

平成 19 事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間(平成 16～19  
事業年度)に係る業務の実績に関する報告書

平成 20 年 6 月

国立大学法人

東京工業大学

## ○ 大学の概要

### (1) 現況

#### ① 大学名

国立大学法人 東京工業大学

#### ② 所在地

本部	東京都目黒区大岡山
大岡山キャンパス	東京都目黒区大岡山
すずかけ台キャンパス	神奈川県横浜市緑区長津田町
田町キャンパス	東京都港区芝浦

#### ③ 役員の状況

学長 相澤益男 (平成16年 4月 1日～平成17年10月23日)  
 相澤益男 (平成17年10月24日～平成19年10月23日)  
 伊賀健一 (平成19年10月24日～平成23年10月23日)  
 理事 4名, 監事 2名

#### ④ 学部等の構成

学 部：理学部, 工学部, 生命理工学部  
 大学院：大学院理工学研究科, 大学院生命理工学研究科,  
 大学院総合理工学研究科, 大学院情報理工学研究科,  
 大学院社会理工学研究科,  
 大学院イノベーションマネジメント研究科  
 附置研究所：資源化学研究所, 精密工学研究所,  
 応用セラミックス研究所※, 原子炉工学研究所  
 (※は全国共同利用の附置研究所を示す)  
 その他：附属学校, 附属図書館, 統合研究院, Global Edge Institute,  
 技術部  
 12学内共同研究教育施設等, 24共通施設

#### ⑤ 学生数及び教職員数 (平成19年 5月 1日現在)

( )は留学生で内数

学 生 数 :	学 部	4,940	(282)	名
	大学院	5,096	(611)	名
	合 計	10,036	(893)	名
教職員数 :	教 員	1,178		名
	職 員	577		名
	合 計	1,755		名

### (2) 大学の基本的な目標等

科学技術創造立国を標榜して今世紀に突入した我が国においては、知の拠点の大学としてグローバル時代に相応しい国際競争力の強化を図ることが重要課題である。特に、国立大学には多大の期待が寄せられ、託された使命は極めて重い。我が国の代表的な理工系総合大学である本学は、この社会の劇的な変化に敏速・的確に対応して、その個性を十分に発揮しながら国際競争力の充実を図るとともに、人材育成・知の創造・知の活用による社会貢献を大学の使命であると位置付けている。

我が国は工業技術先進国として目覚ましい発展を遂げてきたが、この間本学の果たしてきた役割は特筆されよう。特に、輝かしい知的資産の創造、各界で顕著な貢献を果たした先端的・実践的な科学者・技術者の輩出に対する国内外の評価は極めて高い。

本学のこうした誇るべき伝統と独自の特性を重視しつつ、新しい『知の時代』を切り拓く革新的将来構想に基づき、『世界最高の理工系総合大学を目指す』ことを長期目標に掲げ、中期目標・中期計画を策定した。

基本的な中期目標の第一は、『国際的リーダーシップを発揮する創造性豊かな人材の育成、世界に誇る知の創造、知の活用による社会貢献』の重点的推進である。

第二は、学長の強いリーダーシップの下に、各部署との調和を図りつつ、スパイラルアップ型進化を実現する、機能的・戦略的マネジメント体制の確立である。

国立大学法人東京工業大学組織図 (平成18年度)



国立大学法人東京工業大学組織図 (平成19年度)



## 全体的な状況

### 1. 目標達成に向けた基本方針

国立大学法人東京工業大学は、「世界最高の理工系総合大学」を長期目標に掲げ、学長のもと4名の理事・副学長が教育・研究並びに法人運営を統括する独自の戦略的マネジメント体制を構築し、目標達成に向け全学一丸となり邁進してきた。

目標達成のための基本方針として、「卓越性と多様性」の追求、「分化と統合」による知のフロンティアの開拓、グローバル・ネットワークを目指した「拠点から連携へ」の3項目を掲げ、さらなる進化を目指し、教職員が一体となって積極的かつ多様な活動を展開している。

### 2. 国立大学法人東京工業大学の運営

#### 2-1. 学長主導の戦略的マネジメント体制の確立

学長主導の戦略的マネジメント体制として、教員と事務職員が融合した学長直属の9の「室及びセンター」を設置し、企画・立案、執行を戦略的・機動的に実施してきた。平成19年10月に学長の任期満了による交代が行われ、同時に理事・副学長の交代が行われた。学長主導の戦略的法人運営を効果的に進めていく従来の体制に加え、広報・社会連携センターを改組し、広報センター、社会連携センターに独立させて機能の充実を図るとともに、経営戦略室を設置して、経営戦略に関する総合的な企画・立案、執行を機動的に実施する体制に強化を図った。また、大学の情報化に関する戦略の策定等を行う情報基盤統括室、入試室及びコンプライアンス室を平成19年度に設置した。

#### 2-2. 学長のリーダーシップによる柔軟な資源配分の実施

##### 2-2-1. 学長としての経営戦略の策定と実施

学長は、各年度において重点施策を定め、学長裁量の経費・ポスト・スペースを有効に活用しつつ、重点施策の実施に向けた経営戦略を展開してきた。

平成19年度は、下記項目を重点施策と定めた。

- ① 持続的に発展する進化型組織の創出
- ② 「キャンパス構想21」の実施
- ③ 学生支援体制の整備・充実
- ④ 情報基盤の体系的整備
- ⑤ 世界をリードする「卓越性と多様性」に向けて
  - －戦略的研究推進，教育改革の推進
- ⑥ 「分化と統合」で知のフロンティアを拓く
- ⑦ ネットワーク形成を目指して「拠点から連携へ」
- ⑧ 評価体制の充実
- ⑨ 広報の戦略的展開

#### 2-2-2. 国立大学法人としての総合的な視点からの戦略的な予算配分

##### 2-2-2-1. 収入予算の戦略的策定

競争的研究資金及び受託・共同研究の推進等による外部資金の戦略的獲得を重視し、研究戦略室、産学連携推進本部が戦略を策定・実施してきた（平成19年度の外部資金による収入予算は、平成18年度比628百万円増の14,443百万円を計上）。

##### 2-2-2-2. 経費節減による支出予算の戦略的策定

業務の変革による支出予算の圧縮に努め、法人運営経費節減の徹底を図った。一方、各部局等に各年度同割合（7%）の基盤的な教育・研究経費の配分を確保し、教育・研究活動を重視した予算措置を講じた。平成19年度も引き続き7%の予算を確保した。

##### 2-2-2-3. 学長裁量経費の確保・活用

学長裁量経費を各年度確保し、平成19年度は総額620,171千円とした。学長裁量経費は学長主導の施策に重点配分し、透明かつ公平な運用を図った。

#### 2-2-3. 戦略的・効果的な人的資源配分

##### 2-2-3-1. 戦略的・効果的な人的資源の活用

- ① 「室及びセンター」は、機動性の高い教員・事務職員の融合組織とした。
- ② 本学独自の教授選考基準に基づく教授の選考、任期付教員制度の推進、すべての助手を助教にする新教員制度の実施等の教員制度の整備を行った。
- ③ 教員のFD研修を広く行うほか、表彰制度（挑戦的研究賞，教育賞）を実施した。
- ④ 教員，事務職員，技術職員の個人評価制度を導入した。
- ⑤ 平成19年度に技術部に9研究支援センターを設置した。技術職員を各センターに集中的に配置し、教育研究支援を機動的に行う体制とした。

##### 2-2-3-2. 学長裁量ポストの確保・活用

- ① 60歳以上の教授，外国人教師及び教務職員の退職または学外異動に伴う欠員ポストを学長裁量ポストとした（平成19年度新規5名）。
- ② 時限が到来した組織の教員ポストを学長裁量ポスト（任期付き）とし，世界をリードする研究・教育分野の育成・創出のための新設組織に充てた。

#### 2-2-4. 既設建物の有効利用による戦略的・効果的な施設配分

既設建物に学長裁量スペースを確保（平成19年度までに14,581㎡）し、21世紀COEプログラムの各拠点，ものづくり教育研究支援センター，統合研究院等に活用した。平成19年度は，新たにグローバルCOEプログラムの各拠点，大型プロジェクト等に配分した。

## 2-3. 国立大学法人としての経営基盤の強化と活性化

### 2-3-1. 本学独自の経営体制と業務運営の効率化

#### 2-3-1-1. 戦略的マネジメント体制の強化

各年度に戦略的マネジメント体制を強化するため、組織の整備を行った。平成19年度は、情報基盤統括室、経営戦略室、広報センター、社会連携センター、入試室及びコンプライアンス室を設置した。

#### 2-3-1-2. 予算執行の責任体制の確立

財務管理室が本学全体の収入・支出を一元的に管理し、毎月の収入・支出状況を役員会で確認する体制とした。

#### 2-3-1-3. 各種会議の効率化

- ① 役員会、教育研究評議会、経営協議会、部局長等会議に重要審議案件を集約し、大学として迅速な意思決定を図った。
- ② 法人化により、49の全学委員会を廃止し、企画・立案、執行を一元化して、理事・副学長をトップとする「室及びセンター」で実施した。
- ③ 部局においては、専攻長・学科長への権限集中、また、代議員制度の導入による教授会開催回数の削減等を実施した。

#### 2-3-1-4. 効果的・効率的な業務運営のための事務組織の再編・合理化

- ① 事務機能を企画・立案、管理運営、教育研究支援の3区分として事務組織を事務局に一元化し、効率化・迅速化を図った。
- ② 一層の効率化を目指し、各年度に事務局組織の再編を図った。平成19年度は、TLO機能統合に伴う研究業務課と産学連携課の組織再編を実施した。また、大型プロジェクト等支援事務室を設置し、COE支援グループ等5つのグループが各プロジェクトの事務支援を行う体制とした。
- ③ 事務情報化（物品請求・財務会計・新人事給与システムの導入、大学情報データベースの運用、学内ホームページの活用、電子申請等）を推進した。
- ④ 郵便集配業務及び福利厚生施設等の管理業務の外部委託を実施した。
- ⑤ 平成19年度は、年度末の繁忙業務を外部委託した。

### 2-3-2. 財務内容の改善・充実

#### 2-3-2-1. 経費の抑制と効果的な運用の実施

- ① 固定資産（土地、建物）の稼働率の検証・分析を行い、平成19年度に木崎湖合宿研修所を廃止し、他研修所の順次廃止の検討を進めることとした。
- ② 業務車維持費削減のため、7台の業務車を廃車した。
- ③ 学生省エネサポーターの活用等、省エネ施策の実施を進めた。
- ④ 積極的な法人資金の短期運用を実施し、効果的な運用益を確保した。
- ⑤ 長期的な資金運用として、日本10年国債によるラダー型運用を実施した。
- ⑥ ガス使用料について外部コンサルタントを活用して、使用料を削減した。

- ⑦ 平成19年度にすずかけ台キャンパスの冬季暖房用ボイラー運転を中止し、個別空調にすることにより、運転業務費及び保守料等の削減を図った。
- ⑧ 平成19年度にマイクロソフト社と包括契約を締結し、学生・教職員に同社製ソフトウェアを安価に提供した。

#### 2-3-2-2. 外部資金等の自己収入を獲得するための施策

- ① 組織的連携協定に基づく共同研究等の戦略的展開、間接経費30%の確保、産学連携コーディネーターによる知財活用等自己収入の増加を図った。平成19年度から会費制による産学連携会員制度を開始した。
- ② 「JST Innovation Bridge 東京工業大学研究発表会」を開催し、企業ニーズとのマッチングを図るなど、積極的リエゾン活動を行った。
- ③ 間接経費総額1,500万円以上を獲得した教員に対して、インセンティブとして学長裁量スペースを配分する制度を制定した（平成19年度3件）。
- ④ 研究戦略室、教育推進室を中心に文部科学省等の大規模プロジェクト・大学支援プログラムに対し、戦略的に申請を行った。平成19年度は、グローバルCOEプログラム5件、特色ある大学教育支援プログラム1件、大学院教育改革支援プログラム5件などが採択された。
- ⑤ 「大学国際戦略事業本部強化事業」、「スーパー産学官連携本部」など外部資金を利用して、事業を推進した。平成19年度は、「国際的な産学官連携の推進体制整備事業」に採択された。

#### 2-3-2-3. 資源配分に対する中間評価・事後評価の実施、資源配分の修正

毎月の予算進捗状況確認に基づき収入予算・支出予算の見直しを行った。これに、留保財源を加えて予算財源とし、各年度途中で修正予算を措置した。

### 2-3-3. 中期的な人件費削減に向けた取り組み

- ① 人件費抑制のため、賃金体系の検討を行い、平成18年度から新賃金体系を導入した。平成21年度までの4年間で概ね4%の人件費削減に取り組んでおり、平成19年度の人件費は、平成18年度比35,326千円(0.2%)減の14,819,943千円となっている。
- ② 超過勤務の縮減施策（業務の見直し、ノー残業デー、超過勤務の事前申請・承認）を実施した。

### 2-3-4. 教育研究組織の進化

学長の定める重点施策に基づき、次の教育研究組織の進化を図った。

- ① 「大学院イノベーションマネジメント研究科」を設置した。
- ② 「統合研究院」を設置した。
- ③ 「Global Edge Institute」を設置した。
- ④ 「ものづくり教育研究支援センター」を開設した。
- ⑤ 「世界文明センター」を設置し、文明科目を実施した。

- ⑥ 21世紀COEプログラムについて、学内措置センター及び大学院特別教育研究コースを設置した。
- ⑦ 平成19年度採択のグローバルCOEプログラム5件について、教育研究拠点の形成を図った。

### 2-3-5. 教育研究等支援組織の整備

- ① 修学面・健康面・生活面等総合的に支援する「学生支援センター」を設置し、キャリア支援部門に3名のキャリアアドバイザーを配置した。
- ② 平成19年度に技術部に9つの研究支援センターを設置した。
- ③ 平成19年度に大型プロジェクト等支援事務室を設置した。

### 2-3-6. 情報基盤の整備

- ① スーパーコンピュータ「TSUBAME」の運用を開始し、世界ランキングで7位を達成した。平成19年度は、ピーク性能を合算で103テラフロップスに向上させ、4期連続（二年連続）の日本一を達成した。
- ② Web上で講義資料を提供する「Tokyo Tech OCW」を推進した。平成19年度末の公開数は、293科目となった。
- ③ 全学共通認証・認可システムの運用を開始し、全学共通メールシステム、キャンパス公衆無線LAN、物品等請求システム、OCW講義資料入力システムなどを簡便かつ安全に利用できる環境を実現した。
- ④ 「学内公衆エリア無線LAN整備計画」を策定し、全ての講義室を含む全学565ヶ所のアクセスポイントを整備した。
- ⑤ 「キャンパス映像情報伝達システム構築計画」を策定し、大岡山・すずかけ台両キャンパス間の双方向テレビ講義室システムを整備した。
- ⑥ 平成19年度に情報基盤統括室を設置した。
- ⑦ 平成19年度にT2R2 (Tokyo Tech Research Repository) を本格稼動した。

### 2-3-7. 施設マネジメントの推進

#### 2-3-7-1. 施設マネジメントの推進

- ① 本学の施設マネジメント体制を見直し、施設整備実施分野及び維持管理分野の強化を図った。
- ② 建物老朽化調査に基づいて作成した建物カルテにより、維持管理を進めた。
- ③ 建物維持管理マニュアルを作成し、学生・教職員に周知した。
- ④ 平成17年度に「緑が丘1号館レトロフィット」として実施した耐震工事に対して、平成19年度に国立大学法人の施設としては初めて「グッドデザイン金賞」を受賞した。機能に加えてデザインと環境性に配慮した次の時代に残していく施設に再生したことが評価された。

#### 2-3-7-2. キャンパス構想21

キャンパスマスタープラン「キャンパス構想21」将来計画を策定した。大岡

山キャンパスの「時一空を緑でつなぐ大岡山キャンパス」将来計画、すずかけ台キャンパスの「ペリパトスの研杜21」将来計画が盛り込まれている。

#### 2-3-7-3. TOKYO TECH FRONTの基本構想

将来計画に基づき大岡山駅上敷地の「TOKYO TECH FRONT」構想を策定し、平成19年度に着工した。地元自治体の駅周辺整備計画と歩調を合わせ、地域との連携、本学同窓会である(社)蔵前工業会との連携、国際交流の促進などを目的としている。

### 2-3-8. 安全管理の徹底

- ① 「東京工業大学環境方針」を制定した。
- ② 化学物質管理講習会、特殊材料ガス安全管理講習会、防災訓練、健康管理関係講習会、衛生管理に関する知識・技能等の習得のため研修等の各種安全管理に関する講習会及び訓練を実施した。
- ③ 環境配慮促進法に基づき環境報告書を作成し、周知・公表した。
- ④ 再発防止のため、事故報告を分析し、周知を図った。また、危険箇所の情報収集及び安全パトロールを行い、危険度の高い箇所を改善した。
- ⑤ 各部局等に安全衛生委員会を設置して点検整備体制を確立した。
- ⑥ 平成19年度も引き続き化学物質管理講習会、特殊材料ガス安全管理講習会、防災訓練等の各種安全管理に関する講習会及び訓練を実施した。
- ⑦ 平成19年度に環境報告書2007を作成し、外部監査を受けた。

### 2-3-9. 危機管理体制の整備

#### 2-3-9-1. 危機管理マニュアル等の策定

- ① 危機管理に関するマニュアル「東京工業大学危機管理体制」を作成した。
- ② 事故・事件が発生した場合等の連絡体制について、全学的な指針を策定した。英語版も併せて作成し、外国人への徹底も図った。
- ③ 「東京工業大学特殊材料ガス災害防止マニュアル」を改訂した。
- ④ 化学薬品を一元管理するシステム「TITech ChemRS」を導入した。
- ⑤ 平成19年度に安全衛生マネジメントシステム普及のためマニュアル作成、Titech ChemRSの高圧ガスボンベ登録機能調整、大規模地震を想定し近隣地域及び消防署の協力を得た防災訓練などを実施した。

#### 2-3-9-2. 不正行為等の防止

- ① 「東京工業大学における研究活動にかかる不正行為に関するガイドライン」を策定し、捏造、改ざん、研究費の不正使用等の防止を周知した。
- ② 「外部資金の執行に関するタスクフォース」を設置し、旅費の事前申請制度及び謝金支給に係る勤務報告書を整備した。平成19年度から検収員制度を開始した。
- ③ 平成19年度に「国立大学法人東京工業大学における教育研究資金の管理・監

「査要項」を制定し、コンプライアンス室を設置した。

#### 2-3-9-3. 情報基盤の安全性の確立

- ① 情報倫理ポリシーを策定するとともに、「情報倫理とセキュリティのためのガイド」を作成し、全学生・全教職員に配布した。
- ② 全学共通認証・認可システムによる安全性の高い情報環境を実現した。
- ③ 認証局証明書ポリシー及び認証運用規程を策定し、公開した。

### 2-4. 社会に開かれた客観的な経営

#### 2-4-1. 学外有識者の積極的活用

- ① 学外有識者を理事として、任命した。
- ② 監事が役員会等に常時出席するなど監事の機能を活用した。
- ③ 経営協議会の意見を大学運営に反映した。
- ④ 国際室、産学連携推進本部及び学生支援センターの専門的知識を要する部署に学外からの人材を雇用した。また、留学生課長を一般公募した。

#### 2-4-2. 監査機能の充実

- ① 監事、監査法人、内部監査室による財務・業務監査など監査体制の整備と機能分化を図った。
- ② 監事は、各年度の監事監査計画に基づき、監事監査を行ったほか、役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長等会議に常時出席した。
- ③ 監査法人は、各年度、期中と期末の2回の監査を行った。この結果を受け、会計システムの改善等を行った。
- ④ 内部監査室は、各年度に定期監査計画書を策定し、各部局等の監査を実施した。また、全部局長等から組織運営及び業務運営についてヒアリングを行った。
- ⑤ 企画室及び評価室が中心となり、中期計画・年度計画の進捗管理を行った。

### 3. 世界に通じる人材の育成

#### 3-1. 学部教育改革の推進

##### 3-1-1. 学部入試改革の推進

平成19年度入学者選抜から第1類（理学部）において、数学を題材とする新たな特別入学資格試験（A0型）を実施した。

##### 3-1-2. 創造性教育の体系的推進

- ① 創造性育成科目の認定・選定制度を実施し、経費の支援を行った（平成19年度：認定31科目、選定13科目）。
- ② 「ものづくり教育研究支援センター」を設置した。ものづくり教育とそのための研究及び産学連携・地域連携を全学横断的に支援することを目的としている。

#### 3-1-3 文部科学省大学教育改革支援事業等の実施

- ・特色ある大学教育支援プログラム「進化する創造性教育」、「コアリッションによる工学教育の相乗的改革」、「小中校用バイオ教材開発による競創的教育」、「工学教育プログラムの継続的進化」（平成19年度）
- ・現代的教育ニーズ取組支援プログラム「工学導入教育教材の開発」
- ・理数学生応援プロジェクト「理工系学生能力発見・開発プロジェクト」（平成19年度）

#### 3-1-4. 国際化教育

- ① TOEICを活用する新カリキュラムを導入した。新入生に対して実施するTOEIC一斉テストの成績別に編成したクラスで英語授業を実施し、所属学科が定める基準設定点のクリアを目指す。また、e-learningシステムによる英語学習を整備した。
- ② 英語によるコミュニケーション能力の向上を目的としたインターナショナル・コミュニケーションズ・スペースを開設した。
- ③ 学生の国際的リーダーシップ力育成を目指す「東工大学生リーダーシップ賞」制度に基づき、学長が優れた学生を選考、表彰した（平成19年度5名）。

#### 3-1-5. 高大連携による教育

- ① 平成17年度に工学部附属工業高等学校を大学附属科学技術高等学校へ改組した。また、特別選抜による入学者を大学に受入れている（平成19年度入学者10名）。
- ② 附属高校においては、高大接続を活かして発展的内容を取り入れた「さきがけ教育」や大学と高校の教員が連携して「科学技術研究入門」の開発を行った。

#### 3-1-6. 学部教育方法・教育技術の向上

学部授業科目を対象にした「東工大教育賞」を学長が選考し表彰するとともに、研究費を重点配分した（平成19年度4名）。また、FD研修については、企画室が教育工学開発センターの協力の下、全学的に推進した。

#### 3-2. 大学院教育改革の推進

##### 3-2-1. 大学院特別教育研究コース

研究科及び専攻の枠を越えて、先端的教育及び実務の人材養成を行う大学院特別教育研究コースを設置した。平成19年度は新たに5コースを開設し、計11コースを実施した。

##### 3-2-2. 大学院博士一貫教育プログラム

「大学院博士一貫教育プログラム」を実施した。平成19年度は51名の学生が同



コースに編入し、54名の学生を海外研修・インターンシップに派遣した。

### 3-2-3. 新研究科の設置とデュアルディグリープログラム

平成17年度に大学院イノベーションマネジメント研究科を設置した。「デュアルディグリープログラム」を設け、専門職学位課程に他研究科博士後期課程学生を受け入れている（平成19年度5名）。

### 3-2-4. 文部科学省大学教育改革支援事業等の実施

- ・魅力ある大学院教育イニシアティブ「次世代 VLSI 設計プロジェクト教育」, 「社会イノベーション・リーダーの養成」, 「マスターズミナムによる大学院教育の強化」, 「国際的リーダーシップをもつ物理学者の養成」
- ・法科大学院等専門職大学院教育推進プログラム「日本型技術経営教育のためのケース教材開発－実践インターンまで含めた一貫教育プロセス－」
- ・派遣型高度人材育成協同プラン「産学協同による実践的PBL教育プログラム」, 「社会共生型創発力を育む産学連携実践教育」
- ・先導的 IT スペシャリスト育成推進プログラム「情報理工実践プログラム」
- ・大学院教育改革支援プログラム「高度化学計測能力を備えた先導的研究者養成」, 「研究者高度育成コース」の発展的強化」, 「国際連携を核とした先導的技術者の育成」, 「大学院教育プラットフォームの革新」, 「実践・理論融合の国際的起業家養成」（全て平成19年度から）
- ・サービス・イノベーション人材育成推進プログラム「社会的サービス価値のデザイン・イノベーター育成プログラム」（平成19年度）
- ・原子力研究促進プログラム「学生による、小中学生・一般人向けの原子力・放射線に関する実験・実演用教材の開発」（平成19年度）
- ・原子力教育支援プログラム（経済産業省）「研究炉を用いた炉物理・炉工学実験カリキュラム及び核燃料サイクルの各工程に関する実験を通じての実践的な実習カリキュラムの構築」（平成19年度）
- ・チャレンジ原子力体験プログラム（経済産業省）「研究炉を用いた原子炉物理の基礎実験・実習。国際インターンシップ。日本原子力学会の大会への学生派遣等」（平成19年度）

### 3-3. Tokyo Tech Open Course Ware (Tokyo Tech OCW) の推進

講義資料をWeb上で公開する「Tokyo Tech Open Course Ware (Tokyo Tech OCW)」を推進した。平成19年度末現在293科目を提供している。

### 3-4. 四大学連合の充実

東京医科歯科大学、東京外国語大学、一橋大学と本学による四大学連合複合領域コース（学士課程9コース）を実施した。また、大学院課程では、大学院特別教育研究コースによる医歯工学特別コースを実施し、平成19年度には経済理工学特別コースを開設した。また、医歯工学特別コースを利用する「がん治療高度専

門家養成プログラム」が、がんプロフェッショナル養成プランに採択された。

### 3-5. 全人教育のための「世界文明センター」の設置

「世界文明センター」を設置し、28科目の文明科目を開講した。

### 3-6. 学生支援の充実

#### 3-6-1. 博士後期課程学生への経済的支援

平成20年4月入学・進学者から国費外国人留学生等を除く、原則として全ての博士後期課程学生に対して、RA・TAとして行う研究・教育支援業務への対価を支払うことにより、授業料相当額を支援することとした。

#### 3-6-2. 新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラムの開始

「3相の〈ことづくり〉で社会へ架橋する」が、平成19年度新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラムに採択され、理工系学生に必要とされる社会とのコミュニケーション能力の深化及び拡大を図るための施策を開始した。

#### 3-6-3. 学生の意見を取り入れた改善

学生生活の実態を調査する「学勢調査」を実施した。学生が提案した改善策を取り入れ、事務職員の応対改善、講義室の改修、キャンパス公衆無線LANの整備等を行った。平成19年度に第2回「学勢調査」を実施した。

## 4. 世界に誇る知の創造

### 4-1. 21世紀COEプログラムを中心とした先端的研究活動への取り組み

#### 4-1-1. 21世紀COEプログラムの推進

- ① 各拠点で講演会・シンポジウム・国際会議等を開催したほか、全学体制の東工大Inter-COEシンポジウムを開催した（平成19年度参加者325名）。
- ② 21世紀COEプログラムに対し、学長裁量経費・スペースを配分した。さらに、プログラム終了後の展開を見据えすべての拠点に学内センターを設置した。
- ③ 平成19年度に大型プロジェクト等支援事務室にCOE支援グループを設置し、事務支援体制を強化した。

#### 4-1-2. 世界的教育研究拠点への展開

平成19年度に、終了した21世紀COEプログラムの後継4件を含む「グローバルCOEプログラム」5件が採択された。各拠点で、海外の多様な機関との連携を目指し、カリフォルニア大学ロサンゼルス校、同サンディエゴ校、同大学パークレイ校、ETH Zurich, University of Cambridge, 米国スクリップス研究所、フランスCNRS等と組織的連携協定を締結した。

#### 4-2. 統合研究院の設置

平成17年度に統合研究院を設置した。社会の直面する“未来の課題”を解決し

ていく「ソリューション研究」に取り組む。

#### 4-3. Global Edge Institute の設置

「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」によるGlobal Edge Instituteを設置した。テニユアトラック制度を導入し、国際公募により若手研究者12名を特任助教として採用した。平成19年度は、新たに3名を採用した。

#### 4-4. 若手研究者の支援による基盤的・萌芽的研究の活性化

基盤的・萌芽的研究の活性化のために、若手研究者に対し挑戦的研究賞を授与し、学長裁量経費から研究費の重点配分を行っている。平成19年度は、10名に対して授与し、研究費（総額49,050千円）の重点配分を行った。

#### 4-5. 次代の科学技術を担う人材への情報発信

- ① (独)国立科学博物館と共催で「上野の山 旬の情報発信シリーズ」を実施した。小・中学生も含め9日間で約10,000名が入場した。平成19年度に同館で開催された「ダーウィン展」に特別協力し、本学がタンザニア水産研究所から寄贈されたシーラカンス標本を展示した。
- ② 女子中学生を対象として、「女子中高生理系進路選択支援事業」による「体験！理系の殿堂」を開催した。
- ③ 毎年度、高校生を重点対象に21世紀COEプログラムの研究成果を発表するInter-COE21シンポジウムを開催している。平成19年度は、グローバルCOEプログラムを含め、Inter-COEシンポジウムとして開催した。
- ④ 社会還元・普及事業「ひらめき☆ときめきサイエンス」により、高校生を中心として本学の研究を広く周知する活動を行った。

### 5. 知の活用による社会貢献

#### 5-1. 本学で創造された知的財産の有効活用

産学連携推進本部が一元的な窓口として活動し、共同研究・受託研究の受入額、知財による技術移転収入とも増加した。平成19年度に新たに組織的連携協定を2件締結し、合計13件（製造企業10社、非製造企業2社、研究機関1）となった。

#### 5-2. ベンチャーの育成

平成19年度に、新たに7社に「東工大発ベンチャー」の称号を授与し、総数は46社に達した。本学内に(独)中小企業基盤整備機構が運営する「東京工業大学連携型起業家育成施設（東工大横浜ベンチャープラザ）」を設置した。

#### 5-3. TLO機能の統合

平成19年度にTLO承認を受け、(財)理工学振興会が有していた本学TLO事業を産学連携推進本部に統合した。本学発特許の一元管理、技術相談・技術指導窓口の一元化、産学連携会員制度の発足など積極的にTLO事業の展開を図った。

#### 5-4. 国際産学連携活動の推進

平成19年度文部科学省「国際的な産学官連携の推進体制」事業に採択された。国際的な共同研究推進、海外機関との知財活用協力協定締結、国際化に対応する産学連携推進本部の組織整備、アメリカ連絡事務所の設置などを行った。

#### 5-5. 社会人を対象とした人材育成講座の推進

- ① 平成19年度に、経済産業省産学連携製造中核人材育成事業「機械加工業における技術革新を先導するスーパーマイスターの育成」による企業技術者向け人材育成講座を開講した（修了生13名）。また、新たに平成20年度から「金属熱処理スーパーマイスタープログラム」を開講することとし、受講生20名の募集を開始した。
- ② 文部科学省社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラムによる「キャリアアップMOTプログラム」の平成20年度開講に向けて受講生募集を行った。

### 6. 国際連携の推進

#### 6-1. 国際戦略本部事業の推進

「大学国際戦略本部強化事業」に採択され、国際室に企画・立案部門と実務部門を設置し、グループの新設、オフィス集約などを行った。

#### 6-2. 海外拠点の戦略的展開

タイ、フィリピン、中国（北京）の3オフィスを開設した。清華大学との大学院合同プログラム、タイ国家科学技術開発庁（NSTDA）との連携による東工大-NSTDA連携大学院（TAIST）の設置事業などを実施した。平成19年度は、清華大学大学院合同プログラムに博士後期課程を、また、TAISTに自動車工学コースを開設した。

#### 6-3. 新たな留学生受入の枠組み

従来の国際大学院コースを廃止し、修士・博士一貫コースを中心とした国際大学院プログラムを開始した。8プログラムが文部科学省国費外国人留学生（研究留学生）の優先配置を行う特別プログラムに採択されている（国費枠69名、うち5名は平成19年度追加採択）。また、平成19年度に(独)理化学研究所と連携する「東工大・理研連携国際スクール」を開講した。

#### 6-4. アジア人財資金構想

平成19年度に経済産業省・文部科学省「アジア人財資金構想」高度専門留学生育成事業「グローバル環境下での優秀な留学生人財の発掘・育成・支援事業」により、アジア等の大学院留学生を対象とした人材育成・就職支援プログラムを実施した。

## 6-5. 本学学生の海外留学の促進

全学留学フェアを開催するとともに、国別の留学フェアを随時開催した。また、留学する学生に対する独自の奨学金制度を導入し、推進を図っている。

## 7. 評価体制の充実

### 7-1. 評価ポリシーの策定

全学的な評価指針として「評価ポリシー」を策定し、学内の認識を統一した。

### 7-2. 個人評価体制の確立

全学的な教員個人評価項目を定め、部局により、評価結果を勤勉手当及び昇給等の給与面に、また、研究費等の予算、サポートスタッフ等の人的支援などの資源配分に反映させた。事務職員、技術職員及び高校教員について、平成19年度から新たな評価方法を本格実施した。

### 7-3. 大学機関別認証評価の受審

平成19年度に(独)大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受け、大学評価基準を満たしていると認められた。

## 8. 広報活動・社会連携の推進

### 8-1. 「TOKYO TECH Pursuing Excellence」－国際的ブランド力の強化

「TOKYO TECH Pursuing Excellence」をキャッチフレーズとしたロゴマークとメッセージを作成し、東工大ブランドをアピールした。

### 8-2. 国際広報の充実

英文広報誌であるTokyo Tech Internationalを年2回発行している。また、Nature誌及びBBCwebに本学の研究成果を広告掲載するなど海外に向けた情報提供の強化を図った。平成19年度は、Nature誌(4回)、Wall Street Journal(Asia)誌に研究成果等の広告掲載を行った。

### 8-3. 社会に向けた情報提供の強化

マイクロソフト社、松下電器産業株式会社と共同で新聞広告等を掲載し、本学の特色ある活動などを発信した。また、平成19年度は、JR目黒駅構内の電光掲示板、東急等の車輦内広告などによる新たな形態の広報を実施した。

### 8-4. 地域自治会・自治体等との連携及び地域小中学校との交流

- ① 平成19年度に大田区と連携・協力に関する基本協定を締結した。区民大学での東工大提携講座開講、技術セミナー開講等と連携を強化した。
- ② 平成19年度に目黒区と生涯学習等の基盤づくりについての検討を開始した。
- ③ 横浜市及び市内の大学との連携強化のため、同市設立の大学・都市パートナーシップ協議会に加盟した。横浜ベンチャープラザの学内開設、(財)神奈

川科学技術アカデミーとの組織的連携協定締結(平成19年度)等、すずかけ台キャンパスが位置する神奈川県及び横浜市と連携を強化した。

- ④ 自治会(19自治会)と桜花観賞、防災訓練、情報交換会等を実施した。また、地域小中学校で教員・学生による出前授業を行うなど、地域との連携強化を図った。

## 9. 業務実績の評価結果の活用(国立大学法人評価委員会の指摘事項への対応)

人件費抑制についての指摘を受け、平成18年4月に以下のような賃金規則の改正を行い、人件費削減に取り組んでおり、平成19年度の人件費は、平成18年度比35,326千円(0.2%)減の14,819,943千円となっている。

- ・基本給の引き下げ(平均5.1%)
- ・昇給号俸の抑制(良好4号俸→3号俸)
- ・扶養手当減額(13,500円→13,000円)
- ・61歳以上の教員の勤勉手当の段階的支給停止

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

① 運営体制の改善に関する目標

中期目標	「学長の強いリーダーシップによる機動的・戦略的運営を実現すること」を最大の目標とし、さらに以下の事項を目標とする。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策を策定する。</li> <li>○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策を策定し、実施する。</li> <li>○ 部局の独自性、部局長のリーダーシップが発揮できる体制を構築する。</li> <li>○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策を策定する。</li> <li>○ 内部監査機能の充実を図る。</li> <li>○ 若手教員とシニア教員の適正な協同を図る。</li> </ul>

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【77】学長のリーダーシップの下、副学長を中心とした教員、事務職員等融合型の組織として「室」又は「センター」等を設置するなど、全学的見地から教育研究、人事、予算、目標評価、財務等の企画・立案・調整を機動的・戦略的に行う。				(平成16～18年度の実施状況概略) ・学長主導の戦略的法人運営を効果的に進めていくため、「企画室」「評価室」「教育推進室」「国際室」「研究戦略室」「産学連携推進本部」「財務管理室」「総合安全管理センター」「広報・社会連携センター」を設置・拡充した。4名の理事・副学長が統括する教員と事務職員が融合した本学独自の強力な戦略的マネジメント体制を構築して、それぞれの組織のミッションに基づき、戦略策定、企画・立案、執行を機動的に展開し大学運営を行った。また、49の全学委員会を廃止し、担当理事・副学長及び各室・センター等を中心とする戦略的、機動的体制の下、運用を図った。 ・企画立案組織の拡充・縮小、新設、改廃を視野に入れた見直しを随時行った。 ・企画室と評価室の合同検討委員会を設置して、中期目標・中期計画の見直しや年度計画の進捗確認を行うなど、必要に応じ各室等が連携・調整して企画立案等を行った。 ・平成17年度に学長補佐室を設置し、学長特任補佐4名を配置した。特任補佐は学長の求めに応じ、種々の企画、調査、分析及び渉外等を行った。	・引き続き企画立案組織を機動的・戦略的に運営する。		

	<p>【77-1】機動的・戦略的な大学運営の見地から、企画立案組織の見直しを随時行い、必要があれば各室・センター等の拡充・縮小、新設・改廃を実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【77-1】・各理事・副学長及び事務局長で構成する「企画調整会議」を設置した。大学運営上の具体的施策等の検討、又は学長の諮問に応じ重要事項を調査審議し、その結果を学長に具申することを任務とし、学長のリーダーシップによる円滑な大学運営に資するための体制を整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営戦略室を設置して、経営戦略に関する総合的な企画立案・情報収集を行うこととした。</li> <li>・情報化に関する戦略の策定、推進及び実施並びに情報基盤等の整備に係る業務を統括するため、学内の情報系組織を改廃して、情報基盤統括室を設置した。</li> </ul> <p>IV</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員における教育研究資金の管理に関する意識の向上及び不正防止計画の推進に資するため、コンプライアンス室を設置した。</li> <li>・入学者選抜業務を統括するとともに改革・改善等をより効果的に行うため、入試室を設置した。</li> <li>・企画室「男女共同参画に関する検討ワーキンググループ」を改組し、「男女共同参画推進班」を設置して、男女共同参画の強力な推進を全学的に行う体制を整備した。</li> <li>・教育推進室に社会人教育協議会を設置し、幅広く社会人教育について検討する体制を整備した。</li> <li>・広報・社会連携センターを廃止し、広報センターと社会連携センターにそれぞれ独立させ、さらに戦略的な体制とし、学内体制の充実を図った。</li> </ul>		
--	---------------------------------------------------------------------------------	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>【78】学長の強いリーダーシップによる機動的・戦略的研究体制の構築のため、学長裁量による教員ポスト、研究経費、研究スペースの運用を可能ならしめる制度を確立する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>○大学運営における学長裁量分の確保についての規則を定め、学長裁量によるポスト、経費、スペースの運用を行った。</p> <p>《学長裁量ポスト》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成16年度から毎年5名の教授ポストを確保し、平成19年度末に学長裁量教授ポスト総数20名を確保することにした。</li> <li>これにより、60歳以上の退職または学外異動に伴う欠員の所定期間における不補充等による学長裁量ポストを確保し、平成18年度までに、合計15名分のポストを確保した。</li> <li>時限が到来し廃止したポストを学長裁量ポストとし、任期付きとして、全学的見地からの研究・教育分野の育成・創出のための研究・教育組織の新設に充てることができるよう、申し合わせを制定した。これにより、時限が到来した附置研究所の研究部門及び附属研究施設の教員定員(教授4, 助教授4, 助手3)を学長裁量ポストとし、全学的見地から世界をリードする研究教育分野の育成・創出に資する研究教育組織である次の部門及び附属研究センターのために使用した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>資源化学研究所 集積分子工学部門(教授1, 助教授1, 助手1)</li> <li>応用セラミックス研究所 附属セキュアマテリアル研究センター(教授3, 助教授3, 助手2)</li> </ul> </li> </ul> <p>《学長裁量経費》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学長が裁量できる財務資源を学長裁量経費として大学運営経費の2%相当(平成16年度 651,583千円, 平成17年度 638,954千円, 平成18年度 625,390千円)を確保し、学長主導の重点施策(キャンパス整備, 教育基盤整備, 研究基盤整備, 学生支援, 広報・芸術・文化の推進, 安全管理)に充当した。</li> </ul> <p>《学長裁量スペース》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学長裁量スペースの使用の基本方針, 具体的な取扱い及び使用料等の取扱いを制定し、運用を開始した。</li> <li>学長裁量スペースを14,661㎡(大岡山キャンパス9,066㎡, すずかけ台キャンパス5,595㎡)確保し、21世紀COEプログラムの各拠点, ものづくり教育研究支援センター, 統合研究院, Global Edge Institute等に活用した。また, 外部資金間接経費金額に基づく学長裁量スペースの優先配分規定による配分を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き大学経営資源等の適切な把握に努めつつ、学長裁量ポスト、経費、スペースを活用する。</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 《学長裁量ポスト、経費、スペース以外の経営戦略》

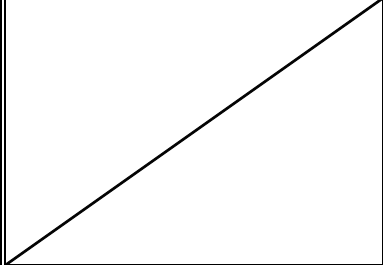
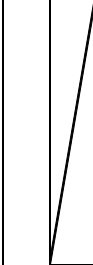
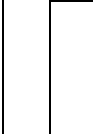
- ・大学運営の改革のために重点施策実施経費を設け、教育基盤整備、学生支援、研究基盤整備、情報基盤整備、広報・芸術・文化の推進、産学連携、国際連携、安全管理、キャンパス整備、エネルギー関係経費等に重点的資源配分を行った(平成16年度 2,826,237千円, 平成17年度 3,007,081千円, 平成18年度 3,371,639千円)。
- ・特別教育研究経費の予算要求について、事業の 카테고리毎に担当する部署を決め、担当理事・副学長の下に計画をとりまとめる体制を構築することにより、「従来型の予算要求」から「学長主導による重点施策に基づく予算要求」へシフトした。
- ・余裕資金を適切に把握するため、毎月資金繰り分析を行う制度とした30億円の特殊当座借越を継続契約することによって、より積極的に余裕資金の運用を行い、効率的・効果的な資金運用益を確保した(受取利息及び有価証券利息額 平成16年度:3,960千円, 平成17年度:8,240千円, 平成18年度:44,001千円)。
- ・余裕資金の長期運用について収益性・安全性を踏まえた上で検討し、平成17年度においては、10年満期の仕組預金(イールドカーブスプレット連動預金)による10億円の運用、平成18年度からは、日本10年国債による10億円のラダー型運用(満期ごとに日本10年国債に再投資する運用)を実施した。
- ・固定資産(土地、建物)について稼働率の算出を行い、その適切な把握を行った。また、稼働率の検証・分析を通じて、効率的な固定資産の運用の方策を検討した。
- ・本学の研究成果を基にしたベンチャー企業を創出するためのインキュベーション施設整備の一環として、平成17年度より(独)中小企業基盤整備機構にすずかけ台キャンパスの一部を貸与した。
- ・教授について、当該研究分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者または当該レベルに近い者であること及び引き続き2年以上本学以外の研究・教育機関または企業等に在籍し、研究・教育経験を有することを条件とした新たな教授選考規則を制定し、実施した。また、研究教育業績が国際水準である旨の文書を国内及び国外から得て教員を選考した。
- ・平成18年度に設置したGlobal Edge Instituteにおいて、テニュアトラック制度・メンター制度を導入し、全学的なシステム改革を促すための組織と位置付けた。

<p>【78-1】学長裁量ポスト、経費、スペースを活用し、機動的・戦略的な教育研究体制の構築を図るとともに、必要に応じて見直しを行い、改善策を策定する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)  <b>【78-1】《学長裁量ポスト》</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上の退職または学外異動に伴う欠員の所定期間における不補充等による学長裁量ポストとして、平成18年度までに確保した15名に加え、平成19年度はさらに5名のポストを確保し、研究活動の新たな拡充・展開、教育・情報基盤の強化・充実等に活用した。</li> <li>・社会ニーズ等を考慮し、精密工学研究所にセキュアデバイス研究センターを平成20年度から設置することとし、時限が到来し廃止したポストを学長裁量ポスト(教授1, 准教授1)として重点配分した。</li> <li>・教員ポストの運用制度として「フロンティア創造共同研究センターの教員ポストの取り扱いについて」を制定して、同センターの教員ポスト(教授7, 准教授2, 助教5)を学長裁量ポストとし、研究教育上の新たな展開を図るために活用することとした。</li> </ul> <b>《学長裁量経費》</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・学長が裁量できる財務資源を学長裁量経費として学内予算の全学共通分(大学運営のための経費)の2%相当(平成19年度:620,171千円)を確保し、学長主導の重点施策(キャンパス整備, 教育基盤整備, 研究基盤整備, 学生支援, 広報・芸術・文化の推進, 安全管理)に充当した。</li> </ul> <b>《学長裁量スペース》</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・学長裁量スペースを14,581㎡(大岡山キャンパス9,014㎡, すずかけ台キャンパス5,567㎡)確保し、グローバルCOEプログラム等の各拠点, ものづくり教育研究支援センター, 統合研究院, Global Edge Institute等に活用した。</li> </ul> <b>《重点施策実施経費》</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学運営の改革のために重点施策実施経費を設け, 当初予算及び修正予算において重点的資源配分を行った(平成19年度:2,531,775千円)。</li> </ul> </p>		
	III			



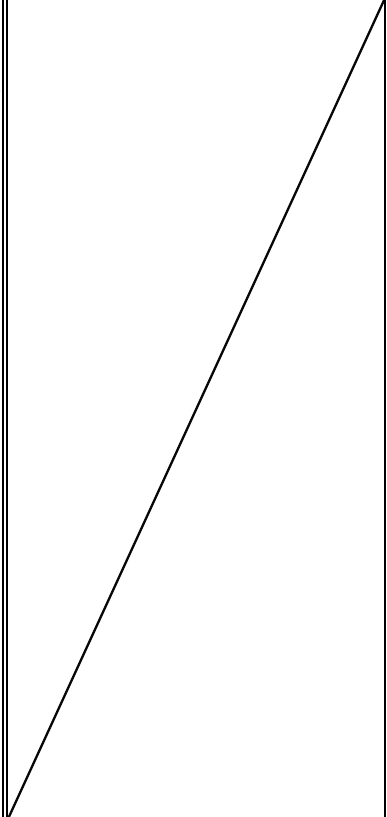

	<p>【78-2】大学経営資源等の適切な把握に努めつつ、戦略的経営基盤を確立する方策を策定し、具体的計画を立案する。</p>		<p>【78-2】・平成18年度に引き続き、資金繰り分析を通じた余裕資金の把握及び積極的な短期・長期運用を行い、効率的・効果的な資金運用益を確保した(受取利息及び有価証券利息額102,221千円)。なお、長期資金運用については、平成18年度に実施した日本10年国債による10億円のラダー型運用を継続実施するとともに、さらに10億円の日本10年国債によるラダー型運用を実施することにより、半年ごとに1億円を日本10年国債に再投資する運用を実施した。</p> <p>Ⅲ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年度に引き続き、固定資産の稼働状況の把握を行い、短期滞在者用宿泊施設「猿楽荘」について、さらなる有効利用を図るために、本学卒業生で人間国宝である島岡達三氏の寄贈品を研究、展示する施設とすることとした。</li> <li>・合宿研修所については、木崎湖合宿研修所を廃止した。また、大洗及び鹿沢合宿研修所については、廃止の方向でさらに検討することとした。</li> </ul>		
	<p>【78-3】戦略的人事計画を策定する。</p>		<p>【78-3】・平成18年度に引き続き、教授について、当該研究分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者または当該レベルに近い者であること及び引き続き2年以上本学以外の研究・教育機関または企業等に在籍して、研究・教育経験を有することを条件として選考を実施した(平成19年度の教授選考人数:7名)。また、引き続き、研究教育業績が国際水準である旨の文書を国内及び国外から得て教員を選考した。</p> <p>Ⅲ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員ポストの運用制度として「フロンティア創造共同研究センターの教員ポストの取り扱いについて」を制定して、同センターの教員ポスト(教授7, 准教授2, 助教5)を学長裁量ポストとし、研究科及び研究所の研究教育上の新たな展開を図るために活用することとした。</li> <li>・社会ニーズ等を考慮し、精密工学研究所にセキュアデバイス研究センターを平成20年度から設置することとし、時限が到来し廃止したポストを学長裁量ポスト(教授1, 准教授1)として重点配分した。</li> <li>・課長・事務長を公募により登用することとし、候補者選考要項を制定した。課長補佐・事務長補佐・係長・専門職員の中から小論文及び面接により候補者2名を選考し、平成20年4月から登用することとした。</li> </ul>		

<p>【79】意思決定機関と部局との意思疎通，全学的重要事項の事前検討，部局間の連絡調整を行うため部局長等会議を設置するとともに，各種委員会を削減し，審議決定の迅速化を図る。</p>	<p>(実施終了)</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学長，役員会等の意思決定を受け，速やかに全学で実施・対応する体制を構築するとともに，部局長等の意見を学長，役員，役員会等にボトムアップできるシステムとして部局長等会議を設置した。</li> <li>・部局長等会議を毎週開催し，全学での速やかな実施・対応を図った。</li> <li>・部局長等会議において十分に意思疎通のとれた意見交換を実施することにより，従来2ヶ月以上かかっていた議案を1週間程度で議決するなど迅速化を図ることができた。</li> <li>・49の全学委員会を廃止し，企画・立案・執行を一元化して理事・副学長（室・センター等）の下で実施した。</li> </ul>	<p>(実施終了)</p>	
<p>【80】経営と教育研究双方にまたがる事項について，学内における円滑な合意形成のための合同委員会を設置する。</p>	<p>(実施終了)</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営と教育研究双方にまたがる事項について，学内における円滑な合意形成のために，経営協議会と教育研究評議会の合同委員会を設置するための根拠規則を制定し，委員会の組織・運営等について検討した。</li> <li>・検討の結果，経営協議会に教育研究評議会の構成員である部局長等が常時出席するなどの運営上の工夫により，円滑な合意形成や迅速な意思決定など当初想定していた合同委員会の機能を十分発揮できる体制を確立したため，合同委員会を設置しないこととした。</li> </ul>	<p>(実施終了)</p>	

<p>【81】部局長のリーダーシップの下、部局長の責任と権限により機動的、戦略的なダイナミックな部局運営を行うため、必要に応じ副部局長等を設置し、部局長の補佐体制を確立する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部局長のリーダーシップの下、部局長の責任と権限により機動的、戦略的にダイナミックな部局運営を行うため、必要に応じ副部局長等を設置するための規程を制定した。</li> <li>・11の研究科・研究所等のうち9部局で副部局長等を設置した。2部局については、設置について検討した結果、部局の規模等に鑑み、実質的な副部局長の機能を有する体制により、部局長の補佐体制の確立・強化を図った。</li> </ul>	<p>(実施終了)</p>	
	<p>(実施終了)</p>		<p>(平成19年度の実施状況) (実施終了)</p>		

<p>【82】高い専門性を必要とする部署には学外有識者・専門家を積極的に登用し、活用する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産学連携推進本部に産学連携に係る大学と企業との間のコーディネーション業務を推進するため、民間企業経験者(技術系)で高いスキルを持った専門家を採用し、リエゾン部門の機能強化を図るとともに、東工大発ベンチャーの育成、企業との組織的連携活動の支援を行った。</li> <li>・産学連携推進本部に契約法務専門家を採用し、共同研究等の契約に関する実務的支援を行った。</li> <li>・国際室に国際経験豊かで、かつ本学の国際化を進めるにあたり必要な高い専門性をもった国際連携プランナーを採用し、企画立案に対する適切な助言等を得ることにより、国際化の推進を効果的に進めた。</li> <li>・国際室に、留学生課、国際事業課を支援するため、国際機関等(JICA, EU)での実務経験を有する職員を国際連携コーディネーターとして採用し、海外拠点における活動等を強化した。</li> <li>・高い英語力等を有する幹部職員(留学生課長)を公募により採用し、外国の諸機関との交渉・調整等を強化した。</li> <li>・学生支援センターに、専門性と経験を持ったキャリアアドバイザーを採用し、学生の進路・就職支援を充実した。</li> <li>・会議、事務手続き、外国の諸機関との交渉・調整等の運営の全てを英語で行うGlobal Edge Instituteに、英語能力に卓越したサポートイングスタッフを採用し、円滑な支援活動を行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き高い専門性を必要とする事務部門へ有識者・専門家等を採用し、活用する。</li> </ul>
	<p>【82-1】高い専門性を必要とする事務部門に有識者・専門家等を採用し、活用する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【82-1】・「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」を支援するため、学生支援センターに新たにコーディネーター2名を採用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「アジア人財資金構想留学生育成プログラム」を支援するため、教育推進室に新たにコーディネーター1名を採用した。</li> </ul> <p>○引き続き、平成19年度も以下の部署で学外有識者・専門家を雇用し、活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・産学連携推進本部:民間企業経験者(技術系)で高いスキルを持った専門家や契約法務専門家。</li> <li>・国際室:国際経験豊かで、かつ本学の国際化を進めるにあたり必要な高い専門性をもった国際連携プランナーや国際機関等(JICA, EU)での実務経験を有する国際連携コーディネーター。</li> <li>・学生支援センター:学生の進路・就職支援に関する専門性と経験を持ったキャリアアドバイザー。</li> <li>・Global Edge Institute:外国の諸機関との交渉・調整等の運営に必要な英語能力に卓越したサポートイングスタッフ。</li> </ul>	

<p>【83】業務に対する監査実施体制を整備し、充実させる。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部監査規則を制定するとともに内部監査室を設置し、内部監査室長(理事・副学長(経営担当))を中心とする監査体制を整備した。</li> <li>・定期監査計画書を策定し、「組織運営及び業務運営」「人事給与」「会計経理」について監査を実施した(平成17年度:9部局等,平成18年度:27部局等)。</li> <li>・組織運営及び業務運営については、全部局長等からヒアリングを行い部局等の実態を把握するとともに、公益通報制度の理解及び周知徹底並びにハラスメントの防止について、助言及び注意喚起を行った。</li> <li>・監査結果に対応して、財務管理室の下に「外部資金の執行に関するタスクフォース」を設置し、旅費の事前申請制度及び謝金支給に係る勤務報告書の整備等、随時改善を図った。</li> <li>・「産学官連携に関する全学説明会」において、監査中指摘した事項を含む会計経理全般の注意事項について、教職員に周知徹底を図った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き内部監査を実施するとともに、教育研究資金に係る管理を行う。</li> </ul>
	<p>【83-1】内部監査を実施し、必要に応じ改善等の助言及び勧告等を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【83-1】・平成19年度定期監査計画書を策定し、28の部局等について内部監査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織運営及び業務運営等について、内部監査対象部局の長と面談を行い、部局としての問題点等をヒアリングし、大学と部局間の情報伝達遅延の問題点等を改善するなど、円滑な大学運営を図った。</li> <li>・教育研究資金に係る不正防止・抑止を目的とし、コンプライアンス室の設置など教育研究資金の管理・監査体制を構築した。</li> </ul> <p>また、検収行為の透明性を確保するため、発注研究室以外の職員を検収員と定める検収員制度を検討し、実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「産学官連携に関する全学説明会」において、研究費執行上の留意点等について、教職員に周知徹底を図った。</li> </ul>	

<p>【84】定年が65歳に延長されたことによる、シニア教員と若手教員の協同方策、若手教員をエンカレッジする方策等について検討し、適正な方策を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員の年齢構成及び教授への昇任年齢について調査・分析した。</li> <li>・定年延長の効果と影響に関するアンケート調査を実施し、結果を分析した。分析結果に基づき、シニア教員と若手教員の協同方策、若手教員をエンカレッジする方策等について検討を開始した。</li> <li>・教員の流動性及び活性化を図るため、教員の早期退職制度について検討し、平成18年度から実施した。</li> <li>・若手教員(助手)を平成19年度から全て助教とすることとした。この取扱いにより、助手の待遇を改善・明確化し、若手教員のエンカレッジを図ることとした。</li> <li>○各部局等において、以下の方策を実施した。</li> <li>・定年により退職した教員を非常勤教員として雇用し、大学院教育において活用した。</li> <li>・業務の分担制度導入を検討するとともに、若手教員に対する研究以外の業務を軽減させる方策の検討を開始した。</li> <li>・若手教員の長期海外研修を奨励した。</li> <li>・部局長の裁量経費により、若手教員の萌芽研究支援を行った。</li> <li>・直面する研究所運営の実務的業務をシニア教授が担当し、将来計画やロードマップ作成などを若手教員が担当するなど、若手教員の負担を軽減するため運営業務を分担した。また、スペース・交付金は均等配分で、奨励賞やシーズ探索班(助手)などの若手への研究費支援を実施した。</li> <li>・平成18年度に若手教員の人材育成を目的とした「三大学工学系人材相互交流プログラム」により、本学(工学系)→名古屋大学, 名古屋大学→本学, 大阪大学→本学, 各1名ずつの助教授の人材交流(3年間)を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続きシニア教員と若手教員の協同方策、若手教員をエンカレッジする方策を実施する。</li> </ul>	
----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

	<p>【84-1】定年延長の効果と影響について分析し、シニア教員と若手教員の協同方策、若手教員をエンカレッジする方策を策定する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)  <b>【84-1】</b>・定年延長に関するアンケート調査をもとに分析を行い、結果を学内に周知した。          ・引き続き、早期退職制度を実施し、教員の流動性及び教育研究の活性化を図った(平成19年度:2名)。          ・定年退職教授を活用する観点から、非常勤教員等として採用した(平成19年度:7名)。          ・大型外部資金や間接経費等の獲得・増大に係る業務、各種教育プログラム教員や海外拠点長等の運營業務等において、定年退職教授を非常勤教員(特命教授)として活用するための規則を制定した。          ・若手研究者等の育成及び確保のため、非常勤教員として雇用し活用するための規則を制定した。          ○各部局等において、以下の方策を実施した。          ・任期付若手教員の研究時間の確保のため、シニア教授が研究所共通実務を担当した。          ・競争的資金申請に際して、シニア教員がレビューするなどの支援を行った。          ・カリキュラム編成において、シニア教員により教育を、若手教員には研究を重視するように配慮した。          ・若手教員の萌芽的研究支援や国際会議発表支援、長期海外派遣を行った。          ・平成19年度も若手教員の人材育成を目的とした「三大学工学系人材相互交流プログラム」(1名)による人材交流を実施した。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

**I 業務運営・財務内容等の状況**  
**(1) 業務運営の改善及び効率化**  
**② 教育研究組織の見直しに関する目標**

<b>中期目標</b>	1. 社会のニーズ等に対応した教育研究組織を柔軟かつ迅速に構築できる体制を確立する。 2. 教育研究に専心できる組織体制を推進する。
-------------	-----------------------------------------------------------------------

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【85】目的に対応した教育研究組織を、教育推進室、研究戦略室を中心に、部局を越えて容易に組織できるような方策を策定し、実施する。	/	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略)	・引き続き部局を超えた特別コース等を設置する。		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>・21世紀COEプログラムに採択された12件について、全学協力の下、研究科・専攻の枠を越えた研究センターの設置に関する規程の整備を行い、平成18年度までに全てのプログラムについて新センターを設置した。</li> <li>・研究科又は専攻を越えて、横断的かつ機動的な教育研究拠点を編成し、プロジェクト的に大学院課程の先端的教育及び実務的人材養成を行うことを目的として、大学院特別教育研究コース設置要項を制定した。21世紀COEプログラムに関するコースや東京医科歯科大学との連携による「医歯工学特別コース」等の6コースを開設した。</li> <li>・技術経営(MOT)に卓越した人材を社会に数多く輩出するため、全学支援の下、「大学院イノベーションマネジメント研究科」を平成17年4月に開設した。</li> <li>・社会や産業が将来直面する未来の課題を解決する「ソリューション研究」に取り組むため、平成17年度に「統合研究院」を設置し、部局の枠を越えた研究プロジェクトを7件構築した。</li> </ul>			
	【85-1】21世紀COEプログラムに採択された取組について、教育組織としての特別コース化を図る。	III	III	(平成19年度の実施状況)			
				【85-1】・21世紀COEプログラムについては、新たに3件の大学院特別教育研究コースを開設した。グローバルCOEプログラムについては、5件すべての拠点で特別コース化を検討し、4件の特別コースを立ち上げた(残り1件は21世紀COEプログラムのコースを継続)。 ・21世紀COEプログラム以外の大学院特別教育研究コースとして、「先導的ITスペシャリスト育成推進プログラム特別教育研究コース」、「経済理工学特別コース」を開設した。			



【85-2】学術の動向や社会ニーズ等に適切に対応するため、研究組織の見直しを行う。		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講座、学科目及び研究部門の新設、廃止及び整備に関する取扱要項を制定し、新たな予算措置を必要としないものについては学内で柔軟に対応できる体制を整備した。</li> <li>・これに基づき、各部局等において研究組織の見直しを行い、大学院総合理工学研究科、大学院社会理工学研究科及びバイオ研究基盤支援総合センターにおいて専攻・研究分野の改組を行った。</li> <li>・技術経営(MOT)に卓越した人材を社会に数多く輩出するため、全学支援の下、「大学院イノベーションマネジメント研究科」を平成17年4月1日に開設した。</li> <li>・大学院の教育課程を見直し、修士課程及び博士後期課程を一貫としてコースワークを充実させた「大学院博士一貫教育プログラム」を開始した(平成18年度:31専攻)。また、同プログラムにおいて、技術革新の早い分野、社会的ニーズが極めて高く企業との連携が重要である領域については、関連する専攻が連携し特別コースを設置できることとした(平成18年度:1特別コース)。</li> <li>・学内措置による研究施設の設置基準についての申し合わせを制定し、学内措置による研究施設等の設置が弾力的に行えることとした。</li> <li>・時限付きの研究施設等の取扱いに関する申し合わせを制定し、時限が到来し廃止となった教員ポストを学長裁量ポストとして研究教育組織の新設に活用できることとした。</li> <li>・平成18年3月で時限が到来した資源化学研究所光材料化学部門を廃止し、平成18年度新たに10年の時限を付した集積分子工学部門を設置した。</li> <li>・平成18年3月で時限が到来した応用セラミックス研究所構造デザイン研究センターを廃止し、10年の時限を付した附属セキュアマテリアル研究センターを設置した。また、全国共同利用機関としてさらなる発展を目指して、特別教育研究経費で大阪大学接合科学研究所、東北大学金属材料研究所とともに「金属ガラス・無機材料接合開発拠点」を設置した。</li> <li>・教員が個別に実施している革新的特定研究分野をグループ化あるいは新研究分野を立ち上げることにより、戦略的展開を推進するための「イノベーション研究推進体」について、既存の研究推進体の見直し及び新設を行った。</li> <li>・世界レベルの活躍が見込まれる国内外の若手研究者を採用し、その活躍の場として平成18年度に「Global Edge Institute」を設置した。</li> </ul>	・引き続き教育研究組織の見直しを行う。	
-------------------------------------------	--	----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	--

【85-2-1】教育研究組織の在り方に関する国内外の動向や社会的ニーズについて調査・分析した上で、教育研究組織の見直しや将来計画の策定を図る。

(平成19年度の実施状況)

【85-2-1】・教育研究組織の在り方については、教育推進室及び研究戦略室を中心に検討した。研究戦略室では、「東京工業大学の研究ポリシーと研究戦略(研究ポリシーペーパー)」を策定し、その中で研究組織の在り方についても明記した。各部局では、この方針を踏まえ、ロードマップを実情に応じて策定した。

- ・附置研究所の今後の在り方について、統合研究院のプログラム終了後の展開も見据え、学長の下に新統合研究院(仮称)設置準備委員会を設置し、検討を開始した。

- ・2キャンパスに分散する情報関連組織(3研究科の6専攻, 1研究施設, 1センター)の連合体として、組織及び教員の横断的な連携・協力により、情報学の先端的又は複合的な研究領域及び学問領域を開拓する「情報系教育研究機構」を設置することとした。

- ・教育研究組織の在り方に関する海外の動向や社会的ニーズについて2件の調査を実施し、結果を分析した。分析した結果を踏まえ重点的な教育研究領域を選定し、世界トップレベル国際研究拠点形成プログラム2件、グローバルCOEプログラムに7件申請した。

III

- ・学内措置による研究施設等の設置がより弾力的に行えるよう、「学内措置による研究施設の設置基準についての申合せ」を見直し、「東京工業大学共通施設の設置基準等に関する申合せ」を新たに制定した。また、申合せに基づき、「太陽光発電システム研究センター」、「アジア・アフリカ生物多様性・バイオテクノロジー研究センター」を設置することとした。

- ・フロンティア創造共同研究センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、インキュベーションセンター及び総合研究館を統合した組織「フロンティア研究センター」を設置し、運営を開始した。

- ・社会理工学の斬新かつ柔軟な展開を実験的に試みるため、社会理工学研究科共通の「社会理工学共通講座」を設置することとした。

- ・精密工学研究所にセキュアデバイス研究センターを設置することとした。

- ・イノベーション研究推進体活動の調査を実施・分析し、平成20年度以降の新設等を含めた方針を決定した(新規1件, 継続25件)。

- ・資源化学研究所, 北海道大学電子科学研究所, 東北大学多元物質科学研究所及び大阪大学産業科学研究所間における特別教育研究経費による連携事業「中核的研究拠点間アライアンスによるポストシリコンの戦略的研究」を推進するための実質的な拠点として、多分子材料創製研究体を設置した。

【86】教育体制と研究体制の複合体制とした支援体制を構築する。

(平成16～18年度の実施状況概略)

- ・各専攻・学科において専攻・学科運営及び研究教育に関する専攻長及び学科長の権限を拡大し、決定の迅速化を図った。また、学科長・専攻長に権限を集約し、会議の開催を減少させるとともに、学科・専攻運営を横断的に行うことにより、会議の削減、会議時間の減少を図り、教育研究に専念できる時間の確保を図った。
- ・代議員会制度を導入し、部局運営の権限を代議員会に委譲することによって教授会の議題を精選したことから教授会の開催を削減し(開催回数 部局により1回/2ヶ月～3回/年)、各教員の教育・研究時間の確保を図った。
- ・研究教育支援係を設置し、研究室に配置していた職員を集中化することにより教育研究支援の強化を図った。
- ・受託研究に係る経理処理を一元的に処理する受託研究支援室、21世紀COEプログラムに係る経理処理を一元的に処理するCOE支援室を設置し、教育・研究のための集中した時間を確保できるよう支援した。
- ・テレビ会議システムを活用し、キャンパス間の移動時間を含め会議所用時間を短縮した。また、電子会議システムを導入して会議資料の事前閲覧・検討を可能とし、審議・決定の迅速化を図った。また、大岡山キャンパスにインターネット会議を開催できる機器を配置した会議室を整備し、運用した。
- ・サバティカル制度を8研究科・研究所で導入し、研究に専念できる体制とした。
- ・技術職員の全学集約に向け、「技術職員人事の取扱いについて」を定め、研究支援センター(9センター)を平成19年度に設置することを決定した。平成19年度当初は、9センターのうち4センターに暫定的に技術職員を配置し、教育研究支援をより機動的に行うこととした。また、大岡山キャンパス及びすずかけ台キャンパスにそれぞれ共通の技術職員居室スペースを確保した。
- ・Global Edge Instituteに所属する特任助教を学長直属とし、研究・教育以外の業務を可能な限り免除することとした。
- ・男女共同参画について現状調査と必要な改善策について検討を行う
- ・企画室に男女共同参画に関する検討ワーキンググループを設置し、国立大学協会の男女共同参画の推進状況に関する調査及び現状把握、研究者向け育児支援策の検討、文部科学省の「女子中学生理系進路選択支援事業」の企画実施等の対応を行った。また、一部の部局では教員人事に際し、業績評価において同等と認められた場合には女性研究者を積極的に登用するよう申し合せた。

- ・引き続き教育研究に専心するための方策を実施する。
- ・男女共同参画の推進のための方策を可能なものから実施する。

<p>【86-1】教育研究のための集中した時間を確保できる方策の改善策を策定し、順次実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)  <b>【86-1】</b>・外部資金を獲得したプロジェクトの事務支援体制を充実させるため、大型プロジェクト等支援事務室を設置し、教員の教育・研究時間の確保を図った。          ・サバティカル制度については、新たに留学生センターで導入し、合計9の研究科・研究所で実施した。          ・理事・副学長総括補佐等の大学運営に係る繁忙な業務を兼務する教員の研究教育業務を支援するため、非常勤教員を雇用できる制度を制定した。</p>		
<p>【86-2】技術職員の全学集約を進める。</p>	<p>IV</p>	<p><b>【86-2】</b>・技術職員を全学集約した新たな技術部を、平成19年4月に発足させ、9の研究支援センターを設置した。これにより、個々の職員が有する技術力を組織として戦略的に機能させることが可能となり、全学的な教育研究支援体制の充実・強化が図られた。各研究支援センターに支援業務に係る専門的アドバイス、活動支援及び助言等を行うアドバイザー教員を配置し、高い能力を持つ技術職員の養成及び専門的業務の円滑かつ効率的な処理を実現させる体制を整備した。</p>		
<p>【86-3】男女共同参画に関する相談体制を構築する。</p>	<p>III</p>	<p><b>【86-3,4,5】</b>          企画室「男女共同参画に関する検討ワーキンググループ」を「男女共同参画推進班」に改組・充実し、主に次の業務を行った。          ー 若手研究者の研究教育と育児との両立に対する支援の在り方等について検討し、育児両立相談窓口(仮称)の設置等の支援策をとりまとめ「東京工業大学における科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する取り組み」を策定した。          ー 「男女共同参画ポリシー」及び「男女共同参画を推進するための基本指針」を策定した。</p>		
<p>【86-4】科学技術研究者の育児両立支援の在り方を検討し、支援策を策定する。</p>	<p>III</p>	<p>ー 男女共同参画のホームページをリニューアルし、利便性を高めた。特に、学外機関で気軽に利用できる相談窓口の紹介、地域の育児支援情報や学内の育児休業等手続きの案内を掲載して情報発信を強化するとともに、大学関係者限定Web掲示板を作成した。          ー 平成20年度「女性研究者支援モデル育成」プログラム(科学技術振興調整費)に申請した。          ー 育児休暇中でも研究教育できる在宅勤務制度についての検討を開始した。</p>		
<p>【86-5】女性教員の比率を高める方策を考案する。</p>	<p>III</p>	<p>ー 育児休暇中でも研究教育できる在宅勤務制度についての検討を開始した。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

**I 業務運営・財務内容等の状況**  
**(1) 業務運営の改善及び効率化**  
**③ 人事の適正化に関する目標**

<b>中期目標</b>	1. 教職員の個人評価を適切に行って適当なフィードバックを行い、教職員の活動意欲の向上を図る。 2. 勤務時間、賃金制度について弾力化を図る。 3. 透明性、公正性を促進した高視点での教員人事を行う。 4. 教員の流動性の向上を図る。 5. 職種ごとに対応する有能な事務職員等の採用・養成・人事交流に努める。 6. 中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理を行う。
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【87】教員の教育評価, 研究評価, 社会貢献評価, 事務職員等の専門職務能力評価等の適正な評価方法を構築し, 評価結果を待遇・資源配分等に反映する方策を策定し, 実施する。				(平成16～18年度の実施状況概略) ・教員の評価について「国立大学法人東京工業大学における大学教員の評価に関する取扱い」を定め, 全学一律の評価項目(教育, 学術・研究, 社会・国際貢献及び組織運営管理)に基づき実施することとした。評価方法等を整備した部局等から順次実施し, 平成18年度までに全ての研究科・附置研究所が実施した。 ・評価実施部局等においては, 評価結果を昇給及び勤勉手当, サポートスタッフの配置等の人的支援, あるいは研究費等の予算や研究基盤設備等の施設整備に反映した。 ・各部局等で実施した教員個人評価に関するデータ(個人情報を含む。)を大学で管理することとし, 「評価室が保有する教員個人評価に関する個人情報の取扱い」を制定して管理体制の確立を図った。 ・事務職員における全学統一の評価項目, 職種ごとのウェイト付け等の評価基準を策定し, 全事務職員を対象として評価を実施した。 ・事務職員等について, 資質向上・活性化を図る観点から見直しを行い, 新たな評価方法を策定した。「目標設定に基づく達成度評価」を管理職員を対象に, 「能力評価・取組姿勢評価」を全職員を対象に実施した。 ・事務職員等の評価結果は被評価者にフィードバックして, 被評価者が能力や業務実績を客観的に捉え, 主体的に能力の開発・向上, 業務遂行に取り組むことを促すとともに昇給及び勤勉手当に反映した。	・引き続き教職員評価を実施し, 評価結果を活動意欲の向上に反映するための効果的な方策を実施する。		

<p>【87-1】前年度、教員評価未実施の部局等においては、引き続き評価方法の構築を検討し、評価方法が整備された部局等から評価を順次実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)  <b>【87-1】</b>・実施済みの研究科・附置研究所等に加え、極低温物性研究センター及び量子ナノエレクトロニクス研究センターで教員評価を実施し、3センター等を除き全ての部局等で教員評価を実施した。なお、3つのセンター等については、規模等を鑑み、兼務先部局等で教員評価を実施している。</p>		
<p>【87-2】教員評価を実施した部局等においては、評価結果を活動意欲の向上に反映するための効果的な方策を検討し、可能なところから実施する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p><b>【87-2】</b>・評価実施部局等においては、評価結果を昇給及び勤勉手当、サポートスタッフの配置等の人的支援、あるいは研究費等の予算や研究基盤設備等の施設整備に反映した。</p>		
<p>【87-3】事務職員、技術職員、高校教員の評価の見直しに基づく新たな評価を実施し、必要に応じて見直しを行う。また、評価結果を活動意欲の向上に反映するための効果的な方策を策定し、可能なところから実施する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p><b>【87-3】</b>・事務職員等については、引き続き新たな評価を実施した。評価結果は被評価者にフィードバックして、被評価者が能力や業務実績を客観的に捉え、主体的に能力の開発・向上、業務遂行に取り組むことを促した。</p>		
<p>【87-4】求められる本学職員像を明確にし、それに基づく人材獲得及び人材開発方法を策定する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p><b>【87-4】</b>・本学の求められる事務職員像として「新しい価値を創造できる東京工業大学事務職員をめざして」を策定した。          ・新たに次の研修を実施し、人材開発を行った。          ①English Conversation Programを実施し、受講形式を講師と受講者がほぼ1対2の少人数グループで行うことにより、実践的・集中的な英会話能力を身に付けることが可能となった。          ②国際関係業務の強化を図るため語学研修及び国際ビジネススキルアップ研修を行った。          ③ステップ型研修「e-ラーニング研修(コミュニケーション)」とも連動した「グループワークによる企画立案実践研修」を実施し、企画力及びコミュニケーション技法の向上を図った。          ④労働法セミナーを実施し、人事事務担当者の実務上の知識をさらに向上させた。          ⑤事務職員を対象にしたアドミニストレーター養成研修を策定した。          ・技術職員(技術部及び施設運営部)4名の採用にあたっては、国立大学法人等職員採用試験のほか、高い専門性及び習熟した技術を持った者及び職務に必要な資格を有し、職務の遂行に十分な経験を持った者を基準とした選考採用を実施した。          ・非常勤職員については常勤職員の意識を高め、組織の活性化及び教育研究支援体制の充実・強化を図るため、本学において勤務経験のある有能な非常勤職員等を常勤職員として採用するための試験を実施することとした。</p>		

<p>【88】多様な勤務時間制度について検討し、可能なものから実施する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員に専門業務型裁量労働制を、高校教員に1年単位の変形労働時間制を導入し実施した。</li> <li>・技術職員及び教務職員にフレックスタイム制を導入し実施した。</li> <li>・事務職員の勤務時間について、図書館の夜間開館、昼休みの学生サービス窓口業務等に対応できるよう1月単位の変形労働時間制及び早出遅出勤務(シフト化)を規則に定めた。また、平成19年度から、週40時間勤務の非常勤研究員に裁量労働制を導入することとした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門業務型裁量労働制、変形労働時間制、フレックスタイム制の導入による問題点等について検討し、必要と判断されたものについては順次実施する。</li> </ul>
	<p>【88-1】専門業務型裁量労働制、変形労働時間制、フレックスタイム制の導入による効果、問題点等を取りまとめる。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【88-1】・制度の導入による効果・問題点等について検討し、以下のとおり取りまとめた。</p> <p>(導入による効果等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門業務型裁量労働制:兼業実施時の煩雑な勤務時間割振り手続きが撤廃できた。</li> <li>・1年単位の変形労働時間制:休日(土・日等)における学校行事等(父兄会, 説明会, クラブ活動指導等)の勤務に柔軟な対応が可能となった。</li> <li>・フレックスタイム制:特定曜日の実習等の技術支援業務について、その時々の業務量の増減への対応が可能となり、弾力的な勤務形態が実現できた。</li> </ul>	

<p>【89】インセンティブを加味した賃金制度設計の構築を行う。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤勉手当の成績率を140/100まで可能として、選考・実施した。</li> <li>・勤勉手当について、優秀者以外の成績率を引き下げることにより成績優秀者への支給財源を確保できるよう、賃金規則を一部改正した((例)良好者の成績率:平成17年度70/100→平成18年度66.5/100)。</li> <li>・従来の普通昇給及び特別昇給の制度に代え、勤務成績の区分(優秀, 良好(標準), 良好未満)に応じて昇給するよう昇給制度を改正し, 実施した。</li> <li>・任期付教員には平成16年度から「任期付教員特別手当(月額 教授20,000円, 助教授・講師30,000円, 助手40,000円)」を支給し, 賃金面での優遇措置を講じている。</li> <li>・入試改革の実施に伴い, 平成17年度に出題及び採点等にかかる入試手当の引き上げを行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き社会情勢も踏まえ, 特にインセンティブを加味した賃金制度を実施する。</li> </ul>
	<p>【89-1】社会情勢も踏まえ, 特にインセンティブ等を反映した賃金制度を実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【89-1】・勤勉手当について, 優秀者以外の成績率を引き下げることにより成績優秀者への支給財源を確保できるよう, 成績率の変更を実施した(良好者の成績率:平成18年度66.5/100→平成19年度63/100とし, 9.5/100を優秀者へのインセンティブに活用。優秀者の成績率:68/100～140/100)。</p> <p>また, 勤務成績の区分(優秀, 良好(標準), 良好未満)に応じた昇給号俸による昇給を実施した。</p> <p>さらに, 平成19年度に賃金規則を改正し, 平成20年度から勤勉手当の支給月数を0.05月分引き上げることにより, 優秀者へのインセンティブに活用する原資を拡大させる措置を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学院研究科の専攻長について, その職責等に見合ったものとして, 管理職手当の引き上げを行った。</li> <li>・入試室設置に伴う入試室管理職の職責の重大性及び出題委員の業務の困難性等に鑑みて, 平成19年度において, 入試室長への管理職手当の措置及び出題委員への入試手当の引き上げを行った。</li> </ul>	<p>III</p>



<p>【90】国際水準の教授を任用する制度を新たに策定し、実施する。また、教員の選考経過を個人が特定されない範囲で公にする。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教授について、当該研究分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者または当該レベルに近い者であること及び引き続き2年以上本学以外の研究・教育機関または企業等に在籍して、研究・教育経験を有することを条件とした新たな教授選考規則を制定し、実施した。また、研究教育業績が国際水準である旨の意見書を国内及び国外から得て教員を選考した。</li> <li>・教員選考の際の公募については、ホームページ及び学内掲示板等を利用するとともに、学会誌や学術雑誌等にも公募情報を掲載し、教員人事の透明性、公正性を図った。</li> <li>・教員選考過程の公表に関するアンケート調査を実施し、全学的に公表のガイドラインを策定した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き国際水準の教授の採用を実施するとともに教員選考のプロセスを公表する。</li> </ul>
	<p>【90-1】国際水準の教授の採用を引き続き実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【90-1】引き続き、教授について、当該研究分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者または当該レベルに近い者であること及び引き続き2年以上本学以外の研究・教育機関または企業等に在籍して、研究・教育経験を有することを条件として選考を実施した(平成19年度:7名)。また、引き続き、研究教育業績が国際水準である旨の意見書を国内及び国外から得て教員を選考した。</p>	
	<p>【90-2】教員選考のプロセスの公表方法を検討し、実施する。</p>	<p>III</p>	<p>【90-2】教員選考過程の公表に関するガイドラインを全学周知し、教員人事の透明性、公正性を図った。平成19年度は、5部局等で教員選考経過をホームページ等で公表した。</p>	

<p>【91】各分野の実状に応じた任期制の導入を推進する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の流動性を図るため研究実態に応じた研究プロジェクト型任期制を含め、教員の任期制の導入に関する規則を定め実施した。</li> <li>・教員の流動性を一層推進するため、給与制度の優遇措置として「任期付教員特別手当」を制定し、実施した。</li> <li>・任期制を導入している部局において再任基準を制定した。</li> <li>・任期制に関するアンケート調査を実施した。</li> <li>・任期制は全体のうち、13の部局・センターが導入し、任期付き教員は109名、全体の9.5%となった(平成18年度現在)。</li> </ul>	<p>・引き続き任期制の導入を推進する。</p>	
	<p>【91-1】教員の任期制の導入を推進するとともに、任期制導入の実施状況・効果・問題点について調査・分析を進める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【91-1】・任期制に関するアンケート調査をもとに実施状況・効果・問題点について分析を行い、結果を学内に周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年度は新たに、大学院総合理工学研究科の人間環境システム専攻及び知能システム科学専攻を除く全専攻の全講座(助教)、大学院情報理工学研究科の情報環境学専攻を除く全専攻の全講座(助教)、大学院社会理工学研究科の社会工学専攻国土・都市計画講座及び公共システムデザイン講座等(助教)において任期制を導入した(任期付教員は122名、全体の10.7% /H20.3.1現在)。</li> </ul>		

<p>【92】定年延長の効果と影響について自己点検・自己評価し、必要な改善策を策定し、実施する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学教員の年齢構成及び教授への昇任年齢について調査・分析した。</li> <li>・教授について、当該研究分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者または当該レベルに近い者であること及び引き続き2年以上本学以外の研究・教育機関または企業等に在籍して、研究・教育経験を有することを条件とした新たな教授選考規則を制定し、実施した。</li> <li>・早期退職制度を導入し、教員の流動性及び教育研究の活性化を図った。</li> <li>・定年延長の効果と影響に関するアンケート調査を実施し、結果を分析した。分析結果に基づき、シニア教員と若手教員の協同方策、若手教員をエンカレッジする方策等について検討を開始した。</li> <li>・「三大学工学系人材交流プログラム」を実施した。本プログラムは、教育研究の活性化をはかり優秀な人材を育成することを目的としている。これに基づき、本学→名古屋大、名古屋大→本学、大阪大→本学、各1名ずつの准教授の人材交流(3年間)を開始した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の流動性の向上に必要な方策を実施する。</li> </ul>	
	<p>【92-1】定年延長の効果と影響について分析し、教員の流動性の向上に必要な方策を策定する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【92-1】・定年延長に関するアンケート調査をもとに分析を行い、結果を学内に周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大型外部資金や間接経費等の獲得・増大に係る業務、各種教育プログラム教員や海外拠点長等の運營業務等において、定年退職教授を非常勤教員(特命教授)として活用するための規則を策定した。</li> <li>・引き続き、早期退職制度を実施し、教員の流動性及び教育研究の活性化を図った(平成19年度:2名)。</li> <li>・「三大学工学系人材交流プログラム」に新たに生命理工学研究科も加わり、本学(生命理工学研究科)→名古屋大、大阪大→本学(理工学研究科)、各1名ずつの准教授の人材交流(3年間)を実施した。</li> </ul>		

<p>【93】事務職員等の採用は、競争試験を基本としつつ、職種の特性に応じて、選考採用も活用する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職員，技術職員について，関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験合格者から採用した。</li> <li>・技術，語学，知的財産，財務会計などの専門的知識を必要とする職については，競争試験によらず外部資格試験の結果等を参考に選考採用を行うことができることとした。</li> <li>・外国の諸機関との交渉・調整を行う能力を必要とする留学生課長について広く公募した。英語による面接及び小論文試験を行うなど本学の留学生課の特性に相応しい課長候補者を選考し，平成18年4月から採用した。</li> <li>・技術職員の採用にあたって，国立大学法人等職員採用試験のほか，高い専門性及び習熟した技術を持った者及び職務に必要な資格を有し，職務の遂行に十分な経験を持った者を基準とした選考採用を実施した。</li> <li>・事務職員及び技術職員の選考に係る情報(スケジュール，採用者数等)をホームページに掲載し，公表した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤職員として勤務経験のある者を対象に，常勤職員として採用する方策について実施する。</li> </ul>
	<p>【93-1】競争試験又は公募等により有能な職員の採用を引き続き行うとともに，選考過程等について公表する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【93-1】・事務職員，技術職員について，関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験合格者から採用した(平成19年度:12名)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術職員(技術部及び施設運営部)4名の採用にあたっては，国立大学法人等職員採用試験のほか，高い専門性及び習熟した技術を持った者及び職務に必要な資格を有し，職務の遂行に十分な経験を持った者を基準とした選考採用を実施した。</li> <li>・事務職員及び技術職員の選考に係る情報(スケジュール，採用者数等)や勤務条件，待遇，Q&amp;Aなどをホームページに掲載し，公表した。</li> <li>・非常勤職員については常勤職員の意識を高め，組織の活性化及び教育研究支援体制の充実・強化を図るため，本学において勤務経験のある有能な非常勤職員等を常勤職員として採用するための試験を実施することとした。</li> </ul>	

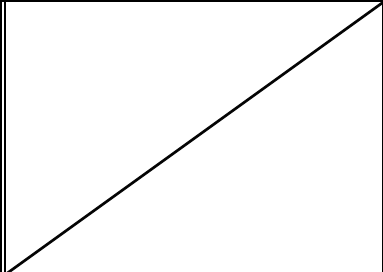

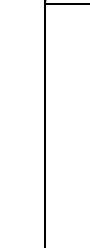
<p>【94】職員の資質向上のため、研修の充実に努めるとともに、専門職能集団としてのキャリア形成を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間の研修計画を基に、各種研修(累計45件)を実施し、事務職員等の資質向上及び専門職能集団としてのキャリア形成を図った。</li> <li>・その内、職務に関連する専門的な研修については、学外講師を招き実施したほか、企業に職員を派遣し、企業での業務運営の手法等を習得させるなど、効果的・効率的に実施した。</li> <li>・(社)国立大学協会、(財)大学セミナーハウス等他機関主催の各種研修・セミナーに積極的に派遣した(参加者数 平成16年度:67名, 平成17年度:112名, 平成18年度:79名)。</li> <li>・民間企業への派遣研修を行った(各年度:1名)。</li> <li>・e-learningを活用した研修を導入し、簿記、法学検定、労働法、個人情報保護法、アカウントティング、ファイナンス、経営戦略、データマイニング、ロジカルシンキング、パソコン等、専門的知識の習得のための研修を行った(平成16年度:5コース, 受講者延べ48名, 平成17年度:19コース, 受講者延べ258名, 平成18年度:45コース, 受講者延べ131名)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「専門職能集団としてのキャリア形成」を行うため、中・長期的な視野に立った内容の研修を実施するとともに、自己評価に基づく自発的能力開発を支援する方策を実施する。</li> </ul>	
	<p>【94-1】外部機関等で実施する各専門分野の研修・セミナー等を活用し、専門知識の習得の促進を図る。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【94-1】・e-learningシステムを活用し、平成19年度は新たに、簿記、コンプライアンス、財務、経営戦略等の一般的知識・専門的知識習得のための研修を行った(平成19年度:26コース, 受講者延べ122名)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(独)日本学生支援機構、(社)国立大学協会等の外部機関主催の各種研修・セミナーに積極的に参加した(平成19年度:参加者数73名)。</li> <li>・民間企業への派遣研修を行った(平成19年度:10日間・1名)。</li> <li>・労働法に基づいた労務管理や本学における勤務時間制度、職場の安全衛生等について学習することにより、より快適な職場環境の形成を図ることを目的として労働法セミナーを実施した(平成19年度:参加者数167名)。</li> </ul>		

【94-2】自己評価に基づく自発的な能力開発を支援する方策を策定する。

【94-2】・自己評価に基づく自発的な能力開発を支援するための具体的な方策として、次の研修を企画し、職員の自発的参加により実施した。  
①実践的・集中的な英会話能力を身に付けることを目的として、受講形式を少人数グループで行うEnglish Conversation Programを実施した。  
②国際関係業務の強化を図るため語学研修及び国際ビジネススキルアップ研修を実施した。  
③e-learningシステムを活用し、業務に関わる一般的知識・専門的知識習得のための研修を行った。

Ⅲ  
・事務職員評価において、当該年度にチャレンジ・アピールしたい事項を申告、達成度を自己評価する制度を策定し、実施した。  
・IT要員プランを作成し、事務職員及びIT要員の目指す方向について検討した。このプランは、事務職員がITスキルのセルフチェックを行うことで、自身が必要なスキルを明確にし、目標に向かうための学習内容を段階的に確認できる研修体系となっており、平成20年度の職員研修として導入することとした。

<p>【95】事務職員のコミュニケーション能力を高めるための方策を策定し、実施する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション能力・資質向上を目的として、事務職員を対象にマナー研修を実施した(平成18年度:218名)。</li> <li>・コミュニケーションスキルを向上させるための研修を、e-learningシステムを活用して実施した(平成18年度:10名)。</li> <li>・英語によるコミュニケーション能力を高めるため、以下の方策を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 英会話研修(基礎)及び英語実務研修(基礎受講者数 平成16年度:5名, 実務受講者数 平成16年度:9名, 平成17年度:4名, 平成18年度:4名)</li> <li>－ ホームステイによる海外英語研修(オーストラリア モナッシュ大学)(平成16年度:2名, 平成17年度:3名, 平成18年度:2名)</li> <li>－ 職員自らが調査事項(主に海外の機関における事務処理体制等の調査)等を企画し、研修計画を策定・実行する海外事務研修の実施(平成16年度:4名, 平成17年度:2名, 平成18年度:2名)</li> <li>－ 英語検定(TOEIC)の実施(平成16年度:20名, 平成17年度:16名, 平成18年度:9名)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション能力を高めるため、語学研修を実施するとともに自己評価に基づく自発的能力開発を支援する方策を実施する。</li> </ul>	
	<p>【95-1】コミュニケーション能力を高めるため、語学研修を実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【95-1】・コミュニケーションスキルを向上させるための研修を、e-learningシステムを活用して実施した。基礎スキル、応用スキル、集合演習の3段階ステップアップ方式とし、基礎スキル2コースを実施した(平成19年度:受講者 25名)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実践的・集中的な英会話能力を身に付けることを目的として、受講形式を少人数グループで行うEnglish Conversation Programを実施した(平成19年度:受講者 11名)。</li> <li>・国際ビジネス要員育成を目的として、外国人へのプレゼンテーション、交渉等の能力を高める研修を実施した(平成19年度受講者:6名)。</li> </ul>		
	<p>【95-2】自己評価に基づく自発的能力開発を支援する方策を策定する。</p>	III	<p>【95-2】・自己評価に基づく自発的能力開発を支援するための具体的な方策として、次の研修を企画し、職員の自発的参加により実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①実践的・集中的な英会話能力を身に付けることを目的として、受講形式を少人数グループで行うEnglish Conversation Programを実施した。</li> <li>②国際関係業務の強化を図るため語学研修を実施した。</li> <li>③e-learningシステムを活用し、業務に関わる一般的知識・専門的知識習得のための研修を行った。</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職員評価において、当該年度にチャレンジ・アピールしたい事項を申告、達成度を自己評価する制度を策定し、実施した。</li> <li>・IT要員プランを作成し、事務職員及びIT要員の目指す方向について検討した。このプランは、事務職員がITスキルのセルフチェックを行うことで、自身が必要なスキルを明確にし、目標に向かうための学習内容を段階的に確認できる研修体系となっており、平成20年度の職員研修として導入することとした。</li> </ul>		

<p>【96】近隣の国立大学等を中心に人事交流を積極的に行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職員について、関東地区及び関東地区以外の国立大学法人等との出向を含めた人事交流を実施し、能力向上及び幅広い知識の習得等を図った(平成16年度:16名,平成17年度:12名,平成18年度:11名)。</li> <li>・今後の人事交流の在り方について検討した。その結果、他の機関の業務を経験することにより事務職員の能力向上及び幅広い知識の習得等を図る観点から、引き続き人事交流を実施することとした。</li> </ul>	<p>・引き続き近隣の国立大学法人等との人事交流を行う。</p>	
	<p>【96-1】近隣の国立大学法人等との人事交流を行うとともに、その効果、問題点について調査・分析する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【96-1】・事務職員について、引き続き関東地区を中心に国立大学法人等との出向を含めた人事交流を実施した。他の機関の業務を経験することにより能力向上及び幅広い知識の習得等を図った(平成19年度:14名)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事交流者にアンケートを実施するとともに、交流者との意見交換会を開催し、効果・問題点等を分析した。</li> </ul>		



<p>【97】情報化の推進, 業務の合理化・集中化を図り, 効率的な事務処理体制を構築する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務処理の在り方について調査・検討し, 部局事務及び研究室事務を含め大学事務を事務局に集中するとともに事務組織を事務局に一元化し, 合理化・集中化を図った。</li> <li>・事務情報化推進委員会を設置し, 事務情報化推進計画を策定した。</li> <li>・物品等請求システム, 財務会計システム, 電子掲示板, 会議室予約システム, パソコンによる勤務時間管理(超過勤務を含む)システム, 役員等スケジュール管理システム, 役員会等の電子会議システム, 施設基本情報のデータベース, 国際交流会館入退居システム, 大学情報データベースの導入により, 業務の合理化を図った。</li> <li>・役員会等の会議開催通知や会議資料提出を電子メールで行い, 会議を電子会議システムによる形態にした。電子会議システムの導入により, 会議のための資料のコピーや帳合い作業の軽減を図り, 作成要員の削減(平成16年度:1名)及び紙媒体の使用量削減(平成16年度:約5万枚)を実現した。</li> <li>・IT技術を活用した研修システム(e-learning)の導入及び集合研修の外部委託により, 業務負担の軽減及び研修効率の向上を図った。</li> <li>・電子化推進の要となる全学共通認証・認可システムを平成17年度に導入, 平成18年度から稼働し, 新ICカードによる図書館への入館や図書の貸出し, 成績等証明書の自動発行, 各建物への入退室管理(平成18年度:7棟), シングルサインオンによる物品等請求システム, キャンパス公衆無線LAN等各システムの効率化を図った。また, 「東工大ポータル」の基本形を構築し, 共通メールシステムや学内各種システムへの窓口構築による利用者の一元管理及び効率的かつ安全なシステム運用を開始した。</li> <li>・スーパーコンピュータ「TSUBAME」, 全学共通認証・認可システムの導入に伴い, 学術情報部情報基盤課に認証認可システム係を新設した。また, 研究システム係と教育システム係を統合することにより, コンピュータシステム係として研究用, 教育用のコンピュータシステムの維持管理等を一元化し, 合理化を図った。</li> <li>・人事給与業務の効率化・合理化を図るため, 既存のシステムに代わる新しい人事・給与システムの導入に向けた準備作業を行い, 平成19年度から本格稼働することとした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き事務の電子化, 業務の合理化, 集中化等を推進する。</li> </ul>	
----------------------------------------------------	--	-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	--

【97-1】事務の電子化, 業務の合理化, 集中化等を推進する。

(平成19年度の実施状況)

【97-1】・情報基盤統括室を設置し, 電子事務局の推進に加えて, 事務職員と教員による事務システム及び学務システム等の整備に関する新たな企画及び立案等に係る施策の検討を進めた。

- ・全学共通認証・認可システムと連携した, 学生証及び職員証を利用する入退館システムを新たに6つの建物に導入した。
- ・人事・給与システムの本格運用を開始するとともに, Webシステムの試験運用を開始して, 給与事務手続きの効率化・合理化をさらに推進した。
- ・大学情報データベースのカスタマイズを行い, 中期目標期間の評価に関する業務の効率性を高めた。
- ・インターネット調達システムについて, 事務局内での消耗品購入・調達の手続に関して試験的運用を開始し, 全学的な本格導入の前に問題点等の整理を行った。
- ・建物情報閲覧システム(データリンクシステム)の学内閲覧を開始した。建物平面図をはじめとした建物情報を電子データで提供し, 事務電子化・効率化を推進した。

III

- ・研究者情報システムについて, Tokyo Tech Research Repositoryの本格運用に伴う改修を実施した。また, 大学情報データベースとの連携を図るための改修を検討した。
- ・市販アプリケーションで役員等スケジュール管理を行えるシステムの導入検討を開始した。
- ・教務システムについて, さらなる業務効率化及び学生へのサービス向上のため, 学生の学習申告, 教員からの成績報告のWebシステム導入に関する仕様書を作成した。
- ・マイクロソフト社とのソフトウェア包括契約を行い, 業務の合理化を行った。
- ・事務局長を中心として, 有志職員による「事務局POWER UPプロジェクト」を立ち上げ, 効率的・効果的な事務局組織を目指し, 組織の改編も視野に入れて総合的な改革素案をまとめた。

<p>【98】定型的な業務等については、非常勤職員、派遣職員やアウトソーシングの活用を図ることにより、人員管理及び人件費の適正化を行う。</p>	<p>【98-1】郵便業務等のアウトソーシングを実施するとともに、人員及び人件費管理等を適正に行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成16年度から文書等集配業務(郵便集配業務を含む)を外部委託し、総務課文書掛及び部局における郵便業務を廃止した。また、福利厚生施設及び国際交流会館の管理業務を外部委託した。</li> <li>平成18年度から全学共通認証・認可システムの運用における電子証明書の発行、失効、認証などの認証に係る業務を外部委託した。</li> <li>業務の見直し(会議資料のペーパーレス化、学内通知の一斉メール送信、事務系非常勤職員の辞令の廃止、複数の課にまたがる業務の窓口一本化による効率化など)及びノー残業デーの実施等を行った。</li> <li>非常勤職員を中心とした大型プロジェクト等支援事務室の設置に向けて検討した。外部資金等による研究の支援体制を一元化し、効率的かつ円滑な研究の支援を行うことを目的として、平成19年度に設置することとした。</li> </ul>	<p>・引き続き非常勤職員等の活用により、人員及び人件費管理等を適正に行う。</p>	
		<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【98-1】・郵便・学内文書の集配業務及び福利厚生施設の管理業務の外部委託を継続した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全学共通認証・認可システムの運用における電子証明書の発行、失効、認証などの認証に係る業務の外部委託を継続した。</li> <li>定年退職者5人を外部資金により非常勤職員(大型プロジェクト等支援事務室のグループリーダー等)として雇用し、その知識、経験等を有効に活用した。これにより、運営費交付金人件費を削減(約2,000万円)するとともに、新卒者等を新たに雇用することにより人員管理(年齢構成、キャリア形成等)の適正化を図った。</li> <li>事務局において年度末の業務繁忙に対応するため、新たに派遣職員を配置した。</li> </ul>		
			<p>ウェイト小計</p>		

**I 業務運営・財務内容等の状況**  
**(1) 業務運営の改善及び効率化**  
**④ 事務等の効率化・合理化に関する目標**

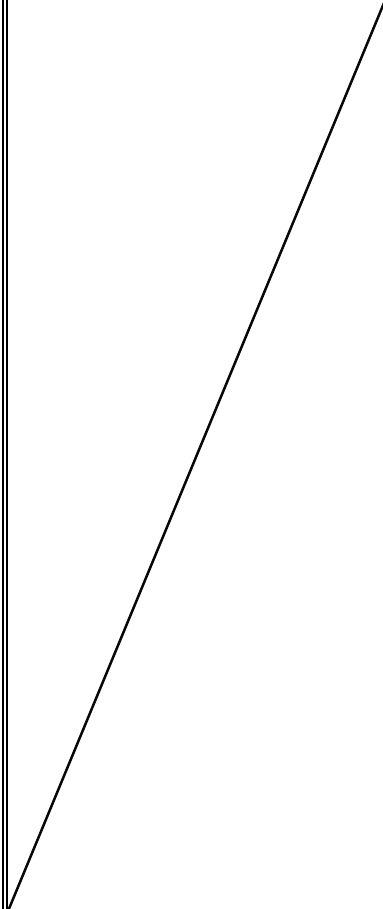
<b>中期目標</b>	1. 事務組織の機能・編成の見直しを行う等, 事務の効率化・合理化を図る方策を策定し, 実施する。 2. 業務のアウトソーシング等に関する具体的方策を策定し, 実施する。 3. 事務電子化の推進を図る。
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【99】(一部再掲)教員・事務職員等融合型の組織として「室」又は「センター」等を設置するとともに, 事務の円滑な推進を図るため, 事務部門の企画・立案機能の充実を図る。また, 各部局固有の業務以外は集中化し, 事務処理の迅速化及び効率化を図る。				(平成16～18年度の実施状況概略) ・教員, 事務職員等融合型の組織として, 評価室, 教育推進室, 国際室, 研究戦略室, 産学連携推進本部, 総合安全管理センター及び広報・社会連携センターに加え, 大学の運営体制及び研究教育組織の企画・立案, 大学改革の推進, 将来構想等を策定するため, 平成16年度に企画室を設置した。企画室長(理事・副学長(企画担当))の下, 専任及び兼務の事務職員及び兼任の教員による企画員を配置し, キャンパス構想21の策定, 新教員組織の整備等, 諸施策の企画・立案を行った。また, 大学の財務戦略の策定, 資金及び資産管理計画の取りまとめ並びに予算・決算を統括するため, 平成16年度に財務管理室を設置した。財務管理室長(理事・副学長(経営担当))の下, 専任及び兼務の事務職員及び兼任の教員による企画員を配置し, 大学経営戦略の検討及び資金運用の検討・実施並びに月次決算等を行った。 ・国際室において, 異なった部に属している国際事業課と留学生課を平成18年度に国際支援部門として一元化し, 業務運営の効率化を図った。 ・事務機能を企画・立案, 管理運営及び教育研究支援の3区分として事務組織を事務局に一元化し, 効率化・迅速化を図った。	・事務の効率化・合理化を図るとともに, 事務組織の在り方について検討し, 必要に応じて見直しを行う。		

	<p>【99-1】不断に業務の見直しを行い、事務の効率化・合理化を図るとともに、関連して必要となる事務組織の在り方について調査・分析する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【99-1】・「世界最高の理工系総合大学」の実現に向け、事務局職員の意識改革、組織改革をすべく、総合的な事務局パワーアップの基本方針を取りまとめた。この基本方針に基づき実施計画を策定するため、事務局POWER UP実施計画策定プロジェクト設置要項を制定し、分掌・組織見直し、意識改革の具体策、人的資源開発、業務見直し、人事評価制度、IT活用、施設・環境整備について、全職員参加型で意見集約を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存のシステムに代わる新しい人事・給与システムの導入等、IT化の推進により、業務の効率化・合理化を図った。</li> <li>・外部資金等による研究の支援体制を一元化し、効率的かつ円滑な研究の支援を行うことを目的として、従来の部課制でない「大型プロジェクト等支援事務室」を設置した。</li> </ul> <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員、事務職員等融合型の組織として、情報基盤統括室を設置し、大学の情報化に関する戦略の策定、推進及び実施並びに情報基盤等の整備に係る業務を統括することにより情報化の円滑な推進を図った。また、経営戦略室を設置して、経営戦略に関する総合的な企画立案・情報収集を行うこととした。このほか、広報・社会連携センターを廃止し、広報センターと社会連携センターにそれぞれ独立させ、さらに戦略的な体制とし、学内体制の充実を図った。</li> <li>・教職員における教育研究資金の管理に関する意識の向上及び不正防止計画の推進に資するため、コンプライアンス室を設置した。</li> <li>・入学者選抜業務を統括するとともに改革・改善等をより効果的に行うため、入試室を設置した。</li> </ul>		
--	---------------------------------------------------------------------------	----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

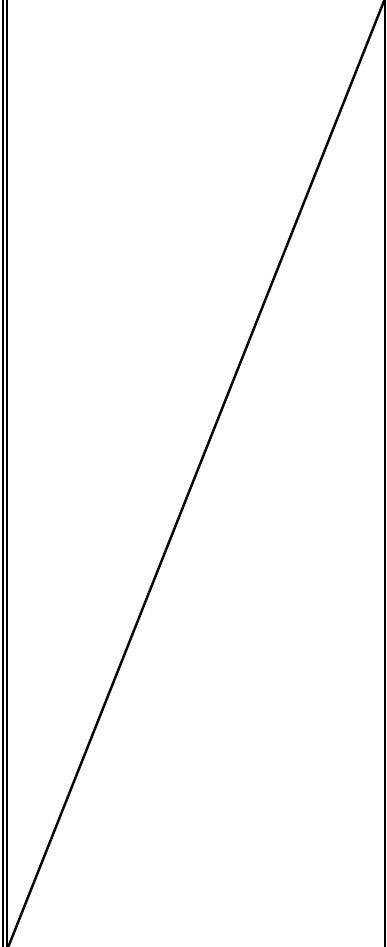
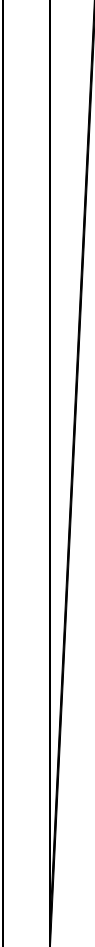
<p>【100】事務組織の機能・編成について、随時見直しを行い、必要に応じて再編を行う。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務機能を企画・立案、管理運営及び教育研究支援の3区分として事務組織を事務局に一元化し、効率化・迅速化を図った。</li> <li>・平成16年度に学務部教務課(電算業務)、経理部情報処理課、附属図書館事務部、学術国際情報センター事務部を再編成した学術情報部を設置し、学術情報基盤を一元的に統括した。</li> <li>・平成16年度に研究協力部産学連携課を設置し、産学連携推進本部の一部門として知的財産及び産学連携等に関する事務を一元化した。</li> <li>・平成16年度に施設部を施設運営部とし、企画課、建築課及び設備課を施設企画・安全管理課、施設計画課及び施設整備課に改組した。また、平成17年度に企画部門と計画部門を統合・整理して企画能力の向上及び安全管理体制の強化・充実を図るため、安全管理部門を独立させて施設総合企画課、施設安全企画課及び施設整備課に再編成した。平成18年度には、縦割りのな係制からグループ制に人員の配置を見直し、組織の動態化を図るとともに、職員の協働性を確保するよう運用して、施設マネジメントを総合的かつ効率的に行える体制とした。</li> <li>・平成17年度に学務部の厚生課を学生支援課に改組するとともに、留学生課の生活支援係を学生支援課に移行した。また、平成18年度に学生支援センターを設置し、日本人学生、留学生を問わず全ての学生に対して、修学面、健康面及び生活面並びに進路選択等の支援業務を総合的に行う体制を構築し、学生支援の強化・充実を図った。</li> <li>・国際室において、異なった部に属している国際事業課と留学生課を平成18年度に国際支援部門として一元化し、業務運営の効率化を図った。</li> <li>・スーパーコンピュータ「TSUBAME」、全学共通認証・認可システムの導入に伴い、平成18年度に学術情報部情報基盤課に認証認可システム係を新設した。また、平成18年度に研究システム係と教育システム係をコンピュータシステム係として統合し、維持管理等を一元化した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務の効率化・合理化を図るとともに、事務組織の在り方について検討し、必要に応じて見直しを行う。</li> </ul>
	<p>【100-1】不断に業務の見直しを行い、事務の効率化・合理化を図るとともに、関連して必要となる事務組織の在り方について調査・分析する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【100-1】・「世界最高の理工系総合大学」の実現に向け、事務局職員の意識改革、組織改革をすべく、総合的な事務局パワーアップの基本方針を取りまとめた。この基本方針に基づき実施計画を策定するため、事務局POWER UP実施計画策定プロジェクト設置要項を制定し、分掌・組織見直し、意識改革の具体策、人的資源開発、業務見直し、人事評価制度、IT活用、施設・環境整備について、全職員参加型で意見集約を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存のシステムに代わる新しい人事・給与システムの導入等、IT化の推進により、業務の効率化・合理化を図った。</li> <li>・外部資金等による研究の支援体制を一元化し、効率的かつ円滑な研究の支援を行うことを目的として、従来の部課制でない「大型プロジェクト等支援事務室」を設置した。</li> </ul>	
		<p>III</p>		

<p>【101】業務の他大学等との共同処理について検討を開始し、可能な業務から共同処理を進める。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務・技術職員採用時における業務説明会を他大学と共同して実施することにより、効率化を図った。</li> <li>・平成16年度より、国立情報学研究所の目録所在情報サービス等への参加を通じて、国公立大学の図書館等との共同分担処理をILL文献複写等料金相殺サービスに基づき実施し、料金決済処理の合理化・効率化を図った。</li> <li>・平成16年度より、本学と同一の財務会計システムを導入した他の国立大学法人与ユーザー連合会を設立し、同システムへの改善・要望等を募った上、それらを取りまとめ、メーカーにシステム修正等の要望し、改善を図った。</li> <li>・平成16年度に関東C地区国立大学法人等情報化推進協議会を設置し、情報化推進に係る情報交換を毎年行った。</li> <li>・事務系職員の能力開発及び効率的な研修コストについて検討を行い、本学事務職員対象のe-learning研修について、平成18年度から関東甲信越地区の他大学と共同で実施した。本研修により、研修業務の効率化及び1人当たりの研修コストの低減を実現した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き他大学等との共同処理の実施について検討し、可能なものから実施する。</li> </ul>	
	<p>【101-1】他大学と共同処理を行っている管理運営業務について見直しを行うとともに、実施体制を確立する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【101-1】・事務・技術職員採用時における業務説明会を、平成19年度も他大学と共同して実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修を充実させるために他大学の研修担当者と共に意見交換や検討を行い、平成18年度に引き続き、e-learning研修を関東甲信越地区の他大学と共同で実施した。</li> <li>・IT要員プランを作成し、事務職員及びIT要員の目指す方向について検討した。このプランは、事務職員がITスキルのセルフチェックを行うことで、自身が必要なスキルを明確にし、目標に向かうための学習内容を段階的に確認できる研修体系となっており、平成20年度の職員研修として導入することとした。</li> </ul> <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Gloviaユーザー連絡会(同じ財務会計システムを使用する大学間の会議)に継続して参加した。メーカーに改善要求を行い、従来業務用PCのOSがWindowsXPであったが、WindowsVistaでも運用できるようになったなど、システムエンハンスとして取り上げられ、一定の成果が上がった。</li> <li>・関東C地区国立大学法人等情報化推進協議会を開催し、情報化推進に係る情報交換が各大学の取組みに活かされた。</li> </ul>		

<p>【102】定型的な業務の外部委託及び非常勤職員の活用等を積極的に行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・附属図書館の夜間開館業務について、学生アルバイトの活用(平日)、外部委託(土・日・祝日)を行った。</li> <li>・大学入試センター試験及び学部入学者選抜時の入構規制に関する業務を外部委託した。</li> <li>・平成16年度から文書等集配業務(郵便集配業務を含む)、福利厚生施設及び国際交流会館の管理業務を外部委託した。</li> <li>・キャンパス公衆無線LANサービス利用について、学生等からの相談を受けるための窓口業務を外部委託し、速やかな対応を行う体制を平成17年度に構築した。</li> <li>・平成18年度から全学共通認証・認可システムの運用における電子証明書の発行、失効、認証などの認証に係る業務を外部委託した。</li> <li>・外部資金のプロジェクトに応じた支援事務室等を設置し、非常勤職員を活用した(平成16年度:COE支援室、平成17年度:受託研究支援室、統合研究院事務室、平成18年度:Global Edge Instituteのサポートリングスタッフ)。さらに効率的かつ円滑な研究支援を行うため、これらの支援体制を一元化した支援事務室の設置に向けて検討した。</li> <li>・学生支援センターにキャリアアドバイザーを配置し、就職対策講座、進路・就職に関する相談等のキャリア支援をより専門的に実施した。</li> <li>・以下のとおり学生をサポートリングスタッフとして活用し、学生の視点も取り入れて業務の効率化・活性化を図った。             <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 省エネサポーター(学生による省エネルギー調査支援活動)</li> <li>－ 広報サポーター(大学の広報媒体の作成に参画)</li> <li>－ キャンパスガイド(中学生、高校生等の学校見学者にキャンパス内を案内)</li> <li>－ ビアサポーター(自身の経験に基づく、修学や進路など日常の学生生活上のアドバイス)</li> <li>－ 学勢調査サポーター(学勢調査の結果の現状分析及び改善提案)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定型的な業務のアウトソーシング、非常勤職員への移行について検討し、可能なものから実施する。</li> </ul>
--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>【102-1】定型的な業務のアウトソーシング、非常勤職員への移行について、可能なものから実施する。またアウトソーシング等について、費用対効果の観点から見直しを行う。</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【102-1】・事務等の合理化・効率化に関し、事務局パワーアップの基本方針を取りまとめ、外部委託の促進、非常勤職員による業務類型の拡大等について検討した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年度までに実施した附属図書館の夜間開館業務、大学入試センター試験及び学部入学者選抜時の入構規制に関する業務、郵便・学内文書の集配業務、福利厚生施設及び国際交流会館の管理業務等の外部委託を継続した。</li> <li>・本学広報誌の外部機関(高校、協定校等)への発送業務を外部委託した。</li> </ul> <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・再雇用者及び非常勤職員を中心とした大型プロジェクト等支援事務室を設置して、外部資金等による研究の支援体制を一元化し、効率的かつ円滑な研究の支援を行った。</li> <li>・超過勤務手当の縮減のため、事務局において年度末の業務繁忙に対応するため、新たに派遣職員を配置した。</li> <li>・学位記授与式の案内・誘導業務の一部を外部委託した。入学式についても同様に外部委託することとした。</li> </ul>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>【103】事務電子化を推進する方策を策定し、電子事務局の推進を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務情報化推進委員会を設置し、事務情報化推進計画を策定した。</li> <li>・研究者情報システムの改修を随時行い、教員個人評価の評価項目に対応した。</li> <li>・平成16年度に物品等請求システム、財務会計システム、電子掲示板、会議室予約システム、役員等のスケジュール管理・出退表示、電子会議システム及びパソコンによる勤務時間管理(超過勤務を含む)システム等を構築し、事務合理化を図った。</li> <li>・平成16年度に施設の基本情報をデータベース化し、既存の建物平面図等を学内ホームページに掲載した。</li> <li>・平成17年度に国際交流会館入退居システムを導入し、光熱水料金の管理等を容易にした。</li> <li>・平成18年度に電子入札の運用を開始した。</li> <li>・平成18年度に施設マネジメントシステムの仕様を策定し、試行を開始した。</li> <li>・平成18年度から評価のためのデータベース(大学情報データベース)を本格稼働した。中期計画・年度計画の進捗確認、年度計画の策定・実績報告を学内ホームページ上で行った。</li> <li>・電子化推進の要となる全学共通認証・認可システムを平成17年度に導入、平成18年度から稼働し、新ICカードによる図書館への入館や図書の出し、成績等証明書の自動発行、各建物への入退室管理(平成18年度:7棟)、シングルサインオンによる物品等請求システム、キャンパス公衆無線LAN等各システムの効率化を図った。また、「東工大ポータル」の基本形を構築し、共通メールシステムや学内各種システムへの窓口構築による利用者の一元管理及び効率的かつ安全なシステム運用を開始した。</li> <li>・平成17年度に本学独自の人事・給与制度に柔軟に対応できるよう、民間ベンダーが開発したパッケージソフトの人事・給与システムを平成17年度に導入し、平成18年度は本格稼働のための準備作業を行い、平成19年度から本格稼働することとした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き事務情報化推進計画に沿って、事務の効率化・合理化を可能なものから実施する。</li> </ul>	
-------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

	<p>【103-1】電子事務局構想のコンセプトに則り、事務の効率化・合理化の観点に立った事務情報化推進計画を策定し随時実施する。</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【103-1】・情報基盤統括室を設置し、電子事務局の推進に加えて、事務職員と教員による事務システム及び学務システム等の整備に関する新たな企画及び立案等に係る施策の検討を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全学共通認証・認可システムと連携した、学生証及び職員証を利用する入退館システムを新たに6つの建物に導入した。</li> <li>・人事・給与システムの本格運用を開始するとともに、Webシステムを試験運用を開始して、給与事務手続きの効率化・合理化をさらに推進した。</li> <li>・大学情報データベースのカスタマイズを行い、中期目標期間の評価に関する業務の効率性を高めた。</li> <li>・インターネット調達システムについて、事務局内での消耗品購入・調達の手続に関して試験的運用を開始し、全学的な本格導入の前に問題点等の整理を行った。</li> <li>・建物情報閲覧システム(データリンクシステム)の学内閲覧を開始した。建物平面図をはじめとした建物情報を電子データで提供し、事務電子化・効率化を推進した。</li> <li>・研究者情報システムについて、Tokyo Tech Research Repositoryの本格運用に伴う改修を実施した。また、大学情報データベースとの連携を図るための改修をについて検討した。</li> <li>・市販アプリケーションで役員等スケジュール管理を行えるシステムの導入検討を開始した。</li> <li>・教務システムについて、さらなる業務効率化及び学生へのサービス向上のため、学生の学習申告、教員からの成績報告のWebシステム導入に関する仕様書を作成した。</li> <li>・マイクロソフト社とのソフトウェア包括契約を行い、業務の合理化を行った。</li> <li>・事務局長を中心として、有志職員による「事務局POWER UPプロジェクト」を立ち上げ、効率的・効果的な事務局組織を目指し、組織の改編も視野に入れて総合的な改革素案をまとめた。</li> </ul>		
			<p>ウェイト小計</p> <p>-----</p> <p>ウェイト総計</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****【平成16～18事業年度】****1-1. 戦略的マネジメント組織の創出****1-1-1. マネジメント組織の構築**

学長のリーダーシップの下、戦略的に企画・立案、執行を行う9つの「室及びセンター」を設置し、教員と事務職員が融合した本学独自の戦略的マネジメント体制を構築して機動的な大学運営を図った。

- ① 企画室は、研究教育組織や管理運営などの戦略的企画・立案及び連絡調整・情報収集を行う。
- ② 教育推進室は、教育に関する理念・将来構想の提言、教育の戦略的、効果的かつ円滑な推進を行う。
- ③ 研究戦略室は、研究戦略の企画・立案・調整・情報収集、研究成果の広報、研究の戦略的、効果的かつ円滑な推進を行う。
- ④ 産学連携推進本部は、知的財産の創出・保護・管理・活用の推進及び産業界との研究協力の戦略的推進を行う。
- ⑤ 国際室は、国際連携・国際教育にかかわる戦略の策定・推進及び国際水準の教育・研究環境の整備への対処を行う。
- ⑥ 評価室は、研究教育や管理運営などの自己点検・評価に関する戦略的企画・立案及び実施、第三者評価等への対応を行う。
- ⑦ 財務管理室は、財務戦略の策定・資産管理計画の取りまとめ及び学内の予算・決算の統括を行う。
- ⑧ 総合安全管理センターは、総合安全管理に係る全学的事項の企画・立案・教育訓練など、安全衛生管理の統括を行う。
- ⑨ 広報・社会連携センターは、学内外への戦略的広報活動並びに社会連携活動の推進を行う。

**1-1-2. 学長補佐室の設置**

学長補佐室を設置し、学長特任補佐4名(教授1名、助教授3名)を配置した。特任補佐は学長の求めに応じ、種々の企画、調査、分析及び渉外等を行った。

**【平成19事業年度】****1-1. 戦略的マネジメント組織の創出****1-1-1. マネジメント組織の構築**

- ① 情報基盤統括室の設置  
情報化に関する戦略の策定、実施並びに情報基盤等の整備に係る業務を統括し、情報化の円滑な推進を図るため、情報基盤統括室を設置した。
- ② 経営戦略室の設置  
経営戦略に関する総合的な企画立案・情報収集を行う経営戦略室を設置した。

**③ 広報センター及び社会連携センターの設置**

広報・社会連携センターを改組して、広報センター及び社会連携センターを設置した。広報センターは広報に係る基本方針の策定、学内外の情報収集及び発信に関する事項等を行うことを、また、社会連携センターは社会連携に係る企画・立案等を行うことを目的とする。社会連携センターには社会連携企画部会(国際的連携等)及び地域連携企画部会を設置した。

**④ 企画室に男女共同参画推進班を設置した。設置により、全学的に男女共同参画の強力な推進が可能となった。****⑤ 教育推進室に社会人教育協議会を設置した。製造中核人材育成講座をはじめとする社会人教育事業の実施など、研究教育の成果を広く社会に提供し、社会の発展を奇与することを目的とする。****⑥ 国際室に、チームポリシー、チームラボ、チームエディ、チームライフのチーム体制を構築した。また、平成18年度に中国オフィスを開設したことに呼応して、中国との戦略的連携のために中国戦略チームを編成した。****⑦ 入試室及びコンプライアンス室の設置**

特定業務企画組織として入試に係る業務を行う入試室を、また、「国立大学法人東京工業大学における教育研究資金の管理・監査要項」に基づき、コンプライアンス室を設置した。

**【平成16～18事業年度】****1-2. 人事制度の改革****1-2-1. 教授選考基準の改正**

教授選考の資格要件として、①当該研究分野における同世代の研究者の中で、世界最優秀のレベルに達している者または当該レベルに近い者であると認められること、②引き続き2年以上本学以外の研究・教育機関または企業等に在籍し研究・教育経験を有する者であることを定め、実施した。

**1-2-2. 任期付教員特別手当の新設**

教員の流動性を高めるため任期付教員に対し「任期付教員特別手当」を新設し、給与面での優遇を図った。

**1-2-3. 本学独自の賃金体系の推進**

職員の士気を確保しつつ能力・業績をより重視する本学独自の賃金体系を構築した。年功給的な給与上昇の抑制を図った。

**1-2-4. 多様な勤務時間制度**

大学教員に専門業務型裁量労働時間制を、附属高校教員に1年単位の変形労働時間制を実施した。また、技術職員及び教務職員の勤務時間制度にフレックスタイム制を導入した。

**1-2-5. 早期退職制度の実施**

教員人事の流動化等を図るため、一定年齢(55歳)を超えた教員に対する定年前の早期退職制度を実施した。

**1-2-6. テニューアトラック制度の導入**

Global Edge Institute において、テニユアトラック制度を導入した。一定期間（約5年間）の特任助教として勤務の後、テニユア審査合格者は、准教授または教授への採用が可能となる。

### 1-2-7. 教員の人事交流

平成18年度に若手教員の人材育成を目的とした「三大学工学系人材相互交流プログラム」により、本学（工学系）→名古屋大学、名古屋大学→本学、大阪大学→本学、各1名ずつの助教授の人材交流（3年間）を実施した。

## 【平成19事業年度】

### 1-2-1. 教員組織等の整備

研究教育の一層の活性化を図るとともに、若手教員が自らの資質・能力を十分に発揮して活躍できるよう体制を整備し、すべての助手を助教とした。

### 1-2-2. 任期付教員制度の推進

教員の流動性を高めるため、任期付教員制度を推進し、平成19年度において、任期付教員数は122名となり、全教員の10.7%となった。

### 1-2-3. 教員の人事交流

名古屋大学、大阪大学との人事交流について、平成19年度は生命理工学研究科において実施した。

### 1-2-4. 課長・事務長の公募

課長・事務長候補者選考要項を制定し、学内公募（出向者含む）により、課長2名を選考し、平成20年4月から登用することとした。

### 1-2-5. 非常勤職員の登用

有能な人材確保のため、本学において勤務経験のある非常勤職員等を対象として、常勤職員への採用試験を平成20年度から実施することとした。

## 2. 共通事項に係る取組状況

### 【平成16～18事業年度】

#### 2-1. 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

##### 2-1-1. 運営のための企画立案体制の整備状況

戦略的法人運営を効果的に進めていく組織として、学長直属の「室及びセンター」（企画室、教育推進室、研究戦略室、産学連携推進本部、国際室、評価室、財務管理室、総合安全管理センター、広報・社会連携センター）を設置し、企画・立案、執行を機動的に実施しており、組織の改編を行うなど適宜強化を図った。

##### 2-1-2. 企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

- 2-1-2-1. 企画室において、①中期目標・中期計画・年度計画の統括、②Global Edge Instituteの設置、③新教員組織の整備、④男女共同参画の企画、⑤キャンパス構想の策定・実施、⑥省エネルギーの推進などを行った。
- 2-1-2-2. 教育推進室において、①大学院博士一貫プログラムの推進、②デュ

アルディグリープログラムの推進、③学部入試改革の推進、④ものづくり教育研究支援センターを中心とした創造性育成の推進、⑤「世界文明センター」を中心とした全人教育の推進、⑥英語教育改革、⑦大学教育改革支援事業の推進などにより、教育体制・内容の強化・充実を図った。

- 2-1-2-3. 研究戦略室において、①12件の21世紀COEプログラム支援、②グローバルCOEプログラム応募支援、③統合研究院の重点推進、④イノベーション研究推進体支援などを行い、研究推進を図った。
- 2-1-2-4. 産学連携推進本部において、①東京工業大学産学連携ビジョン(素案)の策定、②組織的連携の推進、③東工大横浜ベンチャープラザへの協力、④(財)理工学振興会が行っている本学TL0事業の本学への統合準備、⑤「国際的な産学官連携の推進体制」事業応募などを行い、産学連携を戦略的・組織的に展開した。
- 2-1-2-5. 国際室において、①国際室・国際戦略本部の強化、②グローバルネットワーク構築に向けた海外オフィスの充実等の国際連携強化、③清華大学合同プログラムの推進、④留学支援体制の整備等、国際化・国際連携を戦略的に展開した。
- 2-1-2-6. 評価室において、①評価ポリシーの策定、②大学機関別認証評価への対応、③事務職員、技術職員及び高校教員の新たな評価方法の策定・試行、④大学情報データベースの構築などを行った。
- 2-1-2-7. 財務管理室において、①戦略的資源配分、②学長裁量経費の継続的確保・活用、③安定的・効率的な長期運用による資金の確保などを実施し、経営基盤の強化を図った。
- 2-1-2-8. 総合安全管理センターにおいて、①環境報告書の作成、②ストレス状況調査等メンタルヘルスケア対策の実施、③高圧ガスの貯蔵に関する安全対策及び施設等の整備、④セキュリティ対策の策定及び実施など、⑤事件・事故に対する対応指針の作成などを行い、安心・安全なキャンパス整備を推進した。
- 2-1-2-9. 広報・社会連携センターにおいて、①国際広報の充実、②学生による学内案内などの高校生・受験生向け広報の強化、③英語版キャンパスマップの作成、④東工大ブランドの発信及びロゴマーク名刺の作成など、積極的に情報発信を行った。

### 【平成19事業年度】

- 2-1-2-1. 企画室において、①戦略的人事構想、②進化型事務機構の構築、③男女共同参画の推進、④キャンパス構想の実施、⑤中期目標・中期計画・平成19年度計画の進捗状況確認、⑥平成20年度年度計画の策定などを行った。
- 2-1-2-2. 教育推進室において、①Tokyo Tech OCWの充実、②教務情報システムの改善、③大学院博士一貫教育プログラムの推進、④ものづくり教育研究支援センターすずかけ台分館の設置、⑤四大学連合の充実、⑥高大連携の充実、⑦大学院特別教育研究コースの推進、⑧アジア人

財オフィスの設置，⑨大学教育改革支援事業の推進，⑩博士後期課程学生への経済的支援策の策定，⑪製造中核人材を育成する社会人向け講座「機械加工業スーパーマイスタープログラム」実施などにより，更なる教育体制・内容の強化・充実を図った。

2-1-2-3. 研究戦略室において，①本学における研究の基本的な在り方を示した「東京工業大学の研究ポリシーと研究戦略（研究ポリシーペーパー）」の策定，②21世紀COEプログラム拠点の活動支援，③平成19年度採択のグローバルCOEプログラム5拠点の重点推進と平成20年度同プログラムに7件応募，④統合研究院支援，⑤イノベーション研究推進体支援などを行った。

2-1-2-4. 産学連携推進本部において，①「東京工業大学産学連携ビジョン」，「国際的産学官連携の推進方針」の策定，②マイクロソフト社を含む2社との新規組織的連携協定締結，③東工大横浜ベンチャープラザへの協力，④(財)理工学振興会に設置されていたTLO機能の産学連携推進本部統合，⑤産学連携会員制度の発足，⑥文部科学省「知的財産本部整備事業・国際的な産学官連携の推進体制構想」に採択され，国際的産学連携活動を推進，⑦NEDO「大学発事業創出実用化研究開発事業（マッチングファンド）」（3件採択）の推進などを行った。

2-1-2-5. 国際室において，①外国人研究者が滞在し易いよう国際交流会館の入居資格を弾力化，また，平成20年度からの利用料金値下げ決定，②授業料不徴収協定校への派遣学生数増加方策により，平成19年度は47名に増加（平成18年度25名）。平成20年度56名を派遣予定，③フィリピンオフィスからの本学学生向け英語テクニカルライティング講義の遠隔受講開始，④TAIST（東京工業大学－NSTDA－タイ大学連携大学院）自動車工学コースを開設。平成20年度から組込み情報システムコース開設を準備，⑤英語スピーチコンテスト，TOEIC/TOEFLコンペティション実施，⑥国連大学大学院共同講座参加，⑦日本アジア理工系学生交流プログラム（JAYSES）の実施などを行った。

2-1-2-6. 評価室において，①大学機関別認証評価を受審し，大学評価基準を満たしていると認定，②中期目標期間における業務実績評価への対応，③事務職員，技術職員，高校教員の新たな評価の実施などを行った。

2-1-2-7. 財務管理室において，①戦略的資源配分，②学長裁量経費の継続的確保・活用，③安定的・効率的な長期運用による資金確保などを実施し，経営基盤の強化を図った。

2-1-2-8. 総合安全管理センターにおいて，①安全衛生マネジメントシステム普及のためマニュアル作成，②Titech Chem RSの高圧ガスボンベ登録機能調整，③大岡山キャンパス及びすずかけ台キャンパスにおいて大規模地震を想定した防災訓練の同時開催などを行った。

2-1-2-9. 広報センターにおいて，①横浜市が協力する「学生応援宣言」をテーマとする大学紹介参加，及びその一環として東急線等への車内広告，

②Nature誌に本学の研究内容及びWall Street Journal (Asia)誌に本学海外拠点等の紹介記事を広告掲載。

2-1-2-10. 社会連携センターにおいて，①大田区と連携協力等について基本協定締結，「大田区民大学」に東工大提携講座開講，技術セミナー開催，②目黒区と連携による生涯学習等の基盤づくりの検討開始，③横浜市の大学・都市パートナーシップ協議会の主催行事に参加，新都市プラザ（横浜駅東口地下）における本学広報活動の実施，④東京都高校教員等に対する本学教員の講義，実習の実施，⑤地元中学校における出前授業，及び中学生とその保護者を対象とした「地球環境」講演会，一般対象の「東工大サイエンスカフェ」開催などを実施した。

## 【平成16～18事業年度】

### 2-1-3. 法令や内部規則に基づいた手続きにしたがった意思決定

重要事項については，「21世紀の個性輝く東京工業大学検討委員会」で審議を行い，役員会で意思決定を行っている。また，寄附金及び兼業関係規則等の制定・改正を行い，利益相反事項を十分に考慮した上で，寄附金の受け入れ，兼業の実施等を決定した。

## 【平成19事業年度】

平成19年度も引続き，法令や内部規則に基づいた手続きを遵守し意思決定を行う体制とした。

## 2-2. 法人としての総合的な観点からの戦略的・効果的な資源配分

## 【平成16～18事業年度】

### 2-2-1. 法人の経営戦略に基づく学長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況

#### 2-2-1-1. 学長裁量経費

① 学長が裁量できる財務資源を確保した（平成16年度651,583千円，平成17年度638,954千円，平成18年度625,390千円）。

② 学長主導の重点施策（キャンパス整備，教育基盤整備，研究基盤整備，学生支援，広報・芸術・文化の推進，安全管理等）に重点配分した。

#### 2-2-1-2. その他の戦略的配分経費

① 学長裁量経費とは別枠として，大学改革のために重点施策実施経費を設けた（平成16年度2,826,237千円，平成17年度3,007,081千円，平成18年度3,371,639千円）。

② 教育基盤整備，学生支援，研究基盤整備，情報基盤整備，広報・芸術・文化の推進などに重点配分した。

#### 2-2-1-3. 学長裁量ポスト

① 60歳以上の退職または学外異動に伴う教授欠員ポスト，時限が到来し廃止したポストを学長裁量ポストとした。

② 教育研究活動の新たな拡充展開，学部教育・情報基盤の強化・充実等に

充てた。

#### 2-2-1-4. 学長裁量スペース

- ① 学長裁量スペースを確保し、21世紀COEプログラム、統合研究院、Global Edge Institute、外部資金（間接経費の総額が1,500万円以上）獲得者等に配分した。

#### 【平成19事業年度】

##### 2-2-1-1. 学長裁量経費

- ① 学長が裁量できる財務資源を確保した（620,171千円）。
- ② 学長主導の重点施策（教育基盤整備、研究基盤整備、学生支援、広報・芸術・文化の推進、安全管理、キャンパス整備）に重点配分した。

##### 2-2-1-2. 重点施策実施経費

- ① 学長裁量経費とは別枠として、大学改革のために重点施策実施経費を設けた（2,531,775千円）。
- ② 当初予算において、学生支援、教育・研究基盤整備、国際連携、産学連携、広報関係、情報基盤整備、キャンパス整備、安全管理などに、修正予算において、安全、対外解決必須問題、教育・研究緊急措置、学生・産業界・社会の吸引力増進、環境整備などに重点配分した。

##### 2-2-1-3. 学長裁量ポスト

- ① 学長裁量ポストとして、平成18年度までに確保した15名に加え、平成19年度はさらに5名のポストを確保し、研究活動の新たな拡充・展開、教育・情報基盤の強化・充実等に活用した。
- －機械制御システム専攻エネルギーシステム分野 教授1
  - －保健管理体制の整備・充実 教授1、健康・スポーツ科目担当 准教授1
  - －情報基盤の強化（キャンパス情報ネットワーク担当） 助教1
- ② 社会ニーズ等を考慮し、精密工学研究所にセキュアデバイス研究センターを平成20年度から設置することとし、学長裁量ポスト（教授1、准教授1）を重点配分した。
- ③ 教員ポストの運用制度として「フロンティア創造共同研究センターの教員ポストの取り扱いについて」を制定して、同センターの教員ポスト（教授7、准教授2、助教5）を学長裁量ポストとし、研究教育上の新たな展開を図るために活用することとした。

##### 2-2-1-4. 学長裁量スペース

学長裁量スペース（14,581㎡）を新たにグローバルCOEプログラムの各拠点、大型プロジェクト等に活用した。

#### 2-2-2. 上記の資源配分による事業の実施状況

#### 【平成16～18事業年度】

##### 2-2-2-1. 学長裁量経費

学長主導の重点施策に基づき、主な事業として、以下の事業を実施した。

キャンパス整備	TOKYO TECH FRONT（仮称）建設事業の準備経費
	すずかけ台キャンパス整備
教育基盤整備	次世代VLSI設計プロジェクト教育
	国際的リーダーシップをもつ物理学者の養成
	東工大教育賞
	世界文明センター設置
研究基盤整備	Inter-COE21の実施
	東工大挑戦的研究賞
	Global Edge Institute研究環境整備
情報基盤整備	電子認証システム
学生支援	東工大学生リーダーシップ賞
広報・芸術・文化の推進	朝日新聞紙面広告
	「Nature」への大学紹介記事掲載
安全管理	環境報告書作成

##### 2-2-2-2. 重点施策実施経費

重点施策に基づき、次の事業を実施した。

教育基盤整備	英語教育改革の実施、e-learning拠点の整備
	大学院教育イニシアティブ等プロジェクト
	Tokyo Tech OCWシステムの運用
	入試改革の実施
学生支援	ものづくり教育研究支援センター事業
	キャンパスガイド・ピアサポート学生相談
	学生支援センター設置
研究基盤整備	洗足池国際交流ハウス運営
	21世紀COEプログラム研究支援
情報基盤整備	医工連携融合事業
	全学共通認証・認可システムの構築
	キャンパススパコングリッド・ペタスケール戦略基盤化
	キャンパス公衆無線LAN整備計画
広報・芸術・文化の推進	キャンパス映像伝送システムの構築、遠隔講義システム
	地域社会への情報提供
産学連携	百年記念館地下収蔵庫改修事業
	発明の権利化、権利管理事業
国際連携	産学連携推進本部事業
	海外オフィスの活動推進
	清華大学との合同大学院プログラム経費
	国際室運営事業

安全管理	高圧ガス保安法対策整備事業
	総合安全管理センター運営事業
	石川台方面地下連絡通路（トンネル）安全対策
キャンパス整備	大岡山・すずかけ台キャンパス整備事業
	本館前屋外環境整備工事事業
エネルギー関係経費	光熱水料
	全学施設改善等事業
その他	省エネサポーター活動

【平成19事業年度】

2-2-2-1. 学長裁量経費

学長主導の重点施策に基づき、次の事業を実施した。

教育基盤整備	次世代VLSI設計プロジェクト教育
	国際的リーダーシップをもつ物理学者の養成
	高度化学計測能力を備えた先導的研究者養成
	東工大教育賞
研究基盤整備	世界文明センター運営
	Inter-COEの実施
	東工大挑戦的研究賞
学生支援	グローバルエッジ研究院運営
	東工大学生リーダーシップ賞
広報・芸術・文化の推進	百年記念館特別展示
	「Nature」への大学紹介記事掲載
安全管理	環境報告書作成
	Titech Chem(化学安全管理支援システム)装置
キャンパス整備	キャンパスネットワーク
	科学技術高等学校グランドフェンス

2-2-2-2. 重点施策実施経費

重点施策に基づき、次の事業を実施した。

①当初予算

学生支援	学生支援センター運営
	学生寮借上
	Web学生申告及びWeb成績申告作成
	入試室設置
教育基盤整備	創造性教育の推進
	英語教育改革関係事業
	博士課程一貫コース設置

国際連携	Tokyo Tech OCWの推進
	東工大-NSTDA連合大学院の設置
	清華大学との合同大学院プログラム 海外オフィスの活動推進及び現地企業・大学との連携
研究基盤整備	21世紀COEプログラムの推進
	統合研究院先進研究機構運営
	放射性同位元素実験室整備
	技術部運営
産学連携	発明の権利化、権利管理事業
	東工大TLO統合
広報関係	学内地域社会への情報提供
	東工大ホームページの改修
情報基盤整備	キャンパス認証・認可システムの構築
	キャンパススパコングリッド・ペタスケール戦略基盤化
	キャンパス無線LAN整備計画
	キャンパス映像伝送システムの構築
	ソフトウェア包括契約
キャンパス整備	キャンパス環境整備
	東工大キャンパス敷地現況測量
	東京駅サピアタワーオフィス
	省エネ対策の推進
安全管理	高圧ガス保安法対策整備事業
	災害時・緊急時放送設備整備事業
	キャンパス交通安全対策事業
	PCB廃棄物処理対策事業

②修正予算

安全	R2高層棟スロープ改修
	百年記念館における学生用スペース整備 すずかけ台地区警備
対外解決必須問題	シーラカンス解剖に関するイベント
全学が困る問題	「休憩室」の改修による学生用スペースの機能改善
	居心地の良い学生用スペース整備
	語学研修
	事務支援体制強化
教育緊急処置	教育用実験機器の更新・新規導入 FD研修
学生・産業界・社会の吸引力増進	東京駅サピアタワーオフィス フロンティア創造共同研究センター「東工大新技術」展示コーナー



	Tokyo Tech Nagatsuta House
研究緊急措置	COE等研究支援
	猿楽荘内装改修
環境整備	省エネ対策の推進
	大岡山実験廃液処理施設原子吸光分光光度計の更新
	屋内運動場等のトイレ改修
その他	平成18年度予算の各部局計画的繰越分

## 2-3. 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価及び資源配分の修正

### 2-3-1. 評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

#### 【平成16～18事業年度】

毎月、予算執行の進捗状況確認を行い、収入予算・支出予算の見直しを行って財源を確保し（平成18年度は714百万円）、当初予定していなかった新たな事業及び大学運営上緊急に予算措置を必要とする事業に配分した。

#### 【平成19事業年度】

当初予算の執行と平行して、毎月の予算進捗状況の確認を行い、収入予算については、受託事業等収入の増とそれに伴う間接経費等収入の増、自己収入の増及び施設整備事業の補正増により485百万円、支出予算については、人件費等の支出減による余裕金に、財政調整資金等の留保財源を加え、347百万円、それぞれ財源を確保することができた。確保した財源（合計832百万円）は、修正予算財源とし、当初予定していなかった新たな事業、大学運営上緊急に予算措置を必要とする事業及び平成18年度予算の各部局計画的繰越分等について、その妥当性を十分検討した上で修正予算を策定し予算措置をした。

### 2-3-2. 附属施設の時限の設定状況

#### 【平成16～18事業年度】

時限が到来した2施設の所属教員ポストを学長裁量ポストとするとともに、新たな時限付き施設をそれぞれ設置し、積極的に新分野への展開を図った。

#### 【平成19事業年度】

時限が到来した21世紀COEプログラムを推進するため5つの学内措置によるセンターを、さらに5年間存続させることとした。

## 2-4. 業務運営の効率化

#### 【平成16～18事業年度】

### 2-4-1. 事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績

- ① 事務局、部局事務組織及び研究室事務組織を見直し、事務組織を企画・立案業務、管理運営業務及び教育研究支援業務の3区分とし、事務の効率化・迅速化を図るため事務組織を事務局に一元化した。

- ② 学務部厚生課を「学生支援課」に改組し、留学生課の生活支援係を学生支援課に移行することにより、学生支援を集中的に行う体制とした。
- ③ 学内の教務、図書及び事務情報部門を集約させ、学術情報部を設置し、学術情報基盤の整備体制を強化した。
- ④ 産学連携の強化を図るため研究協力部に産学連携課を設置し、産学連携推進本部の一部門とした。
- ⑤ 国際室において、研究協力部国際事業課と学務部留学生課を国際支援部門として一元化し、より効率的な業務運営を行う体制とした。
- ⑥ 施設運営部において、施設企画・安全管理課を施設総合企画課、施設計画課を施設安全企画課に改編し、施設マネジメンを総合的に行うための体制を整備した。
- ⑦ 外部資金等の獲得による新規事業の増加に対応するため、受託研究支援室、COE支援室を設置した。
- ⑧ 電子掲示板等のWebの充実、キャンパス共通認証システム及び人事・給与システムの導入等、電子事務局構想を推進した。また、新ICカードによる図書館への入館や図書の貸出し、成績等証明書の自動発行、一部建物のセキュリティ管理などIT化による合理化を図った。

#### 【平成19事業年度】

- ① 外部資金等による大型プロジェクトに係る事務を支援することを目的とし、既存の支援室を統合・発展させ、大型プロジェクト等支援事務室を設置した。
- ② 事務職員の意識改革、組織改革をすべく、事務局パワーアップの基本方針を取りまとめ、さらに、事務局POWER UP実施計画策定プロジェクト設置要項を制定し、事務局POWER UP実施計画に係る事項を審議した。

#### 【平成16～18事業年度】

### 2-4-2. 各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減

- ① 49の全学委員会を廃止するなど削減を実施し、役員会（週1回）、教育研究評議会（月1回）、経営協議会（年4回）、部局長等会議（週1回）等に集約した。
- ② 役員会等の会議開催通知や会議資料提出を電子メールで行い、会議を電子会議システムによる形態とするなど電子化を図った。
- ③ 各部局等において、学科長・専攻長に権限を集約し会議の開催を減少させるとともに、代議員制度の導入による教授会開催回数の削減、会議時間の短縮、議題・報告事項の削減、開催通知・会議資料の電子化等を推進した。

#### 【平成19事業年度】

役員会及び部局長等会議について、定期の開催を、週1回から隔週1回の開催に変更し効率化を図った。運営上の具体的施策等の検討及び学長の諮問事項を審議する、各理事・副学長及び事務局長による企画調整会議を設置し、迅速な意思形成を図る体制とした。

ス室は、内部監査室と協力し、「東京工業大学における教育研究資金に関する不正防止計画」を策定した。

#### 【平成16～18事業年度】

##### 2-7-2. 内部監査の実施状況

年度ごとに定期監査計画書を策定し、各部局等の監査を実施した。また、全部局長等から組織運営及び業務運営についてヒアリングを行った。「公益通報者保護規程」を制定するなど、公益通報制度を整備した。

#### 【平成19事業年度】

平成19年度定期監査計画書を策定し、組織運営・業務運営に関する監査、人事給与に関する監査、会計経理に関する監査を実施した。改善を要する事案等については、再発防止の観点から、措置を講ずるとともに周知徹底を図った。

#### 【平成16～18事業年度】

##### 2-7-3. 監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況

2-7-3-1. 監事は、各年度の監事監査計画に基づき、監事監査を行ったほか、役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長等会議に常時出席した。

2-7-3-2. 監査法人は、毎年度年2回の監査を実施した。その結果を受けて、会計システムの改善等を行った。

#### 【平成19事業年度】

監事監査計画に基づき、監事監査を行った。また、監事は役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長等会議に常時出席するとともに、監査結果の報告や注意喚起を行った。

監査法人を見直したことを機に、監査法人と学長及び理事・副学長（経営担当）を含めた執行体制と、更なる連携を図るとともに、毎月実施される監査法人による期中監査を通じて、会計事務の改善を図った。

#### 2-8. 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等

##### 2-8-1. 教育研究組織の活性化に向けた検討の機会の状況

#### 【平成16～18事業年度】

教育研究組織の活性化については、教育組織については教育推進室が、研究組織については研究戦略室が検討を行い、必要に応じて「21世紀の個性輝く東京工業大学検討委員会」において検討を行う体制となっている。同検討委員会においては、情報系教育研究組織の設置、附置研究所の再編、学校教育法改正による新教員組織のあり方等の検討を行った。

#### 【平成19事業年度】

教育組織の活性化については、教育推進室において、アジア人財資金構想高度専門留学生育成事業、大学院博士一貫教育プログラムなど人材養成に関わる様々な取組に対応するため、その体制を含めた検討を行っている。

#### 2-5. 収容定員を適切に充足した教育活動

##### 【平成16～18事業年度】

2-5-1. 学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の85%以上を充足させているか

それぞれの課程で充足率は85%以上となっている。

##### 【平成19事業年度】

2-5-1. 学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の90%以上を充足させているか

それぞれの課程で充足率は90%以上となっている。

#### 2-6. 外部有識者の積極的活用

##### 【平成16～18事業年度】

##### 2-6-1. 外部有識者の活用状況

民間からの学外理事の登用、公募による留学生課長の採用、専門的知識を要する部署（国際室、産学連携推進本部及び学生支援センター）における外部人材の雇用等を積極的に推進した。

##### 【平成19事業年度】

- ① 任期満了による理事交代に際し、民間からの学外理事を引続き登用した。
- ② 世界文明センターにおいて、各界著名人を特任教授、フェローとして雇用するとともに、アジア人財オフィスでは企業人を特任教授として雇用した。

##### 【平成16～18事業年度】

##### 2-6-2. 経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

- ① 平成16年度5回、平成17年度4回、平成18年度4回開催した。
- ② 教育プログラム、大学院教育の改革、国際戦略等大学運営に関して、広く議論・提案があり、これらを取り入れて実施可能なものから対応している。

##### 【平成19事業年度】

平成19年度は4回開催し、教育改革、学生への支援、施設整備等の大学運営に関して、広く議論・提案があった。

#### 2-7. 監査機能の充実

##### 【平成16～18事業年度】

##### 2-7-1. 内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況

内部監査規則に基づき学長の下に内部監査室を設置し、内部監査室長（理事・副学長（経営担当））及び室長補佐（総務部長）を中心とする監査体制を整備している。

##### 【平成19事業年度】

「国立大学法人東京工業大学における教育研究資金の管理・監査要項」を策定し、教職員における教育研究資金の管理に関する意思の向上及び不正防止計画の推進に資することを目的としてコンプライアンス室を設置した。コンプライアンス

研究組織の活性化については、研究戦略室が議論を重ね策定した「東京工業大学の研究ポリシーと研究戦略（研究ポリシーペーパー）」に、研究組織改革の展望としてその考え方を示した。ポリシーペーパーにおいても議論されている附置研究所の再編成を含めた今後の在り方を検討する新統合研究院（仮称）設置準備委員会を設置した。

また、「21世紀の個性輝く東京工業大学検討委員会」においては、フロンティア研究センターの設置、附置研究所の再編等を検討した。

## 2-9. 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

### 2-9-1. 法人全体としての組織的な研究活動推進のための取組状況

#### 【平成16～18事業年度】

- ① 全学横断的な研究組織であるイノベーション研究推進体事業を推進した。
- ② 若手教員の独創的・萌芽的研究成果を顕彰する「東工大挑戦的研究賞」を創設した。
- ③ 21世紀COEプログラム12拠点について、学内措置センターを設置するなど全学的に研究教育拠点の形成を支援した。
- ④ 統合研究院を設置し、支援した。
- ⑤ Global Edge Instituteを設置し、支援した。
- ⑥ 産学連携体制の充実を行い、一定額以上の間接経費取得者に対する学長裁量スペースの付与など外部資金獲得を支援する取組みを実施した。

#### 【平成19事業年度】

研究戦略室において、本学における研究の基本的な在り方を示した「東京工業大学の研究ポリシーと研究戦略（研究ポリシーペーパー）」を策定し、1）萌芽的・挑戦的・独創的研究の発掘・育成・強化、2）強い研究分野の更なる強化と世界的研究拠点育成、3）研究成果の活用を通じた社会への貢献、の3重要事項を推進することとした。平成19年度の具体的な取組は下記のとおり。

- ① イノベーション研究推進体に1件の研究推進体を発足させた。
- ② 「東工大挑戦的研究賞」を10名に授与し、総額49,050千円の研究費の重点配分を行った。
- ③ 平成18年度に終了した21世紀COEプログラムに関連する課題を含めて、グローバルCOEプログラムに5件が採択され、全学的に教育研究拠点の形成を支援した。
- ④ 学内措置による研究施設等の設置がより弾力的に行えるよう学内措置センター設置基準の見直しを行い、東京工業大学共通施設の設置基準等に関する申合せを制定した。
- ⑤ 財団法人理工学振興会に設置されていたTLO機能を産学連携推進本部に統合し、産学連携会員制度の発足、NEDO「大学発事業創出実用化研究開発事業（マッチングファンド）」の開始等、TLO機能を拡充した。
- ⑥ 外部資金を獲得したプロジェクトの事務支援体制を充実させるため、大型

プロジェクト等支援事務室を設置した。

### 2-9-2. 全国共同利用に必要な学内体制整備や資源配分の状況

#### 【平成16～18事業年度】

- ① 全国共同利用機関としてさらなる発展を目指し、平成17年度に特別教育研究経費で大阪大学接合科学研究所、東北大学金属材料研究所との連携による「金属ガラス・無機材料接合開発拠点」を設置した。
- ② 平成18年度に、全学的な観点から研究所附属「セキュアマテリアル研究センター」（時限10年）を設置した。”安全・安心社会に貢献する材料・構造”の研究概念と研究テーマを提案し、学長裁量ポストを配分し、このテーマを推進する3人の助教授を新規に採用して研究体制を整えた。このテーマに関連した特定研究課題を設定・公募し、組織的な共同利用研究を開始した。
- ③ 21世紀COEプログラムを核とした「都市地震工学センター」と共同して、全学融合的研究体制をセキュアマテリアル研究センターが中心となって組織し、コンクリートの衝撃応答と破壊を中心とした共同利用研究事業を実施した。

#### 【平成19事業年度】

- ① 平成19年度に、技術職員の全学集約が実施されたが、全国共同利用研究者への利便性を考慮し、元共同利用推進室・技術室の技術職員を派遣して支援を続けた。また、精密加工技術支援センターが研究所を支援する仕組みの枠組みを決定した。定年後のベテラン技術職員を2名再雇用して技術室に配置した。