

平成 31 事業年度に係る業務の実績及び第 3 期中期目標期間（平成 28
～31 事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

令和 2 年 6 月

国立大学法人
北陸先端科学技術大学院大学

目 次

○大学の概要	2
○全体的な状況	5
○戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況	9
○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	17
② 教育研究組織の見直しに関する目標	26
③ 事務等の効率化・合理化に関する目標	28
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	31
(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	35
② 経費の抑制に関する目標	38
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	40
(2) 財務内容の改善に関する特記事項等	42
(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	44
② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標	47
(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	49
(4) その他業務運営に関する目標	
① 施設設備の整備・活用等に関する目標	51
② 安全管理・危機管理に関する目標	54
③ 法令遵守に関する目標	58
(4) その他業務運営に関する特記事項等	61

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項	65
III 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	69
IV 短期借入金の限度額	69
V 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画	69
VI 剰余金の使途	69
VII その他	
1 施設・設備に関する計画	70
2 人事に関する計画	71
○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）	72
○別表2（学部、研究科等の定員超過の状況について）	73

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学
- ② 所在地
石川県能美市
- ③ 役員の状況
学 長 浅野哲夫（平成 26 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日）
理事数 4 名（非常勤 1 名を含む）
監事数 2 名（非常勤）
- ④ 学部等の構成
先端科学技術研究科
- ⑤ 学生数及び教職員数（令和元年 5 月 1 日現在）
大学院生数 1,202 名（留学生 499 名）
教員数 154 名
職員数 146 名

(2) 大学の基本的な目標等

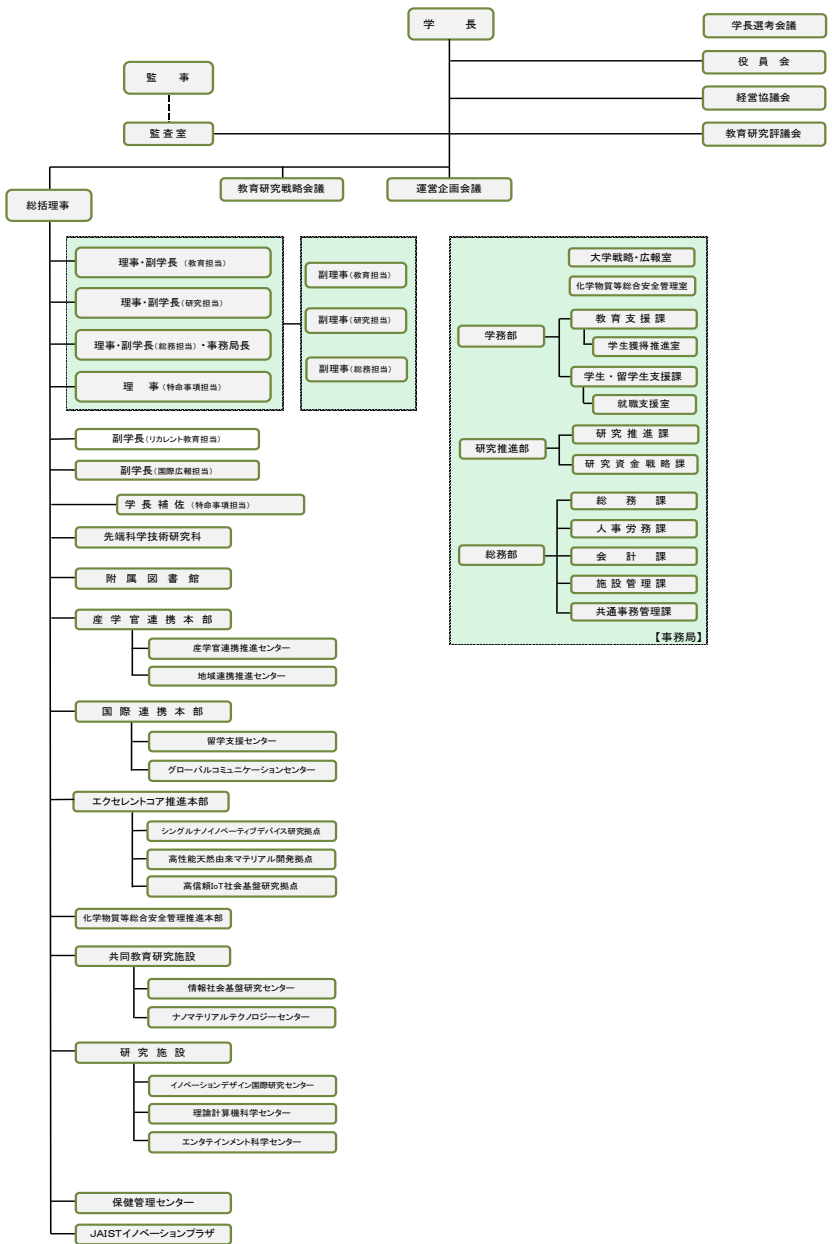
北陸先端科学技術大学院大学は、豊かな学問的環境の中で世界水準の教育と研究を行い、科学技術創造により次代の世界を拓く指導的人材を育成するとの理念を掲げ、先端科学技術を担う大学院大学として、持続可能な地球社会の諸課題の解決に向けた基礎科学、応用科学の探究や、社会のニーズを踏まえた研究開発等に挑戦するとともに、社会のあるべき姿からのアプローチによる課題探究を推進してきた。

平成 24～25 年度のミッションの再定義においても、人材育成の目標を先端科学技術の確かな専門性ととも、幅広い視野や高い自主性、コミュニケーション能力を持つ、社会や産業界のリーダーを育成すると定めた。その上で博士前期課程においては、「幅広い基盤的専門知識を理解し問題解決に応用できる人材育成の役割」を、博士後期課程においては、「世界的に通用する高い研究能力と俯瞰的な視野を持ち、問題の発見と解決のできる研究者・技術者育成の役割を果たす」ことを全学共通の人材育成像として明確化した。

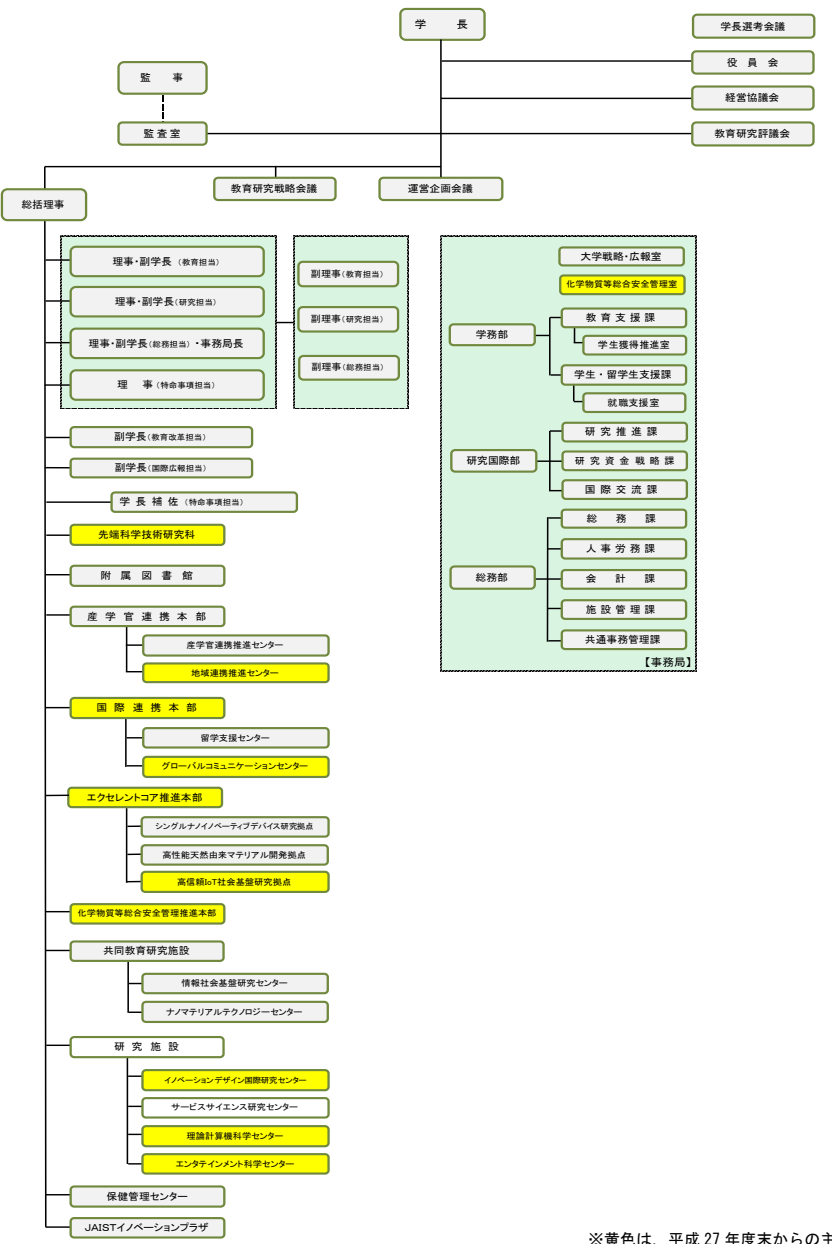
また、学部を置かない大学院大学として、国内外から多様な出身・分野の学生が集まることの特性を生かし、新しい分野を拓き得る人材の育成を行うとともに、柔軟な組織運営により先端科学技術を追求するパイロットスクールとして、開学以来数々の教育研究上の成果を挙げてきた。

こうした実績を背景に、第 3 期中期目標期間においては、大学院大学としての特色を生かした全学融合体制への移行によるニーズ指向の研究大学としての地位を確立し、学内外の知を融合した新たな先端科学技術分野の創出と当該分野における世界的な教育研究拠点の形成を推進するとともに、産業界等において世界的に活躍し得る「知的にたくましい」人材の育成や社会的課題の解決、イノベーションの創出に貢献する。

(3) 大学の機構図
【平成 31 年度末現在】

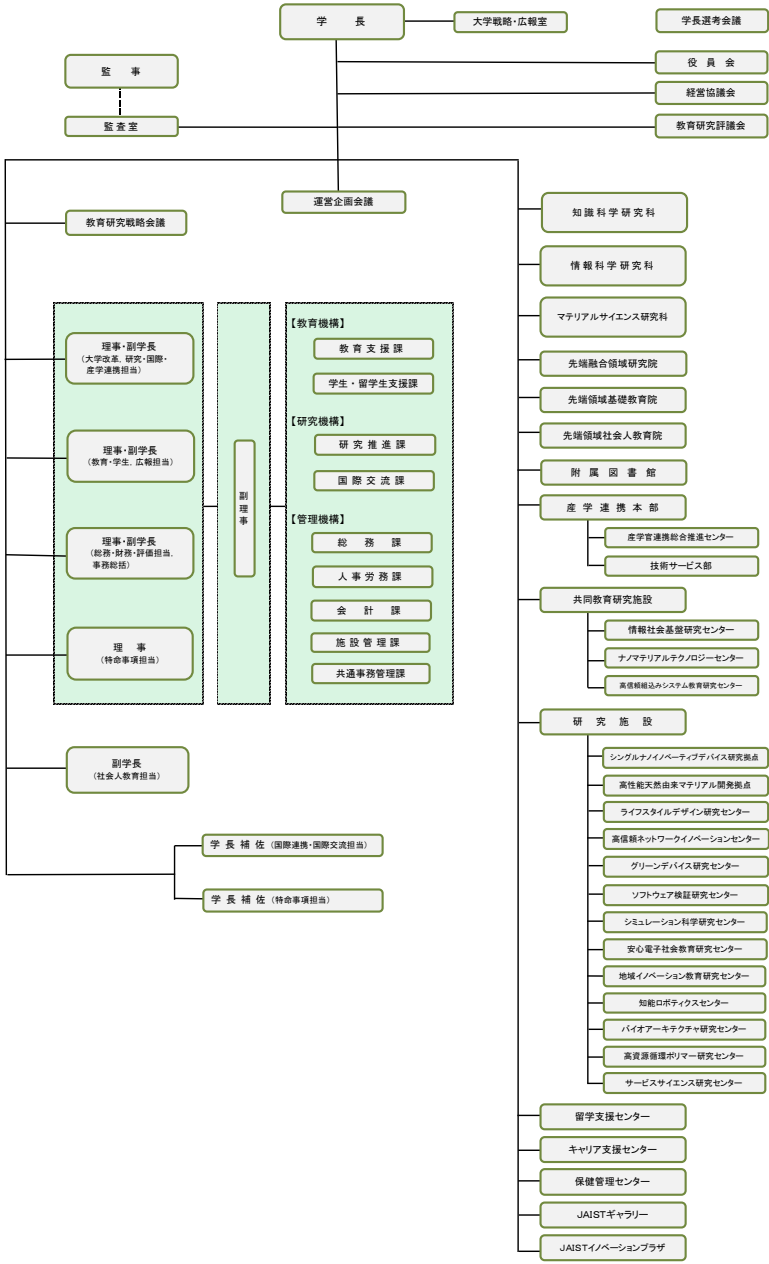


【平成 30 年度末現在】



※黄色は、平成 27 年度末からの主な変更箇所

【平成 27 年度末現在】



○ 全体的な状況

本学は、学部を置くことなく、独自のキャンパスと教育研究組織を持つ我が国で最初の国立大学院大学として創設された大学である。このことを踏まえ、第3期中期目標期間においては、大学院大学としての特色を生かした全学融合教育研究体制への移行によるニーズ指向の研究大学としての地位を確立し、学内外の知を融合した新たな先端科学技術分野の創出と当該分野における世界的な教育研究拠点の形成を推進するとともに、産業界等において世界的に活躍し得る「知的にたくましい」人材の育成や社会的課題の解決、イノベーションの創出に貢献することを目標としている。

これらの目標を達成するため、本学は、学長のリーダーシップの下、平成28年4月に既存の3研究科を1研究科（先端科学技術研究科）に統合し、全学融合教育研究体制を構築する改革を実行した。

この体制の下、第3期中期目標期間（平成28～31年度）においては、

- 1) 教育面では、全学的な観点による柔軟かつ多角的な教育研究指導、産業界との連携による人材育成、FDをはじめとする教育改善の推進
 - 2) 研究面では、国際的研究拠点・実証拠点「エクセレントコア」への優れた研究人材の集積と、社会的課題の解決や未来ニーズに応える研究の推進
 - 3) 業務運営面では、新たな年俸制及び客観的な指標を重視した教員業績評価制度の構築といった人事給与マネジメント改革の推進
- 等の重要課題に積極的に取り組んだ。

項目ごとの主な取組は以下のとおりである。（※【】は、関連中期計画番号を表す。）

1 教育研究等の質の向上の状況（平成31年度に特に進捗があった取組については、P65「Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項」に記載。）

(1) 全学融合教育研究体制の構築

全学融合教育研究体制の下、カリキュラム・ポリシーに基づき、各学位に対応し階層化された体系的な教育課程を編成するとともに、各分野の垣根を低くし、学生のキャリア目標に応じた融合領域における履修や、複数の教員による異なる視点からの研究指導を可能とする柔軟かつ多角的な教育研究指導体制を構築した。

また、デザイン思考教育の方法を取り入れた「知識科学的イノベーションデザイン教育」を全学的に普及・展開するため、人間力や創出力を培うためのコアカリキュラム（必修科目）として、全入学者を対象に「人間力

イノベーション論」、「創出力イノベーション論」及び「人間力・創出力イノベーション論」を開設した。

これらの新たな教育の有用性を検証するため、平成31年度に新研究科の第1期修了者及びその上司へのアンケート調査を実施した結果、本学の教育方法・制度に肯定的な評価が全体の9割を超え、中期計画に定める数値目標（満足度70%以上）を達成した。【1】【2】

(2) 産業界のニーズを踏まえた教育活動の実践

- ・ 企業URAによる実践演習、修士論文等中間発表会でのインダストリアルアドバイザーからの助言、産業界・地方自治体等が抱える諸課題の解決に向けた副テーマ研究等、産業界との連携による教育を実践した。【3】

- ・ 産業界が求める博士人材を育成するための新たな取組として、企業が博士後期課程に進学を希望する学生に対し、修了後に当該企業に就職することを条件に授業料・生活費に相当する奨学金を貸与し、学生が当該企業で一定期間（原則3年間）勤務すれば返済が免除される制度を創設した。

本制度では、学生と企業との間で研究テーマや当該企業への就職の意向などのマッチングを図り、双方が合意の上で、学生は当該企業の研究担当者と本学指導教員から指導を受けることとしている。平成30年度には、マッチング等を経て2名の学生への支援が決定した（令和2年度から支援開始）。

企業への就職を前提に博士後期課程学生への研究指導を当該企業と連携して行うための奨学金制度を設けるのは全国初の試みであり、本制度は、「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～（審議まとめ）」（平成31年1月22日中央教育審議会大学分科会）のほか、多数のマスメディアでも取り上げられた。

【11】

- ・ 働きながら学位取得を目指す社会人を対象とする東京社会人コースについて、社会におけるリカレント教育へのニーズの高まり等に対応したカリキュラムを提供するため、平成30年度に学修プログラムの見直しを行い、平成31年度に「IoTイノベーションプログラム」を開設した。また、石川県では、地域の社会人のニーズに沿った人材育成事業の一環として、金沢駅前オフィスで「JAIST社会人セミナー」を年間30回程度開催し、平成28～31年度の4年間に、産業界や地元自治体から延べ3,604名の参加を得た。

【3】

(3)教育の質保証, 教育内容・方法の改善

- 客観性を重視した新たな教員業績評価制度を平成30年度に構築し、平成31年度から運用を開始した。本制度では、教育面について、「指導学生の修了者数」、「指導学生の国際学会発表数」などの定量的指標を設け、教育活動に対する教員のモチベーション向上に繋げている。また、評価結果の給与への反映に加え、評価結果を教員本人に開示することにより、教員による自主的な教育活動の改善に繋がる仕組みとしている。【6】
- 教育内容・方法の改善に資するため、全ての教員を対象にアクティブラーニングの手法を用いた全学FDを毎年度3回開催したほか、各学系においても独自のFDを計画的に実施した。この結果、FDの参加率は平成29年度以降毎年度100%となり、中期計画に定める数値目標(参加率100%)を達成した。全学FDは、平成31年度には講義の収録・学内公開及び試験問題の学内公開の全学的な実施に結実するなど、教育方法の組織的改善・充実に効果を挙げた。【9】

(4)志願倍率の改善

従来の大学院説明会に加え、近隣大学キャンパス内での大学院説明会、受験生のためのオープンキャンパス、Uターン奨励金の導入等、積極的な情報発信等に取り組んだ結果、平成31年度の先端科学技術専攻博士前期課程の入学志願者数(秋入学を含む。)は、平成27年度比2.07倍の727名となり、平成29年度以降3年連続で志願倍率2倍を超えた。こうした志願倍率の改善は、入学定員充足率の安定化や、優秀な学生の選抜にも繋がった。また、多様な学生の確保に努めた結果、令和元年5月1日における日本人学生、社会人学生、留学生が全体に占める割合は、それぞれ35.9%、38.5%、41.5%であり、ダイバーシティに富んだ教育研究環境を維持している(学校基本調査の数値を基に算出。なお、社会人学生にも該当する留学生が含まれるため、3つの学生区分の割合の合計値は100%を超える。)。【13】

(5)卓越した研究拠点の形成

- 本学の強み・特色である研究分野において、社会的課題の解決や未来ニーズに応える研究を推進するため、国際的研究拠点・実証拠点(エクセレントコア)3拠点において、若手研究者や外国人研究者の雇用に加え、世界トップレベルの研究者を特別招聘教授として国内外から招聘するなど、優れた研究人材の集積を図った。また、エクセレントコアの研究活動を支援するため、大型機器の導入、学内研究スペースの優先的使用や使用料の軽減、URAによる大型外部資

金獲得に向けた支援など、全学を挙げて研究環境の充実に図った。【15】

- エクセレントコアを集中管理し、研究戦略・研究環境の企画・立案を行うとともに、新たなエクセレントコアの設置を検討する組織として、研究担当理事を本部長とする「エクセレントコア推進本部」を平成29年4月に設置し、同本部に専任の特任教授やURAを配置するなどにより、エクセレントコアにおける研究推進体制を強化した。【15】

(6)外部研究機関との組織間連携の強化

本学の強み・特色である研究分野を発展させるため、国立研究開発法人物質・材料研究機構(NIMS)との間で「情報統合型物質・材料科学分野」等における連携・協力に関する覚書を、国立研究開発法人情報通信研究機構(NICT)との間で「情報通信分野」における連携・協力に関する覚書を、また、平成31年度には、国立研究開発法人理化学研究所との間で「FPGA クラスタ研究分野」における連携・協力に関する覚書を締結し、外部研究機関との連携を強化した。【17】

(7)産学官連携の強化

産業界のニーズと本学の研究シーズとのマッチングを推進するため、URAを積極的に活用し、「Matching HUB Kanazawa」をはじめとする産業界とのマッチング事業を展開した。この結果、平成31年度における産学官連携に関する他機関との協議件数は、平成27年度比76%増となる679件に達し、このうち共同研究契約に至ったものは30件(全協議件数の4.4%)となり、平成27年度実績と比較して件数・割合ともに増加した。

このほか、本学の研究シーズを民間企業等へ提案して共同研究を行う「提案型共同研究制度」、民間企業等と本学教員との研究活動のうち将来的に共同研究への進展が期待されるものに対し初期費用を大学が負担する「共同研究推進助成事業」を実施するなど、期間を通じて産学連携の取組を強化した。

これらの取組の結果、平成31年度の共同研究受入件数は、平成27年度比26.2%増の125件となり、受入額(契約金額)も平成27年度比73%増の2億8,000万円となった。【20】

(8)教育研究成果の社会への還元

教育研究成果を社会に還元するため、北陸三県の高等教育機関や地方公共団体等と連携し、毎年度公開講座等を実施したほか、一般市民向けのイベントを多数実施するなど、地域貢献活動に取り組んだ。【21】

2 業務運営・財務内容等の状況**(1) 人事給与マネジメント改革の推進**

- ・ 職位(教授, 准教授, 講師, 助教)ごとに, 年功序列を排し設定した固定給与と, 教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給からなる新たな年俸制を平成 30 年度に構築し, 平成 31 年度から運用を開始した。平成 31 年度末における承継職員のうち, 年俸制適用者は 75 名(49.0%)となり, 平成 30 年度に上方修正した数値目標(年俸制適用比率 40%)を上回って達成した。【26】
- ・ 教員業績評価については, 能力・成果を処遇により一層反映し得るよう, 教育, 研究, 社会貢献, 大学運営, 外部資金獲得に係る評価事項についての点数を集計することにより, 定量的な指標による透明性の高い評価を実現した。また, 教員自身による自己評価や業績の向上に資するため, 評価結果を教員本人へフィードバックした。【26】

(2) 教員人事に関する学長のリーダーシップ

研究科枠及び学長裁量人員枠を撤廃して, 全ての教員組織の人事管理を学長が委員長を務める「人事計画委員会」の下に一元化し, 学長が大学のビジョンや部局長からのプレゼンテーションに基づき, 教員ポストを再配置し得る体制を整備した。この仕組みにより, 外国人研究者, 女性研究者等を積極的に採用した結果, 平成 31 年度末現在の外国人教員比率は 21.7%, 女性研究者等比率は 22.1%となり, いずれも数値目標(20%程度)を達成した。特に, 女性研究者等比率は平成 27 年度末時点の 16.0%と比べて 6.1ポイントの大幅な上昇となった。【27】

(3) 学長裁量経費の重点配分

学長裁量経費内の重点支援経費により, 外部資金獲得支援, 留学生獲得事業, 学術論文投稿支援等を行った。平成 30 年度には「学長裁量枠人件費」(助教, 女性教員, 特任教員等を戦略的に雇用するための経費)を設け, 新たに助教 10 人を採用した。

また, 学長直轄事業(学長からの直接指示に基づき事務局の関係部局から戦略的事業を提案し, それに対し学長裁量経費から予算配分する仕組み)を構築し, これにより, 研究分析ツール(SciVal)の導入, 研究科セミナー事業, 国際交流事業のほか, 大型シャトルバスの整備や駐輪場の設置等, 学生数の急増に伴う教育環境の改善に迅速に対応した。【28】

(4) 経費削減及び事務省力化

学内の複写機及びプリンタを全て同じメーカーの複合機に統一し, 一括調達を行うとともに, 契約内容の検討段階において全機器の使用状況を確認し, 必要台数の見直しを行った結果, 新たな契約において約 40%の台数削減を実現した。これらの結果, 平成 30 年度の複合機使用料について, 旧契約時(平成 28 年度)と比較して 1,945 万円の削減に繋がった。

また, 令和 2 年度の電力供給契約について, スケールメリットによる経費削減及び契約事務の省力化を目的として, 従来の単年度契約から複数年度契約へと仕様書の見直しを行い, 入札を行った。結果として大幅な経費削減となり, 従来の単年度契約と比較して, 年間約 10.31%の削減(1年間の金額にして 2,559 万円の削減)となることが見込まれている。【37】

(5) 大学評価の結果に基づく改善

- ・ 平成 31 年度に「内部質保証の推進体制に関する基本方針」を策定し, 評価結果に基づく改善の過程に係る体制・手続等を明文化した。自己点検・評価及び外部評価(学外有識者による検証)の結果から抽出した課題については, 本基本方針に定める手続に従い, 学長の指示の下, 担当理事が関係委員会等と連携し必要な措置を講じるとともに, 学内会議で改善状況を確認することにより, 継続的な改善に繋げている。【40】
- ・ 評価等を通じて得られた本学の強みや特色等について, ステークホルダーに分かりやすく伝えるツールとして, 「JAIST USR REPORT」を平成 31 年度に作製し, 本学の特色ある教育研究活動等を学内外に公表した。USR REPORT は, 大学が果たすべき社会的責任(Social Responsibility)という観点で内容を整理するとともに, IR によるデータ分析を取り入れ, 視覚的に理解しやすい内容とした。【40】

(6) 学内共用スペースの有効活用の促進

総合研究実験棟における全学共用スペースの利用規則を改正し, 施設マネジメント委員会の議を経て学長が認めた場合は, 学外の共同研究者等の利用も可能とするなど, 資産の有効活用を促進する観点から, 利用対象者の拡大を図った。

また, 学長のトップマネジメントによるスペースの重点配分を行うため, 総合研究実験棟の空きスペースを学長裁量スペースとして確保し, ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するため再配分を行った。【44】

(7) 安全管理体制の強化

- ・ 学生及び教職員への安全衛生教育や危険物・有害物の管理体制を強化するため, 平成 30 年 4 月に, 関連業務を人事労務課から独立させて新たに化

学物質等総合安全管理室を置き、専任の事務職員を配置した。これにより、安全衛生に係るルールの検討・策定や、薬品棚等の固定といったハード面の整備など、安全管理体制の強化に繋がった。【46】

- ・ 水銀及びその化合物については原則使用禁止としていたが、研究活動において当該物質を使用することを想定し、当該物質を使用した実験を適正に実施するため、平成31年4月に「北陸先端科学技術大学院大学水銀及びその化合物を使用した実験に関する要項」を制定した。本要項では、実験の代替法の検討を求めるなど、当該物質の使用が最小限のものとなるよう規定した。【46】

(8) 危機管理体制の強化

災害発生時における学生・教職員の安否を確認するための「安否確認システム(ANPIC)」の全学運用を開始し、安否情報を随時確認できる体制を整備した。毎年度の防災訓練において、全学生・教職員を対象に安否確認システムから日本語・英語による緊急連絡(安否報告訓練)を発信し、その実施結果を学内に周知し、危機管理意識の向上を図った。学生・教員の多様性に対応するため、平成31年度には従来の日本語・英語に加え、中国語の資料も追加し、学内の電子掲示板に常に表示することにより、更なる周知を図った。

なお、同システムは、訓練のみならず、実際に緊急事態発生時の情報伝達ツールとして、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う海外渡航先等の確認、石川県能登地方を震源とする震度5強の地震発生に伴う安否確認等に活用した。【47】

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

ユニット 1	卓越した国際的研究拠点・実証拠点（エクセレントコア）の構築
中期目標【5】	イノベーションデザイン研究，サービスサイエンス研究等の実績を生かして知識科学体系を確立し，ネットワーク・セキュリティ，理論計算機科学，ゲーム・エンタテインメント等の情報科学分野，半導体プロセス，イノベティブデバイス機能集積化，高性能天然由来マテリアル等のマテリアルサイエンス分野における世界トップレベルの研究実績を基に先端的な研究を行い，世界や社会の課題を解決する研究（シーズ指向研究からニーズ指向研究への転換）に挑戦し，卓越した研究拠点を形成するとともに，新たな研究領域を開拓する。
中期計画【15】	<p>社会的課題の解決や未来ニーズに応える研究を推進するため，ミッションの再定義で掲げた本学の強み・特色であるイノベーションデザイン研究，サービスサイエンス研究，ネットワーク・セキュリティ，理論計算機科学，半導体プロセスに，ゲーム・エンタテインメント，イノベティブデバイス機能集積化及び高性能天然由来マテリアルを本学の強み・特色として加え，新たに2拠点を構築する国際的研究拠点・実証拠点（エクセレントコア）において次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・39歳以下の若手研究者の占める割合を40%以上とする。 ・研究指導を受ける大学院博士後期課程の学生数を大学院博士後期課程収容定員の10%以上とする。 ・外国人研究者の占める割合を30%以上とする。
平成31年度計画【15-1】	既設の国際的研究拠点・実証拠点（エクセレントコア）において，若手研究者割合，外国人研究者の割合及び研究指導を受ける博士後期課程の学生数を考慮した運営を行う。これにより，世界や社会の課題を解決する研究に挑戦し，卓越した研究拠点を形成するとともに，新たな研究領域を開拓する。
<p>【平成31事業年度の実施状況】</p> <p>既設のエクセレントコア3拠点（平成27年度に2拠点，平成28年度に1拠点を設置）において，若手研究者や外国人研究者の雇用に加え，世界トップレベルの研究者を特別招聘教授として国内外から招聘するなど，優れた研究人材の集積を図るとともに，研究活動を通じて博士後期課程学生に対する研究指導を行った。平成31年度においては，若手研究者16名の採用，国外から世界トップレベルの研究者4名の招聘を行い，<u>エクセレントコアにおける39歳以下の若手教員・研究者の占める割合が51.6%（目標値：40%）</u>，<u>外国人教員・研究者の占める割合が51.6%（目標値：30%）</u>，<u>研究指導を受ける博士後期課程学生の割合が定員の15.9%（目標値：10%）</u>となり，前年度に引き続きそれぞれ中期計画に定める数値目標を達成した。</p> <p>平成31年度の各拠点における主な研究業績は，次のとおり。</p> <p>◆シングルナノイノベティブデバイス研究拠点（平成27年10月設置）</p> <p>液体シリコン・新規液体金属材料の創製，EB-FIB法とナノインプリント法による超微細構造の作製，高機能1細胞解析アレイの開発及びグラフェンナノフォニック構造を用いた新奇熱機能デバイスの創生</p> <p>液体シリコンの材料開発を進め，インクジェット印刷が可能なp型，n型の液体Siの合成に成功した。そして，印刷法によるSi素子の作製に挑み，未踏の「プリンテッド『Si』エレクトロニクス」の基盤技術を実証した。また，組織や培養細胞ネットワーク中の各1細胞に発現しているmRNAプロファイルを，細胞の位置情報と共に，1分子レベルで解析する高機能デバイスを開発した。さらに，新奇熱グラフェンフォニックデバイスの研究推進においては，宙吊りにした単層グラフェン大面積膜上に様々なグラフェンフォニック結晶（GPhC）構造を作製することに成功した。非対称（台形）グラフェン</p>	

チャンネル及び宙吊りグラフェンの半面に集束イオンビームによりナノ孔アレイを形成したハーフメッシュ GPNc 構造を作製し、台形チャンネルデバイスにおいて、熱輸送特性の非対称性観測に初めて成功した。これは熱整流素子動作実証に向けた大きな成果である。

○受賞・表彰等

- ・学生が主体となって開催したオープンフォーラムが、環境省の第五次環境基本計画において提唱された「地域循環共生圏」を高い水準で達成する活動と評価され、「STI for SDGs」アワード（科学技術振興機構）において文部科学大臣賞を受賞（令和元年10月）

○獲得した主な外部資金

- ・科研費 挑戦的研究（開拓）「サブナノイオンビームで機能化した原子層 NEMS による波動性フォノンニック工学の創生」（平成31年度～令和5年度 総計約2,600万円）
- ・科研費 挑戦的研究（萌芽）「液体ゲルマニウムの創出」（平成31年度～令和3年度 総計約490万円）
- ・（公）中部電気利用基礎研究振興財団研究助成金「プリンテッド『シリコン』エレクトロニクスへの挑戦と超軽量ヘテロ接合太陽電池の開発」（平成31年度～令和2年度 総計約171万円）
- ・（公）稲盛財団研究助成「プリンテッド-シリコン エレクトロニック デバイスの実用への挑戦」（平成31年度 総計約100万円）

○その他

- ・所属構成員の論文数 31件（うち国際共著論文15件）
- ・特許出願 3件

◆高性能天然由来マテリアル開発拠点（平成27年10月設置）

天然分子独特の構造的特徴を活かした新規マテリアル設計と革新的プロセス技術を構築する独創的な高分子科学

これまでに得られた高耐熱フィルムをマトリックスとして種々の無機物や金属との複合体やポリマーコンポジット材料を開発した結果、メモリーデバイスとして利用可能な透明樹脂、水に対する溶解度が60%を超える超水溶性バイオポリイミド、740℃を超える耐熱温度を持つ有機ポリマーフィルム、新規概念の人工光合成材料を得るに至った。

○展示会・学会開催等

- ・国内最大規模の産学マッチングイベントである「イノベーション・ジャパン2019～大学見本市&ビジネスマッチング」（令和元年8月）に出展し、本拠点における研究活動を「世界チャンピオンマテリアルの創出」と題して紹介した。また、「第10回化粧品開発展[東京]-COSME Tech 2020 [Tokyo]-」（令和2年1月）において、「サクランの機能材料化により持続可能社会の実現に貢献する」というテーマで、サクランの原材料であるスイゼンジノリ、サクランを応用して製品化された化粧品等やレーヨン混紡繊維サクレTMの展示を行った。
- ・天然マテリアル、特に本学にて発見されたサクランに関する研究の更なる発展を目指し、幅広い分野の研究者との相互交流・意見交換を行うため、研究拠点シンポジウム（第11回サクラン研究会 年次大会）（令和元年10月）を主催した。

○報道発表（新聞各紙に掲載）

- ・高分子の相転移を利用した人工光合成に成功

○受賞・表彰等

- ・所属講師が公益財団法人高分子学会2018年度高分子研究奨励賞を受賞（令和元年5月）

○その他

- ・所属構成員の論文数 27件（うち国際共著論文8件）
- ・特許出願 3件

◆高信頼 IoT 社会基盤研究拠点（平成 28 年 9 月設置）

エミュレーション技術に基づく大規模シミュレーター構築技術，形式手法を活用した IoT システム・組み込みシステムの検証技術，IoT セキュリティ技術
インターネットテクノロジーの国内最大級のイベントである「Interop Tokyo 2019」において，「ARIA: シミュレーション・エミュレーション連携基盤を利用したインタラクティブな被害予測システム」の展示を行い，拠点の研究活動を紹介した。また，IoT 人材・セキュリティ人材育成に関する事業を多数行った。

○受賞・表彰等

- ・所属研究員が「Asian CHI symposium 2019」において Best Poster/Demo Award を受賞（令和元年 5 月）

○IoT 人材・セキュリティ人材育成事業

- ・高信頼 IoT 技術者育成プログラム(本学博士前期課程学生を対象とした学修プログラム)
- ・情報セキュリティプログラム（本学博士前期課程学生を対象とした学修プログラム）
- ・IoT イノベーションプログラム（本学東京サテライト社会人コースの博士前期課程学生を対象とした学修プログラム）
- ・JAIST サマースクール 2019 「IoT システム開発の基礎と実践」
- ・大手電機メーカー，一般社団法人サイバーリスク情報センターと共同で，キャリアアップを目指すりカレント人材を対象とした IT/IoT セキュリティ人材育成プログラムの開発（厚生労働省教育訓練プログラム）
- ・国立高等専門学校等との連携（国立高専代表校担当教員向け研修等）

○その他

- ・所属構成員の論文数 83 件（うち国際共著論文 12 件）
- ・招待講演 国際 1 件，国内 9 件

平成 31 年度においては，上記 3 つのエクセレントコアのうち 2 拠点（シングルナノイノベティブデバイス研究拠点，高性能天然由来マテリアル開発拠点）について，それぞれの特色を生かしつつ，より国際的かつ融合的な拠点となるよう見直しを行い，令和 2 年度に次の新たな 3 拠点へと発展的に改組することを決定した。

◇サイレントボイスセンシング国際研究拠点（令和 2 年 4 月設置）

従来のセンサ技術では不可能であった人・モノ・生活環境・社会インフラ・自然からの声なき声（サイレントボイス）を，超微量のガス（におい）や液体として聴き取る『人と環境に優しいサイレントボイスセンシング技術』を世界に先駆けて開拓する。

◇サステナブルマテリアル国際研究拠点（令和 2 年 4 月設置）

人類のサステナビリティが国際的に最重要課題の 1 つとして認識されている時代背景の下で，サステナブル社会の構築に資するマテリアル科学を推進することを目的とする。高性能バイオプラスチック・生体機能模倣マテリアル・高機能バッテリー・マテリアルインフォマティクスによる材料設計など，サステナブル社会構築に貢献するために，これらの異分野融合の実践研究を中心に，融合領域研究拠点を構築する。

◇マテリアルズインフォマティクス国際研究拠点（令和 2 年 4 月設置）

マテリアルズインフォマティクスは材料科学の研究開発のあり方を不可逆的に変革されるものとして期待される一方で，社会的にインパクトのある研究を行うためには，実験・分析科学，計算化学，データ科学に跨る研究者間の緊密な連携が必須とされている。本拠点では，当該分野に関わる教員が連携・融合し，固体触媒などの実用的な材料を対象にマテリアルズインフォマティクスを推進し，国際的研究・教育拠点を構築する。

平成 31 年度計画
【15-2】

本学の強み・特色である分野のうち、次代のエクセレントコアを目指す研究グループを「リサーチコア」として指定し、研究を推進する。

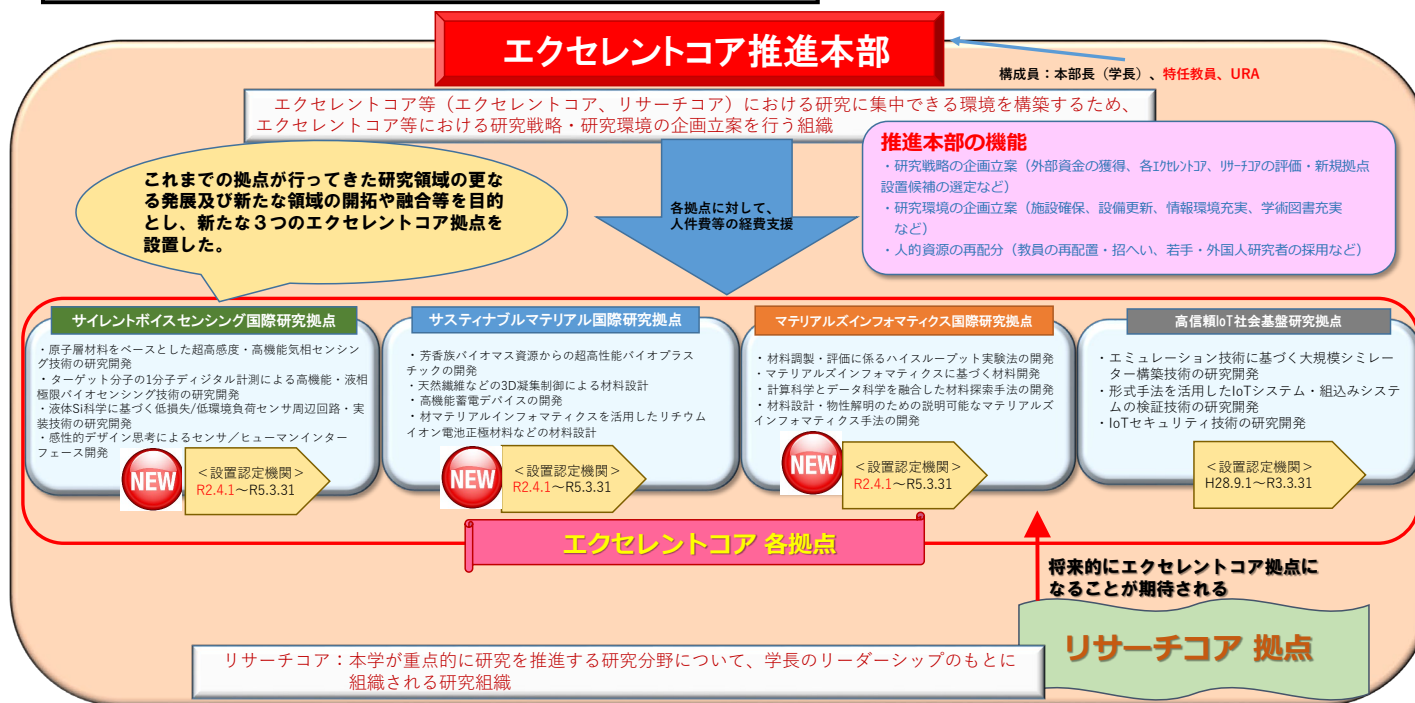
【平成 31 事業年度の実施状況】

エクセレントコアとしての研究拠点をを目指す組織を「リサーチコア」と認定し、支援を行うこととし、リサーチコア設置に向けて、どのような研究が社会的に求められているかについて調査・検討するため、エクセレントコア推進本部のURAが自治体、企業、業界連絡組織、研究機関等のステークホルダーに対して年間延べ 200 回を超える訪問調査を行った。併せて、学内においてリサーチコアの制度設計及び研究者の選出に関して検討を行った。

これらの調査結果を踏まえつつ、本学のこれまでの研究実績を基に、リサーチコアの研究分野については学長のトップダウンにより AI (Artificial Intelligence, 人工知能) とすることを平成 31 年度に決定し、その決定に基づき、AI とデザインの関連分野 (デザイン、コンピューティング、インターフェース、コミュニケーション、デジタルメディア等) に係る学内の研究者が分野を超えて連携することにより、新たな融合研究領域のリサーチコアを形成するに至った。

リサーチコアへの支援を更に強化し、研究推進を図るため、リサーチコア「協生 AI×デザイン拠点」を令和 2 年度から拠点として正式に組織化することとし、規則の整備を行った (令和 2 年 7 月設置予定)。リサーチコア拠点に対しては、研究費獲得支援等の支援策を順次整備し、実施することとしており、これにより、将来的にエクセレントコアへの発展を目指している。

エクセレントコア、リサーチコアについて (R2年度より)



ユニット 2	知識科学の方法論を用いた日本型イノベーションデザイン教育の実施や産業界との連携強化によるイノベーション創出人材の輩出
中期目標【1】	<p>全学融合体制による新たな教育システムを構築して多様な背景を有する学生に大学院教育を行い、先端科学技術の確かな専門性ととも、幅広い視野や高い自主性、コミュニケーション能力を持つ、社会や産業界のリーダーを育成し、社会に潜在している未来のニーズの顕在化を実現するイノベーション創出人材として輩出する。</p> <p>特に博士後期課程においては、産業界等でグローバルに活躍しうる人材の輩出を目指す。</p>
中期計画【2】	<p>知識科学の方法論である「知識科学的イノベーションデザイン教育」を全学的に普及・展開するため、キー・コンピテンシー（必要能力）の強化や全学融合的な教養教育を担う「人間力強化プログラム」と、専門知識の発展から多様な価値の創出を目指す「創出力強化プログラム」を開発し、実践するとともに、本プログラムにおける教育効果を検証するため、授業評価アンケートを実施し、プログラムの改善に活用する。</p>
平成 31 年度計画【2-1】	<p>「人間力強化プログラム」「創出力強化プログラム」を実施する。これらを通じて育成される「グローバルイノベーション創出力」について、ポートフォリオを活用した評価システムによりその育成に係る教育効果を測定する。授業評価アンケートを実施し、実施状況と合わせ結果を踏まえて必要な改善を行う。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>「人間力強化プログラム」及び「創出力強化プログラム」に則った講義の受講や研究指導を受けた学生について、ポートフォリオを活用した評価システムによる自己評価を入学から修了までの間に複数回行わせることにより、「グローバルイノベーション創出力」の育成状況を測定した。</p> <p>また、必修講義において、平成 30 年度の実施状況と授業評価アンケートの結果を踏まえて平成 31 年度に次の改善を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「創出カイノベーション論」, 「人間力・創出カイノベーション論」のポスター発表において、日本語話者の学生にも可能な限り英語を用いて説明するよう指導し、日本語話者と英語話者のコミュニケーションを促進した。 ・訪問したポスター発表の内容を記録するための記入シートを配付し、記名した上で提出させるようにした。この記入シートは成績評価に反映させることを学生に明示し、学生が多数のポスター発表を積極的に見て回るよう動機付けた。 	
中期目標【3】	<p>多様な背景を有する学生に対する経済的支援の見直しや学生生活及びキャリア形成・就職等への取組の充実を図り、よりきめ細やかな学生支援・指導を推進する。</p>
中期計画【11】	<p>産業界で活躍する博士後期課程修了者を増加させるため、企業が求める博士人材の調査、博士後期課程学生への指導、教員の意識改革等を行い、企業と協働した博士後期課程学生向けのセミナー、インターンシップの実施等の支援策を実施する。学位取得者のうち、産業界へ進む人材の割合を修士では 70%、博士では 50%とする。</p>
平成 31 年度計画【11-1】	<p>就職支援システムを活用し、学生のキャリア形成支援や就職活動支援を体系的に行う。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>就職支援システムに蓄積した学生の就職活動状況、就職相談内容、企業面談結果等の情報を基に、就職担当教員と就職支援室の事務職員が定期的に打合せを実施し、必要に応じて、学生・指導教員に情報提供や指導・助言を行うことにより、学生のキャリア形成支援や就職活動支援を体系的に行った。</p>	

<p>平成 31 年度計画 【11-2】</p>	<p>就職活動に向けた対策セミナーの実施やインターンシップ支援等を行うとともに、特に博士後期課程学生を対象に、企業と協働したセミナー等を実施する。 企業が求める実践的研究開発テーマに関連する研究に取り組む博士後期課程学生を、当該企業と連携して育成する取組を構築する。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>平成 28 年度に策定した「博士後期課程学生への就職支援方針」に基づき、博士後期課程学生を対象に、次の取組を組織的に行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入学後早い段階で博士学位取得後のキャリアプランについて考えさせることを目的として、4月入学後のオリエンテーションの際に「博士後期課程進路ガイダンス」を実施するとともに、入学時の進路希望調査を実施した。 ・学生全体を対象とした「就職対策セミナー」、「インターンシップガイダンス」などの実施に加え、博士後期課程学生に特化したものとして、進路選択の幅を広げることを目的に、7月に企業と協働した「就活交流カフェ for 博士後期課程」を実施し、産業界で働く本学博士後期課程の修了者との交流の場を設けた。 ・企業等から提供のあったインターンシップの情報を学内WEBサイトへの掲載等により学生に周知するとともに、博士後期課程学生に対しては、インターンシップに係る滞在費の助成を行う経済的支援制度を設けた。 ・就職担当教員による個別面談や就職相談会を設け、きめ細かい指導を実施した。 <p>また、産業界が求める博士人材を育成するための新たな取組として、博士後期課程に進学を希望する学生に対し、修了後に当該企業に就職することを条件に、企業が授業料・生活費に相当する奨学金を貸与し、学生が当該企業で一定期間（原則3年間）勤務すれば返済が免除される制度を平成30年度に創設した。本制度では、学生と企業との間で研究テーマや当該企業への就職の意向などのマッチングを図り、双方が合意の上で学生は当該企業の研究担当者 と本学指導教員から指導を受けることとしている。</p> <p>平成31年度においては、前年度に支援を決定した2名について、博士後期課程進学後の令和2年度からの支援開始に向け、研究テーマのすり合わせや奨学金貸与に向けた調整等を進めるとともに、令和3年度の支援対象学生の決定に向けて、学生と企業との間でマッチングを図った。</p> <p>企業への就職を前提に博士後期課程学生への研究指導を当該企業と連携して行うための奨学金制度を設けるのは全国初の試みであり、本制度は、産業・経済系の新聞社による取材を受け、令和2年2月21日付の全国紙に掲載された。</p> <p>これらの取組の結果、進路が確定した学位取得者（一時的な職にある者を除く。）のうち、産業界へ進んだ人材の割合は、修士では2016年度以降70%以上を維持し、博士では2019年度に53.6%となり、中期計画に定める数値目標（修士70%、博士50%）を達成した。</p>	
<p>平成 31 年度計画 【11-3】</p>	<p>留学生向けの就職ガイダンスを早期に実施するとともに、留学生の採用について企業と情報交換を行う。 日本での就職を考えている留学生を対象として、「実践日本語特別演習」を開講するとともに、カウンセラーによる就職相談・支援等を行う。</p>
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>入学後の全学オリエンテーションにおいて、留学生向けに日本の企業文化や留学生の就職・採用動向、企業が期待する日本語能力のレベル等について説明するため、英語による進路ガイダンスを実施したほか、留学生向けに北陸の企業等との交流会を開催し、情報交換を行った。</p> <p>修了後に日本での就職を希望する留学生を対象として、授業科目として「実践日本語特別演習」を開講（11名履修）するとともに、希望する学生にはキャリア開発カウンセラーによる就職相談を実施した。</p>	

ユニット3	人事・給与制度改革による多様な人材の確保
中期目標【9】	学長のリーダーシップの下、大学のガバナンス改革、人事・給与制度システム改革を推進し、大学の教育研究機能を最大限に高める。
中期計画【26】	<p>教育研究の活性化を図るため、若手教員比率 40%程度を維持するとともに、教員の年俸制・混合給与を推進し、教員の年俸制適用者については 40%程度とし、混合給与適用者及びテニュアトラック制適用者については 3%程度とする。</p> <p>また、承継職員である教員について、教育、研究、社会貢献、管理運営等の項目において客観的な評価指標を重視した多面的で透明性の高い業績評価制度を構築する。</p> <p>さらに、業績評価に基づき、処遇へのより適正な反映が可能な新たな年俸制を導入する。</p>
平成 31 年度計画【26-1】	教員人事の一元管理の仕組みを生かすとともに、新たに導入する年俸制を活用し、若手教員のポストを確保する。
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>教員公募において、新たな年俸制の下での職位ごとの基本給、業績連動給及び諸手当を明示することにより、若手研究者からの積極的な応募を促進した。また、教員人事の一元管理の仕組みを生かし、これまでに確保した助教採用枠 6 名に加え、令和 2 年度の採用枠についても 1 年前倒しで公募を行った結果、平成 31 年度末現在の研究科本務教員における若手教員比率は 36.2%となった。</p>	
平成 31 年度計画【26-2】	准教授ポストを対象にテニュアトラック制度を新たに適用し、適用者を順次拡大する。
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>平成 30 年度に創設した准教授を対象とした新たなテニュアトラック制度について、新規採用の准教授 2 名に適用した。</p> <p>また、令和 2 年 4 月採用に向けた准教授の教員公募において、テニュアトラック制適用者を対象とした手厚いスタートアップ経費支援等について記載することにより、本制度への積極的な応募を促進した結果、令和 2 年 4 月 1 日の時点での研究科専任教員におけるテニュアトラック制適用者は 4 名、適用比率は 3.1%に達し、数値目標（3%程度）を達成することとなった。</p>	
平成 31 年度計画【26-3】	評価が処遇により反映できる、客観的な評価指標を重視した業績評価制度を実施する。
<p>【平成 31 事業年度の実施状況】</p> <p>平成 30 年度に制度化した教員の業績評価について、新たな年俸制の適用教員のみならず、月給制の教員を含めた全ての教員を対象に実施し、業績評価の結果に基づく給与の決定を開始した。</p> <p>教員業績評価の実施に関する要項に基づき、教育、研究、社会貢献、大学運営、外部資金の獲得に係る評価事項についての点数を集計することにより、<u>定量的な指標による透明性の高い評価を実現した。</u>また、教員自身による自己評価や業績の向上に資するため、<u>評価結果を教員本人へフィードバックした。</u></p> <p>また、平成 31 年度末における承継職員のうち、年俸制適用者は 75 名（49.0%）となり、平成 30 年度に上方修正した数値目標（年俸制適用比率 40%）を上回って達成した。</p>	

中期計画【27】	多様な人材構成とするため、教員の年俸制を活用し、外国人教員の割合を20%程度に維持するとともに、研究支援者の配置などの両立支援を実施し、女性研究者等を20%とする。また指導的役割を担う女性役職員の割合を20%程度とする。
平成31年度計画【27-1】	新たに導入する年俸制の活用等により、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。
<p>【平成31事業年度の実施状況】</p> <p>教員公募において、新たな年俸制の下での職位ごとの基本給、業績連動給及び諸手当を明示し、平成31年度は外国人教員4名、女性教員3名を新規に採用した結果、平成31年度末現在の外国人教員比率は21.7%、女性研究者等比率は22.1%となり、いずれも数値目標（20%程度）を達成した。特に、女性研究者等比率は平成27年度末時点の16.0%と比べて6.1ポイントの大幅な上昇となり、当初計画を上回るペースで数値目標を達成した。令和2年4月採用に向けた教員公募においては、外国人や女性の採用を積極的に進めていることに加え、教員の育児期間中の両立支援の取組等について記載し、引き続き、外国人及び女性研究者からの積極的な応募を促した。</p> <p>前年度に引き続き、女性教員の採用を推進したほか、事務職員にあつては、育児休業等の両立支援や適切な人事配置等といった環境整備に努めるとともに、女性事務職員の昇任について、育児休業等の取得に影響させることなく能力本位で実施した結果、令和2年4月1日の時点での指導的役割を担う女性の割合は19.4%に達し、数値目標（20%程度）を達成することとなった。</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	学長のリーダーシップの下、大学のガバナンス改革、人事・給与制度システム改革を推進し、大学の教育研究機能を最大限に高める。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【24】学長が適切なリーダーシップを発揮するため、大学全体の戦略の立案やそのために必要なデータの分析等を担う組織を設けるとともに、学外者の意見を法人運営に反映させる取組や学長選考会議による学長の業績評価を行う。			IV	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>○学長のリーダーシップによる戦略的な法人運営を支援するため、大学戦略・広報室において施策の企画・立案を行うとともに、同室に<u>データの分析等を担う IR（インスティテューショナル・リサーチ）機能を持たせ、高いデータ分析能力を有する職員を専門員として配置し、学内外の教育研究・大学運営等に関するデータの収集・分析を行った。</u></p> <p>さらに、教職協働体制の下、大学の諸活動に係るデータの収集・分析を行う「IR 推進チーム」を設置し、学内の各部署が所有するデータのうち、当該部署の了承が得られたものについては、<u>IR 担当専門員が直接各種分析に活用できる体制を整備した。</u>これにより、<u>入学状況、在学・修学状況、教員の状況、教育業績、研究業績など広範囲に渡る学内データの収集が可能となった。</u></p> <p><u>これらのデータに基づく Annual Report（ファクトブック）等の各種分析レポートを提供することにより、重要施策に係る学長の意思決定や法人運営を支援した。</u></p> <p>○経営協議会学外委員、アカデミックアドバイザー及びインダストリアルアドバイザー等との意見交</p>	<p>引き続き、IR 担当組織において、大学全体の戦略立案等に資するデータ収集・分析を行う。</p> <p>経営協議会学外委員等から得た意見等を大学運営に適切に反映させるとともに、大学運営の改善等に活用した取組を公表する。</p> <p>学長選考会議において毎年度学長との意見交換を行い、学長の業務執行状況を把握する。</p>

		<p>換等において聴取した学外者の意見を，法人運営の改善に活用するとともに，活用した事例をWEBサイトで公表した。意見の活用事例は次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会学外委員との意見交換において，本学の特徴である「学生の多様性」を学生の教育研究に生かすべきとの意見があったことを踏まえ，東京社会人コース学生と，石川キャンパスの日本人学生及び留学生との交流を目的とする「研究活動等推進交流事業」を平成28年度から実施した。 ・インダストリアルアドバイザーとの懇談会で得た助言を基に，<u>修士論文等の中間発表会にインダストリアルアドバイザーを招聘し，学生が自らの研究テーマについて産業界からの助言を直接得ることができる機会を設けた。</u> <p>○学長の業績評価については，学長の業務執行状況を恒常的に把握するため，<u>学長選考会議が学長の業績評価を行う体制を整備し，平成28年度に，平成26～28年度における3年間の業務執行状況に基づき，中間評価を実施した。</u></p>	
	<p>【24-1】IR担当組織において，大学全体の戦略立案等に資するデータ収集・分析を行う。</p>	<p>Ⅲ (平成31事業年度の実施状況) 【24-1】 平成30年度版のファクトブックを作成したほか，学長の指示の下，大学全体の戦略立案のために必要なデータの収集・分析を行った。</p>	
	<p>【24-2】経営協議会外部委員等から得た意見等を大学運営に適切に反映するとともに，大学運営の改善等に活用した取組を公表する。</p>	<p>Ⅲ 【24-2】 経営協議会学外委員から，当協議会で大学の経営戦略等についてより議論すべきとの意見があり，これを踏まえ，令和元年6月開催の経営協議会から，<u>議事日程・資料等を見直し，学外委員と十分に議論を行い得る時間を確保した。</u> 具体的には，大学運営上の重要課題に関し集中的かつ継続的に議論を行うこととし，<u>年間を通じて「本学の現状」，「1研究科に伴うカリキュラム改革」のテーマを掲げ，毎回それぞれのテーマについて議論する時間を確保し，学長や担当理事から資料に基づき説明をした上で学外委員と意見交換を行った。</u></p>	

	<p>【24-3】学長選考会議において学長の業績評価を行う。</p>	<p>III</p>	<p>上記の取組をはじめ、学外者の意見を大学運営の改善に活用した事例は、WEBサイトで公表した。</p> <p>【24-3】 学長の業務執行の状況を把握するため、学長選考会議において学長との意見交換を行った。<u>学長任期の最終年度（6年目）に当たり、学長の業務執行について報告を求め、最終評価を実施した。</u></p>	
<p>【25】柔軟かつ機動的に教員人事を行うため、学長の主導により、教員の人事管理を一元的に行い、学長のリーダーシップにより学長裁量人員枠を拠点形成に向けて戦略的に活用する。</p>	<p>【25-1】学長を委員長とする「人事計画委員会」により教員人事管理を一元的に行うとともに、この仕組みを生かして優秀な人材を確保するため、本学の重点分野等を中心に教員選考を行う。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） ○教員人事に関する学長のリーダーシップを強化するため、研究科枠及び学長裁量人員枠を撤廃して、<u>全ての教員組織の人事管理を学長が委員長を務める「人事計画委員会」の下に一元化し、学長が大学のビジョンや部局長からのプレゼンテーションに基づき、教員ポストを再配置し得る体制を整備した。</u>この仕組みにより、次のとおり教員の確保に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年度：大学全体で取り組んでいる「グローバルに活躍できるイノベーション創出人材の育成」のための教育プログラム実施教員 1 名、「<u>世界をリードする最先端研究・融合研究</u>」をマネジメントする教員 2 名を確保し、特色ある教育プログラムや本学の強みである分野での研究力の強化を図った。 平成 30 年度：「<u>社会・産業界との連携推進及び社会還元</u>」，「<u>企業との連携による博士後期課程学生の支援事業</u>」を担当する教員各 1 名を確保し、産業界との連携強化を図った。 	<p>学長を委員長とする「人事計画委員会」により教員の人事管理を一元的に行う体制を維持するとともに、この仕組みを生かして優秀な人材を確保するため、本学の重点分野等を中心に教員選考を行う。</p>
	<p>【25-1】学長を委員長とする「人事計画委員会」により教員人事管理を一元的に行うとともに、この仕組みを生かして優秀な人材を確保するため、本学の重点分野等を中心に教員選考を行う。</p>	<p>III</p>	<p>（平成 31 事業年度の実施状況） 【25-1】 教員の人事管理を一元的に行う体制の下、人事計画委員会において、令和 2 年 4 月採用の教員人事についての人事配置計画プレゼンテーションを実施し、その結果を受けて重点分野等を中心に教員の公募・選考を行い、准教授 2 名及び助教 4 名の採用を決定した。 また、<u>人事計画委員会の下に、新たに「教員人事の将来構想検討委員会」を設置し、大学の将来構想と一体的に整備を進めるべき教員組織編制等の在り方について、検討を開始した。</u></p>	

<p>【26】教育研究の活性化を図るため、若手教員比率 40%程度を維持するとともに、教員の年俸制・混合給与を推進し、教員の年俸制適用者については 40%程度とし、混合給与適用者及びテニュアトラック制適用者については 3%程度とする。</p> <p>また、承継職員である教員について、教育、研究、社会貢献、管理運営等の項目において客観的な評価指標を重視した多面的で透明性の高い業績評価制度を構築する。さらに、業績評価に基づき、処遇へのより適正な反映が可能な新たな年俸制を導入する。</p> <p>【◆】</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>○教員人事に関する学長のリーダーシップを強化するため、研究科枠及び学長裁量人員枠を撤廃して、<u>全ての教員組織の人事管理を学長が委員長を務める「人事計画委員会」の下に一元化し、学長が大学のビジョンや部局長からのプレゼンテーションに基づき、教員ポストを再配置し得る体制を整備した。</u>この仕組みにより、平成 29 年度に 8 名、平成 30 年度に 15 名の助教及び特任助教を採用するなど、研究科の若手教員の採用を積極的に推進した。</p> <p>○学長のリーダーシップの下、<u>年功序列による給与制度から脱却した新たな年俸制の構築や、客観的な指標を重視した教員業績評価制度の導入を決定するなど、全国に先駆けて人事給与マネジメント改革を推進した。</u></p> <p><u>新たな年俸制は、職位(教授、准教授、講師、助教)ごとの固定給与と、教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給与からなる。</u>また、教員業績評価については、能力・成果を処遇により一層反映し得るよう、従前の目標管理を基本とした主観的な評価制度を廃止し、<u>外部資金獲得状況や研究力に係るアウトカム指標等の客観的な評価指標を重視した多面的で透明性の高い評価制度に変更することとした。</u></p> <p><u>平成 30 年度における承継職員のうち、年俸制適用者は 54 名 (37.2%) となり、数値目標 (20%) の約 2 倍を達成し、さらに、年俸制適用者の拡大を加速させるため、平成 30 年度に目標値を 20%から 40%に上方修正する中期計画の変更を行った。</u></p> <p>○外部の人材を柔軟に活用した研究力の強化、研究拠点の形成及び産学官連携の推進を目的として、国内外の研究機関や民間企業等から、クロスポイントメント制度 (混合給与) などを活用し、戦略的に人材を確保した。<u>平成 28～30 年度の 3 年間における混合給与適用者の比率の平均値は、3.3%となり、数値目標 (混合給与適用者 3%程度) を達成した。</u></p> <p>○平成 28 年度に創設した助教を対象としたテニュアトラック制を見直し、将来的に本学の教育研究だ</p>	<p>「教員人事の将来構想検討委員会」の検討結果を踏まえ、引き続き若手教員ポストの確保に取り組む。また、准教授のテニュアトラック制の適用を拡大する。</p> <p>能力・成果を処遇により一層反映し得る、客観的な評価指標を重視した業績評価制度を実施するとともに、より適切な評価を実施するため、評価項目等の点検を行う。</p>
---	------------	--	---

		<p>けでなく大学運営においても中枢を担うことができる優秀な若手人材を獲得するため、<u>准教授を対象とした新たなテニュアトラック制を平成 30 年度に新設し、平成 31 年度採用者から適用した。</u></p> <p>新たなテニュアトラック制では、准教授について10年間の任期制を導入した上で、テニュア審査に合格した場合には任期なしの教授へと昇任するキャリアパスとし、さらに希望があれば早期審査申出も可能とした。また、採用後の研究室の立ち上げ等を支援するため、スタートアップ経費として5年間で1,300万円(上限)を配分するなど、教授クラスの新規採用時の支援額1,000万円(上限)を上回る手厚いサポート体制を整備した。</p>	
	<p>【26-1】 教員人事の一元管理の仕組みを生かすとともに、新たに導入する年俸制を活用し、若手教員のポストを確保する。</p>	<p>III (平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【26-1】</p> <p>教員公募において、新たな年俸制の下での職位ごとの基本給、業績連動給及び諸手当を明示することにより、若手研究者からの積極的な応募を促進した。</p> <p>また、<u>これまでに確保した助教採用枠6名に加え、令和2年度の採用枠についても、1年前倒しで公募を行った結果、平成31年度末現在の研究科本務教員における若手教員比率は、36.2%となった。</u></p>	
	<p>【26-2】 准教授ポストを対象にテニュアトラック制度を新たに適用し、適用者を順次拡大する。</p>	<p>III 【26-2】</p> <p>○平成 30 年度に創設した准教授を対象とした新たなテニュアトラック制度について、新規採用の准教授2名に適用した。また、令和2年4月採用に向けた准教授の教員公募において、テニュアトラック制適用者を対象とした手厚いスタートアップ経費支援等について記載することにより、本制度への積極的な応募を促進した結果、<u>令和2年4月1日の時点での研究科専任教員におけるテニュアトラック制適用者は4名、適用比率は3.1%に達し、数値目標(3%程度)を達成することとなった。</u></p> <p>○平成 29~31 年度の3年間における混合給与適用者の比率の平均値は、<u>3.0%となり、引き続き中期計画に定める数値目標(混合給与適用者3%程度)を達成した。</u></p>	

	<p>【26-3】評価が処遇により反映できる、客観的な評価指標を重視した業績評価制度を実施する。</p>	IV	<p>【26-3】 <u>平成 30 年度に制度化した教員の業績評価について、新たな年俸制の適用教員のみならず、月給制の教員を含めた全ての教員を対象に実施し、業績評価の結果に基づく給与の決定を開始した。</u> <u>教員業績評価は、教育、研究、社会貢献、大学運営、外部資金の獲得に係る評価事項についての点数を集計することにより、定量的な指標による透明性の高い評価を実現した。また、教員自身による自己評価や業績の向上に資するため、評価結果を教員本人へフィードバックした。</u> <u>また、平成 31 年度末における承継職員のうち、年俸制適用者は 75 名 (49.0%) となり、平成 30 年度に上方修正した数値目標 (年俸制適用比率 40%) を上回って達成した。</u></p>	
<p>【27】多様な人材構成とするため、教員の年俸制を活用し、外国人教員の割合を 20%程度に維持するとともに、研究支援者の配置などの両立支援を実施し、女性研究者等を 20%とする。また、指導的役割を担う女性役職員の割合を 20%程度とする。【◆】</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) ○全ての教員公募に、外国人及び女性を積極的に採用する旨を記載したほか、研究に多くのエフォートを割くことができ、共同利用できる研究機器が充実しているといった、大学院大学としての優れた研究環境をアピールすることにより、外国人及び女性からの応募を促進した。また、助教の公募にあたっては、優秀な外国人及び女性を優先的に採用した。 <u>女性研究者増加の取組として、女性限定の教員公募を行ったほか、優秀な女性教員候補者がいた場合、分野を問わず迅速に採用できるよう、学長裁量経費に女性教員採用のための人件費を確保し、当該経費を使って女性教員を採用した。これらの選考においては、よりスピーディかつ柔軟な採用を行うため、学長裁量による選考を活用した。</u> これらの結果、平成 30 年度末現在の外国人教員比率は 19.9%、女性研究者等比率は 21.8%となった。 ○女性教員の採用を推進したほか、事務職員にあつては、育児休業等の両立支援や適切な人事配置等といった環境整備に努めるとともに、女性事務職員の昇任について、育児休業等の取得に影響させることなく能力本位で実施した。</p>	<p>新年俸制の継続的な運用等により、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。</p> <p>女性教職員を指導的役割を担うポストへ積極的に登用する。</p>

	<p>【27-1】新たに導入する年俸制の活用等により、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。</p>	IV	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【27-1】 ○教員公募において、新たな年俸制の下での職位ごとの基本給、業績連動給及び諸手当を明示し、平成 31 年度は、外国人教員 4 名、女性教員 3 名を新規に採用した結果、<u>平成 31 年度末現在の外国人教員比率は 21.7%、女性研究者等比率は 22.1%となり、いずれも数値目標 (20%程度) を達成した。特に、女性研究者等比率は平成 27 年度末時点の 16.0%と比べて 6.1 ポイントの大幅な上昇となり、当初計画を上回るペースで数値目標を達成した。</u> 令和 2 年 4 月採用に向けた教員公募においては、外国人や女性の採用を積極的に進めていることに加え、教員の育児期間中の両立支援の取組等について記載し、引き続き、外国人及び女性研究者からの積極的な応募を促した。 ○引き続き、女性教員の採用の推進や、事務職員の昇任等に努めた結果、<u>令和 2 年 4 月 1 日の時点での指導的役割を担う女性の割合は 19.4%に達し、数値目標 (20%程度) を達成することとなった。</u></p>	
<p>【28】教育研究活動の活性化や新たに本学の強み・特色となる分野の醸成、学長を支援する体制を強化するため、それらを押し進める取組に対し重点的に予算を配分する。</p>		III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 教育研究活動の活性化や本学の強み・特色となる分野の醸成、学長を支援する体制を強化するため、<u>学長裁量経費内に重点支援経費を確保し、戦略性が高く意欲的な施策・事業に対し、重点的に配分を行った。</u>主なものは次のとおり。 ・重点支援経費により、平成 28 年度に<u>外部資金獲得支援、留学生獲得事業等</u>を行い、平成 29 年度から<u>学術論文投稿支援、科研費獲得支援等</u>を行った。平成 30 年度には「<u>学長裁量枠人件費</u>」(助教、女性教員、特任教員等を戦略的に雇用するための経費) 8,536 万円を設け、新たに助教 10 名を採用した。 ・<u>学長直轄事業</u> (学長からの直接指示に基づき事務局の関係部局から戦略的事業を提案し、それに対し学長裁量経費から予算配分する仕組み) を構築し、これにより、平成 28 年度に研究分析ツール (SciVal) の導入や研究科セミナー事業、国際交流事業等を実施した。平成 29 年度</p>	<p>学長のリーダーシップの下、戦略性が高く意欲的な施策・事業を推進する取組に対し、学長を議長とする予算会議の決定に基づき、重点的に予算を配分する。</p>

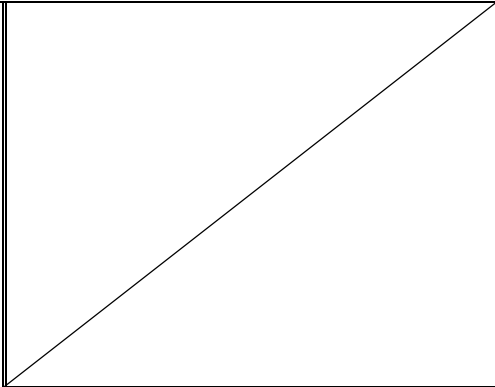
	<p>【28-1】学長のリーダーシップの下、戦略性が高く意欲的な施策・事業を推進する取組に対し、学長を議長とする予算会議の決定に基づき、重点的に予算を配分する。</p>	III	<p>には、同仕組みにより、大型シャトルバスの整備や駐輪場の設置等、学生数の急増に伴う教育環境の改善に迅速に対応した。さらに平成 30 年度には、事務改善等提案コンクールで最優秀賞を受賞した「会議におけるペーパーレス化の推進」を速やかに実現するため、iPad やその他関連備品を整備した。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【28-1】 <u>学長裁量経費内に重点支援経費「学長裁量枠人件費」9,087 万円を確保し、助教、女性教員、特任教員等を戦略的に雇用するための経費及び新年俸制支援分（新年俸制導入により見込まれる教員人件費の増額分を一部補填するための経費）を設定した。</u> <u>また、施設マネジメント改革事業として、節電への取組の成果をサステイナブルキャンパスの形成へ投資する仕組みを新たに構築し、前年度の電力削減量に基づき予算配分する省エネ対策経費を設けた。</u> そのほか、大学院教育の質の向上に向け、試験問題の学内公開のための学務システム改修を行った。</p>	
<p>【29】業務及び財務会計の適正を確保するため、大学の業務及び財務会計の状況の監査を行う。</p>	<p>【29-1】内部監査の実施を通じて大学の業務及び財務会計の適正を確保する。 監事監査、会計監査人監査を通じて業</p>	III	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 大学の業務及び会計処理の適否や財務状況について、内部監査を定期的実施した。 大学の業務の合理的かつ効率的な運営状況及び会計経理の適正について、監事監査を定期的実施した。 財務諸表が、一般に公正妥当と認められる国立大学法人会計基準に準拠して、大学の財政状態、運営状況等を適正に表示しているかについて、会計監査人監査を定期的実施した。 また、これまでの監査において発見された指摘事項を点検し、有効に機能しているかの確認を行った。</p> <p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【29-1】 大学の業務及び会計処理の適否や財務状況につ</p>	<p>内部監査の実施を通じて大学の業務及び財務会計の適正を確保する。 監事監査、会計監査人監査を通じて業務等の適正を確保する。 監査における指摘事項を継続的に点検し、改善状況を確認する。</p>

	<p>務等の適正を確保する。 監査における指摘事項を継続的に点検し、改善状況を確認する。</p>		<p>いて、内部監査を実施した。 大学の業務の合理的かつ効率的な運営状況及び会計経理の適正について、監事監査を実施した。 財務諸表が、一般に公正妥当と認められる国立大学法人会計基準に準拠して、大学の財政状態、運営状況等を適正に表示しているかについて、会計監査人監査を実施した。 これらの監査において発見された指摘事項を点検し、有効に機能しているかの確認を行った。</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

中期目標	産業構造や社会の変革に対応した柔軟な教育研究を行う教育研究組織を編成する。
------	---------------------------------------

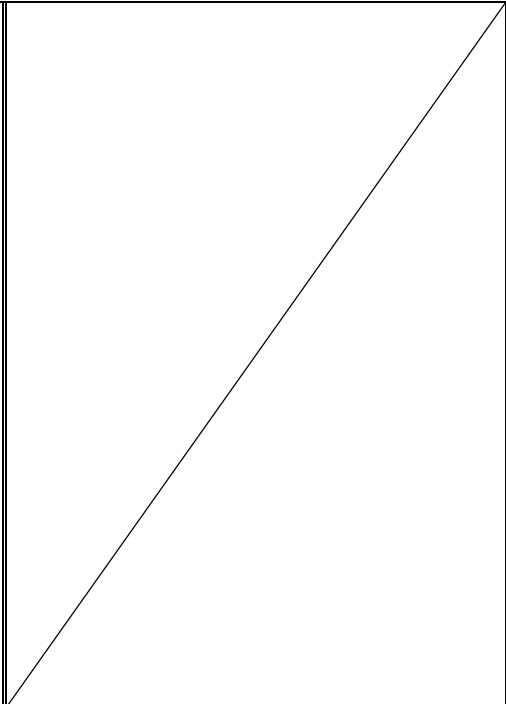
中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【30】 産業界等の外部有識者を含む委員会において教育研究組織や学生定員，教育システムを定期的に点検し，改善する。	/	III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 産業界の有識者と大学執行部で構成する「先端科学技術研究科教育研究評価委員会」を平成 29 年度に設置し，新研究科における組織編制，学生受入，新たな教育システム等の整備・進捗状況について，大学評価や IR の活動とも連携し，定期的に点検・評価を行うとともに，意見交換を通じて産業界のニーズを把握した。同委員会の主な活動は次のとおり。 ・平成 29 年度に実施した自己点検・評価の結果を踏まえ，新研究科における学生受入の状況やコアカリキュラムである「人間力・創出力プログラム」の取組状況を検証し，学外委員から意見を聴取 ・毎年度，研究科の内部組織である 9 つの「領域」の教育研究活動に係るデータの分析結果に基づき，学外委員との意見交換を実施	これまでの先端科学技術研究科教育研究評価委員会における審議の結果を踏まえ，必要に応じて具体的な改善を行う。
		III		（平成 31 事業年度の実施状況） 【30-1】 平成 31 年度における大学機関別認証評価の受審プロセスにおいて，教育研究組織，学生定員及び教育システムの各事項に係る課題についても併せて整理し，先端科学技術研究科教育研究評価委員会における審議のための資料を準備した（なお，令和 2 年 3 月に開催する予定であった同委員会は，新型コロナウイルスの感染防止の観点から，令和 2 年度以降に延期となった）。	

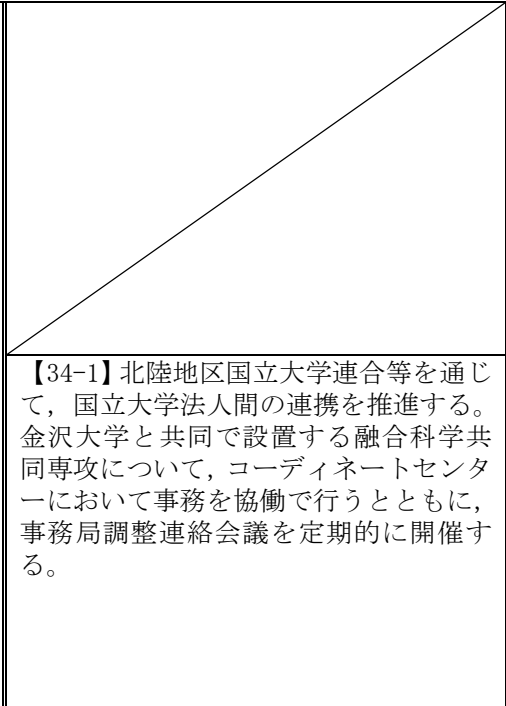
<p>【31】新興分野・分野融合型研究等を基にした金沢大学との分野融合型共同大学院の創設等，ミッション再定義等を踏まえ，本学の強み・特色を生かし，機能強化を図るための教育研究組織の見直しを行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 「科学技術イノベーション人材」の養成を目的として，平成 30 年 4 月に，金沢大学との共同専攻である融合科学共同専攻（修士課程）を設置した。また，令和 2 年 4 月の博士後期課程設置に向けて，「金沢大学・北陸先端科学技術大学院大学融合科学共同専攻（博士後期課程）設置検討協議会」及び「融合科学共同専攻（博士後期課程）設置準備部会」を設置し，設置申請に係る文部科学省への事前相談や指摘事項への対応について金沢大学と協議を行い，平成 31 年 3 月に文部科学省へ設置申請を行った。</p>	<p>金沢大学と共同で設置した融合科学共同専攻の運営においては，金沢大学とより密接に連携を行うとともに本学の教育研究面における機能強化を図るための検討を行う。</p>
<p>【31-1】教育カリキュラムの整備に向けた金沢大学との協議・検討等，融合科学共同専攻の博士後期課程設置に向けた取組を進める。</p>			<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【31-1】 令和 2 年 4 月の融合科学共同専攻博士後期課程の設置に向け，「金沢大学・北陸先端科学技術大学院大学融合科学共同専攻（博士後期課程）設置検討協議会」において，ディプロマ・ポリシーや授与する学位について協議を行った上で，令和元年 9 月に文部科学省へ設置に係る再補正申請を行い，令和元年 11 月に設置認可された（令和 2 年 4 月に本学において 4 名を，金沢大学において 3 名を受入）。</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	事務組織の再編や業務改善等により、事務体制の強化を図り、事務処理の更なる効率化・合理化を推進する。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【32】事務処理の更なる効率化・合理化を図るため、平成 30 年度までに業務改善に関するベストプラクティス事例集を作成し、職員間で共有するとともに、事務組織の再編や業務の見直し等を行う。	/	III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 27 年度から実施している事務職員及び技術職員を対象とした「事務改善等提案コンクール」で学長賞を受賞した提案のうち、アイデアが実現化された取組や、コンクール以外でも職員が自主的に実施した業務改善の取組をベストプラクティス事例集としてまとめ、学内WEBサイトに掲載し、職員間で共有した。 ベストプラクティスの事例は、次のとおり。 ・JAIST をもっと知ろう！～研究室訪問とインタビュー～ ・JAIST のゆるキャラ制作 ・JAIST オリジナルブランドグッズの作製 ・JAIST 事務職員のための英会話フレーズ集	効果的・効率的に業務が行えるよう、業務分担の見直しを行うとともに、事務組織の見直しを検討し必要な措置を講じる。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 国際交流支援業務を教育関連業務と研究関連業務に分割し、それぞれを教育支援課と研究推進課へ移管するとともに、教育支援課に教育国際係を設置する事務改組を通じて、事務の効率化・合理化を推進した。	

<p>【33】効果的な大学運営を進めるため、次のような取組を通じて、事務体制を強化する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Staff Development 活動の一環として、事務職員の専門性向上及び国際化を推進するための研修を実施し、対象職員の受講率を100%とする。英語研修受講者のTOEICスコアを600点以上とする。 ・大学のグローバル化や拠点形成を推進するため、高い国際コミュニケーション能力、データ分析力又はコーディネート能力等を有する職員を優先的に配置する。 		<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の実施状況概略)</p> <p>○事務職員の専門性向上及び国際化を推進するための研修を実施し、平成30年度の対象職員の研修受講率は87%であった。</p> <p>国際化に関しては、事務職員の語学力強化に向けた取組を次のとおり行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・英会話学校での語学研修 ・学内でのTOEIC-IPの実施 ・一定の英語能力を有する若手職員を海外協定機関等へ短期間派遣 <p>また、英語研修対象者16名(平成30年度までの累計)のうち、平成30年度末までに8名がTOEICスコア600点以上を達成した。</p> <p>○大学のグローバル化や拠点形成を推進するため、<u>特に高い専門的能力が求められる部署には当該能力等に秀でた職員を優先的に配置し、事務体制の強化を図った。</u>大学戦略・広報室ではデータ分析力を有する職員がIR分析において、産学官連携推進センターではコーディネート能力を有する職員が企業との連携活動において、専門性を生かし業務に当たった。</p>	<p>引き続き研修計画に基づく研修を実施し、受講歴の管理を通じて対象職員による確実な受講を促し、令和3年度までに受講率100%を達成する。</p> <p>職員の英語能力を組織的に把握するとともに、引き続き英会話スクール講師による学内での講義の実施などを通じて、令和3年度までに英語研修対象者のTOEICスコア600点以上を達成する。</p> <p>事務体制を強化するため、専門的能力等を有する職員を該当部署に優先的に配置する。</p>	
<p>【33-1】職員の専門性等を向上させるため、SD研修を推進する。職員の語学・国際対応力を強化するため、職員の英語能力を組織的に把握し、英語能力の向上に資する研修を実施する。</p>			<p>III</p>	<p>(平成31事業年度の実施状況)</p> <p>【33-1】</p> <p>事務職員の専門性等を向上させるための研修を実施した結果、平成31年度の対象職員の受講率は95%となった。</p> <p>管理職を含む全常勤事務職員に原則年2回のTOEIC受験を義務付けて英語能力を組織的に把握した。また、英語研修対象者には英会話スクール講師による学内での講義(平成31年度対象者9名、全10回)を実施し語学力強化を図った結果、英語研修対象者18名(平成31年度までの累計)のうち、平成31年度末までに14名がTOEICスコア600点以上を達成した。</p>	
<p>【33-2】事務体制を強化するため、専門的能力等を有する職員を該当部署に優先的に配置する。</p>			<p>III</p>	<p>【33-2】</p> <p>国際交流支援業務を教育関連業務と研究関連業務に分割し、それぞれを教育支援課と研究推進課へ移管するとともに、教育支援課に教育国際係を設置する事務改組を行った。<u>新たに設置した教育支援課教育国際係に高い国際コミュニケーション能力を有する職員を優先的に配置し、国際交流支援体制を強化した。</u></p>	

<p>【34】インターンシップ等に係る金沢大学との事務連携体制の構築等，国立大学法人間の連携を推進する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 29 年に<u>金沢大学との間で事務連携協力体制の構築に向けた検討を行う事務局調整連絡会議を設置し，事務局調整連絡会議を2回開催した。</u> また，平成 30 年 4 月に<u>金沢大学との共同専攻に係る事務の一体的な展開に係る組織となる「金沢大学・北陸先端科学技術大学院大学融合科学共同専攻コーディネートセンター」を設置し，インターンシップ(国内外の民間企業，公的研究機関等への派遣)やラボローテーションに必要な手続を行った。</u></p>	<p>北陸地区国立大学連合等を通じて，国立大学法人間の連携を推進する。 金沢大学と共同で設置する融合科学共同専攻については，コーディネートセンターにおいて大学間で調整が必要な事務を協働で行う。</p>
<p>【34-1】北陸地区国立大学連合等を通じて，国立大学法人間の連携を推進する。金沢大学と共同で設置する融合科学共同専攻について，コーディネートセンターにおいて事務を協働で行うとともに，事務局調整連絡会議を定期的に開催する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【34-1】 令和元年 10 月開催の北陸地区国立大学連合学長会議・協議会合同会議において，各大学が抱える課題についての協議を通じて，連携を推進した。 融合科学共同専攻コーディネートセンターにおいて，インターンシップ(国内外の民間企業，公的研究機関等への派遣)やラボローテーションに必要な手続を行ったほか，令和 2 年 2 月に事務局調整連絡会議を開催し，所要の規則改正等について審議を行った。</p>	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**1. 特記事項****ガバナンスの強化に関する取組**

【平成 28～30 事業年度】

○平成 28 年度からの 1 研究科体制においては、教学部門の権限と責任を明確化するため、研究科に研究科長及び各学位プログラムの質保証の責任者となる学系長を置き、専門分野別の学系会議において教授会の権限を機能別に行使できる体制を整備した。

また、学長の方針を構成員に直接伝える場として、研究科教授・准教授を構成員とする教授会を開催し、学長と構成員との対話機会を確保した。

【24】

○学長の業績評価について、学長の業務執行状況を恒常的に把握するため、学長選考会議が学長の業績評価を行う体制を整備し、平成 28 年度に、平成 26～28 年度における 3 年間の業務執行状況に基づき、中間評価を実施した。

【24】

○学長のリーダーシップによる戦略的な法人運営を支援するため、大学戦略・広報室において施策の企画・立案を行うとともに、同室にデータの分析等を担う IR (インスティテューショナル・リサーチ) 機能を持たせ、高いデータ分析能力を有する職員を専門員として配置し、学内外の教育研究・大学運営等に関するデータの収集・分析を行った。

さらに、平成 28 年度には教職協働体制の下、大学の諸活動に係るデータの収集・分析を行う「IR 推進チーム」を設置し、IR 推進チーム会議の検討を踏まえ、入学状況、在学・修学状況、教員の状況、教育業績、研究業績などの広範囲の学内データを効率的に収集・分析する体制を整備した。

これらのデータに基づく Annual Report (ファクトブック) 等の各種分析レポートを提供することにより、重要施策に係る学長の意思決定や法人運営を支援した。 【24】

【平成 31 事業年度】

○学長の業務執行の状況を把握するため、学長選考会議において学長との意見交換を行った。学長任期の最終年度 (6 年目) に当たり、学長の業務執行について報告を求め、最終評価を実施した。 【24】

学長のリーダーシップの確立

【平成 28～30 事業年度】

○教員人事に関する学長のリーダーシップを強化するため、研究科枠及び学長裁量人員枠を撤廃して、全ての教員組織の人事管理を学長が委員長を務める「人事計画委員会」の下に一元化し、学長が大学のビジョンや部局長からのプレゼンテーションに基づき、教員ポストを再配置し得る体制を整備した。

この仕組みにより、若手研究者、外国人研究者、女性研究者を積極的に採用したほか、クロスアポイントメント制度 (混合給与制度) を活用するなど、国内外の研究機関や企業等から戦略的に人材を確保した。 【25】 【26】

○学長裁量経費内に重点支援経費を確保し、戦略性が高く意欲的な施策・事業に対し、重点的に配分を行った。

重点支援経費により、平成 28 年度に外部資金獲得支援、留学生獲得事業等を行い、平成 29 年度から学術論文投稿支援、科研費獲得支援等を行った。平成 30 年度には「学長裁量枠人件費」(助教・女性教員・特任教員等を戦略的に雇用するための経費) 8,536 万円を設け、新たに助教 10 名を採用した。

また、学長直轄事業 (学長からの直接指示に基づき事務局の関係部局から戦略的事業を提案し、それに対し学長裁量経費から予算配分する仕組み) を構築し、これにより、平成 28 年度に研究分析ツール (SciVal) の導入や研究科セミナー事業、国際交流事業等を実施した。平成 29 年度には、同仕組みにより、大型シャトルバスの整備や駐輪場の設置等、学生数の急増に伴う教育環境の改善に迅速に対応した。さらに、平成 30 年度には、事務改善等提案コンクールで最優秀賞を受賞した「会議におけるペーパーレス化の推進」を速やかに実現するため、iPad やその他関連備品を整備した。 【28】

【平成 31 事業年度】

○人事計画委員会の下に、新たに「教員人事の将来構想検討委員会」を設置し、大学の将来構想と一体的に整備すべき教員組織編制の在り方について、検討を開始した。 【25】

○教員人事の一元管理の仕組みを生かし、外国人教員 4 名、女性教員 3 名を新規に採用した結果、平成 31 年度末現在の外国人教員比率は 21.7%、女性研究者等比率は 22.1%となり、いずれも数値目標 (20%程度) を達成し

た。特に、女性研究者等比率は平成 27 年度末時点の 16.0%と比べて 6.1 ポイントの大幅な上昇となり、当初計画を上回るペースで数値目標を達成した。【27】

外部有識者の意見等の活用

【平成 28～30 事業年度】

○経営協議会学外委員、アカデミックアドバイザー及びインダストリアルアドバイザー等との意見交換等において聴取した学外者の意見を、多様な学生の交流を目的とする「研究活動等推進交流事業」や、学生が産業界からの助言を得る「修士論文等中間発表会」の実施等、法人運営の改善に活用するとともに、活用した事例をWEBサイトで公表した。【24】

【平成 31 事業年度】

○経営協議会における「大学の経営戦略等について経営協議会の場でも議論すべき」との意見を踏まえ、令和元年6月開催の経営協議会から、学外委員との十分な議論を行い得る時間を確保し、年間を通じて「本学の現状」、「1 研究科に伴うカリキュラム改革」をテーマに、集中的かつ継続的に議論を行った。【24】

○平成 29 年度に実施した自己点検・評価の結果について、平成 30 年度に学外有識者による検証を行った。検証結果に基づき抽出した課題については、平成 31 年度に策定した「内部質保証の推進体制に関する基本方針」に定める手続に従い、学長の指示の下、担当理事が関係委員会等と連携し必要な措置を講じるとともに、学内会議で改善状況を確認することにより、継続的な改善に繋げている。【41】

人事給与マネジメント改革の推進

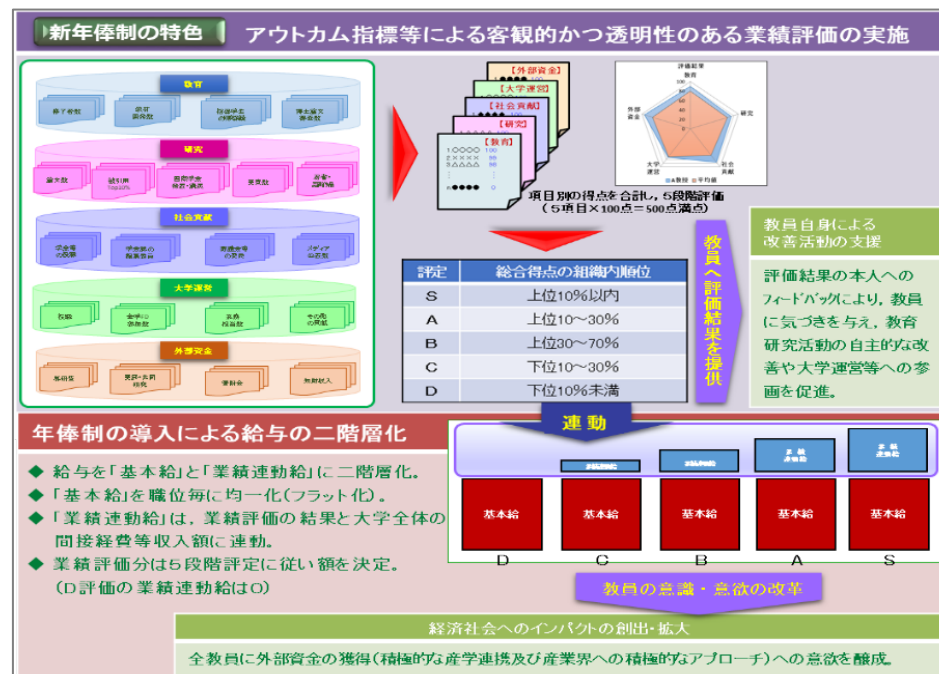
【平成 28～30 事業年度】

○学長のリーダーシップの下、年功序列による給与制度から脱却した新たな年俸制の構築や、客観的な指標を重視した教員業績評価制度の導入を決定するなど、全国に先駆けて人事給与マネジメント改革を推進した。

新たな年俸制は、職位(教授、准教授、講師、助教)ごとの固定給与と、教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給与となり、また、教員業績評価については、能力・成果を処遇により一層反映し得るよう、従前の目標管理を基本とした主観的な評価制度を廃止し、外部資金獲得状況や研究力に係るアウトカム指標等の客観的な評価指標を重視

した多面的で透明性の高い評価制度に変更することとした。

平成 30 年度における承継職員のうち、年俸制適用者は 54 名 (37.2%) となり、中期計画に定める数値目標 (20%) の約 2 倍を達成し、さらに、年俸制適用者の拡大を加速させるため、平成 30 年度に目標値を 20%から 40%に上方修正する中期計画の変更を行った。【26】



【26】新年俸制の特色

【平成 31 事業年度】

○教員公募において、新たな年俸制の下での職位ごとの基本給、業績連動給及び諸手当を明示することにより、若手研究者からの積極的な応募を促進した。

また、これまでに確保した助教採用枠 6 名に加え、令和 2 年度の採用枠についても、1 年前倒しで公募を行った結果、平成 31 年度末現在の研究科本務教員における若手教員比率は、36.2%となり、中期計画に定める数値目標 (39 歳以下の若手教員比率 40%程度) を令和 3 年度までに概ね達成し得る見込みとなった。

○職位(教授, 准教授, 講師, 助教)ごとの固定給と, 教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給からなる新たな年俸制度について, 平成 31 年度から運用を開始した。平成 31 年度末における承継職員のうち, 年俸制適用者は 75 名 (49.0%) となり, 平成 30 年度に上方修正した目標値 (年俸制適用比率 40%) を上回って達成した。

本制度は, 総合科学技術・イノベーション会議の「科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合」における「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」(仮称)の検討について(令和元年 11 月 28 日)の中で, 国立大学における人事給与マネジメント改革の取組事例として取り上げられた。【26】

○客観的な評価指標を重視した業績評価制度について, 新たな年俸制の適用教員のみならず, 月給制の教員を含めた全ての教員を対象に実施し, 業績評価の結果に基づく給与の決定を開始した。教員業績評価の実施に関する要項に基づき, 教育, 研究, 社会貢献, 大学運営, 外部資金の獲得に係る評価事項についての点数を集計することにより, 定量的な指標による透明性の高い評価を実現した。また, 教員自身による自己評価や業績の向上に資するため, 評価結果を教員本人へフィードバックした。【26】

事務等の効率化・合理化に関する取組

【平成 28～30 事業年度】

○平成 27 年度から実施している事務職員及び技術職員を対象とした「事務改善等提案コンクール」で学長賞を受賞した提案のうち, アイデアが実現化された取組や, コンクール以外でも職員が自主的に実施した業務改善の取組をベストプラクティス事例集としてまとめ, 学内WEBサイトに掲載し, 職員間で共有した。なお, 平成 28 年度以降の受賞提案は, 次のとおり。

【32】

年度	賞	提案内容
H28	最優秀賞	東京サテライトの有効活用
	優秀賞	ランチタイムミーティング
H29	最優秀賞	JAIST オリジナルブランドグッズの作製 (※)
	優秀賞	JAIST Monday NEWS & JAIST MOVIE
H30	最優秀賞	インターネットで JAIST の PR 作戦
		会議におけるペーパーレス化の推進 (※)
	優秀賞	子ども服バザー (※)
		本部棟 2 階リフレッシュコーナーの活用 (※)
		ランチタイムヨガ (※)

		事務改善等提案コンクールの学長賞の改善による本コンクールの活性化 (※)
H31	最優秀賞	本学教職員の児童を対象としたサマースクールの実施について
	優秀賞	噴水前広場への時計の設置 JAIST 古本募金の改善

(※) は, 平成 31 年度までに実現に至った提案

【平成 31 事業年度】

○事務職員の専門性等を向上させるための研修を実施した結果, 平成 31 年度の対象職員の研修受講率は 95% となり, 中期計画に定める数値目標 (対象職員の研修受講率 100%) を令和 3 年度までに達成し得る見込みとなった。【33】

〔実施した主な研修〕

- ・SD 研修 (文部科学省職員による高等教育の動向等に関する講義)
- ・TOEIC-IP 試験
- ・メンタルヘルス研修
- ・ハラスメント防止研修
- ・その他階層別, 専門業務別の研修

○事務職員の語学力強化に向けて, 管理職を含む全常勤事務職員に原則年 2 回の TOEIC 受験を義務付けて英語能力を組織的に把握した。また, 英語研修対象者には英会話スクール講師による学内での講義 (平成 31 年度対象者 9 名, 全 10 回) を実施し語学力強化を図った結果, 英語研修対象者 18 名 (平成 31 年度までの累計) のうち, 平成 31 年度末までに 14 名が TOEIC スコア 600 点以上を達成し, 中期計画に定める数値目標 (英語研修受講者の TOEIC スコア 600 点以上) を令和 3 年度までに達成し得る見込みとなった。【33】

○国際交流支援業務を教育関連業務と研究関連業務とに分割し, それぞれを教育支援課と研究推進課へ移管する事務改組を行った。新たに設置した教育支援課教育国際係に高い国際コミュニケーション能力を有する職員を優先的に配置し, 本学の国際交流体制を強化した。【33】

2. 共通の観点に係る取組状況

(ガバナンス改革の観点)

○戦略的・効果的な法人運営・資源配分の仕組みとその効果

P31～33 1. 特記事項 『ガバナンスの強化に関する取組』, 『学長のリーダーシップの確立』, 『外部有識者の意見等の活用』, 『人事給与マネジメント改革の推進』参照

○内部監査や監事監査結果の法人運営への反映状況

監事監査では、学長、理事、副学長等へのヒアリングを通じて、教育研究の取組状況等を確認し、監査結果を学長、役員会等に報告して、法人全体の運営状況の適正を確保した。また、内部監査（会計監査、業務監査）を実施し、監査結果を学長、役員会等に報告するとともに、関係部署に通知して、業務の適正を確保した。指摘事項を踏まえた主な改善事項は次のとおり。

- ・教員選考に係る学長のリーダーシップを強化するため、教授及び准教授の選考については、原則、学長が教員選考委員会等に出席する体制を整備した。
- ・女性教員が極端に少ないことへの指摘に対し、女性教員の積極的採用を進めた結果、平成31年度末には女性教員比率が10.6%となり、平成27年度比6.5ポイントの大幅増となった（平成27年度末女性教員比率:4.1%）。
- ・全学教授会において学長の指示や方針をより一層構成員に理解してもらうため、構成員からの質問や意見を受けるための十分な時間を確保した。
- ・情報セキュリティ意識の向上を徹底するようにとの指摘に対し、e-learningによる情報セキュリティ研修教材の導入を決定し、平成31年度から実施した。
- ・リスクの発生に備えるため、リスクマネジメント会議の年間開催回数を増やした。
- ・安否確認システム（ANPIC）による訓練の回答率を向上させるため、未回答だった者を対象にアンケートを実施し、そこで得られた意見を基に今後回答率を上げるための対応策を検討した。また、システムへの登録・回答の重要性をより一層理解してもらうため、日本語・英語・中国語の3か国語で学内掲示版において周知した。

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	国立大学法人としての自立性を高め、教育、研究、社会貢献等の大学の主要な業務を遂行するため、外部研究資金等の獲得額を増加させる。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【35】外部研究資金等の獲得額を増加させるため、学内資源を重点配分するシステムの構築やリサーチ・アドミニストレーター（URA）による支援の充実を図るなど外部研究資金等の獲得に向けた取組を行い、対象とする教員の申請率を 100%とする。			III	<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>○学内資金を重点配分するシステムとして、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科研費の更なる獲得に向けて、平成 28 年度に「科研費獲得ワーキンググループ」を設置し、これまでの取組の成果や問題点の分析を行った。分析結果を踏まえ、平成 29 年度の予算編成において新たに「<u>科研費獲得支援事業</u>」を創設し、<u>科研費の申請状況に応じて教員研究費の配分額を連動させる仕組みを整備した。</u> ・<u>外部研究資金等の受入に貢献した教員を表彰する制度「学長賞（外部研究資金等獲得奨励賞）」を平成 30 年度に創設し、一定額以上の間接経費等を受け入れた教員に対し、その受入金額に応じて次年度に教員研究費を加算配分することを決定した。</u> <p>○平成 30 年度に、<u>エクセレントコア推進本部URAの活動により、エレクトロニクス関連企業と「組織対組織」の大型共同研究契約を締結し、エレクトロニクス分野を中心とした様々な基幹技術における共同研究を平成 31 年度から実施することを決定した（期間：5 年間 研究経費：5,000 万円）。</u></p>	これまでの外部資金獲得に向けた取組の分析・検証結果に基づき、必要な見直しを行うとともに、外部研究資金獲得に向けた支援策を推進する。

	<p>【35-1】 科学研究費助成事業申請支援策等のこれまでの外部研究資金獲得に向けた取組や申請率等を分析・検証し、必要な見直しを行うとともに、外部研究資金獲得に向けた支援策を推進する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【35-1】 <u>○平成 30 年度に創設した「学長賞（外部研究資金等獲得奨励賞）」について、平成 30 年度に一定額以上の間接経費等を受け入れた教員を対象に、平成 31 年度の教員研究費を加算配分した。</u> <u>科研費について、申請・採択状況の分析を行うとともに、科研費獲得に対する支援の見直しを行い、大型科研費の獲得を目指す研究者に対し、研究活動費の支援を行った。科研費の申請・採択状況については、学内委員会を通じて情報の共有を図り、今後の改善に向けた意見聴取を行った。さらに、本学名誉教授や他大学の名誉教授などの有識者による科研費研究計画調査の査読や記述内容の添削等を通じた申請支援を新たに実施し、申請書のブラッシュアップを促進した。</u> <u>これらの取組の結果、対象とする教員全員が科研費をはじめとする外部研究資金への申請を行い、数値目標（申請率 100%）を達成した。</u></p> <p><u>○URAが「Matching HUB Kanazawa」をはじめとする各種展示会イベント等へブースを出展し、研究シーズの情報発信や、企業に対するニーズのヒアリングを行うなど、その後の共同研究契約締結へ繋げるための支援を実施し、このうち 30 件が共同研究契約の締結に繋がった。</u> <u>また、URAの支援により、JST（科学技術振興機構）の研究成果展開事業「研究成果最適展開支援プログラム（A-STEP）機能検証フェーズ 2019 年度試験研究タイプ」を 2 件獲得した。</u></p>	
<p>【36】 寄附金収入の拡大を図るため、寄附金獲得のための目標・戦略に基づき、中期目標期間を通じて幅広く寄附を募る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p><u>第 3 期中期目標期間中における寄附金収入の拡大を図るため、「寄附金獲得に向けた戦略」を策定したほか、平成 28 年度の税制改正において、学生等への修学支援事業に対する個人からの寄附に税額控除と所得控除の選択制が導入されたことを踏まえ、本学が管理運営する「JAIST 基金」を見直し、「教育研究支援基金」と「修学支援基金」という 2 つの基金を新たに立ち上げた。</u> <u>また、平成 28 年度には、古本を修了者、教職員、在学者、保護者等から提供してもらい、業者による買</u></p>	<p>寄附金獲得のための目標・戦略に基づき、寄附金獲得に向けた取組を検討・実施する。</p>

			<p>取金額を寄附金として受け入れる「JAIST 古本募金」を、平成 29 年度には北陸電力の利用者向けポイントサービス「ほくリンク」の提携先に参加し、ポイントを利用した寄附金を JAIST 基金への寄附に活用できる仕組みを導入するなど、積極的に寄附の募集を行った。</p> <p>さらに、平成 30 年度にはキャンパス内に「寄附型自動販売機」を設置し、売上げの一部が「JAIST 基金」に寄附される仕組みを導入した。</p>	
	<p>【36-1】寄附金獲得のための目標・戦略に基づき、寄附金獲得に向けた取組を検討・実施する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【36-1】</p> <p>前年度から引き続き、次の方法で JAIST 基金への寄附金獲得に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ JAIST 古本募金 ・ 北陸電力の「ほくリンク」で付与されるポイントによる寄附の募集 ・ 寄附型自動販売機 <p>また、新たな取組として、事務改善等提案コンクールで提案された「子ども服バザー」を JAIST フェスティバルで実施し、売上金を JAIST 基金に寄附した。</p> <p>こうした取組を通じて、平成 28～31 年度の 4 年間で JAIST 基金の受入件数は 425 件、受入総額は 240 万円となり、平成 24～27 年度の 4 年間と比較して件数は約 3 倍、金額は約 2.3 倍に増加した。</p>	

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	経費のコスト削減を図る。
------	--------------

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【37】経費の削減を図るため、財務データの活用による学内資源の配分の見直しを行うとともに、契約内容の検証による仕様書等の見直しを行う。	/	IV		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 業務効率の向上や、スケールメリットによる経費削減及び管理コストの軽減を図るため、平成 29 年度に学内の複写機及びプリンタを全て同じメーカーの複合機に統一し、一括調達を行った。また、契約内容の検討段階において、 <u>全機器の使用状況を確認し、必要台数の見直しを行った結果、新たな契約において約 40%の台数削減を実現した。</u> 導入後も定期的の使用状況のモニタリングを行い、複合機の使用料について、平成 30 年度においては旧契約時（平成 28 年度）と比較して 1,945 万円の削減に繋がり、見直しの効果が確認された。	財務データを活用しつつ経費削減を行い、学内資源配分の見直しを行う。 契約内容の検証による仕様書等の見直しその他の経費削減の方策について検討・実施する。
		III		（平成 31 事業年度の実施状況） 【37-1】 教育経費、研究経費等ごとに財務データである勘定科目別のコスト発生状況を分析した。これにより、多くの経費を要している勘定科目が明らかになったことから、経費削減可能性と方策について検討し、その結果の 1 つとして水道光熱費の削減に繋がる電力供給契約の見直しを行った。	
		IV		【37-2】 平成 29 年度に調達した複合機の利用状況のモニタリング・分析を継続的に実施し、使用頻度の少ない研究室への設置について見直しを行い、新規に総合研究	

			<p>実験棟を利用する教員のために配置換えした結果、台数の抑制に繋がった。</p> <p>また、令和2年度の電力供給契約について、スケールメリットによる経費削減及び契約事務の省力化を目的として、<u>従来単年度から複数年度契約へと仕様書の見直しを行い、入札を行った。</u>結果として経費の大幅削減となり、<u>従来単年度契約と比較して、年間約10.31%の削減（1年間の金額にして2,559万円の削減）</u>となることを見込まれている。</p> <p>このように、年度当初に予定していた複合機の利用状況のモニタリング・分析にとどまらず、次年度の電力供給契約について、契約形態の見直しにより大幅な経費削減に繋がる措置を講じるなど、当初計画を上回って実施した。</p>
--	--	--	--

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	保有する資産を有効に活用する。
------	-----------------

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【38】 保有する資産を有効に活用するため、資産の利用状況の把握を行い、本学の強み・特色となる分野に対し戦略的・重点的に再配分を行うとともに、学内WEBサイト等を活用し、資産の利用状況を可視化する。		III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） ○施設の利用状況調査を実施し、居室の利用人数・利用頻度等の現状把握を行った上で、次のとおりスペースの再配分を行うとともに、利用状況を学内WEBサイトに掲載することにより、可視化を図った。 ・研究棟において利用者を限定していた利用率の低い2室を全学共同利用スペースに区分変更した。 ・総合研究実験棟における全学共用スペースの利用規則を改正し、学長のトップマネジメントにより学外共同研究者等の利用も可能とするなど、 <u>資産の有効活用を促進する観点から利用対象者の拡大を図った。</u> ・学長のトップマネジメントによるスペースの重点配分を行うため、 <u>総合研究実験棟の空きスペースを学長裁量スペースとして確保し、ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するため再配分を行った。</u> ○平成 30 年度に新たに整備した体育館について、地域住民の利用を含めた活用を促進するため、利用状況をWEBサイトへ掲載することにより、可視化を図った。	定期的な施設の利用状況調査等により保有スペースの最適化となるよう再配分を行う。

	<p>【38-1】 施設の利用状況調査を行い保有資産利用状況を把握するとともに、再配分可能なスペース情報を集約し、更なる有効活用を図る。</p>		<p>Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【38-1】 利用者からのヒアリング及び現地調査による施設の利用状況調査を行い、調査結果を基に資産を有効利用するための判断材料となる報告書を作成し、施設マネジメント委員会において、空室状況等の改善策を検討した。</p>	
<p>【39】 資金運用による収益性を確保するため、安全性に配慮しつつ、引き続き他大学との連携による資金共同運用を行う。</p>	<p>【39-1】 過去の収支と余裕金の状況を分析するとともに、前年度収支実績等を基に策定した資金運用計画に基づき、安全かつ収益性に配慮しつつ、運用を行う。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 余裕金の状況を勘案して資金運用計画を作成し、計画に基づき資金運用を行った。なお、日本銀行のマイナス金利政策導入の影響を受け、他大学との連携による共同での資金運用が困難な状況となったため、資金共同運用については平成 28 年度までの実施とし、平成 29 年度以降は、本学単独運用を主として実施した。<u>安全かつ運用益の最も高い方法を選択し、運用した結果、平成 28～30 年度の 3 年間で 71 万円の利息を得た。</u></p> <p>Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【39-1】 共同運用は不可能として令和元年 9 月に正式に大学間の覚書を解消したが、過去の収支と余裕金の状況を分析し、前年度収支実績等を基に策定した資金運用計画に基づき、安全かつ収益性に配慮した本学単独での効果的な運用を実施した。</p>	<p>過去の収支と余裕金の状況を分析するとともに、前年度収支実績及び大型契約に係る支払予定等を基に策定した資金運用計画に基づき、安全かつ収益性に配慮しつつ、運用を行う。</p>

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等**1. 特記事項****財務基盤の強化に関する取組**

【平成 28～30 事業年度】

○寄附金収入の拡大を図るため、「寄附金獲得に向けた戦略」を策定したほか、平成 28 年度の税制改正において、学生等への修学支援事業に対する個人からの寄附に税額控除と所得控除の選択制が導入されたことを踏まえ、本学が管理運営する「JAIST 基金」を見直し、「教育研究支援基金」と「修学支援基金」という 2 つの基金を新たに立ち上げた。【36】

【平成 31 事業年度】

○余裕金の状況を勘案して資金運用計画を作成し、計画に基づき資金運用を行った。なお、日本銀行のマイナス金利政策導入の影響を受け、他大学との連携による共同での資金運用が困難な状況となったため、資金共同運用については平成 28 年度までの実施とし、平成 29 年度以降は本学単独運用を主として実施した。安全かつ運用益の最も高い方法を選択し運用した結果、平成 28～30 年度の 3 年間で 71 万円の利息を得た。

平成 31 年度においては、共同運用は不可能として 9 月に正式に大学間の覚書を解消したが、過去の収支と余裕金の状況を分析し、前年度収支実績等を基に策定した資金運用計画に基づき、安全かつ収益性に配慮した本学単独での効果的な運用を実施した。【39】

外部資金、寄附金その他の自己収入の確保

【平成 28～30 事業年度】

○科研費の更なる獲得に向けて、平成 28 年度に「科研費獲得ワーキンググループ」を設置し、これまでの取組の成果や問題点の分析を行った。分析結果を踏まえ、平成 29 年度の予算編成において新たに「科研費獲得支援事業」を創設し、科研費の申請状況に応じて教員研究費の配分額を連動させる仕組みを整備した。【35】

【平成 31 事業年度】

○平成 28 年度に策定した「寄附金獲得に向けた戦略」に基づき、JAIST 基金への寄附金の拡大を図った。平成 31 年度における新たな取組として、事務改善等提案コンクールで提案された「子ども服バザー」を JAIST フェスティバルで実施し、売上金を JAIST 基金に寄附したほか、前年度に引き続き次の方法で JAIST 基金への寄附金獲得に取り組んだ。

- ・ JAIST 古本募金

- ・ 北陸電力の「ほくリンク」で付与されるポイントによる寄附の募集
- ・ 寄附型自動販売機

こうした取組を通じて、平成 28～31 年度の 4 年間で JAIST 基金の受入件数は 425 件、受入総額は約 240 万円となり、平成 24～27 年度の 4 年間と比較して件数は約 3 倍、金額は約 2.3 倍に増加した。【36】

○平成 30 年度に創設した「学長賞（外部研究資金等獲得奨励賞）」について、平成 30 年度に一定額以上の間接経費等を受け入れた教員を対象に、平成 31 年度の教員研究費を加算配分した。

また、科研費の申請・採択状況について分析を行うとともに、科研費獲得に対する支援の見直しを行い、大型科研費の獲得を目指す研究者に対し、研究活動費の支援を行った。科研費の申請・採択状況については、学内委員会を通じて情報の共有を図り、今後の改善に向けた意見聴取を行った。さらに、本学名誉教授や他大学の名誉教授などの有識者による科研費研究計画調書の査読や記述内容の添削等を通じた申請支援を新たに実施し、申請書のブラッシュアップを促進した。

これらの取組の結果、対象とする教員全員が、科研費をはじめとする外部研究資金への申請を行い、数値目標（申請率 100%）を達成した。【35】

産学連携の取組状況

【平成 28～30 事業年度】

○平成 30 年度に、エクセレントコア推進本部 URA の活動により、エレクトロニクス関連企業と「組織対組織」の大型共同研究契約を締結し、エレクトロニクス分野を中心とした様々な基幹分野における共同研究を平成 31 年度から実施することを決定した（期間：5 年間 研究経費：5,000 万円）。【35】

【平成 31 事業年度】

○URA が「Matching HUB Kanazawa」をはじめとする各種展示会イベント等へブースを出展し、研究シーズの情報発信、企業に対するニーズのヒアリングを行うなど、その後の共同研究契約締結へ繋げるための支援を実施し、このうち 30 件が共同研究契約の締結に繋がった。また、URA の支援により、JST（科学技術振興機構）の研究成果展開事業「研究成果最適展開支援プログラム（A-STEP）機能検証フェーズ 2019 年度試験研究タイプ」を 2 件獲得した。【35】

経費の抑制

【平成 28～30 事業年度】

○業務効率の向上，スケールメリットによる経費削減及び管理コストの軽減を図るため，平成 29 年度には学内の複写機及びプリンタを全て同じメーカーの複合機に統一し，一括調達を行った。また，契約内容の検討段階において，全機器の使用状況を確認し，必要台数の見直しを行った結果，新たな契約においては約 40%の台数削減を実現した。

導入後も定期的に使用状況のモニタリングを行い，複合機の使用料について，平成 30 年度においては旧契約時（平成 28 年度）と比較して 1,945 万円の削減に繋がり，見直しの効果が確認された。【37】

【平成 31 事業年度】

○平成 29 年度に調達した複合機の利用状況のモニタリング・分析を継続的に実施し，使用頻度の少ない研究室への設置について見直しを行い，新規に総合研究実験棟を利用する教員のために配置換えした結果，台数の抑制に繋がった。【37】

○教育経費，研究経費等ごとに財務データである勘定科目別のコスト発生状況を分析した。これにより，多くの経費を要している勘定科目が明らかになったことから，経費削減可能性と方策について検討し，その結果の 1 つとして水道光熱費の削減に繋がる電力供給契約の見直しを行った。【37】

○令和 2 年度の電力供給契約について，スケールメリットによる経費削減及び契約事務の省力化を目的として，従来の単年度から複数年度契約へと仕様書の見直しを行い，入札を行った。結果として経費の大幅削減となり，従来の単年度契約と比較して，年間約 10.31%の削減（1 年間の金額にして 2,559 万円の削減）となることを見込まれている。

このように，年度当初に予定していた複合機の利用状況のモニタリング・分析にとどまらず，次年度の電力供給契約について，契約形態の見直しにより大幅な経費削減に繋がる措置を講じるなど，当初計画を上回って実施した。【37】

学内資源の有効利用

【平成 28～30 事業年度】

○総合研究実験棟における全学共用スペースの利用規則を改正し，施設マネジメント委員会の議を経て学長が認めた場合は，学外の共同研究者等の利用も可能とするなど，資産の有効活用を促進する観点から，利用対象者の拡大を図った。【38】

○学長のトップマネジメントによるスペースの重点配分を行うため，総合研究実験棟の空きスペースを学長裁量スペースとして確保し，ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するため再配分を行った。【38】

2. 共通の観点に係る取組状況

（財務内容の改善の観点）

○既定収入の見直しや新たな収入源の確保に向けた取組状況

P42 1. 特記事項 『財務基盤の強化に関する取組』，『外部資金，寄附金その他の自己収入の確保』，『産学連携の取組状況』参照

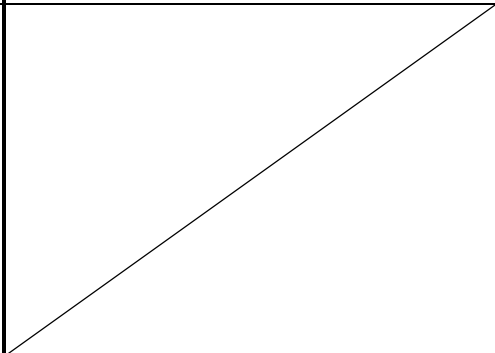
○財務情報に基づく財務分析結果の活用状況

P43 1. 特記事項 『経費の抑制』参照

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	自己点検・評価等の評価活動を着実に実施し、その結果を大学の諸活動の改善に活用する。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【40】自己点検・評価等の評価活動を着実に実施するため、大学評価実施計画を策定し、Institutional Research 機能の充実によるデータの分析を踏まえた自己点検・評価等の計画的な実施を通じて、教育研究面での強みや特色、国際的な通用性を明確化し、社会に対し公表する。		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>○平成 28 年度に策定した「第 3 期中期目標期間における大学評価実施計画」に基づき、平成 29 年度に<u>教育活動を中心とした全学的な自己点検・評価を実施</u>し、報告書を本学WEBサイトで公表した。なお、自己点検・評価の分析作業においては、IR 担当部署が作成した入学状況、在学・修学状況、教員の状況、教育研究業績などを分析したファクトブック等の分析レポートを活用し、エビデンスに基づく現状分析を行った。</p> <p>○自己点検・評価の実施過程において、現行の 3 つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）が法令等の内容を踏まえたものとなっているかどうか再検討する必要があることが明らかになり、<u>学長の指示の下、副学長（理事（教育担当））を議長とする教育研究専門委員会において、各ポリシーの改訂に向けた検討を行った。</u>ポリシーの改訂にあたっては、本学の基幹となる学問分野の特色等を踏まえ、各ポリシーの具体化を図るとともに、<u>3 つのポリシーの整合性を保ちつつ全体像を構築するため、ポリシー間の相関を対応表で確認しながら検討を行った。</u>さらに、効果的な教育・学修に資するため、<u>本学の体系的なカリキュラムを分かりやすく図表化したカリキュラム・マップを作成した</u>（令和元年 6 月ポリシー改訂・公表）。</p>	<p>大学評価実施計画に基づき、第 3 期中期目標の達成状況を確認し、教育研究面の実績等について検証を行う。</p> <p>引き続き IR によるデータ分析を自己点検・評価等に活用する。</p>

	<p>【40-1】 大学評価実施計画に基づき、大学機関別認証評価を受審する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【40-1】 大学改革支援・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審し、その結果、同機構の定める 27 の基準全てを満たしていると判断されるとともに、<u>学生寄宿舎やシャトルバス運行などの支援により、学生の生活面・経済面の負担を軽減していることや、継続的な広報活動等により入試の志願倍率が改善し、入学定員充足率が安定した水準を維持していることが「優れた点」として評価された。</u>審査過程において把握された課題については、学長のリーダーシップによる PDCA サイクルに基づき速やかに対応・改善方策を検討し、必要な措置を講じた。</p>	
	<p>【40-2】 IRによるデータ分析を自己点検・評価等に活用するとともに、評価等を通じて得られた大学の強みや特色等について明確化し、公表する。</p>	<p>III</p>	<p>【40-2】 大学機関別認証評価に係る自己分析等において、IR 担当部署が作成したファクトブック等の分析レポートを活用し、エビデンスに基づく現状分析を行った。 <u>自己点検・評価や外部評価等を通じて得られた本学の強みや特色等について、ステークホルダーに分かりやすく伝えるツールとして、「JAIST USR REPORT」を令和 2 年 3 月に作製し、本学の特色ある教育研究活動等を学内外に公表した。</u>USR REPORT は、大学が果たすべき社会的責任 (Social Responsibility) という観点で内容を整理するとともに、IR による分析データを取り入れ、視覚的に理解しやすい記載とした。</p>	
<p>【41】 評価結果を大学の教育研究活動の質の向上及び業務運営の改善に反映させるため、自己点検・評価を踏まえた外部評価等を通じて評価結果を検証し、その検証結果に基づき抽出した課題に対して大学評価委員会において改善状況を確認するなど、継続的に改善活動に取り組む。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 平成 29 年度に実施した自己点検・評価の結果について、平成 30 年度に外部評価 (学外有識者による検証) を実施した。外部評価では自己点検・評価報告書に基づく書面調査に加え、<u>実地調査として、検証委員と本学執行部との教育改革等に関する意見交換、検証委員による教育現場の視察や教員・学生との面談を行い、これらを通じて自己点検・評価の検証が行われた。</u>検証結果は報告書として取りまとめ、WEB サイトで公表した。</p>	<p>これまでの自己点検・評価及び外部評価の結果を検証し、その検証結果に基づき抽出した課題に対し、必要に応じて対応・改善に取り組む。</p>

	<p>【41-1】前年度に実施した自己点検・評価における外部評価の結果から課題を抽出し、対応・改善方策を検討し、必要な措置を講じる。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【41-1】 <u>学長のリーダーシップによる PDCA サイクルに基づく全学的な内部質保証システムを機能させるため、「内部質保証の推進体制に関する基本方針」を策定し、評価結果に基づく改善指示から改善状況把握までの一連の過程に係る体制・手続等を明文化した。</u> <u>平成 30 年度に実施した外部評価の結果から抽出した課題については、同基本方針に定める手続に従い、学長の指示の下、担当理事が関係委員会等と連携し必要な措置を講じるとともに、学内会議で改善状況を確認することにより、継続的な改善に繋げている。</u></p>	
--	--	-----	---	--

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	社会に対する説明責任を果たすために、大学情報を積極的に広報する。
------	----------------------------------

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【42】 大学情報を国内外に積極的に広報するため、英語版を含めてWEBサイト、ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）、パンフレットなどの様々なメディアを活用し、本学の教育研究上の強みや特色、成果等を情報の受信者にわかりやすく発信する。		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>○WEBサイトやSNSを重視したイベント等の情報発信や、メディアを通じた本学の教育・研究・社会貢献等に関する諸活動の発信に加え、<u>首都圏での認知度向上とブランディングの確立を目指し、「社会人教育」をテーマとして、平成 29 年度に学長裁量経費を重点配分し大規模な広報 PR 事業を実施した。</u></p> <p>○産業界関係者、企業・大学等研究者、学生、その他一般市民等に対して幅広く情報発信を行い、大学院大学のプレゼンスと本学の認知度向上を図るため、平成 29 年度及び平成 30 年度に<u>本学と朝日新聞社との共催により、東京において「JAIST シンポジウム」を開催した。</u>WEB等を重視した様々な媒体での告知、また、社会的に認知度の高い学外の講演者の招聘など、運営において報道機関の持つ様々なノウハウを活用した結果、参加者の感想はいずれの回も好意的な評価が多く得られ、本学の教育研究活動への関心を深めることに繋がった。</p> <p>○平成 29 年度に、<u>若手事務職員の有志による「ゆるキャラ制作プロジェクト」により、「JAISTらしさ」と「ゆるさ」を兼ね備えたマスコットキャラクター「ジャイレオン」を制作し、大学公式のマスコットキャラクターとして発信することにより、本学の知名度向上に寄与した。</u></p>	各組織と連携し、WEBサイトを重視した全学的な情報発信を行うとともに、広報対象に応じて、メディアやコンテンツを選択して効果的な情報の発信を行う。

			<p>○平成 30 年度に、総合学術雑誌として世界的に権威のある英国科学誌「Nature」（平成 30 年 10 月 11 日号）の広告特集「Spotlight on Kanazawa」において本学の紹介記事を掲載し、国内外のサイエンスコミュニティにおける本学の認知度向上及び先端科学技術分野における研究拠点としてのイメージ向上に繋がった。また、「BREAKTHROUGH ーテクノロジーで未来を突破するー」をテーマに、本学の教員，在学者，修了者をはじめ，科学者，エッセイストなど各界のインフルエンサーへのインタビューを取り入れた 5 分間の大学紹介動画を制作した。</p>	
	<p>【42-1】各組織と連携し，WEBサイトを重視した全学的な情報発信を行うとともに，広報対象に応じて，メディアやコンテンツを選択して効果的な情報の発信を行う。</p>	<p>III</p>	<p>（平成 31 事業年度の実施状況） 【42-1】 平成 30 年度に制作した大学紹介動画をWEBサイトに掲載するとともに，本学の様々なイベントにおいて上映するなど，短時間で一度に多数の人へ本学の魅力を伝えるツールとして活用した。（動画掲載ページ：https://www.jaist.ac.jp/about/movie/）</p>	

(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

1. 特記事項

評価の充実

【平成 28～30 事業年度】

○平成 28 年度に策定した「第 3 期中期目標期間における大学評価実施計画」に基づき、平成 29 年度に教育活動を中心とした全学的な自己点検・評価を実施し、報告書を WEB サイトで公表した。

自己点検・評価においては、IR 担当部署が作成した入学状況、在学・修学状況、教員の状況、教育研究業績などを分析したファクトブック等の分析レポートを活用し、エビデンスに基づく現状分析を行った。【40】

【平成 31 事業年度】

○自己点検・評価や外部評価等を通じて得られた本学の強みや特色等について、ステークホルダーに分かりやすく伝えるツールとして、「JAIST USR REPORT」を令和 2 年 3 月に作製し、本学の特色ある教育研究活動等を学内外に公表した。USR REPORT は、大学が果たすべき社会的責任 (Social Responsibility) という観点で内容を整理するとともに、IR による分析データを取り入れ、視覚的に理解しやすい記載とした。【40】

○学長のリーダーシップによる PDCA サイクルに基づく全学的な内部質保証システムを機能させるため、「内部質保証の推進体制に関する基本方針」を策定し、評価結果に基づく改善指示から改善状況把握までの一連の過程に係る体制・手続等を明文化した。【41】

○自己点検・評価及びその外部評価 (学外有識者による検証) の結果から抽出した課題について、「内部質保証の推進体制に関する基本方針」に定める手続に従い、学長の指示の下、担当理事が関係委員会等と連携し必要な措置を講じるとともに、学内会議で改善状況を確認することにより、継続的な改善に繋げている。【41】

情報公開や情報発信等の推進

【平成 28～30 事業年度】

○WEB サイトや SNS を重視したイベント等の情報発信や、メディアを通じた本学の教育・研究・社会貢献等に関する諸活動の発信に加え、首都圏での認知度向上とブランディングの確立を目指して、「社会人教育」をテーマに、平成 29 年度に学長裁量経費を重点配分し、大規模な次の広報 PR

事業を実施した。【42】

- ・著名人を起用した 15 秒の CM 動画を制作し、首都圏の公共交通機関 (地下鉄 13 駅及び空港方面 2 路線の車両) の電子看板を媒体に都内全域で広告
- ・大学の強みである「IoT 技術とイノベーションマネジメント」のテーマを組織的な内容でまとめた動画を制作し、新聞の全国版 (発行部数 650 万) 及び系列ニュースサイト (全国の若手ビジネスパーソン 200 万人が登録) において情報発信

○産業界関係者、企業・大学等研究者、学生、その他一般市民等に対して幅広く情報発信を行い、大学院大学のプレゼンスと本学の認知度向上を図るため、平成 29 年度及び平成 30 年度に本学と朝日新聞社との共催により、東京において「JAIST シンポジウム」を開催した (参加者: 平成 29 年度 374 名、平成 30 年度 457 名)。WEB 等を重視した様々な媒体での告知、また、社会的に認知度の高い学外の講演者の招聘など、運営において報道機関の持つ様々なノウハウを活用した結果、参加者の感想はいずれの回も好意的な評価が多く得られ、本学の教育研究活動への関心を深めることに繋がった。【42】

○平成 29 年度に、若手事務職員の有志による「ゆるキャラ制作プロジェクト」により、「JAIST らしさ」と「ゆるさ」を兼ね備えたマスコットキャラクター「ジャイレオン」を制作し、大学公式のマスコットキャラクターとして発信することにより、本学の知名度向上に寄与した。【42】



マスコットキャラクターのジャイレオン

○総合学術雑誌として世界的に権威のある英国科学誌「Nature」(平成 30 年 10 月 11 日号) の広告特集「Spotlight on Kanazawa」において本学の紹介記事を掲載し、国内外のサイエンスコミュニティにおける本学の認知度向上及び先端科学技術分野における研究拠点としてのイメージ向上に繋がった。【42】

○平成 30 年度に、「BREAKTHROUGH ーテクノロジーで未来を突破するー」をテーマに、本学の教員，在学者，修了者をはじめ，科学者，エッセイストなど各界のインフルエンサーへのインタビューを取り入れた 5 分間の大学紹介動画を制作した。【42】

【平成 31 事業年度】

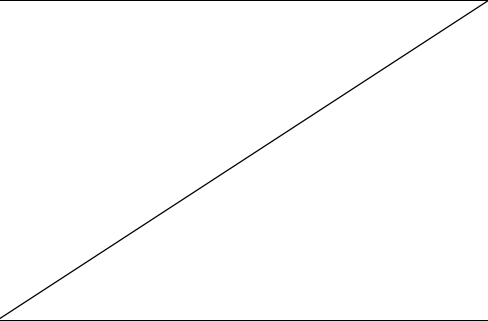
○平成 30 年度に制作した大学紹介動画を WE B サイトに掲載するとともに、本学の様々なイベント等において上映することにより、短時間で一度に多数の人へ本学の魅力を伝えるツールとして活用した。（動画掲載ページ：<https://www.jaist.ac.jp/about/movie/>）【42】

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する目標
① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	キャンパスマスタープランに基づき、教育研究を支える安全で良好な施設、環境を整備、維持・保全するとともに、施設の有効活用、省エネルギーに取り組む。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【43】施設設備等の老朽化に対応するため、調査等をもとに現状を分析し、不具合等へ対応するとともに、予防保全を主とした維持・管理を計画的に行う。	<p>【43-1】キャンパスマスタープランに基づき、施設老朽化の調査・改修工事等を計画的に行う。 インフラ長寿命化計画（個別計画）の次年度策定に向けた取組に着手する。</p>	III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） インフラストラクチャーの長寿命化を図るため、キャンパスマスタープランの下、電気設備、機械設備、防災設備の点検を実施するとともに、それぞれの老朽化状況の洗い出しを行い、これらの結果を踏まえて平成 28 年度に「長寿命化計画（行動計画）」を策定した。この計画に基づき、建物の劣化調査や改修工事を実施し、予防保全を主とした維持・管理に努めた。	前年度までの調査を基に、インフラストラクチャーの長寿命化計画（個別計画）を策定する。
				III	<p>（平成 31 事業年度の実施状況）</p> <p>【43-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○キャンパスマスタープランに基づき、次の改修工事等を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・知識科学系研究棟 I II III，学生寄宿舍 7 の外壁改修及び情報科学系研究棟 II，マテリアルサイエンス系研究棟 I の空調改修 ・情報科学系研究棟 I II III の外壁劣化診断 ○平成 28 年度に策定したインフラ長寿命化計画（行動計画）を踏まえ、個別施設ごとの具体的な対策方針を定める「インフラ長寿命化計画（個別計画）」の素案を作成し、令和 2 年度の策定に向け、施設マネジメント委員会にて検討を進めた。

<p>【44】施設の有効活用を推進するため、定期的な調査等により現状を把握し、全学的なスペース管理の実施と既存スペースの再配分による適正化を行うとともに、トップマネジメントによる戦略的・重点的なスペースとして学長裁量スペースを確保して、教育研究活動の活性化や新たに本学の強み・特色となる分野の醸成、学長支援体制の強化を推し進める取組に活用する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>○平成 28 年度に実施した施設の利用状況調査の結果に基づき、新たに全学共同利用スペースを 2 室確保したほか、学長のトップマネジメントによる戦略的・重点的なスペースの重点配分を行うため、<u>総合研究実験棟の空きスペースを学長裁量スペースとして確保し、ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するために利用することを施設マネジメント委員会の議を経て許可し、スペースの再配分を行った。</u></p> <p>○総合研究実験棟における全学共用スペースの利用規則を改正し、<u>施設マネジメント委員会の議を経て学長が認めた場合は、学外の共同研究者等の利用も可能とするなど、資産の有効活用を促進する観点から、利用対象者の拡大を図った。</u></p> <p>○地元自治体等の協力を得て、<u>キャンパスに隣接した敷地に体育館を整備した（平成 30 年 12 月竣工）。</u>本体育館は、学生の課外活動や教職員の福利厚生に使用するほか、<u>地域住民の活動及び災害時には避難所として開放するなど、大学関係者のみならず地域にも利用の門戸を広げて多目的に活用することを可能とした。</u></p>	<p>定期的な施設の利用状況調査と現地確認に基づき、学長裁量スペースの確保とそのスペースの再配分を実施する。</p>
<p>【44-1】施設の利用状況調査と現地確認に基づき、学長裁量スペースの確保とスペースの再配分を進める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【44-1】</p> <p>利用者からのヒアリング及び現地調査による施設の利用状況調査を行い、調査結果を基に今後スペースを有効利用するための判断材料となる報告書を作成した。</p> <p>学長のトップマネジメントによる戦略的・重点的なスペースの配分として、<u>ロボット開発等の特定の研究プロジェクトに対し、新たに総合研究実験棟における全学共用スペース (272 m²) の利用を、施設マネジメント委員会の議を経て許可した。</u></p>	
<p>【45】省エネルギー化推進のため、設備機器等設置に当たり省エネルギー機器の導入を進めるとともに、エネルギー使用量の揭示及び見える化について継続的に啓発活動を行い、電力量の</p>	<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>省エネ機器導入計画に基づき、目的積立金を活用して、学内の照明器具の LED 化を進めたほか、<u>マテリアルサイエンス系研究棟Ⅳ他の空調用熱源水ポンプを高効率型に更新した。</u></p> <p>また、構成員の省エネへの意識を高めるため、リア</p>	<p>高効率機器の導入を更新時に検討し、エネルギー使用量の削減を行う。</p> <p>電力量やエネルギーの使用状況を本学WEBサ</p>

<p>削減について、東日本大震災前の平成 22 年度最大需用電力と比較して夏季（7～9月）はマイナス 18%、冬季（12～3月）はマイナス 8%を達成する。</p>			<p>ルタイムの棟別電力使用量を見える化し、本学WEBサイトのトップページで公開したほか、夏季におけるピーク電力超過時には、その都度、全構成員に対し電子メールにて省エネに心がけるよう周知した。</p> <p>これらの取組の結果、平成 28～30 年度の各年度における最大需用電力（契約電力）は、削減の目標値（平成 22 年度最大需用電力と比較して夏季（7～9月）はマイナス 18%、冬季（12～3月）はマイナス 8%）を維持した。</p>	<p>イトにて継続的に配信するとともに、ポスターの掲示等による省エネルギー啓蒙活動を実施し、電力量の削減に取り組む。</p>
<p>【45-1】 情報社会基盤研究センター及び講義棟・研究棟等の空調更新や照明機器の取替にあたり省エネルギー機器の選定・導入を行う。</p>			<p>Ⅲ</p>	<p>（平成 31 事業年度の実施状況）</p> <p>【45-1】</p> <p>キャンパスマスタープランに基づき、情報社会基盤研究センターを含む情報科学系研究棟Ⅱ、マテリアルサイエンス系研究棟Ⅰ及び同講義棟の空調機器の更新工事、附属図書館の照明のLED化工事を実施し、機器の電力使用量を 25%（年間 93,000kwh 相当）削減した。</p>
<p>【45-2】 電力量やエネルギーの使用状況を本学WEBサイトにて継続的に配信するとともに、ポスターの掲示等による省エネルギー啓蒙活動を実施する。</p>			<p>Ⅲ</p>	<p>【45-2】</p> <p>電力量やエネルギーの使用状況を本学WEBサイトにて継続的に配信するとともに、ポスターの掲示等による省エネルギー啓蒙活動を実施した。</p> <p>最大需用電力（契約電力）は、前年度に引き続き、削減の目標値を達成した。</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目標
 ② 安全管理・危機管理に関する目標

中期目標	安全管理体制の更なる充実や徹底した危機管理により、安全な教育研究環境を確保する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
【46】安全な教育研究環境を確保するため、関係法令に基づく安全管理体制を次のとおり徹底する。 ・安全衛生教育、定期的な巡視、調査等を実施し、安全管理体制を強化する。 ・事故等を未然に防止するため、管理方法の不断の見直し等を行い、危険物・有害物を適正に管理する。		III		（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） ○平成 29 年 10 月に全ての喫煙場所を廃止し、 <u>学生寄宿舎を含むキャンパス全域を禁煙区域とする学内全面禁煙を実施した。</u> さらに、 <u>喫煙後 45 分間はキャンパスへの立入りを禁止する独自ルールを策定・実施し、教職員や学生に加え、来学者にもルールに従うように求めた。</u> 喫煙後の立ち入りを制限する徹底した受動喫煙の防止対策は全国にも例がなく、多くのメディアで取り上げられた。 ○学生及び教職員への安全衛生教育や危険物・有害物の管理体制を強化するため、平成 30 年 4 月に、 <u>関連業務を人事労務課から独立させ新たに化学物質等総合安全管理室を置き、専任の事務職員を配置した。</u> これにより、安全衛生に係るルールの検討・策定や、薬品棚等の固定といったハード面の整備など、安全管理体制の強化に繋がった。 安全衛生教育として、学生や教職員を対象に、廃棄物処理や薬品の取扱など安全衛生をテーマとした講習会等を毎年度実施したほか、平成 30 年度には、それまで日本語のみであった <u>毒物等受払簿の様式を和英併記とし、外国人教員や留学生にも理解しやすい様式に改善した。</u> ○化学物質による労働災害を防止するため、「JISHA 方式化学物質リスクアセスメント」を基にしたシステ	引き続き安全衛生教育、定期的な巡視、調査等を実施し、安全管理体制を強化する。 事故等を未然に防止するため、管理方法の不断の見直し等を行い、危険物・有害物を適正に管理する。

			ムにより、一定の危険有害性のある化学物質についてリスクアセスメントを実施した。	
	【46-1】安全衛生教育、定期的な巡視、調査等を実施する。	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【46-1】 安全かつ衛生的な環境を維持するため、次の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東海・北陸地区の国立大学・研究所と安全衛生に関する情報交換を目的として、環境安全衛生協議会を本学で開催した。 ・リスクアセスメントの結果、リスクが高いと判定されたときは、より正確な判定をするため、作業環境測定を実施した。 ・平成 29 年度に導入した<u>化学物質リスクアセスメントシステム</u>について、<u>外国人教員や留学生が理解しやすいように、英語でも表示できるようにシステムを改修した。</u> ・<u>火災等の緊急事態の際に、迅速な対応ができるよう、緊急連絡先等を記載したラベルを作成し、全研究室に配付した。</u> ・平成 30 年度に制定した「リフレッシュルーム及び湯沸室の利用方法」に基づき、火災のおそれの高いガスコンロ等を使用できないように工事を行った。 ・バルコニーからの転落及び不適切な使用（喫煙、たばこのポイ捨て、椅子等の備品の放置等）を防止するため、バルコニーの扉の施錠を徹底した。 ・衛生管理者による学内巡視の充実を図るため、<u>4 半期ごとに重点事項を定めて巡視を行うこととし、化学物質等総合安全管理室で決定した重点事項に基づき、令和元年 10 月の巡視から運用した。</u> 	
	【46-2】管理方法の不断の見直し等を行い、危険物・有害物を適正に管理する。	III	<p>【46-2】 地震による災害への対策として、<u>ナノマテリアルテクノロジーセンター等にある薬品棚等の固定状態を調査の上、固定を徹底した。</u></p> <p>水銀及びその化合物については原則使用禁止としていたが、研究活動において当該物質を使用することを想定し、当該物質を使用した実験を適正に実施するため、平成 31 年 4 月に「北陸先端科学技術大学院大</p>	

			<p><u>学水銀及びその化合物を使用した実験に関する要項</u>を制定した。なお本要項では、実験の代替法の検討を求めるなど、当該物質の使用が最小限のものとなるよう規定した。</p>	
<p>【47】危機事象への対応を徹底するため、想定される危機を踏まえつつ危機管理マニュアルの見直しを行うとともに、災害発生時における学生・教職員の安否確認システムを構築する。</p>	<p>IV</p>		<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略)</p> <p>各課・室が所掌する全ての業務について、業務フローの各段階におけるリスクを調査し、その発生原因等について分析を行うとともに、その結果を踏まえ、随時危機管理マニュアルの見直しを行った。また、把握されたリスクのフォローアップを確実に行うため、リスク調査の半年後にリスク対応の進捗状況を確認した。</p> <p>平成 29 年度に、<u>災害発生時における学生・教職員の安否を確認するための「安否確認システム(ANPIC)」の全学運用を開始</u>し、防災訓練時に全学生・教職員を対象にテストメールを発信したほか、大雪警報発令時には当システムを用いて構成員に休講や特別休暇に関する情報を通知するとともに、身の安全を確保するよう促すなど、緊急事態発生時の有効な情報伝達ツールとしても活用した。</p> <p>平成 30 年度に、本学の全ての<u>役職員及び学生がソーシャルメディアを適切に利用するための基本的な心得を定めた「北陸先端科学技術大学院大学ソーシャルメディアガイドライン」</u>を日本語・英語で策定し、学内構成員にソーシャルメディアを利用する際の責任ある行動を求めた。</p>	<p>リスクへの適切な対応を可能とするため、リスク評価を行うとともに、その結果等も踏まえつつ危機管理マニュアルの見直しを行う。</p>
	<p>【47-1】リスクへの適切な対応を可能とするため、リスク評価を行うとともに、その結果等も踏まえつつ危機管理マニュアルの見直しを行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【47-1】</p> <p>○引き続きリスク評価・分析を行うとともに、その結果のフォローアップを行い、特に重要なリスク（影響度や評価点が高いもの）についてリスクの回避・低減などの処置を講じた。<u>これらの結果を踏まえて危機管理マニュアルの見直しを行い、緊急時により適切かつ迅速な連絡が可能となるよう、連絡体制を強化した。</u></p> <p>○<u>安否確認システムについて、従来の日本語・英語に加え、中国語の資料も追加し、学内の電子掲示板において常に表示することにより、更なる周知を図った。</u></p> <p>10月の防災訓練において、全学生・教職員を対象に</p>	

			<p>安否確認システムから日本語及び英語による緊急連絡（安否報告訓練）を発信し、実施結果を学内に周知した。また、訓練で未回答だった者を対象にアンケートを実施し、そこで得られた意見を基に、今後回答率を上げるための対応策を検討した。</p> <p>この安否確認システムは、訓練のみならず、緊急事態発生時の情報伝達ツールとして、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う海外渡航先等の確認、地震発生に伴う安否確認等に活用した。</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目標
 ③ 法令遵守に関する目標

中期目標	経理の適正化、情報セキュリティ、研究における不正行為、研究費の不正使用の防止等法令遵守についての理解を深めるとともに、法令に基づいた適正かつ公正な対応を徹底する。国立大学法人として設置された意義を強く意識し、法律や国が定めるガイドライン等を理解し、その遵守及び教育を徹底する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	令和 2 事業年度及び 3 事業年度の実施予定
<p>【48】法令遵守と社会的責務に対する構成員の意識向上活動のため、次の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の適切な管理や情報システムの安全確保等、情報セキュリティ対策のために必要な教育研修を行い、対象とする教職員の研修の受講率を 100%とする。 ・研究活動の適正な執行を意識し、関係する法律や国が定めるガイドライン等の遵守のための教育、意識啓発活動を行うほか、外国人教員のための英語による研修テキストの作成や学生に対する教育の強化を通じて大学院大学として特色ある教育啓発活動を展開する。 		III		<p>（平成 28～30 事業年度の実施状況概略）</p> <p>○平成 28 年度に策定した「北陸先端科学技術大学院大学における情報セキュリティ対策基本計画」に基づき、新任教職員研修及び新入生オリエンテーションにおいて、<u>教職員及び非正規学生を含めた新入生に対する情報セキュリティ研修を定期的</u>に実施した。また、<u>日本語・英語・中国語の 3 言語に対応したセキュリティに関するパンフレットの作成、e-learning コンテンツの整備、標的型メール対策訓練の環境整備等</u>を行った。</p> <p>○研究者等を対象に、研究倫理教育を定期的実施するとともに、科研費に関する学内説明会の際に、研究活動の不正行為防止に関する注意喚起を行うなどの意識啓発を行った。</p> <p>研究倫理教育の実施にあたっては、<u>外国人に配慮し英語版のテキストを配付</u>したほか、平成 30 年度からは <u>e-learning (APRIN, eL CoRE) コンテンツを活用</u>することにより、内容の充実と受講者の利便性向上を図った。</p> <p>学生に対しては、4 月及び 10 月の新入生オリエンテーションにおいて、研究倫理教育の専門家による研究倫理セミナーを実施した。</p>	<p>平成 31 年度に策定した「サイバーセキュリティ基本計画」に基づき、構成員の業務・役割に応じたセキュリティ研修等を企画し、実施する。教職員を対象とした教育研修について、内容の充実に向けて継続的に検証を行う。</p> <p>公正な研究活動の推進に向け、研究者等を対象に英語にも対応した研究倫理教育を引き続き定期的に実施する。</p> <p>学生に対する研究倫理教育を実施する。</p>

	<p>【48-1】 情報セキュリティに対する意識の向上を図るため、フィッシングメール対策訓練やパスワードの適切な運用等に関する教育研修を実施する。</p>	III	<p>(平成 31 事業年度の実施状況)</p> <p>【48-1】 ○構成員一人一人の情報セキュリティに対する意識の向上を図ることを目的として、<u>在籍する全構成員(役員, 教職員, 学生)</u>を対象に、<u>前年度に整備を進めた次の教育研修を実施し、数値目標(対象教職員の受講率 100%)を達成した。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 標的型メール対策訓練 ・ e-learning による情報セキュリティ研修 <p>新規構成員に対しては、情報セキュリティに関するオリエンテーションの受講を必須とし4月及び10月に実施したほか、それ以外の時期についても動画視聴による簡易オリエンテーションを随時実施した。</p> <p>○「大学等におけるサイバーセキュリティ対策等の強化について(通知)」(令和元年5月24日元文科高第59号)を踏まえ、令和元年9月に「<u>サイバーセキュリティ対策等基本計画</u>」を策定し、この基本計画に基づき、<u>インシデント対応に係る人材の育成、各構成員への教育訓練等の対策を講じた。</u></p>
	<p>【48-2】 公正な研究活動の推進に向け、研究者等を対象とする研究倫理教育を引き続き定期的実施する。</p>	III	<p>【48-2】 研究者等を対象に、日本語・英語で受講可能なe-learning (APRIN, eL CoRE) コンテンツによる研究倫理教育を実施した。科研費に関する学内説明会の際に研究活動の不正行為防止に関する注意喚起を行うなど、更なる意識啓発に努めた。</p>
	<p>【48-3】 学生に対する研究倫理教育を実施する。</p>	III	<p>【48-3】 引き続き新入生を対象に、4月及び10月の入学時オリエンテーションにおいて、研究倫理教育の専門家による研究倫理セミナーを開催した。</p>

<p>【49】 経理の適正化，研究費の不正使用の防止を徹底するため，公的研究費の不正防止計画に基づいたモニタリングや，英語による実施を含めたコンプライアンス教育を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 公的研究費の不正防止計画に基づき，モニタリングやコンプライアンス教育を実施した。 コンプライアンス教育については，新任教職員研修及び科研費申請説明会での実施に加え，平成 29 年度からは，年度途中採用者への採用時コンプライアンス教育を開始し，受講機会を拡大したほか，外国人に配慮して英語による対応を推進した。</p>	<p>公的研究費の不正防止のため，支出に係る書類から一定数を抽出し点検する等のモニタリングを引き続き定期的に行う。</p> <p>コンプライアンス教育について，英語にも対応した e-learning システムを活用し，受講者の利便性向上及び事務効率化を図る。</p>
<p>【49-1】 公的研究費の不正防止のため，支出に係る書類から一定数を抽出し点検する等のモニタリングを行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 31 事業年度の実施状況) 【49-1】 モニタリングの一環として，出張の事実確認（13 件），謝金の事実確認（6 件）を実施し，公的研究費が適正に使用されていることの確認を行った。</p>	
<p>【49-2】 コンプライアンス教育を教職員がいつでも自主的に受講できる環境を整備するため，コンプライアンス教育のための e-learning システムを整備する。</p>		<p>III</p>	<p>【49-2】 公的研究費の不正防止に係るコンプライアンス教育を教職員がいつでも自主的に受講できる環境を整備するため，日本語・英語で受講可能な e-learning システムを新たに作成し，運用を開始した。</p>	

(4) その他業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

施設マネジメントに関する取組

【平成 28～30 事業年度】

○インフラストラクチャーの長寿命化を図るため、キャンパスマスタープランの下、電気設備、機械設備、防災設備の点検を実施するとともに、それぞれの老朽化状況の洗い出しを行い、これらの結果を踏まえて平成 28 年度に「インフラ長寿命化計画（行動計画）」を策定した。この計画に基づき、建物の劣化調査や改修工事を実施し、予防保全を主とした維持・管理に努めた。

【43】

○総合研究実験棟における全学共用スペースの利用規則を改正し、施設マネジメント委員会の議を経て学長が認めた場合は、学外の共同研究者等の利用も可能とするなど、資産の有効活用を促進する観点から、利用対象者の拡大を図った。【44】

○学長のトップマネジメントによるスペースの重点配分を行うため、総合研究実験棟の空きスペースを学長裁量スペースとして確保し、ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するため再配分を行った。【44】

○地元自治体等の協力を得て、キャンパスに隣接した敷地に体育館を整備した（平成 30 年 12 月竣工）。本体育館は、学生の課外活動や教職員の福利厚生に使用するほか、地域住民の活動及び災害時には避難所として開放するなど、大学関係者のみならず地域にも利用の門戸を広げて多目的に活用することを可能とした。【44】

○省エネ機器導入計画に基づき、目的積立金を活用し、学内の照明器具の LED 化を進めたほか、マテリアルサイエンス系研究棟Ⅳ他の空調用熱源水ポンプを高効率型に更新した。

構成員の省エネへの意識を高めるため、リアルタイムの棟別電力使用量を見える化し、本学 WEB サイトのトップページで公開したほか、夏季におけるピーク電力超過時には、その都度、全構成員に対し電子メールにて省エネに心がけるよう周知した。

これらの取組の結果、平成 28～31 年度の各年度における最大需用電力（契約電力）は、削減の目標値（平成 22 年度最大需要電力比 夏季 18%減、冬季 8%減）を維持した。【45】



【45】棟別電力使用量（WEBサイトのトップページ）

【平成 31 事業年度】

○平成 28 年度に策定した「インフラ長寿命化計画（行動計画）」を踏まえ、個別施設ごとの具体的な対策方針を定める「インフラ長寿命化計画（個別計画）」の素案を作成し、令和 2 年度の策定に向け、施設マネジメント委員会にて検討を進めた。【43】

○学長のトップマネジメントによる戦略的・重点的なスペースの再配分として、ロボット開発等の特定の研究プロジェクトに対し、新たに総合研究実験棟における全学共用スペース（272 m²）の利用を、施設マネジメント委員会の議を経て許可した。【44】

○キャンパスマスタープランに基づき、情報社会基盤研究センターを含む情報科学系研究棟Ⅱ、マテリアルサイエンス系研究棟Ⅰ及び同講義棟の空調機器の更新工事、附属図書館の照明の LED 化工事を実施し、機器の電力使用量を 25%（年間 93,000kwh 相当）削減した。【45】

安全管理に関する取組

【平成 28～30 事業年度】

○平成 29 年 10 月に全ての喫煙場所を廃止し、学生寄宿舍を含むキャンパス全域を禁煙区域とする学内全面禁煙を実施した。さらに、喫煙後 45 分間はキャンパスへの立入りを禁止する独自ルールを策定・実施し、教職員や学生に加え、来学者にもルールに従うように求めた。喫煙後の立ち入りを制限する徹底した受動喫煙の防止対策は全国にも例がなく、多くのメディアで取り上げられた。【46】

○学生及び教職員への安全衛生教育や危険物・有害物の管理体制を強化するため、平成 30 年 4 月に、関連業務を人事労務課から独立させて新たに化学物質等総合安全管理室を置き、専任の事務職員を配置した。これにより、安全衛生に係るルールの検討・策定や、薬品棚等の固定といったハード面の整備など、安全管理体制の強化に繋がった。【46】

○安全衛生教育として、学生や教職員を対象に、廃棄物処理や薬品の取扱など安全衛生をテーマとした講習会等を毎年度実施したほか、平成 30 年度には、それまで日本語のみであった毒物等受払簿の様式を和英併記とし、外国人数員や留学生にも理解しやすい様式に改善した。【46】

○化学物質による労働災害を防止するため、「JISHA 方式化学物質リスクアセスメント」を基にしたシステムにより、一定の危険有害性のある化学物質についてリスクアセスメントを実施した。【46】

【平成 31 事業年度】

○衛生管理者による学内巡視の充実を図るため、4 半期ごとに重点事項を定めて巡視を行うこととし、化学物質等総合安全管理室で決定した重点事項に基づき、令和元年 10 月の巡視から運用した。【46】

〔学内巡視の重点事項〕

- ・令和元年 10～12 月 毒劇物の保管庫の鍵が厳重に管理されているか
- ・令和 2 年 1～3 月 毒物等受払簿に必要事項が記載されているか

○火災等の緊急事態の際に、迅速な対応ができるよう、緊急連絡先等を記載したラベルを作成し、全研究室に配付した。【46】

○水銀及びその化合物については原則使用禁止としていたが、研究活動において当該物質を使用することを想定し、当該物質を使用した実験を適正に実施するため、平成 31 年 4 月に「北陸先端科学技術大学院大学水銀及びその化合物を使用した実験に関する要項」を制定した。なお、本要項では、実験の代替法の検討を求めるなど、当該物質の使用が最小限のものとなるよう規定した。【46】

○平成 29 年度に導入した化学物質リスクアセスメントシステムについて、外国人数員や留学生が理解しやすいように、英語でも表示できるようにシステムを改修した。【46】

【46】 リスクアセスメントシステム(英語版)

危機管理に関する取組

【平成 28～30 事業年度】

○各課・室が所掌する全ての業務について、業務フローの各段階におけるリスクを調査し、その発生原因等について分析を行うとともに、その結果を踏まえ、随時危機管理マニュアルの見直しを行った。また、把握されたリスクのフォローアップを確実にを行うため、リスク調査の半年後にリスク対応の進捗状況を確認した。【47】

○災害発生時における学生・教職員の安否を確認するための「安否確認システム(ANPIC)」の全学運用を開始し、緊急時には、あらかじめ登録したメールアドレス宛てに ANPIC から安否確認メールが送信され、受信者が入力した安否情報を随時確認できる体制を整備した。防災訓練時に全学生・教職員を対象にテストメールを発信したほか、大雪警報発令時には同システムを用いて

構成員に休講や特別休暇に関する情報を通知するとともに、身の安全を確保するよう促すなど、緊急事態発生時の有効な情報伝達ツールとしても活用した。【47】

【平成 31 事業年度】

○定期的に実施しているリスク評価・分析の結果を踏まえて危機管理マニュアルの見直しを行い、緊急時により適切かつ迅速な連絡が可能となるよう、連絡体制を強化した。【47】

○令和元年 10 月の防災訓練において、全学生・教職員を対象に安否確認システムから日本語及び英語による緊急連絡（安否報告訓練）を発信し、実施結果を学内に周知した。また、訓練で未回答だった者を対象にアンケートを実施し、そこで得られた意見を基に、今後回答率を上げるための対応策を検討した。なお、同システムは、実際に緊急事態発生時の情報伝達ツールとして、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う海外渡航先等の確認（令和 2 年 2 月）、石川県能登地方を震源とする震度 5 強の地震発生に伴う安否確認（令和 2 年 3 月）等に活用した。【47】

○安否確認システムについて、学生・教員の多様性に対応するため、従来の日本語・英語に加え、中国語の資料も追加し、学内の電子掲示板において常に表示することにより、更なる周知を図った。その結果、令和元年 10 月の安否報告訓練時の回答率は、同年 4 月の訓練時と比べて、留学生の回答率が 10 ポイント上昇し、全体の回答率も 3 ポイント上昇した。【47】

○新型コロナウイルスに関連した感染症対策に関する本学の対応について、WEBサイトに専用ページを開設し、随時、最新の情報を掲載するとともに、学内の電子掲示板に日本語・英語・中国語による注意喚起及び対応フロー等を掲載した。併せて、在籍する教職員・学生に対し、電子メールで周知を行った。【47】

サイバーセキュリティ対策等に関する取組

【平成 28～30 事業年度】

○平成 28 年度に策定した「北陸先端科学技術大学院大学における情報セキュリティ対策基本計画」に基づき、新任教職員研修及び新入生オリエンテーションにおいて、教職員及び非正規学生を含めた新入生に対する情報セキュリティ研修を定期的実施したほか、日本語・英語・中国語の 3 言語に対応したセキュリティに関するパンフレットの作成、e-learning コンテンツの整備、標的型メール対策訓練の環境整備等を行った。【48】

【平成 31 事業年度】

○構成員一人一人の情報セキュリティに対する意識の向上を図ることを目的として、在籍する全構成員（役員、教職員、学生）を対象に、前年度に整備を進めた標的型メール対策訓練、e-learning による情報セキュリティ研修を実施し、数値目標（対象教職員の受講率 100%）を達成した。【48】

○「大学等におけるサイバーセキュリティ対策等の強化について（通知）」（令和元年 5 月 24 日文科高第 59 号）を踏まえ、令和元年 9 月に本学の「サイバーセキュリティ対策等基本計画」を策定し、この計画に基づき次のとおり必要な措置を講じた。【48】

◆インシデント対応に係る人材の育成〔同通知(1)---実効性あるインシデント対応体制の整備〕

情報社会基盤研究センター及び危機管理担当部署の教職員が各種研修会・会議に参加し、専門的知識の修得を通じて専門性を強化した。

- ・文部科学省最高情報セキュリティ責任者会議
- ・文部科学省関係機関戦略マネジメント層研修
- ・文部科学省 CSIRT 研修（基礎編、応用編）
- ・インシデントマネジメント研修
- ・文部科学省情報セキュリティ監査担当者研修

◆各構成員への教育啓発活動〔同通知(2)---サイバーセキュリティ等教育・訓練や啓発活動の実施〕

構成員に対して配付するセキュリティパンフレットについて、最近の情報セキュリティ情勢の変化やインシデントの発生状況を踏まえ、重点的に守るべき 12 項目（個人情報やデータの管理を徹底し情報漏洩の対策を講じるなど）に絞った内容に見直しを行った。併せて、日本語、英語に加え中国語でも表記した。

構成員一人一人の情報セキュリティに対する意識の向上を図るため、役員、教職員、学生全員を対象とした e-learning による情報セキュリティ研修、及び情報窃取を目的としたマルウェアの実行やWEBサイトへの誘導を狙った、いわゆる標的型攻撃メールの被害を受けないための標的型メール対策訓練を実施した。

◆他機関との連携体制の構築〔同通知(4)---他機関との連携・協力〕

複数の大学による情報交換会を実施し、情報関連設備等の共同調達や各大学における情報セキュリティに関する課題について、意見交換を行うとともに連携強化を進めた。

参加大学：本学、東京工業大学、奈良先端科学技術大学院大学、沖縄科学技術大学院大学、富山大学、大阪大学

◆情報セキュリティインシデントの予防、早期発見対策〔同通知(5)---必要な技術的対策の実施〕

Secure Works, JB サービス, NII-SOCS 等, 外部のセキュリティサービス機関を活用し, 24 時間 365 日の監視体制により, 情報セキュリティインシデントの予防, 早期発見対策を講じた。

法令遵守（コンプライアンス）に関する取組

【平成 28～30 事業年度】

○本学の全ての役職員及び学生がソーシャルメディアを適切に利用するための基本的な心得を定めた「北陸先端科学技術大学院大学ソーシャルメディアガイドライン」を日本語・英語で平成 30 年 7 月に策定し, 学内構成員にソーシャルメディアを利用する際の責任ある行動を求めた。【47】

○研究者等を対象に研究倫理教育を定期的実施するとともに, 科研費に関する学内説明会の際に, 研究活動の不正行為防止への注意喚起を行うなどの意識啓発を行った。

研究倫理教育の実施にあたっては, 外国人に配慮し英語版のテキストを配付したほか, 平成 30 年度から e-learning (APRIN, eL CoRE) コンテンツを活用し実施することにより, 内容の充実と受講者の利便性向上を図った。

学生に対しては, 新入生を対象に, 入学時オリエンテーションにおいて研究倫理セミナーを開催した。【48】

○公的研究費の不正防止計画に基づき, モニタリングやコンプライアンス教育を実施した。コンプライアンス教育の実施方法等については, 従来の新任教職員研修及び科研費申請説明会での実施に加え, 平成 29 年度から, 年度途中採用者への採用時コンプライアンス教育, 外国人への英語によるコンプライアンス教育を開始し, 受講機会の拡大や英語による対応を推進した。【49】

【平成 31 事業年度】

○公的研究費の不正防止に係るコンプライアンス教育を教職員がいつでも自主的に受講できる環境を整備するため, 日本語・英語で受講可能な e-learning システムを新たに作成し, 運用を開始した。【49】

2. 共通の観点に係る取組状況

(法令遵守及び研究の健全化の観点)

○法令遵守（コンプライアンス）に関する体制及び規程等の整備・運用状況

P64 1. 特記事項 『法令遵守（コンプライアンス）に関する取組』参照

○災害、事件・事故等の危機管理に関する体制及び規程等の整備・運用状況

P62～64 1. 特記事項 『安全管理に関する取組』, 『危機管理に関する取組』, 『サイバーセキュリティ対策等に関する取組』参照

○研究者及び学生に対する研究倫理教育の実施状況

P64 1. 特記事項 『法令遵守（コンプライアンス）に関する取組』参照

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

平成 31 事業年度に特に進捗があった取組は、以下のとおりである。(※【 】は、関連年度計画番号を表す。)

1 教育

(1)教育方法・制度の検証

・ 研究科統合後の新たな教育の有用性を検証するため、平成 31 年度に新研究科の第 1 期修了者及びその上司へのアンケート調査を実施した。その結果、本学の教育方法・制度に「満足」、「おおむね満足」とする肯定的な評価が全体の 9 割を超えた。これにより、本学が全学融合教育研究体制の下に取り組んできた、①オーダーメイド型履修指導（「学修計画・記録書」等の活用による学生のキャリア目標を踏まえた体系的な履修指導）、②フュージョン型研究指導（企業 U R A との協働や国内外の研究機関等での研究を取り入れた研究指導）、③研究室ローテーション（学修段階に応じて研究室を移動する制度）等の教育方法・制度が、実社会で有用であることの示唆が得られた。【1-2】

(2)社会人を対象とした人材育成

・ 社会におけるリカレント教育へのニーズの高まり等に対応したカリキュラムを提供するため、平成 30 年度に東京社会人コースの学修プログラムの見直しを行い、平成 31 年 4 月に「IoT イノベーションプログラム」を新たに開設し、初年度は 25 名の社会人学生を受け入れた。本プログラムでは、本学が得意とする最先端の情報技術と技術・サービス経営の教育研究の実績に基づき、最近の付加価値や競争力の源泉である IoT、クラウド、人工知能、GPS などの情報技術の習得とともに、イノベーションの創出方法にも焦点を当て、IoT イノベーションを先導する人材を育成している。【3-2】

・ 金沢駅前オフィスにおける社会人を対象とする教育プログラムの提供の取組が、平成 31 年度の観光庁「産学連携による観光産業の中核人材育成・強化事業」に採択され、同年 9 月から、観光の激変時代に確実に対応するための高度なスキルと先端的知識を身に付け、革新的な観光サービスを創出できる人材を育成する「観光コア人材育成スクール」を同オフィスにて開講した。応募のあった 17 名の受講者に対し、本学教員及び外部講師による全 11 回の講義を実施した。受講者のアンケートでは、「観光ビジネスに

関する考え方の幅が広がった」、「自身が今後携わる観光事業に生かすべきことが多くあった」等の肯定的な意見が多数寄せられた。【3-2】

(3)教育の質保証、教育内容・方法の改善

・ 平成 31 年度から導入した客観性を重視した新たな教員業績評価においては、「指導学生の修了者数」、「指導学生の国際学会発表数」などの教育に関する指標を設けている。本制度では、評価結果の給与への反映に加えて、評価結果を教員本人に開示することにより、教員に自らの活動における課題を理解させ、教員による自主的な教育活動の改善を促す仕組みとしている。【6-1】

・ 全学 F D 及び各学系の F D を毎年度実施するとともに、教育研究専門委員会で F D の実施計画及び実施状況を全学的に把握することにより、教育内容・方法の組織的改善に繋げている。平成 30 年度の第 3 回全学 F D では「講義の進め方及び成績評価の客観性・妥当性について」をテーマとして取り上げ、平成 31 年度には講義の収録・学内公開及び試験問題の学内公開の全学的な実施に結実した。【9-1】

・ 学生が研究室においてどのような研究指導を受けられるのかを明示するため、平成 29 年度に全ての研究室において教育指針を策定し、学内 W E B サイトで公開した。指針の公開により、教員同士が課題や解決のノウハウを共有することで、教育内容・方法の改善や、大学全体の教育力の向上を図った。平成 31 年度においては、この研究室教育指針の英語版を策定し、学内 W E B サイトで公開した。【9-4】

(4)産業界と連携した人材育成・就職支援

・ 産業界が求める博士人材を育成するための取組として、博士後期課程に進学を希望する学生に対し、修了後に当該企業に就職することを条件に、企業が授業料・生活費に相当する奨学金を貸与し、学生が当該企業で一定期間（原則 3 年間）勤務すれば返済が免除される制度を平成 30 年度に創設した。平成 31 年度においては、前年度に支援を決定した 2 名について、博士後期課程進学後の令和 2 年度からの支援開始に向け、研究テーマの摺り合わせや奨学金貸与に向けた調整等を進めるとともに、令和 3 年度支援開始学生の決定に向けて、学生と企業との間で研究テーマや当該企業への就

職の意向などのマッチングを図った。

企業への就職を前提に博士後期課程学生への研究指導を当該企業と連携して行うための奨学金制度を設けるのは全国初の試みであり、本制度は、産業・経済系の新聞社による取材を受け、令和2年2月21日付の全国紙に掲載された。【3-1】 【11-2】

- ベトナムに進出している石川県内の企業の要望を受け、企業と本学との共同によるベトナム人留学生を対象とした新たな奨学金制度を平成30年度に創設し、平成31年度においては学生1名への支援を開始した。

本制度は、ベトナムの大学（学部）の卒業者を対象に、本学の博士前期課程での学修と併せて当該企業へ就職する機会を提供するとともに、学費や生活費等の貸与（当該企業への就職後、一定期間以上の勤務で返済を免除）も行うこととしている。【10-1】 【11-2】

- 留学生の日本での就職を増加させるため、次の就職支援活動を行った結果、平成31年度に国内で就職した留学生の数は、博士前期課程53名、博士後期課程17名となり、それぞれ平成28年度の約2倍となった。【11-2】

〔実施した支援活動〕

- 修了後に日本での就職を希望する留学生を対象に、日本の職場や社会状況の的確な理解と、実践的な日本語表現の修得を可能にするための実践日本語特別演習を開講
- 留学生に日本での仕事理解・業界研究の場を提供することを目的に、近隣の自治体等と連携し、留学生と県内企業との交流会を開催
- 入学後のオリエンテーションにおいて、留学生を対象とした進路ガイダンスを英語で実施
- 「留学生のための就職ガイダンス」を日本語及び英語で実施

(5) 志願倍率の改善

- 学生獲得タスクフォースにおいて学生獲得策を検討し、従来の大学院説明会に加え、近隣大学キャンパス内での大学院説明会、受験生のためのオープンキャンパス、Uターン奨励金の導入等、積極的な情報発信等に取り組んだ結果、平成31年度先端科学技術専攻博士前期課程の入学志願者数は、平成27年度比2.07倍の727名となり、平成29年度以降3年連続で志願倍率2倍を超えた（志願倍率：平成29年度2.14倍、平成30年度2.49倍、平成31年度2.58倍）。こうした志願倍率の改善は、入学定員充足率の安定化や、優秀な学生の選抜にも繋がった。また、多様な学生の確保に努めた結果、令和元年5月1日における日本人学生、社会人学生、留学生

が全体に占める割合は、それぞれ35.9%、38.5%、41.5%となり、ダイバーシティに富んだ教育研究環境を維持している（学校基本調査の数値を基に算出。なお、社会人学生にも該当する留学生が含まれるため、3つの学生区分の割合の合計値は100%を超える。）。【13-1】 【13-2】 【13-3】

- 平成31年度から学生募集要項の冊子版を廃止し電子版のみとするとともに、これまで日本語のみであった一般選抜のWEB出願システムに英語を併記するなど、留学生がより活用しやすい環境を整備した。WEB利用による出願数は年々増加しており、平成31年度入学向けの入学者選抜試験では前年度の2倍を超える出願があった。【14-2】

2 研究

(1) 卓越した研究拠点形成

- 既設のエクセレントコア3拠点（平成27年度に2拠点、平成28年度に1拠点を設置）において、若手研究者や外国人研究者の雇用に加え、世界トップレベルの研究者を特別招聘教授として国内外から招聘するなど、優れた研究人材の集積を図るとともに、研究活動を通じて博士後期課程学生に対する研究指導を行っている。

平成31年度においては、エクセレントコアにおける39歳以下の若手教員・研究者の占める割合が51.6%（目標値：40%）、外国人教員・研究者の占める割合が51.6%（目標値：30%）、研究指導を受ける博士後期課程学生の割合が定員の15.9%（目標値：10%）となり、平成28年度以降継続して中期計画に定める数値目標を達成した。【15-1】

- エクセレントコアにおけるこれまでの研究成果やエクセレントコア推進本部による調査結果等を踏まえ、既設の3つのエクセレントコアのうち2拠点（シングルナノイノベティブデバイス研究拠点、高性能天然由来マテリアル開発拠点）について、それぞれの拠点の特色を生かしつつ、より国際的かつ融合的な拠点となるよう発展的に改組し、新たな3拠点を令和2年4月に設置することを決定した。【15-1】

〔エクセレントコア〕

- サイレントボイスセンシング国際研究拠点（令和2年4月新規設置）
- サステナブルマテリアル国際研究拠点（令和2年4月新規設置）
- マテリアルズインフォマティクス国際研究拠点（令和2年4月新規設置）
- 高信頼IoT社会基盤研究拠点

- ・ エクセレントコアのほか、本学の強み・特色として掲げている研究分野について研究施設（センター）を設置し、社会的課題の解決や未来ニーズに応える研究を推進している。

平成31年度においては、既設の4つの研究施設に加え、新たに「解釈可能AI研究センター」を令和2年4月に設置することを決定した。同センターは、①深層学習などの機械学習技術の基礎に立ち戻り、解釈可能・説明可能な人工知能による判断をクリティカルに応用するとともに、実証的な信頼性を確保すること、②海外との共同研究におけるインターフェースとなること、の2点を目的としている。【15-1】

[研究施設（センター）]

- ・ 解釈可能AI研究センター（令和2年4月新規設置）
- ・ イノベーションデザイン国際研究センター
- ・ 理論計算機科学センター
- ・ エンタテインメント科学センター
- ・ サービスサイエンス研究センター（平成30年度末廃止）

(2) 新たな研究領域の開拓に向けた体制整備

- ・ 新たな研究領域の開拓に向けて、エクセレントコアとしての研究拠点を目指す組織を「リサーチコア」と認定し、支援を行うこととし、リサーチコア設置に向けて、どのような研究が社会的に求められているかについての調査・検討をするため、エクセレントコア推進本部のURAが、自治体、企業、業界連絡組織、研究機関等のステークホルダーに対して年間延べ200回を超える訪問調査を行った。併せて、学内においてリサーチコアの制度設計及び研究者の選出に関して検討を行った。

これらの調査結果を踏まえつつ、本学のこれまでの研究実績を基に、リサーチコアの研究分野については学長のトップダウンによりAI（Artificial Intelligence, 人工知能）とすることを平成31年度に決定し、その決定に基づき、AIとデザインの関連分野（デザイン、コンピューティング、インターフェース、コミュニケーション、デジタルメディア等）に係る学内の研究者が分野を超えて連携することにより、新たな融合研究領域のリサーチコアを形成するに至った。

リサーチコアへの支援を更に強化し、研究推進を図るため、リサーチコア「協生AI×デザイン拠点」を令和2年度から拠点として正式に組織化することとし、規則の整備を行った（令和2年7月設置予定）。リサーチコア拠点に対しては、研究費獲得支援等の支援策を順次整備し、実施することとしており、これにより将来的にエクセレントコアへの発展を目指している。【15-2】 【16-2】

(3) 外部研究機関との組織間連携の強化

- ・ 国立研究開発法人理化学研究所と本学情報社会基盤研究センターが連携して「FPGA クラスタに関する研究」を推進することとし、令和2年1月に同研究所と連携・協力に関する覚書を締結し、外部研究機関との連携を強化した。【17-1】

年度	締結日	締結機関
H29	H29.4.3	国立研究開発法人物質・材料研究機構
	H29.6.19	国立研究開発法人 情報通信研究機構
H31	R2.1.9	国立研究開発法人 理化学研究所 計算科学研究センター

- ・ 連携協定を締結している物質・材料研究機構（NIMS）と本学知識マネジメント領域の教員が連携し、「情報統合型物質・材料開発イニシアティブ（MI²I）」を推進するなど、データ科学の分野において、中核機関の1つとして全国的な研究を展開している。

令和元年6月に東京にて「第2回 MI²I・JAIST 合同シンポジウム」を開催し、研究成果の発表を行った。なお、本シンポジウムには、平成30年度に引き続き協力機関として国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が参加したほか、大阪大学、東北大学へテレビ会議配信を行い、他の国立大学との連携強化にも努めた。【17-1】

- ・ 連携協定を締結している情報通信研究機構（NICT）と本学のエクセレントコア教員が連携し、高信頼・高性能かつセキュアな情報通信ネットワークシステムの研究開発及び人材育成など、IoTに関する研究等を中心にした情報通信分野の中核機関の1つとして全国的な研究を展開している。

令和元年6月に展示会「Interop Tokyo2019」へ出展し、研究活動を紹介した。また、同展示会にて実施された「Best of Show Award」において、共同研究開発を行っている「ARIA: シミュレーション・エミュレーション連携基盤を利用したインタラクティブな被害予測システム」がアカデミック部門ファイナリストに選出された。【17-1】

3 社会との連携

(1) 産業界との連携の推進

- 産業界のニーズと本学の研究シーズとのマッチングを推進するため、産学官連携本部及びエクセレントコア推進本部にURAを配置し、研究活動の推進に向けた体制を整備している。URAによる学内教員の研究シーズ調査にとどまらず、その調査結果を基に、企業等への訪問によるニーズ調査を強化した結果、平成31年度には次のような組織間連携に繋がった。

【18-1】

- 地域が持つものづくりの技術と本学の持つ先端技術を基に地域産業の高度化と新産業創出を目的として、鯖江市、鯖江商工会議所及び本学との3者による相互連携協定の締結（令和元年10月）
- 能美市における「農村DX」（農村デジタルトランスフォーメーション）に関する新しいサービスの検討をはじめ、人材育成に関する取組、実証プロジェクトの検討などの活動を連携して推進することを目的として、能美市、民間シンクタンク及び本学との3者による農村デジタルトランスフォーメーションの推進に関する覚書の締結（令和元年11月）
- 産学官連携本部において、平成31年度にURAを平成27年度比1名の増となる7名配置し、研究支援体制を強化するとともに、「Matching HUB Kanazawa」をはじめとする産業界とのマッチング事業を展開した。この結果、平成31年度における産学官連携に関する他機関との協議件数は、平成27年度比76%増となる679件に達し、このうち共同研究契約に至ったものは、30件（全協議件数の4.4%）となり、平成27年度実績と比較して件数・割合ともに増加した。【20-1】
- 上記のとおり産学連携の取組を強化した結果、平成31年度の共同研究受入件数は、平成27年度比26.2%増の125件となり、受入額（契約金額）も平成27年度比73%増の2億8,000万円となった。【20-1】

Ⅲ 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

Ⅳ 短期借入金の限度額

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 1,312,007 千円 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。	1 短期借入金の限度額 1,312,007 千円 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。	なし

Ⅴ 重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
なし	なし	なし

Ⅵ 剰余金の使途

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	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。	平成 28～30 年度に発生した剰余金について、外壁改修や屋上防水改修等の整備事業及び老朽設備更新事業に充て、教育研究の質の向上に役立てた。 (平成 31 年度目的積立金取崩額 253,408 千円)

Ⅶ その他	1 施設・設備に関する計画
--------------	----------------------

中期計画別紙			中期計画別紙に基づく年度計画			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
・ライフライン再生 ・小規模改修	総額 252	施設整備費補助金 (108) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (144)	・ライフライン再生 ・小規模改修	総額 268	施設整備費補助金 (248) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (20)	・ライフライン再生 ・小規模改修	総額 265	施設整備費補助金 (245) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (20)

○ 計画の実施状況等

ライフライン再生については、マテリアルサイエンス系講義棟, マテリアルサイエンス系研究棟Ⅰ及び情報科学系研究棟Ⅱの空調設備改修を行った。

小規模改修については、学生寄宿舍7の外壁改修を行った。

施設整備費補助金の計画と実績の差異については、執行残について減額の計画変更を行ったためである。

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

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実績
<p>柔軟かつ機動的に教員人事を行うため、学長の主導により、教員の人事管理を一元的に行い、学長のリーダーシップにより学長裁量人員枠を拠点形成に向けて戦略的に活用する。</p> <p>教育研究の活性化を図るため、若手教員比率40%程度を維持するとともに、教員の年俸制・混合給与を推進し、教員の年俸制適用者については40%程度とし、混合給与適用者及びテニユアトラック制適用者については3%程度とする。</p> <p>また、承継職員である教員について、教育、研究、社会貢献、管理運営等の項目において客観的な評価指標を重視した多面的で透明性の高い業績評価制度を構築する。</p> <p>さらに、業績評価に基づき、処遇へのより適正な反映が可能な新たな年俸制を導入する。</p> <p>多様な人材構成とするため、外国人教員の割合を20%程度に維持するとともに、両立支援等を実施することにより、女性研究者等を20%、指導的役割を担う女性役職員を20%程度とする。</p> <p>事務職員についても、効果的な大学運営を進めるため、事務組織の再編や業務の見直し等を行うとともに、事務職員の専門性向上及び国際化を推進するための研修を実施する等、事務体制を強化する。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 17,353 百万円 (退職手当は除く)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学長を委員長とする人事計画委員会により教員人事管理を一元的に行うとともに、この仕組みを生かして優秀な人材を確保するため、本学の重点分野等を中心に教員選考を行う。(【25-1】参照) ・ 教員人事の一元管理の仕組みを生かすとともに、新たに導入する年俸制を活用し、若手教員のポストを確保する。(【26-1】参照) ・ 准教授ポストを対象にテニユアトラック制度を新たに適用し、適用者を順次拡大する。(【26-2】参照) ・ 評価が処遇により反映できる、客観的な評価指標を重視した業績評価制度を実施する。(【26-3】参照) ・ 新たに導入する年俸制の活用等により、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。(【27-1】参照) ・ 職員の専門性を向上させるため、SD研修を推進する。職員の語学・国際対応力を強化するため、職員の英語能力を組織的に把握し、英語能力の向上に資する研修を実施する。(【33-1】参照) ・ 事務体制を強化するため、専門的能力等を有する職員を該当部署へ優先的に配置する。(【33-2】参照) <p>(参考1) 平成31年度の常勤職員数 244名 また、任期付き職員数の見込みを46名とする。</p> <p>(参考2) 平成31年度の人件費総額見込み 2,857 百万円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○本学の重点分野等を中心とした教員選考の実施 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P19【25-1】，参照 ○若手教員のポスト確保 「(1)業務運営の改善及び」効率化に関する目標を達成するための措置」P21【26-1】，参照 ○テニユアトラック制適用者の拡大 「(1)業務運営の改善及び」効率化に関する目標を達成するための措置」P21【26-2】，参照 ○客観的な指標を重視した業績評価制度の運用 「(1)業務運営の改善及び」効率化に関する目標を達成するための措置」P22【26-3】，参照 ○外国人教員比率及び女性研究者等比率の上昇 「(1)業務運営の改善及び」効率化に関する目標を達成するための措置」P23【27-1】，参照 ○SD (Staff Development) 研修の推進 「(1)業務運営の改善及び」効率化に関する目標を達成するための措置」P29【33-1】，参照 ○事務体制の強化 「(1)業務運営の改善及び」効率化に関する目標を達成するための措置」P29【33-2】，参照

○ 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 (%)
先端科学技術研究科	584	842	144.1
先端科学技術専攻	564	823	145.9
融合科学共同専攻	20	19	95.0
知識科学研究科	-	8	0.0
知識科学専攻	-	8	0.0
情報科学研究科	-	4	0.0
情報科学専攻	-	4	0.0
博士前期課程・修士課程 計	584	854	146.2
先端科学技術研究科	270	298	110.3
先端科学技術専攻	270	298	110.3
知識科学研究科	-	23	0.0
知識科学専攻	-	23	0.0
情報科学技術研究科	-	22	0.0
情報科学技術専攻	-	22	0.0
マテリアルサイエンス研究科	-	5	0.0
マテリアルサイエンス専攻	-	5	0.0
博士後期課程 計	270	348	128.8

○ 計画の実施状況等

博士前期課程・修士課程及び博士後期課程のいずれにおいても, 大学全体における収容定員充足率は, 90%を上回っている。

先端科学技術研究科設置に伴い, 知識科学研究科, 情報科学研究科, マテリアルサイエンス研究科は, 平成28年度から学生募集を停止している。

○ 別表2 (学部, 研究科等の定員超過の状況について)

(平成 28 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定の対象となる在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L)/(A) × 100
			外国人留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	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)	長期履修学生数 (J)	長期履修学生に係る控除数 (K)		
				国費留学生数 (D)	外国政府派遣留学生数 (E)	大学間交流協定等に基づく留学生等数 (F)							
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
先端科学技術研究科	372	314	126	5	0	0	3	0	0	14	7	299	80.4%

(平成 29 年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定の対象となる在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L)/(A) × 100
			外国人留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	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)	長期履修学生数 (J)	長期履修学生に係る控除数 (K)		
				国費留学生数 (D)	外国政府派遣留学生数 (E)	大学間交流協定等に基づく留学生等数 (F)							
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
先端科学技術研究科	744	742	305	19	5	8	6	0	0	58	27	677	91.0%

(平成 30 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	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)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留學生等数 (F)							
(研究科等) 先端科学技術研究科	(人) 844	(人) 975	(人) 411	(人) 37	(人) 10	(人) 17	(人) 10	(人) 66	(人) 66	(人) 105	(人) 49	(人) 786	(%) 93.1%

(平成 31 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	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)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留學生等数 (F)							
(研究科等) 先端科学技術研究科	(人) 854	(人) 1,140	(人) 489	(人) 55	(人) 8	(人) 35	(人) 19	(人) 103	(人) 103	(人) 152	(人) 69	(人) 851	(%) 99.6%

○計画の実施状況等

平成 28～31 年度の各年度において、研究科全体の収容定員充足率は、110%を下回っている。