

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標  
 ① 組織運営の改善に関する目標

<p>中期目標</p>	<p>1) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し                  ○ 本学の長期ビジョンの実現に向けて、学内のリソースを最大限有効活用する観点から、教育研究組織や教育システム等の在り方について見直す。</p> <p>2) 人事制度の改善                  ○ 教職員の人事評価制度を適確に実施し、組織の活性化を図る。                  ○ 戦略的に人員配置を行い、教育研究の充実を図る。                  ○ 教育研究の持続ある発展のため、優れた人材の確保を図る。                  ○ 職種、経験等に応じた研修等を行い、教職員の資質・能力の向上、意識改革等を図る。</p> <p>3) 戦略的な学内資源配分                  ○ 教育・研究の高度化・活性化を図るため、全学的な経営戦略に基づき、人材、資金及びスペースを戦略的・効果的に配分するシステムを構築する。</p>
-------------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置 1) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直しに関する計画			
【1】 重点領域研究を核として研究センター化を図り、大学院教育を主体的に担うとともに、既存の大学院組織の見直し・再編及びこれに伴う適正な定員配置を行う。	【1-1】 引き続き、本学の長期ビジョンの達成に向け、社会からの要請に応えることのできる大学教育の質的変換等を踏まえ、教育研究組織等の見直しを継続して検討する。	IV	
【2】 大学院に長期ビジョンを具現化する新たな専攻の設置を目指す。	【2-1】 本学の長期ビジョンの実現に向け、本学の卓越した分野の専攻において、高度専門技術者養成教育の一層の強化・充実を図るべく組織の編成及び見直しを検討する。	IV	
【3】 教育研究推進支援機構と教育組織及び産学官連携推進本部との連携により、教育研究成果の活用機能を向上させる。	【3-1】 引き続き、若手教員、大学院生等の研究成果を社会に活かすため、研究成果発表会、研究会に参画するとともに、必要に応じ、教育研究成果の活用を進める。	III	
2) 人事制度の改善に関する計画			
【4】 教職員の職務を踏まえて人事評価を行い、給与等の処遇へ適切に反映する。また、この教職員の人事評価の「公平性」、「客観性」、「透明性」及び「納得性」を高めるため、不断の改善を進める。	【4-1】 教職員の人事評価を適正に実施し、昇給及び勤勉手当の支給に反映する。	III	
	【4-2】 新たに評価者となった者及び新たに採用された者に、本学の人事評価制度を説明す	III	

	る。また、人事評価の実施後に教職員から意見を徴しつつ改善を進める。		
【5】 学長裁量ポストを活用して、戦略的な教員配置を行うとともに、人件費を効果的に投資して戦略的な人員配置を推進するため、中期的な人件費管理を精緻に行う。	【5-1】 学長裁量による戦略的な教員配置を行うとともに、第2期中期目標期間中における戦略的な人員配置を推進するため、中期的な人件費試算を精緻に行う。	III	
【6】 女性・外国人の教職員採用を促進し、教職員構成の多様性の向上を進めるとともに、特任教員や特任専門職など多様な雇用形態を活用して、教育研究及びその他の業務を更に充実する。	【6-1】 平成22年度に女性教職員支援計画として人事委員会で定めた「男女共同参画に向けた取組み」を順次実行する。 女性教員への研究活動のさらなる支援のため申請し、平成24年度に選定された(選定期間は平成26年度まで)科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」をKIT男女共同参画推進センターを中心に実施する。	III	
	【6-2】 引き続き、特任教員及び特任専門職を雇用し教育研究及びその他の業務の充実を図る。	IV	
【7】 学内・学外のプログラムを活用して計画的に研修を行うとともに、自己研鑽の機会を積極的に提供する。また、若手教員育成のため、海外の教育・研究機関に年2名程度を派遣する。	【7-1】 学内研修プログラムの充実を図りつつ、学外の研修プログラムを活用して計画的に研修を行う。	III	
	【7-2】 平成24年度に実施した自己研鑽支援策について、引き続き実施する。	III	
	【7-3】 引き続き海外の教育・研究機関等に2名程度の若手教員を派遣する。	III	
3) 戦略的な学内資源配分に関する計画			
【8】 大学として重点的・組織的に推進すべき教育研究分野に対し、戦略的・効果的な学内資源配分を行うため、学長のリーダーシップの下に適切な学内資源配分の基本方針を策定し、教職員の配置数、予算、間接経費及び施設スペース等の学内資源を教育研究成果の評価に基づいて配分を行うシステムを構築する。	【8-1】 引き続き、教職員の配置、予算及び施設スペース等の学内資源について、これまでの調査結果等を分析し、関係各課・室とともに効果的に配分を行うシステムの構築に向けて協議を行う。	III	
	【8-2】 研究基盤の強化及び研究活動の活性化を図るため、研究費の貸付制度を継続し、科学研究費助成事業等の申請を促すとともに、研究業績等が認められる教員に対し、研究活動推進に係るインセンティブ経費の予算を確保する。	IV	
		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に関する目標  
 ② 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	1) 事務処理の効率化・合理化 ○ 業務の外部委託等を行うとともに、継続的な事務改善を実施し、事務処理の効率化・合理化を図る。 2) 事務組織の機能・編成の見直し ○ 事務組織の機能や編成を見直すことにより、法人運営を円滑に推進できる事務組織を構築する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
2 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 1) 事務処理の効率化・合理化に関する計画			
【9】 業務の中で外部委託等が可能なものについては、費用対効果を勘案して効果的な外部委託等を行う。	【9-1】 高年齢者雇用安定法の改正により、職員の再雇用が義務づけられたことから、再雇用職員の業務分担を見直すことにより、業務の高度化、複雑化及び効率化への対応を図る。	III	
【10】 第1期中期目標期間において作成した、本学事務マネジメントシステムによる継続的な事務改善を実施し、事務の効率化・合理化を行うとともに、業務の質の向上を図るため、認証機関等の外部評価を実施する。	【10-1】 引き続き、事務マネジメントシステムを実行し、事務の効率化・合理化に向けた業務の見直しを推進する。事務マネジメントシステムが確立し、一定期間が経過したことから、システムを見直し、より効果的に運用できるように検討する。	III	
2) 事務組織の機能・編成の見直しに関する計画			
【11】 事務の効率化・合理化や新たなニーズに適切に対応できるよう、機動的な事務組織を構築する。	【11-1】 平成24年度に実施した事務組織見直しの評価・点検を行い、必要と認められる場合は、引き続き事務組織の見直しを実施する。	IV	
		ウェイト小計	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

○教育研究組織の再編によるプロポーシヨン改革の実施

平成24年6月に公表された「大学改革実行プラン」を受けて実施した「ミッションの再定義」に係る検討結果を踏まえ、本学の強み・特色である造形分野（建築・デザイン）の強化・充実を図ることとし、我が国におけるトップレベルの教育研究をグローバルに展開することを目的に、大学院博士前期課程の大幅な定員拡充と学部定員の減の「寸胴化・プロポーシヨン改革」を実施し、平成26年度からの教育研究組織を再編することについて、文部科学省に承認された。

また、平成27年度からの他分野における教育研究組織の改編についても検討を開始し、文部科学省との協議等を行った。

< 関連計画：【1-1】、【2-1】 >

○ガバナンス機能強化に向けた管理運営組織の再編

学長のリーダーシップを確立し、学長ビジョンのもと、本学の重点戦略を加速度的に推進するために、大学のガバナンス機能強化に向けた管理運営組織の再編を行った。

具体的には、大学運営に関する戦略を企画・立案・調整する組織として「大学戦略キャビネット」を、組織間の連携・調整を図る組織として「大学運営連絡会議」を、大学の重点戦略を推進する組織として「大学戦略推進機構」を、それぞれ設置した。「大学戦略推進機構」内には、重点戦略を推進するための企画立案を行う組織として、4つコア「グローバル・コア」、「イノベーション・コア」、「リージョナル・コア」、「エデュケーション・コア」を、重点戦略を実行するための組織として、3つの拠点「KYOTO Design Lab.」、「C O Iヘルスサイエンス拠点」、「C O C推進拠点」を設置した。

さらに、インテリジェンス機能の充実・強化を図るため、学長室に大学戦略の基礎となる情報の収集及び分析を行う機能を追加し、平成26年4月から新たに学外の有識者を配置することとした。

< 関連計画：【11-1】 >

○男女共同参画の推進

女性教員への研究活動の更なる支援のため、前年度より措置されている科学技術振興機構「女性研究者研究活動支援事業」として、KIT男女共同参画推進センターを中心に、育児等により支援が必要となる教員に対する延べ24名の研究支援員の配置、ランチミーティングや交流会等の開催、計3回のセミナーや年4回発行のニュースレター等による啓発活動など、男女共同参画推進のための取組を実施した。

< 関連計画：【6-1】 >

○特任教員・特任専門職の活用

大学院工芸科学研究科バイオベースマテリアル学専攻における教育・研究を充実させるため、大学院工芸科学研究科に特任教授を1名、教育研究センターのプロジェクトを推進するため、ものづくり教育研究支援センターと創造連携センターに特任教授を各1名、美術工芸資料館に特任助教を2名、新たに配置した。

また、新たに特任専門職として、創造連携センターに2名、地域・社会連携室に2名の産学官連携コーディネーター、KYOTO Design Lab.に1名のパブリケーション・マネージャーを配置し、産学連携事業、C O C事業、グローバル化促進事業の充実を図った。

< 関連計画：【6-2】 >

○年俸制度の導入

優れた外国人研究者を積極的に獲得するため、年俸制度に係る規定を整備した。当該年俸制度により、平成26年度から英国王立美術大学からの教育研究ユニットを招致することとし、手続きを進めた。

また、今後、イノベーション機能強化・組織活性化のために、優れた若手研究者を確保し、職位・年齢構成の見直しを図る「職位比率プロポーシヨン改革」を実行することとしており、これに伴う年俸制導入目標人数や年俸制に係る業績評価制度の創設等の検討も開始した。

< 関連計画：【6-2】 >

○研修プログラムの活用

民間企業、各種団体等、従前は関わりの薄かった団体が主催する学外研修プログラムについて、スケールメリット、研修効果等を総合的に検討し、平成25年度に、新たに一般社団法人が主催する実務研修に参加した。

また、従前より策定していた「サバティカル研修」について、これまで活用実績がなかったため、制度について改めて周知を図ったところ、申請があった女性教員1名について、平成26年10月から6ヶ月間、初めて当該制度による研究専念活動を実施することを決定した。

< 関連計画：【7-1】 >

○研究活動活性化のための支援の充実

前年度より新たに実施した外部資金獲得に係るインセンティブ制度（間接経費が措置される外部資金を獲得した教員に対し、間接経費の10%に相当する額を配分する制度）を継続して実施し、延べ247人に対し、総額14,467千円を措置し、研究活動を支援した。

また、平成25年度より新たに、学術論文投稿等に係るインセンティブ制度（教員が執筆する学術論文の学術誌への投稿料、掲載料や、芸術作品等の発表費用を補助する制度）を設け、延べ75人に対し、総額5,551千円を措置し、研究支援を充実させた。

< 関連計画：【8-2】 >