

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 2 0 年 6 月

国立大学法人  
豊橋技術科学大学

## ○ 大学の概要

### (1) 現況

#### ① 大学名

国立大学法人豊橋技術科学大学

#### ② 所在地

愛知県豊橋市天伯町

#### ③ 役員の状況

学長名：西永 頌（平成16年4月1日～平成20年3月31日）

理事数：3名

監事数：2名

#### ④ 学部等の構成

工学部

工学研究科

#### ⑤ 学生数及び教職員数

学生数

工学部：1 2 2 0名（6 4名）

工学研究科（修士課程）：8 4 0名（5 5名）

工学研究科（博士課程）：1 2 5名（4 9名）

教員数

学長・副学長：3名

工学部：1 8 0名

その他：3 9名

職員数：1 3 7名

### (2) 大学の基本的な目標等

(中期目標の前文) 大学の基本的な目標

豊橋技術科学大学は、科学に裏付けられた技術、すなわち「技術科学」の教育・研究を使命とする。

この使命のもと、豊かな人間性と国際的視野及び自然と共生する心を持つ実践的創造的かつ指導的技術者を育成するとともに、次の時代を先導する技術科学の研究を行う。

そのため、大学院に重点を置き、透徹した物を見る眼、繊細で暖かみのある感性、多角的な思考能力、グローバルな視野を培う教育を推進し、「技術科学」の新しい地平を切り開くことを目指して研究に取り組む。

さらに、地域社会との連携、国内及び国際社会に開かれた大学とするための基盤を構築する。この理念のもと、以下の特色ある教育研究及び対外活動を行う。

#### [教育研究]

1. 高等専門学校卒業生を3年次に受け入れ、高等専門学校の実践的教育を基盤として、その上にレベルの高い基礎科学、人文・社会科学を教育し、さらに高い専門教育を与える「らせん型」教育を行う。
2. 普通高校、工業高校の卒業生を1年次に受け入れ、早い時期に技術にふれさせ技術に興味を持ちかつ科学的思考力を持つ学生を育成する。
3. 大学院に重点を置き、産業界をはじめとする外部社会との緊密な連携により、社会の要請に適合した実践的先端的技術科学の教育研究を遂行する。
4. 医学、農学、人文・社会科学等工学以外の分野と工学の融合分野を開拓し技術科学のフロンティアを拡大する。

#### [国際展開]

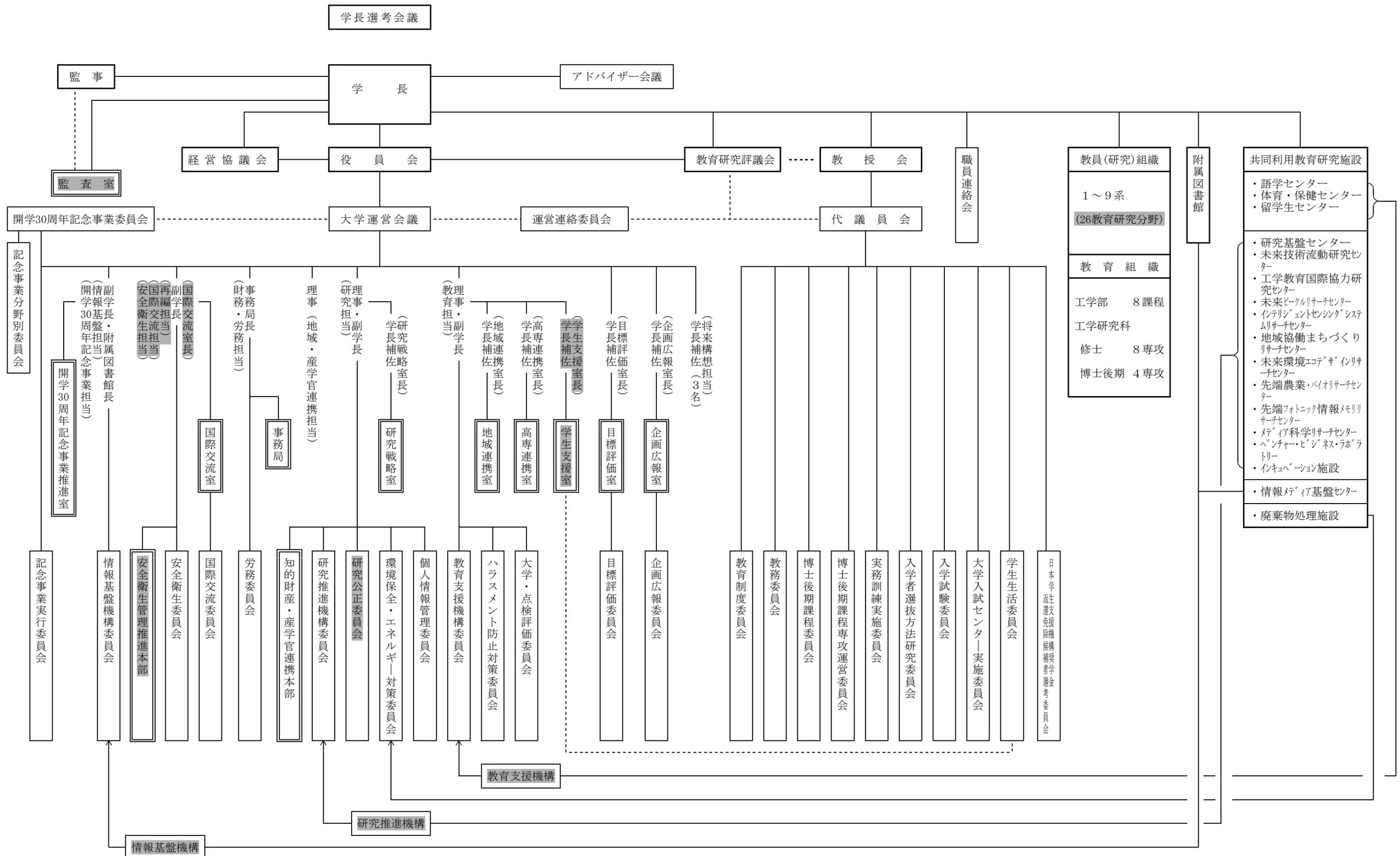
1. 広く社会に向け研究成果を発信するとともに、技術移転や技術教育支援を積極的に行う。
2. 全世界から留学生を多数引き受け、また、日本人学生を積極的に海外に派遣することにより、国際的に活躍できる指導的技術者を育成する。

#### [社会貢献]

1. 豊橋技術科学大学を高等専門学校教員の研究、研修の場とするとともに、社会人の再教育、継続教育の場として開放する。
2. 産学連携、地域連携を積極的に進め、社会及び地域に対し開かれた大学とする。



# 国立大学法人豊橋技術科学大学管理運営組織図(20.03月現在)



## ○ 全体的な状況

後述の各項目の実施状況及び項目別の特記事項に記述したように、中期目標期間（平成16～19事業年度）における中期計画・年度計画の進捗状況に関しては、全ての事項においてこれを十分に、あるいはこれを上回って実施している。

以下に中期目標期間における業務の実施状況について記載する。

### 1 研究活動の推進のための取組

#### (1) 研究推進体制の整備

一定の外部資金の獲得を条件とするリサーチセンターとして、「未来ビークルリサーチセンター」をはじめとした7つのリサーチセンターを設置した。

また、平成19年度に「オーエスジーナノマイクロ加工工学講座」及び「しんきん食農技術科学講座」の2つの寄附講座を設置し、外部資金の活用による教育・研究組織の充実を図った。

#### (2) 産学官連携・地域連携の推進

独立行政法人農業環境技術研究所と科学技術・学術研究の振興と研究成果の社会活用の推進を目的とした包括協定を締結し、先端農業・バイオリサーチセンターを中心に農工連携を図った。

また、独立行政法人物質・材料研究機構と科学技術・学術研究の振興と研究成果の社会活用の推進及び大学院教育の拡充を目的とした包括協定を締結し、物質・材料研究の連携、大学院教育の拡充を図った。

さらに、愛知県と「地域における科学技術の発展等に向けた連携実施協定」を締結し、両者による連携推進協議会を発足させ、農業・水産・健康長寿・環境・衛生・産業技術の各分野の連携を図った。

#### (3) 21世紀COEからグローバルCOEへの発展的継承

平成14～18年度実施の21世紀COEプログラムにおいて、「インテリジェントヒューマンセンシング」(情報・電気・電子分野)と「未来社会の生態恒常性工学」(学際・複合・新領域分野)の2拠点が採択された。さらに平成19年度には、グローバルCOEプログラム「インテリジェントセンシングのフロンティア」が採択され、先端的研究が発展・継承されている。

### 2 教育の質の向上・改善のための取組

#### (1) JABEE認定のための全学対応

日本技術者教育認定機構（JABEE）の技術者教育プログラムの認定審査を積極的に受け、平成17年度までに5課程（生産システム、電気・電子、情報、物質、建設：2コース）が、平成19年度までに2課程（機械システム、知識情報）がそれぞれ認定され、全8課程中7課程（8コース）がJABEE認定を取得した。

#### (2) 活発なFD（ファカルティ・ディベロップメント）活動

教育制度委員会の下にFD部会を設置し、FD活動を組織的、系統的に行っており、学内外の講師によるFD研修会の企画・実施及び学生の授業評価アンケートの実施・分析等を継続して行う仕組みができています。さらに、各課程においても独自のFD委員会を設置し、それぞれの教育課程に合わせたFD活動を行っている。

また、FD活動啓発の一貫として、教員の教育に対する貢献を評価して表彰する制度(教育特別貢献賞)などが設けられており、受賞者の講義をビデオライブラリとして公開するなど、活発なFD活動を行っている。さらに大学全体のFD活動は毎年発行するFD報告書で公開するとともに、個々の教員の教育改善の取り組みは、個人評価における自己点検書で報告する仕組みが確立している。

以上の実績を基に平成19年度には、教員は随時授業参観を行うこと、必要に応じて改善勧告することができること、自己の教育改善に資する学内外の研修に積極的に参加しなければならないことなどFD活動をさらに推進する強い意志を反映した「教員のFD活動に関する要項」を制定し全学に公開した。

#### (3) 大学機関別認証評価の認定

平成17年度に大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を全国の国立大学に先駆けて申請し、認定された。その際、「らせん型」教育カリキュラム及び実務訓練を中心とする教育方法への取組などが優れた点として挙げられている。

さらに、大学点検・評価委員会の下に認証評価専門部会を設置して、研究活動に関する自己点検・評価を行い、18年度に大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価「選択的評価事項A 研究活動の状況」に申請し、目的の達成状況が良好であるとの評価を得るなど、外部評価を積極的に活用し、教育研究の質の向上に取り組んでいる。

### 3 機動的・戦略的な大学運営のための取組

#### (1) 戦略的な法人経営体制

法人の管理運営等の重要事項を企画、審議する機関として、学長、理事、副学長、事務局長及び学長補佐を構成員とする「大学運営会議」を設置し、加えてその事前会議として「学長補佐等懇談会」を設けるなど、機動的かつ効率的な体制としている。

また、学長が重要と認めた事業等に関して、重点的に取り組むために「目標評価室」、「企画広報室」、「研究戦略室」、「国際交流室」、「地域連携室」、「高専連携室」及び「知的財産・産学官連携本部」の6室1本部を設置し、その長に学長補佐又は副学長を置き、室員及び本部員に教育職員・一般職員を配置するなど効果的、効率的な運営体制をとっており、各室及び本部は、年間事業計画を策定し、各種事業、業務を遂行している。なお、平成19年度には、発展的な見直しを図り、「学生支援室」及び「安全衛生管理推進本部」等を設置して8室2本部体制とした。

## (2) 大学全学的な視点からの戦略的な学内資源配分

大学全体の研究開発ポテンシャルの向上を目指して、学長裁量経費等を措置し、教育研究の活性化を目的とした「教育研究活性化経費」、35歳未満の若手教員の研究に対して助成する「若手教員支援経費」、40歳未満の若手教員の研究に対して助成する「未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト」及び大学院生を対象とした「未来技術流動研究センター学生プロジェクト研究助成」など若手教員・萌芽的研究を対象として競争的に配分している。

その他、教員への配分経費で措置することが困難な高額設備の整備・更新についても、設備マスタープラン等によりその必要性及び緊急性等について検証し、学長裁量経費等の効果的な配分を実施している。

## (3) 機動的な安全管理体制

学生や職員の安全確保のため、衛生管理者による研究室・実験室等の職場巡視を行うとともに、学長、理事、監事、安全衛生委員会委員及び衛生管理者による全学職場巡視を実施し、特に毒劇物の保管状況及び高圧ガス配管使用状況について点検を行っている。

## (4) 戦略的な国際連携・交流活動体制

ホーチミン工科大学及びバンドン工科大学とツイニングプログラムを実施するとともに、大学院修士課程において英語特別コースを設置し、日本語の不自由な留学生にも広く門戸を開いた。さらに、博士課程における英語特別コース、マレーシア工科大学等とのツイニングプログラム及びより戦略的な国際連携の実行・一元化を目的とした国際戦略本部について、それぞれ平成20年度からの開設等を決定した。

## 4 事務等の効率化・合理化への取組

教育研究に対する支援の強化、学生に対するサービスの向上を図りつつ、法人が目指す自主的・自律的の大学運営を実現するため、平成18年3月に事務改革大綱を策定し、学長を本部長とする事務改革推進本部を設置した。また、同本部において、過去の事務改革の状況、他大学の改革の状況を調査・分析するとともに、事務職員の現行の業務の洗い出しを行い、一般企業の組織管理の手法も参考に「ビジョン・行動指針」を掲げ、平成19年3月「事務改革アクションプラン」を策定・公表した。

具体的な実行計画としては、主に第1期中期計画期間終了までに一定の成果をあげるよう設定し、①人事制度改革として基本方針を設定し、本学が必要とする人材を明らかにし、意欲ある職員を採用、育成し、職員の能力を最大限発揮させること。②事務の簡素化・合理化として、権限の委譲、不要な事務手続きの廃止、事務の一元化などを図ること。③事務職員の(再)配置として、職員の適性配置、実質的なチーム制の導入などの環境整備を図ること。④事務組織の再編成として、総人件費改革に対応できるよう組織のフラット化、スリム化を図るなど、具体的な取組を大小様々、200以上掲げ、実施時期、担当、決定プロセスを明確化するとともに達成状況について定期的に検証を行い、その結果を公表している。

なお、平成19年度の主な成果として、組織のスリム化、フラット化、簡素化・合理化を実行するために2部10課体制を1次長8課体制に移行するとともに、副課長(課長補佐を廃止し管理職)制及びグループ制の導入、契約事務の一元化、決

裁権限の委譲等を決定した。その他、事務局のビジョン及び行動指針を携帯カード化し全事務職員に配布し意識向上に努めるとともに、事務職員の業務ガイドの策定にとりかかった。

## 5 自己収入の増加に向けた取組

奨学寄附金、共同研究、受託研究等の外部資金を増加するため、研究動向に関する情報や大型プロジェクトの公募情報を盛り込んだ「研究戦略室ニュース」を研究戦略室が発行し、教職員に対して様々な外部資金の公募情報の迅速な周知に努めている。

また、「共同研究の技術シーズ情報」等をホームページで公表するとともに、「研究紹介」、「共同研究候補テーマ一覧」を継続的に発行するなど、本学の研究情報を積極的に広く社会に発信することにより共同研究等の推進を図っている。

これらの取組の結果、平成19年度の外部資金受入額は、寄附金2.8億円(対16年度比1.6倍)、共同研究2.1億円(対16年度比1.7倍)、受託研究費8.7億円(対16年度比4.5倍)となるなど、外部資金の受入額の大幅な増加を図ることができた。なお、平成18年度の外部資金比率は19.3%で、国立大学法人の中で第1位(第71回総合科学技術会議資料)であった。

さらに定期預金、国債等の元本保証された金融商品による資金運用を積極的にを行い、平成19年度においては約720万円(対前年度比約11倍)の運用益を得ることができた。

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 ① 学長のリーダーシップによる機動的、戦略的な大学運営を推進するとともに、運営組織の合理化を図り、効率的な大学運営を遂行する。【118】～【123】

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			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
【118】 法人と大学の一体運営を確保するため、理事が必要に応じて副学長を兼務する。	【118-1】 常勤理事が副学長を兼務する運営体制を維持するとともに、理事と副学長の職務担当内容及び兼務する職務内容について見直す。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 副学長選考規程に、副学長候補者の資格の一つに本法人の理事を規定し、法人設立と同時に研究担当及び教育担当の常任理事2名が各々、研究担当、教育担当の副学長を兼務した。	理事が必要に応じて副学長を兼務する運営体制を維持するとともに、理事と副学長の職務担当内容及び兼務する職務内容について必要に応じ見直しを行う。	/	/
			(平成19年度の実施状況) 【118-1】 研究担当及び教育担当の常勤理事2名が引き続き各々研究担当、教育担当の副学長を兼務するとともに、平成19年度には国際交流、安全衛生、再編担当の副学長を新設した。また、平成20年度に向けて、理事と副学長の職務担当内容の見直しを図った。			
【119】 民間的発想を取り入れるなど、大学運営の機能強化、効率化を図るため、「アドバイザー会議」を設置し、学外の有識者を招請する。	【119-1】 アドバイザー会議を必要に応じて開催するとともに、アドバイザー会議の助言又は提言を事業等に活用し、大学運営の機能強化、効率化を図る。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に学外の有識者を招聘してアドバイザー会議を設置し、事務改革や教育研究組織の再編について助言・提言を得て、アクションプランの策定や教育課程の検討に活用した。	アドバイザー会議を再編成・強化するとともに、アドバイザー会議の助言又は提言を事業等に活用し、大学運営の機能強化、効率化を図る。	/	/
			(平成19年度の実施状況) 【119-1】 アドバイザー会議を2回開催し、「本学の国際戦略」「我が国の技術者教育の今後と技科大の役割」「第Ⅱ期中期目標・中期計画」について諮問し、委員から助言・提言を得た。これを国際戦略の策定、教育研究組織の再編及び中期目標・中期計画の検討に活用することとした。			
【120】 学長を中心とした機動的、戦略的な大学運営が推進できるよう、副学長及び学長補佐を配置するとともに「大学運営会議」を設置し、学長補佐体制を強化する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 学長補佐体制を明確にするために、学則等に副学長、学長補佐の役割及び職務担当を定めた。管理運営等の重要事項を審議・検討する機関として、学長、理事、副学長、事務局長及び学長補佐を構成員とした「大学運営会議」を設置し、機動的な体制を整備し、運営を行った。	「特別顧問」を設置するとともに、引き続き副学長、学長補佐を配置及び充実させ、学長補佐体制を維持・強化する。	/	/

	<p>【120-1】 学長を中心とした機動的、戦略的な大学運営を行うとともに、学長補佐体制を見直す。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【120-1】 学長補佐体制の見直しにより学生支援担当の学長補佐を新設した。また平成20年度に向けて、副学長、学長補佐体制を見直し、学長補佐体制の強化を図った。</p>	
<p>【121】 時代等に即した業務に機動的に取り組むための実働組織として、副学長、学長補佐を責任者とする本部、室を設置し、必要に応じて教員と事務職員を配置する。</p>	<p>【121-1】 新たに「学生支援室」を設置するとともに、「目標評価室」、「企画広報室」、「研究戦略室」、「国際交流室」、「地域連携室」及び「高専連携室」並びに「知的財産・産学官連携本部」の体制を見直す。</p>	<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) 「目標評価室」、「企画広報室」、「研究戦略室」、「国際交流室」、「地域連携室」及び「高専連携室」並びに「知的財産・産学官連携本部」の6室・1本部を設置した。</p> <p>IV (平成19年度の実施状況) 【121-1】 「学生支援室」、「安全衛生管理推進本部」を設置するとともに、「国際交流室長」を学長補佐から副学長とし、室員に事務職員を加え、体制を見直した。 また平成20年度に向けて、「国際交流室」を「国際戦略本部」に「知的財産・産学官連携本部」を「産学連携推進本部」に再編することとし、業務の充実を図った。</p>	<p>「学長オフィス」を設置し、学長を中心としたトップマネジメントを支援するとともに、「本部」、「室」体制を見直し、必要に応じて組織を再編し、業務の充実を図る。</p>
<p>【122】 教育研究の活性化が図られるよう、人材、施設・設備、資金等の効果的弾力的な配分を可能とする方策を検討する。</p>	<p>【122-1】 学長のリーダーシップによる戦略的な資源配分とともに、その検証による見直しを行う。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 研究資金、研究スペース等の学内資源を有機的かつ機動的に運用するため、各系が使用しているスペースに課金制度を導入し、課金により得た資金を研究基盤経費配分相当で各系に再配分した。また、プロジェクト研究を募集して競争的に研究資源を配分し、研究開発のポテンシャルの向上を目指した資源配分を実施した。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 高専教員との共同研究を更に推進するために、教育研究活性化経費によるプロジェクト経費の見直しを行い、従来の教育プロジェクト経費及び研究プロジェクト経費に加え、高専連携教育研究プロジェクト経費を新設した。</p>	<p>学長のリーダーシップによる戦略的な資源配分を行うとともに、資源配分が適切かつ効果的に行われたかどうかを検証し見直しを行う。</p>
<p>【123】 各種委員会の所掌事項、構成員等を見直し、再編による簡素化、合理化を推進することにより、大学運営の効率化を図る。</p>	<p>【123-1】 各種委員会の運営方法、構成員等を見直しを行い、効率化を図るとともに、各種委員会を見直す。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 法人化前の委員会を再編・統合した。また、委員会の運営状況について、監査室により監査（運営状況を調査・分析）し、監査結果を各種委員会担当事務にフィードバックするとともに学長名で効率的な運営、構成員の見直しについて、各委員長宛に周知した。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【123-1】 委員会の状況に応じて、事務職員を構成員に加えるとともに、監査結果等を踏まえ、パソコンを活用した会議、会議終了時間の設定、事前打合せの集約化等、多くの委員会で効率化を図った。また、一部の委員会を統合、専門部会の廃止等を決定した。</p>	<p>各種委員会（専門部会含む）の運営状況、方法を見直し、効率化を図るとともに所掌事項等を見直し、状況に応じて廃止・統合等の再編を行う。</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 ① 社会的要請に応えうる教育研究水準の維持・向上を図るため、柔軟かつ機動的な組織を整備する。(【124】～【127】)

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
【124】 「大学運営会議」において、教育・研究組織の見直しを行う。	<p>【124-1】 学校教育法、大学設置基準の改正に対応した教員組織とするとともに、教育研究の基本方針に基づき、社会的要請に応えうる柔軟かつ機動的な教育・研究組織の再編について、実施計画に沿って引き続き検討する。</p>	III	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 大学運営会議の下に将来構想専門部会を設置し、教育研究基本方針を策定した。再編構想案について、高専教員から意見を聴取するとともに、学生の志願・入学状況、卒業状況や企業、アドバイザーからの意見等を分析し、再編案を検討した。</p>	<p>社会的要請に応えうる柔軟かつ機動的な学部・大学院等の教育研究組織の再編案を策定し、平成22年度の再編に向けて、具体的に実行に移す。</p>		
				<p>(平成19年度の実施状況) 【124-1】 大学教員の職（准教授、助教、助手）を見直すとともに、本学の特色である教育組織と分離した教員組織（系）を維持しつつ、講座制を廃止した。教育・研究組織の再編については、学内に構想案を提示するとともに、学際的な分野の融合等を踏まえた研究組織、教育組織の見直しについて、これまでに行った意見聴取及び分析等を踏まえ検討した。</p>			
【125】 学部・研究科や学内各種センター等の教育・研究組織の再編を図る。	<p>【125-1】 学校教育法、大学設置基準の改正に対応した教員組織とするとともに、教育研究の基本方針に基づき、社会的要請に応えうる柔軟かつ機動的な教育・研究組織（学部・研究科、各種センター）の再編について、実施計画に沿って引き続き検討する。 教育関連センター、研究関連センター、情報関連センター等学内各種センター等の教育・研究組織の充実を図る。</p>	III	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 高専教員から意見を聴取するとともに、学生の志願・入学状況、卒業状況や企業、アドバイザーからの意見等を分析し、高専に対応した再編内容を検討した。</p>	<p>社会的要請に応えうる柔軟かつ機動的な学部・大学院等の教育研究組織の再編案を策定し、平成22年度の再編に向けて、具体的に実行に移すとともに、同時に各種センターについても見直し、再編を図る。</p>		
				<p>(平成19年度の実施状況) 【125-1】 大学教員の職を准教授、助教、助手に見直すとともに、本学の特色である教育組織と分離した教員組織（系）を維持しつつ、講座制を廃止した。加えて系及びセンターにそれぞれ1つ、計2つの寄付講座を設置した。また、一部のリサーチセンターの評価を実施し、活動状況の検証を行い、組織の充実を図った。教育・研究組織の再編については、学際的な分野の融合等を踏まえた研究組織、教育組織の見直しについて検討した。</p>			



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

中期目標	① 優れた職員を確保するために、公正で一貫性のある人事運用システムを構築するとともに、教員の流動性、多様化を推進する。(【128】～【130】)
	② 職員の業績を適切に評価するシステムを構築する。(【131】)
	③ 職員の能力向上を推進するシステムを整備する。(【132】～【134】)
	④ 職員のモラルの向上に努める。(【135】～【136】)

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			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
【128】 教員の採用は、原則公募制とし、選考基準、選考方法、選考結果を個人情報保護に留意し、ホームページで公開する。なお、企業経験者等、多様な人材の採用を考慮する。	【128-1】 公募制の在り方について検証する。また、公式ホームページでの公募内容等の公開を試行する。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の公募状況を調査し、公募する場合の具体的な方法、大学公式ホームページに掲載する事項、手続方法等を整理するとともに、公募制による採用を推進するため、若手研究者人材データベース（JREC-IN）へ法人会員登録をした。また、企業経験者等の多様な人材の採用を考慮するため、大学公式ホームページに掲載する公募及び選考結果の手続き方法、掲載内容、公募について大学公式ホームページへの掲載を行った。	全学的な視点から、教員の人事を総括する機関として、人事委員会「人事委員会」を公募制の在り方について検証する。企業経験者等、多様な人材の採用を考慮するため、大学公式ホームページ並びに若手研究者人材データベース（JREC-IN）へ掲載する。また、公募による選考結果を大学公式ホームページに掲載する。		
		III	(平成19年度の実施状況) 【128-1】 公募制について検証し、公募による応募者が少数の場合は優れた教員を確保できない場合があるなど、公募による人選が困難な場合は、多様な方法で適任者を選考することを教員採用の方針として示した。 なお、公募については大学公式ホームページ及び若手研究者人材育成データベース構築事業（JREC-IN）へ公募内容を掲載するとともに、公募結果を大学公式ホームページに掲載した。			
【129】 事務職員（技術職員を含む。）の採用は、国立大学法人等職員採用試験によるものとする。	【129-1】 「東海・北陸地区国立大学法人等職員	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 事務職員については、平成16年度から実施している「東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験」合格者に対して機関訪問を実施し、面接選考を行い採用した。専門性の高い人材が必要となった場合の公募内容を検討し、大学公式ホームページ掲載様式を定めている。	「東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験」合格者から優れた事務職員（技術職員を含む。）を確保するため、機関訪問の実施日程、内容を充実させ、面接選考試験受験者の増加を図る。専門性の高い人材を必要とする場合は職種及び職務内容を明確にし、人員管理・採用		
		III	(平成19年度の実施状況) 【129-1】 「平成19年度東海・北陸地区国立大学法人等			

	採用試験」により必要な事務職員(技術職員を含む。)を採用する。なお、専門性の高い人材が必要となった場合は、公募等により採用する。		職員採用試験」合格者から、31名に対し面接を行い平成19年度に3名を採用し、平成20年度採用者1名を内定した。 専門性が高い人材を必要とする場合の選考採用について、学内公募による非常勤職員からの転換制度等の検討を行った。	計画に反映させ、公募による選考採用を実施する場合の公募内容、試験制度等について検討する。	
【130】 任期制ポストの拡充を図るとともに、新規採用の教員について「任期」の在り方を検討する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の採用等に関する検討専門部会を設置して任期制の導入を検討し、平成19年4月以降の助教への採用・昇任者に対して任期制(任期5年、再任可)を適用することを決定した。	全学的な視点から、教員の役を人事を総括する機関として「人事委員会」を設置し体制を構築し、教員の流動性、多様化を推進するため任期制の実施、任期付教員については再任審査を実施する。	
	【130-1】 任期制の導入を実施する。	IV	(平成19年度の実施状況) 平成19年4月以降の助教への採用・昇任者に対して任期制を導入した。 また、任期付教員の再任の可否に係る審査方法・体制を検討し、任期付教員再任手続要領を制定し、任期付教員の再任審査を実施した。		
【131】 人事評価の基準を整備し、その基準による評価の結果を昇任、給与等に適切に反映させる		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の個人評価について、評価基準を策定し、平成18年度に試行評価を実施し、平成19年度に本評価を実施することとした。 一般職員の人事評価については、平成18年度に一部職員を対象とした試行評価を実施し、平成19年度に一般職員全員を対象として第2次試行を行うこととした。	教員、一般職員に対しそれぞれ個人評価を実施する。 また、その結果を昇任・給与等にさらに反映させる方策を検討する。	
	【131-1】 教職員の業績を適切に評価するための人事評価基準を整備する。教員については、個人評価の結果を用いた昇任、給与等に反映させる方策を検討し、実施する。一般職員については、人事評価の基準を整備するため、全員を対象に試行し、その試行結果を検証する。	IV	(平成19年度の実施状況) 【131-1】 教員の個人評価について、本評価を実施し、評価結果は、昇給等の資料として活用した。 一般職員の人事評価について、前年度の試行評価結果を見直し、第2次試行評価として一般職員全員を対象に実施した。		
【132】 教員の研究レベルの向上のためのサバティカル制度の在り方を検討し、その導入を図る。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 「サバティカル制度に関する検討専門部会」を設置し、職員研修の一貫として、基本原則等の制度設計に取り組み、サバティカル研修実施細則を策定した。	サバティカル制度の実施状況を検証し、制度の充実を図る。	
	【132-1】 サバティカル制度を施行する。	III	(平成19年度の実施状況) 【132-1】 サバティカル研修として、合計3名の教育職員を6ヶ月以上海外に派遣した。		
【133】 事務職員の専門性、管理能力の向上を図るため、多様な研修に積極的に参加させる。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 事務職員としての基本的な接遇研修や簿記研修等を実施した。また名城大学大学院大学・学校づくり研究科や独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修へ一般職員を派遣した。	一般職員の専門性や管理能力を向上させるため、多様な研修を整理、体系化する。それに基づき計画的に研修を実施、または参加させる。	

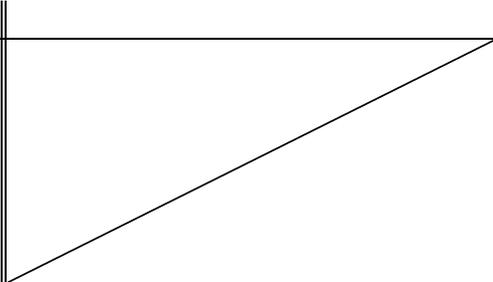
	<p>【133-1】 事務職員の専門性、管理能力の向上を図るため、経営者・管理者養成研修、マネジメント研修、衛生管理者研修、業務の質を高める研修等、多様な研修に積極的に参加させる。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【133-1】 大学経営に関する研修に管理者のみならず、今後の大学経営の中核を担う若手職員を参加させた。また階層別研修、大学運営関係研修に加え、専門的知識、技能付与等、資質の向上を目的とした多様な研修に積極的に参加させた。特に、衛生管理者資格取得準備講習会を初めて学内で開催し、資格取得者を12名から44名(教員含む)に大幅に増加させることができた。</p>	
<p>【134】 事務職員全体の活性化を推進するため、計画的な人事交流を行う。</p>	<p>【134-1】 事務職員全体の活性化に資するため、他の国立大学法人等との人事交流を継続して計画的に実施する。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 事務職員全体の活性化を推進するために計画的な人事交流を行うために、目的、形態、期間及び手続き等について具体策を検討して人事交流計画を策定し、これに基づき人事交流を実施した。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【134-1】 東海地区の2つの国立大学法人との人事交流を実施したほか、大学評価・学位授与機構と人事交流を実施した。また、東海・北陸地区国立大学法人等課長登用候補者名簿に記載されている女性係長が高等専門学校の課長職に登用された。</p>	<p>事務職員全体の活性化を推進するため、長期勤続によるキャリア形成を図るため、他の国立大学法人等との人事交流を計画的に実施する。また、東海・北陸地区国立大学等人事要領制度等の諸制度を活用した人事交流を推進する。</p>
<p>【135】 職員に対して倫理規程等を周知させ、モラル向上のための啓発活動を行う。</p>	<p>【135-1】 職員に対して研究活動の不正、研究費の不正使用を防止する措置の構築のほか、モラル向上のための啓発活動を行う。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 学内ホームページに倫理についてのページを掲載し周知した。また、利益相反マネジメント自己申告の実施や新規採用職員に対して役職員倫理規程に規定する利害関係者との禁止事項等について説明し啓発を行った。また研究費の不正使用防止のため規程や体制を整備し、職員連絡会や新任教員研修を通じて啓発を行った。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【135-1】 役職員倫理規程に規定する利害関係者との禁止事項等について、新規採用職員に対して、説明を行い、啓発した。研究費の不正防止のため、防止体制の整備を行うとともに、職員連絡会、新任教員研修などを通じて啓発を行った。</p>	<p>現在、新規採用職員への説明は、国家公務員倫理教本、就業規則等により行っているが、既に在籍している教職員も含め、より一層の啓発を行うため、パンフレット等を作成し、倫理の保持に努める。</p>
<p>【136】 各種ハラスメントの防止と適切な対応をするために、相談窓口を学内外に設ける。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 「何でも相談窓口」を設置し、ハラスメントを含む各種の学生相談について、学生が気軽に相談できる体制を整備した。また、学生相談のカウンセラーを増員、相談日を増すとともに、学生からメールによる相談にも対応するなど、きめ細かな配慮に心掛けた。</p>	<p>相談員の知識及び技能を向上させるため、学生からの相談を受ける教職員に対し、メンタルヘルス講習会等の実施、学生相談インターカースミナー等に参加させ、相談員としての資質向上を図る。さらに学生相談業務経験者の委嘱な</p>

	<p>【136-1】 教職員や学生の相談窓口を明確化した相談体制・防止対策体制を整備し、周知を図る。また、相談窓口担当者に対する研修を行い、担当者の資質の向上を図る。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【136-1】 ハラスメント防止対策責任者を設置しハラスメント防止に係る責任体制を明確化した。また教授会においてハラスメント防止対策責任者(副学長)から、アカデミック・ハラスメントに関して、学生への研究指導に当たっての注意喚起を行った。 相談員1名をセクシュアル・ハラスメント防止対策担当者会議(人事院中部事務局主催)及びセクシュアル・ハラスメント相談員セミナー(同)に、またハラスメント防止を担当する事務職員をセクシュアル・ハラスメント防止研修リーダー養成コース(同)にそれぞれ参加させた。</p>	<p>ど、相談体制の充実及びハラスメント防止体制の見直しを行う。</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  
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標 ① 事務の内容、方法を不断に見直し、効率化、合理化を推進するとともに、機動的で柔軟な事務組織の編成に努める。(【137】～【139】)

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
【137】 業務の簡素化、迅速化を図るため、業務処理のマニュアル化と事務の決裁権の下位への委譲（専決規定の整備）を推進する。	【137-1】 業務の簡素化、迅速化を図るため、業務処理のマニュアル化を継続的に整備し、必要に応じて事務局ホームページに掲載するとともに、事務の決裁権について、積極的に下位への委譲を推進する。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 決裁規程の専決者を見直し、事務処理の迅速化を図った。 法令に定められた業務の中で軽易な事項について、新採用職員及び他機関からの配置換えの職員を対象とした事務手続きマニュアルを充実した。また、各課において、前年度から各係の業務内容を精査、再検討を重ね、業務処理マニュアルを整備した。	業務処理のマニュアルを見直し改善を図るほか、各課ごとの事務職員業務ガイドを作成し、全事務職員に配布・事務局ホームページに掲載するとともに研修資料等として活用する。 また、事務の決裁権の下位への委譲を一層推進する。		
				(平成19年度の実施状況) 【137-1】 定型業務のマニュアル化を推進して、当該業務に関する必要情報の集約化を可能とし、マニュアルを事務局ホームページ等に掲載した。 また、事務の決裁権の下位への委譲により、業務の簡素化・迅速化を図った。			
【138】 アウトソーシングを視野に入れて業務を検討し、有効な部分については積極的に進める。	【138-1】 外部委託、人材派遣会社等によるアウトソーシングの導入の必要性を再検討し、非常勤職員と人材派遣職員の有効性について見直し、アウトソーシングの在り方を検証する。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 事務連絡協議会に事務の見直し、簡素・合理化等について検討する総務部会及び教務部会を設置し、各部会において、事務の現状分析を行い、課題を明確にするるとともに、簡素・合理化等の具体的な方策を検討し、改善案について取りまとめた。 また公式ホームページの運用など、特殊な知識、経験を必要とする業務について、業務の効率化とコスト削減を目指し、人材派遣を導入し、事務の合理化を推進した。	外部委託、人材派遣会社等アウトソーシングを活用している業務を分析・評価し、その有効性を検証する。		
				(平成19年度の実施状況) 膨大な処理件数の入力業務等の外部委託、定期的・定期的な業務に対する事務補佐員の活用、ホームページの運用等特殊な知識・経験を必要とする業務に対する人材派遣の導入、さらには大学公開・広報等における学内の状況に詳しい学生の雇用など、アウトソーシングの在り方を検証し、それぞれの業務に応じた方法で効			

<p>【139】 業務を効率的に実施するための事務組織を見直し、柔軟な職員の配置を推進する。</p>		<p>IV</p>	<p>率化・合理化を図った。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務改革の基本方針として、学長裁定により「事務改革大綱」を制定した。この大綱に基づき「事務改革推進本部」を設置し、本部の下に事務改革の骨子案を作成するため、「検討部会」を発足した。また教職員等からの意見を踏まえ、事務改革推進本部会議において事務改革アクションプラン（最終案）を策定した。</p>	<p>事務局組織を再編し、2部長を廃し次長を設置して指揮命令系統の一本化とグループ制導入による組織のフラット化を図る。また、再編した事務組織が機能しているか検証を行い、柔軟な職員の配置をさらに推進する。</p>	
	<p>【139-1】 事務改革アクションプランに基づき、業務を効率的に実施するため、事務組織、職員配置を見直し、柔軟な職員配置を実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【139-1】 事務改革推進本部会議において第1期中期計画期間中の事務組織再編案を検討し、10課制から8課制への移行、課長・副課長の職務の見直し、組織再編の考え方、組織の構成等を提示し、20年度からの実施を決定するとともに、2部長を廃止し1次長体制の20年度実施も決定した。</p>		
			<p>ウェイト小計</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) 学校教育法等の改正に伴い本学の教員組織等を見直し(職の移行, 講座制の廃止等), 関連規則の改正を行った。また, 学際的な分野の融合等を踏まえた研究組織として, 未来ビークルリサーチセンター等7つのリサーチセンターを設置した。

(2) 教員の教育研究活動に関する個人評価について, 評価基準を作成し, 全教員を対象に試行評価を実施した。

(3) 任期制ポストの拡充を図るため, 任期制の導入について検討し, 平成19年4月以降に新規採用するすべての助教に任期制(任期5年, 再任可)を適用することとし, 関係規程を整備した。

(4) 職員研修の一環としてサバティカル制度の設計を行い, サバティカル研修実施細則を制定し実施体制を整備した。また, サバティカル制度の一環として平成17年度に制度化した大学独自の「若手研究者育成プログラム」を実施し, 若手教員を海外に派遣した。

## 【平成19事業年度】

(1) 外部資金の活用による2つの寄附講座(オーエスジーナノマイクロ加工学講座, しんきん食農技術科学講座)を設置した。また, 設置後一定期間を経過したリサーチセンターの評価を実施し, 活動状況の検証を行い, 組織の充実を図った。

(2) 教員の教育研究活動に関する個人評価について, 前年度の試行結果を踏まえ, 教員の教育研究活動に関する個人評価を実施するとともに, 評価結果を昇給等の資料として活用した。同様に, この結果を参考にして教育に関して特に顕著な功績を挙げた教員を「教育特別貢献者」として表彰した。また, 一般職員の人事評価について, 前年度の試行評価結果を踏まえ, 第2次試行評価として一般職員全員を対象に実施した。

(3) 企画立案体制を整備するため, 「学生支援室」「安全衛生管理推進本部」を設置するとともに, 平成20年度に向けて, 「国際交流室」を「国際戦略本部」に, 「知的財産・産学官連携本部」を「産学連携推進本部」に再編することを決定し, 充実を図った。

(4) サバティカル研修として, 3名の教育職員を6ヶ月以上海外に派遣した。

(5) 事務改革推進本部会議において事務組織再編案を検討し, 組織のスリム化, フラット化, 簡素化・合理化を実行するために2部10課体制を1次長8課体制に移行するとともに, 副課長(課長補佐を廃止し管理職)制及びグループ制の導入, 契約事務の一元化, 決裁権限の委譲等を決定した。その他, 事務局のビジョン及び行動指針を携帯カード化し全事務職員に配布し意識向上に努めた。

## 2. 共通事項に係る取組状況

## ○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

## 【平成16～18事業年度】

## (1) 運営のための企画立案体制の整備状況

学長のリーダーシップによる機動的, 戦略的な大学運営並びに法人と大学の一体運営を推進するために教育及び研究担当の理事・副学長の他に情報基盤担当副学長1名, 開学30周年記念事業担当副学長1名, 事務局長及び学長補佐9名を配置し, 管理運営等の重要事項を企画, 審議する機関として, 学長, 理事, 副学長, 事務局長及び学長補佐を構成員とする「大学運営会議」を設置し, その事前会議として「学長補佐等懇談会」を開催し, 機動的でかつ効果的な体制をとった。

また, 学長が重要と認めた事業等に関して, 重点的に取り組むために「目標評価室」, 「企画広報室」, 「研究戦略室」, 「国際交流室」, 「地域連携室」, 「高専連携室」及び「知的財産・産学官連携本部」の6室1本部を設置し, その長に学長補佐又は副学長を置き, 室員及び本部員に教育職員・事務職員を配置する効果的, 効果的な運営体制をとり, 各室及び本部は, 年間事業計画を策定し, 各種事業, 業務を遂行した。

## (2) 大学運営会議等の活動状況, 具体的検討結果, 実施状況

「大学運営会議」は, 毎月定例で開催(平成18年度16回開催)し, 「学長補佐等懇談会」は, 大学運営会議の開催週を除く週に開催(平成18年度27回開催)している。各室は, 年度当初に学長補佐等懇談会等で年度事業計画を説明し, 各種事業, 業務等を遂行した。なお, 各室は, 平均月1回以上の室ミーティングを行って各種事業, 業務の具体的な実施計画を作成, 実施した。

## 【平成19事業年度】

## (1) 運営のための企画立案体制の整備状況

運営体制を更に見直し, 理事・副学長の他に置く2名の副学長の担当職務を, 情報基盤・開学30周年記念事業担当, 国際交流・安全衛生・教育研究組織の再編担当とし, 併せて学生支援担当の学長補佐を配置し, 「安全衛生管理推進本部」, 「学生支援室」等を設置して8室2本部体制とした。

## (2) 大学運営会議等の活動状況, 具体的検討結果, 実施状況

「大学運営会議」は, 毎月定例で開催(平成19年度15回開催)し, 「学長補佐等懇談会」は, 大学運営会議の開催週を除く週に開催(平成19年度30回開催)している。各室においても, 18年度と同様, 活発に各種事業等業務を遂行した。

また, アドバイザー会議を2回開催し, 「次期中期目標・中期計画」等について諮問し, 委員から助言・提言を得た。

## ○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

## 【平成16～18事業年度】

**(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**

学長裁量経費は、学長が重要と認めた事業等の実施経費をはじめ、教員への配分経費では措置することが困難な高額設備の整備・更新のための経費や、高専との連携を推進するための経費等を、戦略的・効果的に配分できるよう毎年度1億円程度を確保した。

学長裁量定員は大学本部の集合的人事計画を策定し、平成21年度までに確保する人員枠を定めている。この計画により確保した学長裁量定員は本学の教育研究活動を推進するため、法人化後、新設したリサーチセンター等の運営のため准教授ポストを配置し、有効に活用した。これらリサーチセンターへの運用の他、平成19年度には准教授7名及び助教2名の人員枠を別途確保した。

**(2)上記の資源配分による事業の実施状況**

戦略的・効果的に配分を行うため、それぞれの経費について学内公募等を実施し、ヒアリングにおいてその必要性や緊急性等を考慮し、適宜配分を行った。

学長裁量定員は、本学の教育研究活動を推進するため、法人化後新設したリサーチセンター等へ准教授ポストを配置した。

**【平成19事業年度】**

**(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**

学長裁量経費は、学長が重要と認めた事業等の実施経費をはじめ、教員への配分経費では措置することが困難な高額設備の整備・更新のための経費や、高専との連携を推進するための経費等を、戦略的・効果的に配分できるよう1億円程度を確保した。

学長裁量定員は、リサーチセンターへの准教授ポストの配置の他、平成21年度に准教授7名、助教2名の人員枠を別途確保することとし、平成19年度は准教授7名及び助教2名の人員枠を確保した。平成20年度から実施する高専・両技科大間教員交流制度の受入れに際し、高専との連携強化を図るための受入ポストに運用することを決定した。

**(2)上記の資源配分による事業の実施状況**

設備マスタープランに基づき、3000万円程度の大型設備の更新や公募による高専連携教育研究プロジェクトへの支援等を行った。

学長裁量定員は、本学の教育研究活動を推進するため、リサーチセンターへの准教授ポストの配置の他、高専との連携強化を図るため、平成20年度から実施する高専・両技科大間教員交流制度に基づく高専教員の受入れに際し、各系に措置している配置定員とは別のポストに運用することを決定した。

**○ 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。**

**【平成16～18事業年度】**

**(1)法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況**

年度当初に配分した予算に対して、年度途中における事業の進捗状況等の検証や当該年度の予算執行状況を確認し、必要に応じて成果報告を提出させている。学長裁量経費等による学内プロジェクト研究等については、成果報告会を実施し事後評価を行っている。

**(2)評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況**

年度途中において、必要に応じて当初予算を変更して再配分を行ったり、予算執行状況に応じて次年度の予算編成方針の策定を行っている。また、成果報告に基づき経費の打ち切り等の判断を行っている。

**(3)附属施設の時限の設定状況**

共同利用教育研究施設（センター）のうち、リサーチセンターについては、その設置の期間を3年以内とし、期間更新をする場合は、設置期間の終了の6か月前までに、評価により更新の有無を決定した。その他のセンターについても、評価を実施することとしており、平成22年度までに見直すこととした。

**【平成19事業年度】**

**(1)法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況**

年度当初に配分した予算に対して、年度途中における事業の進捗状況等の検証や当該年度の予算執行状況を確認し、必要に応じて成果報告を提出させている。学長裁量経費等による学内プロジェクト研究等については、成果報告会を実施し事後評価を行っている。

**(2)評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況**

年度途中において、必要に応じて当初予算を変更して再配分を行ったり、予算執行状況に応じて次年度の予算編成方針の策定を行っている。また、成果報告に基づき経費の打ち切り等の判断を行っている。

**(3)附属施設の時限の設定状況**

未来ビークルリサーチセンター、インテリジェントセンシングシステムリサーチセンター、地域協働まちづくりリサーチセンター及び未来環境エコデザインリサーチセンターの4センターについて評価を実施した。

**○ 業務運営の効率化を図っているか。**

**【平成16～18事業年度】**

**(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**

平成18年3月に事務改革大綱を策定し、学長を本部長とする事務改革推進本部を設置した。過去の事務改革の状況、他大学の改革の状況を調査・分析するとともに、事務職員の現行の業務の洗い出しを行い、一般企業の組織管理の手法も参考にして「ヴィジョン・行動指針」を掲げ、平成19年3月「事務改革アクションプラン」を策定・公表した。具体的な実行計画としては、主に第1期中期計画期間終了までに一定の成果をあげるよう設定し、①人事制度改革として基本方針を設定し、本学が必要とする人材を明らかにし、意欲ある職員を採用、育成し、職

員の能力を最大限発揮させること。②事務の簡素化・合理化として、権限の委譲、不要な事務手続きの廃止、事務の一元化などを図ること。③事務職員の（再）配置として、職員の適性配置、実質的なチーム制の導入などの環境整備を図ること。④事務組織の再編成として、総人件費改革に対応できるよう組織のフラット化、スリム化を図るなど、具体的な取組を大小様々、200以上掲げ、実施時期、担当、決定プロセスを明確化するとともに達成状況について定期的に検証を行うこととした。

#### (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

委員会は、法人化前にあった39の委員会を法人化後、再編統合し、27の委員会とした。また、各種会議、委員会に関し、平成18年度に運営状況等を監査室が監査し、その結果を踏まえ、学長から各委員会委員長等に対して、各種会議、委員会を効率的に行うための具体的な取組例を示し、教職員の負担軽減等についてさらに積極的に取組むよう勧告した。

#### 【平成19事業年度】

##### (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

事務改革推進本部会議において事務組織再編案を検討し、組織のスリム化、フラット化、簡素化・合理化を实行するために2部10課体制を1次長8課体制に移行するとともに、副課長（課長補佐を廃止し管理職）制及びグループ制の導入、契約事務の一元化、決裁権限の委譲等を決定した。その他、事務局のビジョン及び行動指針を携帯カード化し全事務職員に配布し意識向上に努めた。

また、達成状況について、定期的に検証を行った。

##### (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

委員会の状況に応じて、事務職員を構成員に加えるとともに、監査結果等を踏まえ、パソコンを活用した会議、会議終了時間の設定、事前打合せの集約化等、多くの委員会で効率化・簡素化により負担軽減を図った。また、一部の委員会を統合、専門部会の廃止等を決定した。

#### ○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

#### 【平成16～18事業年度】

##### (1)学士・修士・博士ごとに収容定員の90%以上を充足させているか

工学部、工学研究科修士課程及び博士後期課程における平成16年度の充足率はそれぞれ132%、102%、126%、平成17年度は135%、103%、124%、平成18年度は136%、106%、119%であり、いずれも収容定員の90%以上を充足した。

#### 【平成19事業年度】

##### (1)学士・修士・博士ごとに収容定員の90%以上を充足させているか

工学部、工学研究科修士課程及び博士後期課程における平成19年度の充足率はそれぞれ133%、106%、123%であり、いずれも収容定員の90%以上を充足した。

#### ○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

#### 【平成16～18事業年度】

##### (1)外部有識者の活用状況

民間的発想を取り入れるため、理事には、経済界の人材を地域・産学官連携担当の非常勤理事として配置した。

また、本法人業務の重要事項について、学長の諮問に応じて助言又は提言を得る組織として学外の有識者による「アドバイザー会議」を設置した。委員は、企業関係者から3名、マスコミ関係者から1名、県行政関係者から1名、大学関係者から2名、評価関係者から1名で構成し、平成17年度から開催した。

平成18年度は、事務改革、教育研究組織の再編について諮問し、それぞれ助言・提言を得た。事務改革については、平成19年3月に策定した「事務改革アクションプラン」に活用し、教育研究組織の再編については、今後検討していくうえで活用することとした。

##### (2)経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

経営協議会は11名で構成し、そのうち外部の有識者は6名で文部行政に精通した者、高等専門学校事情に精通した者、地域行政・産業に精通した者、さらには本学修了生の代表として同窓会会長を委員とした。平成18年度は3回開催し、その審議状況は、学長から学内の諸会議において報告するとともに、経営協議会の意見は、地方自治体や地元金融機関との包括協定締結など法人運営に積極的に活用した。

#### 【平成19事業年度】

##### (1)外部有識者の活用状況

アドバイザー会議を2回開催し、「本学の国際戦略」「我が国の技術者教育の今後と技科大の役割」「第Ⅱ期中期目標・中期計画」について諮問し、委員から助言・提言を得た。これを国際戦略の策定、教育研究組織の再編及び中期目標・中期計画の検討に活用することとした。

##### (2)経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

経営協議会は平成19年度は4回開催し、その審議状況は、学長から学内の諸会議において報告するとともに、経営協議会の意見は、これまでと同様に法人運営に積極的に活用した。

#### ○ 監査機能の充実が図られているか。

#### 【平成16～18事業年度】

##### (1)内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況

平成18年4月に業務運営及び会計処理の適法性等について調査及び検証し、助言、提言を行い、効率的な管理運営を図ること及び違法又は不当な業務執行を防止する組織として学長のもとに「監査室」を設置した。監査室は、会計監査の際の公正性・透明性を確保するため、会計事務を担当する者、事務局長、総務部長以外の事務職員による構成とし、平成18年度は、内部監査等との連携

及び監査の効率化について検討するとともに、業務監査、会計監査を実施した。

また、従前の内部監査細則を廃止し、監査室が監査業務を担当することを規定した「国立大学法人豊橋技術科学大学内部監査規程」及び「同内部監査規程実施細則」を制定した。

### (2) 内部監査の実施状況

内部監査は、監査室が業務監査及び会計監査を実施した。業務監査は、規則等の整備状況及び実施状況、組織運営状況、人事・給与管理状況について監査を行った。会計監査は、平成17年度に交付を受けた科学研究費補助金の使用状況等（物品購入、謝金、旅費）の臨時監査を実施するとともに、他大学等における研究費の不正使用等の事例多発に鑑み、定期監査において文部科学省等の競争的資金の使用状況について監査を実施するなど、弾力的かつ機動的な監査を実施した。

また、監事及び会計監査人と定期的に相互の情報・意見交換を行い、効果的・効率的かつ多面的な監査ができるよう連携を図った。

### (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

監事監査は、監事監査規程、監事監査実施細則を定め、それに基づく当該年度の監事監査計画を策定し、業務及び会計について月次監査及び年次監査を実施した。会計監査人による監査は、法令により財務諸表、事業報告書、決算報告書について監査を実施した。また、監査結果は、監査室の設置など法人運営に積極的に活用した。

### 【平成19事業年度】

#### (1) 内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況

平成18年度と同様に、監査の公平性・透明性を確保するために、監査室員には会計機関である契約担当役等の役職にある者以外で構成するとともに、監査室員がすべて兼務であることから、監査の企画・実施の際には監査室員以外の職員を監査員又は監査補助員として指名することができる体制をとっている。

#### (2) 内部監査の実施状況

監査室において業務監査及び会計監査を実施した。業務監査は、規則等の整備状況及び実施状況、組織運営状況、人事・給与管理状況について監査を行った。会計監査は、科学研究費補助金を対象とした臨時監査、研究費の不正使用等に関連した定期監査を実施するなど、弾力的かつ機動的な監査を実施した。

#### (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

監事監査は、監査計画を策定(学長に提出)し、定期監査として毎月1回の業務・財務会計に関する月次監査を、決算期の6月に業務・財務会計に関する年次監査を実施し、その結果を学長に報告するとともに、主要会議に報告した。また、会計監査人は、監査計画概要を策定(本法人に提出)し、期中監査、システム監査、期末監査を実施し、その結果を学長に報告した。なお、これらの結果は、教員の個人評価等法人運営に活用した。

○ 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。

### 【平成16～18事業年度】

#### (1) 教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか

大学運営会議の下に将来構想専門部会を設置し、教育研究基本方針を策定した。また、教育研究組織の再編構想案について、高専教員から意見を聴取するとともに、学生の志願・入学状況、卒業状況や企業、アドバイザーからの意見等を分析し、再編案を検討した。

### 【平成19事業年度】

#### (1) 教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか

教育・研究組織の再編については、学内に構想案を提示するとともに、学際的な分野の融合等を踏まえた研究組織、教育組織の見直しについて、これまでにを行った意見聴取及び分析等を踏まえ検討した。

○ 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が行われているか。

### 【平成16～18事業年度】

#### (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

大学教員の職（准教授、助教、助手）を見直すとともに、本学の特色である教育組織と分離した教員組織（系）を維持しつつ、講座制の廃止を決定した。また、プロジェクト研究を募集して競争的に研究資源を配分し、研究開発のポテンシャルの向上を目指した資源配分を実施した。

### 【平成19事業年度】

#### (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

競争的経費である教育研究活性化経費によるプロジェクト経費の見直しを行い、従来の教育プロジェクト経費及び研究プロジェクト経費に加え、高専連携教育研究プロジェクト経費を新設し、高専教員との共同研究の更なる推進を図った。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

### 【平成16～18事業年度】

平成17事業年度に係る業務実績の評価結果については、大学運営会議、代議員会で報告し、課題として指摘のあった事項について改善策を審議した。また、大学ホームページに掲載するとともに、職員連絡会において学長が全教職員に対して報告した。

また、評価結果において課題として指摘のあった監査対象からの独立性・有効性の確保については、平成18年度に総務部長総括の下で実施することとしていた従前の内部監査細則を廃止し、監査室が監査業務を担当することを規定した「国立大学法人豊橋技術科学大学内部監査規程」及び「同内部監査規程実施細則」を制定し、監査対象から独立した監査体制に改めた。

なお、平成16事業年度及び18事業年度に係る評価結果においては、具体的指摘事項はない。

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (2) 財務内容の改善  
 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 ① 教育・研究活動の活性化等に資するため、外部研究資金、施設使用料等多様な収入方策に係る検討を行い、自己収入の増加に努める。【140】～【143】

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
【140】 競争的研究資金に関する情報の収集を迅速かつ的確に行うとともに、産業界・地方公共団体等との連携協力の強化を図り、奨学寄附金、共同研究、受託研究等外部研究資金の増加に努める。	<p>【140-1】 本学教員の研究情報を更新し、産業界等へ積極的に公開するとともに、技術相談等により産業界のニーズの把握に努める。また、産学連携を推進し、外部研究資金増加のための方策を作成する。</p>	IV		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「研究紹介」「共同研究の技術シーズ情報」の発行及びホームページに公開し、フェア等で紹介を行うとともに「中部の技術シーズ(中部科学技術センター発行)」に本学の研究情報を掲載し、産業界に広く紹介した。</p>	<p>本学教員の研究情報を更新し、産業界等に引続き積極的に公開するとともに産業界のニーズの把握に努め、産学連携の更なる促進のため、組織の見直し(産学連携推進本部の設置等)、強化などの具体的改善策を順次実施する。</p>		
	<p>【140-2】 本学の技術シーズ情報を産業界等に公開するとともに、産業界のニーズとのマッチングを行い、共同研究等の外部研究資金の増加を図る。</p>	III		<p>(平成19年度の実施状況) 【140-1】 「共同研究の技術シーズ情報」及び「研究紹介」をホームページで公開するとともに「共同研究候補テーマ一覧2007」、「研究紹介2007」を発行し、各種フェア等で配付して研究情報を積極的に発信した。 また、科学研究費補助金の獲得増加等対策の検討を行い、「科学研究費補助金未申請者の基盤経費の配分減額に関する申合せ」を策定した。</p>			
【141】 知的財産等の有効活用を促進し、特許使用料等の自己収入の増加を図る。		IV		<p>【140-2】 知財連携マネージャーによる研究室訪問を実施し、技術シーズの調査を行うとともに、地域企業のニーズと本学のシーズとのマッチングを目的として「産学官技術討論会」を開催した。 以上の取組の結果、外部資金受入額は、寄附金2.8億円(対16年度比1.6倍)、共同研究2.1億円(対16年度比1.7倍)、受託研究費8.7億円(対16年度比4.5倍)となるなど、外部資金の受入額の大幅な増加を図ることができた。 なお、平成18年度の外部資金比率は19.3%、国立大学法人の中で第1位(第71回総合科学技術会議資料)であった。</p>			
		III		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 知的財産を活用するため、特許・知的財産セミナーを開催し、研究成果の特許出願マインドの啓発活動を実施するとともに、科学技術コーディネーター、知財連携マネージャーによる研究室訪問を実施して技術シーズの発掘を行い、発掘した技術シーズをとよはしTLOと連携して</p>			

	<p>【141-1】 知的財産の有効活用促進に係る企画等を実施するための具体的な改善方法を検討する。</p>	<p>技術移転活動を行った。</p> <p>III 【平成19年度の実施状況】 【141-1】 技術シーズ展を開催し、多くの参加者を得て、本学の技術シーズを広く産業界に情報発信することができた。技術移転活動に関しては、とよはし TLO から定期的に状況の報告を得ており、当該報告をもとに技術移転活動の状況を検討し、出願済み特許の移転活動方法を修正するとともに審査請求等の中間処理対応方針を決定するなど、知的財産の有効活用を図っている。</p>		
<p>【142】 公開講座及び社会人教育等の充実、講義室、体育施設等の有効活用などにより、自己収入の増加を図る。</p>	<p>【142-1】 公開講座及び社会人教育等の事業を体系的に整理し、必要に応じ実施方法・内容を改善し、自己収入の増加を図る。</p> <p>-----</p> <p>【142-2】 各種団体等に対する講義室の貸付、各種スポーツ団体、市民等に対する体育施設等の貸付及び学外に対し貸付に関する情報提供を積極的に推進するとともに、その他自己収入確保の新たな方策を検討する。</p>	<p>III 【平成16～18年度の実施状況概略】 公開講座受講料等により毎年度430万円を超える収入を得た。 また各種団体等に対する講義室の貸付、各種スポーツ団体、市民等に対する体育施設等の貸付を積極的に行い、自己収入の増加を図った。</p> <p>III 【平成19年度の実施状況】 【142-1】 一般公開講座、ミニ大学院アフターファイブコース、集積回路技術講習会等を実施し、114人の受講があり、総額520万円を上回る収入を得ることができた。 また、古紙等の売払いを積極的に行い、23万円（対前年度比1.6倍）の収入を得た。</p> <p>III 【142-2】 貸付に関する情報提供を推進し、講義室の貸付が9件、体育施設の貸付が8件を数え、約46万円の収入を得た。</p>	<p>自己収入の増加を図るため、公開講座、市民大学講座、社会人教育等の事業を体系的に整理し、必要な実施体制を確立する。 また受講者確保のためのニーズ・シーズ両面の方策についてさらなる検討を行う。 講義室、野球場以外について、貸付が可能な施設等の拡大を各課と調査検討し、さらなる有効利用について促進を図る。</p>	
<p>【143】 適正な学生数、適正な入学金・授業料等の設定により、学生納付金に係る自己収入の安定的確保に努める。</p>	<p>【143-1】 適正な学生数、授業料等学生納付金の設定により、自己収入の安定的確保に努める。</p>	<p>III 【平成16～18年度の実施状況概略】 授業料等の学生納付金について「標準額」を採用した。 適正な学生数確保のための入学希望者増加対策として、高専・高校への学校訪問、高校進路指導教諭との懇談会、高専生を対象とした夏期体験学習及び高専との共同研究他を実施した。</p> <p>III 【平成19年度の実施状況】 【143-1】 入学希望者増加対策として、高校進路指導教諭懇談会や高専生を対象とした夏期体験学習、高専・高校への学校訪問、高専との共同研究等を実施した。 収納者の便宜を図るため、入学金・検定料・授業料での郵便振替制度の継続実施及び授業料口座引落の実施により回収率の向上を図った。</p>	<p>適正な学生数確保のための入学希望者増加対策として、高専・高校への学校訪問、高校進路指導教諭との懇談会、高専生を対象とした夏期体験学習等を継続して実施する。 自己収入の安定的確保のため、学生納付金にかかる金額設定等について検討を行う。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (2) 財務内容の改善  
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標 ① 効率的な管理運営を行うこと等により、管理経費の抑制に努める。【144】～【146】  
 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、人件費削減の取り組みを行う。【147】

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由(計画の実施状況等)		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	中 年 期 度
【144】 業務の見直し、外部委託の導入等により、管理経費の抑制に努める。	<p>【144-1】 業務の見直しを行い、既に外部委託を実施している業務についても契約内容等を見直し、より一層の経費の抑制を図る。外部委託以外に経費の抑制が可能な方法の可否について検討する。</p> <p>【144-2】 各種契約内容等を検証し、より効率的な業務内容となるよう継続して見直しを行い、管理経費の抑制に努める。</p> <p>【144-3】 各課における定型的な業務から専門性の高い業務など個々の業務の内容を分析、検討し、その結果に基づき、業務の内容に応じてシルバーセンターを始め、人材派遣会社等外部委託を導入し、業務の合理化と人件費の削減を図る。</p>	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 現状業務を見直し、非常勤職員及び人材派遣職員の活用に関し、メリット、デメリットを分析し、業務内容に応じた非常勤職員・人材派遣職員の適切な配置を実施し、人件費の削減を図った。	事務改革アクションプラン等の実施計画の中で、経費抑制の観点からも検討し業務の見直しを行う。各種契約内容等を検証し、より効率的な業務内容となるよう見直しを行う。また、外部委託できる業務についても、事務局全体でさらに検討し、導入を実施し、管理経費の抑制に努める。さらに業務内容の精査を行い、外部委託(外注、事務補佐員の雇用、人材派遣等)の在り方を検討し改善を図る。		
		III	(平成19年度の実施状況) 【144-1】 各担当課において業務の効率化、費用対効果の観点からその業務の特性に応じて、外部委託、派遣職員の配置、非常勤職員雇用あるいは学生雇用への切り替えなどを行い効率化と経費削減を図った。			
		III	【144-2】 各種契約内容等の検証においては、平成18年度に締結した随意契約について点検・見直しを行い、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、可能なものから一般競争入札等を導入することとした。また、電話サービス各社の通話料金を分析し、契約先を変更したことにより通話料金の抑制を図った。			
【145】 光熱水料、燃料費等の使用現況に関する調査、分析を行うとともに、職員に対する啓発活動		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 本学の光熱水料等データを数値化し、他の工学系5大学の光熱水料等データを収集し、分析した。	環境保全・エネルギー対策委員会を中心として、省エネルギー活動の啓発、省エネル		

<p>を行うことにより経費の抑制を図る。</p>			<p>また、環境保全・エネルギー対策委員会を中心として、省エネルギー活動の啓発、省エネルギーポスターの作成、貼付及び「夏季全学一斉休業」を実施した。</p>	<p>省エネルギーポスターの作成、貼付及び「夏季全学一斉休業」等の省エネルギー活動を実施し経費の抑制を図る。</p>	
	<p>【145-1】 エネルギーの使用に関する実施計画書（管理標準）の見直しを行い、内容の充実を図るとともに、省エネルギーの啓発のためのポスターの作成、省エネルギー期間の設定等を実施し、経費の抑制を図る。また、老朽施設の改善に伴う省エネルギー効果の検証を行い、経費抑制を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【145-1】 省エネルギー活動の啓発、省エネルギーポスターの作成、貼付及び「夏季全学一斉休業」の実施等、省エネルギー・省コスト対策を実施した。また、知識情報研究実験棟の照明器具369台の安定器を高周波照明器具に交換し省エネルギーを図るとともに、研究棟群（B、C、D棟）の空調機にタイマーを設置して使用電力の削減を図った。</p>		
<p>【146】 学内ウェブ機能等の利用によるペーパーレス化、物品の再利用等の推進を図る。</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 一部の会議について、資料を電子化してペーパーレス化し、経費の抑制を図った。 また再利用が可能な不用物品の情報を収集し、事務局ホームページに利用案内を掲載した。各研究室に対し固定資産の不用物品調査を実施した。</p>	<p>会議及び事務手続き上のペーパーレス化を推進するとともに、共通で活用できる物品について事務局ホームページに掲載するなど、再利用等を推進する。</p>	
	<p>【146-1】 電子媒体を活用した会議を推進しつつ、学内ウェブ機能等を利用したペーパーレス化会議の実現を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【146-1】 パソコン及びプロジェクターを利用した会議を積極的に行い、会議資料を電子化・ペーパーレス化により経費の削減を図った。また会議資料を学内ウェブに掲載し情報の共有化を図った。</p>		
	<p>【146-2】 「物品供用情報」の推進とともに、廃棄予定物品からの実験用部品の取り出し等、再利用に係る情報提供方策を構築する。</p>	<p>III</p>	<p>【146-2】 再利用可能資産に係る情報をホームページで学内に公表した結果、10件について資産の再利用を図ることができた。</p>		
<p>【147】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成17年度の人件費予算相当額（法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出）から、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 教員及び事務職員の不補充による人事計画を策定し、中期計画期間中の人員管理・計画を策定した。さらに教員人員削減計画を策定するとともに、教員の欠員補充を一定期間制限するなどのルールを導入し、人件費の削減を実施した。</p>	<p>平成17年度の人件費予算相当額（法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出）から、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図るため、採用可能人員及び給与改正内容の検証を行う。</p>	
	<p>【147-1】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成17年度の人件費予算相当額（法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出）から、概ね1%の人件費の削減を図る。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【147-1】 教員の人事計画に基づく人員削減、事務職員の定年不補充による人件費削減を実施した他、早期退職規程の制定、再雇用職員のパートタイム制度の実施等を決定した。また、事務改革計画に基づき組織体制の見直しにより、平成20年度に1部長、2課長のポスト削減を決定した。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (2) 財務内容の改善  
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標 ① 大学が保有する資産を効率的、効果的かつ安全性に十分留意し、運用管理する。 (【148】～【149】)

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由 (計画の実施状況等)		ウェイト	
			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
【148】 資金の安全な運用管理に資するため、内部牽制体制の整備を図る。	【148-1】 内部牽制体制等の充実を図るとともに、外部資金等の余裕金について、安全確実な運用を行う。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 監査室を設置し、監事監査との連携及び業務監査を実施するとともに、今後の内部監査の実施及び在り方等について検討を行い、関係規則を整備した。また、物品検収室を新設し納品検収の徹底を図ることとし、謝金、旅費等の不正使用防止に向けての業務の整備等を行った。	研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)を踏まえ、研究費の不正使用防止に向けた体制等の一層の整備、充実を図る。余裕金の運用として、資金管理及び資金繰りの安全性及び流動性を最優先事項としたうえで、より効率的な運用方法を模索する。		
		IV	(平成19年度の実施状況) 【148-1】 監査対象からの独立性・実効性を確保した内部監査を実施するとともに、研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)に基づく体制等を整備した。また、資金の安全性・流動性を確保したうえで、定期預金、国債等元本保証金融商品により、安全確実な資金運用を積極的に行い、約720万円(対前年度比約11倍)の運用益を得た。			
【149】 土地、施設・設備等の有効活用について計画を策定し、推進する。	【149-1】 既存施設の利用状況調査に基づく点検・評価の見直し、実施及び課金制度により、さらなる共用スペースの確保を検討し、改修整備を計画して、再利用及び再配分等の有効活用を図る。また、土地、施設・設備等の更なる有効活用について検討する。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 各系が使用している面積及び研究基盤センター付属施設に課金制度を導入するとともに、共用スペースを確保した。課金金額は施設等修繕費(スラム化解消費)と共用スペース改修費に使用、共用スペースの一部は新規プロジェクト研究等に再配分し、有効活用を図った。	キャンパス・マスタープラン、長期修繕計画等を逐次見直し、土地、施設・設備等の有効活用を推進する。また、既存施設の点検・評価、課金制度の恒常化により、共用スペースの集約・改修整備を行い、有効活用を図る。		
		III	(平成19年度の実施状況) 【149-1】 既存施設の利用状況調査を行い、点検・評価を実施した。共用スペースの一部は新規プロジェクト研究(先端農業バイオリサーチセンター)等に再配分するとともに、経年劣化した未使用の空調機等を撤去し、スペースの有効活用を図った。また、情報通信実験棟他で8室、393㎡の共用スペースを確保し、不要物品の整理、再利用・再配分等の有効活用を検討した。			
			ウェイト小計			

## (2) 財務内容の改善に関する特記事項等

## 1. 特記事項

## 【平成16～18事業年度】

(1) 外部研究資金増加のため、「共同研究の技術シーズ情報」及び「研究紹介」を大学ホームページで公開すると共に「共同研究候補テーマ一覧」, 「研究紹介」を発行し, 各種フェア, 公開講座等で配付して本学教員の研究情報を積極的に情報発信した。

(2) 知的財産等の有効利用を促進し, 特許使用料等の自己収入の増加を図るため, 特許・知的財産セミナーを開催し, 研究成果の特許出願マインドの啓発活動を実施した。また, 科学技術コーディネータ, 知財連携マネージャーの研究室訪問によって発掘した技術シーズについて, とよはしTLOと連携して技術移転活動を実施した。

(3) 電力供給契約について, 3年間の複数年契約に変更し, 約70万円の経費を削減した。また, ゴミ収集運搬業務他3件の業務委託についても3年間の複数年契約により約100万円の経費を節減した。さらに省エネルギーの啓発, 夏季全学一斉休業の実施等により光熱水費を約380万円減額するとともに講義棟の照明器具を高周波照明器具に取り替えるなど, 省エネルギーを図った。

## 【平成19事業年度】

(1) 「共同研究の技術シーズ情報」等をホームページで公開するとともに「共同研究候補テーマ一覧2007」, 「研究紹介2007」を発行し, 各種フェア等で配付して研究情報を積極的に発信した。また, 科学研究費補助金の獲得増加等対策として, 「科学研究費補助金未申請者の基盤経費の配分減額に関する申合せ」を策定した。

これらの取組の結果, 外部資金受入額は, 寄附金2.8億円(対16年度比1.6倍), 共同研究2.1億円(対16年度比1.7倍), 受託研究費8.7億円(対16年度比4.5倍)となるなど, 外部資金の受入額の大幅な増加を図ることができた。なお, 平成18年度の外部資金比率は19.3%, 国立大学法人の中で第1位(第71回総合科学技術会議資料)であった。

(2) 特許・知的財産セミナーを開催し, 科学技術コーディネーター, 知財連携マネージャーによる研究室訪問を実施して技術シーズの発掘を行うとともに, とよはしTLOと連携して技術移転活動を行った。また, とよはしTLOからの定期的な状況報告に基づき技術移転活動の状況を検討し, 出願済み特許の移転活動方法を修正するとともに審査請求等の中間処理対応方針を決定するなど, 知的財産の有効活用を図っている。

(3) 電話サービス各社の通話料金を分析し, 契約先を変更したことにより通話料の抑制を図るとともに, 省エネルギー活動の啓発, 省エネルギーポスターの作成, 貼付及び「夏季全学一斉休業」を実施した。また, 知識情報研究実験棟の照明器具

369台の安定器を高周波照明器具に交換し省エネルギーを図るとともに, 研究棟群(B, C, D棟)の空調機にタイマーを設置して使用電力の削減を図った。

## 2. 共通事項に係る取組状況

○財務内容の改善・充実が図られているか。

## 【平成16～18事業年度】

## (1) 経費の節減, 自己収入の増加に向けた取組状況

平日の本学主催の講座・講習会等の本学講師に対する謝金不支給, 設備機器のレンタルにより, 人件費や保守料等の経費の抑制を図った。また, 電気料の長期契約, 年間契約の一部について複数年契約の実施, 職員による簡易修繕や諸作業の実施, 電子資料を用いた会議によるペーパーレス化により, 経費の削減を図った。自己収入の増加に向けた取組として, 高校進路指導教諭懇談会, 高専生を対象とした夏期体験学習, 高専・高校への学校訪問, 高専との共同研究等の入学希望者増加対策を実施し, 学生納付金の収入増を図った。また, 入学金・授業料の納付方法について, 郵便振替による納付を可能とし, 利便性の向上を図った。

さらに, 定期預金, 国債等の元本保証された金融商品による資金運用を積極的に行い運用益を得ることができた。

## (2) 財務情報に基づく取組実績の分析

本法人と同様の理工系大学の経常費用, 業務費, 経常分析指標等について, 財務諸表をもとに比較分析を行った。併せて, 科学研究費補助金を含む外部資金比率についても比較し, より一層の自己収入増加に向けた検討を行った。

## 【平成19事業年度】

## (1) 経費の節減, 自己収入の増加に向けた取組状況

総人件費改革の実行計画に基づく不補充等による人件費削減, 一般競争入札の積極的導入等による管理経費等の経費節減, 各種省エネルギー対策の実施などによる光熱水料の削減などを実施した。

また, 高専・高校への学校訪問等をはじめとした入学希望者増加対策を実施するとともに, 授業料口座引落により回収率の向上や安全確実な資金運用を積極的に行い, 約720万円(対前年度比約11倍)の運用益を得るなど自己収入の増を図った。

リサイクル推進の観点からも, 古紙等の売払いを積極的に行い, 23万円(対前年度比1.6倍)の収入を得た。

## (2)財務情報に基づく取組実績の分析

本法人と同様の理工系大学の経常費用、業務費、経常分析指標等について、財務諸表をもとに比較分析を行うとともに、役員を対象に会計監査人による決算報告を行うなど、財務情報を活用し予算編成等の参考とした。

## ○ 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組が行われているか。

## 【平成16～18事業年度】

運営費交付金の削減と人件費の増加を踏まえた本学の中期計画期間中（平成21年度まで）の財政計画として、3.4億円の節減が必要と試算し、その対処方策を次のように決めている。

- ①事務系職員の定年後不補充（8名）及び教員（助教授）ポストの削減（9ポスト）・・・1.0億円
- ②一般管理費の節約と教育研究経費の20%減・・・1.4億円
- ③外部資金にかかるオーバーヘッドを10%に増加及び間接経費の増・・・1.0億円

また、総人件費改革に対する影響と今後の対応については、平成17年度に中期計画を変更し、それを反映させた年度計画とした。

大学の人員削減計画に基づき、教員については、欠員が生じた後の補充は、6ヶ月を経過するまでできないこととし、あらかじめ将来構想と求める人材の関係の説明書を人事担当理事に提出して了承を得ることとし、人件費の削減並びに適切な人員管理計画を実行した。

## 【平成19事業年度】

平成19年度改正給与規程（人事院勧告準拠）に基づき、平成19年度中に給与改定した場合の増額見込み並びに中期計画期間中に係る人件費の見直しを行っている。また、地域手当を1%引き上げた場合の影響額についても検証している。

組織の再編等を平成22年4月に控え、現在実施している6ヶ月ルール（欠員が生じた後の補充は6ヶ月を経過するまでできない）について、平成20年4月以降に生じた欠員の管理・補充等については、学長が管理することを決定した。

適切な人員管理計画、人件費の削減の方策として、早期退職制度、再雇用職員のパートタイム制度を検討し、職員早期退職規程の制定、再雇用職員のパートタイム制度導入のための就業規則の見直しを図った。

事務局については、平成18年度に策定した事務改革アクションプランに基づき、2部長を廃止し1次長体制への移行及び10課制から8課制への移行を決定した。このことにより部長職1名、課長職2名分相当の人件費削減が見込まれる。

## ○従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

## 【平成16～18事業年度】

平成16～18事業年度に係る評価結果においては、具体的指摘事項はない。

なお、各事業年度に係る業務実績の評価結果については、大学運営会議、代議員会で報告し、大学ホームページに掲載するとともに、職員連絡会等を通じ学長が全教職員に対して報告を行っている。

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (3) 自己点検・評価及び情報提供  
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 ① 自己点検・評価の実施体制を整備し、計画的に自己点検・評価を行うとともに、認証機関による第三者評価を踏まえ、大学運営の改善・充実に資する。  
 (【150】～【153】)

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			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
【150】 自己点検・評価（外部評価を含む。）、認証機関による第三者評価に対応するため、学長補佐を室長とする「目標評価室」を設置する。	/	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 自己点検・評価に関する企画・立案・調査組織として「目標評価室」を設置した。第三者評価機関による評価として、平成17年度に大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を全国の国立大学に先駆けて申請し、機構が定める評価基準の全てを満たしているとの評価を得た。 さらに、18年度には同機構による「選択的評価基準A 研究活動の状況」を受け、目的の達成状況が良好であるとの評価を得た。	/	/	/
			(平成19年度の実施状況) 【150-1】			
【151】 評価に関する実施方針、実施計画、評価項目、評価基準を整備する。	/	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 大学点検・評価規則を規定し、評価に関する実施方針、実施計画、評価項目、評価基準を整備し、自己点検評価及び教員個人評価を実施した。	自己点検・評価のうち、学内センター等の組織評価に係る評価基準等を整備する。	/	/
			(平成19年度の実施状況) 【151-1】 国立大学法人評価委員会による中期目標期間にかかる評価に対応した自己点検・評価の実施方針、実施計画、評価項目及び評価基準を整備する。			
【152】 自己点検・評価（外部評価を含む。）及び第三者評価の結果をホームページに公開する。	/	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 評価結果を学内外に積極的に公開するため、オンラインマガジン「天伯」に記事を掲載するとともに、目標評価室のホームページを作成し、評価関連の情報を整理して公開した。	(19年度で達成)	/	/
			(平成19年度の実施状況) 【152-1】 自己点検・評価の評価結果及び第三者			

	評価の評価結果等の公開内容・方法を見直し、目標達成・評価の円滑化に資する内容の充実を図る。		評価結果等の公開方法等について検討するとともに、教員の研究業績及び平成19年度に実施した教員個人評価の集計結果の公開方法について検討し、ホームページに掲載した。		
【153】 評価結果を不断の改革に十分反映させるシステムを整備する		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 国立大学法人評価委員会による年度評価の結果及び大学評価・学位授与機構による認証評価の結果を学内に周知するとともに、指摘事項等については、実施体制の見直し、関係規程の改善等を行った。	(19年度で達成)	
	【153-1】 国立大学法人評価委員会及び大学評価・学位授与機構による第三者評価結果を活用し、評価結果を不断の改革に十分反映させるための実施体制・方法等を整備する。	III	(平成19年度の実施状況) 【153-1】 評価結果について、職員連絡会等で学長から全教職員に報告するとともに、指摘事項について関係委員会及び大学運営会議等で検討するなど、評価結果を改善実施するシステムを整備した。		
			ウェイト小計		