

# 平成 28 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 29 年 6 月

国立大学法人  
奈良先端科学技術大学院大学

## ○ 大学の概要

### (1) 現況

#### ① 大学名

国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学

#### ② 所在地

奈良県生駒市

#### ③ 役員の状況

学長 小笠原 直毅（平成 25 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日）

理事数 4 名（常勤 3 名、非常勤 1 名）

監事数 2 名（非常勤 2 名）

#### ④ 学部等の構成

情報科学研究科

バイオサイエンス研究科

物質創成科学研究科

#### ⑤ 学生数及び教職員数（平成 28 年 5 月 1 日現在）

・学生数 1,060 名

内訳〔（ ）は外国人留学生数で内数〕

情報科学研究科 421 名（101 名）

バイオサイエンス研究科 346 名（57 名）

物質創成科学研究科 293 名（34 名）

・教員数 198 名

・職員数 157 名

### (2) 大学の基本的な目標等

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学は、先端科学技術の基盤となる情報科学、バイオサイエンス及び物質創成科学の 3 分野に係る研究の深化と融合を推進するとともに、優れた研究成果に基づく高度な教育により人材を育成し、もって科学技術の進歩と社会の発展に貢献することを目的として教育、研究及び社会連携活動に取り組んできた。

第 3 期中期目標期間においては、奈良先端科学技術大学院大学の創設の趣旨及びミッションに基づき、国際競争力を一層強化するとともに、科学技術の大きな変化と新たな社会的要請に応えるために、教育研究体制を改組し、情報科学、バイオサイエンス及び物質創成科学の融合性を高め、先端科学技術研究の新たな展開を先導する国際的な教育研究拠点としての地位を確立する。このため、以下の基本的な目標を掲げる。

#### 1. 先端科学技術を先導する研究の推進

日常的な人的交流を可能とするコンパクトな大学としての強み及び特色を生かした研究体制の下、情報科学、バイオサイエンス及び物質創成科学の研究領域並びにこれらの融合領域において世界レベルの先進的な研究を推進し、更なる深化と融合、そして新たな研究領域の開拓を進める。このため、研究グループを柔軟に再編成できる体制を構築するとともに、引き続き教員の流動性を確保しつつ、優秀な若手教員を積極的に登用し、その研究力を強化・育成する。

#### 2. 世界と未来の問題解決を担う人材を育成する教育の展開

学部教育の枠にとらわれない教育プログラムの編成など大学院のみを置く大学としての強み、特色及びこれまで実践してきた先駆的な大学院教育プログラムなどの実績を生かし、国際通用性も踏まえた教育改革を推進するため、多様な教員をダイナミックに組織できる体制を構築し、世界と未来の問題解決や先端科学技術の新たな展開を担う「挑戦性、総合性、融合性、国際性」を持った人材を育成する教育を展開する。

#### 3. グローバルキャンパスの実現

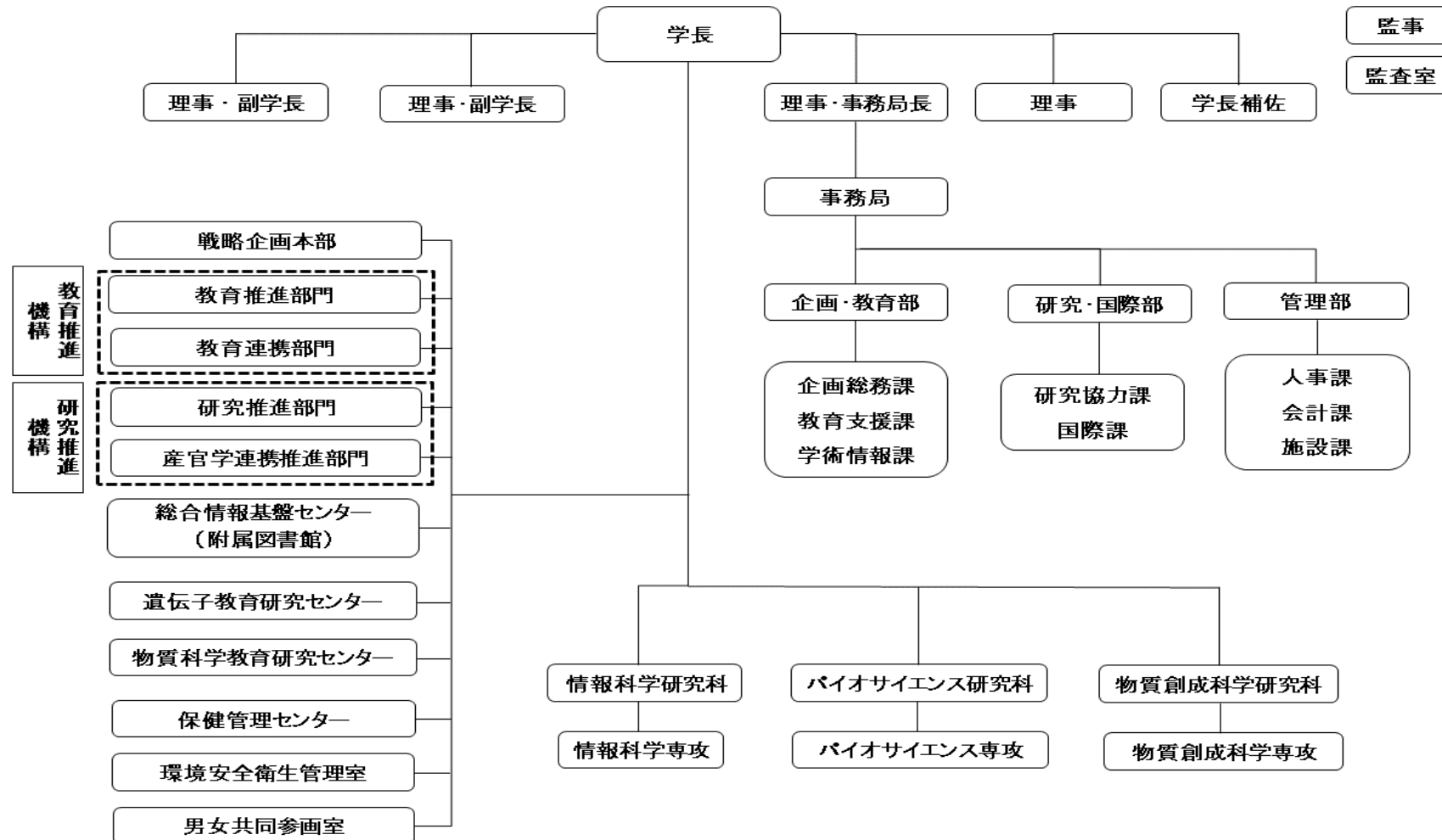
戦略的に留学生、外国人研究者等を受け入れ、多様な出身国や文化的背景を持つ学生及び教職員が、共に学び、研究するグローバルキャンパスを実現するとともに、海外の教育研究機関との教育研究連携ネットワークの構築を進め、国際的な頭脳循環のハブとなることを目指す。

#### 4. 社会への貢献等

多様かつ質の高い産官学連携活動や開学当初から取り組んでいる産業界等と連携した人材育成などの実績を生かし、社会の発展や文化の創造に向けた学外との密接な連携・協力を推進する。

(3) 大学の組織図

奈良先端科学技術大学院大学組織図(平成28年度)



## ○ 全体的な状況

奈良先端科学技術大学院大学は、創設の趣旨及びミッションに基づき、国際競争力を一層強化するとともに、先端科学技術研究の新たな展開を先導する国際的な教育研究拠点としての地位を確立するため、

- ①先端科学技術を先導する研究の推進
- ②世界と未来の問題解決を担う人材を育成する教育の展開
- ③グローバルキャンパスの実現
- ④社会への貢献等

の4項目を基本的目標として掲げ、以下に示すとおり、中期目標・計画の達成に向けて年度計画を着実に実施した。

特に、科学技術の進展と社会要請の変化に対応するため、学長のリーダーシップの下、教育研究における挑戦性・総合性・融合性・国際性を強化するための組織見直しを進め、既存の3研究科を1研究科1専攻に統合する1研究科構想の具体化に取り組んだ。

### 1. 教育研究等の質の向上の状況

#### 【先端科学技術を先導する研究の推進】

○大型の科研費等（新学術領域研究（計画研究）16件、基盤研究S:2件、基盤研究A:14件 外）の研究資金を含め、全研究室で外部研究資金を獲得し、活発な研究活動を進め、情報科学、バイオサイエンス及び物質創成科学の研究領域並びにこれらの融合領域において先進的な研究を推進した結果、年度計画（350報）を14%上回る年間399報（前年353報）の論文（Article、Review）を国際誌等で発表し、また、国際学会で少なくとも155件の発表（Proceedings paper）を行った。その中には以下のように世界をリードする研究成果が含まれており、プレスリリースにより広く社会へ情報発信した。また、Web of Science に収録されている論文数に占める被引用回数トップ10%論文割合は7.4%（前年9.4%）、国際共著論文割合は32.2%（前年27.8%）であった（出典：Clarivate Analytics InCites Benchmarking）。【17-1】

[主な研究成果]

- ・ガンの主因の一つである AKT というタンパク質に結合してその活性化を制御するタンパク質複合体の仕組みについて、Sin1 と呼ばれるタンパク質が結合

する部位の構造を解明-eLIFE 2017.3

- ・植物の根に特有な内部構造を形成するために必要な多くのタンパク質をつくるための転写制御ネットワークを調節するタンパク質複合体群の基本的な3次元構造を解明-Nature Plants 2017.3
  - ・複数回線を組み合わせたネットワーク上で映像伝送を成功させるために、100Gbps 超の 8K 映像を分割して伝送し、受信時に再び映像を同期再生するという技術を確立し、札幌で撮影した 8K 映像を大阪で再現-2017.2
  - ・どちらか片方の親の遺伝子の性質だけが子に現れるというメンデルの「優性の法則」として知られる現象について、低分子 RNA により優劣関係が決定されるという新たな仕組みを発見-Nature Plants 2017.1
  - ・植物の根の最外層に位置する根冠細胞で急激に作られ、自身の細胞壁を分解する酵素とその調節因子を発見し、根冠の外側の細胞が、生きたまま、自発的に剥がれてゆく仕組みを遺伝子・タンパク質のレベルで解明-Development 2016.11
  - ・黒鉛を超伝導にするカリウム原子の並ぶ様子を光電子ホログラフィー法により可視化-Scientific Reports 2016.11
  - ・多くの種類の腸内細菌に強く結合するマウス抗体 (W27 抗体) を単離し、それが腸内で悪玉菌の増殖を抑え、腸炎を抑制する効果があることを発見-Nature Microbiology 2016.7
  - ・青いトマトに含まれる毒性成分である、トマチンの蓄積量を制御する遺伝子を発見-Plant & Cell Physiology 2016.4
- 近年進みつつある研究手法のパラダイムシフト（仮説駆動型サイエンスからデータ駆動型サイエンスへの変化）を踏まえ、新たにデータ駆動型サイエンスを情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学及びその融合領域に横断的に展開し、研究の深化とともに新たな研究領域の創出を行う「データ駆動型サイエンス創造センター」の設置（平成29年4月）を決定した。【17-1】
- 物質科学教育研究センターの施設・設備の共用を行う「ナノテクプラットフォーム事業」により、産官学の幅広い研究者や研究チームに対して、分子・物質合成に関する設備（透過型電子顕微鏡、質量分析装置等）の学外共同利用を促進し、64件（3,838,200円）の受託事業を実施した結果、Small誌の口絵に採択されるなど大きな注目を集めた「有機ナノ粒子とカーボンナノチューブの複合化による高性能温度差発電材料の開発」や、「低配向性ポリイミドフィルム

の X 線解析用カプセル材としての製品化」等につながった（関連論文発表 28 件、学会発表 67 件（うち国際会議 24 件））。【25-2】

### 【世界と未来の問題解決を担う人材を育成する教育の展開】

- 科学技術の進展と社会要請の変化に対応し、教育研究における挑戦性・総合性・融合性・国際性を強化するため、学長のリーダーシップの下、既存の 3 研究科を平成 30 年度に 1 研究科 1 専攻に統合する 1 研究科構想の具体化を進めた。また、平成 30 年度から新設する融合教育カリキュラム等を構築するため、UEA (University Education Administrator) として特任教授 1 名及び特任准教授 1 名を採用・配置した。【46】
- 平成 30 年度の 1 研究科体制移行に向けたカリキュラムの検討を行い、情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学の融合領域の教育を行うための科目群（光学、データ工学基礎、機械学習概論等）を新設することとした。また、情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学及びこれらの融合領域を学ぶ上で必要となる科学技術の潮流や俯瞰的なものの見方を修得する「先端科学技術序論」を設けることとした。さらに、関連する最先端の研究手法や研究動向について産官の研究者から学ぶ「物質科学技術特論」を設けることとした。【3】
- バイオサイエンス研究科では、科学技術の急速な発展に伴って新たに生じるゲノム編集や幹細胞等に関する倫理問題を取り扱う授業の一部で、平成 28 年度から、これまで授業中に講義していた内容を授業前に学生に資料を読ませることにより、授業中のグループディスカッションの時間を十分に確保し、主体的な学修を促すアクティブ・ラーニングへの転換を推進した。【4】
- 討論中心の授業・演習、PBL 形式による教育プログラムを引き続き実施するとともに、情報科学研究科で実施している GEIOT プログラム（グローバルアントレプレナー育成促進プログラム）での起業のためのプロトタイプ製作においても、双方向型の教育を充実させることなどにより、学生の自律的な学修を促進した。【4】
- 学内外の多様な専門性を有する研究者等の連携により、広い視野や総合的な判断力を持つ、新たに社会から要請される分野を担うことができる人材を育成するため、「科学技術論・科学技術者論」を全学共通科目として引き続き開講し、先端科学技術の成果が社会にどのように生かされるか、あるいは必要とされているか、また先端科学技術を志す者の心構え等について、多様な分野で活躍する科学者、技術者、あるいは科学技術関連の専門家による講義を行った（講師：

科学ジャーナリスト、文部科学省課長、日本女子大学名誉教授、ベンチャー企業社長、公立病院長、（株）国際電気通信基礎技術研究所社長、（株）東芝参事、本学学長）。【3】

- 学生の国際的な視野の育成及び英語力向上等のため、日本学生支援機構海外留学支援制度等の各種経済支援を活用し、年度計画（45 人）を 33%上回る 60 人の学生に、海外留学を通じて英語研修、ラボステイ及び共同研究等を経験させるとともに、単位を修得させた。【28-2】

### 【グローバルキャンパスの実現】

- 優秀な留学生の受入れを増加させるため、日本学生支援機構主催の日本留学フェア（タイ・バンコク、ベトナム・ハノイ、マレーシア・クアラルンプール）、及び希平会主催の日本留学説明会（中国・北京）への参加や、インド、インドネシア、タイ、ベトナム、フィリピン、マレーシアの学術交流協定校 9 校での本学教員による学生募集説明会の実施等による積極的な学生募集活動に加え、秋季入学制度及び留学生特別推薦選抜制度（海外の学術交流協定校の優秀な学生について、渡日させることなく、書類選考によって入学試験を実施）を引き続き実施したことにより、留学生数が 13%増加した（平成 27 年度：207 名→平成 28 年度：233 名 各年度 10 月 1 日現在）。【36】
  - 日本人学生の海外派遣・外国人留学生の受入れを拡大するため、日本学生支援機構海外留学支援制度等を活用するとともに、学術交流協定校等との連携強化を進めたことにより、単位修得を伴う海外への派遣数と大学間協定に基づく外国人留学生の受入数を合わせた人数は、年度計画（65 人）を 51%上回る 98 人となった。【36】
- [派遣・受入実績]
- ・日本学生支援機構海外留学支援制度（派遣）：26 件（うち 23 件は 30 日以上  
の派遣）
  - ・単位修得を伴う海外への派遣数：70 人、大学間協定に基づく外国人留学生の  
受入数：28 人（特別研究学生 16 人、特別学修生 9 人、ダブルディグリー在  
籍者 3 人）
- グローバル化に対応した教育を実施するため、3 研究科全てにおいて引き続き、英語のみでも修士学位を取得できる教育プログラムを提供し、23 名が修士の学位を取得した（情報科学研究科 13 名、バイオサイエンス研究科 9 名、物質創成科学研究科 1 名）。【27-1】

- 留学生のニーズに即したキャリア支援を行うため、留学生のキャリア支援を担当するUEAを配置し、英語によるキャリア相談や日本の就職活動スケジュール、企業研究、自己分析等をテーマとした就職ガイダンスを開始するとともに（キャリア相談：月平均10回実施、就職ガイダンス：年間5回実施）、企業の採用担当者等へのヒアリングを実施した。その結果、本学留学生には、コミュニケーションができる日本語力が求められていることが明らかとなったことから、日本企業への就職を目指す留学生の日本語力を向上させるため、平成29年度に日本語能力試験対策講座を実施することとした。また、英語で就職活動を行う留学生のために、外資系企業の日本拠点や日系企業の海外拠点における採用情報を提供した（情報提供の結果、内定に至った者1名）。【9】【31-2】
- 外国人教員の支援を充実させるため、外国人教員等の日本滞在中の生活支援情報を掲載した「外国人教職員ハンドブック」を充実させた（構成を「渡日前」「来日～滞在中」「帰国まで」の時系列で区分、渡日前の手続きや注意事項の追記、家族の招へいに係る手続きや各項目に関する問い合わせ先の追記等）ほか、外国人教員等から問い合わせの多い、休業日となる日本の祝日について一覧表を英語で作成し配付した。【35-1】
- 留学生及び外国人研究者等の利便性を高めるため、英語化すべき基本的な学内規則（計52件）を全て英語に翻訳するとともに、昨年度に引き続き、学内通知等の英語化や、英語版ウェブサイトの充実（日本語版とのデザインの統一、編集方法のシステム化、ネイティブスタッフによる英文原稿のチェックなど）を行った。【32-1】
- 外国人研究者等の利便性を高めるとともに、構成員としての帰属意識を醸成させるため、情報科学研究科教授会及び教授懇談会での会議資料の議題を日英併記し、会議室の中に通訳ブースを設けて会議内容の逐次通訳を行った。【32-1】
- アジア地域における教育研究連携拠点として、インドネシア共和国ボゴール農科大学の同窓会館内にインドネシアオフィスを設置（平成28年4月）したことに加え、第2の海外教育連携拠点として、タイ王国カセサート大学工学部キャンパス内にタイオフィスを設置した（平成29年3月）。【24-2】
- 研究面での国際ネットワークを拡充するため、平成27年度までに設置した海外サテライト研究室（NAIST-CEMES（仏）、NAIST-UC Davis（米））及び学内に設置した国際共同研究室（NAIST-CMU（米）、NAIST-ECOLE（仏））において引き続き国際共同研究を実施（平成28年度：論文発表8報、学会等発表9件、研究者受入：10名（延べ11名）、研究者派遣：5名（延べ11名））するとともに、

平成28年度に国際共同研究室（NAIST-UBC（加））（平成29年2月）を新たに学内に設置した。【24-1】

### 【社会への貢献等】

- 社会的要請の高い諸課題の解決に貢献するため、科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業（CREST・さきがけ）」「ライフサイエンスデータベース統合推進事業」、総務省「戦略的情報通信研究開発推進事業（SCOPE）」等の政策課題対応型の競争的受託研究資金等を活用し、植物の物質生産力強化、ライフサイエンスデータベース統合、高齢者生活支援のためのシステム開発等に関する研究を推進した。【18】
- 組織対組織の産官学連携プログラムである本学独自の「課題創出連携研究事業」により、ダイキン工業株式会社との共同研究室（「課題創出連携研究室（未来共同研究室）」）、ヤンマー株式会社との共同研究室（「YANMAR Innovation Lab. 2112」）、サントリーグローバルイノベーションセンター株式会社との共同研究室（「SUN-NAIST 課題創出連携研究室」）において、13件の共同研究を実施し、社会的な要請の高い諸課題の解決に積極的に取り組んだ。【23-1】
- 人工知能、ビッグデータ、IoT、サイバーセキュリティをはじめとした広範な分野における共同研究や教育連携等を促進するため、国立研究開発法人理化学研究所（理研）、公益財団法人国際高等研究所（高等研）及び本学との3者間で相互協力に関する包括協定を締結した。【23-2】
- 科学技術振興機構「世界に誇る地域発研究開発・実証拠点（リサーチコンプレックス）推進プログラム」に、関西文化学術研究都市の企業や研究機関等と連携したイノベーション創出のための研究開発事業（中核機関：公益財団法人 関西文化学術研究都市推進機構）が採択され、教員・URAが中心となって参画した。【23-2】
- 社会の発展に貢献するため、株式会社バイオジェット（沖縄県）及び琉球大学と共同研究を行い、それにより開発された新しい泡盛酵母（101H酵母）を用いた泡盛が、新里酒造（沖縄県）により「HYPERYEAST101（ハイパーイーストイチマルイチ）」として定番商品化された。また、Matilde Inc.（東京都）との共同研究により、SenStick（BLE搭載マルチセンシングボード）の商品化につながった。【25-2】
- 地域の方々を対象としたオープンキャンパスを開催し、体験型のイベントや学生との交流イベントを設け、リピーター獲得型のイベントとしたことにより、

平成 28 年度は過去最高となる 11,131 人が参加した。【26】

- 地域の方々等を対象とした科学技術への興味を育むための取組として、学生・教員派遣を通じた以下の社会連携事業等を実施した。【26】
  - ・けいはんな学研都市や奈良県内の大学等との連携による学研都市 7 大学市民公開講座の開催(3 回、参加者延べ 626 名)
  - ・一般市民を対象とした公開講座の開催(4 回、参加者延べ 1,195 名 ※最終回に学長による創立 25 周年記念講演を実施)
  - ・高校・大学生等を対象とした体験入学会等の実施(参加者延べ 126 名)
  - ・生駒市との教育連携事業による中学生を対象とした授業の実施(特別授業:3 校・161 名受講、出前授業:5 校・951 名受講)
- 熊本地震において甚大な被害を受け、通信手段が寸断された熊本県南阿蘇村における救急医療活動を支援するため、DMAT(災害時派遣医療チーム)の要請に応じ、移動式衛星通信システムを搭載した車両を派遣し、インターネット通信環境を構築して提供するとともに、緊急支援物資を熊本大学へ提供した。【25-2】

## 2. 業務運営・財務内容等の状況

- (1) 業務運営の改善および効率化に関する目標 特記事項(P19~20)参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標 特記事項(P23)参照
- (3) 自己点検・評価および情報提供に関する目標 特記事項(P25)参照
- (4) その他の業務運営に関する目標 特記事項(P29~31)参照

3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況

<p>中期目標【6】</p>	<p>現在の科学技術の大きな変化とそれを背景とする新たな社会的要請に応え、世界をリードする先進的な研究を推進し、その成果を世界に発信することを通して知の創造に貢献するとともに、世界と未来の問題解決に向けた研究成果の社会的展開にも積極的に取り組み、研究大学としての国際的な地位を確立する。</p>
<p>中期計画【17】</p>	<p>世界をリードする先進的な研究を推進するため、情報科学・バイオサイエンス・物質創成科学分野とその融合領域において世界トップクラスの研究活動を展開し、各研究領域の深化を図るとともに、次世代を先取りする新たな研究領域を開拓する。また、研究成果を世界に発信し、知の創造に貢献するため、国際誌等への発表年間 400 報、その内、Top10%論文 15%、国際共著論文 30%を実現する。さらに、研究成果をインターネット上に公開している学術リポジトリについて、その内容を充実させ、知の発信を強化する。</p>
<p>平成 28 年度計画【17-1】</p>	<p>情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学分野とその融合分野において、国際的かつ質の高い研究活動を展開し、国際誌等への発表 350 報を目指す。</p>
<p>実施状況</p>	<p>○情報科学、バイオサイエンス及び物質創成科学の研究領域並びにこれらの融合領域において先進的な研究を推進した結果、年度計画（350 報）を 14%上回る年間 399 報（前年 353 報）の論文（Article、Review）を国際誌等で発表した。また、Web of Science に収録されている論文数に占める被引用回数トップ 10%論文割合は 7.4%（前年 9.4%）、国際共著論文割合は 32.2%（前年 27.8%）であった（出典：Clarivate Analytics InCites Benchmarking）。</p>
<p>平成 28 年度計画【17-2】</p>	<p>研究成果の学術リポジトリでの公表促進のため、新たに推進期間を設けて研究者への働きかけを強化することにより、学術リポジトリを更に充実させる。</p>
<p>実施状況</p>	<p>○学術雑誌論文と国際会議論文の学術リポジトリへの登録について研究者に対して全学メールで要請するとともに、論文を発表したことが分かっている研究室等へ個別に呼びかけた結果、過年度論文の遡及登録が増大し、新規論文と合わせて 532 件（例年 40 件程度）の登録申し出があった。これらに対して、①共著者の許諾、②出版者著作権ポリシーの適否、③著者最終稿の確認作業を実施し、いずれも了解の得られた 381 件を新規登録した。このことにより、前年度比として学術雑誌論文の登録件数が 82%増（259 件→472 件）、国際会議論文の登録件数が 37%増（449 件→617 件）となり、ともに大幅に増加した。</p>
<p>中期目標【7】</p>	<p>全学的なマネジメント体制の下で、国内外から優れた研究者を獲得し、その能力を最大限発揮させるシステムを構築することによって、若手研究者や世界をリードする研究グループを育成し、新たな研究領域を開拓する。</p>
<p>中期計画【21】</p>	<p>研究を常に活性化するため、40%以上という高い若手教員比率を維持するとともに、長期海外派遣等の支援策により若手教員の研究教育力・国際展開力を強化する。また、先端科学技術分野の教育研究を担う教員として本学の若手教員を全国の大学に送り出し、引き続き教員の流動性を維持するとともに、全国の大学の教育研究力の強化に貢献する。</p>
<p>平成 28 年度計画【21】</p>	<p>若手教員を積極的に採用することにより、39 歳以下の若手教員比率を 40%以上に維持するとともに、海外武者修行制度等により、5 名以上の若手研究者を海外の研究機関に 1 年程度長期派遣するなど、若手教員の研究教育力・国際展開力を強化する。</p>
<p>実施状況</p>	<p>○教員選考において若手教員の積極的な採用に努めた結果、採用 27 名（うち、国外から 4 名）中、23 名（准教授 4 名、助教 19 名）が 39 歳以下であり、平成 28 年度末の 39 歳以下の若手教員比率は 38.0%（平成 27 年度末 35.0%）と 3 ポイ</p>



		<p>ント上昇した。なお、平成 29 年 4 月現在の若手教員比率は 41.8%（平成 28 年 4 月 37.1%）となっている。</p> <p>○研究大学強化促進事業「若手研究者海外武者修行制度」により、5 名（平成 27 年度からの継続 3 名、平成 28 年度からの新規 2 名）、日本学術振興会（JSPS）「頭脳循環を加速する戦略的国際研究ネットワーク推進プログラム」により、7 名（平成 27 年度からの継続 2 名、平成 28 年度からの新規 5 名）の若手研究者を海外の研究機関に 1 年程度長期派遣し、若手教員の研究教育力・国際展開力の強化・育成に取り組んだ。</p> <p>○国内外から新しい分野（植物メタボロミクス、マテリアルズインフォマティクス等）を担う優秀な教員を独立准教授等として積極的に採用することにより、研究の活性化を図った。</p>
	中期計画【24】	<p>研究面での国際ネットワークを拡充するため、本学及び海外連携大学に複数の国際共同研究室を設置し、また、海外の修了生や留学生の出身大学等と連携するなどにより、10 以上の海外連携大学等との間で継続的な国際共同研究を行う。</p>
	平成 28 年度計画【24-1】	<p>国際的な研究者ネットワークの戦略的な構築を図るため、フランス及び米国の海外研究拠点及び学内に設置した 2 つの国際共同研究室において国際共同研究を展開するとともに、海外大学との国際共同研究室を新たに学内に設置する。また、海外との共同研究を支援する多様な資金を活用した国際共同研究を推進する。</p>
	実施状況	<p>○平成 27 年度までに設置した海外サテライト研究室（NAIST-CEMES（仏）、NAIST-UC Davis（米））及び学内に設置した国際共同研究室（NAIST-CMU（米）、NAIST-ECOLE（仏））において引き続き国際共同研究を実施するとともに、平成 28 年度に国際共同研究室（NAIST-UBC（加））を新たに学内に設置し、国際的な研究者ネットワークを拡充した。</p> <p>○「人材循環のハブとなる国際協働事業展開プロジェクト」として学内公募型の共同研究プロジェクトを 10 件（15,573 千円）採択し、ASEAN 地域を中心とした海外協定締結大学等との共同研究を実施した。また、科学技術振興機構（JST）の「国際科学技術共同研究推進事業（戦略的国際共同研究プログラム）」（1 件・4,160 千円）、日本医療研究開発機構（AMED）の「医療分野国際科学技術共同研究開発推進事業」（1 件・2,530 千円）や「科学研究費助成事業（国際共同研究加速基金－国際共同研究強化）」（2 件・24,050 千円）等により、国際共同研究を推進した。</p>
	平成 28 年度計画【24-2】	<p>インドネシアに海外教育拠点を新たに設置し、修了生やその出身大学との連携を強化するとともに現地の教育研究に関する情報の収集等を行う。</p>
	実施状況	<p>○アジア地域における教育研究連携の拠点として、インドネシア共和国ボゴール農科大学の同窓会館内にインドネシアオフィスを設置（平成 28 年 4 月）するとともに、本学海外オフィスが東南アジアの協定校や本学修了生との教育研究連携の拠点となることをインドネシアの大学関係者等に示すため、ボゴールでキックオフシンポジウムを開催（参加者約 100 名）するなど、修了生やその出身大学との連携を強化した。また、第 2 の海外教育連携拠点として、タイ王国カセサート大学工学部キャンパス内にタイオフィスを設置した（平成 29 年 3 月）。</p> <p>[インドネシアオフィスを拠点とした主な活動]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本学を修了したインドネシア人の同窓生組織である INAA（Indonesian Nara Institute of Science and Technology Alumni Association）と連携し、IPB「就職・留学フェア」に参加（100 名以上が本学ブースを訪問）</li> <li>・本学に興味のある現地の学生（10 名強）に対し、面談及び本学の紹介等の実施</li> <li>・本学修了生との共同研究の実施</li> </ul>

<p>中期目標【9】</p>	<p>科学技術研究の新たな展開を先導する世界レベルの研究力を背景に、先端科学技術の将来を担うグローバルリーダーを目指す日本人学生と留学生が共に学び、研究するための教育プログラムと環境を整備するとともに、学長のリーダーシップの下、「大学改革」と「国際化」を全学的に推進することにより、人材育成プログラムの国際通用性と国際競争力を向上させる。</p>
<p>中期計画【27】</p>	<p>教育プログラムのグローバル化を推進するため、平成30年度に、博士後期課程に加えて、博士前期課程においても全ての学生が英語のみでも修士学位取得を可能とする。また、平成30年度に、グローバルリーダー育成のための5年一貫の博士コースを設置する。</p>
<p>平成28年度計画【27-1】</p>	<p>各研究科において、英語のみでも修士学位を取得できる教育プログラムを提供する。また、1研究科体制への移行に向けて、新たな教育体制においても英語のみで修士学位が取得できるよう、授業カリキュラムの編成を検討する。</p>
<p>実施状況</p>	<p>○3研究科全てにおいて、英語のみでも修士学位を取得できる教育プログラムを提供し、情報科学研究科において13名、バイオサイエンス研究科において9名、物質創成科学研究科において1名が修士の学位を取得した。 ○1研究科体制移行後も英語による授業のみで修士学位が取得できるよう、1研究科構想推進 PT (Project Team) において検討を行い、開講科目の半数以上を英語科目とするなどの授業カリキュラム編成上の方針を決定した。</p>
<p>平成28年度計画【27-2】</p>	<p>グローバルリーダー育成のための5年一貫の博士コースの設置に向けて、当該コースにおける教育プログラムの内容や教育体制等について検討を行う。</p>
<p>実施状況</p>	<p>○1研究科構想推進 PT の下に設置された1研究科カリキュラム検討 WG (Working Group) において、5年一貫の教育プログラムの内容や教育体制の検討を行うとともに、5年一貫教育に備えるべき国際性の涵養に不可欠な研究留学のあり方、英語力のレベル及び厳正で透明性が高く国際通用性のある学位論文審査体制について検討を行った。これらの検討結果及び本学の設置時の理念・経緯を勘案し、5年一貫の博士コースは、博士前期課程から博士後期課程までの課程制の枠組みの中での運用とする方針を確認した。</p>
<p>中期計画【28】</p>	<p>学生の英語力を向上させるため、外国人教員による英語語学教育を継続して実施するとともに、英語の資格・検定試験を活用し、その効果を検証することにより、修了生の80%以上が現場で使える英語力の目安 (TOEIC スコア：博士前期課程修了時650点以上、博士後期課程修了時750点以上) を達成できるようにする。また、学生の国際的視野を育成するため、学生の海外留学を推進し、10%以上の学生が単位取得を伴う海外留学を経験できるようにする。特に、グローバルリーダー育成のための5年一貫の博士コースについては、全ての学生に少なくとも3～6か月の海外留学を経験させる。</p>
<p>平成28年度計画【28-1】</p>	<p>学生の英語力を向上させるため、各研究科において、外国人教員による英語語学教育を継続して実施するとともに、TOEIC試験の実施等によりその効果を検証する。</p>
<p>実施状況</p>	<p>○各研究科1名ずつ外国人教員を引き続き雇用し、英語教育を実施するとともに、TOEIC試験を各研究科で2回実施し、学生の英語力の向上を図った。 ○文部科学省スーパーグローバル大学創成支援事業において掲げている、学生の TOEIC スコアの目標値 (博士前期課程修了時650点以上、博士後期課程修了時750点以上) を達成した学生の割合は、平成29年3月1日現在で23.5% (学生総数1,180名中277名) であり、基準となる平成26年3月1日時点の割合20.7% (学生総数1,099名中228名) から約3ポイント上昇したことから、学生の英語力向上が見られた。</p>

		○学生の TOEIC スコアを踏まえ、外国人教員が中心となって本学における英語語学教育のあり方を検証し、1 研究科体制に向けた英語教育のアウトラインを作成した。本アウトラインを踏まえ、TOEIC の数値目標も念頭に置き、少なくとも2 科目必修化の方向で1 研究科体制での英語カリキュラムの検討を行うなど、検証結果に基づいた英語カリキュラムの構築を進めた。
	平成 28 年度計画 【28-2】	奈良先端科学技術大学院大学支援財団海外派遣支援事業、日本学生支援機構海外留学支援制度などの経済支援も活用して、学生の海外留学を推進し、45 人以上の学生に対し単位取得を伴う海外留学を経験させる。
	実施状況	○日本学生支援機構海外留学支援制度等の各種経済支援を活用し、年度計画（45 人）を 33%上回る 60 人の学生に対し、単位取得を伴う海外留学により英語研修、ラボステイ及び共同研究等を経験させた。
	中期目標【10】	世界から優秀な人材を受け入れ、送り出すため、教育研究環境の整備を更に推し進め、留学生及び外国人研究者の生活・キャリア支援を充実させるなど、異分野・異文化が混在するキャンパスのグローバル化を推進する。
	中期計画【31】	留学生と外国人教員・研究者の生活、特に医療や子供の教育の環境改善に取り組む。また、留学生の3分の1が日本企業に就職できるようにするため、留学生のキャリア支援を担当する UEA を配置し、留学生に対するキャリア支援を拡充する。
	平成 28 年度計画 【31-1】	留学生と外国人教員・研究者の生活環境を改善するため、その家族の医療や子供の育児・教育等に関する手続きの支援等を行う。
	実施状況	○「留学生のためのハンドブック（Handbook for International Students）」や「外国人教職員ハンドブック（Handbook for International Staff）」を作成し、本人だけでなくその家族を含めた医療や教育の情報を掲載し周知を図るとともに、幼稚園・保育園入園手続や出産・育児に関する公的サービスの利用手続きに関する支援を行った。特に平成 28 年度に改訂した「外国人教職員ハンドブック」では、構成を渡日前、来日～滞在中、帰国までの時系列で分けた上で、必要な情報を項目分けするとともに各項目に関する問い合わせ先や連絡先を追加するなど、利用者の利便性を向上させた。 ○平成 28 年 4 月に留学生・外国人研究者支援センター（Center for International Students and Scholars(CISS)）を設置し、留学生オリエンテーションで周知を図るとともに、留学生家族の幼稚園・小学校入学手続き、子供の検診の連絡調整、出産後の手続き、外国人研究者の行政手続き（マイナンバー・健康保険・在留カード等）、銀行の手続きなどに関する支援を行った（計 38 件）。
	平成 28 年度計画 【31-2】	ニーズに即したキャリア支援を行うため、留学生のキャリア支援を担当する UEA を配置し、日本企業への就職を目指す留学生と定期的な面談や企業訪問によるニーズ把握、インターンシップ先の拡充等を行う。
	実施状況	○留学生のキャリア支援担当 UEA 1 名を配置し、日本の就職活動スケジュールや企業研究、自己分析等をテーマとして、英語による就職ガイダンスやキャリア相談（就職ガイダンス：年間 5 回実施、キャリア相談：月平均 10 回実施）を開始したほか、国内外の企業訪問により、留学生の国内採用や海外拠点採用のニーズ、インターンシップ派遣の可能性を調査した上で、複数の企業に対して本学留学生のインターンシップ受入れの打診を行ったことにより、留学生 1 名及びポストドク（元留学生）1 名のインターンシップの実施につながった。 ○留学生のキャリア支援担当 UEA による国内外の企業の採用担当者等へのヒアリングの結果、本学留学生には、高度専門性と柔軟な応用力に加えて、コミュニケーションができる日本語力が求められていることが明らかとなったことから、

		<p>日本企業への就職を目指す留学生の日本語力を向上させるため、平成 29 年度に日本語能力試験対策講座を実施することとした。</p> <p>○英語で就職活動を行う留学生のために、外資系企業の日本拠点や日系企業の海外拠点における採用情報を提供した(情報提供の結果、内定に至った者 1 名)。</p>
	<b>中期目標【11】</b>	<p>トップレベルの研究力と組織的な教育プログラムによって優秀な外国人教員や留学生等を獲得するためのグローバル化戦略を推進し、世界から選ばれる大学とする。</p>
	<b>中期計画【34】</b>	<p>留学生と日本人学生との共同学修・研究が活発に行われるキャンパス環境を実現するため、学術交流協定校との連携等により留学生募集活動を強化し、5年一貫の博士コース及び博士後期課程では、留学生の割合を40%程度にする。このため、渡日前入試と入学許可を可能とする「留学生特別推薦選抜制度」等により、優秀な留学生を戦略的に獲得する。</p>
	<b>平成 28 年度計画【34】</b>	<p>海外から優秀な学生を獲得するため、日本学生支援機構主催の日本留学フェア等に参加するとともに、学術交流協定校において学生募集説明会等を行う。また、留学生特別推薦選抜等により、渡日前入試と入学許可を行う。</p>
	<b>実施状況</b>	<p>○優秀な留学生の確保に向けて、日本学生支援機構主催の日本留学フェア（タイ・バンコク、ベトナム・ハノイ、マレーシア・クアラルンプール）及び希平会主催の日本留学説明会（中国・北京）に参加したことにより、5名の優秀な国費留学生の入学決定につながった（平成 29 年 10 月入学予定）。</p> <p>○海外（インド、インドネシア、タイ、ベトナム、フィリピン、マレーシア）の学術交流協定校において、教育プログラムや研究の内容、インターンシップや留学生活について紹介する学生対象の本学説明会を開催するなどの取組を行った結果、留学生特別推薦選抜により 40 名の出願があり、うち 38 名の外国人留学生を受け入れた。</p>
	<b>中期計画【35】</b>	<p>教育研究体制及びその支援体制のグローバル化を推進するため、国際公募や国際慣行に沿った採用手続き、グローバル化に対応した教育研究環境の整備や生活支援等により、外国人教員を全教員の 8%以上とするとともに、外国人教員、海外で学位取得した日本人教員及び海外で 1 年以上の教育研究経験のある日本人教員の割合を 70%以上にする。また、外国人職員、海外で学位取得した日本人職員及び海外で 1 年以上の職務・研修経験のある日本人職員の割合を 10%以上にする。</p>
	<b>平成 28 年度計画【35-1】</b>	<p>外国人教員の採用を促進するため、国際慣行に沿った採用手続き、グローバル化に対応した教育研究環境や生活支援内容・方法等について調査し、必要な改善を行う。</p>
	<b>実施状況</b>	<p>○職種や雇用期間等の労働条件を記載したオファーレターを採用内定時に送付することにより、国際慣行に沿った外国人教員の採用手続きを行った。</p> <p>○新たに英語化が必要な規程等について調査を行い、採用に必要な規約や取扱い等（「職員就業規則」、「職員給与規程」、「職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程」等）、計 52 件の英語化を実施した。</p> <p>○外国人教員の支援を充実させるため、外国人教員採用時の事務手続き等で工夫している近隣大学の取組を調査した結果、日本での生活面のサポートに関する情報の充実が課題となったことから、外国人教員等の日本滞在中の生活支援情報を掲載した「外国人教職員ハンドブック」を充実させた（構成を「渡日前」「来日～滞在中」「帰国まで」の時系列で区分、渡日前の手続きや注意事項の追記、家族の招へいに係る手続きや各項目に関する問い合わせ先の追記等）ほか、外国人教員等から問い合わせの多い、休業日となる日本の祝日について一覧表を英語で作成し配付した。</p>

	平成 28 年度計画【35-2】	教育研究支援体制のグローバル化を推進するため、日本学術振興会等が提供する長期の海外経験ができる学外研修を活用した職員の育成を行う。
	実施状況	○日本学術振興会が提供する国際学術交流研修に事務職員 1 名を参加させ、1 年間ワシントン研究連絡センターにおいて業務に従事させた。また、新たに策定した「高い英語力を有する職員の育成及び配置計画」に基づき、平成 29 年度から新たに事務職員 1 名を国際学術交流研修（平成 29 年度：国内研修、平成 30 年度：海外研修）に参加させることとした。
	中期計画【37】	教職員のグローバル対応力を高めるため、海外教育・研究拠点等も活用しながら、教員の英語による教育・研究・管理運営能力の向上を目指した FD (Faculty Development) 活動を行うとともに、平成 33 年度末までに事務スタッフの 25%が TOEIC スコア 750 点以上となるよう、語学・国際対応力の向上を目指した SD (Staff Development) 活動を実施する。
	平成 28 年度計画【37-1】	教員の教育能力等の向上のため、カリフォルニア大学デービス校において、海外 FD (Faculty Development) 研修を実施する。
	実施状況	○教員の教育能力等の向上のため、カリフォルニア大学デービス校において毎年度実施している海外 FD 研修について、参加者のニーズを踏まえてカリキュラムを見直し、これまでの 1 名の講師によるアクティブ・ラーニングの理論を中心とした講義内容から、専門分野の異なる 3～4 名の講師による、より実践的な教授法が習得できる研修プログラムに改善した上で実施した（実施期間：10/23～11/6、参加人数：6 名（各研究科 2 名））
	平成 28 年度計画【37-2】	事務スタッフの語学・国際対応力の向上のため、海外 SD 研修及び英語研修の実施と TOEIC 試験による効果の検証を行い、TOEIC スコア 750 点以上の職員数を 30 人（17%）以上にする。
	実施状況	○これまでに実施した海外 SD 研修と英語研修参加者の TOEIC スコアの分析結果に基づき、海外 SD 研修については、ジョブシャドーイングを中心とした上級レベル 1 コース及びインタビューを中心とした中級レベル 2 コースを設定した上で、それぞれ 1 名の職員に受講させた。また、英語研修については、これまでの英会話中心から、新たに TOEIC 試験にフォーカスした研修内容に改善し、各課から 9 名の職員に受講させた。これらの取組により、TOEIC スコア 750 点以上の職員数は 41 人（23.2%）となり、年度計画（30 人・17%）を上回った（平成 29 年 3 月末現在）。
	中期目標【13】	教育研究のより一層の強化や活性化、運営体制の質の向上のため、人事・給与制度及び評価システムの改善・充実を進める。また、UEA (University Education Administrator) や URA (University Research Administrator) など高度な専門性を有する多様な人材のための人事制度を整備する。
	中期計画【40】	教育研究のより一層の強化・活性化のため、教員のテニユア・トラック制や年俸制など能力に応じた人事・給与制度について、継続的に検証し改善することにより、より一層若手教員が活躍できる環境を整備する。また、適切な業績評価体制の下、平成 33 年度末までに、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の 35%に年俸制を適用する。さらに、職員についても、採用方法、能力育成プログラムなどの人事制度を検証し改善することにより、柔軟な人事制度の確立を図る。
	平成 28 年度計画【40-1】	テニユア・トラック制及び年俸制の教員に係る業績評価方法について検証を行う。

	<p>実施状況</p>	<p>○平成 27 年度に初めて実施した年俸制教員の業績評価方法について検証を行った結果、評価方法、スケジュールの見直しが必要となり、自己評価書等の作成依頼時期及び提出期限を早めるとともに、全学業績評価委員会委員による事前評価を導入した。加えて、英語化された自己評価書及び記入例を作成し、日本語に不慣れな外国人教員が円滑に自己評価書を提出できるようにするなど、業績評価の実施手順を円滑化した。また、全学業績評価委員会において、これまでの業績評価の反映方法等を検証し、平成 29 年度に実施する基本年俸の改定に係る評価について、必要な改善を行うこととした。</p>
	<p>平成 28 年度計画【40-2】</p>	<p>年俸制の適用拡大を図るため、月給制の教授・准教授を 3 名以上年俸制に切り替えるとともに、新規採用する全ての助教に年俸制を適用する。</p>
	<p>実施状況</p>	<p>○平成 28 年 4 月より、月給制の 55 歳以上の教授 3 名を年俸制に切り替えるとともに、新規に採用した全ての助教 19 名に加えて、新規採用の教授 1 名及び准教授 3 名についても年俸制を適用した。</p>
	<p>平成 28 年度計画【40-3】</p>	<p>他大学の職員の採用に係る動向を調査し、柔軟な職員採用方法について検討する。また、初任者研修や階層別研修など多様な研修を実施するとともに、体系的な研修制度の確立に向けて、これまで行ってきた研修の内容や効果等について検証を行う。</p>
	<p>実施状況</p>	<p>○職員自らが掲げた「目指す職員像」（平成 28 年度作成）を踏まえ、前年度までの研修内容や効果等について検証を行った上で、職員のキャリアパスを見据えて、職員の経験や職務に応じて求められる能力を示すとともに、その能力を開発する研修（例：主任以上補佐級職員を対象とした企画力向上研修、交渉力向上研修）、階層別研修（例：中堅職員研修、係長研修）、語学研修等といった研修も含めた、職員を計画的に育成する「能力育成プログラム」を策定し、体系的な研修制度を確立した。</p>
	<p>中期目標【15】</p>	<p>学部教育の枠にとらわれない教育プログラムの編成や柔軟な研究者の配置が可能であるという、大学院のみを置く大学としての強み・特色を生かし、常に世界をリードする先端科学技術の教育研究拠点として、柔軟な組織体制を目指す。</p>
	<p>中期計画【46】</p>	<p>科学技術の進展と新たな社会的要請に柔軟かつ機動的に対応するため、平成 30 年度に 1 研究科体制に改組し、諸問題の解決に貢献する人材の育成目標に沿って、多様な教員をダイナミックに組織し、学際的な教育を推進する教育プログラムに進化させる。また、科学技術の進展に対応して研究グループを柔軟に再編成できる体制を構築するとともに、教員が世界をリードする教育研究に十分専念できるよう大学運営の検証と改善を進める。</p>
	<p>平成 28 年度計画【46】</p>	<p>1 研究科体制への移行に向けて、学際的な教育を推進する教育プログラムや教育体制を整備するために、教育研究組織を柔軟に再編成できる体制、教員が教育研究に専念できる運営体制等について検討を行う。</p>
	<p>実施状況</p>	<p>○1 研究科構想の具体化を図るため、戦略企画本部の下に設置した以下の WG において、学際的な教育を推進する教育プログラムや教育研究組織体制等について検討を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1 研究科運営組織検討 WG（平成 27 年度設置）において、教員の会議等の負担軽減を考慮しつつ、1 研究科における組織、審議体制等について引き続き検討を行い、これまでの検討結果をとりまとめた「1 研究科体制における組織及び審議体制について」を作成した。</li> <li>・ 1 研究科移行時における教育課程の具体化を図るため、1 研究科カリキュラム検討 WG を設置し、1 研究科構想推進 PT で検討した教育プログラムやそれらの人材育成目標を踏まえて、1 研究科時における教育課程表案や、修了要件、履</li> </ul>

		<p>修モデルなどについて検討・作成を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設置審査対応検討WGを設置し、設置審査の受審に当たり必要な書類や学生・企業アンケート等、1研究科体制への移行に向けた検討・作成を行った。</li> </ul>
<b>中期目標【17】</b>		政策動向等の調査・分析に基づき、戦略的に外部資金を獲得し、自己収入を安定的に確保する。
	<b>中期計画【49】</b>	教員の外部資金獲得を強化するため、教員の研究力強化施策を実施し、また、これまでの申請書作成の支援・助言や情報提供等の組織的な支援を引き続き行い、科学研究費助成事業（科研費）及び受託研究費等を各々年間10億円以上獲得する。
	<b>平成28年度計画【49】</b>	教員の外部資金獲得を強化するため、研究大学強化促進事業を展開するとともに、申請書作成の支援・助言や情報提供等の組織的な支援を行い、科学研究費助成事業（科研費）及び受託研究費等を各々年間10億円以上獲得する
	<b>実施状況</b>	<p>○科学研究費助成事業に関する学内説明会を開催し（出席者93名（うち教員73名））、科研費の審査方法や効果的な研究計画調書の作成方法についての学外講師による講演を実施した。また、各種競争的資金や助成金等に係る公募情報の電子メールによる通知、学内専用ウェブサイトへの最新情報の掲載等、外部資金の獲得に向けた組織的な支援を引き続き行った結果、平成28年度の外部資金獲得総額は、前年度比13%増の23.0億円となり、国内トップレベルの外部資金獲得額（教員一人当たり）を維持した。</p> <p>〔平成28年度の外部資金獲得実績〕</p> <p>科研費：10.4億円、受託研究費等：12.6億円（受託研究費等の内訳：受託研究費6.58億円、共同研究費3.78億円、寄附金2.26億円）</p> <p>〔参考：平成27年度の外部資金獲得実績〕</p> <p>科研費：10.2億円、受託研究費等：10.1億円（受託研究費等の内訳：受託研究費6.17億円、共同研究費2.64億円、寄附金1.30億円）</p>
<b>中期目標【27】</b>		男女共同参画を推進するため、女性教職員・管理職の増加に組織的に取り組み、また、女性が活躍できる環境整備を進める。
	<b>中期計画【63】</b>	女性教職員の参画を推進するため、平成33年度末までに女性教員率15%以上、女性職員率30%以上、女性管理職員率15%以上となるよう、女性教職員を積極的に採用・登用する。また、女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランスの向上のため、女性研究者の研究補助を行うアカデミックアシスタントの配置や出張時保育支援などの取組を引き続き行う。
	<b>平成28年度計画【63-1】</b>	女性活躍推進法に基づく行動計画を着実に実施するとともに、女性教員率を11%以上、女性職員率を27.5%以上とする。
	<b>実施状況</b>	<p>○女性活躍推進法に基づく行動計画を踏まえ、産前休暇期間の延長及び育児による勤務時間短縮制度における子供の対象年齢引上げなど子育て支援策を強化するとともに、女性教員を採用した研究科長へのインセンティブ経費の支給制度の継続実施や研究科長に対する女性教員の採用計画の周知及び積極的な採用要請、教職員の公募及び採用説明会での支援制度の周知など優秀な女性教職員の採用・確保に努めた。その結果、平成28年度の教職員採用選考では教員4名、職員</p>

		<p>2名の女性の採用を決定し(うち、教員2名、職員1名は平成29年度採用)、平成29年3月31日現在の女性教員率は12.0%、女性職員率は28.3%となり、年度計画(女性教員率11%、女性職員率27.5%)を上回った。</p>
	<p>平成28年度計画【63-2】</p>	<p>女性研究者の研究補助を行うアカデミックアシスタントの配置や出張時保育支援など、女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランス向上のための取組を実施するとともに、これらの取組についてアンケート調査を行うなどにより検証を行う。</p>
	<p>実施状況</p>	<p>○女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランス向上のための取組を以下のとおり実施した。 (新規実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産前休暇期間の延長及び育児による短時間勤務制度における子供の対象年齢引上げ(産前休暇:6週間→8週間、対象年齢:未就学→小学3年)</li> <li>・オープンキャンパスに合わせて「女子大学院生の研究生活紹介」を本学(男女共同参画室)ウェブサイトにて公開(約400件のアクセス)</li> <li>・オープンキャンパスにおける授乳、おむつ替えスペースの設置(利用者23名)</li> </ul> <p>(継続実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性研究者スタートアップ研究費支援 7名(新規4名)</li> <li>・アカデミックアシスタント支援 11名(女性研究者6名、男性研究者5名、うち新規5名)</li> <li>・一時託児室「託児室せんたん」の運用 利用者18名(前年度5名)</li> <li>・ワークライフバランス相談窓口の開設 相談件数24件(前年度5件)</li> <li>・男女共同参画シンポジウムの開催 参加者192名(前年度50名)</li> <li>・けいはんな学研都市における女性研究者同士の交流機会の提供(けいはんな女性研究者ネットワーク) 参加機関・企業(参加人数):34社(96名)</li> <li>・大学公式ウェブサイト、ニュースレター発行等による情報提供</li> <li>・仕事と生活の両立支援ハンドブック(改訂版)の作成及び教職員への配付</li> </ul> <p>○教職員のワークライフバランスと男女共同参画推進に関するアンケート調査(6月実施)の結果を踏まえ、要望の高かった保育支援の充実や休憩スペースの設置等に関する支援制度や就業環境の具体的な改善充実方策の検討を開始した。</p> <p>○教育研究活動への男女の対等な参画を一層推進するため、「男女共同参画宣言」を策定・公表(9月)するとともに、働く人の育児と仕事の両立を理解・支援する上司(管理職・経営者)を意味する「イクボス」を増やすこと目的とした県内初の取組である、生駒市(本学所在地)主催の市内の「産」「官」「学」46団体の長による「生駒イクボス合同宣言式」に参加し、学長及び理事の連名によるイクボス宣言を行った(12月)。</p>



○ 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>○学長の強いリーダーシップの下、先端科学技術分野に特化した大学院大学として、ガバナンスを強化し、機動的かつ戦略的な大学運営を行う。</p> <p>○教育研究のより一層の強化や活性化、運営体制の質の向上のため、人事・給与制度及び評価システムの改善・充実を進める。また、UEA (University Education Administrator) やURA (University Research Administrator) など高度な専門性を有する多様な人材のための人事制度を整備する。</p> <p>○適法性・効率性を確保し、また、社会のニーズを踏まえた大学運営を行う。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
38) 機動的かつ戦略的な大学運営を行うため、平成 30 年度に 1 研究科体制に改組するとともに、学長のリーダーシップの下、戦略企画本部において機能強化のための中長期的な方針等を検討し、これらに基づく効果的な学内資源の配分を行う。	【38】 1 研究科体制への移行に向けた戦略的な大学運営等について検討を行うとともに、機能強化の取組構想における指標を達成するために効果的な学内資源配分を行う。	III
39) 学長による大学運営の適正性を確保するため、ガバナンスや意思決定システムについて、学長選考会議及び監事が恒常的に確認できるよう、その仕組みを整備する。	【39】 学長選考会議及び監事による学長の業務執行状況の確認を円滑に行える仕組みについて検討を行う。	IV
40) 教育研究のより一層の強化・活性化のため、教員のテニユア・トラック制や年俸制など能力に応じた人事・給与制度について、継続的に検証し改善することにより、より一層若手教員が活躍できる環境を整備する。また、適切な業績評価体制の下、平成 33 年度末までに、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員の 35% に年俸制を適用する。さらに、職員についても、採用方法、能力育成プログラムなどの人事制度を検証し改善することにより、柔軟な人事制度の確立を図る。〔戦略性が高く意欲的な計画〕	【40-1】 テニユア・トラック制及び年俸制の教員に係る業績評価方法について検証を行う。	III
	【40-2】 年俸制の適用拡大を図るため、月給制の教授・准教授を 3 名以上年俸制に切り替えるとともに、新規採用する全ての助教に年俸制を適用する。	IV
	【40-3】 他大学の職員の採用に係る動向を調査し、柔軟な職員採用方法について検討する。また、初任者研修や階層別研修など多様な研修を実施するとともに、体系的な研修制度の確立に向けて、これまで行ってきた研修の内容や効果等について検証を行う。	IV
41) 適切な人事評価による教職員の士気向上のため、教職員の業務実績の評価方法を不断に見直し、それを対象者に示すとともに、評価結果を処遇に反映させる。	【41】 職員の人事評価方法や月給制教職員の勤勉手当・昇給等における業績評価方法及び処遇への反映方法について検証を行う。	III
42) UEA やURA など教育研究支援を担当する高度な専門性を有する多様な人材を育成・活用するため、全国の大学・研究機関とも連携して、そのキャリアパスの確立に向けた施策を実施する。	【42】 高度な専門性を有する人材の育成・活用について、全国的な動向の情報収集を通して、人材育成のためのキャリアパスの確立に向けた施策を検討する。	IV
43) 大学運営に係る業務の遂行についての適法性・効率性を確保するため、監事監査及び内部監査の監査環境を改善するとともに、これらの監査結果を適切に大学運営に反映させる。また、これらの情報について、教職員に周知するとともに、国民・社会に対して、分かりやすく効果的に公開・発信する。	【43-1】 監事監査において、役職員の監事監査への協力、監査結果に対する改善状況の監事への報告等を行うとともに、学長、監事及び会計監査人の定期的な連絡の機会を設ける。また、監査室に室長補佐のポストを新設し、内部監査機能を充実させる。	III
	【43-2】 監事監査及び内部監査の結果について、各種会議等で教職員に周知するとともに、監査結果を適切に大学運営に反映させる。	III

<p>44) 社会のニーズを的確に反映し、幅広い視野での自律的な運営改善を行うため、経営協議会外部委員や研究科アドバイザー委員会委員などの意見を大学運営に適切に反映させる。また、これらの情報についても、教職員に周知するとともに、国民・社会に対して、分かりやすく効果的に公開・発信する。</p>	<p>【44】経営協議会外部委員及び研究科アドバイザー委員会委員等からの意見を大学運営に適切に反映するとともに、大学運営の改善に活用した取組を公表する。</p>	<p>III</p>
<p>45) 国際水準の教育研究・大学運営を行うため、外国人の意見も踏まえて意思決定を行う。このため、第3期中期目標期間中、経営協議会外部委員として、1名以上の外国人有識者を委嘱するとともに、戦略企画本部の構成員にも、国内外の事情に精通した外国人を登用する。</p>	<p>【45-1】経営協議会外部委員及び学長アドバイザーとして委嘱している外国人からの意見・助言等を大学運営に反映させる。 【45-2】教育研究、大学運営等に精通した、外国人を含む国内外の有識者を、次年度からの経営協議会外部委員及び戦略企画本部に置く学長アドバイザーとして委嘱する。</p>	<p>III III</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 教育研究組織の見直しに関する目標**

<p>中期目標</p>	<p>○学部教育の枠にとらわれない教育プログラムの編成や柔軟な研究者の配置が可能であるという、大学院のみを置く大学としての強み・特色を生かし、常に世界をリードする先端科学技術の教育研究拠点として、柔軟な組織体制を目指す。</p>
-------------	--

<p>中期計画</p>	<p>年度計画</p>	<p>進捗状況</p>
<p>46) 科学技術の進展と新たな社会的要請に柔軟かつ機動的に対応するため、平成30年度に1研究科体制に改組し、諸問題の解決に貢献する人材の育成目標に沿って、多様な教員をダイナミックに組織し、学際的な教育を推進する教育プログラムに進化させる。また、科学技術の進展に対応して研究グループを柔軟に再編成できる体制を構築するとともに、教員が世界をリードする教育研究に十分専念できるよう大学運営の検証と改善を進める。〔戦略性が高く意欲的な計画〕</p>	<p>【46】1研究科体制への移行に向けて、学際的な教育を推進する教育プログラムや教育体制を整備するために、教育研究組織を柔軟に再編成できる体制、教員が教育研究に専念できる運営体制等について検討を行う。</p>	<p>III</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**  
**③ 事務等の効率化・合理化に関する目標**

中期目標	○職員の能力向上を図るとともに、恒常的に事務処理システムの充実と事務組織の改善を図り、事務処理の更なる効率化・合理化を推進する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
47) 職員の能力向上を進めるため、これまでの語学・国際対応力や企画立案能力等の向上を目指したSD活動の内容・方法を検証し改善する。また、事務処理の効率化・合理化を推進するため、業務フローの見直しや事務組織の機能・編成の改善を行う。	【47-1】これまでの語学・国際対応力の更なる向上を目指した海外SD研修や企画立案能力等の向上を目指した研修の内容・方法について検証を行った上で、新たな研修計画を策定する。	III
	【47-2】I研究科体制への移行に向けて、効率的・合理的に事務処理が行えるような事務組織の機能及び編成について検討を行う。	III

**(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**

(ガバナンス機能の強化)

- 1 研究科体制への移行に向けた全学的な視点からの教員人事に関する方針等を検討するため、戦略企画本部の下に「人事戦略 PT」を設置して、平成 28 年度に定年退職する教授ポストの検討を行い、1 研究科体制を見据えて、知能情報メディア、フィールド植物科学、メディカル生物学及び分子複合系科学分野の研究者の採用を決定した。【38】
- 1 研究科構想や機能強化取組構想の実現に向けた学長のリーダーシップに基づく戦略的な大学運営を行うため、学長の裁量により配分する学内予算としての「重点戦略経費」を 6.3 億円確保し、以下のような取組に優先配分した。【38】  
【50】
  - ・ 多元ビッグデータ解析等の先端科学技術を先導する研究の推進をはじめ、機能強化の取組構想を達成するための取組 (1.3 億円)
  - ・ 施設の改修、更新 (1.2 億円)
  - ・ 外部資金獲得のインセンティブ付与のための一定額以上の外部資金獲得実績を挙げた研究者への学長報奨や女性研究者のスタートアップ支援を実施するための研究費助成等 (0.4 億円)
- 学長の業務執行が適切に行われているかどうかを確認するため、学長選考会議が学長・監事へのヒアリング・意見交換を行う機会を新たに設けた。また、監事が「学長と学生との懇談会 (平成 28 年度：3 回開催)」に陪席し、学生から見た学長の大学運営に係るガバナンス等について確認を行ったほか、役員懇談会、教育研究評議会、経営協議会及び役員会の各種会議に陪席し、恒常的に学長の業務執行状況の確認を行った。【39】

(人事・給与制度の弾力化)

- 教員が活躍できる環境を整備するため、平成 27 年度に初めて実施した年俸制教員の業績評価方法について検証を行った結果、評価方法、スケジュールの見直しが必要となり、自己評価書等の作成依頼時期及び提出期限を早めるとともに、全学業績評価委員会委員による事前評価を導入した。加えて、英語化された自己評価書及び記入例を作成し、日本語に不慣れた外国人教員が円滑に自己評価書を提出できるようにするなど、業績評価の実施手順を円滑化した。また、全学業績評価委員会において、これまでの業績評価の反映方法等を検証し、平成 29 年度に実施する基本年俸の改定に係る評価について、必要な改善を行うこと

とした。【40-1】

- 教員組織の活性化のため、平成 28 年 4 月より、月給制の 55 歳以上の教授 3 名を年俸制に切り替えるとともに、新規に採用した全ての助教 19 名に加えて、新規採用の教授 1 名及び准教授 3 名についても年俸制を適用した (全常勤教員の 28.4% (平成 29 年 4 月 1 日現在)、平成 28 年 4 月 1 日現在の 15.5%から 12.9 ポイント上昇)。【40-2】
- 職員の資質を向上させるため、職員自らが掲げた「目指す職員像」(平成 28 年度作成)を踏まえ、前年度までの研修内容や効果等について検証を行った上で、職員のキャリアパスを見据えて、職員の経験や職務に応じて求められる能力を示すとともに、その能力を開発する研修 (例：主任以上補佐級職員を対象とした企画力向上研修、交渉力向上研修)、階層別研修 (例：中堅職員研修、係長研修)、語学研修等といった研修も含めた、職員を計画的に育成する「能力育成プログラム」を策定し、体系的な研修制度を確立した。【40-3】
- 高度な専門性を有する URA のキャリアパスを確立させるため、承継職員枠を活用し、位置づけを従来の特任教員ではなく URA (いわゆる第 3 の職) とするとともに、新たな基本給表を整備し、給与体系を年俸制から月給制に、5 年目に任期の定めのない雇用への転換審査に合格した者を 6 年目以降無期雇用とするなどの人事制度を確立し、この制度の下で、新たに 3 名の URA の採用を決定した (平成 29 年 4 月採用)。【42】
- 技術職員の人事評価を適切に行うため、研究科等の教育研究に係る技術に関する業務を処理する研究協力課所属の技術職員の人事評価方法について、その職務が特別な知識及び技術を必要としていること及び求められる役割等を踏まえ、事務職員等と同じであった能力評価項目の着眼点の一部を見直し、平成 28 年 10 月以降の評価から適用した。【41】  
例：知識・技術について、「業務の遂行に必要な知識・技術を有している。また、これらの知識・技術を同僚や部下にも伝えている。」→「業務の遂行に必要な資格・知識・技術を有し、技術の継承・発展に努めている。」

(大学運営の改善)

- 監査室に室長補佐のポストを新設して 1 名を配置し、被監査部門を含む対外的な調整を強化・拡充することで、内部監査機能を充実させた。【43-1】
- グローバル化を見据えた大学運営を行うため、経営協議会外部委員及び学長アドバイザーとして委嘱している外国人からの意見・助言等を以下のように大学

運営に反映させた。【45-1】

- ・教職員及び学生の帰属意識を高める取組が必要との助言等を踏まえ、オープンキャンパス等の大学主催イベントの際に学生主体の催しを行えるようにするとともに、ホームカミングデーの初めての開催（54名参加）等を通じ、大学への帰属意識の醸成に取り組んだ。
- ・学生の声を世界に発信できるようにすべきだとの助言等を踏まえ、学生が大学公式ウェブサイトや SNS を活用して、本学での教育研究を広く世界に発信する「学生リポーター制度（仮称）」の導入に向けた検討を行った。

（教育研究組織の見直し）

○1 研究科構想の具体化を図るため、戦略企画本部の下に設置した以下の WG において、学際的な教育を推進する教育プログラムや教育研究組織体制等について検討を行った。【46】

- ・1 研究科運営組織検討 WG（平成 27 年度設置）において、1 研究科における組織、審議体制等について引き続き検討を行い、これまでの検討結果をとりまとめた「1 研究科体制における組織及び審議体制について」を作成し、学内関係者で共有した。
- ・1 研究科移行時における教育課程の具体化を図るため、1 研究科カリキュラム検討 WG を設置し、1 研究科構想推進 PT で検討した教育プログラムやそれらの人材育成目標を踏まえて、1 研究科時における教育課程表案や、修了要件、履修モデルなどについて検討し、学内関係者で共有するとともに学長がその具体化を指示した。
- ・設置審査対応検討 WG を設置し、設置審査の受審に当たり必要な書類や学生・企業アンケート等を検討・作成し、学内関係者で共有した。

（職員の能力育成）

○職員の語学・国際対応力を向上させるため、平成 27 年度までに実施した海外 SD 研修と英語研修参加者の TOEIC スコアを分析し、平成 28 年度は上級レベル（ジョブシャドーイング中心）及び中級レベル（インタビュー中心）を充実させるとともに、派遣先の大学を従来の 1 校（ハワイ東海インターナショナルカレッジ：米国）から新たに 2 校追加し（カリフォルニア大学デービス校：米国、マッコーリー大学：豪州）、国際的な素養、総合的な企画力の向上を目指した海外 SD 研修を以下のとおり実施した。SD 研修に参加することで、英語による対応力

及び大学職員としての意識の向上が見られた。また、研修後、学長、役員、職員を前に成果報告を実施することで、本人のプレゼンテーション能力が向上するとともに、研修成果が学内で共有された。【47-1】

[中級レベル]

- ①ハワイ東海インターナショナルカレッジ（11 月・2 週間：1 名参加）
  - ・クラス形式の英語研修、業務に関するインタビュー（学外 3 大学の事務担当者）
- ②カリフォルニア大学デービス校（1 月・2 週間：1 名参加）
  - ・クラス形式の英語研修、業務に関するインタビュー（派遣先大学 4 部署の事務担当者）

[上級レベル]

- ①マッコーリー大学（11 月・2 週間：1 名参加）
  - ・2 部署における実践的なジョブシャドーイング

○職員を計画的に育成するため、「能力育成プログラム」に基づき、企画立案能力等の向上を目的とする研修として、新たに「企画力向上研修」及び「リーダーシップ研修」を実施した（受講者数：企画力向上研修 11 名、リーダーシップ研修 13 名）。【47-1】

（事務処理の効率化・合理化）

○1 研究科体制への移行に向けて、効率的・合理的に事務処理が行えるような事務組織の機能及び編成とするため、1 研究科体制に移行する上での事務的な課題を整理し、業務の統合・合理化を含めた対応方法について検討を開始した。【47-2】

**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	○政策動向等の調査・分析に基づき、戦略的に外部資金を獲得し、自己収入を安定的に確保する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
48) 戦略企画本部による国の政策動向や学内外の研究動向等に関する調査・分析を踏まえ、教育研究システム改革等のための補助金や企業からの共同研究費などの外部資金の獲得を組織として進める。	【48】戦略企画本部に置く IR オフィスにおいて、国の政策動向や国内外の研究動向に関する調査・分析を行う。	III
49) 教員の外部資金獲得を強化するため、教員の研究力強化施策を実施し、また、これまでの申請書作成の支援・助言や情報提供等の組織的な支援を引き続き行い、科学研究費助成事業（科研費）及び受託研究費等を各々年間 10 億円以上獲得する。〔戦略性が高く意欲的な計画〕	【49】教員の外部資金獲得を強化するため、研究大学強化促進事業を展開するとともに、申請書作成の支援・助言や情報提供等の組織的な支援を行い、科学研究費助成事業（科研費）及び受託研究費等を各々年間 10 億円以上獲得する。	IV

**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	○第 2 期中期目標期間までの業務運営の効率化・合理化の状況を踏まえ、更なる効率化・合理化による経費の削減を行う。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
50) 各種契約の複数年度化、賃貸借契約の集約化、他大学との一般消耗品等の共同購入など、契約における競争性・透明性の確保、管理業務の簡素・合理化等のための各種取組や効果的な学内資源の配分を行うことにより、経費の削減を推進する。	【50】経費の削減を推進するため、各種契約の複数年度化、他大学との共同購入など、管理業務の簡素・合理化等のための取組を実施する。また、より戦略的な経営を行うため、効果的な学内資源の配分を行う。	III

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	○保有資産を効果的かつ効率的に活用する。
------	----------------------

中期計画	年度計画	進捗状況
51) 本学の財政状況や市場動向を踏まえた効果的・効率的な資金運用計画を毎年度策定する。	【51】資金繰計画、金利状況及び公社債市場の動向を踏まえた資金運用計画を策定し、それに基づく効率的・効果的な余裕資金の運用を実施する。	III

**(2) 財務内容の改善に関する特記事項等**

(外部資金獲得のための取組)

○外部資金の獲得を増加させるため、科学研究費助成事業に関する学内説明会を開催し(出席者 93 名(うち教員 73 名))、科研費の審査方法や効果的な研究計画調書の作成方法についての学外講師による講演を実施した。また、各種競争的資金や助成金等に係る公募情報の電子メールによる通知、学内専用ウェブサイトへの最新情報の掲載等、外部資金の獲得に向けた組織的な支援を引き続き行った結果、平成 28 年度の外部資金獲得総額は、前年度比 13%増の 23.0 億円となり、国内トップレベルの外部資金獲得額(教員一人当たり)を維持した。

【49】

[平成 28 年度の外部資金獲得実績]

科研費：10.4 億円、受託研究費等：12.6 億円(受託研究費等の内訳：受託研究費 6.58 億円、共同研究費 3.78 億円、寄附金 2.26 億円)

[参考：平成 27 年度の外部資金獲得実績]

科研費：10.2 億円、受託研究費等：10.1 億円(受託研究費等の内訳：受託研究費 6.17 億円、共同研究費 2.64 億円、寄附金 1.30 億円)

○本学独自の修学支援を拡充させるため、平成 28 年度の税制改正により導入された、国立大学法人が行う学生等への修学支援事業に対する個人からの寄附についての税額控除と所得控除の選択制度を活用することにより、経済的な理由により修学が困難な本学の学生の支援を目的とする特定基金(修学支援事業基金)を新設し、5 件・419 千円を受け入れた。

(経費の削減)

○管理業務の簡素・合理化等による経費の削減方策として以下の取組を実施した。

【50】

- ・期間延長やスケールメリットによる契約優位性を確保するため、一般競争入札により、健康診断業務等の複数年度契約や PPC 用紙等の共同購入(京都教育大学、大阪教育大学、奈良教育大学、奈良女子大学、本学)を実施した。PPC 用紙等の共同購入により、調達ノウハウの共有が図られるとともに、当番校以外における毎年度の契約手続きが不要となるなどの合理的効果が得られた。
- ・モノクロでの印刷や複数ページを用紙 1 枚にまとめて行う印刷のほか、スキヤナーの活用によりペーパーレス化を促進したことで、対前年度比で約 390

万円の経費を削減した。

- ・平成 29 年 3 月に新たに契約を締結した複合機の複数年度契約において、適正な台数及び配置とすることにより、設置台数を 5%削減した(69 台→65 台)。
- ・250 万円以上の工事契約について、一般競争入札(総合評価落札方式)及び工事希望型競争入札を電子入札により実施し、予定価格より約 400 万円低い金額での契約につなげた。

(効果的な学内資源の配分)

○学長のリーダーシップに基づく戦略的な大学運営を行うため、学長の裁量に基づき配分する学内予算として重点戦略経費を 6.3 億円確保し、施設の改修・更新に充てるため、「施設整備枠」1.2 億円を配分した。また、配分予算について、施設検討委員会において整備案件の検討、実施計画の作成を行い、効果的かつ計画的な施設の改修、更新等(学生宿舍量水器取替、大学会館エレベーター更新等)を実施した。【50】

(効果的・効率的な資金運用)

○短期資金運用について、国内金融市場の低金利状況下において年利回りが高いと見込まれる外国銀行への同時運用総額を拡大できるよう取扱いを見直すとともに(延べ運用日数 1984 日(前年度比 2%増))、長期資金運用について、従前の 5 年債からより年利回りの高い 20 年債への切替えを行うなど、状況に応じた効果的かつ効果的な余裕資金の運用を実施した。【51】



**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 ○教育研究の質の向上及び大学運営の改善のための自己点検・評価及び外部評価を組織的に行い、大学運営の改善に反映させる。

中期計画	年度計画	進捗状況
52) 教育研究の質と大学運営機能の向上を図るため、客観的なデータに基づく自己評価やステークホルダーによる外部評価など、多様な視点から教育研究活動・大学運営の評価を実施し、これらの更なる向上・改善のための基礎情報として積極的に活用する。特に、教育研究に関しては、海外研究者を含む評価者を委嘱し、国際通用性を検証する。	【52】第3期中期目標期間における自己点検・評価及び外部評価の実施に関する計画を策定するとともに、点検・評価の結果を教育研究・大学運営の改善に反映させる。	III

**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 ○国立大学法人として、社会に対する説明責任を果たすため、情報公開・情報発信を進め、大学運営の透明性を確保する。

中期計画	年度計画	進捗状況
53) 大学運営の透明性を確保するため、国民・社会に対して、教育研究活動の客観的なデータや自己点検・評価及び外部評価の結果等の情報について、利用者の立場に立って、より分かりやすく効果的に公開・発信する。	【53】自己点検・評価結果等の評価情報や教育研究活動状況、経営状況等の情報を、大学ポータル、大学ホームページ等を活用し、公開・発信する。また、研究業績をより分かりやすく公開する方法について、検討を行う。	III

**(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等**

(自己点検・評価等)

- 第3期中期目標期間において効率的・効果的に自己点検・評価等を実施するため、評価担当理事を中心として、自己点検・評価、認証評価及び本学独自の外部評価に関する各年度の実施計画を策定した。【52】
- 平成27年度実施の大学機関別認証評価での「成績評価に対する異議申立てが学生と教員との個別対応になっており、制度化が十分とはいえない。」との指摘を踏まえ、学生から講義担当教員へ直接、成績評価に対する異議申立てを行うのではなく、教育支援課を通じて研究科の教務委員会（教務部会）へ書面による異議申立てを行う制度へと改めた（平成28年度の意義申立て件数：2件（情報科学研究科開講科目））。【52】

(効果的な情報公開・情報発信)

- 大学ポートレートにおいて本学の教育研究上の目的や研究科の特色等の教育情報を引き続き掲載したことに加え、大学公式ウェブサイトを一刷新し、学校教育法施行規則に定める「教育情報の公表」の一覧性を高めつつ、トップページのリンクボタンのデザインを改良するなど、全ページにわたってわかりやすさ・見やすさを重視した見直しを行った。また、英語版のウェブサイトについても、留学希望者や留学生が必要とする情報へ容易にアクセスできるように全ページの見直し・更新を行った結果、留学生から「わかりやすくなった」「みやすくなった」との意見が得られた。【53】
- これまでは、研究業績システムからは学術雑誌論文等の本文を直接閲覧することができず、標題のみしか確認することができなかったため、研究業績をより分かりやすく公開する方法について検討を行い、研究業績システムに掲載されている論文のうち、学術リポジトリに掲載されている論文については、当該論文の標題の横に学術リポジトリへのリンクボタンを表示させ、直ちに閲覧できるよう改修を行ったことにより、学術リポジトリにおいて別途、標題検索を行う必要がなくなり、利便性が向上した。【53】

**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	○最先端の教育研究に必要な環境を維持向上させるため、戦略的な施設マネジメントを行うとともに、構成員が心身ともに健康で働きやすいキャンパス環境の整備を進める。また、省エネルギー・温室効果ガス排出量削減を進める。
----------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
54) 最先端の教育研究に必要な環境を維持向上させるため、スペースの有効活用、計画的な施設・設備の保全・高度化等、これまでの大学施設・設備の整備・活用状況を検証した上で、教育研究組織の再編等、大学の運営体制の改革にも配慮しつつ、最適な施設マネジメントを行う。	【54】 大学施設・設備の整備状況及び活用状況の調査を行い、より効果的なスペース及び設備の有効活用方法を検討するとともに、当該検討結果を整備・修繕計画等に反映させる。	III
55) キャンパスの快適性を向上させるため、キャンパスマスタープランの見直し充実を図り、施設の維持管理及び整備を確実に実施する。	【55】 キャンパスの快適性を向上させるため、中長期の施設・設備の維持管理及び整備計画を中心にキャンパスマスタープランの見直しを行う。	III
56) 地球環境の保全に貢献するため、引き続き省エネルギー・温室効果ガス排出量削減に積極的に取り組み、平成22年度比18.7%減となった平成26年度のエネルギー消費量を堅持するとともに、その達成状況を公開する。	【56】 夏季・冬季を中心とした節電対策や老朽機器の省エネ機器への更新など、省エネルギー・温室効果ガス排出量削減のための取組を実施し、平成26年度のエネルギー消費量を堅持するとともに、当該取組の達成状況を環境報告書等により公開する。	IV

**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	○グローバル化による多様な構成員に対応した教育研究環境・職場環境に係る安全確保の体制を充実させる。また、危機管理のための体制を充実させる。
----------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
57) 施設、設備及び機器の安全管理、教育研究及び職場環境の保全並びに毒物劇物、放射性同位元素、遺伝子組換え生物、病原性微生物等の適正な管理を行うため、全学的な安全管理体制の下、グローバル化による多様な構成員に対応するための英語による教育を交えた各種安全教育を徹底するとともに、技術スタッフの安全管理能力を向上させるための研修を実施する。また、自然災害等を含め、大学の活動における様々な危機に対応するため、危機管理体制を充実させる。	【57-1】 全学的な安全管理体制の下、安全教育に係る英語教材の充実を図り、多様な構成員のための安全教育等を実施するとともに、技術スタッフのための安全衛生に係る研修等を実施する。	III
	【57-2】 構成員間において事故・作業障害事例の情報を共有するため、当該情報を迅速にメール通知するなど、事故再発防止のための取組を行う。また、地震等を想定した災害用備蓄品などの調達を計画的に進める。さらに、実効性の観点から危機に関する個別の管理マニュアルの点検を行う。	III

**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 法令遵守等に関する目標**

中期目標	<p>○国立大学法人として、社会的規範・倫理及び各種法令を遵守した適切な大学運営を行うため、経理の適正化に加えて研究上の不正行為、研究費の不正使用、ハラスメントの防止等、コンプライアンスマネジメントを強化する。</p> <p>○非常時のデータ保全を含め、高度情報社会において必要とされる情報セキュリティを常に見直し強化する。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
58) 社会的規範・倫理を守った大学運営を行うため、これまでの法令遵守、ハラスメントの防止のための取組や大学で定めた行動規範の全構成員への周知等に加え、リスク等の分析などにより、コンプライアンスマネジメントを強化する。	【58】新任教職員オリエンテーション等において、教職員の行動規範、規律の遵守、倫理の保持等について説明を行うとともに、ハラスメント防止説明会や個人情報保護研修等を実施し、コンプライアンスに係るリスクを軽減する。	III
59) 経理の適正性及び透明性の向上のため、これまでの監査室による日常監査に加えて、経理ハンドブックの作成・周知等の施策を実施する。	【59-1】法令遵守を徹底するため、大学執行部、監事及び会計監査人と連携し、効果的な内部監査を実施する。	III
	【59-2】経理ハンドブックの作成に向けて、記載すべき事項の検討を行った上で、当該ハンドブックの骨子を作成する。	III
60) 研究における不正行為及び研究費の不正使用の防止を徹底するため、組織的な管理責任体制の下、学生を含めた全ての構成員を対象とした必要な研究倫理教育やコンプライアンス教育の実施、研究資料の保存の周知を行うとともに、これらの実施状況を検証し改善する。	【60】研究不正に関する方針等の周知に加え、学生や研究者への研究倫理教育、研究費を適切に使用するためのコンプライアンス教育、研究成果の再現性等の検証を担保する研究資料の保存の周知など、不正を事前に防止する取組を行うとともに、研究不正防止委員会において、その実施状況を検証する。	III
61) 情報セキュリティを確保するため、セキュリティポリシーの下、従来から行っている情報及び情報ネットワークの適正な使用の周知、不正アクセスの防止、外部機関とも連携した非常時におけるデータの確実な保全などの取組を恒常的に検証し改善する。	【61】構成員の情報セキュリティリテラシーを向上させるため、最新のセキュリティ事情を踏まえて、情報セキュリティに関する研修等を実施する。また、情報セキュリティ向上のため、情報システムに対するセキュリティ診断を定期的実施する。また、非常時におけるデータ保全のために沖縄科学技術大学院大学との相互バックアップ体制を検証し、協力関係を維持する。	III

**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**  
**④ その他の重要目標**

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○戦略的な広報活動を展開し、先端科学技術で世界をリードする大学院大学としての認知度及び存在感を高める。</li> <li>○男女共同参画を推進するため、女性教職員・管理職の増加に組織的に取り組み、また、女性が活躍できる環境整備を進める。</li> <li>○キャンパスのグローバル化を踏まえ、学生・教職員の心身の健康維持のための体制を充実させる。</li> </ul>
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
62) 大学院大学としての認知度及び存在感を高めるためのブランディング戦略を策定し、教育及び研究の成果を社会の多様なステークホルダーに向けて、英語版を含め、多様な方法で発信する。	【62-1】大学の認知度及び存在感を高めるためのブランディング戦略策定に向けて、現状や課題について検討する。また、これまでの広報活動における実施内容等の検証を行い、新たな広報の実施方法について検討する。	III
	【62-2】教育研究成果を多様なステークホルダーに発信するため、英語版を含むホームページのデザイン等を見直すとともに、当該ホームページや SNS (Social Networking Service) 等を活用し、多様な方法で世界に情報発信する。	III
63) 女性教職員の参画を推進するため、平成 33 年度末までに女性教員率 15%以上、女性職員率 30%以上、女性管理職員率 15%以上となるよう、女性教職員を積極的に採用・登用する。また、女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランスの向上のため、女性研究者の研究補助を行うアカデミックアシスタントの配置や出張時保育支援などの取組を引き続き行う。〔戦略性が高く意欲的な計画〕	【63-1】女性活躍推進法に基づく行動計画を着実に実施するとともに、女性教員率を 11%以上、女性職員率を 27.5%以上とする。	III
	【63-2】女性研究者の研究補助を行うアカデミックアシスタントの配置や出張時保育支援など、女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランス向上のための取組を実施するとともに、これらの取組についてアンケート調査を行うなどにより検証を行う。	III
64) 学生・教職員等の心身の健康管理・健康維持を行うため、留学生・外国人研究者を含め、多様な構成員に対応できる健康診断と健康教育を定期的実施する。また、健康診断の結果等に基づき、速やかに適切な処置を受けることができるよう、英語などによるカウンセリング体制や外部医療機関との連携等を強化する。	【64】外国人を含めた学生・教職員等の心身の健康維持のため、英語等にも対応した健康診断・健康教育・カウンセリングを実施するとともに、多様な相談に対応するため、紹介できる病院数を増やすなど、地域医療ネットワークの拡充に努める。また、ストレスチェックに係る体制を構築し、教職員等に対するストレスチェック及び必要に応じて面接等を実施する。	III

**(4) その他業務運営に関する重要目標に関する特記事項等**

(施設マネジメント・省エネルギー等)

- 最先端の教育研究に必要な環境を維持向上させるため、大学施設・設備の整備状況及び活用状況の調査を実施し、その内容を踏まえて、施設検討委員会において、より効果的なスペース及び設備の有効活用方法について検討を行った。その結果、新たな整備計画案として、放射線実験施設の規模を縮小し、2階を動物実験施設用のスペースとして改修整備を行うことを盛り込むことを決定し、第3期中期目標・中期計画期間営繕工事年次計画に反映した。【54】
- 省エネルギー、温室効果ガス排出量削減のため、対前年度比1%減の電力使用量を自主目標に掲げて以下の取組により、基準値である平成26年度実績より電力使用量を7.1%削減(平成27年度実績より3.0%削減)した。【56】
  - ・冷房温度28度遵守、昼間の廊下の照明間引き、リフレッシュコーナーの電気給湯器の停止、トイレのエアータオルの停止、トイレ便座暖房の停止等の節電への取組を継続して実施するとともに、省エネ型空調設備への改修・更新(特殊空調設備改修—物質創成科学研究科、講義室空調設備改修—バイオサイエンス研究科・物質創成科学研究科)を実施した。

[電力使用量]

平成28年度:20,605MWh 平成27年度:21,262MWh 平成26年度:22,016MWh

(安全管理)

- 安全管理能力を向上させるため、RI・X線業務従事者(新規・継続)に対する安全教育(4~7月、10月)を引き続き実施したほか、英語による安全教育のための教材を購入し、外国人対象の安全教育(6月)を実施した(参加者504名)。【57-1】
- 4月に発覚した遺伝子組換え植物のキャンパス内漏出事故(平成27事業年度の評価結果において「課題」との指摘)を受けて、拡散防止措置を講じるとともに漏出原因の究明を行った。その結果を踏まえた再発防止策として、主に①植物栽培室の改修及び使用目的の変更②植物栽培時における拡散防止対策の強化③植物体運搬手順の改善④遺伝子組換え実験に関する教育の徹底⑤定期モニタリングを実施することを決定し、遺伝子組換え植物の実験に関するマニュアルを新たに作成した。その後、学長指示の下、微生物、動物分野を加えた遺伝子組換え生物等マニュアルを平成28年度末に作成し、安全教育の実施や学内限定ウエ

ブサイトへの掲載等を通じて、教職員・学生に周知徹底した。また、遺伝子組換え植物実験再開後、全遺伝子組換え植物実験に対して拡散防止措置が遵守されていることを検証するため、遺伝子組換え生物等安全管理委員会による調査班を組織し、平成28年10月~平成29年3月まで毎月調査を行い、問題がないことを確認した。【57-1】

- 事故・作業障害事例の情報を共有するため、前年度の事例を各研究科教授会及び安全衛生委員会へ報告するとともに、事故・作業障害の発生の都度、大学の構成員に電子メールで速やかに情報提供し、事故の再発防止に努めた。【57-2】
- 災害発生時に備えるため、「安否確認システム」(地震等の大規模災害発生時に、外部サーバーに予め登録された個人のメールアドレスに、大学から安否確認メールを発信し、その回答を受信することより、本学学生・教職員の安否状況を迅速に把握するシステム)を活用した安否確認訓練を2回行った(6月:回答率86.8%、12月:回答率89.6%)。【57-2】

(法令遵守)

- 社会的規範・倫理を遵守した大学運営を行うため、以下の講習等を実施した。【58】
  - ・新任教職員オリエンテーション(参加者34名)において、教職員の行動規範、研究活動上の行動規範、ハラスメント防止、規律の遵守、倫理の保持等について周知を図った。
  - ・係長級職員研修において、ハラスメント防止講習会を実施し(参加者27名)、ハラスメント防止について周知を図った。
  - ・保有個人情報の取扱いに従事する職員が、保有個人情報の取扱いについて理解を深め、個人情報の保護に関する意識の高揚を図ることを目的とした実務担当者向け個人情報保護研修を引き続き実施した(参加者28名)。また、責任者(保護管理者)向けの研修を平成28年度から新たに実施し、各部局における個人情報管理体制の強化を図った(参加者25名)。
  - ・新任教職員及び新入学生対象の安全教育(4月:参加者339名、10月:参加者13名)において、労働安全衛生法、放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律、カルタヘナ法等、安全衛生に関する諸法令に係る教育を行った。

(研究不正防止)

- 研究における不正行為及び研究費の不正使用の防止を徹底するため、大学公式ウェブサイトを活用し、引き続き、研究活動上の不正行為防止について周知を図るとともに、以下の取組により、研究不正の防止に努めた。【60】
  - ・研究者及び学生に対して、引き続き、研究倫理教育を実施するとともに、新任教員及び未受講者に対して、本学が研究倫理教育として位置付けている、e-learning (CITI JAPAN) を受講させた(受講者 249 名)。
  - ・学生に研究者として必要とされる研究倫理を習得させるため、新たに、新入生を対象とした研究倫理教育講習会(必須)を実施した(4月:400名中370名受講、10月:96名中71名受講)。なお、講習会の欠席者及び不合格者には e-learning (CITI JAPAN) の受講を義務付け、新入生全員の受講が完了した。
  - ・教職員を対象に「研究費使用に関するコンプライアンス研修会」を開催するとともに、欠席者等にはビデオ受講をさせた(総受講者 512 名)。
  - ・「研究資料保存ガイドライン」を大学公式ウェブサイトに引き続き掲載するとともに、研究資料等の適切な管理について電子メールにて周知を図った。
- 研究不正防止委員会において、研究活動上の不正行為防止に関する取組及び研究費の不正使用防止に関する取組の実施状況の検証を行うとともに、研究費の使用状況の確認を行った。【60】

(情報セキュリティ)

- 構成員の情報セキュリティリテラシーを向上させるため、新入生・新任教職員向け「情報セキュリティ講習会」を引き続き実施したことに加え、情報セキュリティインシデント(ネットワークやシステムの機能不全又は他の利用者の迷惑となる行為及びそのおそれ)に迅速に対応するため、情報セキュリティ緊急対応チーム(CSIRT)を設置するとともに、情報セキュリティインシデント発生時の対応手順書を策定した。また、情報セキュリティ確保に必要な対策を継続的に実行するため、「情報セキュリティ対策基本計画」を策定し、これに基づき、情報セキュリティに関する教育として、事務局職員向けに e-Learning により、標的型攻撃メールへの対処方法等を学ぶための講座を新たに受講させたほか、模擬的に標的型攻撃メールを送信することにより訓練を実施するなど、構成員の情報セキュリティリテラシーの向上を図った。さらに、学長・理事・役職員を対象とする情報セキュリティ研修を実施し、情報セキュリティの最新事情

に関する執行部の意識共有を図った。【61】

- 各大学で情報セキュリティインシデントが多発していることに鑑み、学内での事故発生の可能性を認識し、発生の防止及び発生時の被害拡大を防止するため「情報セキュリティ監査」を実施するとともに、学長、最高情報セキュリティ責任者及び全学システム管理責任者等を対象として当監査結果についての報告会を開催した。【61】

(広報活動)

- 本学の研究成果を広く社会に発信するため、研究成果にかかる記者発表を積極的に実施したことにより、報道機関で取り上げられる回数が増加した。(平成 27 年度:記者発表 4 回、新聞等掲載 25 回→平成 28 年度:記者発表 12 回、新聞等掲載 51 回)【62-2】
- 大学の認知度及び存在感を高めるためのブランディング戦略を策定するため、広報戦略 PT 会議(平成 28 年度:8 回開催)において、現状把握や課題の洗い出しを行うとともに、これまでの広報活動における内容について精査し、本学のキャッチコピーである「無限の可能性、ここが最先端~Outgrow your limits ~」をさらに定着させるため、各種広報媒体における使用の徹底や、各種広報媒体のイメージカラーやベーシックデザインの統一を行うことでブランド力の向上を図るなどの、ブランディング戦略の原案を作成した。【62-1】

(男女共同参画)

- 女性活躍推進法に基づく行動計画を踏まえ、産前休暇期間の延長及び育児による勤務時間短縮制度における子供の対象年齢引上げなど、子育て支援策を強化するとともに、女性教員を採用した研究科長へのインセンティブ経費の支給制度の継続実施や研究科長に対する女性教員の採用計画の周知及び積極的な採用要請、教職員の公募及び採用説明会での支援制度の周知等、優秀な女性教職員の採用・確保に努めた。その結果、平成 28 年度の教職員採用選考では教員 4 名、職員 2 名の女性の採用を決定し(うち、教員 2 名、職員 1 名は平成 29 年度採用)、平成 29 年 3 月 31 日現在の女性教員率は 12.0%、女性職員率は 28.3%となり、年度計画(女性教員率 11%、女性職員率 27.5%)を上回った。【63-1】
- 女性が活躍できる環境整備や教職員のワークライフバランス向上のため、女性研究者の研究補助を行うアカデミックアシスタントの配置(10 名を支援)や女性研究者スタートアップ研究費の支給(4 名を支援)などの取組を継続的に実施

した。【63-2】

- 教育研究活動への男女の対等な参画を一層推進するため、「男女共同参画宣言」を策定・公表(9月)するとともに、働く人の育児と仕事の両立を理解・支援する上司(管理職・経営者)を意味する「イクボス」を増やすこと目的とした県内初の取組である、生駒市(本学所在地)主催の市内の「産」「官」「学」46団体の長による「生駒イクボス合同宣言式」に参加し、学長及び理事の連名によるイクボス宣言を行った(12月)。【63-2】



**II 予算（人件費の見積もりを含む。）、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
<p>1 短期借入金の限度額 1,481,338 千円</p> <p>2 想定される理由 運営費交付金の受け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が想定されるため。</p>	<p>1 短期借入金の限度額 1,481,338 千円</p> <p>2 想定される理由 運営費交付金の受け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が想定されるため。</p>	<p>該当なし。</p>

**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
<p>1 重要な財産を譲渡する計画 学園前職員宿舎の土地（建物含む）（奈良県奈良市学園大和町 5 丁目 724 番 2、3,222.40 m<sup>2</sup>）を譲渡する。</p> <p>2 重要な財産を担保に供する計画 該当なし。</p>	<p>1 重要な財産を譲渡する計画 学園前職員宿舎の土地（建物含む）（奈良県奈良市学園大和町 5 丁目 724 番 2、3,222.40 m<sup>2</sup>）を譲渡する。</p> <p>2 重要な財産を担保に供する計画 該当なし。</p>	<p>1 重要な財産を譲渡する計画 学園前職員宿舎の土地（建物含む）（奈良県奈良市学園大和町 5 丁目 724 番 2、3,222.40 m<sup>2</sup>）を譲渡した。</p> <p>2 重要な財産を担保に供する計画 該当なし。</p>

**V 剰余金の使途**

中期計画	年度計画	実績
毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、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。	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		
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
(生駒)ライフライン再生(空調設備)	総額 281	施設整備費補助金 (125百万円)	(生駒)ライフライン再生(空調設備)	総額 151	施設整備費補助金 (125百万円)	(生駒)ライフライン再生(空調設備)	総額 146	施設整備費補助金 (125百万円)
小規模改修		(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (156百万円)	小規模改修		(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (26百万円)	小規模改修		(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (21百万円)
<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28年度以降は平成27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、(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、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) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、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

- ・ (生駒)ライフライン再生 (空調設備) については、計画どおり実施した。
- ・ 小規模改修については、計画どおり実施した。

VI その他	2 人事に関する計画
--------	------------

中期計画	年度計画	実績
<p>(1) 教員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育研究をより一層強化・活性化するため、若手教員を中心として、テニユア・トラック制や年俸制による採用を行う。</li> <li>○ 教育研究体制のグローバル化を推進するため、外国人教員や海外での教育研究経験のある日本人教員を積極的に採用する。</li> <li>○ 研究教育力・国際展開力の強化及びグローバル対応力の向上のため、長期海外派遣やFD活動など継続して実施する。</li> <li>○ 女性教員の活躍促進及びワークライフバランス向上のため、研究補助支援などの取組を継続して実施する。</li> </ul>	<p>(1) 教員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員に係る雇用環境などを含めた人事・給与制度の改善を検討する。</li> <li>○ 教育の高度化及び研究の活性化のため、多様な教員の採用を進める。</li> </ul>	<p>(1) 教員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 外国人教員等の日本滞在中の生活支援情報を掲載した「外国人教職員ハンドブック」を充実させた(構成を「渡日前」「来日～滞在中」「帰国まで」の時系列で区分、渡日前の手続きや注意事項の追記、家族の招へいに係る手続きや各項目に関する問い合わせ先の追記等)ほか、外国人教員等から問い合わせの多い、休業日となる日本の祝日について一覧表を英語で作成し配付した。【35-1】</li> <li>○ 平成27年度に初めて実施した年俸制教員の業績評価方法について検証を行った結果、評価方法、スケジュールの見直しが必要となり、自己評価書等の作成依頼時期及び提出期限を早めるとともに、全学業績評価委員会委員による事前評価を導入した。加えて、英語化された自己評価書及び記入例を作成し、日本語に不慣れな外国人教員が円滑に自己評価書を提出できるようにするなど、業績評価の実施手順を円滑化した。【40-1】</li> <li>○ 平成28年4月より、月給制の55歳以上の教授3名を年俸制に切り替えるとともに、新規に採用した全ての助教19名に加えて、新規採用の教授1名及び准教授3名についても年俸制を適用した【40-2】</li> <li>○ グローバル化を踏まえた大学院教育の高度化、男女共同参画の推進及び教育研究のより一層の強化・活性化という本学の第3期中期計画に掲げる目標を達成するため、外国人教員や女性教員等の多様な教員の採用計画を策定し、教育研究評議会で周知させた。【9】</li> <li>○ テニユア・トラック教員として、寄生植物の寄生メカニズム解明に取り組む植物共生学分野の特任准教授1名(女性)を平成28年4月に採用すると</li> </ul>

<p>(2) 職員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大学運営を担う人材の確保及び育成のため、採用方法や能力育成プログラムなどの人事制度を不断に見直す。</li> <li>○ 職員の能力向上を図るため、語学・国際対応力や企画立案能力等の向上を目指したSD活動を継続して実施する。</li> </ul> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 20,381百万円(退職手当は除く。)</p>	<p>(2) 職員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織を活性化させるため、計画的な人事交流などを実施するとともに、人材育成のため、多様な研修を実施する。</li> <li>○ 職員に係る雇用環境などを含めた人事・給与制度の改善を検討する。</li> </ul> <p>(参考1) 平成28年度の常勤職員数 319人 また、任期付職員数の見込みを 80人とする。</p> <p>(参考2) 平成28年度の人件費総額見込み 3,292百万円(退職手当は除く)</p>	<p>ともに、新たな学際融合分野であるマテリアルズインフォマティクス分野の特任准教授1名(女性)の採用を決定した(平成29年4月採用)。【20】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性活躍推進法に基づく行動計画を踏まえ、産前休暇期間の延長及び育児による勤務時間短縮制度における子供の対象年齢引上げなど子育て支援策を強化するとともに、女性教員を採用した研究科長へのインセンティブ経費の支給制度の継続実施や研究科長に対する女性教員の採用計画の周知及び積極的な採用要請、教職員の公募及び採用説明会での支援制度の周知など優秀な女性教職員の採用・確保に努めた。その結果、平成28年度の教職員採用選考では教員4名、職員2名の女性の採用を決定し(うち、教員2名、職員1名は平成29年度採用)、平成29年3月31日現在の女性教員率は12.0%、女性職員率は28.3%となり、年度計画(女性教員率11%、女性職員率27.5%)を上回った。【63-1】</li> </ul> <p>(2) 職員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ プロパー職員の能力向上を図るため、文部科学省行政実務研修(1名)及び日本学術振興会国際学術交流研修(1名)へ参加させた。また、他国立大学法人等へ職員を出向させた(7名)。</li> <li>○ 組織の活性化及びプロパー職員の育成指導を行うため、近隣の国立大学法人等から業務経験豊富かつ有能な課長補佐級、係長級職員等を、3年を限度に出向契約に基づき受け入れた(11名)。</li> <li>○ 日本学術振興会が提供する国際学術交流研修に事務職員1名を参加させ、1年間ワシントン研究連絡センターにおいて業務に従事させた。また、新たに策定した「高い英語力を有する職員の育成及び配置計画」に基づき、平成29年度から新たに事務職員1名を国際学術交流研修(平成29年度:国内研修、平成30年度:海外研修)に参加させることとした。【35-2】</li> </ul>
--	--	---

- これまでに実施した海外 SD 研修と英語研修参加者の TOEIC スコアの分析結果に基づき、海外 SD 研修については、ジョブシャドーイングを中心とした上級レベル（1 コース）及びインタビューを中心とした中級レベル（2 コース）を設定した上で、それぞれ 1 名の職員に受講させた。また、英語研修については、これまでの英会話中心から、新たに TOEIC 試験にフォーカスした研修内容に改善し、各課から 9 名の職員に受講させた。これらの取組により、TOEIC スコア 750 点以上の職員数は 41 人（23.2%）となり、年度計画（30 人・17%）を上回った。【37-2】
- 職員自らが掲げた「目指す職員像」（平成 28 年度作成）を踏まえ、前年度までの研修内容や効果等について検証を行った上で、職員のキャリアパスを見据えて、職員の経験や職務に応じて求められる能力を示すとともに、その能力を開発する研修（例：主任以上補佐級職員を対象とした企画力向上研修、交渉力向上研修）、階層別研修（例：中堅職員研修、係長研修）、語学研修等といった研修も含めた、職員を計画的に育成する「能力育成プログラム」を策定し、体系的な研修制度を確立した。【40-3】
- 職員を計画的に育成するための「能力育成プログラム」に基づき、企画立案能力等の向上を目的とする研修として、新たに「企画力向上研修」及び「リーダーシップ研修」を実施した（受講者数：企画力向上研修 11 名、リーダーシップ研修 13 名）【47-1】
- 研究科等の教育研究に係る技術に関する業務を処理する研究協力課所属の技術職員の人事評価方法について、その職務が特別な知識及び技術を必要としていること及び求められる役割等を踏まえ、事務職員等と同じであった能力評価項目の着眼点の一部を見直した（例：知識・技術について、「業務の遂行に必要な知識・技術を有している。また、こ

		<p>これらの知識・技術を同僚や部下にも伝えている。」          →「業務の遂行に必要な資格・知識・技術を有し、          技術の継承・発展に努めている。」）。【41】</p> <p>○ URA のキャリアパス確立に向け、承継職員枠を活用し、位置づけを従来の特任教員ではなく URA（いわゆる第3の職）とするとともに、新たな基本給表を整備し、給与体系を年俸制から月給制に、5年目に実施する任期の定めのない雇用への転換審査に合格した者を6年目以降無期雇用とするなどの人事制度を確立し、この制度の下で、新たに3名のURAの採用を決定した（平成29年4月採用）。【42】</p> <p>○ URA に関する人事制度の整備を行い、勤務実績、職務遂行能力の発揮度等の把握、処遇への反映並びに任期の更新審査及び任期の定めのない雇用への転換審査に利用することを目的とする「リサーチ・アドミニストレーターの人事評価に関する要領」を制定した。【41】</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 (a) (人)	収容数 (b) (人)	定員充足率 (b)/(a)×100 (%)
(情報科学研究科) ・情報科学専攻	270	287	106.3
(バイオサイエンス研究科) ・バイオサイエンス専攻	250	243	97.2
(物質創成科学研究科) ・物質創成科学専攻	180	203	112.8
博士前期課程 計	700	733	104.7
(情報科学研究科) ・情報科学専攻	120	131	109.2
(バイオサイエンス研究科) ・バイオサイエンス専攻	111	102	91.9
(物質創成科学研究科) ・物質創成科学専攻	90	90	100.0
博士後期課程 計	321	323	100.6