

大学番号 50

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
名古屋工業大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人名古屋工業大学
- ② 所在地
愛知県名古屋市昭和区御器所町（大学本部，工学部等）
岐阜県多治見市旭ヶ丘10丁目6-29
（セラミックス基盤工学研究センター）
- ③ 役員の状況
学長名 松井 信行
（平成16年4月1日～平成22年3月31日）
理事数 3人
監事数 2人
- ④ 学部等の構成
学部 工学部第一部，第二部
研究科 工学研究科
教育研究センター等 ものづくりテクノセンター
セラミックス基盤工学研究センター
極微デバイス機能システム研究センター
国際自動車工学教育研究センター
産学官連携センター
工学教育総合センター
国際交流センター
情報基盤センター
大型設備基盤センター
保健センター
- ⑤ 学生数及び教職員数
学生数 工学部第一部 4,009人（100人）
工学部第二部 823人
工学研究科 1,441人（121人）
教職員数 教員 375人
職員 185人

() 内は留学生数を内数で示す

(2) 大学の基本的な目標等

本学の基本構想は「工科大学構想」である。「工科大学構想」は、本学が、世界のものづくりの中心地である中京地区の工学リーダーとして、技術イノベーションと産業振興を牽引するにふさわしい高度で充実した教育研究体制を整備し、国内の工科大学のみならず、世界の工科大学と連携することにより、工科大学の世界拠点として、異分野との融合による新たな科学技術を創成し、有為の人材を数多く世に送り出そうとする構想である。

この基本構想を実現するための教育研究理念が、「ひとづくり」、「ものづくり」、「未来づくり」である。

- ① 「ひとづくり」が目指すところは、市民としての的確な倫理感覚に裏打ちされた人間性豊かな技術者の養成である。
- ② 「ものづくり」が目指すところは、21世紀の工学を先導し、ものづくり技術を地域社会に還元するとともに、地域におけるものづくりの知的源泉となることである。
- ③ 「未来づくり」が目指すところは、人類の繁栄と地球環境の保全など、21世紀の中心課題を解決するための新しい工学を創成し、人類の幸福と国際社会の福祉に貢献することである。

こうした基本構想及び教育研究理念を踏まえ、学長のリーダーシップの下に、特に以下の9つの事項について重点的に取り組む。

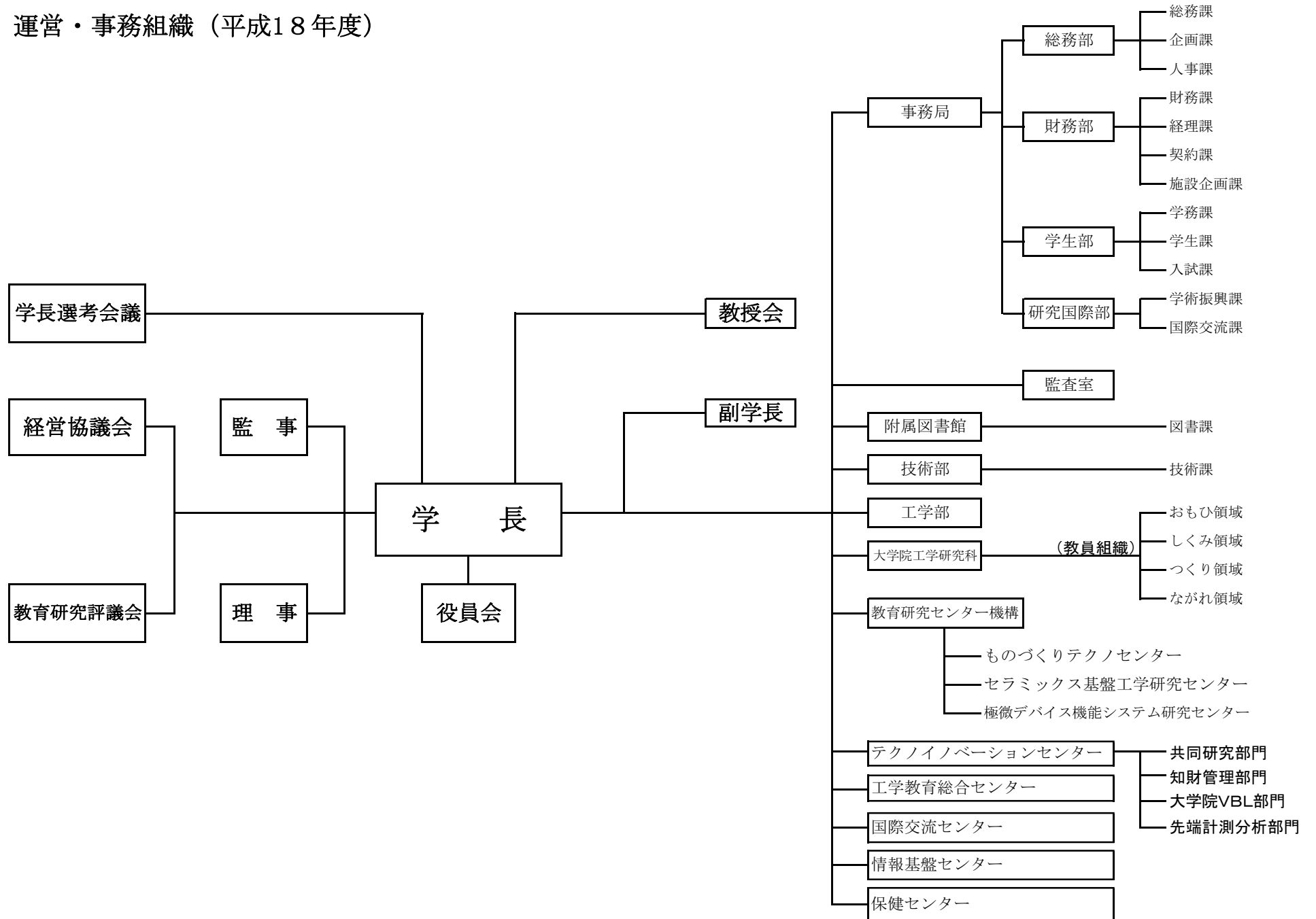
- ① 人類の幸福と国際社会に貢献できる人材を育成する。
- ② 先見性のある、哲学を持った個性豊かな人材を育成する。
- ③ だれもが、いつでも、どこでも学べる場としての大学の機能を高める。
- ④ 市民・産業界の知的交流を目指し、新しい知と文化の発信拠点となる。
- ⑤ 世界の工業技術の中核拠点としての一層の向上を図る。
- ⑥ 時代を先導した工学と技術の推進役を果たす。
- ⑦ 真理の探求及び「工学技術文化」の継承と発展を通しての社会貢献を行う。
- ⑧ 多岐にわたる工学及び新技術を融合した新しい工学を創成する。
- ⑨ 人類の発展と幸福を先導する技術哲学を構築する。

本学は、明治38年に名古屋高等工業学校として創立され、愛知県立工業専門学校とともに、昭和24年に新制の名古屋工業大学となり、平成17年に創立100周年を迎えた。

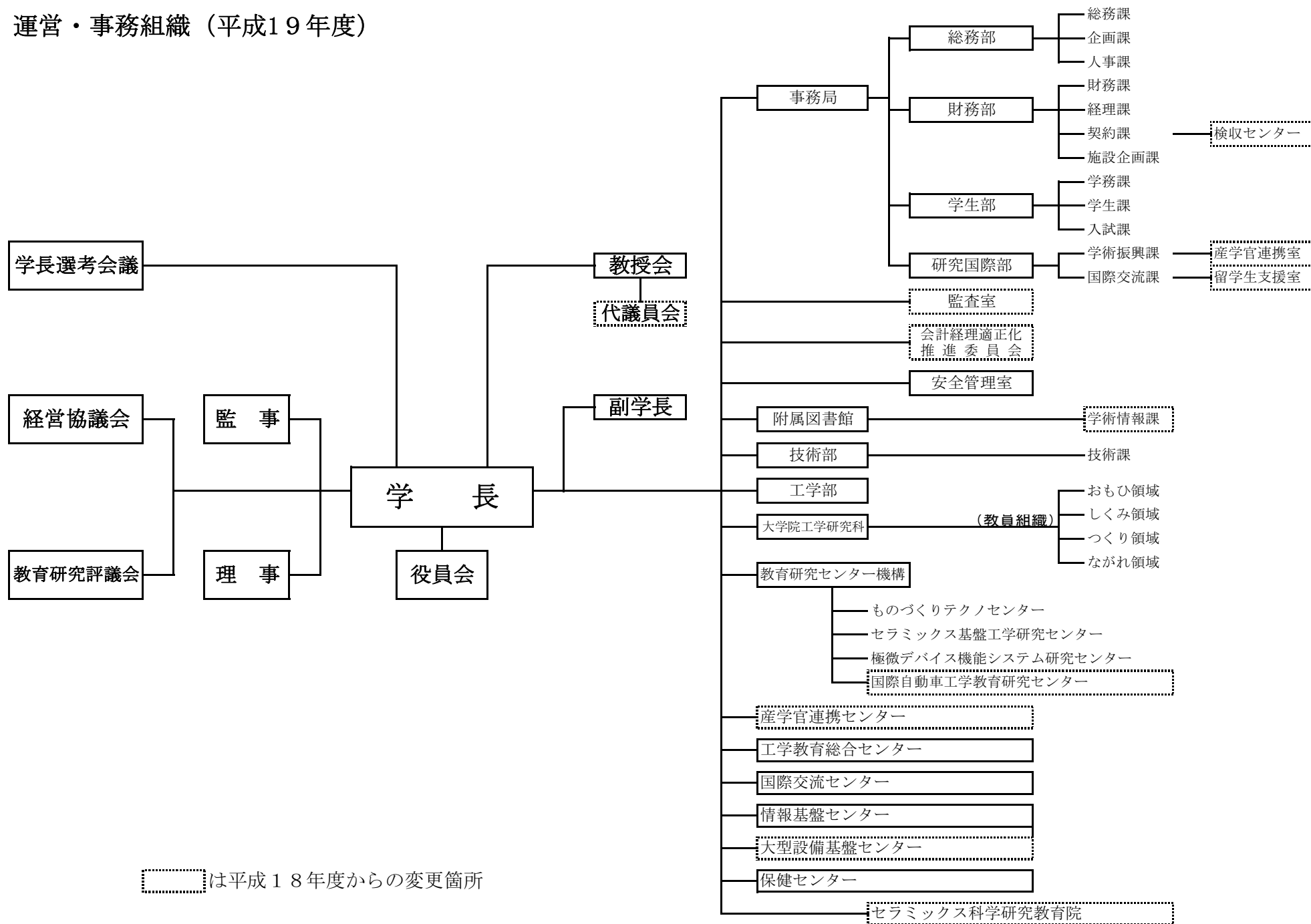
本学工学部第一部は、平成16年度からは7学科18プログラムの教育体系で、基盤的な工学を幅広くカバーするとともに、工科大学構想の実現に向けて、伝統的なものづくりの世界からデザイン、ソフトウェアを含むものづくりへと教育研究領域を拡大した。一方、工学部第二部は、昭和34年に4学科体制で設置され、夜間における社会人教育を担ってきたが、勤労学生の減少等の社会情勢に鑑み、平成20年度に定員を140名から20名へと大幅な縮小を行うこととなった。大学院工学研究科は、本学の教育目標の1つである高度技術者育成のため博士前期課程に重きを置いているが、昭和60年には博士後期課程を設置した。さらに平成20年度には、医学・薬学など異分野との融合領域や新たな教育研究領域を開拓するために、専攻の再編を行うとともに、学生の大学院進学希望の実態に合わせて、博士前期課程の定員を399名から586名へと大幅な増員を行うこととなった。

これにより、工学系研究分野すべてを網羅する幅広い研究とそれを背景とした高度専門職業人の育成を中心とする堅固な工学教育を構築した。

運営・事務組織（平成18年度）



運営・事務組織（平成19年度）



は平成18年度からの変更箇所

○ 全体的な状況

I 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1 運営体制の改善

○ 効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分の実現等

(1) 運営体制

本学では学長の諮問機関である運営会議により、大学運営の基本的な方針を審議し、その基本方針に沿って、各企画院で具体的な企画立案を行っている。

運営会議の構成員は、学長、理事、副学長、図書館長によって構成され、事務局の各部長が陪席し、教員組織と事務組織が連携して運営を行っている。

運営会議及び各企画院等で企画立案された事項を役員会、経営協議会、教育研究評議会で審議し、学長が決定している。

教授会については、平成19年度に代議員会を設置することにより、開催回数を縮減し、教員の教育研究時間の確保に努めている。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

本学では、法人化後の運営費交付金の削減が進む中においても、総人件費改革による毎年度1%の人件費削減は着実に実施しているほか、教育経費は削減しないこと、学術研究関係については基本経費配分を見直すとともに、学長裁量経費等により戦略的に配分すること、大型研究設備についてはマスタープランを作成し計画的に整備することなどを基本的な方針としている。

特に学長裁量経費については、毎年度1億円以上を措置し、異分野融合への取組み、新産業創出、若手研究者支援、外部資金導入支援や教育基盤整備等に配分している。また、独創的な研究シーズを実用化・企業化するために研究を助成する産学官連携センター提案公募研究費(約1,200万円)を措置し、配分している。

以上のほか、後述の3及び4に記す取組みを含め、効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分を実現している。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

教員を従来の縦割りの学問分野による学科組織から切り離し、異分野の教員が交流する横断的、学際的な教員組織である領域を設置した。教員は4領域「おもひ」「しくみ」「つくり」「ながれ」のいずれかに所属し、専門分野に応じ学科、専攻を担当する柔軟な組織である。この組織体制により、異分野の教員間の研究交流が活発化するとともに、柔軟な学科、専攻等の教育組織の設計が可能となり、次のような教育研究組織の見直しを行った。

(1) 学部

近年の工学分野における高度化・先端化及び境界領域における多様化・複雑化に対応し、とりわけ生命・環境・エネルギー・材料・IT・デザイン分野を新たに取り込むために、平成16年4月に工学部第一部8学科を7学科に、工学部第二部を4学科(1学科を名称変更)に再編整備した。これにより産業界のニーズにも幅広く応えることが可能となった。

また、第二部については、勤労学生の減少等社会情勢の現状に鑑み、平

成20年度から入学定員を140名から20名に縮小することを概算要求した。

(2) 大学院

我が国の産業社会の高度化、多様化、国際化に対応して、大学院を中心とした教育組織整備及び社会人教育の充実を図り、法人化した本学の社会的な役割を一層強化するため、平成20年度に向けて、大学院の再編を概算要求した。

既存の物質工学、機能工学、情報工学、社会工学の4専攻を普遍的で安定した工学の基礎として継承し、その内容の一層の充実を図るとともに、技術潮流の急展開に対応するための独立した専攻群として、新たに未来材料創成工学専攻、創成シミュレーション工学専攻を設置することとした。未来材料創成工学専攻では、21世紀COEプログラム、知的クラスター創成事業などの成果を踏まえ、さらに高機能で低環境負荷な未来材料を開発すること、創成シミュレーション工学専攻では、既存の各分野で教育研究されてきたシミュレーション技術の一つの専攻に集約し、教育効果と異分野融合による研究活動の活性化をめざすこととしている。

また、有職者の大学院教育への要請に応えるため、平成20年度に産業戦略工学専攻の社会人枠を拡充することを決定した。

(3) 大学院の収容定員の拡大

進学希望者の増大により、毎年度慢性的に入学定員を超過していた大学院については、平成20年度から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程を37名から39名とする概算要求を行い、20年4月から実施することとなった。これにより、学年進行とともに現行の中期目標期間内に収容定員超過の問題は、解決することとなった。

以上のとおり、教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等を適切に実施した。

3 学術研究活動推進のための戦略的取組み

(1) 組織体制

異分野の教員間の研究交流の活発化を図るため、学際的な教員組織である領域を創設し、研究活動を組織的に取り組むための企画立案を行う研究企画院を設置している。

学術研究において、産学連携の側面から支援するセンターとして従来のテクノイノベーションセンターを抜本的に改組して、「産学官連携センター」、学術研究基盤を支える大型設備を管理する「大型設備基盤センター」を整備した。学術研究活動を支援する事務組織として、平成17年度から研究国際部を設置し、学術振興課と国際交流課を設けた。

研究企画院においては、戦略部会、評価部会、設備整備部会を置き、中期計画の下で重点的に取り組むこととした研究活動の基本的な方針に関する事項のほか、学術プロジェクト研究に関する事項、研究活性化経費の配分に関する事項等を企画立案している。

(2) 学長裁量経費(学内研究推進経費等)による学術研究活動の推進

学長裁量経費を毎年度1億円以上配分している。平成18・19年度は「知の拠点」形成・強化と外部資金の導入支援を目的とする学内研究推進経費

(毎年度約4,000万円)、特別教育研究経費や政府の大型プロジェクトへの申請を支援する経費(毎年度1,000万円)、教職員の優れた功績や本学への貢献に対する褒賞としての経費(500万円)等を措置している。

(3) 人材育成

人事採用に当たっては、学科、専攻を越えた全学的見地に立った公募制による教員採用を実施している。平成20年度から新規に採用する助教については、任期付きで公募し、業績評価に基づく「任期解除制度」を導入することとなっている。また、学内研究推進経費(若手研究・将来を見据えた研究)を若手研究者に配分しているほか、プロジェクト研究所において任期制によるプロジェクト研究員を雇用し、積極的に若手人材の育成に努めている。(平成19年度現在25名採用)

女性研究者については、全女子在学生・卒業生・修了生を対象とするアンケートの実施、聴き取り調査等により実態把握を行い、その結果を踏まえて、女子学生の増加を図るためのパンフレットの作成、先行する他の機関の事例調査、講演会等を実施した。

外国人教員・研究者については、外国人登用推進のための基礎調査を実施するとともに、平成19年度からは留学生向けの英語による特別コースが大学院に設置された。

(4) 大型研究設備

平成16年度に大型設備の取得状況の調査を行い、これに基づき、共同利用の促進、学外機関との連携、維持管理等について、基本的な方針を示した教育研究設備マスタープランを作成した。毎年度、プランの見直しを行っている。また、マスタープランを踏まえ、平成19年度に大型設備基盤センターを設置した。

(5) 学術研究活動の取組み

① プロジェクト研究所制度の創設

異なる専門分野の融合による新しい学問分野を開拓するとともに、新産業の創出を目的として、プロジェクト研究所制度を平成16年度に創設した。同研究所では、外部資金により、学外の研究者、ポストドクターをプロジェクト研究員として雇用し、若手研究者を確保している。この取組みは、大学における研究の活性化とともに企業におけるリスクを伴う中・長期の研究開発環境を改善する役割を担っている。(平成20年3月末現在19研究所を設置)

② 21世紀COEプログラム「環境調和型セラミックス科学の世界拠点」

21世紀COEプログラムで採択された「環境調和型セラミックス科学の世界拠点」では、若手研究者を含む多くの領域の研究者や、大学院学生の研究グループが参画し積極的に研究を展開して多大なる成果を生み出した。

(学術論文250編以上、共同研究170件)この実績を踏まえ、拠点形成の一環として「セラミックス科学研究教育院」を平成19年1月に設置した。

③ 異分野融合の取組み等

本学では、異分野との融合による新たな科学技術の創成をめざす観点から、名古屋大学、藤田保健衛生大学、名古屋市立大学等の医学部や薬学部等を有する大学との連携を推進している。平成19年度から、これらをさらに進めるため、医・薬学部双方を有する名古屋市立大学との連携・協力に関する基本協定を締結した。また、法人化以前から連携を行っていた産業技術総合研究所、ファインセラミックスセンターとの研究交流について協定を締結しているほか、他の分野との融合研究として、京都大学霊長類研

究所との研究交流、物質材料研究機構等との連携をさらに進める予定である。

④ 国際的学術研究交流

平成17年度に国際的な人材養成と国際的視点に立った学術研究活動等を強化するため、国際交流センターを整備し、その下に全学的な国際交流を戦略的に推進する企画運営委員会を設置した。この体制の下で、国際共同研究の進め方の検討、交流協定の締結(平成20年3月現在49大学(部局間交流を含む))、国際共同研究契約等の実務的なサポート、各種国際シンポジウムのコーディネート、若手研究者の渡航補助等を実施した。

⑤ 100周年記念フォーラム

創立100周年の記念行事の一環として、国際フォーラムを平成18年度に開催した。国内外から16大学の学長・副学長等が一堂に会し、工学教育、産学連携、地域貢献、国際化等についてパネルディスカッションを行い、「21世紀の工学のあり方」を名古屋宣言として取りまとめ、署名し、発表した。同時に「セラミックスCOEが目指す未来づくり」「ITSが目指す都市の未来づくり」「ロボット未来フォーラムー実用化が開く未来ー」の3分科会を開催し、これまでの本学における学術活動の成果を検証し、各分野の方向性について検討した。

以上のとおり本学では、法人全体として、戦略的な学術研究活動に積極的に取り組んでいる。

4 人事の適正化

○戦略的・効果的な人的資源の活用や非公務員型を活かした柔軟かつ多様な人事システムの構築等

(1) 柔軟な教員組織の編制と教員数の一元管理

本学の教員組織は、平成15年4月に、従来の縦割りの学問分野による学科組織を改め、異分野の教員が交流する横断的、学際的な教員組織である領域を創設した。この領域は、「おもひ」「しくみ」「つくり」「ながれ」から成り、研究系組織として大学院に置かれ、各教員はいずれかに所属し、その専門分野に応じて学科、専攻の教育、あるいはセンターの業務を担当する、という柔軟な教員組織の編制となっている。

教員数は、学長が院長を務める人事企画院を通じて一元的に管理し、必要な学科、専攻等を適切に担当させている。

(2) 助教制度の活用

学校教育法改正に伴い、准教授・助教を導入することとした。助教については、学部授業科目のうち演習、実験、実習を担当できること、特に博士の学位を有する者は、卒業研究を担当できることとした(助教82名中66名が学位を保有(19年5月現在))。また、博士の学位を有する者は、学内審査を経ることにより、博士前期課程の講義及び研究指導、博士後期の研究指導の担当が可能とした(20年3月現在、助教9名が博士前期の研究指導担当)。

(3) 教員の評価

全教員の個人評価を平成17年度及び平成18年度の2年にわたり試行し、平成19年度から本格実施し、評価結果を平成20年1月昇給に反映させた。この評価では、教育・研究のみならず教員の多様な活動を多面的に評価するため、教育、研究、学内活動、社会貢献の4つの評価軸を設け、各活動について数値データに基づく量的評価と記述式による質的評価を行っている。また、評価の公正性と透明性を確保するため、明確な評価方法と手順を提示した。なお当該評価システムについては学外の評価委員による検証

を受けている。

(4) 助教への任期制の導入

平成20年4月1日以降採用の助教に、任期制を導入することとした。任期は5年で再任は1回に限り可とし、再任の任期は5年としている。また、専門分野の教育・研究上の特性を反映した審査を行うことにより、任期解除を認める審査制度を設けることとした。

(5) 特定有期雇用職員制度の創設と活用

平成19年度から新たに大型競争的資金等によるプロジェクトの運用に伴い、教育や研究活動に対する事務的・技術的支援に必要な人員を確保し、プロジェクトの円滑な実施を図るため、特定有期雇用職員制度を導入した。また、特定有期雇用職員制度を活用し平成20年度から従前のプロジェクト研究員、産学官連携研究員のうちフルタイム雇用の研究員にも適用することとした。

(6) 総人件費改革の実行

現行の中期計画期間における総人件費改革を念頭においた中長期的な人事管理を実施するため、人件費所要額試算表を策定し、計画的な人員管理を実施している。毎年度、人件費所要額試算表に基づき、役員、教員、事務職員、技術職員の職種別に人件費所要額を策定し、計画的な人員管理を実施している。各年度とも1%の総人件費削減目標は達成されている。

以上のとおり本学では、戦略的・効果的な人的資源の活用や非公務員型を活かした柔軟かつ多様な人事システムの構築が進んでいる。

5 事務等の効率化・合理化に関する目標

○事務処理の効率化・合理化，事務組織の機能，編成の見直し等

(1) 事務処理の効率化・合理化

平成19年度に、ICカードと暗号基盤を基礎とする統一認証システム及び、この認証システムを基盤とする教職員のポータルサイト、学生ポータルサイト、電子業務ワークフローを独自開発した。教職員のポータルサイトでは、教員と職員が同一のポータルサイトを經由・認証するシステム化により、情報提供手段、電子業務システム・データベースへのアクセス手段を一元化した。また、電子業務ワークフロー(旅費支給、物品購入等)が稼働し、事務の効率化並びに迅速化が進行した。学生ポータルサイトでは、教職員及び学生の双方向教育支援サービスを提供している。

特にセキュリティ確保が必要な事務局等については、平成19年度に、ログイン時にICカード認証が必要なシンクライアントシステムへ全面更新した。このシステムでは、個々のパソコンからの情報の漏洩が防止され、情報セキュリティ機能が飛躍的に高まった。また、事務局等におけるハード、ソフトの管理が一元化された。

(2) 事務組織の機能，編成の見直し等

平成17年度に総務部，財務部，学生部に加え，研究国際部を発足させ，活発化する教員の学術研究，国際活動の企画立案及び支援にあたっている。さらに産学官連携室，留学生支援室などを設置し，教育研究支援体制を強化するとともに，監査室，安全管理室，検収センター等の設置により，法人運営について事務体制の強化を行った。これにより教職員が一体となって協働協働できる体制を構築した。

また，所掌業務・責任の明確化，技術業務の効率化をめざして，技術部の見直しを検討し，平成20年度に改組を行い，教育研究支援及び全学的見

地から必要な技術支援を行う体制を整備した。

財務・知財・情報・国際などの分野で個々の専門的な業務の効率的な推進を図るため，従来の採用試験制度によらない専門職の選考，業務に精通したパート職員の正職員化を実施している。これにより平成19年度に採用した者は5人で，本学独自の研修を開始したほか，幹部職員を対象にしたメンタルヘルス対策のセミナーや民間企業による業務実態調査と改善方策の提言を取りまとめた。

以上のとおり，事務処理の効率化・合理化，事務組織の機能，編成の見直しが十分に行われている。

II 財務内容の改善

I 外部研究資金その他の自己収入の増加

(1) 外部資金の積極的な獲得を行い平成16年度以降総計約85億円の外部資金を獲得した。

このほか本学の創立100周年記念事業募金として，約15億円の寄付を集めた。

(2) 経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」として平成17年度に開始した「工場長養成塾」を，平成19年度から本学独自の事業として財政的に独立して実施し，1,200万円の講習料収入を得た。(講習料50万円，受講者数24名)

(3) 知的財産による収入は，4年間合計で約1,800万円であった。

(4) 体育施設や講義室等の空き時間を利用した有料貸付により，4年間で4,810万円の収入を得た

以上のとおり，外部研究資金その他の自己収入が着実に増加している。

2 経費の抑制

○管理的経費の抑制

(1) 点検保守業務契約・運転監視業務の集約，エレベーター保守の複数年次化，節水，節電等により，4年間に合わせて4,457万円を節約できた。

(2) ネットワークを利用したパソコンの省エネルギーモードの徹底による省エネルギー対策について調査研究を行い，その結果を本学ホームページに公開するとともに，実施に向けた検討を行った。

(3) 本学では，大学に相応しい取組みとして，本学の研究成果を活用し，19号館に多孔質セラミックスを使用した緑化壁を造り，省エネルギー研究実証試験を実施してきた。さらに平成19年度から課外活動施設屋上に，同材料を使用し建物内の温度上昇を抑制する実証試験を開始した。多孔質セラミックスの多孔質による断熱効果と保水による蒸発・冷却効果を利用するものである。

(4) 建物改修に伴い，平成19年度から環境対策を含め，屋上の緑化，太陽光発電，ガス冷房の導入を逐次行っている。

(5) 学内の主要な会議にパワーポイント，パソコンの導入を図り，大幅な労働，時間，資源の節減を図った。

以上のとおり，管理的経費の抑制を行っている。

3 資産の運用管理の改善

○資産の効率的・効果的運用を図る

(1) 共用スペース及びオープンラボラトリーの確保

① 施設の新増築や既存施設の大規模改修を行った建物については、共用スペースを確保した。この共用スペースは主にプロジェクト的研究や組織の枠を越えた研究活動等に対応するため、弾力的、流動的に使用できるオープンラボラトリーに充てた。

② オープンラボラトリー(使用期間は原則として5年以内, 使用料を徴収)
平成19年度 1,463㎡

(2) スペースチャージ制度の導入

施設の効果的・有効的な運用を図るため、平成17年度からスペースチャージ制度を導入している。スペースチャージ制度で徴収した使用料(毎年度約2,000万円)を財源とし、全学の施設を対象に予防的修繕(プリメンテナンス)を実施している。

以上のとおり、資産の効率的・効果的運用を図っている。

III 社会への説明責任

1 評価の充実

全学評価室が中心となり、平成16年度に自己点検・評価実施要項を策定し、平成17年度から毎年度自己点検・評価を実施し、報告書を公開している。平成19年度は、全学評価室において大学院の教員及び専攻の教育活動、センター活動、事務局、入学者選抜、学生支援、附属図書館に係る自己点検・評価を実施した。教育企画院において、学部教育活動の自己点検・評価を実施し、公開した。

2 情報公開等の推進

教育研究活動など大学全般の活動状況に関する情報を学外に積極的に発信すること等を目的として策定した広報プランに基づき、計画的かつ積極的に情報発信を行っている。

財務諸表、業務実績、評価結果、自己点検・評価報告書、学生による授業評価結果、環境報告書等について公表している。

ホームページの大幅な見直しを検討し、平成20年度に実施することとしている。

以上のとおり、社会への説明責任を十分に果たしている。

IV その他業務運営

1 施設マネジメント等

本学の施設整備については、平成13年度から始まった文部科学省が策定した国立学校等施設緊急整備計画に対応するため、長期のキャンパスマスタープランを作成し、推進してきたところである。

平成16年度の法人化に際しては、大学内に施設マネジメント本部を設置し、毎年度見直しを図るとともに、以降、同本部及びキャンパス計画ワーキンググループにおいて、随時点検、調査を行ってきている。

これまでの経過を踏まえ、さらに見直しを図るため、平成19年度に長期マスタープランを再作成した。

また、平成19年度には、環境対策の一環としてゴミ資源の燃料化、駐輪場の整備、学生参加による広場(ゆめ広場)のコンペを実施した。

2 安全管理

(1) 防災マニュアルの策定等

本マニュアルは、2編から成っている。第1編では、地震等の防災、第2編では火災・盗難・事故・障害等を記述している。なお、薬品等については安全マニュアル、体育実技・学生実験については体育実技・学生実験安全の手引を作成している。

また、平成19年度には、キャンパスの警備強化、火災・事件・事故等に対する連絡網の確立を図った。

(2) 顧問弁護士制度の導入と活用

事故事件、雇用問題、ハラスメント、法人下での規程の整備、コンプライアンスに対処するため、平成18年度から弁護士と顧問契約を結び、常時相談できる体制を構築した。

以上のとおり施設マネジメント等を効率的に実施し、施設の有効利用・安全管理を徹底している。

V その他の取組み

1 社会連携

本学は、国からの採択を受け「知的クラスター創成事業」や「地域新生コンソーシアム研究開発事業」など、多くの地域産業創出拠点形成事業を推進している。平成17年度に構築された「尾張・東濃ものづくり産学官ネットワーク」では、本学はこのネットワークの中核拠点のひとつとして参画し、行政区分を越えて尾張、東濃地域全体を支え、同時に世界に通用するような企業・産業の創出に貢献している。また、「堀川浄化運動」に参加し、ライオンズクラブと協力したエコロボットコンテストを毎年度実施しており、行政と連携した調査研究を行っているほか、地域の地震防災に関するプロジェクト等に参画するとともに、研究の成果を社会に還元している。

2 分野別連携協定の締結

民間企業等と分野を定めた協定を締結し、大学がもつシーズと民間企業等がもつニーズについて相互交流を促進し、密接な連携を図ることとしている。分野別連携協定の件数は15件(平成16年度3件、平成17年度4件、平成18年度6件、平成19年度2件)。

3 実務型教員の設置

学部及び大学院の授業の中で、企業における研究開発など、最新の応用事例の講義を実施するために、実務経験者や特殊技能を有する者に講義を依頼する実務型教員制度を平成17年度に設けた。(平成19年度は、38名(14科目))

4 「工場長養成塾」の実施

「工場長養成塾」は、東海地域の中堅・中小企業の工場長やその候補者等を対象とし、地域の自動車関連企業の協力による実践的な課題解決型のカリキュラムにより、製造工程での問題に自ら気づき、考え、行動できる工場長の育成を目指すものである。このプログラムでは、工場現場等を教室とし、ゼミ、模擬ライン等による148時間に渡るカリキュラムを用意している。(平成18年度までは、経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」として実施した。)平成19年度から本学独自の事業として財政的に独立して実施し、講習料収入を得た。

5 同窓会組織との連携強化と海外同窓会の設立

学生支援、産学連携、広報活動(受験生獲得を含む)等の充実に目的に、同窓会組織(社団法人名古屋工業会)との一層の連携強化を検討した。

また、海外在住卒業生に対するサポート強化や本学との協力関係強化のため

め海外同窓会の設立を推進し、平成18年度に第1号を韓国（ソウル）に、平成19年度には、第2号を中国（上海）に設立した。

6 アジア人財資金構想「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」の実施

外国人留学生の日本企業への就職を推進する国のプロジェクトであるアジア人財資金構想「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」が採択され、国費留学生を受け入れを開始した。（平成19年度第1期4名、第2期6名、平成20年度第3期10名予定）

以上のとおり、各種の取組みを行っている。

【平成19事業年度】

1 運営体制の改善

教授会に代議員会を設置することにより、開催回数を縮減し、教員の教育研究時間の確保に努めている。

2 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

大学院再編及び第二部の縮小

前年度までの検討を踏まえ、平成19年度に教育研究評議会に「教育組織検討ワーキング・グループ」を設置し、大学院の再編整備及び第二部縮小案をまとめ、平成20年度に向けて概算要求を行った。

大学院再編においては、既存の物質工学、機能工学、情報工学、社会工学の4専攻を普遍的で安定した工学の基礎として継承し、その内容の一層の充実を図るとともに、技術潮流の急展開に対応するための独立した専攻群として、新たに未来材料創成工学専攻、創成シミュレーション工学専攻を設置することとした。

また、有職者の大学院教育への要請に応えるため、平成20年度に産業戦略工学専攻の社会人枠を拡充することを決定した。

進学希望者の増大により、毎年度慢性的に入学定員を超過していた大学院については、平成20年度から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程を37名から39名とする概算要求を行い、20年4月から実施することとなった。これにより、学年進行とともに現行の中期目標期間内に収容定員超過の問題は、解決することとなった。

また、第二部については、勤労学生の減少等社会情勢の現状に鑑み、平成20年度から入学定員を140名から20名に縮小することを概算要求した。

3 学術研究活動推進のための戦略的取組み

(1) 組織体制

学術研究において、産学連携の側面から支援するセンターとして従来のテクノイノベーションセンターを抜本的に改組して、「産学官連携センター」、学術研究基盤を支える大型設備を管理する「大型設備基盤センター」を整備した。学術研究活動を支援する事務組織として、平成17年度から研究国際部を設置し、学術振興課と国際交流課を設けた。

(2) 学内研究推進経費の見直し

「指定研究」（研究費を重点的に投入することにより独創的・先駆的な研究をさらに発展させ、本学の発展に寄与する、チームによるプロジェクト研究）、「戦略的研究」（外部資金獲得との関係を明確にした独創性に富む研究）

及び、これらの土台となる基礎的研究種目として「将来を見据えた研究」、「若手研究」を設け、基礎研究を育み社会貢献へと繋ぐ「工学的研究進化」を推進した。

(3) 人材育成

人事採用に当たっては、学科、専攻を越えた全学的見地に立った公募制による教員採用を実施しているが、平成20年度から新規に採用する助教については、任期付きで公募し、業績評価に基づく「任期解除制度」を導入することとなっている。また、学内研究推進経費（若手研究・将来を見据えた研究）を若手研究者に配分しているほか、プロジェクト研究所において任期制によるプロジェクト研究員を雇用し、積極的に若手人材の育成に努めている。（平成19年度現在25名採用）

女性研究者については女子学生の増加を図るためのパンフレットの作成、先行する他の機関の事例調査、講演会等を実施した。

外国人教員・研究者については、平成19年度から留学生向けの特別コースが大学院に設置され、英語による専門授業が開始された。

(4) 大型研究設備

マスタープランの見直しを行うとともに、これを踏まえ、平成19年度に「大型設備基盤センター」を設置した。

(5) プロジェクト研究所制度の拡充

平成19年度中にナノテクノロジー・材料分野1件、ライフサイエンス分野1件、メディア情報分野1件の3件を設置し、平成20年3月末現在19研究所を設置している。また、プロジェクト研究員25名を採用している。

(6) 異分野融合の取組み等

平成19年度から、異分野との融合による研究をさらに戦略的に進めるため、医学部、薬学部双方を有する名古屋市立大学との連携・協力に関する基本協定を締結した。

また、法人化以前から連携を行っていた産業技術総合研究所、ファインセラミックスセンターとの研究交流について協定を締結しているほか、他の分野との融合研究として、京都大学霊長類研究所との研究交流、物質材料研究機構等との連携をさらに進めることとしている。

(7) 国際的学術研究交流

平成19年度に海外の10大学と学術交流協定を締結した。また、The Seventh Framework Programme（通称FP7、EUの科学研究費補助金）に提案した「モバイル環境における効率的な多言語インタラクション」が採択され、エジンバラ大学（英）、IDIA（スイス）、ヘルシンキ大学（フィンランド）、ケンブリッジ大学（英）等と国際共同研究を開始するなど、国際的学術研究交流を行っている。

4 人事に関する取組み等

(1) 教員の評価

全教員の個人評価を平成19年度から本格実施し、評価結果を平成20年1月昇給に反映させた。この評価では、教育・研究のみならず教員の多様な活動を多面的に評価するため、教育、研究、学内活動、社会貢献の4つの評価軸を設け、各活動について数値データに基づく量的評価と記述式による質的評価を行っている。また、評価の公正性と透明性を確保するため、明確な評価方法と手順を提示した。なお当該評価システムについては学外の評価委員による検証を受けている。

(2) 助教制度の活用

学校教育法改正に伴い、准教授・助教を導入することとした。助教については、学部授業科目のうち演習、実験、実習を担当できること、特に博士の学位を有する者は、卒業研究を担当できることとした(助教82名中66名が学位を保有(19年5月現在))。また、博士の学位を有する者は、学内審査を経ることにより、博士前期課程の講義及び研究指導、博士後期の研究指導の担当が可能とした(20年3月現在、助教9名が博士前期の研究指導担当)。

(3) 助教への任期制の導入

平成20年4月1日以降採用の助教に、任期制を導入することとした。任期は5年で再任は1回に限り可とし、再任の任期は5年としている。また、専門分野の教育・研究上の特性を反映した審査を行うことにより、任期解除を認める審査制度を設けることとした。

(4) 特定有期雇用職員制度の創設と活用

平成19年度から新たに大型競争的資金等によるプロジェクトの運用に伴い、教育や研究活動に対する事務的・技術的支援に必要な人員を確保し、プロジェクトの円滑な実施を図るため、特定有期雇用職員制度を導入した。また、特定有期雇用職員制度を活用し平成20年度から従前のプロジェクト研究員、産学官連携研究員のうちフルタイム雇用の研究員にも適用することとした。

5 事務処理の効率化・合理化

(1) 情報基盤システムの活用

平成19年度に、ICカードと暗号基盤を基礎とする統一認証システム及び、この認証システムを基盤とする教職員のポータルサイト、学生ポータルサイト、電子業務ワークフローを独自開発した。教職員のポータルサイトでは、教員と職員が同一のポータルサイトを經由・認証するシステム化により、情報提供手段、電子業務システム・データベースへのアクセス手段を一元化した。また、電子業務ワークフロー(旅費支給、物品購入等)が稼働し、事務の効率化並びに迅速化が進行した。学生ポータルサイトでは、教職員及び学生の双方向教育支援サービスを提供している。

特にセキュリティ確保が必要な事務局等については、平成19年度にログイン時にICカード認証が必要なシンクライアントシステムに全面更新した。このシステムでは、個々のパソコンからの情報漏洩が防止され、情報セキュリティ機能が飛躍的に高まった。また、事務局等におけるハード、ソフトの管理が一元化された。

(2) 事務組織の機能・編成の見直し等

産学官連携室、留学生支援室などを設置し、教育研究支援体制を強化するとともに、監査室、安全管理室、検取センター等の設置により、法人運営について事務体制の強化を行った。これにより教職員が一体となって協働協働できる体制を構築した。

また、所掌業務・責任の明確化、技術業務の効率化をめざして、技術部の見直しを検討し、平成20年度に改組を行い、教育研究支援及び全学的見地から必要な技術支援を行う体制を整備した。

財務・知財・情報・国際などの分野で個々の専門的な業務の効率的な推進を図るため、従来の採用試験制度によらない専門職の選考、業務に精通したパート職員の正職員化を実施している。これにより平成19年度に採用した者

は5人で、本学独自の研修を開始したほか、幹部職員を対象にしたメンタルヘルス対策のセミナーや民間企業による業務実態調査と改善方策の提言を取りまとめた。

(3) 会議の在り方の見直し

学内の主要な会議にパワーポイント、パソコンの導入を図り、労働、時間、資源の節減を行った。

6 その他の取り組み

(1) 施設マネジメント等

長期マスタープランを再作成した。環境対策の一環としてゴミ資源の燃料化、駐輪場の整備、学生参加による広場(ゆめ広場)のコンペを実施した。

(2) 安全管理

キャンパスの警備強化、火災・事件・事故等に対する連絡網の確立を図った。

(3) 分野別連携協定の締結

民間企業等と分野を定めた協定を締結し、大学がもつシーズと民間企業等がもつニーズについて相互交流を促進し、密接な連携を図ることとしており、分野別連携協定を平成19年度にはさらに2件締結した。

(4) 実務型教員制度の充実

学部及び大学院の授業の中で、企業における研究開発など、最新の応用事例の講義を実施するために、実務経験者や特殊技能を有する者に講義を依頼する実務型教員制度を設けているが、平成19年度には、38名(14科目)に拡充した。

(5) 「工場長養成塾」の実施

「工場長養成塾」は、平成18年度までは、経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」として実施したが、平成19年度から本学独自の事業として財政的に独立して実施し、講習料収入を得た。

(6) 同窓会組織との連携強化と海外同窓会の拡張

学生支援、産学連携、広報活動(受験生獲得を含む)等の充実を目的に、同窓会組織(社団法人名古屋工業会)との一層の連携強化を検討し、同窓生の大学教育への参画を促進した。

また、海外在住卒業生に対するサポート強化や本学との協力関係強化のため海外同窓会の設立を推進し、平成19年度は、第2号として中国(上海)に設立した。

(7) アジア人財資金構想「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」の実施

平成19年度に外国人留学生の日本企業への就職を推進する国のプロジェクトであるアジア人財資金構想「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」が採択され国費留学生を受け入れを開始した。(平成19年度第1期4名、第2期6名、平成20年度第3期10名予定)

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
- 効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分の実現等に関する基本方針
 - ① 学長がリーダーシップを発揮しつつ、全学的視点に立った機動的な大学運営をボトムアップに十分な配慮をしつつ遂行できる運営体制を整備する。
 - ② 教員と事務職員が協力して効率的な大学運営ができるシステムを構築する。
 - ③ 学内資源の有効配分のため、業務の適正な評価と改善を行う。
 - ④ 大学運営に社会の意見を積極的に反映させるための取り組みを進める。

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
○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 学長の下に「運営会議」を設置し、大学運営に関する基本方針等について企画立案する。	/	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 運営会議において以下の事項について企画立案した。これらの事項については、担当企画院等、役員会、経営協議会、教育研究評議会で審議の上、実施した。 ・プロジェクト研究所及びプロジェクト研究員の設置 ・特任教授制度の設置 ・領域の運営方法の見直し ・授業料の改定 ・共同研究費から一般管理費の徴収 ・サバティカル制度の設置 ・教授会の運営（代議員会の設置） ・毎年度の年度計画策定 ・毎年度の概算要求事項 ・毎年度の予算配分	○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 学長の下に設置した「運営会議」において、大学運営に関する基本方針等について企画立案する。		
				（平成19年度の実施状況） 【1】 運営会議において以下の事項について企画立案した。これらの事項については、担当企画院、役員会、経営協議会、教育研究評議会等で審議の上、平成19年度に実施又は20年度からの実施を決定した。 ・学部、大学院の教育体制の整備 ・学外機関との連携強化策の検討 ・学内人的資産の有効活用			

		<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度概算要求事項 ・財務体質の強化策 ・人材養成プログラムの実施 ・「骨太の方針2007」に対応するため拡大戦略構想委員会を設置 ・産学官連携センターの見直し 	
<p>○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】 「運営会議」において企画及び立案された基本方針に基づき、又は自ら全学的視点で各々の課題ごとに具体的な企画及び立案度に以下の企画院等を設置し、役員会、経営協議会、教育研究評議会との連携による効率的・機動的な大学運営を実現する。</p> <p>i 教育企画院：教育活動の基本方針の企画立案，教育課程の編成，アドミッションポリシーの策定，学生交流の推進，学生経費の配分方針の策定等</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>教育企画院，研究企画院，人事企画院等を設置し，以下の事項について審議し，役員会，経営協議会，教育研究評議会と連携し，実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工学教育総合センターの設置 ・共通教育実施本部の設置 ・国際交流センターの設置 ・情報基盤センターの設置 ・産学官連携センターの設置 ・スペースチャージ制度の導入 ・研究者倫理ガイドラインの策定 ・人件費削減への対応 ・名工大テクノフェアの実施 ・教育活動等の自己点検・評価の実施 	<p>○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】 「運営会議」において企画及び立案された基本方針に基づき、又は自ら全学的視点で、評価、組織等を所掌する委員会を通して効率的・機動的な大学運営を行う。</p>
<p>ii 研究企画院：研究活動の基本方針の企画立案，プロジェクト研究の推進，研究活性化経費の配分方針の策定等</p> <p>iii 人事企画院：教員の採用，昇任人事等基本方策の決定，教員評価，その他教員の人事関連課題の総合調整等</p> <p>iv 施設マネジメント本部：大学全体の施設整備の企画立案等</p> <p>v 産学官連携本部：産学官連携活動，知的財産の基本方針の企画立案等</p> <p>vi 安全衛生・危機管理対策本部：大学全体の安全衛生及び危機管理全般に係る事項</p> <p>vii 教育研究センター機構運営本部：教育研究関係センターの運営方針等の企画立案等</p>		<p>○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】 「運営会議」において企画及び立案された基本方針に基づき、又は自ら全学的視点で各々の課題ごとに具体的な企画及び立案を行う機関として設置した教育企画院，研究企画院，人事企画院，施設マネジメント本部，教育研究センター機構運営本部，共通教育実施本部，全学評価室と，役員会，経営協議会，教育研究評議会との連携による効率的・機動的な大学運営を行う。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【2】 以下の事項について担当企画院等で審議し，役員会，経営協議会，教育研究評議会と連携し，平成19年度に実施又は平成20年度からの実施を決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院の再編整備及び第二部の縮小 ・名古屋市立大学との基本協定の締結，物質・材料研究機構及び産業技術総合研究所との連携・協力の検討 ・学内人的資産の有効活用のため以下の施策を実施 <ul style="list-style-type: none"> a 特定有期雇用職員制度の策定 b パートタイマーから常勤職員への登用 c 常勤職員，パートタイマーの再雇用 ・財務体質強化のため以下の施策を実施 <ul style="list-style-type: none"> a 大学基金の基本構想の策定 b 間接経費の使途の見直しの検討を開始した。 c 余裕金の資金運用を引き続き行った ・第1期中期目標期間の後半における財政計画の策定 ・平成19年度補正予算の策定

<p>viii 全学評価室：大学全体の評価に係る事項</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度設備マスタープランの策定 ・人材養成プログラムとして以下の施策を実施 <ul style="list-style-type: none"> a 職業選択支援活動を全人格的に行う「く啓き・支え・促し」連携キャリア教育事業 b 社会人学び直し事業「製品の機能・製造工程が判る3D-CAD設計技術者の育成事業」 c 高度専門留学生育成事業「自動車産業スーパーエンジニア養成プログラム」 d 「工場長養成塾」自動車部品産業に学ぶ中堅・中小企業の生産ライン管理者養成 ・国際自動車工学教育研究センターの設置 ・産学官連携センターの4部門を企画・管理部門及び知財活用部門に再編することにより機動的な組織とした。 ・名工大テクノフェアの実施 ・教育活動等の自己点検・評価の実施 ・大型研究経費プロジェクトごとの支援体制の整備 		
<p>【3】 企画院などの設置により平成16年度に学内の各種委員会を見直し、実務委員会を設置する。</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"> ・20の各種委員会を見直し、課題ごとに3企画院、4本部、一つの室及び12の実務委員会を設置した。 ・大学が掲げる環境方針を達成するため、目標や対応策などを企画立案するため、環境対策委員会を設置した。 	<p>【3】 次期中期目標、中期計画の検討を行うため、拡大戦略構想委員会を発展的に改組し、新たな委員会を設置する。</p>	
<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【4】 学長の下に置く「運営会議」に事務局の各部長が陪席し、大学運営に関する基本方針等の企画立案の検討に参画することにより、教員組織と事務組織との連携を強化する。</p>	<p>【3】 平成18年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【3】 「骨太の方針2007」に対応するため拡大戦略構想委員会を設置し、学外機関との連携強化策等について検討した。</p>	<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【4】 学長の下に置く「運営会議」に事務局の各部長が陪席し、大学運営に関する基本方針等の企画立案の検討に参画することにより、教員組織と事務組織との連携を強化する。 また、定常的な業務においても業務の見直しを行い、教員組織と事務組織の連携を一層強化し、効果的な運営を行う。</p>	
	<p>○ 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>運営会議に事務局の各部長が毎回陪席し、副学長、附属図書館長などの教員とともに、プロジェクト研究所の設置、特任教授制度の設置など大学運営に関する基本方針の検討に事務局の立場から参画することにより、教員組織と事務組織の連携を強化した。 運営会議の構成員は、学長、理事、副学長、附属図書館長である。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p>		

	<p>【4】 学長の下に置く「運営会議」に事務局の各部長が陪席し、大学運営に関する基本方針等の企画立案の検討に参画することにより、教員組織と事務組織との連携を強化する。</p>	<p>III 【4】 運営会議に事務局の4部長（総務・財務・学生・研究国際）が毎回陪席し、副学長、附属図書館長などの教員とともに大学運営に関する基本方針等の検討に事務局の立場から参画することにより、教員組織と事務組織の連携を強化した。 また、学内各部局において、教員と事務職員が連携し下記の業務を一体的に推進した。 ・産学連携センターに企画・管理部門を置き、教員と職員が連携し運用できる組織とした。 ・情報基盤センターでは、教員と職員が協働し、電子ワークフロー等を整備した。 ・国際交流センター、安全管理室では、教員と職員が連携し、所掌業務を処理した。 ・「学生なんでも相談」の窓口については、職員のインターカー（受付担当者）が教員と連携し、一体的に学生の支援を行った。</p>	
<p>○ 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【5】 資源を有効に配分するため、「運営会議」において資源配分方針案を作成し、経営協議会あるいは教育研究評議会で審議し、学長が決定する。</p>	<p>III</p>	<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 第1期中期計画期間における総人経費改革及び効率化係数を考慮した予算編成を念頭においた予算配分案を「運営会議」において作成し、経営協議会の審議を経て学長が決定するとともに、教育研究評議会へ協議し、学内資源の有効配分を実施した。</p>	<p>○ 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【5】 20年度 第2期中期計画への移行を念頭においた一層重点的な資源配分計画案を検討する。 平成21年度 第2期中期計画へ連結した資源配分計画案として、複数年度予算配分案の作成について検討する。</p>
	<p>○ 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【5】 資源を有効に配分するため、「運営会議」において資源配分方針案を作成し、経営協議会あるいは教育研究評議会で審議し、学長が決定する。 また、必要に応じて「平成18年度財政指針」の見直しを図り、「平成19年度財政指針」を策定する。更に中期的財政計画策定の基礎とする。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【5】 ・資源を有効に配分するため、第1期中期計画期間における総人件費改革及び効率化係数を考慮した予算編成を念頭におき、「平成19年度予算編成方針」に基づく予算配分案を運営会議、経営協議会及び役員会の議を経て取りまとめた。 ・財政計画に大きく影響する大学院の再編、第二部縮小について、学長の下に置いた戦略構想委員会において検討し、都市循環システム工学専攻の廃止、未来材料創成工学専攻、創成シミュレーション工学専攻の設置について概算要求を行った。</p>	
<p>○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【6】 平成16年度から、経営協議会</p>	<p>III</p>	<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 企業経験者、教育関係者、本学卒業生など学</p>	<p>○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【6】 経営協議会に学外の有識者</p>

<p>に学外の有識者の参加を企業及び地域社会に依頼し、その意見を積極的に取り入れ、大学運営に反映させる体制を確立する。</p>	<p>○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【6】 経営協議会に学外の有識者の参加を企業及び地域社会に依頼し、その意見を積極的に取り入れる。</p>	<p>外の幅広い分野から13名の有識者に委員を依頼し、その意見を積極的に取り入れた。(毎年度4～5回開催)</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【6】 ・経営協議会に産業界、教育界、本学卒業生など学外の幅広い分野から13名の有識者に委員として参加してもらい、その意見を積極的に取り入れた。(平成19年度は4回開催) ・監査制度のあり方、コンプライアンスの強化、入学定員のあり方、実務型教員の活用、工場長養成塾の評価などの意見が出され、改善について検討した。</p>	<p>の参加を企業及び地域社会に依頼し、その意見を積極的に取り入れる。</p>
<p>○ 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織に参加して、国立大学間の連携・協力を推進する。</p>	<p>○ 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織である「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織である「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進した。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織である「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進するとともに、地域の東海地区国立大学長会議に参加し、国立大学間の連携強化を図った。 また、国立大学工学系学部長会議等に参加し、特色ある工科系大学として、工学系国立大学との連携を強化した。</p>	<p>○ 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【7】 国立大学全体の連絡・協議等のための自主的・自律的な連合組織である「国立大学協会」に参加して、国立大学間の連携・協力を推進する。 また、工科系大学として工学分野の大学連携を進めるため、「国立大学工学系学部長会議」へ参加する。</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

中期目標

○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等に関する基本方針
 ① 教育研究の進展や社会的要請に応じ、適切な評価に基づいた教育研究組織の弾力的な設計と効果的な改組転換を進める。

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）		ウェット	
		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
○ 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【8】 平成16年度に設置する「教育企画院」、「研究企画院」及び「全学評価室」において、教育研究組織の点検・評価を実施し、その結果を受けて組織の見直しを図るなど必要な措置を講ずる。	○ 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【8】 平成18年度の検討に引き続き、教育研究組織の在り方について検討する。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 各企画院等の自己点検、年度評価等を踏まえ、平成17年度に学長諮問ワーキングを設置して、教育研究組織の在り方、特に第二部の在り方について検討し、18年度には学長の下に戦略構想委員会を設置し、平成20年度概算要求に向けて、大学院の再編、第二部に関する検討を行った。	○ 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【8-1】 大学院再編及び第二部縮小を実施するとともに、大学院再編の実質化に向けた制度の確立を図る。 【8-2】 工学系単科大学の特徴を生かし、他機関との連携・協力体制の強化を図る。		
				(平成19年度の実施状況) 【8】 ・学長の下に戦略構想委員会を設置し、教育研究組織の在り方及び大学院再編及び第二部縮小について検討し、大学院再編及び第二部縮小について平成20年度概算要求を行った。 ・企業等との共同研究とその成果である知的財産の一元管理、活用体制の整備を図るため、テクノイノベーションセンターを産学官連携センターに改め、3つの部門を知財活用部門及び企画・管理部門に再編した。 ・ものづくりテクノセンターにおいて自己点検・評価を実施し、その結果を基に組織の在り方について検討した。 ・極微デバイス機能システム研究センターの在り方について検討をするため、自己点検・評価の準備を行った。			
○ 教育研究組織の見直しの方向性 【9】				(平成16～18年度の実施状況概略)	○ 教育研究組織の見直しの方向性 【9-1】		

<p>平成15年度に再編整備した専攻及び平成16年度に再編整備する学科については、「教育企画院」において学部・大学院の教育全般について詳細な点検を行い、その結果を基に中期目標期間中に新たな再編整備をも検討する。</p>		<p>III</p>	<p>工学部第一部8学科・第二部4学科を、工学部第一部7学科・第二部4学科に再編整備した。 各企画院等の自己点検・評価、年度評価等を踏まえ、平成17年度に学長諮問ワーキングを設置して、教育研究組織の在り方、特に第二部の在り方について検討し、18年度には学長の下に戦略構想委員会を設置し、平成20年度概算要求に向けて、大学院の再編、工学部第二部に関する検討を行った。</p>	<p>21世紀COE及び知的クラスター創成事業の成果を元に、更に高機能・低環境負荷な未来材料の開発を目指す未来材料創成工学専攻及び計算機をベースとして横断的な工学分野の創成を目指す創成シミュレーション工学専攻を大学院工学研究科に設置する。 【9-2】 産業戦略工学専攻の社会人対象短期在学コースの入学定員を拡充する。 【9-3】 社会人学生の就学の場の変質にとまない、工学部第二部の入学定員を縮小する。 【9-4】 工学系単科大学の特徴を生かし、従来の分野を超えた新領域を確立するための異分野融合や、種々の実績のある特定の領域での教育研究活動の強化のための体制づくりを検討する。</p>	
	<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性 【9】 工学部第二部、大学院工学研究科の専攻再編について検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【9】 工学部第二部、大学院工学研究科の専攻の在り方について検討し、大学院工学研究科に未来材料創成工学専攻及び創成シミュレーション工学専攻を設置すること、都市循環システム工学専攻を廃止すること、工学部第二部を縮小することを決定した。</p>		
<p>【10】 平成15年度から実施した4領域に一元化した研究組織「研究系」について、「研究企画院」においてその有効性等を随時評価し、一層効果的な研究組織とするために必要に応じて検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 平成18年度に戦略構想委員会において、大学院の専攻の再編整備について検討する中で、領域についても検討し、引き続き領域を置くこととした。</p>	<p>【10】 研究組織としての領域における異分野交流促進と、多様な萌芽的研究の多元的支援によって研究創発機能を強化する。</p>	
	<p>【10】 4領域に一元化した研究組織「研究系」について一層効果的な研究組織とするよう、前年度に引き続き検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【10】 ・領域を一層効果的な研究組織とするため、領域制度を生かした他分野の研究者間の交流活動とプロジェクトフォーミング活動の積極的展開による領域の研究機能強化について、戦略構想委員会、教授会及び教育研究評議会において検討した。 ・領域長が中心となり、分野横断的な交流として、新任教員が自己の教育研究の紹介を行う領域懇談会を2回開催した。</p>		
<p>【11】 教育研究センター機構運営本部において、教育研究センターの組織を点検・評価し、必要に応じて見直す。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 教育研究センター機構運営本部の下に、総合情報センター（仮称）設置検討ワーキンググループを設置し、情報メディア教育センターと情報ネットワークセンターの再編整備についての検討を行い、情報メディア教育センターと情</p>	<p>【11】 平成17、19年度に実施したため新規の予定はなし。</p>	

		<p>報ネットワークセンターを再編整備し、「情報基盤センター」を設置した。 「情報基盤センター」設置後、教育用計算機システムと図書館システムを統合した。 ネットワーク管理と教育用計算機管理を一体化した。</p>		
	<p>【11】 平成17年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 自動車工学に関する教育・研究を推進するとともに、自動車工学の国際拠点を構築するため、国際自動車工学教育研究センターを設置した。</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

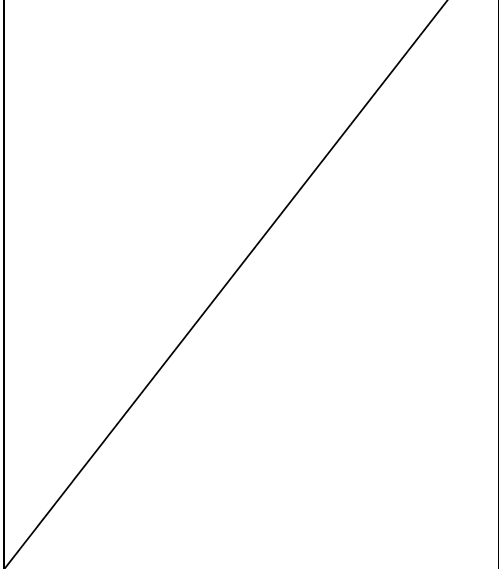
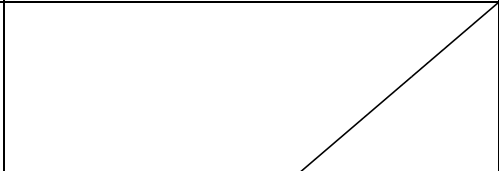
中期目標	○ 戦略的・効果的な人的資源の活用や非公務員型を活かした柔軟かつ多様な人事システムの構築等に関する基本方針
	<ul style="list-style-type: none"> ① 教員の流動化を向上させるとともに、教員構成の多様化を図る。 ② 教員採用の際には、研究能力、教育能力や必要に応じて業務の特性を重視した選考を行う。 ③ 事務職員の流動性の確保と専門性の向上を図る。 ④ 技術職員の定期的研修や流動化、専門性の向上を図る。 ⑤ 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

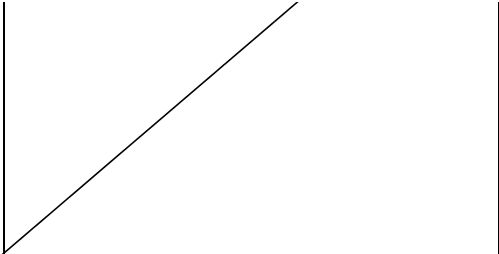
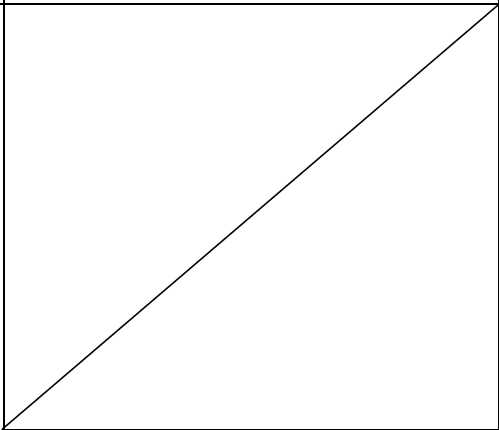
中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
○ 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【12】 平成17年度末までに、全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、産官学連携への貢献、大学運営への貢献等)を試行し、平成18年度から実施する。	○ 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【12】 平成17、18年度の2年に渉る試行を踏まえ、評価の方法を見直し、全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、大学運営への貢献等)を本格実施する。	IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、大学運営への貢献等)を平成17年度及び平成18年度の2年に渡り試行した。	○ 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【12-1】 平成19年度に本格実施した評価の結果を踏まえ、評価内容・方法などを改良し、引き続き全教員の個人評価を実施する。 【12-2】 「国立大学法人名古屋工業大学職員褒賞規程」に基づき、教員の優れた業績に対し、褒賞を行う。		
				(平成19年度の実施状況) 【12】 ・全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、大学運営への貢献等)を実施した。さらに評価結果を参考として、給与インセンティブ(昇給)に反映させた。 ・「国立大学法人名古屋工業大学職員褒賞規程」に基づき評価を行い、教員の優れた業績に対し、10件の褒賞を行った。また、教員啓発のため教員評価優秀者・褒賞授与者による講演会を行った。			
【13】 教員評価の方法は随時見直す。	【13】 平成17、18年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度及び平成18年度の2年に渡る試行を踏まえ、評価項目、評価方法などの見直しを行った。	【13】 平成17、18年度に実施したため平成20年度については年度計画なし。		
				(平成19年度の実施状況)			
【14】				(平成16～18年度の実施状況概略)	【14-1】		

<p>事務職員の業務実績や適性について、現在の勤務評定の方法を基本として評価するシステムを構築する。</p>		III	<p>従来の勤務評定の方法を基本とし、公正な評価を実施するために複数人（課長と主幹）による評価を実施した。 技術部職員については、平成18年度より職員の能力向上を目的とした独自の業務評価を実施した。18年度は試行。</p>	<p>事務職員については、平成19年度に収集した資料を基に試行の実施に向けてその方策を検討する。 また、評価者の資質向上と評価の統一性を図るために、計画的に評価者研修を実施していく。</p>	
	<p>【14】 事務職員の業務実績や適性について、複数人による評価を実施する。 更に、技術部職員については、職務に即した独自の業務評価を実施する。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【14】 ・従来の勤務評定の方法を基本とし、公正な評価を実施するために複数人による評価を実施した。 さらに、大学全体との一体性をもった業務遂行、組織力アップを目指し、民間型の評価制度を導入しようとしている文部科学省の実例や先行している国立大学および私立大学での検討例や実施例の情報収集を行った。 ・技術職員については、職員の能力向上を目的とした業務評価シートと面談による独自の業務評価を実施した。</p>	<p>【14-2】 技術職員については、職務に即した独自の業務評価を実施する。 業務評価シートと課長面談による技術部職員の独自の業務評価を引き続き実施する。更に、業務評価の内容について、逐次見直しを行う。</p>	
<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【15】 人事の評価基準を広く公表し、学内外から意見を聴取する方法により、評価基準を絶えず見直す。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・教員採用のための選考を行う人事部会に、審査過程における公正性や厳密性を図るために学外委員を積極的に加え、特に平成18年度からは、助教授以上の教員採用のための選考にあたっては、原則として学外委員を加えることとし8名の学外委員を委嘱した。 ・現行の大学全体の教員選考基準に加えて、専門分野によって求める選考基準が異なることから、各教育類、専攻及びセンター別の教員選考基準を作成した。</p>	<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【15】 教員選考における透明性、公正性を確保するため、公募を行った教員の採用・昇任などを審査する人事部会に学外委員の参画を義務付ける。</p>	
	<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【15】 教員選考における透明性、公正性を確保するため、教員の採用・昇任などを審査する人事部会に学外委員の参画を更に積極的に進める。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【15】 助教以上の教員採用、昇任のための選考を行う人事部会に、審査過程における公正性や厳密性を図るために学外委員を原則として加えることとし、23名の学外委員を委嘱した。 （現在委嘱手続き中の者を含む）</p>		
<p>【16】 平成16年度に、教員の資質向上のため、サバティカル制度を設ける。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） サバティカル制度を確立するために、学内の出張、研修、研究休職の取り扱いを整理するとともに、他大学の資料収集を行い、平成17年度</p>	<p>【16】 平成17年度に実施したため平成20年度以降の年度計画なし。</p>	

			に本学の教員の資質向上のためのサバティカル制度を制定し、平成18年度から募集を開始した。	
			(平成19年度の実施状況)	
	【16】 平成17年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。			
○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 【17】 既に行っている任期付き教員に加え、平成16年度以降の学内センターの新規採用教員については、その任に応じ任期付きとするとともに、任期付き教員の拡大について検討を進める。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 当該期間中に、国際交流センターの教授1及び情報基盤センターの助手1を任期付きポストとするとともに、同ポストに任期付き教員を採用した。	○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 【17】 現在実施しているセンター教員の任期制に加えて、第3期科学技術基本計画などを踏まえ、教員の流動化と活性化を促進するため、助教の任期制を実施する。
	○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 【17】 現在実施しているセンター教員の任期制に加えて、第3期科学技術基本計画などを踏まえ、教員の流動化と活性化を促進するため、任期制を検討する。	III	(平成19年度の実施状況) 【17】 ・平成20年4月1日以降採用の助教に、任期制を導入することとした。任期は5年で、再任は1回限りとし、その場合の任期は5年とした。専門分野の教育・研究上の特性を反映し、任期解除の審査を行う制度を設けることとした。 ・学内センターの任期ポストについては、職務の内容により国際交流センターに3年の任期を付した准教授ポストを設け、平成20年2月1日付けで1名を採用した。	
【18】 平成15年度に確立した公募制度の推進・充実を行う。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 公募を推進するために、原則公募を実施することとし、平成18年度には、当該年度中の人事案件21件のうち、学内配置換1件を除き、20件の公募を実施した。	【18】 公募制度の推進・充実を図る。
	【18】 公募制度の推進・充実を図る。	III	(平成19年度の実施状況) 【18】 原則公募として、平成19年度中の人事案件のうち、連携講座教員として推薦された4件を除いた(33件)全てについて公募を実施した。	
【19】 教員構成の多様化を図るため、他大学及び企業経験者からの採用を積極的に推進する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 当該年度中に60名の教員を採用した。その中には、他大学経験者36名、行政機関経験者2名及び企業経験者等7名が含まれており、教員構	【19】 教員構成の多様化を図るため、他大学又は企業経験者を採用する。

			成の多様化が図られた。		
	【19】 教員構成の多様化を図るため、他大学又は企業経験者を採用する。	III	(平成19年度の実施状況) 【19】 平成19年度中に19名の教員を採用した。その中には、他大学経験者6名及び企業経験者等8名がおり、教員構成の多様化が図られた。		
【20】 平成16年度末までに、重点領域の研究を推進するための先端研究者を特任教授（仮称）として任期付で採用する制度を設ける。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に「国立大学法人名古屋工業大学プロジェクト特任教授の選考に関する規程」を制定し、平成16年度から平成18年度までの間に、プロジェクト特任教授1名を継続的に雇用了。	【20-1】 対象とする重点領域研究の遂行のため、「名古屋工業大学プロジェクト特任教授の選考等に関する規程」に基づき、特任教授を採用する。 【20-2】 官民の大型研究費による研究の遂行のため、特定有期雇用研究員制度に基づき、特定有期雇用研究員（年俸制）を採用し、その者に対し、特任教授等の呼称を付与する。	
	【20】 対象とする重点領域を明確にした「名古屋工業大学プロジェクト特任教授の選考等に関する規程」に基づき、新たに特任教授を採用する。 一層の研究活動の自由度向上の観点から、新たな特任教授制度の整備を行う。	III	(平成19年度の実施状況) 【20】 ・科学研究費補助金基盤研究(S) 遂行のため、平成19年度にプロジェクト特任教授1名を雇用了。 ・特定有期雇用研究員制度(年俸制)を整備し、当該制度により雇用された者に、特任教授等の呼称制度を設けた。		
【21】 平成16年度末までに、競争的資金による若手の任期付研究員等の積極的な採用制度を確立する。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、「名古屋工業大学プロジェクト研究員の取扱いに関する規程」を制定し、学外の研究者、若手研究者をプロジェクト研究員として採用できることとし、平成17年度に21名、平成18年度に25名を採用した。	【21-1】 平成16年度に制定した「名古屋工業大学プロジェクト研究員の取扱いに関する規程」に基づき、競争的資金によるプロジェクト研究員を採用する。	
	【21】 平成16年度に制定した「名古屋工業大学プロジェクト研究員の取扱いに関する規程」に基づき、競争的資金によるプロジェクト研究員を採用する。	IV	(平成19年度の実施状況) 【21】 ・本学独自のプロジェクト研究所に平成19年度は、プロジェクト研究員として18名を採用した。その結果、プロジェクト研究員は25名となった。また、プロジェクト研究員のうち1名が平成20年4月1日付で助教として採用されることとなった。 ・20年4月1日からプロジェクト研究員を対象に年俸制による処遇が可能となるよう特定有期雇用職員制度の制度改正を行った。	【21-2】 官民の大型研究費による研究の遂行のため、特定有期雇用研究員制度に基づき特定有期雇用研究員を採用する。	
○ 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策				○ 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方	

<p>【22】 外国人、女性の教員採用を積極的に推進する。外国人教員については、国際公募をするなどの方法を導入する。</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"> 当該期間中に、任期付き外国人教員3名を終身雇用へ切り替えるとともに、外国人教員3名及び女性教員3名を採用した。 平成18年度に学長裁量経費を手当し、プロジェクトチームを設置し、女性の教員採用を推進する方策について、先進大学等の取組み状況を調査した。 女子学生が置かれている現状を正確に把握するために女子学生を対象にアンケート調査及び個別聞き取り調査を実施するとともに、教職員の意識啓発を促すために講演会を実施し、これらの内容を「本学における女性研究者登用推進のための基礎調査報告書」としてまとめた。 「外国人の教員への採用推進と教育の国際化」に関するアンケートを実施し、外国人教員の採用推進等に関する本学教員の認識を分析するとともに、それらを踏まえた現実的な取組み方策について検討した。 	<p>策 【22】 平成19年度に引き続き外国人、女性の教員の採用方策について検討する。</p>	
<p>○ 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【22】 平成18年度に実施した調査結果の解析を行い、外国人・女性の教員の採用方策について検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人助教1名(情報工学専攻)、女性准教授1名(都市循環システム工学専攻)の採用を行った。 教員公募の際に、公募案内に「本学では女性教員及び外国人の教員についての採用を推進しています。積極的な応募を期待しております。」と記載することとした。 平成18年度に引き続き学長裁量経費を手当し、「本学における女子学生、女性研究者・技術者を増やすための基礎事業」を行うプロジェクトチームを存続させた。プロジェクトチームでは、工学部を目指す女子中高生の開拓、優秀な女子学生の獲得を目的として、ロールモデル(目標となる先輩:本学の卒業・修了者で大学、企業、公的な機関等で活躍中の女性)の活躍を記したリーフレットを作成した。 本学の学生を対象に、女子学生のロールモデルとなる講師を招き講演会を実施した。 本学の役職者・人事担当者を対象に女性研究者の雇用推進のための講演会を実施した。 		
<p>○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【23】 事務職員、技術職員の採用は、東海・北陸地区国立大学法人等</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"> 東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験及び面接により、当該期間中に事務職員を11 	<p>○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【23】 事務職員、技術職員の採用は、東海・北陸地区国立大学</p>	

<p>職員採用試験及び面接によるものとし、専門職については資格や面接による。</p>		<p>名採用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公募による選考により財務会計の専門的かつ即戦力となる事務職員を平成17年度に1名、技術職員を平成18年度に1名採用した。 ・平成18年度に事務職員登用試験を実施し、平成19年度にパートタイマーを常勤職員として採用することとした。 	<p>法人等職員採用試験及び面接による。</p>
	<p>○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【23】 事務職員、技術職員の採用は、東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験及び面接による。</p>	<p>III 【23】</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度に東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験の合格者10名の採用を行った。 ・本学独自の選考採用で技術職員1名の採用を行った。 ・本学独自のパートタイマーから常勤職員への登用試験を実施し、本年度4名を採用した。 ・競争的資金に関する制度や事業運営、大学の管理事務に優れた経験や豊富な知識を有する者を、かかる資金により特定の期間、常勤職員として雇用し、プロジェクト等に参画させることを目的として特定有期雇用職員制度を整備し、本年度2名を選考採用した。 	
<p>【24】 大学運営の各専門分野のスペシャリストを養成するため、語学、国際交流、労務管理、財務会計、知的所有権等の業務に関する専門研修の機会を設ける。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学内講師による集団研修から学外の英会話スクールでの少人数グループプレッスンによる研修を検討し、平成17年度からは民間機関で実施している語学研修に参加させた。</p> <p>また、研究国際部の設置に伴い、国際交流分野のスペシャリストを養成するため、独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修(2年間)へ研修生を派遣した。</p> <p>法人化後、適用された労務管理、財務会計に対応するため、労働通信教育講座を受講させたり、学外で実施している財務会計に関する研修に参加させた。</p>	<p>【24】 国際交流分野のスペシャリストを養成するため、引き続き、独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修(2年間)へ研修生を派遣させる。</p>
	<p>【24】 民間機関で実施している語学研修や財務会計などに関する研修に参加させる。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【24】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・語学力に優れた職員を採用するとともに、国際交流分野のスペシャリストを養成するため引き続き、独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修(2年間)へ研修生を派遣した。 ・労働立法を取り巻く変革への対応のため、学外で実施している各種セミナーに参加させたり、学外で実施している財務会計に関する研修に参加させた。 	

<p>【25】 事務職員（幹部職員を含む。）の専門性と経営能力を高めるため、既に実施している企業等における実地研修を充実する。</p>	<p>【25】 事務職員の専門性と経営能力を高めるため、企業等において実地研修を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 事務職員の専門性と経営能力を高めるために、企業派遣実地研修を実施してきたが、平成18年度は、業務改善への意識改革や行動の気づきなど人材育成のノウハウ等を学び、成果向上に活かすことを目的として、民間企業に係長以上の職員を派遣した。</p>	<p>【25】 事務職員の専門性と経営能力を高めるため、企業等において実地研修を実施する。</p>
<p>【26】 平成16年度に、大学院等での高度専門研修の研修制度を確立する。</p>	<p>【26】 放送大学大学院等に参加させる。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 高度専門研修として、放送大学大学院修士科目生に職員を参加させた。</p>	<p>【26】 放送大学大学院等に参加させる。</p>
<p>【27】 研究協力及び経営労務管理などの分野は、専門性の高い人材を採用する。なお、この実績を勘案し、国際交流等の分野についても拡大を検討する。</p>	<p>【27】 平成17年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。</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"> 平成17年度に、研究国際部長を配置するとともに、財務の分野に専門性の高い人材1名を採用した。 国際交流センターに国際的な大学間・産学官の協力・連携等に関し、専門的な知識及び経験を有する人材（教授）1名を採用した。 	<p>【27】 平成17年度に実施したため平成20年度については年度計画なし。</p>
<p>【28】 国立大学法人間との人事交流を積極的に実施するほか、私立大学・地方公共団体・民間企業との人事交流についても検討する。</p>	<p>【28】 国立大学法人間等との人事交流を積極的に実施する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 国立大学法人、研究機関との間で人事交流を実施した。 平成16年度 本学から他大学等への出向者3名 他大学等から本学への出向者7名 平成17年度 本学から他大学等への出向者3名</p>	<p>【28】 国立大学法人間等との人事交流を積極的に実施する。</p>

			<p>他大学等から本学への出向者 6 名 平成18年度 本学から他大学等への出向者 3 名 他大学等から本学への出向者 6 名</p>		
	<p>【28】 国立大学法人間等との人事交流を積極的に実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【28】 ・岐阜大学、名古屋大学と人事交流を行い、合計 4 名の人事交流を実施した。 ・技術職員 1 名を(財)科学技術交流財団へ週 2 回出向させた。</p>		
<p>【29】 技術職員の資質向上、業務分担、学内配置について十分な検討を行い、専門的な技術職員の養成を図るとともに、資格取得の方策を講じる。</p>		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 技術職員に作業環境測定士、衛生管理者等の資格を取得させるとともに、技術部のステップアップ(OJT)研修を実施する他、学外での個別研修、学会等に参加させた。</p>	<p>【29】 研修会等に参加させ、技術職員のスキルアップを図る。</p>	
		III	<p>(平成19年度の実施状況) 【29】 技術部のステップアップ研修を実施し、20名を参加させた。また、情報関連の資格取得講習に 1 名、学会等に多数参加させた。</p>		
<p>【30】 技術職員の技術力をより高めるため、専門技術研修を実施するほか、学外で開催される高度技術研修にも参加させる。</p>		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 技術職員の技術力を高めるため、東海・北陸地区国立大学法人等技術職員研修に毎年複数名を参加させるとともに、学外で開催される専門的な研究会等に毎年10数名参加させた。</p>	<p>【30】 技術職員の技術力を高めるため、東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修に参加させるとともに、学外で開催される専門的な研究会等に参加させる。</p>	
<p>【30】 技術職員の技術力を高めるため、東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修に参加させるとともに、学外で開催される専門的な研究会等に参加させる。</p>		III	<p>(平成19年度の実施状況) 【30】 ・東海・北陸地区国立大学法人等技術職員合同研修に 2 名を参加させた。 ・全国国立大学法人等技術研究会に23名を参加させた。</p>		
<p>○ 中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策 【31】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>		III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 第1期中期計画期間における総人経費改革を念頭においた中長期的な人事管理を実施するため、職種別人件費所要額を策定し、計画的な人員管理を実施している。</p>	<p>○ 中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策 【31】 平成20年度 総人件費改革の実行計画を踏まえ、概ね1%の人件費の削減を図る。</p>	

	<p>○ 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <p>【31】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、地域手当への対応を含め、概ね1%の人件費の削減を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【31】</p> <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> 総人件費改革の実行計画を遂行するため、平成18年度以降の人件費所要額試算表を基に、職種別人件費所要額を策定し、計画的な人員管理（人事採用計画）を実施し、活用した。 総人件費改革に基づく平成19年度人件費目標額4,965百万円に対し、決算額は、約4,850百万円であり、1%の削減目標は達成された。 	<p>平成21年度 第2期中期計画に連結した適切な人員管理を実施するため、複数年予算案の作成を検討する。</p>
<p>【32】 教員の人員管理は「人事企画院」で行い、併せて大学全体の職員の人員管理を役員会で行う。</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"> 教員の人事管理については、人事企画院で、平成15年度の大学全体の定員数の範囲内（平成18年度からは、総人件費改革の実行計画を踏まえて策定された人件費削減目標額の範囲内）で管理を行うとともに、各教育類、専攻及びセンターの適切な担当教員数の検討、見直しを行った。 更に、各教育類、専攻及びセンターの適切な担当教員数の検討のための基礎資料を得るため、教員の積算教育負担調査を実施した。 大学全体の職員の人員管理を役員会で行った。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【32】</p> <p>III</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の人員管理については、人事企画院で15年度の大学全体の定員数の範囲内及び総人件費改革の実行計画を踏まえて策定された人件費削減計画の目標額の範囲内で管理を行うとともに、各教育類、専攻、センターの適切な担当教員数の検討を行った。 教育負担等を総合的に勘案した人事管理手法を作成した。これにより全体的な管理が可能となり、大学全体の職員の人員管理を役員会で行った。 	<p>【32】 教員の人員管理は「人事企画院」で行い、併せて大学全体の職員の人員管理を役員会で行う。</p>	
<p>【33】 事務等の効率化・合理化による職員の再配置を行う。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) (平成17年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局を総務部、財務部、学生部及び研究国際部に再編成した。 留学生業務及び国際交流業務を一本化するため国際交流課を設置し、業務の効率化を図り、必要な事務職員を配置した。 <p>(平成18年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局の財務部に契約課を新設し、専門職能 	<p>【33】 事務等の効率化・合理化による事務職員の再配置を行う。また、技術部組織の再編を図る。</p>	

		<p>集団の形成による契約事務処理体制を構築するとともに、契約事務の合理化・効率化を図った。</p>	
	<p>【33】 国際交流活動，産学連携体制，情報基盤，内部監査体制，企画・広報機能の整備などに伴う職員の再配置を行う。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【33】 ・事務局から独立して監査を実施するため，監査室を設置し，室長を配置した。 ・学術情報課を設置し，課長を配置した。 ・学術振興課に産学官連携室を設置し，室長を配置した。 ・国際交流課に留学生支援室を設置し，室長を配置した。 ・検収機能を整備するため，検収センターを設置し，職員を配置した。</p>	
<p>○ 教職員のハラスメントの防止等に関する具体的方策 【34】 平成16年度にハラスメントの防止，情報セキュリティポリシー，倫理等，教職員が守るべきガイドラインを定め学内外に周知・公表する。このガイドラインは社会情勢の変化に伴い随時見直す。さらに，広報活動・講演会開催などを一層強化し定期的受講を義務づける。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) ・「名古屋工業大学セキュリティポリシー」を策定し，適正な情報管理に関する基本方策とし，広く公表した。 ・研究者倫理ガイドラインを策定し，広く公表した。 ・すべてのハラスメントに対応する体制を確立した。 ・平成17年9月にはハラスメントに関するガイドラインを定め，学内外に公表，周知した。 ・職員に学外で開催される研修会等に参加させた。 ・毎年学内講演会を開催した。 ・平成18年度にはハラスメント相談員研修を実施した。 ・ハラスメント防止リーフレットのリニューアルとポスターの作成を行った。 ・ホームページの内容を充実させた。</p>	<p>○ 教職員のハラスメントの防止等に関する具体的方策 【34-1】 セクハラ外部相談事業については，セクハラ外部相談事業検討ワーキングの検討結果を踏まえて，防止委員会で検討する。 【34-2】 事務局等情報資産取扱ガイドラインについて，情報漏えいなど取扱上の義務違反等に係るルールの策定について検討する。</p>
	<p>○ 教職員のハラスメントの防止等に関する具体的方策 【34】 ハラスメントに関するガイドラインを充実させるために，ハラスメント防止委員会委員を学外の研修会等に積極的に参加させる。また，ハラスメント防止に関する大学構成員の意識向上のための学内講演会を実施するとともに，苦情相談へ適切に対応するためにハラスメント相談員に対する学内事例研究会を実施する。更に，継続的な防止対策を推進しハラス</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【34】 ・学外で実施された研修会へハラスメント防止委員会委員を参加させた。 ・教職員全員を対象とする講演会を複数回実施 ・ハラスメント相談員に対する学内事例研究会を実施した。 ・セクハラ外部相談事業の見直しを行うため，防止委員会にワーキングを設置し検討を行った。 ・全学における情報資産取扱ガイドラインの鑑</p>	

	メントの防止及び排除に努める。 情報セキュリティポリシーの見直し とガイドラインの策定について検討す る。		形として事務局・附属図書館版を立ち上げる ため、各課等における具体的な取扱方法等の 現状調査を依頼した。		
			ウェイト小計		

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

- 中期目標 ○ 事務処理の効率化・合理化, 事務組織の機能, 編成の見直し等に関する基本方針
 ① 事務組織・職員配置の再編, 合理化を進める。
 ② 各種事務の電子化等により, 事務処理の簡素化・迅速化を図り, 電子事務局化を目指す。
 ③ 外部委託等を積極的に推進する。

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)		ウェット	
		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
○ 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【35】 担当理事の業務分掌に応じて, 事務組織としての一体性を確保しつつ, 教育研究・管理運営に必要な事務を遂行できる事務体制を確立する。	○ 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【35】 平成17年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。	III	/	(平成16~18年度の実施状況概略) 事務局は事務局長のもと一体の組織とし, 担当理事の業務分掌に応じて, 事務局各部がそれぞれ対応し, 必要な事務を遂行できる事務体制を確立した。なお, 教育担当副学長には事務局学生部が対応し, 教育に必要な業務を遂行できる事務体制を確立した。	○ 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【35】 理事の業務分掌に応じて, 一体的に機能できる事務組織のあり方について検討する。	/	/
				(平成19年度の実施状況) 【35】 監査室の設置, 検収センターの設置, 留学生支援室の設置, 産学連携センター企画・管理部門の設置により, 適正な管理体制と機能的な事務体制を整備した。			
【36】 平成16年度から, 事務局は総務部, 財務部及び学生部の編成とし, 各部に置く各課の事務分掌及び職員配置は, 課長の判断により毎年度見直しができる柔軟な体制とする。さらに, 平成17年度から, 総務部, 財務部, 学生部及び研究協力部に再編する。	【36】 平成17年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。	III	/	(平成16~18年度の実施状況概略) ・平成16年度から, 事務局は総務部, 財務部及び学生部の編成とし, 各部に置く各課の事務分掌及び職員配置は, 課長の判断により毎年度見直しができる柔軟な体制とした。 ・平成17年度に, 事務局は, 総務部, 財務部, 学生部, 研究国際部の4部に再編成した。	【36】 平成17年度に実施したため平成20年度以降は計画なし。	/	/
				(平成19年度の実施状況)			

<p>【37】 領域の各事務室について、平成16年度末までに在り方を見直す。</p>	<p>【37】 平成16年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 4領域それぞれに設置した事務室を、19号館の大型改修に併せて、19号館の1か所に統合し、学生サービスを向上させ、事務を効率化した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【37】 事務情報化に伴い、領域事務体制の見直しを図り、適正な人員配置とするよう検討した。</p>	<p>【37】 領域の研究機能強化及び事務情報化に伴い、機能性、効率性の観点から領域事務の見直しを行う。</p>	
<p>【38】 学務事務、経理事務などについて可能な限り事務の電子化を図り、電子事務局化を推進する。</p>	<p>【38】 汎用システムからの自立や基幹システムの見直し、新規導入について検討する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) これまで学内に分散していた情報資源を集約し、新しく情報基盤センターとして発足させること、併せて教育・研究・事務を含めた新情報基盤システムを導入することを検討した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【38】 全学PKI（公開鍵基盤）認証によるICカードを導入し、教職員ポータル、物品請求や出張旅費請求などの電子業務ワークフロー、図書館システム、学生出欠管理システム、CALLやCMSシステム、電子掲示板やスケジュール管理、会議情報の速報等のシステムを立ち上げ、SSOによるアクセスを可能とした。 また、事務用電算機のレンタル期限切れに伴い、人事給与システムを導入した。 このように、学務事務、経理事務といった個別業務の情報化を越えて全学的、全事務局的な情報基盤を確立した。</p>	<p>【38】 事務用シンクライアントや教職員ポータルなどの環境整備が進んだことから、今後はその実効ある運用に向けた措置を検討する。具体的項目としては、情報共有のための申し合わせや要領の整備、ソフトの充実、システム機能の周知などを取り上げる。特に、情報基盤システムとしての各システム間のスムーズな連携を図るため、これまで各部門で分散管理していた各種情報を統一DBとして整備を図ることを検討する。</p>	
<p>【39】 各部における単純事務作業の外部委託を推進すると共に、企画立案スタッフを充実。</p>	<p>【39】 平成18年度に引き続き、単純事務作業に従事する派遣職員を導入する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・単純事務作業に従事する派遣職員を導入した。(毎年度13～26名) ・科学研究費補助金申請書受付業務及び入学願書受付業務の補助員として派遣職員を導入した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【39】 ・単純事務作業に従事する派遣職員40名を導入した。 ・科学研究費補助金申請書受付業務及び入学願書受付業務の補助員として派遣職員を導入した。</p>	<p>【39】 平成19年度に引き続き、単純事務作業に従事する派遣職員を導入し、事務支援体制の強化を図る。</p>	
<p>【40】</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p>	<p>【40-1】</p>	

<p>全学的な視野に立ち、柔軟な技術支援体制を確立する。</p>		IV	<p>名古屋工業大学技術部組織規程（17年4月施行）を制定し、技術職員等を技術部に集約した。技術部に技術課を置き、3つの技術班を置いた。各学科、専攻、センター、事務局等からの業務依頼に基づき技術職員を派遣し、教育研究支援及び全学的見地から必要な技術支援を行う体制を確立した。</p>	<p>各学科、専攻、センター、事務局等に技術職員を派遣し、技術支援業務を行う。センター等全学共通施設の強化及び安全衛生、IT関連等全学技術支援を充実させる。</p>	
	<p>【40】 各学科、専攻、センター、事務局等に技術職員を派遣し、技術支援業務を行う。センター等全学共通施設の強化及び安全衛生、IT関連等全学技術支援を充実させる。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【40】 ・各学科、専攻、センター、事務局等からの業務依頼に基づき、技術職員を派遣し、教育・研究及び全学的見地から必要な技術支援業務を行った。 ・安全衛生(25名)、IT支援(17名)グループ制をとり、全学技術支援体制を整備した。 ・さらに全学共通施設の強化及び安全衛生、IT関連、全学技術支援等の拡大する業務に対応する機能的な技術部組織とするため、新たに技術部次長、3課長、主任技術専門員を置くことについて検討し、平成20年度から実施することを決定した。</p>	<p>【40-2】 平成19年度に検討した新たな技術部組織について引き続き検討する。</p>	
			<p>ウェイト小計</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ウェイト総計</p>		

[ウェイト付けの理由]

(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

財政、組織、人事等の面での特色ある取組みに関して、本学では、法人化後を取組まず、平成15年度から従来の縦割りの学問分野による学科組織から離れて、異分野の教員が交流する横断的、学際的な教員組織である領域を設置した。教員は4領域（おもひ、しくみ、つくり、ながれ）のいずれかに所属し、専門分野に応じ学科、専攻を担当する柔軟な組織である。この組織により、異分野の教員間の研究交流が活発化するとともに、学科、専攻等の教育組織の設計が、柔軟に行えるようになった。

また、教員数については、学長が委員長を務める人事企画院で、一元的に管理し、学内全体を見回した機動的な教員配置が可能となっている。

このような柔軟な組織体制が以下2の「共通事項に係る取組状況」に記した戦略的な法人経営体制、資源配分を有効に活用する基盤となっている。

2 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

① 運営会議の設置

a 学長の諮問機関として「運営会議」を設置している。学長のリーダーシップの下、本学の運営に関する基本方針等について企画及び立案、学内の意見調整を行うものである。

b 構成員は、学長、理事、副学長、附属図書館長であり、学長が主宰している。また、事務局の各部長が陪席し、企画立案の検討に参画している。

c 毎年度ほぼ隔週開催し、企画立案にあたってきた。

② 企画院、本部等の設置

a 運営会議において企画立案された基本方針に基づき、又は自ら全学的視点で各々の課題ごとに具体的な企画及び立案を行う機関として、教育企画院、研究企画院、人事企画院、施設マネジメント本部、教育研究センター機構運営本部、共通教育実施本部、全学評価室を設置している。

b この企画院等の院長、本部長等は、各理事及び副学長が分担して務めている。なお、人事企画院は、学長が院長である。

③ 効果的・機動的な大学運営

a 各企画院等は、運営会議において企画立案された基本方針に基づき、又は自らの課題ごとについて、具体的な事項の企画及び立案を行っている。

b 運営会議及び各企画院等で企画立案された事項を役員会、経営協議会、教育研究評議会で審議し、学長が決定している。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

① 戦略的・効果的な資源配分

本学では、法人化後の運営費交付金の削減が進む中においても、総人件費改革による毎年度1%の人件費削減は着実に実施しているほか、教育経費は削減しないこと、学術研究関係については基本経費配分を見直すと

ともに、学長裁量経費等により戦略的に配分すること、大型研究設備についてはマスタープランを作成し計画的に整備することなどを基本的な方針としている。

特に学長裁量経費については、毎年度1億円以上を措置し、異分野融合への取組み、新産業創出、若手研究者支援、外部資金導入支援や教育基盤整備等に配分している。また、独創的な研究シーズを実用化・企業化するための研究助成も行っている。平成18年度からは、教職員の優れた功績、本学への貢献について、褒賞を措置している。

学長裁量経費配分実績	平成16年度	1億 200万円
	平成17年度	1億 400万円
	平成18年度	1億3900万円

② 柔軟な教員組織の編成と教員数の一元管理

「全体的な状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「4人事の適正化」に記したとおり、本学では柔軟な教員組織の編成と教員数の一元管理を行っている。

本学では、教員は、横断的、学際的な教員組織である領域に所属しており、教員数は、学長が院長を務める人事企画院を通じて一元的に管理し、必要な学科、専攻等を適切に担当させている。教員の評価については、全教員の個人評価を平成17年度及び平成18年度の2年にわたり試行し、平成19年度から本格実施することと、給与等に反映させることを検討した。

学校教育法改正に伴い、平成18年度中に准教授・助教の導入を決定し、特に助教の積極的活用を検討した。また、教員の任期制の導入の検討を行った。

(3) 資源配分に対する事後評価の実施

学内研究推進経費の例

学内研究推進経費で配分した教員あるいは教員チームから研究終了後に研究成果報告書を提出させ、本経費の審査委員会が事後評価を実施している。

平成18年度戦略的研究については、前年度からの継続した応募を認め、この場合は前年度の研究成果の評価結果を考慮して、選考することとした。

(4) 業務運営の効率化

① 業務運営の合理化

a 平成17年4月に、事務局を総務部、財務部、学生部及び研究国際部に再編した。留学生業務及び国際交流業務を一本化するため、国際交流課を設置し、業務の効率化を図った。学術振興課と国際交流課を合わせて研究国際部を設置した。平成18年4月に、財務部に契約課を新設し、契約に関する専門職能集団の形成による事務の合理化・効率化を図った。

b 「名古屋工業大学事務組織規程」を制定し、事務局の課には係長を置くことができることのみを規定し、課内の事務分掌及び担当職員の配置は、業務の繁閑などを考慮し、課長の判断で柔軟に行えることとした。

c 事務改善の取組み

平成17年度は、事務の効率化を図り、快適な職場環境づくりや労働時間の削減等を推進するために、快適な職場環境づくり推進プロジェクトチームを設置した。本チームで業務改善案及び具体的な実施案などの検討を行い、検討

結果報告書を作成し、学長に報告した。

平成18年度は、前年度の検討結果を踏まえ、事務協議会の下に業務改善実施検討委員会を設置し、その下に業務改善推進部会と電子事務局推進部会を設置した。業務改善推進部会では、提案制度を導入した。引き続き、業務改善について検討している。電子事務局推進部会では、電子事務局化推進のため情報基盤システム導入の準備を行った。

② 全学委員会等の見直し

平成16年4月に、20の各種委員会を見直し、課題ごとに3つの企画院、4つの本部、1つの室及び12の実務委員会を設置した。平成17、18年度に全学委員会等の見直しを行い、学部共通教育を全学体制で実施するための共通教育実施本部の設置、効率的な運営を図るための安全衛生・危機管理対策本部の廃止と安全衛生委員会及び安全管理委員会への業務の集約を行った。

(5) 収容定員を適切に充足した教育活動の実施

別表のとおり学士、修士、博士のいずれの課程も収容定員を充足している。なお、大学院の収容定員の是正については、次のとおり、検討を行った。平成17年度から平成18年度については、大学院博士前期課程において、大幅に収容定員を超過していることから、大学院の志願状況、入学状況の調査を各専攻で実施した。平成17年度に、本学の中長期的計画に関連して、学長から諮問された特別な事項を検討調査し、学長に意見を具申することを目的とする「学長諮問ワーキング・グループ」を設置し検討を行った。平成18年度に、学長諮問ワーキング・グループの報告を踏まえ、将来構想全般に係る検討を目的として、戦略構想委員会を設置し、検討を行った。

(6) 外部有識者の積極的活用

① 外部人材の理事への登用

本学の理事は3名であり、その内1名は企業経験者を登用している。同理事は、その企業経験を生かし、産学連携、社会連携を積極的に推進した。

② 経営協議会の学外委員

- a 企業関係者、教育関係者、マスコミ関係者、本学卒業生など学外の幅広い分野から有識者に経営協議会の委員を依頼している。
- b 毎年度おおむね経営協議会を4回開催し、予算・決算、業務改善、給与の改定などについて審議している。
- c 毎回、多くの学校経営に有益な意見や助言が行われている。

(7) 監査機能の充実

① 監査室等の設置

平成18年度中に、学長の下に監査対象から明確に独立した「監査室」を置き、専任職員の配置することを決定した。また、学長の下に事務職員と研究経験者(教員)からなる会計経理適正化推進委員会を設置することを決定した。ここで、不正を発生させる要因に関する事項、会計経理適正化推進計画の策定及び実施に関する事項、学内外からの通報窓口に関する事項等について企画・立案・実施している。さらに、物品調達などについて事務部門による検収を徹底するため、平成19年度に検収センターを設置することを平成18年度中に決定した。

② 会計経理内部監査の実施

平成18年度までは、財務部職員が検査員となり、会計経理に関する規則等の適用、予算決算、収入支出、債権、物品、契約、旅費、科学研究費補助金など

に関し、全学を対象に内部監査を実施した。平成19年度は以上のことを監査室において実施することとした。

③ 監事監査の実施

本学の基本方針の準拠、中期目標、年度計画の遵守、関係法令、学内規則等の遵守について、監査を実施した。

④ 会計監査人の監査の実施

毎月会計監査人が来訪し、財務諸表の分析、担当者への質問、実地調査などの方法により、監査を実施した。

(8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

「全体の状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「2 教育研究組織の見直しに関する目標」に記した学部、大学院等の見直しのほか、次のようなセンターの見直しを実施した。

センターの見直し

複数の研究センターや研究支援センターをより機動的に活動できるよう教育研究センター機構全体の運営に関し必要な事項を企画立案するため、教育研究センター機構運営本部を平成16年度に設置した。

平成16年度に本学のアドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実現するための「アドミッションセンター」を設置した。平成17年度に入学から学修、卒業及び就職に至るまでを総合的にとらえた連続性を持った取組みを継続的に推進することにより本学の工学教育の質の向上を図ることを目的とする、「工学教育総合センター」を発展的に設置した。同センターには、「アドミッションオフィス」、「創造教育開発オフィス」を設置し「キャリアサポートオフィス」を設置した。

平成17年度に国際的な人材養成とともに、国際的視点に立った学術研究活動等を推進するため、「国際交流センター」を設置した。「国際交流センター」に「国際連携部門」を置き、国際戦略調査、国際産学官連携、国際協力・支援のグループを置き、国際的学術研究交流推進体制を整備した。

平成18年度に「情報メディア教育センター」と「情報ネットワークセンター」を統合し、情報基盤センターを設置した。

平成19年度から学術研究を共同研究、産学連携の側面から支援するセンターとしての「テクノノベーションセンター」及び、企画立案機構としての「産学官連携本部」を廃止し、新たに「産学官連携センター」、「大型設備基盤センター」を設置することを決定した。

(9) 学術研究活動推進のための戦略的取組み

「全体的な状況」の「I業務運営の改善及び効率化に関する目標」の「3 学術研究活動推進のための戦略的取組み」に記したとおり、組織体制、学長裁量経費による学術研究活動の推進、人材育成、大型教育研究設備、その他各種取組みにより、法人全体として学術研究活動推進のために戦略的取り組んでいる。

【平成19事業年度】

共通事項に係る取組状況

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

- ① 運営会議、各種企画院による企画立案

本学では平成16～18事業年度までに引き続き領域制度を前提に、学長の諮問期間としての「運営会議」を各週開催し、大学の運営の基本方針等について企画・立案し、この方針に基づき各企画院でさらに具体的な立案を行う体制をとった。

平成19事業年度においては、中期計画の変更、平成18年度業務実績報告書及び平成20年度業務計画書の策定、平成19年度補正予算及び20年度予算配分案、大学院の専攻の再編整備及び第二部の縮小を含む平成20年度概算要求事項、特定有期雇用職員の導入等が行われた。

特に大学院の専攻の再編整備及び第二部の縮小を含む平成20年度概算要求事項のような重要事項については、学長の下、最新の情報を基に、方針の決定を行った。

② 教授会の代議員会設置

学部、研究科の効率的運営と教員の管理運営負担の軽減、教育研究時間の確保のため、平成19年4月から教授会に代議員会を設置した。一般選抜を除く各種入学者選抜に関する事項、博士論文審査委員会の設置等については、学長が指名する副学長、教育類長、専攻長等で構成する代議員会の議決をもって教授会の議決とした。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

① 戦略的経費の配分

a 学長裁量経費は毎年度1億円以上を措置しているが、平成19年度は、1億2530万円を措置し、次のような事項について配分した。

- ・「教育改革・改善プロジェクト」
概算要求事項又はグローバルCOEプログラムとなりうる事項の準備として実施するプロジェクト(1,000万円)。
- ・「教育基盤設備充実経費」
通常配分される教育経費では整備することができない教育上必要となる基本的設備(3,000万円)
- ・「学内研究推進経費」
先進的研究拠点の実現、大学と都市機能が一体となった頭脳拠点への展開、産学官連携の新産業創出などへの挑戦を支援する経費(約4,000万円)
- ・「褒賞制度」
職員の優れた功績、本学への貢献について、500万円を措置した。

b 産学官連携センター提案公募研究

平成19年度から「テクノイノベーションセンター」を廃止し、産学官連携センターに改組したことに伴い、「産学官連携センター提案公募研究」となった。本学のもつ独創的な研究シーズを実用化・企業化する目的で大学と企業等が研究グループを形成し、試作、実用検証試験などを行う研究に助成する提案公募研究として(4件、1,200万円)を措置し、全学から公募・選考し、決定・配分した。

新たな「産学官連携センター」では、平成20年度向けに提案公募研究の見直しを行い、従前の新産業創出という目的に「若手人材の育成」という目的を加えた。プロジェクトに大学院学生若しくはポスドクが従事することを条件とした。

② 柔軟な教員組織の編成と教員数の一元的管理

「全体的な状況」の【平成19事業年度】の「3 人事に関する取り組み等」に記したとおり、平成19年度においても充分に取り組んだ。

(3) 資源配分に対する事後評価の実施及び資源配分の見直し

① センターの外部評価

平成19年度にもものづくりテクノセンターの外部評価を実施し、これまでの成果の検証と今後の在り方について、評価を得た。

平成20年度は、セラミック基盤工学研究センターについて実施する予定である。

② 教員評価

全教員の個人評価を平成19年度から本格実施し、評価結果を昇給に反映させた。これにより、教員への資源配分(給与)を事後評価(個人評価)により、次の資源配分(昇給)に反映した。

(4) 業務運営の効率化

① 業務運営の合理化

a 機能的な事務体制整備するため、平成19年度に、学術情報課の設置、研究国際部学術振興課に産学官連携推進室、同じく国際交流課に留学生支援室を設置した。また、平成20年度に人事課に労務厚生室を設置することを決定した。

b 事務協議会の下に設置した電子事務局推進部会では、(情報基盤システム導入に伴い、)平成19年度から事務局はログイン時にICカード認証が必要なシンクライアント化を実施し、情報セキュリティの飛躍的向上と機器及びソフトウェア一元化による業務の効率化を行った。また、平成19年度から教員を含む全学共通の職員ポータルを稼働させ、教職員間の情報伝達・共有が飛躍的高まった。

② センター等の見直し

平成19年度は、産学官連携・地域連携及び知的財産対応機能の一元化のため、産学官連携本部及びテクノイノベーションセンターを廃止し、新たに産学官連携センターを設置した。また、大型設備の有効活用のため大型設備基盤センターを設置した。

③ 情報基盤システムの活用

「全体的な状況」の【平成19事業年度】の「5 事務処理の効率化・合理化」に記すとおり、情報基盤システムを導入し、電子事務局化を推進している。

(5) 収容定員を適切に充足した教育活動の実施

別表のとおり学士、修士、博士のいずれの課程も収容定員を充足している。なお、大学院の収容定員の是正については、平成17年度の「学長諮問ワーキング・グループ」を踏まえ、平成18年度から学長の下に置いた戦略構想委員会において検討し、平成19年度には、教育研究評議会に置いた「教育組織検討ワーキング・グループ」で具体化し、平成20年度概算要求を行った。大学院への進学希望者の増大により、毎年度慢性的に入学定員を超過していた大学院について、平成20年度から博士前期課程の入学定員を399名から586名に、博士後期課程の入学定員を37名から39名に拡大することとし、学年進行により、現行の中期目標期間内に収容定員超過の問題は、解決することとなる。

(6) 外部有識者の積極的活用

① 外部人材の理事への登用

外部理事は、その企業経験を生かし、産学連携、社会連携等を積極的に推進した。企業等との共同研究とその成果である知的財産の一元管理・活用体制の整備にテクノイノベーションセンターを「産学官連携センター」に改め平成19年度から実施することを企画立案し学長が決定した。自動車産業スー

パーエンジニア養成プログラムにおいては、自動車関連企業によるコンソーシアム形成に尽力した。

② 経営協議会の学外委員

- a 企業関係者、教育関係者、本学卒業生など学外の幅広い分野から有識者に経営協議会の委員を依頼した。(平成19年度の学外委員は13名)
- b 平成19年度は4回開催し、予算・決算、業務改善、給与の改定などについて審議した。
- c 毎回、学校経営に有益な多くの意見や助言が行われている。

(実例1)

平成19年6月12日の経営協議会において「平成18年度事業に係る業務の実績に関する報告書について」の議題で、実務型教員について「ボランティア的に活用すれば、少しでも人件費が浮いてくることになり、それは実務的な面からも非常に有効である」との意見をいただいた。

これらの意見を踏まえ、平成19年度も引き続き実務型教員の採用を行った。

(実例2)

平成19年6月12日の経営協議会において「第二部及び大学院再編について」の議題で「全体的には、非常に説得力がある計画になっている」、「定員増を図りながら将来を見つめ直すには今が絶好のタイミングである」との意見をいただいた。

これら意見を踏まえ、平成20年度概算要求を行った。

(7) 監査機能の充実

① 監査室等の設置

平成19年度に学長の下に監査対象から明確に独立した「監査室」を置き、専任職員を配置した。

また、学長の下に事務職員と研究経験者(教員)からなる会計経理適正化推進委員会を設置した。委員会では、不正を発生させる要因に関する事項、会計経理適正化推進計画の策定及び実施に関する事項、学内外からの通報窓口に関する事項等について企画・立案・実施している。

さらに、物品調達などについて事務部門による検収を徹底するため、平成19年度に検収センターを設置した。

② 会計経理内部監査の実施

従前財務部職員が検査員となり、実施していた会計経理に関する規則等の適用、予算決算、収入支出、債権、物品、契約、旅費、科学研究費補助金などに関し、平成19年度は監査室において全学を対象に内部監査した。

③ 監事監査の実施

平成19年度監査方針を作成し、本学の基本方針の準拠、中期目標、年度計画の遵守、関係法令、学内規則等の遵守について、監査を実施した。

④ 会計監査人の監査の実施

毎月会計監査人が来訪し、財務諸表の分析、担当者への質問、実地調査などの方法により、監査を実施した。

⑤ 内部監査規程の制定

平成19年度に内部監査規程を制定した。この規程は、本学における運営諸活動の遂行状況を適法性及び合理性の観点から調査及び検証し、その結果に基づき情報の提供並びに改善及び合理化への助言、提案等を行うことにより、本学の健全な運営や目標の達成に資することを目的としている。

(8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか

「全体的な状況」の【平成19事業年度】の「2 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等」に記したとおり、教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直しを行っている。

(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み

「全体的な状況」の【平成19事業年度】の「3 学術研究活動推進のための戦略的取組み」に記したほか、次のような取組みを行った。

① 組織体制

学術研究を共同研究、産学連携の側面から支援するセンターとして「テクノイノベーションセンター」を、企画立案機構として「産学官連携本部」を設置していたが、平成19年度から「産学官連携センター」、「大型設備基盤センター」などに再編し、より効率的な運営を進めている。

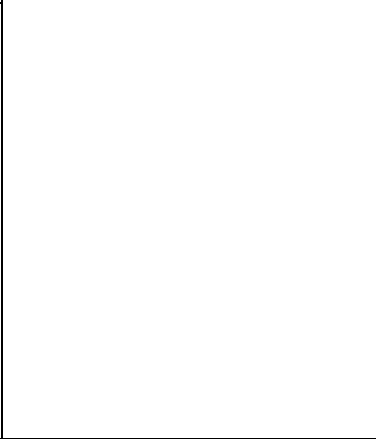

② 研究企画院

平成19年度は、従前同様、学長裁量経費(学内研究推進経費)公募・選考、設備マスタープランの見直し等に加え、中期目標期間の達成状況の評価、本学の研究水準の調査及び評価を行った。

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
 ① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

- 中期目標 ○ 外部資金増加に関する基本方針
 ① 科学研究費補助金など外部研究資金の自己収入の増加を図る。
 ② 学外に対する教育研究サービスの実施により、自己収入の増加を図る。
 ③ 産学官連携による技術指導、知的財産からの増収を図る。

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
○ 科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策 【41】 平成16年度に「研究企画院」及び「産学官連携本部」において、競争的資金を戦略的に獲得する方策を策定する。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) 学内研究推進経費に、「プロジェクト研究」「指定研究」の分類を設定し、新領域の創出につながる学際的研究を促し、科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加を推進した。	○ 科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策 【41】 平成17年度に実施したため平成20年度以降は年度計画なし。	/	/
				(平成19年度の実施状況) 【41】 平成17年度に実施したため平成19年度は年度計画なし。	/		
【42】 「研究企画院」及び「産学官連携本部」を中心として、科学研究費補助金、共同研究費、受託研究費、奨学寄附金など外部研究の件数と資金を、中期目標期間中に現在より更に増加させる。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) 外部資金獲得状況 平成16年度 約18億1000万円 平成17年度 約22億9300万円 平成18年度 約21億 700万円	【42】 学問的シーズに根ざした基礎的研究活動を担保するための科学研究費補助金、産学連携強化に結びつく共同研究費、NEDO等その他の受託研究費、一般的な研究奨励としての奨学寄附金など外部資金を研究企画院や産学官連携センターを中心に積極的に獲得する。	/	/
				(平成19年度の実施状況) 【42】 獲得した外部資金は、約23億6200万円であり、法人化以前の年間約15億円と比較し、大幅に増加している。	/		
○ 収入を伴う事業の実施に関	/	/	/	(平成16～18年度の実施状況概略)	○ 収入を伴う事業の実施に	/	/

<p>する具体的方策 【43】 特許，技術指導等による収入増加を図る。</p>		<p>III</p>	<p>【43】 特許等ライセンス等の収入額は次のとおり。 平成16年度 実施許諾 5件 約 27万円 譲渡 1件 約 31万円 MTA 0件 平成17年度 実施許諾 9件 約 14万円 譲渡 1件 約 105万円 MTA 0件 平成18年度 実施許諾 9件 約 0万円 譲渡 6件 約 0万円 MTA 1件 約 252万円</p> <p>・特許セミナーを実施し，知財の積極的な取得を推進した，。</p>	<p>関する具体的方策 【43】 特許の取得と活用を積極的に推進するとともに，技術指導の有料化を引き続き検討する。</p>	
<p>○ 収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 【43】 特許の取得と活用を積極的に推進するとともに，技術指導の有料化を引き続き検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【43】 ・特許等ライセンス等の収入額は次のとおり。 実施許諾 9件 約1,315万円 譲渡 2件 約 26万円 MTA 2件 約 65万円 ・中部TLOに知的財産マーケティング業務を委託し，特許の活用推進を図った。 ・特許の取得と活用を積極的に推進するため，職務発明規程の見直しを検討中であり，技術指導の有料化についても引き続き検討している。 ・特許セミナーを実施した。</p>		
<p>【44】 工学専門技術に関する高度技術セミナーや研修を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・毎年度，高度技術セミナーを実施した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【44】 ・高度技術セミナーを実施した。 (受講者 14人)</p>	<p>【44】 工学専門技術に関する高度技術セミナーや研修を実施する。</p>	
<p>【45】 公開講座などの学外向け講座の充実を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・民間企業等の企業等内研修のプランニングと実施を支援した。(毎年度3～4件実施)</p>	<p>【45-1】 公開講座などの学外向け講座の充実を図る。</p>	

		<p>・平成18年度から経済産業省の「産学連携製造中核人材育成事業」の一環として「工場長養成塾」を開設し、16人が148時間のコースを受講した。</p>	<p>【45-2】 民間企業等の企業等内研修のプランニングと実施を支援する。</p>	
	<p>【45-1】 公開講座などの学外向け講座を実施する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【45-1】 企業等の技術者などを対象とした公開講座を実施した。(2件実施)</p>	<p>【45-3】 中小企業を対象とした製造中核人材の育成を目指す実践講座「工場長養成塾」を引き続き実施する。</p>	
	<p>【45-2】 民間企業等の企業等内研修のプランニングと実施を支援する。</p>	<p>III 【45-2】 民間企業等の企業等内研修のプランニングと実施を支援した。(4件実施)</p>		
	<p>【45-3】 中小企業を対象にした製造中核人材の育成を目指す実践講座「工場長養成塾」を実施する。</p>	<p>III 【45-3】 中小企業を対象とした製造中核人材の育成を目指す実践講座「工場長養成塾」を独立事業として実施した。(24名受講, 講習料収入計1,200万円) 社会人向けのプログラムとしてマスコミに大きく取り上げられ, 高い評価を得た。</p>		
<p>【46】 体育施設や講義室等の施設について, 夏期休暇中などの長期空き期間を利用しての有料使用の増加を図る。</p>		<p>III (平成16~18年度の実施状況概略) 平成16年度に名古屋工業大学資産貸付規定及び使用料の見直しを行い, 平成17年度より体育施設や講義室棟の施設の空き時間を利用した有料使用の増加を図った。 平成16年度 約 840万円 平成17年度 約1,130万円 平成18年度 約1,080万円</p>	<p>【46】 体育施設や講義室等の施設について, 空き時間を利用した有料使用を実施する。</p>	
	<p>【46】 体育施設や講義室等の施設について, 空き時間を利用した有料使用を実施する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【46】 体育施設や講義室等の空き時間を利用した有料貸付を引き続き実施した。 平成19年度 約1,760万円 (平成16年度と比較し, 倍増している。)</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		