

平成 25 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 26 年6月

国立大学法人
東京農工大学



○ 大学の概要

(平成 25 年度末現在)

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人東京農工大学

② 所在地

大学の本部：東京都府中市晴見町

府中キャンパス：東京都府中市幸町

小金井キャンパス：東京都小金井市中町

③ 役員の状況

○学長名

松永 是 (平成 23 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日)

○理事数 4 名

○監事数 2 名 (うち 2 名非常勤)

④ 学部等の構成

○学部

農学部

工学部

○大学院

農学研究院 (研究組織)

工学研究院 (研究組織)

工学府 (博士前期・後期課程・専門職学位課程)

農学府 (修士課程)

生物システム応用科学府 (博士前期・後期課程)

連合農学研究科 (博士課程)

○センター・附属施設等

教員評価機構、図書館、大学教育センター、先端産学連携研究推進センター、国際センター、保健管理センター、総合情報メディアセンター、学術研究支援総合センター、科学博物館、環境安全管理センター、放射線研究室、女性未来育成機構、アグロイノベーション高度人材養成センター、環境リーダー育成センター、イノベーション推進機構、テニユアトラック推進機構、農学部附属広域都市圏フィールドサイエンス教育研究センター、農学部附属動物医療センター、農学部附属硬蛋白質利用研究施設、農学部附属フロンティア農学教育研究センター、農学部附属国際家畜感染症防疫研究教育センター、工学部附属ものづくり創造工学センター

⑤ 学生数及び教職員数

(平成 25 年 5 月 1 日現在)

○学部・研究科等の学生数 (※留学生数を () 書きで内数記載)

農学部 1401 名 (3)

工学部 2492 名 (49)

工学府 1019 名 (70)

農学府 403 名 (67)

生物システム応用科学府 231 名 (30)

連合農学研究科 199 名 (55)

技術経営研究科 1 名 (0)

○教員数

学長・副学長 5 名

大学院 356 名

その他 49 名

計 410 名

○職員数

事務系職員 154 名

技術技能系職員 54 名

医療系職員 1 名

教務系職員 3 名

その他の職員 7 名

計 219 名

(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標

本学は、20 世紀の社会と科学技術が顕在化させた「持続発展可能な社会の実現」に向けた課題を正面から受け止め、農学、工学及びその融合領域における自由な発想に基づく教育研究を通して、世界の平和と社会や自然環境と調和した科学技術の進展に貢献するとともに、課題解決とその実現を担う人材の育成と知の創造に邁進することを基本理念とする。本学は、この基本理念を「使命志向型教育研究－美しい地球持続のための全学的努力」(MORE SENSE : Mission Oriented

Research and Education giving Synergy in Endeavors toward a Sustainable Earth)と標榜し、自らの存在と役割を明示して、21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組む。

第2期中期目標・中期計画においては、「研究大学としての地位確立」をビジョンとして掲げ、その達成に向けて教育、研究、社会貢献のそれぞれの分野において、

1. 国際社会で指導的な役割を担える高度な能力を持つ人材を育成する大学
 2. 高度な知の創造体としての科学技術系研究拠点大学
 3. 人類の生存にかかわるグローバルな課題の解決や産業技術基盤を創出し発展させることで、人類の豊かで知的な生活や福祉に総合的に貢献する大学
- を目指すこととする。これを標語の形にすれば『人を育み、技術を拓き、世界に貢献する科学技術系大学』となる。本学は、この目標を達成するため、四つの基本戦略(「教育研究力の強化」「人材の確保・育成」「国際化の推進」「業務運営改革」)に基づく中期目標・中期計画を策定し、必要な施策を実施する。

大学の特徴

本学は、明治7年(1874年)に設置された内務省勸業寮内藤新宿出張所農事修学場及び蚕業試験掛をそれぞれ農学部、工学部の創基とし、1949年に大学として設置され、前身校を含め140年にも及ぶ歴史と伝統を有する大学である。

本学は、この建学の経緯から、人類社会の基幹となる農業と工業を支える農学と工学の二つの学問領域を中心として、幅広い関連分野をも包含した全国でも類を見ない特徴ある科学技術系大学として発展し、また、安心して安全な社会の構築や新産業の展開と創出に貢献しうる教育研究活動を行ってきた。

本学は、20世紀の社会と科学技術が顕在化させた「持続発展可能な社会の実現」に向けた課題を正面から受け止め、農学、工学及びその融合領域における自由な発想に基づく教育研究を通して、世界の平和と社会や自然環境と調和した科学技術の進展に貢献するとともに、課題解決とその実現を担う人材の育成と知の創造に邁進することを基本理念とする。

本学は、この基本理念を「使命志向型教育研究－美しい地球持続のための全学的努力」(MORE SENSE:Mission Oriented Research and Education giving Synergy in Endeavors toward a Sustainable Earth)として『大学憲章』に掲げ、自らの存在と役割を明示して、21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組む。

(3) 大学の機構図

国立大学法人東京農工大学機構図(平成26年3月31日時点)



※1: 平成16年度の改組再編により、教育組織と研究組織を分離し、本学のほとんどの教員は研究組織である「農学研究院」、「工学研究院」に所属し、各学府を兼務している。

※2: 平成26年3月の新組織設置により、教員評価機構が新設されている。(赤字の箇所が追加・変更のあった組織になる。)

※3: 平成25年4月1日の改組再編により、産官学連携・知的財産センターと研究戦略センターが統合し、先端産学連携研究推進センターへと変更になっている。(赤字の箇所が追加・変更のあった組織になる。)

○ 全体的な状況

1. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育研究力の強化

大学間連携に関する主な取組として、まず従来から連携を進めている早稲田大学との共同教育課程である「共同先進健康科学専攻(博士課程)」が挙げられる。

平成24年度には学年進行が完了し、初の修了生を輩出し、平成25年度には初の9月修了生を輩出した。これに伴い、本学と早稲田大学との間で設置している協議会(平成25年度5回開催)を中心として、論文審査方法等に関する検討を行い、「審査委員候補者資格のより具体的な基準の追加」、「アクセプト(査読の過程を経て雑誌への掲載が決まること)期限の統一基準の設定」等の学位審査の取扱について、より適切な運用を行うことができるように見直した。

また、岩手大学との間で設置された「共同獣医学科」についても、開設から2年が経過し、獣医学教育モデル・コア・カリキュラムに基づく共用試験制度(5年次以降に開講する総合参加型臨床実習を履修するにあたり、必要不可欠な知識・技能・態度が備わっているかを審査するために実施する試験で、本学と岩手大学とで4年次修了時点に実施する予定)について構想が具体化してきたことに加え、高等学校等の新学習指導要領の改訂に対応するために平成27年度に向けたカリキュラムの改正を検討するなど、順調に運営を続けている。

さらに、新たな大学間連携として、平成25年度に二つの大学間包括協定(単位互換の拡充及び学生の教育研究指導/プロジェクト研究及びシンポジウム等の共同実施/学術研究資料、刊行物、情報等の活用/大学の施設・設備の利用)を締結した。

一つは、平成25年10月25日に締結された国際基督教大学との「連携・協力の推進に関する基本協定」である。これは、両大学の更なる発展を目指して、教育、研究を中心に幅広く連携を図り、また、双方の学術研究の成果を広く世界に発信・還元することを目的としており、国立と私立の枠を越えた取組を行うことを目指している。

国際基督教大学とは既に平成25年9月より共同で文部科学省「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」を実施しており、今回の基本協定締結を機に、さらに両大学が持つ特色ある教育・研究資源とそのノウハウを効果的に活用することで、両大学が掲げる人材の育成に大きく寄与することが期待できる。

もう一つは、平成26年3月3日に締結された東京外国語大学との「連携・協力の推進に関する基本協定」である。これは、理工系分野の教育研究に強みを有する東京農工大学と、グローバル人材の育成に強みを有する東京外国語大学が、双方の強みを提供しあうことでお互いの教育研究内容の充実を図ることを目的としている。

本協定締結をきっかけに東京外国語大学が有するグローバル人材の育成に関するノウハウを吸収しながら、国立大学改革プランに沿って、本学が進めている「国際的な通用性のある即戦力を持った理系グローバルイノベーション人材」の育成・輩出のために必要な教育プログラムの開発等を進めていくことを予定している。

学生支援に関しては、学生(日本人学生・留学生)に対するサービス向上を目指した以下のような取組を行った。

- 学生相談窓口の改善策として、平成24年度に事務組織改組と連動させ、日本人学生と留学生を同一の窓口での対応としたことにより、留学生を含めた学生全般からのアクセシビリティの向上につなげ、平成25年度に国際交流課を学生系事務棟へ移転させることで、国際交流課職員が他課の窓口職員のサポートを直接行うことができるようにし、日本人学生及び留学生への更なるサービス向上を図った。
- 平成25年度から、留学支援を専門で行う職員(留学コーディネーター)を採用し、日本人学生と留学生が交流するプログラムの提供、留学生が体調を崩した際の病院の付添、海外留学を希望する日本人学生へのアドバイス提供、学内文書の英語化等の業務を行っている。
- 就職支援サービスの拡充として、同窓会から提供された卒業生の就職データを基にして、OB・OG訪問等を支援する就職支援システムを構築し、就職WGを中心として利用方法等についての課題検証を行い、実際に各学部窓口において就職支援システムの運用を開始した。
- IR活動を強化するために、学生の情報を集積する総合学生データベースシステム構築し、運用を開始した。

特に、総合学生データベースシステムについては、散在していた入試、教務、就職のデータを統合し、安定的な運用、データの蓄積を継続的に行い、入試広報

等への利活用を進める実施体制を構築することとした。受験生の利用した入試区分、入試成績と入学後の成績の状況、進路などの相関を分析することで、在学生や入学希望者へのサービス提供の改善・向上における基盤となるよう運用を進めている。

研究力向上及び研究環境に関する主な取組として、本学の先端産学連携研究推進センター(産官学連携・知的財産センター及び研究戦略センターが平成25年4月1日より統合)及び学術研究支援総合センターを中心に種々の取組を行った。

《先端産学連携研究推進センターにおける取組》

- 科研費等外部資金獲得、大型事業応募等のための情報提供、申請書の添削等の支援を行っている。以下がその主な実績である。
 - 「産学共同の研究開発促進のための大学及び研究開発法人に対する出資」事業において、採択された下記2件の課題の申請作業等の支援を行った。
 - ◇ 「THVPE法による高品質バルク GaN 成長用装置(大陽日酸株式会社)」(100百万円)
 - ◇ 「ナノ結晶化チタン酸リチウム/カーボンナノファイバーコンポジットを使用したハイブリッドキャパシタ(日本ケミコン株式会社)」(85百万円)
 - 全学的な科研費の採択件数増加に向け、両研究院のポリシーに基づき推薦された対象者26名(農学研究院13名・工学研究院13名)に支援を実施する方針とし、申請書のブラッシュアップ支援を、大型の科研費種目を対象に行った。(平成26年度申請分)

これにより、下記のような実績が得られた。

 - ◇ 応募件数が大きく増加した。(応募件数：330件→396件)
※採択件数についてもこれまでも増加傾向にあり、今後も増加が見込まれる。

なお、採択された科研費は、大型の科研費種目の割合が低く、今後は更に重点的に支援を行っていくこととしている。
 - 下記的大型事業等についての獲得支援策を実施した。

支援事業名	事業額

➤ 上記の先端産学連携研究推進センターの支援策による総支援実績額は13,412百万円となり、うち採択額は1,003百万円(うち40百万円分については、審査中)となっている。

- 国際的共同研究を推進するため、平成25年度は、国際連携に意欲的な教員に対して、研究打合せ等のための渡航旅費の支援を行い、更に必要な場合にはURAが教員に同行し当該国際共同研究プログラム立上げ・調整に関する支援を行った。その中で教員とURAとで構成する1チームを米国へ、他の1チームをマレーシアへ派遣し、米国のチームは平成26年度にスタートする新しい共同研究契約を行うことを確定させた。
さらに、日本学術振興会(JSPS)の二国間交流事業の2月の公募に5件の応募を実現し、国際共同研究活動の底上げを図った。

○上記の取組による国際共同研究獲得額 6,000千円

- ベンチャー企業支援について、中小企業基盤整備機構が小金井キャンパス内に設置・運営している「農工大・多摩小金井ベンチャーポート」(大学等有する技術シーズ、知見を活用した大学発ベンチャーの起業及び中小企業等の新事業展開を支援することにより、新事業・新産業の創出を促進するとともに、地域社会へ貢献することを目的とした施設)が実施しているベンチャー企業支援を、本学の先端産学連携研究推進センター施設に入居する企業に対しても適用できるようにすることについて、中小企業基盤整備機構側に打診し、快諾を得た。これにより、企業活動が順調に進んだ場合は、次のステージにふさわしい経営支援サービスと入居スペースが用意されることになり、本センター入居企業への支援体制が向上するとともに、先端産学連携研究推進センターの業務の簡素化にもつながった。

《学術研究支援総合センターにおける取組》

- 共同利用設備機器利用料徴収制度について、全学的に設備の再利用(リユース)を推進し、平成24年度に引き続き共同利用機器登録台数を増加させるとともに、利用実績がなかった設備機器については、見直しを行った。これにより平成25年度の徴収金額は、11,632千円(平成24年度

11,607千円)となった。

- 利用者への指導や技術支援を行う担当者向けに、技術サポートの強化になる教育プログラムの開発を行い、平成25年度は下表の計6コースを実施した。

コース名称	新設/既設	参加人数	日程
核磁気共鳴分光(NMR)コース	既設	10名	5.22, 29 6.5
磁場型質量分析(MS)コース	既設	13名	4.24 5.1, 15
結晶構造解析コース	既設	11名	6.19, 26 7.3
透過電子顕微鏡(TEM)コース	新設	12名	7.11, 17
飛行時間型MSコース	新設	22名	7.24, 25, 26
NMRアドバンスコース	新設	10名	8.5~7 11.8, 18

このように両センターにおいては、外部資金獲得、研究者支援、大型事業応募支援等の産学連携等に関わる取組及び研究者の研究環境の整備に関わる取組を実施しており、本学のビジョン「研究大学としての地位確立」を実現するためにおいて重要な役割を果たしている。

産学連携等によるイノベーションのための取組等の研究支援の機能は、本学の目指す方向性にとって最も重要なものの一つであり、特に先端産学連携研究推進センターについては、大学全体のマネジメントに直結した強いガバナンスの下、部局との円滑な連携も確保しつつ、戦略的な取組を迅速かつ柔軟に推進できる組織として統合・設置したセンターであり、旧両センターの外部資金獲得実績等の分析機能と研究者への支援機能をスムーズに連携させることで、統合1年目であるが一定度以上の実績を生み出しており、今後もより一層力を発揮していくことを目指し運営を進めている。

最後に、**教育研究力の発信及び地域貢献活動**に関して、教員や大学院生等の研究者に関する研究成果及び学生の社会貢献活動の成果に係る情報収集・発信につ

いて以下のような取組を行った。

- 従来の学長記者会見、プレスリリース、公式Webサイトによる情報発信の他、近年の学生の情報収集ツールの変化に合わせ、Facebook・Twitter・YouTube等、SNSによる情報発信を強化し、対象者ごとのアカウントを作成する等、迅速で効果的な情報発信を実施している。
- 上記のような取組による情報発信は順調に実施されており、発信件数は、下表のとおり増加している。

	平成24年度	平成25年度
学長記者会見	2件	4件
プレスリリース	19件	42件

特に、プレスリリースについては、教職員の教育・研究力の発信をさらに進めるため、平成25年度から新たに開始した研究室訪問による取材等の成果及び先端産学連携研究推進センターとの情報交換によるところが大きい。

- 例年と同様に一般参加者対象の特別講演会を開催するとともに、新たな取組として、読売新聞との共催による本学の専門分野を活かした連続市民講座を実施した。

連続市民講座テーマ(全10回)	参加者数
遺伝子組換え食品	450名
町の資源をリサイクルしよう -紙のリサイクルとグリーン購入のゆくえ-	350名
動物と人の環境認知について	350名
有害微生物から食品の安全を守るために	310名
食糧・環境・エネルギー問題と農業	310名
食の安心と地産地消	300名
自然の力で環境にやさしい農作物を作る -微生物を利用して害虫を防ぐ-	310名
食中毒の特徴と予防策	270名
プラスチックスープの海 -プラスチックによる環境汚染を考える-	30名
都市の緑と植物の種多様性	300名

これらの積極的な情報発信や講演会・公開講座等の取組を通じて、受験生、保護者、企業及び地域住民等に対して本学への理解を高め、そのことにより新たなニーズを生み出し、さらなる教育・研究力の強化に関する取組へとつなげていくことを目指している。

(2) 人材の確保・育成

学生の確保・育成に関して、平成 25 年度において新たな取組も含め、以下の取組を実施した。

《受験生向けの取組》

- 本学出身の事務職員を主体とした入試広報検討WGを新たに組織し、参加職員のSD研修を行うとともに、学外進学相談会等にこれらの職員を派遣した。
- 上記WGと本学大学院生との連携により、新たに高校生向け冊子「わかる!!農工キャンパスライフ～学生生活紹介冊子～」を作成し配布した。
- 「ペアレンツ・デー」参加の保護者向けの資料として新たに作成した「TUAT Express」を、高校生とその保護者にも配布した。
- 受験生向け Facebook の継続運用を行うとともに、メールマガジンを高校生・受験生向けに内容変更し、新規運用を開始した。
- 理数系女子進路選択支援プログラムを実施し、女子中高生 120 名、保護者 60 名が参加した。

特に、理数系女子進路選択支援プログラムに関しては、参加者へのアンケートを集計した結果、9 割を超す参加者から、「理系進路選択の参考になった」との好評を得た。

《在学生向けの取組》

- 平成 24 年度に初めて実施し好評であった「ペアレンツ・デー」を平成 25 年度も 11 月に実施した。
- 保護者向けの資料として新たに「TUAT Express」を作成し、「ペアレンツ・デー」において本学学生の保護者に配布した。

特に、「ペアレンツ・デー」に関しては、在学生 998 名(在学 3 年生(ただし、

獣医学科は 4・5 年生))に対して、その保護者 568 名が参加し、平成 24 年度の 502 名を上回る参加者数となった。保護者の学生生活への関心の高さがうかがえ、今後も実施していく予定である。

また、平成 23 年度からイノベーション推進プログラムとして、ワークショップ及びインターンシップを実施している。平成 25 年度においては主に以下のような取組を行った。

- 導入教育としてイノベーション推進セミナーを開講した。特に、連合農学研究科においては実践力を持ったイノベーション人材の育成を目的としたイノベーション特別講義をカリキュラムに組み込んだ。
- 平成 24 年度に引き続き、平成 25 年度においても米国の SRI インターショナルと教育連携・プログラムの開発等を目的とした連携協定を締結し、イノベーション人材の育成体制の構築及びイノベーション推進プログラムの充実を図った。
- イノベーション海外研修をトルコ・アンカラ大学、米国・コーネル大学及びSRIインターショナルにて行い、公募・選抜された学部生 12 名、修士学生 22 名、博士学生 18 名の合計 52 名が参加した。それぞれ価値観の異なる国の学生が一つのテーマで議論することは、イノベーションリーダーを志す学生には効果的なものとなった。平成 26 年度はフィンランド・アールト大学、英国・オックスフォード大学にも拡張する予定である。
- 平成 24 年度に引き続き、連携企業と協力して、博士学生及び修士学生を対象とした実践力を持ったイノベーション人材の育成を目的としたワークショップを行った。

本プログラムの実施母体であるイノベーション推進機構は、「国際社会に新たな価値を創造・提案し、その価値を社会に定着させることができる実践力を持った、イノベーション人材の育成」を目的として平成 23 年度に設置し、先導的な教育プログラムを実施してきたが、その中でも特に前述のように、SRI インターショナル[1946 年にスタンフォード研究所(Stanford Research Institute)として設立され、以来 60 年以上にわたり非営利研究機関として、政府機関、企業、大学、財団などから幅広く研究開発を請け負い、国際的に高い評価を受けている組織で、1970 年に完全に大学から独立し、アメリカ合衆国の非営利組織として独立した法人となった。]へ学生・教職員を派遣して行う研修に力を入れてきた。研修は「シリコンバレーにおけるイノベーション実現までのプロセス、システ

ム、ツール、メソッド等を包括的に修得し、イノベーション実現に向けた人材の持続的な成長スキームを理解・構築する」ために行っており、イノベーション推進機構の設置以来継続的に実施してきた結果、国立大学改革プランや後述の博士課程教育リーディングプログラムの採択を受け、更なる飛躍のため平成 25 年 6 月 18 日にSRIインターナショナルと包括的相互協力協定を結び、研修に留まらない協力関係を構築することができた。

これにより、一層海外連携機関との連携・協力が強化され、「国際通用性のあるイノベーション人材の育成」という本学改革方針を進めていく上で、大きな前進となった。

最後に、平成 24 年度に採択された本学の博士課程教育リーディングプログラム「グリーン・クリーン食料生産を支える実践科学リーディング大学院の創設」プログラムにおいては、下表の取組を行った。

取組内容(本学主催)		実施時期	参加者数
リーディングプログラムシンポジウム		H26. 2. 26	177 名
平成 25 年度リーディング大学院プログラム		H25. 4~H26. 3	19 名
キャリア開発プログラム (企業訪問によるキャリア開発セミナー)	神奈川県	H25. 5. 23~24	46 名
	愛知県、京都府	H25. 9. 5~6	24 名
TUAT リーディングセミナー(仙台 WS)		H25. 4. 15~16	38 名
英国オックスフォード大学、ケンブリッジ大学研究者によるリーディングセミナー		H25. 12. 3	40 名
海外研修	トルコ	H25. 9. 20~26	39 名
	アメリカ	H25. 10. 12~19	35 名
	ドイツ	H25. 9. 27~30	22 名
	タイ	H25. 8. 31~9. 4	7 名
	SRI インターナショナル(アメリカ)	H25. 11. 5~9	21 名
		H26. 3. 15~20	25 名
シュタインバイス大学日本研修		H25. 7. 22~8. 2	18 名

取組内容(本学参加)	実施時期	参加者数
博士課程教育リーディングプログラム フォーラム 2013(大阪大学主催) (※1)	H26. 1. 10~11	15 名

本プログラムは、本学の特色である農学、工学及び農学・工学の複合・融合領域を基盤とし、「『食料生産の大部分を石油エネルギーに依存する世界的危機』から脱却し、非石油依存型食料生産の時代を創出する人材を養成する」ことを目的としている。具体的な人材像は「生命の源である『食』に関する地域規模での究極的な課題に挑戦し、食の生産性やエネルギー依存形態を変革する構想力と実践力を備えた国際的なリーダー」の輩出である。

前述(P7 参照)のイノベーション推進プログラムとの連携で実施しているSRI研修を代表するように、数多くの海外セミナー等を実施しており、国立大学改革プランや『「イノベーションマインド」「国際通用性」「課題解決力」を兼ね備えた人材の育成』という本学改革方針に大きく寄与している。

その一つの証左として、博士課程教育リーディングプログラムに採択された大学が一堂に会する「博士課程教育リーディングプログラムフォーラム 2013」(上表※1)においては、本学リーディング学生のチームが「持続可能な食料生産インフラの構築」をテーマとした提案で、最優秀賞を受賞した。この他にも「第 18 回大学院生のための生物科学学会」において本学リーディング学生 2 名が各々の分野においてポスター賞最優秀賞を受賞するなど、優秀な結果を出しており、本学のリーディング大学院プログラムが一定程度の成果を出していると言える。

今後も本プログラムの目的である実践力を持った国際的なリーダーを育成・輩出していくべく、更にこの取組を全学的に推進していくこととしている。

次に、**研究者の確保・育成**に関して、まず若手研究者に関する取組として、テニュアトラック制度が挙げられる。

平成 25 年度は既に採用されている大学運営費によるテニュアトラック教員 27 名を継続的に育成した。このうち、農学研究院所属 1 名に対し 3 年目中間評価を実施し、また工学研究院所属 3 名に対し 5 年目最終評価を実施し、テニュアを付与することとなった。

さらに、科学技術人材育成費補助事業「テニュアトラック普及・定着事業」に追加申請を行い、平成 25 年度採用枠で累計 17 名分が採択されたことに伴い、17 名のテニュアトラック教員を採用し、育成を開始した。これにより平成 25 年度

末時点でのテニユアトラック教員数は、当初の採用計画(平成23年度から今後5年間で38名)を大幅に超えて、3年経過時点で41名(当初計画比1.6倍)となった。なお、このうち、優秀な若手教員を対象とする「テニユアトラック普及・定着事業(個人選抜型)」に3名採択された。

また、テニユアトラック制度の運営体制について、外部評価委員会による評価を実施し、その結果等も踏まえ、テニユアトラック教員採用制度に関して、既存制度に加え、平成25年度は、全学一括公募形式(応募者269名(44.8倍))を採用し、一次選考を通過した選抜者(14名)について、分野間競争方式(13分野)を用いるという、新たな制度を構築した。今回新たに用いた分野間競争方式は、採用分野を予め決めずに能力のより高い候補者の分野で採用する方式であり、長期的視点からより優秀な人材を確保していく上で有用である。これにより、最終的にテニユアトラック推進機構所属の特任准教授として6名が採用された。

このように、本学では他大学に先駆けて、大学側としては優秀な若手研究者の採用・育成ができ、また若手研究者側としては本人の業績次第で安定的な職と自立的な研究環境を得ることができるテニユアトラック制度を導入し、補助事業が終了した後もそのノウハウを活かし、大学運営費を原資とする制度の改善を続けてきている。引き続き、国立大学改革プランにおける「人事・給与システムの弾力化」に沿った本学改革方針に基づき、更なる『優秀な人材確保・多様な人材確保・人材の流動性』を目指し、「年俸制適用」「若手教員総テニユアトラック化」「教授テニユアトラック」等、新たな制度の構築・見直しを行うこととしている。(※なお、人事制度改革について、詳細はP16にて後述する。)

この他に、部局独自の取組として、工学研究院において若手研究者の昇進を早めるために、「顕彰若手教授制度」の制度設計を行った。この制度は若手教員で研究業績及び教育等において、特に優れた成果を上げた教員を早期に教授に昇進させる制度である。

この制度により、教育・研究の活性化を更に推進している。

女性教員に関する取組として、「教育力と研究力に秀でた質の高い女性研究者の育成」を目指し、科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」において、6名の新規女性教員を採用した。これにより、女性教員採用数の合計は、補助事業の当初目標である27名(採用割合25%)を上回る35名(採用割合25.7%/全体136名)となった。

なお、平成25年度の女性教員採用総数は、上記の6名に、平成25年度全学採用計画及びその他のプロジェクトに基づいて採用された3名を加え、計9名であ

り、これは全体の採用数の30.0%を占めている。

また、女性未来育成機構に所属している女性教員に対しては、メンター教員を配置し教育力向上プログラム(キャリア加速)・研究力向上プログラム(キャリア開発)を実施し、育成に努めた。さらに、この取組で目指す人材の確保・育成を推し進め、質の高い女性教員の養成システムをより定着させていくために教育力向上セミナーや研究力向上を目的とするプロジェクト研究を実施した。

さらに、その他の教員全般に対する取組として、本学では平成23年度から各学府・研究科において、教員資格再審査制度の策定及び実施に取り組んだ。これは、教員の教育研究水準の維持・向上を図るため、博士後期課程における研究指導資格について、教員資格取得後も6年ごとに再審査を義務付ける制度である。

平成25年度においては、工学府において、平成26年度の教員資格再審査の正式実施に向け、限定した対象者(工学府教員75名)について試行審査を実施した。

その結果を踏まえ、研究業績が指導教員資格者の要件を満たしていない9名の教員に対し、工学府長から注意喚起の書面を通知し、努力を促した。(平成25年度は試行実施のため、注意喚起に留めた。)

なお、これまでの各学府・研究科における実施状況は下表のとおりである。

学府・研究科	実施状況
工学府	<ul style="list-style-type: none"> 「国立大学法人東京農工大学大学院工学府教員資格再審査規程」及び審査の実施方法を定めた「国立大学法人東京農工大学大学院工学府教員資格再審査実施要項」について承認・制定した。(工学府運営委員会：平成25年1月16日開催) 平成26年度に正式な資格再審査を予定しているが、実施に先立ち、平成25年度に試行的に審査を実施した。
農学府	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度までに再審査基準を策定し、再審査を実施済み。
連合農学研究科	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度までに再審査基準を策定し、再審査を実施済み。
生物システム 応用科学府	<ul style="list-style-type: none"> 「国立大学法人東京農工大学大学院生物システム応用科学府教員資格再審査規程」及び「東京農工大学大学院生物システム応用科学府教員資格再審査実施要項」について承認・制定した。(同学府教授会：平成25年

3月6日開催)

- 資格再審査については平成26年度からの実施を予定している。

このように、教員の教育研究水準の維持・向上のため、着実に取り組んでいる本制度であるが、国立大学改革プランや本学改革方針に基づき、現在各部局で実施している本制度を、より適切にかつ全学的にその質を保証するため、平成26年3月に設置した全学的な組織である教員評価機構で実施すべく、全学的制度設計を進めている。

(※なお、教員資格再審査制度及び教員評価機構について、詳細はP16にて後述する。)

このように、本学では特に優秀な若手教員・女性教員の採用・養成に力を入れ、着実に成果を上げてけるとともに、教員全般に対しても、教育研究水準の維持・向上につながる取組を進めている。

(3) 国際化の推進

国際化の推進に関する主な取組として、第一に平成25年度に採択された文部科学省補助事業「世界展開力強化事業」が挙げられる。

本学は、茨城大学・首都大学東京とコンソーシアムを組織し、「ASEAN発、環境に配慮した食料供給・技術革新・地域づくりを担う次世代人材養成」構想として、上記事業に申請し、採択された。

本構想においては、「国内連携大学の知を集結し、農業・工業・食料科学並びに地域づくりをテーマにこれらの諸課題にアプローチする協働教育をAIMS(正式名称：ASEAN International Mobility for Students Programms-東南アジア諸国を中心とした政府主導の国際的な学生交流事業)参加大学とともにを行い、協働教育とバディ制度(受入れ学生と日本人学生がともに学びながら授業・フィールドワークをサポートし、日本での生活などを助けあう制度)を通じて教育研究のグローバル化と学生・教職員のモビリティの活性化を図り、ASEANにおける開発・成長、自然と人間社会の共存を図るためのプラットフォームを構築することを目標としている。

平成25年度は、上記事業において下記の取組を行った。

- 事業の実施にあたり、ASEANの大学との連携強化を図ることを国際交流委員会で合意し、海外事務所(バンコクオフィス)を中心としてAIMS参加大学と学生派遣に係る調整や単位互換に関する情報交換などを行った。
- 海外事務所(バンコクオフィス)と連携し、AIMS参加大学において世界展開力強化事業に関するプログラムの説明会を4回(インドネシア1回、マレーシア2回、ベトナム1回)にわたって行った。
- AIMS参加大学への海外短期派遣プログラム(語学研修、文化体験、学生交流、講義受講)を平成26年3月の2週間実施し、本学から20名の学生をマレーシア(マレーシア・プトラ大学、マレーシア工科大学)に派遣した。これに先立ち開催された説明会には、募集20名に対して希望学生93名が参加し、関心の高さがうかがえた。参加学生からは、成長著しいASEANの成長を目の当たりにし、ASEANに対する認識を改めるとともに、海外長期派遣プログラム(現地で授業を履修し、単位を修得)等への参加意欲が高まったとの声が多く聞かれた。また、同時期にインドネシア・マレーシアのASEANの提携大学から20名の学生を受入れ、シンポジウム、学英交流、日本文化体験などのプログラムに参加した。

国立大学法人には、国立大学プランにおいて国際的に活躍できる人材の育成や国境を越えた共同研究に積極的に取り組むことが求められており、本学では引き続き本事業を通して、理工系大学としての特色を生かし、ASEANと日本との懸け橋になりうる専門知識を備えた実践型グローバル人材を育成することを目的として、大学の枠を越えた国際教育連携による学生の受入・派遣等を行っていくこととしている。

第二に、平成23年度から継続して行っているイノベーション推進プログラムにおけるワークショップ及びインターンシップが挙げられる。

前述のとおり(P7~8参照)、本プログラムの一環として、平成24年度から引き続き米国のSRIインターナショナルと教育連携・プログラムの開発等を目的とした連携協定を締結し、イノベーション人材育成体制の構築及びイノベーション推進プログラムの充実を図ることとした。また、イノベーション海外研修をトルコ・アンカラ大学、米国・コーネル大学及びSRIインターナショナルで行った。

今後は、海外の教育連携機関の協力を得ながら新たなインターンシップ先の開拓・充実を行っていくこととしている。

第三に、平成24年度に採択された「グリーン・クリーン食料生産を支える実

「実践科学リーディング大学院の創設」プログラムが挙げられる。

前述(P8 参照)のとおり「実践力を持った国際的なリーダー」の輩出を目指し、平成 25 年度は海外研究者との交流や海外研修等を通じ、求められる人材に要求される国際性を養うために、「英国オックスフォード大学、ケンブリッジ大学研究者によるリーディングセミナー」、「海外セミナー」等の取組を行った。

これらの国際的に通用する人材を養成することを目的の一つとする事業の実施にあたり、平成 26 年度以降も様々な海外体験型の取組を今後も進めていくこととしている。

また、学内的な取組として、大学のグローバル化の観点から、日本人学生と留学生が交流する「グローバルカフェ」を平成 25 年 4 月に開設し、留学生との交流活動を行っているインターナショナルソサエティサークル(学生サークル)等による学生企画の様々な国際交流イベントの開催のほか、大学教育センターや国際センターによる異文化交流体験や学生のコミュニケーションスキルを高めるプログラムを提供している。平成 25 年度には、前述した博士課程教育リーディングプログラムで本学に訪問していたコーネル大学院生との交流イベントも開催した。

さらに、平成 24 年度に日本人学生の留学を支援するために創設した留学奨学制度(年 10 名程度に 8 万円支給)に基づき、学部学生を対象に奨学生を募集・派遣し、アメリカ・UC デービス校、英国・ブライトン大学において夏季語学研修プログラムを平成 25 年 8～9 月に実施した。

特に、グローバルカフェについては、留学生にとって日本人学生との交流の場となり、日本人学生との垣根を取り除くことにつながるだけでなく、同時に日本人学生にとっても異文化交流を通して英語力・コミュニケーション力の向上につながるという双方にとって有益な場であり、本学の目指す「グローバル人材の育成」の一助となることが期待される。

これらの取組により、海外・国内及び学内における学生交流、教育交流及び研究交流を一層推進していくこととしている。

2. 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営等

教育組織に関する取組として、これまで検討を重ねてきた生物システム応用科学府(BASE)の改組再編について具体的な方針・体制を決定し、平成 27 年度の改組再編に向けて準備を開始した。

再編の方向性は、主に下記のとおりである。

- 平成 24 年度に本学の「グリーン・クリーン食料生産を支える実践科学リーディング大学院の創設」プログラムが博士課程教育リーディングプログラムに採択された。リーディングプログラムに対する社会的要請のもと、本プログラムを確実に実施するための教育母体として、農工融合領域の基盤を有する生物システム応用科学府(BASE)内に、5 年一貫博士課程の新専攻を設置する。
- 既存の生物システム応用科学専攻について、設置後 20 年の取組を振り返り、「生物に学び、その機能を応用した科学及び技術に、集中特化した学問分野の農工融合による一層の発展」が求められていることから、現在の専攻から専修の枠を廃止し、専攻内を再編・強化する。

上記は、リーディングプログラムを確実に実施するためだけでなく、農工分野の融合を進展させるために設置された本学府のこれまでの取組を基に、農工融合分野領域において「生物機能を応用した科学及び技術」を先鋭化していくものである。さらには、国際的水準の教育研究の展開という社会的要請に応え、学生や社会人に対応した柔軟な学事暦とするため、クォーター制(4 学期制)を導入するとともに、英語による授業を積極的に展開し、教育研究のグローバル化を一層推進する予定であり、平成 26 年度に文部科学省へ改組の事前伺いを行うこととしている。

次に、**教育及び研究支援組織の改革**に関する取組として、これまで学長のリーダーシップの下、各センター・施設における教育研究支援業務の内容を分析し、本学の規模に応じた効率的・効果的な支援組織への改革の検討を進めてきたが、平成 24 年度に大学戦略本部(本部長：学長)の下に置いた研究・産官学連携戦略タスクフォースが取りまとめた報告書「東京農工大学先端産学連携研究推進センター(仮称)の設置について」に基づき、平成 25 年 4 月に産官学連携・知的財産センターと研究戦略センターを統合し機能を一層強化することを目的として、先

端産学連携研究推進センターを設置した。

同センター長を理事・副学長(学術・研究担当)が兼務することにより、学長が本部長を務める大学戦略本部に常時参加し、大学全体のマネジメントに直結した強いガバナンスの下で組織的な研究戦略を立案・推進できるようになり、部局とのより円滑な連携にも配慮した、迅速かつ柔軟に大学戦略の企画立案等について対応可能な組織となった。また、旧両センターが行っていた産学連携等によるイノベーションの取組と研究戦略の提案・推進を同センターが総合的に行うことで、大学の価値と個別の研究推進を俯瞰し、研究大学を目指した高度で効率的な研究支援のための取組を実施することができるようになった。

具体の取組として、学長のリーダーシップの下で戦略的に行っている外部資金獲得の支援、研究力発信強化(研究成果のプレスリリース強化、重点研究拠点の見せる化等)、部局(教員)とのインタラクション(教授会等での情報提供・吸上げ)、学長裁量経費によるプロジェクト支援等を行い、統合1年目で、すでに実績を上げている(具体的な実績については前述P5を参照)。

また、知的財産戦略として特許権等の出願に関する規模・管理費用の適正化と知的財産の活用方法等のための新たな制度を導入し、知的財産の維持と出願経費・管理経費等の節減等についても、一定の結果を出している(詳細は後述P13を参照)。

また、**事務組織の機能充実**に関する取組の一つとして、平成25年度に創設した東京農工大学基金に関する業務を行うため、既存の総務課広報室を、総務課広報・基金室として再編・設置することを決定した。総務課広報室は、もともと企業トップセミナー等による企業とのつながりや公開講座等による社会貢献活動を通じた地域とのつながりが深い部署であり、こうしたネットワークや同室の情報発信力といった強みを最大限に発揮して、より多くの基金の獲得を目指すこととしている。

さらに、もう一つの取組として、戦略企画課に新たに大学改革推進室を設置することを決定した。大学改革推進室は、国立大学改革プランに基づく本学の大学改革を組織的・効率的に推進する観点から、①企画・立案・進捗管理、②情報収集・調査・分析、③改革実行上の課題対応等を行い、司令塔として大学改革を強力に推進することとしている。

これらの事務組織の機能充実により、重点事業・施策等に機動的に対応可能な事務組織体制の構築を進めていく。(平成26年4月設置)
(基金に関する詳細については、後述P13参照)

最後に、**自己点検・評価等**に関する取組として、本学では平成18年度に続いて2度目の大学機関別認証評価を平成25年度に大学評価・学位授与機構において受審した。

平成25年6月末に自己評価書及び根拠データ等を提出し、同年11月25・26日に2日間の訪問調査を受け、平成26年3月末に「全ての評価基準を満たしている」旨の評価結果通知を受けた。

受審にあたっての自己点検作業は平成24年度から行ってきたが、その過程で本学の公表情報の不備、業務連携上の問題点等が確認され、それらの改善や今後の改善に向けた提案等を行った。

また、書面調査や訪問調査において指摘された点等についても、学内関係部署に対して情報共有を行うとともに個別に改善を行った。

評価結果は、本学Webサイト上に公表し、また学内においても報告を行い、優れた事項や改善事項についても情報共有化を図り、今後の本学の教育等の向上・改善につなげていくこととしている。

また、平成21年度に続いて2度目の経営系専門職大学院認証評価を平成26年度に工学府産業技術専攻において受審することとなっており、平成25年度は自己点検・評価を実施し、点検・評価報告書及び根拠資料を作成した。

さらに、各研究院の外部評価を実施することとし、工学研究院は平成26年2月に、農学研究院は平成26年3月に外部委員による外部評価を実施した。今後、取りまとめた評価報告書について、本学公式Webサイトへの掲載などを通して学内共有を図ることとしている。

なお、外部評価の実施に際して工学研究院では、所属する全教員の分野ごとの関係学術雑誌の論文投稿数調査を行い、外部評価受審のための資料として提出したが、これを研究院内で共有し、より質の高い学術雑誌への投稿を促した。

(2) 財務内容

経費削減に関する主な取組として、まず人件費については、人件費改革実施終了後も、平成24年度に引き続き、1%の人件費削減を見込んで策定した平成25年度全学採用計画に基づいた採用を実施した。また、平成26年度全学採用計画

についても同様に策定した。

また、管理的経費については、前年度に引き続き、一般管理費及び光熱水料の支出状況等のモニタリング、ポスターやチェックリスト、使用電力量をWebに掲載するなどの取組を行い、教職員の省エネ・省コストに対する意識の向上に努めた。また、農学部1号館改修工事において高効率の空調機器や省エネ機器を設置したほか、自然エネルギーを利用すべく小金井地区、府中地区に太陽光発電設備を設置した。これらの取組により平成25年度は平成24年度と比較して0.6%の消費電力(125,650kwh)の削減を図ったが、電力料金の値上げにより32,164千円の増額となった。

なお、平成24年度までの取組を検証して、部局において改善計画の検討を行っている。

さらに、先端産学連携研究推進センターにおいて、増加し続ける知的財産権利化に係る申請費用・管理費用等の諸経費の削減と、大学資産としての有用な知的財産の管理・維持という課題について、「本学における特許権等の知的財産権利化については、その出願段階から共同研究費等の外部資金獲得のための有力なツールとの見地に立って、出願から中間審査段階までに外部資金が獲得できているか否かを特許権等の知的財産の活用を判断する。」という指標を平成25年6月に示し、知的財産の創出・管理・活用のための戦略として、同年10月より知的財産管理制度を改めた。

このことにより、一定程度の経費の抑制効果が認められたため、平成26年度についても引き続き実施し、効果の検証を行うこととしている。

これら人件費削減及び管理的経費の抑制により、本学は大学財政の改善に継続的に取り組んでいくこととしている。

次に、**資源配分・運用**に関する主な取組のうち、学長裁量経費については、大学運営費25年度当初予算に占める比率が2.93%で前年度と同程度確保した(前年度比率2.92%)。これらは平成25年度においては、主に若手教員・女性教員の研究支援や研究・学生支援プロジェクトの支援等の事業に活用された。

また、共有スペースについては、農学部1号館改修工事において整備面積7,460㎡の20%(1,492㎡)を確保(改修前は3.6%:272㎡)するとともに、平成22年度から24年度に整備した共有スペースの運用状況について現地確認等を行い、次年度の共有スペース確保に向けた整備計画を作成した。

資金運用については、資金運用率(年間平均運用額/年間平均資金残額)が平成25年度は66%(平成24年度59%)であり、達成目標である56%を上回っている。これによる運用益は、平成25年度は7,834千円(平成24年度8,961千円)となっており、順調に運用を進めている。

また、平成22年度から24年度までの運用状況について、安全性・有効性等の検証を行い、資金運用計画等の見直しを実施したほか、平成25年度から新たに多摩地区5国立大学による資金の共同運用を開始した。

この多摩地区5国立大学による資金の共同運用においては、共同化による参加各大学の業務の効率化が図られ、また、スケールメリットを生かした資金運用による運用益の一層の充実といった効果が見込まれる。

さらに平成26年に創基140周年を迎える本学では、今年度、東京農工大学基金を創設した。地球規模の課題の解決、国際社会で指導的な役割を果たす人材の育成といった本学の社会的使命を果たすために必要な施策を実施するにあたり、自主的・自律的財政基盤の強化を図るものである。

なお、本基金の具体的な使途として、「卓越した教育の実現のための事業」、「グローバル人材の育成に関する事業」、「世界に誇る学術研究の推進に関する事業」及び「教育研究環境の整備及び充実に関する事業」などに充てることとしている。

これらの取組により、本学の限られた資源を、有効活用し、適正な配分を実施するよう改善を図っている。

(3) 内部統制・危機管理

内部統制に関する取組として、平成25年度においては、研究費不正使用防止、監査能力向上、研究費の執行上の注意、内部統制、不正経理の防止等の目的で研究者や研究費の執行に関わる事務職員を対象に各種研修会や説明会を行った。

実施した主な研修等は下表のである。

研修名	実施時期	対象者	参加人数
新任教員を対象とした研修会	25年4月	新任教員	25名 (対象者に対する割合100.0%)
研究費の不正使用防	25年7月	教員	292名

止に関する説明会			(対象者に対する割合 77.0%)
監査能力向上研修会	25年8月	公的研究費の執行に関わる事務職員	72名 (対象者に対する割合 74.2%)

特に、7月の説明会で実施したアンケートから、不正使用の防止に対する研究者の理解度や意識について、研究費の不正使用は研究目的であっても許されないことについての理解度はあるものの、交付元ごとに遵守すべき研究費の使用ルールが異なることについて、認識がやや不足していることを把握することができた。

また、8月の研修会で実施したアンケートからは、内部統制のあり方について、組織や業務の全般的な概念としての重要性や不正への対応に対する理解度、自己の職務遂行上の諸問題に対する意識、リスクの存在等を把握することができた。

教員、事務職員ともに研究費の不正経理については、不正経理の具体例や大学の経費執行に関するルールに対する関心が高く、実例等を用いたより身近で具体的な説明を希望していることも把握できた。

今回のアンケートの回答の分析とあわせて、平成22年度から24年度の研修内容や対象者の希望の検証を行い、平成26年度に実施する改善案を作成した。

3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況(該当法人のみ)

※本学は該当なし

4. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

第2期中期目標においてビジョンとして「研究大学としての地位確立」を掲げ、平成26年度に創基140周年を迎えるにあたり、平成25年度には次の10年後を見据えて、国際競争力をもった研究大学への飛躍を目指し、更なる取組を進めるべく「大学改革・研究力強化方針～MORE TUAT 150～」を本学改革方針として定めた。

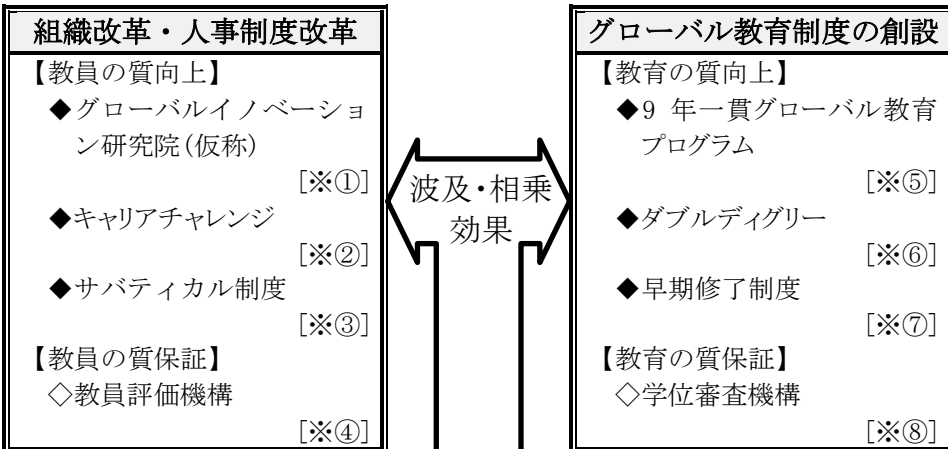
この本学改革方針では、世界大学ランキング100位以内を目指して世界水準の教育研究活動を飛躍的に充実すべく、国立大学改革プラン等で掲げられている「イノベーション創出」「グローバル化」「人材養成機能の強化」を重視し、前述(P8参照)の博士課程教育リーディングプログラムにも代表されるような農工融合分野における教育力・研究力の推進という本学の強み・特色に、国際通用性の確保という観点を付加し、「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」(平成25年6月20日：文部科学省)の中でも述べられている「世界水準の教育研究の展開拠点」となるため、「組織改革・人事制度改革」及び「グローバル教育制度の創設」を柱とした取組を進めることとしている。

これは、「教員の国際通用性のある質の向上・保証」という観点から「新研究院の創設、海外サバティカル制度、人事制度改革などの研究環境整備」に取り組むとともに、「教育の国際的な質の保証・向上」という観点から「全学生の海外経験を支援・9年一貫グローバル教育の教育環境整備」に取り組むこととしており、これらを改革の両輪とし、その波及・相乗効果をもって、国際理系グローバルイノベーション人材(幅広い国際感覚と国際通用性を持ち、理系技術と経営力を俯瞰的に兼ね備えた、研究成果の実用化を担うことが可能な即戦力人材)の養成を加速することで、国際共同研究数及び国際共著論文数の倍増を達成し、10年後の東京農工大学創基150周年にあたり、世界大学ランキング100位以内への到達を目指すものである。

上記の本学改革方針を「国際理系グローバルイノベーション人材養成加速事業」(以下「加速事業」という。)として提案した結果、平成26年度予算における「国立大学の機能強化を推進する改革構想例」のうち、「世界水準の教育研究活動の飛躍的充実」のための改革を実施する12大学の一つに選定された。この結果を受け、平成25年度に中期計画の変更申請手続きを行い、認可されており、これら本学改革方針に関連した平成26年度年度計画の届け出を行っている。

下記は加速事業の改革内容をイメージ化したものである。

[本学改革方針イメージ]



**《国際理系グローバルイノベーション人材養成》
(教員・学生双方)**

国際共同研究倍増・国際共著論文倍増
目標:世界大学ランキング 100位内へ

※①～⑧は後述の表中の各番号に対応する。

なお、加速事業における各種取組は、平成27年度までを本学の改革集中実施期間として、検討・構築・試行等を実施し、平成28年度から全ての取組が本格実施・運用できるように計画を立てている。

前述の大きな二つの改革(改革の両輪)は、主に下表にある取組を中心に実施することとしている。

(前述の[本学改革方針イメージ]の※①～⑧に対応)

[加速事業における主な取組一覧(※以下、一覧)]

加速事業における主な取組	目的
--------------	----

① グローバルイノベーション研究院(仮称)の創設	<ul style="list-style-type: none"> • オープンな研究競争環境の整備に着目した世界トップレベル研究拠点の創設 • 全学教員への効果波及による研究力向上
② 新規採用教員の年俸制、早期上位職登用(キャリアチャレンジ)制度の導入等の人事制度改革	<ul style="list-style-type: none"> • 国際公募による優秀な人材の確保 • 国際的水準に適合する教育研究拠点を形成
③ サバティカル制度を活用した教員の積極的海外派遣	<ul style="list-style-type: none"> • 国際研究ネットワークの構築 • 国際共同研究・国際共著論文の増加
④ 教員評価機構の設置と新たな教員評価制度、教員資格審査(再審査)制度の全学的質保証	<ul style="list-style-type: none"> • 教員の業績を適正に評価する制度の構築 • 自己研鑽による教育研究力の強化
⑤ 9年一貫のグローバル教育の導入	<ul style="list-style-type: none"> • 全学生を対象とし、学部から大学院まで各年次における積極的海外参加型教育プログラムの導入によるグローバル人材の育成
⑥ 国際的なダブルディグリー制度等の導入	<ul style="list-style-type: none"> • カリキュラムの国際的な質の保証・向上

⑦ 優秀な学生を対象とした新たな早期修了制度(学部1年から最短6年で博士の学位を取得できる)の構築	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な成績・能力を有する選抜学生の社会への早期輩出
⑧ 学位審査機構の設置	<ul style="list-style-type: none"> ダブルディグリー制度等への対応や対外的に学位の質の保証システムを明確化

平成 25 年度中から、上表の各取組について、検討体制の構築、拠点・機構の設置、制度の検討・設計等を行ってきた。平成 26 年度は本学改革方針スケジュール上、早急に対応するため「人材の確保に関わる人事制度改革(一覧②)」と、それに附随して「教員の業績の適正評価制度の構築(一覧④)」について、特に注力をしている。

まず、人事制度改革(一覧②)の一つである年俸制として下記の各種制度の設計を進めている。

制度名称	対象	目的
スーパー教授	国際的に優れた研究業績を有する者で、大学が特に必要と認める者	国際的に優れた研究業績を有する研究者を業績に応じた給与額(年俸制給与)により招へいし、戦略的研究チームを結成することにより本学の研究力の飛躍的向上を目指す。
テニュアトラック教授(キャリアチャレンジ)	優れた研究業績を有し、意欲ある若手研究者で大学が特に必要と認める者(国際公募による)	年俸制を適用し、業績に応じた給与設定を可能とすることにより優秀な若手研究者を確保し本学の研究力の底上げを図る。
エグゼクティブプロフェッサー	優れた研究業績と意欲のある 55 歳(又は 60 歳)以上の教授で、本学が特に必要と認める者(一定の条件のもとに選択希望制)	年俸制を適用し、業績に応じた給与設定を可能とすることで本学の研究力の向上を目指す。

これらの制度は、優秀で多様性のある人材を確保するとともに、人材の流動性を高め、本学の教育研究力を向上させることを目的としており、平成 28 年度までに全教員の 10% を目標に年俸制適用を進めることとしており、平成 26 年度から公募を開始する予定である。

この他にも、他機関との勤務割合(エフォート)に応じた給与を支給するクロス・アポイントメント制度や、テニュアトラック教授(キャリアチャレンジ)制度によるテニュア付与後の年俸制適用等についても検討を行っている。

また、前述の人事改革制度を進めるとともに、教員の適正な業績評価制度(一覧④)についても検討・設計を進めている。その一環として本学改革方針の中で、「全教員の適正な評価及びその質保証」を担うために教員評価機構を平成 26 年 3 月に設置した。

教員評価機構では、本学既存の制度である、自己研鑽による教育研究等の一層の質の向上を図るため実施している教員活動評価、また部局ごとに教員の教育研究水準の維持・向上を図るため実施している教員資格審査・再審査制度(博士後期課程における研究指導資格の審査)を見直し、全学的な質保証体制を構築することとしている。

このような設置理念から、人事制度改革に伴う年俸制適用者への業績評価についても、この教員評価機構が担うこととしている。そのため、業績に基づきインセンティブ付与がされるという点から、より適正であり、質的な評価も盛り込んだ評価項目の選定や評価手順等の検討・設計を行っている。

また、業績評価結果をインセンティブ付与のためだけでなく、サバティカル制度対象者の選定への活用や、業績評価の元データとなる教職員活動情報データベース(本学教員の実績等が登録されている研究者総覧データベースシステム)へのデータ入力の簡易化・データ項目の充実・データ利活用の拡大等もあわせて検討を行っているところである。

これら二つの取組(一覧②④)は、グローバルイノベーション研究院(仮称)(一覧①)の目指す世界トップレベル研究拠点の創設のための先駆けとなる人材の確保・育成につながっていく。

前述(P15 参照)の[本学改革方針イメージ]にもあるように、一覧①～⑧の取組が連動・波及し、相乗効果を生むことで、加速事業の目的が達せられると考えており、今後も「組織改革・人事制度改革」と「グローバル教育制度の創設」という二つの柱のもと、全学をあげた協力体制で本改革を推進していくこととしている。

○ 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>○教育研究組織の編成・見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学術の動向や社会的要請に応じ、大学院教育組織の見直し・整備を行う。(再掲) ・他大学と連携し、大学院の拡充を図るとともに、学部教育の充実を目指す。(再掲) ・研究拠点大学としての研究実施体制を強化するため、研究組織の改組再編を実施する。(再掲) ・教育研究活動を効率的に支援する教育研究支援体制を構築する。 <p>○人事制度の改善等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な人材の採用・育成を可能とする制度を構築し、適切な人事施策を実施する。 ・教職員を対象とした活動評価を実施し、評価結果を活用する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
(再掲)【18】「教育研究組織改革検討委員会」答申(平成20年12月22日)に基づき、生物システム応用科学府(BASE)、技術経営研究科(MOT)等の改組・再編を行う。	(再掲)【18】生物システム応用科学府(BASE)改組再編の具体的体制について結論を得る。	Ⅲ	
(再掲)【22】早稲田大学との共同大学院として、平成22年度から、生物システム応用科学府(BASE)に「共同先進健康科学専攻」を開設し、「健康」に関わる各種領域でリーダーとして活躍する人材を育成するため、農学・工学・理学の融合分野における教育を実施する。	(再掲)【22】早稲田大学との間に設置した共同先進健康科学専攻の円滑な運営を行いつつ、教育上の効果検証結果を基に改善を行う。	Ⅲ	
(再掲)【23】他大学との共同獣医学科(共同獣医学部)の設置構想について検討を進める。	(再掲)【23】実施済み(完了)。	-	

(再掲)【34】共生科学技術研究院を改組し、農学研究院(仮称)、工学研究院(仮称)の2つの研究院を設置するとともに、部門や研究院の枠を越えた教育研究改革を推進するため、柔軟性の高い枠組みを構築する。	(再掲)【34】実施済み(完了)。	-	
【57】教育研究支援業務の内容を分析し、本学の規模に応じた教育研究支援組織に再編・統合する。	【57】平成24年度に実施した改革状況を踏まえ、引き続き教育研究支援組織の改革を実施する。	Ⅲ	
【58】教育力、研究力向上のため、全学枠を設ける。	【58】平成25年度の「全学採用計画(全学枠)」に基づく採用等を実施する。	Ⅲ	
【59】常勤の教育職員の外部からの採用は原則公募とし、選考は当該学科・専攻以外の教育職員の参加する選考委員会によるものとする。	【59】引き続き、教育職員の新規採用は原則公募とし、当該学科・専攻以外の教育職員が参加する選考を実施し、教育研究評議会において選考実施状況を検証する。	Ⅲ	
【60】研究指導資格の再審査基準を策定して一定期間ごとに再審査を実施する。	【60】工学府において平成26年度研究指導資格の再審査実施に向けて試行実施する。	Ⅲ	
【61】第1期中期目標期間におけるテニュアトラック制度の検証を行い、大学運営費による制度へ移行する。また、同制度のもと、採用計画に基づき若手研究者をテニュアトラック教員として採用し、定期的な業績評価等を実施し育成する。	【61】大学運営費交付金によるテニュアトラック制度を運用し、若手研究者の定期的な業績評価等を実施する。	Ⅳ	
【62】教育力、研究力向上に配慮した第2期中期目標期間の人件費管理計画を策定する。	【62】平成24年度に策定した「人件費管理計画(全学採用計画)」に基づく人件費管理を行うとともに、次年度の採用計画を策定する。	Ⅲ	
【63】各部局においては、中期目標期間における人件費管理計画に基づき、採用計画を策定する。その際、採用計画において女性教育職員の採用目標値を設定する。	【63】各部局において「人件費管理計画(推計)」の女性教員の採用目標値を考慮した採用を行うとともに、次年度の採用計画を策定する。	Ⅲ	

【64】事務職員の資質向上のため、海外派遣研修を含むSD研修等を企画・実施する。	【64】平成25年度SD研修実施計画に基づき、個々の研修について企画・実施し、翌年度の実施計画を策定する。	Ⅲ	
【65】教育職員を対象とした適切な活動評価方法により、毎年度、教育・研究・社会貢献・国際交流及び管理運営に関する業績を評価する。また、3年ごとに総合評価を実施する。	【65】今期の実施方針に基づき、教員を対象とした教育・研究・社会貢献・国際交流及び管理運営に関する年次評価を実施する。	Ⅲ	
【66】評価結果について、分布状況等の統計データを公表する。これを各教育職員の活動の改善、インセンティブ等に活用する。	【66】年次評価結果について、分布状況等の統計データを公表するとともに、これを各教員の活動の改善等に活用する。	Ⅲ	
【67】事務職員及び技術職員を対象とした業務能率の向上を主目的とした人事評価を毎年度実施する。	【67】事務職員及び技術職員を対象とした人事評価を実施する。	Ⅲ	
【68】大学戦略本部等における検討を踏まえ、学長裁量経費の維持、共有スペースの確保など効率的かつ重点的に資源を配分する取組を実施する。	【68】大学戦略本部等における検討を踏まえ、学長裁量経費に係る所要額を確保するとともに、共有スペースの管理を行い、また前年度までの運用状況を踏まえ、今後の整備計画を立てる。	Ⅲ	
		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に関する目標

② 事務の効率化・合理化に関する目標

中期目標	限られた資源の有効活用を図るため、事務の効率化・合理化を行うとともに、事務組織の見直しを実施する。 上記の方針を実現するために、下記の目標掲げる。 ・業務の合理化や事務組織の機能充実について検討し、改善を図る。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【69】事務内容及び業務処理プロセスの見直しを行う検討チームを設置するとともに、その検討結果等に基づき、重点事業等に機動的に対応できるより効率的な事務組織へ移行する。	【69】実施済み（完了）。	-	
【70】大学全体の視点で、効率的に業務を支援する情報システムを導入する。	【70】学内 ID 情報及び属性情報の一元管理データベースシステムの安定運用及び教職員ポータルの安定的運用を行う。	Ⅲ	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項**■教育研究支援組織の改革**

研究・産官学連携戦略タスクフォースが平成 24 年度末に取りまとめた報告書「東京農工大学先端産学連携研究推進センター(仮称)の設置について」に基づき、平成 25 年 4 月に産官学連携・知的財産センターと研究戦略センターを先端産学連携研究推進センターへと改組した。産官学連携・知的財産センターと研究戦略センターの機能を一層強化するとともに、高度で効率的な研究支援のための取組や永続的な知的財産管理を可能にする取組を開始している。

また、理事・副学長(学術・研究担当)が同センター長を兼ねることで、大学全体のマネジメントに直結した強いガバナンスの下、部局とのより円滑な連携にも配慮した組織となった。

< 関連計画 : 【57】 >

■教員資格の再審査の実施

工学府における教員の教育研究水準の維持・向上を図ることを目的として、平成 26 年度教員資格再審査の実施に向けて、対象者である工学府教員 75 名に平成 25 年度試行実施した。

その結果を踏まえ、研究業績が指導教員資格者の要件を満たしていない 9 名の教員に工学府長から、注意喚起の書面を通知し、努力を促した。(平成 25 年度は試行実施のため、注意喚起に留めた)

< 関連計画 : 【60】 >

■テニュアトラック制度の評価

大学運営費によるテニュアトラック教員について、3 年目中間評価を農学研究院 1 名、5 年目の最終評価を工学研究院 3 名に実施し、最終評価者 3 名については、テニュアを付与することとなった。また、既存採用制度に加え、平成 25 年度は、全学一括公募形式(応募者 269 名(44.8 倍))を採用し、一次選考を通過した選抜者(14 名)について、分野間競争方式(13 分野)を用いるという、新たな制度を構築した。今回新たに用いた分野間競争方式は、採用分野を予め決めずに能力のより高い候補者の分野で採用する方式であり、長期的視点からより優秀な人材を確保していく上で有用な採用方式である。これにより、最終的にテニュアトラック推進機構所属の特任准教授として 6 名が採用された。平成 25 年度「テニュアトラック普及・定着事業」採用枠では 17 名を採用し、平成 25 年度末時点で

のテニュアトラック教員総数は 41 名となっている。このうち、優秀な若手教員を対象とする「テニュアトラック普及・定着事業(個人選抜型)」に 3 名採択された。

< 関連計画 : 【61】 >

■女性教育職員の採用

平成 25 年度全学採用計画並びに科学技術人材育成補助事業「女性研究者養成システム改革加速事業」に基づいた採用を実施し、平成 25 年度は、女性教育職員 9 名(全体の採用数の 30%)を採用した。内訳は以下のとおりである。

- 平成 25 年度全学採用計画及びその他プロジェクトに基づく採用 …… 3 名
- 「女性研究者養成システム改革加速事業」に基づく採用 …… 6 名

< 関連計画 : 【63】 >

■新規採用教員の年俸制、早期上位職登用(キャリアチャレンジ)制度等の構築

人事制度改革の一環として、スーパー教授(外国人含む)、テニュアトラック教授(キャリアチャレンジ)、エグゼクティブプロフェッサー等の新たな年俸制を導入するために、学内の検討体制を整備し、制度設計を行った。

制度名称	対象
スーパー教授	国際的に優れた研究業績を有する者で、大学が特に必要と認める者
テニュアトラック教授(キャリアチャレンジ)	優れた研究業績を有し、意欲ある若手研究者で本学が特に必要と認める者 (国際公募による)
エグゼクティブプロフェッサー	優れた研究業績と意欲のある 55 歳(又は 60 歳)以上の教授で、本学が特に必要と認める者 (一定の条件のもとに選択希望制)

これらの制度は、優秀で多様性のある人材を確保するとともに、人材の流動性を高め、本学の教育研究力を向上させることを目的としており、平成 28 年度までに全教員の 10%を目標に年俸制適用を進めていくこととしており、平成 26 年

度から公募を開始する予定である。

■学長裁量経費及び共有スペースの確保等

学長裁量経費の大学運営費 25 年度当初予算に占める比率は、前年度は 2.92%、本年度は 2.93%であり、前年度と同程度確保した。

共有スペースについては、農学部 1 号館改修工事において、Ⅰ期(平成 26 年 3 月完成)及びⅡ期(平成 26 年 12 月完成予定)を合わせた整備面積 7,460 m²の 20%(1,492 m²)の共有スペースを確保(改修前は 3.6% : 272 m²)している。あわせて、平成 22 年度から 24 年度に整備した共有スペースの運用状況について現地確認等を行い、平成 26 年度の共有スペース確保に向けた整備計画を作成した。

また、国立大学改革に伴う本学の取組や、それを支えるための本学の既存基盤組織等の見直し・強化を行うために、平成 26 年度運営費交付金特別経費(機能強化分)を確保し、平成 26 年度予算配分方針・計画を作成した。

< 関連計画 : 【68】 >

■事務組織の機能充実

事務組織の機能充実に関する取組の一つとして、平成 25 年度に創設した東京農工大学基金に関する業務を行うため、既存の総務課広報室を、総務課広報・基金室として再編・設置することを決定した。総務課広報室は、企業トップセミナー等による企業とのつながりや公開講座等による社会貢献活動を通じた地域とのつながりが深い部署であり、こうしたネットワークや同室の情報発信力といった強みを最大限に発揮して、より多くの基金の獲得を目指すこととしている。

さらに、もう一つの取組として、戦略企画課に新たに大学改革推進室を設置することを決定した。大学改革推進室は、国立大学改革プランに基づく本学の大学改革を組織的・効率的に推進する観点から、①情報収集・調査・分析、②進捗管理、③改革実行上の課題への対応などを行い、司令塔として大学改革を強力に推進することとしている。

これらの事務組織の機能充実により、重点事業・施策等に機動的に対応可能な事務組織体制の構築を進めていく。(平成 26 年 4 月設置)

< 関連計画 : 【69】 >

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	<p>《外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する基本方針》</p> <p>良好な教育研究環境等を維持・向上させるために、外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に努める。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果の社会への還元のため、産学官連携活動を推進する。また、質の高い研究を推進するために、科学研究費補助金やその他の競争的研究資金等の獲得に向けて積極的に取り組む。(再掲)
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
(再掲)【31】科学研究費補助金は、平均一人1件以上申請する。また、各研究院における競争的研究資金等への申請を奨励し、公募情報を積極的に各教員へ提供するとともに採択に向けての助言・指導等の取組みを実施する等、申請に係る支援を組織的に強化する。	(再掲)【31】科学研究費補助金は、平均一人1件以上申請する。また、競争的研究資金等への申請に係る支援を強化する。	III	
(再掲)【32】イノベーションの創出を推進するため、研究支援の取組を強化するとともに、大型共同研究等の創出、公募型競争的資金等獲得のための施策を実施する。(再掲)	(再掲)【32】研究戦略センターと産官学連携・知的財産センターの統合後の組織の下、大型の共同研究等の創出、公募型競争的資金・大型の科学研究費補助金等獲得のための組織的な施策を改善・実施する。	III	
		ウェイト小計	

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	<p>《経費の抑制に関する基本方針》</p> <p>限られた資源を有効に活用するため、特に比率の大きい人件費を抑制するとともに、管理的経費の削減に努める。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <p>(1) 人件費の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成 18 年法律第 47 号)に基づき、平成 18 年度以降の 5 年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。 <p>(2) 人件費以外の経費の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理的経費の増加を抑制する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
<p>【71】「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成 18 年法律第 47 号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成 18 年度からの 5 年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。</p>	<p>【71】実施済み(完了)。</p>	-	
<p>【72】省エネ・省コスト対策として、電気使用量の点検評価を行うとともに、省エネルギー型設備を順次設置する。</p>	<p>【72】省エネ・省コスト対策として、中期目標期間における年度ごとの目標値設定、省エネルギー型設備の導入計画の策定等の取組を実施するとともに、前年度までの取組を検証し改善策を検討する。</p>	III	
ウェイト小計			

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	<p>《資産の運用管理の改善に関する基本方針》 大学の保有する資産の有効活用を図るとともに、その運用管理の改善に努める。 上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。 ・資産の有効活用を図る。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【73】資金運用方針に基づき、可能な範囲で安全性・有効性に配慮した資金運用を行う。	【73】資金運用計画等に沿った資金運用を行い、本年度までの運用状況についての安全性・有効性等の検証を行い、資金運用計画等を見直す。	III	
【74】資産の有効活用を図るため、大学の保有する土地・建物について、業務上支障が生じない範囲で外部への貸付等を行う。	【74】大学の保有する土地・建物について、利用率の低い施設等を利用計画に従い有効活用するとともに、前年度までの進捗状況に基づき検証を行い、利用計画を見直す。	III	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項

■人件費改革の実施

人件費改革実施終了後も引き続き、1%の人件費削減を見込んで策定した平成25年度全学採用計画に基づいた採用等を実施した。なお、平成26年度全学採用計画も同様に策定している。

< 関連計画：【71】 >

■管理的経費の節減

管理的経費の増加を抑制するため、定期的に一般管理費及び光熱水料の支出状況等のモニタリングを実施し、前年度から引き続き Web 上にポスター及びチェックリストを掲載した。さらに、使用電力量が一定の数値を超えた場合には、その旨教職員にメールで周知するとともに、年度別・月別の使用電力量を Web に掲載し、教職員の省エネ・省コスト、電力削減に対する意識の向上に努めた。

また、省エネルギー機器導入作業部会での導入計画に基づき、農学部1号館改修工事において、高効率の空調機器を設置したほか、LED照明、高効率変圧器等の省エネ機器を設置した。あわせて、自然エネルギーを利用すべく、小金井地区、府中地区に太陽光発電設備を設置した。

これらの取組により、平成25年度は平成24年度と比較し0.6%の消費電力125,650(kwh)の削減を図ったが、電力料金の値上げにより32,164千円の増額となった。

< 関連計画：【72】 >

■資金運用計画等の見直し

資金運用連絡会議を5回開催し、資金運用計画の見直しを行い、安全かつ効果的な運用を実施した。資金運用率(年間平均運用額/年間平均資産残額)は平成25年度実績が66%(平成24年度59%)であり、達成目標である56%を上回っている。これによる運用益は、平成25年度は7,834千円(平成24年度8,961千円)となっており、順調に運用を進めている。

また、平成22年度から平成24年度までの資金運用状況について、安全性・有効性等の検証を行い、資金運用計画等の見直しを実施したほか、平成25年度から新たに多摩地区5国立大学(東京外国語大学、東京学芸大学、電気通信大学、一橋大学及び本学)による資金の共同運用を開始した。

< 関連計画：【73】 >

■資産の有効活用(施設等利用計画の見直し)

平成24年度の各施設の稼働実績を調査し、利用率の低い施設(府中寮、武蔵野荘宿泊室、館山荘、職員宿舎跡地駐車場)について有効活用の検討を行うとともに、平成22年度から24年度の活用状況についての検証を踏まえ、平成25年7月に利用計画を策定した。この計画に基づき以下の取組を行った。

- 府中寮については、小金井に職員寮を集約化するため、廃止手続きを行うとともに、小金井寮の建替え工事を進めた。
- 武蔵野荘宿泊室については、学内ホームページ上の利用案内を改定するとともに、定期的に学内教職員へ利用案内を周知した。
- 館山荘については、合宿研修施設の管理運営のノウハウを有する民間事業者に平成26年から管理運営を委託すべく手続きを進めた。
- 職員宿舎跡地駐車場については、学生寄宿舎を新営することを決定し、手続きを進めた。

< 関連計画：【74】 >

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提供に関する目標

① 評価の充実に関する目標

中期目標	<p>《評価の充実に関する基本方針》</p> <p>教育研究等の質の維持・向上を図るために、自己点検・評価等を適切に実施し、評価結果に基づく改善に努める。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己点検・評価結果及び第三者評価結果を踏まえて、教育研究の質の向上及び業務運営等の改善を図る。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【75】評価に係る中期目標期間等ごとのスケジュール（日程表）を作成し、評価に係るデータを収集・蓄積するとともに、部局等ごとに自己点検・評価及び外部評価を実施する。	【75】評価に係る年次スケジュール（日程表）を作成し、これに従い自己点検・評価を実施するとともに、評価に係るデータを収集・蓄積を行う。	III	
【76】第三者評価として、平成 25 年度に大学機関別認証評価を受審する。また、専門職大学院（MOT）について、平成 26 年度に専門分野別認証評価を受審する。	【76】国立大学法人評価委員会による平成 24 年度評価及び大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審する。	III	
【77】評価結果に対する改善措置について、「全学計画評価委員会」等において検討して、実施する。なお、改善状況については役員会等に定期的に報告し、これを Web ページにて公表する。	【77】国立大学法人評価委員会による平成 24 年度評価の結果を踏まえ、改善対策等を講じる。また、評価結果及び評価結果に関する改善対策については、役員会等に報告し、Web 上で公表する。	III	
ウェイト小計			

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提供に関する目標

② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	<p>《情報公開や情報発信等の推進に関する基本方針》</p> <p>本学の社会に果たしている役割を社会に示すために、情報公開や情報発信等を推進する。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の教育研究等の諸活動に関する情報を積極的に社会へ発信する。(再掲)
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
(再掲)【44】 教員や大学院生等の研究成果及び学生の社会貢献活動の成果に係る情報を収集し、発信するシステムを構築して、本学の教育研究活動の状況を幅広い対象に紹介する取組を行う。	(再掲)【44】 前年度に引き続き、部局等から最先端の研究成果・活動成果を広く学外に紹介・報告するとともに、学長記者会見、プレスリリース、Web 等による情報発信を行う。また、その効果について、検証・見直しを行う。	IV	
【78】 海外共同研究や留学生の受入れに対応する、国際的に通用する Web ページを作成する。	【78】 前年度に引き続き、海外共同研究や留学生の受入れに対応した外国語 Web ページを充実させる。	III	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報提供に関する特記事項

■自己点検・評価の実施

全学自己点検・評価小委員会において、全学及び部局における自己点検・評価の結果をまとめた自己評価書(最終版)を作成し、これを大学機関別認証評価受審のため平成25年6月末に大学評価・学位授与機構に提出した。

また、工学研究院は、平成26年2月に、農学研究院においては平成26年3月に外部評価を実施した。

さらに、工学府産業技術専攻において、平成26年度の専門分野別認証評価受審に向けて、自己点検・評価を実施し、点検・評価報告書及び根拠資料を作成した。

あわせて、「国際理系グローバルイノベーション人材養成加速事業」について、平成26年度概算要求及び補助事業申請を行ったため、中期計画の変更及び新規策定作業の実施、文部科学省への申請を行い、平成25年度末に認可を受けた。

< 関連計画：【75】 >

■第三者評価の受審

平成24年事業年度に係る業務の実績に関する報告書を取りまとめ、平成25年6月末に国立大学法人評価委員会へ提出した。法人評価の全体評価では、学長のリーダーシップの下で本学BASEと上智大学大学院地球環境学研究科との大学院間交流などが「法人の基本的な目標」に沿って計画的に取り組んでいると評価されるとともに、項目別評価では4項目全てが「順調に進んでいる」旨の評価を受けた。

大学機関別認証評価では、「全ての評価基準を満たしている」旨の評価を受けた。

< 関連計画：【76】 >

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	<p>《施設設備の整備・活用等に関する基本方針》 効率的な資源配分に配慮しつつ、本学の目的を達成しうる教育研究上の環境を整備する。 上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。 ・良好な教育研究環境を維持するため、施設・設備の計画的な整備及び維持管理を行う。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【79】「キャンパスマスタープラン」及び「設備整備マスタープラン」を必要に応じ見直し、適切な整備及び維持管理を計画的に実施する。また、教育研究ニーズに柔軟に対応するために、共用スペースを確保する。	【79】「キャンパスマスタープラン」及び「設備整備マスタープラン」に基づき整備を実施するとともに、新たに整備する施設等において共有スペースの調整を行い、前年度までの整備状況を踏まえ、整備計画を立てる。	Ⅲ	
【80】「キャンパス・アメニティ総合整備計画」を必要に応じ見直すとともに、構内各所の環境改善及びユニバーサルデザイン化を着実に実施する。	【80】「キャンパス・アメニティ総合整備計画」を必要に応じ見直すとともに、予算状況に応じて整備を実施し、前年度までの整備状況について自己点検を行う。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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 安全管理に関する目標

中期目標	<p>《安全管理に関する基本方針》</p> <p>学生及び教職員に対して、安全な教育研究環境を提供するために、必要な措置・対策等を講じる。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究環境の安全・衛生管理対策と安全教育を充実する。 ・震災対策を充実する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【81】国の感染症対策の動向を踏まえ、新型インフルエンザ等新たな感染症に、近隣の自治体と連携しつつ迅速かつ適切に対応するためのマニュアルを策定する。	【81】近隣自治体との連携を強化しつつ、感染症対策を実施するとともに、学生及び教職員への周知を行う。	Ⅲ	
【82】安全管理意識の向上のために、毒物・劇物等の取扱に係る基礎的な講習会を実施する。	【82】安全管理意識の向上のために、毒物・劇物等の取扱に係る講習会を実施し、また薬品管理制度の改善のため調査を行う。	Ⅲ	
【83】震災対策要項に基づき、震災時に迅速かつ適切な対応を行うためのマニュアルを策定するとともに、地震対応訓練を実施する。	【83】大地震対応マニュアルに基づく地震対応訓練等を実施し、災害時への備えを強化する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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 法令遵守に関する目標

中 期 目 標	<p>《法令遵守に関する基本方針》</p> <p>監事監査及び内部監査等の結果を活用するとともに、法令遵守に関する教職員の啓発に努め、適切な法人運営を行う。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の法令遵守の意識の向上を図るために、定期的な研修・教育を実施する。 ・情報セキュリティ基盤を強化する。
------------------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【84】基本的なルールを理解し、内部統制を有効に機能させるために研修会を開催する。	【84】教職員を対象とした内部統制に係る研修会を開催するとともに、前年度までの実施状況等を検証し、改善措置を実施するための改善案を作成する。	III	
【85】情報セキュリティ及びコンプライアンスを強化するための情報基盤システムを段階的に導入する。	【85】継続的にセキュリティ機能を高めた業務用 PC システムの導入展開を行い、また学外からのアクセスに対するセキュリティ強化を目的としたシステムの運用方法や利用状況について調査を行う。	III	
ウェイト小計			

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

④ 情報システムの整備充実と運用改善に関する目標

中期目標	<p>《情報システムの整備充実と運用改善に関する基本方針》</p> <p>業務運営の効率化・簡素化を図るために、情報システムの適正な整備充実とその運用改善を図る。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究上の多様な情報化ニーズに対応するとともに、社会貢献に必要な学術情報を発信、提供するための学術情報基盤及びセキュリティ基盤を強化する。 ・業務の効率化・簡素化を図るため情報システムの再構築を進める。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【86】学内における学術情報基盤の強化を効率的に推進するため、図書館と総合情報メディアセンターとの機能統合を行う。	【86】利用者にとって利便性の高い図書館ポータルシステムについて、他大学の状況調査や機能の抽出と費用の概算を行う。	Ⅲ	
【87】遠隔講義環境等を更に充実するために、システム改善や教材開発を支援する。	【87】新無線 LAN 管理運用システムを導入し、また遠隔講義システムの支援体制を改善する。	Ⅲ	
(再掲)【85】情報セキュリティ及びコンプライアンスを強化するための情報基盤システムを段階的に導入する。(再掲)	(再掲)【85】継続的にセキュリティ機能を高めた業務用 PC システムの導入展開を行い、また学外からのアクセスに対するセキュリティ強化を目的としたシステムの運用方法や利用状況について調査を行う。	Ⅲ	
(再掲)【70】大学全体の視点で、効率的に業務を支援する情報システムを導入する。	(再掲)【70】学内 ID 情報及び属性情報の一元管理データベースシステムの安定運用及び教職員ポータルの安定的運用を行う。	Ⅲ	
【88】仮想化等の最新技術により、各情報システムの融合化を段階的に実現する。	【88】仮想化技術によるアプリケーションサーバの統合化を段階的に進めるとともに、BCP の観点から、クラウド化に向けたシステム構築を行う。	Ⅲ	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(4) その他業務運営に関する特記事項

■毒物・劇物等の取り扱いに係る講習会の実施等

化学薬品の取り扱いについて、平成 25 年 4 月の TA セミナーで専門職員が説明した。また、農学部及び工学部の共催で 5 月に高圧ガス講習会を実施するとともに、5・6 月に化学物質の安全な取り扱いに関する講習会を実施した。受講者は平成 24 年度年度の 1,052 人から 1,337 人に増え、安全管理意識の向上がうかがわれる。

あわせて、薬品管理制度の改善に向けて、薬品管理支援システムの更新に必要な高圧ガス保有量及び水銀保有量の調査を実施したほか、科学物質管理に関する規則類の原案を作成した。薬品管理支援システムの更新については、学内に WG を設置し、検討を進めている。

< 関連計画 : 【82】 >

■内部統制に関する研修会の開催

平成 25 年 4 月に新任教員対象の研修会、7 月に教員対象の研究費不正使用防止説明会、8 月に事務職員対象の監査能力向上研修会で、研究費の執行上の注意事項、内部統制、不正経理の防止等について説明を行った。

7 月の説明会で実施したアンケートから、不正使用の防止に対する研究者の理解度や意識について、研究費の不正使用は研究目的であっても許されないことについての理解度はあるものの、交付元ごとに遵守すべき研究費の使用ルールは異なることについて、認識がやや不足していることを把握することができた。

また、8 月の研修会で実施したアンケートからは、内部統制のあり方について、組織や業務の全般的な概念としての重要性や不正への対応に対する理解度、自己の職務遂行上の諸問題に対する意識、リスクの存在等を把握することができた。

教員、事務職員ともに研究費の不正経理については、不正経理の具体例や本学の経費執行に関するルールに対する関心が高く、実例等を用いたより身近で具体的な説明を希望していることも把握できた。

今回のアンケートの回答の分析とあわせて、平成 22 年度から 24 年度の研修内容や対象者の希望の検証を行い、平成 26 年度に実施する改善案を作成した。

< 関連計画 : 【84】 >

■情報セキュリティ基盤の強化

マイクロソフト社が提供する PC 用 OS である WindowsXp のサポート終了を想定し、昨年度に引き続き事務用 PC の展開を進めた。

また、学外から学内ネットワークへのアクセスについては、セキュリティを確保するために VPN(Virtual Private Network)装置を使ったアクセスのみを許可しているが、この VPN 接続を介したアクセスに関して調査を行い、現状機器で十分なトラフィック(流れている情報量)処理ができていることを確認した。

さらに、学術認証フェデレーション(大学在籍者であることを大学が証明することで、学認フェデレーションに加盟している種々のサービスを利用できるようにした連合体)に参加するための ID 申請システムである学認システムについて新たなサービス拡充を行い、電子ジャーナル等について学内と同様に学外からもアクセスできるようにした。また、これにより eduroam(他大学においても学認用 ID により無線 LAN が利用できるサービス)の利用も可能になった。

< 関連計画 : 【85】 >

■クラウド化に向けたシステム構築

教職員活動データベースを、学内の仮想化環境サーバ(高性能なハードウェア上に複数の OS を稼働することで、ハードウェア量を削減するとともに、ハードウェアの利用効率を向上させることができ、障害発生時には OS とアプリケーションの移動で復旧させることが可能なシステムを使ったサーバ)に移行し、機器の集約を進めた。

また、東京農工大学ドメイン(tuat.ac.jp)配下にあるネットワーク機器のホスト名と IP アドレスとの対応を行う DNS(Domain Name System)サーバについて、学内に障害が発生しても、メールシステムなどが利用できるようにするため、セカンダリ DNS サーバ(副系統(サブ)のサーバ)を学外クラウドシステム上に新規に構築し運用を開始した。これは、災害などが発生した場合でも事業を継続するための BCP(Business Continuity Plan: 事業継続計画)の一環として進めたものである。

< 関連計画 : 【88】 >

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 17億円	1 短期借入金の限度額 17億円	該当なし
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することが想定される。	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することも想定される。	

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
該当なし	該当なし	該当なし

V 剰余金の使途

中期計画	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等に充てる。	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等に充てる。	該当なし

VI その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
(単位：百万円)			(単位：百万円)			(単位：百万円)		
施設・設備の内容	予定額	財源	施設・設備の内容	予定額	財源	施設・設備の内容	予定額	財源
・府中幸町団地総合研究棟改修(農学系) ・小規模改修	総額 (534)	施設整備費補助金 (318) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (216)	・R I 施設改修 ・農学部1号館改修 ・小金井体育館改修 ・光ナノ科学イメージングシステム ・先端獣医臨床教育・研究システム ・小金井総合会館改修 ・府中図書館改修 ・小規模改修	総額 2116	施設整備費補助金(2080) 国立大学財務・経営センター施設費交付金(36)	・農学部1号館 I 期改修 ・小金井体育館改修 ・小金井総合会館改修 ・府中図書館改修 ・農学部1号館 II 期改修 ・農学部8号館耐震改修 ・ナノ科学イメージングシステム ・小規模改修	総額 (1330)	施設整備費補助金 (1273) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (57)
(注1)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。			(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。					
(注2)小規模改修について22年度以降は21年度同額として試算している。 なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、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。								

○計画の実施状況等

【施設整備費補助金】

- ・農学部1号館 I 期改修は、工事最終払い金額等を実績額として計上。平成26年3月31日完成
- ・小金井体育館改修は、付帯事務費と工事前払い金額等を実績額として計上。平成27年3月完成予定
- ・小金井総合会館改修は、付帯事務費等を実績額として計上。平成27年3月完成予定
- ・府中図書館改修は、付帯事務費と工事前払い金額を実績額として計上。平成26年8月完成予定
- ・農学部1号館 II 期改修は、付帯事務費を実績額として計上。平成26年12月完成予定
- ・農学部8号館耐震改修は、付帯事務費を実績額として計上。平成26年12月完成予定

- ・光ナノ科学イメージングシステムは、平成 26 年 1 月 20 日に全ての納品が完了
- ・先端獣医臨床教育・研究システムは、平成 26 年 3 月 28 日に全ての納品が完了

【国立大学財務・経営センター施設費交付金】

- ・小規模改修小金井図書館空調改修は、平成 26 年 3 月 31 日に完成

VII その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>(人事に関する方針) 優れた人材の確保・育成のため、適切な人事制度を構築・活用する。 ・教育力、研究力向上のため、全学的措置としての教職員配置を行う。</p> <p>・若手研究者を育成する方策を推進する。</p> <p>・女性教育職員の採用を促進する。</p>	<p>[優れた人材の確保・育成のため、適切な人事制度を構築・活用に関する措置]</p> <p>○教育力、研究力向上のため、全学的措置としての教職員配置を行うための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度の「全学採用計画(全学枠)」に基づく採用等を実施する。 ・平成24年度に策定した「人件費管理計画(全学採用計画)」に基づく人件費管理を行うとともに、次年度の採用計画を策定する。 <p>○若手研究者を育成する方策を推進するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究戦略センターと産官学連携・知的財産センターの総合後の組織の下、大型の共同研究等の創出、公募型競争的資金・大型の科学研究費補助金等獲得のための組織的な施策を改善・実施する。 ・大学運営費交付金によるテニュアトラック制度を運用し、若手研究者の定期的な業績評価等を実施する。 <p>○女性教育職員の採用を促進するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テニュアトラック制度の運用体制を検証するとともに、科学技術人材育成補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業を実施し、女性教員の養成を推進する。 	<p>○教育力、研究力向上のため、全学的措置としての教職員配置を行うための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーディングプログラム推進のため、リーディング大学院係を新設し、係長を配置した。 ・平成24年度に策定した全学採用計画に基づいて人件費管理を行った。平成25年度の全学採用計画は国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の実施に伴い、給与削減相当額を確保した上で策定した。平成26年度全学採用計画は、全学対応経費を考慮し策定した。 <p>○若手研究者を育成する方策を推進するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公募型競争的資金の獲得支援を行ったほか、農・工両研究院のポリシーに基づいた対象者計26名に科研費申請書のブラッシュアップ支援などを行った。 ・第1期中期目標期間におけるテニュアトラック制度の検証を行い、大学運営費によるテニュアトラック制度に反映し、平成25年度採用計画に基づき若手研究者17名をテニュアトラック教員として採用した。また、既に採用されているテニュアトラック教員に対し、業績評価等を実施した。 <p>○女性教育職員の採用を促進するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」事業に伴い、6名の女性教員を採用した。

<p>・教育職員の活動評価を実施し、評価結果を活用する。</p> <p>・事務職員の資質及び業務能率の向上を図る。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 40,536 百万円(退職手当は除く)</p>	<p>・各部局において「人件費管理計画(推計)」の女性教員の採用目標値を考慮した採用を行うとともに、次年度の採用計画を策定する。</p> <p>○教育職員の活動評価を実施し、評価結果を活用するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今季の実施方針に基づき、教員を対象とした教育・研究・社会貢献・国際交流及び管理運営に関する年次評価を実施する。 ・ 年次評価結果について、分布状況等の統計データを公表するとともに、これを各教員の活動の改善等に活用する。 <p>○事務職員の資質及び業務能率の向上を図るための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 25 年度 SD 研修実施計画に基づき、個々の研修について企画・実施し、翌年度の実施計画を策定する。 ・ 事務職員及び技術職員を対象とした人事評価を実施する。 <p>(参考 1) 平成 25 年度の常勤職員数 5 3 2 人(役員を除く) また、任期付き職員数の見込みを 6 1 人(外数)とする。</p> <p>(参考 2) 平成 25 年度の人件費総額見込み 6, 3 2 7 百万円(退職手当は除く)</p>	<p>・ 全学採用計画及びその他プロジェクト、並びに上記科学技術人材育成費補助事業「女性研究者養成システム改革加速」事業に基づき、採用を行った。平成 25 年度女性教員採用は計 9 名である。</p> <p>○教育職員の活動評価を実施し、評価結果を活用するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年度に引き続き「教育」「研究」「社会貢献・国際交流」及び「管理運営」に関する年次評価(平成 24 年度実績)を実施した。 ・ 評価結果については、本学公式 Web サイトにて公表するとともに、評価結果の各部局での活用状況について取りまとめ、情報共有を行った。 また、昨年の総合評価(平成 21~23 年度)実績優秀者の学長表彰を実施した。 <p>○事務職員の資質及び業務能率の向上を図るための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 25 年度 SD 研修実施計画に基づき、階層別、目的別、専門 SD 研修を実施した。 また、学内英語研修(採用後 1 年以内の者について必修)や事務職員海外派遣研修を実施した。 ・ 事務職員及び技術職員を対象とした人事評価を実施した。 <p>(参考 1) 平成 25 年度末の常勤職員数 5 4 3 人(役員を除く) また、任期付職員数 7 2 人(外数)</p> <p>(参考 2) 平成 25 年度の総人件費総額 6, 5 9 9 百万円(退職手当は除く) (うち、総人件費改革に係る削減の対象となる人件費総額 4, 6 4 7 百万円)</p>
--	---	--

○ 別表（学部/学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）※収容数は留学生含む。

学部/学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a) 【人】	(b) 【人】	(b)/(a) × 100 【%】
農学部			
生物生産学科	228	241	105.7
応用生物科学科	284	310	109.15
環境資源科学科	244	275	112.7
地域生態システム学科	304	337	110.86
共同獣医学科(獣医学科)	210	238	113.33
工学部			
生命工学科	330	351	106.36
応用分子化学科	194	213	109.79
有機材料化学科	174	196	112.64
化学システム工学科	150	163	108.67
機械システム工学科	496	567	114.31
物理システム工学科	224	263	117.41
電気電子工学科	392	439	111.99
情報工学科	264	300	113.64
学士課程 計	3494	3893	111.42
工学府(博士前期)			
生命工学専攻	116	129	111.21
応用化学専攻	156	164	105.13
機械システム工学専攻	140	152	108.57
物理システム工学専攻	52	61	117.31
電気電子工学専攻	132	144	109.09
情報工学専攻	84	90	107.14
農学府(修士課程)			
生物生産科学専攻	54	65	120.37
共生持続社会学専攻	24	27	112.5
工学府(博士後期)			
生命工学専攻	42	56	133.33
応用化学専攻	42	47	111.9
機械システム工学専攻	39	44	112.82
電子情報工学専攻	57	47	82.46
連合農学研究科(博士課程)			
生物生産科学専攻	45	69	153.33
応用生命科学専攻	30	30	100
環境資源共生科学専攻	27	43	159.26
農業環境工学専攻	12	28	233.33
農林共生社会科学専攻	16	29	181.25
生物システム応用科学府(博士後期)			
生物システム応用科学専攻	66	55	83.33
共同先進健康科学専攻	18	23	127.78
博士後期(博士)課程 計	394	471	119.54
工学府(専門職学位課程)			
産業技術専攻	80	85	106.25
専門職学位課程 計	80	85	106.25