

法人番号 4 8

令和元事業年度に係る業務の実績及び第 3 期中期目標期間 (平成28～令和元事業年度)に係る業務の実績に関する報告書



TOYOHASHI
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

令和 2 (2020) 年 7 月

国立大学法人
豊橋技術科学大学

目次

○ 大学の概要	1
○ 全体的な状況	5
○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況	8
○ 項目別の状況	19
I 業務運営・財務内容等の状況	19
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標	19
業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	33
(2) 財務内容の改善に関する目標	36
財務内容の改善に関する特記事項等	42
(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	44
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	49
(4) その他業務運営に関する重要目標	54
その他業務運営に関する特記事項等	62
II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項	66
III 予算(人件費見積もりを含む。), 収支計画及び資金計	68
IV 短期借入金の限度額	68
V 重要な財産を譲渡し, 又は担保に供する計画	68
VI 剰余金の使	68
VII その他	69
1 施設・設備に関する計画	69
2 人事に関する計画	70
○ 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	71
○ 別表2 (学部, 研究科等の定員超過の状況について)	72

○ 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 28 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（令和元年 5 月 1 日現在）

学生数

工学部：1, 152 名（うち留学生 148 名）

工学研究科（博士前期課程）：800 名（うち留学生 75 名）

工学研究科（博士後期課程）：106 名（うち留学生 45 名）

教職員数

学長・副学長：3 名

大学院：153 名

その他：55 名

職員数：141 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大学を目指します。

(3) 大学憲章 及び 大西プラン 2019（抜粋）

【高専連携・教育】 高専専攻科と本学のカリキュラムを結び付けた「連携教育プログラム」の構築，高専及び各地の企業との共同研究を推進し，高専との連携を一層強化します。

【研究】 企業との共同研究の推進，エレクトロニクス先端融合研究所（EIIRIS）の強化，並びに研究推進アドミニストレーションセンター（RAC）の拡充を図ります。

【国際化・教育】 バイリンガル講義，海外実務訓練，海外大学との連携，海外での研究や実務の経験者の登用，ペナンキャンパスの活用等を進め，更なる国際化を目指します。

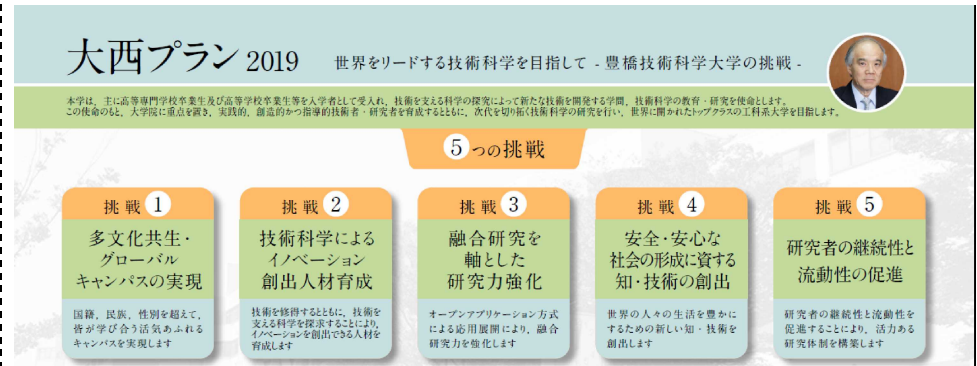
【大学運営】 女性教員登用を更に進めるとともに，あらゆる差別やハラスメントに反対する意識を高めます。

【学生支援】 弓道部，野球部，ロボコン同好会，吹奏楽団をはじめとして課外活動を更に支援し，学生の積極的な参加を促す取組を進めます。

【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。

【大学運営・教育・研究】 国が提示する，“国立大学の経営改革を目指す事業”，“世界水準の博士人材を育成する事業”，“「組織」対「組織」による本格的な産学連携事業”へチャレンジします。

2015（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。

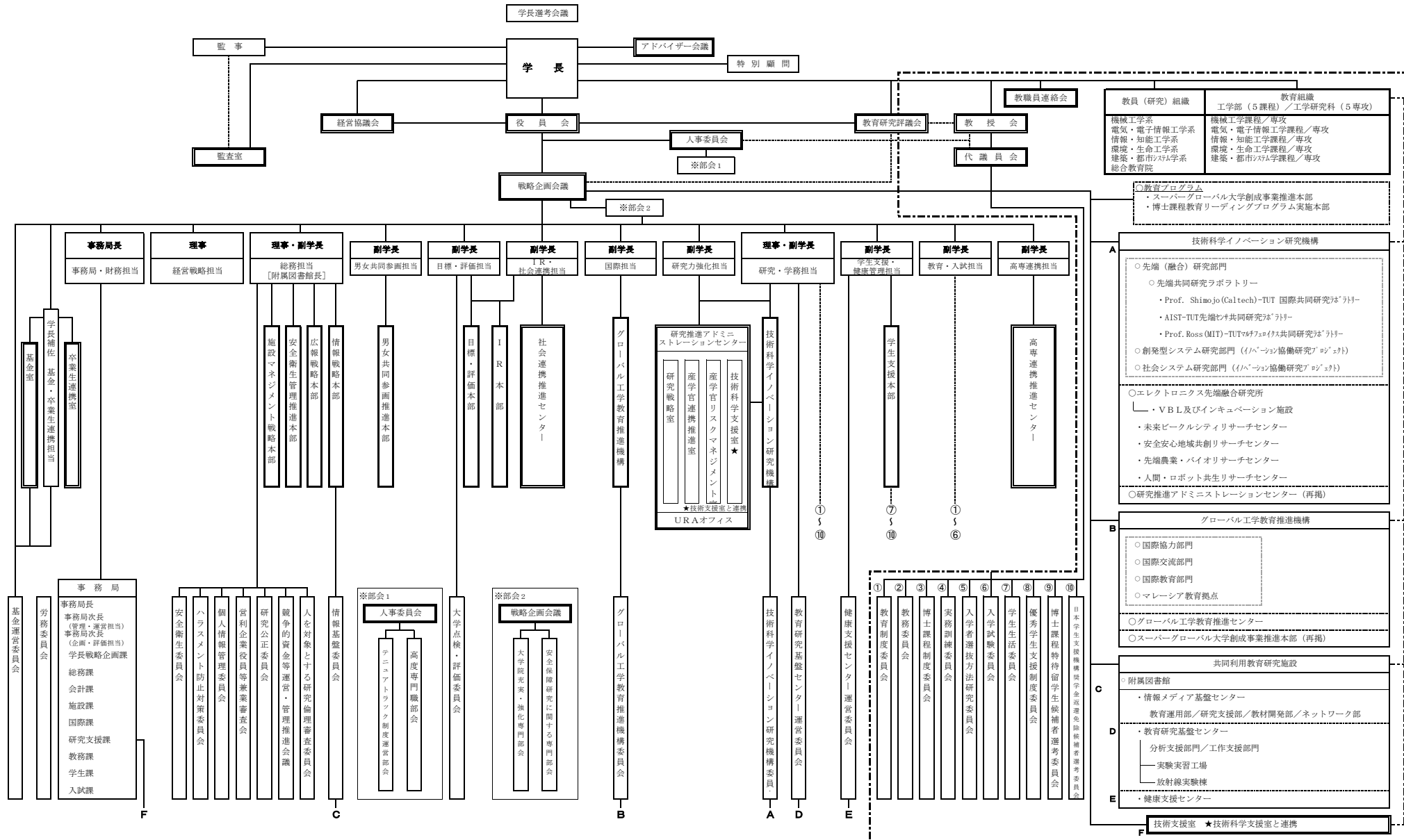


(4) 大学の機構図

次頁以降に添付

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



教員 (研究) 組織	工学部 (5 課程)	教育組織	工学部 (5 専攻)
機械工学系 電気・電子情報工学系 情報・知能工学系 環境・生命工学系 建築・都市計画工学系 総合教育院	機械工学課程/専攻 電気・電子情報工学課程/専攻 情報・知能工学課程/専攻 環境・生命工学課程/専攻 建築・都市計画工学課程/専攻		

- 新設プログラム
 - ・スーパーグローバル大学創成事業推進本部
 - ・博士課程教育リーディングプログラム実施本部

- 技術科学イノベーション研究機構**
- 先端 (融合) 研究部門
 - 先端共同研究ラボラトリー
 - ・Prof. Shimojo (Caltech)-TUT 国際共同研究ラボラトリー
 - ・AIST-TUT先端共同研究ラボラトリー
 - ・Prof. Ross (MIT)-TUT共同研究ラボラトリー
 - 創発型システム研究部門 (イノベーション協働研究プロジェクト)
 - 社会システム研究部門 (イノベーション協働研究プロジェクト)
 - エレクトロニクス先端融合研究所
 - ・VBL及びビインキュベーション施設
 - ・未来ゼロルシティアリサーチセンター
 - ・安全安心地域共創リサーチセンター
 - ・先端農業・バイオリサーチセンター
 - ・人間・ロボット共生リサーチセンター
 - 研究推進アドミニストレーションセンター (再掲)

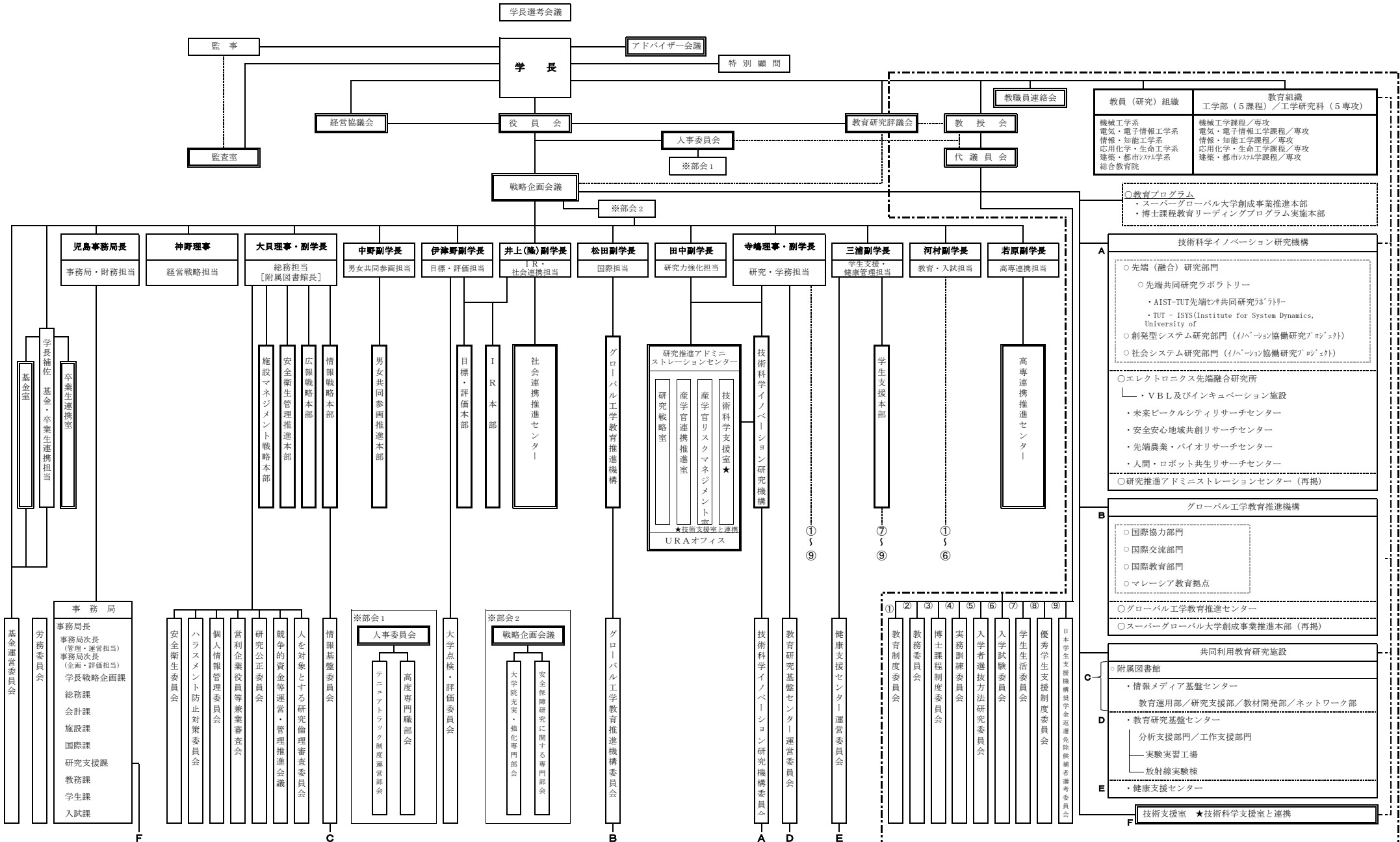
- グローバル工学教育推進機構**
- 国際協力部門
 - 国際交流部門
 - 国際教育部門
 - マレーシア教育拠点
- グローバル工学教育推進センター
 - スーパーグローバル大学創成事業推進本部 (再掲)

- 共同利用教育研究施設**
- 附属図書館
 - ・情報メディア基盤センター
 - ・教育運用部/研究支援部/教材開発部/ネットワーク部
 - 教育研究基盤センター
 - ・分析支援部門/工作支援部門
 - ・実験実習工場
 - ・放射線実験棟
 - 健康支援センター

技術支援室 ★技術科学支援室と連携

2019年度 国立大学法人豊橋技術科学大学運営組織図 (2019年4月)

豊橋技術科学大学



○ 全体的な状況

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、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すことを大学の基本的な目標としている。

この基本的な目標の下、第3期中期目標期間においては、高度技術者を育成する本学独自の学びのスタイルであるらせん型教育（基礎と専門を交互に繰り返しながら行う教育）、学部から大学院博士前期課程まで一貫して学ぶ教育体系、2ヶ月にわたる実務訓練等の本学の特徴的な教育を継続しながら、グローバル社会を念頭に、より付加価値を持った技術者の養成に向けた取組を実施してきた。

また、本学は開学以来、産学連携を志向し、2013（平成25）年度には、世界水準の優れた研究活動を行う大学として、研究大学強化促進事業の対象大学として選定されるなど、研究力に強みがあり、この特長をさらに進展させるべく、研究力強化・産学連携の取組の充実を図ってきた。

基本的な目標を踏まえた教育・研究活動の概況は上述のとおりであるが、大学を取り巻く環境を踏まえながら、大西プラン「世界をリードする技術科学を目指してー豊橋技術科学大学の挑戦ー」として「5つの挑戦」等を掲げ、目指すべき方向性をより明確にし、以下のとおり具体の取組を進めてきた。

<挑戦1 多文化共生・グローバルキャンパスの実現>

本学は、2014（平成26）年度に、「グローバル技術科学アーキテクト養成コースの新設」、「多様な価値観の学生・教職員が共生するグローバル宿舎の新設」、「重層的な人材循環の強化」の3つを柱とするスーパーグローバル大学構想をまとめ、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援事業」に採択された。構想実現に向けた取組を着実に推進し、2018（平成30）年の中間評価では、S評価を獲得（37大学中6大学）している。

これらの取組に関して、KPIを定めて定量的に達成度を図り、また、第3期中期計画にも反映させ、各種指標について、最終目標の達成に向けて着実に成果を上げている。

例えば、外国人留学生（正規生）の割合については、スーパーグローバル大学構想の着実な実施により、2019（令和元）年5月1日時点で12.8%（学部）と、工学系の国立大学において、全国1位の比率（大学改革支援・学位授

与機構データ分析集より）となっている。

また、学部学生の海外留学経験率については、基金や学長裁量経費を活用した海外実務訓練の充実、海外体験を促す制度「フリープラン型海外研修プログラム～羽ばたけ！TUT」の創設等を通じ、学生の海外体験を様々な形で促進・支援し、2018（平成30）年度実績で9.3%（学部）と、工学系の国立大学において、全国1位の比率（大学改革支援・学位授与機構データ分析集より）となっている。

さらには、英日バイリンガル授業の実施率については、2019（令和元）年度は全学で63.8%であり、また、事務職員のバイリンガル化として、高度な外国語力基準（TOEICスコア600点以上）を満たす職員は取組開始前から3倍以上に増加するなど、キャンパスの国際化を順調に進めている。

<挑戦2 技術科学によるイノベーション創出人材育成>

本学は、らせん型教育や実務訓練、学部・大学院一貫教育等の特色ある技術科学教育を着実に実施するとともに、本学の特長を活かした多様な教育プログラムも実施している。

2013（平成25）年度に、博士課程教育リーディングプログラムに採択され、人間の理解に立脚した新しい技術を創出できる博士人材「ブレイン情報アーキテクト」を養成してきた。このプログラムは、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教員指導体制、企業・研究機関等とのマッチングをベースとし、社会のニーズを踏まえた研究テーマ設定等の特徴とし、このプログラムの修了者全員が民間企業の研究者・技術者として産業界へ就職している。

また、2019（令和元）年度には、「数理及びデータサイエンスの強化に係る教育強化」の協力校に選定され、データサイエンスをものづくり技術へと展開できる人材育成の全学展開を進めている。

海外との連携を活かした取組としては、2019（令和元）年度に、世界展開力強化事業に採択され、「近未来クロスリアリティ技術を牽引する光イメージング情報学国際修士プログラム」を開始し、東フィンランド大学等の欧州大学とのコンソーシアムを形成し、世界的なイノベーション戦略に合致したXR（クロスリアリティ）が拓く近未来を牽引する人材の育成を開始している。

高専連携の強みを活かした取組としては、「高等専門学校の専攻科及び大学における連携教育プログラムに関する実施方針について」（平成30年12月14日文部科学省）を踏まえ、本学と高専それぞれが強みを持つ教育研究資源を有効に活用しつつ、教育内容の高度化を図るため、高専専攻科と大学とが連携して教育を行う連携教育プログラムを構築し、2020（令和2）年4月から全国に先駆けてプログラムを開始している。

その他、MOT（Management of technology）教育プログラム、アントレプレ

ナーシップ教育プログラム、ダブル・ディグリープログラム等、技術科学によりイノベーションを創出する人材育成のための取組を継続的に実施している。

<挑戦3 融合研究を軸とした研究力強化>

上述のとおり、研究大学強化促進事業の対象大学として選定され、2013（平成 25）年に研究推進アドミニストレーションセンターを設置し、研究活動の企画・マネジメント・支援、研究成果の活用促進を行う URA を配置し、研究力の強化に努めてきた。

2016（平成 28）年度には、既存の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の研究活動との間に横串を通し、オープンイノベーション実現に向け研究を推進する技術科学イノベーション研究機構を設置し、国内外のリーディング企業やトップ研究機関との協働研究を進めることによって、本学の研究力を向上させてきた。

この機構において、学長裁量経費と民間資金の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を立ち上げ「組織」対「組織」の産学連携を推進している。この取組を始めとする研究力強化、産学連携強化により、共同研究受入額については、2015（平成 27）年度には 349 百万円であったが、2019（令和元）年度においては、583 百万円と、大幅に増加している。

2018（平成 30）年度には、産学共創プラットフォーム共同研究推進プログラム（OPERA）に採択され、本学と民間企業によるコンソーシアム型の連携により、「組織」対「組織」による本格的な産学連携、オープンイノベーションの本格的駆動を図っている。

<挑戦4 安全・安心な社会の形成に資する知・技術の創出>

本学の研究に基づく知・技術を活用し、豊かで持続可能な地域の未来創生に貢献することを目的に、2016（平成 28）年度に、社会連携推進センターを設置し、安全・安心な社会の形成に資する社会人人材育成事業を推進してきた。特に、地域の特性に対応した職業実践力育成プログラムを充実させている。

本学の所在地である東三河地域は、南海トラフ巨大地震の発生リスクの高い地域であることから、自然災害から経営、建物、生命を守る人材を育成する「東三河防災カレッジ」を開設し、自然災害の発生や防災についての基礎知識、災害発生後の実用的な知識、さらには災害時の避難所運営や防災まちづくりなど地域防災力の向上に不可欠な知識を講座を通じて地域社会に還元している。

また、東三河地域は全国有数の農業生産地であり、地域が抱える課題（新規就農者の減少、担い手の高齢化等）を解決する一助として、「最先端植物工場マネージャー育成プログラム」「IT 食農先導士養成プログラム」「東海地域の 6 次産業化推進人材育成」といった IT を活用した農業人材の育成を行うことにより、地域の活性化に貢献している。

<挑戦5 研究者の継続性と流動性の促進>

年俸制、テニュアトラック制の拡大を進めるとともに、若手教員、女性教員を積極的に採用してきた。2020 年度から開始した大樹プログラム（ポストクの積極採用、能力の高い研究員の助教・助手への採用）による若手教員採用強化等により、若手教員比率は 27.1 % であり、また、女性限定公募の実施、女性の働きやすい環境整備などにより、女性教員比率は 11.5 % と、工学系の大学として、いずれも高い比率を維持している。

<その他の重点実施項目>

2012 ～ 2017（平成 24 ～ 29）年度にかけて、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 ～世界で活躍し、イノベーションを起こす実践的技術者の育成～」として、長岡技術科学大学、国立高等専門学校機構と連携し、成長著しいアセアン地域の 1 つであるマレーシア・ペナンに海外教育拠点を設置し、海外実務訓練として日本人学生を一定期間現地に送り出す等、世界的な視野を持つグローバル技術者を育成する事業を展開してきた。具体的な取組は、スーパーグローバル大学創成支援事業等に発展展開をしている。

さらには、これまでの長岡技術科学及び高等専門学校との連携実績を基盤に、更なる連携強化の取組構想をまとめ、2019（令和元）年度に、国立大学経営改革促進事業に採択され、「技科大・高専連携に基づく地域産学官金協創プラットフォームの構築と全国展開と自立的な財政基盤・マネジメントの強化」事業を開始している。

ガバナンス改革としては、2017（平成 29）年度から、企業経営者を経営戦略担当理事に任命し、社会・経済界と接点を強めた大学運営を推進し、地域企業との包括提携の強化、社会連携活動の活発化に繋がっている。

大学のインフラ整備としては、開学から 40 年以上が経過し、老朽化した施設・設備が増える中、キャンパスマスタープランを基本にしながら、教職員、学生の声を生かし、また、目的積立金、学内施設課金、寄附金、PPP 方式、施設整備費補助金等、多様な財源、整備手法により、図書館改修、グローバル宿舍新設、エレベーター設備更新、課外活動施設新設、情報通信システム更新等の大学の環境整備を着実に、効果的に進めることができた。

なお、「令和元年度国立大学法人運営交付金における新しい評価・資源配分の仕組みについて」（2019 年 7 月文部科学省）の資料から算出すると、客観的指標に基づく配分に係る各指標の配分率の平均は国立大学中 1 位（107.5 %）であり、本法人の運営は文部科学省の定める客観的指標においても高い評価を得ている。

以上のとおり、高等専門学校卒業生及び高等学校卒業生等に対し、高度な技

術科学教育を行い、社会に送り出し、次代を切り拓く技術科学の研究を行うという本学の役割を果たしつつ、特に「グローバル化」「研究力強化」においては顕著な成果を上げ、また、長岡技術科学大学及び高等専門学校との連携強化、ガバナンス強化、施設の新設・改修等の環境整備など、今後の更なる発展のための布石を打つことができた。

※「Ⅱ. 業務運営の改善及び効率化に関する目標」「Ⅲ. 財務内容の改善に関する目標」「Ⅳ. 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」「Ⅴ. その他業務運営に関する重要目標」の状況については、各項目の特記事項を参照願います。

○ 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。
平成31年度計画【24-01】	国内外の研究機関や企業との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する。本学だけでなく高専や他大学を含めた「学」の組織と民間企業等との大規模な「組織」対「組織」による本格的産学連携事業を推進するとともに，マッチングファンドの大型化による共同研究を推進する。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>イノベーション協働研究プロジェクト（学長裁量経費等と外部資金のマッチングファンドによる研究プロジェクト）のうち，2018（平成30）年度終了の18プロジェクトについて，技術科学イノベーション研究機構にて，概算要求の戦略に係るKPI（社会実装につながる研究，社会提言につながる研究の成果）を含めた評価項目の達成状況を確認し，その結果を戦略企画会議及び教育研究評議会において報告した。</p> <p>イノベーション協働研究プロジェクトについて，「組織」対「組織」の大型共同研究の獲得を推進するため，2016～2018（平成28～30）年度は，マッチングファンドによる本学負担の上限は1件当たり400万円程度としていたが，2019（平成31）年度からは，<u>本学負担の上限を1,000万円とする新たな区分を設け，大型プロジェクトも数件採択できる制度に変更した。</u>また，多角的な産学共同研究を推進するため，他大学との連携を推奨することとした。2018（平成30）年11月に学内公募を開始し，13件の応募があり，2019（平成31）年3月の書面審査，4月のヒアリングを経て，5月に10件を採択した。2019（令和元）年度末には，前年度から継続の3件のプロジェクトとともに，研究実績報告書により進捗状況を確認した。</p> <p>採択から2年目の1プロジェクトについて，次年度の継続審査を兼ねた進捗状況等の中間報告会を1月に開催した。</p> <p>国立大学経営改革促進事業の採択を受けて，高専との連携を推奨する区分を追加して，3区分にし，2020（令和2）年度開始のプロジェクトを公募し，9件の応募があった。これらについても，書面審査，ヒアリングを経て，2020（令和2）年度に採否を決定する。</p> <p><u>「組織」対「組織」を基本とした「機関連携型共同研究」を推進し，共同研究講座2件を設置し，大型の共同研究費を獲得した。</u></p> <p><u>これらの取組の結果，共同研究受入額については，2015（平成27）年度には349百万円であったが，2019（令和元）年度においては，583百万円と，大幅に増加している。</u></p>	
中期目標【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。
平成31年度計画【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，エレクトロニクス先端融合研究所の研究領域を拡充する。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>2019（令和元）年度に終了するイノベーション協働研究プロジェクトの研究成果の検証・評価，継続するプロジェクトの中間報告，次年度プロジェ</p>	

クトの新規募集を行った。

先端共同研究ラボラトリー及びリサーチセンターの新規設置について、学内公募を行った。

2018（平成30）年度で設置期間が満了した2つの先端共同研究ラボラトリーについて、技術科学イノベーション研究機構で評価を行った。

新規の先端共同研究ラボラトリーとして、TUT-ISYS（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設置した。

既存の4つのリサーチセンターの実施事業の検証を行った。

エレクトロニクス先端融合研究所（EIIRIS）の研究領域を2分野から5分野に拡充し、人員については、5名の配置から、11名の配置に拡充することとし、順次採用を進め、2019（令和元）年度は8名の教員を配置した。

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	
中期目標【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。
平成31年度計画【52-01】	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」により、博士前期課程ダブルディグリー・プログラムの学生受入れを開始する。グローバルリーダーの育成を目的として、国際的に通用する博士課程前期・後期一貫した、質の保証された学位プログラムについて、博士課程教育リーディングプログラム、卓越大学院プログラム審査基準等を活用して制度設計を行う。
<p>【令和元事業年度の実施状況】 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として、東フィンランド大学 (UEF) から3名を本学へ、本学から5名を UEF へ、学生相互派遣した。</p> <p>UEF 学生は、日本国内においてプログラム連携企業と共同の研究テーマを設定し、3ヶ月のインターンシップを完了した。 UEF 教員を招聘し、学内学生向けの翌年度の募集説明を行った。3月に選考を完了し、2020 (令和2) 年度に3～5名を派遣する。 <u>博士後期課程のダブルディグリー・プログラムに関する協定文書とカリキュラム設計について調整を完了した。2020 年度からは新たに博士後期課程へ同プログラムを拡充し、国際的に通用するグローバルリーダーの育成を目的とした、博士前期・後期一貫の質の保証を伴ったダブルディグリー・プログラムの実行を本格化する。</u></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。
平成31年度計画【30-01】	「社会連携推進センター」の活動内容を検証する。地域の関係機関との取組を強化するため、包括協定を結ぶ自治体等との連携協議会を引き続き開催し各種地域貢献事業について見直すとともに、包括協定先の新規開拓について検討を行う。
<p>【令和元事業年度の実施状況】 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、連携強化の取組を検討し、<u>豊橋市と本法人の2者で締結していた連携協定について、市内3大学、豊橋商工会議所を含めた「豊橋市・豊橋商工会議所・豊橋市内高等教育機関との包括連携・協力に関する協定」に拡充した。</u>この協定に基づき、本学の科学技術、農業における人材育成事業と、健康、地域政策といった他大学の強みである事項を連携させ、さらに、経済界を取り込むことで、飛躍的に、多様かつ効果的な取組へ拡大することができた。</p> <p>「豊橋市・豊橋商工会議所・豊橋市内高等教育機関との包括連携・協力に関する協定」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・強化について意見交換をした。 「豊橋産官学連携推進会議」において、<u>地域の産官学の特色を活かしつつ、多様な分野で協力していくためのキックオフイベントとして「食・農・健康」をテーマとする「豊橋産官学連携推進フォーラム2019－大学とまちづくり」を開催した。</u></p> <p>豊橋市の大学研究活動費補助金に申請し、本学教員の提案事業が3件採択された。</p>	

具体的には、以下のとおり、地域の生活に直結した課題に関する研究、地域産業の活性化を課題とした研究で、行政課題を解決し、地域貢献に直結した成果を上げている。

- ・ミクロ交通シミュレーションを用いた企業時差出勤による渋滞緩和効果に関する研究
- ・スマホを用いた戸建て住宅の地震被災度即時判定
- ・ドローンによる低コストかつ高効率な作物の育成状況等のモニタリング手法の開発

田原市との「連携・協力に関する協定」に基づき、「地域連絡協議会」を開催し、相互の連携について検討した。また、田原市との調査・研究に関する事業に関して、本学教員の提案事業が1件採択された。具体的には、位置表示ウェブアプリを開発し、地域振興イベントの実現可能性を実証する事業を実施した。

新規の包括連携先として、11月に湖西市と包括連携協定を締結し、実務訓練の受入れや湖西市企業の大学見学・技術相談など、具体的な連携について実現させることができた。

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2回の協議会、年3回の企画委員会を通じて、東三河振興プランの策定に貢献した。この東三河振興プランにおいては、「先進技術などを活用した東三河の地域力の向上」という主要テーマのもとで、新たな産学官の連携強化について、本学が中心的な役割を果たすものとして策定されている。

豊橋市内の企業、自治会、商工会議所等、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、地域の活性化に向け、本学の持つ知や研究成果を活用している。

平成31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ついて継続的な実施に向けた検証を行う。一般市民向けの公開講座を引き続き開講するとともに、地域の自治体・教育委員会等と連携した新たな生涯学習講座の開講について検討する。

【令和元事業年度の実施状況】

学内公募により「社会人向け実践教育プログラム」として、産業技術科学分野(11講座：前年度比2講座増、過去最高開講数)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)」については、従前から開講してきた「東三河防災カレッジ」を含めた3テーマに加え、新規に「東海地域の6次産業化推進人材育成」が認定され、合計4テーマの講座を実施した。

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。

自己点検・評価をより実効性の高い内容とし、職業実践力育成プログラム(BP)の継続認定のための点検・評価を行うため、学外の有識者3名による外部評価委員を開催し、専門的な見地から外部評価を受けた。また、今後よりよい講座とするためのアドバイスを受けた。

職業実践力育成プログラム(BP)の「最先端植物工場マネージャー育成プログラム」について、厚生労働省の専門実践教育訓練講座指定に申請し承

認められた。これにより、今年度受講者のうち1名が教育訓練給付金に申請することができた。

社会人を対象とした新たな人材育成事業制度の新設に向け、学内で必要となる規程の新規制定及び一部改正を行い、民間企業等での社員教育等、具体的で明確なニーズに合致した社会人教育システムを構築した。

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」に引き続き参画し、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。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。また、東三河地域全体の人材育成プログラムをデータベース化し検索を可能とする「セミナビ」開設に協力し、地域の人材育成事業の発展に寄与した。

「社会人キャリアアップ連携協議会」ジェネカフェに本学教員を講師として派遣した。

社会連携推進センター会議において、一般公開講座の受講状況及び受講者アンケートの結果に基づき、新たな講座について検討を行い開講したところ、好評を得た。

豊橋市生涯学習市民大学トラム3大学報告会において、昨年度に3大学が実施した市民大学トラムの受講状況及び受講者アンケートの結果に基づき、受講者のニーズ等について検証された。社会連携推進センター会議において、検証結果について当年度の開講内容に反映し開講したところ、受講者から好評を得た。

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。
平成31年度計画【41-01】	長岡技術科学大学と連携・協働した共同大学院の設置について, 委員会等で検討を行う。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>長岡技術科学大学と連携・協働した共同大学院の設置について, 2019(令和元)年度高専機構・技大協議会において, 両技科大が連携して共同実施しているグローバルイノベーション共同教育プログラムの履修状況やコンテンツを確認し, 一定数の学生が継続して履修している状況に鑑みて, 共同大学院は設置せず, 今後もこのプログラムを充実させることで長岡技術科学大学との教育連携を強化することを決定した。</p>	
平成31年度計画【41-02】	グローバルイノベーション共同教育プログラムコンテンツの充実を図るため, アンケート結果も踏まえ課題を抽出し, 改善策を検討するとともに次年度の計画に反映する。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>グローバルイノベーション共同教育プログラムについて, 教育効果・成果を確認するための学生アンケートを実施し, そのアンケート結果を踏まえ, 新たな分野のコース開発, 内容の充実について検討し, データ・サイエンス分野についてカリキュラムに加えること等について, 次年度に引き続き検討することとした。</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。
平成31年度計画【39-01】	長岡技術科学大学と連携した業務運営の効率的な実施方策等を検討し, 両技術科学大学の連携を強化する。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>経営改革の実装を実現・加速し, 国立大学のモデルとなり得る先進的な取組構想を検討し, 「技科大・高専連携に基づく地域産学官金協創プラットフォームの構築と全国展開による自立的な財政基盤・マネジメントの強化」として経営改革構想をまとめ, 国立大学経営改革促進事業として採択された。産学官金の各界1名から構成した技術科学統括協議会を組織し, 本構想の実働の中心組織として, 教員・URA, 事務職員を構成員とする豊橋, 長岡技術科学大学が共用する技術科学協創センターを設置した。</p> <p>2020(令和2)年1月には, 両技科大教育研究交流集會を豊橋で開催し, 国立大学経営改革促進事業の今後の展開について議論をした(両技科大から63名が参加)。</p> <p>高専出身者を数多く受け入れる両技科大が連携し, 高専生を対象とした両技科大合同進学説明会を東京にて開催した(17高専47名が参加)。</p>	

平成31年度計画 【39-02】	高専・両技科大間教育交流制度及び連携教員制度等を活用し、高専教員の受入れを行う。本学から高専への短期派遣制度について検討を行う。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>高専教員との繋がりを密にするために毎年度開催していた、高専・技科大連携教員集会については、新型コロナウイルスの感染症拡大防止の観点から、2019（令和元）年度は開催を中止し、集会で予定していた講演会のネット配信を実施した。</p> <p>高専・両技科大間教員交流制度を活用し、高専教員の力量を高めるとともに高専及び本学の教育研究の向上を図るため、1名の高専教員を本学に受け入れた。</p> <p>高専・両技科大間教員交流制度に係る実施要項を改正し、従来は1年以上としていた派遣期間について、1年未満の短期派遣を可能とし、また、クロスアポイントメントの活用を可能とするなど、多様な交流形態を可能とするように改善した。</p> <p>技科大と高専が連携・協働したグローバル・イノベーション人材の育成を促進するため、高等専門学校教員34名を連携教員として受け入れた。連携教員については、本学において英語による講義を実践するなど、グローバル化に対応した指導力を向上させるとともに、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。</p>	
平成31年度計画 【39-03】	【39-03】 高専専攻科の教育の高度化につながる連携教育プログラムを構築し、連携先の高専とともに実施に向けた準備を進める。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>本学及び高専専攻科が、それぞれ強みを持つ教育資源を有効に活用しつつ、教育内容の高度化を図る取組として、2020（令和2）年度から連携教育プログラム（学生が本学と高専専攻科の双方に在籍し教育を受けるプログラム）を開始するためのカリキュラム編成等の準備を実施した。</p> <p>2019（令和元）年度においては、長野高専、沼津高専、岐阜高専、鈴鹿高専、奈良高専の5つの高専及び（独）国立高等専門学校機構と連携し、当該プログラムに係る協議会、TV会議等を開催し、学生支援方法・カリキュラム等を決定し、また、入学者選抜を実施し、7名の合格者を決定した。</p>	
平成31年度計画 【39-04】	【39-04】 博士後期課程プログラム「技術科学教員プログラム」を継続し、「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。教育実習の課題を抽出する。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>2018（平成30）年度に実施した「教育・研究指導実習」が、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い、高専の学生指導に係る実習時間を必要に応じ延長できるように改善した。</p> <p>2019（令和元）年度は3名の学生を「教育・研究指導実習」として高専に派遣し、派遣終了後に報告会を実施した。</p> <p>愛知大学で開講する教員育成科目の受講について、愛知大学と連絡・調整を行い実施した。</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】

「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。

平成31年度計画【33-01】

最初のGAC学部3年次編入生の学部卒業と博士前期課程への進学状況及び学部1年次入学生の進級状況を踏まえて、本コースの教育に係る進捗状況及びスーパーグローバル大学創成支援事業構想調書に記載した2019(平成31)年度目標設定値に対する達成状況を確認し、今後の課題と対策を確認する。

【令和元事業年度の実施状況】

「グローバル技術科学アーキテクト養成コース(GAC)」学部3年次編入生第1期生の学部卒業と博士前期課程への進学状況及び、学部1年次入学生の進級状況を確認するとともに、GACの教育に係る進捗状況及びスーパーグローバル大学創成支援事業構想調書に記載した2019(令和元)年度目標設定値に対する達成状況を確認し、今後の課題と対策について検討した。

GAC開始3年目となり、2019(令和元)年度の在籍者は、学部1年次8名、学部2年次10名、学部3年次33名、学部4年次47名、博士前期課程1年次30名の計128名となった。2020(令和2)年度4月入学のGAC1年次募集について、一次募集(11月入試)及び二次募集(1月入試)の結果、13名(日本人4名、外国人留学生9名)が入学予定である。GAC3年次募集については、5月に入試を行い、38名(日本人25名、外国人留学生13名)が入学予定である。

「英日バイリンガル講義」の拡充を進め、英日バイリンガル講義比率は63.8%(639/1,001科目)となり、2015(平成27)年度の20.4%(209/1,026科目)から大幅に増加し、第3期中期目標期間最終年度の目標値70%に向けて着実に向上している。

海外留学に関する最新情報を学内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報告会等を開催し、海外留学の推進を図っている。また、学生の海外留学を経費支援する制度「羽ばたけ！TUT海外研修応援キャンペーン」を開始した。本キャンペーンでは、大学主催の短期海外研修(マレーシア・ペナン、中国・西安、アメリカ・ニューヨーク)、海外大学等主催プログラム及び学生の自主企画による海外研修に、合計113名が応募し、70%近い76名を採択して渡航費相当を支援する決定をした。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、大学主催のマレーシア研修を中止せざるを得なくなるなどの結果、最終的な渡航者は合計34名に止まった。この事態にも関わらず、ダブルディグリー・プログラム、各種海外研修、海外実務訓練・インターンシップ等含めて、計147名が海外留学を経験し、2019(令和元)年度における海外留学経験者比率は8.2%(147/1,788名)となり、第3期中期目標期間最終年度の目標設定値8%を上回った。2015(平成27)年度の3.6%(74/2,075名)から大幅に増加している。

昨年度に引き続き、海外実務訓練への学生の参加を促すため、2019(平成31)年4月に参加希望者を対象に説明会を実施し、希望学生数を把握した。その後、説明会のフォローアップを行い、海外実務訓練に77名、課題解決型長期インターンシップに3名を派遣し、海外実務訓練比率18.2%(80/440名)となり、第3期中期目標期間最終年度における目標設定値13%を大幅に上回った。2015(平成27)年度の6.9%(80/440人)から大幅に増加している。

GACの大学院新カリキュラムとして準備を進めてきた「グローバル・リーダーズ演習」について、2019(令和元)年度から開始した。これにより、異文化共生のグローバル化社会で生じる様々な課題(グローバル課題)を認識し、その解決方法を考えることを目的とした講義と演習を通して、グローバル技術科学アーキテクトとしてリーダーが持つべき資質や課題解決のための技法や論理的思考力、チームの中で議論を円滑に進めて解決に導くためのファシリテーション能力を養うための講義・演習を導入できた。

TUT グローバルハウス（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 42 名について、GAC 生活・学習プログラムの修了を認定した。

英語・日本語学習に係る個別相談、コモンズ英会話、TOEIC 講座等を担当する、英語学習アドバイザー及び日本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を支援した。これら専門家によるサービスの利用率は月平均 94 % と非常に高く、いずれも好評であった。

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、その評価コメントを参考に、引き続き英日バイリンガル講義の実施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、戦略的に学校訪問を実施するとともに、海外の卓越高校から GAC への入学を志願する高校生を招へいし、体験プログラムを実施した。

平成 31 年度計画
【34-01】

引き続き、グローバル宿舎の運営とライフサポート・教育プログラムを年次進行させるとともに、支援内容を充実するため、宿舎を管理するサポーター人員の追加について検討を行う。

【令和元事業年度の実施状況】

「グローバル技術科学アーキテクト養成コース（GAC）」学生の宿舎生活サポートについて、昨年度からの体制を一部変更し、更に充実させた。具体には、宿舎常駐の大学職員（ハウスマスター）と月毎に交替制のシェアハウス・ユニット毎の学生リーダー（ユニット・リーダー）の体制に、新たに、グローバル宿舎での生活・学習プログラムを担当する特命事務職員（プログラム・コーディネーター）を追加した。ハウスマスターは、ユニット・リーダーへのアドバイス、関係教職員と情報共有・連携、宿舎生相談等のサポートを行い、プログラム・コーディネーターは、生活・学習プログラムにおけるユニット・リーダーのミーティングや、各種イベント等の企画・運営等を担っている。

GAC 生活・学習プログラムとして、Life Saving Seminar, TUT-EXPO, 交流会等を実施した。これらの活動は、学生自身が企画・運営するようにサポート教職員が仕向けることで、組織運営や課題解決・リーダーシップの学習となることを目指している。

宿舎の生活・学習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 (GHSC)（グローバル学生宿舎学生会）」について、昨年度の試行状況を踏まえて、本格的な運用へと発展させた。

学生宿舎（日本人学生 532 名）及びグローバル学生宿舎（日本人学生 93 名）に、日本人学生計 625 名が入居し、全日本人学生における学生宿舎に入居する日本人学生の割合は、35.0 %（625/1,788 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 111 名）、学生宿舎（留学生 25 名）、グローバル学生宿舎（留学生 69 名）の計 205 となり、全宿舎生のうち留学生の比率は、24.7 %（205/830 名）となった。

平成 31 年度計画
【35-01】

継続して教員及び事務職員の人材交流プログラムを実施するとともに、教員及び研究者の海外派遣率 60%、職員の海外派遣を経験した職員率 15%を達成する。派遣による効果を評価するための適切な指標を、各プログラムの特質に応じて設定する。

【令和元事業年度の実施状況】

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拡大の取組、グローバル教員研修プログラム等を実施している。この結果、2015（平成 27）年度時点では 54.5 %（145/266 名）であったものが、2019（令和元）年度の教員及び研究者の海外派遣率は 62.8 %（140/223 名）となり、目標値 60 %を上回った。

教員 FD「教員英語力集中強化研修プログラム」として、ニューヨーク市立大学クイーンズ校に6名の教員を派遣（7～8月）した。

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（3名）を実施し、事務職員の海外派遣率（海外経験者の割合）は55%（72/131名）となり、そのうち延べ30日以上経験者は14.5%（19/131名）となった。2015（平成27）年度時点の延べ30日以上経験者は6.5%（9/139名）であり、倍増した。

事務職員へのタブレット端末貸与による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（2013（平成25）年5月）の12名から37名（2019（令和元）年5月）と、約3.1倍に増加した。

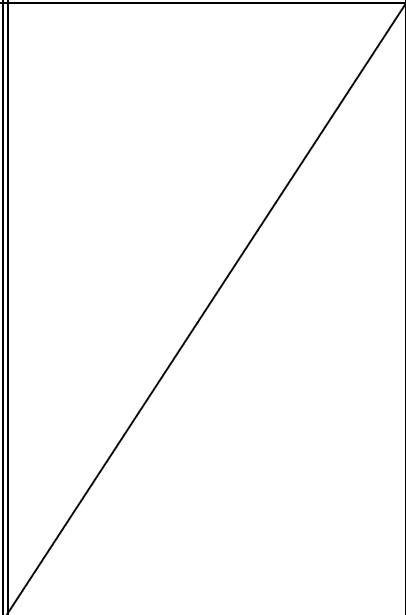
5 優れた若手本務教員の雇用促進	
中期目標【19】	多様な人材を積極的に採用するとともに、男女共同参画を推進する。
平成31年度計画【49-1-01】	本務教員における40歳未満の若手割合を25.5%以上確保する。
<p>【令和元事業年度の実施状況】</p> <p>若手研究者雇用計画書に基づき、文部科学省国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）を活用し採用された若手研究者4名を2019（平成31）年4月に承継教員に切り替えて採用した。</p> <p>優れた若手研究者のさらなる積極的採用のため、新たに「豊橋技術科学大学・大樹プログラム」を策定し、若手研究者を採用した。</p> <p>これらの取組により、若手研究者の積極的採用に努め、20名の若手研究者を採用し、本務教員における<u>40歳未満の若手割合は年度計画に掲げる25.5%を上回る27.1%を確保した。</u></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	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。 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。 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	年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。			IV	(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略) 学長戦略枠として、学内予算において、各年度の一般会計予算の10%以上(719～742百万円、13～14%)を確保した。教員定員においては、各年度で20%以上(53名、22%)を確保した。 戦略的な予算配分の一環として、教育研究環境を充実させる以下の施策を実行した。 研究推進アドミニストレーションセンターにおいて、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等のデータを分析し、その分析結果を踏まえて、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)予算の拡充及び申請要件の見直し等を行い、2015(平成27)年度には14件、1,001千円の支援であったが、第3期中期目標期間(平成28～30年度)は平均42件、3,897千円の支援を実施した。 また、特別貢献手当支給細則に基づき、教育・研究・社会貢献に高く寄与した教員延べ434名に、間接経費により特別貢献手当35,250千円を支給した。	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)を行うとともに、次期中期目標・中期計画期間に向け、必要な見直しを行う。予算については、学長戦略経費を10%以上確保し、戦略的に配分する。

	<p>【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し, 教育研究活動を充実させる。予算については, 学長戦略経費を10%以上確保し, 戦略的に配分する。</p>	IV	<p>(令和元事業年度の実施状況) <u>学長戦略枠として, 学内の当初予算において, 812百万円(一般会計予算の約15%)を確保した。教員定員においては, 56名分(約23%)を確保した。</u> 研究推進アドミニストレーションセンターにおいて, 論文数等のデータの分析を行い, その分析結果を踏まえて, 論文発表等支援経費(学長裁量経費)について, 当初予算額を上回る4,419千円(当初予算3,600千円から23%増), 計56件の重点的な経費支援を実施した。 特別貢献手当支給細則に基づき, 教育・研究・社会貢献に高く寄与した教員延べ150名に, 間接経費により特別貢献手当14,470千円を支給した。</p>	
<p>【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。</p>		III	<p>(平成28~30事業年度の中期計画の実施状況概略) 学長の諮問に応じて学外有識者から本法人業務についての助言・提言を得るアドバイザー会議について, 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, 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, 開催している。 アドバイザー会議の構成員について, 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, 女性デザイナー, 国立大学の理事経験者等で構成されており, 多様な背景を持った委員から助言・提言を得られる体制とした。 <u>委員である学外有識者から得た意見は継続して大学公式ホームページで公表するとともに, 大学運営に活用し, その反映状況について監事の監査を受けた。</u>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からの意見交換等, 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させた。</p>	<p>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。</p>
	<p>【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。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。</p>	III	<p>(令和元事業年度の実施状況) 2019(令和元)年度のアドバイザー会議については, 豊橋と東京で各1回開催し, 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。 <u>学外有識者からの意見は継続して公式ホームページにて公表するとともに, 大学運営に活用し, その反映状況について監事監査を受けた。</u>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</p>	

			<p>者からの意見を聞く機会を設け、意見を大学運営に活用させた。</p>	
<p>【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。</p>	<p>【44-01】 IR体制において集約・分析したデータを学内資源再配分に活用するとともに、これまでの体制について検証を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略) 学内の情報を的確に集約・分析、本学の戦略的な諸活動の実施状況と事後効果の分析、学長から指示のあった各種戦略の分析等に関わる業務を行うIR本部を2016(平成28)年4月に設置した。 <u>IR基礎データとして学内の各種データを整理した上で学内公開し、学内各所でのデータ利用が可能となるようにした。</u>また、学生のエンロールメント・マネジメントの一環として、学内の学生対象のアンケートを整理するとともに、新たに新入生アンケートを構築し、広報や学生指導の参考とした。 財務レポートや中間決算状況を、各事業年度の変更予算等に反映させた。 論文数、Top10%論文比率、国際共著論文比率、系ごとの論文生産性の偏り等について、3ヶ月ごとに定点観測を行い、分析結果を定期的に学長及び教育研究評議会等に報告し、研究に関するIR活動を定着させた。<u>分析結果を踏まえ、論文発表に係る予算の拡充を実施(2015(平成27)年度1,000千円から2018(平成30)年度3,600千円に増)した。</u></p>	<p>2019(令和元)年度に実施したIR体制の検証結果を踏まえて体制を見直し、IR機能を強化し、学内の情報を把握し、分析する。</p>
		<p>III</p>	<p>(令和元事業年度の実施状況) 2018(平成30)年度に公開方法を構築した「IR基礎データ」について、2019(令和元)年度も引き続きデータ収集し、IR本部で分析を行い、学内HPで公開・共有するとともに、入試制度の検討等、大学経営等に活用した。 本学の多様な学生受入を踏まえて、学部新入生対象の「新入生アンケート」に加え、学部3年次進級者、大学院博士前期課程入学者に対しても連携する設問でアンケートを行い、経年変化を測る仕組みを構築した。集計結果及びIR本部での分析は、関係部局と共有し、入試広報や学生指導等の諸活動の参考とした。 論文生産性に関して、大学の研究戦略策定のための基礎データとして論文数、Top10%論文比率、国際共著論文比率、系ごとの論文生産性の偏り等を整理し、3ヶ月ごとに定点観測を行い、分析結果を定期的に学長及び教育研究評議会等に報告することで、研究に関するIR活動を定着させた。 2016(平成28)年度に設置したIR本部を中心とす</p>	

			る学内のIR体制について、実績等を整理し、本学に合ったIR機能であったか等を検証し、次年度の体制を改善することとした。	
【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。		IV	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>毎年度、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し、大学公式ホームページにて公開した。</p> <p>毎年度、理事、副学長、学長補佐等の職務分掌を確認・明確化し、大学公式ホームページにて公開している。</p> <p>2017(平成29)年度からは、企業役員を経営戦略担当理事(非常勤)として任命し、大学運営に企業経営の視点を取り入れる体制を構築するとともに、商工会議所の大学見学会や個別企業の研究室訪問の企画等、同理事が産学連携の橋渡し役として活動することで、組織対組織の機関連携型共同研究協定の締結等の成果に繋がっている。</p>	<p>監事及び学長選考会議において学長の業績評価を実施する。</p> <p>令和2年度から就任する新学長のリーダーシップの下、組織体制及び理事、副学長等の職務分掌を見直して、学長を補佐する体制を強化し、学長のリーダーシップを発揮しつつ、円滑かつ柔軟な大学運営を推進する。</p>
	【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。	IV	<p>(令和元事業年度の実施状況)</p> <p>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し、大学公式HPにて公開した。</p> <p>学長のリーダーシップにより、10名の副学長を配置し、その職務分掌を定め、機動的な大学運営を推進した。</p> <p>2017(平成29)年度から継続して、企業役員を経営戦略担当理事とし、大学運営に企業経営の視点を取り入れる体制とした。</p> <p>当該理事の企画を契機として協定を締結した、組織対組織の機関連携型共同研究協定の締結先企業の研修・人材育成事業の受託といった、企業の視点に立った取組を新たに開始した。</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。		IV	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>役員会において、毎月、監事と学長・理事が意見交換を実施している。また、監事と学長、理事、副学長等との意見交換会を個別に実施し、それぞれの職務分掌の業務の実施状況をヒアリングし、留意事項等を伝えている。</p> <p>会計監査人とは異なる外部の公認会計士を監査アドバイザー・監査室員として委嘱することにより、毎月実施している監事監査、内部監査等において、学外の専門家の意見・助言を受ける体制を構築し、</p>	<p>監事監査に関し、年度の重点監査項目を定め、監査室の補助により効果的に実施する。</p> <p>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、学内主要会議への出席等、ガバナンス体制に関する監事のチェック機能を働かせる。</p>

	<p>【46-01】監事監査に関し、年度の重点監査項目を定め、監査室の補助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働かせる。</p>		<p>監査機能の強化をしている。</p> <p>IV (令和元事業年度の実施状況) 監事監査に関し、年度の重点監査項目を定め、学外の公認会計士である監査アドバイザーを含む監査室の補助により効果的に実施した。 執行部、会計監査人とのディスカッション、内部統制担当役員との密な情報交換、教職員との面談、学内主要会議への出席等、ガバナンス体制に関する監事のチェック機能を働かせた。 SDGs に対する大学の取組状況の広報、地方自治体との協定書に係る文言の修正等、監事の意見を踏まえた改善を数多く実施した。</p>	
<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ュ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>	/	IV	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略) 承継教員のうち、14名を年俸制へ切替るとともに、13名を年俸制適用教員として新規採用し、年度計画に掲げる専任教員の年俸制割合(20%以上)の目標値を確保し続けている。 2015～2018(平成27～30)年度までの年俸制割合は、14.6%、23.9%、27.0%、25.4%となっている。 2016(平成28)年度より、学長を委員長とする人事委員会の下にテニュアトラック制度運営部会を新設し、これまでテニュアトラック推進委員会が所掌していたテニュアトラック事業の推進について、学長のリーダーシップのもとで推進していく体制とした。 これまで、任期なしを原則としていた准教授採用について、テニュアトラック制の適用を原則とし、年度計画に掲げるテニュアトラック対象者割合の目標値(70%以上)を確保し続けている。 2016～2018(平成28～30)年度までのテニュアトラック対象者割合は、いずれも100%となっている。 2016(平成28)年度より講師及び助教の採用は、原則として任期制としている。</p>	<p>2021(令和3)年度における専任教員の年俸制割合20%以上、准教授採用者のテニュアトラック対象者割合を70%以上を確保する中期計画の達成に向けて、取組を継続する。</p>
	<p>【47-01】専任教員の年俸制割合を18%以上、准教授採用者のテニュアトラック対象者割合を60%以上確保する。</p>		<p>IV (令和元事業年度の実施状況) 年俸制適用教員12名を採用し、専任教員の年俸制割合は年度計画に掲げた18%を上回る26.6%を確保している。 新たにテニュアトラック対象教員3名を採用し、テニュアトラック対象者割合は年度計画に掲げた60%を上回る100%を確保している。</p>	

			講師3名、助教6名の新規採用者全員に任期制を適用している。	
【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。		IV	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>混合給与制度適用在職者を確保するため、これまでに他機関とのクロスアポイントメント制度に関する協定を合計5件締結し、<u>年度計画に掲げる混合給与制度の適用者数(2人以上)を確保し続けている。</u></p> <p>2016(平成28)年度より、人事委員会の下に高度専門職専門部会を設置し、高度専門職選考手続要領を策定し、<u>これまでに合計7名の高度専門職制度の適用を行い、年度計画に掲げる高度専門職制度の適用者数(2人以上)を確保し続けている。</u></p>	2021(令和3)年度における混合給与制度及び高度専門職制度適用在籍者数を、それぞれ2人以上確保する中期計画の達成に向けて、取組を継続する。
	【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。	IV	<p>(令和元事業年度の実施状況)</p> <p>現在2件のクロスアポイントメント制度に関する協定を大学及び企業と締結し、混合給与適用者は2名となっている。</p> <p>2019(令和元)年度に、グローバル化の促進及び研究活動の推進のため、国際業務担当の高度専門職制度適用者1名を新規雇用し、<u>年度計画の1名を上回る5名を高度専門職制度の適用者として雇用している。</u></p> <p>また、研究推進アドミニストレーションセンターにおいて、企業との連携強化・継続していくことができる産学連携業務の専門知識を有した、高度専門職(特定専門員(研究支援職員))について、次年度より1名採用することを決定した。</p> <p>また、研究技術支援の高度化のため、次年度より技術職員における高度専門員認定者1名を決定した。</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。◆		IV	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>若手研究者雇用計画書に基づき、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、2016(平成28)年度に2名、2017(平成29)年度に1名、2018(平成30)に4名の若手研究者の採用を行った。</p> <p>また、卓越研究員事業を活用して、2016(平成28)年度より1名の若手研究者の採用を行った</p> <p>これらの枠組み以外にも若手研究者の積極的採用に努め、2016(平成28)年度に4名、2018(平成30)年度に5名の若手研究者の採用を行い、<u>年度計画</u></p>	2021(令和3)年度における、40歳未満の若手本務教員教員の割合を28%以上確保する中期計画の達成に向けて、取組を継続する。

			<p>に掲げる本務教員における40歳未満の若手割合を確保し続けている。</p> <p>2015～2018（平成27～30）年度までの若手教員割合は、30.4%、29.3%、28.7%、26.3%となっている。</p>	
<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>【49-1-01】 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>	<p>IV</p>	<p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <p>若手研究者雇用計画書に基づき、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4名を2019（平成31）年4月に承継教員に切り替えて採用した。</p> <p>優れた若手研究者のさらなる積極的採用のため、新たに「豊橋技術科学大学・大樹プログラム」を策定し、若手研究者を採用した。</p> <p>これらの取組により、若手研究者の積極的採用に努め、20名の若手研究者を採用し、本務教員における40歳未満の若手割合は年度計画に掲げる25.5%を上回る27.1%を確保している。</p>	<p>2021（令和3）年度における、本務教員における女性割合10%以上、外国人割合6%以上確保する中期計画の達成に向けて、取組を継続する。</p>
	<p>【49-2-01】 本務教員における女性割合を7%以上、外国人割合を4%以上確保する。</p>	<p>IV</p>	<p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <p>学長と女性教職員との懇談会の実施、トイレへのおむつ台の設置、介護・育児に係る在宅勤務制度の構築、託児費用の補助等の男女共同参画の取組を推進するとともに、女性教員の積極的採用に努め、2019（平成31）年4月より3名の女性教員を採用し、本</p>	

			<p>務教員における女性割合は年度計画に掲げる7%を上回る11.5%を確保している。大学改革支援・学位授与機構・データ分析集（工学系）における女性教員割合の平均は5.6%であり、平均の倍以上となっている。</p> <p>2019（平成31）年4月より6名の外国人教員を採用し、本務教員における外国人割合（外国の大学で学位を取得した日本人教員を含む）は年度計画に掲げる4%を大きく上回る8.7%を確保している。</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。		III	<p>（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略）</p> <p>2016（平成28）年度に、第3期中期目標期間の女性上位職登用計画を策定し、これに基づき、指導的地位に女性を配置し、各年度とも登用計画以上の女性上位職を確保している。</p> <p>女性上位職登用計画は、2016（平成28）年度、役員1名、管理職1名、管理職手当支給対象者2名の延べ4名から2021（令和3）年度には7名以上とする計画。</p>	策定した女性上位職登用計画に基づき、指導的地位に女性を配置するとともに、次期中期目標・中期計画期間における女性上位職登用計画を検討する。
	【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。	III	<p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <p>2016（平成28）年度に策定した女性上位職登用計画に基づき女性を登用し、2019（令和2）年3月現在で、指導的地位に占める女性割合について、女性上位職登用計画どおり、役員17%（1/6名）、管理職10%（2/20名）、管理職手当支給対象者14%（5/35名）となっている。</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

中期目標 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。

中期計画	年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
<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。</p> <p>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>		IV		<p>（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略）</p> <p>「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」の研究活動に横串を通し，支援組織として「研究推進アドミニストレーションセンター」を加え，オープンイノベーション実現に向け研究を推進し，産学共創の拠点として「技術科学イノベーション研究機構」を2016（平成28年）4月に設置した。同時に，同機構に3つの戦略研究部門（創発型システム研究部門，社会システム研究部門，先端（融合）研究部門）を置き，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，協働研究を推進する体制を整備した。</p> <p>2016（平成28）年度に3つの「先端共同研究ラボラトリー」を設置した。</p> <p>イノベーション協働研究プロジェクトにより，学内予算87百万円／年の配分に対し，外部資金301百万円／年を獲得するなど，共同研究活動を充実させた。</p> <p>学内への企業誘致の足がかりとして，ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー施設（固体機能デバイス研究施設を含む。）における，研究設備・機器の学外者利用に係る料金（1日9万円）を設定し，共同利用の提供を開始した。</p> <p>2017（平成29）年度に，エレクトロニクス先端融</p>	<p>技術科学イノベーション研究機構の自己評価，リサーチセンター，先端共同研究ラボラトリーの検証・評価等を行い，産学連携研究拠点としての機能強化を図る。</p>

		<p>合研究所の再編を行い、「先端センシング領域、ブレイン情報テクノロジー領域、バイオ・グリーンテクノロジー領域及び先端材料計測領域」の4領域から、先端共同研究ラボラトリーを基盤とした「アクチュエーション&センシングデバイス領域」及び「ヒューマン・ブレイン情報学領域」の2領域とし、教員配置、組織整備を行った。</p> <p>エレクトロニクス先端融合研究所の設備・機器を対象とした共用システムに係る研究機器データベース及び予約システムを作成し、運用を開始した。</p> <p>2018（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の検証と設置期間の更新を行った。</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、エレクトロニクス先端融合研究所の研究領域を拡充する</p>	<p>IV</p> <p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <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として、2019（令和元）年度に終了するイノベーション協働研究プロジェクト（学長裁量経費と外部資金のマッチングファンドによる研究プロジェクト）の研究成果の検証・評価、継続するプロジェクトの中間報告、次年度プロジェクトの新規募集を行った。</p> <p><u>イノベーション協働研究プロジェクトにより、学内予算118百万円／年の配分に対し、外部資金293百万円を獲得するなど、共同研究活動を充実させた。</u></p> <p>先端共同研究ラボラトリー及びリサーチセンターの新規設置について、学内公募を行った。</p> <p>2018（平成30）年度で設置期間が満了した2つの先端共同研究ラボラトリーについて、技術科学イノベーション研究機構で評価を行った。</p> <p>新規の先端共同研究ラボラトリーとして、TUT-ISYS（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設置した。</p> <p>既存の4つのリサーチセンターの実施事業の検証を行った。</p> <p><u>エレクトロニクス先端融合研究所の研究領域の拡充として、エレクトロニクス先端融合研究所の研究領域を2分野から5分野に拡充し、人員については、5人の配置から、11人の配置に拡充することとし、順次採用を進め、2019（令和元）年度は8名の教員を配置した。</u></p>	
<p>【20-02-52】 博士課程教育リ</p>		<p>（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略）</p>	<p>引き続き「豊橋技科大版I</p>

<p>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】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」により、博士前期課程ダブルディグリー・プログラムの学生受入れを開始する。グローバルリーダーの育成を目的として、国際的に通用する博士課程前期・後期一貫した、質の保証された学位プログラムについて、博士課程教育リーダーシッププログラム、卓越大学院プログラム審査基準等を活用して制度設計を行う。</p>	<p>III</p>	<p>東フィンランド大学(UEF)との大学院5年一貫のダブルディグリープログラム「産学協働による博士人材の育成プログラム」の実施のため、<u>UEF教授をクロスアポイントメント制度で雇用し、実務訓練受入先の開拓の他、学生募集、選考方法、学生支援等について検討し、博士前期課程までの体制を整備した。</u> UEFでは2018(平成30)年9月から3名の学生がプログラムの履修を開始、本学では5名の学生を合格とした。</p> <p>III</p> <p>(令和元事業年度の実施状況) <u>UEFから3名を本学へ、本学から5名をUEFへ、学生相互派遣した。</u> UEF学生は、日本国内においてプログラム連携企業と共同の研究テーマを設定し、3ヶ月のインターンシップを完了した。 UEF教員を招聘し、学内学生向けの翌年度の募集説明を行った。3月に選考を完了し、2020(令和2)年度に3~5名を派遣する。 <u>博士後期課程のダブルディグリー・プログラムに関する協定文書とカリキュラム設計について調整を完了した。2020年度からは新たに博士後期課程へ同プログラムを拡充し、国際的に通用するグローバルリーダーの育成を目的とした、博士前期・後期一貫の質の保証を伴ったダブルディグリー・プログラムの実行を本格化する。</u></p>	<p>Industrial Ph.D. (産学協働による博士人材の育成)プログラム」を実施するとともに、博士後期課程へ拡充したダブルディグリープログラム制度教育課程において、学生の受入を開始する。</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
 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		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。	/	IV		(平成28~30事業年度の中期計画の実施状況概略) 学長を本部長とする事務改革推進本部において, 第3期中期目標期間に向けて, 2015(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, 掲げた実行計画の取組について, 各年度とも, 80%以上(2016(平成28)年度以降, 100%, 100%, 86%)を達成している。 掲げた実行計画については, 半期に一度, 事務改革推進本部にて進捗確認をした上で, 年度終了後に, 各部局で自己評価を行い, 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)が自己評価の検証を行い, 取組状況を評価し, また, 前年度の検証状況を次年度のアクションプラン策定に反映させるなどのPDCAサイクルを実施している。	事務改革大綱(第三次)に基づき事務改革アクションプランを策定し, これに掲げた実行計画の取組を80%以上達成する。また, 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。
				(令和元事業年度の実施状況) 事務改革アクションプラン2019を策定し, これに掲げた18の実行計画の取組の達成状況について, 各部局で自己評価の後, 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。 超過勤務縮減に係る実行計画について, 前年度の7割(1人当たり月平均22時間から15時間)に縮減するなど, 18の実行計画の全てについて目標を達成	

			<p>しているとの評価を獲得し、達成率100%となった。 <u>事務改革アクションプラン2018の達成状況を検証し、アクションプラン2019を見直すとともに、アクションプラン2020の策定に反映させることで、PDCAサイクルに基づく運用を行った。</u></p>	
<p>【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。</p>		<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略) 2016（平成28）年度に、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に、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<u>事務職員のキャリアパスを策定した。</u> <u>また、優秀な人材を継続的に雇用できる制度として、非常勤職員が、無期雇用職員への転換ができる大学独自の無期雇用制度を構築し、延べ40名以上の非常勤職員を無期雇用職員に転換した。</u> 事務職員のキャリアパスに関して、2018（平成30）年度に、世の中の動向（働き方改革関連法、同一労働、同一賃金）を踏まえ、人材育成・研修の見直し、業務内容の見直しを実施した。 研修の見直しとして、業務を勤務時間内に、より一層効率的・効果的に行うために、組織による取り組みと並行して個々人のスキルの上昇に資することを旨とし、現行の研修等の人材育成に加えて行う自己研鑽への支援を図った。 新たに事務職員からの提案に基づく研修参加及びスキル向上のため経費支援のための予算を学長裁量経費で計上し、事務職員から要望を踏まえ、人事制度等に係る他大学への実地調査や実務に即した研修受講のための参加費等、4件の取組への支援を行った。このうち、他大学への実地調査については、翌年度に訪問した大学若手職員が来学し、若手職員間で事務改善についての意見交換を行う等、継続的な交流に繋がっている。 業務の見直しとして、次代を担う若手・中堅職員による、事務改善検討WGを設置し、改善項目を2018（平成30）年度に取りまとめた。また、事務業務システムの最適化を目指し、検討チームを設置して検討を進め、業務システム更新の仕組みを明確化した。</p>	<p>策定した事務職員のキャリアパスの見直し、及び優秀な人材の継続雇用制度の検証を実施し、必要に応じて改善する。</p>
	<p>【54-01】 優秀な人材を継続的に雇用できる制度の充実を図るため、事務職員の人事評価</p>	<p>III</p>	<p>(令和元事業年度の実施状況) <u>事務職員の人事評価結果の給与、承認等の処遇への反映状況について検証し、特段の問題がないこと</u></p>	

<p>結果の給与，昇任等の処遇への反映状況について検証する。</p>	<p>が確認された。 優秀な人材を継続的に雇用していく環境づくりに向けて，中堅・若手職員事務改善検討WGを継続して議論を行い，業務見直しについての提案事項を取りまとめた。また，研修支援として，既存の研修を見直し，新たに参加・開催を希望する研究を募り，若手職員WGで要望があったスキルアップ研修について，次年度開催に向けて検討を行った。</p>
------------------------------------	---

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成28～30事業年度】

(IR体制の強化・活動)

学内の情報を的確に集約・分析，本学の戦略的な諸活動の実施状況と事後効果の分析，学長から指示のあった各種戦略の分析等に関わる業務を行うIR本部を2016（平成28）年4月に設置した。

IR基礎データとして学内の各種データを整理した上で学内公開し，学内各所でのデータ利用が可能となるようにした。また，学生のエンrollment・マネジメントの一環として，学内の学生対象のアンケートを整理するとともに，新たに新入生アンケートを構築し，広報や学生指導の参考とした。

論文数，Top10%論文比率，国際共著論文比率，系ごとの論文生産性の偏り等について，3ヶ月ごとに定点観測を行い，分析結果を定期的に学長及び教育研究評議会等に報告し，研究に関するIR活動を定着させた。分析結果を踏まえ，論文発表に係る予算の拡充を実施（2015（平成27）年度1,000千円から2018（平成30）年度3,600千円に増）した。【17-03-44】

(年俸制の適用)

承継教員のうち，14名を年俸制へ切替るとともに，13名を年俸制適用教員として新規採用し，年度計画に掲げる専任教員の年俸制割合（20%以上）の目標値を確保し続けている。2015～2018（平成27～30）年度までの年俸制割合は，14.6%，23.9%，27.0%，25.4%となっている。【18-01-47】

(クロスアポイントメント制・高度専門職等の適用)

混合給与制度適用在職者を確保するため，これまでに他機関とのクロスアポイントメント制度に関する協定を合計5件締結し，年度計画に掲げる混合給与制度の適用者数（2人以上）を確保し続けている。

2016（平成28）年度より，人事委員会の下に高度専門職専門部会を設置し，高度専門職選考手続要領を策定し，これまでに合計7名の高度専門職制度の適用を行い，年度計画に掲げる高度専門職制度の適用者数（2人以上）を確保し続けている。【18-02-48】

(若手研究者の雇用)

若手研究者の積極的採用に努め，2016（平成28）年度に4名，2018（平成30）年度に5名の若手研究者の採用を行い，年度計画に掲げる本務教員における40歳未満の若手割合を確保し続けている。

2015～2018（平成27～30）年度までの若手教員割合は，30.4%，29.3%，28.7%，26.3%となっている。【19-01-49-1】

(女性教員・外国人教員の雇用)

学長と女性研究者との懇談会の実施，女性のプレゼン力アップ研修等の男女共同参画の取組を推進するとともに，女性教員採用計画を策定し，その計画に基づき，女性限定公募・女性優先的公募等により，これまでに13名の女性教員を採用し，本務教員における女性割合を確保し続けている。

2015～2018（平成27～30）年度までの女性教員割合は，5.8%，7.5%，10.4%，11.5%と向上した。大学改革支援・学位授与機構・データ分析集（工学系）における女性教員割合の平均は5.6%であり，平均の倍以上となっている。

外国人雇用計画を策定する等により，これまでに6名の外国人教員を採用し，本務教員における外国人割合（外国の大学で学位を取得した日本人教員を含む）を確保し続けている。

2015～2018（平成27～30）年度まで外国人教員割合は，4.6%，3.8%，4.3%，6.5%となっている。【19-01-49-2】

(技術科学イノベーション研究機構の設置)

「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」の研究活動に横串を通し，支援組織として「研究推進アドミニストレーションセンター」を加え，オープンイノベーション実現に向け研究を推進し，産学共創の拠点として「技術科学イノベーション研究機構」を2016（平成28年）4月に設置した。同時に，同機構に3つの戦略研究部門（創発型システム研究部門，社会システム研究部門，先端（融合）研究部門）を置き，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，協働研究を推進する体制を整備した。

イノベーション協働研究プロジェクトにより，学内予算87百万円／年の配分に対し，外部資金301百万円を獲得するなど，共同研究活動を充実させた。

2016（平成28）年度に3つの「先端共同研究ラボラトリー」を設置した。学内への企業誘致の足がかりとして，ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー施設（固体機能デバイス研究施設を含む。）における，研究設備・機器の学外者利用に係る料金（1日9万円）を設定し，共同利用の提供を開始した。

【20-01-51】（◆）

(産学協働による博士人材の育成プログラム)

東フィンランド大学(UEF)との大学院5年一貫のダブルディグリープログラム「産学協働による博士人材の育成プログラム」の実施のため，UEF教授をクロスアポイントメント制度で雇用し，実務訓練受入先の開拓の他，学生募集，選考方法，学生支援等について検討し，博士前期課程までの体制を整備した。

UEFでは2018（平成30）年9月から3名の学生がプログラムの履修を開始し，本学では5名の学生を合格とした。【20-02-52】（◆）

(事務改革の取組)

学長を本部長とする事務改革推進本部において，第3期中期目標期間に向

けて、2015（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、掲げた実行計画の取組について、各年度とも、80%以上（2016（平成28）年度以降、100%、100%、86%）を達成している。

掲げた実行計画については、半期に一度、事務改革推進本部にて進捗確認をした上で、年度終了後に、各部局で自己評価を行い、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）が自己評価の検証を行い、取組状況を評価し、また、前年度の検証状況を次年度のアクションプラン策定に反映させるなどのPDCAサイクルを実施している。【21-01-53】

（事務職員のキャリアパス構築等）

2016（平成28）年度に、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た。

また、優秀な人材を継続的に雇用できる制度として、非常勤職員が、無期雇用職員への転換ができる大学独自の無期雇用制度を構築し、延べ40名以上の非常勤職員を無期雇用職員に転換した。【21-02-54】

【令和元事業年度】

（IR体制の強化・活動）

2018（平成30）年度に公開方法を構築した「IR基礎データ」について、2019（令和元）年度も引き続きデータ収集し、IR本部で分析を行い、学内HPで公開・共有するとともに、入試制度の検討等、大学経営等に活用した。

2016（平成28）年度に設置したIR本部を中心とする学内のIR体制について、実績等を整理し、本学に合ったIR機能であったか等を検証し、次年度の体制を改善することとした。【17-03-44】

（年俸制の適用）

年俸制適用教員12名を採用し、専任教員の年俸制割合は年度計画に掲げた18%を上回る26.6%を確保している。【47-01】

（クロスアポイントメント制・高度専門職等の適用）

現在2件のクロスアポイントメント制度に関する協定を大学及び企業と締結し、混合給与適用者は2名となっている。

2019（令和元）年度に、グローバル化の促進及び研究活動の推進のため、国際業務担当の高度専門職制度適用者1名を新規雇用し、年度計画の1名を上回る5名を高度専門職制度の適用者として雇用している。【48-01】

（若手研究者の雇用）

若手研究者の積極的採用に努め、20名の若手研究者を採用し、本務教員における40歳未満の若手割合は年度計画に掲げる25.5%を上回る27.1%を確保

している。【49-1-01】

（女性教員・外国人教員の雇用）

学長と女性教職員との懇談会の実施、トイレへのおむつ台の設置、介護・育児に係る在宅勤務制度の構築、託児費用の補助等の男女共同参画の取組を推進するとともに、女性教員の積極的採用に努め、2019（平成31）年4月より3名の女性教員を採用し、本務教員における女性割合は年度計画に掲げる7%を大きく上回る11.5%を確保している。大学改革支援・学位授与機構・データ分析集（工学系）における女性教員割合の平均は5.6%であり、平均の倍以上となっている。

2019（平成31）年4月より6名の外国人教員を採用し、本務教員における外国人割合（外国の大学で学位を取得した日本人教員を含む）は年度計画に掲げる4%を上回る8.7%を確保している。【49-2-01】

（技術科学イノベーション研究機構の運営）

2019（令和元）年度に終了するイノベーション協働研究プロジェクト（学長裁量経費と外部資金のマッチングファンドによる研究プロジェクト）の研究成果の検証・評価、継続するプロジェクトの中間報告、次年度プロジェクトの新規募集を行った。

イノベーション協働研究プロジェクトにより、学内予算118百万円／年の配分に対し、外部資金293百万円を獲得するなど、共同研究活動を充実させた。

先端共同研究ラボラトリー及びリサーチセンターの新規設置について、学内公募を行った。

2018（平成30）年度で設置期間が満了した2つの先端共同研究ラボラトリーについて、技術科学イノベーション研究機構で評価を行った。

新規の先端共同研究ラボラトリーとして、TUT-ISYS（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設置した。

既存の4つのリサーチセンターの実施事業の検証を行った。

エレクトロニクス先端融合研究所の研究領域の拡充として、エレクトロニクス先端融合研究所の研究領域を2分野から5分野に拡充し、人員については、5人の配置から、11人の配置に拡充することとし、順次採用を進め、2019（令和元）年度は8名の教員を配置した。【51-02】（◆）

（産学協働による博士人材の育成プログラム）

博士後期課程のダブルディグリー・プログラムに関する協定文書とカリキュラム設計について調整を完了した。2020年度からは新たに博士後期課程へ同プログラムを拡充し、国際的に通用するグローバルリーダーの育成を目的とした、博士前期・後期一貫の質の保証を伴ったダブルディグリー・プログラムの実行を本格化する。【52-01】（◆）

（事務改革の取組）

事務改革アクションプラン2019を策定し、これに掲げた18の実行計画の取組の達成状況について、各部局で自己評価の後、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。

超過勤務縮減に係る実行計画について、前年度の7割（1人当たり月平均2時間から15時間）に縮減するなど、18の実行計画の全てについて目標を達成しているとの評価を獲得し、達成率100%となった。

事務改革アクションプラン2018の達成状況を検証し、アクションプラン2019を見直すとともに、アクションプラン2020の策定に反映させることで、PDCAサイクルに基づく運用を行った。【53-01】

2. 共通の観点に係る取組状況

（ガバナンス改革の観点）

（学長戦略枠予算・定員）

学長戦略枠として、学内予算において、各年度の一般会計予算の10%以上（719～812百万円、13～15%）を確保した。教員定員においては、各年度で20%以上（53～56名、22～23%）を確保した。

戦略的な予算配分の一環として、教育研究環境を充実させる以下の施策等を実行した。

研究推進アドミニストレーションセンターにおいて、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等のデータを分析し、その分析結果を踏まえて、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）予算の拡充及び申請要件の見直し等を行い、2015（平成27）年度には14件、1,001千円の支援であったが、第3期中期目標期間は平均46件、4,208千円/年の支援を実施した。

また、特別貢献手当支給細則に基づき、教育・研究・社会貢献に高く寄与した教員146名/年に、間接経費により特別貢献手当12,430千円を支給した。

【17-01-42】

（外部有識者の意見の反映・公表）

学長の諮問に応じて学外有識者から本法人業務についての助言・提言を得るアドバイザー会議について、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、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、開催している。

アドバイザー会議の構成員について、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、女性デザイナー、国立大学の理事経験者等で構成されており、多様な背景を持った委員から助言・提言を得られる体制とした。

委員である学外有識者から得た意見は継続して大学公式ホームページで公表するとともに、大学運営に活用し、その反映状況について監事の監査を受けた。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からの意見交換等、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させた。【17-02-43】

（企業役員の理事への登用）

2017（平成29）年度からは、企業役員を経営戦略担当理事（非常勤）として任命し、大学運営に企業経営の視点を取り入れる体制を構築するとともに、商工会議所の大学見学会や個別企業の研究室訪問の企画等、同理事が産学連携の橋渡し役として活動することで、組織対組織の機関連携型共同研究協定の締結等の成果を上げ、また、組織対組織の機関連携型共同研究協定の締結先企業の研修・人材育成事業の受託といった、企業の視点に立った取組を新たに開始している。【17-04-45】

（監事の監査機能の強化）

SDGsに対する大学の取組状況の広報、地方自治体との協定書に係る文言の修正等、監事の意見を踏まえた改善を数多く実施した。

また、会計監査人とは異なる外部の公認会計士を監査アドバイザー・監査室員として委嘱することにより、毎月実施している監事監査、内部監査等において、学外の専門家の意見・助言を受ける体制を構築し、監査機能の強化をしている。【17-05-46】

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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。		IV		<p>（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略） 競争的資金、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。</p> <p>2016（平成28）年度に「組織」対「組織」を基本とした新たな共同研究を「機関連携型共同研究」と定義し、「間接経費」の在り方を見直し、共同研究実施に係る本学研究代表者等の人件費相当額、施設及び設備の維持管理費、管理事務経費などの共同研究実施に付随する経費を「産学連携経費」として整理した。2016（平成28）年度に<u>関係規程を整備し、「産学連携経費」は「直接経費」の30%とした。共同研究費の受入増加と併せ、共同研究の間接経費受入額は、第2期中期目標期間の平均は24,140千円であったが、第3期中期目標期間（2016～2018（平成28～30）年度）の平均は39,221千円と大幅に増加した。</u></p> <p>イノベーション協働研究プロジェクトによるマッチングファンド形式の共同研究の推進、研究アドミニストレーションセンターによる支援等により、<u>共同研究受入額は、第2期中期目標期間の平均271百万円から、第3期中期目標期間（2016～2018（平成28～30）年度）の平均は、422百万円に大幅に増加した。</u></p> <p>2016（平成30）年度に<u>技術相談取扱規程を制定</u></p>	<p>競争的研究資金、財団等からの研究助成等に関する情報収集及び過去の採択状況等を整理した一覧表を含め、メールによる公募情報提供を行う。（通年）</p> <p>「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。</p> <p>機器の共同利用促進する。</p> <p>「産学連携経費」の「直接経費」の30%化への取組を推進する。</p> <p>修学支援事業基金、教育研究支援基金募集のための取組を継続的に行う。</p>

	<p>し、技術相談料を有料化し、自己収入増加に繋がった（2016年度883千円、2017年度1,491千円、2018年度3,197千円）。</p> <p>寄附金獲得戦略を策定するとともに、開学40周年を機に、2016（平成28）年度から新たに修学支援事業基金を設置した。</p> <p>2017（平成29）年度には、豊橋技術科学大学基金（教育研究支援基金、修学支援事業基金）の概要及び寄附の申込方法を記載した基金ホームページを開設した。</p> <p>また、古本募金事業、遺贈制度を新たに導入し、チラシや古本募金ホームページ等を通じて広報活動を行った。</p> <p>外部資金（共同研究、受託研究、受託事業、寄附金）収入は、2015（平成27）年度決算においては989百万円であったが2018（平成30）年度決算においては1,165百万円に増加した。</p> <p>自己収入比率（業務活動収入のうち、運営費交付金収入と補助金収入を除いた収入の割合。）について、2015（平成27）年度決算においては35.2%であったが2018（平成30）年度決算においては39.6%に向上した。</p>
<p>【55-01】引き続き、外部資金公募情報の学内提供の充実を図るとともに、獲得支援体制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」を実施する。大学独自の資金獲得策の検討結果を踏まえ、可能な資金獲得策を実施する。</p>	<p>IV</p> <p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <p>2013（平成25）年度に設置した研究推進アドミニストレーションセンターにおいて、研究戦略立案から競争的資金獲得、産学官連携プロジェクト企画・運営、広報・アウトリーチ活動に至るまで一貫通貫の支援を行っており、「組織」対「組織」を基本とした「機関連携型共同研究」を推進し、共同研究講座2件を設置し、大型の共同研究費を獲得した。</p> <p>200万円以上の共同研究については、直接経費の30%を産学連携経費とすることを規定した。</p> <p>共同研究費の受入増加と併せ、共同研究の間接経費受入額は、2015（平成27）年度は31,395千円であったが、2019（令和元）年度は、77,856千円と約2.5倍に増加した。</p> <p>イノベーション協働研究プロジェクトによるマッチングファンド形式の共同研究の推進、研究アドミニストレーションセンターによる支援等により、共同研究受入額は、2015（平成27）年度の349百万円から、2019（令和元）年度は583百万円に大幅に増加した。</p> <p>修学支援事業基金、教育研究支援基金募集のた</p>

め、開学以降初めて開催したホームカミングデー案内に基金パンフレットを同封したほか、卒業生を対象に基金パンフレットを配付するなど募集の取組を行った。

これらの活動の結果、卒業生からの寄附件数は、前年度の0件から38件に増加した。また、基金への寄附は、全体として55件、8,406千円（前年度130千円）と、前年度を大きく上回る資金を獲得した。

外部資金（共同研究、受託研究、受託事業、寄附金）収入は、2015（平成27）年度決算においては989百万円であったが2019（令和元）年度決算においては1,354百万円に増加した。

自己収入比率について、2015（平成27）年度決算においては35.2%であったが2019（令和元）年度決算においては40.6%に向上した。

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
 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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。		IV		（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略） 予算編成時に、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、経費抑制を図った。 管理部門（総務課、会計課、施設課）における予算について、第2期中期目標期間末から、事務経費を10%（約124万円）削減した。 空調機器・照明器具・水回り設備の節約型への更新、複写機の利用状況の数値化・啓発活動等を実施した。 これらの取組の結果、期間中、全ての年度において、一般管理費率を6%以内（2016年度4.3%、2017年度4.7%、2018年度4.3%）に抑制し、全ての年度において、国立大学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）の平均5.6～5.7%を下回ることができた。	予算編成時、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、経費抑制を図る。
	【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。		IV	（令和元事業年度の実施状況） 予算編成時に、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、経費抑制を図り、一般管理費比率は4.3%と、6%以内に抑制することができた。	

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
 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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。	/	III		（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略） 毎年度、役員会において、「資金運用に係る運用方針」を定め、また、金融機関の格付け、中間決算の状況調査等の経営状況の監視等、金融情勢・社会情勢に注意を払い、東海地区国立大学法人事務連携等を活用し、資金運用を実施した。 学者者への研究設備・機器の共同利用を促進し、2017（平成29）年度からは、エレクトロニクス先端融合研究所の研究設備・機器の利用を本格運用し、学者者からの研究設備利用料収入が増加した（2015年度319千円、2016年度269千円、2017年度1,679千円、2018年度2,247千円）。 研究設備の有効活用、グローバル学生宿舎の新設（2016～2018年度）等により、財産貸付料収入は、2015（平成27）年度の76百万円から、2018（平成30）年度は115百万円に増加した。 2017（平成29）年度に「保有資産の効率的・効果的な有効活用方針」を策定し、この方針に基づき現有資産の有効活用方法（賃貸マンション、駐車場等）について、金融機関等と検討を行い、今後、より具体の計画を検討を進めることとした。	市場調査等を行い、状況に応じて金融・経済情勢に対応した資金運用を安全・確実に行う。 民間資金の活用による施設整備（賃料収入による整備）についての計画をまとめる。
		III		（令和元事業年度の実施状況） 役員会において、「資金運用に係る運用方針」を定め、金融・経済情勢に対応した安全・確実な資金運用のため、市場調査、金融機関との個別相談等を行い、金利情勢、実施コストを踏まえ、2019（令和	

	沿って、適切に利活用する。		<p>元) 年度は資金運用は取りやめた。</p> <p>学外者への研究設備・機器の共同利用を促進し、2017(平成29)年度から、エレクトロニクス先端融合研究所の研究設備・機器の利用を本格運用し、本格運用前の2016(平成30)年度の269千円から、2017～2019(平成29～令和元)年度は年平均1,713千円と6倍以上に増加した。</p> <p>研究設備の有効利用、グローバル学生宿舎の新設(2016～2018年度)等により、財産貸付料は、2015(平成27)年度の76百万円から、2019(令和元)年度は138百万円に増加した。</p> <p>民間資金の活用による施設整備(賃料収入による整備)について、職員宿舎の改築・新築について、建物の仕様、敷地計画、家賃設定、収支計算等の事業計画を検討した。</p>	
--	---------------	--	---	--

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成28～30事業年度】

(自己収入増加への取組)

2016(平成28)年度に「組織」対「組織」を基本とした新たな共同研究を「機関連携型共同研究」と定義し、「間接経費」の在り方を見直し、共同研究実施に係る本学研究代表者等の人件費相当額、施設及び設備の維持管理費、管理事務経費などの共同研究実施に付随する経費を「産学連携経費」として整理した*1。2016(平成28)年度に關係規程を整備し、「産学連携経費」は「直接経費」の30%とした。共同研究費の受入増加と併せ、共同研究の産学連携経費(間接経費)受入額は、第2期中期目標期間の平均は24,140千円であったが、第3期中期目標期間(2016～2018(平成28～30)年度)の平均は39,221千円と大幅に増加した。

イノベーション協働研究プロジェクトによるマッチングファンド形式の共同研究の推進、研究アドミニストレーションセンターによる支援等により、共同研究受入額は、第2期中期目標期間の平均271百万円から、第3期中期目標期間(2016～2018(平成28～30)年度)の平均は、422百万円に大幅に増加した。

2018(平成30)年度に、技術相談取扱規程を制定し、技術相談料を有料化し、自己収入増加に繋がった(2016年度883千円、2017年度1,491千円、2018年度3,197千円)。

寄附金獲得戦略を策定するとともに、開学40周年を機に、2016(平成28)年度から新たに修学支援事業基金を設置した。

2017(平成29)年度には、豊橋技術科学大学基金(教育研究支援基金、修学支援事業基金)の概要及び寄附の申込方法を記載した基金ホームページを開設した。また、古本募金事業、遺贈制度を新たに導入し、チラシや古本募金ホームページ等を通じて広報活動を行った。

外部資金(共同研究、受託研究、受託事業、寄附金)収入は、2015(平成27)年度決算においては989百万円であったが2018(平成30)年度決算においては1,165百万円に増加した。

自己収入比率(業務活動収入のうち、運営費交付金収入と補助金収入を除いた収入の割合。)について、2015(平成27)年度決算においては35.2%であったが2018(平成30)年度決算においては39.6%に向上した。【22-01-55】

*1「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」産学官連携における費用負担の適正化・管理業務の高度化に係る取組

(一般管理費の抑制)

予算編成時に、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、経費抑制を図った。

管理部門(総務課、会計課、施設課)における予算について、第2期中期目標期間末から、事務経費を10%(約124万円)削減した。

空調機器・照明器具・水回り設備の節約型への更新、複写機の利用状況の数値化・啓発活動等を実施した。

これらの取組の結果、期間中、全ての年度において、一般管理費率を6%以内(2016年度4.3%、2017年度4.7%、2018年度4.3%)に抑制し、全ての年度において、国立大学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)の平均5.6～5.7%を下回ることができた。【23-01-56】

(資産の有効活用)

学外者への研究設備・機器の共同利用を促進し、2017(平成29)年度からは、エレクトロニクス先端融合研究所の研究設備・機器の利用を本格運用し、学外者からの研究設備利用料収入が増加した(2015年度319千円、2016年度269千円、2017年度1,679千円、2018年度2,247千円)。

研究設備の有効活用、グローバル学生宿舎の新設(2016～2018年度)等により、財産貸付料収入は、2015(平成27)年度の76百万円から、2018(平成30)年度は115百万円に増加した。

2017(平成29)年度に「保有資産の効率的・効果的な有効活用方針」を策定し、この方針に基づき現有資産の有効活用方法(賃貸マンション、駐車場等)について、金融機関等と検討を行い、今後、より具体的計画を検討を進めることとした。【24-01-57】

【令和元事業年度】

(自己収入増加への取組)

「組織」対「組織」を基本とした「機関連携型共同研究」を推進し、共同研究講座2件を設置し、大型の共同研究費を獲得した。

200万円以上の共同研究については、直接経費の30%を産学連携経費とすることを規定化した。共同研究費の受入増加と併せ、共同研究の間接経費受入額は、2015(平成27)年度は31,395千円であったが、2019(令和元)年度は、77,856千円と約2.5倍に増加した。

イノベーション協働研究プロジェクトによるマッチングファンド形式の共同研究の推進、研究アドミニストレーションセンターによる支援等により、共同研究受入額は、2015(平成27)年度の349百万円から、2019(令和元)年度は583百万円に大幅に増加した。

修学支援事業基金、教育研究支援基金募集のため、開学以降初めて開催したホームカミングデー案内に基金パンフレットを同封したほか、卒業生を対象に基金パンフレットを配付するなど募集の取組を行った。

これらの活動の結果、卒業生からの寄附件数は、前年度の0件から38件に増加した。また、基金への寄附は、全体として55件、8,406千円(前年度130

千円)と、前年度を大きく上回る資金を獲得した。

外部資金(共同研究, 受託研究, 受託事業, 寄附金)収入は, 2015(平成27)年度決算においては989百万円であったが2019(令和元)年度決算においては1,354百万円に増加した。

自己収入比率について, 2015(平成27)年度決算においては35.2%であったが2019(令和元)年度決算においては40.7%に向上した。【55-01】

(一般管理費の抑制)

予算編成時に, 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, 経費抑制を図り, 一般管理費比率は4.3%と, 6%以内に抑制することができた。【56-01】

(資産の有効活用)

学外者への研究設備・機器の共同利用を促進し, 2017(平成29)年度から, EIIRISの研究設備・機器の利用を本格運用し, 本格運用前の2016(平成30)年度の269千円から, 2017~2019(平成29~令和元)年度は年平均1,713千円と6倍以上に増加した。

研究設備の有効利用, グローバル学生宿舎の新設(2016~2018年度)等により, 財産貸付料は, 2015(平成27)年度の76百万円から, 2019(令和元)年度は138百万円に増加した。

民間資金の活用による施設整備(賃料収入による整備)について, 職員宿舎の改築・新築について, 建物の仕様, 敷地計画, 家賃設定, 収支計算等の事業計画を検討した。【57-01】

2. 共通の観点に係る取組状況

(財務内容の改善の観点)

(自己収入増加への取組)

2013(平成25)年度に設置した研究推進アドミニストレーションセンターにおいて, 研究戦略立案から競争的資金獲得, 産学官連携プロジェクト企画・運営, 広報・アウトリーチ活動に至るまで一貫通の支援*2を行っており, 「組織」対「組織」を基本とした「機関連携型共同研究」を推進し, 2019(令和元)年度に, 共同研究講座2件を設置*3し, 大型の共同研究費を獲得した。

200万円以上の共同研究については, 直接経費の30%を産学連携経費(間接経費)とすることを規定化した。共同研究費の受入増加と併せ, 共同研究の産学連携経費(間接経費)受入額は, 2015(平成27)年度は31,395千円であったが, 2019(令和元)年度は, 77,856千円と約2.5倍に増加した。

イノベーション協働研究プロジェクトによるマッチングファンド形式の共同研究の推進, 研究アドミニストレーションセンターによる支援等により, 共同研究受入額は, 2015(平成27)年度の349百万円から, 2019(令和元)年度は583百万円に大幅に増加した。

2018(平成30)年度に, 技術相談取扱規程を制定し, 技術相談料を有料化し, 自己収入増加に繋がった(2016年度883千円, 2017年度1,491千円, 2018年度3,197千円, 2019年度1,950千円)。

修学支援事業基金, 教育研究支援基金募集のため, 2019(令和元)年度に開学以降初めて開催したホームカミングデー案内に基金パンフレットを同封したほか, 卒業生を対象に基金パンフレットを配付するなど募集の取組を行った。これらの活動の結果, 卒業生からの寄附件数は, 前年度の0件から38件に増加した。また, 基金への寄附は, 全体として55件, 8,406千円(前年度130千円)と, 前年度を大きく上回る資金を獲得した。

外部資金(共同研究, 受託研究, 受託事業, 寄附金)収入は, 2015(平成27)年度決算においては989百万円であったが2019(令和元)年度決算においては1,354百万円に増加した。

自己収入比率について, 2015(平成27)年度決算においては35.2%であったが2019(令和元)年度決算においては40.6%に向上した。

*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」組織的な連携体制に係る取組

*3 「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」 「組織」対「組織」の「本格的な共同研究」に向けた産学官での挑戦に係る取組

(一般管理費の抑制)

予算編成時に, 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, 経費抑制を図り, 一般管理費比率は4.3%と, 6%以内に抑制することができた。

(資産の有効活用)

学外者への研究設備・機器の共同利用を促進し, 2017(平成29)年度から, エレクトロニクス先端融合研究所の研究設備・機器の利用を本格運用し, 本格運用前の2016(平成30)年度の269千円から, 2017~2019(平成29~令和元)年度は年平均1,713千円と6倍以上に増加した。

研究設備の有効利用, グローバル学生宿舎の新設(2016~2018年度)等により, 財産貸付料は, 2015(平成27)年度の76百万円から, 2019(令和元)年度は138百万円に増加した。

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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。		IV		（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略） 業務運営等に関する自己点検・評価について、毎年度、大学全体の諸活動に係る本学独自の「自己評価書」を作成し、公式ホームページにて公表した。 教育職員及び事務職員の個人評価については、毎年度実施し、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。 2011（平成23）年度より、エンカレッジを目的として、教育職員の個人評価の元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ている。 教育職員の個人評価における公平性、客観性を向上させることを目的として、評価のための業績データをresearchmap登録データと事務手続きに基づく事務局保有データから作成することとし、それに伴い、評価基準の見直しを行った。	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。 前年度に実施した見直し後の教員個人評価について、評価要項、評価基準等の検証を行う。
	【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。教員個人評価については評価項目等を見直し、researchmapや事務局で有するデータを活用した評価を全面实施する。	IV		（令和元事業年度の実施状況） 業務運営等に関する自己点検・評価について、大学全体の諸活動に係る本学独自の「自己評価書」を作成し、公式ホームページにて公表した。 大学機関別認証評価においては、 <u>日本技術者教育認定機構（JABEE）の認定取得及びこの評価の観点を準用した自己点検評価について、内部質保証が優れて機能している点として評価された。</u> 2010（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、今年度も昨年度	

			<p>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。</p> <p>教員の個人評価について、2017～2018（平成29～30）年度に見直した評価方法、評価基準により実施した。researchmap登録データと事務局保有データからなる業績データと各教員が作成した自己点検書等により評価を行い、独自に構築したデータ集計システムにより、問題なく実施することができた。外部に公表されたデータ（researchmap登録データ）及び事務手続きに基づくデータを活用することで、より客観性が高いデータによる評価となり、同時に、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を軽減することができた。</p>	
<p>【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。</p>		<p>III</p>	<p>（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略）</p> <p>第2期中期目標期間の教育研究評価に関する評価報告書において、教育、研究、その他の3つ全ての中期目標（大項目）とも「おおむね良好に進んでいる」との評価を得た。</p> <p>国立大学法人評価委員会による各事業年度評価では、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。</p> <p>大学機関別認証評価に向けて、準備を進めた（2019（令和元）年度受審）。</p>	<p><令和2年度></p> <p>国立大学法人評価委員会による法人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。</p> <p>2019（令和元）年度に受審した大学機関別認証評価の結果を活用し、必要に応じ改善を行う。</p>
	<p>【59-01】 国立大学法人評価委員会による平成30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に係る自己評価書を作成し、認証評価を受審する。</p>	<p>IV</p>	<p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <p>2018（平成30）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。</p> <p>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</p>	

			<p>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。</p> <p>大学機関別認証評価について、学内の自己点検に基づき、自己評価書の作成、根拠資料の整理等を行い、大学機関別認証評価を受審した。確認があった事項について、規則の改正等も含め対応し、認証を受け、「内部質保証が優れて機能している」との評価結果を得た。</p>	
--	--	--	---	--

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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。	/	IV		（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略） 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や講演会、同窓会企画等を開催し、広く一般市民に大学を公開している。地域の夏休みイベントとして定着し、2016（平成28）年度は約2,900名、2017（平成29）年度は2,610名、2018（平成30）年度は2,720名の来場があった。入学定員を基準とした参加者倍率は、2014（平成26）年度から4年連続で全国1位を記録（大学ランキング2019（朝日新聞出版））している。 従来、学内向けの内容であった広報誌「天伯」を、高校生、高専生、OBなど学外向けにリニューアルした。また、その中のコンテンツをSNSにより発信した結果、2018（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に対し約2倍以上となり、Facebookについても投稿数・閲覧数・エンゲージメント数が約1.1～1.4倍となった。 定例記者会見（年間10回）開催前に、事前に学内全教職員にトピックスを募集し、学内情報を広く収集した結果、2018（平成30）年度には報道掲載件数が過去最高（211件）となった。	大学の知名度を向上させるため、月1回程度の定例記者会見や国内外のプレスリリース等、年間100件以上の報道発表を行う。また、掲載率向上のため、わかりやすい報道発表資料を作成する。
				IV	（令和元事業年度の実施状況） 約10年ぶりに、大学紹介動画を新規に制作し、大学公式HPにて公開した他、各教員が高専訪問時に大学紹介として放映する等、情報発信を行った。

見学を実施し、参加者の学内散策等に役立てるとともに、当該マップに係る満足度等についてアンケート調査を行う。

キャンパスガイドマップを用いて、一般来学者や高校生の大学見学時の、キャンパスツアー資料として使用した。見学後のアンケート調査の結果（回答数554名、分かりやすい、どちらでもない、分かりにくいの3択）、分かりやすいが約79%を占め、当該マップの満足度が高いことがわかった。

高専生への本学広報に関するアンケート調査を実施、15高専約80名から回答を得た。その結果を刊行物の内容改善に役立てた。

高専生への大学選びに関するアンケート調査を実施し、13高専約270名から回答を得た。その結果を、広報活動の見直しに役立てるため、分析を行った。

(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

1. 特記事項

【平成28～30事業年度】

(自己点検・評価)

業務運営等に関する自己点検・評価について、毎年度、大学全体の諸活動に係る本学独自の「自己評価書」を作成し、公式ホームページにて公表した。

教育職員及び事務職員の個人評価については、毎年度実施し、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。

2011（平成23）年度より、エンカレッジを目的として、教育職員の個人評価の元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ている。

教育職員の個人評価における公平性、客観性を向上させることを目的として、評価のための業績データをresearchmap登録データと事務手続きに基づく事務局保有データから作成することとし、それに伴い、評価基準の見直しを行った。【25-01-58】

(情報発信)

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や講演会、同窓会企画等を開催し、広く一般市民に大学を公開している。地域の夏休みイベントとして定着し、2016（平成28）年度は約2,900名、2017（平成29）年度は2,610名、2018（平成30）年度は2,720名の来場があった。入学定員を基準とした参加者倍率は、2014（平成26）年度から4年連続で全国1位を記録（大学ランキング2019（朝日新聞出版））している。

従来、学内向けの内容であった広報誌「天伯」を、高校生、高専生、OBなど学外向けにリニューアルした。また、その中のコンテンツをSNSにより発信した結果、2018（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に対し約2倍以上となり、Facebookについても投稿数・閲覧数・エンゲージメント数が約1.1～1.4倍となった。

定例記者会見（年間10回）開催前に、事前に学内全教職員にトピックスを募集し、学内情報を広く収集した結果、2018（平成30）年度には報道掲載件数が過去最高（211件）となった。

【令和元事業年度】

(自己点検・評価)

業務運営等に関する自己点検・評価について、大学全体の諸活動に係る本学独自の「自己評価書」を作成し、公式ホームページにて公表した。

大学機関別認証評価においては、日本技術者教育認定機構（JABEE）の認定取得及びこの評価の観点を準用した自己点検評価について、内部質保証が優

れて機能している点として評価された。

2010（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、今年度も昨年度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。

教員の個人評価について、2017～2018（平成29～30）年度に見直した評価方法、評価基準により実施した。researchmap登録データと事務局保有データからなる業績データと各教員が作成した自己点検書等により評価を行い、独自に構築したデータ集計システムにより、問題なく実施することができた。外部に公表されたデータ（researchmap登録データ）及び事務手続きに基づくデータを活用することで、より客観性が高いデータによる評価となり、同時に、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を軽減することができた。【58-01】

(機関別認証評価)

大学機関別認証評価について、学内の自己点検に基づき、自己評価書の作成、根拠資料の整理等を行い、大学機関別認証評価を受審した。確認があった事項について、規則の改正等も含め対応し、認証を受け、「内部質保証が優れて機能している」との評価結果を得た。【59-01】

(情報発信)

約10年ぶりに、大学紹介動画を新規に制作し、大学公式HPにて公開した他、各教員が高専訪問時に大学紹介として放映する等、情報発信を行った。

キャンパスガイドマップを用いて、一般来学者や高校生の大学見学時の、キャンパスツアー資料として使用した。見学後のアンケート調査の結果（回答数554名、分かりやすい、どちらでもない、分かりにくいの3択）、分かりやすいが約79%を占め、当該マップの満足度が高いことがわかった。

高専生への本学広報に関するアンケート調査を実施、15高専約80名から回答を得た。その結果を刊行物の内容改善に役立てた。

高専生への大学選びに関するアンケート調査を実施し、13高専約270名から回答を得た。その結果を、広報活動の見直しに役立てるため、分析を行った。

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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。		IV		<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>2016(平成28)年に、全学年の学生に対してアンケート調査を行い、学内における学生の滞在場所の実態を把握し、図書館北側及び南側テラスの設置等、<u>図書館の改修に生かした。</u></p> <p>2017(平成29)年にはワークショップを2度開催し、<u>学生も含めて、意見交換を行い、学生の留まる場所等に係る記載、動線計画のコンセプト等、その意見を一部取り入れ、キャンパスマスタープランの改正を行った。</u></p> <p>キャンパスマスタープランに掲げた図書館改修を2016(平成28)年度に実施した。多文化共生グローバルキャンパスの核として、キャンパスの中央に位置する図書館の1階を「マルチプラザ」とし、学生が長く滞在できる場、日本人学生・外国人留学生・教職員・企業・地域との交流の場、パブリックスペースの場(セミナー開催、ディスカッションの場、図書カフェ)として、また、女子学生・女性研究者支援の場として、活用できるよう改修した。2018(平成30)年度には、図書館の入館者数は改修前の2016(平成28)年度の2.8倍、施設貸出件数は改修前の6.3倍となった。</p> <p>キャンパスマスタープランに基づき、グローバル学生宿舎の整備(民間資金を活用したPPP方式)、<u>図書館南側外部デッキ・陸上競技場及びテニスコート改修・課外活動施設新営(寄付金)、国際交流会館改修(目的積立金)、空調改修を含む老朽改修を</u></p>	<p>キャンパスマスタープランに基づき、老朽施設の改修、バリアフリー化を実施する。</p> <p>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の活動等を行う。</p>

	<p>施した。</p> <p>また、エネルギー対策専門部会において積極的なエネルギーマネジメントの一環として、省エネ巡回などの取組を実施し、<u>毎年度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）の1%以上削減を達成している</u></p> <p>2015（平成27）年度 0.06236（前年度比97.3%） 2016（平成28）年度 0.06134（前年度比98.4%） 2017（平成29）年度 0.06048（前年度比98.6%） 2018（平成30）年度 0.05806（前年度比96.0%）</p> <p>2017（平成29）年3月に「豊橋技術科学大学インフラ長寿命化計画（行動計画）」を策定し、個別施設計画策定に向けた調査を実施し、建物別長寿命化改修計画（案）を策定した。</p>
<p>【61-01】 キャンパスマスタープラン2016(2016-2021)に基づき、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、インフラ長寿命化計画(個別計画)案を作成する。キャンパスマスタープラン2016について検証を行う。</p>	<p>IV (令和元事業年度の実施状況) 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○特高受変電室、及び弓道場の新営 ○老朽施設の改修 <ul style="list-style-type: none"> ・総合研究棟改修 ・空調改修 ・エレベーター改修 ・学生宿舎等内装改修 ・教育研究基盤センター等トイレ改修 ・自然エネルギー実験棟等防水改修 ○バリアフリー化 <ul style="list-style-type: none"> ・身障者トイレのサイン変更（誰でもトイレ化） <p><u>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重複）。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○施設整備費補助金・施設費交付金 <ul style="list-style-type: none"> ・特高受変電室の新営、総合研究棟の改修、自然エネルギー実験棟防水改修、トイレ改修等 ○寄附金 <ul style="list-style-type: none"> ・弓道場の新営 ○目的積立金 <ul style="list-style-type: none"> ・エレベーター改修、国際交流会館内装改修、トイレ改修等 ○施設課金 <ul style="list-style-type: none"> ・空調改修

			<p>○運営費交付金 ・学生宿舎内装改修</p> <p>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。</p> <p>○電力・ガス・水等使用実績の学内周知 ○ポスターによる学内への省エネ呼びかけ ○全棟全室の省エネチェックの実施 ○空調遠隔監視システムによる監視</p> <p>キャンパスマスタープラン2016について検証を行い、施設整備計画についてキャンパス環境の調和、学生生活等の支援について明記することとした。 インフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定し、文部科学省に提出した。</p>	
<p>【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。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>（平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略） 施設の有効利用や維持管理については、施設マネジメント戦略本部が一元管理しており、法人化と同時に開始した教員室、研究室、研究実験室等の課金制度を引き続き実施し、<u>毎年度4,000万円以上の財源を確保し、計画的な空調改修・照明改修を実施している。</u></p> <p>2010（平成22）年度の学内再編に対応した施設利用将来計画について、室の使用状況に応じた見直しを実施し、合理的な移動を行った結果、移動対象室は185室→17室、移動対象面積は7,640㎡→963㎡となり、施設利用将来計画（室移動）について、進捗率90.9%を達成している。</p>	<p>課金を財源として、共用スペースの老朽改修、照明・空調改修、エレベータ改修を実施する。 施設利用有効将来計画に基づき、室の配分見直し・移動、改修等を行う。</p>
	<p>【62-01】 課金制度を実施するとともに検証を行う。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とともに検証を行う。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とともに検証を行う。</p>	<p>III</p>	<p>（令和元事業年度の実施状況） 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2004（平成16）年度から運用している。2019（令和元）年度については、その課金を財源（約4,100万円）として、共用スペースの老朽改修、F棟及びG1棟一部空調改修を実施した。</p> <p>課金制度の検証を行い、技術科学イノベーション研究機構のための産学協働利用スペースについて、これまでの共用スペース単価2,000円/㎡・年とは別に約10,000円/㎡・年の単価を導入した。</p>	

			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、共用スペースを新たに78㎡確保するとともに、研究棟改修にあたっての一時的な移転先として有効活用を行った。
--	--	--	---

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
 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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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に実施する。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。		IV		(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略) 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、2016（平成28）年度以降、 <u>第一種衛生管理者6名、エックス線作業主任者4名、高圧ガス関連資格4名、足場特別教育10名等、資格取得者が増加した。</u> 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た。また、本結果分析をもとに高ストレスの傾向が見られた全ての教職員に対し、産業医が個別相談を行った。ホームページを利用した教職員に対する健康に関する情報提供を行った。 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実施し、 <u>問題点を把握し、棚の耐震化、薬品の適切な管理、電源・配線の適正化等の改善を行った。</u> 受動喫煙防止対策として、2018（平成30）年度に2022（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た。	法令に基づいた資格保持者の増員を図るとともに、法令に基づいた各種教育訓練を実施し、対象者に受講させる。また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し、職場環境改善に必要な措置を講じる。
		IV		(令和元事業年度の実施状況) 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	
	【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				

	<p>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。</p>		<p>画を含んだ安全衛生関係の年間計画を4月に策定し、定期的に講習会を実施し、<u>第一種衛生管理者、高圧ガス関連資格等の取得者が6名増加した。</u></p> <p>各種教育訓練については、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等を実施した。</p> <p>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、産業医が個別相談を行った。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。</p> <p>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実施し、問題点の把握とその改善を行った。</p> <p>「受動喫煙防止計画」に基づき、2019（令和元）年度について喫煙場所を1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た。</p>	
<p>【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。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p><u>東海地区国立大学法人事務連携の大規模災害対応WGにおいて、各地で発生した地震への対応について情報共有するとともに、各大学の防災関係の取組及び今後の大規模災害に備えた連携体制の強化について意見交換を行った結果、2017（平成29年）6月に「東海地区国立大学法人間の大規模災害対応に関する協定」を締結した。</u></p> <p>BCPについては、コンサルタントのアドバイスを踏まえて、被害想定の見直し、業務継続のための行動計画の充実を図るための一部改正を行った。これに基づき、避難訓練、建物残留者訓練、安否確認訓練等を実施し、また、学生・教職員の防災意識の向上を図るため、防災体験や防災ワークショップ等を実施した。</p>	<p>「南海トラフ地震防災対策推進基本計画」の改定を踏まえたBCP（事業継続計画）の見直しを行う。</p> <p>「新型コロナウイルス感染症危機対策本部」を設置し、感染症の収束まで必要な対応を行う。</p>
	<p>【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強化するとともに、BCP(事業継続計画)を充実させる。</p>	<p>III</p>	<p>(令和元事業年度の実施状況)</p> <p>「南海トラフ地震防災対策推進基本計画」の改定を踏まえたBCP（事業継続計画）の見直しについて検討を行った。</p> <p>BCPに基づき、<u>避難訓練、建物残留者確認訓練、安否確認訓練等の総合防災訓練を実施した。</u>学生・教職員の防災意識の向上を図るため、防災体験や防</p>	

			<p>災講演会等を実施した。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、本学における感染防止に向けた方策の策定とその対策の実行を目的とし、総務担当理事を本部長とする「新型コロナウイルス感染症警戒対策本部」を2020（令和2）年1月に設置し、各種の対応に当たった。</p>
--	--	--	--

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		判断理由（計画の実施状況等）	
		中期	年度	令和元年度までの実施状況	令和2及び3事業年度の実施予定
【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。		III		<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>関連規程の整備等を行い、2018（平成30）年8月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。</p> <p>2016（平成28）年6月に「東海地区国立大学法人間の大規模災害対応に関する協定」を締結し、この協定に基づき、東海地区国立大学事務連携において、防災ワーキンググループを毎年度定期的に開催し、大規模災害に向けた今後の対応について意見交換を行っている。</p> <p>コンプライアンスの徹底及び意識向上を目的とし、2012（平成24）年度から引き続き毎年度個人情報保護をテーマとした研修を実施しており、講師を見直す等、より効果的な研修とするように、継続的に見直しを実施している。2017（平成29）年度は一般職員に加え、保護管理者を対象とした研修を実施した。2018（平成30）年度においては、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より講師を招き、より実務的な内容の研修として開催した。</p> <p>新規採用教職員研修や教職員連絡会等を通じて、<u>公的研究費の不正防止、情報セキュリティ等個別具体的な事項について注意喚起を行っている。</u></p> <p>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、2016（平成28）年に対応要領を策定するとともに、学内会議等において留意事項を説明、また、2017（平成29）年には教職員を対象に外部講師を招へいし、講演会を実施する等意識の向上</p>	<p>コンプライアンスの徹底及び意識向上を目的として、引き続き毎年度個人情報保護をテーマとした研修を実施し、教職員の意識向上を図る。</p> <p>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について、情報セキュリティ対策基本計画に基づく対策の強化・充実を図るとともに、研修等を通じ法令遵守の意識啓発を図る。</p>

	<p>を図った。 <u>危機管理体制強化の一環として、2016（平成28）年度にTUT-CSIRT(Computer Security Incident ResponseTeam)を組織し、セキュリティインシデントが起こった際の対応体制を確立した。</u> 継続的に、セキュリティ対策に係る、教育・訓練活動に関しては、自己点検と実際のメール攻撃を模した訓練を実施した。訓練の複雑化、訓練後のトレーニング等、年次をおって改善をした。訓練メールの開封率は2017（平成29）年度は19.6%であったが、2018（平成30）年度は1.8%と大幅に改善した。 2018（平成30）年度に、不正アクセスを監視するためのアクセスログの取得、通信ポリシーの改定、新しいファイアウォールの導入をし、総合的なネットワークセキュリティの向上をした。</p>
<p>【65-01】2016(平成28)年度から見直しを行ってきた、内部統制システム、危機管理体制機能について、改善又はより効果的な方策を検討する。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</p>	<p>III (令和元事業年度の実施状況) <u>コンプライアンスの徹底及び危機管理体制機能の充実・強化のため、新任職員に新規採用職員研修として、学長・理事が講師となり、コンプライアンスの徹底等について研修した。</u> <u>コンプライアンスの徹底及び意識向上を目的とし、個人情報保護をテーマとした研修を実施し、35名の教職員が参加した。個人情報管理については、毎月及び大型連休前に留意点を学内周知し、注意喚起を行った。</u> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、本学における感染防止に向けた方策の策定とその対策の実行を目的とし、総務担当理事を本部長とする「新型コロナウイルス感染症対策本部」を2020年1月31日に設置し、各種対策の検討を行った。2月には同本部主催で本学産業医を講師とする「新型コロナウイルス感染症に関する講演会」を開催し、その模様は動画撮影し、欠席者にも閲覧可能とすることで、構成員に対し同ウイルスに対する知識・感染防止方策の啓発を行った。</p>
<p>【65-02】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について、2018(平成30)年度に行った実施内容の検証を踏まえ、情報セキュリティ対策基本計画に基づく対策を継続実施する。教職</p>	<p>「国立大学法人豊橋技術科学大学サイバーセキュリティ対策基本計画(2019-2021)」を策定した。 セキュリティ対策に携わる担当者3名(事務局情報システム係、情報メディア基盤センター職員)を文部科学省CSIRT研修を始めとする各種研修に派遣し、技術的なバックボーンの向上を目指した。</p>

	<p>員の法令遵守の意識啓発を図るため、担当者を情報セキュリティ研修会等に参加させるとともに、教職員に対しインシデント対応訓練を継続実施する。</p>		<p>セキュリティ教育、情報アクセス（リテラシー）教育のプログラムを整備し、e-learningコンテンツとして展開し、学内のすべてのネットワーク利用者（学生、教員、職員）が時間を問わず視聴できるようにしており、定期的なプログラムの受講を義務付けている。また、年1回、情報セキュリティポリシー自己点検を実施し、サイバーセキュリティに対する啓発を行っている。</p> <p>豊橋技術科学大学、長岡技術科学大学、名古屋工業大学の3校における相互監査実施の検討を進めた。</p> <p>OSのサポート終了や導入済みシステムの契約期限を考慮した上で、年度ごとのシステム導入・更新計画をたてて運用しており、更新漏れなどが発生しないような仕組みを構築・運用している。また、ワンタイムパスワードを利用した多要素認証を導入し、学外からのアクセスにおけるセキュリティ強化を実現した。</p>	
<p>【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。</p>		<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略)</p> <p>研究者を対象とした研究倫理教育の在り方について検討し、eラーニングプログラムを活用した研究倫理教育の有効期間等を含めた取扱いを策定した。</p> <p>研究者、研究支援職員及び学生を対象とした学外講師による研究倫理に関する講演会を実施した。同講演会は録画し、当日欠席者にも視聴できるよう、学内ウェブサイトに掲載し、全教職員に周知した。</p> <p>新規採用の研究者に対しては、eラーニングプログラムによる研究倫理教育を実施した。</p> <p>学部学生に対しては、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、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。</p> <p>リーフレット「公正な研究活動のために」を全教職員に配付し、啓発活動を行った。</p>	<p>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実施するとともに、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し、研究倫理教育の実施内容等について検証し、「研究者（学生を除く）に対する研究倫理教育に関する取扱い」の見直し等を行う。</p>
	<p>【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とともに、教育職員、研究員、研究支援職員及び学生に対して研究</p>	<p>III</p>	<p>(令和元事業年度の実施状況)</p> <p>新規採用の教育職員、研究員等の研究者に対しては、eラーニングプログラムによる研究倫理教育を実施した。</p> <p>本学教職員の他、本学において研究を行う者（共</p>	

	<p>倫理教育を実施し、実施内容等について検証・改善する。</p>		<p>同研究員等)に対する研究倫理教育を実施した。 学部学生に対しては、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、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。 教職員及び学生の受講状況・成績等を把握するとともに、研究公正委員会等において、啓発活動及び研究倫理、教育の方法等について検証し、「研究者(学生を除く)に対する研究者倫理教育の取扱い」の見直し等を検討した。 <u>「研究データの保存等に関する取扱い」を定めるとともに研究者が外部に公表した研究成果に関する研究データの保存状況の確認を行った。</u></p>	
<p>【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。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成28～30事業年度の中期計画の実施状況概略) <u>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。また、2017(平成29)年度末には、リーフレット「公的研究費の適正な取扱い」を全教職員に配付するとともに大学公式HPに掲載し、啓発活動を行った。</u> 新規採用教職員及びリサーチアシスタント等の学生に対して、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、外部資金説明会及び科学研究助成事業説明会等の機会にも合わせて研究費の不正防止について説明し、啓発を行った。 <u>2017(平成29)年10月に物品検収室分室を設置し、教員検収件数の減と物品検収室での検収定着を図った。結果、教員検収件数が2017(平成29)年度の264件から2018(平成30)年度は83件に大幅減少した。</u> 教職員への会計手続き関係様式の理解のため「財務会計事務の手引き」を、教員発注の際の参考として「取引業者の皆様へ」を会計課より全教職員へ配信した。 競争的資金等運営・管理推進会議において、当該年度の不正防止計画を検証し、次年度の不正防止計画の見直しを行うとともに、コンプライアンス教育における理解度について検証し、それらの結果を踏</p>	<p>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。また、啓発活動及び不正防止計画の実施状況等について検証のうえ、次年度の不正防止計画を策定し周知するとともに、不正防止体制を含めて検討し、必要に応じて改善する。</p>

	<p>まえ次年度に反映させた。</p> <p>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、2018（平成30）年度から新たに「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。</p>
<p>【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様々な機会を通じて研究費の不正防止に係る啓発活動を行う。啓発活動及び不正防止計画の実施状況等について検証し、次年度の不正防止計画を策定する。</p>	<p>III</p> <p>（令和元事業年度の実施状況）</p> <p><u>教職員連絡会及びメール等により、不正防止計画及び研究費の不正防止について周知した。</u></p> <p>新規採用教職員を対象に、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を実施した。</p> <p>科研究費助成事業説明会等において、研究費の不正防止に関する説明を行った。</p> <p><u>2019（令和元）年度に有効期間満了となる既受講者に対するコンプライアンス教育の実施方法等について、競争的資金等運営・管理推進会議において検討し、「職員等（学生を除く）に対するコンプライアンス教育等に関する取扱い」の見直し（有効期間を5年間から3年間に短縮化）を行った。</u></p> <p>2019（令和元）年度に有効期間満了となる既受講者向けコンプライアンス教育を実施した。</p> <p>研究費の不正防止に係るホームページ等により、啓発活動を推進した。</p> <p>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。</p>

(4) その他業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成28～30事業年度】

(施設マネジメントに関する取組)

施設マネジメントに関しては、理事を本部長とする施設マネジメント戦略本部において一元管理を行っており、トップマネジメントのひとつと位置づけている。また、戦略本部の業務支援のため、本部の下に、施設マネジメント推進室、エネルギー対策専門部会を置き、機動的な対応ができるようにしている。

①施設の有効利用や維持管理に関する事項

2016（平成28）年に、全学年の学生に対してアンケート調査を行い、学内における学生の滞在場所の実態を把握し、図書館北側及び南側テラスの設置等、図書館の改修に生かした。

2017（平成29）年にはワークショップを2度開催し、学生も含めて、意見交換を行い、学生の留まる場所等に係る記載、動線計画のコンセプト等、その意見を一部取り入れ、キャンパスマスタープランの改正を行った。

キャンパスマスタープランに掲げた図書館改修を2016（平成28）年度に実施した。多文化共生グローバルキャンパスの核として、キャンパスの中央に位置する図書館の1階を「マルチプラザ」とし、学生が長く滞在できる場、日本人学生・外国人留学生・教職員・企業・地域との交流の場、パブリックスペースの場（セミナー開催、ディスカッションの場、図書カフェ）として、また、女子学生・女性研究者支援の場として、活用できるよう改修した。2018（平成30）年度には、図書館の入館者数は改修前の2016（平成28）年度の2.8倍、施設貸出件数は改修前の6.3倍となった。

2017（平成29）年3月に「豊橋技術科学大学インフラ長寿命化計画（行動計画）」を策定し、個別施設計画策定に向けた調査を実施し、建物別長寿命化改修計画（案）を策定した。【27-01-61】

施設の有効利用や維持管理については、施設マネジメント戦略本部が一元管理しており、法人化と同時に開始した教員室、研究室、研究実験室等の課金制度を引き続き実施し、毎年度4,000万円以上の財源を確保し、計画的な空調改修・照明改修を実施している。

2010（平成22）年度の学内再編に対応した施設利用将来計画について、室の使用状況に応じた見直しを実施し、合理的な移動を行った結果、移動対象室は185室→17室、移動対象面積は7,640㎡→963㎡となり、施設利用将来計画（室移動）について、進捗率90.9%を達成している。【27-02-62】

②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

③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

キャンパスマスタープランに基づき、グローバル学生宿舎の整備（民間資

金を活用したPPP方式）、図書館南側外部デッキ・陸上競技場及びテニスコート改修・課外活動施設新営（寄附金）、国際交流会館改修（目的積立金）、空調改修を含む老朽改修を実施した。【27-01-61】

④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

また、エネルギー対策専門部会において積極的なエネルギーマネジメントの一環として、省エネ巡回などの取組を実施し、毎年度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）の1%以上削減を達成している

2015（平成27）年度	0.06236（前年度比97.3%）	
2016（平成28）年度	0.06134（前年度比98.4%）	
2017（平成29）年度	0.06048（前年度比98.6%）	
2018（平成30）年度	0.05806（前年度比96.0%）	【27-01-61】

(安全衛生)

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、2016（平成28）年度以降、第一種衛生管理者6名、エックス線作業主任者4名、高圧ガス関連資格4名、足場特別教育10名等、資格取得者が増加した。

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実施し、問題点を把握し、棚の耐震化、薬品の適切な管理、電源・配線の適正化等の改善を行った。

受動喫煙防止対策として、2018（平成30）年度に2022（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た。【28-01-63】

(大規模災害等に備えた対応)

東海地区国立大学法人事務連携の大規模災害対応WGにおいて、各地で発生した地震への対応について情報共有するとともに、各大学の防災関係の取組及び今後の大規模災害に備えた連携体制の強化について意見交換を行った結果、2017（平成29）年6月に「東海地区国立大学法人間の大規模災害対応に関する協定」を締結した。

BCPについては、コンサルタントのアドバイスを踏まえて、被害想定の見直し、業務継続のための行動計画の充実を図るための一部改正を行った。これに基づき、避難訓練、建物残留者訓練、安否確認訓練等を実施し、また、学生・教職員の防災意識の向上を図るため、防災体験や防災ワークショップ等を実施した。【28-02-64】

【令和元事業年度】

(施設マネジメントに関する取組)**①施設の有効利用や維持管理に関する事項**

キャンパスマスタープラン2016について検証を行い、施設整備計画についてキャンパス環境の調和、学生生活等の支援について明記することとした。
インフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定し、文部科学省に提出した。
【61-01】

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2004（平成16）年度から運用している。2019（令和元）年度については、その課金を財源（約4,100万円）として、共用スペースの老朽改修、F棟及びG1棟一部空調改修を実施した。

課金制度の検証を行い、技術科学イノベーション研究機構のための産学協働利用スペースについて、これまでの共用スペース単価2,000円/㎡・年とは別に約10,000円/㎡・年の単価を導入した。

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、共用スペースを新たに78㎡確保するとともに、研究棟改修にあたっての一時的な移転先として有効活用を行った。【62-01】

②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

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。

- 特高受変電室、及び弓道場の新営
- 老朽施設の改修
 - ・総合研究棟改修
 - ・空調改修
 - ・エレベーター改修
 - ・学生宿舎等内装改修
 - ・教育研究基盤センター等トイレ改修
 - ・自然エネルギー実験棟等防水改修
- バリアフリー化
 - ・身障者トイレのサイン変更（誰でもトイレ化） 【61-01】

③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

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重複）。

- 施設整備費補助金・施設費交付金
 - ・特高受変電室の新営、総合研究棟の改修、自然エネルギー実験棟防水改修、トイレ改修等
- 寄附金
 - ・弓道場の新営
- 目的積立金
 - ・エレベーター改修、国際交流会館内装改修、トイレ改修等
- 施設課金
 - ・空調改修

- 運営費交付金
 - ・学生宿舎内装改修 【61-01】

④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

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
- ポスターによる学内への省エネ呼びかけ
- 全棟全室の省エネチェックの実施
- 空調遠隔監視システムによる監視 【61-01】

(安全衛生)

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4月に策定し、定期的に講習会を実施し、第一種衛生管理者、高圧ガス関連資格等の取得者が6名増加した。

各種教育訓練については、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等を実施した。

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実施し、問題点の把握とその改善を行った。

「受動喫煙防止計画」に基づき、2019（令和元）年度について喫煙場所を1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た。【63-01】

(大規模災害等に備えた対応)

「南海トラフ地震防災対策推進基本計画」の改定を踏まえたBCP（事業継続計画）の見直しについて検討を行った。

BCPに基づき、避難訓練、建物残留者確認訓練、安否確認訓練等の総合防災訓練を実施した。学生・教職員の防災意識の向上を図るため、防災体験や防災講演会等を実施した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、本学における感染防止に向けた方策の策定とその対策の実行を目的とし、総務担当理事を本部長とする「新型コロナウイルス感染症警戒対策本部」を2020（令和2）年1月に設置し、各種の対応に当たった。【64-01】

(情報セキュリティ対策)

「国立大学法人豊橋技術科学大学サイバーセキュリティ対策基本計画(2019-2021)」を策定した。

セキュリティ対策に携わる担当者3名（事務局情報システム係、情報メディア基盤センター職員）を文部科学省CSIRT研修を始めとする各種研修に派遣し、技術的なバックボーンの向上を目指した。*4

セキュリティ教育、情報アクセス（リテラシー）教育のプログラムを整備

し、e-learningコンテンツとして展開し、学内のすべてのネットワーク利用者（学生、教員、職員）が時間を問わず視聴できるようにしており、定期的なプログラムの受講を義務付けている。また、年1回、情報セキュリティポリシー自己点検を実施し、サイバーセキュリティに対する啓発を行っている。
*5

豊橋技術科学大学、長岡技術科学大学、名古屋工業大学の3校における相互監査実施の検討を進めた。
*6

OSのサポート終了や導入済みシステムの契約期限を考慮した上で、年度ごとのシステム導入・更新計画をたてて運用しており、更新漏れなどが発生しないような仕組みを構築・運用している。また、ワンタイムパスワードを利用した多要素認証を導入し、学外からのアクセスにおけるセキュリティ強化を実現した。
*7 【65-02】

*4サイバーセキュリティ対策等の強化に係る通知文書「(1)実効性のあるインシデント対応体制の整備⑤」に係る取組

*5サイバーセキュリティ対策等の強化に係る通知文書「(2)サイバーセキュリティ等教育・訓練や啓発活動の実施②」に係る取組

*6サイバーセキュリティ対策等の強化に係る通知文書「(4)他機関との連携・協力②」に係る取組

*7サイバーセキュリティ対策等の強化に係る通知文書「(5)必要な技術的対策の実施③④」に係る取組

2. 共通の観点に係る取組状況 (法令遵守及び研究の健全化の観点)

(法令遵守に関する取組)

関連規程の整備等を行い、2018（平成30）年8月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。

2016（平成28）年6月に「東海地区国立大学法人間の大規模災害対応に関する協定」を締結し、この協定に基づき、東海地区国立大学事務連携において、防災ワーキンググループを毎年度定期的に開催し、大規模災害に向けた今後の対応について意見交換を行っている

コンプライアンスの徹底及び意識向上を目的とし、2012（平成24）年度から引き続き毎年度個人情報保護をテーマとした研修を実施しており、講師を見直す等、より効果的な研修とするように、継続的に見直しを実施している。
個人情報管理については、毎月及び大型連休前に留意点を学内周知し、注意喚起を行った。

新規採用教職員研修や教職員連絡会等を通じて、公的研究費の不正防止、情報セキュリティ等個別具体の事項について注意喚起を行っている。

危機管理体制強化の一環として、2016（平成28）年度にTUT-CSIRT(Computer Security Incident ResponseTeam)を組織し、セキュリティインシデントが起こった際の対処体制を確立した。

継続的に、セキュリティ対策に係る、教育・訓練活動に関しては、自己点

検と実際のメール攻撃を模した訓練を実施した。

2018（平成30）年度に、不正アクセスを監視するためのアクセスログの取得、通信ポリシーの改定、新しいファイアウォールの導入をし、総合的なネットワークセキュリティの向上をした。【29-01-65】

(研究者倫理教育)

研究者を対象とした研究倫理教育の在り方について検討し、eラーニングプログラムを活用した研究倫理教育の有効期間等を含めた取扱いを策定した。

研究者、研究支援職員及び学生を対象とした学外講師による研究倫理に関する講演会を実施した。同講演会は録画し、当日欠席者にも視聴できるように、学内ウェブサイトに掲載し、全教職員に周知した。

新規採用の研究者に対しては、eラーニングプログラムによる研究倫理教育を実施した。

学部学生に対しては、3年次学生を対象に研究倫理に関するガイダンスを実施し、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。

リーフレット「公正な研究活動のために」を全教職員に配付し、啓発活動を行った。【29-02-66】

「研究データの保存等に関する取扱い」を定めるとともに研究者が外部に公表した研究成果に関する研究データの保存状況の確認を行った。【66-01】

(研究費の不正防止計画)

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。また、リーフレット「公的研究費の適正な取扱い」を全教職員に配付するとともに大学公式HPに掲載し、啓発活動を行った。

新規採用教職員及びリサーチアシスタント等の学生に対して、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、外部資金説明会及び科学研究助成事業説明会等の機会にも合わせて研究費の不正防止について説明し、啓発を行った。

2017（平成29）年10月に物品検収室分室を設置し、教員検収件数の減と物品検収室での検収定着を図った。結果、教員検収件数が2017（平成29）年度の264件から2018（平成30）年度は83件に大幅減少した。

教職員への会計手続き関係様式の理解のため「財務会計事務の手引き」を、教員発注の際の参考として「取引業者の皆様へ」を会計課より全教職員へ配信した。

競争的資金等運営・管理推進会議において、当該年度の不正防止計画を検証し、次年度の不正防止計画の見直しを行うとともに、コンプライアンス教育における理解度について検証し、それらの結果を踏まえ次年度に反映させた。【29-03-67】

2019（令和元）年度に有効期間満了となる既受講者に対するコンプライア

ンス教育の実施方法等について、競争的資金等運営・管理推進会議において検討し、「職員等（学生を除く）に対するコンプライアンス教育等に関する取扱い」の見直し（有効期間を5年間から3年間に短縮化）を行った。【67-01】

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、2018（平成30）年度から新たに「産学官連携マネジメント室」を設置*⁸し、URAを配置して活動を開始した。【67-01】

*⁸「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」リスクマネジメント強化に係る取組

II 教育研究等の質の向上に関する特記事項

○教育研究等の質の向上に関する全体的な状況について

1. 教育に関する目標の取組状況

英日バイリンガル講義について、全学生のグローバル力向上を視野に入れ、2015（平成27）年度から試行を行い、日本語による授業と同等の結果が得られているか教育効果・成果を確認しつつ拡充し、英日バイリンガル講義の比率は、2015（平成27）年度の20.4%（209/1,026科目）から、2019（令和元）年度は、63.8%（639/1,001科目）に大幅に増加した。

「高専－技科大シラバスデータシステム」を活用した高専カリキュラムと本学カリキュラムの点検結果、卒業・修了予定学生に対して実施した授業科目接続性に関するアンケート調査の結果を踏まえ、学部講義内容、授業難易度（水準）の設定を見直し、シラバス等の改善に反映するPDCAサイクルを構築し、接続性の検証・改善を実施した。

学生ごとに、民間企業、他大学、海外研究機関の研究者から成るグループ教員指導体制を敷き、3段階の実務訓練、実践力を学ぶバトンゾーン教育、企業等との研究マッチングをベースとした研究活動等、産学連携型教育を特徴とする博士課程教育リーディングプログラムを実施し、アドバイザーボード会議、プロジェクトオフィサーの現地訪問においても高い評価を受け、2020（令和2）年3月の事後評価においても、中間評価に引き続きA評価を得た。

英日バイリンガル授業の学年進行に併せアクティブ・ラーニング授業を拡充するとともに、英日バイリンガル授業の学年進行完了の2019（令和元）年度から、全講義科目に係るアクティブ・ラーニング実施状況（実施種別・割合等）調査を開始した。講義科目におけるアクティブ・ラーニング実施率は約61%（388科目中236科目）であった。

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経済的な支援を行う「女子学生特別支援」（最大10名／年、2,400千円／年）を制度化し、2019（令和元）年度より開始した。

2. 研究に関する目標の取組状況

オープンアプリケーション方式（国内外の研究機関や企業との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等の実施、研究アドミニストレーションセンター（RAC）による研究立案から競争的資金獲得、産学官連携プロジェクトの企画、運営、広報・アウトリーチ活動に至るまで一貫通貫の支援等の結果、2019（令和元）年度の共同研究の実績は583百万円（231件）となり、第2期中期目標期間終了時点の349百万円（196件）に比べて234百万円（35件）増加した。また、受託研究の2019（令和元）年度実績は526百万円（61件）で、第2期中期目標期間終了時点の363百万円（58件）と比較して163百万円（3件）増加した。

データ分析集・指標番号33「本務教員あたりの共同研究受入金額」は第2期中期目標期間平均1,257千円から、第3期中期目標期間平均で2,103千円と大幅に増加した。データ分析集（工学系）において、平均値は1,123千円であり、極めて高い水準にある。

同様に、指標番号46「本務教員あたりの民間研究資金の金額」は第2期中期目標期間平均1,635千円から、第3期中期目標期間平均で2,565千円と大幅に増加した。

期間中の最先端研究に係る論文数は、2015～2019（平成27～令和元）年にかけて、225件から235件に増加し、引用数CNCIは、0.6から0.65に向上した。

また、国際共著論文率は、第2期中期目標期間の年平均21.9%から、第3期中期目標期間の年平均27.1%に向上した。

共同研究講座の制度を整備し、2019（令和元）年度に2件の共同研究講座を設置し、「組織」対「組織」の大型研究を開始した。

科研費アドバイザーによる前年度不採択課題に対する助言や申請書の添削の実施、学長裁量経費・教育研究活性化経費（若手支援）による、若手教員に対し、独自性・発展性の高い研究に係る研究費の支援（22件、19百万円）等の取組により、科研費若手種目の新規採択率について、第2期中期目標期間終了時点では、35%（12/34件）であったものが、2019（令和元）年度末時点で48%（12/25件）となり、2019（令和元）年度の全国平均40.0%と比較しても、高い水準である。

2018（平成30）年度のOPERA・共創プラットフォーム育成型への申請の際には、リサーチ・アドミニストレータ（URA）、科学技術コーディネーター（C

D) 、教員によるチーム編成をし、申請前の戦略立案、学内調整、及び申請書作成をURA、CDが担当し、OPERAフィージビリティスタディーフェーズに採択された(2018～2019年度/121百万円)。採択後はRAC内に支援体制を構築して事業を推進し、参画機関・企業の拡大を図り、本格実施フェーズ(2020～2023年度/約10億円)への移行が承認された。

3. 社会との連携や社会貢献及び地域を志向した教育・研究に関する目標の取組状況

豊橋市との連携協定について、産学官の包括連携協定に発展させ、本学並びに市内の他大学及び企業の知を結集して地域課題解決を推進していく体制に強化し、協働して「豊橋産官学連携推進フォーラム2019—大学とまちづくり」を開催した。

社会人向け実践教育プログラムを14件実施した。これらのプログラムのうち、4件について、社会人を対象とした実践的・専門的なプログラムとして、文部科学省の「職業実践力育成プログラム(BP)」に認定された(国立大学での認定件数は累計76件)。

4. その他の目標

「羽ばたけ！TUT海外研修応援キャンペーン」を実施し、海外経験のある学生数の増加を図った。その結果、2019(令和元)年度では、ダブルディグリー・プログラム、各種海外研修、海外実務訓練・インターンシップ等、計147名が海外留学を経験し、海外留学経験者比率(日本人)は8.2%(147/1,788名)となった。2015(平成27)年度の3.6%(74/2,075名)から大幅に増加している。データ分析集(工学系)においては、指標番号5「学生の海外派遣率」(留学生を含む)は学士課程平均2.1%、修士課程の平均3.6%であり、極めて高い水準にある。

海外実務訓練への学生の参加を促すため、参加希望者を対象に説明会を実施し、希望学生数を把握するとともに、その後、説明会のフォローアップを行い、海外実務訓練参加学生の増加に努めた。また、派遣先機関拡充のため、継続的に教員が海外の機関を訪問し、派遣先機関の新規開拓に努めた。その結果、2019(令和元)年度には、海外実務訓練比率(実務訓練履修者のうち、海外での実務訓練実施者)18.2%(80/440名)となった。2015(平成27)年

度の6.9%(32/465名)から大幅に増加している。

教員及び研究者の国際通用性を高めるため、継続的に、約2ヶ月間、交流協定校であるニューヨーク市立大学クイーンズ校に教員を派遣する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の取組、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)等を実施した。教員及び研究者の海外派遣率は、2015(平成27)年度時点では54.5%(145/266名)であったものが、2019(令和元)年度においては、中期計画に掲げた60%を上回る62.8%(140/223名)となった。

事務職員へのタブレット端末貸与による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(2013(平成25)年5月)の12名から37名(2019(令和元)年5月)と、約3.1倍に増加した。

NSK奨学財団、ロッテ財団等の新たな奨学財団からの留学生採用枠を獲得し、留学生の経済的支援を拡大した。留学生の財団奨学金受給者数について、2015(平成27)年度時点では124人であったものが、2019(令和元)年度時点で228名と、1.8倍に増加した。

「グローバル技術科学アーキテクト養成コース(GAC)」の構築、留学生支援体制の整備、海外機関との連携強化等により、通年の留学生比率について、2015(平成27)年度時点では11.3%(254/2,244名)であったものが、2019(令和元)年度時点で17.5%(363/2,071名)と大幅に増加し、第3期中期目標期間終了時点での目標値20%に向けて、着実に増加している。データ分析集(工学系)においては、指標番号3「留学生の割合」(5月1日基準)は学士課程平均2.2%、修士課程の平均8.4%であり、極めて高い水準にある。

経営改革の実装を実現・加速し、国立大学のモデルとなり得る先進的な取組構想を検討し、「技科大・高専連携に基づく地域産学官金協創プラットフォームの構築と全国展開による自立的な財政基盤・マネジメントの強化」として経営改革構想をまとめ、文部科学省「国立大学経営改革促進事業」として採択された。

Ⅲ 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

Ⅳ 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。	

Ⅴ 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

Ⅵ 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30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。

Ⅶ 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	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (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 (特高受変電設備) ・総合研究棟改修 (情報系) ・総合研究等改修 (イノベーション 融合研究) ・総合研究棟改修 (物質系) ・総合研究棟改修 (建設系) ・小規模改修 	総額1,026	施設整備費補助金 (999) (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 (特高受変電設備) ・総合研究棟改修 (情報系) ・総合研究等改修 (イノベーション 融合研究) ・総合研究棟改修 (物質系) ・総合研究棟改修 (建設系) ・小規模改修 	総額 924	施設整備費補助金 (897) (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る。</p>			<p>施設費補助金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成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。 ・総合研究棟改修（情報系、イノベーション融合研究、物質系、建設系）工事を実施した。 <p>施設費交付金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模改修として自然エネルギー実験棟他防水改修、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（102百万円）の内容は次のとおり。

- ▲79百万円：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。（文部科学大臣より計画変更承認済）
- ▲23百万円：総合研究棟改修について、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）

VII 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>専任教員の年俸制割合を18%以上、准教授採用者のテニュアトラック対象者割合を60%以上確保する。</p> <p>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> <p>本務教員における女性割合を7%以上、外国人割合を4%以上確保する。</p> <p>優秀な人材を継続的に雇用できる制度の充実を図るため、事務職員の人事評価結果の給与、昇任等の処遇への反映状況について検証する。</p>	<p>「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P23～25, P31～32参照。</p> <p>※47-01, 48-01, 49-02-01, 54-01</p>

○ 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	328	129.6
電気・電子情報工学課程	208	227	109.1
情報・知能工学課程	208	228	109.6
応用化学・生命工学課程	173	138	79.8
建築・都市システム学課程	133	160	120.3
課程未配属	65	71	109.2
学士課程 計	1,040	1,152	110.8
工学研究科博士前期課程			
機械工学専攻	210	248	118.1
電気・電子情報工学専攻	170	171	100.6
情報・知能工学専攻	170	173	101.8
応用化学・生命工学専攻	130	109	83.8
建築・都市システム学専攻	110	99	90.0
修士課程 計	790	800	101.3

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	30	125.0
電気・電子情報工学専攻	21	15	71.4
情報・知能工学専攻	24	25	104.2
応用化学・生命工学専攻	18	18	100.0
建築・都市システム学専攻	15	18	120.0
博士課程 計	102	106	103.9

○ 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
一部の課程及び専攻については, 社会情勢, 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, 学士課程, 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, 学士課程においては, 上述のとおり, 一部について9月に所属課程の決定を行うこととなっている, また, 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。

○ 別表2 (学部, 研究科等の定員超過の状況について)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B) - (D, E, F, G, I, Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者 数のうち, 修 業年限を超え る在籍期間が 2年以内の者 の数 (I)	長期履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係 る控除数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 正数 (E)	大学交流協定 等に基づく留 学生数等 (F)							
[平成28年度] (学部等) 工学部	(人) 1,040	(人) 1,207	(人) 55	(人) 4	(人) 31	(人) 4	(人) 30	(人) 41	(人) 38	(人) 0	(人) 0	(人) 1,100	(%) 105.8
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	(人) 790	(人) 877	(人) 55	(人) 8	(人) 0	(人) 11	(人) 26	(人) 8	(人) 8	(人) 0	(人) 0	(人) 824	(%) 104.3
(研究科等) 工学研究科 博士後期課程	(人) 102	(人) 92	(人) 38	(人) 15	(人) 2	(人) 15	(人) 3	(人) 7	(人) 7	(人) 5	(人) 4	(人) 46	(%) 45.1
[平成29年度] (学部等) 工学部	(人) 1,040	(人) 1,162	(人) 78	(人) 10	(人) 33	(人) 4	(人) 29	(人) 34	(人) 33	(人) 0	(人) 0	(人) 1,053	(%) 101.3
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	(人) 790	(人) 833	(人) 57	(人) 8	(人) 0	(人) 13	(人) 22	(人) 4	(人) 4	(人) 0	(人) 0	(人) 786	(%) 99.5
(研究科等) 工学研究科 博士後期課程	(人) 102	(人) 93	(人) 35	(人) 16	(人) 0	(人) 15	(人) 8	(人) 3	(人) 2	(人) 3	(人) 2	(人) 50	(%) 49.0

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定の対象となる在学者数 (L) 【(B) - (D, E, F, G, I, Kの合計)】	定員超過率 (M) (L) / (A) × 100
			外国人留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学者数 (G)	留年者数 (H)	左記の留年者数のうち、修業年限を超える在籍期間が2年以内の者の数 (I)	長期履修学生数 (J)	長期履修学生に係る控除数 (K)		
				国費留学生数 (D)	外国政府派遣留学正数 (E)	大学交流協定等に基づく留学生数等 (F)							
[平成30年度] (学部等) 工学部	(人) 1,040	(人) 1,145	(人) 125	(人) 18	(人) 45	(人) 22	(人) 21	(人) 25	(人) 25	(人) 0	(人) 0	(人) 1,014	(%) 97.5
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	(人) 790	(人) 820	(人) 67	(人) 8	(人) 0	(人) 24	(人) 23	(人) 3	(人) 3	(人) 0	(人) 0	(人) 762	(%) 96.5
(研究科等) 工学研究科 博士後期課程	(人) 102	(人) 97	(人) 39	(人) 12	(人) 0	(人) 21	(人) 3	(人) 4	(人) 3	(人) 3	(人) 2	(人) 56	(%) 54.9
[令和元年度] (学部等) 工学部	(人) 1,040	(人) 1,152	(人) 148	(人) 22	(人) 54	(人) 31	(人) 19	(人) 16	(人) 16	(人) 0	(人) 0	(人) 1,010	(%) 97.1
(研究科等) 工学研究科 博士前期課程	(人) 790	(人) 800	(人) 75	(人) 7	(人) 0	(人) 32	(人) 14	(人) 3	(人) 3	(人) 0	(人) 0	(人) 744	(%) 94.2
(研究科等) 工学研究科 博士後期課程	(人) 102	(人) 106	(人) 44	(人) 17	(人) 0	(人) 20	(人) 4	(人) 4	(人) 4	(人) 4	(人) 3	(人) 58	(%) 56.9

○計画の実施状況等

国立大学の学部の定員超過の抑制に係る基準定員超過率（収容定員110%）を踏まえた、適正な学生収容数となっている。