



国立大学法人
奈良先端科学技術大学院大学
NARA INSTITUTE of SCIENCE and TECHNOLOGY

法人番号 86

第3期中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書

令和4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)

学長 横矢 直和 (平成 29 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日)

学長 塩崎 一裕 (令和 3 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日)

理事数 5 人 (常勤 3 人、非常勤 2 人)

監事数 2 人 (非常勤 2 人)

④ 学部等の構成

先端科学技術研究科 (平成 30 年 4 月 学生受入開始)

情報科学研究科 (平成 30 年 4 月 学生募集停止)

バイオサイエンス研究科 (平成 30 年 4 月 学生募集停止)

物質創成科学研究科 (平成 30 年 4 月 学生募集停止)

⑤ 学生数及び教職員数 (令和 3 年 5 月 1 日現在)

学生数

先端科学技術研究科 1,051 人 (うち留学生数 248 人)

情報科学研究科 9 人 (うち留学生数 1 人)

バイオサイエンス研究科 4 人 (うち留学生数 3 人)

物質創成科学研究科 4 人 (うち留学生数 1 人)

教員数 225 人

職員数 170 人

(2) 大学の基本的な目標等

本学は、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、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

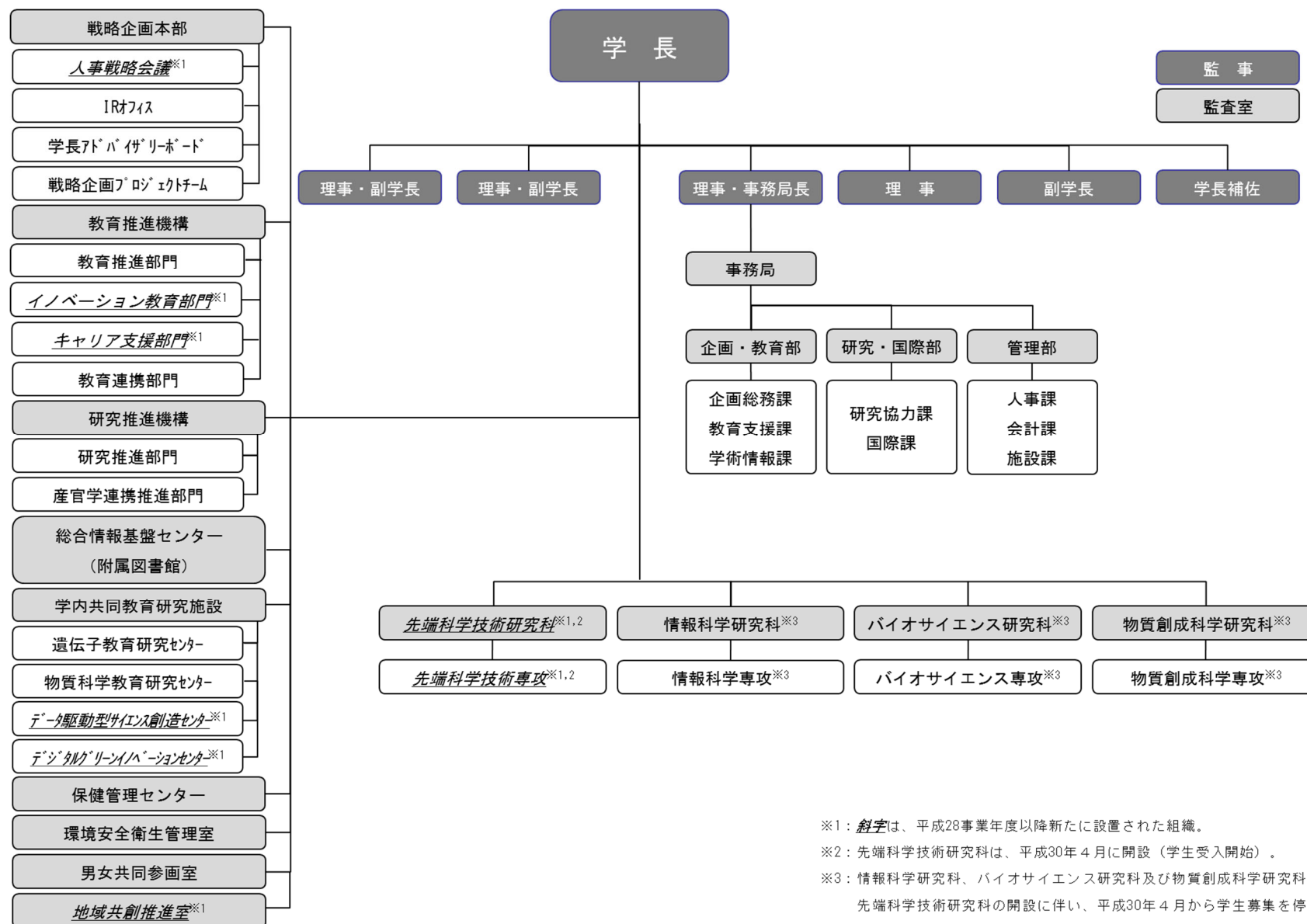
戦略的に留学生、外国人研究者等を受け入れ、多様な出身国や文化的背景を持つ学生及び教職員が、共に学び、研究するグローバルキャンパスを実現するとともに、海外の教育研究機関との教育研究連携ネットワークの構築を進め、国際的な頭脳循環のハブとなることを目指す。

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) 大学の機構図

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学組織図（令和3事業年度）



※1：斜字は、平成28事業年度以降新たに設置された組織。
 ※2：先端科学技術研究科は、平成30年4月に開設（学生受入開始）。
 ※3：情報科学研究科、バイオサイエンス研究科及び物質創成科学研究科は、先端科学技術研究科の開設に伴い、平成30年4月から学生募集を停止。

○ 全体的な状況

本学は、学部を置かない国立の大学院大学として、先端科学技術の基盤となる情報科学・バイオサイエンス・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いる。

第3期中期目標期間においては、これら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つの項目を基本的目標として掲げ、教育・研究・社会連携活動に取り組み、平成28年度～令和3年度における年度計画を着実に実施した。

特徴的な取組事例として、創設以来の最大の挑戦として平成30年度に改組した1研究科1専攻体制（先端科学技術研究科先端科学技術専攻）の下、引き続き先端科学技術分野における世界レベルの先端的研究を推進するとともに社会的課題の解決やイノベーションの創出に向けた研究を進め、その研究成果を踏まえた体系的な教育プログラムと多角的な研究指導により大学院教育を組織的に展開し、先端科学技術分野で活躍するグローバルリーダーを社会に輩出した。

また、令和3年度は現学長が就任し、新たな執行部体制の下で創立30周年を迎えることを契機として、次の30年に向けて「共創」をキーワードに新たな大学院像の創出に挑戦するため、2030年を見据えた本学の方向性である4つの「ビジョン」、ビジョンへの到達のための中長期の目標である16の「目標」、ビジョンや目標を達成するための主要な施策や取組である16の「戦略」から構成される「学長ビジョン2030」を策定した。ついては、令和3年度における「学長ビジョン2030」各目標及び第3期中期計画の達成に向けた主な取組を以下に記す。

ビジョン1：最先端研究の場で先導的人材を育成する大学院大学の新たな展開

▼目標1：教員、学生、研究者が担う学術研究の卓越性と多様性の強化

博士後期課程の学生への経済支援を拡充するために博士後期課程学生支援「次世代研究者挑戦的研究プログラム」（国立研究開発法人科学技術振興機構）に応募し、採択された（令和3年9月）。【中期計画48関係】

また、学長ビジョン・イニシアティブに基づき、戦略的特任教員採用に関する実施要項及びテニュア・トラック女性教員採用に関する実施要項を制定し（令和3年8月）、戦略的特任教員採用プロジェクトにより特任准教授1人及び特任助教1人の採用を決定（令和3年10月）するとともに、テニュア・トラック女性教員採用

プロジェクトにより「女性教授」候補である特任准教授2人の採用を決定した（令和4年1月）。【中期計画38、63関係】

▼目標2：奈良先端大の強みを活かした新たな課題解決型融合研究分野の共創

世界の共通課題である環境・食糧問題の解決等に向けて、デジタル技術を駆使した次世代のグリーン技術の創造及びその成果の社会実装を目的とした「デジタルグリーンイノベーションセンター」を令和3年1月に新設し、令和3年度には本センターの運営推進に向けて、重点戦略経費により特任教員の雇用、主催シンポジウムの運営、バイオエコノミーコンソーシアムの設置準備等の活動を支援した。

【中期計画38関係】

▼目標3：異分野共創によって世界的課題に挑戦できるイノベーション人材・リーダー人材の育成

上述のデジタルグリーンイノベーションセンターを中心とした融合分野の教育研究を実践するため、新たな教育プログラムとして「デジタルグリーンイノベーション」プログラムを令和4年度から設置することとした。【中期計画46関係】

▼目標4：国内外の大学や研究機関との共創による教育研究の高度化

カセサート大学とのダブル・ディグリー・プログラム（博士前期課程）協定を締結し、オンラインによる調印式を挙行了した（令和3年7月）。さらに、インドネシア及びフィリピンの協定校（5大学）のオンライン表敬訪問を行った（令和3年7～8月）。

ビジョン2：新たな価値を共創するキャンパスコミュニティーの醸成

▼目標5：多彩な発想や変化への柔軟性をもたらす教職員・学生の多様性・国際性の向上

令和3年11月において男女共同参画室内に設置した「共創コミュニティ実現」プロジェクトチーム(PT)を中心として検討を進め、全教職員向けアンケート調査や学生との意見交換会を通じて教職員及び学生の意見を踏まえた上で、本学の多様性についての方針を学内外に明示する「共創コミュニティ宣言」を国内の大学として先進的な取組により作成した。【中期計画63関係】

▼目標6：広く学内外から専門的知見やアイデアを集約する体制の強化

教職員と学長が1対1で対話する「Drop-in学長オフィスアワー」を開始した（令和3年6月～令和4年3月の間に計12回開催）ほか、大学院大学としての大学の将来構想案や改革の方向性を継続的に議論する常設組織として「President's Round Table」を設置した（第1回：令和3年12月、第2回：令和4年1月、第3回：令和4年3月）。【中期計画44関係】

▼目標 7：自己実現の場としてのキャンパスへの帰属意識を高める学内広報の推進
学長から学内構成員に対する情報発信の新しい試みとして、学長室ニュースレター「NAISTep」を創刊した（第1号：令和3年10月、第2号：令和4年1月）。

【中期計画 39 関係】

▼目標 8：次世代の大学リーダーシップ育成を目指した教職員の運営／経営参画の推進

戦略企画本部において、各プロジェクトチーム(PT)（広報戦略 PT、デジタルグリーンイノベーションプログラム準備 PT、教育プログラム再編検討 PT、DX 推進計画策定 PT、第4期中期目標・中期計画策定 PT、30周年記念事業実行 PT、President's Round Table）を設置し、戦略的な教育研究の展開及び大学運営に関して多様な教職員の参画を実現した。

【中期計画 38 関係】

ビジョン 3：社会との共創の輪の拡大

▼目標 9：社会的課題の解決に向けた産学連携とイノベーションの創出

株式会社南都銀行と「地域共創推進室」を創設（令和3年4月）し、地域ビジョンの策定と課題プロジェクトの実装化による地域社会還元に取り組む体制を整備した。

また、組織的な産官学連携プログラムとして従来から実施している「課題創出連携研究事業」において、新たに武蔵精密工業株式会社との共同研究室「グリーンワールドバイオシステム研究室」を設置した（令和3年4月）。

▼目標 10：社会の変化と進化を見据えた教育プログラムの継続的な整備

本学教育推進機構に「イノベーション教育部門」を設置（令和3年4月）し、履修証明プログラム（プログラム名：ICT をコアとするイノベータ育成プログラム）を開講したほか、同機構の教育連携部門では日本人学生の海外インターンシップへの挑戦志向を高めるための「海外留学&グローバルキャリアセミナー」を実施（令和3年4月）した。

▼目標 11：学外のステークホルダーとの双方向コミュニケーションの活性化

生駒市制 50 周年・奈良先端大創立 30 周年記念連携シンポジウムを開催した（令和3年7月）ほか、生駒市と連携したワクチン接種（令和3年8月～11月）や、同市との包括連携協定の締結（令和3年10月）を行った。【中期計画 57、62 関係】

また、インドネシア NAIST 同窓会（令和3年8月）やホームカミングデー（令和3年11月）をオンラインで実施した。

【中期計画 53 関係】

▼目標 12：戦略的なブランディングによる研究力/教育力/社会貢献の可視性の向上

「学長ビジョン 2030」YouTube 動画の公開（令和3年4月）、京阪神地区の JR 主要ターミナル駅での本学の大型ボード広告の掲出（令和3年4月）、学研奈良登美ヶ丘駅での広報企画展示の実施（令和3年7月）、世界最大級の見本市「CES2022」への出展（令和4年1月）、研究成果等のプレスリリース（42件、うち記者会見6件）（令和4年3月現在）、新聞各社（読売、朝日、日本経済、日刊工業等）による学長インタビュー記事の掲載等を行った。

【中期計画 62 関係】

ビジョン 4：大学運営体制の高度化による共創環境の整備

▼目標 13：学内資源の有効活用と配分の全学的なマネジメント

学長ビジョン・イニシアティブに基づき、戦略的特任教員採用に関する実施要項及びテニューア・トラック女性教員採用に関する実施要項を制定し（令和3年8月）、戦略的特任教員採用プロジェクトにより特任准教授1人及び特任助教1人の採用を決定（令和3年10月）するとともに、テニューア・トラック女性教員採用プロジェクトにより「女性教授」候補である特任准教授2人の採用を決定した（令和4年1月）。（再掲）

【中期計画 38、63 関係】

▼目標 14：財源の多元化による財務基盤の安定化と教育研究環境整備への積極的な投資

日本たばこ産業株式会社大阪支社とネーミングライツに関する協定を締結した（令和3年6月）ほか、施設検討委員会を主体とする全学的な施設・設備マネジメント体制の下、最先端の教育研究活動を支える施設・設備の維持や積極的なエネルギーマネジメントを推進し、施設・設備計画の進捗状況や老朽化状況を一元的に把握して、施設の長寿命化に向けた計画的な施設・設備の保全・高度化等を実施した。

【中期計画 48、54 関係】

▼目標 15：大学・社会への多様な貢献を考慮した人事評価と人材育成

より実効的な「評価結果と処遇への反映の連動」を実現するために、従前設定していた定員数に基づく「推薦枠」を廃止して人事評価の結果をベースとした推薦順位に基づく成績優秀者の選考へと変更したほか、任期付き雇用の URA 2 人について、人事評価結果を鑑み自己財源による無期雇用への転換を決定した。

【中期計画 41、42 関係】

▼目標 16：デジタルキャンパスの推進による大学機能の効率化と強靱化

ウィズコロナ時代も視野に入れた先端的研究環境と大学院教育環境の充実を図るため、ローカル 5G ネットワークシステムを本学構内に導入した。

【中期計画 54 関係】

○ 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 | [12] 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。 [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。 [14] 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。 |
|------|--|

| 中期計画 | 進捗状況 | 判断理由 (計画の実施状況等) |
|---|------|--|
| 【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。 | III | <p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 戦略企画本部の下に人事戦略会議及び各種プロジェクトチーム(PT) (広報戦略 PT、デジタルグリーンイノベーションプログラム準備 PT、教育プログラム再編検討 PT、DX 推進計画策定 PT、第 4 期中期目標・中期計画策定 PT、30 周年記念事業実行 PT、President's Round Table) を設置し、多様な教職員の参画の下、戦略的な教育研究の展開及び大学運営に関する各種検討を行った。 学長のリーダーシップにより配分する「重点戦略経費」を用いて、自然言語処理研究における日本の最高研究拠点になることを目指す「多元多言語情報解析事業」を令和 2 年度から開始し、令和 3 年度と合わせて総額 5,000 万円 (令和 2 年度: 2,500 万円、令和 3 年度: 2,500 万円) を投じて事業を実施したことなどにより、当該研究領域での論文数及び国際会議発表数は令和 2 年度 57 報、令和 3 年度 77 報の計 134 報となり、着実に増加した。 多様な教員が活躍できる教育研究環境の充実に向けた女性教員の採用促進の積極的な取組として、確保する女性教員数と配置予定の教員ポストを掲げた「女性教員採用計画」の下、令和 2 年度に 5 人、令和 3 年度に 7 人の女性教員を採用した。また、令和 2 年度に 943 万円及び令和 3 年度に 942 万円の「女性研究者スタートアップ経費」配分を行い、女性教員の活躍に向けた教育研究環境の充実と更なる研究支援を行ったほか、教職員の多様性の向上等を目的とした「学長ビジョン・イニシアティブ女性テニュア・トラック准教授採用に関する実施要項」を令和 3 年度に制定した。これにより、国内大学で実施されている大多数のテニュア・トラック制度が、准教授への育成を目指して助教を採用するものであるのに対し、将来の女性教授候補を特任准教授として採用することが可能となった。この本学独自のテニュア・トラック制度の下で「学長ビジョン・イニシアティブ女性テニュア・トラック准教授採用プロジェクト」の運用を開始し、学長及び常勤理事が参画するなど、全学的な規模で女性テニュア・トラック特任准教授の採用活動を行い、令和 4 年 1 月に「女性教授」候補である特任准教授 2 人の採用を決定した。 世界の共通課題である環境・食糧問題の解決等に向けて、デジタル技術を駆使した次世代のグリーン技術の創造及びその成果の社会実装を目的とした「デジタルグリーンイノベーションセンター」を令和 3 年 1 月に新設するとともに、「学長裁量枠」経費 (600 万円) を当該センターの本格稼働に向けた準備資金として配分し、機能強化・大学院システム改革の実行に向けたオープンラボの改装、ウェブサイトの新設等を行った。さらに、令和 3 年度においては、重点戦略経費のうち教育研究国際化・高度化推進経費として、当該センターの運営推進に向けて約 2,700 万円措置し、特任教員の雇用、主催シンポジウムの運営、バイオエコノミーコンソーシアムの設置準備等の活動を行った。 「学長裁量枠」経費である「外国人教員採用インセンティブ経費 (令和 2 年度: 約 1,200 万円、令和 3 年度: 約 1,700 万円)」 |

| | | |
|---|------------|--|
| | | <p>及び「外国人教員スタートアップ研究費（令和2年度：約1,000万円、令和3年度：約1,500万円）」を引き続き配分することにより、本学の教員の多様性の促進及び教育研究の更なる活性化を図り、令和2年度に4人、令和3年度に4人の外国人教員を採用した。これらの取組などにより、中期計画に掲げる8%の目標を上回る外国人教員割合11.7%を達成した。</p> |
| <p>【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。</p> | <p>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 学長選考会議で決定した学長の業務執行状況の確認方法（平成28年3月25日学長選考会議決定）に基づき、学長選考会議委員は役員会、経営協議会、教育研究評議会における審議・報告事項の説明及び資料を通じた確認を行うとともに、学長及び監事へのヒアリングの実施（令和2年6月、令和3年3月）により、学長の業務が適切に行われていることを確認した。 － 学長をはじめとする役員と学生による「学長と学生との懇談会」に監事が出席して学生からの意見を聞くことで、大学運営が適切に行われているかどうかについての確認を行った。 － 令和2年度ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書の更新版の内容について、監事が確認を行った（令和3年8月）。また、経営協議会委員及び監事に対して、令和3年度ガバナンス・コードにかかる適合状況等に関する報告書について意見聴取を行った（令和3年9月）。 － 学長から学内構成員に対する情報発信の新しい試みとして、学長室ニューズレター「NAISTep」を創刊した（第1号：令和3年10月、第2号：令和4年1月）。 |
| <p>【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。【◆】</p> | <p>IV</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 平成31年度に採用したテニユア・トラック教員について、令和3年8月に実施したテニユア審査の結果、機械学習、人工知能、ロボット工学、制御工学、信号処理等の分野の融合領域において特に優れた教育研究活動の実績及び教育研究能力等を有すると認められたことから、通常5年を要するテニユア・トラック期間を約3年に短縮し、令和4年4月1日より本学教授として採用することを決定した。 － 能力や成果に応じてインセンティブを付与する年俸制について、新たに採用した教員すべてについて適用するとともに、月給制の教員に対して評価結果に基づく処遇への反映情報の提供等を通じて年俸制への働きかけを行った結果、令和2年度末時点において年俸制適用教員割合は41%となり、目標値を1年前倒しで達成した。また、令和3年度末時点においては、令和3年度に採用した教員28人すべてを含む合計99人の教員に年俸制を適用した結果、年俸制適用教員割合は49%となり、中期計画に掲げた年俸制適用教員割合を35%とする目標を14ポイント上回って達成した。 － 年俸制適用教員のモチベーション向上に向けて、業績評価結果を業績給に大きく反映させるために、令和2年度から間接経費の6%を原資として確保した上で、業績評価結果に基づく上位の号俸への改定上限を1号俸から3号俸に改めることにより処遇への反映を一層強化する制度改正を行った。その結果、業績評価に伴い、令和2年度及び令和3年度の2年間で、2人の教員について3号俸、5人の教員について2号俸の上位改定することとなったことから、優秀な教員に対する適切な人事評価を実現した。 － 各部局における教員評価基準を策定し、令和3年10月から11月にかけて全教員の業績評価を実施するとともに、評価結果を処遇へ反映させた。また、令和4年1月に評価結果及び処遇への反映等に関する統計情報を学内外に公表し、教員の業績評価制度の透明性を確保した。 － 評価者及び被評価者を対象とした職員の人事評価制度に係る懇談会を令和2年度に実施し、評価制度に対する意見聴取を行うとともに、人事評価制度の検証の一環として、人事評価者研修受講者へ人事評価制度に対するアンケートを実施し、得られた意見を踏まえて、評価から処遇への反映の流れの透明性を確保し、職員のモチベーションの向上につなげるため、令和3年度以降、業績評価・能力評価結果及び処遇への反映に関する統計的な情報を対象者に公表している。 － 前評価期間（令和元年10月から令和2年9月まで）における人事評価制度の検証に基づき、評価結果と処遇への反映をより連動したシステムへと変革するため、各部署における成績優秀者の推薦及び決定のフローについて、従前設定していた定員数に基づく「推薦枠」を廃止し、人事評価の結果をベースとした推薦順位に基づく成績優秀者の選考へと変更した。この大幅な見直しにより、「評価結果と処遇への反映への連動」がより実効的なものとなった。 |

| | | |
|--|------------|--|
| | | <p>※ 第3期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、年俸制適用教員割合の目標値を令和2年度に1年前倒しで達成し、令和3年度はさらに大きく割合が上昇したことから、中期計画を上回って実施していると判断した。</p> |
| <p>【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。</p> | <p>IV</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 評価者及び被評価者を対象とした職員の人事評価制度に係る懇談会を令和2年度に実施し、評価制度に対する意見聴取を行うとともに、人事評価制度の検証の一環として、人事評価者研修受講者に対し人事評価制度に対するアンケートを実施し、出された意見を踏まえて、<u>評価から処遇への反映の流れの透明性を確保し、職員のモチベーションの向上につなげるため、令和3年度以降、業績評価・能力評価結果及び処遇への反映に関する統計的な情報を対象者に公表している。</u>(再掲【40】) － 前評価期間(令和元年10月から令和2年9月まで)における人事評価制度の検証に基づき、<u>評価結果と処遇への反映をより連動したシステムへと変革するため、各部署における成績優秀者の推薦及び決定のフローについて、従前設定していた定員数に基づく「推薦枠」を廃止し、人事評価の結果をベースとした推薦順位に基づく成績優秀者の選考へと変更した。</u>この大幅な見直しにより、「評価結果と処遇への反映への連動」がより実効的なものとなった。(再掲【40】) <p>※ 第3期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、業績評価・能力評価結果及び処遇への反映に関する統計的な情報を対象者に公表することにより透明性を確保したこと、及び成績優秀者の推薦及び決定のフローの大幅な見直しにより職員のモチベーションの向上につなげるための取組を行ったことから、中期計画を上回って実施していると判断した。</p> |
| <p>【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。</p> | <p>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － UEA (University Education Administrator) ・URA (University Research Administrator) の業績評価及び処遇への反映を適切に行うため、不服申立て等の制度に係る規程等を整備し、平成30年度採用のUEA1人とURA2人について、整備した人事評価制度に基づいて任期の更新審査を行った結果、任期の更新を決定した(令和2年度)。 － 平成28年度に設立したURAの無期転換制度(5年の任期満了後に無期転換審査を実施のうえ有用な人材であると認められた場合に任期の定めのない雇用へ転換するもの)に基づき、令和3年度において、平成29年度採用のURA3人について無期転換審査を行った結果、うち2人については、<u>研究活動の活性化に資する実績(共同・受託研究の中期目標受入件数150件を大きく上回る年平均291件の受入数、平成27年度比最大173%となる年平均12.3億円の受入額及び平成27年度比109%となる432件の産業財産権の保有件数等)への貢献により、今後の本学の研究活動の更なる推進に向けて、必要不可欠な人員であると認められたため、令和3年度に無期雇用への転換を決定した。</u>加えて、UEA・URAの人事評価制度について、無期雇用後のキャリアパスを踏まえた人事評価への見直しに向けての検討を開始した。 － <u>URAの雇用経費の自己財源化を引き続き推進し、令和2年度及び令和3年度各1人ずつの雇用経費を自己財源化したことにより、研究大学強化促進事業補助金により雇用していたURA5人のうち、4人の自己財源化を達成した。</u> |
| <p>【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</p> | <p>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 大学運営に係る業務の適法性・効率性を確保するため、引き続き監事監査・内部監査を実施したほか、監査法人と役員との意見交換の場を設定して経営に影響を及ぼすような事象の早期把握に努めた。 － 監事監査・内部監査での指摘事項や改善提案を大学運営に反映させるため、それらを各種会議に報告するとともに専用イントラネットに掲載し、被監査部門のみならず同様の実務を行う部署へも情報共有を行った。また、監事監査計画や監事監査報告書を本学ウェブサイトに掲載し、国民・社会に対して広く発信した。 |

| | | |
|--|------------|---|
| <p>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】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>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 経営協議会外部委員による「外部資金の獲得増に関しては、大学全体で戦略的に考えるべき」との意見を踏まえ、ネーミングライツ事業について、本学と包括協定を締結している南都銀行株式会社との間で、令和2年度に「ビジネスマッチングサービス契約」（本学が募集するネーミングライツ・パートナーの条件に合致すると南都銀行株式会社側が判断した企業等について、本学の了承を得ることなく当該企業に関して南都銀行株式会社側が本学の情報を企業等に対して開示することを可能とする）を締結することにより、ネーミングライツ・パートナーの新たな募集方策の整備を行うとともに、本学ウェブサイトやパンフレットを通じて、ネーミングライツ・パートナーの募集に関する情報を積極的に発信した。 また、基金の拡充に向けた取組として、本学の教育研究活動等の振興に貢献したいとの遺贈者の篤志を広く受け入れ、教育研究、社会貢献及び国際交流の一層の推進並びに教育研究環境の整備充実を図るための財政基盤の強化を図る「『遺贈による寄附制度』に関する協定」を南都銀行との間で令和2年度に締結した。さらに、新たな取組として、寄附者の利便性を高め、学生支援や教育研究活動の拡充等、本学の今後の発展に必要な財政基盤の強化を図ることを目的として、株式会社エフレジの提供する寄附金収納システムを令和3年6月から導入し、クレジットカードによる申込受付を開始したことに加え、本学ウェブサイトの基金に関するページを大幅にリニューアルし、基金の目的、寄附の種類・使途、税制上の優遇措置等についてわかりやすく表示したことなどにより、令和3年度における大学基金の件数は前年度比42%増の27件、総額は前年度比52%増の253万円となった。 － <u>学長が教職員と面会し、質問や情報・アイデアの共有を行う「Drop-in 学長オフィスアワー」を令和3年度に開始した（令和3年6月～令和4年3月の間に計12回開催）ほか、教職員が本学を取り巻く環境の変化への認識を深め、運営や経営に関する意識を持ち、学長とともに大学の将来構想案や改革の方向性を継続的に議論する仕組みを構築するため、同年度に「President's Round Table」を設置した（令和3年12月、令和4年1月・3月の計3回開催）。</u> |
| <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>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 経営協議会外部委員として、令和2年度及び令和3年度に1名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外国人有識者を令和2年度に1名、令和3年度に2名登用したことにより、第3期中期目標期間中、毎年度1名以上の外国人有識者を経営協議会外部委員として委嘱するとともに、戦略企画本部の構成員にも外国人有識者を登用した。 － 経営協議会外部委員による「国際水準の大学という観点から、学生宿舎において、留学生と日本人学生が混住する中で、リーダーシップをとることができる人材を育成するようなスキームを考えてみてはどうか」との意見を踏まえ、学生の学修環境の更なる充実やキャンパスのグローバル化に対応するため、職員宿舎の一部をリノベーションする学生宿舎整備計画を令和元年度に策定した。これに基づき日本人学生・外国人留学生によるシェアハウス型の学生宿舎の整備を行い、令和3年度からのシェアハウス型の学生宿舎の本格稼働に伴い66人の学生が入居した。 － 学長アドバイザーとして委嘱したカリフォルニア大学デービス校のKenneth Burtis博士を講師に迎え、大学運営や戦略策定のリーダーシップに関するオンライン国際FDセミナーを開催し、学長をはじめ、役員、教員、職員など、多様な構成員が幅広く参加し、積極的な意見交換を行った（令和3年度、参加者数：24人）。 |

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 | [15] 学部教育の枠にとら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。 |
|------|--|

| 中期計画 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|--|
| <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。【◆】</p> | IV | <p>(令和 2 及び 3 事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 平成 30 年度の 1 研究科 1 専攻体制への移行後、近年の研究手法の変化を踏まえて「データ駆動型サイエンス創造センター」を設置（平成 29 年度）したことに続き、科学技術の進展に伴い年々増大する情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学の 3 分野が融合した分野の社会的ニーズに対応するため、デジタル技術を駆使した次世代のグリーン科学技術を創造し、その成果の社会実装と関連分野の人材育成を目指す「デジタルグリーンイノベーションセンター」を令和 3 年 1 月に設置した。 － バイオサイエンス領域におけるグリーン科学に関連する企業への聞き取り調査の結果、デジタル技術を有したバイオサイエンス関連人材の需要が高まっていることが明らかになってきたことを受け、当該融合分野で活躍できるイノベーション人材を育成するため、令和 3 年 1 月に戦略企画本部の下に設置したデジタルグリーンイノベーションプログラム準備 PT で検討を進め、新たな教育プログラムとして令和 4 年 4 月から「デジタルグリーンイノベーションプログラム」を設置することとした。 － 令和 2 年度及び令和 3 年度において経済産業省「中小企業経営支援等対策費補助金」を計 1,716 万円獲得し、「デジタルグリーンイノベーションセンター」と NUProtein 株式会社との共同研究を実施した結果、令和 3 年度において、有用タンパク質の超低コスト化を実現するタンパク質高発現無細胞合成系の開発に成功し、その研究成果にかかる特許を NUProtein 株式会社へ譲渡した結果、「無細胞タンパク質オールワンキット」（無細胞タンパク質合成試薬）の製品化へとつながった。 － データ駆動型サイエンスの産業利用を加速し、材料、デバイス、化学、バイオ産業及び情報産業の振興に資するため、「データ駆動型サイエンスコンソーシアム」を令和 3 年 4 月に発足させ、「データ駆動型サイエンス創造センター」が 会員企業に対して包括的コンサルティングや教育・研修を実施することにより、産業界におけるデータ駆動型サイエンス応用人材の育成等を推進している。 － 教育推進機構に配置している UEA（エデュケーション・アドミニストレーター）が中心となり、引き続き、キャリア相談、就職ガイダンス、留学生採用を考える企業との交流会等をキャリア支援部門において一元的に実施することにより、教員が教育研究に専念できる体制を維持するとともに、留学生のキャリア相談等を担当する UEA を令和 3 年度に新たに配置し、支援体制を強化した。 <p>※ 第 3 期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、社会的ニーズに対応するために「デジタルグリーンイノベーションセンター」及び新たな教育プログラムを設置し、学際的な教育研究を推進する体制を整備するとともに、当該センターによる研究活動の成果が上がっていることから、中期計画を上回って実施していると判断した。</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
 ③ 事務等の効率化・合理化に関する目標

| | |
|------|--|
| 中期目標 | [16] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|---|
| <p>【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。</p> | IV | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>－ 職員の語学・国際対応力の向上に向けて、令和2年度文部科学省国際業務研修（令和2年度～令和3年度）へ事務職員1人を派遣し、文部科学省及び米国において研修を実施したほか、国際交流に関する幅広い見識や高度な実務能力を養うことを目的に「国際学術交流研修」（独立行政法人日本学術振興会）に参加している職員1人を令和3年4月からタイに派遣した。また、職員英語研修に加えて、能力育成プログラムに基づくSD研修の一環として「海外SD研修」（海外の大学職員へのインタビュー等を通じ、研修参加者自らが設定した研修テーマを調査・研究する実践的なプログラム）を引き続き実施した。</p> <p>なお、英語研修については、令和元年度末に実施した職員英語研修に関するアンケート結果に基づき、令和2年度以降はスピーキング力の向上を目的とした研修へと改めた。また、「海外SD研修」については、新型コロナウイルス感染症の影響により現地での実施が困難となったため、令和2年度は中止したが、海外の研修先機関との調整を進め、令和3年度に初めてオンラインで実施した（研修参加者：ハワイ東海インターナショナルカレッジ校等（米国）：2人、マッコーリー大学（オーストラリア）：1人）。</p> <p><u>これらの取組等により、TOEICスコア750点以上の事務職員の割合は、令和3年度末時点で31.3%（55人/176人）となり、第3期中期目標期間初年度である平成28年度の23%よりも8ポイント上昇したことに加え、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援事業」（平成26年度～令和5年度）で掲げる意欲的な高い目標値26.9%を上回り、事務体制をさらに充実させた。この点については、令和3年度に受審した大学機関別認証評価（評価機関：独立行政法人大学改革支援・学位授与機構）においても高く評価され、「優れた点」として取り上げられた。</u></p> <p>－ 業務遂行に必要なコミュニケーション能力を習得する「ビジネスマナー研修」、適切な指導方法を習得する「コーチング研修」等を開催し、職員の知識・能力の向上を推進した。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、人事評価者研修、ハラスメント相談員研修等の多くの研修をe-learning等の安全な方法に変更した上で実施した。</p> <p>－ <u>技術職員の能力向上を図るため、研修派遣計画に基づき、各種セミナー、討論会及び講演会等へ参加させるなどの取組を引き続き行った結果、文部科学省ナノテクノロジープラットフォーム事業（ナノテクノロジーに関する最先端の研究設備とその活用のノウハウを有する機関が緊密に連携し、全国的な設備の共用体制を共同で構築するもの）において、令和2年度は本学教職員（教員1人、技術スタッフ3人）が支援した研究が「秀でた利用成果優秀賞」を受賞、令和3年度は本学技術職員が「技術支援貢献賞」を受賞した。</u></p> <p>－ 効率的・合理的な事務処理を目的とした業務の集約化・一元化や業務分担の見直しに向けて、企画機能・大学広報機能の充実・強化、外部資金獲得増に対応する組織整備及び研究科事務室の機能の見直し、研究力向上を図るための研究支援体制の充実・強化を実行するため、令和2年度に「奈良先端科学技術大学院大学事務組織改革プラン」を策定した。また、当該プランを実施することにより、基幹と位置付けられる会議の議論や資料の情報共有による事務組織の企画機能の充実・強化、マーケティングや企業広報等の知見を有する広報担当教員を雇用することによる教職協働体制の下での本学のブランディング強化、</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>外部資金の事務担当部署の事務所掌を見直すことによる組織の再編及び領域ごとに所掌が分かれていた教務事務等を行う研究科事務室を1つのユニットとして機能させるための体制整備を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> － <u>教育推進機構に配置しているエデュケーション・アドミニストレーター（UEA）が中心となり、引き続き、キャリア相談、就職ガイダンス、留学生採用を考える企業との交流会等をキャリア支援部門において一元的に実施することにより、教員が教育研究に専念できる体制を維持するとともに、留学生のキャリア相談等を担当するUEAを令和3年度に新たに配置し、支援体制を強化した。（再掲）</u> － <u>キャリア支援に関する業務について、研究科の領域ごとに分かれていた推薦書の発行手続を令和2年度に見直し、受付窓口をキャリア支援部門に概ね一元化するとともに、申請書の様式等を統一したほか、オンライン就職支援システムを令和3年度に導入し、キャリア相談、求人情報公開等の業務を一元管理化することにより、業務の効率化・充実化を進めた。また、研究科の領域ごとに実施していた就職活動状況調査について、令和2年度以降はキャリア支援部門が集約して実施したことにより、学生の就職活動状況を適時把握するとともに、未内定者に対する素早いフォローアップが可能となった。</u> － <u>人事労務関係手続のデジタル化を実現するためのクラウドシステムの運用を令和3年10月から開始し、年末調整等の押印が必要な行政手続、給与明細の発行及び学内における各種申請手続の押印レス・ペーパーレス化を順次推進した。</u> <p>※ 第3期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、職員の語学・国際対応力の向上に向けて取り組んだ結果、TOEICスコア750点以上の事務職員の割合は、令和3年度末時点で31.3%（平成27年度比8ポイント増）となったことに加え、文部科学省「スーパーグローバル創成支援事業」で掲げる意欲的な高い目標値26.9%を上回り、大学機関別認証評価においても客観的に評価されていることから、中期計画を上回って実施していると判断した。</p> |
|--|--|

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 組織運営の改善に関する取組

学長の強いリーダーシップの発揮に基づく取組

－ 確保する女性教員数と配置予定の教員ポストを掲げた「女性教員採用計画」の下、女性教員の採用を促進するとともに、「女性研究者スタートアップ経費」の配分により、女性教員の活躍に向けた教育研究環境の充実と更なる研究支援を行ったほか、将来の女性教授候補を特任准教授として採用するという本学独自のテニュア・トラック制度の下で「学長ビジョン・イニシアティブ女性テニュア・トラック准教授採用プロジェクト」の運用を開始し、全学的な規模で女性テニュア・トラック特任准教授の採用を促進した。

【中期計画 38 関係】

－ 学長のリーダーシップにより配分する「重点戦略経費」を用いて、自然言語処理研究における日本の最高研究拠点になることを目指す「多元多言語情報解析事業」を実施したことなどにより、当該研究領域での論文数及び国際会議発表数は着実に増加した。

【中期計画 38 関係】

－ 学長がオンラインで教職員と面会し、質問や情報・アイデアの共有を行う「Drop-in 学長オフィスアワー」を開始したほか、教職員が本学を取り巻く環境の変化への認識を深め、運営や経営に関する意識を持ち、学長とともに大学の将来構想案や改革の方向性を継続的に議論する仕組みを構築するため、「President's Round Table」を設置した。

【中期計画 44 関係】



《第1回 President's Round Tableの様子》

運営体制の質の向上に向けた人事・給与制度の整備

－ 能力や成果に応じてインセンティブを付与する年俸制について、新たに採用した教員すべてについて適用するとともに、月給制の教員に対して評価結果に基づく処遇への反映情報の提供等を通じて年俸制への働きかけを行った結果、令和2年度末時点において年俸制適用教員割合は41%となり、目標値(35%)を1年前倒しで達成したことに加え、令和3年度末時点においては49%となり、目標値を14ポイント上回って達成した。

【中期計画 40 関係】

－ 評価者及び被評価者を対象とした職員の人事評価制度に係る懇談会を実施し、評価制度に対する意見聴取を行うとともに、人事評価制度の検証の一環として、人事評価者研修受講者へ人事評価制度に対するアンケートを実施し、得られた意見を踏まえて、評価から処遇への反映の流れの透明性を確保し、職員

のモチベーションの向上につなげるため、業績評価・能力評価結果及び処遇への反映に関する統計的な情報を対象者に公表している。

【中期計画 40、41 関係】

－ 人事評価制度の検証に基づき、人事評価結果と処遇への反映をより連動したシステムへと変革するため、各部署における成績優秀者の推薦及び決定のフローについて、従前設定していた定員数に基づく「推薦枠」を廃止し、人事評価の結果をベースとした推薦順位に基づく成績優秀者の選考へと変更するという大幅な見直しを行った。

【中期計画 40、41 関係】

－ 平成29年度採用のURA3人について無期転換審査を行った結果、うち2人については、研究活動の活性化に資する実績への貢献により、今後の本学の研究活動の更なる推進に向けて、必要不可欠な人員であると認められたため、無期雇用への転換を決定した。

【中期計画 42 関係】

－ URAの雇用経費の自己財源化を引き続き推進し、研究大学強化促進事業補助金により雇用していたURA5人のうち、4人の自己財源化を達成した。

【中期計画 42 関係】

2. 教育研究組織の見直し等に関する取組

社会情勢・科学技術の進展に伴う教育研究組織の見直し

－ 科学技術の進展に伴い年々増大する情報科学、バイオサイエンス、物質創成科学の3分野が融合した分野の社会的ニーズに対応するため、デジタル技術を駆使した次世代のグリーン科学技術を創造し、その成果の社会実装と関連分野の人材育成を目指す「デジタルグリーンイノベーションセンター」を設置した。

【中期計画 46 関係】

－ デジタル技術を有したバイオサイエンス関連人材の需要が高まっていることが明らかになってきたことを受け、当該融合分野で活躍できるイノベーション人材を育成するため、戦略企画本部の下に設置したデジタルグリーンイノベーションプログラム準備PTで検討を進め、新たな教育プログラムとして令和4年4月から「デジタルグリーンイノベーションプログラム」を設置することとした。

【中期計画 46 関係】

－ 経済産業省「中小企業経営支援等対策費補助金」を獲得し、「デジタルグリーンイノベーションセンター」と民間企業との共同研究を実施した結果、「無細胞タンパク質オールワンキット」(無細胞タンパク質合成試薬)の製品化へとつながった。

【中期計画 46 関係】

3. 事務等の効率化・合理化に向けた取組

グローバル化に伴う英語力を備えた職員の配置

- 職員の語学・国際対応力の向上に向けて、英語研修や海外 SD 研修等を実施したことなどにより、TOEIC スコア 750 点以上の事務職員の割合は、令和 3 年度末時点で 31.3% となり、第 3 期中期目標期間初年度である平成 28 年度の 23% よりも 8 ポイント上昇したことに加え、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援事業」で掲げる意欲的な高い目標値 26.9% を上回った。この点については、令和 3 年度に受審した大学機関別認証評価（評価機関：独立行政法人大学改革支援・学位授与機構）においても高く評価され、「優れた点」として取り上げられた。なお、「海外 SD 研修」については、新型コロナウイルス感染症の影響により現地での実施が困難となったため、海外の研修先機関との調整を進め、オンラインで実施した。【中期計画 47 関係】



《海外 SD 研修報告会の様子》

研究支援を担当する技術職員の育成

- 技術職員の能力向上を図るため、研修派遣計画に基づき、各種セミナー、討論会及び講演会等へ参加させるなどの取組を行った結果、文部科学省ナノテクノロジープラットフォーム事業（ナノテクノロジーに関する最先端の研究設備とその活用のノウハウを有する機関が緊密に連携し、全国的な設備の共用体制を共同で構築するもの）において、令和 2 年度は本学教職員（教員 1 人、技術スタッフ 3 人）が支援した研究が「秀でた利用成果優秀賞」を受賞、令和 3 年度は本学技術職員が「技術支援貢献賞」を受賞した。

【中期計画 47 関係】

キャリア支援部門の体制強化

- 教育推進機構に配置している UEA（エデュケーション・アドミニストレータ）が中心となり、キャリア相談、就職ガイダンス等をキャリア支援部門において一元的に実施するとともに、留学生のキャリア相談等を担当する UEA を新たに配置し、支援体制を強化した。【中期計画 47 関係】
- 研究科の領域ごとに分かれていた推薦書の発行手続を見直し、受付窓口をキャリア支援部門に概ね一元化するとともに、申請書の様式等を統一したほか、オンライン就職支援システムを導入し、キャリア相談、求人情報公開等の業務を一元管理化することにより、キャリア支援に関わる業務の効率化・充実化を進めた。また、研究科の領域ごとに実施していた就職活動状況調査について、キャリア支援部門が集約して実施したことにより、学生の就職活動状況を適時把握するとともに、未内定者に対する素早いフォローアップが可能となった。【中期計画 47 関係】

デジタル化の推進

- 人事労務関係手続のデジタル化を実現するためのクラウドシステムの運用を開始し、年末調整等の押印が必要な行政手続、給与明細の発行及び学内における各種申請手続の押印レス・ペーパーレス化を順次推進した。

【中期計画 47 関係】

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 [17] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|---|------------|---|
| <p>【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。</p> | <p>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 社会的に博士後期課程進学者の減少傾向が顕著となる中、将来の科学技術イノベーションの空洞化が強く懸念されることを踏まえ、戦略企画本部の下にプロジェクトチームを設置した。当該チームでは博士後期課程に進学する学生に対する研究環境の整備及び経済的支援の拡充のため、研究専念支援金と研究費からなるフェローシップの支給とキャリアパスの支援を一体的に実施することについて検討し、文部科学省「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」（令和2年度～令和9年度）への申請を行った結果、当該事業に採択された（令和3年2月）。また、博士後期課程の学生への経済支援を拡充するために博士後期課程学生支援「次世代研究者挑戦的研究プログラム」（国立研究開発法人科学技術振興機構）についても申請を行った結果、採択された（令和3年9月） － デジタル活用に対する教育現場の意識が高まる中、ポストコロナ時代における教育の質的向上のために、令和2年度に戦略企画本部の下にプロジェクトチームを設置した上で、当該チームにおいてデジタル技術を積極的に取り入れた教育環境の実現に向けた検討を行い、文部科学省「デジタルを活用した大学・高専教育高度化プラン」への申請を行った結果、当該事業に採択された。 － <u>平成30年度から開始したネーミングライツ事業について、新たに、日本たばこ産業株式会社大阪支社と令和3年6月に協定を締結したことにより、令和3年度末時点におけるネーミングライツ事業の協定締結相手は2社、ネーミングライツ事業による自己収入は過去最高額となる91万円となった。また、本学と包括協定を提携している南都銀行との間で「ビジネスマッチング契約」（本学が募集するネーミングライツ・パートナーの条件に合致すると南都銀行側が判断した企業等について、本学の了承を得ることなく当該企業に関して南都銀行側が本学の情報を企業等に対して開示することを可能とするもの）を締結し、ネーミングライツ・パートナーの新たな募集方策の整備を行った。</u> － 本学への寄附を促進するため、寄附者に対して広報誌「せんたん」を送付したことに加え、本学ウェブサイトで定期的に本学の活動状況や寄附状況を掲載するなどにより継続的に広報活動を展開したほか、一定額以上の寄附者に対する感謝状及び記念品の贈呈、ミレニアムホールにおける銘板や座席プレートの設置等の取組を引き続き実施した。 <u>また、基金の拡充に向けた取組として、本学の教育研究活動等の振興に貢献したいとの遺贈者の篤志を広く受け入れ、教育研究、社会貢献及び国際交流の一層の推進並びに教育研究環境の整備充実を図るための財政基盤の強化を図る「『遺贈による寄附制度』に関する協定」を本学と包括協定を提携している南都銀行との間で令和2年度に締結した。さらに、新たな取組として、寄附者の利便性を高め、学生支援や教育研究活動の拡充等、本学の今後の発展に必要な財政基盤の強化を図ることを目的として、株式会社エフレジの提供する寄附金収納システムを令和3年6月から導入し、クレジットカードによる申込受付を開始したことに加え、本学ウェブサイトの基金に関するページを大幅にリニューアルし、基金の目的、寄附の種類・使途、税制上の優遇措置等についてわかりやすく表示したことなどにより、令和3年度における大学基金の件数は前年度比42%増の27件、総額は前年度比52%増の253万円となった。（再掲【44】）</u> |

| | | |
|--|-----------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> － 本学初となるクラウドファンディングによる寄附金（1,389万円）を活用し、副作用のない抗がん作用を持つ「PGV-1」を治療薬へと導くための研究を令和2年度に実施するとともに、研究活動の状況を本学ウェブサイト「クラウドファンディング」上に掲載し、広く社会に公表した。 － 新たな産官学連携事業として、教員が専門的知識に基づき、企業等に指導助言を行う「学術指導制度」を令和元年度から開始したことにより、指導助言の対価としての収入増（令和元年度：1,249万円、令和2年度：1,902万円、令和3年度：1,703万円）へとつながった。 － 令和2年3月に販売を開始した本学マスコットキャラクター「NASURA」のLINEスタンプについて、令和2年度及び令和3年度で計183件（約8千円）の収入を得た。 |
| <p>【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。【◆】</p> | <p>IV</p> | <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> － 科学研究費補助金等の獲得増加に向け、研究推進機構に所属するURAが中心となり、科研費改革の取組状況や効果的な申請書の作成方法等に関する学内説明会を引き続き実施した。 － 科学研究費補助金等の採択状況に関する調査・分析結果を踏まえた申請書作成のアドバイス及び本学の科研費獲得経験者（本学名誉教授）による電子メールや書面での指導といった組織的な支援・助言を引き続き実施した。 － 競争的資金や研究助成資金等の公募情報を管理する「研究助成管理システム」を活用して研究資金情報を教員・研究者に向けて引き続き提供した（令和2年度・206件、令和3年度・205件）。 － 外国人研究者に向けた科研費計画調書の事前確認等の周知のため、令和3年度は日本語と併せて英語による案内も行うとともに、外国人の若手研究者を対象としたワークショップも実施した。 － これらの取組の結果、令和3年度は科研費を10.8億円、受託研究費等を17.2億円（受託研究費12.0億円、共同研究費3.2億円、寄附金2.0億円）を獲得した。特に、科研費への応募件数は217件となり、応募数に対する内定数の割合は84.3%（平成27年度比4.9ポイント増）となったことに加え、受託研究費12.0億円、共同研究費3.2億円、寄附金2.0億円の合計（17.2億円）は第3期中期目標期間における最高額（平成27年度比170%）を達成した。 － 地元の中小・ベンチャー企業等が本学と連携し、実用化・事業化に向けた研究開発を行う「奈良先端大発新産業創出支援事業」（本学支援財団による助成事業）により、令和2年度は4件、令和3年度は2件の共同研究を実施した。これらの研究成果を元に、金属表面処理に関する特許出願及びアルミニウム用高撥水プロセス「トップアルジークプロセス」の開発のほか、新しいビール酵母を用いたクラフトビール「かぐやま」の製品化へとつながった。 － 令和2年度及び令和3年度において経済産業省「中小企業経営支援等対策費補助金」を計1,716万円獲得し、「デジタルグリーンイノベーションセンター」とNUProtein株式会社との共同研究を実施した結果、令和3年度において、有用タンパク質の超低コスト化を実現するタンパク質高発現無細胞合成系の開発に成功し、その研究成果にかかる特許をNUProtein株式会社へ譲渡した結果、「無細胞タンパク質オールワンキット」（無細胞タンパク質合成試薬）の製品化へとつながった。（再掲【46】） <p>※ 第3期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、受託研究費等の獲得額が第3期中期目標期間における最高額（平成27年度比170%）となったほか、共同研究の成果が製品化等につながっていることから、中期計画を上回って実施していると判断した。</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 | [18] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|---|------|--|
| 【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。 | III | (令和2及び3事業年度の実施状況) - 施設・設備工事に係る一般競争入札において、入札価格と技術提案に関わる評価を総合的に判断して決定する総合評価落札方式を用いて実施したことにより、品質の確保とコスト削減を実現し、令和2年度においては予定価格よりも総額約9,454万円低減、令和3年度においては1億2,655万円低減した金額で契約を締結した。 - 健康診断業務や施設管理業務等の複数年契約を締結したほか、PPC用紙やトイレトペーパーの他大学との共同購入を実施し、管理業務の簡素・合理化及び経費削減を進めた。 - 老朽化及び稼働率を勘案して令和2年度末に供用を廃止した西ノ京職員宿舎について、一般競争入札により、令和3年度に約5,050万円で譲渡を行った。 |

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
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

| | |
|------|--------------------------|
| 中期目標 | [19] 保有資産を効果的かつ効率的に活用する。 |
|------|--------------------------|

| 中期計画 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|---|------|---|
| 【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。 | III | (令和2及び3事業年度の実施状況) ー 金融市場の動向や金融商品に係る情報収集・分析を行い、安全性を重視した運用商品と運用期間を設定し、効果的な余裕資金の運用を行った。特に、運用期間が1年未満の短期運用においては、可能な限り手許資金を圧縮した精度の高い資金繰計画を策定して運用を行ったことにより、長期運用も合わせた運用益は令和2年度及び令和3年度の2年間において約900万円となった。 |

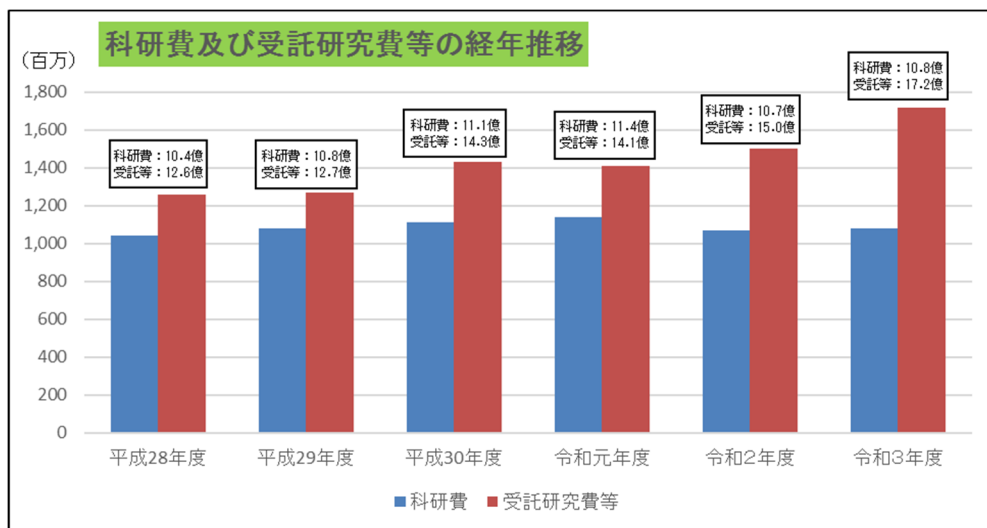
(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

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取組

外部研究資金の獲得強化

一 研究推進機構に所属するURAが中心となり、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うとともに、競争的資金や研究助成資金等の公募情報を管理する「研究助成管理システム」を活用して研究資金情報を教員・研究者に向けて引き続き提供した結果、令和3年度は科研費を10.8億円、受託研究費等を17.2億円（受託研究費12.0億円、共同研究費3.2億円、寄附金2.0億円）を獲得した。特に、科研費への応募件数は217件となり、応募数に対する内定数の割合は84.3%（平成27年度比4.9ポイント増）となったことに加え、受託研究費12.0億円、共同研究費3.2億円、寄附金2.0億円の合計（17.2億円）は第3期中期目標期間における最高額（平成27年度比170%）を達成した。

【中期計画49関係】



寄附金や自己収入の獲得強化

一 基金の拡充に向けた取組として「『遺贈による寄附制度』に関する協定」を南都銀行との間で締結した。また、寄附者の利便性を高め、学生支援や教育研究活動の拡充等を図ることを目的として、寄附金収納システムを導入し、クレジットカードによる申し込み受付を開始したことに加え、本学ウェブサイトの基金に関するページを大幅にリニューアルし、基金の目的、寄附の種類・使途、税制上の優遇措置等についてわかりやすく表示したことなどにより、令和3年度における大学基金の件数は前年度比42%増の27件、総額は前年度比52%増の253万円となった。

【中期計画48関係】

一 平成30年度から開始したネーミングライツ事業について、新たに、日本たばこ産業株式会社大阪支社と令和3年6月に協定を締結したことにより、令和3年度末時点におけるネーミングライツ事業による自己収入は過去最高額となる91万円となった。また、本学と包括協定を提携している南都銀行との間で「ビジネスマッチング契約」を締結し、ネーミングライツ・パートナーの新たな募集方策の整備を行った。

【中期計画48関係】



◀Rethink バイオサイエンス大講義室前（塩崎学長（左）と日本たばこ産業株式会社 奈良支店 砂川圭三支店長）▶

- 一 新たな産官学連携事業として、教員が専門的知識に基づき、企業等に指導助言を行う「学術指導制度」を令和元年度から開始したことにより、指導助言の対価としての収入増へとつながった。【中期計画48関係】
- 一 地元の中小・ベンチャー企業等と連携し、実用化・事業化に向けた研究開発を行う「奈良先端大発新産業創出支援事業」（本学支援財団による助成事業）による研究成果を元に、金属表面処理に関する特許出願等や新しいビール酵母を用いたクラフトビールの製品化へとつながった。【中期計画49関係】
- 一 経済産業省「中小企業経営支援等対策費補助金」を獲得し、「デジタルグリーンイノベーションセンター」と民間企業との共同研究を実施した結果、「無細胞タンパク質オールワンキット」（無細胞タンパク質合成試薬）の製品化へとつながった。（再掲）【中期計画49関係】

2. 経費の抑制に関する取組

業務運営の効率化・合理化に伴う経費の削減

一 施設・設備工事に係る一般競争入札において、入札価格と技術提案に関わる評価を総合的に判断して決定する総合評価落札方式を用いて実施したことにより、品質の確保とコスト縮減を実現し、令和2年度においては予定価格よりも総額約9,454万円低減、令和3年度においては1億2,655万円低減した金額で契約を締結した。

【中期計画50関係】

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 | [20] 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 | 進捗 状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|---|----------|--|
| <p>【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。</p> | III | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 海外の研究機関や企業で活動を行っている研究者（2人）及び国内で活動を行っている外国人研究者（議長担当）を評価者として含めた外部評価を令和2年度に実施し、本学の教育研究活動及び大学運営に関して国際通用性を検証した。 － <u>令和元年度に実施した自己点検・評価及び令和2年度に実施した外部評価において、内部質保証体制の充実が課題であることが明らかとなったため、令和2年度以降に速やかに対応を進め、特に、教育の内部質保証については「教育推進機構」を教育の内部質保証の推進組織として位置付け、本学の特徴の一つである機動力を活かした独自の体制として確立させたことにより、ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーの見直しなど、自己点検・評価から改善に至るまでの一連の取組を円滑かつ迅速に進めることが可能となった。</u> － <u>教育の内部質保証について、令和3年度に自己点検・評価（モニタリング）を試行実施するとともに、「教育の内部質保証に関する基本方針」及び「教育の内部質保証に関する自己点検・評価実施要領」の見直しを行い、本学の教育の内部質保証体制を更に充実させ、令和3年度に受審した大学機関別認証評価（評価機関：独立行政法人大学改革支援・学位授与機構）では、内部質保証を含め大学評価基準を構成する27のすべての基準を満たしていると評価された。</u> |

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 | [21] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|--|
| 【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。 | III | (令和2及び3事業年度の実施状況) - 自己点検・評価結果等の情報及び本学の教育研究活動状況や経営状況等に関する情報について、引き続き本学のウェブサイトへ掲載することに加え、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構による大学ポートレート（国内版及び国際版）を活用して広く発信した。さらに、国立大学法人評価（4年目終了時評価）において本学の教育・研究活動が高い評価を獲得したことについて本学ウェブサイト上で公表した。 - 本学の研究成果について、専門のライターによる編集で一般にわかりやすい文章にするなど、メディア記者や一般向けの英文プレスリリースの作成を支援するとともに、研究活動の成果として米国科学振興協会（AAAS）が提供する国際的オンラインニュース配信サイト EurekAlert! を通じた発信を令和2年度に8件、令和3年度に15件実施した。 - 「国立大学法人における教育・研究コスト分析手法試案」に基づき、令和2事業年度以降、財務諸表から教育コスト及び研究コストの算出を行い、財務報告書の作成に活用したことに加え、 <u>本学の財務情報をより広く発信することを目的として、ホームカミングデー（令和2年11月、令和3年11月）においてステークホルダーとの対話型の説明会を実施したほか、令和3年度には新たに英語版の財務報告書を作成し、日英両版を本学のウェブサイト上で公表した。</u> |

(3) 自己点検・評価及び情報の提供に関する特記事項等

1. 評価の充実に関する取組

自己点検・評価に伴う対応

— 自己点検・評価及び外部評価において、内部質保証体制の充実が課題であることが明らかとなったため、速やかに対応を進め、特に、教育の内部質保証については「教育推進機構」を教育の内部質保証の推進組織として位置付け、本学の特徴の一つである機動力を活かした独自の体制として確立させたことにより、ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーの見直しなど、自己点検・評価から改善に至るまでの一連の取組を円滑かつ迅速に進めることが可能となった。

【中期計画 52 関係】

— 教育の内部質保証について自己点検・評価（モニタリング）を試行実施するとともに、「教育の内部質保証に関する基本方針」及び「教育の内部質保証に関する自己点検・評価実施要領」の見直しを行い、本学の教育の内部質保証体制を更に充実させ、大学機関別認証評価（評価機関：独立行政法人大学改革支援・学位授与機構）では、内部質保証を含め大学評価基準を構成する 27 のすべての基準を満たしていると評価された。

【中期計画 52 関係】

2. 情報公開や情報発信等の推進に関する取組

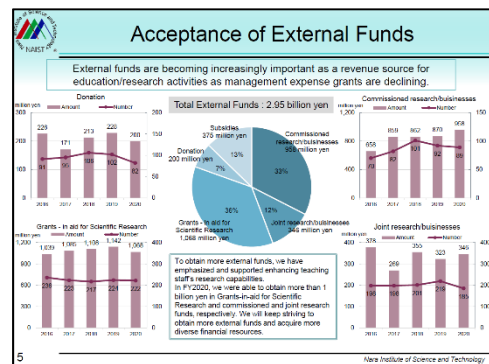
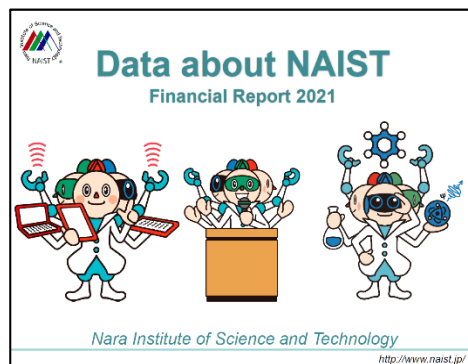
国民・社会に対する情報発信を通じた大学運営の透明性の確保

— 本学の研究活動成果を世界に向けて効果的に発信するため、米国科学振興協会（AAAS）が提供する国際的オンラインニュース配信サイト EurekAlert! への掲載を行った。

【中期計画 53 関係】

— 本学の財務情報をより広く発信することを目的として、ホームカミングデーにおいてステークホルダーとの対話型の説明会を実施したほか、英語版の財務報告書を作成し、日英両版を本学のウェブサイト上で公表した。

【中期計画 53 関係】



《英語版財務報告書（抜粋）》

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 | [22] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|---|
| <p>[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。</p> | III | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － <u>施設検討委員会を主体とする全学的な施設・設備マネジメント体制の下、最先端の教育研究活動を支える施設・設備の維持や積極的なエネルギーマネジメントを推進し、施設・設備計画の進捗状況や老朽化状況を一元的に把握して、施設の長寿寿命化に向けた計画的な施設・設備の保全・高度化等を実施した。</u>実施例としては、令和2年度において、戦略的整備による実験排水モニター施設の新設、老朽化による学際融合領域研究棟2号館の屋上防水改修、令和3年度において、老朽化による各領域棟の外壁等補修、法的対応による学生宿舎6～8号棟の電力計更新を行った。また、スペースの有効活用という観点からプロジェクトスペースにおける利用率の調査を実施し、令和2年度は84%、令和3年度は93%と高い水準を記録し、有効に活用されていることを確認した。 － <u>ウィズコロナ時代も視野に入れた先端的研究環境と大学院教育環境の充実を図るため、令和3年度にローカル5Gネットワークシステムを本学構内に導入した。</u> |
| <p>[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。</p> | III | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 施設整備費補助金を活用して、老朽化した屋外排水管等の改修工事を実施し、併せてバイオサイエンス領域棟及び物質創成科学領域棟の外壁補修を行うなど、建物の長寿寿命化にかかる取組を実施したほか、自己財源により外壁の補修、屋上防水改修、空調設備の更新等を実施し、中長期の施設・設備の維持管理や整備計画を中心に平成28年度に見直しを行った「キャンパスマスタープラン2016」に沿った施設の維持管理及び整備を実施した。 － インフラ長寿命化計画に基づくメンテナンスサイクルの運用を踏まえ、維持管理による点検・診断に基づき、施設点検を実施し、営繕工事年次計画を見直した。 |
| <p>[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。</p> | IV | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － <u>冷暖房の適正温度使用、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に引き続き取り組んだことに加え、照明設備や空調設備の省エネ型機器への更新を行った。</u>これらの取組の結果、エネルギー（電力）消費量について、令和3年度は直近5年平均比5.5%減となり、第3期中期計画の定量的指標である、平成26年度との比較では、令和3年度は15.6%減を実現した。 － 省エネルギー・温室効果ガス削減対策とその達成状況を記載した環境報告書を毎年度作成し、本学の環境への取組とその成果を学内外へ公表した。 <p>※ 第3期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、令和3年度には、第3期中期計画の定量的指標である、平成26年度のエネルギー消費量からさらに15.6%の電力削減を実現したことから、中期計画を上回って実施し</p> |

| | | |
|--|--|-----------|
| | | ていると判断した。 |
|--|--|-----------|

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 | [23] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|--|
| <p>【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。</p> | III | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 全学的な安全管理体制の下、新入学生及び新任教職員を対象とした入学時・雇入時安全教育（参加者：令和2年度370人、令和3年度482人）、RI・X線業務従事者を対象としたRI・X線講習会（受講者：令和2年度300人、令和3年度229人）、遺伝子組換え生物及び遺伝子組換え植物の実験従事者に対する安全講習会（e-learning形式）をそれぞれ実施し、多様な構成員に対して安全教育を行った。 － 環境安全衛生管理室員及び技術職員に第1種衛生管理者受験準備講習を受講させるなどして、第1種衛生管理者資格を取得させた。 － 南海トラフ地震等の自然災害に備え、安否確認システムの利用法の習熟のために本学全構成員を対象に安否確認システム訓練を実施（実施回数：令和2年度、令和3年度ともに2回ずつ）したことに加えて、調達計画に基づき、長期保存食・保存水などの災害用備蓄品を計画的に購入した。 － 留学予定者及び海外留学を検討している日本人学生を対象として、留学先での危機の発生を未然に防ぐとともに、トラブルを最小限に留めるための対策についての講義及びグループワークを行う「海外危機管理研修」を実施した（令和3年度：参加者20人）。 － <u>本学独自で職域接種を行うことが困難な状況の中で、地元生駒市との連携により、同市からワクチンの提供のみならず、医師・看護師及び職員の派遣提供を受けた上で、本学内に接種会場を設置し、希望する学生・教職員及びその同居家族に対し、令和3年度に計4回のワクチン接種の実施を実現させた</u>（令和3年8月、9月、10月、11月）。 |

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>[24] 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>[25] 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 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|---|
| <p>[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。</p> | III | <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> － ハラスメント防止の取組を推進するために、令和2年度以降、ハラスメント相談員を対象としたものと、教職員及び派遣職員を対象としたものの二通りのハラスメント防止研修をe-learning形式により実施している。 － コロナ禍を踏まえ、令和2年度に授業アーカイブシステムを活用し、英文字幕付きにより個人情報保護研修を実施し、非常勤職員（研究室秘書）を含め、教職員の80%を上回る528人が受講した。また、令和3年度に個人情報保護法が改正され、令和4年度から改正後の法律が施行されることから、個人情報を取り扱う職員の理解を深め、個人情報の保護に関する意識の向上を図るため、学内通知において、個人情報保護法の改正に伴う留意点について周知を図った。 |
| <p>[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。</p> | III | <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> － 内部監査計画に基づき、契約事務等の適正化（日常業務として実施）、科学研究費補助金を含む外部資金の執行に係る合规性及び妥当性（6月～10月）、教員等個人宛寄附金の経理（7月）、情報セキュリティ監査（6月～12月）等の内部監査を毎年度実施した。 － 経理事務未経験者の使用にも対応できるように平成29年度に作成された会計実務ハンドブックについて、令和3年6月に全面的にリニューアルし、教職員に変更点などを周知するとともに、当該ハンドブックのウェブサイト上において常時意見を募集し、利用者からの意見について口頭での対応を行い、改訂の必要が生じたものについては、適宜当該ハンドブックに反映させた。また、教職員の人事異動にも考慮し、年2回（4月・10月）、学内メールにて周知を図った。 |
| <p>[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</p> | III | <p>（令和2及び3事業年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> － 本学ウェブサイトを活用し、引き続き、研究活動上における不正行為及び研究費の不正使用防止について周知を図るとともに、新任教員等及び未受講者に対する研究倫理教育をe-learningプログラム（APRIN）（新任教員等は4月、その他の未受講者に対しては必要が生じた都度実施）により実施したほか、全構成員を対象として、文部科学省作成の講義動画の視聴及び理解度確認テストの受験が必須となる「研究費の使用に関するコンプライアンス研修」をe-learningシステムにより受講させた（9月）。また、「研究費の適切な使用のためのハンドブック」を令和3年度に改正し、教職員及び学生への周知を図るとともに本学ウェブサイトにおいて公表を行った。 － 研究リスクマネジメント委員会において、コンプライアンス教育・啓発活動の実施計画を策定し、定期的な啓発活動の実施を決定したことに加えて、研究倫理教育及び研究費の使用に関するコンプライアンス研修の受講状況並びに研究資料保存管理システムの利用状況について、策定した計画どおりに実施されていることを確認した。 |

| | | |
|--|----------|---|
| し改善する。 | | <ul style="list-style-type: none"> － 研究費の不正防止にかかる啓発資料を全学生に配布したほか、研究費不正防止にかかる学長メッセージ動画を令和3年度に作成し、授業アーカイブシステム上で公表するなど全構成員への周知を図った。 |
| <p>【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。</p> | <p>Ⅲ</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 情報セキュリティ研修・訓練に係る年間工程表に基づき、全構成員を対象とした情報セキュリティ研修（4月）、標的型攻撃メールの対応にかかる訓練である情報セキュリティ訓練（12月）、CSIRT（サイバーセキュリティインシデント対応チーム）構成員及びインシデント対応関連部署による情報セキュリティインシデント対応訓練（1月）などの研修・訓練を毎年度実施した。 － 情報セキュリティ内部監査として、事務局で所管する機密情報を保有する情報システムについて、実施手順書及び自己点検結果に基づく準拠性監査（6月～12月）及び事務職員を対象とする情報セキュリティ対策実施手順書（事務局版）に基づく自己点検（2月）などの情報セキュリティの適正性の確保に向けた取組を毎年度実施した。 |

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 | <p>[26] 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。</p> <p>[27] 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。</p> <p>[28] 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。</p> |
|------|--|

| 中期計画 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） |
|--|------|--|
| <p>【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。</p> | IV | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <p>－ <u>本学の広報機能の充実・強化が喫緊の課題であるとの強い危機感の下、令和2年度に広報戦略PTにおいて、他大学事例調査も含む様々な具体的な検討を重ね、「奈良先端科学技術大学院大学における広報機能の充実・強化について」（改革プラン）を作成し、BVS戦略（戦略的な広報を推進するための「戦略B (Branding) :ブランディング強化を目指した新機軸広報の企画・立案・実施」、「戦略V (Visualization) :ターゲットに応じた広報手段、マーケティングの選択助言」、「戦略S (Synergy) :組織連携の強化に基づく学内コミュニケーションの達成」の3つの戦略）に沿った大学広報を強力に推進していく方向性を打ち出すとともに、同プランに基づいて広報担当特任教授を新たに採用し、事務職員との教職協働体制を構築した。また、広報機能の充実・強化の方向性を維持しながら、継続して広報の実務と改革を実施していくべきとの考えの下、令和3年度に「奈良先端大広報・ブランディング戦略2022」を策定した。</u></p> <p>これらの体制の下、広報誌「せんたん」の全面デジタル化等による本学ウェブサイトの充実、学長メッセージ動画の定期的な更新及びYouTubeでの発信、Twitterを通じたSNS発信、世界最大級の見本市「CES」への出展、新聞各社（読売、朝日、日本経済、日刊工業等）による学長インタビュー記事の掲載等、教育及び研究等の成果を多様なステークホルダーへ積極的に発信した。また、京阪神地区のJRターミナル駅（7駅、10か所）において大型サインボード広告を掲出したほか、近鉄グループホールディングス株式会社の協力の下、近鉄けいはんな線・学研奈良登美ヶ丘駅における企画展示での本学の研究成果発信や、新型名阪特急「ひのとり」への本学広報誌の配架を行った。さらに、メディアとの関係強化の観点から、分かりやすい資料の配信やオンライン記者発表を実施するなど、プレスリリースの質・量両面での取組を強化した。</p> <p>－ <u>本学創立30周年と生駒市制50周年という節目を迎えたことに伴い、本学と生駒市それぞれが持つ知的、人的、物的資源等を有効に活用し、包括的な連携の下で相互に協力することにより、地域社会の発展と人材の育成、市民生活の質の向上を図るとともに、SDGsの達成に寄与することを目的として令和3年度に包括連携協定を締結し、同協定の下、市民とともに生駒の今後を考える場として「生駒暮らしはこう変わるー市民力×大学力で描く持続的なまちづくりー」をテーマに「生駒市制50周年・奈良先端大創立30周年記念連携シンポジウム」を開催し、生駒市民を中心に約250人の来場があった。</u></p> <p>－ <u>これらの取組の結果、本学公式Twitterのフォロワー数は令和2年度当初（令和2年4月1日時点）の845人から、令和3年度末（令和4年3月31日時点）には1,719人となり倍増したことに加え、令和3年度に民間調査会社に委託して実施した大学ブランド・イメージ調査結果では、前年度に比して近畿圏の有職者における認知度が4.2ポイント向上した。また、従来から継続的に出展を行っているイノベーションジャパンにおいて令和2年度に出展を行った酵母に関する研究シーズが契機となり、令和3年度からの民間企業との共同研究開始につながった。</u></p> <p>※ 第3期中期目標期間当初から計画していた取組を着実に実施したことに加え、本学の公式Twitterのフォロワー数が倍増す</p> |

| | | |
|---|------------|--|
| | | <p>るなど、認知度が着実に向上していること、及び出展事業の研究シーズから民間企業との共同研究開始へ発展するなどの成果が上がっていることから、中期計画を上回って実施していると判断した。</p> |
| <p>【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。 【◆】</p> | <p>III</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 令和3年度においては新たに採用した6人に女性研究者スタートアップ経費を措置(1人当たり2年間で総額200万円)し、当該経費により支援を行っている女性教員の割合は全女性教員の44%(12人/27人)となるなど、女性教員が活躍できる教育研究環境の充実と研究支援の取組を進めた。 － 多様な教員が活躍できる教育研究環境の充実に向けた女性教員の採用促進の積極的な取組として、確保する女性教員数と配置予定の教員ポストを掲げた「女性教員採用計画」の下、令和2年度内で5人、令和3年度には7人の女性教員を採用した。また、令和2年度及び3年度にそれぞれ943万円(平成30年度比304%)の「女性研究者スタートアップ経費」配分を行い、女性教員の活躍に向けた教育研究環境の充実と更なる研究支援を行ったほか、教職員の多様性の向上等を目的とした「学長ビジョン・イニシアティブ女性テニュア・トラック准教授採用に関する実施要項」を令和3年度に制定した。これにより、他の国内大学で実施されている大多数のテニュア・トラック制度が、准教授への育成を目指して助教を採用するものであるのに対し、本学では将来の女性教授候補を特任准教授として採用することが可能となった。この本学独自のテニュア・トラック制度の下で「学長ビジョン・イニシアティブ女性テニュア・トラック准教授採用プロジェクト」の運用を開始し、学長及び常勤理事が参画するなど、全学的な規模で女性テニュア・トラック特任准教授の採用活動を行い、令和4年1月に「女性教授」候補である特任准教授2人の採用を決定した。(再掲【38】) － 子育てと研究の両立に資するため、育児に伴う時間不足の解消を目的としたアカデミックアシスタント配置及び役務委託費助成制度の申請資格について、令和3年度から新たに育休取得者を追加した。また、教職員のワークライフバランスの向上に資する新たな支援策として、同年度からベビーシッター利用割引券の電子化を行った。 － 令和2年度までに実施した女性が活躍できる環境整備及び女性研究者支援方法についての検証結果を踏まえ、産休育休からの復帰支援及び両立支援策として、本学の所在する生駒市高山学研地区において近隣企業との共同利用を伴う学内保育所を設置するため、同市への地区計画変更の要望の手続を行った結果、変更が認められ、令和4年度以降に学内保育所を設置することが可能となった。 － 常勤職員との公平性を鑑み、有期契約職員、無期契約職員、教育研究系有期契約職員が取得できる一部の特別休暇(ドナー休暇、病気休暇、保育休暇、子の看護休暇、介護休暇)の有給化を実現した。 － 本学の出産・育児支援制度に関する内容と育児休業経験者の体験談を聞くことのできる「男性の育児参加等に関する説明会」を開催し(令和3年9月2日、9月6日)、教職員のワークライフバランスに関する意識共有・啓発を行った。 － 本学構成員が、ジェンダー、性自認・性的指向、人種、民族、国籍、年齢、障害の有無等の心身の状態、宗教や信条、家庭環境等によらず、安心して学び、働き、力を発揮できるキャンパスコミュニティの実現に向けて、男女共同参画室内に設置(令和3年11月)した「共創コミュニティ実現」プロジェクトチーム(PT)を中心として検討を進め、全教職員向けアンケート調査や学生との意見交換会を通じて教職員及び学生の意見を踏まえた上で、本学の多様性についての方針を学内外に明示する「共創コミュニティ宣言」を国内の大学として先進的な取組により作成した。 － 新型コロナウイルス感染症の影響により、急な一斉休校や休園により子どもの預け先を確保できない教職員を対象に、一時託児室「せんたん」をサテライトオフィスとして貸与したほか、新型コロナウイルス感染症が事由の場合に1日11,000円が補助されるベビーシッター割引券を交付するなど、就業環境の整備を行った(令和2年度～令和3年度)。 － 令和3年度現在:女性教員率13.4%(令和元年度比3.3ポイント増)、女性職員率35.9%(令和元年度比5.0ポイント増)、女性管理職員率8.0%(令和元年度比0.3ポイント減) |

| | | |
|--|----------|--|
| <p>【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に実施する。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。</p> | <p>Ⅲ</p> | <p>(令和2及び3事業年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> － 学生・教職員の心身の健康管理・健康維持を推進するため、英語にも対応した体制の下、健康診断を行うとともに、メンタルヘルス・フィジカルヘルス講習会を定期的を開催するなど健康教育を実施した。なお、同講習会は、新型コロナウイルス感染症対策として、令和2年度以降はe-learning形式で実施した。 － 外国人を含めた学生・教職員等の心身の健康維持のために、英語にも対応した体制の下、一般定期健康診断及び各種特殊健康診断等を引き続き実施した。 － 常勤教職員及び週30時間以上勤務している有期契約職員を対象として、精神疾患の予備軍であるかどうかの自己点検としてストレスチェックを実施し、ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された受検者の希望に基づき、精神疾患を未然に防止するための産業医との面接を実施した。 |
|--|----------|--|

(4) その他業務運営に関する特記事項等

1. 施設設備の整備・活用等に関する取組

全学的な施設・設備マネジメントの実施

ー 施設検討委員会（委員長：施設担当理事）を主体とする全学的な施設・設備マネジメント体制の下、以下のような取組を実施した。

① 施設の有効利用や維持管理（予防保全）に関する事項

施設・設備計画の進捗状況や老朽化状況を一元的に把握するとともに、各領域棟の外壁補修、学際融合領域研究棟の屋上防水改修、実験排水モニター施設の新設等を行った。また、スペースの有効活用という観点からプロジェクトスペースの利用率調査を実施した結果、令和2年度は84%、令和3年度は93%と高い水準であり、有効に活用されていることを確認した。【中期計画 54 関係】

② キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備に関する事項

キャンパスマスタープランに基づき、バイオサイエンス領域棟及び物質創成科学領域棟の外壁補修、屋上防水改修、空調設備の更新等、施設の長寿命化に向けた計画的な施設・設備の保全・高度化等を実施した。また、インフラ長寿命化のための行動計画に基づく施設点検を実施し、営繕工事年次計画の見直しを行った。【中期計画 55 関係】

③ 多様な財源を活用した整備手法による整備に関する事項

施設整備費補助金により、老朽化した屋外排水管等の改修工事を実施したほか、自己財源により、外壁補修、屋上防水改修、空調設備の更新等を行った。【中期計画 55 関係】

④ 環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進等に関する事項

冷暖房の適切温度使用、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に引き続き取り組んだことに加え、照明設備や空調設備の省エネ型機器への更新を行った。これらの取組の結果、令和3年度に第3期中期計画の定量的指標である平成26年度比15.6%減の電力削減を実現した。【中期計画 56 関係】

最先端の教育研究に必要な環境の維持・向上

ー ウィズコロナ時代も視野に入れた先端的研究環境と大学院教育環境の充実を図るため、令和3年度にローカル5Gネットワークシステムを本学構内に導入した。【中期計画 54 関係】

2. 法令遵守（コンプライアンス）に関する取組

法令遵守違反の未然防止に向けた取組

ー 全構成員を対象として、文部科学省作成の講義動画の視聴及び理解度確認テストの受験が必須となる「研究費の使用に関するコンプライアンス研修」を e-

learning システムにより受講させたほか、「研究費の適切な使用のためのハンドブック」を改正し、教職員及び学生への周知を図るとともに本学ウェブサイトにおいて公表を行った。【中期計画 60 関係】

ー 研究リスクマネジメント委員会において、コンプライアンス教育・啓発活動の実施計画を策定し、定期的な啓発活動の実施を決定したことに加えて、研究倫理教育及び研究費の使用に関するコンプライアンス研修の受講状況並びに研究資料保存管理システムの利用状況について、策定した計画どおりに実施されていることを確認した。【中期計画 60 関係】

ー 研究費の不正防止にかかる啓発資料を全学生に配布したほか、研究費不正防止にかかる学長メッセージ動画を作成し、授業アーカイブシステム上で公表するなど全構成員への周知を図った。【中期計画 60 関係】

情報セキュリティの強化に向けた取組

ー 情報セキュリティ研修・訓練に係る年間工程表に基づき、全構成員を対象とした情報セキュリティ研修、標的型攻撃メールの対応にかかる訓練である情報セキュリティ訓練を実施した。【中期計画 61 関係】

ー CSIRT（サイバーセキュリティインシデント対応チーム）構成員及びインシデント対応関連部署による情報セキュリティインシデント対応訓練などの研修・訓練を実施した。【中期計画 61 関係】

ー 事務職員を対象とする情報セキュリティ対策実施手順書（事務局版）に基づく自己点検、情報セキュリティ内部監査として事務局で所管する機密情報を保有する情報システムについて、実施手順書及び自己点検結果に基づく準拠性監査などの情報セキュリティの適正性の確保に向けた取組を実施した。【中期計画 61 関係】

「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）を踏まえた取組

| 項目 | 主な取組内容 |
|---------------------|--|
| 実効性のあるインシデント対応体制の整備 | <ul style="list-style-type: none"> サイバーセキュリティインシデント対応チーム「NAIST CSIRT」における責任者の設置をはじめ、緊急連絡体制を見直し、必要に応じて関連部門と有機的に連携可能なインシデント対応体制の構築に取り組んだ。 本学公式ウェブサイトにインシデント通報窓口や学外に対する本学の取組内容を掲載し、情報セキュリティに関する情報発信を強化した。 「NAIST CSIRT」の構成員等を対象に、インシデント対応訓練を実施するとともに、専門的 |

| | |
|--------------------------|---|
| | 能力向上に向けて外部研修に派遣した。 |
| サイバーセキュリティ等教育・訓練や啓発活動の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・新入生・新任教職員を対象とした情報セキュリティ教育や全構成員を対象とした情報セキュリティ研修をはじめ、役員や情報管理担当者に特化した研修、情報セキュリティインシデント対応訓練（標的型攻撃メール訓練）等を実施した。 |
| 情報セキュリティ対策に係る自己点検及び監査の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・「情報セキュリティポリシー」や各種実施手順書等の遵守状況を確認するため、教職員を対象とした情報セキュリティ自己点検を実施した。 ・内部監査計画に基づく情報セキュリティ監査、監査法人による外部監査の一環としての情報セキュリティ監査を実施した。 |
| 他機関との連携・協力 | <ul style="list-style-type: none"> ・学校法人沖縄科学技術大学院大学学園と締結した「情報環境の災害対策協調に関する覚書」に基づき、非常時対応として、バックアップデータの相互保管を継続的に実施した。 |
| 必要な技術的対策の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・申請制によるグローバル IP アドレスの管理体制の下、利用状況調査（毎年度実施）を行い、IPアドレスの棚卸を実施した。 ・総合情報基盤センターにより、アカウントやディレクトリサーバの一元管理を実施するとともに、管理ツールを使用した定期的な調査を通じてアカウントの棚卸を実施した。 |
| セキュリティ人材の育成 | <ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティ対応体制の強化に向けて専門の教員を拡充するため、情報セキュリティを含めた情報化推進の体制の見直しを行った。 ・文部科学省主催の「戦略マネジメント研修」、「CISO マネジメント研修」を構成員に受講させた。 |
| 先導的な技術情報を始めとする機微情報の保護 | <ul style="list-style-type: none"> ・「奈良先端科学技術大学院大学における安全保障研究の取扱いについて」に基づく安全保障研究に関する申し出に応じ、研究担当理事が情報保護の該非を確認するフローの構築を進めた。 |

3. その他の業務運営に関する取組

知名度向上に向けたブランディングの強化

ー 本学の広報機能の充実・強化が喫緊の課題であるとの強い危機感の下、「奈良

先端科学技術大学院大学における広報機能の充実・強化について」（改革プラン）を作成し、BVS 戦略（戦略的な広報を推進するための「戦略 B (Branding) : ブランディング強化を目指した新機軸広報の企画・立案・実施」、「戦略 V (Visualization) : ターゲットに応じた広報手段、マーケティングの選択助言」、「戦略 S (Synergy) : 組織連携の強化に基づく学内コミュニケーションの達成」の3つの戦略）に沿った大学広報を強力に推進していく方向性を打ち出すとともに、同プランに基づき、広報担当特任教授を新たに採用し、事務職員との教職協働体制を構築した。

これらの体制の下、SNS 等の活用や学長インタビュー記事の新聞掲載、京阪神地区の JR ターミナル駅における大型サインボード広告の掲出等により、教育及び研究等の成果を多様なステークホルダーへ積極的に発信した。また、メディアとの関係強化の観点から、分かりやすい資料の配信やオンライン記者発表を実施するなど、プレスリリースの質・量両面での強化の取組を行った。

また、地元生駒市と包括連携協定を締結し、同協定に基づき、市民とともに生駒の今後を考える場として「生駒暮らしはこう変わる ー市民力×大学力で描く持続的なまちづくりー」をテーマに「生駒市制 50 周年・奈良先端大創立 30 周年記念連携シンポジウム」を開催した。

これらの取組の結果、本学の公式 Twitter のフォロワー数が倍増するなど、認知度が着実に向上したほか、従来から継続的に出展を行っているイノベーションジャパンにおいて出展を行った酵母に関する研究シーズが契機となり、民間企業との共同研究開始につながった。



《シンポジウムの様子》

【中期計画 62 関係】

男女共同参画の推進に向けた環境整備

ー 確保する女性教員数と配置予定の教員ポストを掲げた「女性教員採用計画」の下、女性教員の採用を促進するとともに、「女性研究者スタートアップ経費」の配分により、女性教員の活躍に向けた教育研究環境の充実と更なる研究支援を行ったほか、将来の女性教授候補を特任准教授として採用するという本学独自のテニュア・トラック制度の下で「学長ビジョン・イニシアティブ女性テニュア・トラック准教授採用プロジェクト」の運用を開始し、全学的な規模で女性テニュア・トラック特任准教授の採用を促進した。（再掲）

【中期計画 63 関係】

ー 産休育休からの復帰支援及び両立支援策として、本学の所在する生駒市高山学研地区において近隣企業との共同利用を伴う学内保育所を設置するため、同市への地区計画変更の要望の手続を行った結果、変更が認められ、学内保育所を設置することが可能となった。

【中期計画 63 関係】

ー 常勤職員との公平性を鑑み、有期契約職員、無期契約職員、教育研究系有期契約職員が取得できる一部の特別休暇（ドナー休暇、病気休暇、保育休暇、子の看


- 護休暇、介護休暇)の有給化を実現した。【中期計画 63 関係】
- 一 本学の出産・育児支援制度に関する内容と育児休業経験者の体験談を聞くことのできる「男性の育児参加等に関する説明会」を開催し、教職員のワークライフバランスに関する意識共有・啓発を行った。【中期計画 63 関係】
 - 一 本学構成員が、ジェンダー、性自認・性的指向、人種、民族、国籍、年齢、障害の有無などの心身の状態、宗教や信条、家庭環境などによらず、安心して学び、働き、力を発揮できるキャンパスコミュニティの実現に向けて、男女共同参画室内に設置(令和3年11月)した「共創コミュニティ実現」プロジェクトチーム(PT)を中心として検討を進め、全教職員向けアンケート調査や学生との意見交換会を通じて教職員及び学生の意見を踏まえた上で、本学の多様性についての方針を学内外に明示する「共創コミュニティ宣言」を国内の大学として先進的な取組により作成した。【中期計画 63 関係】

| 共創コミュニティ宣言 | The Declaration of Co-creative Community |
|--|--|
| <p>奈良先端科学技術大学院大学は、多様なアイデンティティや多彩なバックグラウンドをもつ学生や教職員が集うコミュニティです。本学が科学技術の進歩と社会の発展に寄与し、さらに前進を続けるためには、このコミュニティに属するすべての構成員が、安心して学び、働き、能力を発揮できる環境を作り出し、維持することが必要です。</p> | <p>The Nara Institute of Science and Technology (NAIST) is a community that encompasses students, faculty and staff of diverse identities and backgrounds. As members of this community, we must create and maintain an environment where we all can study and work to our full potential in order for NAIST to continue its contributions to the development of science, technology and society.</p> |
| <p>本学が目指す「共創コミュニティ」とは、私たち構成員の各自が互いの多様性を認識し、相互の理解と尊重に努めるとともに、差別を認めず、相手に対する敬意と思いやりの下での意見交換をとおして、新たな価値の創造を目指す共同体です。本学で共創コミュニティを育むために、私たちは以下のとおり宣言します。</p> | <p>The Co-creative Community we aspire to is a community where members strive for the creation of new value through the exchange of opinions with courtesy and empathy. We value our individual differences and pursue mutual understanding and respect while rejecting discrimination. In order to embody our commitment to fostering the Co-creative Community at NAIST, we make the following declaration:</p> |
| <p>1 本学は、さまざまな人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、立場、心身の状態、宗教や信条、文化、経済状況、家族形態をもつ構成員によって成り立っています。私たちは、想像力とコミュニケーションにより、多様性の理解に努めるとともに、多様性がもたらす豊かなキャンパス環境を大切にします。</p> | <p>1 Our community is comprised of members with various differences, including race, ethnicity, nationality, gender and gender identity, sexual orientation, age, position, mental and physical health, religion and belief, socio-economic class and family structure. With imagination and communication, we strive to fully understand our diversity, and cherish its contribution to a fertile campus culture.</p> |
| <p>2 私たちは、一人ひとりの人権、人格及び個性を尊重します。それぞれが自己実現できる環境づくりのために、私たちは自分の立場に責任を持って、公正かつ公平なコミュニティの維持に努めます。</p> | <p>2 We respect the rights, personality and individuality of every member of our community. In order to ensure an environment where each of us can achieve individual goals, we seek to maintain equity and justice in our community, fulfilling the responsibilities associated with our respective positions.</p> |
| <p>3 私たちは、構成員の様々な考え方や経験が、多角的な視点や多様な発想の源になることを確信します。課題やアイデアを共有し、常に相互に敬意を持って議論し、協働することを、新たな価値を共創する推進力とします。</p> | <p>3 We affirm that the different ways of thinking and various experiences of our community members support multi-faceted perspectives and unique approaches. Through sharing issues and ideas, discussion with mutual respect, and collegiality, we will propel the co-creation of new value.</p> |
| <p>2022年4月1日制定</p> | |

共創

コミュニティ宣言

The Declaration of Co-creative Community



Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

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 |
|--|--|--------------|
| <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 運営費交付金の受入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 運営費交付金の受入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> |

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 |
|--|--|--|
| <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㎡）を譲渡する。 西ノ京職員宿舎の土地（建物含む）（奈良県奈良市六条一丁目697番1ほか、5,478.05㎡）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 西ノ京職員宿舎の土地（建物含む）（奈良県奈良市六条一丁目697番1ほか、5,478.05㎡）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 西ノ京職員宿舎の土地（建物含む）（奈良県奈良市六条一丁目697番1ほか、5,478.05㎡）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> |

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 |
|---|---|--|
| 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。 | 剰余金 701,322 千円を、教育研究の質の向上を目的として、遺伝子教育研究センターの整備事業経費等に充てた。 |

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 |
| (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(給排水設備) | 総額 166 | 施設整備費補助金 (154 百万円) | (生駒)ライフライン再生(給排水設備) | 総額 130 | 施設整備費補助金 (90 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 (12 百万円) | (生駒)長寿命化促進事業 | | 施設整備費補助金 (28 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 (12 百万円) |

○ 計画の実施状況等

- (生駒)ライフライン再生(給排水設備)については、90 百万円を執行し、入札執行等により生じた残額を文部科学省へ返納した。
- (生駒)長寿命化促進事業については、令和 3 年 4 月に 50 百万円の交付決定を受けた後、28 百万円を執行し、入札執行等により生じた残額を文部科学省へ返納した。
- 小規模改修については、計画どおり実施した。

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>(1) 教員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 | <p>(1) 教員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教員に係る雇用環境などを含めた人事・給与制度について、継続的に見直し、改善を行う。 ○ 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。 | <p>(1) 教員の人事に関する計画</p> <p>「項目別の状況【38】【40】【41】）」P5～7、及び「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等【38関係】、【40関係】、【41関係】」P12を参照。</p> |
| <p>(2) 職員の人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 <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"> ○ 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。 ○ 職員に係る雇用環境などを含めた人事・給与制度について、継続的に見直し、改善を行う。 <p>(参考1) 令和3年度の常勤職員数303人 また、任期付職員数の見込みを96人とする。</p> <p>(参考2) 令和3年度の人件費総額見込み 3,347百万円(退職手当は除く)</p> | <p>(2) 職員の人事に関する計画</p> <p>「項目別の状況【40】【41】【42】【47】）」P6～7,10～11、及び「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等【40関係】、【41関係】、【42関係】、【47関係】」P12～13を参照。</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)

(令和3年5月1日現在)

| 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 先端科学技術専攻 | 700 | 701 | 100.1 |
| 情報科学研究科 情報科学専攻 (平成30年4月学生募集停止) | - | - | - |
| バイオサイエンス研究科 バイオサイエンス専攻 (平成30年4月学生募集停止) | - | - | - |
| 物質創成科学研究科 物質創成科学専攻 (平成30年4月学生募集停止) | - | - | - |
| 博士前期課程 計 | 700 | 701 | 100.1 |
| 先端科学技術研究科 先端科学技術専攻 | 321 | 350 | 109.0 |
| 情報科学研究科 情報科学専攻 (平成30年4月学生募集停止) | - | 9 | - |
| バイオサイエンス研究科 バイオサイエンス専攻 (平成30年4月学生募集停止) | - | 4 | - |
| 物質創成科学研究科 物質創成科学専攻 (平成30年4月学生募集停止) | - | 4 | - |
| 博士後期課程 計 | 321 | 367 | 114.3 |

(※定員充足率については、小数点第2位を切り捨てて表記)

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 (平成28年5月1日現在))

| 学部・研究科等名 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数 (B) 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) | 定員超過率 (M) (L) / (A) × 100 (%) | |
|-------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|---|--------------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 学生数 (C) | 左記の外国人学生 (C) のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数 (H) のうち | | 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) | | | 修業年限を 超える在籍 期間が2年 以内の者の 数 (I) | | | | | |
| 情報科学研究科 | 390 | 421 | 101 | 57 | 3 | 17 | 5 | 18 | 17 | 0 | 0 | 322 | 82.6% | |
| バイオサイエンス研究科 | 361 | 346 | 57 | 35 | 3 | 13 | 2 | 27 | 24 | 0 | 0 | 269 | 74.5% | |
| 物質創成科学研究科 | 270 | 293 | 34 | 11 | 4 | 9 | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 | 259 | 95.9% | |

(平成29年度 (平成29年5月1日現在))

| 学部・研究科等名 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数 (B) 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) | 定員超過率 (M) (L) / (A) × 100 (%) | |
|-------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|---|--------------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 学生数 (C) | 左記の外国人学生 (C) のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数 (H) のうち | | 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) | | | 修業年限を 超える在籍 期間が2年 以内の者の 数 (I) | | | | | |
| 情報科学研究科 | 390 | 439 | 96 | 52 | 5 | 22 | 12 | 18 | 15 | 0 | 0 | 333 | 85.4% | |
| バイオサイエンス研究科 | 361 | 343 | 60 | 40 | 3 | 9 | 8 | 16 | 13 | 0 | 0 | 270 | 74.8% | |
| 物質創成科学研究科 | 270 | 281 | 41 | 18 | 2 | 12 | 4 | 5 | 5 | 0 | 0 | 240 | 88.9% | |

(平成30年度 (平成30年 5月 1日現在))

| 学部・研究科等名 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数 (B) 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) | 定員超過率 (M) (L) / (A) × 100 (%) | |
|---------------------------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|---|--------------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 学生数 (C) | 左記の外国人学生 (C) のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数 (H) のうち | | 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) | | | 修業年限を 超える在籍 期間が2年 以内の者の 数 (I) | | | | | |
| 先端科学技術研究科 (平成30年 4月学生受入開始) | 457 | 397 | 34 | 8 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 372 | 81.4% |
| 情報科学研究科 (平成30年 4月学生募集停止) | 215 | 268 | 81 | 44 | 5 | 21 | 11 | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 | 178 | 82.8% |
| バイオサイエンス研究科 (平成30年 4月学生募集停止) | 199 | 215 | 54 | 35 | 3 | 13 | 3 | 18 | 15 | 0 | 0 | 0 | 146 | 73.4% |
| 物質創成科学研究科 (平成30年 4月学生募集停止) | 150 | 165 | 39 | 20 | 2 | 13 | 2 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 125 | 83.3% |

(令和元年度 (令和元年 5月 1日現在))

| 学部・研究科等名 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数 (B) 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) | 定員超過率 (M) (L) / (A) × 100 (%) | |
|---------------------------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|---|--------------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 学生数 (C) | 左記の外国人学生 (C) のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数 (H) のうち | | 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) | | | 修業年限を 超える在籍 期間が2年 以内の者の 数 (I) | | | | | |
| 先端科学技術研究科 (平成30年 4月学生受入開始) | 914 | 851 | 126 | 50 | 4 | 34 | 7 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 756 | 82.7% |
| 情報科学研究科 (平成30年 4月学生募集停止) | 40 | 93 | 49 | 28 | 4 | 13 | 6 | 19 | 18 | 0 | 0 | 0 | 24 | 60.0% |
| バイオサイエンス研究科 (平成30年 4月学生募集停止) | 37 | 50 | 32 | 18 | 2 | 10 | 2 | 15 | 14 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10.8% |
| 物質創成科学研究科 (平成30年 4月学生募集停止) | 30 | 44 | 25 | 12 | 2 | 9 | 1 | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 16 | 53.3% |

(令和2年度 (令和2年5月1日現在))

| 学部・研究科等名 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数 (B) 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) | 定員超過率 (M) (L) / (A) × 100 (%) | |
|--------------------------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|--------------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 学生数 (C) | 左記の外国人学生 (C) のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数 (H) 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) | | | | | | | |
| 先端科学技術研究科 (平成30年4月学生受入開始) | 1021 | 992 | 212 | 93 | 6 | 32 | 8 | 4 | 4 | 6 | 1 | 848 | 83.1% |
| 情報科学研究科 (平成30年4月学生募集停止) | - | 28 | 13 | 8 | 2 | 1 | 3 | 13 | 12 | 0 | 0 | 2 | - |
| バイオサイエンス研究科 (平成30年4月学生募集停止) | - | 16 | 9 | 4 | 0 | 5 | 3 | 8 | 5 | 0 | 0 | -1 | - |
| 物質創成科学研究科 (平成30年4月学生募集停止) | - | 13 | 9 | 4 | 0 | 4 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 2 | - |

*複数の項目に該当する学生がいるため、(L)の値がマイナスで算出されている

(令和3年度 (令和3年5月1日現在))

| 学部・研究科等名 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数 (B) 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) | 定員超過率 (M) (L) / (A) × 100 (%) | |
|--------------------------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|--|--------------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 学生数 (C) | 左記の外国人学生 (C) のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数 (H) 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) | | | | | | | |
| 先端科学技術研究科 (平成30年4月学生受入開始) | 1021 | 1051 | 241 | 109 | 7 | 24 | 15 | 27 | 26 | 9 | 2 | 868 | 85.0% |
| 情報科学研究科 (平成30年4月学生募集停止) | - | 9 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 8 | 6 | 0 | 0 | -1 | - |
| バイオサイエンス研究科 (平成30年4月学生募集停止) | - | 4 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 3 | 0 | 0 | -3 | - |
| 物質創成科学研究科 (平成30年4月学生募集停止) | - | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | - |

*複数の項目に該当する学生がいるため、(L)の値がマイナスで算出されている