

○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

中期目標	<p>1) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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>2) 人事制度の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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>3) 戦略的な学内資源配分</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
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、既存の学部・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、積極的に研究成果発表を行い、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	

	<p>【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。</p>	<p>Ⅲ</p>	
<p>【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。</p>	<p>【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。</p>	<p>Ⅳ</p>	
<p>【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。</p>	<p>【6-1】 引き続き、「人事基本方針」に基づき、女性の雇用促進に努めるとともに、外国人教員の採用を促進するため、英語による国際公募を実施する。また、引き続き、平成24年度に選定された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K I T男女共同参画推進センターを中心に実施する。</p>	<p>Ⅳ</p>	
	<p>【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。</p>	<p>Ⅲ</p>	
<p>【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。</p>	<p>【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。</p>	<p>Ⅲ</p>	
	<p>【7-2】 引き続き、平成25年度に実施した自己研鑽支援策について実施する。</p>	<p>Ⅳ</p>	
	<p>【7-3】 新たな海外研究派遣制度を導入し、中堅・若手教員の研究力の向上を図る。</p>	<p>Ⅲ</p>	
<p>【8】 多様な人材を確保するため、人事・給与システムの弾力化に取り組む。特に、年俸制については、適切な業績評価体制の構築を前提に、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員について年俸制導入等に関する計画に基づき促進する。</p>	<p>【8-1】 年俸制に関する規則を整備し、年俸制による雇用を促進する。また、年俸制職員に対応した適切な業績評価制度について検討を進める。</p>	<p>Ⅲ</p>	

<p>3) 戦略的な学内資源配分に関する計画</p>			
<p>【9】 学長のリーダーシップの下で、教育研究組織の再編成や予算・施設スペース等の学内資源の再配分等を戦略的・重点的に行う。</p>	<p>【9-1】 本学の強み・特色を踏まえた教育研究・人材育成等を加速度的に推進するため、全学的な教育研究組織の再編やガバナンス強化等を推進するとともに、大型施設整備に伴う学内資源の重点配分として、教育研究分野属性に対応した研究室・実験室等の全学的なゾーニング等を実施することにより教育研究機能の抜本的強化を図る。</p>	<p>IV</p>	
	<p>【9-2】 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。</p>	<p>III</p>	
<p>【10】 学生の質の確保や国際化を踏まえたグローバル人材育成を推進するため、学部入学定員の削減と大学院入学定員の拡充を併せた教育研究組織の見直しを行う。</p>	<p>【10-1】 造形分野における学部入学定員の削減と大学院入学定員の拡充を併せた教育研究組織の見直しを実行するとともに、これをさらに発展的に展開させ、全学的な教育研究組織再編を図るための検討を開始する。</p>	<p>IV</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	ウエイト
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			
【11】 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。	【11-1】 事務マネジメントシステムを活用した事務改善（業務仕分け）を実施し、業務の効率化・合理化を図る。	Ⅲ	
【12】 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。	【12-1】 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、システムの見直しにより、効果的な運用を試行する。	Ⅲ	
2) 事務組織の機能・編成の見直しに関する計画			
【13】 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。	【13-1】 国立大学に求められている機能強化に向けたスピード感ある改革を実行するため、事務組織の機能等を見直しを行う。	Ⅲ	
		ウエイト小計	

(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

平成 25 年度から、国立工科系大学としての役割や社会ニーズ、将来的な 18 歳人口の動向等を踏まえ、学部入学定員を減じつつ、大学院入学定員を増加し、学部教育から大学院教育にシフトウエイトする「寸胴化・プロポーショナル改革」を実施している。平成 26 年度においては、本学の強み・特色であり傑出した実績を有する造形分野（デザイン・建築）において、先行的に定員改定を行うとともに大学院専攻を改組した。また、造形分野をロールモデルとして、平成 27 年度から他の分野も含め全学的に大学院機能強化による教育研究の高度化を促進するため、包括的な定員改定による学部定員減及び大学院定員増と、大学院の応用化学分野、機械工学分野等の専攻再編の準備を進め、博士前期課程 6 専攻及び博士後期課程 3 専攻の設置について、文部科学省に承認された。

また、教員組織についても、採用・昇任等に係るピアレビューの実施、客観的指標に基づく評価、外部チェックの導入等により構造的・組織的に研究活性化を行うと同時に、教員組織と教育組織の分離の徹底により各組織の責任者が研究力向上、教育プログラムの強化、社会貢献の充実を行える組織へと改革すべく、平成 27 年 4 月の教員組織改編に向けた検討・協議を進め、関係規則を整備した。

< 関連計画：【1-1】、【2-1】、【10-1】 >

○「職位比率プロポーショナル改革」の実行

「国立大学改革プラン」を踏まえ、イノベーション機能強化・組織活性化のための「職位比率プロポーショナル改革」を実施するため、平成 26 年 10 月に「教員配置の基本方針」を策定した。本方針では助教・助手の割合を 17% から 10 年後に 31% へ大幅増させるなどの具体的な目標と、それに伴う教育組織における専任教員の配置や、学長裁量枠の確保について定めている。平成 26 年度においては、15 名の講師・助教を採用した。このうち 7 名は、若手研究者獲得を目的とした公募「梅檀（SENDAN）プログラム」での採用であり、学長裁量枠のテニュアトラック教員として雇用するとともに、スタートアップ研究費として 1 人 6,000 千円の支援を行った。

< 関連計画：【5-1】 >

○男女共同参画の推進

女性研究者の採用・登用・育成の強化によるダイバーシティ向上と教育研究の活性化を目指して、国立大学改革強化推進補助金「優れた若手研究者の採用拡大支援」により、女性研究者限定公募「梅檀（SENDAN）プログラム」を実施し、7 名を採用するなど、積極的に男女共同参画を推進した。

KIT 男女共同参画推進センターを中心に、出産・育児・介護等により支援が必要な教員への研究支援員の配置（延べ 24 名）、ランチミーティングによる女性教職員の交流促進（5 回）、各種セミナー等による啓発や情報提供（5 回）を継続的に実施した。また、平成 26 年 8 月、女子中高生を対象に、理系への進路選択に係る理解を促進するため、体験講座「KIT サイエンスガール 1 日体験講座『リケジョの扉—新たな世界を拓く夏』」を開催し 18 名が参加した。

< 関連計画：【6-1】 >

○ガバナンス機能強化に向けた管理運営体制の充実

学長のリーダーシップの具現化・意思決定の迅速化のためのガバナンス改革として、非理事の副学長ポスト 2 名を新設し、改革を実行する学長補佐体制を整備した。また、全学的な改革の方向性、具体策の審議・意見調整を行う法人組織と

して前年度末に「大学戦略キャビネット」を新設し、本年度は 21 回にわたり会議を開催して、教育研究組織改組、年俸制の拡大等の重点事項に関して、政策の動向や本学のミッションを踏まえて検討するとともに、関係者の意見聴取や調整を行うなど、具体的な企画・立案を担っている。

重点戦略の実行組織として前年度末に学長が直轄する「大学戦略推進機構」を新設したことに続き、同機構の各拠点等に特任教員 11 名を新規採用した。また、機構及び事務局関係部署には、企画や実行の支援に携わる特任専門職 11 名を新規採用した。

さらに、学長のリーダーシップの下、国際化に向けた大学改革を断行するため、事業の統括・推進を行う組織として、大学戦略推進機構に「スーパーグローバル大学推進拠点」、事務局に「SGU 支援室」を新設した。

< 関連計画：【6-2】、【13-1】 >

○年俸制の拡大

教員の流動性向上及び教育研究組織の活性化や、優れた若手研究者・外国人研究者等の獲得を目的として、これまで特任教員等一部の教職員のみを対象としていた年俸制給与制度を、平成 26 年 10 月から新たに一般教員（常勤教員）にも適用することとした。

制度の導入（適用対象の拡大）に際し、パブリックコメント及び説明会を実施し、教員の意見を広く聴取したうえで、給与や退職手当、業績評価に係る関係規則等を整備するとともに、月給制から年俸制への切替え希望者の募集に際しては、年俸額等について詳細なシミュレーションを個人ごとに提示し、平成 26 年度中に 8 名の一般教員（常勤教員）について、年俸制への切替えを実施した。

また、新規採用者については、原則として年俸制による採用とする方針を定めたのち、9 名を年俸制により採用した。

< 関連計画：【8-1】 >

○大学の国際化に向けた事務職員・技術職員の高度化

大学の重点戦略であるグローバル化を推進すべく、事務職員・技術職員のスキルアップを図るため、前年度に引き続き、国際担当以外の部署の職員を含めた OJT による海外研修、学外団体の主催する英語研修への派遣を行った。さらに、本年度から 55 歳未満の全職員及び 55 歳以上の希望職員に対して、教材配付により英語力向上の自己研鑽を支援するとともに TOEIC 全員受験を実施した。支援及び受験は次年度以降も継続し、各自の目標到達度を勤勉手当・昇給に反映することとしている。

< 関連計画：【7-2】 >

○学長のリーダーシップによる重点的資源配分

「国立大学改革プラン」を踏まえ、学長のリーダーシップの下で改革を断行するため、グローバル化及び人事・給与システムの弾力化に係る重点事業への予算措置を行った。具体的には、造形分野で実施している世界一線級ユニット誘致事業を、「高分子・繊維分野」及び「グリーンイノベーション分野」へと拡大するための フィージビリティスタディを実施し、平成 27 年度からケンブリッジ大学（英国）等からのユニット誘致の内諾を得たほか、チェンマイ大学（タイ）とのジョイント・ディグリー実施に向けた協議、年俸制対象者への業績給の支給及び研究支援経費の配分、若手研究者の雇用による教員組織の活性化等、機能強化に向けた改革を学長裁量により推進した。

< 関連計画：【9-1】 >