

大学番号 4 8

平成30事業年度に係る業務の実績に関する報告書



令和元(2019)年6月

国立大学法人
豊橋技術科学大学

目次

○ 大学の概要	1	II 予算(人件費見積もりを含む。), 収支計画及び資金計画	45
○ 全体的な状況	4	III 短期借入金の限度額	45
1. 教育研究等の質の向上の状況	4	IV 重要財産を譲渡し, 又は担保に供する計画	45
教育に関する目標に係る取組状況	4	V 剰余金の使途	45
研究に関する目標に係る取組状況	6	VI その他	46
社会との連携や社会貢献等に関する目標に係る取組状況	8	1 施設・設備に関する計画	
グローバル化に関する目標に係る取組状況	9	2 人事に関する計画	
長岡技術科学大学及び高等専門学校との連携に関する目標に係る取組状況	10	○ 別表 1	
2. 業務運営・財務内容等の状況	10	(学部の学科, 研究科の専攻等の定員未充足の状況について)	48
3. 戦略性が高く, 意欲的な目標・計画の状況	11		
○ 項目別の状況	25		
I 業務運営・財務内容等の状況	25		
(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	25		
②教育研究組織の見直しに関する目標	27		
③事務等の効率化・合理化に関する目標	28		
●業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	29		
(2) 財務内容の改善に関する目標			
①外部研究資金, 寄附金その他の自己収入の増加に関する目標	32		
②経費の抑制に関する目標	33		
③資産の運用管理の改善に関する目標	34		
●財務内容の改善に関する特記事項等	35		
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標			
①評価の充実に関する目標	36		
②情報公開や情報発信等の推進に関する目標	37		
●自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等	38		
(4) その他業務運営に関する重要目標			
①施設設備の整備・活用等に関する目標	39		
②安全管理に関する目標	40		
③法令遵守等に関する目標	41		
●その他業務運営に関する特記事項等	42		

○ 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：大西 隆（平成 30 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日）

理事：3 名（常勤 2 名，非常勤 1 名）

監事：2 名（非常勤）

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（平成 30 年 5 月 1 日現在）

学生数

工学部： 1, 145 名（うち留学生 125 名）

工学研究科（博士前期課程）： 820 名（うち留学生 67 名）

工学研究科（博士後期課程）： 97 名（うち留学生 39 名）

教員数

学長・副学長： 3 名

大学院： 163 名

その他： 55 名

職員数： 142 名

(2) 大学の基本的な目標（中期目標の前文）

豊橋技術科学大学は、技術を支える科学の探究によって新たな技術を開発する学問、技術科学の教育・研究を使命とします。この使命のもと、主に高等専門学校卒業生及び高等学校卒業生等を入学者として受け入れ、大学院に重点を置き、実践的、創造的かつ指導的技術者・研究者を育成するとともに、次代を切り拓く技術科学の研究を行います。さらに、社会的多様性を尊重し、地域社会との連携を強化します。これらを通じて、世界に開かれたトップクラスの工科系大学を目指します。

(3) 大学憲章 及び 大西プラン 2018（抜粋）

【教育の目標】 技術科学の教育を通じて、豊かな人間性、グローバルな感性及び自然と共生する心を併せ持つ先導的な実践的・創造的技術者・研究者を育成します。

【研究の目標】 技術科学を究め、産業・社会にイノベーションをもたらす先端的研究を進めます。

【国際化の目標】 世界に開かれた大学として、海外教育研究拠点の活用や交流協定校等との連携により、学生・教職員による国際交流を推進するとともに、グローバルキャンパスの実現を図り、技術科学の国際拠点を形成します。

【社会貢献、連携の目標】 技術科学の成果を広く活用して、種々の組織との連携のもと、社会が抱える課題の解決に努めるとともに、地域社会の活性化に貢献します。

【大学運営の目標】 学長のリーダーシップとガバナンス機能の強化により、大学の資源を最大限に活かすとともに、大学を取り巻く状況や社会的要請の変化に迅速に対応します。

【役員、教職員の目標】 相互に信頼・連携・協力し、教育、研究、社会貢献、組織運営等の業務を進めます。

【健康・安全管理の目標】 心身の健康を増進するとともに、キャンパスの安全対策と危機管理体制を強化します。

【環境配慮の目標】 自然と人が調和したキャンパスを創るとともに、省エネルギー・省資源化を進めます。

【情報公開・情報発信の目標】 積極的に情報公開、情報発信を行い、社会への説明責任を果たします。

【法令遵守等の目標】 法令を遵守するとともに、研究倫理、行動規範を遵守します。

平成 27 年 3 月に定めた、以上の「豊橋技術科学大学憲章」でも述べている理念と目標のもとで、第 3 期中期計画・年度計画と連動し、大学を取り巻く状況も見極めながら、毎年度見直しを行う大西プランにおいて、次の 5 つを挑戦すべき課題としている。

大西プラン 2018 世界をリードする技術科学を目指して - 豊橋技術科学大学の挑戦 -

本学は、主に高等専門学校卒業生及び高等学校卒業生等を入学者として受け入れ、技術を支える科学の探究によって新たな技術を開発する学問、技術科学の教育・研究を使命とします。この使命のもと、大学院に重点を置き、実践的、創造的かつ指導的技術者・研究者を育成するとともに、次代を切り拓く技術科学の研究を行い、世界に開かれたトップクラスの工科系大学を目指します。

5つの挑戦

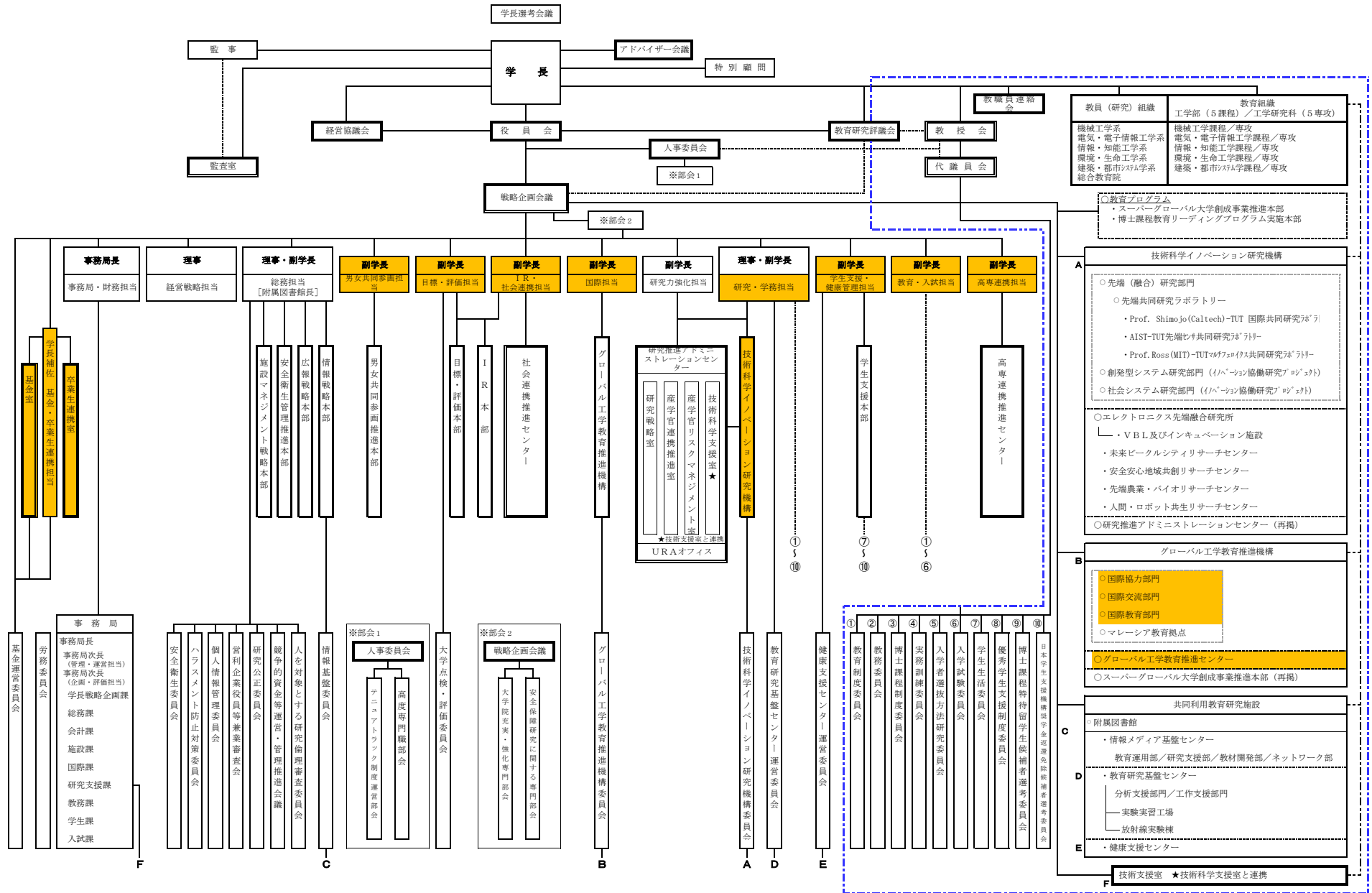
- 挑戦 1** 多文化共生・グローバルキャンパスの実現
国籍、民族、性別を超えて、皆が学び合う活気あふれるキャンパスを実現します
- 挑戦 2** 技術科学によるイノベーション創出人材育成
技術を修得するとともに、技術を支える科学を探究することにより、イノベーションを創出できる人材を育成します
- 挑戦 3** 融合研究を軸とした研究力強化
オープンアプリケーション方式による応用展開により、融合研究力を強化します
- 挑戦 4** 安全・安心な社会の形成に資する知・技術の創出
世界の人々の生活を豊かにするための新しい知・技術を創出します
- 挑戦 5** 研究者の継続性と流動性の促進
研究者の継続性と流動性を促進することにより、活力ある研究体制を構築します

(4) 大学の機構図

次頁に添付

平成30年度 国立大学法人豊橋技術科学大学運営組織図(30年4月)

豊橋技術科学大学



○ 全体的な状況

平成 30 年度は、第 3 期中期目標期間の 3 年目として、本学の強み、特色を最大限に生かし、教育・研究・運営の質をさらに高め、持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出す組織への転換に向け尽力した事業年度となった。

執行部体制の取組の一つとして、世界に通じる技術科学を目指す本学の 5 つの挑戦並びに推進する活動及び支える環境を取りまとめた「大西(学長)プラン」を今年度も策定した。昨年度までの進捗を踏まえつつ、起業家マインドを持った人材を育成するアントレプレナーシップ教育の強化、共同教育プログラムの構築等による高専との連携強化、社会人実践教育プログラムの充実によるリカレント教育の推進、卒業生連携室立ち上げによる同窓会と連携した卒業生との相互支援関係の構築等、内容を見直し、全構成員に共有するとともに学外へ情報発信を行った。

さらに、大学改革を推進する取組として、これまでに採択された「博士課程教育リーディングプログラム」、「研究大学強化促進事業」及び「スーパーグローバル大学創成支援事業」の各事業を順調に実施するとともに、「国立大学改革強化推進事業」終了後も事業内容の継続実施に向けた取組等、それぞれを相互に連携させた相乗効果による発展を目指すため、不断の改革を図った。

加えて、事務改革推進、広報活動、施設マネジメント、情報セキュリティ対策などの取組を積極的に実施し、大学運営の質の向上に向け革新的に取り組んだ。

1. 教育研究等の質の向上の状況

【教育に関する目標に係る取組状況】

<本学の特色・強み>

「高等専門学校（以下「高専」という）からの学生を主な受入れ対象とした学部・大学院一貫教育」、「一定の技術教育を修めた者へのより高度な基礎科目と専門科目を繰り返して教授する「らせん型教育」、「国際的通用性のある教育」、「社会のニーズに即した企業との連携などによる卓越技術者教育」など。

■学部・大学院一貫の「らせん型教育」、「グローバル教育」、「国際的通用性のある教育」等の発展

- ① 「グローバル技術科学アーキテクト」養成コース（以下「GAC」という）学部第 1 年次学生の受入開始に伴い、英語及び日本語の科目数・クラス数を増設するとともに、少人数の教育に見直した語学重点化カリキュラム、時間割編成を全学で実施し、初年次の語学教育を強化した。

- ② 高専一技科大シラバスデータベース、本学ナンバリングシステム、カリキュラム逆引きマップ、学習・教育目標達成度点検システム等の連携により、高専本科カリキュラムとの接続性を検証できる「高専一技科大科目関連ナンバリングシステム」の構築について、学生アンケート調査の結果も踏まえ、引き続き検討することとした。

- ③ 授業と研究指導を全て英語で行う博士課程国際プログラム（博士前期及び博士後期）、ツイニング・プログラム（博士前期）、ダブルディグリー・プログラム（博士前期）を引き続き実施した。また、「JICA 開発大学院連携プログラム」開始に向けて科目の新設を行い、国際プログラム科目を充実させるとともに、学生の受入れを開始した。

- ★ その他、グローバル化教育の実施状況は、「グローバル化に関する目標に係る取組状況」（9 頁）及び「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」「4 『グローバル技術科学アーキテクト』養成キャンパスの創成」（21 ～ 23 頁）参照

■社会のニーズに即した企業との連携等による卓越した技術者教育の発展

- ① 複数の学内教員と、学外の研究者からなるグループ指導教員体制、企業・研究機関等とのマッチングを基本とした研究テーマの設定、3 段階の海外実務訓練等の特徴とする博士課程教育リーディングプログラムを着実に実施し、平成 30 年度には 2 名のプログラム修了生を社会に送り出した。また、プログラムの改善に役立てるため、プログラム修了生の意見を収集する Web アンケートシステムを構築し、次年度以降、活用することとした。

- ② 文部科学省からの補助金受給期間終了(平成 31 年度)後の博士課程教育リーディングプログラム事業実施本部・事業推進室等の組織体制、自立的運営に係る予算等について検討を行い、体制や予算等に係る方向性を決定した。

- ③ 起業家マインドを有する人材を育成するためのアントレプレナーシップ教育プログラムを、学部・博士前期課程一貫の教育プログラムとして構築し、カリキュラムに反映した。このプログラムについて、民間企業の技術者等の社会人向けの教育プログラム（豊橋技術科学大学ビジネススクール）としても活用し、地域の人材育成、社会人学び直しにも貢献した。

- ★ その他、企業との連携等による卓越した技術者教育は、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「2 本学の機能を更に強化した組織整備による「グローバルリーダー」と「地域創生人材」の育成」（14 ～ 16 頁）を参照

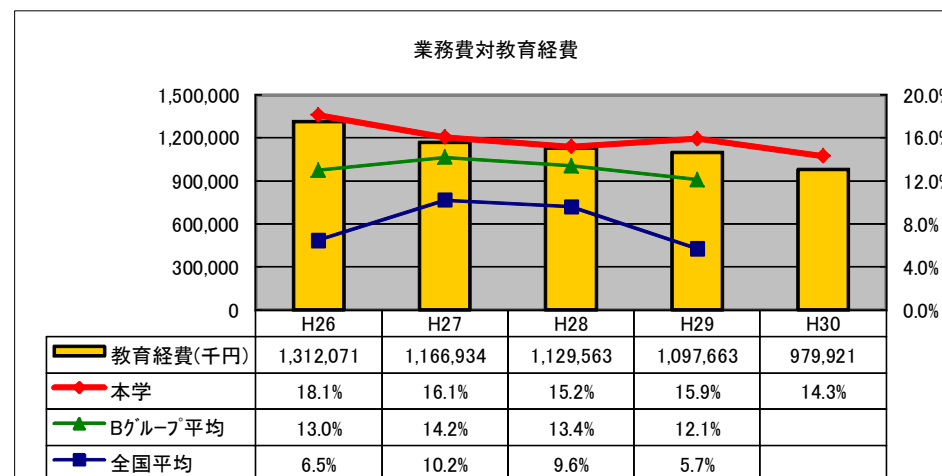
■教育課程の体系性の向上、教育の質の改善等（3ポリシー、ナンバリング、GPA）

- ① 教務委員会によるカリキュラムの見直しと、教育制度委員会によるポリシー改定を一体的に行えるように、3ポリシーの点検から改善までのプロセスを確立した。点検の結果、見直しが必要と判断したポリシーについて改定を行った。
- ② e-ラーニングを活用した入学前教育を実施するし、入学後にテストを実施することで、その効果を検証するとともに、ネイティブスピーカーとのオンライン英会話教育を導入するなど、入学後教育の改善を行った。
- ③ アクティブ・ラーニング必修科目である実務訓練について、訓練先の企業の関係者等、学外者で構成される実務訓練諮問委員会による助言や評価を活用し、多面的な評価（教育効果の確認）の導入、企業と大学の情報共有の強化、学内外への実務訓練実施に係る周知を行った。また、海外実務訓練の拡充のため、説明会の開催及びフォローアップ、派遣先機関の開拓を行った。
- ④ 成績不振学生支援のための個別指導の必要要件を定め、要件に該当する学生には、過剰な履修登録防止のため、本学のCAP制を踏まえた履修指導や学習支援等の個別指導を、指導教員やクラス担任を通じて組織的に行った。個別指導状況をその都度教務委員会で確認し、早期ケア対策と修学指導を継続的に実施した。
- ⑤ 学部学生に導入していたGPA制度を新たに博士前期課程1年及び博士後期課程1年に導入した。また、学生本人及び指導教員が教務情報システムを通して過去のGPAを確認することができ、学生の経年成長プロセスを把握できる仕組みを整備した。さらにGPA等の成績情報と履修情報等と連携して、学習・教育到達目標の達成度合いをシステム上で確認できる仕組みについて検討を行った。
- ⑥ 教員の授業ふりかえり（授業に係る自己点検）の際に、授業アンケート結果及び成績評価分布状況を確認できる機能を教務情報システムに導入したことにより、各教員がシステム上で効率的に次年度以降の授業改善等が行える仕組みを構築できた。

■教育の実施体制の充実（共同指導体制、FD、教育評価）

- ① 全ての専攻において、平成29年度に策定した大学院自己点検・評価の改善案に沿った、大学院の教育研究活動等に係る自己点検・評価を実施し、専攻をまたいだ共通の課題の抽出・整理を行った。

- ② 大学院教育の成果・効果を確認するため、修了生アンケートを実施し、大学院自己点検・評価と併せて大学院の教育・研究指導体制の見直し、改善方法について検討を行った。また、組織的な自己点検、アンケート調査を行うための調査項目について継続して見直しを行った。各種アンケートは、可能な限り教務情報システムに切り替えて実施し、効率的に、効果・成果の分析を行った。
- ③ 従来のFD活動のみならず、学生支援等の多様な領域における取組等を整理し、FD活動の多様化や計画的な改善に資するためのFD活動年間実施計画を作成するとともに、全教員に周知した。FD活動の各プログラム実施にあたっては、リマインド通知等により参加を促し、目標とした90%を上回る95%の参加率となった。
- ④ 第2期中期目標期間に引き続き、教育制度委員会が授業評価アンケート結果等に基づき選考した教育特別貢献賞候補者に対し、学長が教育活動表彰を実施し、平成30年度は6名の教員に特別貢献手当15万円（計90万円）を支給した。
- ⑤ 業務費に対する教育経費について、平成30年度は14.3%であり、近年の全国（全86国立大学）平均及びBグループ（医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文化系学生数の概ね2倍を上回る国立大学法人）平均をとともに上回る高い水準を維持している。



■学生支援の充実（経済的支援、合理的配慮、学生視点の施設充実等）

- ① 昨年度改正した新たな授業料免除及び徴収猶予に関する基準により、授業料免除及び徴収猶予を実施するとともに、非課税相当額世帯の学部学生及び日本学生支援機構（以下「JASSO」という）給付型奨学金受給学生について、授業料全額免除を実施した。
- ② より効果的な学生への経済的支援内容について検討し、新たに大学独自の奨学金として「豊橋技術科学大学教育研究支援基金による奨学金（給付型）」（月2万円を支給）を制度化した。
- ③ 優秀学生支援制度のあり方を学内委員会で検討し、新たに本学の就学・生活環境の改善を提案することや、男女共同参画事業の企画や高専訪問など本学の広報活動へ参加することに意欲がある女子学生に対し支援を行う「女子学生特別支援」（最大10名、月2万円を支給）を制度化し、平成31年度より適用することを決定した。
- ④ 学生からの意見・要望を反映させるため、昨年度に実施した学生生活実態調査結果を分析し、特に学生からの意見が多かった食堂に対する意見について、食堂運営者と情報共有を行い改善策を検討する等、必要性の高い事項について学生支援強化の方法を検討・改善した。また、例年に引き続き、学生が直接学長へ意見・要望を伝える場として、学長と学生との懇談会を実施し、学生から見た学内における生活及び修学環境の整備についての課題を整理した。
- ⑤ 狭あい環境が問題となっていたウエイト系トレーニング場について、新たにトレーニングジム施設を新設した。当該トレーニングジムを安全に利用するための利用講習会を定期的に開催し、参加者に「トレーニングジム利用講習会受講証明書」を発行した。
- ⑥ 平成30年度末で6棟全てが完成したグローバル学生宿舎について、ハウスマスター（事務職員）とレジデント・アシスタント（学生）とのミーティングを定期的に行い、宿舎生活における問題点を把握し、改善策を検討した。学生宿舎においても、フロアリーダー（学生）と学生課職員との意見交換会を行い、学生宿舎における生活環境等について、学生から直接意見を収集することにより、問題点を把握し、改善策を検討した。
- ⑦ 学生を業務に起用し就業意識を育む学内ワークスタディ制度を活用し、学内清掃活動及び駐輪場の放置自転車等撤去作業を行い、学内環境保全を行った。
- ⑧ 全学生における留年率及び退学率について、平成30年度は第2期中期目標期間平均と比較し、ともに減少した。（留年率：5.6%→3.8%、退学率：2.5%→2.0%）
- ⑨ 新たに就職情報管理システムを導入し、求人情報に加え、企業主催のインターンシップ情報を閲覧できるようにし、学生の就職活動の利便性を向上させた。
- ⑩ 日本での就職を希望する留学生に対し、留学生向けに特化した就職ガイダンスや学内企業説明会を5回実施し、うち3回はバイリンガル対応する等、就職活動支援を行った。
- ⑪ 就職支援の一環として、地元企業等の主催により、ランチ代を企業が負担し、本学の食堂にて企業と学生が少人数で交流するサービス「モグジョブ」（年4回、計11日間）を実施し、参加企業及び学生から高い評価を得た。また、東三河広域連合が主催する、企業と学生が少人数で交流する「まじカフェ」を本学にて実施し、地元企業と学生とのマッチングを図った。

★ 合理的配慮に関する取組は、「業務運営・財務内容等の状況（4）その他の業務運営に関する特記事項等」の「法令遵守に関する取組」（44頁）を参照

■入試改革、入学者選抜試験の充実（アドミッション・ポリシー、新たな入試の実施等）

- ① 高等教育無償化の議論を踏まえた本学独自の学生支援制度を導入するため、学部3年次入試については、特別推薦入試と推薦入試を統合（特別推薦入試の廃止）する等、基本方針を決定した。
- ② 学部入試改革として、平成31年度実施入試から、英語の学力試験をマークシート方式に変更することを決定した。
- ③ 高専専攻科修了生推薦入試において、指導を希望する本学教員と研究内容に係る相談を事前に実施することによって、学生の研究力の確認と研究面でのミスマッチ解消に努めた。
- ④ 入学する年度の前年度末までに同一の企業等に約2年以上正規職員として勤務^①を出願資格としていたため、転職やグループ企業内の異動等により出願できないという問題があった社会人向け入試の現行制度を変更し、社会人から出願しやすい制度にした。

■入学者選抜の実施体制の強化

- ① 全ての入学者選抜に係る合否判定を、学長を議長とする代議員会において公正に実施している。
- ② 入試問題作成に関しては、各科目の問題作成委員会を設置し、作成者及び責任者のチェックのほか、第三者チェックを実施の上、学長指名の入学試験委員会委員長及び副委員長による最終チェックを実施している。
- ③ 試験実施当日は、問題作成委員会構成員が、試験時間と同時間に別室にて問題を解くとともに、受験生からの質問に対応できる体制を整えている。
- ④ 入試問題については、著作権処理等が終了後、問題及び解答例を公開している。公開時には、担当理事による確認を行い、責任の所在を明確にしている。
- ⑤ 学部1年次一般入試については、平成31年度入試（平成30年度実施）から、外部委託による問題事後チェックを実施した結果、判定前に出題ミスが発見され、合否への影響及び追加合格等、受験生への負担を回避することができた。

★ その他、GAC の入学試験の状況は、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「4 『グローバル技術科学アーキテクト』養成キャンパスの創成」（21～23頁）を参照

【研究に関する目標に係る取組状況】

＜本学の特徴・強み＞

「電気電子工学や情報学を基盤とした先端融合研究創成分野，機械工学や材料工学などの基幹産業を支える実践的技術分野，生命・環境関連分野などの先端的研究の推進」，「開学以来培った産業界との連携」，「教員1人当たりの特許出願数や特許権実施等の収入の多さ」，「毎年度の文部科学大臣表彰者の輩出」など

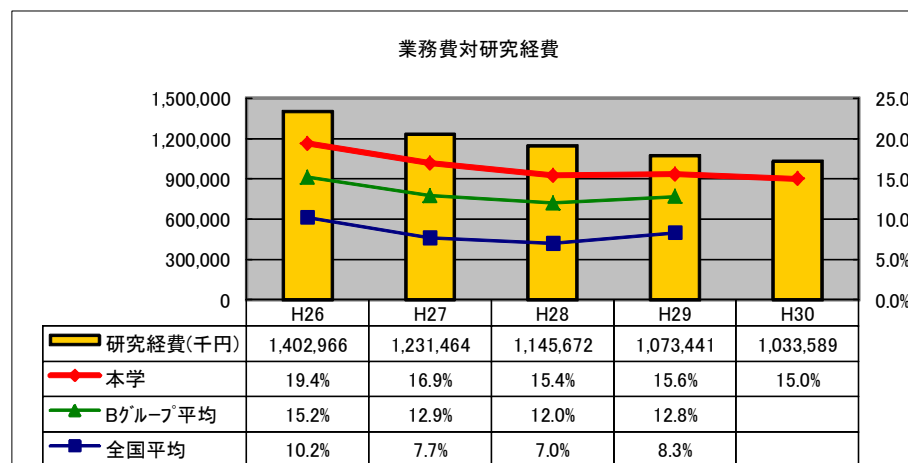
■優れた研究成果の社会還元を目指した組織的な取組（展開）等（産学協働による共創の場：技術科学イノベーション研究機構の設置，イノベーション協働研究プロジェクトの創設等）

★ 詳細は、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「1 優れた研究成果の社会還元を目指した取組」（11～13頁参照）

■研究支援体制の充実（研究推進アドミニストレーションセンターの充実等）

＜研究の質の向上＞

- ① 平成30年度は、機械工学系教授が文部科学大臣表彰科学技術賞（研究部門）を、機械工学系講師が文部科学大臣表彰若手科学者賞を、それぞれ受賞した。これにより、本学から、平成27年から4年連続での文部科学大臣表彰受賞者輩出（計8名）となった。さらに平成31年度は新たに4名の受賞者が決定しており、教員は少数ながらも、高い研究の質を維持している。
- ② 若手研究者の独創的研究・挑戦的萌芽研究を推進するため、今年度も科研費の採択実績が豊富な教員を科研費アドバイザーとして任命し、申請書チェックを実施するとともに、科学研究費助成事業に関する説明会を企画・開催した。加えて、科研費採択率向上の実績・ノウハウを持つ外部講師による講演会を行った。
- ③ この他、本学の英語論文生産力の一層の向上のため、研究推進アドミニストレーションセンター（以下「RAC」という）による英語論文の校正及び英語オーラルプレゼンテーション指導、学長裁量経費による論文発表等に係る経費支援を実施した結果、平成30年度は、前年度比で論文数5.6%（211本→223本）、国際共著論文数41.6%（48本→68本）の増加に結びついた。
- ④ 業務費に対する研究経費について、平成30年度は15.0%であり、近年の全国（全86国立大学）平均及びBグループ（医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文化系学生数の概ね2倍を上回る国立大学法人）平均をとともに上回る高い水準を維持している。



⑤ 科学研究費補助金，企業等との共同研究経費，受託研究経費等の獲得状況の調査・分析を行った。イノベーション協働研究プロジェクトの推進等により，平成 30 年度は，特に受託研究が件数，受入金額ともに増加した。主な増加としては次のものがあげられる。

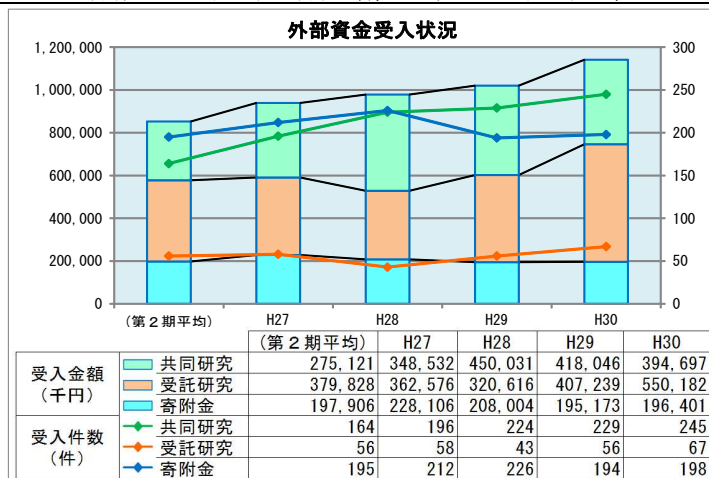
○昨年度比

・受託研究：件数 19.6 % (11 件) 増，金額 35.1 % (142,943 千円) 増

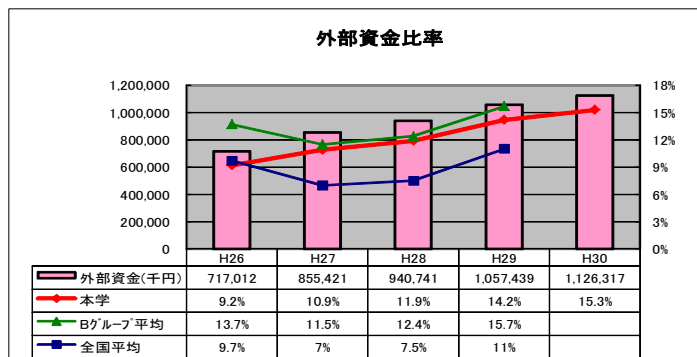
○第 2 期平均比

・共同研究：件数 49.4 % (13 件) 増，金額 43.4 % (119,576 千円) 増

・受託研究：件数 19.6 % (11 件) 増，金額 44.9 % (142,943 千円) 増



⑥ 外部資金比率は平成 25 年度から 5 年連続で増加しており，第 2 期中期目標期間最終年度の平成 27 年度と比較すると 40.0 %増加 (10.9 %→ 15.3 %) している。



<研究実施体制の整備・強化>

- ① 研究戦略室，産学連携推進室，知的財産管理室，技術科学支援室の 4 室で構成していた RAC について，業務の見直し等を行い，産学官連携におけるリスクを適切かつ一元的にマネジメントするため新たに「産学官連携マネジメント室」を設置し，URA を配置して活動を開始した。
- ② 機能・体制の強化に向けた方策として，国立研究開発法人科学技術振興機構（以下「JST」という）が実施する「産学共創プラットフォーム共同研究推進プログラム (OPERA) ・共創プラットフォーム育成型」に申請し，採択された。この採択に伴い，学生が共同研究に参加し，技術者・研究者と協働しながら知識・技術を習得することを目的とした新たな教育プログラム「マルチモーダル情報センシング技術者育成プログラム」について，平成 31 年度設置に向けて整備を行った。
- ③ 地元の大手自動車部品製造会社をはじめとした地域企業との包括連携を継続した。また，科学技術コーディネーターが中心となり，新技術説明会等の企業のニーズ・研究者のシーズのマッチング活動を継続して行った。
- ④ 安全保障貿易管理を強化した体制を整備するとともに，電子申請システムの導入検討を行った。また，東海地区の私立を含む 8 大学による安全保障輸管理に関するネットワークの発足に協働し，参画した。

★ その他，研究に係る財務内容の改善に関する取組については「I 業務運営・財務内容の状況 (2) 財務の内容の改善に関する特記事項等」の「寄附金の獲得，外部研究資金の増加に関する取組」に記載 (35 頁)

【社会との連携や社会貢献等に関する目標に係る取組状況】

<本学の特色・強み>

本学の有する知や研究成果を活用した周辺地域が抱える課題解決事業，高度技術者育成事業，社会人学び直し事業 (IT 融合型食農産業推進，地震防災対策，集積回路技術，シークエンサー解析) の実績など

★ 社会との連携や社会貢献等に関する取組状況は「3. 戦略性が高く，意欲的な目標・計画の状況」の「2 本学の機能を更に強化した組織整備による「グローバルリーダー」と「地域創生人材」の育成」(14 ~ 16 頁) を参照

- ① 地域の教育機関と連携した小学生・中学生・高校生向けの理工系人材育成事業の一環として、本学独自の地元高校生受入事業「SummerTECH-CAMP」について実験・実習体験講座を見直し実施し、3日間にわたり17校42名の生徒が6つの講座に分かれて参加した。事業アンケートにおいて生徒の満足度やキャリア形成等の教育効果の点で高い評価を得た。
- ④ マレーシア教育拠点（ペナン校）で実施する海外実務訓練については33名を派遣し、目標とした平成29年度実績の25名を上回った。
- ⑤ グローバルFDについては、内容を見直し、英語力強化・高専一技科大連携プログラムとして実施し、高専教員10名、長岡技術科学大学教員1名の合計11名の参加となり、目標とした平成29年度実績の3名を上回った。また、研修を修了した高専教員との持続的な協力活動として、前年度にグローバルFDに参加した高専教員3名を本学高専連携推進センター所属の連携教員とし、海外との共同研究支援、技術系人材育成モデルの調査研究支援、定期的な情報交換、本学と協働した高専教育のグローバル化に向けた活動を行った。

【グローバル化に関する目標に係る取組状況】

＜本学の特色・強み＞

「スーパーグローバル大学創成支援事業」及び「国立大学改革強化推進事業」に採択され、グローバル化を推し進める環境にあること。

マレーシア等ASEAN地域を中心に国際交流実績があること。マレーシアに教育拠点を構えていることなど。

★ グローバル化に関する取組状況は、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「4 『グローバル技術科学アーキテクト』養成キャンパスの創成」(21～23頁)を参照

- ① 留学生数拡大のための方策を検証し、ツイニング・プログラム等の本学独自の受入制度の継続的な実施、文部科学省やJASSOのプログラムへの積極的な申請等を行うとともに、留学生受入れ後の各種の支援を充実させた結果、平成29年度末の留学生数210名に対し、平成30年度末の留学生数は272名（約30%増）と、過去最大となり、多文化共生グローバルキャンパスの実現に向けて着実に進展している。
- ② ツイニング・プログラム、ダブルディグリー・プログラム等の海外教育連携プログラム、JASSOの留学生受入れ促進プログラム予約枠の活用、スーパーグローバル大学創成支援事業採択校国費学生枠の効果的な運用、JASSO海外留学支援制度への申請等による奨学金の確保、国際協力機構（以下「JICA」という）事業の活用等、多岐にわたる取組を実施した。
- ③ 留学生に対する日本語教育について、日本語の学習歴なく入学した留学生が日本語能力試験N1相当（最高難度）取得を目指すカリキュラムの構築・実施、学習歴があるものの日本語能力が不足している留学生対象の授業実施、日本語研修コース、補講的授業の実施等、留学生の個々のレベルに合わせた日本語教育を実施した。
- ⑥ グローバルSDについては、内容を見直し、平成30年度は事務職員17名をマレーシア・ペナン地区に派遣し、目標とした平成29年度実績の15名を上回った。また、テレビ会議システムにより、本学、長岡技術科学大学、高専を繋いだ報告会を開催し、研修成果を広く共有した。
- ⑦ 重点交流拠点大学であるマレーシア科学大学（以下「USM」という）と、平成29年度に締結した覚書を基に、博士前期課程ツイニング・プログラムにおいて、学生1名の受入れを開始した。また、同大学とのジョイント・ディグリーに関する協議を継続して行った。
- ⑧ USMとの共同研究について、USMの学生1名がJICAイノベティブ・アジア事業を利用して本学博士前期課程に入学し、共同研究を実施するとともに、USMの博士後期課程学生2名が新たに本共同研究に加わり、平成30年度上半期にはジャーナル投稿4件、著書1件の成果を上げた。
- ⑨ JICA長期研修生については、第2期中期目標期間（6年間）中の18名（3名/年）に対し、第3期中期目標期間（平成28～30年度の3年間）は32名（10.6名/年）と、約3.6倍に増加している。
- ⑩ また、日本学術振興会の国際交流事業については、第2期中期目標期間（6年間）から第3期中期目標期間（平成28～30年度の3年間）に掛けて、採択件数、外国人研究者数等、事業海外派遣教員数がそれぞれ以下のとおり増加し、第2期の実績から大きく増加している。
- 採択件数 : 17件(2.8/年) → 11件(3.7/年) *約1.3倍
 - 外国人研究者数等 : 23名(3.8/年) → 20名(6.6/年) *約1.7倍
 - 海外派遣教員数 : 14名(2.3/年) → 24名(8.0/年) *約3.4倍

【長岡技術科学大学及び高等専門学校との連携に関する目標に係る取組状況】

本学と長岡技術科学大学は、1976年に実践的、創造的能力を備えた指導的技術者の養成という社会的ニーズに応えるため、実践的な技術の開発を主眼とした教育研究を行う大学院に重点を置いた工学系の大学として、高専を主たる対象とする新構想のもとに設置された。今日においてもこのミッションは変わるものではなく、三機関（両技術科学大学及び高専）の連携は不可欠である。

★ 長岡技術科学大学及び高専との連携に関する取組状況は、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「3 長岡技術科学大学及び高専との連携による実践的技術者の育成と機能強化」（17～20頁）を参照

- ① 高専と連携した連携教育研究プロジェクトとして、重複申請の条件を見直した上で、次のとおり実施した。
- 従来の高専連携教育研究プロジェクト（34校 54件採択）
 - プロジェクト成果発表「先進的技術に関するシンポジウム」（約180名参加）
 - 高専本科生及び専攻科生に対する体験実習生の受入れ
（本科4年生：33高専115名，専攻科生：6高専7名）
 - 高専教員との協働によるグローバル人材育成プログラム
（7高専10名）＊参加教員に対してはその後共同研究マッチング支援実施
 - 各高専への訪問エキスパートの派遣
（大学説明：48高専53回，合格者へのフォロー：延べ28高専，特別講演：13高専14回，出前講義：3回）
 - e-learning コンテンツを用いた入学前教育
 - 「グローバルマインド養成キャンプ in TUT」（本学連携教員との協働企画）
（7高専19名）
 - 高専生及び保護者を対象にした進学説明会（長岡技科大と合同開催）
（21高専64組100名参加）
 - 高専一技科教員間の研究分野マッチング支援

2. 業務運営・財務内容等の状況

- (1) 業務運営の改善および効率化に関する目標
特記事項（29～31頁）を参照
- (2) 財務内容の改善に関する目標
特記事項（35頁）を参照
- (3) 自己点検・評価および情報提供に関する目標
特記事項（38頁）を参照
- (4) その他の業務運営に関する目標
特記事項（42～44頁）を参照

3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況

1 優れた研究成果の社会還元を目指した取組	
中期目標【10】	本学の強みである先端融合研究創成分野，実践的技術分野及び関連分野等の先端的研究を推進する。
中期計画【10-01-24】	国内外の研究機関と施設を共有して特定先端研究を実施する先端共同研究ラボラトリーや，企業等とオープンアプリケーション方式による効果的な融合研究を進めるための共同研究プロジェクト等を，合わせて3つ以上立ち上げる。社会実装を目指した新しい価値を創造する研究，地域社会等に密着した課題解決型研究，特定分野の世界最先端研究を行い，社会実装につながる研究成果を3件以上，社会提言につながる研究成果を3件以上上げるとともに，期間中の最先端研究に係る論文数・引用数を第2期の実績と比較して増加させる。
平成30年度計画【24-01】	国内外の研究機関や企業とマッチングファンド形式によるイノベーション協働研究プロジェクトの研究成果を検証し，社会実装・社会提言に結びつく研究を推進・拡大するため，平成31年度以降の公募の制度設計を行う。
実施状況	<p>① イノベーション協働研究プロジェクトは，平成28年度から開始した3年間のプロジェクトであることから，平成30年度は，終了する18プロジェクトの研究成果の検証・評価（概算要求の戦略のKPIを含めた評価指標の達成状況を検証）を実施した。また，平成29年度以降から開始し，次年度に継続するプロジェクトについても中間報告会を行い，進捗等を確認した。また，平成31年度からの公募にあたり，予算規模の大きな新たな区分を設け，大型プロジェクトの推進を図った。</p> <p>【平成30年度実施プログラム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○創発型システム研究部門 12件（継続：11件，新規1件） ○社会システム研究部門 5件（継続：5件） ○先端(融合)研究部門 3件（継続：3件） <p>② 研究力拡充方策の一つとして，昨年度に引き続き，<u>全学の横断的な議論を行う場として，平成30年7月に学長主催の「研究発展戦略，大学機関等連携意見交換会」を開催し，教職員128名が参加した。技術科学イノベーション研究機構，EIIRISの重点強化，先端共同研究ラボラトリー，イノベーション協働研究プロジェクト，若手教員支援，共同研究における間接経費等について，活発に意見交換を行った。</u></p> <p>③ これまでのイノベーション協働研究プロジェクト実施状況や学内の意見聴取（各系等と学長・理事の面談，全学対象の研究発展戦略等，大学機関等連携に係る意見交換会等）により，平成31年度以降のプロジェクト公募制度を見直し，既存のものに加え，<u>「組織」対「組織」の大型共同研究獲得を推進するプロジェクト（多角的な産学共同研究を推進するため，他大学との連携も推奨）を数件採択する制度設計とした。11月に学内公募を開始し，13件の応募があり，3月の書面審査及び4月のヒアリングを経て，5月に10件の採択を決定した。</u></p>

中期目標【20】	<p>本学の強みや特色、これまでに培ってきた教育・研究実績を基盤に、社会実装、地域社会等の課題、最先端研究等の視点から、技術を究め、機能を更に強化した組織整備を実施する。</p>
中期計画【20-01-51】	<p>「先端技術」と、「先端知」との融合拠点である「エレクトロニクス先端融合研究所」と「4つのリサーチセンター」を再編し、社会実装を目指した新しい価値を創造する研究部門、地域社会等に密着した課題解決に取り組む研究部門、特定分野の世界最先端研究を推進する研究部門で構成する拠点「技術科学イノベーション研究機構」を設置する。国内外の研究機関や企業と協働で多様な先端共同研究ラボラトリーを3つ以上同機構に設置し、組織を強化するとともに、学内への企業誘致の足がかりとする。</p>
平成30年度計画【51-01】	<p>技術科学イノベーション研究機構の研究推進に向けた機能強化を図るとともに、先端共同研究ラボラトリーにおける研究成果を検証し、評価指標に基づく評価を行う。</p>
実施状況	<p>① 「先端技術」と「先端知」との融合研究拠点である「エレクトロニクス先端融合研究所」と4つのリサーチセンター（未来ビークルシティ、安全安心地域共創、先端農業・バイオ、人間・ロボット共生）の研究活動を連動させ、産学共創の拠点としてオープンイノベーション実現を目指す「技術科学イノベーション研究機構」を平成28年4月に設置した。</p> <p>② 同機構には、3つの戦略研究部門（創発型システム、社会システム、先端（融合））を置き、協働研究を推進する体制を整備するとともに、国内研究機関1研究所及び海外大学2校の各機関との間で3つの「先端共同研究ラボラトリー」を立ち上げ、企業等からの外部資金等のマッチングファンド方式による「イノベーション協働研究プロジェクト」を開始した。</p> <p>③ AIST - TUT 先端センサ共同研究ラボラトリーでは、本学の最先端多機能センサ研究機能と学外機関が研究開発中のミニマルファブ리케이션の思想とを融合し、革新的センサデバイス・プロセスの研究開発を行った。</p> <p>④ Prof. Shimojo (Caltech) - TUT 国際共同研究ラボラトリー「こころの認知脳科学研究施設」では、人間の判断力、相互理解、共感あるいは行動を基礎で支える潜在的な脳の働きを認知神経科学的アプローチにより解明を目指す、認知・共感等心的脳内メカニズムの実験認知科学研究を行った。</p> <p>⑤ Prof. Ross (MIT) - TUT マルチフェロイクス共同研究ラボラトリーでは、光情報処理、光通信分野の技術の進展に伴う、光の強度、位相、偏光等を制御する空間光変調器の高性能化を目指し、ナノメートルスケールで強磁性体の微細構造を制御した、高い磁気光学効果を有する新しい相分離型マルチフェロイック薄膜材料の開発とそのデバイス化を行った。</p>

- | | | |
|--|--|---|
| | | <p>⑥ <u>新たな先端共同研究ラボラトリーとして、「TUT-Institute for system Dynamics (University of Stuttgart) 先端システム工学国際共同研究ラボラトリー」を平成31年4月から3年間設置することを決定した。本ラボラトリーでは、より高度なシステム工学理論と産業応用研究を推進し、主要な国際論文誌での成果公表と新たな産業ロボット、移動ロボット等の開発を通じた社会貢献を目標とする。</u></p> <p>⑦ <u>平成30年度で設置期間が満了する4つのリサーチセンターについて、研究成果報告書による検証及び設置期間の更新審査を行い、次年度から3年間、全てのセンターについて継続して設置することを決定した。</u></p> |
|--|--|---|

2 本学の機能を更に強化した組織整備による「グローバルリーダー」と「地域創生人材」の育成	
中期計画【20-02-52】	博士課程教育リーディングプログラム(ブレイン情報アーキテクト養成プログラム)で培った博士5年一貫教育プログラムを基盤に、技術科学イノベーション研究機構を学びの場とし、対象領域の拡充並びに更なるグローバルリーダーの育成を目的とし、新たな専攻の設置や既存専攻の改組等により、大学院教育を高度化する。
平成30年度計画【52-01】	博士課程教育リーディングプログラムを着実に実施するため補助金支援期間終了を見据えた支援体制を検討する。産学協働による大学院博士課程国際イノベーション人材育成プログラム「豊橋技科大版 Industrial Ph.D. (産学協働による博士人材の育成)プログラム(仮)」の制度設計を引き続き行う。
実施状況	<p>① 平成25年度に採択された博士課程教育リーディングプログラムを着実に推進するため、複数の学内教員に加え、民間企業、他大学、海外研究機関の研究者からなるグループ指導教員体制や企業・研究機関等とのマッチングを基本に、社会のニーズを踏まえた研究テーマの設定を継続するとともに、実践的リーダー育成のための3段階の海外実務訓練(脳科学インターンシップ、マレーシア科学大学と連携したグローバル・サマースクール、博士後期課程の実務訓練)を必修とし、履修学生に係るキャリアパスの形成を図った。</p> <p>② <u>Industrial Ph.D プログラム(仮)の実施に向け、平成29年度に締結された東フィンランド大学との博士前期課程ダブルディグリー・プログラムについて、パートナー大学である東フィンランド大学では9月から学生受入れを開始し、本学では平成31年4月からの第一期生の履修開始に向けて、プログラムの周知、学生募集、選考方法を検討し、決定した。12月には東フィンランド大学の担当教授等が来学し、意見交換を行うとともに、本プログラムの概要説明や両大学の研究紹介、世界に通用する高度人材の育成に係る本学の狙い等について、説明会を行った。また、クロスアポイントメント制度による東フィンランド大学教授の雇用を引き続き行い、フィンランド及び日本での共同研究先の開拓を行うとともに、博士後期課程ダブルディグリー・プログラムについても引き続き調整を行っている。さらに、本プログラムを履修する学生に対する支援体制を検討し、大学・企業双方からの奨学支援体制を整備した。</u></p> <p>③ 博士課程教育リーディングプログラム補助事業期間終了後も引き続き着実に事業を実施するため、補助事業期間終了後の学生支援体制について検討を行った。</p> <p>④ 博士5年一貫教育の強化及び大学院の組織的な教育・研究指導体制を充実させるための課題について検討を行った。</p>
中期目標【12】	本学の有する知や研究成果を活用し、豊かで持続可能な「地域の未来」創生に貢献する。
中期計画【12-01-30】	社会連携を推進するセンターを設置する。センターが中心となり、防災、環境、農業及び高齢化等の地域課題解決並びにイノベーション創出に貢献するため、地域の公共団体・企業等との協定・協議会等を通じて連携・協働体制を強化する。

<p>平成30年度計画 【30-01】</p>	<p>「社会連携推進センター」を中心に、本学の社会連携に関する諸活動について検証し、理工系人材育成事業や教育機関等と連携した事業の内容を見直す。地域との連携について、協定を結ぶ自治体との連携協議会を引き続き開催するとともに、各種連携事業について検証を行い、連携強化のための新たな取組について、自治体担当と協議する。</p>
<p>実施状況</p>	<p>① <u>平成30年度は、社会連携に関する以下の諸活動について、事業内容の検証・見直しを行うとともに、各自治体担当者等と連携を取りつつ実施した。</u></p> <p>ア. 社会連携推進センターにおいて、本学の社会連携活動の検証を行うとともに、連携強化の取組について自治体等と検討</p> <p>イ. 理工系人材育成事業の一環として、豊橋市、近隣大学、近隣高校等と連携し「マレーシア学生豊橋スタディツアープログラム」実施</p> <p>ウ. 豊橋市が実施する「地域未来塾ステップ」の学生講師募集を学内周知</p> <p>エ. 豊橋市との「連携・協力に関する協定」に基づく「地域連絡協議会」を開催し、平成30年度の相互の連携について検討</p> <p>オ. 田原市との「連携・協力に関する協定」に基づく「地域連絡協議会」を開催し、平成30年度の相互の連携について検討</p> <p>カ. 東三河ビジョン協議会（愛知県、東三河8市町村、東三河広域連合、経済団体、大学等で構成）に参画し、年3回の協議会、年5回の企画委員会に出席</p> <p>キ. 東三河広域経済連合会が主催する「ものづくり博 in 東三河 2018」において、講演及びブース展示・実演を実施</p> <p>ク. 豊橋市役所にて豊橋市大学連携調査研究費補助金の平成29年度採択事業における研究成果の展示</p> <p>ケ. 豊橋市主催の企業誘致説明会（大阪市で開催）へ講師を派遣</p> <p>コ. 豊橋市・豊橋商工会議所・豊橋市内高等教育機関と相互の人的・知的資源の交流と物的資源の活用を図り、多様な分野で協力することを目的に「連携・協力に関する協定」を締結。当該協定に基づき「豊橋産官学連携推進会議」を開催し、豊橋市、地域産業界、地域教育機関との更なる連携・強化について検討</p> <p>サ. 豊橋市内の企業、自治会、大学、商工会議所等まちの民間主導による駅前周辺エリアマネジメント活動を行う「豊橋まちなか会議」に参画し、設立総会にて本学が法人会員（役員・理事）に就任</p> <p>シ. 湖西市との多面的な包括協定を念頭に、具体的な連携項目について協議を行い、平成31年4月より湖西市における水道事業、バス運行などの交通事業において協力を行うことを決定</p> <p>② <u>豊橋市大学連携創生事業費補助金の募集について学内周知を行い、本学から2件が採択された。</u></p> <p>③ <u>豊橋市主催の「学生がつくる企業PRデザインコンテスト」において、2名の学生が優秀賞に選出された。</u></p>

中期計画【12-02-31】	地域等の課題解決、高度技術者育成等につながる社会人向けの実践教育プログラムを2件以上実施するとともに、地域の教育・文化の向上に貢献するため、市民向け公開講座を継続して実施する。
平成30年度計画【31-01】	地域の課題解決や高度技術者育成につながる社会人向け人材育成プログラムを開講する。職業実践力育成プログラムに関し、継続認定に向けた点検・評価を行う。一般市民向け公開講座等について、昨年度実施した地域の教育・文化向上への貢献に関する検証を踏まえ、新たな講座の開講を計画する。
実施状況	<p>① 「社会人向け実践教育プログラム」として、新規事業の「ビジネススクール」を含め、産業技術科学分野(9講座)及び地域社会基盤分野(4講座)を開講した。「職業実践力育成プログラム(BP)」としては、新たに「東三河防災カレッジ」が認定され、合計3テーマとなった。</p> <p>② 地域の産学官が連携する「社会人キャリアアップ連携協議会」に参画し、協議会ホームページでの人材育成プログラムの共有やシンポジウム・講演会等を通して、東三河地域の人材育成に寄与した。また、協議会のメールマガジン等により本学で実施する人材育成プログラムやリサーチセンター事業、一般公開講座等についても広く周知を行った。</p> <p>③ 「社会人向け実践教育プログラム」における各種教育事業に係る評価を行うワーキンググループを設置し、受講者及びその上司へのアンケートも用い、「講座の質の確保と満足度」、「安定した受講者の獲得」等の4項目を評価項目として、評価を実施した。この評価に基づき、次年度の講座開講に向け、開設講座を見直し、平成31年度開講科目のうち1講座を廃止するとともに、新たに、よりニーズの高い講座を3講座開設することとした。また、継続して開講する科目について、評価内容を反映し、開講時期など実施内容の改善を図り、平成31年4月より実施する内容を決定した。</p> <p>④ 平成31年度から開講する講座のうち、受講者数が多いものについては、受講者の利便性向上及び業務の効率化のため、WEBフォームにより受付をすることとし、平成30年度はこの事前準備を行った。</p> <p>⑤ 地域の課題解決や高度技術者育成につながる社会人向け実践教育プログラムへの積極的な取組を行い、成果をあげてきたことにより、新聞社(中日新聞社)により特集記事が生まれ、広く報道された。</p> <p>⑥ 職業実践力育成プログラム(BP)の継続認定に向け、「最先端植物工場マネージャー育成プログラム」を含め、人材育成事業について、点検・評価を実施した。この点検・評価を行うにあたり、有識者及び地方自治体等の関係者により構成される、先端農業・バイオリサーチセンター人材育成事業運営委員会委員を開催し、プログラム実施上の評価を実施した。また、愛知県東三河総局、東三河広域経済連合会、豊橋市、東三河の高等教育機関等により構成されている社会人キャリアアップ連携協議会において、本プログラム全般について評価を実施した。</p>

3 長岡技術科学大学及び高等専門学校との連携による実践的技術者の育成と機能強化

中期目標【16】	グローバル指向とイノベーション指向の人材育成を2つの柱として、三機関(長岡技術科学大学, 豊橋技術科学大学, 国立高等専門学校機構)の豊富な国際連携活動, 地域に根ざした産学官連携の強みを活かし, 世界で活躍し, イノベーションを起こす実践的技術者育成改革を推進する。
中期計画【16-01-41】	海外教育拠点, 広域連携教育研究用情報システム及び両技術科学大学・高等専門学校等を結ぶグローバル・イノベーション・ネットワーク(GI-net)等を活用し, 長期留学プログラムの実施を始めとしたグローバル指向人材育成事業及び地域新技術モデルの実施を始めとしたイノベーション指向人材育成事業並びに教員の質の向上を目指したFD等の事業を共同で推進する。長岡技術科学大学と連携・協働した教育プログラム・共同教育コースを開設するとともに, 共同大学院設置を検討する共同の委員会等を設置する。
平成30年度計画【41-01, 41-02】	<p>【41-01】 長岡技術科学大学と連携・協働した「グローバル・イノベーション共同教育プログラム」のコンテンツを拡充する。有効活用が図れているかアンケート調査を行い, 問題点を把握し, 改善を図る。長岡技術科学大学と共同大学院の設置を検討する委員会等を組織し, 検討を開始する。</p> <p>【41-02】 三機関が協働して開発したイノベーション及びグローバル感覚を養成する教育プログラムを実施し, 対象学年との適合性(マッピング)及びプログラムの内容について検証し, 必要な見直しを行う。教員の質の向上を図るため, FD講座, 知的財産セミナー等を, 引き続き新GI-netを活用して継続的に各機関に配信する。</p>
実施状況	<p>【41-01】</p> <p>① 平成29年度に開始した, <u>長岡技術科学大学と連携・協働した「大学院博士前期課程グローバル・イノベーション(GI)共同教育プログラム」</u>について, 平成30年度は, プログラムの必修科目「グローバルイノベーション特論」のコンテンツを2つ増やし計8つを提供するとともに, 新たにマネジメント関係科目を履修指定科目とする「GIマネジメントコース」を設けるなど, <u>プログラムを拡充した</u>。学生募集パンフレットの配付など, 積極的なプログラムの周知を行い, 昨年度の10名を上回る13名が受講を開始した。なお, プログラム実施について, 両技術科学大学で運営するGI共同教育プログラム運営委員会を開催し, 本プログラムを推進するための有効な運用方法等について検討を行っている。また, プログラム履修者に対してアンケートを実施し, 対象学年の適合性等について問題がないことを確認した。</p> <p>② 高専一技科大協議会を開催し, 引き続き長岡技術科学大学との共同大学院の設置を検討することとした。</p> <p>【41-02】</p> <p>① 両技科大及び高専機構による国立大学改革強化推進事業「三機関が連携・協働した教育改革事業」(平成25～29年度)において構築した, 海外教育拠点, 両技科大及び高専等を結ぶGI-net等の資源, グローバル・イノベーション指向人材育成事業, 教職員の質の向上を目指したグローバルFD/SD等の事業等については, 高専一技科大協議会の下に部会・分科会を置き, 見直しを図りつつ, 継承している。</p>

		<p>② その他、三機関の連携した事業としては、グローバルFDについては、GI-netを用いての事前説明会の実施などの改善、内容の見直しを行い、英語力強化・高専一技科大連携プログラムとして実施し、目標とした平成29年度実績（3名）を上回る、高専教員10名、長岡技術科学大学教員1名の計11名が参加した。</p> <p>③ また、研修を修了した高専教員との持続的な協力活動として、前年度にグローバルFDに参加した高専教員3名を本学高専連携推進センター所属の連携教員として発令し、海外との共同研究支援、技術系人材育成モデルの調査研究支援、定期的な情報交換、本学と協働した高専教育のグローバル化に向けた活動を行っている。平成30年度には、連携教員との協働により、「グローバルマインド養成キャンプ in TUT」を企画実施（7高専19名）した。</p> <p>④ 高専生及びその保護者を対象とした大学紹介・研究室見学会（高専生74名、保護者16名参加）、高専在学者・保護者を対象とした長岡技術科学大学との合同進学説明会の開催など、長岡技科大及び高専との連携強化を図った。</p>
中期目標【15】	長岡技術科学大学や高等専門学校との教育・研究上の多様な交流や連携を推進・強化し、相互の発展を図る。	
中期計画【15-01-39】	長岡技術科学大学との教育研究交流集会を定期的に開催し、連携の強化を推進する。高等専門学校との人事交流制度及び連携教員制度を活用し、高等専門学校教員の本学への受入れと、本学から高等専門学校への派遣を継続的に実施するとともに、技術科学分野の指導者を育成する。	
平成30年度計画【39-01, 39-02, 39-03, 39-04】	<p>【39-01】 長岡技術科学大学との教育研究交流集会等の在り方を検証するとともに、機能強化に掲げた長岡技術科学大学と協働する教育研究の取組を推進する。</p> <p>【39-02】 高専と連携した教育研究推進体制を強化するため、高専・両技科大間教員交流制度及び連携教員制度を活用し、高専教員の受入れを行う。</p> <p>【39-03】 高専の教育・研究の高度化のため、高専専攻科と共同で行う教育プログラム開設を目指し、体制を整備するとともに、具体の対応を検討する。</p> <p>【39-04】 平成29年度に制度化した博士後期課程プログラム「技術科学教員プログラム」を年次進行し、「教育・研究指導実習」（教育実習）により、履修学生を高専等に派遣する。</p>	
	<p>【39-01】</p> <p>① 連携・協働の促進を図るため平成26年度に開始した長岡技術科学大学との教育研究交流集会について、平成29年度には全体会及び分科会（高専連携、男女共同参画、国際連携、研究連携）形式で実施し、各分野における両大学が抱える課題等について積極的な意見交換を行い、本学での取組を参考にして、長岡技術科学大学で入学前教育の取組を進めることとするなど、連携の強化を推進してきた。</p> <p>② 平成30年度は、全体としての教育研究交流集会は開催せず、種々の分野において、個別に検討、連携を行った。具体には、高専との連携教育プログラムに係る情報交換による当該プログラムの構築、国公立高専・長岡技術科学大学及び本学の教職員が一堂に会す高専フォーラムでの男女共同参画に係る共同セッションの実施、産学官金連携に係る地域プラットフォーム構想の検討等を行い、連携・協働が深められた。</p>	

実施状況

③ 両技術科学大学連携事業として、平成 28 年度から毎年開催し、今回で 3 回目となる両技術科学大学合同進学説明会を、平成 30 年 12 月に開催した。参加者の交通の便を考慮し、東京駅近郊を会場とし、北は北海道、南は九州まで、20 高専から 64 組 100 名の参加があった。

【39-02】

- ① 高専一両技科大間教員交流制度を活用し、平成 30 年度は平成 29 年度に引き続き 1 名の高専教員を受け入れている。
- ② 受け入れた高専教員を電気・電子情報工学系に配属し、本学における教育・研究を経験させるとともに、本学の高専連携事業の企画・運営を担う高専連携推進センターにも配属し、高専の現場の意見を本学の事業に反映できるようにした。また、新たに高専教員 3 名を本学の高専事業の企画・運営に協力する連携教員とし、同様に、高専の現場の意見を本学の事業に反映できるようにした。
- ③ 高専連携事業を協働で企画するため、国立高専教員グローバル人材育成力強化プログラム修了教員についても高専連携推進センター連携教員として発令し、高専との密な連携を図っている。

【39-03】

- ① 本学と高専専攻科が共同で教育を行う「連携教育プログラム」について、副学長を総括責任者とし、「高専教育連携ワーキンググループ」を設置するとともに、これと並行して、関係事務局が横断的に情報共有する体制を整備した。
- ② このプログラムについて、令和 2 年 4 月からの学生受入れに向けて、高専機構本部と協力して当該制度の具体的な運用方法や問題点等の整理をし、高専機構本部の作成する Q & A 案の内容精査や協定書雛形素案の作成を行った。
- ③ 5 つの高専（長野高専、沼津高専、岐阜高専、鈴鹿高専、奈良高専）と覚書を締結し、それぞれの高専とプログラムを開設するための検討を進めた。具体的には、ディプロマポリシー等の 3 ポリシー、学生納付金の設定、学生支援の内容、教育研究マッチングのための基礎情報の整理と共有、入試方法等を決定した。
- ④ 翌年度以降の検討・協議に向けて、3 月末に、改めて 5 つの高専と協定を締結し、本学と高専とで構成する協議会（プログラムの検討組織）に係る要項を定め、令和元年 5 月に協議会を発足させることとした。

【39-04】

- ① 大学院修了後の進路として高専等教員を目指す学生を対象とした「技術科学教員プログラム」について、教職課程を持つ近隣大学大学院との単位互換の対象に新たに大学院博士後期課程を加え、平成 29 年 7 月にプログラムを構築した。説明会開催等により周知を図り、選考を経て、平成 29 年度後期から 3 名が受講を開始している。

- | | | |
|--|--|--|
| | | <p>② 履修に係る問題点等について調査を行い、学会等により受講できない場合の個別対応等について相手大学と検討する等、履修方法の改善を図った。</p> <p>③ 教育・研究指導実習生として、近畿大学及び豊田高専へそれぞれ1名の履修生を派遣した。「教育・研究指導実習」履修後に、実習履修学生による報告会を開催し、次年度実習予定学生も聴講させ、有効な実習内容となっているか問題点等の洗い出しを行った。</p> |
|--|--|--|

4 『グローバル技術科学アーキテクト』養成キャンパスの創成

中期目標【13】	<p>「大学改革」と「国際化」を全学的に実施し、国際的通用性を高め、ひいては国際競争力を強化するとともに、これまでの実績をもとに、更に先導的試行に挑戦し、多文化共生・グローバルキャンパスを実現し、我が国の社会のグローバル化を牽引するための取組を進める。</p>
中期計画【13-01-33】	<p>多文化共生・バイリンガル講義比率70%以上、海外留学経験者数8%以上、海外実務訓練比率を13%以上とする等、学部・大学院一貫によるグローバル化教育を全課程・専攻で実施するとともに、コース修了基準のひとつがTOEIC730点相当の「グローバル技術科学アーキテクト」養成コースを設置し、高い語学力、技術力、世界に通用する能力を有し、グローバルに活躍する先導的上級技術者を育成する。</p>
平成30年度計画【33-01】	<p>「グローバル技術科学アーキテクト」養成コース開始2年目として、3年次編入の教育を年次進行させるとともに、学部1年次入学生の受入れを開始する。スーパーグローバル大学創成支援事業の中間評価（平成29年度実施）結果を参考に必要な改善策を検討するとともに、海外実務訓練比率13%程度、海外留学経験者数5%程度を維持する。</p>
実施状況	<p>① 海外実務訓練への参加を促すため、平成30年4月に参加希望者を対象に説明会を実施した。その後、説明会のフォローアップを行い、海外実務訓練72名（昨年度比1.4倍）、課題解決型長期インターンシップ5名を派遣し、海外実務訓練比率は年度計画に掲げた13%を上回る17%（77/452名）となった。また、派遣先機関拡充のため、昨年度に引き続き、教員が海外の機関を訪問し、受入機関の新規開拓に努めた。さらに、マレーシア・ペナン地域への企業派遣については、これまではスタートアップのためグローバル工学教育推進機構の教員が対応してきたが、実務訓練委員会・各系の教員を主体とする全学的な推進体制へと移行し、対応教員数を増強した。</p> <p>② 海外留学希望者への案内のため、海外留学に関する最新情報を大学公式ホームページに随時掲載するとともに、海外留学経験者によるセミナーを開催し、海外留学の推進を図っている。その結果、ダブルディグリー・プログラム、マレーシア・ペナン海外研修、海外実務訓練・インターンシップ等、計120名が海外留学を経験し、海外留学経験者比率は年度計画に掲げた5%を上回る6.6%（120/1,830名）となった。</p> <p>③ GAC開始2年目となり、平成30年度の在籍者は、学部1年次10名、学部3年次47名、学部4年次40名の計97名となった。GAC開始とともに全学的に推進している「英日バイリンガル講義」の比率は46.6%（486/1044科目）となった。</p> <p>④ 平成31年度から開始するGACの大学院新カリキュラムである「グローバル・リーダーズ演習」（海外でのワークショップにリーダーとして参加、企業経営者等による特別演習の実施等）について、カリキュラムの開発を進め、平成30年10月に試行した。参加学生から好評であり、次年度の本格実施に向けた準備を進めている。</p> <p>⑤ 平成31年4月入学のGAC1年次募集について、一次募集（9月入試）及び二次募集（1月入試）の結果、外国人7名が入学した。GAC3年次募集については、5月に入試を行い、33名（日本人26名、外国人7名）が入学した。</p>

		<p>⑥ グローバル学生宿舎における GAC 生活・学習プログラム（大学と連携した宿舎の自主的運営，各種イベント等の企画・実施，レポート等）を実施し，GAC 4 年次 39 名について，修了を認定した。</p> <p>⑦ 英語学習に係る個別相談，英会話学習，TOEIC 学習講座等を行う，英語学習アドバイザーについて，外部の専門家を学内に配置し，学生・教職員の語学力向上支援を行った。また，留学生に対しては日本語学習に係る個別相談，日本語検定試験学習を行う日本語学習アドバイザーを配置し，いずれも好評であり，非常に高い利用率となっている。</p> <p>⑧ スーパーグローバル大学創成支援事業の中間評価で S 評価を獲得し，評価コメントを参考に，引き続き英日バイリンガル講義を推進するとともに，外国人留学生の受入れ及び日本人学生の海外派遣を推進した。また，更なる GAC 志願者の獲得のため，学生募集方策について検討を行い，戦略的な学校訪問等を実施していくことを決定した。</p>
中期計画【13-02-34】		平成 31 年度までに入居定員 180 名程度のグローバル宿舎を段階的に設置し，内外学生の全人格的交流を図る。平成 33 年度の混住型宿舎の日本人学生割合 40 % 以上，全宿舎中の留学生数 15 % 以上を実現する。
	平成 30 年度計画【34-01】	宿舎生活サポート，宿舎生相談サポート及び生活・学習プログラムを引き続き実施する。建設計画に基づき，最後のグローバル宿舎 2 棟を完成させる。本学の日本人学生のうち学生宿舎に入居する者の割合を 30 % 程度，全宿舎中の留学生数 11 % 程度を維持する。
	実施状況	<p>① GAC 学生への宿舎生活サポートについて，昨年度に引き続き，ハウスマスター（宿舎常駐の大学職員）とレジデント・アシスタント（シェアハウス・ユニット毎の学生リーダー）を中心とした体制で行った。ハウスマスターは，レジデント・アシスタントとの定期的な面談・アドバイス，関係教職員との情報共有・連携，宿舎生相談等の多様なサポートを行っている。</p> <p>② GAC 生活・学習プログラムとして，留学生の母国の分化や日本の文化を紹介する様々なイベント（International Understanding Forum，TUT-EXPO，TUT Summer Festival，交流会等）を実施した。</p> <p>③ 地元企業等との交流会として，昨年度の，地元の大手自動車部品製造会社や農業総合支援企業等に続き，豊橋鉄鋼会に所属する企業の経営者・幹部を招いた交流会（第 3 弾「レコグナイト RecogNight」）を開催し，36 名の学生が企業関係者と交流を行った。</p> <p>④ これらの活動の企画運営は，有志の学生自身が行うことで，組織運営や課題解決・リーダーシップの実践となることを目指している。</p> <p>⑤ 宿舎の運営を学生自身で自主的に実施していくことを目指す，Global House Student Committee（グローバル学生宿舎学生会）を組織化して，運営の試行を開始した。</p> <p>⑥ 平成 28 年度及び平成 29 年度に建設したグローバル学生宿舎 4 棟（120 名収容）に加え，新たに 2 棟（60 名収容）を平成 31 年 3 月に完成させ，これにより，全てのグローバル学生宿舎の建設が完了した。</p>

		⑦ 既存の学生宿舎（日本人学生 523 名）及びグローバル学生宿舎（日本人学生 78 名）に、日本人学生計 601 名が入居し、日本人学生のうち学生宿舎に入居する学生の割合は年度計画に掲げた 30 %を上回る 32.8 % (601/1,830 名) となった。外国人留学生の学内宿舎入居については、国際交流会館（留学生 76 名）、既存の学生宿舎（留学生 33 名）、グローバル学生宿舎（留学生 37 名）の計 146 名となり、 <u>全宿舎生のうち留学生の比率は年度計画に掲げた 11 %を上回る 19.5 % (146/747 名) となった。</u>
中期計画【13-03-35】		グローバル工学教育・研究を推進する組織を中心に、交流協定校等との連携を強化し、重層的なグローバル人材循環を実施するとともに、大学の国際的通用性を高め、教員及び研究者の海外派遣率 60 %、職員の海外派遣率 20 %以上を達成する。
	平成 30 年度計画【35-01】	教員及び研究者については研究交流プログラムや海外 FD 事業等を通じて、海外派遣率 60 %程度を維持し、事務職員については国際業務研修の実施や交流協定校等への海外派遣を通じて、海外派遣率 14 %程度を目指す。
	実施状況	<p>① 教員及び研究者の国際的通用性を高めるため、継続的に、「教員英語力集中強化研修プログラム」、「交流協定校の担当教員の拡大」、「グローバル教員研修プログラム」、「国際的な研究者育成事業（文部科学省プログラム）等の活用」を実施している。<u>平成 30 年度の教員及び研究者の海外派遣率は年度計画に掲げた 60 %を上回る 62.1 % (144/232 名) となった。</u></p> <p>② 教員 FD「教員英語力集中強化研修プログラム」として、約 2 ヶ月間、ニューヨーク市立大学クイーンズ校に 5 名の教員を派遣した。</p> <p>③ 事務職員のグローバル化を進めるための SD として、ニューヨーク市立大学クイーンズ校での短期集中英語強化研修（2 名）、マレーシア教育拠点等での国際業務研修（4 名）を実施し、<u>事務職員の海外派遣率（海外経験者の割合）は 54.3 % (69/127 名) となり、そのうち延べ 30 日以上を経験者は 14.9 % (19/127 名) となった。</u></p> <p>④ 事務職員については英語の自己学習のためのタブレット端末貸与、オンライン英語学習、英語学習アドバイザー制度の活用などを推進することで、語学力の向上に継続的に取り組み、本学の<u>事務職員高度化の外国語力基準（TOEIC スコア 600 点以上）を満たす職員が、取組開始前（平成 25 年 5 月）の 12 名から 32 名（平成 30 年 5 月）と、約 2.7 倍に増加した。</u></p>

5 優れた若手本務教員の雇用促進	
中期目標【19】	多様な人材を積極的に採用するとともに、男女共同参画を推進する。
中期計画【19-01-49-1】	優れた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、40歳未満の若手本務教員の雇用を促進し、平成33年度の本務教員における割合を28%以上確保する。
平成30年度計画【49-1-01】	本務教員における40歳未満の若手割合を25.5%以上確保する。
実施状況	<p>① 平成30年4月より5名の若手研究者を採用する等、若手研究者の積極的採用に努め、本務教員における40歳未満の若手割合は年度計画の25.5%を上回る26.3%を確保している。</p> <p>② 文部科学省国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）を活用し採用された若手研究者1名を、若手研究者雇用計画書に基づき、平成30年4月に承継教員に切り替えて採用した。</p>

○ 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>17 学長のリーダーシップ並びに外部の意見を活かした戦略的・機動的な大学運営を推進するとともに、本学の有する教育・研究・社会貢献機能を最大限に発揮できるガバナンス体制を充実させる。</p> <p>18 本学の構成員全員が活性化する人事システムと給与体系並びに研究者の継続性と流動性の促進によって、研究意欲を更に向上させる研究者育成システムを構築する。</p> <p>19 多様な人材を積極的に採用するとともに、男女共同参画を推進する。</p>
--------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
【17-01-42】 学内予算総額並びに教員定員総数に占める学長戦略枠を毎年10%以上確保し、教育研究環境を充実させる。	【42-01】 学長がリーダーシップを発揮した戦略的な配分（人材、施設・設備、予算配分等）を行い、必要に応じ配分方法を見直す。予算については、学長戦略経費を10%以上確保し、IRデータも活用し、戦略的に配分する。	III
【17-02-43】 経営協議会、アドバイザー会議等における外部有識者の意見を継続して外部に公表するとともに、当該意見の大学運営への反映状況について監事の監査を受ける。	【43-01】 経営協議会、アドバイザー会議等における外部有識者の意見を継続して外部に公表するとともに、当該意見を大学運営に反映する。また、大学運営への反映状況について監事監査を受けるとともに、引き続き経営協議会等において監査結果を報告する。	III
【17-03-44】 学長のリーダーシップのもと、教学、研究、財務等の学内の様々な情報を把握・分析して数値化・標準化することにより、強みと問題点を把握し、その結果を教育・研究及び大学経営等に活用するIR(インスティテューショナル・リサーチ)機能を強化する。	【44-01】 集約・分析したデータを学内資源再配分に活用するとともに、情報集約体制・方法について検証し、必要に応じて見直す。	III
【17-04-45】 監事による学長の業績評価及び学長選考会議において定めた学長の業績評価を実施するとともに、学内諸組織の権限と責任を明確化し、学長を補佐する体制を強化する。	【45-01】 監事による学長の業績評価及び学長選考会議において定めた学長の業績評価を実施するとともに、学長がリーダーシップを発揮した機動的な大学運営を推進するため、学長を補佐する体制を強化し、必要に応じ見直す。	III

<p>【17-05-46】 監事との定期的な意見交換及びヒアリングの実施並びに監事の管理運営に係る重要な会議等への出席及び監事監査を補助する職員の配置等により、監事監査機能を強化する。</p>	<p>【46-01】 監事監査に関し、年度の重点監査項目を定め、監査室の補佐により効果的に実施する。併せて、執行部、会計監査人とのディスカッション、教職員との面談、学内主要会議に出席する等、ガバナンス体制に関する監事のチェック機能を強化し、必要に応じて見直す。</p>	Ⅲ
<p>【18-01-47】 平成33年度における専任教員の年俸制割合を20%以上確保するとともに、准教授採用者のテニユアトラック対象者割合を70%以上、講師及び助教の採用は原則として任期制とする教員人事を実施する。</p>	<p>【47-01】 専任教員の年俸制割合を16%以上、准教授採用者のテニユアトラック対象者割合を55%以上確保する。テニユア准教授の採用はテニユアトラック制度によるテニユア審査を必須とし、講師及び助教の採用は任期制とする教員人事を実施する。</p>	Ⅲ
<p>【18-02-48】 混合給与制度並びに高度な専門性を有する業務を担当する職員を雇用する制度を構築し、平成33年度における制度適用在籍者数をそれぞれ2人以上確保する。</p>	<p>【48-01】 混合給与制度の適用者を2名、高度専門職制度の適用者を1名確保する。</p>	Ⅲ
<p>【19-01-49-1】 優れた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、40歳未満の若手本務教員の雇用を促進し、平成33年度の本務教員における割合を28%以上確保する。</p>	<p>【49-1-01】 本務教員における40歳未満の若手割合を25.5%以上確保する。</p>	Ⅲ
<p>【19-01-49-2】 多様な人材を積極的に採用し、平成33年度の本務教員における女性割合を10%以上、外国人割合を6%以上確保する。</p>	<p>【49-2-01】 本務教員における女性割合を6%以上、外国人割合を3%以上確保する。</p>	Ⅲ
<p>【19-02-50】 指導的地位に占める女性の割合として、役員は15%以上、管理職は10%以上確保する。</p>	<p>【50-01】 策定した女性上位職登用のための計画に基づいた割合で、指導的地位に女性を配置するとともに、中期計画達成に向けて女性上位職登用計画を検証し、必要に応じて見直す。</p>	Ⅲ

<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 教育研究組織の見直しに関する目標</p>
--

<p>中 期 目 標</p>	<p>20 本学の強みや特色、これまでに培ってきた教育・研究実績を基盤に、社会実装、地域社会等の課題、最先端研究等の視点から、技術を究め、機能を更に強化した組織整備を実施する。</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>【20-01-51】 「先端技術」と、「先端知」との融合拠点である「エレクトロニクス先端融合研究所」と「4つのリサーチセンター」を再編し、社会実装を目指した新しい価値を創造する研究部門、地域社会等に密着した課題解決に取り組む研究部門、特定分野の世界最先端研究を推進する研究部門で構成する拠点「技術科学イノベーション研究機構」を設置する。 国内外の研究機関や企業と協働で多様な先端共同研究ラボラトリーを3つ以上同機構に設置し、組織を強化するとともに、学内への企業誘致の足がかりとする。</p>	<p>【51-01】 技術科学イノベーション研究機構の研究推進に向けた機能強化を図るとともに、先端共同研究ラボラトリーにおける研究成果を検証し、評価指標に基づく評価を行う。</p>	III
<p>【20-02-52】 博士課程教育リーディングプログラム(ブレイン情報アーキテクト養成プログラム)で培った博士5年一貫教育プログラムを基盤に、技術科学イノベーション研究機構を学びの場とし、対象領域の拡充並びに更なるグローバルリーダーの育成を目的とし、新たな専攻の設置や既存専攻の改組等により、大学院教育を高度化する。</p>	<p>【52-01】 博士課程教育リーディングプログラムを着実に実施するため補助金支援期間終了を見据えた支援体制を検討する。産学協働による大学院博士課程国際イノベーション人材育成プログラム「豊橋技科大版Industrial Ph.D. (産学協働による博士人材の育成)プログラム(仮)」の制度設計を引き続き行う。</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	21 管理運営への参画, 教育・研究・社会貢献への支援を強化するため, 事務改革を実施する。
--------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
【21-01-53】 第3期中期目標期間における事務改革の柱となる「事務改革大綱(第三次)」に基づき, アウトリーチ型の事務改革推進を目指して策定する「第三期事務改革アクションプラン」に掲げた各年度の実行計画の取組を, 80%以上達成する。	【53-01】 事務改革大綱(第三次)に基づき策定した事務改革アクションプラン2018に掲げた実行計画の取組を80%以上達成する。必要に応じアクションプランの見直しを行い, 継続的にPDCAサイクルを運用することで事務改革を推進する。	IV
【21-02-54】 事務職員の適切な処遇を実施するため, 事務職員のキャリアパスの構築と優秀な人材を継続的に雇用できる制度を平成28年度に構築し, 実施する。	【54-01】 事務職員のキャリアパスと優秀な人材を継続的に雇用できる制度を検証する。	III

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

■ガバナンスの強化に関する取組

<学長のリーダーシップの確立>

【44-01】 【45-01】

- ① 学長がリーダーシップを発揮した機動的な大学運営を推進するため、平成30年度から、副学長を3名から8名に増やし、全ての系の構成員を執行部に配置した。これにより、全学的意思決定及び情報共有を迅速に行うことが可能となった。また、理事、副学長の職務分掌を定め、職務の内容、責任体系等を明確化している。
- ② 平成30年度から、本学の管理運営等に関する重要事項の企画・立案を担う戦略企画会議（学長・理事・副学長等が構成員）の開催方法等について見直し、定例的な議題を削減し、開催回数を減らし、効率的な運営を推進する一方、学長の掲げる重点事項について集中的に議論する機会を設け、入試制度や博士後期課程の新構想等に係る議論を実施した。
- ③ 平成29年度から、データ処理に係る専門的能力を有する職員を雇用し、全学的なIR機能を強化している。平成30年度には、IR本部において、学内データを集約し、全教職員に共有した。また、当該データに係る分析結果を今後の大学経営等に活用することを決定した。

<学長のリーダーシップによる戦略的な資源配分の実施(学長戦略枠)>

【42-01】

- ① 学長戦略枠として、学内予算においては、平成30年度当初予算において約8億円（一般会計予算の約15%：前年度比+1億円）を確保した。教員定員においては、53名分（約22%）を確保した。
- ② RACにおいて、論文数、Top10%論文比率、国際共著論文比率、教員組織ごとの論文生産性の偏り等のデータを分析した。その分析結果を踏まえ、国際発表論文の投稿料等の支援を行う論文発表等支援経費（学長裁量経費）の申請要件を見直し、教員1人につき原則2件の申請上限を撤廃し、当初予算を大きく超える4,115千円（当初予算3,600千円から41.6%増）、計55件（前年度39件）の重点的な経費支援を実施した。
- ③ 特別貢献手当支給細則に基づき、平成30年度は、教育・研究・社会貢献活動により本学に顕著な貢献があった教員153名に、間接経費により特別貢献手当を支給した。

<学外有識者の意見を活用した大学運営の活性化・適正化>

【43-01】

- ① 法人化後、本法人業務の重要事項について、学長の諮問に応じて学外有識者から助言・提言を得るアドバイザー会議を毎年度開催している。なお、平成26年度からは、東三河地域を中心に活躍している委員からの助言を得る豊橋開催と、東京を中心に活躍している委員からの助言を得る東京開催の年2回の開催として拡充している。
- ② アドバイザー会議について、従来の学識経験者、私立大学役員（外国人）、地元商工会議所役員、愛知県副知事等に加え、平成30年度には、新たに女性デザイナー、国立大学の理事経験者を参画させ、多様な背景を持った委員の助言・提言を得られる体制を強化し、高専との連携、産学連携、社会人向け実践教育プログラム等について意見交換を行った。
- ③ 外部有識者から得た意見を継続して大学公式ホームページで公開するとともに、大学運営へ活用し、その活用状況について監事が監査を行い、役員会で監査結果を報告した。また、特別講演で講師として招いた学外有識者との懇談、保護者懇談会における保護者との意見交換等、多様な学外者からの意見を聞く機会を設け、意見を大学運営に活用した。

<学長の業務執行状況の確認>

【45-01】

- ① 学長選考会議においては、平成27年度に定めた「学長の業務執行状況の確認及び業績評価に係る取扱い」に基づき、監事による学長の業務執行状況の確認を行い、学長選考会議において共有するとともに、この結果を大学公式ホームページに公表した。

<監事監査機能の強化>

【46-01】

- ① 年度当初に、平成30年度監事監査計画の重点監査項目を定め、監査室と連携して、定期監査（年次監査、月次監査）等を実施した。平成29年度に引き続き、外部の公認会計士を監査アドバイザーとして監査室員に加え、月次、年次の会計に係る監事監査の支援を充実させ、監査機能を強化している。
- ② 監事の役員会等の学内主要会議への出席、監事と学長とのディスカッション（4回）、会計監査人とのディスカッション（2回）、副学長・産業医等との意見交換（7回）等を実施し、ガバナンス体制等に関する監事のチェック機能を強化した。また、月例監事会に内部統制担当役員が出席（全12回中7回）し、監事監査・内部監査の状況についての情報共有、内部統制状況の確認を行った。

■人事システムの充実（高度専門職、クロスアポイントメント、若手教員の雇用、指導的地位に占める女性登用）（H31.3.1現在）

- ① 年俸制適用教員7名を新規採用し、専任教員の年俸制割合は、年度計画に掲げた16%を上回る25.4%となっている。【47-01】
- ② 原則、全ての准教授について任期なしとしていた人事制度について、将来、教授に登用する可能性のある者に対しては審査を必須とするテニュアトラック准教授として採用することで研究者の継続性を確保する制度を定めており、平成30年度についても全ての対象者について本制度を適応した人事を実施している。【47-01】
- ③ 新規採用の助教5名全員に任期制を適用している。【47-01】
- ④ クロスアポイントメント制度について、平成30年度は新たに愛媛大学と協定を締結し、これまでの国立長寿医療研究センター、民間企業2件、東フィンランド大学との協定締結と合わせ、計5件の締結となった。【48-01】
- ⑤ 混合給与制度については、年度計画に掲げた2名を上回る3名に適用している。【48-01】
- ⑥ 高度専門職制度については、年度計画に掲げた1名を上回る4名に適用し、国際関係業務及び研究支援業務の高度化に対応している。また、さらなるグローバル化の促進・展開のため、国際関係業務に係る高度専門職を次年度に採用することを決定した。【48-01】
- ⑦ 女性限定公募により2名の女性教員を採用する等、女性教員の積極的採用に努め、本務教員における女性割合は、年度計画に掲げた6%を上回る11.5%を達成している。この取組による実績は、平成30年5月時点における、国立大学における女性教員比率の増加ポイントで全国4位という結果にも表れている（（社）国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第15回追跡調査報告書」）。【49-02】
- ⑧ 1名の外国人教員を採用する等により、本務教員における外国人割合は年度計画に掲げた3%を上回る6.5%となっている。【49-02】
- ⑨ 平成29年度に策定した第3期中期目標期間の女性上位職登用計画に基づき、女性役員は監事1名（1/6名=16.7%）を、女性管理職は男女共同参画担当副学長及び学生課長の2名（2/19名=10.5%）を配置し、中期計画期間中の計画値（それぞれ15%以上、10%以上）を上回った。【50-01】

★ その他、若手研究者の人事の状況については、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「5 優れた若手本務教員の雇用促進」（24頁）参照

■教育研究組織の見直し（研究成果の社会還元を目指した研究組織、大学院等）【51-01】【52-01】

★ 詳細は、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「1 優れた研究成果の社会還元を目指した取組」（14～15頁）及び「2 本学の機能を更に強化した組織整備による「グローバルリーダー」と「地域創生人材」の育成」（14～16頁）参照

■事務改善の推進（SD含む）【53-01】【54-01】

- ① 優秀な人材を継続的に雇用できる制度として、非常勤職員（パートタイム及びフルタイム）で本学勤続3年以上の経験を有する者が、継続雇用を希望する場合、当該職員への試験等により、無期雇用職員等への転換ができる大学独自の制度を平成28年度に新設し、平成30年度も引き続き2名の非常勤職員（パートタイム及びフルタイム）を無期雇用職員等へ転換した。
- ② 平成29年度に引き続き、海外教育拠点（マレーシア・ペナン校）等での研修やオンライン英会話研修といったグローバルSDのほか、国立大学協会主催の若手職員勉強会に係る学内報告会の開催、セクシャルハラスメント講演会の受講、東海地区国立大学法人で実施する役職別研修、（独）国立公文書館が実施する公文書管理研修等、様々な研修等をSDとして位置づけ、実施した。
- ③ 学長を本部長とする事務改革推進本部において、平成27年度に策定した「豊橋技術科学大学事務改革大綱（第3次）」に基づき、毎年度、その年度に実施する事務改革にかかる実行計画をまとめた「事務改革アクションプラン」を策定している。平成30年度は事務改革アクションプラン2018を策定し、これに掲げた実行計画の取組の達成状況について、事務改革推進本部の構成員である教員3名と副本部長（事務局長）で検証を行った。全22の実行計画のうち19について目標を達成しているとの評価を獲得し（達成率86%）、年度計画に掲げた80%を上回って実施した。
- ④ また、事務改革アクションプラン2017の達成状況を検証し、アクションプラン2018を見直すとともに、アクションプラン2019の策定に反映させており、PDCAサイクルに基づく運用を行っている。
- ⑤ 加えて、平成30年度は次の事務改革の取組を実施した。
ア. 執行部と事務（各課長）との会合
事務局全課長が、執行部（学長、理事及び事務局長）に対し、業務上の課題等について報告し、今後の方策等について議論を行った。全5回に及ぶ会合において、事務業務の効率化・合理化、学内センター・本部・委員会等の会議時間の削減、大学として優先的に投資・投入すべき対象等について検討を行った。

イ. 事務業務最適化推進4チーム設置

事務業務の合理化・効率化・最適化を目的として、事項を絞り集中的に検討を重ねる組織として、課・係の枠を越え、関係課長・副課長・係長で構成する事務業務最適化推進Aチーム（業務情報システムの効果的導入）、Bチーム（初動に係る危機管理事務体制）、Cチーム（学生に係る大学業務事務体制）、Dチーム（男女共同参画推進事務体制）を設置し、時限を設け短期集中的に議論を行った。その結果を事務連絡協議会において報告し、事務局全体で情報・意識を共有するとともに、今後の課題等の洗い出しを行った。

ウ. 中堅・若手事務改善検討ワーキンググループ設置

将来を担う中堅・若手職員が現状の事務業務等に対してどのような意識を持っているのか、どのような改善が必要と考えているのか把握することを目的として、事務連絡協議会の下に、係長以下職員8名からなる「中堅・若手職員事務改善検討ワーキンググループ」を設置し、全10回のワーキンググループを開催した。また、主任以下事務職員を対象に業務改善項目等に係るアンケート調査を実施し、全ての対象職員（42名）から回答を得るとともに、中堅若手職員が業務においてどのような不安を持っているか等の結果をとりまとめ、事務連絡協議会に報告した。この結果は学長等役員にも共有し、次年度に役員と中堅・若手職員との懇談会を開催することを決定した。

エ. 承継職員の採用方法の多様化の検討

承継職員の採用について、優秀な人材を雇用できる制度として、既存の法人採用試験だけでなく、例えば学内で雇用している事務補佐員等を、本学独自の試験等により年齢制限等に縛られることなく採用する方策等について、検討を開始した。

★ 年度計画に掲げた事務改革アクションプラン2018に掲げた実行計画の取組を80%以上達成し、継続してPDCAサイクルを運用した事務改革を推進していることに加え、執行部と事務局課長との会合、課・係の壁を越えた横断的な事務業務最適化推進チームの設置・活動、将来を担う中堅・若手職員で構成する事務改善検討ワーキンググループの設置・活動、及び職員採用方法の多様化の検討など、年度計画に掲げた以上の取組を積極的かつ継続的に実施したことから、年度計画を上回って実施したと自己評価した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標	22 財政基盤を強化するため、外部研究資金及び寄附金その他の自己収入を増加させる。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【22-01-55】 迅速かつ的確な競争的資金の情報収集及び産業界・地方公共団体等との連携協力等により、外部研究資金収入を増加させるとともに、開学40周年記念事業、学生支援基金の創設等、新たな収入獲得事業を確立し、自己収入を増加させる。	【55-01】 引き続き、外部資金公募情報の学内提供の充実を図り、獲得支援体制の強化については、執行部と研究推進アドミニストレーションセンターが連携し、「組織」対「組織」を基本とした「機関連携型共同研究」を推進する。大学独自の資金獲得策について検討する。	III

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

中期目標	23 財務分析等を活用し、業務の一層の見直しを図り、管理的経費の効率化・合理化を実施する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【23-01-56】 効率的な法人運営のため、業務内容を数値化・指標化等する方法で効率性・経済性を検証するとともに、期間中の一般管理費比率を6%以内に抑制する。	【56-01】 引き続き業務の見直しを行い、管理的経費の支出予算の見直しを行うとともに業務の効率性、効果を考慮し経費の抑制を図る。	III

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

中期目標	24 資産の効率的かつ効果的な運用管理を実施する。
------	---------------------------

中期計画	年度計画	進捗状況
【24-01-57】 東海地区国立大学法人事務連携等を活用し、効率的な資金運用を実施するとともに、体育施設の開放等，教育・研究活動に支障のない範囲で現有資産を適切に利活用する。	【57-01】 市場調査等を行い，金融・経済情勢に対応した資金運用を，安全・確実に行う。現有資産の効率的・効果的な有効活用方針に沿って，適切に利活用する。	Ⅲ

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

■財政基盤の強化、寄附金の獲得、外部研究資金の増加に関する取組【55-01】

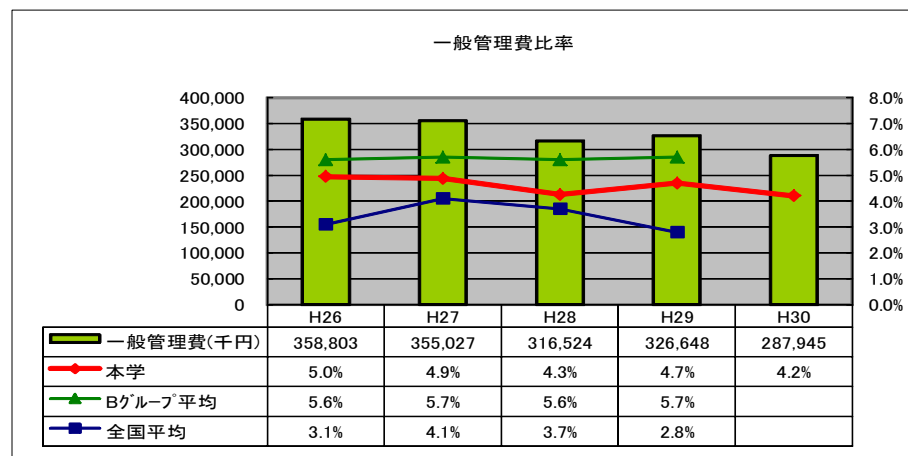
- ① 競争的研究資金、財団等からの研究助成等に関する直近の情報及び過去の採択状況等を整理した一覧表を作成し、学内ホームページに掲載するとともに、全教員に対するメール配信によって、公募時期に応じた公募情報提供を行った。
- ② 「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン(文部科学省/経済産業省・平成28年11月30日)」に沿った取組として、資金を好循環させるため、間接経費の在り方を見直し、直接経費の30%を共同研究実施に係る本学教員・研究支援要員の人件費相当額、光熱水費、施設及び設備の維持管理費等に充てる「産学連携経費」と整理し、平成29年度から、共同研究契約への適用を開始している。平成30年度はRACが中心となって、「組織」対「組織」を基本とした「機関連携型共同研究」を2件(計15,444千円)締結し、共同研究を開始した。
- ③ 「共同研究講座等に関する規程」を制定するとともに、大型外部資金(共同研究)獲得に向けた取組をRACが中心となって推進し、平成31年度に1件(5年契約:計200,000千円)の共同研究講座を設置することを決定した。
- ④ 学外者への研究設備・機器の共同利用を促進し、昨年度に過去最大であった件数及び利用料収入について、平成30年度は件数2倍(8→16件)、利用料収入1.3倍(1,679千円→2,247千円)と、ともに昨年度実績を大きく上回った。
- ⑤ 寄附金獲得方策の一環として、豊橋技術科学大学基金(修学支援事業基金、教育研究支援基金)のリーフレットを作成し、古本募金チラシと併せてオープンキャンパス、各系同窓会の事業で配布し募集活動を行った。
- ⑥ 基金に関する大学公式ホームページのリニューアルを行い、各年度の基金事業計画を明示するなど寄附者への「見える化」を進めるとともに、少額の負担で末永い支援が可能な継続寄附制度(毎月払い、選択月払い)を新たに導入した。また、継続寄附の内容を盛り込んだ基金パンフレットを新たに作成し、教職員及び卒業式において学生に配付し、募集活動を行った。
- ⑦ グローバル学生宿舎の増設に伴う学生宿舎料の増加や企業説明会開催による収入により、自己収入のうち雑収入が昨年度比26.1%増(155,541千円→196,123千円)と大きく増加した。第2期中期目標期間最終年度の平成27年度(133,550千円)と比較すると46.9%増加している。

★その他、外部研究資金の増加に関する取組については、「1. 教育研究等の質の向上の状況」の「【研究に関する目標に係る取組状況】」(8頁参照)

★産学官連携を推進するためのマネジメント強化等に関する取組(「組織」対「組織」の本格的な共同研究)については、「3. 戦略性が高く、意欲的な目標・計画の状況」の「1 優れた研究成果の社会還元を目指した取組」(11~13頁参照)

■管理経費の抑制【56-01】

- ① 各棟廊下・階段の照明設備を省エネルギー型に順次変更(LED化)しており、今年度は教育棟の一部照明設備において実施し、当該施設の電気利用料を前年度比60%(約23万円)削減した。また、空調設備についても既設のものに比べ省エネルギー型のものに更新した。
- ② 一般管理費に係る諸費目(旅費・会議費等)の歳出予算額を抑えた予算編成を行うとともに、光熱水費、複写機関連経費(使用料、用紙等)の経費節減対策、旅費・交通費、会議費等に係る着実な経費抑制を図った結果、一般管理費比率は前年度と比較して0.56ポイント(4.74%→4.18%)減少し、中期計画に掲げた「一般管理費比率6%以下」に対して、2%近く低く抑えることができた。



I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標	25 自己点検・評価を適切に実施し、評価結果を大学活動全般の改善に活用する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【25-01-58】 教育研究等の質を維持・向上させるため、教員個人評価を含む自己点検・評価を毎年度実施するとともに、評価体制及び内容等を点検・評価を中心となって実施する組織が連携して見直し、PDCAサイクルを有効に機能させる。	【58-01】 業務運営等に関する自己点検・評価及び教職員の個人評価を実施し、その評価結果を処遇等に反映するとともに、検証・改善等を行う。教員の個人評価基準等について見直しを進め、researchmap等を活用した業績データの収集を開始する。	III
【25-02-59】 教育研究活動等の質を保証するため、大学機関別認証評価等の第三者評価を平成31年度に受審し、その結果を大学活動全般に活用する。	【59-01】 国立大学法人評価委員会による平成29事業年度評価を受けるとともに、その評価結果を活用し必要な改善を行う。大学機関別認証評価受審に向け、関係資料の作成等を行う。	III

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	26 社会に対し開かれた大学として、大学情報の積極的かつ効果的な公開・発信を実施するとともに、本学のブランディング向上のための戦略的な広報活動を進める。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【26-01-60】 PDCAサイクルの考えのもと、より効果的な情報発信の方法改善を継続的に行い、本学の強みや特色、社会的役割並びに実績を踏まえた情報発信を、SNS、定例記者会見、刊行物等を活用し、国内外に向けて実施する。	【60-01】 本学の魅力を十分に伝える広報活動を推進するため、キャンパスの見える化として、SNSを活用した情報発信を強化する。	IV

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

■評価活動の推進

【58-01】 【59-01】

- ① 平成23年度より毎年度実施している教員及び事務職員の個人評価について、平成30年度も昨年度の実施状況を検証した上で実施し、その評価結果を月給制職員には勤勉手当に、年俸制適用職員には業績評価額にそれぞれ反映した。また、教員の個人評価の基となる各種業績データ統計を職位別・所属別に学内公表し、教育職員のモチベーション向上を図った。
- ② 教員の個人評価について、平成30年度はさらに、評価項目及び配点を見直すとともに、事務局で保有する教員個人の業績データや、JSTが提供する「researchmap」に登録されたデータを活用できるよう、データ集計システムを独自に構築した。これにより、来年度以降に実施する評価に係るデータにおける公平性・客観性を向上させるとともに、教員のデータ入力及び事務職員のデータ集計に係る作業負担が軽減できることとなった。
- ③ 平成29事業年度の法人評価結果について、業務運営・財務内容等の状況における4項目（業務運営改善・効率化、財務内容の改善、自己点検・評価及び情報提供、その他業務運営）とも全て「順調に進んでいる」との評価であり、当該期間中の実績に「課題」として指摘されたものはなかった。この結果については、戦略企画会議、教育研究評議会、経営協議会等で報告し、大学公式ホームページに掲載するとともに、教職員連絡会等を通じ、学長自ら全教職員に対して報告を行うことで、構成員それぞれの立場において評価結果の状況を認識し、改善等の意識付けができるよう周知した。
- ④ 平成31年度の大学機関別認証評価の受審に向け、規程等の確認、各担当部局からの根拠資料の集約、他大学との情報共有を行いつつ、自己評価書を作成している。

■広報活動の推進

【60-01】

- ① オープンキャンパスを地域貢献事業の一つと位置付け、受験生への情報提供に加え、小学生向け体験教室、地域の特徴である農業に係る公開討論等の企画を実施し、広く一般市民に大学を公開することで、大学についての理解・関心を深める機会としている。近年は地域の夏休みのイベントとして定着しており、リピーターの増加により、平成30年度は2,720名が来場した。入学定員におけるオープンキャンパス参加者の倍率は平成26年度から5年連続で全国1位を記録している（大学ランキング2020（朝日新聞出版））。

- ② 広く一般に本学の魅力を分かりやすく伝えるため、キャンパスライフを中心とした豊橋技術科学大学プロモーションビデオを作成してYouTubeに配信した。その結果、平成30年度の総再生時間数は前年度と比べ約10倍、総再生回数は約6倍と大幅な伸びを示した。
- ③ イベント、学生生活など最新情報の発信のため、FacebookとTwitterについて、毎週1回以上更新を行うとともに、学内向けメールマガジンを毎週発行し、イベントや本学のメディア掲載情報等を共有した。
- ④ 従来、学内向けの内容であった広報誌「天伯」の内容を、高校生、高専生、本学OBなど学外向けに、分かりやすく、興味を惹く内容へリニューアルし、そのコンテンツをSNSにより発信した。その結果、平成30年度のTwitterの投稿数、閲覧数、エンゲージメント数は、前年度と比べ、2.4倍以上となった。
- ⑤ きめ細かく魅力ある広報を目的として、大学紹介パンフレットをステークホルダーごと（高校生向け、高専生向け）に分けて作成しており、さらに平成30年度からは、学生にインタビューを行い、学生目線で研究室を紹介した研究室ガイドブックを新たに作成した。
- ⑥ 学内全教職員から情報を広く収集し、また、研究成果の発表にあたっては、一般市民目線を意識した上で、定例記者会見を年10回行い、平成30年度においては報道発表に基づく報道総数が過去最高の211件となった。
- ★ キャンパスの見える化として、SNSを活用した情報発信を強化し、YouTube総再生回数、Twitterの投稿数、閲覧数等が大幅に増加し、また、一般市民を意識した広報活動により、オープンキャンパスの来場者数、報道発表に基づく報道総数などの成果も優れており、年度計画を上回って実施したと自己評価した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期 目 標	27 キャンパスマスタープランに基づく施設設備整備を推進し、魅力あるキャンパス環境を形成する。
--------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
【27-01-61】 安全安心、環境及び景観を重視し策定したキャンパスマスタープランに基づき、計画的なキャンパス整備を実施するとともに、適切な維持管理やエネルギーの効率的な利用を推進する。	【61-01】 キャンパスマスタープラン2016（2016-2021）に基づき、学生宿舎の建設を行うとともに、新たな施設の整備、老朽施設の改修、バリアフリー化、省エネ対策を実施する。インフラ長寿命化計画（行動計画）に基づき、平成32年度までに策定する個別計画の作成に向け調査を実施する。	IV
【27-02-62】 施設維持管理の財源の一部となる課金制度の改善を図るとともに、施設の点検・評価の適正かつ継続的な運用により、教育研究組織に対応した、スペースの適切な配分と利用を進める。	【62-01】 課金制度を実施するとともに検証し、見直しと改善を行う。再編に伴う居室、研究室の移動計画を示した施設利用将来計画に基づくスペースの適切な再配分を実施する。共用スペースについては、産学連携等の戦略的研究推進並びに教育研究環境整備のため積極的な有効活用を行う。	III

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ② 安全管理に関する目標

中期目標	28 大学が健全な教育研究の場であるために、心身の健康・安全対策の強化、心身の健康・安全教育の充実、リスク管理を継続的に進める。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【28-01-63】 心身の健康・安全対策及びリスク管理のため、健康・安全・衛生に関する講習会を年間計画に基づき定期的を実施する。また、施設・設備の点検を、労働安全衛生法に基づく職場巡視時に実施し、問題把握と改善を行うとともに、これらに関連した資格取得のための講習会を年間計画に基づき実施する。	【63-01】 労働安全衛生法に基づいた資格保持者の増員を図るとともに各種教育訓練を実施し、対象者に受講させる。労働安全衛生法に基づいたストレスチェックを実施し、集団分析結果を検証するとともに、職場環境改善に必要な措置を講じる。	III
【28-02-64】 東海地区国立大学法人事務連携等も活用し、大規模災害に備えた体制を強化するとともに、平成27年度に策定したBCP(事業継続計画)を継続して充実させる。	【64-01】 東海地区国立大学法人事務連携等も活用し、大規模災害に備えた体制を検証し、必要に応じて見直す。防災訓練の実施に併せ、地震対策に関するBCPに係る総合訓練及び個別訓練を実施すること等により、BCP(事業継続計画)を充実させる。	III

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ③ 法令遵守等に関する目標

中期目標 29 社会から信頼される大学運営を実施するため、コンプライアンスマネジメントシステムの強化並びに研究活動における不正行為、研究費不正使用を防止する取組を徹底する。

中期計画	年度計画	進捗 状況
【29-01-65】 内部統制システム、危機管理体制機能を毎年度見直し、充実・強化するとともに、法令遵守(コンプライアンス)に対する意識向上に関する研修、周知等を毎年度実施する。	【65-01】 内部統制システム、危機管理体制機能を見直すとともに、学内規則を含めた法令遵守(コンプライアンス)の徹底及び危機管理体制機能の充実・強化を図るため、効果的な研修を実施する。	Ⅲ
	【65-02】 情報セキュリティ対策基本計画に基づき、個人情報漏えいの防止を含む情報セキュリティに係る各種取組を充実させる。教職員の法令遵守に対する意識向上のため、研修及び定期的な働きかけ等を実施するとともに、実施内容を検証し、より効果的な方策について検討を行う。	Ⅳ
【29-02-66】 全教職員及び全学生に対する研究倫理教育を実施するとともに、研究公正責任者、研究倫理教育責任者等により構成する研究公正関係委員会において、毎年度、不正防止体制並びに研究倫理教育等を検証・改善する。	【66-01】 全教職員に対する研究不正行為防止に関する啓発活動を行う。教育職員、研究員、研究支援職員及び学生に対して研究倫理教育を実施するとともに、実施内容等について検証・改善する。	Ⅲ
【29-03-67】 毎年度、不正防止計画を策定し、教職員及び研究費を扱う学生に対して周知するとともに、適正な研究費の使用に係る学内ルール等を含めたコンプライアンス教育を実施することにより、研究費の不正使用を防止する取組を徹底する。	【67-01】 不正防止計画に基づき、教職員及び研究費を扱う学生に対して研究費の不正防止に係る啓発活動を行う。コンプライアンス教育の実施方法等を見直す。不正防止計画の実施状況等の検証結果を踏まえ、次年度の不正防止計画を策定する。	Ⅲ

(4) その他業務運営に関する特記事項等

■施設マネジメントに関する取組

【61-01】 【62-01】

- ① 施設マネジメントに関しては、施設マネジメント戦略本部において一元管理をしており、本部長は学長指名の総務担当理事、構成員は学長指名の副学長、教授等で構成し、学長のリーダーシップが発揮できるトップマネジメントのひとつと位置付けている。また、大学の環境保全対策、エネルギーマネジメントについて所掌していた環境保全・エネルギー対策委員会について、施設マネジメント戦略本部の下に置く部会として再編成し、施設マネジメントの一環として、統一的に管理する体制整備を行った。

<施設の有効利用や維持管理（予防保全を含む）に関する事項>

- ① 施設マネジメント戦略本部において、教員室、研究室、研究実験室等を課金の対象とし、計画的な施設の整備、維持、保全を推進する施設課金制度を、法人化時の平成16年度から運用している。平成30年度については、その課金（約4,300万円）を財源として照明改修、エレベーター改修、施設利用将来計画に基づく改修等を実施した。
- ② 施設利用有効将来計画に基づき、室の配分見直し・移動、改修等を行い、共用スペースを1,813㎡（前年度比25%増）確保するとともに、戦略的研究推進及び教育研究環境整備のため、大型プロジェクト研究への活用等に再配分するなど、積極的な有効活用を行った。

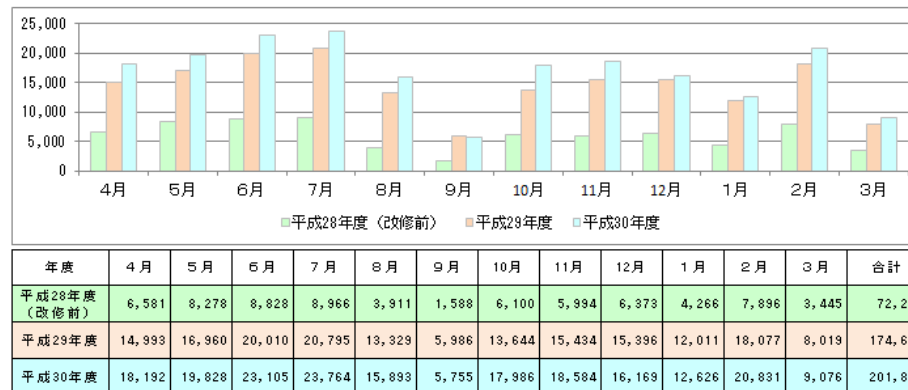
<キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備に関する事項>

- ① キャンパスマスタープランは、施設マネジメント戦略本部において毎年度見直しを行い、戦略企画会議の議を経て、学長が決定している。平成30年度は、キャンパスマスタープランに基づき、次の事業を実施した。
- グローバル学生宿舎整備（民間資金を活用したPPP方式）
 - 老朽施設の改修（空調・照明・エレベーター・内装・防水）
 - バリアフリー化（グローバ学生宿舎への車椅子ユニットの導入）

<多様な財源を活用した整備手法による整備に関する事項>

- ① 多様な財源を活用した整備手法により、次の事業を実施した（キャンパスマスタープランに基づく実施事業と一部重複）。
- PPP方式による宿舎料を財源とした、グローバル学生宿舎整備
 - 寄附金による、課外活動施設新設
 - 目的積立金による、国際交流会館改修
- ② 平成28年度に、1階を誰でも気軽に活用でき、集いやすい空間とする交流エリアに改修し、カフェを併設した附属図書館について、教員の交流集会や意見交換会、講演会等に幅広く活用した結果、平成30年度は過去最大であった昨年度の入館者数をほぼ全ての月で上回り、改修前の平成28年度と比較すると約2.8倍（72,226→201,809名）の入館者数を記録した。

附属図書館入館者数統計（過去3年間の同月比較）



<環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進に関する事項>

- ① 施設マネジメント戦略本部の下に設置したエネルギー対策専門部会において、環境保全対策、積極的なエネルギーマネジメントとして、次の活動等を行った。
- 電力・ガス・水等使用実績の学内周知
 - 全棟全室の省エネチェックの実施、ポスターでの学内への省エネ呼びかけ
 - 空調遠隔監視システムの導入
 - LED化の推進（照明・外灯等）
 - 空調機消し忘れ防止として、一日5回、空調機自動オフの実施
 - 全学一斉休業（3日間）の実施による省エネ・CO2削減への取組
- ② エネルギーの使用に係る原単位（エネルギー使用量／空調面積）で前年度比1.4%減を達成し、5年連続で減少となった。
- ③ 継続的な省エネ対策により、経済産業省資源エネルギー庁が実施する事業者クラス分け評価制度において、2015年の制度開始以来4年連続で最高ランクのS（優良事業者）評価を獲得している。

★ 小規模な大学でありながらも多種多様な財源及び取組によって着実な施設マネジメントを実施していること、計画的かつ継続的な施設整備と省エネ対策が実を結び、実際に効果となって現れていること、並びに外部評価においても継続して高い評価を得ていることから、年度計画を上回って実施したと自己評価した。

■安全管理等に関する取組

【63-01】 【64-01】

- ① 大規模地震に対するBCP（事業継続計画）に基づき、安否確認訓練、建物残留者確認訓練、防災体験及び防災ワークショップ等を組み入れた総合防災訓練を実施し、学生・教職員1,410名（学内構成員の約54%）が参加した。
- ② 危機管理における初動対応を検討するチームを編成し、主に自然災害発生時の危機管理に係る現状把握・課題抽出を行い、課題解決のための方策を検討した。
- ③ 健康・安全・衛生に関する講習会の年間計画、労働安全衛生法等に関連した資格取得のための年間計画を含んだ安全衛生関係の年間計画を策定し、定期的に講習会を実施した。
資格保持者の増員や各種教育訓練の実施状況については次のとおり。
 - 高圧ガス関連資格保持者の増員
 - 放射線関連資格保持者の増員
 - 第1種衛生管理者等各種資格保持者の増員
 - 労働安全衛生法等に基づく特別教育・安全衛生教育
 - 危険物取扱者保安講習会
 - 放射線障害防止法に基づく放射線業務従事者教育訓練
 - 一般高圧ガス教育訓練等法令に基づく教育訓練
 - 文部科学省指針に基づく動物実験教育訓練
 - 文部科学省指針に基づく遺伝子組換え生物等教育訓練
 - 化学物質リスクアセスメント講習会
 - AED救命講習
- ④ 10月には労働安全衛生法に基づく教職員のストレスチェックを実施し、状況を分析した。高ストレスの傾向が見られた全ての教職員に対し、産業医が個別面談を行った。また、健康支援センターホームページを利用し、教職員に対し健康に関する情報を提供している。
- ⑤ 施設・設備・作業環境の点検を行うため、学長及び産業医等による職場巡視を定期的に行い、問題点の把握とその改善を行った。
- ⑥ 受動喫煙防止対策として、令和4年度のキャンパス内全面禁煙を最終目標とする「受動喫煙防止計画」を策定し、平成30年度は6箇所あった喫煙場소를2箇所削減した。また、禁煙相談窓口を健康支援センターに設置するとともに、ホームページを利用し、喫煙に関する情報の提供を行っている。

■情報セキュリティに関する取組

【65-02】

- ① 「国立大学法人等における情報セキュリティ強化について」（平成28年6月29日28文科高第365号通知）を踏まえ、全般的な情報セキュリティ対策の実施状況について平成28年度に確認した。平成28年度から3ヵ年を実施期間とする国立大学法人豊橋技術科学大学情報セキュリティ対策基本計画（2016-2018）を策定した。平成30年度においては、当該計画に沿って、以下の取組を

実施した（以下、当該通知に係る事項について※で表す。）。

<インシデント対応に係る未然防止、被害最小化や被害拡大防止のための取組及び再発防止策の実施>

（1）情報セキュリティインシデント対応体制及び手順書等の整備 ※

昨年度組織化した国立大学法人豊橋技術科学大学情報セキュリティインシデント対応チーム（TUT CSIRT）において、全教職員宛てに、不審なメールの情報・注意喚起や、不審な添付ファイルを開封した場合の対処方法等のメールを送信した。

（2）情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透 ※

平成30年度についても引き続き、教職員については新規・中途採用手続時に、学生については入学手続時に、情報セキュリティポリシー等の情報セキュリティ関連規則について周知を行った。

（3）情報セキュリティ教育・訓練や啓発活動の実施 ※

平成30年度においても、全教職員を対象に標的型メールの攻撃訓練を行った。対象者を3グループに分け、それぞれ内容の異なる訓練メールを送信する等、訓練を複雑化したにもかかわらず、開封率は平成29年度の19.6%と比して1.8%と大幅に低減した。また、本年度は訓練メールの添付ファイルを開封した者には、事後のトレーニングを課した。

<情報セキュリティに係る規則の運用状況（規則に基づいた自己点検及び監査等による確認状況等）>

（4）情報セキュリティ対策に係る自己点検・監査の実施 ※

情報セキュリティに関する重要事項を再確認させるため、毎年度全教職員を対象に実施している情報セキュリティポリシーの自己点検について、今年度も引き続き実施した。設問に対して解答する形式で実施し、各設問にはそれぞれの設問に関する関連情報を掲載する等、情報セキュリティに関する興味や予備知識を増やす工夫を行った。監事監査及び内部監査において、規則等の整備状況、体制や活動状況について監査を実施している。

<個人情報や研究情報等の重要な情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上>

（5）情報機器の管理状況の把握及び必要な措置の実施 ※

ネットワーク接続機器の把握のため、各機器についての適切な管理について注意喚起を行うとともに、利用者に対しては「情報システム利用者のパスワード管理に関するガイドライン」により、パスワードの適切な管理について注意喚起を行った。

関連して、情報セキュリティインシデント発生時の被害拡大防止を目的に、毎月第1月曜日を「個人情報取扱いの点検日」と定め、同日には、各自のパソコン等で管理・保存している個人情報の要不要を点検し、不要な場合は速やかに削除することを習慣づけることとしており、平成29年12月より開始し、毎月該当日には全教職員へメール周知している。

平成29年度末に導入した事務局ファイルサーバにおいて、サーバ内のファイルへの不正アクセス等を監視するため、平成30年度途中からアクセスログの取得を開始した。平成30年度末には、事務局シンクライアント端末を更新することにより、端末機器の一元化とユーティリティによる管理を行っており、台数把握も含めて適切な管理を行えるよう改善した。

事務局の通信ポリシーの見直しを行い、端末管理、IPアドレス管理と併せて、会計システムの更新も行い、セキュリティ対策の改善を図ることができた。

- ★ 情報セキュリティ対策基本計画に基づき、計画的かつ継続的に、多種多様な情報セキュリティ対策を実施していること、それらが実を結び、教職員の情報セキュリティに対する意識向上が実際に数字として現れていることから、年度計画を上回っていると自己評価した。

■法令遵守に関する取組

【65-01】

<公益通報>

- ① 過年度より検討を行ってきた公益通報に係る体制について、関連規程の整備等を行い、平成30年度に学外公益通報窓口を設置するとともに運用を開始した。

<法令遵守違反の未然防止>

- ① コンプライアンスの徹底及び意識向上を目的とし、平成24年度から引き続き個人情報保護をテーマとした研修を実施している。平成30年度については、より効果的な研修とするため、個人情報保護の体制を適切に整備していることを審査する機関から講師を招き、研修を実施した。
- ② 新規・中途採用教職員研修において、個人情報保護の研修を実施している。

<障害を理由とする差別の解消の促進>

【18-01】

- ① 障害を理由とする差別の解消の促進に関する法律に基づき、講じた措置は次のとおり。
- 退学・休学等の学生のうち、学生相談室で把握している状況について、原因に対する修学、生活等の傾向の分析
 - 合理的配慮の提供を受けている学生や支援している教職員の状況のデータ化、配慮内容・支援内容等のデータ蓄積・整理、データベース構築検討

<研究活動における不正行為未然防止>

【66-01】

- ① 研究不正防止への対応として、学外講師を招へいし「オープンサイエンス」に関する講演会を開催し、研究データの保存等について、研究者、研究支援職員及び学生に周知した。同講演会は録画し、当日欠席者にも視聴できるように、学内ホームページに掲載し、全教職員に周知した。

- ② 教育職員、研究員の e-ラーニングプログラムを活用した研究倫理教育を実施した。受講状況は平成31年3月末現在98.32%であった。

- ③ 平成30年度に登録のある民間機関等の共同研究員に対し、受入教員を通じてe-ラーニングプログラムによる研究倫理教育の受講について周知した。

- ④ 学部学生に対しては、新3年次学生を対象に研究者倫理に関するガイダンスを実施した。大学院学生については、博士前期課程1年次及び博士後期課程1年次を対象とした授業「研究者倫理」を前期に、「Ethics for Researchers」を後期に必修科目として開講した。本授業では研究現場での実例をあげた輪講形式によるディスカッションを取り入れ、意識向上及び理解を深めた。

- ⑤ 教職員及び学生の受講状況・成績等を把握し、研究公正委員会等において、啓発活動及び研究倫理、教育の方法の改善等について検証を行った。

<公的研究費の不正使用未然防止>

【67-01】

- ① 平成30年度の不正防止計画及び物品等の納入事実の確認、出張等における対応について、競争的資金等運営・管理推進会議の議を経て策定し、教職員に対しては教職員連絡会及びメールにより周知した。

- ② 新規採用教職員、研究員、事務補佐員及びRA等の学生に対して、公的研究費の適切な取扱いに関するコンプライアンス教育を実施するとともに、科学研究助成事業説明会等の機会も活用し、研究費の不正防止について説明し、啓発を行った。

- ③ 研究費の不正防止に係る「公的研究費の適正な取扱い」を大学公式ホームページに掲載し、啓発活動を推進した。

- ④ 平成31年3月末現在、公的研究費の適正な取扱いに関するコンプライアンス教育の受講状況は98.74%であった。

- ⑤ 不正防止の取組として、物品検収室の分室を教員の居室から近く、利便性の高い研究棟に常設した結果、教員検収は設置前の平成28年度と比べ78.8%減(391件→83件)と大幅に減少した。

- ⑥ 既受講者に対するコンプライアンス教育の実施方法の改善等について、競争的資金等運営・管理推進会議において検討した。

- ⑦ 競争的資金等運営・管理推進会議において、不正防止計画、啓発活動について検証し、次年度の不正防止計画を策定した。

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 925,761千円	1 短期借入金の限度額 925,761千円	該当なし
2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
計画の予定なし	計画の予定なし	該当なし

V 剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績
毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	毎事業年度の決算において剰余金が発生した場合は、その全部又は一部を、文部科学大臣の承認を受けて、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	平成29年度決算剰余金に係る目的積立金について、教育研究の質の向上に資するため、教育施設、研究施設、学生宿舎及び課外活動施設の整備等、教育研究環境整備事業に充当した。

VI その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財源
<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル対応学生 宿舎（集会所含む） 整備 ・図書館改修 ・学生用クラブハウス ・サークル施設整備 ・研究棟空調設備改修 ・小規模改修 	総額 689	施設整備費補助金 (253) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (198) 目的積立金 (238)	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹・環境整備 (排水処理施設) ・基幹・環境整備 (特高受変電設備) ・小規模改修 	総額 603	施設整備費補助金 (576) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (27)	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹・環境整備 (廃水処理施設) ・基幹・環境整備 (特高受変電設備) ・小規模改修 	総額 531	施設整備費補助金 (504) (独)大学改革支援・ 学位授与機構施設費 交付金 (27)
<p>(注1) 施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注2) 小規模改修について平成28年度以降は平成27年度同額として試算している。</p> <p>なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、長期借入金については事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については各事業年度の予算編成過程等において決定される。</p>			<p>(注) 金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p>			<p>施設整備費補助金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・29～30年度国債工事として基幹・環境整備（排水処理施設）工事を実施した。 ・30～31年度国債工事として基幹・環境整備（特高受変電設備）の工事契約を行い工事を行った。 <p>施設費交付金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模改修としてベンチャー・ビジネス・ラボラトリー他防水改修工事、国際交流会館A棟便所改修工事を実施した。 		

○ 計画の実施状況等

施設整備費補助金に係る年度計画と実績との差額（71,899千円）の内容は次のとおり。

- ▲ 1,054千円：基幹・環境整備（排水処理施設）について、入札の結果により減額。（文部科学大臣より計画変更承認済）
- ▲ 70,845千円：基幹・環境整備（特高受変電設備）について、入札の結果により減額。また、建築工事に係る入札を平成31年度に繰り延べたことにより減額。（文部科学大臣より計画承認済）

VI その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>研究意欲を更に向上させるため、教員の人事計画に基づき、全学的な視点からの採用等、人事を計画的、戦略的に実施するとともに、混合給与及び高度な専門性を有する業務を担当する職員を雇用する制度を構築する。また、年俸制、テニュアトラック制、任期制を拡充し、継続性、流動性を促進するとともに、男女共同参画及び外国人教員雇用等を推進し、多様な人材を確保する。</p> <p>併せて、事務職員の適切な処遇を実施するため、キャリアパスの構築と優秀な人材を継続的に雇用できる制度を構築し、実施する。</p>	<p>研究者の継続性と流動性を促進するため、テニュアトラック制度の運営と高度専門職制度適用者を確保し、年俸制を推進するとともに、混合給与制度の適用者を確保する。多様な人材を確保するため、本務教員における女性割合を6%以上、外国人割合を3%以上確保する。併せて、事務職員の適切な処遇を実施するため、キャリアパスと優秀な人材を継続的に雇用できる制度を検証する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年俸制適用教員7名を新規採用し、専任教員の年俸制割合は、年度計画に掲げた16%を上回る25.4%となっている。 ○ 原則、全ての准教授について任期なしとしていた人事制度について、将来、教授に登用する可能性のある者に対しては審査を必須とするテニュアトラック准教授として採用することで研究者の継続性を確保する制度を定めており、平成30年度についても全ての対象者について本制度を適応した人事を実施している。 ○ 混合給与制度については、3名に適用している。 ○ 女性限定公募により2名の女性教員を採用する等、女性教員の積極的採用に努め、本務教員における女性割合は、年度計画に掲げた6%を上回る11.5%を達成している。この取組による実績は、平成30年5月時点における、国立大学における女性教員比率の増加ポイントで全国4位という結果にも表れている（（社）国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第15回追跡調査報告書」）。 ○ 1名の外国人教員を採用する等により、本務教員における外国人割合は年度計画に掲げた3%を上回る6.5%となっている。 ○ 事務職員の人事計画（研修等含む）及び事務職員自身がキャリアプランを設計できるよう、職位の職務、給与及び経験年数及びキャリアステップを明示した事務職員のキャリアパスを策定している。 ○ 承継職員の採用について、優秀な人材を雇用できる制度として、既存の法人採用試験だけでなく、例えば学内で雇用している事務補佐員等を、本学独自の試験等により年齢制限等に縛られることなく採用する方策等について、検討を開始した。 ○ 優秀な人材を継続的に雇用できる制度として、非常勤職員（パートタイム及びフルタイム）で本学勤続3年以上の経験を有する者が、継続雇用を希望する場合、当該職員への試験等により、無期雇用職員等への転換ができる大学独自の制度を平成28年度に新設し、平成30年度も引き続き2名の非常勤職員（パートタイム及びフルタイム）を無期雇用職員等へ転換した。

○ 別表1 (学部の学科, 研究科の専攻等の定員未充足の状況について)

学部の学科, 研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a) (人)	(b) (人)	(b)/(a) × 100 (%)
工学部			
機械工学課程	253	338	133.5
電気・電子情報工学課程	208	211	101.4
情報・知能工学課程	208	215	103.3
環境・生命工学課程	173	154	89.0
建築・都市システム学課程	133	159	119.5
課程未配属	65	68	104.6
学士課程 計	1,040	1,145	110.0
工学研究科博士前期課程			
機械工学専攻	210	257	122.3
電気・電子情報工学専攻	170	181	106.4
情報・知能工学専攻	170	187	110.0
環境・生命工学専攻	130	105	80.7
建築・都市システム学専攻	110	90	81.8
修士課程 計	790	820	103.7

学部の学科, 研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
工学研究科博士後期課程			
機械工学専攻	24	31	129.1
電気・電子情報工学専攻	21	17	80.9
情報・知能工学専攻	24	20	83.3
環境・生命工学専攻	18	16	88.8
建築・都市システム学専攻	15	13	86.6
博士課程 計	102	97	95.0

○ 計画の実施状況等

- 工学部の収容数について
本学では、学部第1年次入学者の一部（一般入試及び普通科・理数科対象の推薦入試等）について、入学時に課程を区別せず9月に所属課程の決定を行うため、該当者を課程未配属として表記している。
- 収容定員と収容数の差について
博士前期課程及び博士後期課程の一部の専攻については、学問領域に応じた就職状況の違い等により、収容定員と収容数に差があるが、博士前期課程又は博士後期課程全体としては、適正な範囲の定員充足率となっている。なお、博士前期課程及び博士後期課程においては、秋期入学を実施している。