

平成 26 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 27 年 6 月

国立大学法人
東京農工大学



○ 大学の概要

(平成 26 年度末現在)

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人東京農工大学

② 所在地

大学の本部：東京都府中市晴見町

府中キャンパス：東京都府中市幸町

小金井キャンパス：東京都小金井市中町

③ 役員の状況

○学長名

松永 是 (平成 23 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日)

○理事数 4 名

○監事数 2 名 (非常勤)

④ 学部等の構成

○学部

農学部、工学部

○大学院

農学研究院 (研究組織)、工学研究院 (研究組織)、工学府 (博士前期・後期課程・専門職学位課程)、農学府 (修士課程)、生物システム応用科学府 (博士前期・後期課程)、連合農学研究科 (博士課程)

○センター・附属施設等

教員評価機構、学位審査機構、図書館、大学教育センター、先端産学連携研究推進センター、国際センター、保健管理センター、総合情報メディアセンター、学術研究支援総合センター、科学博物館、環境安全管理センター、放射線研究室、女性未来育成機構、環境リーダー育成センター、イノベーション推進機構、テニユアトラック推進機構、グローバルイノベーション研究機構、農学部附属広域都市圏フィールドサイエンス教育研究センター、農学部附属動物医療センター、農学部附属硬蛋白質利用研究施設、農学部附属フロンティア農学教育研究センター、農学部附属国際家畜感染症防疫研究教育センター、工学部附属ものづくり創造工学センター

⑤ 学生数及び教職員数

(平成 26 年 5 月 1 日現在)

○学部・研究科等の学生数 (※留学生数を () 書きで内数記載)

農学部 1,397 名 (4)

工学部 2,491 名 (50)

工学府 1,029 名 (68)

農学府 408 名 (55)

生物システム応用科学府 224 名 (32)

連合農学研究科 195 名 (59)

○教員数

学長・副学長 6 名

大学院 354 名

その他 57 名

計 417 名

○職員数

事務系職員 158 名

技術技能系職員 47 名

医療系職員 1 名

教務系職員 3 名

その他の職員 7 名

計 216 名

(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標

本学は、20 世紀の社会と科学技術が顕在化させた「持続発展可能な社会の実現」に向けた課題を正面から受け止め、農学、工学及びその融合領域における自由な発想に基づく教育研究を通して、世界の平和と社会や自然環境と調和した科学技術の進展に貢献するとともに、課題解決とその実現を担う人材の育成と知の創造に邁進することを基本理念とする。本学は、この基本理念を「使命志向型教育研究－美しい地球持続のための全学的努力」(MORE SENSE : Mission Oriented Research and Education giving Synergy in Endeavors toward a Sustainable

Earth)と標榜し、自らの存在と役割を明示して、21世紀の人類が直面している課題の解決に真摯に取り組む。

第2期中期目標・中期計画においては、「研究大学としての地位確立」をビジョンとして掲げ、その達成に向けて教育、研究、社会貢献のそれぞれの分野において、

1. 国際社会で指導的な役割を担える高度な能力を持つ人材を育成する大学
2. 高度な知の創造体としての科学技術系研究拠点大学
3. 人類の生存にかかわるグローバルな課題の解決や産業技術基盤を創出し発展させることで、人類の豊かで知的な生活や福祉に総合的に貢献する大学

を目指すこととする。これを標語の形にすれば『人を育み、技術を拓き、世界に貢献する科学技術系大学』となる。本学は、この目標を達成するため、4つの基本戦略(「教育研究力の強化」「人材の確保・育成」「国際化の推進」「業務運営改革」)に基づく中期目標・中期計画を策定し、必要な施策を実施する。

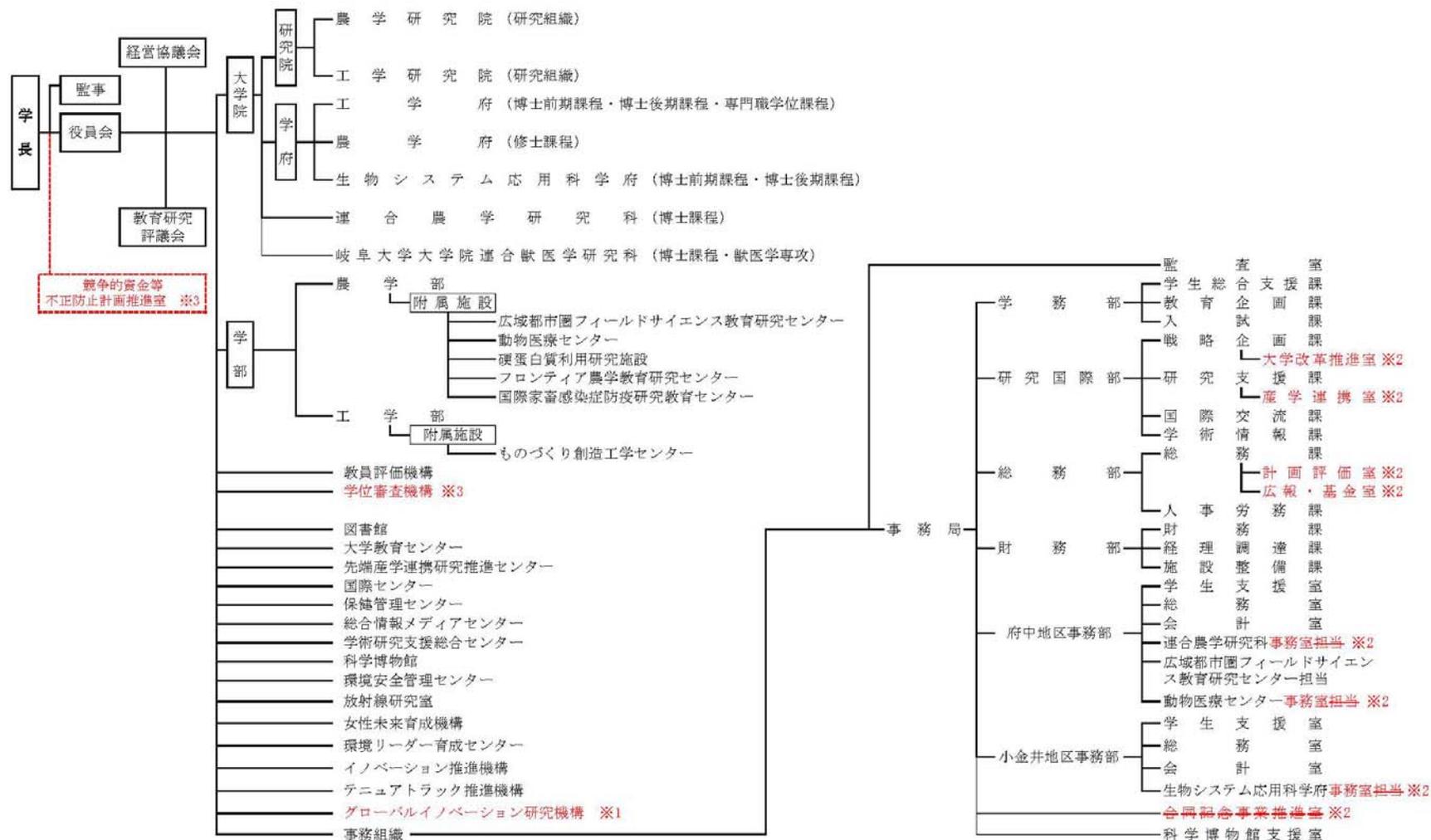
大学の特徴

本学は、明治7年(1874年)に設置された内務省勸業寮内藤新宿出張所農事修学場及び蚕業試験掛をそれぞれ農学部、工学部の創基とし、1949年に大学として設置され、前身校を含め140年にも及ぶ歴史と伝統を有する大学である。

本学は、この建学の経緯から、人類社会の基幹となる農業と工業を支える農学と工学の2つの学問領域を中心として、幅広い関連分野をも包含した全国でも類を見ない特徴ある科学技術系大学として発展し、また、安心して安全な社会の構築や新産業の展開と創出に貢献しうる教育研究活動を行っている。

(3) 大学の機構図

国立大学法人東京農工大学機構図(平成27年3月31日時点)



※1: 平成26年6月にグローバルイノベーション研究機構を設置した。
 ※2: 平成26年度中に事務組織の再編等を行った。(赤字の箇所が追加・変更のあった組織)
 ※3: 平成27年3月に学位審査機構及び競争的資金等不正防止計画推進室を設置した。

○ 全体的な状況

1. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育の充実

① 高大接続プログラムの実施、入試方法等の見直し

高大接続の取組として、平成 26 年度に採択された大学教育再生加速プログラム（テーマⅢ・高大接続）において、「グローバル科学技術者入門プログラム」（Introduction to Global Science:IGS プログラム）を 10 月より実施している。

IGS プログラムは、大学と高校が連携し、高校 2 年次から大学学部 2 年次までの教育プログラムを開発し、大学入学者選抜などにより分断されている高大接続をスムーズに行う内容となっており、高校から大学院までの一貫した科学技術者人材養成機能を強化するものである。平成 26 年度は、高校教育から大学院教育の 12 年を通した評価基準表（ルーブリック）の策定、学習履歴（ポートフォリオ）を活用したシステムの開発、高大連絡協議会の実施、入学前教育プログラムとして「高大連携教室」の実施などの取組を行った。12 月には、高校教員や教育委員会関係者を対象としたキックオフシンポジウムを開催し、高大接続における課題を共有することができた。

また、入試に関する取組として、新学習指導要領に対応した入試問題作成に関する講演会を実施するとともに、推薦入試において面接を導入するなど入試方法を見直した。さらに、広報活動としては、大学教育センターでキャンパスツアーなど高校生の見学を積極的に受け入れ、平成 26 年度は 38 校、1,392 名の高校生の参加があった。

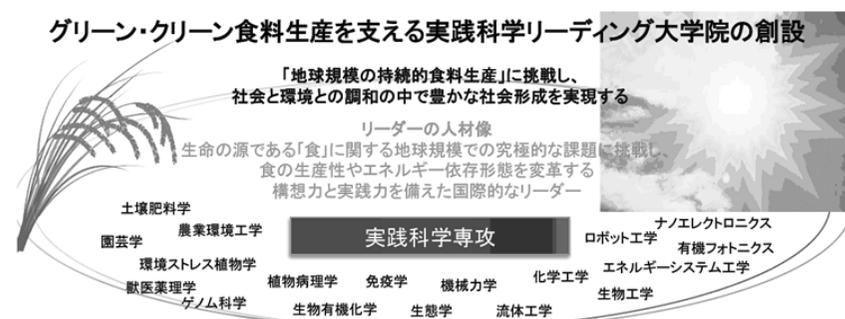
② リーディング大学院（新専攻設置）の体制整備

平成 24 年度に採択された博士課程教育リーディングプログラムにおいて、“食料生産の大部分を石油エネルギーに依存する世界的危機”から脱却し、非石油依存型食料生産の時代を創出する人材を養成することを目的とした教育プログラムを実施してきており、平成 26 年度は、5 年一貫制博士課程の設置申請を行い、平成 27 年度に生物システム応用科学府に「食料エネルギーシステム科学専攻」を設置することが認められた。

本専攻は、食に関する構想力と実践力を備えた課題解決型国際リーダーの養成

に主眼を置いており、入学後の 6 か月間に全員がキャリア開発プログラムを履修し、自己形成の目標設定とその実現に向けた方法を検討するほか、国内外の企業等における実践型インターンシップや海外研究機関への留学（長期海外派遣）を実施するなど、高い実践力を身に付けるカリキュラム編成となっている。

平成 26 年度は、英語による講義だけで単位修得可能な教育プログラムの編成や海外の大学とのダブルディグリーに向けた調整など、平成 27 年度の本専攻（5 年一貫制博士課程）の設置に向けた準備を行った。また、広報活動も積極的に行い、本専攻への入学志願者は定員の 180% となる 18 名を数え、12 名を合格とした（入学者は 10 名）。



③ 学生への修学支援の強化

身体や感覚機能に障がいを持つ学生、修学面でコミュニケーションなどに困難を抱える学生、その他様々な修学上の問題を抱える学生を支援するため、平成 26 年 7 月に大学教育センター内に特別修学支援室を設置した。特別修学支援室では、保健管理センターをはじめとする学内施設と連携したサポート体制を整えた。

また、経済的支援として、奨学金の給付や成績優秀者への授業料免除を行うとともに、「東京農工大学教育研究振興財団奨学金」制度による支援を行った。

(2)研究及びイノベーションの推進**①研究支援の強化による研究力の向上**

科学研究費補助金申請の推進については、申請率・採択率向上を目指し、各研究院教授会等において応募を奨励した結果、平成26年度も教員1人当たり1.27件の申請数となっている。

また、URAで構成された研究支援組織である先端産学連携研究推進センターにおいて、研究力の向上のため下記の取組を行った。

- ◇ 研究の質の高度化と、国際化を定量的に把握するため、ResearcherID(トムソン・ロイター社)を活用した研究実績の把握、研究部門別の分析を実施した。分析結果を踏まえて、各研究部門では四半期ごとの論文掲載目標数を決定し、論文執筆に取り組むことができた。
- ◇ 大型の科学研究費補助金種目へのチャレンジを促す制度を平成26年度に新たに導入した。これは基盤研究(A)などの大型種目に応募し、高い評価を受けながら不採択となった場合、研究経費を大学から助成する制度で、これにより、基盤研究(A)への申請が、平成25年度の10件から平成26年度は18件に増加し、研究者の申請意識を変えることができた。
- ◇ 科学研究費補助金以外の競争的資金について、定期的に情報を提供したほか、獲得のための講習会の開催、申請書やヒアリング資料のブラッシュアップの実施など、積極的な支援を行った結果、政策主導型のCREST(戦略的創造研究推進事業)やSIP(戦略的イノベーション創造プログラム)など、前年度は採択がなかった競争的資金に、平成26年度は新たに14件が採択された。
- ◇ 学外機関表彰へ教員を積極的に推薦する支援を実施したことにより、「科学技術分野の文部科学大臣表彰」の若手科学者賞を受賞した。
- ◇ 外部資金が伴う特許に絞って出願した結果、出願件数を落とすことなく出願費用を前年度と比較して約5,734千円抑制することができた。さらに、企業と共同で申請する競争的資金A-STEP(研究成果最適展開支援プログラム)の“シーズ顕在化タイプ”において、特許を中心に据え、研究の実現性と提案力を高める申請内容となるよう支援した結果、平成26年度は採択率が全国平均の4倍以上になるなど顕著な成果をあげた。

募 集	申 請	採 択	採択率	全国平均採択率
H24年度	10件	0件	0.0%	16.7%
H25年度-1次	7件	0件	0.0%	14.0%
H25年度-2次	10件	3件	30.0%	13.9%
H26年度	8件	<u>3件</u>	<u>37.5%</u>	8.0%

(表：A-STEP “シーズ顕在化タイプ”採択実績)

②イノベーション推進プログラムの実施**◆EDGEプログラム(グローバルアントレプレナー育成促進事業)**

本学は、アントレプレナーシップ教育の先端を走る大学として、平成26年度から、「起業実践イノベーションリーダー育成プログラム」を学生や社会人に提供している。本プログラムは、国内20以上の大学、ベンチャーキャピタル、製造業、流通業、海外第一線のイノベーション推進機関とともにイノベーション・エコシステムを構築し、自ら又は協働で見出した課題解決により、研究成果に基づく起業や企業における事業開発を推進できる人材の育成を目指すものである。

プログラム開始年度の平成26年度は、起業家マインド醸成のための各種講座や国際ビジネス研修、投資家交渉・事業開発プログラム等を実施し、当初計画の50名に対し、68名(うち学外者：37名、修士課程以上：49名(学外者を含む))の受講生が参加した。

◆実践型研究リーダー養成事業

本学は、平成22年4月より広域多摩地域の企業等と連携して、日本のイノベーション創出力を向上し、研究開発に不可欠なチーム力を最大限に引き出す牽引力あるリーダーとして博士人材を養成する教育プログラムに取り組んできた。本事業は、「事前学習」、「企業演習」、「事後学習」から構成され、平成26年度は、103名の博士人材が「事前学習」に参加するとともに、26名が民間企業から提案された課題について取り組む「企業実習」に参加しており、参加学生数は事業開始当初から年々増加している。

◆未来価値の創造・提案・実践を完遂できる国際的高度研究人材の育成

フィンランドのエネルギー・食料生産をテーマとして、アールト大学（フィンランド共和国）及び現地企業と協働し、新たな海外研修プログラムを平成26年8月に実施した。

平成27年2月にはこれらイノベーション推進プログラムの成果報告会を開催するとともに、各事業の評価委員会を開催し、評価委員会に参加している企業等からの評価を踏まえ、次年度以降の当該プログラムを充実させる予定である。

(3) グローバル化の推進**① 世界展開力強化事業の実施**

大学のグローバル化の一環として、本学と茨城大学、首都大学東京の三大学コンソーシアムを設立し、世界展開力強化事業「AIMSプログラム」（構想名：ASEAN発、環境に配慮した食料供給・技術革新・地域づくりを担う次世代人材養成）による学生交流事業に取り組んだ。本事業では、ASEAN各国のAIMS大学との間で1セメスターの交換留学を行い、単位の取得・互換を目的とした科目履修のほか、文化体験や学生との交流等を実施した。平成26年度は、当初計画の27名を上回る学部学生29名（本学農学部11名、同工学部8名、茨城大5名、首都大5名）をAIMS大学に派遣するとともに、インドネシア共和国、マレーシア、タイ王国の3か国のAIMS大学から35名の学生を受け入れた。

学生の受入れに際しては、コンソーシアム構成大学間で調整を行い、4つのコースを開設し、本事業用の英語科目として70科目を用意した（共通科目7科目、本学農学部15科目、同工学部27科目、茨城大9科目、首都大12科目）。

派遣した学生は、全員が派遣先大学において10単位相当の授業を履修し、AIMSプログラムを修了した。派遣先大学の授業を体験したことにより、ディスカッションやプレゼンテーションなど、英語を駆使したコミュニケーション力を向上させることができ、海外での長期留学への展望を持つ学生も生まれるなど着実な成果があった。

② 海外機関との連携、学生の海外派遣

海外機関との連携を拡充する取組として、平成26年7月に農学分野において

世界トップクラスのワーヘニンゲン大学(オランダ王国)と大学間協定を締結し、グローバル人材養成のための教育プログラムの連携について検討を行うとともに、相互の大学で大学院生1名の受入れを行った。

さらに、平成26年度から学生に海外経験を提供する取組を新たに開始した。この取組により博士後期課程の学生を海外研究機関へ3名派遣し、データ採取・解析等の共同作業を経て国際共同研究の基盤を構築することができた。また、博士前期課程の学生を国際学会等へ45名派遣し、研究者との意見交換等を通じて、今後の国際学会での発表や研究に対する意欲を向上させる機会となった。学部学生についても、海外の大学へ20名派遣し、語学研修に参加させることにより、学生の意識を海外に向けることができた。

2. 業務運営・財務内容等の状況**① 法令遵守に関する取組**

法令遵守に関する取組として、監事、監査室、会計監査人の三者間で、法令違反等の未然防止に向けた、より効果的な防止策について、意見交換を実施した。また、平成25年度までに実施した法令遵守に関するアンケート結果及び前述の意見交換を踏まえて、監事による職員を対象とした研修等を実施した。

研究費の不正使用防止に向けて、平成22、23年度に不正使用が行われた事案を踏まえて、平成24年度から学内監査強化や不正使用防止の風土の醸成等の取組を行うとともに、平成25年度法人評価結果における指摘を踏まえ、平成26年度は、教員、学生に対して別々に勤務実態等を確認するといった抜き打ちによるモニタリング調査を96研究室対象に行うなど、学内監査及びモニタリング調査を更に強化した。

さらに、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に基づき、諸規程及び競争的資金等不正防止計画推進室の設置等、全学的な不正防止に向けた体制を整備した。また、これらの取組について、教職員に対してコンプライアンス教育を延べ39回実施し、周知徹底を図るとともに、法令遵守に関する誓約書を、競争的資金等の運営・管理に関わる本学の全構成員933人（育児休暇などで長期休業中等の者を除く）のうち907名（97.21%）から受領した。

また、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づ

き、「研究者等の倫理に関するガイドライン」を改正するとともに、「研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程」を新たに制定し、教授会等で教員に説明したほか、外部講師による研修会を開催した。

②危機管理に関する取組

危機管理に関する取組として、安全管理意識向上のために、毒物・劇物及び危険物、高圧ガス等の薬品の取扱いに関する情報提供を行うとともに、毒物・劇物等の取扱いに係る講習会を5回実施し、延べ840名(学生・教職員)が参加した。

平成25年度法人評価結果で指摘された放射性同位元素を含んだ排水の漏えいについては、施設改修に伴い、地下埋設配管が地上に全て露出したことにより、目視での点検が可能となった。また、従来から行っている定期点検の際に、新たに流量検査や試験的排水による目視検査を行った。

平成26年12月に判明した遺伝子組換え実験に係る不適切な使用等について、法令に則った手続きが行われていなかった事案を受け、安全主任者の増員や学内委員会に専門性の高い学外委員が参画するなど、手続きの審査体制を強化することや、実験責任者及び実験従事者に教育訓練の受講の義務付けを行うことなどを決定し、再発防止に取り組んだ。

③財務内容の改善

学長裁量経費については、大学改革促進係数対象事業費の7%・金額351,842千円を確保し、学長主導による大学改革・機能強化を円滑に進めることができた(前年度6%より1ポイント増・金額66,526千円増)。

共有スペースの確保と全学的な運用については、工学部7号館改修工事の際に当館利用状況を踏まえた見直しを行い、整備面積(2,668㎡)の20%(534㎡)を共有スペースとして確保の上、グローバルイノベーション研究(GIR)機構に招へいた外国人研究者の研究室として活用した。また、共有スペースについて全学的な現地調査を実施し、利用状況等の検証を行った。

省エネ・省コスト対策については、施設の改修において、省エネ効率の高い資材や設備を使用するとともに、平成25年度に改定した整備計画に基づき、照明、空調、冷蔵・冷凍庫等の設備を更新した。これらにより、消費電力を前年度と比較して0.5%削減することができたが、消費税率の引上げ、再生可能エネルギー発電促進賦課金による電気料の値上がりにより、31,280千円の増額となった。

資金運用については、資金運用計画に基づき安全かつ効率的な運用を実施し

た。特に「東京多摩地区5国立大学法人の資金の共同運用」を行ったことで、平成26年度の本学の運用利息は、1,943,430円(本学が独自で運用した場合の利息見込みは1,815,066円であり、金額で128,364円・約7.1%の増)となり、安全性を確保したまま、収入増を実現することができた。

資産の有効活用については、前年度の各施設の稼働実績を調査し、利用率の低い施設の洗い出しを行った。また、施設の利用を促すため、定期的に学内教職員へ利用案内を周知するなどの取組を行った。特に、福利厚生施設である館山荘については、合宿研修施設の管理運営のノウハウを有する民間事業者に、管理運営業務を委託することで利用者数が約1.5倍以上に(712人→1,112人)増加するとともに、管理経費を削減(6,004千円→200千円)することができた。

3. 戦略的・意欲的な計画の取組状況(該当法人のみ)

①グローバルイノベーション研究(GIR)機構の設置

本学の研究力向上と若手研究者の育成を図ることを目的として、平成26年6月にGIR機構を設置した。

GIR機構では、世界トップレベルの外国人研究者(スーパー教授)を中核教員として、戦略的研究チームを組織し、本学の教員との国際共同研究や国際共著論文を飛躍的に増加させることで、教育・研究力の向上と研究大学としての認知度を高めることとしている。

平成26年度は、本学の重点分野である食料・エネルギー・ライフサイエンスの3分野においてそれぞれ3つ、計9つの戦略的研究チームを組織した。

重点分野	戦略的研究チームの研究テーマ
食料分野	「農作物の生産力向上ゲノム解析」、「RNA代謝機構の解明と制御」、「東アジアの越境大気汚染の解析」
エネルギー分野	「次世代キャパシタ研究開発」、「窒化物半導体単結晶中の結晶高品質化」、「イオン液体を用いたエネルギー変換技術開発」
ライフサイエンス分野	「コラーゲン分子複合体研究」、「ナノ粒子製剤化DDSの研究」、「マリンオミックス研究拠点の形成」

戦略的研究チームでは、若手研究者や大学院生がスーパー教授と共に先端研究にチャレンジする機会を設定することにより、国際理系グローバル人材の養成を行うこととしている。

さらに、平成 28 年度から研究院となることを踏まえ、平成 26 年度に GIR 機構とテニュアトラック推進機構が連携して、10 名のテニュアトラック特任准教授の国際公募を全学一括で実施した。

②年俸制の導入・制度整備

人事制度改革の一環として、平成 25 年度から検討を重ねてきた年俸制について、平成 26 年度は、以下の職種等について導入又は制度整備を行った。

- ・エグゼクティブ・プロフェッサー（優れた研究業績と意欲のある教授）については、学内公募を実施し、平成 26 年度末時点で 15 名に適用した（当初の適用予定者数 10 名）。
- ・キャリアチャレンジ教授（優れた研究業績を有し、意欲のある若手研究者を教授職に登用）については、平成 27 年度に国際公募を実施するため、給与等に関する規程等を整備した。
- ・本学の教育研究の支援組織である学内施設（大学直轄の施設に限る）の専任教員については、年俸制を適用することにより、支援機能の強化を図ることとし、平成 27 年度からの採用に向けて学外公募を行い、2 名の採用を決定した。

今後もこれらの職種について公募を行い、平成 28 年度までに全教員（現員）の 10% を目標に年俸制の適用を進めることとしている。

③教員評価機構による新たな教員活動評価制度の構築

教員評価機構は、学長を機構長とし、全理事や部局長、学外有識者により構成された組織であり、全教員の活動評価のほか、教員の資格審査及び資格再審査についての承認等を行う機関である。

平成 26 年度は、新たに導入した年俸制に伴う新しい業績評価制度を構築した。この業績評価は、業績給への反映を前提としており、職種の特性に応じた 2 つの評価方法からなっている。

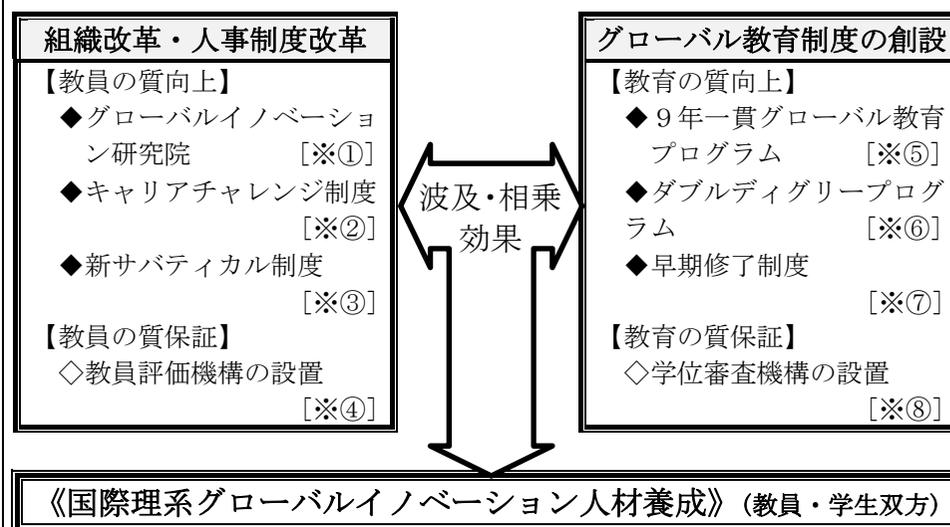
エグゼクティブ・プロフェッサー及びキャリアチャレンジ教授については、単年度の業績を、研究業績を重視した全学共通基準で定めたポイントで表すなど、より客観的で定量的な評価制度とした。

学内施設の専任教員については、教育研究の支援組織に所属することから、学内施設の長が提示するミッションに基づいた計画を立て、その計画に対する実績について評価する制度とした。

4. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

本学は、「国立大学の機能強化を推進する改革構想例」のうち、「世界水準の教育研究活動の飛躍的充実」のための改革を実施する 12 大学の 1 つに選定されている。

これは、「組織改革・人事制度改革」と「グローバル教育制度の創設」を両輪とした改革を推し進めることで、国際理系グローバルイノベーション人材を養成する計画である。



※①～⑧は後述の各番号に対応する。

①グローバルイノベーション研究院の設置 →P.7 参照のこと

②キャリアチャレンジ制度の構築

キャリアチャレンジ制度は、優秀な若手教員に早期に教授(キャリアチャレンジ教授)となる機会を与え、実績に応じてテニユア教授職を与える制度である。平成26年度は、給与制度や評価制度、業績が基準を満たさなかった場合の処遇等を検討するなど、平成27年度からの雇用に向けて規程等の整備を行った。

③新サバティカル制度(教員海外派遣)の導入

若手教員を中心として、国際的な研究ネットワークの構築を推進するため、海外研究機関への渡航を支援する新サバティカル制度を導入した。

この制度は、人事制度上のインセンティブとして導入しているサバティカル制度とは異なり、自ら渡航プランを作成した教員から制度の趣旨に合った者を選び、学長裁量経費により短期(10日程度)から長期(6か月程度)の海外渡航を支援する制度である。全学的に対象者を募集し、選考を行った結果、平成26年度は10名を派遣することができた。派遣した教員の中には、平成26年度中に国際共著論文を2報以上発表するなど、既に効果も表れており、今後も拡充する予定である。

④教員評価機構の設置 →P.8 参照のこと**⑤9年一貫グローバル教育プログラムの概要決定**

9年一貫グローバル教育プログラムは、我が国及び世界において必要とされる理工系グローバルエリートを育成・輩出するため、4年間の学部教育及び2年間の博士前期課程、並びに3年間の博士後期課程を有機的に統合した教育プログラムである。平成28年度の導入に向けて、プログラムの参加資格や修了認定基準、開講する科目などの概要を決定した。

⑥ダブルディグリープログラムの運用開始

平成26年12月に、カリフォルニア大学デービス校(アメリカ合衆国)とダブルディグリー協定を締結した。これにより学生は、本学に在籍したまま、留学プログラムに参加し、同校の学位を取得することができることとなった。制度の周知を進めるとともに、平成27年度の留学を希望する学生への公募準備を行った。

また、平成28年度のダブルディグリー協定締結を目指して、オビエド大学(スペイン国)との調整を進めている。

⑦早期修了制度(スーパースキップ制度)の整備

学士課程・修士課程・博士課程それぞれで早期修了を認めることで、最短6年で博士の学位を授与できるスーパースキップ制度について、9年一貫グローバル教育プログラムの一環として実施することとし、早期修了の認定基準となる成績や英語能力について基準を定めた。

⑧学位審査機構の設置

国際的なダブルディグリー制度等への対応や学位の対外的質保証を明確化するために、学府教授会等で行った博士の学位授与の認定結果の承認及び学位の国際的な質保証に関して審議する学位審査機構を設置した。

○ 項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期目標	<p>○教育研究組織の編成・見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学術の動向や社会的要請に応じ、大学院教育組織の見直し・整備を行う。(再掲) ・他大学と連携し、大学院の拡充を図るとともに、学部教育の充実を目指す。(再掲) ・研究拠点大学としての研究実施体制を強化するため、研究組織の改組再編を実施する。(再掲) ・教育研究活動を効率的に支援する教育研究支援体制を構築する。 <p>○人事制度の改善等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な人材の採用・育成を可能とする制度を構築し、適切な人事施策を実施する。 ・教職員を対象とした活動評価を実施し、評価結果を活用する。 <p>○組織運営の改善等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合的な戦略に基づき、学長のリーダーシップにより資源を効率的かつ重点的に配分する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
(再掲)【18】「教育研究組織改革検討委員会」答申(平成20年12月22日)に基づき、生物システム応用科学府(BASE)、技術経営研究科(MOT)等の改組・再編を行う。	(再掲)【18】グローバル人材育成に対応することを目的とした生物システム応用科学府(BASE)の新組織体制への移行に向けて、カリキュラムの再編成などの学内外における諸準備を行う。	III	
(再掲)【22】早稲田大学との共同大学院として、平成22年度から、生物システム応用科学府(BASE)に「共同先進健康科学専攻」を開設し、「健康」に関わる各種領域でリーダーとして活躍する人材を育成するため、農学・工学・理学の融合分野における教育を実施する。	(再掲)【22】早稲田大学との間に設置した共同先進健康科学専攻の円滑な運営を行うとともに、前年度までの検証等を基に、本専攻の自己点検・評価を行い、今後の課題・あり方について検討する。	III	
(再掲)【23】他大学との共同獣医学科(共同獣医学部)の設置構想について検討を進める。	(再掲)【23】実施済み(完了)。	-	
(再掲)【34】共生科学技術研究院を改組し、農学研究院(仮称)、工学研究院(仮称)の2つの研究院を設置するとともに、部門や研究院の枠を越えた教育研究改革を推進するため、柔軟性の高い枠組みを構築する。	(再掲)【34】実施済み(完了)。	-	

<p>(再掲)【91】全学的なグローバル研究力の向上を図るため、食料・エネルギー・ライフサイエンス分野の有力な外国人研究者の登用を進めるなど、農工融合研究課題の先端研究モデルケースとして運営するグローバルイノベーション研究院(仮称)を平成28年度に設置することとし、その前身となる拠点の形成を行い、新研究院の設置に向けた制度設計・構築を行う。</p>	<p>(再掲)【91】グローバルイノベーション研究院(仮称)の設置に先駆けて、前年度に設置した拠点において、国際公募による外国人研究者の雇用を進める。</p>	Ⅲ	
<p>【57】教育研究支援業務の内容を分析し、本学の規模に応じた教育研究支援組織に再編・統合する。</p>	<p>【57】実施済み(完了)。</p>	-	
<p>【58】教育力、研究力向上のため、全学枠を設ける。</p>	<p>【58】平成26年度の「全学採用計画(全学枠)」に基づく採用等を実施するとともに、第3期中期目標・中期計画期間に向けた人事施策の実施方針を策定する。</p>	Ⅲ	
<p>【59】常勤の教育職員の外部からの採用は原則公募とし、選考は当該学科・専攻以外の教育職員の参加する選考委員会によるものとする。</p>	<p>【59】第3期中期目標・中期計画期間に向けた採用実施方針を策定する。</p>	Ⅲ	
<p>【60】研究指導資格の再審査基準を策定して一定期間ごとに再審査を実施する。</p>	<p>【60】部局ごとに研究指導資格の再審査を実施し、審査方法の検証を行う。</p>	Ⅲ	
<p>【61】第1期中期目標期間におけるテニュアトラック制度の検証を行い、大学運営費による制度へ移行する。また、同制度のもと、採用計画に基づき若手研究者をテニュアトラック教員として採用し、定期的な業績評価等を実施し育成する。</p>	<p>【61】大学運営費交付金によるテニュアトラック制度を運用し、若手研究者の定期的な業績評価等を実施するとともに、これまでの実施結果や検証に基づいて、制度や運営体制等の見直しを行う。</p>	Ⅲ	
<p>【62】教育力、研究力向上に配慮した第2期中期目標期間の人件費管理計画を策定する。</p>	<p>【62】平成25年度に策定した「人件費管理計画(全学採用計画)」に基づく人件費管理を行い、次年度の採用計画を策定するとともに、第3期中期目標・中期計画期間に向けた人件費管理計画方針を策定する。</p>	Ⅲ	
<p>【63】各部局においては、中期目標期間における人件費管理計画に基づき、採用計画を策定する。その際、採用計画において女性教育職員の採用目標値を設定する。</p>	<p>【63】各部局において「人件費管理計画(推計)」の女性教員の採用目標値を考慮した採用を行うとともに、次年度の採用計画を策定する。また、第3期中期目標・中期計画期間に向けた採用実施方針を策定する。</p>	Ⅲ	

<p>【93】グローバルイノベーション研究院（仮称）の設置に向けて拠点の形成を行い、多様な人材を確保するため、人事・給与システムの弾力化に取り組む。特に、適切な業績評価体制を整備し、年俸制の導入・促進を行う。更に、教員に早期昇格等のインセンティブを付与するキャリアチャレンジ制度など人事改革制度の構築・試行を行う。</p>	<p>【93】キャリアチャレンジ制度を整備する。また、<u>年俸制の運用を開始するとともに、年俸制適用者の業績評価制度を整備する。</u></p>	IV	
<p>【64】事務職員の資質向上のため、海外派遣研修を含むSD研修等を企画・実施する。</p>	<p>【64】平成26年度SD研修実施計画に基づき、個々の研修について企画・実施し、翌年度の実施計画を策定する。また、第3期中期目標・中期計画期間に向けたSD研修計画の実施方針を策定する。</p>	III	
<p>【65】教育職員を対象とした適切な活動評価方法により、毎年度、教育・研究・社会貢献・国際交流及び管理運営に関する業績を評価する。また、3年ごとに総合評価を実施する。</p>	<p>【65】今期の実施方針に基づき、教員を対象とした教育・研究・社会貢献・国際交流及び管理運営に関する年次評価を実施するとともに、前年度設置した教員評価機構のもとに新たな教員活動評価に関する制度設計を行う。</p>	III	
<p>【66】評価結果について、分布状況等の統計データを公表する。これを各教育職員の活動の改善、インセンティブ等に活用する。</p>	<p>【66】年次評価結果について統計データを公表し、各教員の活動の改善等に活用するとともに、新たな教員活動評価におけるインセンティブ付与制度の試行案を構築する。</p>	III	
<p>【67】事務職員及び技術職員を対象とした業務能率の向上を主目的とした人事評価を毎年度実施する。</p>	<p>【67】事務職員及び技術職員を対象とした人事評価を実施するとともに、第3期中期目標・中期計画期間に向けた人事評価の実施方針を策定する。</p>	III	
<p>【68】大学戦略本部等における検討を踏まえ、学長裁量経費の維持、共有スペースの確保など効率的かつ重点的に資源を配分する取組を実施する。</p>	<p>【68】大学戦略本部等における検討を踏まえ、学内既存資源の再配分を行うとともに、国立大学改革に向けた取り組みへの重点配分を行う。また、国立大学改革を踏まえた第3期中期目標・中期計画期間に向けた学内資源の配分方針を検討する。</p>	III	
		ウェイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標

② 事務の効率化・合理化に関する目標

中 期 目 標	<p>《事務等の効率化・合理化に関する基本方針》</p> <p>限られた資源の有効活用を図るため、事務の効率化・合理化を行うとともに、事務組織の見直しを実施する。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <p>・業務の合理化や事務組織の機能充実について検討し、改善を図る。</p>
------------------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【69】事務内容及び業務処理プロセスの見直しを行う検討チームを設置するとともに、その検討結果等に基づき、重点事業等に機動的に対応できるより効率的な事務組織へ移行する。	【69】実施済み（完了）。	-	
【70】大学全体の視点で、効率的に業務を支援する情報システムを導入する。	【70】学内 ID 情報及び属性情報の一元管理データベースシステム及び教職員ポータルの安定的運用を行うとともに、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた更なる業務効率化の指針を策定する。	III	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

○研究指導資格の再審査の実施

工学府において研究指導資格の再審査を実施した結果、研究業績が指導教員資格者の要件を満たしていない7名の教員について、指導教員資格を留保した。

< 関連計画：【60】 >

○テニュアトラック制度の充実

優秀な若手研究者を全学的な視点によって採用するため、国立大学改革強化推進補助金による10名のテニュアトラック特任准教授の一括公募を実施した。

また、平成26年度「テニュアトラック普及・定着事業機関選抜型」採用枠で1名を採用し、スタートアップ研究費の支援を受けた。また、大学運営費で2名を採用し、平成26年度末時点でテニュアトラック教員（経験者含む）は66名（全教員の約16.6%）となった。

テニュアトラック教員の育成については、テニュアトラック推進機構主導の下、インターディシプリナリー交流会（異分野間の研究交流）の開催やメンターの配置、研究連携先の開拓等を目的とした海外派遣などを実施しており、特に海外派遣については、前年度の14件から平成26年度は20件と大幅に増加している。

< 関連計画：【61】 >

○女性教員の採用・育成

平成26年度全学採用計画に基づき、5名の女性教員を採用した。これにより、平成26年度末時点で女性教員は56名（全教員の約13.3%）となった。

また、平成25年度に採択された「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」において、平成26年度は新たに同事業連携企業に対して、本学女性研究者が研究発表・研究紹介する産学連携マッチングイベントを開催したほか、連携機関（電気通信大学）との女性研究者交流会を開催し、メンター制度を含む女性研究者支援制度に関する情報交換や意見交換を行うなど、女性未来育成機構を中心に女性教員のキャリア支援ネットワークの形成を積極的に展開した。

< 関連計画：【63】 >

○年俸制の導入及び年俸制適用者を対象とした業績評価制度の構築

エグゼクティブ・プロフェッサーについて、当初の適用予定の10名を大幅に超える15名に対して平成27年1月より年俸制を適用した。また、キャリアチャレンジ教授について、平成27年度からの雇用に向けて規程等を整備した。

年俸制の導入に併せ、従来から行っている教員活動評価とは異なる、年俸制適用者を対象に実施する新たな業績評価制度について、教員評価機構で検討し、客観的・定量的な指標に基づく評価制度を職種に合わせて整備した。

< 関連計画：【93】【65】 >

○学内既存資源の再配分

共有スペースの確保と全学的な運用については、工学部7号館改修工事の際に当館の利用状況を踏まえた見直しを行い、整備面積(2,668㎡)の20%(534㎡)を共有スペースとして確保するとともに、平成26年度に設置したグローバルイノベーション研究機構に招へいする世界トップレベルの外国人研究者（スーパー教授）の研究スペースを確保するため、改修建物の共有スペースを活用したほか、グローバル教育システムの構築に向けた学生の海外派遣、世界展開力強化事業への支援、国際共同研究・国際産学連携活動の推進、次世代研究プロジェクト実施支援など、本学が重点的に取り組んでいる事業等が更に推進できるよう重点配分を行った。

< 関連計画：【68】 >

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	<p>《外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する基本方針》</p> <p>良好な教育研究環境等を維持・向上させるために、外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に努める。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果の社会への還元のため、産学官連携活動を推進する。また、質の高い研究を推進するために、科学研究費補助金やその他の競争的研究資金等の獲得に向けて積極的に取り組む。(再掲)
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
(再掲)【31】科学研究費補助金は、平均一人1件以上申請する。また、各研究院における競争的研究資金等への申請を奨励し、公募情報を積極的に各教員へ提供するとともに採択に向けての助言・指導等の取組みを実施する等、申請に係る支援を組織的に強化する。	(再掲)【31】科学研究費補助金は、平均一人1件以上申請する。また、競争的研究資金等への申請に係る支援を強化するとともに、これまでの取組を踏まえ、第3期中期目標・中期計画期間に向けた支援方針を策定する。	III	
(再掲)【32】イノベーションの創出を推進するため、研究支援の取組を強化するとともに、大型共同研究等の創出、公募型競争的資金等獲得のための施策を実施する。(再掲)	(再掲)【32】先端産学連携研究推進センターにおいて、大型の共同研究等の創出、公募型競争的資金等を獲得するための組織的な施策を改善・実施する。	III	
		ウェイト小計	

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	<p>《経費の抑制に関する基本方針》 限られた資源を有効に活用するため、特に比率の大きい人件費を抑制するとともに、管理的経費の削減に努める。 上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <p>(1) 人件費の削減 ・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p> <p>(2) 人件費以外の経費の削減 ・管理的経費の増加を抑制する。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【71】「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間において、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。	【71】実施済み(完了)。	-	
【72】省エネ・省コスト対策として、電気使用量の点検評価を行うとともに、省エネルギー型設備を順次設置する。	【72】前年度までに定めた、新たな省エネ・省コスト対策を実施する。	III	
		ウェイト小計	

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	<p>《資産の運用管理の改善に関する基本方針》 大学の保有する資産の有効活用を図るとともに、その運用管理の改善に努める。 上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。 ・資産の有効活用を図る。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【73】資金運用方針に基づき、可能な範囲で安全性・有効性に配慮した資金運用を行う。	【73】資金運用計画等に沿った資金運用を行うとともに、第3期中期目標・中期計画期間における資金運用方針の検討を開始する。	Ⅲ	
【74】資産の有効活用を図るため、大学の保有する土地・建物について、業務上支障が生じない範囲で外部への貸付等を行う。	【74】大学の保有する土地・建物について、利用率の低い施設等を利用計画に従い有効活用するとともに、第3期中期目標・中期計画期間における資産の有効活用についての利用計画の検討を開始する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項**○安全かつ効率的な資金運用**

東京多摩地区5国立大学法人の資金共同運用における平成26年度の大学の運用利息は、1,943,430円であり、本学が独自で運用した場合の利息見込額1,815,066円を上回った運用を行うことができた(金額で128,364円・約7.1%の増)。

<関連計画:【73】>

○資産の有効活用

前年度の各施設の稼働実績を調査し、利用率の低い施設を取りまとめ、以下のとおり利用計画を策定・実施した。

- ・府中寮：老朽化も著しいため、平成27年3月末をもって使用を中止し、学内建物改修に伴う物品等の保管倉庫として活用し、プレハブ等建設費用の大幅な削減につなげた。
- ・館山荘：平成26年度から、合宿研修施設の管理運営のノウハウを有する民間事業者に管理運営業務を委託したことで、管理費を削減しつつ、利用者数を増加することができた。
- ・職員宿舍跡地駐車場：留学生や外国人研究者等も入居できる学生寄宿舍を新営(平成28年8月末竣工予定)することを決定し、協議申請を進めた。

<関連計画:【74】>

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提供に関する目標

① 評価の充実に関する目標

中期目標	<p>《評価の充実に関する基本方針》 教育研究等の質の維持・向上を図るために、自己点検・評価等を適切に実施し、評価結果に基づく改善に努める。 上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。 ・自己点検・評価結果及び第三者評価結果を踏まえて、教育研究の質の向上及び業務運営等の改善を図る。</p>			
	中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
	【75】評価に係る中期目標期間等ごとのスケジュール（日程表）を作成し、評価に係るデータを収集・蓄積するとともに、部局等ごとに自己点検・評価及び外部評価を実施する。	【75】評価に係る年次スケジュール（日程表）を作成し、これに従い自己点検・評価を実施し、データを収集・蓄積するとともに、本学の今後の評価業務体制に係る課題を取りまとめ、第3期中期目標・中期計画の策定を進める。	Ⅲ	
	【76】第三者評価として、平成25年度に大学機関別認証評価を受審する。また、専門職大学院（MOT）について、平成26年度に専門分野別認証評価を受審する。	【76】国立大学法人評価委員会による平成25年度評価及び大学基準協会による専門分野別認証評価を受審するとともに、これまでの自己点検や評価結果をもとに第3期中期目標・中期計画の策定に向けた課題の抽出を行う。	Ⅲ	
	【77】評価結果に対する改善措置について、「全学計画評価委員会」等において検討して、実施する。なお、改善状況については役員会等に定期的に報告し、これをWebページにて公表する。	【77】国立大学法人評価委員会による平成25年度評価及び認証評価機関による大学機関別認証評価の結果等を踏まえ、課題を提示し、改善対策等を講じる。また、評価結果及びその改善対策については、役員会等に報告し、Web上で公表する。	Ⅲ	
			ウェイト小計	

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	<p>《情報公開や情報発信等の推進に関する基本方針》</p> <p>本学の社会に果たしている役割を社会に示すために、情報公開や情報発信等を推進する。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の教育研究等の諸活動に関する情報を積極的に社会へ発信する。(再掲)
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
(再掲)【44】教員や大学院生等の研究成果及び学生の社会貢献活動の成果に係る情報を収集し、発信するシステムを構築して、本学の教育研究活動の状況を幅広い対象に紹介する取組を行う。	(再掲)【44】前年度の検証・見直し結果に基づき、部局等から最先端の研究成果・活動成果を広く学外に紹介・報告するとともに、学長記者会見、プレスリリース、Web等による情報発信を行う。	III	
【78】海外共同研究や留学生の受入れに対応する、国際的に通用するWebページを作成する。	【78】公式Webサイトへのアクセス解析等を基に、外国語Webページの運営を改善するとともに、第3期中期目標・中期計画期間における本学公式Webサイトにおける海外への情報発信についての方針を策定する。	III	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報提供に関する特記事項**○第3期中期目標・中期計画の検討及び機能強化に係る情報発信**

第3期中期目標・中期計画について、理事が部会長である教育、研究、国際交流・広報・社会貢献、業務運営の各部会が主体となり、部局等の意見も取り入れた素案を作成した。

グローバルイノベーション研究院を中心とした世界と競える先端研究力の強化や国際社会との対話力を持った教育の推進など、現在本学が実施している機能強化に関する取組を更に推進・発展させていく内容を盛り込んだ素案となっている。

特に、グローバルイノベーション研究院の設置については、本学の研究力強化の中心的な取組であることから、シンポジウムの開催や、プレスリリース及び新聞一面全面広告の掲載など、精力的な情報提供を行った。

< 関連計画：【44】【75】 >

○専門分野別認証評価の受審、法人評価結果を踏まえた対応策の検討

工学府産業技術専攻において、(公財)大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受審した。書面審査や事前質問への回答実地調査における意見交換を経た結果、経営系専門職大学院基準に適合していると認定された。なお、認定の期間は、平成32年3月31日までとなっている。

また、これまでの法人評価結果で課題とされた案件について、担当部署と計画評価室が連携し、対応策等を検討の上、第3期中期目標・中期計画素案に女性教員比率の更なる上昇等の対応策などを盛り込んだ。

< 関連計画：【76】【77】 >

○海外に向けた情報発信

国際センターにおいて、国際交流と留学サポートのため、学内外への情報発信を目的とした独自のWebページを新たに作成した。また、本学公式Webサイトの情報を英語等の外国語で発信できるようにするため、ワーキングを立ち上げ、より効果的な海外への情報発信について検討を進めた。

< 関連計画：【78】 >

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目標

① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	<p>《施設設備の整備・活用等に関する基本方針》</p> <p>効率的な資源配分に配慮しつつ、本学の目的を達成しうる教育研究上の環境を整備する。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・良好な教育研究環境を維持するため、施設・設備の計画的な整備及び維持管理を行う。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【79】「キャンパスマスタープラン」及び「設備整備マスタープラン」を必要に応じ見直し、適切な整備及び維持管理を計画的に実施する。また、教育研究ニーズに柔軟に対応するために、共用スペースを確保する。	【79】「キャンパスマスタープラン」及び「設備整備マスタープラン」に基づき整備を実施し、新たに整備する施設等において共有スペースの調整を行うとともに、第3期中期目標・中期計画期間における整備計画の方向性を検討する。	Ⅲ	
【80】「キャンパス・アメニティ総合整備計画」を必要に応じ見直すとともに、構内各所の環境改善及びユニバーサルデザイン化を着実に実施する。	【80】「キャンパス・アメニティ総合整備計画」を必要に応じ見直すとともに、予算状況に応じて整備を実施する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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目標
 ② 安全管理に関する目標

中期目標	<p>《安全管理に関する基本方針》 学生及び教職員に対して、安全な教育研究環境を提供するために、必要な措置・対策等を講じる。 上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。 ・教育研究環境の安全・衛生管理対策と安全教育を充実する。 ・震災対策を充実する。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【81】国の感染症対策の動向を踏まえ、新型インフルエンザ等新たな感染症に、近隣の自治体と連携しつつ迅速かつ適切に対応するためのマニュアルを策定する。	【81】近隣自治体との連携を強化しつつ、感染症対策を実施するとともに、学生及び教職員への周知を行う。また、第3期中期目標・中期計画期間に向けた危機管理対策についての方針を策定する。	Ⅲ	
【82】安全管理意識の向上のために、毒物・劇物等の取扱に係る基礎的な講習会を実施する。	【82】安全管理意識の向上のために、毒物・劇物等の取扱に係る基礎的な講習会を実施するとともに、薬品管理制度の改善案を策定する。	Ⅲ	
【83】震災対策要項に基づき、震災時に迅速かつ適切な対応を行うためのマニュアルを策定するとともに、地震対応訓練を実施する。	【83】大地震対応マニュアルに基づく地震対応訓練を実施し、備蓄品の整備等、災害時への備えを強化する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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目標
 ③ 法令遵守に関する目標

中 期 目 標	<p>《法令遵守に関する基本方針》</p> <p>監事監査及び内部監査等の結果を活用するとともに、法令遵守に関する教職員の啓発に努め、適切な法人運営を行う。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の法令遵守の意識の向上を図るために、定期的な研修・教育を実施する。 ・情報セキュリティ基盤を強化する。
------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	ウェイト
【84】基本的なルールを理解し、内部統制を有効に機能させるために研修会を開催する。	【84】教職員を対象とした内部統制に係る研修会を開催するとともに、前年度に作成した改善案を着実に実施する。	III	
【85】情報セキュリティ及びコンプライアンスを強化するための情報基盤システムを段階的に導入する。	【85】セキュリティ機能を高めた業務用 PC システムの展開を継続し、また学外からのアクセスに対するセキュリティ強化を目的としたシステムの管理方式を評価する。また、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた情報セキュリティ強化等についての方針を策定する。	III	
ウェイト小計			

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目標

④ 情報システムの整備充実と運用改善に関する目標

中期目標	<p>《情報システムの整備充実と運用改善に関する基本方針》</p> <p>業務運営の効率化・簡素化を図るために、情報システムの適正な整備充実とその運用改善を図る。</p> <p>上記の方針を実現するために、下記の目標を掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究上の多様な情報化ニーズに対応するとともに、社会貢献に必要な学術情報を発信、提供するための学術情報基盤及びセキュリティ基盤を強化する。 ・業務の効率化・簡素化を図るため情報システムの再構築を進める。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
【86】学内における学術情報基盤の強化を効率的に推進するため、図書館と総合情報メディアセンターとの機能統合を行う。	【86】図書館ポータルシステムの詳細設計と運用設計を行う。	Ⅲ	
【87】遠隔講義環境等を更に充実するために、システム改善や教材開発を支援する。	【87】新無線 LAN 管理運用システムの適切な運用を行い、拡充を進めるとともに、ユーザ評価に基づいて支援体制を改善する。	Ⅲ	
(再掲)【85】情報セキュリティ及びコンプライアンスを強化するための情報基盤システムを段階的に導入する。(再掲)	(再掲)【85】セキュリティ機能を高めた業務用 PC システムの展開を継続し、また学外からのアクセスに対するセキュリティ強化を目的としたシステムの管理方式を評価する。また、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた情報セキュリティ強化等についての方針を策定する。	Ⅲ	
(再掲)【70】大学全体の視点で、効率的に業務を支援する情報システムを導入する。	(再掲)【70】学内 ID 情報及び属性情報の一元管理データベースシステム及び教職員ポータルシステムの安定的運用を行うとともに、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた更なる業務効率化の指針を策定する。	Ⅲ	
【88】仮想化等の最新技術により、各情報システムの融合化を段階的に実現する。	【88】アプリケーションサーバの統合規模を拡充するとともに、BCP の観点からクラウドシステムの運用評価・検証を行う。また、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた BCP に関する施策の実施方針を策定する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(4) その他業務運営に関する特記事項

○公的研究費の不正使用防止に向けた取組

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」の改正を踏まえて、「競争的資金等の不正防止に関する基本方針」、「競争的資金等取扱要項」、「競争的資金等の不正に係る調査等に関する取扱要項」、「競争的資金等不正防止計画推進室設置要項」及び「不正防止計画」を策定し、不正を事前に防止するためのルールの明確化や、責任体制の明確化等について規定した。

また、これらの取組について教職員に対してコンプライアンス教育を延べ39回実施し、周知徹底を図るとともに、法令遵守に関する誓約書を競争的資金等の運営・管理に関わる本学の全構成員933人（育児休暇などで長期休業中等の者を除く）のうち907名（97.21%）から受領した。同時にコンプライアンス教育の理解度調査を実施し、平均正解率は99.75%であった。

さらに、本学と年間取引実績が多い業者（273社）に誓約書提出についての依頼を行い、転居先不明の26社を除き206社から提出があった。今後、本学と取引を行う全ての業者に不正経理等に加担しない旨の誓約書の提出を義務付けることとし、その旨を本学Webページ等で広く周知した。

< 関連計画：【84】 >

○研究活動における不正行為への対応等に関するガイドラインに基づく取組

「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に基づき、「研究者等の倫理に関するガイドライン」を改正するとともに、「研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程」を新たに制定し、外部講師による研修会を開催した。

< 関連計画：【84】 >

○平成25年度法人評価結果における課題への対応状況

①研究費の不正使用防止に向けた取組

研究費の不正使用については、平成22、23年度に行われた事案を踏まえ（平成26年度に担当省庁が処分等を公表）、平成24年度から旅費・謝金・人件費を中心に、教職員及び学生に対する勤務実態等に関するモニタリング調査を実施してきた。

平成26年度からは過年度の不正経理の発生要因を踏まえた取組として、年

度後半に研究業務の補助者を雇用した96研究室に対し、抜き打ちで勤務実態等のモニタリング調査を開始した。実施に当たっては、教員、学生に対して別々に調査するなどより実効性のあるものとし、更なる学内監査及びモニタリング調査の強化並びに競争的資金等不正防止計画推進室の設置等、不正防止の体制強化を図った。

さらに、勘違い・ミス等による不正経理を防ぐために、「会計ハンドブック」、「競争的資金等の取扱いに関するマニュアルⅡ」を作成・改定し、全学教職員に周知するとともに、本学Webページで公表した。併せて、相談窓口及び、通報（告発）窓口を設置し公表するなどして、公的研究費の管理・監査の改正ガイドライン（実施基準）に対応した規則改定及び、新規策定を実施するとともに、職員に対する監査法人及び監査室長からの不正経理防止に関する講演を実施するなど、不正使用防止の風土の醸成等に資する取組を行った。

< 関連計画：【84】 >

②放射線研究室地下埋設配管破損による放射性同位元素を含んだ排水の漏えい（事故）の再発防止に向けた取組

放射性同位元素を含んだ排水の漏えいについては、平成25年度に研究室の施設改修に伴う実験排水貯留槽の汚染検査を実施した際に発見し、土壤中の配管の接合部が経年劣化により弱っていたところへ樹木の根から長年圧力を受け破損したことが原因であった。

施設の改修完了（平成26年10月）により、全ての排水管が目視で点検可能な露出排水管、又はトレンチ内排水管として設置され、分配槽及び地上設置の六面点検式貯留槽・希釈槽も全て目視による点検が可能となった。また、貯留槽・希釈槽が設置される場所には堰が設けられ、万が一これらの槽からの排水漏れが起きたとしても、堰内にとどまり、土壌（管理区域外）に漏えいすることはない構造となっている。露出配水管及びトレンチ内配水管についても万が一の漏えいが起きても、コンクリート内で漏えいが止まる構造となっており、管理区域外への漏えいが再発することはない。

さらに、今回の原因の一つと考えられた樹木への対応として、施設の管理区域内の主要な樹木の伐採を実施し、将来的にも施設への影響がない状態にしている。

流量計については、廃液枡直前に設置し、検査時に流量検査を行い、排水管の流れに異常がないか確認できる設備となっている。

毎月の定期検査時にも、当該施設において試験的な排水を行い、排水が流れている状態で配管を目視により検査することを徹底した。

加えて、放射性物質を含有した無機廃液の取扱いに関する指導を再度徹底し、高濃度廃液はドラム缶に廃棄し、実験終了後に器具などに付着した放射性物質のみを洗淨槽から廃棄するよう、毎年の教育訓練（新規、更新の両方において）で周知徹底した。

< 関連計画：【82】 >

○遺伝子組換え実験に係る不適切な使用等の再発防止に向けた取組

遺伝子組換え実験のうち、あらかじめ文部科学大臣に拡散防止措置の確認を受けなければならない実験について、この確認に係る大臣申請を行わずに、平成23年11月から26年12月までの間、学内承認のみで行っていたことが、平成26年12月に判明した（なお、実験に使用した組換えウィルスは、所定の拡散防止措置が執られており、生物多様性への影響等はなかった。）。

判明後、直ちに遺伝子組換え生物の保管状況の確認、実験の中止、文部科学省への報告等を行った。

当該事案の原因は、実験責任者、安全主任者及び学内の特定生物安全管理小委員会の関係法令の解釈ミス及びチェック機能が不十分であったことによるものであり、再発防止策として、以下の取組を行うことを決定した（平成27年度から実施）。

- ・ 安全主任者を増員するとともに、特定生物安全管理小委員会に専門性の高い学外委員が参画するなど、当該小委員会における審査体制を強化する。
- ・ 毎年度、安全主任者等を対象とした講習会及び学生、教職員に対する教育訓練を開催する。また、実験責任者及び実験従事者に教育訓練の受講を義務付け、法令遵守を徹底する。
- ・ 使用承認申請書の書式を項目ごとに入力シートを分けるなど改善することで、申請者による記載及び委員の審査が適正に実施されるようにする。

< 関連計画：【82】 >

○個人情報等の管理に関する取組

保有個人情報の管理状況について、保有個人情報保護管理者（各課等の長）による点検及び監査責任者（監事）による監査を行った。

また、情報システムの安全確保、情報システム室等の安全管理、データ入力等の業務の委託に係る措置等の強化を主眼とした、学内関連規則の改正を行った。

< 関連計画：【84】 >

○教員等個人宛の寄附金の管理に関する取組

個人・団体等から受けている研究助成金及び寄附金等について教員に対し調査を実施するとともに、部局等に対しては法人印を使用した研究助成事業への申請・採択情報の調査を実施した。この2つの調査により、個人宛の寄付金等について遺漏無く機関管理を行っていることを確認した。

< 関連計画：【84】 >

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※財務諸表及び決算報告書を参照

III 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 1.7億円	1 短期借入金の限度額 1.7億円	該当なし
2 想定される理由 運営費交付金の受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することが想定される。	2 想定される理由 運営費交付金の受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することも想定される。	

IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
該当なし	該当なし	該当なし

V 剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善等に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善等に充てる。	教育研究の質の向上及び組織運営の改善等に充てるため以下のとおり目的積立金を取崩し、使用した。 取崩額：100,537,689円 使途概要：小金井総合会館改修

VI その他	1 施設・設備に関する計画
--------	---------------

中期計画			年度計画			実績		
(単位：百万円)			(単位：百万円)			(単位：百万円)		
施設・設備の内容	予定額	財 源	施設・設備の内容	予定額	財 源	施設・設備の内容	予定額	財 源
・府中幸町団地総合研究棟改修(農学系) ・小規模改修	総額 (534)	施設整備費補助金 (318) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (216)	・R I 施設改修 ・小金井体育館改修 ・小金井総合会館改修 ・府中図書館改修 ・農学部1号館改修(Ⅱ期) ・農学部8号館改修 ・工学部7号館改修 ・小規模改修	総額 (1,986)	施設整備費補助金(1,950) 国立大学財務・経営センター施設費交付金(36)	・R I 施設改修 ・小金井体育館改修 ・小金井総合会館改修 ・府中図書館改修 ・農学部1号館改修(Ⅱ期) ・農学部8号館改修 ・工学部7号館改修 ・府中第2職員宿舍駐輪場改修 ・小規模改修	総額 (2,010)	施設整備費補助金 (1,952) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (58)
<p>(注1)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22年度以降は21年度同額として試算している。 なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。</p>			<p>(注)金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p>					

○計画の実施状況等

【施設整備費補助金】

- ・R I 施設改修は、工事最終払い金額等を実績額として計上。平成26年9月9日完成
- ・府中図書館改修は、工事最終払い金額等を実績額として計上。平成26年10月31日完成
- ・農学部8号館耐震改修は、工事最終払い金額等を実績額として計上。平成26年12月26日完成
- ・農学部1号館Ⅱ期改修は、工事支払い金額を実績額として計上。平成27年3月13日完成
- ・府中第2職員宿舍駐輪場改修は、工事支払い金額を実績額として計上。平成27年3月27日完成

- ・小金井体育館改修は、工事最終払い金額等を実績額として計上。平成27年3月31日完成
- ・小金井総合会館改修は、工事支払い金額等を実績額として計上。平成27年3月31日完成
- ・工学部7号館耐震改修は、附帯事務費と工事支払い金額等を実績額として計上。平成27年3月31日完成

【国立大学財務・経営センター施設費交付金】

- ・小規模改修工学部CAD/CAM実習棟空調改修は、平成26年11月20日に完成
- ・小規模改修小金井図書館屋上防水改修は、平成26年12月22日に完成
- ・小規模改修小金井図書館空調改修は、平成27年3月31日に完成

VII その他	2 人事に関する計画
---------	------------

中期計画	年度計画	実績
<p>(人事に関する方針)</p> <p>優れた人材の確保・育成のため、適切な人事制度を構築・活用する。</p> <p>・教育力、研究力向上のため、全学的措置としての教職員配置を行う。</p> <p>・若手研究者を育成する方策を推進する。</p>	<p>[優れた人材の確保・育成のため、適切な人事制度を構築・活用に関する措置]</p> <p>○教育力、研究力向上のため、全学的措置としての教職員配置を行うための具体的措置</p> <p>・平成 26 年度の「全学採用計画（全学枠）」に基づく採用等を実施するとともに、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた人事施策の実施方針を策定する。</p> <p>・平成 25 年度に策定した「人件費管理計画（全学採用計画）」に基づく人件費管理を行い、次年度の採用計画を策定するとともに、第 3 期中期目標・中期計画期間に向けた人件費管理計画方針を策定する。</p> <p>・キャリアチャレンジ制度を整備する。また、年俸制の運用を開始するとともに、年俸制適用者の業績評価制度を整備する。</p> <p>○若手研究者を育成する方策を推進するための具体的措置</p> <p>・先端産学連携研究推進センターにおいて、大型の共同研究等の創出、公募型競争的資金等を獲得するための組織的な施策を改善・実施する。</p> <p>・大学運営費交付金によるテニュアトラック制度を運用</p>	<p>○教育力、研究力向上のため、全学的措置としての教職員配置を行うための具体的措置</p> <p>・リーディングプログラム推進のため、リーディング大学院担当の係長を引き続き全学枠で措置した。</p> <p>・平成 25 年度に策定した全学採用計画に基づいて人件費管理を行った。平成 27 年度全学採用計画は、給与制度の総合的見直しによる給与改定を踏まえ策定した。</p> <p>・年俸制の運用を開始し、平成 27 年 1 月にエグゼクティブ・プロフェッサーを当初の適用予定者数 10 名を大幅に超える 15 名に対して適用した。また、年俸制を適用するキャリアチャレンジ教授について、その業績評価制度を整備した。</p> <p>・年俸制の運用に併せ、従来から行っている教員活動評価とは異なる年俸制適用者を対象に実施する新たな業績評価制度について、外部有識者を含む教員評価機構で検討し、客観的・定量的な指標に基づく評価制度を職種に合わせて整備した。</p> <p>○若手研究者を育成する方策を推進するための具体的措置</p> <p>・教授会において、定期的に外部資金等獲得のための情報を提供するとともに、若手教員等の研究分野が事業趣旨に合致する公募プロジェクトに対し、該当する教員には、個別に情報提供した。また、申請書やヒアリング資料等のブラッシュアップ支援等を行った。</p> <p>・平成 26 年度末に開催した外部評価委員会において、</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・女性教育職員の採用を促進する。 	<p>し、若手研究者の定期的な業績評価等を実施するとともに、これまでの実施結果や検証に基づいて、制度や運営体制等の見直しを行う。</p> <p>○女性教育職員の採用を促進するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度の検討に基づき、大学運営費によるテニュアトラック制度の運営体制を改善するとともに、科学技術人材育成補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業の成果検証を行い、事業終了後も女性教員の養成システムを継続する。 ・各部局において「人件費管理計画（推計）」の女性教員の採用目標値を考慮した採用を行うとともに、次年度の採用計画を策定する。また、第3期中期目標・中期計画期間に向けた採用実施方針を策定する。 	<p>制度運用や若手研究者の業績等について良好との評価を受けた。また、国立大学改革強化推進補助金による10名のテニュアトラック特任准教授の全学一括公募を行った。</p> <p>○女性教育職員の採用を促進するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性研究者養成システム改革加速」事業について成果検証を行うとともに、事業終了後も大学運営費による女性教員の養成を継続している。 ・各部局において女性教員採用目標値を考慮した採用を進めるとともに、次年度の採用計画を策定した。また、高い女性採用率を継続・維持するための採用目標値の設定を行う実施方針を策定した。平成26年度女性教員採用数は計5名である。
<ul style="list-style-type: none"> ・教育職員の活動評価を実施し、評価結果を活用する。 	<p>○教育職員の活動評価を実施し、評価結果を活用するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今期の実施方針に基づき、教員を対象とした教育・研究・社会貢献・国際交流及び管理運営に関する年次評価を実施するとともに、前年度設置した教員評価機構のもとに新たな教員活動評価に関する制度設計を行う。 ・年次評価結果について統計データを公表し、各教員の活動の改善等に活用するとともに、新たな教員活動評価におけるインセンティブ付与制度の試行案を構築する。 	<p>○教育職員の活動評価を実施し、評価結果を活用するための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全教育職員を対象とした教員活動評価（年次評価）を実施した。また、教員評価機構において、年俸制導入に伴う新たな教員の活動評価制度及び教員資格（再）審査制度に関する全学的な枠組みを構築した。 ・各部局等における教員活動評価結果の活用について情報を共有するとともに、本学公式 Web サイトにて公表した。また、年俸制導入に伴う新たな教員の活動評価におけるインセンティブの付与制度も構築した。
<ul style="list-style-type: none"> ・事務職員の資質及び業務能率の向上を図る。 	<p>○事務職員の資質及び業務能率の向上を図るための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度SD研修実施計画に基づき、個々の研修について企画・実施し、翌年度の実施計画を策定する。また、第3期中期目標・中期計画期間に向けたSD研修計画の実施方針を策定する。 	<p>○事務職員の資質及び業務能率の向上を図るための具体的措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度SD研修実施計画に基づき、階層別、目的別、専門SD研修（事務職員海外派遣研修等）を実施した。また、平成27年度SD研修実施計画を策定すると

<p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 40,536 百万円(退職手当は除く)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務職員及び技術職員を対象とした人事評価を実施するとともに、第3期中期目標・中期計画期間に向けた人事評価の実施方針を策定する。 <p>(参考1) 平成26年度の常勤職員数 527人(役員を除く) また、任期付き職員数の見込みを73人(外数)とする。</p> <p>(参考2) 平成26年度の人件費総額見込み 6,558 百万円(退職手当は除く)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ もに、第3期中期目標期間におけるSD研修制度の実施方針を取りまとめた。 ・ 事務職員及び技術職員を対象とした人事評価を実施した。また、第3期中期目標期間における人事評価の実施方針を取りまとめた。 <p>(参考1) 平成26年度末の常勤職員数 534人(役員を除く) また、任期付職員数75人(外数)</p> <p>(参考2) 平成26年度の総人件費総額 7,076 百万円(退職手当は除く) (うち、総人件費改革に係る削減の対象となる人件費総額 5,038 百万円)</p>
--	--	--

○ 別表（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）※収容数は留学生含む。

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 【%】
農学部			
生物生産学科	228	250	109.65
応用生物科学科	284	304	107.04
環境資源科学科	244	276	113.11
地域生態システム学科	304	330	108.55
共同獣医学科(獣医学科)	210	237	112.86
工学部			
生命工学科	308	362	117.53
応用分子化学科	184	210	114.13
有機材料化学科	164	199	121.34
化学システム工学科	140	164	117.14
機械システム工学科	464	561	120.91
物理システム工学科	224	262	116.96
電気電子工学科	352	440	125.00
情報工学科	248	293	118.15
学士課程 計	3354	3888	115.92
工学府(博士前期)			
生命工学専攻	116	126	108.62
応用化学専攻	156	160	102.56
機械システム工学専攻	140	153	109.29
物理システム工学専攻	52	58	111.54
電気電子工学専攻	132	139	105.30
情報工学専攻	84	97	115.48
農学府(修士課程)			
生物生産科学専攻	54	66	122.22
共生持続社会学専攻	24	30	125.00
応用生命化学専攻	60	78	130.00
生物制御科学専攻	40	43	107.50
環境資源物質科学専攻	22	33	150.00
物質循環環境科学専攻	34	35	102.94
自然環境保全学専攻	38	49	128.95
農業環境工学専攻	20	19	95.00
国際環境農学専攻	56	55	98.21
生物システム応用科学府(博士前期)			
生物システム応用科学専攻	138	142	102.90
博士前期(修士)課程 計	1166	1283	110.03
工学府(博士後期)			
生命工学専攻	42	51	121.43
応用化学専攻	42	49	116.67
機械システム工学専攻	39	56	143.59
電子情報工学専攻	57	56	98.25
連合農学研究科(博士課程)			
生物生産科学専攻	45	65	144.44
応用生命科学専攻	30	25	83.33
環境資源共生科学専攻	30	45	150.00
農業環境工学専攻	12	34	283.33
農林共生社会科学専攻	18	26	144.44
生物システム応用科学府(博士後期)			
生物システム応用科学専攻	66	66	100.00
共同先進健康科学専攻	18	16	88.89
博士後期(博士)課程 計	399	489	122.56
工学府(専門職学位課程)			
産業技術専攻	80	84	105.00
専門職学位課程 計	80	84	105.00