

○項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

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

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【23-1】 第2期中期目標期間に構築した大学全体に係る運営戦略の企画・立案・実行体制の下で、学長を中心にガバナンスの機能状況を検証し、検証結果に基づきガバナンス体制を不断に見直す。</p>	<p>【23-1-1】 学長が議長を務める大学戦略キャビネットにおいて、学系等の事業モニタリング結果のレビューを実施する。</p>	Ⅲ
<p>【23-2】 大学戦略の基礎となる情報の収集及び分析機能等を強化するため、学長をサポートするIR（インスティテューショナル・リサーチ）組織を整備する。</p>	<p>【23-2-1】 学内各部署において保有しているデータ及び行われている分析活動を調査し、それらを補完、強化するための本学におけるIR活動の在り方を検討する。</p>	Ⅳ
<p>【23-3】 監事との定期的な意見交換の場を設けるなど、監事のサポート体制を整備し、監事機能の強化を図る。</p>	<p>【23-3-1】 監事監査サポート体制を強化するため平成28年度に設置した監査室の機能を維持するとともに必要に応じて見直しを図る。</p>	Ⅲ
<p>【23-4】 地域の自治体・産業界や保護者等の学外者の意見を聴取する機会を定期的に設け、それらを通じて明らかとなった大学に対する意見・要望等を大学運営に活用する。</p>	<p>【23-4-1】 自治体、産学連携協力会会員企業、保護者等から意見を聴取する機会を設け、意見・要望等を大学運営に活用する。</p>	Ⅲ
<p>【24-1】 「職位比率プロポーシヨン改革」（教授を削減し、助教を増加させる）を実施し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員について、40歳未満の助教を25名程度増加させる。</p>	<p>【24-1-1】 職位比率プロポーシヨン改革を進め、退職教員の補充人事は助教等の若手教員を原則とし、助教又は講師を5名程度増加させる。</p>	Ⅲ
<p>【24-2】 年俸制や混合給与による多様な人材の雇用を促進し、国際通用性のある適切な業績評価及び処遇への反映を実施するとともに、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員について、年俸制適用者を50名以上増加させる。</p>	<p>【24-2-1】 年俸制を積極的に利用するとともに、混合給与（クロスアポイントメント）制度を導入し、特任教員、特任専門職のほか、UR A職等多様な人材を雇用する。また、退職教員の補充人事は年俸制による助教等の若手教員を原則とし、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる年俸制適用教員を9名程度増加させる。</p>	Ⅲ
<p>【24-3】 複雑で専門的な業務を支援するため、高度で専門的な能力を有する人材を多様な形態（年俸制・時給制やフルタイム・パートタイム</p>	<p>【24-3-1】 年俸制、日給制、時給制、パートタイム、フルタイム等様々な制度を戦略的に利用することにより、特任教員、特任専門職、専門職、UR A等、複雑で専門的</p>	Ⅲ

等) で雇用する。	な業務の支援が可能な職員を雇用する。	
【24-4】 国内外の優秀な人材を確保するために、本学独自の財源によるテニユアトラック制度を構築し、教員採用者全体に占める当該制度による採用者の割合を40%以上にする。	【24-4-1】 新採用教員の10%程度を本学独自の財源によるテニユアトラック制度により雇用する。	IV
【24-5】 外国での教育研究歴のある教員を積極的に採用することなどにより、教員に占める外国での教育研究歴のある教員の比率を50%程度にする。	【24-5-1】 外国での教育研究歴のある教員の採用及び学内教員の長期海外派遣により、教員に占める外国での教育研究歴のある教員の比率を25%程度にする。	III
【24-6】 女性教職員を積極的に採用し、教員に占める女性の比率を15%以上、職員に占める女性の比率を35%以上にする。また、管理職等の指導的地位への女性登用を推進し、役員のうち1名以上、管理職の25%以上を女性で登用する。	【24-6-1】 女性教職員の新規採用等を活用し、女性教員比率は13.8%以上、女性職員比率は31%以上とする。	IV
【25-1】 グローバル化に対応できる人材を育成するために、年間10名程度の教職員を海外の教育・研究機関に長期派遣する	【25-1-1】 10名程度の教職員を海外の教育研究機関に長期派遣する。	III
【25-2】 事務職員・技術職員の能力の向上を図るため、研修等を充実させ、英語の運用能力については、職員に占めるTOEIC730点以上(又はこれに相当する能力)を有する者の比率を20%程度にする。	【25-2-1】 学内研修プログラムの充実を図りつつ、学外のプログラムも活用し、計画的に研修を行う。	III
	【25-2-2】 事務職員及び技術職員に対し、国内外で語学研修を受講する機会を提供する。これにより職員に占めるTOEIC730点以上(又はこれに相当する能力)を有する者又はTOEIC600点以上を有する者の比率が前年度より高くなるようにする。	IV
【26-1】 学長のリーダーシップの下で、組織的に検討した運営戦略に基づき、重点的に推進すべき分野・領域に、学内資源を戦略的に配分する。	【26-1-1】 文部科学省による「卓越研究員制度」、本学独自の「テニユアトラック制度」により、重点分野・領域の教員配置枠を確保する。	III
	【26-1-2】 重点的に推進すべき分野・領域に求められる施設整備として、KYOTO Design Labの活動拠点として、デザインファクトリーを新設し、施設建物内に分散していた機器を集約する。	IV
	【26-1-3】 学長のリーダーシップにより、本学の機能強化に資する戦略的取組への重点配分を行うため、学長裁量経費枠を昨年度と同程度確保する。	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>○ 本学の強み、特色を最大限に強化するための教育研究組織に再構築する。</p>
-------------	--

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

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1)業務運営の改善及び効率化に関する目標
 ③事務等の効率化・合理化に関する目標

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

中期計画	年度計画	進捗状況
<p>【28-1】 事務組織を業務内容により分類し体系化するとともに、業務内容によっては教員と職員合同で構成される組織を設置するなど、教職協働をより一層推進する体制に強化する。</p>	<p>【28-1-1】 平成28年度に実施した事務組織改組に引き続き、各課横断的な事務事業の効率化について検討を行う。</p>	IV

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

○全学 IR 機能の強化、教育研究組織のアクティビティの検証

大学戦略の基礎となる情報の収集及び分析機能の強化に向けて、現時点で学内各部署において保有するデータ及び当該データを用いた分析活動の実態を調査し、現状と課題の整理を行った。また、調査によって明らかとなったデータソースの分散や定義の揺れなどの課題を解決した。さらに、大学の戦略の成果・効果の検証や新たな打ち出しのための現状把握の役割を果たすべく、現在実施している K P I の進捗管理を発展させた「全学的 I R」を実施することを決定し、この決定を踏まえ、学長直轄の大学評価室に新たに全学 I R の実施機能を付加し、本学が進める主要施策に関連する指標及び教育研究に係る重要性の高い指標約 80 指標を定め、平成 30 年度よりモニタリングを行うこととした。このように、年度計画通り「学内各部署への調査の実施及び本学における IR 活動の在り方の検討」を行ったうえで、それに加えて、実施組織の整備、モニタリングする指標の設定まで行った。

また、本学の教員組織（学系）では、学系ごとに研究活動の定量的、定性的状況等を踏まえた年度の研究計画を策定している。そのうえで 5 月と 8 月に学長・理事と学系長・副学系長との間で面談を行い、学系としての活動状況や今後の方向性について検証し、学長が計画の修正や留意事項の指摘等を行ったほか、学長をトップとした戦略企画組織である大学戦略キャビネットにおいて各学系の課題及びグッドプラクティスを幹部教職員に情報共有した。

＜関連計画：【23-1-1】【23-2-1】【27-1-1】＞

○教育組織、事務組織の改編

年度計画通り、学長をトップとした本学の戦略企画組織である大学戦略キャビネットにおいて、教育組織改組に係る議論を行い、工芸科学部における「応用化学系 3 課程」を「応用化学課程」に、「デザイン・建築学課程」、「デザイン経営工学課程」を「デザイン・建築学課程」に統合するとともに、大学院工芸科学研究科博士前記課程における「デザイン学専攻」、「デザイン経営工学専攻」を「デザイン学専攻」に統合する改組を行うことについて検討を行ったうえで、さらに設置申請までを行い、平成 30 年 4 月に開設する運びとなった。また、上記改組と合わせて、平成 30 年度より「生命物質科学域」を「応用生物学域」、「物質・材料科学域」の 2 学域に改編することを決定した。

加えて、事務局業務の効率化を図るため、平成 29 年 10 月より総務課と企画戦略課を統合した。

＜関連計画：【27-1-2】【28-1-1】＞

○職位比率プロポーショナル改革、人事給与システム改革の推進

若手教員比率を大幅に増加させることにより教員職位プロポーショナルを寸胴化し、若手研究者の自律的研究環境の確保も合わせて行うことで、教育研究環境の活性化を図る「職位比率プロポーショナル改革」を平成 26 年度より実施している。

平成 29 年度には、文部科学省の「卓越研究員制度」を活用しつつ、継続的に優れた人材を確保するため、本学独自の財源によるテニュアトラック教員を 4 名採用した。平成 29 年度に新規採用した教員 7 名に対するテニュアトラック教員の割合が約 57% となり、年度計画の目標「10%程度」を大幅に上回り、第 3 期中期目標期間最終年度の平成 33 年度目標値「40%以上」まで達した。さらに、年度計画通り女性教職員の積極的な採用を行った。加えて、研究支援員の配置など離職しなくてすむ環境を整えたことにより、平成 29 年度末時点における女性教員比率が 15.9%、女性職員比率が 36.5% となり、教員・職員ともに年度計画

目標 13.8% 以上・31% 以上を上回り、平成 33 年度目標値 15% 以上・35% 以上まで達した。

また、人事給与システム改革として、年俸制適用教員とクロスアポイントメント制度適用教員の拡大を図っており、平成 29 年度には年俸制適用教員 7 名の採用を含め計 9 名が増加した結果、年俸制適用教員比率が平成 28 年度の 14.5% から 2.2 ポイント増の 16.7% となったほか、クロスアポイントメント制度に新たに本学教員 1 名を適用した。

＜関連計画：【24-1-1】【24-2-1】【24-4-1】【24-6-1】【26-1-1】＞

○グローバル化に対応した教職員の高度化

教育研究環境のグローバル化を推進するため、若手教員を海外の大学に派遣する「海外教育連携教員派遣制度」により、平成 29 年度は 9 名を海外大学に派遣した。この制度や外国人に特化した常勤教員の公募・採用の実施などにより、外国での教育研究歴のある教員比率は平成 28 年度より 2.7 ポイント増の 29.1% となり、平成 29 年度目標値を大幅に上回った。

また、グローバル化に伴い、急増する関連事務業務に対応する事務職員の能力向上のため、職員の海外派遣研修を実施し、オーストラリア、タイの 2 カ国に 3 名を派遣することで、OJT による海外の高等教育事情への精通を図ったほか、全職員の TOEIC 受験を実施するとともに、TOEIC 対策 e-learning 及びレベル別の英語研修など、各種の研修を提供することで語学力の強化を図った。その結果、TOEIC 600 点以上を有する職員の比率は平成 28 年度の 25.9% から 30.9% (対前年度比 5 ポイント増) に、730 点以上についても 13.7% から 15.4% (対前年度比 1.7 ポイント増) に向上しており、この比率は年度計画の目標「比率を前年度より高くなるようにする」を大きく上回り、中期計画を平成 31 年度に前倒して達成できる進捗にある。

＜関連計画：【24-5-1】【25-1-1】【25-2-1】【25-2-2】＞

○地域創生・国際交流活動を支えるネットワークの拡大

本学は、これまで地元で立脚した大学として、伝統文化・地場産業等と深くかかわりながら、社会や産業構造の変化や地域からのニーズに即応するとともに、科学技術の発展に寄与してきた。平成 28 年度には、本学の活動に対して多方面からの意見を聴取するための母体を確保するため、第 3 期中期目標期間中（平成 33 年度まで）に、本学産学連携協会の会員企業を平成 27 年度実績 104 社から約 3 倍の 300 社まで拡大させる目標を打ち出している。

平成 29 年度においては、当該目標を具現化するための会員企業増加策として、共同研究等を実施している企業等 353 社、京都府中小企業団体中央会が実施するものづくり補助金を活用している企業 812 社への働きかけ、京都府北部の綾部工業団地、長田野工業団地等の関係団体のイベントや企業からの技術相談時における勧誘など、企業に対する積極的な P R 活動を展開したところ、平成 28 年度 134 社から 245 社 (対前年度 82.8% 増) まで大幅に拡大し、平成 33 年度の目標 300 社への到達が、平成 30 年度に前倒しできる見通しとなった。さらに、会員企業から「本学教員の研究紹介や研究施設・設備の見学等の実施」、「本学学生へ企業説明の機会を与えてほしい」といった要望が寄せられたことを踏まえ、本学キャンパスの見学会や交流会の開催、本学合同企業説明会 (キャリアミーティング) への優先的・無償による出席を新たに行った。

また、国際的な連携協力関係を構築するため、平成 29 年度新設の国際協働施設「KYOTO Design Lab (デザインファクトリー)」の完成を契機として、世界五大陸にまたがる大学及び研究機関におけるイノベーションの中枢ネットワーク

である「Design Factory Global Network (フィンランド・アールト大学を中心に20の機関で構成)」に正式加盟することとしたほか、日本・イタリア両国の高等教育機関における教育研究活動促進のための協力体制を構築し、交流を活性化させることを目的に「イタリア学長会議 (イタリアの国立大学・私立大学80大学で構成)」と本学を含む京都国公立4大学で構成する「京都4大学連携機構」との間で覚書を締結し、国際的かつ大規模な「組織」対「組織」の連携体制を構築した。

< 関連計画 : 【23-4-1】 >

○情報集約システムの開発等による事務業務の効率化

事務局各課にまたがる横断的業務については、事務業務の効率化を念頭に置きつつ、効果的かつスムーズな運用に努めている。

平成29年度においては、年度計画通り各課横断的な事務業務の効率化について検討を行うべく、本学が重点的に進めており、かつ各課横断的な業務が発生する「学生のインターンシップ」に関連する業務の効率化を図るため、4月に派遣先対象企業リストの集約・整理、対象企業拡大に向けた方策の検討、実行計画の策定等を目的とした「インターンシップ及び産学連携の推進に関するプロジェクトチーム」を設置し、複数回の検討を重ねたうえで、加えて、9月には「インターンシップ及び産学連携の推進に関する実行計画」を策定し、実行計画を完了させるまで進捗した。なお、この実行計画には、担当事務組織や実施時期を明確にした具体的計画を定めており、例えば、インターンシップ参加者・協力企業拡大に向けた「学生向けインターンシップガイド及び企業向け本学教育事業紹介冊子の作成・配布」、企業と連携したプログラム構築による「オーダーメイド型インターンシップの仕組み構築」、学生の参加状況の実態把握のための「インターンシップ掌握(登録・管理)システムの構築」等を盛り込んでおり、とりわけ、「インターンシップ掌握システム」については、派遣先(地域・海外)や正課外などの違いで担当事務組織が異なることから、入力・管理の担当等を明確にすることで業務の重複がでない効率的な運用とした。

ほかにも、保護者からの要望を踏まえた対応として、学外者を対象としたイベントの申し込みをWEB上で管理・運用でき、申込者へのメール配信機能も備えた「学外者用イベント申し込みシステム」を新たに構築・運用し、会場の受付や集計、メールによる事前通知など、事務業務の大幅な削減につながった。

< 関連計画 : 【23-4-1】 【28-1-1】 >

○利便性向上やコスト削減を見据えた業務の見直し

学生や保護者等に対するサービス向上やコスト削減に係る業務の見直しを図っている。

平成29年度においては、本学受験者の利便性向上や願書受付業務の軽減を図るため、新たに「WEB出願システム」を構築し、平成30年度入学者選抜から、これまで行ってきた紙ベースでの入学願書受付を、パソコン及びスマートフォンによるWEB出願に全面移行することとした。これにより、受験者側が願書請求の手間が省け、受験料の支払いが便利になるとともに、大学側も願書受付・データ入力等の事務処理の軽減はもとより、関係部署への情報共有やデータ引継ぎ等の業務が円滑にできることとなった。

また、研究環境の改善及び将来の維持管理コストの削減を見据え、学長のリーダーシップの下、老朽化による優先度等を考慮した空調設備更新4ヵ年計画を策定し、学長裁量経費の投入により平成33年度までに8号館、創造連携センター等の空調設備を更新することとした。なお当該更新が完了すれば、年間1,548千円の縮減効果が見込まれている。

< 関連計画 : 【26-1-2】 【28-1-1】 >

【ガバナンスの強化に関する取組について】

本学では、第2期中期目標期間において、教育研究力強化の戦略を実行する土台として、学長のガバナンス確立のための取組を実施した。例えば、副学長ポストの増加、学長をトップとする人事委員会による教員人事の掌握、大学戦略キャビネットによる大学運営戦略の企画・立案、学長による学部長・研究科長の任命、教育組織・教員組織の分離に伴う教授会組織の役割の明確化などの制度・体制の整備を行い、学長がリーダーシップを発揮し大学をマネジメントする仕組みを確立した。また、平成28年度には、このようにして確立したガバナンス体制によるマネジメントを監査、支援する監事機能をさらに強化するため、監査室を新たに設置し、専任の職員を配置することで、監査に必要となる情報の収集など監事のサポート体制の強化を行った。

平成29年度においては、厳しい財政状況の中で学長裁量経費を前年度と同額確保するとともに、学長のリーダーシップの下、戦略的・経営的な大学運営を行うための基盤となる情報収集及び分析機能等を強化するため、全学的なIRを実施することを決定のうえ、大学評価室に全学IRの実施主体としての機能を付加し、情報収集・分析する約80指標を設定した。また、重点分野への人員配置として、重点領域・分野への卓越研究員を活用した本学独自のテニュアトラック制度による採用により優秀な若手教員4名を雇用するとともに、場所の整備として、年度計画通り、本学の重点事業の活動拠点となる「KYOTO Design Lab (デザインファクトリー)」を整備し、これまで他の建物に分散配置していた機器を集約したうえで、これに加えて、新たにロボットアームシステム等の設備を新設するなど、学長のリーダーシップによる資源の重点配分を行った。

< 関連計画 : 【23-2-1】 【24-4-1】 【26-1-2】 >