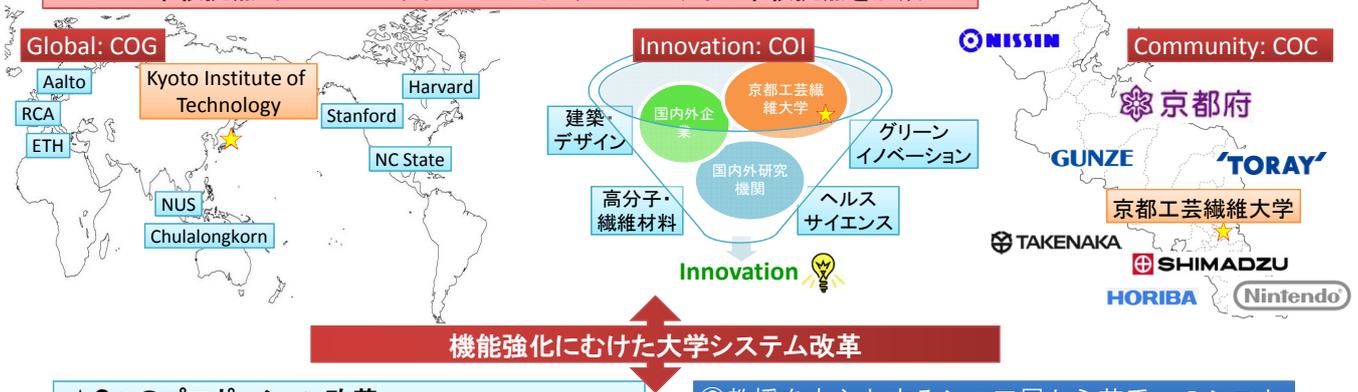


「国立大学改革プラン」を踏まえ、理工系単科大学である本学の特色を生かし、機能強化の方向性として「3つの中核拠点」を形成すべく「3つのプロポーショナル改革」を実行

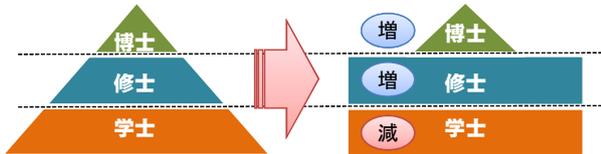
★3つの中核拠点：グローバル、イノベーション、コミュニティの中核拠点を形成



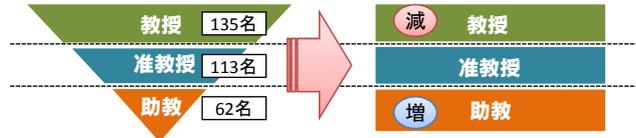
★3つのプロポーショナル改革

- ①グローバル化に対応した教育の高度化のための資源再配分を実行する**入学定員寸胴化**
- ②イノベーション機能強化・組織活性化のための**職位比率改革**
- ③安定的な運営基盤確立のための**収入比率改善**

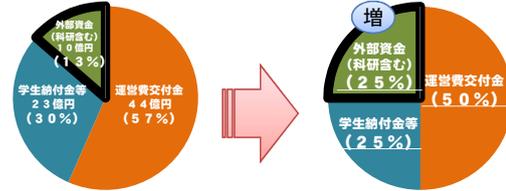
①学士減・修士博士増による大学院機能強化



②教授を中心とするシニア層から若手へのシフト



③外部資金の増により2:1:1の収入比率を実現



## 梅檀 (SENDAN) プログラム

◆職位比率プロポーショナル改革の一環として、学長直下の大学戦略推進機構グローバルエクセレンスに卓越した若手研究者集団を形成するためのプログラム

名称は、【梅檀は双葉より芳し】との故事に由来。

「梅檀」とは白檀のことをいう。白檀は香木であり、双葉の時から非常によい芳香を放つことから、すぐれた人物は幼少時代から他を逸したものを持っていることの語意から、所属した若手研究者は一層卓越した研究者に成長するという展望を表している。

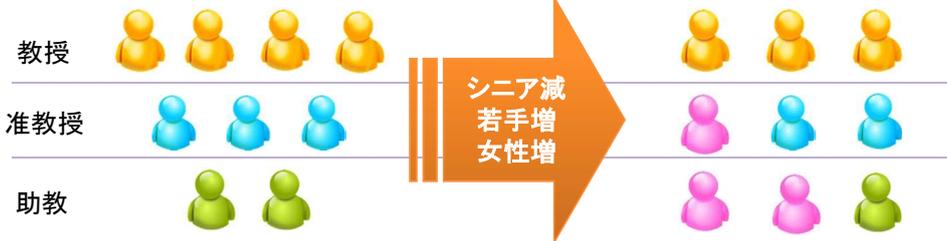
現状

※本学40歳未満の若手研究者の比率は**13.5%**と**全国立大学平均27.3%**の半分程度の水準  
 ※助教1人が教授2.5人、准教授2人を支えている教員組織構造  
 ※女性教員比率が低い傾向 (**10.4%**)

本学女性教員の比率

(H26.5.1現在)

10.4%



H26年度目標値

13.0%

H27年度目標値

15.0%

★平成26年度の梅檀 (SENDAN) プログラムの実施状況★

- ・公募人員：講師又は助教 8分野において各1名程度を対象
- ・公募期間：10月15日～11月28日
- ・女性研究者限定（女性教員の割合を高める積極的改善のため）
- ・5年を上限とするテニユアトラック制度 ・年俸制教員として採用

梅檀プログラム8分野公募における全応募者数

88名

【公募実施の専門8分野】

- 1: 遺伝学、ゲノム生物学
- 2: 高分子・繊維材料
- 3: 分析化学、電気化学、マイクロ化学
- 4: 電子システム工学に関わる以下のいずれかの分野
  - ・電気エネルギーの生成に関連する分野
  - ・通信や回路の低電力化に関連する分野
  - ・先進センシング工学に関連する分野
- 5: 認知的インタラクションデザイン学、又はそれに関連するインタラクティブアート、エンタテインメントコンピューティング、ヒューマン-エージェント-インタラクション、HCIなどの分野
- 6: テキスタイル視覚心理、衣料生体工学に関連する視覚機能、脳計測、および心理計測評価分野
- 7: 博物館学 特に博物館教育論、博物館運営論、博物館価値論についての専門的研究/博物館教育の実践とそれに基づく研究
- 8: 建築史、都市史に関する分野、およびその歴史研究を基盤とする建築修復に関する分野

## 京都工芸繊維大学 教員配置の基本方針

平成 26 年 10 月 9 日

学 長 裁 定

本学では、「国立大学改革プラン」を踏まえ、理工系単科大学の特色を生かし、機能強化の方向性として“3つの中核拠点 (COG, COI, COC)”を形成すべく大学システム改革として、次の“3つのプロポーショナル改革”を実行することとした。

- ① グローバル化に対応した教育の高度化を目的として、大学院定員の拡充と学部定員縮小をセットにした改組を全学で実施する「**入学定員寸胴化**」
- ② イノベーション機能強化・組織活性化のために、現在、助教・助手の割合が全教員の 17%という現状から、若手助教比率を大幅に増加させることにより教員職位プロポーショナルを寸胴化し、教育研究環境の活性化を図る「**職位比率改革**」
- ③ 安定的な運営基盤確立のために、外部資金を増加させ運営費交付金・学生納付金等・外部資金の比率を 2 : 1 : 1 とする「**収入比率改善**」

これらの改革、特に②の改革を進めるにあたって、今年度文部科学省から国立大学改革強化推進補助金により平成 26、27 年度の 2 年間に若手研究者 20 名の雇用拡大を図る予定である。それゆえ、これまでの研究科教員配置の在り方を見直す必要があり、また、今後も社会変革等に応じて改組などの学内改革を迅速に遂行するため、恒常的な見直しが行われなければならない。一方、人材育成には、ある程度の時間が担保されなければならない。基本的な教育を行う教員組織には、安定的な教育プログラムの維持を行うために、少なくとも 5～10 年間を見通した教員計画をたてる必要がある。大学法人として、そのため、以下のとおり基本方針を定める。

### 教員配置の基本方針

- 【1】 国立大学の法人化時点から変更されていない承継教員数 313 を基本教員数とする。
- 【2】 国立大学改革強化推進補助金の要求時に明記した「教授 110、准教授 113、助教・助手 100」、総教員数 323 の数値を念頭におくが、【1】の 313 との差 10 は効率化係数のかかる人件費であり、運営費交付金の減額を見据え、学長裁量枠とする。
- 【3】 研究科教員について、大学設置基準および大学院設置基準を満たす専任教員数以上を確保する。本学は教育組織と教員組織は別であるが、学部課程および大学院専攻の研究指導を含む教育プログラムを維持する専任教員数とする。
- 【4】 基盤科学系についても職位比率の見直しは行うが、原則、各分野の教員数は現状を維持する。
- 【5】 教育研究センター等については、大学の基盤的役割を担うセンターと戦略的センターとがあるが、基盤的センターについては、原則、現状を維持することとし、戦略的センターについては、法人判断によるものとする。
- 【6】 法人の判断により、期間を限定して、准教授席を教授席として運用する場合がある。
- 【7】 助教・助手の配分は、各教育プログラム（課程・専攻）の学生収容定員数に応じて行うが、【3】の専任教員数には含めない。

なお、退職により空席となった場合は学長裁量枠に組入れ、その都度、法人の判断を仰ぐものとする。