、令和3年度の目標達成率は101%となった。

○ 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】

- ・経営戦略室のもと、診療報酬請求額の精度向上（算定漏れのチェック、防止）を特に重点的に進めており、以下の取組を実施した。
 - ①過去に算定漏れがあった項目について、チェックツールを順次作成、PDCAサイクルを構築
 - ②外来会計時に使用する外来基本カードについて、算定漏れ防止の観点から見直しの検討
 - ③新たに請求漏れが疑われる事項を洗い出し及び対応の検討
 - ④これらの取組により、約1,900万円の請求漏れ防止
- ・医師事務作業補助者を増員し、全病棟・外来に配置することで、令和2年1月には25対1であった医師事務作業補助体制加算を令和2年8月には20対1の1ランク上位の施設基準を取得し、医業収益の増加を図った。引き続き各科外来の医師事務作業補助者の2人目の配置を順次行っており、さらに1ランク上位の施設基準（15対1）の取得へ向けて進めている。
- ・コスト削減の取組として、医薬品・医療材料の値引き交渉について、令和2年度は市場価格分析による値引き交渉を行い、その結果、年間で医薬品約3.3億円、診療材料約6,300万円の削減効果があった。令和3年度はメーカー面談を行ったうえで、市場価格分析などにより卸業者と値引き交渉を行い、その結果、医薬品約2.0億円、診療材料約3,443万円の削減効果があった。また、国立大学附属病院共同調達（医療機器）について、平成29年度から共同調達事業を継続しており、本学が交渉を担当しているAED・心電計・セントラルモニタ・筋弛緩モジュールは、引き続き推奨価格の適用が可能となったほか、新規対象品目として人工呼吸器・ECMOの交渉を行っている。

【歯学部附属病院】

- ・コロナ禍においても病院収入の安定的な確保のため、毎月の病院運営委員会で病院の収支状況を報告し、各診療科・部における状況分析を行った。また、病院長による全診療科・部を対象にしたヒアリングを実施し、各診療科における新型コロナウイルス感染症の課題・問題点や要望等について意見交換を行った。病院で一貫した感染対策を行うとともに、目標額を設定し、令和2年後

半の目標達成率は平均106%、令和3年度は101%を達成した。令和2年度の稼働額は、コロナ前の令和元年度に比べ、稼働額は2.3億円の減となった。令和3年度も新型コロナウイルス感染症の影響による外来患者数の減少があったが、診療単価の増により附属病院収入は前年度よりも3.1億円増となりコロナ前を上回る26.5億円となる見込みである。

- ・中長期的に効率的な運営体制を確立できるよう、高度な医療を提供するための機器更新計画を策定した。令和3年度は増収分を活用し、チェア12台（4,650万円）、プラズマガス滅菌器1台（1,500万円）、手術台1台（1,200万円）等を更新し、病院運営基盤の強化を図った。

○ 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】

- ・緩和ケアに関する地域連携を推進のため、彩都友誼会病院の緩和ケアチームとのオンライン地域連携カンファレンスを開始した。
- ・情報提供、地域連携等を目的として病院職員だけでなく行政機関、関連病院等も対象としたフォーラムを以下のとおり開催した。
 - ①「がん治療病院に求められる緩和ケアの地域連携」
 - ②「予防のための子どもの死亡検証（Child Death Review; CDR）とはなにか」
 - ③「身近にある災害～爆発による損傷とその診療～」（大規模災害時医療連携強化プロジェクト）
- ・医学部附属病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施設と共有する地域連携システム（阪大病院ネット）の連携施設について、令和元年度21施設から7施設増え、28施設となっている。また、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についてもネットワークで画像レポートの送信件数は年間8千件となっており、順調に稼働している。

【歯学部附属病院】

- ・一部の診療科で診療時間の延長を実施した。延長された診療時間帯に毎週150名以上の患者が受診し、外来患者、特に就学期の児童の受診の利便性に寄与した。
- ・コロナ禍の期間中も夜間・休日救急診療体制を継続した。時間外診療件数は年間約1,000件で、その1割は救急車での搬送患者であり、地域医療に大いに貢献した。
- ・令和3年度の本院の紹介率は45%を超えており、地域医療施設との強固な連携の継続が認められた。
- ・医学部附属病院と歯学部附属病院の連携に関し、令和元年に交わした連携合意項目に加え、新たな連携項目を設定した。合意項目の強化により、より円滑な医病との連携体制の構築を推進した。
- ・患者の利便性を高めるために、メディカルソーシャルワーカーを新たに雇用し、地域医療連携強化に努めた。なお、令和4年4月からは、地域医療連携室を設置予定である。

- ・ソーシャル・スマートデンタルホスピタル (S2DH) プロジェクトで開発された様々な AI の活用による地域歯科医療連携の発展をテーマとした S2DH シンポジウムを開催した。令和 2 年度の第 4 回シンポジウムでは、地域医療連携における遠隔医療相談に資する ICT 技術 (AI 等) に関する研究成果が報告され、220 名余の参加登録者が集まった。令和 3 年度の第 5 回シンポジウムでは、これまで本プロジェクトが構築した情報サービスを地域病診連携実現のために一体的に展開し、超高齢社会への対応と持続可能な社会構築実現にむけた歯科医療 AI の社会実装の成果が報告され、約 170 名の参加登録者が集まった。

第 5 回ソーシャル・スマートデンタルホスピタル
シンポジウム

都市 OS における 歯科医療 AI の 社会実装

講演抄録集

開催日時：2022 年 3 月 11 日 (金) 14:00 ~ 17:00
開催場所：オンライン開催 (Zoom)

主催：大阪大学 歯学部附属病院
共催：大阪大学 サイバーメディアセンター、日本電気株式会社
協賛：株式会社松風、メディア株式会社、株式会社モリタ
協力：大阪大学 21 世紀懐徳堂
企画・運営：大阪大学 歯学部附属病院 医療情報室



第5回 S2DH シンポジウム・講演抄録集

(2) その他特記事項

【医学部附属病院】

- ・大阪大学関連病院間をセキュアなネットワークで結び、電子カルテシステムと連携させた臨床研究ネットワークについて、令和 3 年度時点で 27 機関 (13,547 病床) と協定を締結し、さらに 19 機関 (10,318 病床) には、ICT 基盤システムを導入し、病院の電子カルテをネットワークで結び、効率的にデータ集積を可能とする ICT 基盤の整備を進めた。
- ・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、内閣

府「AI 基盤拠点病院の確立」プロジェクトに参画する企業との共同研究開発、また、阪大独自の AI 技術を用いたシーズ研究の支援をさらに拡大し、内視鏡画像 AI、病理診断 AI など 19 件の AI 医療シーズの支援を行った。さらに、AI 医療・研究に活用する臨床データを集積・解析するため阪大病院データバンク研究の準備を進めている。(AI 医療のデータ収集、解析システムを用いた臨床研究の数は院内では阪大データバンク、秘密計算実証など計 8 件)

- ・情報銀行預託医療データ利活用実証事業の推進として、全診療科の患者を対象に、禁忌・アレルギー情報、処方、一部の検体検査結果の返却を開始した。また、情報銀行に連携する診療課題として、「ペースメーカ」、「腹膜透析」を実証モデルとして設定し、「ペースメーカ」については情報連携を開始した。なお、新型コロナウイルス感染症の影響により情報銀行口座の特設窓口を閉鎖せざるを得ない状況が多い中、アカウント開設 1,087 名、うちデータ連携開始 981 名、妊婦 289 名という実績を挙げた。
- ・厚生労働省からがんゲノム医療中核拠点病院として指定を受け、令和元年 6 月に保険適用となった 2 種類のがん遺伝子パネル検査 (FoundationOne CDx、NCC オンコパネル) に加え、令和 3 年 9 月に保険適用となった「FoundationOne Liquid CDx」の受付も行っており、令和元年度 96 件、令和 2 年度 224 件、令和 3 年度 255 件とコロナ禍においても年々増加した。また、がんゲノム医療連携病院からのエキスパートパネルの依頼も 令和元年度 15 件、令和 2 年度 165 件、令和 3 年度 464 件と同じく年々増加するという実績を挙げた。

<新型コロナウイルス感染症への対応>

- ・吹田市保健所管内感染対策連絡会議の事業として吹田市保健所管内の高齢者施設クラスター発生 (予防) 支援を行った。(15 件)
- ・吹田市、箕面市の医療機関におけるクラスター発生時に支援 (教育支援、感染対策についての助言) を行った。(3 施設)
- ・大阪府、吹田市保健所、豊中市保健所、医師会と連携し、令和 3 年 12 月 29 日から令和 4 年 1 月 3 日にかけて高齢者施設 20 施設 700 名にワクチン接種を行う計画について、企画立案・支援した。
- ・自治体の要請に基づき、以下の対応を行っている。
 - ①重症者の受け入れ
 - ②大阪コロナ重症センター、大阪コロナ大規模医療・療養センター、ホテル療養者向けオンライン相談及びワクチン接種場所への職員派遣
 - ③近隣医療従事者へのワクチン接種
 - ④クラスター発生病院への DMAT 派遣
- ・院内の感染対策としては、感染疑いのある救急患者のトリアージ、術前患者等の PCR 検査、面会の制限、新型コロナウイルス感染症対策ワーキングの開催及び決定事項の共有のための通知などを行っている。

【歯学部附属病院】

令和 3 年 10 月より、本院は国立大学の中で唯一の独立した歯学部附属病院となった。本院は、医学部附属病院との独立性を保つうえて、相互に緊密で強固な連携を築き、さらなる発展を遂げる方針である。そのために、口腔医療の「最

後の砦」病院として地域医療に貢献するとともに、先進的な医療技術開発に取り組むとことよって、将来のリーダー育成に努める。また、来年度は病院築 40 年を迎えることより、歯学部附属病院将来計画検討委員会にて、将来の病院再開発計画の方向性に関する議論を開始している。

<新型コロナウイルス感染症への対応>

- ・新型コロナウイルス感染症対策として、検温と問診票の記載を患者及び付添者をお願いするとともに、教職員及び入院患者に対する PCR 検査を必要に応じて行った。口腔外バキュームの配置や PPE 装着等を適正に行い、唾液飛沫に対する対応に十分注意した結果、歯科医療に起因する新型コロナウイルス感染症の発生はない。
- ・医学部附属病院の協力を得て、入院するすべての患者に PCR 検査を歯学部附属病院の屋外駐車場の専用ドームにて実施している。



PCR 検査専用ドーム

- ・新型コロナウイルスワクチン接種の拡充のため大阪市の設置した大規模接種センター（インテックス大阪会場）が開設された際、本院から令和 3 年 6 月 7 日より 9 月 24 日まで、延べ 1,191 人にのぼる歯科医師を接種の担い手として派遣し、コロナ感染対策に寄与した。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大による影響で中止を余儀なくされた指導歯科医講習会について、厚生労働省医政局歯科保健課の協力を得て Zoom および Google ドライブを利用したオンラインでの開催方法を開発し、「オンライン指導歯科医講習会開催のための手順書」として公開した。さらに作成した手順書に基づき、令和 2～3 年度に計 6 回にわたって指導歯科医講習会を主催あるいは共催の形で開催し、のべ 168 名の指導歯科医養成に貢献した。

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
<p>1 短期借入金の限度額 10,919,934 千円</p> <p>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。</p>	<p>1 短期借入金の限度額 10,919,934 千円</p> <p>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。</p>	実績なし

V 重要財産を譲渡し、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
<p>1 重要な財産を譲渡する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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㎡）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㎡）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㎡）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㎡）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㎡）を譲渡する。 ・ひるぜんセミナーハウスの土地（建物含む）（岡山県真庭市蒜山上福田字ビハ谷921番3 3,440㎡）を譲渡する。 ・宮山外国人教師宿舎の土地（建物含む）（大阪府豊中市宮山町2丁目262番13外 974㎡）を譲渡する。 ・桜の町宿舎（建物含む）（大阪府豊中市桜の町3丁目169番1 2,181.87㎡）を譲渡する。 <p>2. 重要な財産を担保に供する計画</p> <p>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。</p>	<p>1 重要な財産を譲渡する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・ひるぜんセミナーハウスの土地の全部及び建物の全部（岡山県真庭市蒜山上福田字ビハ谷921番3）の譲渡手続きを進める。 ・桜の町宿舎の土地の全部及び建物の全部（大阪府豊中市桜の町3丁目169番1）の譲渡手続きを進める。 <p>2 重要な財産を担保に供する計画</p> <p>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に伴い、本学の敷地及び建物について、担保に供する。</p>	<p>1 重要な財産を譲渡する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）を箕面市に譲渡した。 ・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）を箕面市に譲渡した。 ・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）を箕面市に譲渡した。 ・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）を箕面市に譲渡した。 ・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）を箕面市に譲渡した。 ・ひるぜんセミナーハウスの土地の全部及び建物の全部（岡山県真庭市蒜山上福田字ビハ谷921番3）を民間の不動産会社に譲渡した。 ・宮山外国人教師宿舎の土地の全部及び建物の全部（大阪府豊中市宮山町2丁目262番13外）を民間の不動産会社に譲渡した。 ・桜の町宿舎の土地の全部及び建物の全部（大阪府豊中市桜の町3丁目169番1）を民間の不動産会社に譲渡した。 <p>2 重要な財産を担保に供する計画</p> <p>附属病院における施設・設備の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。</p>

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。	令和2年度の決算にて生じた剰余金1,789百万円については、医学部附属病院再開発事業及び豊中共創環境形成拠点施設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
<ul style="list-style-type: none"> ・(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) 学生交流棟施設整備事業(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)	<ul style="list-style-type: none"> ・(豊中) 総合研究棟(医・理・工連携放射線教育施設) ・(医病) 統合診療棟 ・(医病) ライフライン再生(特別高受変電設備等) ・(吹田) 総合研究棟改修(歯学系) ・(吹田) ライフライン再生(特高受変電設備) ・(吹田) 総合研究棟(工学系) ・(豊中) 共創環境形成拠点施設 ・(吹田) 実験研究棟改修(医学系) ・(吹田) 微生物病研究所感染症共同実験棟 ・(吹田他) 基幹・環境整備(衛生対策等) ・(吹田) 附属病院多用途トリアージスペース整備事業 ・その他、小規模改修 	総額 8,579	施設整備費補助金 (7,195) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (1,287) (独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (97)	<ul style="list-style-type: none"> ・(豊中) 総合研究棟(医・理・工連携放射線教育施設) ・(医病) 統合診療棟 ・(医病) ライフライン再生(特別高受変電設備等) ・(吹田) 総合研究棟改修(歯学系) ・(吹田) ライフライン再生(特高受変電設備) ・(吹田) 総合研究棟(工学系) ・(豊中) 共創環境形成拠点施設 ・(吹田) 実験研究棟改修(医学系) ・(吹田) 微生物病研究所感染症共同実験棟 ・(吹田他) 基幹・環境整備(衛生対策等) ・(吹田) 附属病院多用途トリアージスペース整備事業 ・(豊中) 長寿命化促進事業 ・その他、小規模改修 	総額 5,989	施設整備費補助金 (5,030) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (862) (独) 大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (97)
<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>			<p>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。</p>					

○ 計画の実施状況等

【施設整備費補助金】 ▲2,165 百万円

計画と実績との差異の主たる原因は、次のとおり。

- ◆令和3年度に事業が完了せず、令和4年度への繰越しが発生
 - ・（豊中）総合研究棟（医・理・工連携放射線教育施設）
 - ・（医病）統合診療棟
 - ・（吹田）総合研究棟（工学系）
 - ・（吹田）微生物病研究所感染症共同実験棟
- ◆令和3年度に事業が完了し、執行残が発生
 - ・（医病）ライフライン再生（特別高圧受変電設備等）
 - ・（吹田）総合研究棟改修（歯学系）
 - ・（吹田）ライフライン再生（特高受変電設備）
 - ・（吹田他）基幹・環境整備（衛生対策等）
- ◆計画後、追加で事業を実施
 - ・（豊中）長寿命化促進事業

【長期借入金】 ▲425 百万円

計画と実績との差異の主たる原因は、次のとおり。

- ◆令和3年度に事業が完了せず、令和4年度への繰越しが発生
 - ・（医病）統合診療棟
- ◆令和3年度に事業が完了し、執行残が発生
 - ・（医病）ライフライン再生（特別高圧受変電設備等）

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
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 317,866 百万円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新年俸制を導入し、新規採用者等に適用するとともに、在職者の移行を推進し、同制度の円滑な運用を図る。また、国際共同研究促進プログラム及び外国人教員雇用支援事業に加え、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から限定的に実施している日本への入国を伴わない採用にかかる課題等の検証・整理により、外国人教員の雇用を推進する。 ・ 新年俸制を導入し、新規採用者等に適用するとともに、在職者の移行を推進する。また、令和2年度に協定締結手続きにかかる運用を見直し、効率化を試行的に実施したクロス・アポイントメント制度について、これら運用面における効率化・柔軟化を本格実施するとともに、同制度の適正な拡大に向けた検証を行う。 ・ 新たなインセンティブ等の制度のさらなる推進を行う。また、教員業績評価制度及び役割分化制度の実施状況を多角的に検証し、各部署等における好事例や課題の共有等を行い制度運用に活用する。 ・ 講演会の実施等を通じて、障がい者雇用に関する意識啓発を推進する。さらに、本学取組のホームページでの紹介、関係諸団体との連携やリクルート活動により、障がい者法定雇用率を達成（維持）するとともに、障がい者の職域開拓を進める。また、障がい者雇用や再雇用制度に係る施策を維持・検証しつつ、障がい者雇用や高齢者雇用の推進に繋がる施策等を策定する。なお、柔軟な働き方の促進のため、在宅勤務制度の拡充を図る。 ・ 職員の採用・育成に関する基本方針に基づき、事務職員のキャリアパスの実装化に向けた人材育成システムを構築する。具体的には、「総合職」、「専門職」設定に伴うポストの整理等を行う。さらに、URA 業務を担う事務職員を育成するため、URA 部門における研究支援に従事させることに加え、RA 協議会が提供する育成プログラム等に派遣する。また、教職員に対する研修（特に事務職員の国際化に向けた実務研修）、国内外の諸機関との人事交流、自己啓発休職等を実施し、その状況の確認・検証を行い、制度の見直しに活用する。令和2年度から開始した職場環境調査を定期的に行い、その状況を分析することで、研修等の人材育成計画の立案にも反映させる。 ・ 令和3年度を「グローバル人材育成キャンペーン期間」と位置づけ、TOEIC-IP 受験結果やこれまで実施した研修の実績や成果を踏まえ、語学力向上のための特色ある研修等の企画・実施を通じて職員の英語力向上に資する取組みを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 評価連動型の年俸制について、厳格な業績評価の結果を適切に処遇に反映させることにより、インセンティブを高め、優れた人材の確保及び教育研究活動の活性化を図ることを目的とする新しい年俸制（新年俸制）の導入を実現した（令和3年度施行）。令和3年4月以降、新規採用となる承継教員（退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員）は原則として新年俸制を適用するとともに、現在月給制又は旧年俸制が適用されている教員についても、新年俸制への移行を促した。その結果、令和4年3月31日時点で新年俸制適用教員は262名（採用者207名、移行者63名、退職者等8名）となった。今後も新年俸制の採用・移行を積極的に進め、段階的にすべての承継教員への適用を目指す。 ・ 日本への入国を伴わない現地での外国人教員採用に関する雇用管理上の留意点（社会保障・租税を含む）の整理に基づき、引き続き現地で在宅勤務雇用を推進したほか、国際共同研究促進プログラムや外国人教員雇用支援事業の実施により、外国人教員雇用は令和4年3月31日時点で388名となり、前年度末から25名（7%）増加した。 ・ クロス・アポイントメント制度については、特別経費（当該制度適用部署等へのインセンティブ経費）の配分、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年々増加している。（令和元年度120件、令和2年度136件、令和3年度160件）また、民間企業等との協定締結件数は、令和元年度9件、令和2年度12件、令和3年度13件、海外研究機関との協定締結件数は、令和元年度49件、令和2年度51件、令和3年度62件、女性教員を対象とする締結件数は令和元年度71件、令和2年度75件、令和3年度93件となり、産学共創、国際連携、男女協働等の推進を通じた本学の教育研究の活性化に大きく寄与している。 ・ 平成31年4月より、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、教育研究活動の成果やインパクト等の多様性への配慮、客観性かつ一貫性のある評価基準の策定、部署等の特性等に応じた評価項目の設定、評価における透明性、公平性の確保等について定めた新たな教員業績評価制度を導入した。また、当該制度においては、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を併せて導入している。現在、制度の定着を図っているところであり、各部署等における実施状況にかかる調査を行ったところ、一部の部署においては、評価項目ごとのランク分けやポイント化等の業績基準の明確化、各研究者の役割に対する認識の高まり、組織としてのミッションの明確化等の効果が表れている。引き続き調査結果の分析を行うとともに、より実効性のある制度となるよう検討を進める。

	<ul style="list-style-type: none"> ・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実施するとともに、これまでの実施状況を総括して今後に向けた方向性の検討を行う。また、知的財産等の専門研修等を実施し、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の構築に繋げる。 ・外国人教員及び年俸制教員の雇用を促進するための各制度を維持するとともに、実施状況について確認し、必要に応じて制度の見直しを行う。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年俸制（新年俸制）の実施に向けた準備を行う。 <p>(参考1) 令和3年度の常勤職員数 3,940人 任期付き職員数の見込み数 393人</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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、「大阪大学名誉教授」称号を付与した。（令和2年度7名、令和3年度2名） また、学術文化や社会の発展に特に顕著な貢献が認められ、本学の教育研究の発展に対する貢献が特に顕著であった教員1名に「大阪大学特別名誉教授」の称号を付与したほか、「大阪大学名誉教授」の称号に比肩する功績のあった准教授1名に総長特別表彰を行った。 さらに、個人のみならずグループも対象とし、大学の大学運営、教育及び研究上において、特に顕著な貢献をした者に対し、「縁の下の力持ち」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」（「大学運営部門」「教育貢献部門」「若手教員部門」の3部門）により表彰を行い、モチベーションの一層の向上を図った。（令和2年度：「大学運営部門」5名及び4グループ、「教育貢献部門」9名及び3グループ、「若手教員部門」22名、令和3年度：「大学運営部門」2名及び13グループ、「教育貢献部門」5名及び4グループ、「若手教員部門」20名） ・長年の障がい者雇用に対する啓発活動（講演会の開催、ウェブサイトでの紹介等）、障がい者の就職合同説明会への参加、リクルート活動等により、法定雇用率（平成30年度から2.5%）以上の雇用率を達成した。（令和2年度2.52%、令和3年度2.64%、12年連続の達成） ・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、障がい者雇用促進に関する講演会を毎年開催した。（参加者数：令和2年度21名、令和3年度43名（オンライン開催）） ・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係る支援を行った。（支援件数：令和2年度4件、令和3年度2件） ・障がい者の長期的かつ安定的な雇用を確保するため、障がい者を職務補佐員に雇用する場合においては、雇用可能年数の上限を超える雇用を特例的に認める取扱いを実施した。（適用者数：令和2年度8名、令和3年度8名） ・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、平成30年度より導入した在宅勤務制度に加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、出勤率の制限等を定める本学の活動基準策定に伴い、自宅等での業務従事を弾力的に活用できる取扱い等を早急に検討のうえ実行し、出勤する者の人数を最小限としつつ、事業を安定的に継続させた。また、今後の在宅勤務制度の拡充を見据えて、その適用者及びその上司へのアンケートを実施した。さらに、教職員の出勤途上や執務室における接触等を減らすことを目的として、勤務時間制度の柔軟な取扱いを実施した。 また、事務改革推進室の下に、「新たな在宅勤務制度検討ワーキンググループ」を設置した（計11回開催）。ワーキンググループでの検討結果に基づき、当該室において提言書をまとめた。 上記のアンケート結果及び提言書の内容を踏まえて、人事労務オフィスにおいて、働き方・働く場所の弾力化による多様な働き方の創出に向けて、在宅勤務制度の拡充及び早出遅出勤務制度の拡大等に係る方向性をまとめた。 なお、提言書に基づき、新たな在宅勤務の試行的な導入（トライ
--	---	--

		<p>アル) を令和3年3月から7月にかけて、計5回にわたって実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用の教員、研究員及び職員を対象に本学教職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た。(受講者数：令和2年度331名(うち132名はe-learningによる受講)、令和3年度331名(オンライン開催のため、全員e-learningによる受講)) ・自己啓発休職制度を利用して、2名が大学院修士課程にて研究を実施している。そのうち、1名については、休職期間を特例的に1年間延長した上で、海外大学への留学を実現。 ・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た。(参加者数：令和2年度36名、令和3年度26名) <p>さらに、文部科学省国際業務研修制度に関する説明会も開催し、令和3年度2名を研修生として派遣した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、女性職員を対象とした「女性リーダー育成プログラム」を引き続き実施した。これまでは係長を対象として実施していたが、さらなる裾野拡大を図るべく、令和2年度、令和3年度は主任を対象に実施した。このプログラムは、学外の女性リーダーによる講演等を通じたロールモデルの提示や、課長補佐級の職員等をメンターとして配置するバックアップ体制を整備することにより、女性職員が上位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ものである。(受講者数：令和2年度20名、令和3年度11名) なお、プログラム修了後のアンケートにおいてほとんどの受講者が「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」と回答するに至り、過去及び今回の受講者で計6名が令和3年4月に上位職へ昇任した。 ・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(大学の様々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繋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の実装化に向けて検討を進めるとともに、教職協働組織である共創機構・オープンイノベーション機構に計4名、経営企画オフィスに2名の専門職を配置し、先行して事務職員の兼任による専門職育成に着手した。そのうち、経営企画オフィスのポストに関しては、学内初の取組みとして、学内公募を実施。URAの称号を付与(「大阪大学におけるリサーチ・アドミニストレーターと呼称付与に関する要項」の改正)し、同オフィス所属のメンターのもとで、大型研究プロジェクトの形成等に関するOJTを行っている。また、課長登用選考及び係長登用選考の見直しを行い、選考の厳格化を図った。 ・各人事施策については、これまで方針を定めて運用してきたところであるが、これを網羅的にまとめて、教育研究、社会貢献及び大学経営を支える優秀な人材の獲得及び育成を目的とする基本的な姿
--	--	--

		<p>勢を、より一層明確化させる総合的な「人事基本方針」を制定した。 （令和3年1月20日制定・公表）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SGU 目標に掲げる外国語力基準「TOEIC700 点以上相当(英検準 1 級、IELTS6.0 以上など)」達成者を増やすことを主眼に TOEIC 対策研修を実施した。（受講者数：令和2年度 26 名、令和3年度 6 名（オンライン開催）） TOEIC テストスコアを比較したところ、初めて受験した者を除いてスコアが受講後に上昇しており、全体では約 10%のスコア増となった。また、研修等終了後のアンケートにより、受講者からは、学内 TOEIC テスト(11 月実施)に向け実践的な講義を受講できたことについて満足度の高いコメントが多かった。 ・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、学内 TOEIC テストを引き続き実施した。（受験者数：令和2年度 102 名、令和3年度 115 名）。そのうち、34 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、730 点以上を達成した者は累計 96 名と順調に増加している。 ・令和4年度までを「グローバル人材育成キャンペーン期間」と位置づけ、グローバル人材育成に関する取り組みを重点的に推進している。「大阪大学のグローバル化促進のための講演会」を開催した。（受講者数：令和2年度 128 名、令和3年度 193 名（オンライン開催）） ・「事務職員グローバル化推進プログラム」として、グローバル人材育成のため、以下の研修を実施した。 ・英語による実務能力を高め、国際交流業務の充実に資することを目的とするオンライン英会話研修、TOEIC 対策研修、スピーキング英文 E-mail オンライン講座研修、を実施した。（受講者数：令和2年度計 50 名、令和3年度計 54 名） ・国際交流に関する見識を深めながら語学学習の動機付けを図るため、本学が提供する授業科目（「世界の事情を英語で学ぶ」）のオンライン聴講を実施した。（受講者数：令和2年度 87 名、令和3年度 91 名） <ul style="list-style-type: none"> ・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継続して実施した。（受講者数：令和2年度 22 名、令和3年度 12 名）また、試行開始から4年が経過し、27 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。（受講者数：令和2年度 31 名、令和3年度 22 名）うち知的財産技能検定試験合格者数：3 級 23 名、2 級 7 名）
--	--	---

○ 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	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					
		(人)	(人)	(%)					
文学部	人文学科	660	754	114.2	物理学専攻	博士前期課程	136	132	97.0
人間科学部	人間科学科	568	643	113.2	化学専攻	博士前期課程	120	143	119.1
外国語学部	外国語学科	2,340	2,800	119.6	生物科学専攻	博士前期課程	108	144	133.3
法学部	法学科	700	725	103.5	高分子科学専攻	博士前期課程	48	59	122.9
	国際公共政策学科	320	359	112.1	宇宙地球科学専攻	博士前期課程	56	61	108.9
経済学部	経済・経営学科	900	996	110.6	医学系研究科				
理学部	数学科	188	210	111.7	医科学専攻	修士課程	40	54	135.0
	物理学科	304	350	115.1	保健学専攻	博士前期課程	162	187	115.4
	化学科	308	335	108.7	薬学研究科				
	生物科学科	220	251	114.0	創成薬学専攻	博士前期課程	150	139	92.6
医学部	医学科	650	666	102.4	工学研究科				
	保健学科	680	679	99.8	生物工学専攻	博士前期課程	126	126	100.0
歯学部	歯学科	318	330	103.7	応用化学専攻	博士前期課程	194	219	112.8
薬学部	薬学科	315	325	103.1	物理学系専攻	博士前期課程	144	122	84.7
	薬科学科	55	67	121.8	機械工学専攻	博士前期課程	192	198	103.1
工学部	応用自然科学科	868	966	111.2	マテリアル生産科学専攻	博士前期課程	236	240	101.6
	応用理工学科	992	1,091	109.9	電気電子情報通信工学専攻	博士前期課程	282	281	99.6
	電子情報工学科	648	733	113.1	環境エネルギー工学専攻	博士前期課程	164	169	103.0
	環境・エネルギー工学科	300	329	109.6	地球総合工学専攻	博士前期課程	208	238	114.4
	地球総合工学科	472	513	108.6	ビジネスエンジニアリング専攻	博士前期課程	76	88	115.7
基礎工学部	電子物理科学科	396	442	111.6	基礎工学研究科				
	化学応用科学科	336	369	109.8	物質創成専攻	博士前期課程	226	243	107.5
	システム科学科	676	758	112.1	機能創成専攻	博士前期課程	118	132	111.8
	情報科学科	332	384	115.6	システム創成専攻	博士前期課程	190	242	127.3
学士課程 計		13,546	15,075	111.2	言語文化研究科				
文学研究科					言語文化専攻	博士前期課程	64	69	107.8
	文化形態論専攻	76	80	105.2	言語社会専攻	博士前期課程	50	59	118.0
	文化表現論専攻	74	102	137.8	日本語・日本文化専攻	博士前期課程	20	34	170.0
	文化動態論専攻	38	40	105.2	国際公共政策研究科				
人間科学研究科					国際公共政策専攻	博士前期課程	38	41	107.8
	人間科学専攻	178	227	127.5	比較公共政策専攻	博士前期課程	32	41	128.1
法学研究科					情報科学研究科				
	法学・政治学専攻	70	77	110.0	情報基礎数学専攻	博士前期課程	24	26	108.3
経済学研究科					情報数理学専攻	博士前期課程	34	31	91.1
	経済学専攻	100	108	108.0	コンピュータサイエンス専攻	博士前期課程	46	53	115.2
	経営学系専攻	66	61	92.4	情報システム工学専攻	博士前期課程	46	63	136.9
理学研究科					情報ネットワーク学専攻	博士前期課程	46	54	117.3
	数学専攻	64	47	73.4	情報ネットワーク学専攻	博士前期課程	46	61	132.6
					マルチメディア工学専攻	博士前期課程	46	61	132.6
					バイオ情報工学専攻	博士前期課程	41	46	112.1
修士課程 計		4,129	4,537	109.8					

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	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				基礎工学研究科					
文化形態論専攻	博士後期課程	60	62	103.3	物質創成専攻	博士後期課程	93	78	83.8
文化表現論専攻	博士後期課程	63	111	176.1	機能創成専攻	博士後期課程	45	31	68.8
人間科学研究科				システム創成専攻	博士後期課程	72	103	143.0	
人間科学専攻	博士後期課程	126	181	143.6	言語文化研究科				
法学研究科				言語文化専攻	博士後期課程	45	63	140.0	
法学・政治学専攻	博士後期課程	36	46	127.7	言語社会専攻	博士後期課程	24	45	187.5
経済学研究科				日本語・日本文化専攻	博士後期課程	15	34	226.6	
経済学専攻	博士後期課程	60	60	100.0	国際公共政策研究科				
経営学系専攻	博士後期課程	15	25	166.6	国際公共政策専攻	博士後期課程	33	29	87.8
理学研究科				比較公共政策専攻	博士後期課程	30	28	93.3	
数学専攻	博士後期課程	48	24	50.0	情報科学研究科				
物理学専攻	博士後期課程	99	69	69.6	情報基礎数学専攻	博士後期課程	15	8	53.3
化学専攻	博士後期課程	90	76	84.4	情報数理学専攻	博士後期課程	15	14	93.3
生物科学専攻	博士後期課程	69	59	85.5	コンピュータサイエンス専攻	博士後期課程	18	28	155.5
高分子科学専攻	博士後期課程	33	23	69.6	情報システム工学専攻	博士後期課程	21	22	104.7
宇宙地球科学専攻	博士後期課程	39	18	46.1	情報ネットワーク学専攻	博士後期課程	21	18	85.7
医学系研究科				情報メディア工学専攻	博士後期課程	21	23	109.5	
医学専攻	博士課程	688	810	117.7	バイオ情報工学専攻	博士後期課程	18	17	94.4
保健学専攻	博士後期課程	69	130	188.4	生命機能研究科				
歯学研究科				生命機能専攻	博士課程	275	261	94.9	
口腔科学専攻	博士課程	175	166	94.8	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				
薬学研究科				小児発達学専攻	博士後期課程	45	82	182.2	
創成薬学専攻	博士後期課程	60	65	108.3	博士課程 計	3,128	3,369	107.7	
医療薬学専攻	博士課程	40	14	35.0	高等司法研究科				
工学研究科				法務専攻	専門職学位課程	185	206	111.3	
生物工学専攻	博士後期課程	24	27	112.5	専門職学位課程 計	185	206	111.3	
応用化学専攻	博士後期課程	74	74	100.0					
物理学系専攻	博士後期課程	38	28	73.6					
機械工学専攻	博士後期課程	67	53	79.1					
マテリアル生産科学専攻	博士後期課程	90	71	78.8					
電気電子情報通信工学専攻	博士後期課程	60	38	63.3					
環境エネルギー工学専攻	博士後期課程	32	21	65.6					
地球総合工学専攻	博士後期課程	69	86	124.6					
ビジネスエンジニアリング専攻	博士後期課程	12	12	100.0					
生命先端工学専攻	博士後期課程	18	36	200.0					
精密科学・応用物理学専攻	博士後期課程	16	36	225.0					
知能・機能創成工学専攻	博士後期課程	6	7	116.6					
電気電子情報工学専攻	博士後期課程	31	31	100.0					
環境・エネルギー工学専攻	博士後期課程	15	26	173.3					

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
理学研究科	数学専攻	博士前期課程	73.4	<p>①出願者の減少は近年のことであり、一時的な減少が継続するものか定かではない。現状の分析では、以下の理由が考えられる。(i)本学数学科の卒業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、数学科卒業後、博士前期課程に進学せず、就職すること。(ii)博士前期課程に進学した場合の経済的負担が大きいこと。</p> <p>②(i)年度初めのガイダンスでの広報や入試説明会の開催、(ii)3年生向け必修講義での研究室紹介、及び大学院生との交流の機会の提供、(iii)2次募集の実施、(iv)外国人留学生の積極的受入れ、(v)研究科独自予算によるTA雇用などの経済的支援の充実、(vi)新しい大学院教育プログラムの実施（博士課程教育リーディングプログラム、理工情報系オナー大学院プログラム等）</p>
工学研究科	物理学系専攻	博士前期課程	84.7	<p>①精密工学コースにおいては就職希望者が多かったために、博士前期課程への進学者が少ない状況となった。応用物理学コースにおいては例年、学部の応用物理学コースに配属される学部生40名のうち12名が情報科学研究科の4研究室に配属され、そのまま情報科学研究科に進学するため慢性的に工学研究科への進学者が少ない状況である。加えて、コロナ禍で大学院見学会の参加や遠方の方の出願、また、留学生の出願に影響があったと考えられる。</p> <p>②学部生に対し、ガイダンスの機会等で博士前期課程への進学の働きかけを継続的に行っているところである。加えて、高専からの編入学生、および他大学からの受験生の増加を図るため、精密工学コースと応用物理学コース合同での大学院進学説明会を複数回実施し、また、動画を活用したホームページのリニューアル、アドミッションポリシーを明確化する等、広報活動を強化する。さらに、英語コースの留学生を増加させるため、これまでは計算物理分野への受け入れがメインであったが、実験系の募集も新たに行う。（これらの改善策が功を奏して令和4年度入試では充足率100%を達成した。）</p>
理学研究科	数学専攻	博士後期課程	50.0	<p>①(i)本専攻の博士後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、博士後期課程修了後、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。</p> <p>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（博士課程教育リーディングプログラム、理工情報系オナー大学院プログラム等）</p>

理学研究科	物理学専攻	博士後期課程	69.6	<p>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かったため、博士後期課程へ進学できる研究室が減少していたことも原因の一つであったと考えられる。</p> <p>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（博士課程教育リーディングプログラム、先導的量子ビーム応用卓越大学院プログラム、理工情報系オナー大学院プログラム等）、(vi)大阪大学フェロシップ創設事業への参画、(vii)次世代挑戦的研究者育成プロジェクトの周知、(viii)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</p>
	化学専攻	博士後期課程	84.4	<p>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、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。そこにコロナ禍の影響で、産業界の動向を危惧し、早めに就職をしたいという学生が増えていることも原因と思われる。また、コロナ禍により留学生が入国に厳しい日本を敬遠している状況もあげられる。</p> <p>②(i)10月入学や社会人入試を実施、(ii)海外の大学とのダブル・ディグリー協定の締結、(iii)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、大学院オナープログラム、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、リーディング大学院プログラム等）これらの対策は功を奏しており、2018年4月時点での単年度入学者充足率は103%であった。その後2020年、2021年は、コロナ禍の影響があると思われるので、2022年度以降状況をみて、適切な対策を講じる。また、2021年度から次世代挑戦的研究者育成プロジェクトが開始され多くの博士後期課程の学生の経済的援助が達成されているので、これによりさらに博士課程の学生が増えることが期待されている。</p>
	生物科学専攻	博士後期課程	85.5	<p>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。</p> <p>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)博士課程教育リーディングプログラム、理工情報系オナー大学院プログラム等新しい大学院教育プログラムの実施、(vi)次世代研究者育成プログラムへの積極的参加の呼びかけ。</p>

理学研究科	高分子科学専攻	博士後期課程	69.6	<p>①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り、その背景として以下の5つが考えられる。(i) 博士後期課程進学に対する経済的な不安がある。特に、就活と競合する時期に経済的支援が確約されている支援制度がない。(ii) 博士前期課程修了生の多くが就職する化学業界の業績が堅調で、産業界からの求人が積極的である。(iii) 本専攻博士前期課程修了生の多くが企業で活躍しており、自身の将来を展望しやすく安心・安定感がある。(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。(v) コロナ禍による先行きの不安感や経済的な困難。</p> <p>②(i) 前期課程学生を対象とした進学並びに経済的支援に関する説明会の開催、(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への広報と積極的受入れ、(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による教育内容の充実と経済的支援（博士課程教育リーディングプログラム、理工情報系オナー大学院プログラム等）</p>
	宇宙地球科学専攻	博士後期課程	46.1	<p>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高いことが原因の一つである。実際、博士前期課程修了後の企業等への就職状況は極めて好調であり、企業等で活躍するOB・OGも多数いることから自身のキャリアパスをイメージしやすいのに対し、博士後期課程終了後のパーマネント職の募集は少なく安定な将来の見通しが立てられない不安が、直接的な原因と考えられる。最近では、次世代挑戦的研究者育成プロジェクトなど、博士課程の生活支援が強化されているものの、学生にとっては、5年後、10年後の生活が予想でき、福利厚生も充実している企業の方が魅力的に映っているようである。</p> <p>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(2022年度から新たに、専攻として国際物理特別入試 (International Physics Course) を導入することを決定)、(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（博士課程教育リーディングプログラム、理工情報系オナー大学院プログラム等）</p>
薬学研究科	医療薬学専攻	博士課程	35.0	<p>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。</p> <p>②改善策としては、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。新型コロナウイルス感染症の対策として対面による開催を行わず、令和3年度はWeb大学院説明会を開催し、この説明会の内容をYoutubeでも視聴できるようにした。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）。</p> <p>平成31年度からの学部・大学院併せた組織改革を行い、平成31年度学部入学者から「研究型全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学科となった。</p> <p>研究型全6年制では、「先進研究」「薬学研究」「Pharm.D」の3コースを設け、先進研究コース（定員15名）は学校推薦型選抜の合格者を対象とし、学部・大学院の10年一貫教育を行っている。</p> <p>先進研究コースから令和5年度に11名、令和6年度に9名が医療薬学専攻博士課程に進学すると見込んでおり、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则认为られる。</p>

工学研究科	物理学系専攻	博士後期課程	73.6	<p>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。加えて、コロナ禍で大学院見学会の参加や遠方の方の出願、また、留学生の出願に影響があったと考えられる。</p> <p>②博士前期課程の学生に対し、ガイダンスの機会等で博士後期課程への進学を継続的に行っているところである。加えて、他大学からの受験生の増加を図るため、精密工学コースと応用物理学コース合同での大学院進学説明会を複数回実施し、また、動画を活用したホームページのリニューアル、アドミッションポリシーを明確化する等、広報活動を強化する。さらに、英語コースの留学生を増加させるため、これまでは計算物理分野への受け入れがメインであったが、実験系の募集も新たに行う。令和3年度には日本学術振興会研究拠点形成事業Core to Core Programに採択されたことにより、国際ワークショップを開催する機会などを通じて、外国からの大学院生獲得に向けても活動している。</p>
	機械工学専攻	博士後期課程	79.1	<p>①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。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの留学生が渡日できなくなったことも理由の一つに挙げられる。</p> <p>②令和2年度に新設した産官学共創コースと英語コースの定着を図り、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。また令和2年度に一新したカリキュラムにおいて新設した必修科目を通じて、上記①で述べた博士学位取得に対する意識向上を図る。また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「機械工学系技術交流会」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、学位取得のためのカリキュラム拡充、博士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している。</p>
	マテリアル生産科学専攻	博士後期課程	78.8	<p>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は多数あり、多くの学生が博士後期課程進学よりも、各学生が思い描く将来像の実現を期待する企業に早期に就職することを希望しており、博士後期課程への進学者が少ない状況が続いている。また、当専攻では社会人の博士後期課程入学者が多いことが特徴であるが、コロナ禍下では外出を控える方針の企業が多いことも博士後期課程入学者の減少の要因となっている。同様に留学生については受け入れが事実上不可能になっていることが影響している。</p> <p>②博士前期課程のみならず学部学生に対しても、ガイダンス等で博士後期課程への進学を高めるための説明を従来以上に積極的に行なっている。学部生に対しては、博士後期課程への進学についての関心を持ってもらうために、学部1年生必修の講義にて企業あるいは大学等で活躍している博士後期課程修了の卒業生を招いて特別講演を実施し、大学院進学の魅力アピールしていただいている。また、毎年実施している博士前期課程1年生対象の就職説明会では、博士後期課程への進学についても積極的に勧誘している。これらの結果、令和4年4月の博士後期課程への進学予定者は、例年より多数になった。特に、今年度からは博士後期課程学生への経済的支援が充実してきており、安心して進学できる環境であることも強調して説明していく。一方、社会人の入学については、同窓会組織を通じて本学卒業生あるいは本学卒業生関係者に、企業等に在職のままでの博士後期課程入学の機会があることをさらに広く周知するように努める。その際、期間短縮が可能であることも要件を含め詳細に説明する。一方、将来の博士後期課程への進学を期待して、博士前期課程の英語コースでの入学者の積極的な受け入れによる留学生数増加の対策を行っており、すでに博士後期課程進学を希望する博士前期課程英語コース入学者がいる。今後は、海外での英語コース入学者勧誘等の活動などの対策を継続拡大する。</p>

工学研究科	電気電子情報通信工学専攻	博士後期課程	63.3	<p>①本専攻の博士前期課程修了学生に対しては産業界からの求人が極めて多いため、大半の学生が博士後期課程に進まず、博士前期課程修了後、ただちに産業界に出ている。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。また、経済的な問題を抱えている学生も少なからずおり、そのような学生の大半は大学入学当初から、そもそも博士後期課程への進学が視野に入っていない。</p> <p>②新入生ガイダンスや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が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。</p> <p>当専攻では、2018年度より、博士後期課程へ進学する博士前期課程2年の学生および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授業料半額相当をRA経費として補助してきた。さらに、2020年度からは、授業料半額相当を給付型奨学金として支給する制度に変更して実施しており、今後もこの奨学支援制度を維持する。</p> <p>さらに当専攻では、2019年度より、博士後期課程への進学を前提とした、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、アジア圏を含む世界からの優秀な留学生を受入れるためのグローバルサイエンスエンジニアリングコース（英語コース）を新たに立ち上げた。後者に関してはコロナ禍によって出鼻をくじかれた感はあるが、新たに立ち上げた2コースを起爆剤として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向上に努めていく。</p>
	環境エネルギー工学専攻	博士後期課程	65.6	<p>①本専攻の博士前期課程の修了学生に対しては産業界等からの求人が多く、日本の社会構造上、博士学位取得のインセンティブが低いと、博士後期課程へ進学することなく就職することが主な理由である。また、他大学や社会人については、新型コロナウイルス流行の影響により研究室見学等の機会が減少したことなどが原因となり、従来に比べてやや志望者が減少していると考えている。さらに、海外からの留学生については特に新型コロナウイルス流行により非常に大きな影響を受けているものといえ、E-mail等での受験の問合せは多数あるものの、渡日のめどが立たないこともあり実際の入学者が減少したと分析している。社会人、留学生については、教員の努力により、10月に4月入学と同等の入学者があったことから、データ集計時期（5月）の問題で充足率が低く評価されていることを付記させていただきたい。</p> <p>②本専攻の博士前期課程や学部学生に対しては、大学院説明会に加え、ガイダンスや例年1～2回行う研究室見学（オープンラボ）においても環境・エネルギー研究の魅力を伝え、博士後期課程への進学を勧める機会とする。他大学の学生については、本学学生とは別途の大学院説明会を開催するとともに、各領域における見学を積極的に受入れることで、志望者を増加させる。また、社会人についても、博士前期課程を修了した卒業生を中心に、博士後期課程への入学を勧誘する。留学生に対しては、新型コロナウイルス流行下においては対面型の交流等を通じた広報活動が機能しにくいことから、動画を含めた専攻のホームページの英語コンテンツを充実させ、また専攻パンフレット英語版を改訂し広報の充実をはかっている。環境工学コースで実施しているベトナム（GUST）とのダブル・ディグリー・プログラムについても広報を強化している。</p>

基礎工学研究科	物質創成専攻	博士後期課程	83.8	<p>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大変多く、前期課程学生はほぼ希望の会社に就職することが可能である。一方で、日本の企業のほとんどはプロフェッショナル採用を行っておらず、後期課程3年間のプロとしての学修の成果を評価しないことがほとんどである。その結果、前期課程修了で就職して3年間で業績をあげた者に対して、後期課程修了者は企業での評価の点で、出だしからハンデを負っている。学生もこの点をよく認識しており、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、差し引き1000万円以上の経済的な有利さがあり、これも後期課程進学を躊躇させる理由である。一部のグローバル企業は研究職は博士であることを求めるが、逆に希望企業を狭めることにもなり、後期課程修了生が一部企業に集中する弊害もある。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、大学教員の勤務状況が悲惨であり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。</p> <p>②後期課程への進学者が定員に満たない理由として、本質的に日本の社会制度に根ざすものが多く、一専攻、一研究科レベルで解決できる問題ではない。特に名刺にDrと書くかMrと書くかによって敬意の払われ方が異なる海外諸国に対して、日本ではそのような習慣が無く、残念ながら学位取得のインセンティブがみられない。したがって、後期課程に進学した学生がプライドをもつことができるように、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は、入学時からの啓蒙教育に加え、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、Σ奨学金をはじめとし多数の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や、今年度から創設された次世代研究者挑戦的研究プログラム助成金（学際融合を推進し社会実装を担う次世代挑戦的研究者育成プロジェクト）の存在も広く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次世代研究者挑戦的研究プログラム助成金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。</p>
	機能創成専攻	博士後期課程	68.8	<p>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る。</p> <p>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。また、R3年度から部局間協定を活用し、大連理工大学の修士課程学生を特別聴講生として受け入れ、研究能力の高い学生に対して本専攻への進学を促し、博士後期課程留学生の確保に努める。さらに、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、社会人博士を広く受け入れて、定員充足を実現する計画である。</p>
国際公共政策研究科	国際公共政策専攻	博士後期課程	87.8	<p>①本研究科の博士/修士定員比率は $21/35=0.6$ であり、他の社会科学系大学院と比べて著しく高い。また、研究職や国際機関に就職するには、博士（国際公共政策）よりも、博士（法学）・博士（経済学）を持っていたほうが有利なため、本研究科の博士前期課程を修了した学生が、本学や他大学の法学研究科や経済学研究科の博士後期課程に進学する例がみられる。</p> <p>②改善策として、新たに、博士後期課程に進学する学生には、研究費を与える制度を導入した。また、留学生を増加させるために、入国せずに入試を受ける仕組みとして、オンライン入試を導入した。引き続き、英語で学位が取得できるコースの導入に向けた検討を進めている。</p>

情報科学研究科	情報基礎数学専攻	博士後期課程	53.3	<p>①令和3年度入学者について、新型コロナウイルス感染症の影響で社会人入学者や海外からの進学者の獲得が困難であった。また、例年同様、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。</p> <p>②教職志望の前期課程の学生に、教職の現場でも博士学位取得者が優遇されていることを周知し、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。今後も、専攻ウェブサイトは英語版を含めて拡充し、社会人、海外の修士課程修了者への宣伝をより一層強化する。また、フェローシップの活用や、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。</p>
	情報ネットワーク学専攻	博士後期課程	85.7	<p>①令和3年度入学者について、新型コロナウイルス感染症の影響で社会人入学者や海外からの入学者が減少した。</p> <p>②新型コロナウイルス感染症の状況にもよるが、内部進学者については、専攻で実施する進路セミナーにおいて博士後期課程修了者を招へいした講演を実施することで進学を勧誘する。社会人学生については、情報ネットワーク学専攻の修了生や関連企業の研究者へ、進学を勧誘する資料を送付する。</p>

○ 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)*100 】	
			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
人間科学部	568	647	28	8	0	17	19	20	20	0	0	583	103
外国語学部	2,340	2,961	46	5	1	0	347	407	389	0	0	2,219	95
法学部	1,020	1,107	22	9	0	0	9	61	55	0	0	1,034	101
経済学部	900	1,023	58	11	5	0	36	52	44	0	0	927	103
理学部	1,020	1,181	33	8	2	13	31	47	33	0	0	1,094	107
医学部	1,330	1,360	13	7	0	0	18	22	20	0	0	1,315	99
歯学部	318	346	0	0	0	0	4	26	24	0	0	318	100
薬学部	370	398	4	3	0	0	3	6	5	0	0	387	105
工学部	3,280	3,725	66	25	18	17	45	176	144	0	0	3,476	106
基礎工学部	1,740	1,949	28	11	13	0	24	109	86	0	0	1,815	104
(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	83
人間科学研究科	304	415	88	10	0	0	40	50	46	62	40	279	92
法学研究科	106	113	37	9	0	0	2	21	15	0	0	87	82
経済学研究科	241	258	113	19	0	0	22	31	27	3	3	187	78
理学研究科	910	890	100	24	11	50	16	45	40	0	0	749	82
医学系研究科	927	1,103	76	19	0	0	43	78	73	41	26	942	102
歯学研究科	220	152	9	5	1	0	5	7	1	0	0	140	64
薬学研究科	250	214	12	5	1	0	4	6	6	0	0	198	79
工学研究科	2,132	2,199	317	103	25	33	30	81	69	18	12	1,927	90
基礎工学研究科	744	737	74	21	8	37	12	14	12	8	6	641	86
言語文化研究科	218	322	132	52	0	11	45	33	27	17	12	175	80
国際公共政策研究科	133	156	65	20	1	0	19	18	10	6	4	102	77
情報科学研究科	375	423	56	21	2	9	18	18	15	3	2	356	95
生命機能研究科	275	240	40	8	0	0	17	17	15	0	0	200	73
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
高等司法研究科	190	180	0	0	0	0	9	13	12	0	0	159	84

(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)*100 】
			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
人間科学部	568	657	39	12	0	19	20	24	20	0	0	586	103
外国語学部	2,340	2,913	49	5	2	0	332	392	374	0	0	2,200	94
法学部	1,020	1,093	23	7	0	0	4	56	47	0	0	1,035	101
経済学部	900	1,010	53	6	1	0	32	51	38	0	0	933	104
理学部	1,020	1,170	33	14	1	9	23	56	47	0	0	1,076	105
医学部	1,330	1,349	15	8	0	0	12	24	23	0	0	1,306	98
歯学部	318	333	0	0	0	0	7	17	15	0	0	311	98
薬学部	370	396	3	2	0	0	3	6	5	0	0	386	104
工学部	3,280	3,719	64	26	15	13	56	188	157	0	0	3,452	105
基礎工学部	1,740	1,937	19	10	5	0	37	109	94	0	0	1,791	103
(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	77
人間科学研究科	304	430	95	13	0	0	45	26	21	63	39	312	103
法学研究科	106	119	37	8	0	0	8	22	12	0	0	91	86
経済学研究科	241	267	137	22	1	0	19	23	17	2	2	206	85
理学研究科	910	906	108	23	11	55	22	62	54	0	0	741	81
医学系研究科	927	1,123	90	22	1	0	52	86	80	44	27	941	102
歯学研究科	220	170	14	6	1	0	4	7	3	0	0	156	71
薬学研究科	250	218	25	3	1	0	3	22	22	0	0	189	76
工学研究科	2,132	2,185	339	106	35	46	42	83	75	17	12	1,869	88
基礎工学研究科	744	720	73	15	7	42	10	19	18	6	4	624	84
言語文化研究科	218	328	137	55	0	9	45	30	21	13	9	189	87
国際公共政策研究科	133	155	59	15	1	0	17	21	15	7	5	102	77
情報科学研究科	375	440	70	21	3	12	22	19	14	3	2	366	98
生命機能研究科	275	259	47	10	0	0	10	13	12	0	0	227	83
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	118
高等司法研究科	190	143	0	0	0	0	12	12	11	0	0	120	63

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	118.0	<p>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。</p> <p>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。</p>

(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)*100 】
			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	107
人間科学部	568	655	45	16	1	17	19	21	19	0	0	583	103
外国語学部	2,340	2,868	45	3	2	0	380	367	351	0	0	2,132	91
法学部	1,020	1,079	24	9	0	0	15	43	34	0	0	1,021	100
経済学部	900	1,000	56	4	4	0	31	46	32	0	0	929	103
理学部	1,020	1,144	32	14	1	9	21	45	37	0	0	1,062	104
医学部	1,330	1,335	11	8	0	0	10	21	20	0	0	1,297	98
歯学部	318	336	1	0	0	0	5	25	22	0	0	309	97
薬学部	370	397	2	1	0	0	4	5	4	0	0	388	105
工学部	3,280	3,699	66	42	6	8	59	184	147	0	0	3,437	105
基礎工学部	1,740	1,961	29	19	3	0	33	122	102	0	0	1,804	104
(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	75
人間科学研究科	304	408	98	15	0	0	48	25	17	57	34	294	97
法学研究科	106	132	48	6	0	0	5	25	15	0	0	106	100
経済学研究科	241	265	134	16	1	0	24	18	11	0	0	213	88
理学研究科	910	945	136	27	6	71	31	60	52	0	0	758	83
医学系研究科	943	1,171	120	26	3	0	57	96	88	43	27	970	103
歯学研究科	220	176	17	6	1	0	4	8	5	0	0	160	73
薬学研究科	250	224	33	4	2	0	5	5	5	0	0	208	83
工学研究科	2,132	2,210	400	115	46	45	38	64	54	14	9	1,903	89
基礎工学研究科	744	751	93	19	7	50	21	19	19	4	3	632	85
言語文化研究科	218	329	153	53	0	14	43	28	23	13	9	187	86
国際公共政策研究科	133	161	73	16	1	0	12	16	13	4	3	116	87
情報科学研究科	375	452	72	17	3	12	23	24	22	2	2	373	99
生命機能研究科	275	260	46	8	0	0	11	13	13	0	0	228	83
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
高等司法研究科	190	136	1	0	0	0	9	9	8	0	0	119	63

(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)*100 】
			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
人間科学部	568	649	44	20	1	11	24	25	25	0	0	568	100
外国語学部	2,340	2,837	48	1	2	0	341	359	341	0	0	2,152	92
法学部	1,020	1,094	28	10	0	0	6	61	54	0	0	1,024	100
経済学部	900	1,006	53	4	1	0	31	58	45	0	0	925	103
理学部	1,020	1,155	38	17	2	5	23	66	53	0	0	1,055	103
医学部	1,330	1,343	10	7	0	0	16	24	23	0	0	1,297	98
歯学部	318	334	0	0	0	0	7	21	15	0	0	312	98
薬学部	370	406	4	3	0	0	2	12	12	0	0	389	105
工学部	3,280	3,699	55	24	14	6	64	207	170	0	0	3,421	104
基礎工学部	1,740	1,971	32	16	6	2	35	126	107	0	0	1,805	104
(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
人間科学研究科	304	376	87	13	0	0	41	25	23	54	32	267	88
法学研究科	106	129	43	3	0	0	5	21	10	0	0	111	105
経済学研究科	241	264	142	11	1	0	21	18	11	0	0	220	91
理学研究科	910	927	137	24	6	89	33	51	44	0	0	731	80
医学系研究科	959	1,170	131	27	6	0	50	82	76	50	31	980	102
歯学研究科	205	180	18	5	1	0	2	6	2	0	0	170	83
薬学研究科	250	232	36	5	2	0	3	8	6	0	0	216	86
工学研究科	2,132	2,171	424	130	35	87	37	69	54	14	10	1,818	85
基礎工学研究科	744	779	120	33	5	64	15	12	10	6	4	648	87
言語文化研究科	218	320	155	44	0	12	32	36	29	14	10	193	89
国際公共政策研究科	133	155	82	21	1	0	14	17	16	5	4	99	74
情報科学研究科	375	445	83	18	3	11	15	20	16	4	3	379	101
生命機能研究科	275	255	53	15	1	0	5	13	13	0	0	221	80
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	78
高等司法研究科	190	180	2	0	0	0	10	9	8	0	0	162	85

(令和2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)*100 】
			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	780	41	3	0	0	34	46	36	0	0	707	107
人間科学部	568	642	55	24	0	13	22	27	23	0	0	560	99
外国語学部	2,340	2,823	56	2	2	0	278	385	365	0	0	2,176	93
法学部	1,020	1,096	31	9	0	0	11	62	55	0	0	1,021	100
経済学部	900	1,024	61	6	0	0	27	79	70	0	0	921	102
理学部	1,020	1,140	36	15	4	6	20	58	50	0	0	1,045	102
医学部	1,330	1,340	9	6	0	0	8	26	22	0	0	1,304	98
歯学部	318	335	1	0	0	0	10	18	12	0	0	313	98
薬学部	370	395	4	3	0	0	5	6	5	0	0	382	103
工学部	3,280	3,667	67	25	14	10	45	201	155	0	0	3,418	104
基礎工学部	1,740	1,952	29	14	3	2	41	120	102	0	0	1,790	103
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学研究科	311	388	88	14	0	0	63	47	34	14	8	269	86
人間科学研究科	304	379	87	11	0	0	42	55	45	25	15	266	88
法学研究科	106	136	46	2	0	0	8	21	13	0	0	113	107
経済学研究科	241	265	163	10	0	0	20	26	17	0	0	218	90
理学研究科	910	893	146	22	5	89	17	52	45	0	0	715	79
医学系研究科	959	1,181	144	25	7	0	50	109	98	21	14	987	103
歯学研究科	190	184	20	4	2	0	3	3	0	0	0	175	92
薬学研究科	250	227	31	3	1	0	5	8	8	0	0	210	84
工学研究科	2,153	2,217	433	137	27	62	32	64	54	5	4	1,901	88
基礎工学研究科	744	817	137	45	4	66	18	24	23	5	3	658	88
言語文化研究科	218	308	163	30	0	14	31	35	31	4	3	199	91
国際公共政策研究科	133	147	75	22	2	0	20	16	11	1	1	91	68
情報科学研究科	375	449	85	17	1	17	12	21	18	3	2	382	102
生命機能研究科	275	253	61	14	3	0	9	7	6	0	0	221	80
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	85	8	1	0	0	19	17	11	12	9	45	100
高等司法研究科	185	210	5	1	0	0	12	15	14	0	0	183	99

(令和3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)*100 】
			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	754	41	3	0	0	31	39	29	0	0	691	105
人間科学部	568	643	50	26	0	8	21	22	17	0	0	571	101
外国語学部	2,340	2,800	50	1	0	0	207	346	322	0	0	2,270	97
法学部	1,020	1,084	23	5	0	0	14	48	41	0	0	1,024	100
経済学部	900	996	52	8	0	0	26	49	37	0	0	925	103
理学部	1,020	1,146	35	8	4	12	19	63	53	0	0	1,050	103
医学部	1,330	1,345	6	4	0	0	11	31	29	0	0	1,301	98
歯学部	318	330	1	0	0	0	8	12	10	0	0	312	98
薬学部	370	392	4	3	0	0	2	8	6	0	0	381	103
工学部	3,280	3,632	57	25	7	8	48	164	120	0	0	3,424	104
基礎工学部	1,740	1,953	32	16	3	0	35	116	98	0	0	1,801	104
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
文学研究科	311	395	90	9	0	0	58	72	54	12	7	267	86
人間科学研究科	304	408	99	14	0	0	57	49	45	17	11	281	92
法学研究科	106	123	46	1	0	0	11	15	11	0	0	100	94
経済学研究科	241	256	166	9	0	0	22	31	20	2	2	203	84
理学研究科	910	855	146	14	3	94	17	53	44	0	0	683	75
医学系研究科	959	1,181	139	24	6	0	50	104	90	20	13	998	104
歯学研究科	175	169	23	5	1	0	1	5	2	0	0	160	91
薬学研究科	250	218	25	3	1	0	3	5	4	0	0	207	83
工学研究科	2,174	2,261	440	132	20	83	31	79	63	6	4	1,928	89
基礎工学研究科	744	829	139	46	4	68	19	30	28	5	4	660	89
言語文化研究科	218	304	163	27	0	14	25	37	32	5	4	202	93
国際公共政策研究科	133	139	77	13	2	0	10	25	21	0	0	93	70
情報科学研究科	412	464	81	16	1	22	13	25	21	3	3	388	94
生命機能研究科	275	261	64	14	2	0	9	6	6	0	0	230	84
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	82	7	1	0	0	12	20	15	14	11	43	96
高等司法研究科	185	206	4	1	0	0	18	15	15	0	0	172	93