

平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る業務の
実績に関する報告書

平成22年6月

国立大学法人
名古屋工業大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人名古屋工業大学
- ② 所在地
愛知県名古屋市昭和区御器所町（大学本部，工学部等）
岐阜県多治見市旭ヶ丘10丁目6-29
（セラミックス基盤工学研究センター）
- ③ 役員の状況
学長名 松井 信行
（平成16年4月1日～平成22年3月31日）
理事数 3人
監事数 2人
- ④ 学部等の構成
学部 工学部第一部，第二部
研究科 工学研究科
教育研究センター等 ものづくりテクノセンター
セラミックス基盤工学研究センター
極微デバイス機能システム研究センター
国際自動車工学教育研究センター
産学官連携センター
工学教育総合センター
国際交流センター
情報基盤センター
大型設備基盤センター
リスクマネジメントセンター
若手研究イノベータ養成センター
保健センター
- ⑤ 学生数及び教職員数
学生数 工学部第一部 4, 006人（110人）
工学部第二部 557人
工学研究科 1, 623人（186人）
教職員数 教員 355人
職員 223人

（ ）内は留学生数を内数で示す

(2) 大学の基本的な目標等

本学の基本構想は「工科大学構想」である。「工科大学構想」は、本学が、世界のものづくりの中心地である中京地区の工学リーダーとして、技術イノベーションと産業振興を牽引するにふさわしい高度で充実した教育研究体制を整備し、国内の工科大学のみならず、世界の工科大学と連携することにより、工科大学の世界拠点として、異分野との融合による新たな科学技術を創成し、有為の人材を数多く世に送り出そうとする構想である。

この基本構想を実現するための教育研究理念が、「ひとづくり」、「ものづくり」、「未来づくり」である。

- ① 「ひとづくり」が目指すところは、市民としての的確な倫理感覚に裏打ちされた人間性豊かな技術者の養成である。
- ② 「ものづくり」が目指すところは、21世紀の工学を先導し、ものづくり技術を地域社会に還元するとともに、地域におけるものづくりの知的源泉となることである。
- ③ 「未来づくり」が目指すところは、人類の繁栄と地球環境の保全など、21世紀の中心課題を解決するための新しい工学を創成し、人類の幸福と国際社会の福祉に貢献することである。

こうした基本構想及び教育研究理念を踏まえ、学長のリーダーシップの下に、特に以下の9つの事項について重点的に取り組む。

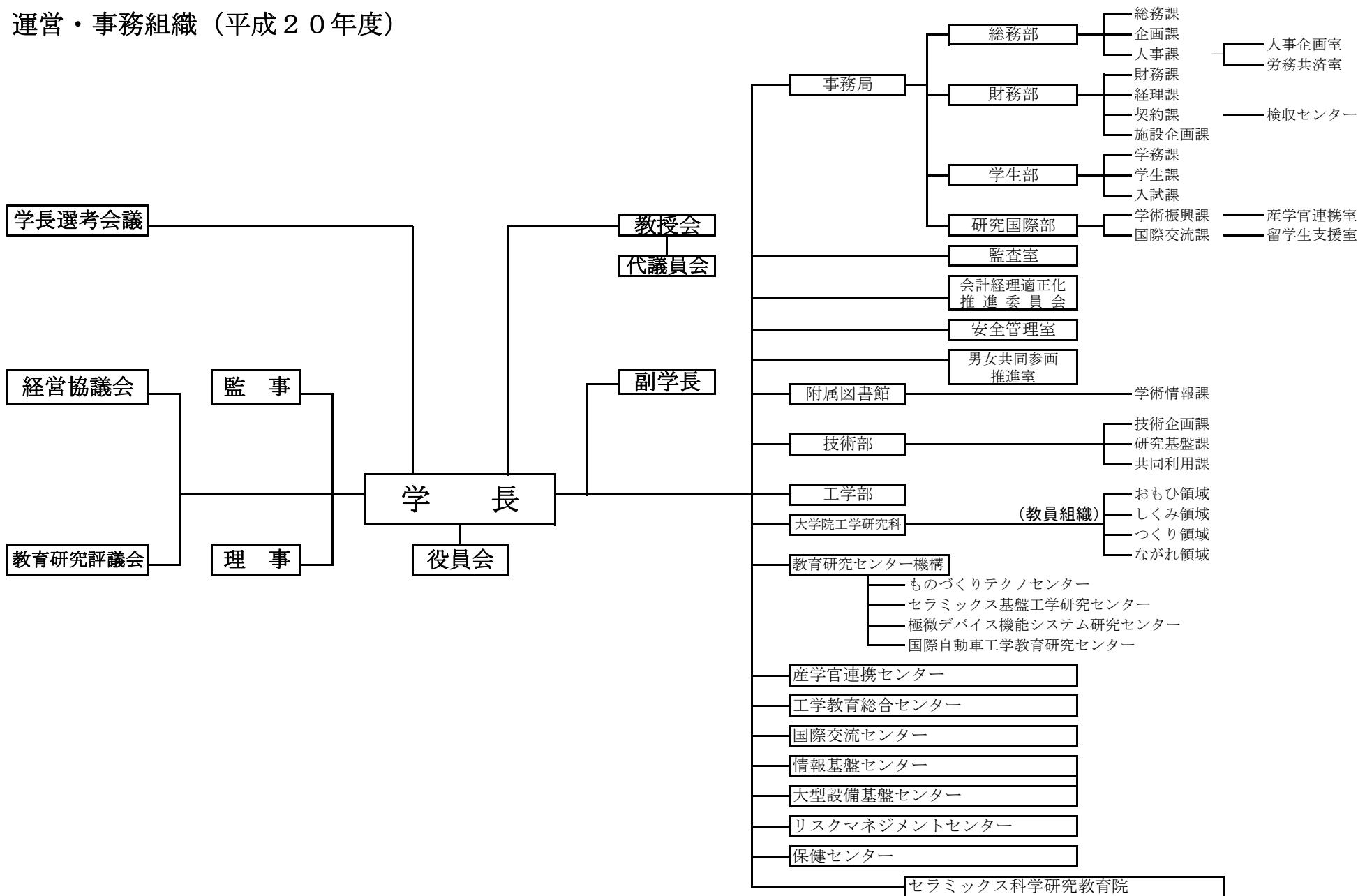
- ① 人類の幸福と国際社会に貢献できる人材を育成する。
- ② 先見性のある、哲学を持った個性豊かな人材を育成する。
- ③ だれもが、いつでも、どこでも学べる場としての大学の機能を高める。
- ④ 市民・産業界の知的交流を目指し、新しい知と文化の発信拠点となる。
- ⑤ 世界の工業技術の中核拠点としての一層の向上を図る。
- ⑥ 時代を先導した工学と技術の推進役を果たす。
- ⑦ 真理の探求及び「工学技術文化」の継承と発展を通しての社会貢献を行う。
- ⑧ 多岐にわたる工学及び新技術を融合した新しい工学を創成する。
- ⑨ 人類の発展と幸福を先導する技術哲学を構築する。

本学は、明治38年に名古屋高等工業学校として創立され、愛知県立工業専門学校とともに、昭和24年に新制の名古屋工業大学となり、平成17年に創立100周年を迎えた。

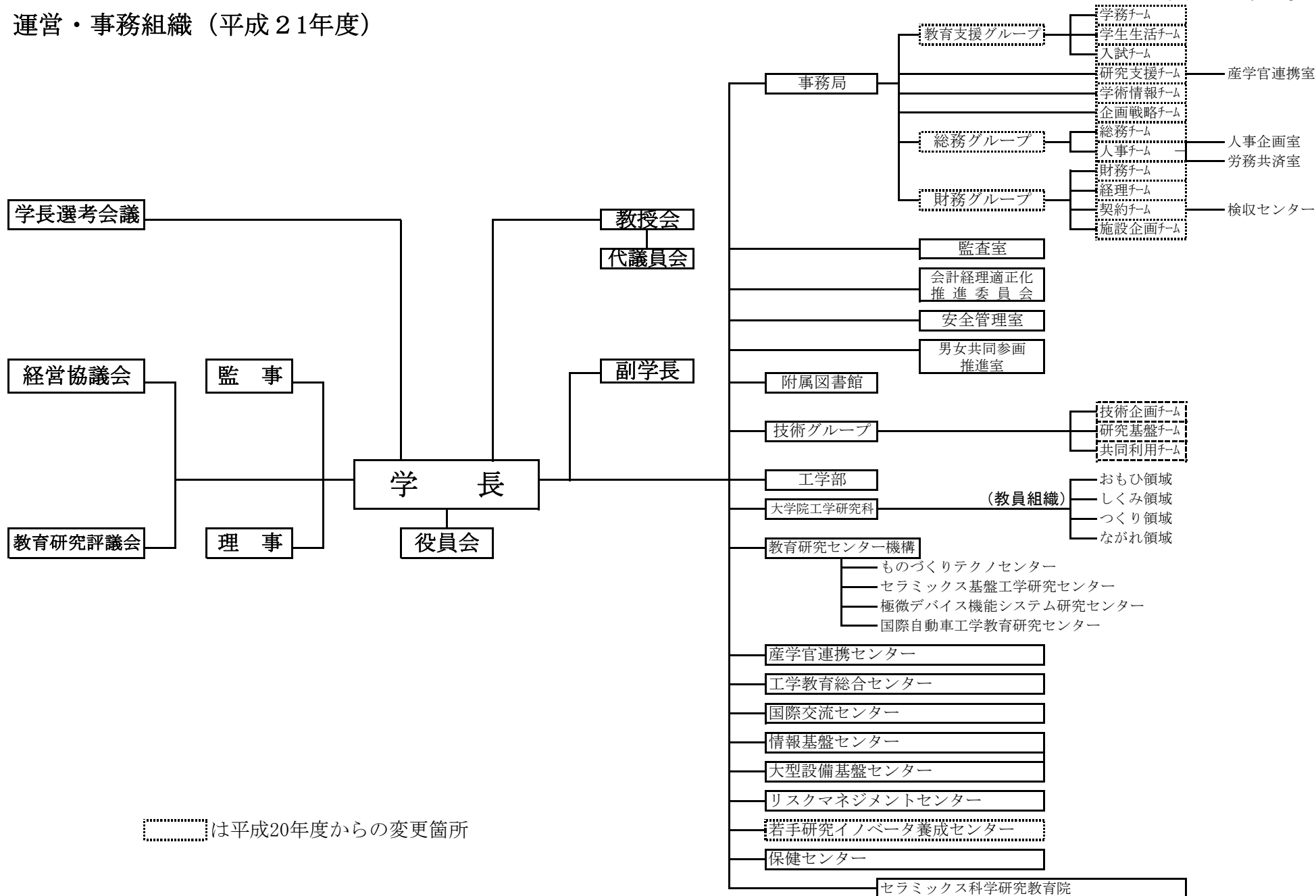
本学工学部第一部は、平成16年度からは7学科18プログラムの教育体系で、基盤的な工学を幅広くカバーするとともに、工科大学構想の実現に向けて、伝統的なものづくりの世界からデザイン、ソフトウェアを含むものづくりへと教育研究領域を拡大した。一方、工学部第二部は、昭和34年に4学科体制で設置され、夜間における社会人教育を担ってきたが、勤労学生の減少等の社会情勢に鑑み、平成20年度に定員を140名から20名へと適正化を図った。大学院工学研究科は、本学の教育目標の1つである高度技術者育成のため博士前期課程に重きを置いているが、昭和60年度には博士後期課程を設置した。さらに平成20年度には、医学・薬学など異分野との融合領域や新たな教育研究領域を開拓するために、専攻の再編を行うとともに、社会的な需要に応じて博士前期課程の入学定員を399名から586名へと大幅な増員を図り、大学院重点化を推進した。

これにより、工学系研究分野すべてを網羅する幅広い研究とそれを背景とした高度専門職業人の育成を中心とする堅固な工学教育を構築した。

運営・事務組織（平成20年度）



運営・事務組織（平成21年度）



⋯⋯は平成20年度からの変更箇所

○ 全体的な状況

I 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1 運営体制の改善等

○ 効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分の実現等

(1) 運営体制

本学では学長の諮問機関である運営会議により、大学運営の基本的な方針を審議し、その基本方針に沿って、各企画院で具体的な企画立案を行っている。

運営会議の構成員は、学長、理事、副学長、図書館長によって構成され、事務局の各部長が陪席し、教員組織と事務組織が連携して運営を行っている。

運営会議及び各企画院等で企画立案された事項を役員会、経営協議会、教育研究評議会で審議し、学長が決定している。

広く社会からの意見を聴取し、法人の経営及び運営の改善に資することを目的として平成22年度から諮問会議を設置することとした。

また、教育研究に関する長期的な方針の検討を行うため、平成22年度から総合戦略会議を設置することとした。

教授会については、代議員会を設置することにより、開催回数を縮減し、教員の教育研究時間の確保に努めている。

(2) 危機管理体制の整備

自然災害、事故等に関する防災を担当する防災安全部門と人権侵害、業務上の過失等を担当するリーガルリスク部門からなるリスクマネジメントセンターを設置し、センター長に担当理事を配して、危機管理体制の整備を行っている。このセンターの事務を実施するため、安全管理室を置き、専任の一般職員を配置している。

(3) 戦略的・効果的な資源配分

本学では、法人化後の運営費交付金の削減が進む中においても、総人件費改革による毎年度1%の人件費削減を着実に実施しているほか、教育経費は削減しないこと、学術研究関係については基本経費配分を見直すとともに、学長裁量経費等により戦略的に配分すること、大型研究設備についてはマスタープランを作成し計画的に整備することなどを基本的な方針としている。

特に学長裁量経費については、毎年度1億円以上を措置し、異分野融合への取組み、新産業創出、若手研究者支援、外部資金導入支援や教育基盤整備等に配分している。また、独創的な研究シーズを実用化・企業化するために研究を助成する産学官連携センター実用化研究推進経費(約1,200万円)を措置し、配分している。

以上のほか、後述の取組みを含め、効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分を実現している。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

教員を従来の縦割りの学問分野による学科組織から切り離し、異分野の教員が交流する横断的、学際的な教員組織である領域を設置した。教員は4領

域「おもひ」「しくみ」「つくり」「ながれ」のいずれかに所属し、専門分野に応じ学科、専攻を担当する柔軟な組織である。この組織体制により、異分野の教員間の研究交流が活発化するとともに、柔軟な学科、専攻等の教育組織の設計が可能となっている。

(1) 学部

近年の工学分野における高度化・先端化及び境界領域における多様化・複雑化に対応し、とりわけ生命・環境・エネルギー・材料・IT・デザイン分野を新たに取り込むために、平成16年4月に工学部第一部8学科を7学科に、工学部第二部を4学科(1学科を名称変更)に再編整備した。これにより産業界のニーズにも幅広く応えることが可能となった。

第二部については、勤労学生の減少等社会情勢の現状に鑑み、平成20年4月から入学定員を140名から20名に縮小し、少数精鋭教育を実施した。

(2) 大学院の再編、大学院の収容定員の拡大

我が国の産業社会の高度化、多様化、国際化に対応して、大学院を中心とした教育組織整備及び社会人教育の充実を図り、法人化した本学の社会的な役割を一層強化するため、平成20年度に大学院を再編し、学年進行により引き続き教育の充実に努めている。

既存の物質工学、機能工学、情報工学、社会工学の4専攻を普遍的で安定した工学の基礎として継承し、その内容の一層の充実を図るとともに、技術潮流の急展開に対応するための独立した専攻群として、新たに未来材料創成工学専攻、創成シミュレーション工学専攻を設置した。また、有職者の大学院教育への要請に応えるため、産業戦略工学専攻の社会人枠を拡充した。

入学定員については、進学希望者の増大により、毎年度慢性的に超過していたため再編に並行して平成20年4月から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程を37名から39名に増員し、社会的需要に応えた。

この大学院再編整備により、新分野の探求、専門性の深化を目指す学生の大学院進学意欲を高めることとなり、平成16年～19年度までの学部卒業生(第一部)の大学院進学率が約60%で推移していたところ、平成20年度は66.8%、平成21年度は67.8%と大幅に上昇した。

(3) 各種センターの見直し

複数の研究センターや研究支援センターをより機動的に活動できるよう教育研究センター機構全体の運営に関し必要な事項を企画立案するため、教育研究センター機構運営本部を平成16年度に設置した。

平成16年度に本学のアドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実現するための「アドミッションセンター」を設置した。平成17年度に、入学から卒業に至るまでを総合的にとらえ継続的に学生の教育支援を推進する「工学教育総合センター」を発展的に設置した。同センターには、「アドミッションオフィス」、「創造教育開発オフィス」、「キャリアサポートオフィス」を置いた。

平成17年度に国際的な人材養成とともに、国際的視点に立った学術研究活動等を推進するため、「国際交流センター」を設置した。

平成18年度に「情報メディア教育センター」と「情報ネットワークセン

ター」を統合し、情報基盤センターを設置した。

平成19年度から学術研究を共同研究、産学連携の側面から支援するセンターとしての「テクノイノベーションセンター」及び企画立案機構としての「産学官連携本部」を廃止し、新たに「産学官連携センター」、「大型設備基盤センター」を設置した。

平成20年度、平成21年度に極微デバイス機能システム研究センター及びセラミックス基盤工学研究センターの自己点検・評価、外部評価を実施するとともに、両センターの今後の在り方について検討した。

平成21年度にイノベーションの創出や新研究領域の開拓等の取組の活性化に資する若手研究者を養成することを目的として若手研究イノベータ養成センターを設置した。

以上のとおり、教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等を適切に実施した。

3 学術研究活動推進のための戦略的取組み

(1) 組織体制

異分野の教員間の研究交流の活発化を図るため、学際的な教員組織である領域を創設し、研究活動を組織的に取り組むための企画立案を行う「研究企画院」を設置している。「研究企画院」においては、戦略部会、評価部会、設備整備部会を置き、中期計画の下で重点的に取り組むこととした研究活動の基本的な方針に関する事項のほか、学術プロジェクト研究に関する事項、研究活性化経費の配分に関する事項等を企画立案している。

産学連携を側面から支援するセンターとして「産学官連携センター」、学術研究基盤を支える大型設備を管理するセンターとして「大型設備基盤センター」を設置している。

(2) 学長裁量経費（学内研究推進経費等）による学術研究活動の推進

学長裁量経費を毎年度1億円以上配分している。「知の拠点」形成・強化と外部資金の導入支援を目的とする学内研究推進経費（毎年度約4,000万円）、特別教育研究経費や政府の大型プロジェクトへの申請を支援する経費（毎年度1,000万円）、教職員の優れた功績や本学への貢献に対する褒賞としての経費（500万円）等を措置している。

(3) 人材育成

学内研究推進経費（若手研究・将来を見据えた研究）を若手研究者に配分しているほか、プロジェクト研究所において任期制によるプロジェクト研究員を雇用し、積極的に若手人材の育成に努めている。平成20年度から、特定有期雇用職員制度を活用し、従前のプロジェクト研究員、産学官連携研究員のうちフルタイム雇用の研究員にも適用している。

人事採用に当たっては、学科、専攻の枠を超えた全学的見地に立った公募制による教員採用を実施している。新規に採用する助教については、任期付きで公募し、業績評価に基づく「任期解除審査制度」を導入している。

また、科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業の採択を受け、平成21年度に若手研究イノベータ養成センターを設置し、テニユアトラック制を導入し若手研究者を採用している。

女性研究者については、女性支援体制を構築するための環境整備事業として、学長裁量経費を措置した。またこれまでの、女性研究者支援プロジェクトチームの活動実績を踏まえ、男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を設置し、専任職員を配置している。

外国人教員採用を促進するため、ホームページに英文公募案内を掲載した。

(4) 大型研究設備

教育研究設備マスタープランを策定し、大型設備の整備を行うとともに大型設備基盤センターで管理する大型設備について、学内外の効率的な運用を推進している。

平成21年度は、設備マスタープランを踏まえ、「ナノ材料物性評価システム」として分析機器等12機を全学的な観点から計画的に整備した。

文部科学省の「教育研究高度化のための支援体制整備事業」により、セラミックス材料研究高度化のための設備を整備した。

(5) 学術研究活動の取組み

① 21世紀COEプログラム「環境調和型セラミックス科学の世界拠点」

21世紀COEプログラムで採択された「環境調和型セラミックス科学の世界拠点」では、若手研究者を含む多くの領域の研究者や、大学院学生の研究グループが参画し精力的に研究を展開して多大なる成果を生み出した（学術論文250編以上、共同研究170件）。この実績を踏まえ、平成19年度に「セラミック科学研究教育院」を設置した。

平成21年度に採択された文部科学省の特別教育研究経費「セラミックス工学イノベーション育成プログラム」や日本学術振興会「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム」により、若手研究者、学生を国内外に派遣し、人材育成と研究交流を進めている。

② 異分野融合の取組み等

異分野との融合による新たな科学技術の創成をめざすために本学では、名古屋大学、藤田保健衛生大学、名古屋市立大学等の医学部や薬学部等を有する大学との連携を推進している。

平成19年度に締結した名古屋市立大学との連携・協力に関する基本協定に基づき、名古屋市立大学との各種連携が進行している。同大と連携し、平成20年度に大学院教育改革推進プログラムに採択された「薬工融合型ナノメディシン創薬研究者の育成」事業を引き続き推進している。

平成19年度に採択された「インテリジェント手術機器研究開発事業」など、異分野との共同研究を引き続き進めている。

③ 大学、研究機関との連携

異分野との融合による新たな科学技術の創成等、教育研究の強化のため、前記の②に加え次の機関と新たに連携協定を締結した。

物質・材料研究機構（平成20年度）

自然科学研究機構核融合科学研究所（平成21年度）

また、法人化に伴い産業技術総合研究所との連携大学院協定を更新するとともに、新たにファインセラミックスセンターと連携大学院協定を締結した。

④ 国際的学術研究交流

従来の国際交流センター企画運営委員会を改組し、学長主導の下で、より戦略的に国際交流事業を企画・立案する委員会として平成21年度から国際交流推進委員会を設置した。

この体制のもとで、世界的研究拠点形成の実現に向けた企画立案、国際的な大学間交流の推進、学生の国際交流等推進等に取り組むこととした。

⑤ プロジェクト研究所制度の実施

本学では、異なる専門分野の融合による新しい学問分野を開拓するとともに、新産業の創出を目的として、プロジェクト研究所制度を実施している。同研究所では、外部資金により、学外の研究者、ポストドクターをプ

プロジェクト研究員として雇用し、若手研究者を確保している。この取組みは、大学における研究の活性化とともに企業におけるリスクを伴う中・長期の研究開発環境を改善する役割を担っている。平成20年度からプロジェクト研究員のうちフルタイム雇用の研究員を、特定有期雇用制度を活用した特任研究員とした。

以上のとおり本学では、法人全体として、戦略的な学術研究活動に積極的に取り組んでいる。

4 人事の適正化

○戦略的・効果的な人的資源の活用や非公務員型を活かした柔軟かつ多様な人事システムの構築等

- (1) 柔軟な教員組織の編成と教員数の一元管理
本学の教員は、異分野の教員が交流する横断的、学際的な教員組織である4つの領域のいずれかに所属し、その専門分野に応じて学科、専攻の教育、あるいはセンターの業務を担当する柔軟な組織編成をとっている。
教員採用は、学長が院長を務める人事企画院を通じて一元的に管理し、必要な学科、専攻等を適切に担当させている。
平成20年度から助教の任期制を導入するとともに、任期解除審査制度を導入した。
- (2) 教員の評価
全教員の個人評価を平成17年度及び平成18年度の2年にわたり試行し、平成19年度から本格実施し、評価結果を平成20年1月昇給に反映させた。引き続き教員の個人評価を実施し、評価結果を昇給に反映させている。
この評価では、教育・研究のみならず教員の多様な活動を多面的に評価するため、教育、研究、学内活動、社会貢献の4つの評価軸を設け、各活動について数値データに基づく量的評価と記述式による質的評価を行っている。また、評価の公正性と透明性を確保するため、明確な評価方法と手順を提示した。さらに当該評価システムについては学外の評価委員による検証を受けている。
- (3) 職員の人事評価
国家公務員の勤務評定の方法を基本として、公正な評価を実施するために、複数人による評価方法を導入した。平成21年度から目標評価の手法を取り入れた新たな評価を導入した。
- (4) 特定有期雇用職員制度の拡充
平成19年度から大型競争的研究資金等によるプロジェクトの運用に伴い、教育研究活動に対する事務的・技術的支援に必要な人員を確保するため、特定有期雇用職員制度を導入した。
また、特定有期雇用職員制度を活用し、平成20年度から従前のプロジェクト研究員、産学官連携研究員のうちフルタイム雇用の研究員にも適用することとした。
- (5) 総人件費改革の実行
現行の中期計画期間における総人件費改革を念頭においた中長期的な人事管理を実施するため、人件費所要額試算表を策定し、計画的な人員管理を実施している。毎年度、人件費所要額試算表に基づき、役員、教員、事務職員、技術職員の職種別に人件費所要額を策定し、計画的な人員管理を実施している。

以上のとおり本学では、戦略的・効果的な人的資源の活用や柔軟かつ多様

な人事システムの構築が進んでいる。

5 事務等の効率化・合理化に関する目標

○事務処理の効率化・合理化、事務組織の機能、編成の見直し等

- (1) 事務組織の機能、編成の見直し等
 - ①事務組織のスリム化
第2期中期目標・中期計画の開始に向けて事務組織の抜本的な見直しに着手した。これにより組織を事業と管理に、職務を企画と執行に大別し、チーム制を導入して事務組織のスリム化・効率化を図った。
 - ②職員採用の柔軟化
財務・知財・情報・国際などの分野で個々の専門的な業務の効率的な推進を図るため、従来の採用試験制度によらない専門職の選考、業務に精通したパート職員の正職員化を実施している。
- (2) 会議の在り方の見直し
学内の主要な会議にパワーポイント、パソコンの導入を図り、労働、時間、資源の節減を行った。ペーパーレス化による省資源と資料作成時間の短縮を目的として、会議資料の電子ペーパー化を試行した。
- (3) 事務処理の効率化・合理化
本学では、ICカードと暗号基盤を基礎とする統一認証システム及び、この認証システムを基盤とする教職員のポータルサイト、学生ポータルサイト、電子業務ワークフローを独自開発し、平成19年度から運用している。また、事務局ではシンクライアントシステムを導入している。これらのシステムの効率的で適正な運用に習熟するとともに、新たに、統一データベースの整備に着手し全学的供用に付しつつある。また、情報セキュリティに関する規則整備を進めた。

以上のとおり、事務処理の効率化・合理化、事務組織の機能、編成の見直しが十分に行われている。

II 財務内容の改善

1 外部研究資金その他の自己収入の増加

- 外部資金増加
 - (1) 外部資金の積極的な獲得を行い平成15年度の約15億7,000万円に比べ平成21年度は約31億4,000万円に増加（増加率2倍）した。平成16年度～21年度の総計で約136億円の外部資金を獲得した。
このほか本学の創立100周年記念事業募金として、約15億円の寄付を集めた。
 - (2) 経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」として平成17年度に開始した「工場長養成塾」を、平成19年度から本学独自の事業として財政的に独立して実施し、3年間で4,060万円の講習料収入を得た。
 - (3) 知的財産による収入は、6年間合計で約7,300万円であった。
 - (4) 体育施設や講義室等の空き時間を利用した有料貸付に努め、6年間で7,700万円の収入を得た。

以上のとおり、外部研究資金その他の自己収入が着実に増加している。

2 経費の抑制

○管理的経費の抑制

- (1) 節水、節電等により、6年間で、約5,700万円を節約できた。
- (2) 平成19年度から開始した多孔体セラミックスの省エネルギー実証実験を引き続き実施した。既設建物に太陽光発電設備を設置し、創エネルギーを推進した。また、建物内及び屋外灯の照明器具をLEDに更新して、省エネルギーに努めた。
- (3) 建物改修に伴い、環境対策を含め、屋上の緑化、太陽光発電、ガス冷房の導入を逐次行った。

以上のとおり、管理的経費の抑制を行っている。

3 資産の運用管理の改善

○資産の効率的・効果的運用を図る

- (1) 共用スペース及びオープンラボラトリーの確保
施設の新増築や既存施設の大規模改修を行った建物については、共用スペースを確保した。この共用スペースは主にプロジェクト的研究や組織の枠を越えた研究活動等に対応するため、弾力的、流動的に使用できるオープンラボラトリーに充てた。
- (2) スペースチャージ制度の導入
施設の効果的・有効的な運用を図るため、平成17年度からスペースチャージ制度を導入している。スペースチャージ制度で徴収した使用料（毎年度約2,000万円）を財源とし、全学の施設を対象に予防的修繕（プリメンテナンス）を実施している。
- (3) 資産の運用
資金の運用については、国立大学法人名古屋工業大学資金管理規則に基づき国立大学法人法第35条により準用する独立行政法人通則法第47条の範囲で国債等の購入、定期預金への預け入れにより、安全かつ有利であると考えられる方法により運用成果をあげている。平成16年度から平成21年度で総額8,500万円の運用益を得た。

以上のとおり、資産の効率的・効果的運用を図っている。

III 社会への説明責任

1 評価の充実

○自己点検・評価

全学評価室が中心となり、平成16年度に自己点検・評価実施要項を策定し、平成17年度から毎年度自己点検・評価を実施し、報告書を公開している。
全学評価室において大学院の教員及び専攻の教育活動、センター活動、事務局、入学者選抜、学生支援、附属図書館に係る自己点検・評価を実施した。教育企画院において、学部の教育活動の自己点検・評価を実施し、公開した。

2 情報公開等の推進

○大学情報の積極的な公開・提供及び広報

教育研究活動など大学全般の活動状況に関する情報を学外に積極的に発信すること等を目的として策定した広報プランに基づき、各年度計画的かつ積極的に情報発信を行っている。

情報公開を含め、広報活動をさらに充実するために従来の広報委員会を改組し、平成22年度から広報戦略委員会を設置することとした。

中期目標、中期計画、財務諸表、業務の実績報告書、各種評価結果、自己

点検・評価報告書、学生による授業評価結果、環境報告書等について公表している。

以上のとおり、社会への説明責任を十分に果たしている。

IV その他業務運営

1 施設設備の整備・活用等

本学の施設整備については、平成13年度からの文部科学省の国立学校等施設緊急整備計画に対応するため、長期のキャンパスマスタープランを作成し、推進してきている。

平成16年度の法人化に際して、大学内に施設マネジメント本部を設置し、長期マスタープランを作成した。以降、同本部及びキャンパス計画ワーキンググループにおいて、随時点検、調査を行いつつ状況の展開に応じマスタープランを再作成し、これに基づき各種施設整備、メンテナンスを実施している。

2 安全管理

○安全管理・事故防止

(1) 防災マニュアルの策定等

防災マニュアル(冊子)を毎年度作成している(第1編は、地震等の防災、第2編では火災・盗難・事故・障害等から構成されている。)

薬品等については安全マニュアルを体育実技・学生実験安全の手引を毎年度作成し配布している。

また、キャンパスにおける火災・事件・事故等に備える連絡網を整備するとともに、警備の強化を行った。退職予定の教員を中心に危険な薬品の点検・調査を行い、処理の指導を行った。

(2) 顧問弁護士制度の導入と活用

事故事件、雇用問題、ハラスメント、法人下での規程の整備、コンプライアンスに対処するため、平成18年度から弁護士と顧問契約を結び、常時相談できる体制を構築した。

以上のとおり、社会への説明責任を十分に果たしている。

V その他の取り組み

1 名古屋工業大学基金の活用

平成21年度から名古屋工業大学基金により、学生への支援、社会貢献活動への支援、国際交流の推進等の事業を開始した。

平成20年度に、既存基金、創立100周年記念基金等を一元化し、「名古屋工業大学基金」を創設した。平成21年度より同基金を活用し、学会発表の受賞者、入試成績最上位入学者、海外大学派遣者等の学業や研究活動に優れた実績を残している学生に対しての経済的支援を目的とし、各種事業を開始した。

2 社会連携

本学は、国からの採択を受け「知的クラスター創成事業」や「地域新生コンソーシアム研究開発事業」など、多くの地域産業創出拠点形成事業を推進している。平成17年度に構築された「尾張・東濃ものづくり産学官ネットワーク」では、本学はこのネットワークの中核拠点のひとつとして参画し、行政区分を越えて尾張、東濃地域全体を支え、同時に世界に通用するような企業・産業の創出に貢献している。また、「堀川浄化運動」に参加し、ライオンズクラブと協力したエコロボットコンテストを毎年度実施しており、行政と連携した調査研究を行っているほか、地域の地震防災に関するプロジェク

ト等に参画するとともに、研究の成果を社会に還元している。

3 「戦略的大学連携支援事業」

本学を中心に提案した「工科系コンソーシアムによるものづくり教育の拠点形成」が、文部科学省平成20年度「戦略的大学連携支援事業」に採択された（共同提案：名古屋工業大学、愛知工業大学（私立）、大同工業大学（私立）、豊田工業高等専門学校（国立））。本連携では、連携各校の有する建学の精神を尊重しながらそれぞれの歴史の中で培われた工科系教育研究の特色を生かし、中部圏での「ものづくり」教育研究における拠点を形成することで、教育研究水準の向上、国際交流の推進ならびに社会貢献に寄与している。

4 分野別連携協定の締結

民間企業等と分野を定めた協定を締結し、大学がもつシーズと民間企業等がもつニーズについて相互交流を促進し、密接な連携を図ることとしている。分野別連携協定の件数は17件（平成16年度3件、平成17年度4件、平成18年度6件、平成19年度2件、平成20年度2件）。

平成20年度までに締結した17社との「分野別連携協定」により、平成21年度は14件の共同研究を行った。

5 実務型教員の配置

学部及び大学院の授業の中で、企業における研究開発など、最新の応用事例の講義を実施するために、実務経験者や特殊技能を有する者に講義を依頼する実務型教員制度を平成17年度に設けた。平成21年度は、64名の実務型教員に講義を依頼した。

6 「工場長養成塾」の実施

「工場長養成塾」は、東海地域の中堅・中小企業の工場長やその候補者等を対象とし、地域の自動車関連企業との協力的な実践的な課題解決型のカリキュラムにより、製造工程での問題に自ら気づき、考え、行動できる工場長の育成を目指すものである。このプログラムでは、工場現場等を教室とし、ゼミ、模擬ライン等による148時間に渡るカリキュラムを用意している（平成18年度までは、経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」として実施した。）。平成19年度から本学独自の事業として財政的に独立して実施し、講習料収入を得た（3年間で 累計76名 講習料収入計1,320万円）。

7 同窓会組織との連携強化と海外同窓会の設立

学生支援、産学連携、広報活動（受験生獲得を含む）等の充実に目的に、同窓会組織（社団法人名古屋工業会）との一層の連携強化を行った。

また、海外在住卒業生に対するサポート強化や本学との協力関係強化のため、韓国（ソウル）、中国（上海、北京）に海外同窓会を設立したことに続き、平成21年度は、インドネシアに設立した。

8 FP7（EUの科学研究費補助金）

平成19年度に採択されたThe Seventh Framework Programme（通称FP7、EUの科学研究費補助金）の「モバイル環境における効率的な多言語インタラクション」研究について、引き続き、エジンバラ大学（英）、IDIAP（スイス）、ヘルシンキ大学（フィンランド）、ケンブリッジ大学（英）等との国際共同研究を推進した。

9 「インテリジェント手術機器研究開発事業」

平成19年度採択された「インテリジェント手術機器研究開発事業」（経済産業省、19～23年度、本学分として総額約8億6,000万円）を慶應義塾大学医学部等と連携して推進した。

10 各種採択プログラム等

(1) 「派遣型高度人材育成協同プラン」（事業期間：平成17～21年度）

平成17年度から文部科学省の「派遣型高度人材育成協同プラン」に採択された「技術の市場化を実現する産学連携教育一産学共通プラットフォームでの双方向インターンシップ」事業を実施し、平成21年度は、産業戦略工学専攻10名及びその他の専攻8名の計18名を派遣した。

本プログラムでは、知的財産管理技能検定の資格取得を義務付け、企業の知的財産戦略に対応できる学生の育成を行っており、平成21年度は、知的財産教育を充実し、知財検定2級及び3級試験を受験させた（受験者51名、合格者25名）。さらに、双方向教育の一環として、教員による出前教育を実施した。

(2) 「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」（事業期間：平成19～21年度）

平成19年度に現代GPに採択された「〈啓き・促し・支え〉連携キャリア教育」を引き続いて実施した。

本事業の一環としてインターンシップを実施した。インターンシップコーディネーターの企業訪問を拡大し、受入先等を新規開拓のうえ、参加させた。（平成21年度：賛同企業83社、派遣企業72社、派遣学生99名）キャリア関連科目の21年度からの正課教育（単位化）に向けた検討を行った。

(3) 「社会人の学び直しニーズ対応プログラム」（事業期間：平成19～21年度）

文部科学省平成19年度「社会人の学び直しニーズ対応プログラム」に採択された3D-CAD設計技術者育成講座を引き続き実施した。

平成21年度は、前期、後期とも夜間半年で18回に及ぶカリキュラムを実施した。

(4) 「アジア人財資金構想」（事業期間：平成19～22年度）

本学が申請した「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」が文部科学省、経済産業省の共同事業「アジア人財資金構想」に採択され、平成19年度から留学生を受け入れている。アジア地域の優秀な留学生を大学院に受け入れ、工学の専門教育を行うとともに日本語、日本文化の教育を行い、自動車関連の日本企業への就職を推進する国のプロジェクトである。平成20年度は、第1期生4名が修了し、日本企業に就職した。平成21年度は、第2期留学生4名が日本企業に就職し、第3期生9名が夏季休業中にインターンシップに参加した。

(5) 国費留学生優先枠「アフガニスタンの国際貢献活動」

アフガニスタン戦後復興支援の国際貢献活動として、平成18年度からカブール大学教員養成プログラムを継続して実施し、平成21年度は、継続4名、新規2名の留学生を受け入れた。

(6) 文部科学省特別教育研究経費「セラミックス工学イノベーション育成プログラム」（再掲）（事業期間：平成21～23年度）

「セラミックス工学イノベーション育成プログラム」が文部科学省の特別教育研究経費に平成21年度から措置され事業を開始した。本プログラムは、国内有数のセラミックス関連研究機関と連携した大学院体制、及び中京地区に集積するセラミックス関連企業の協力を得て、セラミックス環境材料工学の教育研究に取り組み、地域要請の高い、技術イノベーションに強い人材（セラミックス工学イノベーション）を育成するプログラムである。平成21年度は、20名を海外へ派遣し、2名を海外から受け入れた。

- (7) 日本学術振興会「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム」(再掲)(事業期間:平成21~25年度)
日本学術振興会の「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム」に本学の「国際ネットワーク形成に向けた次世代セラミックス科学若手研究者育成プログラム」が採択され、平成21年度から事業を開始した。本プログラムでは、我が国の大学院学生(博士課程、修士課程)、ポスドク、助教等の若手研究者が海外で活躍・研鑽する機会の充実強化を目指しており、この目的達成のため、海外パートナー機関(大学、研究機関、企業等)と組織的に連携し、若手研究者が海外において一定期間教育研究活動に参加する機会を提供することを支援するものである。平成21年度は、24名を海外へ派遣し、7名を海外から受け入れた。
- (8) 文部科学省特別教育研究経費「アジアの環境リスク低減に資するナノ材料若手研究者育成プログラム」(事業期間:平成21年4~9月)
平成20年度に「アジアの環境リスク低減に資するナノ材料若手研究者育成プログラム」を文部科学省の特別教育研究経費に申請し、平成21年度の実施が認められた。マレーシア、シンガポール、インドから約10名の若手研究者(ポスドク、大学院生)の受入れとともに研究者の派遣を行い、国際共同研究、将来のネットワーク形成を行う。
- (9) 文部科学省特別教育研究経費「窒化ガリウムを用いた高効率半導体デバイスの先導的研究」(事業期間:平成21~23年度)
平成20年度に政策課題対応経費「地球温暖化問題解決のためのアジアにおける国際的枠組みの構築—窒化ガリウムを用いた新機能半導体デバイスの革新的技術開発—」として実施し、平成21年度から特別教育研究経費(新規)としてさらに進めることが決定された。その内容は日本—中国—インドの大学・研究機関等と共同で「窒化ガリウムを用いた高効率半導体デバイス」に関する研究を推進する。窒化ガリウムを用いて、従来のシリコンを使用したものよりエネルギー変換効率の高い半導体デバイスの研究を進めるものであり、実用化に結びつけば自動車用インバーターや発光ダイオードなどへの応用により画期的な省エネルギーの実現が期待される。
- (10) 「東海広域ナノテクものづくりクラスター」(事業期間:平成20~24年度)
平成20年度に第Ⅱ期知的クラスター事業として「東海広域ナノテクものづくりクラスター」が採択され、文部科学省の大型研究資金(5年間、総額6億7,000万円)を獲得した。(財)科学技術交流財団が中核機関となり、名古屋大学、岐阜大学など国立大学及び名城大学など私立大学と共同研究を実施している。
本学の研究テーマは、高効率光・パワーデバイス部材の開発、表面機能化による先進ナノ部材の開発、界面制御ナノコンポジット部材の開発、先進プラズマナノ科学研究拠点形成プログラムの実施である。
- (11) 「東濃西部エリア：環境調和型セラミックス新産業の創出」(事業期間:平成20~22年度)
平成20年度に都市エリア携促進事業(発展型)に「東濃西部エリア：環境調和型セラミックス新産業の創出」が採択され、文部科学省の大型研究資金(3年間、総額2億1,000万円)を獲得した。(財)岐阜県研究開発財団が中核機関となり、岐阜県セラミックス研究所等と共同研究等を実施している。
- (12) 「国費外国人留学生(研究留学生)の優先配置を行う特別プログラム」

本学の「高度研究者養成特別プログラム」が、平成18年度に文部科学省「国費外国人留学生(研究留学生)の優先配置を行う特別プログラム」に採択され、毎年度博士前期3名博士後期2名の国費留学生を受け入れている。
このプログラムにより平成21年度は、中国の同濟大学、北京化工大学からダブルディグリープログラム協定に基づく留学生を博士前期課程に継続3名・新規4名、連携博士課程プログラムにより博士後期課程に継続4名・新規3名学生を受け入れた。

【平成21年事業年度】

- I 業務運営の改善及び効率化に関する目標
- 1 運営体制の改善
- (1) 運営体制の改善
広く社会からの意見を聴取し、法人の経営及び運営の改善に資することを目的とした諮問会議を平成22年度から設置することを決定した。
また、教育研究に関する長期的な方針の検討を行うため、総合戦略会議を平成22年度から設置することを決定した。
- (2) 戦略的・効果的な資源配分
- ① 学長裁量経費は毎年度1億円以上を措置しているが、平成21年度は、1億2,500万円を措置した。
- ② 産学官連携センター実用化研究推進経費
平成21年度は、9件、総額1,630万円を配分した。
- 2 教育研究組織の見直しに関する目標
- (1) 学部
第二部について平成20年度から入学定員を140名から20名に縮小し、少数精鋭教育を実施し、平成21年度においても学年進行により収容定員の縮小を進めている。
- (2) 大学院の再編、大学院の収容定員の拡大
入学定員については、進学希望者の増大により、毎年度慢性的に超過していたため再編に並行して平成20年4月から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程を37名から39名に増員し、社会的需要に応えた。学年進行により、平成21年度においても収容定員を拡大している。
この大学院再編整備により、新分野の探求、専門性の深化を目指す学生の大学院進学意欲を高めることとなり、平成16年~19年度までの学部卒業生(第一部)の大学院進学率が約60%で推移していたところ、平成20年度は66.8%、平成21年度は67.8%と大幅に上昇した。
- (3) 各種センターの見直し
平成21年度にセラミックス基盤工学研究センターの自己点検・評価、外部評価を実施するとともに、同センターの今後の在り方について検討した。
平成21年度にイノベーションの創出や新研究領域の開拓等の取組の活性化に資する若手研究者を養成することを目的として若手研究イノベータ養成センターを設置した。
- 3 学術研究活動推進のための戦略的取組み
- (1) 学長裁量経費(学内研究推進経費等)による学術研究活動の推進
平成21年度学内研究推進経費は、指定研究(研究費を重点的に投入する

ことにより独創的・先駆的な研究をさらに発展させ、本学の発展に寄与する、チームによるプロジェクト研究)として、「ゆらぎの工学」に1,000万円、戦略的研究(外部資金獲得との関係を明確にした独創性に富む研究)として7件に各200万円、「将来を見据えた研究」として10件に各100万円、「若手研究」として12件に各50万円を配分した。

(2) 人材育成

①若手研究者の育成

平成21年度は、若手研究者6名を若手研究イノベータ(特任教員)として採用した。さらに平成22年4月から2名を採用することを決定した。

学内研究推進経費(若手研究・将来を見据えた研究)を若手研究者に配分しているほか、プロジェクト研究所において任期制によるプロジェクト研究員を雇用し、積極的に若手人材の育成に努めている(平成21年度に30名採用し、現在43名)。

②男女共同参画推進

これまでの、女性研究者支援プロジェクトチームの活動実績を踏まえ、平成21年度に男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を設置するとともに、平成21年度に専任職員を配置し男女共同参画推進体制を強化した。(平成21年度特任教員について、新規採用6名中、女性1名の採用を行った。)

(3) 大型研究設備

平成21年度は、設備マスタープランを踏まえ、「ナノ材料物性評価システム」として分析機器等12機を全学的な観点から計画的に整備した。

文部科学省の「教育研究高度化のための支援体制整備事業」により、セラミックス材料研究高度化のための設備を整備した。

(4) 学術研究活動の取組み

① 文部科学省の特別教育研究経費「セラミックス工学イノベーター育成プログラム」により、平成21年度は、若手研究者20名を海外に派遣し、2名を受け入れた。

日本学術振興会「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム」により、平成21年度は、海外の協定校へ若手研究者24名を派遣し、7名を受け入れた。

② 異分野融合の取組み等

平成19年度に締結した名古屋市立大学との連携・協力に関する基本協定に基づき、平成20年度に同大と連携し、申請・採択された大学院教育改革推進プログラム「薬工融合型ナノメディシン創薬研究者の育成」事業により、平成21年度は大学院生の相互単位互換(受入れ4名、派遣16名)、相互インターンシップ(受入れ9名、派遣10名)を実施した。

③ 大学、研究機関との連携

異分野との融合による新たな科学技術の創成等、教育研究の強化のため、平成21年度に自然科学研究機構核融合科学研究所と新たに連携協定を締結した。

④ 国際的学術研究交流

従来の国際交流センター企画運営委員会を改組し、学長主導の下で、より戦略的に国際交流事業を企画・立案する委員会として、平成21年度から国際交流推進委員会を設置した。

この体制のもとで、世界的研究拠点形成の実現に向けた企画立案、国際的な大学間交流の推進、学生の国際交流等推進等に取り組むこととした。

⑤ プロジェクト研究所制度の実施

異なる専門分野の融合による新しい学問分野を開拓するとともに、新産業の創出を目的として、プロジェクト研究所制度を実施している。平成21年度は新設が4件あり、平成21年度末現在で34のプロジェクト研究所が設置されている。

4 人事の適正化

○戦略的・効果的な人的資源の活用や柔軟かつ多様な人事システムの構築等

(1) 教員の評価

引き続き平成21年度についても教員の個人評価を実施し、昇給に反映させた。

(2) 職員の人事評価

国家公務員の勤務評定の方法を基本として、公正な評価を実施するために、複数人による評価方法を導入した。平成21年度から目標評価の手法を取り入れた新たな評価手法を導入した。

(3) 助教の任期制度と任期解除審査制度の導入

平成20年4月1日以降採用の助教に任期制を導入するとともに、任期解除について規程を整備した。平成20年度に導入した助教の任期制に基づき、平成21年度は、助教10名を採用した。

(4) 特定有期雇用職員制度の拡充

前年度に引き続き平成21年度は特定有期雇用職員制度を活用して特任研究員12名を採用し、そのうち9名に特任教授の呼称を付与した。平成21年度末現在で特任研究員は30名で、そのうち特任教授等は21名である。

(5) 総人件費改革の実行

平成21年度に目標とした人件費額4,864百万円に対して、支出額は4,585百万円であり、1%の総人件費削減目標は達成された。

5 事務等の効率化・合理化に関する目標

○事務処理の効率化・合理化、事務組織の機能、編成の見直し等

(1) 事務組織の機能、編成の見直し等

第2期中期目標・中期計画の開始に向けて事務組織の抜本的な見直しに着手した。これにより組織を事業と管理に、職務を企画と執行に大別し、チーム制を導入して事務組織のスリム化・効率化を図った。

平成20年度の4部(部長)13課(課長)体制から、平成21年度は3グループ(部長相当)12チーム(課長相当)体制にスリム化した。平成22年度にはさらに2事務次長(部長相当)9チーム(課長相当)体制までスリム化することを決定した。

技術部についても、部課制からグループ、チーム制に移行した。

(2) 会議の在り方の見直し

平成21年度からペーパーレス化による省資源と資料作成時間の短縮を目的として、会議資料の電子ペーパー化を試行した。平成22年度から、本格的に導入することになっている。

(3) 事務処理の効率化・合理化

電子事務局体制の基盤整備を一層推進するため、統一データベースの整備・拡充を行った。また、平成21年度に文部科学省の特別教育研究経費により情報ネットワークの更新を行った。

II 財務内容の改善

1 外部研究資金その他の自己収入の増加

○外部資金増加

- (1) 外部資金の積極的な獲得を行い、平成15年度の約15億7,000万円に比べて平成21年度は約31億4,000万円に増加（増加率2倍）した。
- (2) 経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」として平成17年度に開始した「工場長養成塾」を平成21年度も実施し、講習料として1,540万円を得た。（受講者28名 1人講習料55万円、）
- (3) 知的財産により平成21年度は、1,959万円の収入を得た。
- (4) 体育施設や講義室等の空き時間を利用した有料貸付に努め、平成21年度は1,654万円の収入を得た。

2 経費の抑制

○管理的経費の抑制

- (1) 節水、節電により、平成21年度は、32万円を節約できた。
- (2) 平成19年度から開始した多孔体セラミックスの省エネルギー実証実験を引き続き実施した。既設の太陽光発電設備（4基）に加え、平成21年度に新たに5基を増設し、創エネルギーを推進した。また、建物内（2棟）及び屋外灯（2基）の照明器具をLEDに更新して、省エネルギーに努めた。

3 資産の運用管理の改善

○資産の効率的・効果的運用を図る

(1) 資産の運用

資金の運用については、国立大学法人名古屋工業大学資金管理規則に基づき国立大学法人法第35条により準用する独立行政法人通則法第47条の範囲で国債等の購入、定期預金への預け入れにより、安全かつ有利であると考えられる方法により運用成果をあげている。平成21年度は、総額で2,300万円の利益を得た。

以上のおり、資産の効率的・効果的運用を図っている。

III 社会への説明責任

1 情報公開等の推進

平成21年度から経営協議会の議事要旨を公表している。

IV その他業務運営

1 キャンパス緑化

都市に立地する大学の性格上、緑被率は19,9%に過ぎないことから、教育・研究に相応しい潤いの感じられる緑豊かな環境の実現を目指し、平成21年度に名古屋工業大学緑化基金を設立した。

名古屋工業大学緑化基金は、個人及び法人の寄付を基に、植樹とその手入れ等を行うことを目的とし、平成21年度は25本の植樹を行った。

V その他の取組み

1 名古屋工業大学基金の活用

平成21年度から名古屋工業大学基金により、学生への支援、社会貢献活動への支援、国際交流の推進等の事業を開始した。

- (1) 学会発表、論文発表等により受賞等した学生・大学院学生個人に対する学資の援助
(平成21年度は、50名に総額300万円を支給)
- (2) 入学者のうち成績最上位のものに対する学資の支給
(平成22年度入学者7名に総額210万円を支給することを決定)
- (3) ダブルディグリー取得のため海外協定大学へ留学する大学院学生の渡航費及び学資の援助
(平成21年度は、1名に100万円を支給)
- (4) 海外大学に長期派遣する大学院学生に対する渡航費及び滞在費を援助
(平成21年度は、3名に総額約187万円を支給)
- (5) 学外機関が実施するコンペティションなどの行事に参加する個人・グループに対する経費の援助
(平成21年度は、2グループに総額約11万円を支給)

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
 - ① 運営体制の改善に関する目標

- 中期目標
- 効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分の実現等に関する基本方針
 - ① 学長がリーダーシップを発揮しつつ、全学的視点に立った機動的な大学運営をボトムアップに十分な配慮をしつつ遂行できる運営体制を整備する。
 - ② 教員と事務職員が協力して効率的な大学運営ができるシステムを構築する。
 - ③ 学内資源の有効配分のため、業務の適正な評価と改善を行う。
 - ④ 大学運営に社会の意見を積極的に反映させるための取り組みを進める。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中 期	年 度		中 期	年 度
○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 学長の下に「運営会議」を設置し、大学運営に関する基本方針等について企画立案する。	/			（平成20年度の実施状況概略） 【1】 運営会議において、第2期中期目標・中期計画の策定方針、危機管理体制の整備、学外機関との連携強化策、概算要求、補正予算の策定、各種支援事業の応募などの事項について企画立案した。これらの事項については、担当企画院等、役員会、経営協議会、教育研究評議会で審議の上、平成20年度に実施又は21年度からの実施等を決定した。		
		III	III	（平成21年度の実施状況） 【1】 運営会議において以下の事項について企画・立案した。これらの事項については、担当企画院等、役員会、経営協議会、教育研究評議会で審議の上、平成21年度に実施又は22年度からの実施を決定した。 <ul style="list-style-type: none"> ・大学構内緑化の推進 ・個人情報管理の整備 ・学外機関との連携強化策の検討 ・国際交流の推進及び運営体制強化策の策定 ・若手研究者の雇用制度の策定 ・学内交通の整備 ・第2期中期目標・中期計画（原案）の策定 ・平成22年度概算要求事項の検討 ・平成21年度補正予算の策定 ・教員再雇用制度の創設 ・諮問会議の設置 ・総合戦略会議の設置 ・教育研究評議会の評議員の見直し ・広報戦略委員会の設置 ・事務組織の改編 ・一般職員に係る新たな人事評価制度の導入 		

<p>○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】 「運営会議」において企画及び立案された基本方針に基づき、又は自ら全学的視点で各々の課題ごとに具体的な企画及び立案を行う機関として、平成16年度に以下の企画院等を設置し、役員会、経営協議会、教育研究評議会との連携による効果的・機動的な大学運営を実現する。</p> <p>i 教育企画院：教育活動の基本方針の企画立案、教育課程の編成、アドミッションポリシーの策定、学生交流の推進、学生経費の配分方針の策定等</p> <p>ii 研究企画院：研究活動の基本方針の企画立案、プロジェクト研究の推進、研究活性化経費の配分方針の策定等</p> <p>iii 人事企画院：教員の採用、昇任人事等基本方針の決定、教員評価、その他教員の人事関連課題の総合調整等</p> <p>iv 施設マネジメント本部：大学全体の施設整備の企画立案等</p> <p>v 産学官連携本部：産学官連携活動、知的財産の基本方針の企画立案等</p> <p>vi 安全衛生・危機管理対策本部：大学全体の安全衛生及び危機管理全般に係る事項</p> <p>vii 教育研究センター機構運営本部：教育研究関係センターの運営方針等の企画立案等</p> <p>viii 全学評価室：大学全体の評価に係る事項</p>	<p>○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】 「運営会議」において企画及び立案された基本方針に基づき、又は自ら全学的視点で、教育、研究、社会貢献、人事、評価、組織等を所掌する委員会を通して効果的・機動的な大学運営を行う。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【2】 危機管理体制の整備、学外研究機関等との連携協定、銀行との分野別等連携に関する協定の締結、各種連携事業、環境関係、学内交通見直し、各種支援事業の応募などの事項について担当企画院等で具体的な企画・立案を行い、役員会、経営協議会、教育研究評議会と連携し、平成20年度実施又は平成21年度からの実施を決定した。</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【2】 以下の事項について担当企画院等で具体的な企画・立案を行い、役員会、経営協議会、教育研究評議会と連携し、平成21年度実施又は平成22年度からの実施を決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緑化基金の設置 ・教員の所有する個人情報管理規程の制定 ・核融合科学研究所との連携・協力に関する協定の締結 ・若手研究イノベータ養成センターの設置 ・環境報告書の作成 ・名工大・名市大合同テクノフェアの実施 ・御器所キャンパス交通規程の制定 ・国際交流推進委員会及び国際企画室の設置 ・教員再雇用センターの設置
<p>【3】 企画院などの設置により平成16年度に学内の各種委員会を見</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【3】 第2期中期目標、中期計画の検討を行うため、第2期中期目標・中期計画策</p>	

直し、実務委員会を設置する。			定委員会を設置した。	
<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p> <p>【3】 平成16年度に実施したため、平成21年度は年度計画なし。</p>			<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【3】 第1期中の本学の国際交流活動の発展、拡大に対応した新たな推進体制を整備するため、国際交流センター企画運営委員会を廃止し、国際交流推進委員会を設置した。</p>	
<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p> <p>【4】 学長の下に置く「運営会議」に事務局の各部長が陪席し、大学運営に関する基本方針等の企画立案の検討に参画することにより、教員組織と事務組織との連携を強化する。</p>	<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p> <p>【4】 学長の下に置く「運営会議」に事務局の各部長が陪席し、大学運営に関する基本方針等の企画立案の検討に参画することにより、教員組織と事務組織との連携を強化する。 また、定常的な業務においても業務の見直しを行い、教員組織と事務組織の連携を一層強化し、効果的な運営を行う。</p>	III III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【4】 運営会議に事務局の4部長（総務・財務・学生・研究国際）が毎回陪席し、副学長、附属図書館長などの教員とともに大学運営に関する基本方針等の検討に事務局の立場から参画することにより、教員組織と事務組織の連携を強化した。 また、学内各部署において、教員と事務職員が連携し業務を一体的に推進した。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【4】 運営会議に事務局の3グループディレクター（総務、財務、教育支援）が毎回陪席し、副学長、附属図書館長などの教員とともに大学運営に関する基本方針等の検討に事務局の立場から参画することにより、教員組織と事務組織の連携を強化した。さらに、平成22年度からはグループディレクターを廃止し、事務局次長を置くことを決定した。 また、学内各部署において、教員と事務職員が連携し下記の業務を一体的に推進した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・危機管理体制を整備するため設置したリスクマネジメントセンターでは、防災安全部門の長には教員、リーガルリスク部門の長には事務職員を充て所掌業務の処理にあたった。 ・「学生なんでも相談」の窓口については、職員のインターカー（受付担当者）が教員と連携し、所掌業務を処理した。 ・情報システム推進会議では、教員と事務職員が構成員となり、情報基盤の整備にあたった。 ・第二期中期目標・中期計画（原案）の策定については、教員と事務職員が連携し検討した。 ・安全管理室、男女共同参画推進室、国際企画室及び産学官連携センターでは、教員と事務職員が連携し、所掌業務を処理した。 	
<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p> <p>【5】 資源を有効に配分するため、「運営会議」において資源配分方針案を作成し、経営協議会あるいは教育研究評議会にて審議し、学長が決定する。</p>	<p>○ 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p> <p>【5】 第二期中期計画への移行を念頭にお</p>	III III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【5】 第一期中期計画期間における総人件費改革及び効率化係数を考慮しつつ、第二期中期計画期間への移行を念頭におき、「平成20年度予算編成方針」に基づく資源配分計画を策定するとともに、教育環境の整備、安全性の確保、情報推進の基盤整備を重点とした「補正予算」を編成した。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【5】 第一期中期計画期間における総人件費改革及び効率化係数を考慮しつつ、第二期中期計画期間への移行を念頭におき、「平成21年度予算編成方針」に基づ</p>	

	き、人件費については複数年の所要額を考慮した資源配分計画案の策定を検討する。		く資源配分計画を策定するとともに、教育環境の整備、学生生活の改善、研究環境の整備、大学構内の環境整備等を重点とした「補正予算」を編成した。	
○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【6】 平成16年度から、経営協議会に学外の有識者の参加を企業及び地域社会に依頼し、その意見を積極的に取り入れ、大学運営に反映させる体制を確立する。	○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【6】 経営協議会に学外の有識者の参加を企業及び地域社会に依頼し、その意見を積極的に取り入れる。	III III	(平成20年度の実施状況概略) 【6】 産業界、教育界、本学卒業生などの学外の幅広い分野から15名の有識者を経営協議会委員に委嘱しその意見を取り入れた。(平成20年度は4回開催)。	
			(平成21年度の実施状況) 【6】 経営協議会に産業界、教育界、本学卒業生などの学外の幅広い分野から13名の有識者に委員を委嘱し、その意見を取り入れた(平成21年度は、8回開催)。	
○ 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織に参加して、国立大学間の連携・協力を推進する。	○ 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織である「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進する。 また、工科系大学として工学分野の大学連携を進めるため、「国立大学工学系学部長会議」へ参加する。	III III	(平成20年度の実施状況概略) 【7】 「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進するとともに、東海地区国立大学長会議に参加し、国立大学間の連携強化を図った。 また、国立大学工学系学部長会議等に参加し、工学系国立大学との連携を強化した。	
			(平成21年度の実施状況) 【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織である「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進するとともに、地域の東海地区国立大学長会議に参加し、国立大学間の連携強化を図った。 また、国立大学工学系学部長会議等に参加し、特色ある工科系大学として、工学系国立大学との連携を強化した。	
			ウェイト小計	

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
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標 ○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等に関する基本方針
 ① 教育研究の進展や社会的要請に応じ、適切な評価に基づいた教育研究組織の弾力的な設計と効果的な改組転換を進める。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中 期	年 度		中 期	年 度
○ 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【8】 平成16年度に設置する「教育企画院」、「研究企画院」及び「全学評価室」において、教育研究組織の点検・評価を実施し、その結果を受けて組織の見直しを図るなど必要な措置を講ずる。	○ 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【8-1】 平成20年度に実施した大学院再編による入学定員増に基づき、学年進行により収容定員超過率の改善を進める。 平成20年度から実施した第二部の入学定員縮小により、学年進行により収容定員縮小を進める。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 【8-1】 都市循環システム工学専攻を廃止し、新たに未来材料創成工学専攻及び創成シミュレーション工学専攻を設置した。また、博士前期課程入学定員を399名から586名へ、博士後期課程入学定員を37名から39名へ拡大した。 工学部第二部入学定員を140名から20名に縮小した。		
				【8-2】 平成20年度戦略的大学連携支援事業に、本学が代表校となり、愛知工業大学、大同工業大学及び豊田工業高等専門学校と連携して「工科系コンソーシアムによるものづくり教育の拠点形成」を申請し、採択された。 独立行政法人物質・材料研究機構と、セラミックス関連分野における共同研究を推進し、セラミックス研究教育の世界拠点の形成を目指し、「連携・協力に関する協定」を締結した。		
○ 教育研究組織の見直しの方				(平成21年度の実施状況) 【8-1】 平成20年度に実施した大学院再編による入学定員増に基づき、学年進行により収容定員超過率の改善を進めた。 平成20年度から実施した第二部の入学定員縮小により、学年進行により収容定員縮小を進めた。		
				【8-2】 工学系単科大学の特徴を生かし、他機関との連携・協力体制の強化を図る。		
○ 教育研究組織の見直しの方				(平成20年度の実施状況概略)		

<p>向性 【9】 平成15年度に再編整備した専攻及び平成16年度に再編整備する学科については、「教育企画院」において学部・大学院の教育全般について詳細な点検を行い、その結果を基に中期目標期間中に新たな再編整備をも検討する。</p>			<p>【9-1】 大学院工学研究科に、新たに未来材料創成工学専攻及び創成シミュレーション工学専攻を設置した。</p> <p>-----</p> <p>【9-2】 産業戦略工学専攻の社会人対象短期在学コースの入学定員を12名から16名に拡充した。</p> <p>-----</p> <p>【9-3】 工学部第二部の入学定員を140名から20名（各学科5名）に縮小した。</p>	
	<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性 【9】 平成20年度に実施した大学院再編による入学定員増に基づき、学年進行により収容定員超過率の改善を進める。</p>	IV IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【9】 平成20年度に実施した大学院再編による入学定員増に基づき、平成21年度についても学年進行を進め、引き続き収容定員超過率の改善を行った。 この大学院再編整備により、新分野の探求、専門性の深化を目指す学生の大学院進学意欲を高めることとなり、平成16年～19年度までの学部卒業生（第一部）の大学院進学率が約60%で推移していたところ、平成20年度は66.8%、平成21年度は67.8%と大幅に上昇した。</p>	
<p>【10】 平成15年度から実施した4領域に一元化した研究組織「研究系」について、「研究企画院」においてその有効性等を随時評価し、一層効果的な研究組織とするために必要に応じて検討する。</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 【10-1】 工学系単科大学の特徴を生かし、従来の分野を超えた新領域を確立するための異分野融合や、種々の実績のある特定の領域での教育研究活動の強化のための体制づくりを検討した。</p> <p>-----</p> <p>【10-2】 領域懇談会を実施し、領域における異分野交流を促進した。学内研究推進経費等により、異分野研究支援を行った。</p>	
	<p>【10】 研究組織としての領域における異分野交流の促進と研究創発機能の強化を図る。</p>	III III	<p>(平成21年度の実施状況) 【10】 領域懇談会を実施し、領域における異分野交流を促進した。学内研究推進経費等により、異分野研究支援を行い、研究創発機能の強化を図った。</p> <p>領域懇談会：平成22年1月20日開催 発表者：10名 参加者：31名</p>	
<p>【11】 教育研究センター機構運営本部において、教育研究センターの組織を点検・評価し、必要に応じて見直す。</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 【11】 極微構造デバイス機能システム研究センターにおいて外部評価を実施した。</p>	
	<p>【11】 セラミックス基盤工学研究センターにおいて自己点検・評価及び外部評価を</p>	III III	<p>(平成21年度の実施状況) 【11】 セラミックス基盤工学研究センターにおいて、自己点検・評価及び外部評価</p>	

施する。			を実施し，評価結果を今後の同センターの在り方検討のための資料とした。		
			ウェイト小計		

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
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標 ○ 戦略的・効果的な人的資源の活用や非公務員型を活かした柔軟かつ多様な人事システムの構築等に関する基本方針
 ① 教員の流動化を向上させるとともに、教員構成の多様化を図る。
 ② 教員採用の際には、研究能力、教育能力や必要に応じて業務の特性を重視した選考を行う。
 ③ 事務職員の流動性の確保と専門性の向上を図る。
 ④ 技術職員の定期的研修や流動化、専門性の向上を図る。
 ⑤ 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
○ 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【12】 平成17年度末までに、全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、産官学連携への貢献、大学運営への貢献等)を試行し、平成18年度から実施する。	○ 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【12-1】 平成20年度に実施した評価の結果を踏まえ、評価内容・方法などを見直し、引き続き全教員の個人評価を実施する。 ----- 【12-2】 「国立大学法人名古屋工業大学職員褒賞規程」に基づき、教員の優れた業績に対し、褒賞を行う。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 【12-1】 前年度の評価結果を踏まえ評価システムの改善を図り、引き続き全教員の個人評価を実施し、評価結果を参考として、給与インセンティブ(昇給)に反映させた。 ----- 【12-2】 国立大学法人名古屋工業大学職員褒賞規程に基づき、教職員の優れた業績に対し、褒賞を行った。		
				(平成21年度の実施状況) 【12-1】 平成21年度は、前年度の評価結果を踏まえ評価システムの改善を図り、引き続き全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、学内活動等)を実施し、評価結果を参考として、給与インセンティブ(昇給)に反映させた。		
				【12-2】 国立大学法人名古屋工業大学職員褒賞規程に基づき、教職員の優れた業績に対し、褒賞を行った。また、褒賞最優秀者・教員評価特別優秀者による講演会を開催した。		
【13】 教員評価の方法は随時見直す。				(平成20年度の実施状況概略) 【13】 平成19年度の検討要望書に基づき、評価細目の検討を行った。		

	<p>【13】 平成20年度の実施状況により、見直しを行う。</p>	III	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【13】 平成20年度の検討要望書に基づき、評価細目の検討を行い、教員評価の方法を見直した。</p>	
<p>【14】 事務職員の業務実績や適性について、現在の勤務評定の方法を基本として評価するシステムを構築する。</p>	<p>【14-1】 事務職員については、引き続き評価を実施するとともに、現在のシステムを見直す。</p> <p>【14-2】 技術職員については、業務評価シートと課長面談による技術部職員の独自の業務評価を引き続き実施する。さらに、業務評価の内容について、逐次見直しを行う。</p>	III	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【14-1】 事務職員については、平成16年度から実施した評価システムを見直すため、平成19年度に収集した資料を基に試行の実施に向けてその方策を検討した。現在の評価について、特に課長職以上の管理職に対しては、業務計画及び報告書を提出させ、事務局長面談を実施した。</p> <p>【14-2】 技術職員の能力向上を目的とした業務評価シートと課長面談により、独自の業務評価を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【14-1】 事務職員については、大学の顧問社労士からの助言も踏まえた評価システムの見直しを行い、新しい評価システムを平成22年度から実施することとし、平成22年2月に全職員を対象とした説明会を実施した。現在の評価システムについては、5月からグループ・チーム制の導入に伴い、勤務評価の手引きに関する見直しを行った。</p> <p>【14-2】 技術グループ独自の業務評価シートを活用し、チームリーダーとの面談により業務評価を実施した。さらに業務の多角化への対応を考慮して、業務評価シート見直しのためにワーキンググループを設置した。</p>	
<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【15】 人事の評価基準を広く公表し、学内外から意見を聴取するなどの方法により、評価基準を絶えず見直す。</p>	<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【15】 引き続き教員選考における透明性、公正性を確保するため、公募を行った教員の採用・昇任などを審査する人事部に学外委員の参画を義務付ける。</p>	III	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【15】 教員採用、昇任のための選考を行う人事部に、審査過程における公正性や厳密性を図るために学外委員を原則加えることとし、学外委員を委嘱した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【15】 教員採用、昇任のための選考を行う人事部に、審査過程における公正性や厳密性を図るために学外委員を加えることを義務付け、21名の学外委員を委嘱した。</p>	
<p>【16】</p>				<p>(平成20年度の実施状況概略)</p>	

<p>平成16年度に、教員の資質向上のため、サバティカル制度を設ける。</p>	<p>【16】 平成17年度に実施したため、平成21年度は年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>【16】 (年度計画がないので記入不要)</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【16】 (年度計画がないので記入不要)</p>	
<p>○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 【17】 既に行っている任期付き教員に加え、平成16年度以降の学内センターの新規採用教員については、その任に応じ任期付きとするとともに、任期付き教員の拡大について検討を進める。</p>	<p>○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 【17】 平成20年度に導入、整備した助教の任期制を引き続き実施し、教員の流動化と活性化を促進する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【17】 ・平成20年4月1日以降採用の助教に任期制を導入するとともに、任期解除について規程を整備した。 ・学内センターの任期ポストについては、それぞれ任期3年の准教授を採用した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【17】 平成20年度に導入した助教の任期制により、平成21年度は助教10名を採用し教員の流動化と活性化を促進した。</p>	
<p>【18】 平成15年度に確立した公募制度の推進・充実を行う。</p>	<p>【18】 公募制度の推進・充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【18】 原則公募として、平成20年度中の人事案件のうち、産学官連携センター（VBL部門）の准教授及び連携大学院教員人事を除く全ての人事案件について公募を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【18】 平成21年度中の全ての人事案件について公募を実施した。国際公募を推進するため、英文HPに公募案内を掲載した。</p>	
<p>【19】 教員構成の多様化を図るため、他大学及び企業経験者からの採用を積極的に推進する。</p>	<p>【19】 教員構成の多様化を図るため、他大学又は企業経験者を採用する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【19】 平成20年度中に16名の教員を採用した。その中には、他大学経験者4名及び企業経験者等4名がおり、教員構成の多様化が図られた</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【19】 教員構成の多様化を図るため、平成21年度中の採用教員12名中、他大学経験者4名及び企業経験者等2名を採用し、教員構成の多様化が図られた。</p>	

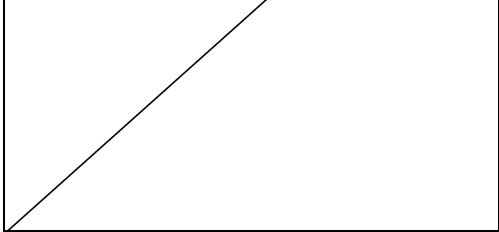
<p>【20】 平成16年度末までに、重点領域の研究を推進するための先端研究者を特任教授（仮称）として任期付で採用する制度を設ける。</p>	/		<p>（平成20年度の実施状況概略） 【20-1】 科学研究費補助金基盤研究（S）遂行のため平成20年度にプロジェクト特任教授1名を雇用した。</p> <p>-----</p> <p>【20-2】 特定有期雇用職員制度（年俸制）に基づき特任研究員を37名（うち、9名はプロジェクト研究員からの職名変更）を採用し、23名の者に特任教授等の呼称を付与した。</p>
	<p>【20】 官民の大型研究費による研究の遂行のため、特定有期雇用研究員制度に基づき、特定有期雇用研究員（年俸制）を採用し、その者に対し、特任教授等の呼称を付与する。</p>	III III	<p>（平成21年度の実施状況） 【20】 平成21年度は、特定有期雇用職員制度（年俸制）に基づき新規に特任研究員として採用した12名のうち9名に特任教授等の呼称を付与した。その結果、特任教授等は21名となった。</p>
<p>【21】 平成16年度末までに、競争的資金による若手の任期付研究員等の積極的な採用制度を確立する。</p>	/		<p>（平成20年度の実施状況概略） 【21-1】 本学独自のプロジェクト研究所に平成20年度は、プロジェクト研究員として新規に8名を採用した。その結果、プロジェクト研究員は11名となった。</p> <p>-----</p> <p>【21-2】 特定有期雇用職員制度（年俸制）に基づき特任研究員を37名（うち、9名はプロジェクト研究員からの職名変更）を採用し、23名の者に特任教授等の呼称を付与した。</p>
	<p>【21-1】 平成16年度に制定した「名古屋工業大学プロジェクト研究員の取扱いに関する規程」に基づき、競争的資金によるプロジェクト研究員を採用する。</p> <p>-----</p> <p>【21-2】 官民の大型研究費による研究の遂行のため、特定有期雇用研究員制度に基づき特定有期雇用研究員を採用する。</p>	IV IV IV	<p>（平成21年度の実施状況） 【21-1】 本学独自のプロジェクト研究所にプロジェクト研究員として、平成21年度は、新規に30名を採用した。その結果、プロジェクト研究員は43名となった。さらに、科学技術振興調整費「若手研究者の自立的研究環境整備促進」事業の採択を受け、平成21年度に若手研究イノベータ養成センターを設置し、テニユアトラック制を導入し若手研究者6名を採用した。さらに平成22年4月から2名を採用することを決定した。</p> <p>-----</p> <p>【21-2】 特定有期雇用職員制度（年俸制）に基づき特任研究員を新規に12名を採用し、その結果、特任研究員は30名となった。</p>
<p>○ 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【22】 外国人、女性の教員採用を積極的に推進する。外国人教員については、国際公募をするなどの方法を導入する。</p>	/		<p>（平成20年度の実施状況概略） 【22】 平成20年度教員新規採用16名中 外国人准教授1名及び助教1名、女性准教授2名、助教2名の採用を行った。 教員公募の際に、公募案内に女性教員及び外国人の積極的な応募を期待している趣旨を記載するとともに、国際公募を推進するため、英文HPに公募案内を掲載した。 平成19年度に引き続き女性支援体制を構築するための環境整備事業の一環と</p>

			<p>して講演会を開催した。 これまでの女性研究者支援プロジェクトチームの活動実績を踏まえ男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を設置した。 平成21年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」に申請した。</p>	
	<p>○ 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【22】 平成20年度に引き続き外国人、女性の教員の採用方策について検討する。とくに女性の教員については、男女共同参画推進委員会において、具体的な採用方策を検討する。</p>	III III	<p>(平成21年度の実施状況) 【22】 平成21年度から男女共同推進体制を強化するため、男女共同参画推進室に専任職員を配置し、男女共同参画推進に係る資料収集や他機関等で実施される男女共同参画関連事業の周知等を日常的に行った。 教員公募の際に、公募案内に女性教員及び外国人の積極的な応募を期待している趣旨を記載するとともに、国際公募を推進するため、英文HPに公募案内を掲載した。 男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進専門部会において男女共同参画に関する意識調査を実施し、教員の採用方策について検討した。 男女共同参画推進委員会において、具体的な推進策を検討し、一部の教員人事において「女性教員、外国人教員採用への格別の配慮を求める。」ことを採用の付帯条件として、外国人、女性教員採用に向けて優先的な対応を実行した。 その結果、平成21年度特任教員について、新規採用6名中、女性1名の採用を行った。</p>	
<p>○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【23】 事務職員、技術職員の採用は、東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験及び面接によるものとし、専門職については資格や面接による。</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 【23】 東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験の合格者の採用を行ったほか、多様な人材を採用するため、本学独自の選考採用で事務職員、図書職員の採用を行った。また、本学のパートタイマーから常勤職員への登用試験を実施した。また、パートタイマーから特定有期雇用職員への登用を図った。 競争的資金により特定有期雇用職員を選考採用した。</p>	
	<p>○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【23】 事務職員、技術職員の採用は、東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験及び面接による。</p>	III III	<p>(平成21年度の実施状況) 【23】 平成21年度に東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験の合格者9名の採用を行った。 多様な人材を採用するため、本学独自の選考採用で事務職員1名の採用を行った。また、国際戦略の企画立案推進等業務や研究者の国際研究交流業務における専門性のある職員の登用を図り、平成22年4月1日から2名（内1名は特定有期雇用職員）の採用を決定した。 パートタイマーから特定有期雇用職員への採用試験を本学独自で実施し、1名を採用した。 競争的資金に関する知識や事業運営の経験、大学の管理事務に関する豊富な知識や経験を有する者を、特定有期雇用職員制度により9名採用するとともに、平成22年4月より6名の採用を決定した。</p>	
<p>【24】 大学運営の各専門分野のスペシャリストを養成するため、語</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 【24】 国際交流分野のスペシャリストを養成するため、独立行政法人日本学術振興</p>	

<p>学，国際交流，労務管理，財務会計，知的所有権等の業務に関する専門研修の機会を設ける。</p>			<p>会国際学術交流研修（2年間）へ研修生を引き続き1名派遣した。</p>	
	<p>【24】 国際交流分野のスペシャリストを養成するため，引き続き，独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修（2年間）へ研修生を派遣させる。</p>	III	<p>（平成21年度の実施状況） 【24】 国際交流分野のスペシャリストを養成するため，独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修（2年間）へ研修生を1名派遣した。</p>	
<p>【25】 事務職員（幹部職員を含む。）の専門性と経営能力を高めるため，既に実施している企業等における実地研修を充実する。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） 【25】 環境安全に関する専門性を高めるため，大学等環境安全協議会主催の研修会に労働安全衛生担当職員を参加させた。このほか民間企業等が主催する安全管理，環境に関する各種講習会，研修会へ労働安全衛生担当職員を参加させた。</p>	
	<p>【25】 事務職員の専門性と経営能力を高めるため，企業等において実地研修を実施する。</p>	III	<p>（平成21年度の実施状況） 【25】 環境安全に関する専門性を高めるため，大学等環境安全協議会主催の研修会に労働安全衛生担当職員を参加させた。このほか民間企業等が主催する安全管理，環境に関する各種講習会，研修会へ労働安全衛生担当職員を参加させた。 衛生管理者等の資格取得のために技術職員8名，事務職員14名を講習会へ参加させ，衛生管理者に技術職員6名，事務職員13名，X線作業主任者に技術職員2名に資格を取得させた。</p>	
<p>【26】 平成16年度に，大学院等での高度専門研修の研修制度を確立する。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） 【26】 高度専門研修として，放送大学大学院修士科目生に職員を参加させた。</p>	
	<p>【26】 平成16年度に制定した放送大学利用による職員研修実施要項に基づき，放送大学大学院等に参加させる。</p>	III	<p>（平成21年度の実施状況） 【26】 高度専門研修として，放送大学大学院修士科目生に職員23名を参加させた。</p>	
<p>【27】 研究協力及び経営労務管理などの分野は，専門性の高い人材を採用する。なお，この実績を勘案し，国際交流等の分野についても拡大を検討する。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） 【27】 研究協力の分野において，専門性の高い人材を採用した。</p>	
	<p>【27】 特定の分野について専門性の高い人材を採用する。</p>	III	<p>（平成21年度の実施状況） 【27】 留学生支援業務の分野において，専門性の高い人材を採用した。 また，平成22年4月より国際戦略の企画立案推進等業務や研究者の国際研究交流業務における専門性のある人材の採用を決定した。</p>	
<p>【28】 国立大学法人間との人事交流</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） 【28】</p>	

<p>を積極的に実施するほか、私立大学・地方公共団体・民間企業との人事交流についても検討する。</p>	<p>【28】 国立大学法人等との人事交流を積極的に実施する。</p>	<p>III III</p>	<p>文部科学省、岐阜大学、名古屋大学及び日本学術振興会と人事交流を行った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【28】 文部科学省、岐阜大学、名古屋大学、自然科学研究機構岡崎統合事務センター及び日本学術振興会と人事交流を行い、合計7名の人事交流を実施した。</p>	
<p>【29】 技術職員の資質向上、業務分担、学内配置について十分な検討を行い、専門的な技術職員の養成を図るとともに、資格取得の方策を講じる。</p>	<p>【29】 技術研修会等に参加させ、技術職員のスキルアップを図る。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【29】 技術部で5テーマのステップアップ(OJT)研修を実施し30名を参加させた。また第二種電気工事士の資格を5名に取得させた。さらに各分野の学会等に多数参加させた。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【29】 技術グループで4テーマのステップアップ(OJT)研修を実施して15名を参加させた。また第二種電気工事士の資格を5名に取得させた。さらに学外から5名の技術職員を学内の技術発表会に招聘して、人材育成のための講演を行った。</p>	
<p>【30】 技術職員の技術力をより高めるため、専門技術研修を実施するほか、学外で開催される高度技術研修にも参加させる。</p>	<p>【30】 技術職員の技術力を高めるため、東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修に参加させるとともに、学外で開催される専門的な研究会等に参加させる。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【30】 東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修に技術職員を参加させた。また、全国国立大学法人等が開催する技術研究会に参加させた。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【30】 東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修に3名を参加させた。全国国立大学法人等が開催する技術研究会に32名を参加させた。民間企業および大学が開催する技術講習に9名を参加させた。</p>	
<p>○ 中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策 【31】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>○ 中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策 【31】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、概ね1%の人件費の削減を図る。 第二期中期計画に連結した適切な人員管理を実施するため、複数年の所要額の作成を検討する。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【31】 総人件費改革の実行計画を遂行するため、平成17年度以降の人件費所要額試算表を基に、職種別人件費所要額を策定し、計画的な人員管理(職員採用)を実施し、概ね1%の人件費の削減を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【31】 総人件費改革の実行計画を遂行するため、平成17年度以降の人件費所要額試算表を基に、職種別人件費所要額を策定し、計画的な人員管理(職員採用)を実施し、概ね1%の人件費の削減を実施した。 (平成21年度の人件費目標額4,864百万円に対し、4,585百万円であり、目標は達成した。) 第二期計画期間中まで求められている総人件費改革による人件費所要額を考</p>	

			慮した予算案を策定するとともに、第二期中期計画期間に必要となる基盤整備として、教育環境の整備、学生生活の改善、研究環境の整備、大学構内の環境整備等を中心とした「補正予算」を編成した。
【32】 教員の人員管理は「人事企画院」で行い、併せて大学全体の職員の人員管理を役員会で行う。			(平成20年度の実施状況概略) 【32】 教員の人員管理については、人事企画院で15年度の大学全体の定員数の範囲内及び総人件費改革の実行計画を踏まえて策定された人件費削減計画の目標額の範囲内で管理を行うとともに、各教育類、専攻、センターの適切な担当教員数の検討を行った。
	【32】 教員の人員管理は「人事企画院」で行い、併せて大学全体の職員の人員管理を役員会で行う。	III III	(平成21年度の実施状況) 【32】 教員の人員管理については、人事企画院で15年度の大学全体の定員数の範囲内及び総人件費改革の実行計画を踏まえて策定された人件費削減計画の目標額の範囲内で管理を行うとともに、各教育類、専攻、センターの適切な担当教員数の検討を行った。
【33】 事務等の効率化・合理化による職員の再配置を行う。			(平成20年度の実施状況概略) 【33】 安全衛生業務を実施するため、事務局から独立して安全管理室を設置し、室長を配置した。 人事課に人事企画室・労務共済室を設置し、室長を配置した。 技術部の管理運営体制を強化するため、新たに部長職（教員）の下に次長職を設置し3課体制による組織再編を行った。 また、平成21年度より大学改革の流れに機動的に対応できるようにするため、従来の業務体制（部課制）を再編しグループ制の導入に向けて、検討を開始した。
	【33-1】 事務等の効率化・合理化による事務職員の再配置を行う。	III III	(平成21年度の実施状況) 【33-1】 国際戦略の企画立案、国際交流事業を実施するため、国際企画室を設置し、室長を配置した。 平成21年5月より大学改革の流れに機動的に対応できるようにするため、従来の業務体制（部課制）を見直し、グループ制を導入し、事務職員の再配置を行った。さらに、平成22年4月より、グループ制を9チーム体制に再編するとともに、各チーム及び室間で連携及び協働する事業が速やかにかつ機動的に処理できるように調整するため、事務局長の下にコーディネーターを2名を置くことを決定した。
	【33-2】 全学技術支援体制の強化を図るため、引き続き技術職員の配置を検討する。	III	【33-2】 大学改革の方針に沿ってチーム制を導入した。全学技術支援体制の強化を図るために知的財産部門に2名の技術職員を派遣させるとともに、共通教育充実のために物理学実験に7名、化学実験に2名の技術職員を配置した。
○ 教職員のハラスメントの防止等に関する具体的方策 【34】 平成16年度にハラスメントの防止、情報セキュリティポリシー、倫理等、教職員が守るべきガイドラインを定め学内外に周知・			(平成20年度の実施状況概略) 【34-1】 セクハラ外部相談事業の廃止を決定し、外部相談窓口については、公的機関の窓口を活用することとし、学内周知を図った。また、下記のとおり、より効果的な防止対策を実施している。 ・ハラスメント防止委員会委員等の学外研修会等への積極的な参加、教育研修会の実施、ハラスメント防止に関する学内講演会及びビデオ上映会を開催、

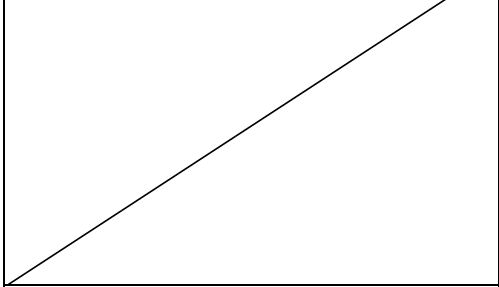
<p>公表する。このガイドラインは社会情勢の変化に伴い随時見直す。さらに、広報活動・講演会開催などを一層強化し定期的受講を義務づける。</p>			<p>継続的な防止対策の推進</p> <hr/> <p>【34-2】 情報セキュリティ管理を徹底するため、情報漏えい対策に主眼を置いた罰則規定を含めたルールの方策を検討した。また、個人情報流出防止のためシステム面からの対応策についても検討を進めた。</p>	
	<p>○ 教職員のハラスメントの防止等に関する具体的方策</p> <p>【34】 ハラスメント防止委員会委員等を学外研修会等に積極的に参加させる。 また、学生・教職員・管理職など対象者を明確にしたきめ細やかな教育研修会を実施していく。 大学構成員の意識向上のためにキャンペーン週間の内容の充実や継続的な防止対策を推進し、ハラスメントの防止及び排除に努める。</p>	III III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【34】 パワー・ハラスメントを含めたハラスメント全体に対応できるよう、規程の一部を改正した。また、同時に相談員体制の見直しを行い、事務職員1名を新たに相談員に、ハラスメント顧問弁護士を外部相談員として追加した。更にハラスメント相談に関するガイドラインの見直し・相談マニュアルの作成等について検討した。 以下の防止対策を実施し、ハラスメントの防止及び排除に努めた。 ・学外研修会等へ積極的に職員を参加させた。(人事チームスタッフ キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク第15回全国集会等) ・ポスターを作成し、学内へ配布のうえ啓発活動を行った。 ・キャンペーン週間(12月4日～10日)を設け、期間内にパワハラに関するビデオ上映会を4回実施し、189名が参加した。 ・教職員・学生(全構成員)を対象にハラスメント顧問弁護士を講師とした学内講演会、ハラスメント相談員・管理職向けの学内講演会を実施し、40名が参加した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標 ○ 事務処理の効率化・合理化，事務組織の機能，編成の見直し等に関する基本方針
 ① 事務組織・職員配置の再編，合理化を進める。
 ② 各種事務の電子化等により，事務処理の簡素化・迅速化を図り，電子事務局化を目指す。
 ③ 外部委託等を積極的に推進する。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中 期	年 度		中 期	年 度
○ 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【35】 担当理事の業務分掌に応じて，事務組織としての一体性を確保しつつ，教育研究・管理運営に必要な事務を遂行できる事務体制を確立する。	○ 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【35】 企画，管理，支援の機能に着目した事務組織の再編及び事務機能の効率化，事務処理の電子化を推進する。	IV	IV	(平成20年度の実施状況概略) 【35】 理事の業務分掌に応じて，一体的に機能できる事務組織のあり方について検討した。 第2期中期目標・中期計画の実施に向けて事務組織の抜本的な見直しに着手した。これにより組織を事業と管理に，職務を企画と執行に大別し，グループ制を導入して事務組織のスリム化・効率化を図ることとしている。		
				(平成21年度の実施状況) 【35】 第2期中期目標期間の開始に向けて事務局組織を再編し，従来の部課制を廃止してグループ・チーム制を導入した。これにより組織を事業と管理に，職務を企画と執行に大別し，変化し続ける業務内容に柔軟に対応するため組織全体をフラット化し，事務組織のスリム化・効率化を図った。 平成20年度の4部（部長）13課（課長）体制から，平成21年度は3グループ（部長相当）12チーム（課長相当）体制にスリム化した。 平成22年度にはさらに2事務次長（部長相当）9チーム（課長）体制までスリム化することが決定した。 （平成20年度に比し，22年度には部長相当職の2減，課長相当職の4減となる） 技術部についても，部課制からグループ，チーム制に移行した。 学内情報ネットワークの更新に合わせて教職員ポータルシステムの機能強化を行った。また，更なる事務の電子化を図るために電子ペーパー会議の試験運用を開始した。		
【36】 平成16年度から，事務局は総務部，財務部及び学生部の編成とし，各部に置く各課の事務分掌及び職員配置は，課長の判断により毎年度見直しができる柔軟な体制とする。さらに，平成17年度から，総務部，財務部，学生部及び研究協力部に再編する。	【36】 平成17年度に実施したため，平成21年	III		(平成20年度の実施状況概略) 【36】 （年度計画がないので記入不要）		
				(平成21年度の実施状況) 【36】		

	度は年度計画なし。		(年度計画がないので記入不要)
【37】 領域の各事務室について、平成16年度末までに在り方を見直す。		III	(平成20年度の実施状況概略) 【37】 事務情報化の整備に伴い、領域事務体制の見直しを図り、15名体制から8名体制に合理化を図った。
	【37】 平成16年度に実施したため、平成21年度は年度計画なし。		(平成21年度の実施状況) 【37】 (年度計画がないので記入不要)
【38】 学務事務、経理事務などについて可能な限り事務の電子化を図り、電子事務局化を推進する。		IV	(平成20年度の実施状況概略) 【38】 教職員ポータルの実効的な運用方法を規定する「教職員ポータル運用指針」を制定した。また、基本機能の周知を目的とした教員向けの研修を実施した。各部局間で効率よく情報共有を行うための、統一DBに実装する項目の検討を進めている。 統一DBに実装する項目のうち、基本項目について優先的に入力を行い、運用を開始した。
	【38】 平成21年度に実施する学内情報ネットワーク更新に合わせ、シンクライアント環境で利用可能な各種機能のさらなる利用促進及び運用指針等の整備を進める。統一DBの項目整備をさらに進めるとともに、各種システムとの連携強化等、共有情報の利用促進を図ることを検討する。		(平成21年度の実施状況) 【38】 平成21年度は、学内情報ネットワークの更新に合わせて教職員ポータルシステムの機能強化を行った。また、円滑な情報共有の促進を目的として、シンクライアント上で利用可能な共有フォルダの運用要領を制定した。統一DBに教育類・専攻及び学生の指導教員情報等の項目を追加した。また、学内の学術情報の一元管理を実現するため、各種システムとの連携を前提とした研究者DBの整備を進めた。 さらに一層の情報化を推進するための基盤となる情報インフラ整備を文部科学省の特別教育研究経費により行った。また、更なる事務の電子化を図るために電子ペーパー会議の試験運用を開始した。
【39】 各部における単純事務作業の外部委託を推進すると共に、企画立案スタッフを充実する。		III	(平成20年度の実施状況概略) 【39】 単純事務作業に従事する補助員として派遣職員を43名を配置した。また科学研究費補助金申請書受付業務及び入学願書受付業務の補助員として派遣職員を採用した。 特定有期雇用職員を5名を採用し、知財管理・特許出願及び留学生育成等の企画立案スタッフを充実した。
	【39】 引き続き、単純事務作業に従事する派遣職員を導入すると共に、企画・立案スタッフを充実する。		(平成21年度の実施状況) 【39】 単純事務作業に従事する補助員として派遣職員36名を配置した。また科学研究費補助金申請書受付業務及び入学願書受付業務の補助員として派遣職員を配置した。 特定有期雇用職員として9名採用し、知財管理・特許出願及び物品契約等の企画立案スタッフを充実した。
【40】			(平成20年度の実施状況概略)

<p>全学的な視野に立ち、柔軟な技術支援体制を確立する。</p>				<p>【40-1】 学科，専攻，センター，事務局等からの業務依頼に基づき，技術職員を派遣し，教育・研究等に関し，全学的見地から必要な技術支援業務を行った。また，安全衛生関連業務，IT支援グループ制を取り，全学技術支援体制を充実させた。</p> <p>-----</p> <p>【40-2】 技術組織の管理責任体制を確立させるために，部長職（教員）の下に次長職を設置し，技術企画課，研究基盤課，共同利用課の1部3課体制に再編を行うとともに，機動的な技術チームを新設し柔軟な技術支援体制を構築した。</p>		
	<p>【40】 各学科，専攻，センター，事務局等に技術職員を派遣し，技術支援業務を行う。センター等全学共通施設に重点配置するとともに安全衛生，IT関連，大型設備基盤の各チームを充実させ全学技術支援体制の強化を図る。</p>	IV	IV	<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【40】 平成21年度は，学科，専攻，センター，事務局等からの業務依頼に基づき，技術職員を派遣し，教育・研究等に関し，全学的見地から必要な技術支援業務を行った。従来からの技術ユニットを拡充させ，安全衛生(27名)，共通教育(9名)，知的財産(2名)，IT支援(12名)のユニットを配置して柔軟な技術支援体制を構築した。 法人化後，技術部は全学的見地から必要な技術支援業務を行う体制を確立したが，平成21年度から事務局の再編に併せ技術部についても，部課制からグループ，チーム制に移行した。これにより，柔軟な技術支援体制を確立し，さらに充実したものとなっている。</p>		
				<p>ウェイト小計</p>		

(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

(1) 特色ある教員組織

財政、組織、人事等の面での特色ある取組みに関して、本学では、法人化後
を先取りし、平成15年度から従来の縦割りの学問分野による学科組織から離れ
て、異分野の教員が交流する横断的、学際的な教員組織である領域を設置した。
教員は4領域（おもひ、しくみ、つくり、ながれ）のいずれかに所属し、専門
分野に応じ学科、専攻を担当する柔軟な組織である。この組織により、異分野
の教員間の研究交流が活発化するとともに、学科、専攻等の教育組織の設計が、
柔軟に行えるようになった。

また、教員数については、学長が委員長を務める人事企画院で一元的に管理
し、学内全体を見回した機動的な教員配置が可能となっている。

このような柔軟な組織体制が、以下2の「共通事項に係る取組状況」に記し
た戦略的な法人経営体制、資源配分を有効に活用する基盤となっている。

(2) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

① 学部

近年の工学分野における高度化・先端化及び境界領域における多様化・
複雑化に対応し、とりわけ生命・環境・エネルギー・材料・IT・デザイ
ン分野を新たに取り込むために、平成16年4月に工学部第一部8学科を7
学科に、工学部第二部を4学科（1学科を名称変更）に再編整備した。こ
れにより産業界のニーズにも幅広く応えることが可能となった。

第二部については、勤労学生の減少等社会情勢の現状に鑑み、平成20
年4月から入学定員を140名から20名に縮小し、少数精鋭教育を実施した。

② 大学院の再編、大学院の収容定員の拡大

我が国の産業社会の高度化、多様化、国際化に対応して、大学院を中心
とした教育組織整備及び社会人教育の充実を図り、法人化した本学の社会
的な役割を一層強化するため、平成20年度に大学院を再編し、学年進行に
より引き続き教育の充実に努めている。

既存の物質工学、機能工学、情報工学、社会工学の4専攻を普遍的で安
定した工学の基礎として継承し、その内容の一層の充実を図るとともに、
技術潮流の急展開に対応するための独立した専攻群として、新たに未来材
料創成工学専攻、創成シミュレーション工学専攻を設置した。また、有職
者の大学院教育への要請に応えるため、産業戦略工学専攻の社会人枠を拡
充した。

入学定員については、進学希望者の増大により、毎年度慢性的に超過し
ていたため再編に並行して平成20年4月から博士前期課程の入学定員を39
9名から586名に、博士後期課程を37名から39名に増員し、社会的需要に応
えた。

この大学院再編整備により、新分野の探求、専門性の深化を目指す学生
の大学院進学意欲を高めることとなり、平成16年～19年度までの学部
卒業生（第一部）の大学院進学率が約60%で推移していたところ、平成20
年度は66.8%、平成21年度は67.8%と大幅に上昇した。

(3) 人材育成

異なる専門分野の融合による新しい学問分野を開拓するとともに、新産
業の創出を目的として、プロジェクト研究所制度を平成16年度に創設し、

外部資金により、ポストドクターをプロジェクト研究員として雇用し、若
手研究者の育成を行ってきた。このプロジェクト研究員のうちフルタイム
雇用の研究員について、平成20年度から特定有期雇用職員制度を活用して、
特任研究員として雇用している。

平成21年度は、プロジェクト研究員として新規に30名を採用した。その
結果、プロジェクト研究員は43名となった。

平成21年度は、特定有期雇用職員制度（年俸制）に基づき新規に特任研
究員として12名を採用しそのうち9名に特任教授等の呼称を付与した。そ
の結果、特任教授等は21名となった。

新規に採用する助教については、任期付きで公募し、業績評価に基づく
「任期解除制度」を導入している。

(4) 事務組織の機能、編成の見直し等

第2期中期目標期間の開始に向けて事務局組織を再編し、従来の部課制
を廃止してグループ・チーム制を導入した。これにより組織を事業と管理
に、職務を企画と執行に大別し、変化し続ける業務内容に柔軟に対応す
るため組織全体をフラット化し、事務組織のスリム化・効率化を図った。

平成20年度に4部（部長）13課（課長）体制から、平成21年度は3グル
ープ（部長相当）12チーム（課長相当）体制にスリム化した。

平成22年度にはさらに2事務次長（部長相当）9チーム（課長相当）体
制までスリム化することとした。

平成20年度に比し、22年度には部長相当職の2減（5割減）、課長相当
職の4減（3割減）となる。

(5) 電子事務局化の推進

平成19年度に、ICカードと暗号基盤を基礎とする統一認証システム及
び、この認証システムを基盤とする教職員のポータルサイト、学生ポータ
ルサイト、電子業務ワークフローを独自開発した。

教職員のポータルサイトでは、教員と職員が同一のポータルサイトを
經由・認証するシステム化により、情報提供手段、電子業務システム・デー
タベースへのアクセス手段を一元化した。これにより、教員と職員が同一
の職員ポータルで情報の共有を行うこととなり、名実ともに電子事務局体
制が確立した。また、電子業務ワークフロー（旅費支給、物品購入等）が
稼働し、事務の効率化並びに迅速化が進行した。学生ポータルサイトでは、
教職員及び学生の双方向教育支援サービスを提供している。

特にセキュリティ確保が必要な事務局等については、平成19年度に、ロ
グイン時にICカード認証が必要なシンクライアントシステムへ全面更新
した。このシステムでは、個々のパソコンからの情報の漏洩が防止され、
情報セキュリティ機能が飛躍的に高まった。また、事務局等におけるハ
ード、ソフトの管理が一元化された。

平成20年度はこれらのシステムの効率的で適正な運用に習熟するととも
に、新たに、統一データベースが整備され全学的供用になった。また、情
報セキュリティに関する規則整備を進めた。

平成21年度には、さらに一層の情報化を推進するための基盤となる情報
インフラ整備を文部科学省の特別教育研究経費により行った。

平成20年度から人事企画院等に電子会議システムを導入するとともに、

平成21年度から電子ペーパーの試験導入を行い、平成22年度から主要な会議に本格導入する。

(6) 柔軟な技術支援体制

平成17年度に技術部に技術課を置き、技術職員を集約し、学科、専攻、センター、事務局等からの業務依頼に基づき、技術職員を派遣し、教育・研究等に関し、全学的見地から必要な技術支援業務を行う体制が、確立した。

また、平成20年度から技術組織の管理責任体制を確立させるために、部長職（教員）の下に次長職を設置し、技術企画課、研究基盤課、共同利用課の1部3課体制に再編を行うとともに、機動的な技術チームを新設し柔軟な技術支援体制を構築した。

平成21年度から事務局の再編に併せ技術部についても、部課制からグループ、チーム制に移行した。

2-1 共通事項に係る取組状況 【平成16～20事業年度】

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

「全体的な状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」「1運営体制の改善」(1)～(3)に記載したとおり、戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用に努めている。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

① 戦略的・効果的な資源配分

本学では、法人化後の運営費交付金の削減が進む中においても、総人件費改革による毎年度1%の人件費削減は着実に実施しているほか、教育経費は削減しないこと、学術研究関係については基本経費配分を見直すとともに、学長裁量経費等により戦略的に配分すること、大型研究設備についてはマスタープランを作成し計画的に整備することなどを基本的な方針としている。

特に学長裁量経費については、毎年度1億円以上を措置し、異分野融合への取組み、新産業創出、若手研究者支援、外部資金導入支援や教育基盤整備等に配分している。また、独創的な研究シーズを実用化・企業化するための研究助成も行っている。平成18年度からは、教職員の優れた功績、本学への貢献について、褒賞を措置している。

学長裁量経費配分	平成16年度	1億	200万円
	平成17年度	1億	400万円
	平成18年度	1億3,900万円	
	平成20年度	1億2,500万円	
	平成21年度	1億2,500万円	

② 産学官連携センター実用化研究推進経費

本学のもつ独創的な研究シーズを実用化・企業化する目的で大学と企業等が研究グループを形成し、試作、実用検証試験などを行うため「産学官連携センター提案公募研究」という名称で毎年度1,200万円程度を措置し、全学から公募・選考していた。

平成20年度から産学官連携センター実用化研究推進経費と名称を変え、平成21年度は1,630万円を措置している。

新しい経費の目的は次のとおりである。

- ・基礎研究から生まれた独創的な研究成果を実用化に結び付けるべく、その研究を更に加速・補強して、1年以内に基礎研究の段階から企業との共同研究やベンチャー起業化の段階へとステップアップさせることを目指すものである。

- ・その研究開発に従事することを通じて、新産業創出を担う若手研究者の人材育成を図ることを目指すものである。

(3) 業務運営の効率化

「全体的な状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「5事務等の効率化・合理化に関する目標」に記載したとおり、業務運営の効率化に努めている。

(4) 収容定員を適切に充足した教育活動

① 大学院の収容定員増

別表1のとおり学士、修士、博士のいずれの課程も収容定員を充足しているが、進学希望者の増大により、毎年度慢性的に入学定員を超過していた大学院については、平成20年度から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程を37名から39名に増員した。学年進行により、収容定員の大幅な超過は解消しつつある。

② 第二部縮小

第二部については、勤労学生の減少等社会情勢の現状に鑑み、平成20年度から入学定員を140名から20名に縮小した。

(5) 外部有識者の積極的活用

① 諮問会議設置の検討

広く社会からの意見を聴取し、法人の経営及び運営の改善に資することを目的とした諮問会議を平成22年度から設置することとした。

② 経営協議会の学外委員

企業関係者、教育関係者、マスコミ関係者、本学卒業生など学外の幅広い分野の有識者に経営協議会の委員を依頼している。毎年度4回～8回開催し、予算・決算、業務改善、給与の改定などについて審議している。毎回、多くの法人経営に有益な意見や助言が行われている。

平成21年度から経営協議会の議事要旨を公式ホームページで公表している。

(実例1)

経営協議会の平成19年度決算の議題において、科学研究費について議論があり、「間接経費も入れて増額となるということか。取り方の工夫というものはあるだろうが、もう少し取りたいところかと思う」との意見があった（平成20年6月16日議題3）。

このような議論を踏まえ、科学研究費の採択率をさらに上げるため、申請書作成の参考とするため前年度採択者の申請書を閲覧できるようにした。その結果、閲覧し申請した者の採択率は大きく向上した（採択率38.9%（全国平均は20.7%））。

(実例2)

経営協議会において、「ブランド力」向上の構想について、紹介したところ、経営協議会委員から「高校生にアピールできたら良い」との意見があり（平成21年3月27日議題1）、平成21年度から取り組むこととし、第1段として平成21年4月中に、朝日新聞社の広告特集として「東海の大学力」を掲載することとなった。

(実例3)

経営協議会（平成20年6月16日開催）議題1において、理工離れ、志願者数減少についての議論があった。

これを受け教育関係の経営協議会委員から意見があり、本学の受験動向の分析と学生募集の在り方について意見交換を行う会（平成20年10月22日）

を開催した。

この意見交換会で経営協議会委員から、本学が持っている強みである良質な就職状況を高校生とその保護者にアピールしていくことが重要であるとの助言があり、本学のホームページでより詳細な就職情報を公開することとした。

(実例4)

また、(実例3)の意見交換会(平成20年10月22日)において、本学のホームページが高校生から見て、アクセスが難しく、わかりづらいとの指摘があり、ホームページのリニューアルを行うこととした。

(6) 監査機能の充実

① 監査室等の設置

平成19年度に設置し、監査対象から独立した監査室を学長の下に置き、専任職員を配置した。

また、学長の下に事務職員と研究経験者(教員)からなる会計経理適正化推進委員会を設置した。委員会では、不正を発生させる要因に関する事項、会計経理適正化推進計画の策定及び実施に関する事項、学内外からの通報窓口に関する事項等について企画・立案・実施している。

さらに、物品調達などについて事務部門による検収を徹底するため、平成19年度に検収センターを設置し、平成21年度から検収センターの職員を3名に増員した。

② 会計経理内部監査の実施

従前、財務部職員が検査員となり、実施していた会計経理に関する規則等の適用、予算決算、収入支出、債権、物品、契約、旅費、科学研究費補助金などに関し、監査室において全学を対象に内部監査した。

③ 監事監査の実施

本学の基本方針の準拠、中期目標・中期計画に沿った年度計画の実施、関係法令、学内規則等の遵守について、監査を実施している。監査方針を作成し、本学の基本方針の準拠、中期目標、年度計画の遵守、関係法令、学内規則等の遵守について、監査を実施した。

④ 会計監査人の監査の実施

毎月会計監査人が来訪し、財務諸表の分析、担当者への質問、実地調査などの方法により、監査を実施した。

⑤ 内部監査規程の制定

平成19年度に内部監査規程を制定した。この規程は、本学における運営諸活動の遂行状況を適法性及び合理性の観点から調査及び検証し、その結果に基づき情報の提供並びに改善及び合理化への助言、提案等を行うことにより、本学の健全な運営や目標の達成に資することを目的としている。

(7) 男女共同参画の推進に向けた取り組み

① 経過

平成18年度～20年度に3年にわたり学長裁量経費による女性研究者支援に関するプロジェクトを推進し、女子学生に対するアンケート調査及び科学技術振興調整費の申請、女子中高生向けパンフレットの作成、講演会開催と先行事例の調査等の活動を進めた。

引き続き学長裁量経費を措置するとともに、3年間の活動を踏まえ、女性研究者支援だけでなく、少子化に対応して女子学生志願者増を図ることなども含め、また、女性だけでなく男性にも深く関係する男女共同参画の問題と

して取り組むため、平成20年度に男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を設置し、平成21年度からは、専任職員を配置し推進体制を強化した。

② 理念

本学の理念、「ものづくり」「ひとづくり」「未来づくり」の効果的な推進において国籍や性別に関係なく、学生と教職員が一体となり、優れた工学教育を行っていくことを宣言した。個人がお互いの人権を尊重し、各自の責任を果たし、個性と能力を十分に発揮する機会を確保すること。そして、セクシュアルハラスメントに代表される人権問題、女子学生や女性教職員の割合の低さ、研究・就業と家庭生活の両立を阻む古い制度や慣行の存在など、多くの課題の解決に向けて邁進することとしている。

③ 取組状況、指針

男女共同参画の理念に基づき、研究遂行における旧姓の使用、基礎的なデータ収集の一環として女子学生に対するアンケート調査、ジェンダー関連科目(「ジェンダーと科学」「異文化理解」「人間文化ゼミナール」)の開設、育児休業等における代替教員の配置、教員公募における女性教員を歓迎する意思表示、男女共同参画推進のホームページの作成を行ってきた。

④ 女性教員採用状況

(平成21年度特任教員 新規採用6名中、女性1名の採用を行った。)

(8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

「全体の状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「2 教育研究組織の見直しに関する目標」に記した学部、大学院、センター等の見直しを実施した。

(9) 学術研究活動推進のための戦略的取組み

「全体的な状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「3 学術研究活動推進のための戦略的取組み」に記したとおり、組織体制、学長裁量経費による学術研究活動の推進、人材育成、大型教育研究設備、その他各種取組みにより、法人全体として学術研究活動推進のために戦略的取り組んでいる。

2-2 共通事項に係る取組状況 【平成21事業年度】

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

① 運営会議、各種企画院による企画立案

本学では平成16～20事業年度までに引き続き領域制度を前提に、学長の諮問機関としての「運営会議」を各週開催し、大学の運営の基本方針等について企画・立案し、この方針に基づき各企画院でさらに具体的な立案を行う体制をとった。

平成21事業年度においては、第2期中期目標原案の策定、中期計画の策定、第2期に向け総合戦略会議、諮問会議等の検討、平成22年度業務計画書の策定、平成20年度業務実績報告書、平成21年度補正予算及び22年度予算配分案の策定、新たな広報体制の検討、事務組織の改編などを行った。

② 教育研究に関する長期的な方針の検討を行うため、総合戦略会議を平成22年度から設置することを決定した。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

- ① 学長裁量経費は毎年度1億円以上を措置しているが、平成21年度は、1億2,500万円を措置し、次のような事項について配分した。
- ・「教育改革・改善プロジェクト」
概算要求事項又は大型外部資金申請プログラムとなりうる事項の準備として実施するプロジェクト(1,000万円)。
 - ・「教育改革・国際プロジェクト等」(3,700万円)
 - ・「教育基盤設備充実経費」
通常配分される教育経費では整備することができない教育上必要となる基本的設備(3,000万円)
 - ・「学内研究推進経費」
先進的研究拠点の実現、大学と都市機能が一体となった頭脳拠点への展開、産学官連携の新産業創出などへの挑戦を支援する経費(約4,000万円)
 - ・「褒賞制度」
職員の優れた功績、本学への貢献について、500万円を措置した。
- ② 産学官連携センター実用化研究推進経費
平成21年度は、9件、総額1,630万円を配分した。

(3) 業務運営の効率化

- ① 事務組織の機能、編成の見直し等
平成20年度の4部(部長)13課(課長)体制から、平成21年度は3グループ(部長相当)12チーム(課長相当)体制にスリム化した。平成22年度にはさらに2事務次長(部長相当)9チーム(課長相当)体制までスリム化することとした。
技術部についても、部課制からグループ、チーム制に移行した。
- ② 会議の在り方の見直し
平成21年度からペーパーレス化による省資源と資料作成の労働時間短縮を目的として、会議資料の電子ペーパー化を試行した。平成22年度から、主要な会議に本格的に導入することとしている。
- ③ 事務処理の効率化・合理化
電子事務局体制の基盤整備を一層すすめるため、統一データベースの整備・拡充を行った。また、平成21年度に文部科学省の特別教育研究経費により情報ネットワークの更新を行った。

(4) 収容定員を適切に充足した教育活動の実施

別表1のとおり学士、修士、博士のいずれの課程も収容定員を充足している。
なお、大学院への進学希望者の増大により、毎年度慢性的に入学定員を超過していた大学院について、平成20年度から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程の入学定員を37名から39名に拡大することとし、学年進行により、収容定員超過の問題は、解消しつつある。

(5) 外部有識者の積極的活用

広く社会からの意見を聴取し、法人の経営及び運営の改善に資することを目的とした諮問会議を平成22年度から設置することを決定した。

(6) 監査機能の充実

物品調達などについて事務部門による検収を徹底するため、平成19年度に検収センターを設置し、平成21年度から検収センターの職員を3名に増員した。

(7) 男女共同参画の推進に向けた取り組み

- ① 経過
平成20年度に男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を設置し、平成21年度からは、専任職員を配置し推進体制を強化した。
女性教員の採用状況としては、平成21年度特任教員の新規採用6名中、女性教員1名の採用を行った。
- (8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等
平成21年度にセラミックス基盤工学研究センターの自己点検・評価、外部評価を実施するとともに、同センターの今後の在り方について検討した。
平成21年度にイノベーションの創出や新研究領域の開拓等の取組の活性化に資する若手研究者を養成することを目的として若手研究イノベータ養成センターを設置した。
- (9) 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組み
- ① 21世紀COEの実績を踏まえ平成21年度に文部科学省の特別教育研究経費「セラミックス工学イノベーター育成プログラム」が措置され、産業技術総合研究所、ファインセラミックスセンター、物質・材料研究機構との共同研究を実施するとともに、学生を派遣しての教育活動を行った。
(平成21年度実績 派遣人数 20名、受け入れ人数 2名)
また、日本学術振興会「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム」に「国際ネットワーク形成に向けた次世代セラミックス科学若手研究者育成プログラム」が採択され、平成21年度から海外の協定校へ若手研究者の派遣を開始した。
(平成21年度実績 派遣人数 24名、受け入れ人数 7名)
- ② 異分野融合の取組み等
平成19年度に締結した名古屋市立大学との連携・協力に関する基本協定に基づき、平成20年度に同大と連携し、申請・採択された大学院教育改革推進プログラム「薬工融合型ナノメディシン創薬研究者の育成」事業により、平成21年度は大学院生の相互単位互換(受入れ4名、派遣16名)、相互インターンシップ(受入れ9名、派遣10名)を実施した。
- ③ 大学、研究機関との連携
異分野との融合による新たな科学技術の創成等、教育研究の強化のため、平成21年度は、前記②のほか自然科学研究機構核融合科学研究所と新たに連携協定を締結した。
- ④ 国際的学術研究交流
従来の国際交流センター企画運営委員会を改組し、学長主導の下で、より戦略的に国際交流事業を企画・立案する委員会として平成21年度から国際交流推進委員会を設置した。
この体制のもとで、世界的研究拠点形成の実現に向けた企画立案、国際的な大学間交流の推進、学生の国際交流等推進等に取り組むこととした。
- ⑤ プロジェクト研究所制度の実施
異なる専門分野の融合による新しい学問分野を開拓するとともに、新産業の創出を目的として、プロジェクト研究所制度を実施している。平成21年度の設置は4件で、平成22年3月末までの設置は累計で34研究所である。