

○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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学長のリーダーシップにより、本学の強みや特色を生かした教育研究・社会貢献等を重点的に実施できる体制を構築する。 ○ 人事・給与システムを弾力化し、多様な優れた人材を確保する。 ○ 能力を研鑽する多様な機会を提供し、教職員の能力を向上させる。 ○ 全学的な運営戦略に基づき、学内資源を有効に活用する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【23-1】 第2期中期目標期間に構築した大学全体に係る運営戦略の企画・立案・実行体制の下で、学長を中心にガバナンスの機能状況を検証し、検証結果に基づきガバナンス体制を不断に見直す。</p>	<p>【23-1-1】 学長が議長を務める大学戦略キャビネットにおいて、学系・学域の事業モニタリング結果のレビューを実施する。</p>	Ⅲ
<p>【23-2】 大学戦略の基礎となる情報の収集及び分析機能等を強化するため、学長をサポートするIR（インスティテューショナル・リサーチ）組織を整備する。</p>	<p>【23-2-1】 大学戦略推進機構にIR室（仮称）を設置するための調査を実施する。</p>	Ⅳ
<p>【23-3】 監事との定期的な意見交換の場を設けるなど、監事サポート体制を整備し、監事機能の強化を図る。</p>	<p>【23-3-1】 監事機能の充実・強化のためのサポート体制を構築する。</p>	Ⅲ
<p>【23-4】 地域の自治体・産業界や保護者等の学外者の意見を聴取する機会を定期的に設け、それらを通じて明らかとなった大学に対する意見・要望等を大学運営に活用する。</p>	<p>【23-4-1】 自治体、産学連携協力会会員企業、保護者等から意見を聴取する機会を設け、意見・要望等を大学運営に活用する。</p>	Ⅲ
<p>【24-1】 「職位比率プロポーシヨン改革」（教授を削減し、助教を増加させる）を実施し、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、40歳未満の助教を25名程度増加させる。</p>	<p>【24-1-1】 職位比率プロポーシヨン改革を進め、退職教員の補充人事は助教等の若手教員を原則とし、助教を5名程度増加させる。</p>	Ⅲ
<p>【24-2】 年俸制や混合給与による多様な人材の雇用を促進し、国際通用性のある適切な業績評価及び処遇への反映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教員について、年俸制適用者を50名以上増加させる。</p>	<p>【24-2-1】 年俸制を積極的に利用するとともに、混合給与（クロスアポイントメント）制度を導入し、特任教員、特任専門職のほか、URA職等多様な人材を雇用する。また、退職教員の補充人事は年俸制による助教等の若手教員を原則とし、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる年俸制適用教員を9名程度増加させる。</p>	Ⅲ
<p>【24-3】 複雑で専門的な業務を支援するため、高度で専門的な能力を有する人材を多様な形態（年俸制・時給制やフルタイム・パートタイム</p>	<p>【24-3-1】 年俸制、日給制、時給制、パートタイム、フルタイム等様々な制度を戦略的に利用することにより、特任教員、特任専門職、専門職、URA等、複雑で専門的</p>	Ⅲ

等) で雇用する。	な業務の支援が可能な職員を雇用する。	
【24-4】 国内外の優秀な人材を確保するために、本学独自の財源によるテニユアトラック制度を構築し、教員採用者全体に占める当該制度による採用者の割合を40%以上にする。	【24-4-1】 本学独自の財源によるテニユアトラック制度を構築する。	Ⅲ
【24-5】 外国での教育研究歴のある教員を積極的に採用することなどにより、教員に占める外国での教育研究歴のある教員の比率を50%程度にする。	【24-5-1】 外国での教育研究歴のある教員の採用及び学内教員の長期海外派遣により、教員に占める外国での教育研究歴のある教員の比率を20%程度にする。	Ⅳ
【24-6】 女性教職員を積極的に採用し、教員に占める女性の比率を15%以上、職員に占める女性の比率を35%以上にする。また、管理職等の指導的地位への女性登用を推進し、役員のうち1名以上、管理職の25%以上を女性で登用する。	【24-6-1】 女性教職員の新規採用等を活用し、女性教員比率は13.5%以上、女性職員比率は30%以上とする。	Ⅲ
【25-1】 グローバル化に対応できる人材を育成するために、年間10名程度の教職員を海外の教育・研究機関に長期派遣する	【25-1-1】 10名程度の教職員を海外の教育研究機関に1年程度派遣する。	Ⅲ
【25-2】 事務職員・技術職員の能力の向上を図るため、研修等を充実させ、英語の運用能力については、職員に占めるTOEIC730点以上(又はこれに相当する能力)を有する者の比率を20%程度にする。	【25-2-1】 研修体系の再構築を行うとともに、学内研修プログラムの充実を図りつつ、学外のプログラムも活用し、計画的に研修を行う。	Ⅲ
	【25-2-2】 事務職員及び技術職員に対し、国内外で語学研修を受講する機会を提供する。これにより職員に占めるTOEIC730点以上(又はこれに相当する能力)を有する者の比率が前年度より高くなるようにする。	Ⅳ
【26-1】 学長のリーダーシップの下で、組織的に検討した運営戦略に基づき、重点的に推進すべき分野・領域に、学内資源を戦略的に配分する。	【26-1-1】 文部科学省による「卓越研究員制度」、本学独自の「テニユアトラック制度」により、重点分野・領域の教員配置枠を確保する。	Ⅲ
	【26-1-2】 松ヶ崎団地の全ての教育研究施設において、重点的に推進すべき分野・領域に求められる施設整備を推進する。	Ⅲ
	【26-1-3】 学長のリーダーシップにより、本学の機能強化に資する戦略的取組への重点配分を行うため、学長裁量経費枠を拡充する。	Ⅲ

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教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標	○ 本学の強み、特色を最大限に強化するための教育研究組織に再構築する。
------	-------------------------------------

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【27-1】 機能強化のために平成 27 年度までに実施した教育研究組織の各種改革を踏まえ、教育組織・教員組織の在り方について検証し、教育と研究が効果的に連携して実施できる体制とする。</p>	<p>【27-1-1】 学系及び学域における事業実施状況について、学長・理事によるモニタリングを年 2 回以上実施するとともに、教育研究組織ごとの業績を示した年報を作成する。</p>	III

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
 ③事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	○ 本学の教育研究・社会貢献機能を強化するために、機動的に法人を運営できる事務組織に再構築する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【28-1】 事務組織を業務内容により分類し体系化するとともに、業務内容によっては教員と職員合同で構成される組織を設置するなど、教職協働をより一層推進する体制に強化する。</p>	<p>【28-1-1】 グローバル化を更に推進するため、複数の課室で分業している国際関連業務を一元化し、事務の効率化を図る。</p>	IV

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

○大学連携によるIR実践を通じた経営力強化

本学のIR組織整備のため、年度計画通り調査を実施したことに加えて、大学間連携による経営力強化を図る取組を実施した。本学と東京藝術大学は芸術やユニット誘致事業展開など、共通の強み・特色を有していることから、大学IR情報やグッドプラクティスを共有し、大学連携によるIR実践を通じた経営力強化を図ることを目的として、両大学長を議長、副議長とする「大学連携IR推進連絡会議」を設置した。本会議を中核機関とする大学連携の取組は国立大学改革強化推進補助金（総合支援型）に採択され（代表校：東京藝術大学）、平成29年2月に開催した第1回会議においては、産学官連携事業の実践活動を通じた情報の収集・分析の実施やクラウドファンディングによる寄附金獲得などのグッドプラクティスの共有や「全国芸術系大学コンソーシアム」の連携・ネットワーク基盤を活かした取組の推進の方向性などの意見交換を行った。

< 関連計画：【23-2-1】 >

○グローバル化に対応した教職員の高度化

教育研究環境のグローバル化を推進するため、若手教員を1年程度海外の大学に派遣する「海外教育連携教員派遣制度」により、平成28年度は10名を海外大学に派遣した。この制度や教員の国際公募の実施などにより、量的には外国での教育研究歴のある教員比率は26.4%となり、平成29年度に到達すると想定していた水準に前倒しで達した。加えて、質的には教員自身の外国語による効果的なレクチャースタイルの習得等が図られたことのみならず、派遣により形成されたネットワークを契機として、大学間協定の締結につながったり、当該大学の研究者を招き集中講義やシンポジウムを実施したり、共同での研究指導（コチュテル制度）の導入につながったり、当該大学から本学への留学生を獲得するなど、大学間の教育連携にその効果は波及している。

また、教育研究環境のグローバル化に伴い、急増する関連事務業務に対応する事務職員の能力向上のため、職員は海外派遣研修を実施し、海外2カ国にそれぞれ1名を派遣することで、OJTによる海外の高等教育事情への精通を図ったほか、全職員のTOEIC受験を実施するとともに、TOEIC対策E-learning及びセミナー、レベル別の英語研修など、各種の研修を提供することで語学力の強化を図った。その結果、TOEIC600点以上を有する職員の比率は平成27年度の21.2%から25.9%に、730点以上についても11.5%から13.7%に向上しており、これは中期計画を平成31年度に前倒しで達成できる進捗である。

< 関連計画：【24-5-1】 【25-1-1】 【25-2-2】 >

○事務業務の効率化・強化のための事務局等組織改組

本学の機能強化の方向性である3つの拠点形成（グローバル：COG、イノベーション：COI、コミュニティ：COC）に向けて、各拠点に係る事務業務を効率的かつ戦略的に実施するための事務局改組を行った。年度計画通りグローバル化に関する業務についてはSGU支援室を企画課から国際課に移管することで一本化したのみならず、加えて、地域連携・産学官連携機能を一体的に向上させるべく、企画課地域・社会連携室と研究推進課産学官連携室を統合し、産学・地域連携課を設置した。

また、学長によるガバナンス体制によるマネジメントを監査、支援する監事機能をさらに強化するため、監査室を新たに設置し、専任の職員を配置することで、監査に必要となる情報の収集など監事のサポート体制の強化を行った。

< 関連計画：【23-3-1】 【28-1-1】 >

○教育研究力強化に向けた教育研究組織のアクティビティの検証

本学の教員組織（学系）では、学系ごとに研究活動の定量的、定性的状況等を踏まえ、年度の研究計画を策定している。そのうえで5月には学長・理事と学系長との間で面談を行い、学系としての活動状況や今後の方向性について検証し、計画の方向性の修正や留意事項の指摘を行った。その後10月には上半期の活動状況を取り纏め、学長・理事と学系長との間で面談を再度行い、目標達成に向けた進捗状況を確認し、学系におけるグッドプラクティスや課題を抽出し指摘したうえで、現状のレビューとして全学で共有化した。平成28年度の最終的な活動状況については年報として取り纏め、年度の総括を行った。

教育組織（学域）では、学長をトップとする大学戦略キャビネットにおいて、入学定員充足状況や教育組織改組について意見聴取を行い教育活動の現状を確認するとともに、執行部、学系長、拠点長等の責任者を交え議論を行った。また、教育活動の状況の取り纏めとして、FD活動として教員の担当科目アンケート及び学生の授業評価アンケートの結果を取り纏めた。

< 関連計画：【23-1-1】 【27-1-1】 >

○「職位比率プロポジション改革」による卓越した若手人材の確保

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、若手研究者の自律的研究環境を確保し、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」を平成26年度より実施している。

平成28年度には、文部科学省の「卓越研究員制度」を活用し、優れた若手研究者を本学の重点分野・領域にテニュアトラック教員として2名採用した。また、外部の支援制度によらず、継続的に優れた人材を確保するため、本学独自の財源によるテニュアトラック教員を採用するための規則整備、財源の確保など制度の構築を行った。さらに、原則として退職教員の補充人事を若手教員とすることとしており、これらの取組により、平成28年度においては助教を9名採用し、40歳未満の若手教員比率は平成27年度より1.3ポイント増の15.8%となった。

< 関連計画：【24-1-1】 【24-4-1】 【26-1-1】 >

○重点分野への戦略的資源配分

学長のリーダーシップにより大学運営及び教育研究の戦略的展開による大学改革をさらに強力に推進するため、トップマネジメントを実行する上で必要となる経費（学長裁量経費）を平成27年度比6,849千円増とした。学長裁量経費はCOC拠点の形成に係る「地域創生 Tech Program」実施の核となる福知山キャンパスの整備、COG拠点の形成に係る「KYOTO Design Lab」の活動の核となるデザインファクトリーの整備など、全学を挙げて戦略的に取り組む改革事業に充てた。

また、戦略的に重点分野に係る研究を推進するために、専門分野を超えて横断的に構成された研究者により重点領域研究推進プロジェクトを遂行する教育研究プロジェクトセンターとして新たに「ゴム科学研究センター」及び「新世代クリエイティブシティ研究センター」を開設した。

< 関連計画：【26-1-3】 >

【ガバナンスの強化に関する取組について】

本学では、第2期中期目標期間において、教育研究力強化の戦略を実行する土台として、学長のガバナンス確立のための取組を実施した。例えば、副学長ポストの増加、学長をトップとする人事委員会による教員人事の掌握、大学戦略キャ

ビネットによる大学運営戦略の企画・立案、学長による学部長・研究科長の任命、教育組織・教員組織の分離に伴う教授会組織の役割の明確化などの制度・体制の整備を行い、学長がリーダーシップを発揮し大学をマネジメントする仕組みを確立した。

平成 28 年度には、このようにして確立したガバナンス体制によるマネジメントを監査、支援する監事機能をさらに強化するため、監査室を新たに設置し、専任の職員を配置することで、監査に必要となる情報の収集など監事のサポート体制の強化を行った。