

V 大学経営の改革

Nagasaki University
ACTION PLAN
2020 - 2023

1 大学経営強化に向けた経営体制の整備

社会情勢の変化に機敏に対応し、大学の経営強化を推進するため、執行部体制を整備するとともに、企画立案体制を強化する。

○ 多様な人材の執行部等への積極的登用による経営体制の強化

- ・専任理事の拡大と学外理事、女性役員など多様な人材の積極的登用。
- ・若手教員(学長補佐)からなる学長のシンクタンク機能を有する政策企画室を法人運営に参画させるほか、学域長を執行役員とするなど、戦略的な執行部体制を構築。

○ 大学の経営・政策力の強化

- ・政策企画室、情報の収集・分析・提供により学長の意思決定を支援するIR推進本部及び政策立案を担当する事務組織(政策企画部)が一体となり、エビデンスに基づく大学の経営力、政策決定能力を強化・推進。

○ 学域体制の実質化と学域長による教育改革の推進

- ・学域体制を更に堅固にするため、学域長に付与されている人事権や予算配分権を実質化。
- ・学部や研究科を跨ぐ教育組織の見直しや新たな学位プログラムの創設など教育に係る業務を学域長が行うことを可能にするための制度改革を実施し、大胆な教育改革を推進。

2 教育研究機能強化のための戦略的資源配分

教育・研究の更なる実質化、高度化、グローバル化を実現するため、学内の重点施策に対し、戦略的に人的・財政的資源を配分する。

○ 教育・研究組織の機能強化のための教員人事ポイント制度の抜本的な見直し

- ・社会や時代のニーズに対応した教育組織の再編や大学の機能強化に資する研究分野の強化のため、現行の教員人事ポイント制度を抜本的に見直し、改革意欲の高い部局に優先的にポイント付与するなど戦略的な教員配置を実施。

○ 学長裁量経費の拡大などによる戦略的学内予算配分

- ・徹底したコスト意識の下、教育の国際化、地域貢献、研究者養成支援・研究力強化策など、学内の重点事項を整理・明確化し、学長のリーダーシップを活かした戦略的予算配分を実施。
- ・社会や時代のニーズに即応した教育・研究組織等の改革について、部局自らの改革意欲・姿勢を反映した厳格な傾斜配分予算方式の導入。

3 国際通用性のある人事・給与システム改革

優れた見識を有する多様な人材を確保するとともに、優秀な若手、外国人を積極的に採用し、組織の活性化を図る。

○ 年俸制の充実による優秀なグローバル人材の確保

- ・強化すべき分野の目標達成を目的とした戦略年俸制を充実させるとともに、クロス・アポイントメント制度も融合利用し、世界から優秀な人材を確保。

○ テニュアトラック制の活用による優秀な若手教員の雇用拡大

- ・大学院時代からの雇用を可能とする長崎大学型のテニュアトラック制度を創設し、早い段階から研究に専念できる環境を整備することにより、意欲と能力のある若手教員を確保。

○ 教員活動状況分析の実質化と教員の機能分担の推進

- ・教員の活動状況の可視化により、それぞれの教員の強みを明確にすることで、教員の教育・研究の機能分担を推進。
- ・教員の活動状況(教育、研究、外部資金、国際化、社会貢献、大学運営、診療の7分野)を数値化するなど分析を充実させ、適正な人事評価を実施。

4 財務基盤の強化と戦略的ファシリティマネジメントの構築

外部資金を増加させるため、西遊基金の受け入れ体制を整備するとともに、自己収入増収方策を実行する。

○ 競争的資金など外部資金獲得のための組織的な取組

- ・教員の研究費は全て外部資金で賄うことを目標とし、特に科学研究費については、採択額40%増を目指し、総力を挙げて取り組む。
- ・外部資金の応募書類のブラッシュアップ支援や、大型外部資金獲得にわずかに届かなかった事業の次年度獲得を後押しするための先行投資など、幅広い支援を実施。

○ 西遊基金拡大のための能動的アクションの展開

- ・「西遊サポーター(賛助会員)」の学内外への拡大と教職員からの寄附金の給与控除制度の創設により、安定的な財源の確保。
- ・首都圏等において、同窓会の支部組織やOB企業・関連企業等と連携し、校友会組織として情報交換会を開催するなど校友会の活動を強化。

○ 保有資産の徹底的な検証による資産最適化の実現

- ・本学の保有資産について、将来的な活用方策など徹底的な検証を行い、不要資産については早急に処分等に着手するなど、資産を最適化し持続可能な大学経営を実現。

5 ダイバーシティの推進と働き方改革への適切な対応

ダイバーシティ環境実現に向けた取り組みを充実させ、教職員が安心して業務に専念できる環境・風土作りを推進する。

○ 女性の教職員・管理職の割合増加のための労働環境・労働条件等の整備

- ・長崎大学におけるダイバーシティ推進の基本方針に基づき、ダイバーシティの意識の醸成、採用・育成・登用における男女共同参画の実現を図り、構成員の多彩な能力を最大限発揮できる環境を整備。

○ 働くことを生きがい、誇りに思える就労環境の実現

- ・教員の裁量労働制の適正な運用を図り、また事務系職員等については業務と組織の見直しを不断に行うとともに、時間外労働の削減に向けた取組を継続的に実施し、全構成員が健康で長崎大学で働くことを生きがい、誇りに思える就労環境を実現。