

第4期中期目標期間 令和4年度計画(アクションプラン)

イバダイ・ビジョン	アクションプラン	評価指標	令和4年度	担当委員会等
AC1 社会・世界に開かれたキャンパスを構築し、多様な価値観の交差により新たな価値観が生み出される学びの場を提供します。	(1)【多様性を活かす学修環境の構築】 留学生を含む多様な学生が学ぶ教育拠点となることを通して、国際的で幅広い知見を持った人材を育成する。 そのため、ハードウェア、ソフトウェア両面でのバリアフリー環境を整備し、性別や国籍、年齢や障害の有無等を問わない学びの場を提供しつつ、それらの多様な学生が授業内外で学びを高めあう仕組みを構築する。また、すべての学部等で海外の学生とICTを活用しながら学ぶ国際連携教育を導入するほか、学部等のカリキュラムに海外留学を組み込み、短期研修から長期留学まで段階的で多様な海外派遣プログラムを提供することで、希望者が支障なく留学できる環境を整備する。	①多様な学生への対応支援ガイドブックの活用をはじめ多様な学生に対応した学修環境整備(障害学生支援に対する理解度の向上)	・多様な学生への支援についてのガイドブックを作成・配布し、学内での理解の推進を図る。	中央学生委員会
		②障害学生災害時支援計画・災害時避難等バリアフリー環境の整備を通じたリスク管理体制の向上	・学内のハードウェア面での未整備箇所を把握するため、まず障害学生の災害時個別支援計画の検討(必要性、可能性、etc.)を行う。 ・施設整備計画に併せて、多様な学生に適切に対応するための相談窓口の整備・充実を図る。	
		③ピアサポーターの認定者及びアクセシビリティリーダー認定者数の向上	・多様な学生に対する理解と支援の充実を目指して、全学的なピアサポーターの育成と利活用の促進を図る。	
		④国際連携教育の授業本数(件数)の向上 ⑤履修(参加)学生数の向上	・基盤科目および専門科目における国際連携教育の実施状況を把握する。COIL等の国際連携教育に関するFDを行い、実施形態や方法に関して学内で情報共有を行う。	
		⑥派遣留学プログラム数の向上 ⑦派遣留学者数の向上	・基盤科目および専門科目でどのような海外研修が行われているか整理する。4年または6年間のカリキュラムに半年から1年の留学を組み込むことが可能か各学部・研究科で検討する。	
	(2)【多様性を支えられる教職員の充実】 多様な採用によりダイバーシティを促進するとともに、多様性を支えられる教職員の充実させるため、多様性に関する意識啓発のための研修を実施する。	①教職員の女性比率 ②教職員の若手比率 ③外国人比率の向上に向けた取組 ④多様性に関する研修の実施	・多様な採用によるダイバーシティの促進のため、「全学人事基本方針」に基づく教職員人事を円滑に運用・実施するとともに、女性教員・外国人教員等の採用増のためのインセンティブを継続し、比率の向上を図る。	全学人事委員会

イバダイ・ビジョン	アクションプラン	評価指標	令和4年度	担当委員会等
	<p>(5)【エンロールメント・マネジメントの高度化】 精密なデータにもとづく学修指導や生活支援により、学修およびキャンパスライフの両面で安心かつ充実した学生生活を送ることができる環境を提供する。 そのため、1人1人の学生について入学から在学中、卒業後までの学修・生活両面でのデータを把握し、連結させて分析の上、実態に応じたアプローチを早期に行うことで、すべての学生の状況に応じた実効性のある指導や助言を適時に行うことができる体制を構築する。</p>	<p>①学修環境・教育改善ルーブリックのとお</p>	<p>2)-1 学生指導に際し、必要な情報、手法について現状を点検し、現場教員、学生のニーズを踏まえた情報提供方法の検討を行う。</p>	<p>教育改革推進委員会</p>
<p>AC3 初等・中等教育からの「連続性のある学び」を展開するとともに、リカレント教育による「生涯にわたる学び」を提供します。</p>	<p>(6)【キャリア支援及びキャリア教育の充実】 全学教育機構(キャリアセンター)を主軸とした、3キャンパスでの各専門性を活かした連携、キャリア教育及び就職支援体制を構築する。 ①インターンシップ及び就職支援情報を整理し、学生がより活用できる支援体制の充実化を図る。 また、オンライン対応についても拡充を図っていく。 ②キャリア教育(正課内外)の充実を図る。</p>	<p>①インターンシップ参加学生数の向上 (質的要素、すなわち低学年からのインターンシップ参加等を重視)</p> <p>②キャリアセンター及び各キャンパスキャリア支援制度の利用率向上 ③就職率の維持向上</p> <p>④就職ガイダンス等の開催数と参加人数の向上</p> <p>⑤必修授業科目「ライフデザイン」等のキャリア関連授業評価の向上</p>	<p>・インターンシップ(特に1,2年次における)に関する全学的連携支援体制に関する課題の整理を行う。</p> <p>・キャリア支援およびキャリア教育におけるキャリアセンターと各キャンパスキャリア支援体制との役割分担の明確化を図る。 ・キャリアセンター及び各キャンパスキャリア支援制度の利用状況の分析を行う。</p> <p>・キャリア教育関連科目に関する課題について整理を行う。</p>	<p>中央学生委員会</p>

イバダイ・ビジョン	アクションプラン	評価指標	令和4年度	担当委員会等
	<p>(7)【アドミッション・マネジメント体制の構築】 令和4年度からスタートする新しい学習指導要領で学んだ高校生が、最初に大学を受験する令和7年度入学者選抜に向けて、高等学校の「学びの転換」に呼応した持続性のある入学者選抜の全学体制を構築するとともに、入学者のデータ分析等を行い、入学者選抜方法の改革を確実に実施する。</p>	<p>①アドミッションセンター運営体制の強化状況 ②令和7年度以降の学校推薦型選抜および総合型選抜の改革状況</p>	<p>・令和7年度大学入学共通テストで課す「情報Ⅰ」について、募集単位毎の配点を検討・決定する。 ・令和7年度の学校推薦型選抜と総合型選抜の募集人員、出願要件、選抜方法等について、志願者動向等を考慮しながら多面的に検討・決定する。その際、高等学校で理数探究だけでなく、他の科目の国語や地理歴史、公民等にも幅広く探究学習が導入されることを強く意識しながら検討を行う。 ・令和7年度の一般選抜(前期・後期日程)について、大学入学共通テストの配点、選抜方法等の見直しが必要であれば、検討・決定する。</p>	<p>入学戦略会議</p>
	<p>(8)【附属学校園改革の推進】 教育実習や学校教育に関わる理論的・実践的研究等におけるこれまでの実績を踏まえつつ、質の高い教育研究活動を実践するとともに、地域の学校として信頼され、地域の人材を育てる核となる附属学校園を目指す。 そのため、組織・運営のあり方について見直しを行い、4つの附属学校園を機能的に統括する体制の強化を図る。 また、附属学校園の入学者が一貫したカリキュラムポリシーの中で学ぶことを通して、未来社会を生きる子供に必要な資質・能力を身に付けることができ、自らのキャリアを形成していくことができるように、附属学校園を通貫したポリシーの策定、教育課程の有機的な接続、ブランディング化を図る。</p>	<p>①大学・教育学部と連携した教育実践を展開する組織体制の構築 ・令和5年度までに、附属学校園カリキュラムセンターを設置し、大学・教育学部と附属学校園がカリキュラムを共同開発できる体制をつくる。 ・令和7年度までに、附属学校園のニーズに応じて必要な大学教員・学生・大学院生を組織的に派遣できる体制をつくる。 ・令和9年度までに、開発したカリキュラムと実践事例をまとめ、その成果を地域に還元する。 ②グリーン・デジタル・グローバル・ダイバーシティをキーワードにした教育課程の接続と、ブランディング化 ・令和5年度までに、附属学校園に学習支援室を設け、ICTを最大限に活用するための学習支援体制をつくる。 ・令和7年度までに、グリーン・デジタル・グローバル・ダイバーシティに関連する授業や学習支援の取組みを実施する。</p>	<p>・教育学部と附属学校園とが連携し、附属学校園カリキュラムセンター設置のためのWGを設置する。 ・ICTを活用した探究的な学びを進める学習支援体制をつくり、附属学校園に学習支援室を設置するためのWGを設置する。</p>	<p>附属学校園</p>

イバダイ・ビジョン	アクションプラン	評価指標	令和4年度	担当委員会等
AC4 研究マネジメントと研究環境の改善、教員の自由な発想に基づく研究と分野横断・融合的な研究により、総合大学として研究力の強化を図ります。	(9)【全学的な研究マネジメントによる卓越性・多様性の追求】 研究IRを活用した全学的研究マネジメントを基に、社会課題解決を志向する学野・分野横断的研究プロジェクトを立ち上げ、学術研究の卓越性と多様性を追求する。 そのため、研究分野における本学の強み・特色を明確化する研究IRの推進に向けて、研究マネジメント体制の強化を図る。また、研究・産学官連携機構を中心に、学内の複数の学部・研究科(学野)・センターや地方自治体、企業、金融機関等との連携による社会課題の解決を目的とする分野融合的な研究のグループ化を推進し、府省庁の競争的研究資金、拠点形成事業などへの申請を促進するための研究支援体制を構築する。	①分野融合的研究体制による6年間の外部資金の申請数 令和4年:1 令和5年:1 令和6年:2 令和7年:2 令和8年:3 令和9年:3 ②研究支援人材の増強を含む研究・産学官連携機構の強化	・各種研究支援制度による研究グループの組成、競争的資金と研究グループ・シーズのマッチングにより、研究拠点形成事業等の外部資金の申請数を1件以上とする。 ・「世界で活躍できる研究者戦略育成事業」(令和3～7年度)で雇用したURA1名を活用して当該補助事業を推進するとともに、研究マネジメント体制の強化を図る。 ・令和2年度に設定した全学目標(達成時期:令和5年度末)の達成に向けて全学的研究マネジメントを推進する。	研究・産学官連携推進委員会
AC6 環境科学分野と量子線科学分野をはじめとする特色ある研究分野において、さらに世界水準の研究拠点となる取組を進めます。	(10)【世界水準の研究拠点の形成】 本学の特色である環境科学研究と量子線科学研究の研究分野に加えて、全学的に教員が参画するSDGsやカーボンニュートラルの実現に向けた、世界水準の研究拠点となる取組を進める。 そのため、学内外の資源を有効に活用した組織整備を行い、社会的インパクトの創出に向けた研究体制の強化を図るとともに、これを促進するための学内ファンド等の研究支援制度の充実を図る。	①令和5年度までに、SDGsやカーボンニュートラル研究を担う組織を整備する。 令和7年度までに、研究プロジェクトを開始し、外部資金の獲得や地方自治体・企業との連携によりプロジェクトの自立的運営を行う。 令和7年度以降は、組織の点検・改善を行う。	・カーボンニュートラルに関する研究体制の構築を行う。具体的には、学内の研究体制の組織整備、学外機関(自治体等)との連携体制の構築を行う。	研究・産学官連携推進委員会

イバダイ・ビジョン	アクションプラン	評価指標	令和4年度	担当委員会等
AC8 ICTも存分に活用しながら海外の多様な研究者や学生との交流拠点としての機能強化を図り、教育研究の国際化を進めます。	<p>【再掲】(1)【多様性を活かす学修環境の構築】</p> <p>留学生を含む多様な学生が学ぶ教育拠点となることを通じて、国際的で幅広い知見を持った人材を育成する。</p> <p>そのため、ハードウェア、ソフトウェア両面でのバリアフリー環境を整備し、性別や国籍、年齢や障害の有無等を問わない学びの場を提供しつつ、それらの多様な学生が授業内外で学びを高めあう仕組みを構築する。また、すべての学部等で海外の学生とICTを活用しながら学ぶ国際連携教育を導入するほか、学部等のカリキュラムに海外留学を組み込み、短期研修から長期留学まで段階的で多様な海外派遣プログラムを提供することで、希望者が支障なく留学できる環境を整備する。</p>	<p>①多様な学生への対応支援ガイドブックの活用をはじめ多様な学生に対応した学修環境整備(障害学生支援に対する理解度の向上)</p> <p>②障害学生災害時支援計画・災害時避難等バリアフリー環境の整備を通じたリスク管理体制の向上</p> <p>③ピアサポーターの認定者及びアクセシビリティリーダー認定者数の向上</p> <p>④国際連携教育の授業本数(件数)の向上</p> <p>⑤履修(参加)学生数の向上</p> <p>⑥派遣留学プログラム数の向上</p> <p>⑦派遣留学者数の向上</p>	/	中央学生委員会 国際交流委員会
	<p>【再掲】(10)【世界水準の研究拠点の形成】</p> <p>本学の特色である環境科学研究と量子線科学研究の研究分野に加えて、全学的に教員が参画するSDGsやカーボンニュートラルの実現に向けた、世界水準の研究拠点となる取組みを進める。</p> <p>そのため、学内外の資源を有効に活用した組織整備を行い、社会的インパクトの創出に向けた研究体制の強化を図るとともに、これを促進するための学内ファンド等の研究支援制度の充実を図る。</p>	<p>①令和5年度までに、SDGsやカーボンニュートラル研究を担う組織を整備する。</p> <p>令和7年度までに、研究プロジェクトを開始し、外部資金の獲得や地方自治体・企業との連携によりプロジェクトの自立的運営を行う。</p> <p>令和7年度以降は、組織の点検・改善を行う。</p>		研究・産学官連携 推進委員会
AC12 ワーク・ライフ・バランスの推進、適切な人事評価と処遇への反映、処遇の全体的向上、教職員の交流活性化と協働により、教職員が意欲を持って働き、活躍・成長できる組織となります。	<p>(11)【ワーク・ライフ・バランス等の推進】</p> <p>教職員が誇りを持って活躍・成長できる組織づくりを目指す。</p> <p>そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進、適切な業績評価と処遇への反映、教職協働の実現と高度化・複雑化する本学の課題に対応するための研修を実施する。</p>	<p>①休暇・休業の取得者の増加に向けた取組</p> <p>②両立支援制度の充実に向けた取組</p>	<p>・令和3年度に導入した「教員業績評価システム」による仮評価の結果を参考に評価制度やシステムの改善を行い、より適切な評価を行い、処遇への反映を行う。</p>	全学人事委員会
			<p>・ワーク・ライフ・バランスを推進するため、休暇・休業の取得者数等の実態や教職員のニーズを踏まえて、休暇・休業の取得及び両立支援制度の利用を促進するとともに、制度の充実を検討する。</p>	ダイバーシティ推進委員会

イバダイ・ビジョン	アクションプラン	評価指標	令和4年度	担当委員会等
	<p>安全管理に関し、大学におけるリスクが顕在化することによる事故等の予防を目的として、恒常的にリスクを識別、分析、評価し、リスクに対する全学的な活動に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リスク管理対策連絡会議において、リスクについて報告し共有することで、その要因を把握し、未然に事故等を防ぐため業務フローの整理並びに業務フローの各段階におけるリスク及びその発生原因を分析し、必要な改善を行う。 ・大規模災害等が生じた際の学生及び教職員の安否確認を迅速かつ的確に行うために、安否確認システムテストを実施し、その結果をリスク管理対策連絡会議において報告し、より効果的な安否確認体制を整備する。 ・適切な避難や事業の継続ができるようにするために、大地震等が発生した場合の避難計画や災害時のBCP(事業継続計画)について、恒常的に見直しを行う。 		<p>・大規模災害等に備えて学生及び教職員の安否確認システムテストを年2回実施し、点検を行い必要な改善を行う。</p>	<p>リスク管理委員会</p>