

○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	平成27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		中期	年度
【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。	/	IV		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>国立工科系大学としての役割や社会ニーズ等を踏まえた大学院教育の強化・充実を図るとともに、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ウエイトシフトする「寸胴化・プロポーショナル改革」を実行する。併せて、学部・修士・博士を実質3年－3年－3年の教育プログラムとする「3×3構造改革」を実行し、これら2つの改革により6年一貫教育の実質化を図ることとした。</p> <p>平成26年度には、「ミッション再定義」に係る検討の結果、本学の強み・特色であるとした「造形（建築・デザイン）」分野において他分野に先行して「寸胴化・プロポーショナル改革」を実施し、それを踏まえ、平成27年4月より全学に展開すべく準備を進めた。</p>		
		IV		<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【1-1】</p> <p>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ウエイトシフトする「寸胴化・プロポーショナル改革」を平成26年度に先行実施した「造形（建築・デザイン）」分野に加え、全学で実施した。</p> <p>大学の教育研究力を向上させ、海外や地域、企業等との連携を通じて教育研究の質・量両面でのレベルアップを図るため、平成18年度に導入した教員組織と教育組織の分離を徹底し、それぞれの責任者が研究力向上、教育プログラムの充実強化、社会貢献活動の充実に当たって、組織的な企画・立案・</p>		

			<p>実行・評価を行うことで、本学の教育研究力の強化、その展開力の向上を図るため、教員組織として、<u>学系及び機構系を平成27年4月に設置した</u>。学系は、当該学系の研究力向上のための将来計画や人事計画、評価を担い、所属する教員の研究・技術開発・作品等についてピアレビューを行う教員集団の位置づけとした。</p> <p>さらに、グローバルな視野を持って工学・科学技術により地域の課題を解決できる国際高度専門技術者の育成を目的とした「<u>地域創生Tech Program</u>」を学部共通プログラムとして平成28年4月に開設するため、準備を進めた。本プログラムは、理工系人材育成機関設置による若者の地域定着及び地域活性化、理工系産学連携拠点形成による産業イノベーションの創出を図るものである。「地域創生Tech Program」では、1年次から3年次前期までは主に京都市の松ヶ崎キャンパスで、3年次後期から4年次は新たに設置する福知山キャンパスで学習を行い、特に福知山キャンパスでは、<u>地域課題解決型学習（PBL）</u>や地元企業・海外でのインターンシップを中心に、実践的・能動的な学習に取り組むこととしている。</p>	
<p>【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。</p>	<p>【2-1】 大学院にジョイントディグリーによる新専攻の設置に向けた検討を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 今世紀の中核素材となる生物由来の循環型工業材料「バイオベースマテリアル(BBM)」に関する新しい材料科学・工学を切り拓きながら、新時代を担う研究者・技術者を養成することを目的とし、<u>工芸科学研究科にバイオベースマテリアル学専攻を設置した</u>（博士前期課程：平成22年度設置、博士後期課程：平成24年度設置）。</p> <p>III (平成27年度の実施状況) 【2-1】 タイ王国チェンマイ大学との国際連携専攻を平成29年4月開設に向けて協議及び資料作成を行い、設置計画書を文部科学省に提出した。 ・今後の予定 平成28年6月頃 文部科学省承認後、広報活動開始 平成28年8月 選抜試験実施 平成29年4月 学生受入開始</p>	
<p>【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。</p>	<p>【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</p>	<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) 教員、産学連携マネージャー、産学連携コーディネーター等による企業訪問や研究成果・シーズ発表会への積極的な参加により、<u>企業との包括協定</u>（日本写真印刷株式会社、堺化学工業株式会社、日新電機株式会社など）に結ついた。</p> <p>また、本学保有の特許案件について、国策上重要な知的財産を科学技術振興機構が譲り受け活用促進を図る、<u>重要知財集約活用制度に採択され契約締結し</u>、科学技術振興機構と協力・連携しつつ、知的財産の有効活用、社会還元を図ることとした（譲渡金額：約6,200千円）。</p> <p>本案件は、特に技術的優位性・市場性が高く、<u>社会的な波及効果が大きいものとして、権利を補強・強化するための試験研究費も獲得した</u>（試験研究期間：平成26年度から2年程度予定、平成26年度契約金額：1,950千円）。</p> <p>III (平成27年度の実施状況) 【3-1】 本学及び科学技術振興機構主催で、科学技術振興機構東京本部において、</p>	

	<p>に研究成果発表を行い、さらなる教育研究成果の活用を進める。</p>		<p>本学のライフサイエンス分野の<u>新技術説明会を開催した</u> (8月6日開催 参加者100名)。 そのほか、以下のとおり展示会等に参加しシーズ、成果発表等を行った。 BI0tech2015 (5月13日-15日 発表者4名)、イノベーションジャパン2015 (8月27、28日 発表者3名)、技術シーズ交流会(綾部) (6月25日 発表者2名)。おた研究開発フェア (10月8、9日)、世界工学会議 (11月29日-12月2日 発表者3名)、りそな中小企業振興財団技術交流会 (10月19日 発表者3名)、産学交流セミナー(綾部) (10月21日、11月10日)、大学探訪ビジネス新発見 (10月19日)、京都ビジネス交流フェア2016・京都産学公連携フォーラム (2月18、19日)、メディカルジャパン2016 (2月24~26日) など。</p>	
<p>【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。</p>	<p>【4-1】 教職員の人事評価を適正に実施し、月給制適用教職員の昇給・勤勉手当、及び年俸制適用教員の成績給の支給に反映する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 教職員の人事評価を着実に実施しつつ、評価後には評価制度に関する意見募集を実施し、改善を行ってきた。 また、平成27年度の教育研究組織の改革に備え、制度の改正の検討を実施した。</p> <p>III (平成 27 年度の実施状況) 【4-1】 月給制教員の勤務成績評価方法を全面的に改正し、勤勉手当に係る評価と昇給に係る評価を一元化した。 新たな評価方法に基づき、平成27年6月期、12月期の勤勉手当に係る評価を実施し、適切に成績率及び昇給区分に反映した。 年俸制適用教員についても、評価実施要領に基づき評価を実施し、基本年俸額及び業績給に適正に反映した。 職員についても、評価要領を一部改正のうえ、平成27年6月期、12月期の勤勉手当に係る評価及び昇給に係る評価を実施し、適切に成績率及び昇給区分に反映した。</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</p>	<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>IV</p>	<p>【4-2】 教員の勤務成績評価制度を全面的に改正し、副学長を評価者とし、教員自身による業績報告書に加え、各教育研究組織の長等からの貢献度報告の制度を新たに設け、教員の業績をより幅広く収集できる制度とした。 新たな評価制度の導入に伴い、平成27年5月に全学説明会を実施し、新規採用者に対しては、採用時に個別に評価制度に関する説明を行った。 職員の評価要領も大幅に見直し、勤勉手当と昇給評価を一体化し、勤務成績評価実施要領として策定した。 教職員からの意見聴取は随時行っており、意見を踏まえた制度の改善を継続的に実施した。</p> <p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 若手教員比率を大幅に増加させることにより教員職位プロポーシオンを寸胴化し、若手研究者の自立的な研究環境を確保し、教育研究環境の活性化を図る「<u>職位比率プロポーシオン改革</u>」を実行する方針を定めた。この改革方針に基づき、<u>学長裁量ポストを活用し、重点施策に係る教員配置を実施</u>してきた。とりわけ、ガバナンス機能強化における職位比率プロポーシオン改革の実行戦略として、卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラム「梅</p>	

<p>精緻に行う。</p>	<p>【5-1】 平成26年10月に策定した「京都工芸繊維大学 教員配置の基本方針」に基づく教員職位比率プロポーシオン改革を推進するため、中期的な人件費試算を精緻に行う。</p>	<p>III</p>	<p>檀（SENDAN）プログラム」を実施し、新たに学長裁量による7名の若手研究者を採用した。</p> <p>（平成27年度の実施状況） 【5-1】 引き続き、学長裁量ポストを活用した戦略的な教員配置を継続するとともに、「京都工芸繊維大学 教員配置の基本方針」に基づく教員職位比率プロポーシオン改革を踏まえた今後10年間の人件費試算を行った。</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>IV</p>	<p>IV</p>	<p>（平成22～26年度の実施状況概略） 人事委員会において、「男女共同参画に向けた取組み」を定め、女性教職員の支援を行った。 加えて、女性教員への研究活動の更なる支援のため、KIT男女共同参画推進センターを中心に平成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」を実施した。 また、卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラム「檀（SENDAN）プログラム」として、女性限定の国際公募を行い、年俸制のテニユアトラック教員として採用した。 教育研究ユニット誘致事業や産学連携事業、大学COC事業、SGU事業及びグローバル化促進事業などにおいて、特任教員、特任専門職の雇用形態を活用し、教育研究及びその他の業務の充実を図った。</p>	
	<p>【6-1】 女性の雇用促進に努めるとともに、グローバル化に対応するため「人事基本方針」等を改定し、原則、英語による国際公募により、外国人や外国での教育研究歴のある者を積極的に採用する。また、引き続き、男女共同参画推進の取組を実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成27年度の実施状況） 【6-1】 女性の雇用促進及びグローバル化に対応するため、平成28年3月22日に人事基本方針を改定した。 昨年度に引き続き、卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラム（檀プログラム）を実施し、5名の若手女性研究者を採用した。 教員公募は、すべて英文併記による国際公募を実施した。 引き続き、男女共同参画推進のための取組として、KIT男女共同参画推進センターを中心に以下の取組を行った。 ・教育研究活動を支援する者の配置：出産・育児・介護等により教育研究活動に支障を来し、支援を必要とする教員を対象として必要なサポートが行えるよう、利用申請を受け付け、平成27年度前期は10名の教員に、後期は11名の教員に研究支援員を配置した。 ・学内女性教職員ネットワークの構築：女性教職員の交流を深めるため、ランチミーティングを実施した。 ・男女共同参画に関する理念の理解、育児・介護中の研究者に対する支援の促進、理系分野でのキャリア形成と仕事・生活の両立等について、学内の意識啓発活動として、6月2日に創造連携センター事業協力会講演会「違いが価値に～女性活用を進めた理由～」を共催実施した。10月21日に「研究と挑戦—未来を創る、自分を生かす—」と題してデザイナーフーズ株式会社代表取締役社長の丹羽真清氏に、「企業のグローバル“人財”育成とキャリアデザイン」と題して、株式会社堀場製作所理事の野崎治子氏に講演いただき、セミナーを実施した。 ・今年度より女性教員とセンターが連携し、大学院博士前期課程の専攻共</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>	III	<p>通授業科目に、「ジェロントロジー入門（超高齢社会のユニバーサルデザイン）」を開講した。また、5月26日には、「高齢期の心理学—ワンダフルエイジング」と題して、29日には、「男性介護—仕事との両立のしかた」と題して、WLB（ワークライフバランス）講座2015を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子中高生を対象に理系への興味関心を喚起し、理系への進路選択の可能性を拡げるため、平安女学院の女子高校生が企画し、12月10日に平安女学院高等学校で開催された「リケジョトーク講座」に、本学女子大学院生3名が講師として参画した。 ・男女共同参画推進センターのホームページで、随時、情報発信を行った。 <p>【6-2】 機能強化事業に係る教育研究ユニット誘致の一環として、新たに特任教員2名を採用するとともに、同じく特任専門職を1名新たに雇用したことにより、平成28年3月末現在の在籍者数は、特任教員75名、特任専門職13名となった。</p>	
<p>【7】 40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用に関する計画に基づき、平成27年度中に40歳未満の教員を、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員として、新たに10名以上雇用する。</p>	<p>【7-1】 卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラムにより、若手研究者の雇用を促進し、40歳未満の教員を、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員として、新たに10名以上雇用する。</p>	III	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) (平成27年度からの中期計画のため平成22～26年度の実施状況なし)</p> <p>(平成27年度の実施状況) 【7-1】 卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラム(梅檀プログラム)により、平成27年12月、平成28年1月、2月に各1名、3月に2名の計5名の40才未満の若手教員を採用した。 また、梅檀プログラム以外の教員公募により、5名の若手教員を採用した。</p>	
<p>【8】 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>【8-1】 引き続き、学内研修プログラムの充実を図るとともに、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>	IV	<p>(平成22～26年度の実施状況概略) ハラスメント防止・メンタルヘルス・情報セキュリティ研修等をe-learning等も活用しつつ実施し、また、職員の企画・提案能力の向上を目的とした提案型自己研鑽プログラム「大学運営リサーチ・プログラム」を実施した。 また、スーパーグローバル大学創成支援事業の一環である職員国際高度化プロジェクトの取り組みとしての「全職員のTOEIC受験」に際し、参考書を配布することにより職員への自己研鑽を支援した。 若手教員の育成を目的に設けた「京都工芸繊維大学若手教員海外研究派遣プログラム」に基づき、のべ9名の若手教員を海外に派遣してきたが、スーパーグローバル大学創成支援事業の採択に伴い、当該制度をさらに発展拡大させることとした。</p> <p>III (平成27年度の実施状況) 【8-1】 学内研修として、新規採用職員研修(参加者2名)、非常勤職員研修(参加者11名)、ハラスメント相談員研修(参加者31名)、係長研修(参加者31名)、若手職員研修(参加者11名)及びe-learningによるハラスメント防止・メンタルヘルス・情報セキュリティ研修(全教職員対象)を実施した。 また、スーパーグローバル大学創成支援事業の一環である「職員国際高度化プロジェクト」の取り組みとして、全職員(55歳未満義務化)によるTO</p>	

	<p>【8-2】 引き続き、平成26年度に実施した自己研鑽支援策について実施する。</p> <p>【8-3】 海外教育連携教員派遣制度の運用を開始し、中堅・若手教員の研究力向上及び国際化を推進する。</p>		<p>E I C受験を12月1～7日にかけて実施（受験者113名）するとともに<u>豪州への職員海外派遣研修（短期）</u>を11月に2名、1月に1名実施した。 学外研修としては、国立大学協会主催の部課長級研修や中堅職員研修、大学コンソーシアム京都主催の英語スキルアップ研修や大学職員共同研修プログラム、その他人事院が主催する階層別研修、文部科学省や財務省が主催する分野別研修等、各種スキル系・階層別研修に積極的に職員を派遣した。</p> <p>IV 【8-2】 職員の業務に関する知識・教養の更なる研鑽のため、放送大学の科目履修に対する補助を実施した。 受講者数は次のとおりである。 〔平成27年度放送大学利用特別研修受講者数〕 ・第1学期 受講者7名（学部科目6名、大学院科目1名） ・第2学期 受講者5名（学部科目5名） また、スーパーグローバル大学創成支援事業の一環である職員国際高度化プロジェクトの取り組みとしての「<u>全職員のTOEIC受験</u>」に際し、学習教材を配布することにより受験に向けての<u>自己研鑽を支援</u>した。その結果、前年度に比べ平均点が38.0点向上するなどの成果が上がった。</p> <p>IV 【8-3】 英語による教育力・研究力の向上及び海外大学との連携強化を目的とした教員のSGU海外派遣事業について、<u>9名の中堅・若手教員を海外の大学に派遣</u>した。 派遣期間は、2ヶ月～1年であり、行先は、英国3名、米国2名、カナダ、フランス、タイ、シンガポール各1名である。 これにより、海外の英語による効果的なレクチャースタイルの習得や海外の高等教育事情への精通など教職員集団のグローバル化を推進した。</p>	
<p>【9】 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>【9-1】 年俸制導入に関する計画に基づき、年俸制適用教員の拡大を図る。年俸制適用教員に対しては、客観的な指標に基づく、適切な業績評価を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成 22～26 年度の実施状況概略） これまでの特任教員や特任専門職を対象とした年俸制に加え、平成26年10月には承継職員（常勤教員）を対象とした年俸制の給与規則、退職手当規則及び業績評価要領を制定した。 本制度により、平成27年1月に8名の在職教員（承継職員）について、<u>月例制給与から年俸制給与への切替え</u>を実施するとともに、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる<u>新規採用教員</u>のうち、平成26年度は2名を年俸制給与により採用し、1名（平成27年度の採用）の年俸制による採用を決定した。</p> <p>III （平成 27 年度の実施状況） 【9-1】 年俸制導入に関する計画に基づき、以下のとおり年俸制適用教員の採用及び月給制からの切替えを行った。 平成27年4月 採用1名 平成27年8月 採用2名、切替3名 平成27年12月 採用1名 平成28年1月 採用1名、切替12名 平成28年2月 採用1名 平成28年3月 採用3名</p>	

			<p>なお、平成28年3月末現在、年俸制の適用を受ける常勤教員は計41名である（うち、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員は32名）。 年俸制適用常勤教員の業績評価については、教員自身が作成する業績報告書に加え、大学評価基礎データベースによる数値データを利用することにより、客観的指標に基づく評価を行い、業績給及び基本年俸に適正に反映した。</p>		
<p>【10】 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>IV</p>	<p>IV</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 国立工科系大学としての役割や社会ニーズ等を踏まえた大学院教育の強化・充実を図るとともに、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ウエイトシフトする「寸胴化・プロポーショナル改革」を実行し、<u>教育組織の再編成</u>を行った。 また、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、以下のことを実施した。 ・学長が直轄する「<u>大学戦略推進機構</u>」を新設し、教員人事や重点戦略に関する意思決定を迅速化（教授会からの独立組織） ・研究科長を理事に任命するとともに、非理事の副学長を新設し、法人と研究科が一体的に改革を実行する学長補佐体制を整備 ・全学的な改革の方向性、具体策の審議・意見調整を行う大学戦略キャビネットを新設し、機動的な執行体制を整備 ・全若手教員を対象とした学長ヒアリングを実施し、学長ビジョンの共有と教育研究環境充実のための双方向コミュニケーションを推進 施設面においては、平成 21 年 3 月に策定した「<u>キャンパスマスタープラン 2009</u>」のゾーニング計画に基づき、<u>専門分野の集約化による教育研究機能の強化、学生の教育動線の整備</u>を行うとともに、耐震化の推進や狭隘化の解消、<u>COC 及び COI 機能の拠点整備</u>を実施した。 予算面においては、平成 22 年度から文部科学省科学研究費助成事業を研究代表者として 3 カ年連続で申請していない教員に対しては基盤研究費の配分を一部留保する仕組みを導入し、<u>未配分予算を研究活動推進インセンティブ経費に充当</u>することで<u>資源配分の重点化</u>を図った。また、<u>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や研究活動の更なる活性化</u>を図るため、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導入した。</p>		
<p>【10-1】 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、学内資源配分の見直しを行う。</p>			<p>IV</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【10-1】 平成27年4月より、研究力を強化するべく、従前の教員組織である工芸科学研究科（14部門）を研究分野毎のピアレビュー集団と位置づけた9つの学系に改組し、<u>教員組織の大幅な改組</u>を行った。さらに、7月には、従来の学内センター教員組織を大学戦略機構系と教育研究基盤系に改組し、大学の重点戦略の展開と、<u>基盤的事業運営体制の整備</u>を行った。 教員組織の人事改革では、若手研究者比率向上のために平成26年度から実施している梅檀プログラムによる若手研究者雇用事業を継続し、<u>重点研究分野に5名の助教・講師を配置</u>した。また、予算面では<u>教員研究費を従前の職位別傾斜配分を廃止し、全職位40万円の統一配分を実施した</u>（助教の研究費が倍増）。</p>	
<p>【10-2】</p>			<p>III</p>	<p>【10-2】 昨年度に引き続き、<u>研究費貸付制度を継続</u>しつつ、<u>間接経費の措置</u>される</p>	

	<p>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、年俸制教員をはじめとした、研究業績等が認められる研究者に対して配分する研究活動推進インセンティブ経費の予算を確保する。</p>		<p>外部資金を獲得した教員に対し、間接経費の10%に相当する額を研究活動推進に係るインセンティブ経費として配分するとともに、教員が執筆する学術論文の学術誌の投稿料及び掲載料、芸術作品等の発表費用の支援を実施した。 (配分実績) インセンティブ経費 16,704千円 367件 論文掲載料等支援 7,474千円 67件</p>	
<p>【11】 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>【11-1】 平成26年度までに着手した教育組織の再編に併せて、研究組織（教員組織）を再編する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 国立工科系大学としての役割や社会ニーズ等を踏まえた大学院教育の強化・充実を図るとともに、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ウエイトシフトする「寸胴化・プロポーション改革」を実行し、<u>教育組織の再編成</u>を行った。</p> <p>IV (平成 27 年度の実施状況) 【11-1】 平成27年4月より、研究力を強化するべく、従前の教員組織である工芸科学研究科（14部門）を研究分野毎のピアレビュー集団と位置づけた9つの学系に改組し、<u>教員組織の大幅な改組</u>を行った。</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	平成27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		中期	年度
【12】 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。	【12-1】 事務処理の効率化・合理化を図るため、これまでの外部委託等について検証し、費用対効果の観点から事務業務全体の在り方を見直す。	III		（平成 22～26 年度の実施状況概略） 外部委託が可能な業務について検討を行い、 <u>附属図書館業務</u> や国際交流会館の管理を外部委託した。とりわけ、図書館業務については、利用統計及びレファレンスの収集・活用などが行われることにより、 <u>合理化のみならず利用者サービスの向上にもつながった。</u>		
		III		（平成 27 年度の実施状況） 【12-1】 これまで外部委託に移行した業務について事務処理の効率化・合理化の検証を行った結果、引き続き <u>外部委託を継続</u> することとした。		
【13】 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。	【13-1】 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。また、外部有識者の意見を聴取したうえで、システムを見直す。	IV		（平成 22～26 年度の実施状況概略） 平成20年度より事務マネジメントシステムを継続運用し、事務の効率化・合理化を図ってきた。とりわけ、平成25年度には予算削減に重点を置いた「事務仕分け」を実施し、2年間の事務改善プログラムを策定・実行し、平成26年度当初予算において、前年比15%以上の事務局に係る予算削減を達成するなどした。		
		III		（平成 27 年度の実施状況） 【13-1】 第3期中期目標期間に向け、運用を続けてきた事務マネジメントシステムの活動を総括、外部有識者による評価を実施し、それらを踏まえ、ステークホルダー等外部の視点の導入、中長期的課題に対応できるようにするなど改善に向けた検討を開始した。		
【14】 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。		III		（平成 22～26 年度の実施状況概略） 大学のガバナンス機能強化を目的に、大学運営に関する戦略を企画・立案・調整する組織として「 <u>大学戦略キャビネット</u> 」を、組織間の連携・調整を図る組織として「 <u>大学運営連絡会議</u> 」を、大学の重点戦略を推進する組織として「 <u>大学戦略推進機構</u> 」を設置するなど管理運営組織の再編を行った。 また、本学の地域中核機能（COC機能）を強化するための全学組織とし		

			<p>て地域・社会連携室を設置し、スーパーグローバル大学創成支援事業に係る事業を専属的に展開するSGU支援室（スーパーグローバル大学支援室）を設置するなど、新たな展開に対応する事務組織整備を行った。</p>	
	<p>【14-1】 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、事務組織の機能等の見直しを行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【14-1】 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、新たに企画課を平成27年8月1日付けで設置した。企画課では、学長の構想を具現化するための支援や、全学的な具体的方針を打ち出すための情報収集、資料作成、協議を行う専門組織として位置づけている。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

1. 特記事項

【平成 22～26 事業年度】

○教育研究組織の再編

本学においては、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ウエイトシフトする「寸胴化・プロポーション改革」を実施した。併せて、学部・修士・博士を実質 3 年－3 年－3 年の教育プログラムとする「3×3 構造改革」を実行し、これら 2 つの改革により 6 年一貫教育の実質化を図ることとした。

「ミッション再定義」に係る検討を踏まえ、平成 26 年度、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、平成 27 年度において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、設計工学分野等の専攻再編の準備を進めた。

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】、【10】、【11】 >

○男女共同参画の推進

女性教員の研究活動に対するさらなる支援のため、平成 24 年度科学技術人材育成補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に選定されたことを受け、事業の核として平成 24 年 10 月に「KIT 男女共同参画推進センター」を設置しコーディネーターを配置した。

「KIT 男女共同参画推進センター」を中心として、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、ランチミーティングによる女性教員の交流促進、各種セミナー等による啓発や情報提供を継続的に実施した。

また、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、若手女性研究者を採用するなど、積極的に男女共同参画を推進した。

さらに、平成 26 年度には、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』」を開催するなど、啓発活動にも努めた。

< 関連計画：【6】 >

○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を具現化し、学長のビジョンのもと、意志決定を迅速化し、本学の重点戦略を加速度的に推進するためのガバナンス改革として、管理運営組織の再編・充実を図った。

平成 25 年度、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」を設置し、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・立案を担った。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」を設置し、同機構内の各拠点には特

任教員を新規採用するなどして、重点戦略推進を図った。また、平成 26 年度に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。

さらに、事務組織においても、産学連携・知財活用ための「産学連携推進室」、地域連携推進の「地域・社会連携室」、国際化に向けた「SGU 支援室」を相次いで新設し、重点戦略の支援体制を整えた。

< 関連計画：【6】、【14】 >

○年俸制の導入・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、年俸制給与制度を導入した。

海外一線級の教育研究ユニット誘致を皮切りに導入し、平成 26 年 10 月からは一般教員（常勤教員）にも適用した。

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した。

< 関連計画：【9】 >

【平成 27 事業年度】

○教育研究組織の改組

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ウエイトシフトする「寸胴化・プロポーション改革」を、平成 26 年度に先行実施した「造形（建築・デザイン）」分野に続いて、全学で実施した。

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、設計工学分野等の専攻再編、博士前期課程 6 専攻及び博士後期課程 3 専攻の設置を行った。この再編により、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した。

さらに、グローバルな視野を持って工学・科学技術により地域の課題を解決できる国際高度専門技術者を育成することを目的とした「地域創生 Tech Program」を学部共通プログラムとして平成 28 年 4 月に開設するため、準備を進めた。本プログラムは、理工系人材育成機関設置による若者の地域定着及び地域活性化、理工系産学連携拠点形成による産業イノベーションの創出を図るものである。「地域創生 Tech Program」では、1 年次から 3 年次前期までは主に京都市の松ヶ崎キャンパスで、3 年次後期から 4 年次は新たに設置する福知山キャンパスで学習を行い、特に福知山キャンパスでは、地域課題解決型学習（PBL）や地元企業・海外でのインターンシップを中心に、実践的・能動的な学習に取り組むこととしている。

< 関連計画：【1-1】 >

○教員組織の再編

大学の教育研究力を向上させ、海外や地域、企業等との連携を通じて教育研究の質・量両面でのレベルアップを図るために平成 18 年度から導入した教員組織と教育組織の分離を徹底し、それぞれの責任者が研究力向上、教育プログラムの充実強化、社会貢献活動の充実に当たって、組織的な企画・立案・実行・評価を行うことで、本学の教育研究力の強化、その展開力の向上を図るための教員組織として、学系及び機構系を平成 27 年 4 月に設置した。学系は、当該学系の研究力向

上のための将来計画や人事計画、評価を担い、所属する教員の研究・技術開発・作品等についてピアレビューを行う教員集団の位置づけとした。

<関連計画：【10-1】 【11-1】>

○ガバナンス強化に向けた教員人事、人事評価体制の改革

本学の機能強化に向けた戦略をさらに強力に推進するため、平成26年10月に「京都工芸繊維大学教員配置の基本方針」を定め、若手教員比率を大幅に増加させることにより教員職位プロポジションを寸胴化し、若手研究者の自立的な研究環境を確保し、教育研究環境の活性化を図る「職位比率プロポジション改革」を実行する方針を定めた。

平成27年4月には本方針に沿って組織規則や教員人事関係規則等を新規制定又は改正し、全ての教員人事は法人役員で構成される人事委員会で審議し、学長が直接面接するなどし、学長が決定することとした。これにより、全ての教員人事は法人裁量枠として運用することとした。

また、教員の勤務成績評価制度を全面的に改正し、従前、各教育研究組織の長が評価者であったところ、副学長を評価者とし、教員自身による業績報告書に加え、各教育研究組織の長等からの貢献度報告の制度を新たに設け、教員の業績をより幅広く収集できる制度とした。

<関連計画：【4-1】 【4-2】>

○梅檀（SENDAN）プログラムによる若手女性研究者採用

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、5名を採用した。

本プログラムは、若手教員比率を大幅に増加させることにより教員職位プロポジションを寸胴化し、若手研究者の自立的な研究環境を確保し、教育研究環境の活性化を図る「職位比率プロポジション改革」の一環でもあり、5年を上限とするデニュアトラック教員（講師または助教）かつ年棒制教員として採用し、スタートアップ研究費として1人6,000千円の支援を実施した。

これらの改革により、プログラム実施前には10.4%であった女性教員比率が14.8%（平成27年度末時点）、11.5%であった若手教員比率（40歳未満）が14.5%（平成27年度末時点）となり、ダイバーシティの向上が図られた。

<関連計画：【6-1】 【7-1】>

○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。また、職員海外制度を整備し、職員1名を米国に9ヶ月派遣した。さらに、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。その結果、前年度に比べ平均点が38.0点向上するなどの成果が上がった。なお、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：【8-1】 【8-2】>

2. 共通の観点に係る取組状況

●戦略的・効果的な資源配分、業務運営の効率化を図っているか

学長のリーダーシップにより、教育研究の戦略的推進を図るために学長裁量経費を措置し、「地域」から「世界」を見据えた人材育成機能強化戦略の核となる福知山キャンパス開設のための土地・建物取得などを推し進めた。

また、教育研究現場を直接指揮・調整する研究科長・学系長等の裁量権を強化するために部局長等教育研究改善経費を措置した。

教員の配置については、学長裁量枠を活用し、教育研究の重点分野や優秀な教員の確保等に戦略的な教員配置を行ってきたが、本学の機能強化に向けた戦略をさらに強力に推進するため、平成26年10月に「京都工芸繊維大学教員配置の基本方針」を定め、若手教員比率を大幅に増加させることにより教員職位プロポジションを寸胴化し、教育研究環境の活性化を図る「職位比率プロポジション改革」を実行する方針を定めた。

卓越した若手研究者集団の形成のためのプログラム「梅檀（SENDAN）プログラム」を実施し、新たに学長裁量により若手研究者を採用するなどの改革を推進した。なお、平成27年4月には本方針に沿って組織規則や教員人事関係規則等を新規制定又は改正し、全ての教員人事は法人役員で構成される人事委員会で審議し、学長が決定することとした。これにより、全ての教員人事は法人裁量枠として運用することとした。

●外部有識者の積極的活用や監査機能の充実が図られているか

経営協議会において、外部の有識者を招聘しているほか、顧問、参与、副学長補佐として、行政、民間企業、初中等教育等各界の経験、識見を有するものを招聘し、それら学外の視点を法人運営や教育研究の推進等に活用している。特に、経営協議会委員からの意見について、それを踏まえた対応方針を毎年度作成し、本学ホームページに掲載、学内外に公表した。

さらに、本学の機能強化に向け推進している事業、例えば、大学COC事業、国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラム等においては、外部有識者による評価を実施し、次の事業展開に活用した。

さらに、会計監査人による会計監査を実施するに当たり、実効性強化を図るために、特別監査として別の公認会計士による会計監査を実施し、監査の充実を図った。