

大学番号 48

平成27事業年度に係る業務の実績及び第2期中期目標期間に係る
業務の実績に関する報告書

平成 28 年 6 月

国立大学法人
豊橋技術科学大学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人豊橋技術科学大学

② 所在地

愛知県豊橋市天伯町

③ 役員の状況

学 長： 榊 佳之（平成 20 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日）

大西 隆（平成 26 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日）

理事： 3 名

監事： 2 名

④ 学部等の構成

工学部

工学研究科

⑤ 学生数及び教職員数（平成 27 年 5 月 1 日現在）

学生数

工学部： 1, 215 名（うち留学生 60 名）

工学研究科（博士前期課程）： 916 名（うち留学生 59 名）

工学研究科（博士後期課程）： 106 名（うち留学生 43 名）

教職員数

学長・副学長： 3 名

大学院： 173 名

その他： 66 名

職員数： 145 名

(2) 大学の基本的な目標（中期目標の前文）

豊橋技術科学大学は技術科学に関する教育と研究を通して社会に貢献することを使命とする。この使命のもとで本学は主に高等専門学校卒業生を受け入れ、豊かな人間性と国際的視野を持つ実践的創造的かつ指導的技術者を養成するとともに、国際競争力のある先端技術の開発研究を推進し、我が国の社会、特に産業界の活力の創出に貢献してきた。

本学は、天然資源に乏しい日本の繁栄には高度な技術力とそれを担う優れた人材が不可欠であるとの認識を堅持しつつ、環境・エネルギー問題など地球規模の諸問題の中で求められる新たな持続的発展型社会の構築を見据え、その中で本学が果たすべき役割を考察し、第二期中期目標・中期計画を設定する。具体的には以下の課題を中心に活動を進める。

[教育]

- ・社会の変化に対応した課程の再編を行い、我が国の産業力の核となる基幹課程の充実と、新たな持続的発展社会の構築に対応する課程を整備し、現在から未来を見据えた新たな教育組織を整備する。
- ・本学入学者の大半を占める高等専門学校卒業生の教育の強化のため大学院教育に重点を置き、レベルの高い基礎科学・教養教育とその上に立った実践的専門・技術教育を交互に進める「らせん型」教育を学部・大学院一貫で実施する。

[研究]

- ・これまで培った先端技術の開発研究を一段と強化し、国際的な研究拠点の形成を目指すとともに、持続的発展社会の構築に求められる先導的技術科学研究を推進する。
- ・本学の特色ある技術科学研究と医学、農学、人文社会学など異分野との連携・融合を図り、技術科学の新たな融合領域の開拓を目指す。

[国際展開]

- ・国際戦略本部のもとで、留学生の受け入れ・研修、日本人学生の海外研修・実務訓練、国際共同研究・人材交流などの国際交流に関連する活動の連携体制を強化し、世界に開かれた大学への展開を推進する。

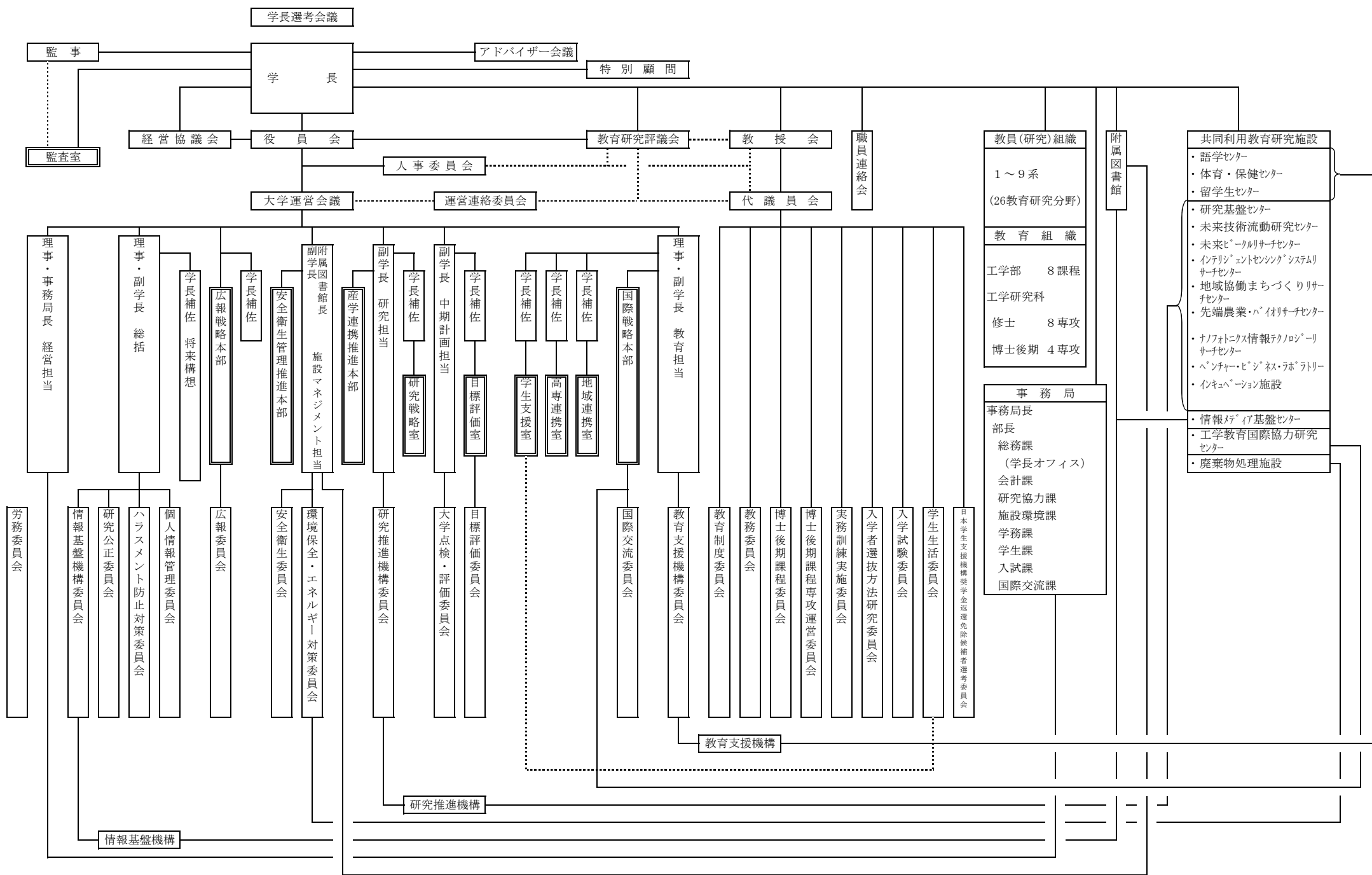
[社会貢献]

- ・産学連携推進本部のもとで産業界との連携を強化し、実践的な技術開発共同研究や技術移転を推進する。
- ・地域自治体、企業との連携を積極的に進め、大学の持つ「知」が地域社会の活性化につながる主体的な取り組みを推進する。

(3) 大学の機構図

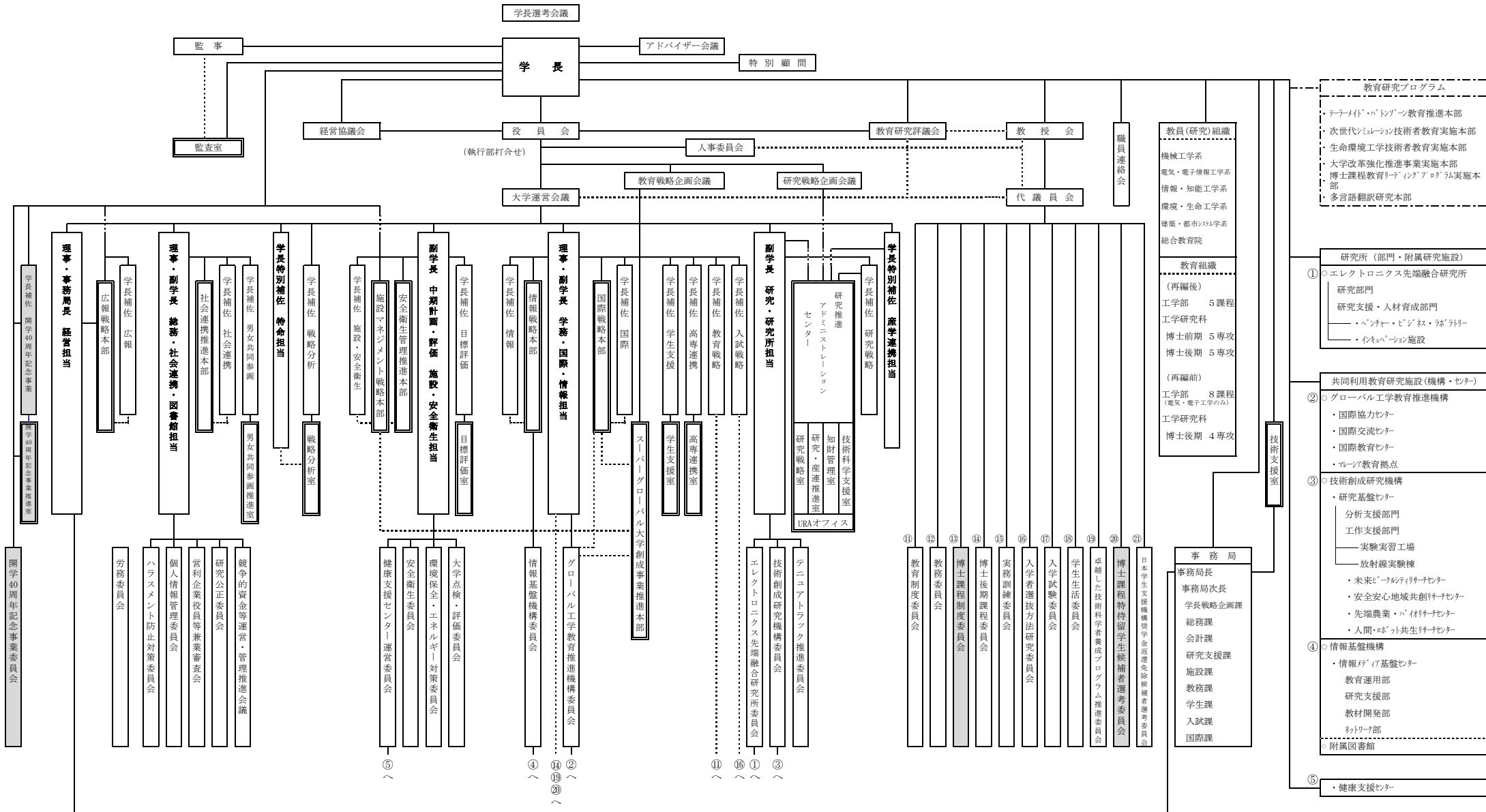
次頁に添付

平成21年度 国立大学法人豊橋技術科学大学運営組織図



平成27年度 国立大学法人豊橋技術科学大学運営組織図

※網掛けは26年度からの変更箇所（名称変更のみは除く）



○ 全体的な状況

平成 27 年度は、第 2 期中期目標期間の最終年度として、第 3 期中期目標期間に向けての執行部体制・運営体制の見直しを行うとともに、本学の強み、特色を最大限に生かし、教育・研究・運営の質を更に高め、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出すための基盤を構築する事業年度となった。

執行部体制の取組の一つとして、世界に通ずる技術科学を目指す本学の 5 つの挑戦並びに推進する活動及び支える環境を取りまとめた「大西(学長)プラン」を公表し、全構成員に共有及び学外へ情報発信を行い、次期活動方針を整備した。

また、新執行部運営体制を検討し、意志決定の迅速化を図り、次年度以降、大学運営会議、教育戦略企画会議及び研究戦略企画会議を一つにした戦略企画会議の設置を決定し、全ての本部に対しそれぞれ担当する学長補佐の配置を決定した。

さらに、大学改革を推進する取組として、これまでに採択された「国立大学改革強化推進事業」、「博士課程教育リーディングプログラム」、「研究大学強化促進事業」及び「スーパーグローバル大学創成支援事業」の各事業を順調に実施するとともに、相互に連携させた相乗効果による発展を目指すため、不断の改革を図った。

特に、研究面では、高度な研究水準を有する国内外の研究機関等の研究者と本学の教員が協働し、特定分野の世界最先端研究を行う「先端共同研究ラボラトリー」の学内公募を開始し、3 件の共同研究ラボラトリーを設置した。また、国内外の研究機関や企業とのマッチングファンド形式による戦略的オープンイノベーション協働研究を実現するための研究機構を次年度に設置することを決定し、研究成果の社会実装・社会提言の強化に向けて動き出した。

加えて、開学 40 周年(平成 28 年 10 月)に向け事業準備体制を整備し、「世界に開かれた技術科学」のスローガンの下での記念事業実施内容の検討を進めている。

1. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する目標の取組状況

【平成 22 ～ 26 事業年度】

- ① 平成 22 年 4 月の教育課程の再編に合わせ、リベラルアーツ教育のカリキュラムを見直し、未来社会を見据えた科学教育に係る科目を充実させた。【3】
- ② 英語のみで修了可能な英語特別コース(国際プログラム)を、全専攻で実施している。また、全学部学生を対象に TOEIC IP テストを実施するとともに、その結果を検証し、学部 4 年次生の英語教育には学習テーマ別クラス編成を、学部 1, 2 年次生には語彙力強化のトレーニング等を取り入れた。【10, 16】
- ③ 平成 25 年度に、22 年度に再編した学部(工学部)、大学院(工学研究科博士前期課程)の教育課程等について検証、見直しを行い、教養教育と専門教育の連携、学部・博士前期課程の一貫性を踏まえつつ、平成 26 年度から教育カリキュラムの一部を変更した。【17】
- ④ 平成 22 年度の教育課程の再編に合わせ、「3 学期制、75 分授業」を「2 学期制、90 分授業」へ移行した。この変更は円滑に行われたとともに、学部 1 年次の単位修得状況調査による修得率の向上からも、学生の勉学意欲を高める方向で十分機能していることが確認された。【12】

- ⑤ 平成 23 年度から、授業評価アンケートを実施し、その結果を各授業担当教員に配付し、科目毎の結果について意見を収集するとともに、教育改善状況の把握と評価手法の検討材料としている。【14】
- ⑥ 平成 19 年度から毎年度実施する教員個人評価の評価項目のうちの教育領域及び授業評価アンケート結果に基づき教育特別貢献賞を選考しており、その受賞者による授業について、FD(ファカルティ・ディベロップメント)研修の一環として全教員向けに公開するなど、教育体制の強化を図っている。【15】
- ⑦ 課外活動や社会貢献活動で著しい成果を挙げた学生の表彰に加え、優秀な学生を支援するため、本学独自の支援と表彰を合わせた「卓越した技術科学者養成プログラム」の選考基準等を改正し、大学院博士課程まで支援の拡大を図り、継続して実施している。【21】
- ⑧ 健康調査を実施し、メンタル面のケアを中心とした情報を集約した。また、クラス担任懇談会、カウンセラーとの意見交換を行い、情報共有を図るとともに、学生相談体制として、常駐インターカー、学生相談コーディネーター等の配置、増員を図るとともに、各課程に 1 名のアドバイザー教員を配置し、相談窓口を充実させ、学生が相談しやすい環境を整備した。【20】
- ⑨ 学生生活実態調査の実施、学生の各種団体等との意見交換会を開催し、学生の意見・要望を取りまとめ、それを踏まえた環境整備を図った。【20】
- ⑩ カウンセラー増員や相談日の増加等充実を図るとともに、キャリア支援情報等を集約したキャリア情報室を、学生の多くが利用する食堂付近に設置するとともに、HP の開設、サポートブックの配付等による周知を図った。また、未内定者を対象とした個別相談や既卒者への求人情報の提供、留学生に特化した進路・就職ガイダンス等の就職支援を行った。【25】

【平成 27 事業年度】

- ① 学部においては、技術者教育の質を保証するため、環境・生命工学課程を除く 4 課程は、JABEE(日本技術者教育認定機構)による教育プログラム認定を継続して審査することを決定した。なお、環境・生命工学課程は、様々な分野の融合課程であるため、JABEE による認定ではなく、大学機関別認証評価の評価基準を利用し、学内外の審査員による厳正な自己評価を行った。また、大学院においては、教育の質保障を大学機関別認証評価の評価基準による自己評価で担保することを決め、25 年度に試行した環境・生命工学専攻以外の全専攻において自己評価を行い、技術者教育の質保証の体系を確立した。【2-1】
- ② 学部 4 年次の 1 月から大学院博士前期課程 1 年次の 6 月まで、連続した 6 か月間で実施する「課題解決型長期インターンシップ」制度を平成 26 年度から試行しており、企業約 700 社に実施した意向調査結果も踏まえ問題点を整理し、平成 27 年度募集要項に反映させた。【4】
- ③ 高等専門学校(以下「高専」という。)シラバスのデータベース化を実施するとともに、高専出身者に対し、高専と本学で学んだ同分野の科目の内容、難易度、理解度についてアンケート調査を行った結果、高専と本学のカリキュラムの連続性及び接続性が担保されていることが確認できた。また、カリキュラムの点検・改善と併せて、国際的通用性、国内通用性を踏まえたナンバリング制度を導入し、シラバスに当該コードを明記した。【7】
- ④ 本学大学院入学を志願する高専専攻科 1 年次を対象に、本学教員及び研究室の様子等を事前に把握でき、入学後も円滑な教育研究へマッチングが可能な、インターンシップと入試をセットした入試制度を構築し、28 年度から実

施することを決定した。【8】

- ⑤ 英語学習アドバイザー3名を配置し、学生だけでなく教職員も対象として英語学習に関する個別相談及び TOEIC 受験対策等のサポートを行うことで、全学的な英語力の向上を図った。【16】
- ⑥ 共通教育と専門教育の連携を強化するための「共通教育 WG(ワーキンググループ)」, 再編後の検証・見直しを行う「教養教育のあり方 WG」, 「専門教育カリキュラムの見直し WG」を立ち上げ、内容、制度の見直し及び改善を行った。また、共通教育と専門教育の担当教員が連携して科学技術英語語彙の抽出・編集を実施するとともに、語彙群の意味づけによるデータベースを構築した。加えて、学部1年次入学者および3年次編入者を対象に、入学前教育として英語力を強化するプログラム案を作成し、平成28年度からEラーニングにて実施することを決定した。【17】
- ⑦ 全学で学生の心と体の健康増進に取り組むこととし、次年度からの学生相談コーディネーター(臨床心理士)の常勤化への検討、教職員連絡会を通じた全教職員間での学生相談や休・退学状況等の共有とともに、学生の食生活に着目して「めざましごはん」と題した、学内食堂にて1食 200 円で朝食を提供する取組を試験的に導入することについて決定した。【20】

(2) 研究に関する目標の取組状況

【平成22～26事業年度】

- ① 融合研究を積極的に推進する「エレクトロニクス先端融合研究所(EIIRIS)」を設置し、テニユア・トラック制度等も活用し採用した国内外の若手教員による研究活動を推進し、高い研究水準と多くの研究成果を上げ、本学が保有する特許がライセンス収入を生む等、成果を実用化に結びつけてきた。また、社会的課題等の研究を行うリサーチセンターを再構築し、社会連携推進本部との連携の下、本学の「知」を広く社会に還元する体制を構築した。【32】
- ② これまで本学が培ってきたセンサ技術を基に展開してきた「イオンイメージセンサシステムの研究」に中心となって研究を推進した教員が、平成25年度科学技術分野の文部科学大臣表彰(科学技術賞研究部門)を受賞した。【32】
- ③ 安全保障貿易管理体制を見直し、安心して海外機関との共同研究を実施するための教員支援体制を構築した。また、産学連携部門だけでなく、海外からの人の受け入れに携わる国際部門にも管理責任者を置くなど、体制の強化を継続して実施した。【35】
- ④ 研究力強化を推進するための中核組織として、従来の産学連携推進本部、研究戦略室及び技術支援組織・機能を発展的に整理・統合して「研究推進アドミニストレーションセンター(RAC)」を設置し、教員、リサーチ・アドミニストレーター(URA)やコーディネーターによる研究支援体制を強化した。【31】

【平成27事業年度】

- ① 研究大学強化促進事業の一環として、本学主催のシンポジウムを開催(企業、研究機関関係者を中心に約260名参加)し、成果報告に対して得た国内外の学界・産業界からの提言・意見を社会実装に向けた研究推進に活用した。【26】
- ② 学術機関リポジトリへの学内研究成果物登録を実施するとともに、学位論文(博士)について、課程博士・論文博士の全メタデータに論文要旨へのリンクを登録した。加えて、EurekAlert!(学術機関、企業等へのニュース配信サービス)に配信した結果、国内外から多くのアクセス数を記録した。【28】

- ③ 地域イノベーション戦略支援プログラムの国際競争力強化地域に選定された愛知県及び浜松・東三河に参画し、県境を超えた地域連携によるイノベーション創出等、産学官連携を推進している。【34】
- ④ 産学連携を強化するため、企業、自治体、金融機関と組織として協定を締結し、27年度末において28件の協定を締結している。研究者1人当たりの民間企業からの共同研究費の受入額等については全大学の上位にランクインしている。このほか、技術相談件数も増加傾向にある。【34】
- ⑤ 安全保障貿易管理に関するホームページを整備し、電子ハンドブックの掲載により情報収集、問合せ等が容易に行うことができるようにするとともに、学内構成員に注意喚起を行った。また、共同研究契約の際の情報共有簡易化・効率化を図るため、契約書管理システムを作成し、試行を始めた。【35】
- ⑥ 教育研究設備の共同利用を促進するため、Web設備予約システムを構築し、利用説明会を開催して学内共用研究設備の有効活用を図った。【37】
- ⑦ 「知財リポジトリシステム」を本格導入し、本学の600件を超える特許情報を集中的に管理・更新するとともに、28年度から学内外に向け、本学が有する特許等を公開することを決定した。【38】

(3) その他の目標の取組状況

○ 社会連携、社会貢献

【平成22～26事業年度】

- ① 地域連携室を発展させた社会連携推進本部を新設し、自治体、企業等との連携をさらに強化するとともに、国の機関とも連携を図った。【39】
- ② 市民等のニーズにマッチした生涯学習教育を提供するため、公開講座のテーマに関する市民アンケート調査の実施及び自治体等の要請等を調査し、その結果を踏まえた公開講座を実施している。【40】
- ③ 本学が中心となって地域自治体、東三河広域経済連合会、私立大学等と連携した「社会人キャリアアップ連携協議会」を設立し、人材育成メニューの共有化と、それぞれの機関の特性を生かした人材育成事業の活性化を検討・実現する体制が整備・強化された。【41】

【平成27事業年度】

- ① 地域自治体と連携して地域の課題解決に当たる取組や一般公開講座、小・中・高校生を対象とした実験実習講座等の地域貢献事業を継続して実施し、全国大学の社会貢献度ランキングが連続して上位となっている。【40】
- ② 24年度から実施している「最先端植物工場マネージャー育成プログラム」が28年度から「職業実践力育成プログラム(BP)」に認定された。【41】

○ 国際化

【平成22～26事業年度】

- ① 平成24年度の国立大学改革強化推進事業並びにスーパーグローバル大学創成支援事業の採択を受け、事務局職員実務英語研修を制度化し、海外教育拠点(マレーシア・ペナン校)への派遣等を実施するなど、国際業務処理能力の向上を目的とした諸事業を実施している。【47】
- ② 私費留学生の獲得の方策としてドイツ・シュトゥットガルト大学からのダブル・ディグリープログラム、EEPIS 教育高度化支援事業及びマレーシア・日本高等教育プログラム(MJHEP)等による学生受入れを継続して実施した結

果、在籍学生の10%程度の外国人留学生の受入れを実現した。【49】

- ③ 検討を進めた「国際戦略」を、国立大学改革強化推進事業及びスーパーグローバル大学創成支援事業の採択等を踏まえ見直し、26年度策定の上HP公開、学内会議での説明、報道発表等により周知した。【42】

【平成27事業年度】

- ① 交流協定校の交流活動実績に基づき、更新期限を迎える交流協定大学について、交流状況を踏まえた評価を行い、8大学との協定を更新した。また、重点交流大学との共同教育等の戦略的関係構築のため、国際戦略本部の下に海外大学等連携教育推進室を設置するとともに、引き続き新たな交流協定対象国（ウズベキスタン、モンゴル、イタリア、ノルウェー等）について検討している。【44・45】
- ② 海外教育拠点（マレーシア・ペナン校）を活用したマレーシア科学大学との共同教育プログラム、特別推薦学生の海外研修等の実施とともに、マレーシア・ディスティド校とのツイニングプログラムの実施を検討した。【44・45】
- ③ 海外実務訓練を実施し、日本人学生9名及びマレーシア人留学生4名を受入先企業に派遣した。【2-2】
- ④ 日本語コミュニケーション教育科目として位置づけられた「国語表現法」について、次年度からセメスター化して開講することを決定するとともに、専門科目においてバイリンガルによる講義を試行した。【3】
- ⑤ 英語プレイスメント（TOEIC IP）テストスコアを基に学生の英語力向上度について分析を行った結果、テストを継続して受験することで、4年間の全体平均が30点ほど上昇しているという結果が得られた。【3】
- ⑥ 中国・東北大学との博士前期課程ツイニング・プログラム設置、及び平成28年10月の学生の受入れ開始を決定した。さらに、海外学生の1～2週間程度の短期受け入れ事業を3回実施した。【46・49】
- ⑦ 国際会議・セミナーの主催や、グローバル教員FD等を引き続き実施した。また、外国人教員・研究者の受入は本学教員数の約40%（うち国際交流協定校から約30%）、本学教員の海外派遣は教員数の約60%以上、事務職員の海外派遣は事務職員数の5%以上においてそれぞれ実施した。【47・49】

○ 高等専門学校との連携

【平成22～26事業年度】

- ① 高専連携教育研究プロジェクトを継続して実施するとともに、平成24年度から、「発展的研究プロジェクト支援」経費を導入したことにより、外部資金の獲得に発展した課題もあり、相互の研究力強化にも寄与した。【54】
- ② 包括協定締結済の東海地区5高専に加え、平成26年度新たに公立3高専（東京都立産業技術高専、大阪府立大学工業高専、神戸市立工業高専）との教育研究交流に関する協定を締結し、共同研究の実施、教員の人事交流、教員研修への参加等の検討を開始した。【54】

【平成27事業年度】

- ① 高専本科卒業生・専攻科修了生の本学への入学状況等について、現状把握及び今後の広報活動等の参考に資することを目的として、地域別、入試別、連携活動実績、共同研究実績、本学との協定の有無、本学出身教員数等の事項と本学への入学者等との相関関係を調査・分析した。【51】
- ② 従来からの二つの制度を整理・統合して実施した、高専専攻科修了（見込）生

対象の「高専専攻科推薦入試」に係る選抜方法を調査・分析し、面接（口述試験を含む）を課したことによる評価の客観性の向上等、選抜方法として改善されていることを確認した。

- ③ 制度変更し実施した「卓越した技術科学者養成プログラム（学力及び外国人留学生向けの入学料免除）」について、変更前後の合格者の基礎科目の成績、順位及び入学者・辞退者等の相関等に関する調査・分析し、入学料免除者数の減少が入学者の学力低下に繋がっていないことを確認した。【52】
- ④ 技術者教育のためのFDを継続して実施し、高専教員18名（本学教員4名）の修了生を輩出した。加えて、体験実習生や研究室見学ツアー、体験実習等の高専連携事業について、入学者人数・比率の検証を行うとともに、高専連携教育研究プロジェクト、同進捗状況報告会、高専・技科大連携協議会を開催し、高等専門学校との共同研究、教員交流の推進・支援を行った。【53】
- ⑤ 高専連携教育研究プロジェクト及び専門分野における高専教員との交流集会を継続実施するとともに、意見交換による効果の検証を行った。【54】

2. 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

【平成22～26事業年度】

- ① 平成26年度から、アドバイザー会議委員に、外国人の委員及び女性の委員を委嘱し、より幅広い観点から本学の取り組み等について意見・提案を聴き、大学運営に反映させる体制を構築した。【56】
- ③ 教員の人事配置の基本方針として「教員の人員管理・人事計画について」を、施設管理の基本方針として「施設マネジメント基本方針」を、予算配分の基本方針として「財務基本方針（中期目標期間）」及び「予算配分方針（毎年度）」を制定して、戦略的に業務運営を実施している。【57】
- ④ 全学的な技術専門職員による技術支援を具体的、効率的に企画等実行していくため、平成23年度に技術支援室を設置し、技術支援体制を確立した。【61】
- ⑤ 平成24年度に、多様性の観点から年俸制の導入について検討を行い、特定職員就業規則を制定し、新たな年俸制を平成25年度から導入した。また、承継職員に係る年俸制適用職員の給与規程と業績評価実施要項等を整備し、平成27年1月から2名の教員を月給制から年俸制へ切り替えるとともに、同年4月から3名の追加並びに新規採用年俸制教員を4名決定した。【59-1】
- ⑥ 平成24年度の業績をベースに、平成25年度に研究面、教育面等で優れた者等に対して報奨する報奨制度を試行し、研究面（5人と1グループ）、教育面（3名）の優れた者の報奨を実施するとともに、平成26年度は報奨制度の内容を見直しうたうえで完全実施し、研究面で134人、教育面で2人の報奨を実施した。【60-2】

【平成27事業年度】

- ① 平成22年度に設置した「エレクトロニクス先端融合研究所」を次年度より、新たな研究機構へ再編することとした。オープンアプリケーション方式により、国内外での研究機関や企業と協働で多様な共同研究ラボラトリー等を同拠点に複数設置し、研究組織機能を強化する。【55】
- ② 学長がよりリーダーシップ発揮できる体制整備として、学長を支える理事、副学長、学長特別補佐の職務を見直し、職務分掌を定め、責任の明確化を図った。また、迅速な意思決定と執行部の情報共有を図るため、大学運営会議、

教育戦略企画会議及び研究戦略企画会議を一つにした戦略企画会議を新たに設置し、毎週定期的開催することを決定した。【55】

- ③ 平成 24 年度に実施した博士後期課程の改組について、検証及び学生へのアンケート結果等から判断し、順調に学年進行を完了したことを確認した。【58】
- ④ 女性教員の採用促進のため、各系に女性教員枠の目標値を割当て、女性教員採用計画を検討させた。また、女性限定公募を行う系の優遇措置「女性教員採用奨励のための新たな措置について」を策定した。【59-1】
- ⑤ 「事務改革アクションプラン 2015」の実行計画に沿った業務を推進するとともに、実施完了分の計画について、教員による検証・評価を行い、結果を公式ホームページにて公表した。業務の見直しとともに、朝方超過勤務制度の導入等勤務時間縮減の取組効果により、前年度比約 12%時間が縮減された。また、次期事務改革実行に向け、「第三次事務改革大綱」を策定・公表した。【62】

(2) 財務内容の改善

【平成 22 ～ 26 事業年度】

- ① 水道料金経費削減の方策として、平成 24 年度より 10 年間の「地下水浄化サービス」契約を締結し、初期投資不要の地下水利用システムが導入され、契約期間中、水道料金が大幅に削減(約 1 億 3 千万円)される見込み【65】。
- ② 平成 25 年度より、東海地区大学事務連携ネットワークによる、東海地区 8 大学で資金共同運用を開始した結果、本学単独で運用をする場合と比較し、スケールメリットにより運用益は平成 24 年度の 2 倍以上となった。【65】

【平成 27 事業年度】

- ① 競争的研究資金に関する情報収集・科研費アドバイザー制度等による外部資金獲得支援を引き続き実施し、その効果を検証及び改善策を検討実施した結果、前年度と比較し、共同研究(件数 16%、金額 18%)、受託研究(件数 16%、金額 46%)、寄附金(件数 10%、金額 35%)、科学研究費助成事業(件数 7%)の全ての研究資金において、受入件数又は受入金額が増加し、共同研究については受入件数及び受入金額が過去最高を記録した。【63】
- ② 複写機使用料の抑制・経費削減に向けて、次年度契約より、複写機及びプリンターの適正配置を検討し実施した。【64】

(3) 自己点検・評価及び情報提供

【平成 22 ～ 26 事業年度】

- ① 教育職員の評価については、平成 22 年度に制度を変更し、従前、3 年毎に実施していた研究、社会・地域貢献及び管理運営領域の評価を、教育領域と同様に毎年度実施するよう関係規則を改正したうえで実施し、評価結果を処遇に反映している。また、教育職員の一層のレベルアップを図るため、個人評価の元となる各種業績データを平成 23 年度から学内に公表(平成 25 年度からは職位別データも)している。【67】
- ② 各組織等にて自己点検評価を平成 25 年度に実施し、評価結果を取りまとめた評価結果報告書の公表を行った。また、全学的な検討が必要な事項については、各担当部局に検討状況を確認し、検討が必要な事項の改善に努めた。【67】
- ③ 広報戦略本部の下に国際広報部会を設置し、英語版の公式ウェブサイトのリニューアルや大学紹介 DVD の作成、e-Newsletter(海外向けオンラインマガジン)の発行など海外向け広報を充実させる活動を推進している。【69】

- ④ 地元ラジオ局を活用した地域住民向けの大学活動状況の広報、国立大学では事例が少ない顧問デザイナー考案のエコバッグのオープンキャンパス来場者等への配布など、幅広い層への情報発信を展開した。【69】

【平成 27 事業年度】

- ① 大学機関別認証評価で指摘事項に対応するため、制定した成績評価に対する異議申立て要領を整備し、実施した。【68】
- ② オープンキャンパスは地域連携の一つとして位置付け、受験生のみならず、広く一般市民に大学を公開しており、27 年度も企画を拡充し、来場者が過去最高来場者数を更新(昨年度比約 112%増)した。ラボツアー(高専生及び高校生を対象にした研究室見学)については、研究室紹介等の他、模擬授業を加えるなど内容を充実した結果、参加者が前年度比約 108%増となった。【69】
- ③ 学内向けに毎週定期的に発行するメールマガジンで学内情報共有するとともに、月 1 回程度の定例記者会見の開催及び大学公式ウェブサイトでのニュース・イベント情報の公開等を通じ、学外へ大学情報を積極的に公開及び発信した。さらに、次年度から広報戦略を専門分野とする女性教員を採用し、広報戦略本部に配置することを決定し、更なる広報体制強化を図った。【70】

(4) その他

【平成 22 ～ 26 事業年度】

- ① 教育・研究組織の再編に対応した施設利用計画を作成し、各系等の要望等を調査して、スペースの調整や空室となった実験室の整備を実施し、共用スペース拡充及びスペース集約を図り、共用スペースは、毎年度、調査・再配分を実施しつつ、機構・センター等の組織新設・再編等にも活用した。【73】
- ② 平成 25 年度に、学生相談コーディネーターの配置、産業医資格を有する教員と外部委嘱の産業医・学校医・保健顧問医の連携・分担について検討を行い、常時健康相談ができる体制を整備した。また、平成 26 年度に体育・保健センターを発展的に改組し、健康支援センターとして発足させ、学生・教職員の健康支援体制を強化した。【75-1】

【平成 27 事業年度】

- ① グローバル宿舍の建設にあたり、新たな整備手法の導入可能性調査を実施し、その整備手法について、民間資金を活用した PPP(公民が連携した公共サービスの提供)により行うことを決定した。【72】
- ② 昨年度までに実施したスペースマネジメントの検証結果に基づき、新たに共用スペースを 495 m²拡充し、弾力的・効率的に活用した。【72】
- ③ 次年度より健康・衛生担当副学長及び学長補佐を配置することとし、大学構成員の健康増進・安全のための体制を一層強化した。【74】
- ④ 教職員及び学生がメンタルヘルス等の相談に訪れやすい環境を整備し、広く周知したことにより、前年度比で学生相談件数が約 29%増加した。また、自殺者を未然に防止する取組として専門家による特別講演や、管理職員を対象とした産業医による健康に関する講話を実施した。【75-2】

3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況

- (1) 【三機関(長岡技術科学大学、豊橋技術科学大学、国立高等専門学校機構)が連携・協働した教育改革】
【平成 25 ～ 26 事業年度】

(全体の状況及び体制)

- ① 本事業実施のため、三機関の理事を構成員とする教育改革推進室の下で、実施内容毎に6の室・部会を設置し、全ての室・部会に三機関の理事や教員が参画し、具体的な事業実施に必要な検討を行っている。また、グローバル指向は豊橋技術科学大学、イノベーション指向は長岡技術科学大学に、各々人材育成事業実施の中心となる機構・センターを設置し、運営協議会には全て三機関理事や教員が参画しており、事業達成に向け三機関が一層連携した体制を整備した。

(グローバル指向人材育成)

- ① 教員グローバル人材育成力強化プログラム(長期 FD)の本格実施を開始し、日本国内での3か月間の事前英語研修、ニューヨーク市立大学における6か月間の英語研修、海外教育拠点(マレーシア)での2か月間の英語による教授法研修を修了した研修生(高専教員10名、技科大教員1名)を輩出した。

- ② 平成26年度に、マレーシアで2か月、タイ、メキシコ等で6か月間の海外実務訓練を実施し、計140名の学部学生を海外に派遣するとともに、学部・大学院前期課程一貫の6か月の課題解決型インターンシップを制度化し、実施した。

(イノベーション指向人材育成)

- ① GI-net 利用時における講師の著作権許諾等手続きを共通化し、イノベーション人材育成の講演会及び教職員研修(FD及びSD)等を31回実施(延べ515拠点に送受信)し、今後も三機関で利活用できるよう録画・アーカイブ化するなど、三機関が実施する事業の相互の有効活用を進めた。

- ② ロボコン海外派遣・交流事業(学生・教員27名参加)や、グローバル・イノベティブモデル構築事業(学生・教員7名をイギリスに派遣)を実施するとともに、ベトナム、タイに学生・教員を派遣し、実践教育を実施した。

- ③ 技学イノベーション推進センター(3部門、2分野、6領域)を中心に、イノベーション人材育成、イノベーション研究活動、産学官融合キャンパス推進の拠点形成のため、三機関の教員(延べ564名)、学生(270名)が参画した活動を展開した結果、30件の国際会議を含む90件の学会発表に繋がった。

【平成27事業年度】

(全体の状況及び体制)

- ① 中間評価を踏まえ、これまでの取組状況及び今後の事業展開について、広く周知し、意見を得るため、事業の中間報告会を平成28年1月に開催し、産業界・学术界より110名が出席した他、GI-netにより全国高専に配信を行った。

- ② 本事業に対する助言・提言を得るため、25・26年度に引き続き、三機関の長及び外部有識者(外部委員数8名、うち外国人1名、女性2名)を構成員とする第3回技術科学教育研究推進協議会を平成28年2月に開催した。

- ③ 三機関の共催等で開催された国際シンポジウム(長岡2回・マレーシア2回)に延べ1,138名の参加があり、教育・研究の情報発信と国際交流の推進に寄与した。また、タイ、ラオス、ベトナム、インドネシアを会場に、三機関合同の海外同窓生交流会(同窓会)を開催し、合計125名の同窓生・各機関関係者の参加があった。

- ④ 平成26年4月に本学運用を開始し、遠隔授業、講演会等に各拠点から積極的な参加を得ることができ、実際に移動する場合と比較して、時間的ロスの解消

と、経費(旅費、会場費等)の大幅な削減が可能としたGI-netは平成27年度、会議・講義利用が1,842回、延べ接続数9,244対地(平成26年度比、実績、会議・講義1,862回、1.1%の減、のべ接続数8,507対地、8.7%の増)であった。このうち、技術科学大学・国立高等専門学校参加を前提とした大規模講義・会議は29回である(平成26年度29回)。

- ⑤ 両技術科学大学の大学院で開発・整備してきた教育資源を相互提供し共同実施する「グローバルイノベーション共同教育プログラム」を平成28年度から両大学の修士課程学生を対象に開講することを決定し、必要な整備を行った。

(グローバル指向人材育成)

- ① 高専教員8名に教員FDプログラム研修を実施した。派遣教員により作成された「英語で授業をするためのWeb教材」について、三機関関係者のみならず全国の大学・高等専門学校教員が利用可能としており、波及効果が生まれている。

- ② 海外教育拠点(マレーシア)並びに海外事務所(タイ、メキシコ)における常駐教員やコーディネーター等の活動を通じ、現地の産業界、高等教育機関、政府機関等との新たな協力関係が進展し、海外実務訓練先の開拓(新規開拓：タイ・6社、メキシコ・2社)、国際学生交流等の円滑な実施、共同教育プログラム(ツイニング、ジョイント・ディグリー等)の検討開始といった、事業に関連した波及効果が発生している。これら拠点等は三機関の連携活用を一層強化するとともに、三機関以外の大学等関係者の利用・訪問も増加している。

- ③ 職員SDプログラムとして、事務職員22名(長岡技術科学大学2名、豊橋技術科学大学9名及び国立高等専門学校11名)を対象に、国内派遣前研修(国際会議運営、国際儀礼、英文書簡、英語契約書、実践英語の講義等)実施後、英語初級レベルの職員15名、及び英語中級レベルの職員7名をマレーシアにそれぞれ2週間派遣し、実践英語研修や実務対応等を行った。

また、国際法務を専門とする弁護士を講師に招き、計4日間の国際法務研修を実施し、三機関の教職員約90名が参加した。

- ④ 平成27年度は、2か月・6か月の海外実務訓練及び6か月の課題解決型インターンシップを実施し、タイ、マレーシア他16カ国に76名の学生を派遣した。

(イノベーション指向人材育成)

- ① イノベーション教育プログラムで実施・検証した結果を共有するため、中間報告会を平成28年1月に開催し、計36名(10高等専門学校から26名、両技術科学大学から10名)が参加して各部門及び技術科学イノベーション・産業創出実践部門の6領域の進捗状況について報告を行った。また今後の取組について意見交換を行い、課題と方向性について情報共有を行った。

- ② 平成27年度から広域連携教育研究情報システムを本格稼働させ、特に高等専門学校からの利用を促進するため、広域連携教育用公開計算機システム利用者講習会をGI-netにより開催(受講機関：17高専)の上、利用者講習会録画データをオンデマンド公開した。

- ③ バーチャルシンポジウムとして、GI-netを利用し、学生向けのイノベーション教育プログラムとしてGI-netレクチャーシリーズ、教職員の資質向上プログラム及び研究倫理・不正防止研修等を三機関に計26回配信した。また、配信したコンテンツを録画し、アーカイブ化を実施した(バーチャルミュージアム)。

(2) 【スーパーグローバル大学創成支援事業「グローバル技術科学アーキテクト(GAC)養成キャンパス」の創成】

- ① 学部3年次編入学者のコースを設計を経て、募集要項を作成し、27年12月の定例記者会見で発表・周知した。全学的に展開するバイリンガル講義と語学力強化カリキュラム等の原案を作成し、英語・日本語教育担当教員を5名増員し、30科目においてバイリンガル授業を試行した。理解度等に関するアンケート調査による改善を経て学生受入れ等の準備を整え、多言語による学生募集要項を公表した。
- ② グローバル宿舍建設に向け基本協定書及び事業契約書の締結するとともに、宿舍内における教育プログラムの検討に着手した。
- ③ 国際的に通用する厳格な成績評価や体系的な教育課程の編成を行うため、GPA及びナンバリング導入の検討を行い、平成28年度からの実施を決定した。
- ④ 重層的な人材循環を図るため、約3ヶ月間ニューヨーク市立大学クイーンズ校で教職員英語研修(教員4名・事務職員1名)を実施するとともに、国内では英語研修用タブレットを使用した自主英語学習を制度化した。

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

【平成25～26事業年度】

(1) 社会の変化に対応した教育研究組織づくり

- ① 学部・大学院博士前期課程を平成22年度に再編し、学部の学年進行が終了する平成25年度に教育課程、組織について検証した。平成26年度には教員組織(系等)の長とのヒアリングを実施し、一部の系の教育研究分野の見直しを実施するとともに、本学の強みを活かした大学院専攻の見直し、研究拠点の形成等、第3期中期目標期間に向け社会の変化に対応できる教育研究組織の見直しの検討を開始した。【9, 30】
- ② 研究大学強化推進事業の採択を受け、従前の産学連携推進本部、研究戦略室及び技術支援に係る組織・機能を展開的に整理・統合して「研究推進アドミニストレーションセンター」を設置し、競争的資金等に関する情報を収集・分析し、具体的な施策の検討を開始した。【9】

(2) ガバナンス機能の強化

- ① 学長がリーダーシップを発揮した戦略的な人員配置、予算の弾力的措置及びスペース有効活用の促進を実施するとともに、学長直轄の「戦略分析室」を設置し、「研究推進アドミニストレーションセンター」等と連携し、大学ランキング等の現状分析を行い、対応策を講じるなど、IR体制を充実させた。【31】

(3) 人事・給与システムの弾力化

- ① 研究大学強化促進事業(平成25年開始)に関わる新規採用教職員(特別招へい教授、特定教員、URA等)を特定職員として指定した。特定職員就業規則を制定し、平成26年4月採用の新年俸制職員を新たに6名決定した。【59-1】
- ② 承継教員に年俸制を導入するため、「年俸制適用職員給与規程」、「年俸制適用職員業績評価実施要項」を整備し、平成27年1月から2名の教員を月給制から年俸制に移行するとともに、平成27年4月から3名の追加並びに新規採用年俸制教員を4名決定した。【59-1】
- ③ 40歳未満の優れた若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化し、継続性と流動性を促進する観点から、若手教員の人事方針を明確化するとともに、若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交

付金の積算対象となる教員として、4名の若手研究者を年俸制を適用して採用することを決定した。【59-1】

(4) 人材・システムのグローバル化による国際化を牽引する拠点形成

- ① スーパーグローバル大学創成支援事業の採択を受け、「多文化共生・グローバルキャンパス」の実現を目指して、グローバル技術科学アーキテクト養成コースの新設、グローバル宿舍の新設、人材循環の強化の3つ取組を柱とし教育プログラムの構築、入試制度の変更等の検討を開始した。【42】

(5) イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、理工系人材の育成強化

- ① 博士課程教育リーディングプログラムの採択を受け、本学、外部連携教育研究機関、企業からの教員並びに海外大学の教員からなるグループ指導教員体制による人材育成事業の平成26年度からの実施を決定し、博士前期課程及び博士後期課程の連続性等を踏まえたカリキュラムの改善を図った【26】。

【平成27事業年度】

(1) 社会の変化に対応した教育研究組織づくり

- ① 高度な研究水準を有する国内外の研究機関等の研究者と本学の教員が協働し、特定分野の世界最先端研究を行う「先端共同研究ラボラトリー」の学内公募を開始し、3件の共同研究ラボラトリーを設置した。【32, 35】
- ② 「エレクトロニクス先端融合研究所」を次年度より、ア.社会実装を目指した新しい価値を創造する研究部門、イ.地域社会等に密着した課題解決に取り組む研究部門、ウ.特定分野の世界最先端研究を推進する研究部門で構成する研究機構へ再編することとした。オープンアプリケーション方式により、国内外での研究機関や企業と協働で多様な共同研究ラボラトリー等を同拠点に複数設置し、研究組織機能を強化する。【32】

(2) ガバナンス機能の強化

- ① 次期に向け、学長がよりリーダーシップ発揮できる体制整備として、学長を支える理事、副学長、学長特別補佐の職務を見直し、職務分掌を定め、責任の明確化を図るとともに、効率化の観点から、大学運営会議等を廃止し、一つにまとめた戦略企画会議を新たに設置した。【55】

(3) 人事・給与システムの弾力化

- ① 各系等の中・長期展望に基づき、教員のコア定員のあり方、学長戦略分のあり方に検討した上で人事計画を策定し、次期計画に反映させた。【57】
- ② 次年度以降採用する助教は、原則年俸制を適用することを決定した。【59-1】
- ③ 年俸制適用者の業績給は、教員個人評価結果を基に、社会・地域貢献領域と管理運営領域に独自項目を設定し、その実績を加え決定した。【60-2】

(4) 人材・システムのグローバル化による国際化を牽引する拠点形成

- ① 三機関連携事業において、本学国際教育センターが中核となり、海外教育拠点等を活用し、グローバル指向の人材を育成するため、学生・教職員が参画する海外プログラムを企画・開発・実施している。【2-2, 4】

(5) イノベーションを創出するための教育・研究環境整備、理工系人材の育成強化

- ① 大学院機能強化のため、社会実装を志向した、グローバルに活躍できるリーダーを育成できる大学院組織に再編成することを目的に、次年度より大学院改革担当学長補佐を新たに設けることを決定した。【58】
- ② 次年度より、社会連携推進本部を「社会連携推進センター」のに再編成し、より地域のニーズにマッチングした人材育成コースの開発、さらにはイノベーションの創出に貢献できる人材を育成することとした。【11, 39, 40, 41】

○ 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	①技術科学大学の特性を活かした機動的、効率的な大学運営及び外部の意見を活かした戦略的な大学運営を遂行する。【55】～【57】 ②主に高等専門学校卒業生を受け入れる大学として、一般大学とは異なる個性・特色を明確にし、先進的かつ先導的な技術科学教育・研究を実施する教育・研究組織を確立する。【58】 ③本学の教職員が活性化する人事システムを整備し、充実する。【59】～【60】
----------	--

中期計画	平成27年度	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
【55】 学長がリーダーシップを発揮し、教育研究組織の再編に合わせ管理運営体制を整備・充実する。	【55】 次期中期目標・中期計画に向けて、管理運営体制のあり方について検証し、充実強化を図る。	IV	IV	（平成22～26年度の実施状況概略） 特記事項（15頁）に記載		
		IV	IV	（平成27年度の実施状況） 次期に向け、学長がよりリーダーシップ発揮できる体制整備として、学長を支える理事、副学長、学長特別補佐の職務を見直し、職務分掌を定め、責任の明確化を図った。また、迅速な意思決定と執行部の情報共有を図るため、 <u>大学運営会議、教育戦略企画会議及び研究戦略企画会議を一つにした戦略企画会議を新たに設置し、毎週定期的</u> に開催することを決定した。		
【56】 経営協議会をはじめとして、学外有識者による「アドバイザー会議」を活用するとともに、ステークホルダー等の意見を反映する学内体制を追加整備し、外部の意見を取り入れる体制を一層充実する。	【56】 経営協議会等の意見を大学運営に反映させ、その反映状況等を学内外に公開する。さらに「アドバイザー会議」「報道機関等との意見交換会」等を開催し、戦略的な大学運営へ意見を反映させるための体制を検証する。	III	III	（平成22～26年度の実施状況概略） 経営協議会等の学外有識者から、本法人の運営に関して得た意見は、学内で検討のうえ活用し、活用状況について大学ウェブサイトへの公開を開始し、継続して実施した。また、報道機関、保護者、大学実施事業への一般参加者など、多様な学外者からの意見を聴く機会を設け、継続して実施した。また、幅広い観点からの貴重な提言及び助言により、大学運営に活用できる体制を強化するため、平成26年度から、新たに、 <u>アドバイザー会議委員に外国人の委員及び女性の委員を委嘱した。</u>		
		III	III	（平成27年度の実施状況） 経営協議会委員、アドバイザー会議委員などの学外有識者、報道機関、学生保護者などの多様な学外者に対し、 <u>本学の取組等について情報発信するとともに、取組に対する意見・提案を聴き、必要に応じてを大学運営会議で報告し、大学運営に反映させる体制が整備できており、反映状況は公式ホームページで公開している。</u>		

<p>【57】 教育研究の活性化のため、戦略的な配分(人材, 施設・設備, 予算配分等)を見直し, 整備・充実する。</p>	<p>【57】 次期中期目標・中期計画に向けて, 学長がリーダーシップを発揮した戦略的な配分(人材, 施設・設備, 予算配分等)方策について検証し, さらなる充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22~26年度の実施状況概略) 特記事項(15頁)に記載</p>	
<p>【58】 学部・大学院及びセンター等(教育組織, 研究組織, 教育・研究支援組織等)を再編し, 学年進行に沿って整備するとともに, 完了後は再編内容について検証する。</p>	<p>【58】 学部・大学院・センターの再編を検証し, 次期中期目標期間での機能強化に向けて必要な見直しを行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22~26年度の実施状況概略) 平成22年度に再編した学部及び博士前期課程並びに, 平成24年度に再編した博士後期課程について, 順調に学年進行を完了した。また, 再編後の検証のため, 課程・専攻の教育を総括する系・総合教育院(教員組織)の組織評価を行い, 評価結果報告書を公式ホームページにて公表し, 全学的に検討が必要な事項について改善に努めた。 平成25年度に学部・博士前期課程再編の学内進行完了に合わせて実施した各系の組織評価も踏まえ, 研究対象をより明確に捉えやすくすることを目的に, 平成26年度に情報・知能工学系の教育研究分野の変更を実施した。第3期中期目標期間に向けた組織機能の強化のため, 既存研究所, リサーチセンターの改組等を含めた体制整備の検討を実施した。</p>	
<p>【59-1】 優れた教職員を確保するため, 教員の人事企画, 採用計画等の人事計画を策定するとともに, 女性及び外国人等の採用による教員構成の多様化などを積極的に推進し, 人事・給与システムの弾力化に取り組む。特に年俸制については, 適切な業績評価体制を整備し, 退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員について年俸制導入等に関する計画に基づき促進する。</p>	<p>【59-1】 教員人事システムを必要に応じて見直し, 教員の個人評価, 人事評価制度とも連携した教員人事システムを構築する。また, 次期中期目標・計画を策定するための人事計画を企画する。年俸制については, 退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員について, 年俸制導入等に関する計画に基づき促進する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22~26年度の実施状況概略) 特記事項(15頁)に記載</p> <p>(平成27年度の実施状況) 本学独自に行う教員個人評価を参考とし, 勤勉手当の評価算定及び年俸制適用職員の業績評価を行い, 教員の人事給与システムに反映している。また, 各系・総合教育院, 研究所・センターの中・長期展望に基づき, 教員のコア定員のあり方, 学長戦略分のあり方について検討した上で人事計画を策定し, 第3期中期目標・中期計画に反映させた。 昨年度制定した年俸制適用職員給与規程を手取り額及び将来の年金受給額についても配慮し, 年俸制へ移行しやすいものに規程を改正するとともに, 年俸制移行促進のため制度設計について教員へ説明を行った。また, 28年度以降採用する助教は, 原則年俸制を適用することを決定した。なお, 28年4月現在で24名が適用対象となる。 女性教員の採用促進のため, 各系に女性教員枠の目標値を割当て, 女性教員採用計画を検討させた。また, 女性限定公募を行う系の優遇措置「女性教員採用奨励のための新たな措置について」を策定した。</p>	

<p>【59-2】 40歳未満の優れた若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、継続性と流動性を促進する観点から、若手教員の人事方針を明確化するとともに、若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員として雇用をするため、4名の若手研究者を採用する。</p>	<p>【59-2】 40歳未満の優れた若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用に関する計画に基づき、4名の若手研究者を採用する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度からの追加計画)</p> <p>(平成27年度の実施状況) 若手教員の雇用に関する計画に基づき、国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)により、4名の若手研究者を助教として採用し、うち2名については、平成28年度から承継教員へ移行することを決定した。</p>	
<p>【60】 人事評価制度の検証、必要に応じ改善を行うとともに、引き続き人事評価結果等を活用し、給与、昇給、表彰に反映する。</p>			<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 一般職員の人事評価については、人事異動者に対する評価期間並びに改組及びポスト新設に伴う評価体制の見直し等を実施するとともに評価結果と勤勉手当、特別昇給との連動状況を明確化させ、給与、昇給に反映させた。 教員の評価については、報奨制度を新設(25年度試行、26年度から完全実施)するとともに、学長が行う教員の勤勉手当、昇給の優秀者選出には、教員個人評価結果を考慮し、実施した。また、新たに導入された年俸制適用職員に対する評価実施要項を整備した。</p>	
	<p>【60-1】 一般職員の人事評価結果を給与、昇任等の処遇への反映結果について検証し、人事評価システム全般の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況) 人事評価の賞与への反映について、一般職員への人事評価の活用として、勤勉手当算定にあたり、人事評価結果の「C(目標を下回る)」以下の者は成績優秀者として推薦しないこととした。 一般職員人事評価実施要領を検証し、評価期間及び面接実施時期を見直した結果、スムーズな人事評価が行われ、評価者の負担軽減に繋がった。また、人事評価結果について、賞与及び昇任等の算定に係る判断材料として活用した。</p>	
	<p>【60-2】 教員の個人評価結果の人事評価制度への反映結果について検証し、必要に応じて見直す。また、年俸制適用者の業績評価を行い、給与への反映について検証する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況) 平成26年度に策定した教員の個人評価及び業績評価のあり方について検証した結果、問題なく実施されていることを確認した。 引き続き、教員の勤勉手当に係る優秀者の選出は、教員個人評価結果を参考とし、また受賞等を考慮した上で、学長が選出を行った。また、年俸制適用者の業績給は、教員個人評価結果を基に社会・地域貢献領域と管理運営領域に独自項目を設定し、その実績を加え決定した。</p>	
			<p>ウエイト小計</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に関する目標
 ② 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	①管理運営への参画，教育研究活動に対する支援の強化，産学官連携・高専連携・地域連携の強化，学生に対するサービスの向上のため事務改革を推進する。 (【61】～【62】)
------	--

中期計画	平成27年度	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
【61】 教育研究組織の再編に合わせて、事務組織を整備・充実する。	【61】 次期中期目標・中期計画に向けて、事務組織体制を検証し、さらなる充実強化を図る。	III	/	(平成22～26年度の実施状況概略) 全学的な技術支援を行うため、教員と技術専門職員で構成する技術支援室を新設し、組織的な技術支援を行える体制を構築した。 管理運営業務の増加及び複雑化に対応するため、事務局次長の配置、学長戦略企画課の新設並びに所掌業務の見直し等、事務組織の整備・充実を実施した。	/	/
				IV		
【62】 第二期事務改革アクションプランを作成し、重点課題（人事制度改革、事務の簡素化・合理化、事務職員の再配置）に対する具体の実行計画により、事務改革を推進する。	【62】 次期中期目標・中期計画に向けて、事務改革の推進状況を検証し、さらなる推進強化を図る。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項（15頁）に記載	/	/
				III		
				ウエイト小計		
				ウエイト総計		

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

1. 特記事項

【平成22～26事業年度】

[大学運営]

- ①学長のリーダーシップの下、再編後の学部及び大学院博士前期課程を順調・着実にスタートさせた。平成22年10月に本学では初めての研究所である「エレクトロニクス先端融合研究所」を設立し、本学の持つ優れたエレクトロニクス先端技術を、医学・医療、農学・農業や情報・通信などの諸分野の先端知と融合させ、現代の環境・エネルギー問題や、食料・人口問題にも対応する新しい融合研究分野の展開を開始した。【55】
- ②従前の本部・室に加え、学長が指名する学長補佐を室長とした「情報戦略本部」、「施設マネジメント戦略本部」、「社会連携推進本部(地域連携室の発展)」、「男女共同参画室」等を設置し、重点的に取り組む事業の推進するとともに、大学院教育改革担当の副学長、社会連携担当の副学長並びに国際化体制を充実するために国際推進担当の学長補佐を設置し、責任体制の明確化を図った。【55】
- ③研究大学強化促進事業の採択を受け、研究力強化に関する方針を審議、検討するため、新たに「研究戦略企画会議」を設置するとともに、教員、リサーチアドミニストレーター(URA)やコーディネーターによる支援体制を強化するため、「産学連携推進本部」及び「研究戦略室」等を「研究推進アドミニストレーションセンター」に発展的に改組した。【55】
- ④平成26年度に、さらに戦略的に大学をマネジメントできる体制の充実を図るため、新たに学長補佐体制の強化策として「学長特別補佐」を、IRの強化策として、戦略分析担当の学長補佐を設け、「戦略分析室」を、教育の質の向上等の戦略に関する方針を審議、検討するため、「教育戦略企画会議」を設置するとともに、学長等執行部の特命事項等の対応及び「執行部打合せ」の運営及び学内外の連絡・調整、情報収集を行うため、「学長オフィス(総務課)」を「学長戦略企画課」に再編した。【55】
- ⑤教育研究の活性化のため、戦略的な配分(人材、施設・設備、予算配分等)を継続的に、整備・充実した。予算に関しては、学長ヒアリングの実施、学長イニシアチブによる学内競争的資金の組替、予算執行状況、不用額を把握したうえで年度途中における重点事項への追加予算配分等、機動的かつ戦略的に配分を実施した。教員人事に関しては、教員の採用をスムーズに実施できるよう、人事委員会において、本学の人事管理の基本方針である「教員の人事管理・人事計画について」(教員が所属する組織の教員数(コア教員数等)及び学長戦略枠の取扱い)を平成22年度に制定し、毎年度検証を行い、平成25年度に一部改正した。施設に関しては、平成25年度の策定した教育・研究組織の再編に対応した施設配置に関する将来計画を見直し、「施設利用将来計画の目的」、「策定と推進及び取扱い」等について明記し、改めて周知した。【57】

[人事システム]

- ①大学独自のテニユアトラック制度における国際公募の実施に加え、テニユアトラック制度の中間審査で優秀な評価をされた者を任期末を待たずに常勤教員として採用するとともに、多様性の観点から特定職員就業規則の制定及び新たな年俸制の導入等、優れた教員の確保に向けた取組を促進した。【59-1】
- ②優れた教員を採用するため、研究者の継続性と流動性の促進の観点から過去の採用状況、既存制度の活用状況等を含めた検討を行い、「助教、講師及び准

教授の人事上の扱いについて」を作成し、平成27年度から実施することとした。また、年俸制適用職員給与規程と業績評価実施要項等を整備し、平成27年1月から2名の教員を年俸制へ切り替えるとともに、平成27年4月からの3名の追加並びに新規採用年俸制教員を4名決定した。【59-1】

- ③学長が行う教員の勤勉手当、昇給の優秀者の選出には、平成22年度から現在の方法で実施している教員個人評価結果を考慮し、実施している。【59-1】
- ④平成26年度に、年俸制適用職員用の評価実施要項を作成し、業績評価が給与に反映できる制度を構築した。【59-1】
- ⑤一般職員の人事評価に関しては、新たな職(専門員、技術専門員、専門職員、再雇用職員等)への対応、技術支援室設置に伴う技術専門職員の評価体制、年度途中の人事異動者に対応した評価期間の見直し等を実施し、毎年度、継続して制度を改良するとともに、評価結果を、賞与の成績、昇任等の判断材料として活用している。【59-1】
- ⑥平成24年度の業績をベースに、平成25年度に研究面、教育面等で優れた者等に対して報奨する報奨制度を試行し、研究面(5人と1グループ)、教育面(3名)の優れた者の報奨を実施するとともに、平成26年度は報奨制度の内容を見直しうたうえで完全実施し、研究面で134名、教育面で2名の報奨を実施した。【59-1】

[事務改革]

- ①事務改革推進本部会議(議長:学長、数名の教員と事務局管理職が構成員)において第2期中期目標期間中の事務改革基本方針となる「豊橋技術科学大学事務改革大綱(第2次)」を策定するとともに、毎年度「大学事務改革アクションプラン」を作成し、事務改革を推進した。実施完了分について、教員による実行結果の検証・評価を行い、検証結果を公式ホームページにて公表している。【62】
- ②事務部門の連携や共同処理により事務の効率化・省力化が可能な事項を検討し、実施することを目的として、東海地区の8国立大学法人が事務連携に関する協定を締結し、連携可能な事項について平成24年4月から実施している。具体の連携として、「余裕資金の共同運用」、「消耗品の共同調達」、「研修の共同開催」等が継続して実施されており、特に余裕資金の共同運用では、単独で資金運用をする場合と比較し、スケールメリットが生まれ、高金利での運用が可能となり、平成25年度の運用益は、平成24年度の約2倍となった。【62】
- ③全学的な技術支援を行うため、教員と技術専門職員で構成する技術支援室を新設し、組織的な技術支援を行える体制を構築した。また、技術支援室会議及び技術支援部会を毎月開催し、室の運営、技術支援の在り方等に係る検討・検証を継続して実施している。【62】

【平成27事業年度】

[大学運営]

- ①「エレクトロニクス先端融合研究所」を次年度より、ア.社会実装を目指した新しい価値を創造する研究部門、イ.地域社会等に密着した課題解決に取り組む研究部門、ウ.特定分野の世界最先端研究を推進する研究部門で構成する研究機構へ再編することとした。オープンアプリケーション方式により、国内外での研究機関や企業と協働で多様な共同研究ラボラトリー等を同拠点に複数設置し、研究組織機能を強化する。【55】

②人事では、平成26年度に改正した「承継教員の人事管理・人事計画について」(教員が所属する組織の教員数(コア教員数等)及び学長戦略枠の取扱い)に基づき、人件費を考慮した計画的な教員採用を行いつつ、学長戦略枠を使用したテニュアトラック教員の採用を行い、戦略的な人員配置を実施した。施設では、大型機器等を考慮した将来計画の見直しを行い、平成33年度末までの移動計画を策定した。また、退職した教員の使用していたスペースについて、再配分計画に基づき、系等をまたぐ移行を行った。予算では、学長によるヒアリングを実施した上で戦略的に予算配分を実施した。また、学内競争的資金を学長のイニシアチブで柔軟に組み替えて実施し、かつ、年度途中で予算の執行状況、不用額を把握し、重点事項に予算配分を実施するなど、機動的かつ戦略的な予算配分を行った。【57】

【事務改革】

①事務職員国際研修の方針のもと、段階別の語学や国際法務に関する事務職員SD(スタッフ・デベロップメント)を長岡技術科学大学、国立高等専門学校機構と連携して実施した。また、産業界・地域社会のニーズを的確に捉え、本学の教育・研究シーズとのマッチングにより貢献できるための連携機能の強化のため、関係する事務組織である総務課地域連携係と研究支援課センター係を統合し、研究支援課社会連携支援室に再編した。【61】

②「事務改革アクションプラン2015」の実行計画に沿った業務を推進するとともに、実施完了分の計画について、教員による検証・評価を行い、結果を大学公式ホームページにて公表した。スクラップ可能な業務を洗い出し、可能な業務から見直しを行うとともに、朝方超過勤務制度の推奨といった超過勤務時間縮減の取組の効果もあり、前年度比約12%超過勤務時間が縮減された。次期事務改革実行に向け、「第三次事務改革大綱」を策定・公表した。【62】

2. 共通の観点に係る取組状況

○学長・機構長等の裁量の予算、定員・人件費の設定状況

学長裁量経費は、学長が重要と認めた事業等の実施経費をはじめ、教員への配分経費では措置することが困難な高額設備の整備・更新のための経費や、高等専門学校との連携を推進するための経費等を、戦略的・効果的に配分するために確保している。これらの経費については学内公募等を実施し、書面申請あるいはヒアリングにおいてその必要性や緊急性等を考慮して適宜配分を行っている。

また、学長裁量定員については、コア教員数(教員人員枠)達成を目標に、教員の採用方針に係る人事計画を制定し、学長裁量枠を設け、必要なポストに戦略的に人材を配置できる仕組みとしている。

・平成25年度においては、学長裁量経費を当初予算で約4.7億円確保し、学内公募の競争的経費や優秀な学生等を確保するための支援、本学独自の授業料免除等の経済的支援を実施した。競争的経費については事項の組み替えを行うとともに、新たに24年度の業績をベースに研究面(5人と1グループ)、教育面(3名)の優れた者について報奨を試行実施した。学長裁量定員については、各系から人事ヒアリング実施し、必要と認めた際は人員を措置する戦略的な人員配置を行った。

・平成26年度においては、学長裁量経費を当初予算で約4.0億円確保し、学内公募の競争的経費や優秀な学生等を確保するための支援、本学独自の授業料免除等の経済的支援を実施した。昨年度試行実施した報奨制度については、研究活動を対象とした報奨制度を実施し134名への報奨を実施し、平成27年度からは手当として支給する制度を構築した。

学長裁量定員については、引き続き各系から人事ヒアリングを経た戦略的な人員配置を行った。また、「大西(学長)プラン」で掲げる、人事上の継続性と流動性を促進する観点から、テニュアトラック制、任期制を原則とする「助教、講師及

び准教授の人事上の取扱いについて」等を整備した。

・平成27年度においては、学長裁量経費を当初予算で約3.6億円を確保し、競争的経費については、既存の研究競争的経費について、研究推進アドミニストレーションセンターにおいて、研究力強化への効果の観点から見直しを行い、執行部にてその見直し案について再検討し、募集事業を決定した。主な見直し内容は、プロジェクト推進経費の廃止、研究活性化経費の募集を40歳未満の若手のみ対象とすること、学生研究支援経費の廃止、論文発表等支援経費の申請要件の見直し等である。また、配分済みの予算について、執行状況を随時確認し、不要額が確定した段階で学長裁量経費に引き上げ、新規事業に配分するなど、戦略的かつ効率的な予算配分を行った。学長裁量定員については、引き続き各系から人事ヒアリングを経た戦略的な人員配置を行うとともに、「承継職員の人員管理・人事計画について」に沿った人事管理を行った。

○外部有識者の活用状況と経営協議会の審議状況・運営への活用状況及び関連する情報の公表状況

経営協議会を開催し、その審議状況について学長から学内の諸会議において報告するとともに、学外委員からの意見を踏まえ、法人運営に活用しており、公式ホームページでその審議状況・運営への活用状況を公開している。平成25年度6回(うち書面会議1回)、26年度5回、27年度は6回(うち書面会議1回)開催した。

また、経営協議会の他に、学長の諮問に応じて助言又は提言を得る場として、学外有識者による「アドバイザー会議」を設置し、年1～2回開催している。平成25～27年度においては、主に次のテーマで実施している。

平成25年度：研究大学強化促進事業等について

平成26年度：異分野融合により誕生したイオンイメージセンサ

平成27年度：高度な研究水準を有する国内外の研究機関との共同研究について
平成28年度以降の本学の進むべき方向について
産業技術総合研究所—先端センサ共同研究ラボラトリーについて

なお、26年度からは、委員に外国人の委員と女性の委員を加え、より多様な観点から意見を得られる体制としている。

さらに、報道機関、保護者等多様な学外者からの意見を聞く機会を設けることにより、様々な意見の大学運営への活用を可能としている。

○監査機能の充実に向けた取組状況

内部監査については、学長の直下に設置された「監査室」により内部監査規程等に基づき、平成25～27年の各年度において、規則等の整備状況及び実施状況、組織運営状況、人事・給与管理状況等について業務監査を、科学研究費補助金の使用状況、研究費の不正使用防止等に関連して競争的資金の使用状況等の会計監査をそれぞれ実施するなど、弾力的かつ機動的に監査を実施した。

監事監査については、監事監査規程等を定め、これに基づき平成25～27の各年度において、当該年度の監査計画を策定のうえ、定期監査として毎月1回の業務・財務会計に関する月次監査を、決算期の5月または6月に業務・財務会計に関する年次監査をそれぞれ実施した。

会計監査人監査については、平成25～27の各年度において、監査計画概要を策定(本法人に提出)し、期中監査、システム監査、期末監査等を実施した。

また、的確かつ円滑な監査を実施に資するため、監事、会計監査人、監査室による連携協議会を各年度とも開催して情報交換を行った。

平成28年度からは、財務会計も含め、本学の円滑な業務推進に資するため、会計業務に精通した会計士を監査室の非常勤アドバイザーとして委嘱し、内部監査に関する業務及びこれに附帯する業務で発生する諸問題について、必要な助言を得ることとした。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の安定的確保に関する目標

中期目標	①自立性・自主性を高める財政基盤を確立するため、外部研究資金を中心とした自己資金の安定確保に努める。 (【63】)
------	---

中期計画	平成27年度	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
<p>【63】 競争的研究資金に関する情報収集を迅速かつ的確に行うとともに、産業界・地方公共団体等との連携協力の強化を図り、寄附金、共同研究、受託研究等の外部研究資金の獲得に努める。</p>	<p>【63】 外部資金獲得増に向けた取り組みについて総括する。</p>			<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 電子メール等による情報提供、外部資金に関する説明会の開催、科研費アドバイザーによる申請指導等、外部資金獲得に向けた取組を実施した結果、平成26年度科研費採択実績が平成22年度と比較して増加(件数16%、金額61%)した。</p>		
		IV	IV	<p>(平成27年度の実施状況) 競争的研究資金に関する情報収集・学内周知及び科研費アドバイザー制度等による外部資金獲得支援を引き続き実施し、その効果を検証及び改善策を検討実施した結果、前年度と比較し、共同研究(件数16%、金額18%)、受託研究(件数16%、金額46%)、寄附金(件数10%件、金額35%)、科学研究費助成事業(件数7%)の全ての研究資金において、受入件数又は受入金額が増加し、共同研究については受入件数及び受入金額が過去最高を記録した。 また、プロジェクト獲得支援策を実施するとともに、寄附講座設置に関する企業との検討等、自己資金の安定確保に関する取組を実施した。</p>		
				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	(1) 人件費の削減 ① 「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年間にお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。【64】 (2) 人件費以外の経費の削減 ① 業務の一層の見直しを図り、管理的経費の抑制に努める。【65】
------	---

中期計画	平成27年度	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
【64】 「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年間において、△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。	【64】 教育研究の質の向上及び大学の管理運営を行うのに必要な人員を確保したうえで、引き続き人件費改革に努める。	III	III	(平成22~26年度の実施状況概略) 特記事項(20頁)に記載		
				(平成27年度の実施状況) 教育職員については、人事委員会において、教員組織の長である系長等とのヒアリングを実施し、教員組織における中長期運営方針の検討、今後の人事計画の策定等について共有を図り、必要な人員の確保を行った。 一般職員については、近隣大学との人事交流を積極的に実施した(他機関へ2名、他機関より2名)。給与については、国家公務員の改革(人事院勧告)を踏まえ、規則改正を行い、国家公務員に準じた給与支給を行った。		
【65】 効率的な法人運営のため、引き続き業務の見直しを行い、経費の抑制を図る。	【65】 第2期中期目標期間に実施した経費の抑制に関して検証するとともに、第3期中期目標期間に向けた経費の抑制を検討する。	IV	IV	(平成22~26年度の実施状況概略) 特記事項(20頁)に記載		
				(平成27年度の実施状況) 複写機使用料の抑制・経費削減に向け、次年度契約以降、複写機及びプリンターの適正配置(台数約25%減)を検討・実施(契約締結)した。また、水道料金について、平成24年度に民間業者と締結した「地下水浄化サービス事業」により、毎年度大幅削減(導入以前と比較し平成27年度は年間65%(約820万円)減)を継続達成した。さらに、平成24年度より実施している東海地区大学事務連携ネットワークによるPPC用紙の共同購入により、契約単価の大幅減(導入以前比で平成28年度A4単価税別579円減 1,890円→1,311円)を継続達成した。		
				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	①資産の効率的かつ効果的な運用管理に努める。(【66】)
------	------------------------------

中期計画	平成27年度	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
【66】 市場調査・分析を的確に行うことにより、経営基盤の強化につながる資金の運用を図るなど、現有資産を適切に活用する。	【66】 市場調査・分析を行い、金融情勢・経済情勢に対応した資金運用を、安全・確実に行う。また、現有資産が効率的かつ有効に活用がなされているか検証した結果に基づき、次期中期計画に向けた現有資産の効率的・効果的な有効活用案の策定に着手する。さらに、既存宿舎の効率的効果的な有効活用を行うための老朽改修計画を策定する。	IV		（平成22～26年度の実施状況概略） 平成25年度より、東海地区大学事務連携ネットワークによる、東海地区8大学で共同運用を開始した結果、本学単独で資金運用をする場合と比較し、運用総額が大きくなることからスケールメリットが生まれ、高い金利による運用により、 <u>運用益は平成24年度の2倍以上となった。</u> 職員宿舎の入居者増加方策として、和室の一部を洋室化するなどのリフォームを実施した。		
				III		
				ウェイト小計		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項

1. 特記事項

【平成22～26事業年度】

【人件費の改革】

- ①平成18年法律第47号及び平成18年7月7日閣議決定を踏まえた人件費改革の結果、平成18年度からの6年間において、△5%以上の人件費の削減を達成した。(6年間の人件費削減率：△14.3%、人事院勧告等を踏まえた補正削減率：△10.9%)【64】
- ②人件費改革に資するため、教育系では平成22年4月の再編時に、各系(教員組織)等における教員の人員枠(コア教員数)を設定するとともに、「教員の人員管理・人事計画について」を制定(平成22年度制定、平成25年度一部見直し)し、コア教員数を目標に人員を管理した。【64】
管理状況等については、毎年度、教員組織の長である系長等との人事関係ヒアリングを実施し、教員組織における中長期運営方針等も確認しながら、必要に応じて学長裁量枠を活用するなど、人件費を抑制しながらも、教育研究に支障が生じないように全学的な観点により対応した。
- ③一般職員については、人事管理計画(事務局人事異動基本方針、事務局職員配置定員など)に基づき人事異動及び採用等を実施するとともに、他機関との人事交流を積極的に実施した。【64】

【管理的経費の抑制】

- ①物品の再利用の促進及び複写機、電力等の契約方法の見直しを行うことにより経費の削減を行うとともに、消費税の申告方法の変更による納税額の節減を実施した。【65】
- ②水道料金経費削減の方策として、「地下水浄化サービス事業一式(契約期間：平成24年8月1日から平成34年7月31日)」の請負契約を民間会社と締結した。この契約により、初期投資不要の地下水利用システムが導入され、契約期間中、水道料金が大幅に削減(総額約1億3千万円：10年間×12,954,480円/年の見込)することが可能となった。【65】
- ③平成24年度より実施している東海地区大学事務連携ネットワークによるPPC用紙の共同購入により、契約単価の大幅な削減(導入時(平成25年度)実績で、A4単価が導入前と比較し821.1円減 1,890円→1,068.9円)が継続して実現している。【65】
- ④平成26年度から本格運用を開始したGI-net(グローバル・イノベーションネットワーク)により、3機関(長岡技術科学大学、豊橋技術科学大学、国立高等専門学校機構)のTV会議・講義等において多地点接続を725回、双方向利用会議等を758回実施し、旅費や会議費の節減が図られた。【65】

【平成27事業年度】

【管理的経費の抑制】

- ①複写機使用料の抑制・経費削減に向けて、次年度契約より、複写機及びプリンターの適正配置を検討し実施した。【65】
- ②電力需給契約について、電力の安定供給と経費抑制を念頭に検討を行い、結果、現契約を3年間継続した。【65】
- ③東海地区大学事務連携ネットワークの調達WG存続について、連携大学間で検討を行い結論には至っていないが、本学としては、PPC用紙の共同購入については経費抑制面において効果的であることから継続を希望した。【65】

④紙媒体で配布していた給与明細及び源泉徴収票をWeb閲覧するシステムを導入したことにより、給与担当者の業務削減や教職員への利便性向上、ペーパーレスによる経費削減を実現した(コスト削減試算1,076千円)。【65】

【資産の活用】

- ①既存宿舎の効率的・効果的な有効活用を行うための老朽改修計画を策定した。【66】

2. 共通の観点に係る取組状況

○資金の運用に向けた取組状況及びその運用益の活用状況

経営基盤の強化につながる資金の運用を図るため、毎年度当初に「余裕金の運用方針について」を策定し、この方針に基づき運用しており、東海地区の8国立大学法人事務連携による資金共同運用に参加し(平成27年度より、北陸地区4大学を加えた東海・北陸地区12大学)、運用総額を大きくすることで、本学単独運用よりも高金利での運用を実施している。

各年度の運用実績額は次のとおり。

平成25年度：927千円、平成26年度：232千円、平成27年度：298千円

また、市場調査・分析を的確に行うため、金融機関における取引先の破産等による回収不能債権の情報収集や資金の共同運用の中心校である名古屋大学の運用実績の調査を行い、本学との運用実績の比較分析を行った。

なお、各年度に得た運用益は、自己収入として、学生への支援、教育研究環境の整備に活用している。

○財務情報に基づく財務分析結果の活用状況

引き続き、年度の決算のみならず、第2期中期目標期間における財務内容、運営費交付金の受入状況等を分析した財務レポートを作成し、他大学との財務指標比較等様々な分析を行った。また、各年度における中間期における財務内容を昨年度同期比等の比較等を行い、大学運営、とりわけ変更予算作成時の検討材料とした。

○随意契約の適正化の進捗状況

22年度以降毎年度、500万円以上の契約締結状況をホームページ上に掲載、公開し、透明性のある契約に取り組んでいる。併せて、随意契約を締結した契約については、随意契約によることとした理由を明確にしている。競争参加者に対しては、一般競争契約の実績を公開することにより、更なる競争性を促している。

また、本学教職員には新規採用職員を含めたコンプライアンス教育において、本学会計規則及び契約方式について説明している。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 ①大学活動全般に対する改善に資するため、評価活動を一層推進する。【67】～【68】

中期計画	平成27年度	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
【67】 組織等評価、個人評価などの自己点検・評価システムを計画的に運用し、評価結果を活用することで大学運営の一層の改善・充実を図る。	【67】 業務運営等に関する自己点検・評価及び教職員の評価を実施し、その評価結果を処遇等に反映するとともに、検証・改善等を行う。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項（23頁）に記載		
				(平成27年度の実施状況) 特記事項（23頁）に記載		
【68】 教育研究活動等の質を保証するために、大学機関別認証評価等の第三者評価を受け、その結果を活用し改善を図る。	【68】 国立大学法人評価委員会による平成26事業年度評価を受けるとともに、その評価結果を活用し必要な改善を行う。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 第二サイクルのトップを切って平成24年度実施大学機関別認証評価を受審した。その結果、 <u>全10基準とも「基準を満たしている」ことが認められた。</u> 大学機関別認証評価で指摘のあった、「大学院の成績評価等の客観性、厳格性を担保するための組織的な措置」について、各学期における全学生の成績取得状況確認、それによる履修指導、学習支援が必要な学生の把握等を教務委員会で実施するとともに、大学院博士前期課程における成績評価方法を検討し、成績評価を教務委員会で実施した。また、成績評価に関する異議申立制度を次年度に検討・整備することを教務委員会で決定し、指摘事項の改善に努めた。		
				(平成27年度の実施状況) 自己点検・評価結果を用いて「業務実績報告書」を作成し、文部科学大臣に提出した結果、改善事項等の指摘はなく、 <u>全4項目とも「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」との評価を得た。</u> 大学機関別認証評価で指摘事項に対応するため、制定した <u>成績評価に対する異議申立て要領を今年度から実施した。</u>		
				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の提供に関する目標
 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標 ①社会に対し開かれた大学として、大学情報の積極的な公開及び発信を行う。【69】～【70】

中期計画	平成27年度	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
【69】 それぞれの受け手のニーズに対応した効果的な情報提供を行うとともに、ブランディング戦略を意識した大学情報の発信と広報活動を推進する。	【69】 国内・海外に向けた情報発信の強化を図る。	IV	IV	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項（23頁）に記載		
				(平成27年度の実施状況) 国際的な広報の強化のため、米国科学振興協会の提供するプレスリリース配信サービス「EurekAlert!（研究機関等の最新研究成果のニュースをメディア記者等に配信するオンラインサービス）」を活用した国際プレスリリースの配信を開始するとともに、英文広報「e-Newsletter」の内容を研究活動を主にフォーカスした「TUT-Research」にリニューアルし、国際的な情報発信の充実を図った。		
【70】 学内情報の共有化をさらに推進し、社会に対する説明責任を果たすため、迅速かつ的確な広報活動の体制を強化する。	【70】 学内情報の共有化及びより分かりやすい情報提供の強化のため、広報部会ウェブサイトを見直し、学内情報を視覚的に分かりやすく提供できるようにリニューアルし、その学内周知を図った。さらに、次年度から広報戦略を専門分野とする女性教員を採用し、広報戦略本部に配置することを決定し、更なる広報体制強化を図った。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項（23頁）に記載		
				(平成27年度の実施状況) 毎週定期的に発行するメールマガジン発行や大学公式ウェブサイトでのニュース・イベント情報の発信を通じ、学内情報の共有化を図った。また、広報部会ウェブサイトを見直し、学内情報を視覚的に分かりやすく提供できるようにリニューアルし、その学内周知を図った。さらに、次年度から広報戦略を専門分野とする女性教員を採用し、広報戦略本部に配置することを決定し、更なる広報体制強化を図った。		
				ウェイト小計		

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項

1. 特記事項

【平成22～26事業年度】

[評価活動の推進]

①教育職員の評価については、平成22年度に制度を変更し、従前、3年毎に実施していた研究、社会・地域貢献及び管理運営領域の評価を、教育領域と同様に毎年度実施するよう関係規則を改正したうえで実施し、評価結果を処遇に反映している。【67】

また、教育職員の一層のレベルアップを図るため、個人評価の元となる各種業績データの学内公表に向けての検証を平成22年度に実施し、平成23年度から学内に公表（平成25年度からは職位別データも公表）している。【67】

②各組織等にて自己点検評価を平成25年度に実施し、評価結果を取りまとめた評価結果報告書の公表を行った。また、全学的な検討が必要な事項については、各担当部局に検討状況を確認し、検討が必要な事項の改善に努めた。

【67】

[情報の公開と発信及び広報活動]

①広報活動の基本となる「広報活動方針」を平成22年度に策定し、これに基づき広報活動を実施している。【69】

②広報戦略本部の下に国際広報部を設置し、英語版の公式ウェブサイトのリニューアルや大学紹介DVDの作成、e-Newsletter（海外向けオンラインマガジン）の発行など海外向け広報を充実させる活動を推進している。

また、広報戦略本部の下に広報推進部を設置するとともに、各課の広報担当者を選出し、広報活動体制を強化した。これらの広報推進部会員等を通じることにより、大学概要原稿やオープンキャンパス企画内容等各部局の広報情報を効率的に収集することが可能となっている。【70】

③具体の広報活動として、対象者（受け手）を意識した「大学概要」の見直し、地元ラジオ局を活用した、地域住民向けの大学活動状況の広報、米科学誌「Science」へ広告記事の掲載、大学公式Facebookを開設、運用、国立大学では事例が少ない顧問デザイナー考案のエコバッグのオープンキャンパス来場者等への配布など、幅広い層への情報発信を展開した。【69】

④オープンキャンパスを地域連携の一つと位置付け、受験生のみならず、広く一般市民に大学を公開し、大学についての理解・関心を深める機会とした。地域の夏休みイベントとしてリピーターも増加するなど、認知度が向上し、平成26年度の来場者数は、過去最高の2,630名を記録した。【69】

【平成27事業年度】

[評価活動の推進]

①引き続き「自己評価書」を作成し、自己点検・評価を実施した。教育職員及び一般職員の個人評価を実施し、その評価結果を月給制職員には勤勉手当に、年俸制適用職員には業績評価額に反映した。引き続き各種業績データ統計を職位別・所属別に学内公表し、教育職員のモチベーション向上及び一層のレベルアップを図った。【67】

2. 共通の観点に係る取組状況

○中期計画・年度計画の進捗状況管理の状況

中期計画・年度計画の進捗管理については、大学の規模（単科大学）及び費用対効果等の総合的判断から、進捗状況管理のための専用システムは保有しておらず、平成25～27年度においても、共通のファイルサーバー上で担当部局とやり取りして、定期的に中間進捗状況、最終状況等の把握・管理を行い、作業の効率化に取り組んだ。また、平成22年度に学内開発した「教員業績データベースシステム」を用いて、教員の教育研究等活動の検証・評価に係る業績等データの収集を行うことで、入力・処理等の評価業務を効率的に実施した。

○自己点検・評価の着実な実施及びその結果の法人運営への活用状況

各年度において「自己評価書」を作成し、自己点検・評価を実施するとともに、「業務実績報告書」を提出して、国立大学法人評価委員会の評価を受けた。その結果については、大学運営会議、教育研究評議会等で報告し、ホームページに掲載するとともに、教職員連絡会等を通じ学長自ら全教職員に対して報告を行うなどにより、広く学内に周知し、構成員それぞれの立場においても運営・改善への活用を可能とした。なお、平成24～26年度については、業務運営・財務内容等の状況における4項目（業務運営改善・効率化、財務内容の改善、自己点検・評価及び情報提供、その他業務運営）とも、全て「4」（順調に進んでいる）であり、両年度の実績において「課題」として指摘されたものはない。

このほか、平成25～27年度において教育職員及び一般職員の個人評価を実施し、評価結果を昇給決定時の参考とするなど処遇に反映した。

○情報発信に向けた取組状況

引き続き、国立大学法人法、情報公開法に規定されている本学が公表すべき情報を、公式ウェブサイト内の「情報公開」ページに集約・公開し、随時更新を行っている。また、引き続き、地元ラジオ局で大学の研究・教育等の紹介番組を放送し、地域住民に対し、広報活動を推進するとともに、Facebook及びTwitterで学内ニュース・イベント情報の発信を行っており、アクセス数は毎年増加している。地域連携の一つとして位置付け、受験生のみならず広く一般市民に大学を公開し、大学についての理解・関心を深める機会として毎年実施しているオープンキャンパスについては、27年度は過去最高の来場者数を更新している。

各年度の特記実施事項については次のとおり。

- ・25年度：学外者が閲覧しやすいかを検証し、受け手の閲覧環境に配慮したデザインリニューアルに向けた検討を実施
- ・26年度：「国立大学法人豊橋技術科学大学広報マニュアル」を作成した（独立行政法人通則法の一部改正に伴う、内部統制システムの整備に関する事項に対応している）。
- ・27年度：「EurekaAlert!」を活用した国際プレスリリースの開始、「e-Newsletter」を研究活動に主にフォーカスした「TUT-Researchに」見直す等国際的な情報発信を強化。

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重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標 ①キャンパス・マスタープランに基づく施設設備整備を推進し、良好なキャンパス環境を形成する。(【71】～【73】)

中期計画	平成27年度	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
【71】 本学の基本理念に基づき策定したキャンパス・マスタープランに沿って、国の財政状況や社会及び施設需要の変化等を踏まえ、新たなる整備手法を推進するとともに、省エネルギー等の環境に配慮した教育研究施設・設備の充実を推進する。	【71】 キャンパスマスタープランに沿った教育研究施設・設備の充実について検証した結果に基づき、第3期中期目標期間に向けたキャンパスマスタープランの策定に着手する。			(平成22～26年度の実施状況概略) キャンパスマスタープランを継続的に見直すとともに、第3期中期目標・中期計画を見据えた新マスタープランを平成27年度に完成させるため、教育組織の長である系長等を対象に既存マスタープランに基づく施設整備に関するアンケートを実施した。		
		III	III	(平成27年度の実施状況) 現キャンパスマスタープランに基づき実施した施設整備の検証結果及び学内アンケート結果を基に、次期中期目標・中期計画に沿った新たなプランを策定した。プラン作成の参考とするため、総合大学の大規模キャンパス移転統合事業の計画推進を実施している有識者を招き、安全・安心なキャンパスづくりの実状紹介等に関する施設マネジメント講演会を実施した。 グローバル宿舎(スーパーグローバル大学創成支援事業の計画である、英語を公用語としたシェアハウス型宿舎)の建設にあたり、新たな整備手法の導入可能性調査を実施し、その整備手法について、民間資金を活用したはPPP(公民が連携した公共サービスの提供)により行うことを決定した。		
【72】 教育・研究組織の再編等に伴う教育・研究の高度化・活性化等に対応させるため、安全・安心対策に配慮するとともに、費用対効果を勘案しつつ、計画的に老朽施設の改善を推進する。			III	(平成22～26年度の実施状況概略) 平成24年度に教育・研究組織の再編に対応した施設利用計画を作成し、各系等の意見・要望等を調査して、スペースの調整や空室となった実験室の整備を実施し、共用スペース拡充及びスペース集約を図った。共用スペースについては、改修工事期間中の代替スペースとして活用するなど、教育・研究環境改善に寄与するとともに、毎年度、調査・再配分を実施しつつ、グローバル工学教育推進機構及び研究推進アドミニストレーションセンター等の組織の新設・再編等にも活用した。		

	<p>【72】教育・研究の高度化・活性化等に対応し、安全・安心に配慮した老朽施設の改善がなされているか検証した結果に基づき、第3期中期目標期間に向けた老朽施設の改善案の策定に着手する。</p>		<p>III</p> <p>(平成27年度の実施状況) これまでに実施した老朽施設の改善状況の検証結果に基づき、老朽施設の新たな改善案「長期修繕計画」を作成し、次期キャンパスマスタープランに記載した。また、基幹整備(屋外排水設備)工事、学生宿舎便所改修工事、グローバル工学教育推進機構棟等屋上防水改修工事及び電気情報学生実験棟等空調設備改修工事を計画どおり実施した。</p>	
<p>【73】 施設の点検・評価システムを継続して実施するとともに、全学的な視点に立った施設マネジメントシステムに基づく弾力的・効率的なスペースマネジメントを行う。</p>	<p>【73】施設の点検・評価システムによる全学的な視点に立った施設マネジメントシステムに基づく弾力的・効率的なスペースマネジメントがなされているか検証した結果に基づき、第3期中期目標期間に向けたスペースマネジメントの改善案の策定に着手す</p>	<p>IV</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 新しい施設マネジメント基本方針に基づき、新たな整備手法として、従来の課金制度を見直し、新たな課金制度を構築したほか、施設の一元管理を実施したことにより、従来よりすべての施設の利用状況の透明性が増し、様々な施設の部屋について有効利用を図っている。 全学の室等の利用状況について分析・検討を行った結果、学生実験棟2階に大講義室及び地域防災研究拠点としての施設と部屋を確保するなど、全学的視点に立ったスペースマネジメントによるスペースの活用を行っている。 施設バリアフリー化推進計画を策定し、身障者便所等の設置場所や優先順位判定基準を定めるとともに、省エネルギー対応状況を踏まえ、新たに具体策を策定した。それら計画に基づき、事務局棟身障者便所設置や空調改修時の遠隔監視システム設置などの効率的な施設整備を実施することができた。</p> <p>IV</p> <p>(平成27年度の実施状況) 昨年度までに実施したスペースマネジメントの検証結果に基づき、新たに共用スペースを495㎡拡充し、弾力的・効率的に活用した。また、27年度末時点でのスペースの再配分・集約の達成見込み及び最終目標について取りまとめ、次期に向けた改訂案を策定した。 22年度の教育・研究組織の再編に係る施設配置について策定した将来計画を、今後の大型装置廃棄等も考慮した将来計画に見直した。 大学経営に求められる施設戦略 先進的・効果的な施設マネジメントの実践事例に、先進的な取組事例として掲載された。</p>	
			<p>ウエイト小計</p>	

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重要目標
 ② 安全管理に関する目標

中期目標	①大学として社会的責任を果たすため、リスク管理の充実等を一層推進し、総合的な取組みを行う。【74】～【75】
------	--

中期計画	平成27年度	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	
【74】 労働安全衛生法等の法令に基づき、大学構成員の健康の保持増進、危険の防止等を推進するため、安全衛生管理推進本部を中心とする体制をさらに強化する。		III	/	(平成22～26年度の実施状況概略) 安全衛生基本方針の策定（22年度）、医師免許を有する者を教授職として採用し、産業医資格を取得させ、安全衛生管理推進本部及び安全衛生委員会構成員に任命（24年度）、衛生管理者の有資格者の確保（毎年度）等、安全衛生管理推進本部が中心とする体制の強化を実施した。			
	【74】 安全衛生管理推進本部等の組織のさらなる強化のための見直しを行う。			III			(平成27年度の実施状況) 特記事項（29頁）に記載
【75】 大学構成員の安全確保及びリスク管理能力の向上に資するため、研究室等の点検・整備を行うとともに、定期的な研修や訓練を行い、安全・衛生等に係る意識改革を行う。		III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項（28頁）に記載			
	【75-1】 研究室等での危険予知・リスク管理等の取組みについて改善をするとともに、安全管理に関する講習会を実施し、職員及び学生の安全教育に努める。また、安全衛生ハンドブックの見直しを行う。さらに、新入学生に対する安全教育の充実を図る。			III			(平成27年度の実施状況) 監事も含めた役員の全学職場巡視により、研究室等のリスク管理状況を確認するとともに、法令等に定められた各種資格取得者を法令要件以上確保した。また、学生・教職員を対象とした学内講習会・訓練(液体窒素汲み出し講習会、粉じん特別教育、高圧ガス保安講習会、リスクアセスメント講習会、産業医企画教育等)を実施し、安全・衛生に関する意識の向上に寄与した。 また、安全衛生ハンドブックを全面改定し、教職員・学生に配布するとともに、新入学生にはオリエンテーションにおいて安全教育を実施した。
	【75-2】 教職員及び学生のメンタルヘルス等に関する相談体制の整備を行う。			III			(平成27年度の実施状況) 特記事項（29頁）に記載
				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重要目標
 ③ 法令遵守に関する目標

中期目標 ①コンプライアンス・マネジメントを徹底し、社会からの信頼を確保した大学運営を行う。 (【76】～【78】)

中期計画	平成27年度	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
【76】 教職員一人一人の社会的責任、法令遵守に対する意識の向上を図り、自己点検等の体制を整備する。	【76】コンプライアンス推進のための研修計画に基づいた研修を引き続き実施するとともに、職員のコンプライアンスに対する意識調査を行い、次の研修計画等の検討資料を得る。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項 (28頁) に記載		
				(平成27年度の実施状況) 特記事項 (29頁) に記載		
【77】 コンプライアンス推進のため、外部有識者を加えるなど、内部体制の整備充実を図る。	【77】内部監査規程に基づき、業務監査及び会計監査を実施するとともに、ガイドライン改正に伴い新たに整備したコンプライアンス推進体制について必要に応じて見直す。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項 (28頁) に記載		
				(平成27年度の実施状況) 特記事項 (29頁) に記載		
【78】 情報セキュリティを高めるために、大学の基本情報の適切な管理を行うとともに、情報セキュリティポリシーの徹底と改善を図る。	【78】情報セキュリティポリシーの徹底のため、教職員・学生に対して小テストや自己点検アンケート等で調査・点検を行うとともに、次期ネットワーク更新に向けた現行ネットワークの運用上の問題点について調査・点検を行う。	III	III	(平成22～26年度の実施状況概略) 特記事項 (28頁) に記載		
				(平成27年度の実施状況) 特記事項 (29頁) に記載		
				ウェイト小計		

(4) その他業務運営に関する特記事項

1. 特記事項

【平成22～26事業年度】

【安全管理】

- ① 毎年度1回実施する学長、理事、監事等による職場巡視と衛生管理者及び衛生管理巡視員による定期巡視を継続して実施し、研究室等の危険箇所の把握・点検等を行うとともに、安全管理意識の高揚に努めている。【75-1】
- ② 大学構成員の安全確保及びリスク管理能力の向上に資するため、リスクアセスメント講習会、産業医による労働衛生講演会、高圧ガス保安講習会等を計画的に実施し、教職員・学生の安全に関する意識高揚に努めている。【75-1】
- ③ 学生生活実態調査及び職場復帰支援プログラム（国立大学法人豊橋技術科学大学職員復帰支援要領）を活用し、学生及び職員のメンタルヘルス等の実態の把握を行うとともに、改正労働安全衛生法案の趣旨を踏まえたメンタルヘルス研修会等を実施した。【75-2】
- ④ 安全衛生ハンドブックを定期的に改訂するとともに、主要部分については、外国人留学生等向けに英文の簡略版を作成している。【75-1】
- ⑤ 平成25年度に、学生相談コーディネーターの配置、産業医資格を有する教員と外部委嘱の産業医・学校医・保健顧問医の連携・分担について検討を行い、常時健康相談ができる体制を整備した。また、平成26年度に体育・保健センターを発展的に改組し、健康支援センターとして発足させ、学生・教職員の健康支援体制を強化した。【74】
- ⑥ 長時間労働者への産業医による面接指導に関する実施要項の整備、教職員の健康相談体制・窓口の周知、自殺予防に関する特別講演、来談者のプライバシーに配慮した学生相談室（保健室機能も併設）の新設等、メンタルヘルス相談体制・対策を充実させた。【75-2】

【法令遵守】

① 公的研究費不正使用防止に向けて取り組んだ事項【76】

- ・ 研究資金等の取扱いに関する規程（平成19年10月10日規程第6号）及び本学における研究者の行動規範（平成19年3月）を制定し、研究費の不正防止のための体制を整備した。さらに研究費の不正使用防止のためのルール等を定めた「公的研究費の不正防止計画」を毎年度策定し、物品等の納入事実の確認、出張の事実確認、業務補助員の雇用の事実確認、内部監査を実施した。さらに、外部資金説明会、職員連絡会を通じ、公的研究費適正使用ルールや研究費の適正執行について周知を図っている。
- ・ 毎年度「公的研究費の不正防止計画」を策定し、公的研究費の適正な使用を徹底するとともに、関係規則等を外部資金説明会で説明しコンプライアンスの周知徹底を図っている。また、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づいて作成された「体制整備等自己評価チェックリスト」により、公的研究費の管理・監査の体制整備状況を確認している。平成26年度には、「競争的資金等運営・管理推進会議」の体制を整備充実させるため、構成員に外部有識者として公認会計士を加えた。
- ・ 平成26年2月に改正された「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に対応し、必要な整備を行った。

整備した内容については次のとおり。

- コンプライアンス推進責任者の設置等の体制整備、学内関係規程の整備。
- 27年2月より4回にわたり教職員及び研究員やリサーチ・アシスタントを含め公的研究費に関係する事務補佐員等も対象にコンプライアンス教育

を実施した。教育実施後の理解度チェックリストの結果、80%以上正解した者からはルールを遵守することについて誓約書を提出させた。

- 平成26年12月に、本学との取引に関する基本事項を定め、ルールを遵守し、不適切な取引を行わないことへの確認書を取引業者に提出させている。
- 換金性の高い物品の取扱い、特殊な役務に関する取扱いについて

② 研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項【77】

- ・コンプライアンス規程（平成20年3月26日規程第40号）に基づき、学長総括のもと、コンプライアンス推進等責任者（学長指名の理事）を置いて、役員及び職員による法令違反又は不正行為等を防止するとともに、コンプライアンス相談窓口を設置するなどして、公益通報者保護法（平成16年法律第122号）に基づく職員等からの通報及び相談に適切に対応し、当該職員等（通報者）の保護を図り、本法人におけるコンプライアンスの推進を図ってきた。
- ・また、コンプライアンスについて一層の理解と協力が得られるよう、職員連絡会において説明、注意喚起するとともに、新規採用教員研修の研修事項に教員が遵守すべき基本的ルール、研究者の行動規範、研究活動の不正行為への対応を取り入れ、継続して実施している。【76】
- ・26年8月策定の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に対応した研究倫理教育責任者の配置など、必要な体制、関係する規程の整備を行った。

③ 各法人が定めている情報セキュリティに係る規則の運用状況や、個人情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項【78】

- ・平成22年度：ネットワーク監視システムを設置した。
- ・平成23年度：全学無線LANで使用する暗号化規格を変更し、セキュリティ強度を高めた。また、フロア集積装置を設置し、異常通信の疑いのあるホストを迅速に特定する体制を整えた。更に、ウイルス対策ソフトウェアのアカデミックサブスクリプションプログラムを契約し、学内で使用する全PCにインストールできる体制を整えた。情報セキュリティポリシーについては、毎年度入学ガイダンス「計算機とネットワーク利用講習会」および情報セキュリティポリシー自己点検を実施し、セキュリティ対策の周知徹底を図っている。
- ・平成24年度：愛知県警及び通信事業者より講師を招き、セキュリティに関する講演会を開催し、セキュリティ対策への理解を深めた。
- ・平成25年度：情報セキュリティ担当の教員が、セミナー等に参加して最新のサイバー攻撃及びその対策方法について調査するとともに、情報セキュリティに関する小テスト及び情報セキュリティポリシー自己点検を以降継続実施し、ネットワークセキュリティ対策の確認と注意喚起を行っている。
- ・平成26年度：DNS、メール、公式ウェブサーバ及び大学基本データバックアップサーバを遠隔地のデータセンターに設置することにより、重要情報の保全を実現するとともに、キャンパスネットワークの一部を、太陽電池とバッテリーによって保護することによって、東南海地震など災害発生時等における大学の基本的な連絡・広報機能を維持し、迅速な業務再開を支援するシステム構築を行った。

④ 教員等個人宛寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項

- ・平成25年2月の文部科学省高等教育局長・研究振興局長発出「教員等個人宛寄附金の経理」の適正な取り扱いについて（通知）が各国立大学法人学長・

監事宛に発出されたことを受け、4月に全教員宛に個人宛寄附金の経理の有無の調査を行うとともに、調査結果を学内会議で報告した。また、職員連絡会や新規採用職員研修、外部資金説明会等を通して引き続き注意喚起を行っている。

・同通知が各国立大学法人監事宛にも発出されたことを受け、監事協議会東海・北陸地区支部会でも対応策の意見交換が行われ、大学側で間接経費（オーバーヘッド）を徴収することが助成財団から敬遠され、大学口座に助成金が振り込まれない一因になっていることから、平成26年4月に東海・北陸地区12大学のうち、趣旨に賛同する9大学（本学を含む）において、助成262団体を統括する公益財団法人助成財団センターへ、間接経費（オーバーヘッド）を徴収しない旨宣言した、大学に助成金を振り込む旨の要望書を提出した。

【平成27事業年度】

[施設設備の整備・活用]

- ①現キャンパスマスタープランに基づき実施した施設整備の検証結果及び学内アンケート結果を基に、次期中期目標・中期計画に沿った新たなプランを策定した。プラン作成の参考とするため、総合大学の大規模キャンパス移転統合事業の計画推進を実施している有識者を招き、安全・安心なキャンパスづくりの実状紹介等に関する施設マネジメント講演会を実施した。【71】

[安全管理]

- ①「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」の制定に伴う審査体制について、安全衛生管理推進本部等の組織を見直し整備した。また、労働安全衛生法改正に伴うストレスチェック制度について、健康支援センター及び安全衛生管理推進本部・安全衛生委員会が中心となり、関係する学内規程を整備するとともに、次年度より健康・衛生担当副学長及び学長補佐を配置することとし、大学構成員の健康増進・安全のための体制を一層強化した。【74】
- ②講義棟及び研究棟に近い位置にも学生相談窓口・保健室を配置し、急な疾病発症時等に休憩しやすく、かつ来談者のプライバシーに配慮した、教職員及び学生がメンタルヘルス等の相談に訪れやすい環境を整備し、広く周知したことにより、前年度比で学生相談件数が約29%増加した。また、健康支援センター及び学生課等が連携し、自殺者を未然に防止する取組として専門家による特別講演や、管理職員を対象とした産業医による健康に関する講話を実施した。【75-2】

[法令遵守]

①公的研究費の不正使用防止に向けて取り組んだ事項【76】

- コンプライアンスについて一層の理解と協力が得られるよう、職員連絡会において説明、注意喚起するとともに、新規採用教員に実施するコンプライアンス研修において、教員が遵守すべき基本的ルール、研究者の行動規範、研究活動の不正行為への説明を継続して実施している。また、平成27年度の「公的研究費の不正防止計画」を策定するとともに、その策定、また「体制整備等自己評価チェックリスト」提出に当たっては、委嘱した外部委員・公認会計士の意見も踏まえて作成した。
- 引き続き「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に対応したコンプライアンス教育を年度内に10回開催した。
- 平成28年度不正防止計画には、出張時の宿泊の事実確認として、出張報告時に宿泊先の名称、電話番号を記載することを必須とするなどの見直しを行った。

②研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項【77】

- 26年8月策定の「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に対応し、受講対象者の利便性を考慮し、CITI Japanプロジェクトが作成するEラーニングプログラムを利用した研究倫理教育を実施することとし、学内会議等で周知し、受講を促した。
- 教職員・学生も含め、研究倫理教育の一環として、高専機構との共催で、GINetを活用した著作権セミナーを3日間にわたり開催した。
- 研究費不正使用防止と併せ、新規採用教員研修や外部資金説明会等を通して、研究倫理を含めたコンプライアンス教育を行っている。

③各法人が定めている情報セキュリティに係る規則の運用状況や、個人情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項【78】

- 個人情報管理に関する意識向上を目的とした教職員対象の研修を実施した。
- 「行政機関の保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する指針」及び「独立行政法人等の保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する指針」の改正の説明と併せ、情報担当学長特別補佐よりネットワークセキュリティ対策の現状説明と注意喚起の説明を併せて行った。
- 全学ネットワークシステムの更新に伴い、新ネットワークにおけるセキュリティ監視システムの動作確認と運用状況の確認を重点的に行い、いずれのシステムも稼働状況に問題がないことを確認した。
- 無線LANの暗号化規格を変更し、セキュリティ強度を高めるとともに、不正アクセスの早期検知を行うため、ファイアウォールの設定変更、フロー集積装置の設置などを行った。

④教員等個人宛寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項

- 引き続き新規採用職員研修や外部資金説明会等を通して注意喚起を行うとともに、定年退職教員の教育研究等の継続従事の取扱いの整備に併せ、寄附金の適切な管理を行うため、「定年退職教員の寄附金の取扱い」を定めた。

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 10億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることも想定されるため。	1 短期借入金の限度額 9億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることも想定されるため。	該当なし

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
計画の予定なし	計画の予定なし	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に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	教育研究等環境の整備・充実を図るため、研究棟空調設備改修工事に37,346千円、職員宿舍排水設備改修工事に15,800千円を充当した。

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		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源
小規模改修	総額 168	施設整備費補助金 () 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営 センター施設費補助金 (168)	小規模改修	総額 33	施設整備費補助金 () 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営 センター施設費補助金 (33)	ライフライン再生	62	施設整備費補助金 (62) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 ()
						小規模改修	33	国立大学財務・経営 センター施設費補助金 (33)
<p>(注1)施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注2)小規模改修について平成22年度以降は平成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。</p>			<p>(注)金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p>					

○ 計画の実施状況等

ライフライン再生事業として予算措置され、基幹整備（屋外排水設備）工事及び基幹整備（PH監視設備）工事を実施した。

また、小規模改修として、学生宿舎B棟便所改修工事、学生宿舎B棟便所改修電気電気設備工事、学生宿舎B棟便所改修機械設備工事、グローバル工学教育推進機構棟等屋上防水改修工事及び学生宿舎B棟便所改修機械設備その2工事を実施した。

VII その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>優れた教職員を確保するための人事計画に基づき、全学的な視点からの採用等人事を計画的、戦略的に実施するとともに、任期制の拡充・普及、テニユア・トラック制の導入及び男女共同参画の推進等により流動性、多様性を推進する。</p> <p>また、教職員全体の活性化に資するため、人事評価結果等を活用するとともに、事務職員の人事制度改革（人材育成、人事異動、給与等）に反映させる。</p>	<p>教員人事システムを必要に応じて見直し、教員の個人評価、人事評価制度とも連携した教員人事システムを構築する。一般職員の人事評価結果を給与、昇任等への処遇への反映結果について検証し、人事評価システム全般の充実を図る。</p>	<p>優れた教員を採用するため、人事委員会において、研究者の継続性と流動性の促進の観点から過去の採用状況、既存制度の活用状況等を含めた検討を行い、「助教、講師及び准教授の人事上の扱いについて（Q&A）」として整理し、実施した。</p> <p>女性教員の採用促進のため、各系に女性教員枠の目標値を割当て、女性教員採用計画を検討させた。また、女性限定公募を行う系の優遇措置「女性教員採用奨励のための新たな措置について」を策定した。</p> <p>若手教員の雇用に関する計画に基づき、国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)により、4名の若手研究者を助教として採用し、うち2名については、平成28年度から承継教員へ移行することを決定した。</p> <p>教育職員(教員)への年俸制導入について、昨年度制定した年俸制適用職員給与規程を手取り額及び将来の年金受給額についても配慮し、年俸制へ移行しやすいものに規程を改正するとともに、年俸制移行促進のため制度設計について教員へ説明を行い、27年度は3名の常勤教員を月給制から年俸制へ切り替えるとともに、新規採用年俸制教員を4名決定し、28年度4月1日現在で24名が適用対象となる。また、今後採用する助教は、原則年俸制を適用することを決定した。</p> <p>引き続き、教員の勤勉手当に係る優秀者の選出は、教員個人評価結果を参考とし、また受賞等を考慮した上で、学長が選出を行った。また、年俸制適用者の業績給は、教員個人評価結果を基に社会・地域貢献領域と管理運営領域に独自項目を設定し、その実績を加え決定した。一般職員への人事評価の活用として、勤勉手当算定にあたり、人事評価結果の「C(目標を下回る)」以下の者は成績優秀者として推薦しないこととした。</p>

○ 別表1 (学部の学科, 研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科, 研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a)×100 (%)
工学部			
機械工学課程	256	343	134
電気・電子情報工学課程	210	247	118
情報・知能工学課程	210	233	111
環境・生命工学課程	176	172	98
建築・都市システム学課程	133	152	114
課程未配属	55	67	122
[旧課程在籍学生]			
電気・電子工学課程		1	
学士課程 計	1,040	1,215	117
工学研究科博士前期課程			
機械工学専攻	210	263	125
電気・電子情報工学専攻	170	206	121
情報・知能工学専攻	170	212	125
環境・生命工学専攻	130	130	100
建築・都市システム学専攻	110	105	95
修士課程 計	790	916	116

学部の学科, 研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
工学研究科博士後期課程			
機械工学専攻	24	35	146
電気・電子情報工学専攻	21	23	110
情報・知能工学専攻	24	19	79
環境・生命工学専攻	18	11	61
建築・都市システム学専攻	15	14	93
[旧専攻在籍学生]			
機械・構造システム工学専攻		1	
機能材料工学専攻		1	
電子・情報工学専攻		1	
環境・生命工学専攻		1	
博士課程 計	102	106	104

○ 計画の実施状況等

- ・工学部の収容数について
本学では, 第1年次入学者の一部(一般入試並びに普通科・理数科対象の推薦入試等)を, 入学時に課程を区別せず9月に所属課程の決定を行うため, 該当者を課程未配属として表記している。

○ 別表2 (学部, 研究科等の定員超過の状況について)

学部・研究科等名	収容定員 (A) (人)	収容数 (B) (人)	左記の収容数のうち							超過率算定の対象となる在籍者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, Iの合計)】 (人)	定員超過率 (K) (J)/(A)×100 (%)
			外国人留学生数 (C) (人)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G) (人)	留年者数 (H) (人)	左記の留年者数のうち修業年限を超える在籍期間が2年以内の者の数 (I) (人)		
				国費留学生数 (D) (人)	外国政府派遣留学生数 (E) (人)	大学間交流協定等に基づく留学生等数 (F) (人)					
【平成22年度】 (学部等) 工学部	920	1,206	60	6	34	2	20	94	84	1,060	115.2
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	790	878	85	19	13	3	24	24	38	781	98.9
工学研究科 博士後期課程	102	143	49	13	6	0	3	17	14	107	104.9
【平成23年度】 (学部等) 工学部	920	1,148	60	4	29	2	21	64	55	1,037	112.7
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	790	908	70	17	9	2	21	36	35	824	104.3
工学研究科 博士後期課程	102	130	49	12	5	0	4	14	11	98	96.1
【平成24年度】 (学部等) 工学部	980	1,147	63	3	31	3	17	46	40	1,053	107.4
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	790	919	70	16	11	1	25	39	38	828	104.8
工学研究科 博士後期課程	102	121	40	5	3	0	6	21	20	87	85.3

学部・研究科等名	収容定員 (A) (人)	収容数 (B) (人)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象 となる 在籍者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, Iの合計)】 (人)	定員超過率 (K) (J)/(A)×100 (%)
			外国人 留学生数 (C) (人)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G) (人)	留年者数 (H) (人)	左記の留年 者数のうち 修業年限を 超える在籍 期間が2年 以内の者の 数 (I) (人)		
				国費 留学生数 (D) (人)	外国政府 派遣 留学生数 (E) (人)	大学間 交流協定等 に基づく 留学生等数 (F) (人)					
【平成25年度】 (学部等) 工学部	1,040	1,194	61	3	33	4	13	40	40	1,101	105.9
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	790	886	75	21	12	0	27	41	39	787	99.6
工学研究科 博士後期課程	102	114	41	8	2	0	3	23	19	82	80.4
【平成26年度】 (学部等) 工学部	1,040	1,206	57	1	32	6	9	43	42	1,116	107.3
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	790	874	66	13	0	0	30	31	26	805	101.9
工学研究科 博士後期課程	102	108	41	7	0	0	2	15	8	91	89.2
【平成27年度】 (学部等) 工学部	1,040	1,215	60	1	36	4	11	47	46	1,117	107.4
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	790	916	59	8	0	2	27	31	30	849	107.5
工学研究科 博士後期課程	102	106	43	13	0	0	1	13	12	80	78.4