

法人番号 85

平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

令和元年 6 月

国 立 大 学 法 人
北 陸 先 端 科 学 技 術 大 学 院 大 学

目 次

○大学の概要	2
○全体的な状況	4
○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	18
② 教育研究組織の見直しに関する目標	20
③ 事務等の効率化・合理化に関する目標	21
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	22
(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	26
② 経費の抑制に関する目標	27
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	28
(2) 財務内容の改善に関する特記事項等	29
(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	30
② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標	31
(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	32
(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	33
② 安全管理・危機管理に関する目標	34
③ 法令遵守に関する目標	35
(4) その他業務運営に関する特記事項等	36

II 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	37
III 短期借入金の限度額	37
IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	37
V 剰余金の使途	37
VI その他	
1 施設・設備に関する計画	38
2 人事に関する計画	39

○別表1（学部・学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）	40
----------------------------------	----

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学
- ② 所在地
石川県能美市
- ③ 役員の状況
学 長 浅野哲夫（平成 26 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日）
理事数 4 名（非常勤 1 名を含む）
監事数 2 名（非常勤）
- ④ 学部等の構成
先端科学技術研究科
- ⑤ 学生数及び教職員数（平成 30 年 5 月 1 日現在）
大学院生数 1,138 名（留学生 473 名）
教員数 154 名
職員数 149 名

(2) 大学の基本的な目標等

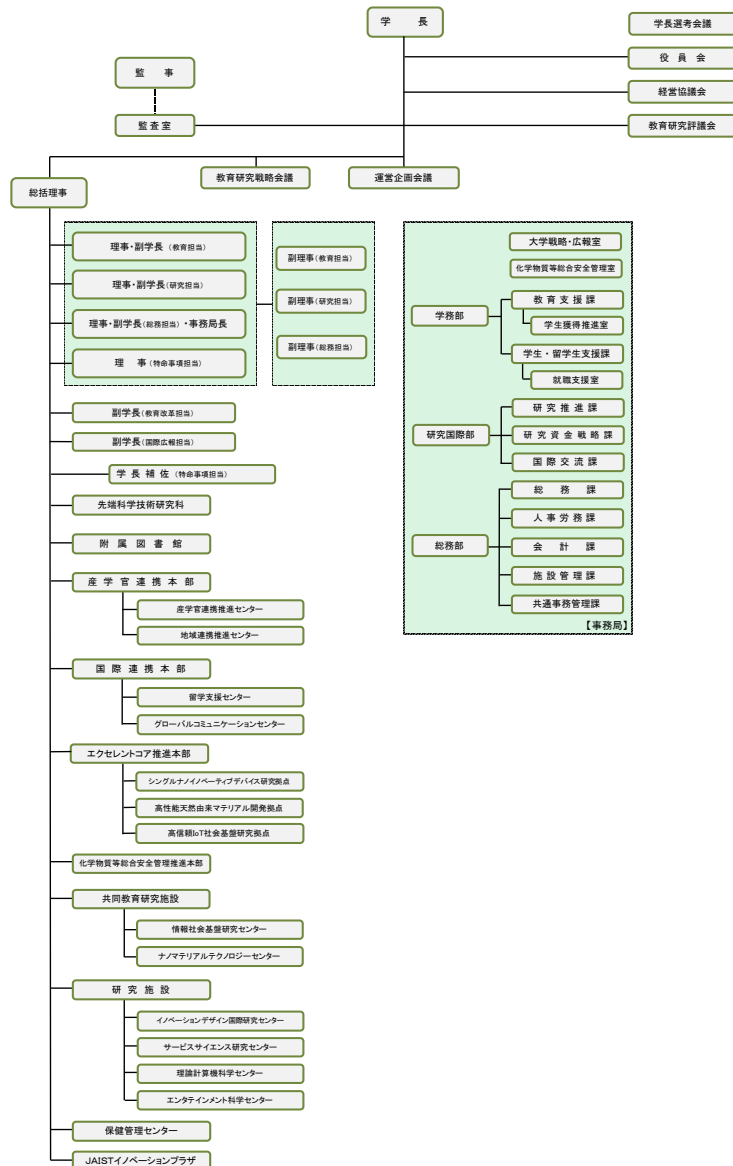
北陸先端科学技術大学院大学は、豊かな学問的環境の中で世界水準の教育と研究を行い、科学技術創造により次代の世界を拓く指導の人材を育成するとの理念を掲げ、先端科学技術を担う大学院大学として、持続可能な地球社会の諸課題の解決に向けた基礎科学、応用科学の探究や、社会のニーズを踏まえた研究開発等に挑戦するとともに、社会のあるべき姿からのアプローチによる課題探究を推進してきた。

平成24～25年度のミッションの再定義においても、人材育成の目標を先端科学技術の確かな専門性ととも、幅広い視野や高い自主性、コミュニケーション能力を持つ、社会や産業界のリーダーを育成すると定めた。その上で博士前期課程においては、「幅広い基盤的専門知識を理解し問題解決に応用できる人材育成の役割」を、博士後期課程においては、「世界的に通用する高い研究能力と俯瞰的な視野を持ち、問題の発見と解決のできる研究者・技術者育成の役割を果たす」ことを全学共通の人材育成像として明確化した。

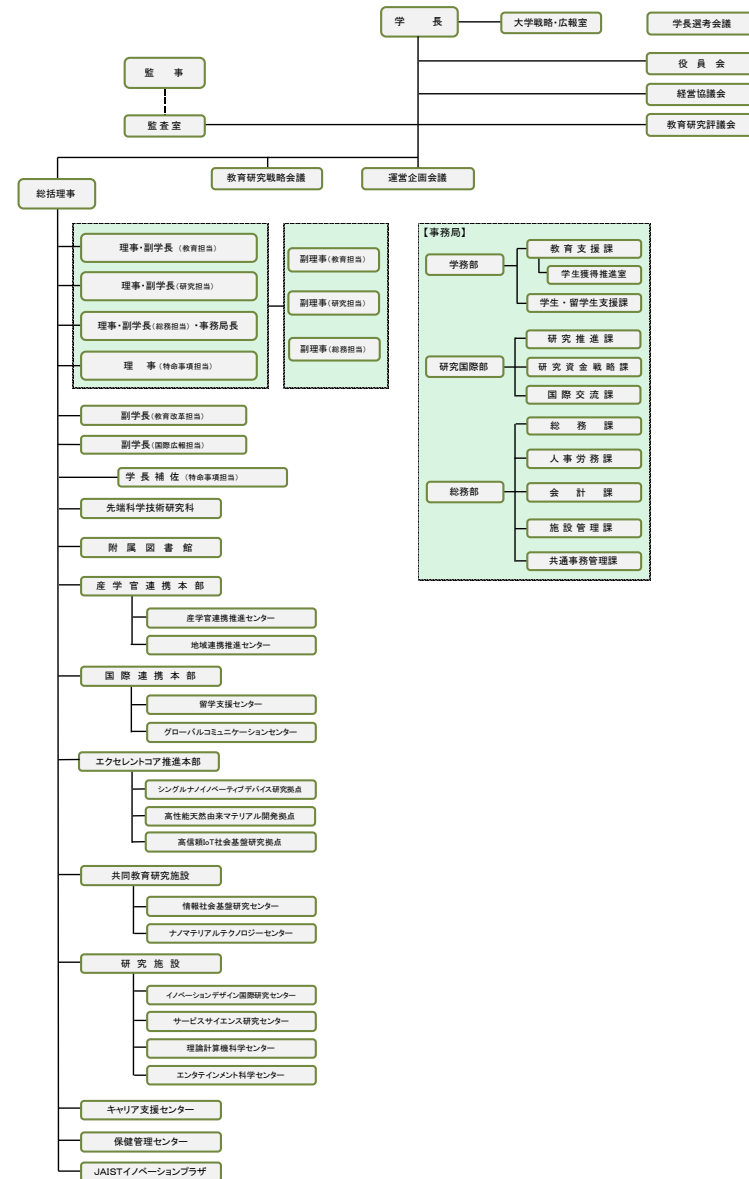
また、学部を置かない大学院大学として、国内外から多様な出身・分野の学生が集まることの特性を生かし、新しい分野を拓き得る人材の育成を行うとともに、柔軟な組織運営により先端科学技術を追求するパイロットスクールとして、開学以来数々の教育研究上の成果を挙げてきた。

こうした実績を背景に、第3期中期目標期間においては、大学院大学としての特色を生かした全学融合体制への移行によるニーズ指向の研究大学としての地位を確立し、学内外の知を融合した新たな先端科学技術分野の創出と当該分野における世界的な教育研究拠点の形成を推進するとともに、産業界等において世界的に活躍しうる「知的にたくましい」人材の育成や社会的課題の解決、イノベーションの創出に貢献する。

(3) 大学の機構図
【平成 30 年度末現在】



【平成 29 年度末現在】



○ 全体的な状況

本学は、学部を置くことなく、独自のキャンパスと教育研究組織を持つ我が国で最初の国立大学院大学として創設された大学である。このことを踏まえ、第3期中期目標期間においては、大学院大学としての特色を生かした全学融合体制への移行によるニーズ指向の研究大学としての地位を確立し、学内外の知を融合した新たな先端科学技術分野の創出と当該分野における世界的な教育研究拠点の形成を推進するとともに、産業界等において世界的に活躍する「知的にたくましい」人材の育成や社会的課題の解決、イノベーションの創出に貢献することを目指している。

これらの目標を達成するため、平成30年度においては、全学融合教育研究体制の下、知識科学的方法論の全学的普及・展開や研究力強化に向けた施策を一層推進した。

教育面においては、産業界の意見を取り入れた研究指導の機会拡充、産業界が求める博士人材の育成、リカレント教育へのニーズの高まり等に対応した社会人向けカリキュラムの充実等を推進した。また、卓越した発想と行動力を基に社会を力強く導く科学技術イノベーション人材を育成するため、金沢大学との間で異分野融合による新たな共同専攻として融合科学共同専攻（修士課程）を設置し、第1期入学者の受入れを行った。

研究面においては、新たなエクセレントコア（国際的研究拠点・実証拠点）を目指す組織の設置に向けて、社会的ニーズの調査を行い、制度設計の検討を行った。

人事給与マネジメント改革として、年功序列による給与制度から脱却し、能力・成果がより処遇に反映可能な新たな年俸制の導入を検討し、教授、准教授、講師、助教の職位区分ごとの固定給与と、教員の業績評価及び間接経費等収入に応じて給与が連動する変動給からなる新たな年俸制を次年度から導入することとした。

これらの特徴的な取組を含め、年度計画の進捗状況について自己評価を実施した結果、「教育研究等の質の向上の状況」及び「業務運営・財務内容等の状況」の全事項について、年度計画を「十分に」又は「上回って」実施していると判断した。項目ごとの主な取組は次のとおりである。（※【 】は、関連計画番号を表す。）

1. 教育研究等の質の向上の状況

1 教育

(1) 金沢大学との共同専攻の設置

「科学技術イノベーション人材」の養成を目的として、平成30年4月に、金沢大学との共同専攻である融合科学共同専攻（修士課程）を設置し、本学において8名の学生を受け入れた。本専攻の特徴として、分野融合セミナー・グループワークや異なる分野における研究などの異分野融合を主とした「異分野「超」体験科目」、社会のニーズを踏まえた実践的教育を行うための「社会実装科目」（インターンシップ）を必修又は選択必修としている。教育研究指導においては、主任研究指導教員（本学）と副主任研究指導教員（金沢大学）が連携して指導を行う体制としている。【1-1】

(2) 修了者及びその上司へのアンケートの実施

毎年度実施している「修了後企業等に就職し3年を経過した者及びその上司を対象としたアンケート調査」に併せて、研究科統合後の第1期修了者である平成29年度先端科学技術研究科博士前期課程修了者（就職者）及びその上司に対しては、教育効果を早期に検証するため、時期を2年前倒して次年度に行うことを決定した。これにより、研究科統合後の教育システムの実社会での有用度等を把握し、その結果を迅速に教育方法・制度の検証・改善につなげることとしている（中期計画に定めた数値目標：修了者・上司アンケート調査の満足度を70%以上）。【1-1】

(3) 全学及び各学系におけるFDの実施

統合後の研究科において知識科学的方法論を全学的に普及させるため、すべての教員を対象にアクティブラーニングの手法を用いた全学FDを年3回開催した。また各学系においても3つのポリシーの議論、優秀な学生の獲得、講義の改善・充実に向けた検討等をテーマとした独自のFDを実施した。FDの参加率は100%となり、前年度に引き続き中期計画に定めた数値目標（アクティブラーニング等を用いたFDセミナー参加率を対象教員の100%）を達成した。これらのFD活動は、教育手法に関する教員自身の新しい発見や、教育能力の向上という形で教育内容・方法の改善に結実した。【2-1】【3-3】【9-1】

◆平成30年度全学FDテーマ

- 第1回 博士後期課程学生を標準修業年限内に修了させるための効果的な方策について（グループワーク形式）
- 第2回 大学院生の活動性を高める指導のあり方（ペアワーク形式）
- 第3回 講義の進め方及び成績評価の客観性・妥当性について（グループワーク形式）

(4) 産業界の意見を取り入れた研究指導

・修士論文等中間発表会へのインダストリアルアドバイザー等招聘

本学では修士論文等中間発表会にインダストリアルアドバイザー等を招聘し、学生が自らの研究テーマについて産業界からの助言を直接得ることができる機会を設けており、平成30年度からは博士前期課程学生だけでなく博士後期課程1年も対象に加えて実施した。発表会はポスターセッション形式により実施し、教員、学生、本学URAのほか、インダストリアルアドバイザーから自由にコメントを受ける形とした。

発表会後の学生へのアンケート結果では「全体的に満足できるものだった」との意見が8割と圧倒的で、学生にとって外部の客観的な意見をもらえる貴重な経験となった。【1-1】 【3-1】

・近隣自治体の課題解決に向けたグループワークの実施

本学では専攻分野に関する主テーマ研究のほか、関連分野の知識等を修得し、幅広い視点から研究を行う能力を身に付けるため、副テーマ研究を必修科目として実施しているが、従前の形態に加え、異なる系の学生が様々な課題に協同して取り組む「グループ副テーマ」を新たな形態として実施している。この副テーマの一環として、能美市やAIベンチャー企業と連携し、能美市の産業課題、交流課題、コミュニティ課題及び農業課題について、IoTやAIを利用して解決する短期集中（ブートキャンプ）形式のグループワーク「能美市×IoT/AI ブートキャンプ」を開催し、本学の学生16名が参加した。

グループワークでは、本学教員やAIベンチャー企業社長からの講義に加え、能美市長による講演と質疑応答、能美市役所における担当部門へのヒアリングを行い、イノベーションデザインのフレームワークに基づき課題解決の提案をまとめた。本提案は、能美市長及び能美市役所関連部門、能美市IoT推進ラボ関係者に報告し、能美市の課題解決に活用してもらうこととなった。【1-1】 【3-1】

・学生によるビジネスアイデア・プランコンペティションの開催

本学が中心となって開催している産学官金連携マッチングイベント「Matching HUB Kanazawa 2018」（延べ参加者数1,370名、パネル展示235

ブース）において、2回目となる学生によるビジネスアイデア・プランコンペティション「Matching HUB Business Idea & Plan Competition (M-BIP)」を開催した。M-BIPは学生のアイデア、研究成果をビジネスに生かし、地域の若い力をイノベーションにつなげることを目的としている。今回は全国11大学等の学生から59件の提案があり、参加大学・提案件数ともに前回は大きく上回った（平成29年度実績 参加大学5大学、提案件数16件）。

新たな取組として、1次書類審査を通過した入選者のうちブラッシュアップを希望した学生を対象に、企業URAが複数回にわたって直接指導を行った。2次書類審査を通過した11件についてはMatching HUB Kanazawa 2018の会場にてプレゼンテーションによる最終審査を行い、審査の結果、最優秀賞1提案、優秀賞3提案を決定した。さらに、入選者全員が来場者へ直接アピールできるようポスターセッションの場を設け、来場者の投票により決定するオーディエンス賞を設定し、4提案が受賞した。【3-1】

◆受賞テーマ

最優秀賞	IoTと音声つぶやきシステムによる漁船・内航船向け機関業務支援システム
優秀賞	JOB-SHODAI-時間割をベースにしたアルバイトサイトの開発 誤嚥性肺炎を防ぎ、国を救う 脳科学を用いた集中度マネジメントのできるスタディスペースの構築・提供
オーディエンス賞	明かりを灯したいなら湯を沸かせーかまど発電プロジェクト 会話できる本で”新しい読書文化”を創る おもてなし葬 〜もっと気軽に終活を〜 IoTと音声つぶやきシステムによる漁船・内航船向け機関業務支援システム

・産業界から招聘した講師によるセミナーの実施

平成30年4月に産業界から講師を招聘し、新入生を対象としたセミナーを実施した。対象学生の参加率は80%を超えており、中期計画に定めた数値目標（参加率70%）を上回った。【7-3】

◆産学連携セミナー

「高分子材料の基礎知識の産業利用」に係る講演（参加者数239名、参加率84%）

◆知的財産セミナー

「共同研究のための特許」に係る講演（参加者数247名、参加率87%）

(5) 産業界と連携したベトナム人留学生支援制度の創設

ベトナムに進出している石川県内の企業から、本学で修士学位を取得した優秀なベトナム人留学生を採用したいとの要望があったことを受け、企

業と本学の共同によるベトナム人留学生を対象とした新たな奨学制度を創設し、次年度から学生1名に支援することを決定した。

本制度は、ベトナムの大学学部を卒業した優秀な学生を対象としており、本学の博士前期課程での学修と企業への就職の機会を提供するものである。さらに本学は日本語教育に係る費用の負担、企業は渡航費・学費・生活費等の負担（貸与）も併せて行うこととしている（学生が当該企業に就職後、一定期間以上勤務することで返済を免除する。）。採用予定者の決定にあたっては、企業と本学教員がベトナムに赴き、現地大学での学生向け説明会の後、希望者との面接等を実施した。企業は、この制度を利用した学生が将来ベトナムにおけるリーダーとして活躍することを期待している。【3-1】 【12-3】

(6) 産業界と連携した博士人材育成支援制度の創設

産業界が求める博士人材を育成する取組として、企業が博士後期課程に進学を希望する学生に対し、修了後に当該企業に就職することを条件に授業料・生活費に相当する奨学金を貸与し、学生が当該企業で一定期間（原則3年間）勤務すれば返済が免除される制度を創設した。この制度により、学生は就職や経済的負担の不安から解放され、安心して研究に取り組むことが可能となる。

本制度では、学生と企業の間で研究テーマや当該企業への就職の意向などのマッチングを図り、双方の合意が得られれば、学生は当該企業の研究担当者と本学指導教員から指導を受けることとしている。企業と大学が連携し指導を行うことにより、在学中から企業活動を視野に入れた研究活動に携わることができるため、企業の研究開発の即戦力となることが期待される。

平成30年度は、学生向け及び企業向けの説明会を開催し、企業5社が本制度への参画に手を挙げた。その後、本制度に賛同する企業と学生との面談を実施し、採用面接等によるマッチングを経て2名の学生への支援が決定している。

企業への就職を前提に博士後期課程学生への研究指導を当該企業と連携して行うための奨学金制度を設けるのは全国初の試みであり、本制度は、「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～（審議まとめ）」（平成31年1月22日中央教育審議会大学分科会）で取り上げられたほか、新聞等のマスメディアにも多数取り上げられた。【3-1】 【11-1】

(7) 社会人向け教育の強化

・社会人コースの学修プログラムの見直し

社会のリカレント教育へのニーズの高まり等に対応したカリキュラムに改革するため、東京社会人コースの学修プログラムの見直しを行い、新たに「IoTイノベーションプログラム」を開設することを決定した。

IoT (Internet of Things) , クラウド, 人工知能, CPS (Cyber-Physical System) などの情報通信分野の新技术の進展と普及により、従来なかったビジネス及びビジネスエコシステムが登場し、社会に大きな変革（第4次産業革命, スマートインフラ, スマートカー, スマートシティ）をもたらしつつあるが、こうした社会の変革に対応するため、本プログラムでは、本学が得意とする最先端の情報技術と技術・サービス経営の教育研究の実績に基づき、最近の付加価値や競争力の源泉であるIoT, クラウド, 人工知能, CPSなどの情報技術の修得とともに、いかにしてイノベーションを起こすかにも焦点を当て、IoTイノベーションを先導する人材を育成することとしている。

【3-2】

・社会人人材育成事業の実施

地域の社会人人材育成事業の一環として、産学官連携推進センター主催による地方創生・地域活性化の推進を目的とした社会人セミナー（①異業種・異分野の産学連携交流イベント「co-café@JAIST」, ②地域人材育成セミナー, ③社会人向けデザインスクール）を企画し、社会人の参加に利便性のよい金沢駅前オフィスを活用して年間36回開催した。前年度、各セミナーの参加申込が定員を超えることも多かったことから、平成30年度は収容定員を増やして開催した。その結果、セミナーの参加者は延べ1,207名となり、対前年度比約6%増となった（平成29年度 延べ参加者数1,141名）。参加者の反応は自身のスキルアップや学び直しの場合として今後も参加したいとの意見が多数あり、大変好評であった。【3-2】

(8) グローバル人材育成に向けた取組

学生の国際的な経験の機会を充実・強化するため、海外の学術交流協定機関等と連携した「研究留学」や学生の海外での研究発表を支援する「学生研究・海外研修制度」の実施、海外でのインターンシップへの参加を支援する取組を行った。また学生に対し、研究留学、国際学会等での研究発表等、積極的な海外への挑戦を学生に促すことを目的としたパンフレットを作成し、石川キャンパスの全学生に配付した。その結果、平成30年度における短期・長期を含む海外への派遣学生数は162名となり、中期計画に定めた数値目標（毎年80名以上）の約2倍を達成した。

また、中・長期に海外へ派遣する学生については、TOEIC 730 点を目標基準として中期計画に定めており、平成 30 年度は派遣学生の 62%が TOEIC 730 点以上を達成した。

このほか、グローバルに活躍できる人材を養成するため、次の取組を行った。【4-1】 【4-4】

- ◆インド等へ派遣を希望する学生に対し、グローバルに活躍できる知的にたくましい人材育成を目的とした「グローバル・リーダーシップ養成演習」（履修者：延べ 1,200 名、実施回数：100 回）
- ◆グローバルリーダーとしての資質を高めるため、多様性の尊重を学ぶ授業科目「Diversity Studies」を新設
- ◆TOEIC-IP テストの実施（受験者：延べ 820 名、実施時期：4 月、8 月、10 月、2 月、3 月）

(9) 博士論文研究基礎力審査の実施

本学では、俯瞰的視点と独創力を備えグローバルリーダーとして活躍できる優秀な人材を育成するため、質を保証した博士課程教育を確立する観点から、従来の学位審査方法に加え、博士論文研究基礎力審査を実施している。平成 30 年 4 月に 5 D プログラム（博士の学位の取得を目指す学生に対し博士前期課程及び博士後期課程の 5 年間の一貫した教育を行う教育プログラム）で博士後期課程に学内進学した学生のうち博士論文研究基礎力予備審査を受けた割合は 43%となり、中期計画に定めた数値目標（最終年度までに 20%達成）の約 2 倍を達成した。【5-1】

(10) 「グローバルイノベーション創出力」評価システムの運用

教育課程を通じて学生が身に付けるべき「人間力」「創出力」「未来ニーズの顕在化と実践する力」「国際力」の 4 つの柱で構成される「グローバルイノベーション創出力」の修得達成度を判断するルーブリック（評価項目別に修得達成度を数段階に分けて判断する尺度）による教育評価を運用している。この取組は節目ごとの振り返りが重要であることから、学生は入学から修了までに計 7 回達成レベルを自己評価することとしているが、本評価システムの意義や重要性を学生に十分周知・認識させるため、パンフレットを作成し学生に配付した。【9-2】

(11) 授業評価アンケートの改善

教育効果を適切に検証するため、授業評価アンケートの項目について、内容の重複やあいまいな表記を整理し、項目を絞り込む改訂を行った。また、回答方法についても、従来の紙媒体による回答方法に代えて、大学が貸与し

た個別情報端末を利用し、教室内で学務システムにより WEB 上で回答できるようにしたことにより、回答及び集計の利便性を図り、アンケートをより実効性のあるものとした。

平成 30 年度は、受講者数が多い 2 の 1 期及び 2 の 2 期において、授業全体に関する満足度を問うアンケート項目において満足度が 90%以上となり、中期計画に定めた数値目標（授業評価アンケートの満足度 90%）を達成した。

【9-3】

(12) 博士後期課程学生の就職支援

「博士後期課程学生への就職支援方針」に基づき、次の取組を行った。

- ・入学後早い段階で博士学位取得後のキャリアプランについて考えさせることを目的として、入学後のオリエンテーションの際に「博士後期課程進路ガイダンス」を実施するとともに、入学時の進路希望調査を実施した。
- ・学生の進路選択の幅を広げるため、企業と協働した「就活交流カフェ for 博士後期課程」を実施し、産業界で働く本学博士後期課程の OB・OG との交流の場を設けた。
- ・就職担当教員による就職相談会などを設け、きめ細かい指導を実施した。
- ・博士後期課程学生を指導する教員に対し、博士後期課程における就職支援の学年別のポイントについて担当の理事・副学長から周知し、理解と指導協力を求めた。

なお、平成 30 年度学位取得者（外国人留学生で帰国後に進路を検討する者を除く）のうち、産業界に進んだ人材の割合は修士 78.2%、博士 34.7%となった（中期計画に定めた数値目標：学位取得者のうち、産業界へ進む人材の割合を修士 70%、博士 50%）。【11-1】

(13) 留学生向けの修学支援及び就職支援

本学では、留学生が安心して修学できる環境を整備するため、入学後 1 年以内の留学生に対して、教育及び研究の指導、日本語の指導並びに学生生活及び日常生活の支援を行うチューター制度を設けており、指導教員が必要と判断した留学生に在学者のチューターを配置している。平成 30 年度は、231 人の留学生が制度を利用し、前年度に引き続きチューター充足率 100%を達成した（中期計画に定めた数値目標：留学生チューター充足率 100%を維持）。

【12-2】

また、就職支援策として、平成 30 年 4 月に開催した全学オリエンテーションにおいて、留学生向けに日本の企業文化や留学生の就職・採用動向、企業が期待する日本語能力のレベル等について説明するため、英語による進路ガ

イダンスを新たに実施した。また、授業科目として「実践日本語特別演習」を開講し、7名が履修した。【11-2】 【12-3】

(14) 入学志願者の増加

理事、教員及び事務職員で構成する学生獲得タスクフォースにおいて学生獲得策を検討し、近隣大学キャンパス内での大学院説明会、受験生のためのオープンキャンパスの実施、Uターン奨励金の実施、広報活動等に取り組んだ結果、平成30年度博士前期課程の入学志願者数は、対前年度比16.4%増となる703名となり、2年連続で志願倍率が2倍を超えた（志願倍率：平成29年度2.14倍、平成30年度2.49倍）。平成31年5月1日現在の日本人学生、社会人学生、留学生の割合は、日本人学生39.6%、社会人学生18.9%、留学生41.5%となった（中期計画に定めた数値目標：日本人学生、社会人学生、留学生を3分の1とする構成を維持）。【13-1】 【13-2】 【13-3】

(15) 英語による入試情報等の充実

入試関連のWEBサイトにおいて入学資格審査等の詳細な情報について英語での説明を新たに追加するなど、海外在住者を含む留学生への情報発信を充実させた。

また、次年度から学生募集要項の冊子版をすべて廃止し電子版のみとすることでコスト削減や効率化を図るとともに、これまで日本語のみであった一般選抜のWEB出願システムに英語を併記するなど留学生が本システムを活用しやすい環境を整備した。これにより海外からの出願の場合もWEB出願システムを使うことで郵送の手間が軽減されるほか、検定料の支払い方法についても外国送金ではなくクレジットカード決済等が選択できるようになるなど、出願手続きにおける留学生の利便性を向上させた。

【14-2】

2 研究

(1) エクセレントコアの組織運営

既設のエクセレントコア3拠点（平成27年度2拠点、平成28年度1拠点設置）において、若手研究者や外国人研究者の雇用に加え、世界トップレベルの研究者を特別招聘教授として国内外から招聘するなど、優れた研究人材の集積を図るとともに、研究成果を博士後期課程学生に対する教育にも活用している。平成30年度においては、若手研究者7名の採用、世界トップレベルの研究者5名の招聘を行い、39歳以下の若手教員・研究者の占める割合が48.3%（目標値：40%）、外国人教員・研究者の占める割合が51.7%（目標

値：30%）、研究指導を受ける博士後期課程学生の割合が定員の16.7%（目標値：10%）となり、前年度に引き続きそれぞれ中期計画に定めた数値目標を達成した（中期計画に定めた数値目標：エクセレントコアを2拠点構築）。

【15-1】

(2) エクセレントコアの研究成果

平成30年度におけるエクセレントコアの主な研究業績は以下のとおり。

【15-1】

◆シングルナノイノベティブデバイス研究拠点

・高機能1細胞解析アレイの開発とその神経疾患応用

組織中の1細胞のmRNAを解析するチップを開発するために、機能性溶液プリンティング技術によるPZTアレイ作成プロセスの改良を行った。また1細胞から抽出したRNAを処理する際、温度条件などの変更により、従来の3倍近い収率が得られた。これらにより、高密度でより正確なアクチュエータアレイや細胞解析が実現可能になり、神経疾患などの機序解明の他、様々な用途に役立つと期待される。（共同研究機関：国内企業、名古屋大学他）

・超高感度ガスセンサ技術の研究

抵抗検出型グラフェンセンサにおいて、室温大気圧雰囲気下で濃度～500pptの極薄アンモニアガスの高速検出（検出時間＜10秒）に成功した。また、グラフェンRF振動子を用いた質量検出型グラフェンセンサでは、濃度～数ppbの水素ガス中で、グラフェン振動子表面に吸着した水素分子による質量の増加を100zeptogram（1zg = 10E-21g）レベルで検出した（現在のQCMセンサに比べて約7桁の検出限界向上を達成）。

国内企業と超高感度スマートにおいセンサシステムの共同開発を推進中であり、シックハウス症候群のような生活環境汚染モニタリングで必要となる濃度ppbレベルでのにおい検出に対応できるだけでなく、皮膚から放散されるppb～pptの生体ガスを超高感度で検出することで、非侵襲で未病の早期発見や精神的ストレスモニタリングを可能とする。これまで定量的なその場計測が不可能であった超低濃度・超微量量の環境・生体ガスセンシング（e-Nose）技術を世界に先駆けて開発し新たな市場開拓を目指す。

○受賞・表彰等

・所属教授が平成30年度科学技術分野の文部科学大臣表彰科学技術賞を受賞

○獲得した主な外部資金

・科研費 基盤研究（A）（平成30年度-令和3年度 総計約4,400万円）

○その他

・論文数 55件（うち国際共著論文32件）

・招待講演 国際10件、国内8件

◆高性能天然由来マテリアル開発拠点

天然由来ポリマー及び成型体の高効率な機能評価とマテリアル開発に関する特許出願を5件行ったほか、本拠点において研究指導を行っている博士後期課程学生3名が国際学会等で最優秀ポスター賞等を受賞した。

○報道発表（新聞各紙に掲載）

- ・藻類から抽出した分子「サクラン」の薄膜を使い、再生医療に適した細胞を培養することに成功
- ・リチウムイオン電池の性能向上につながる伝導体の作製に成功

○獲得した主な外部資金

- ・環境省 バイオマスプラスチックの二酸化炭素削減効果及び信頼性等検証事業（平成28-30年度 総計約3億円）
- ・JST 戦略的創造研究推進事業（チーム型研究（CREST））
ハイスループット実験による触媒評価システムの開発とデータ集積（平成29-30年度 総計約8,900万円）

○その他

- ・論文数 38件（うち国際共著論文4件）

◆高信頼 IoT 社会基盤研究拠点

インターネットテクノロジーの国内最大級のイベントである「InteropTokyo 2018」においてデモンストレーション展示を行い、拠点の研究活動を紹介した。また、本イベントの出展企業等各社の新製品・技術の中から優秀作品を選ぶ「Best of Show Award」において、本展示「JAIan: Syslog, xFlow 配信/記録システム」がデモンストレーション部門グランプリを受賞した。また、IoT人材及びセキュリティ人材育成に関する次の事業を行った。

○IoT人材育成事業

- ・高信頼IoT技術者育成プログラム（本学博士前期課程学生を対象とした学修プログラム）
- ・JAISTサマースクール「IoTシステム開発の基礎と実践」
- ・マレーシア科学大学（USM）との協定締結、マレーシアでのワークショップ

○セキュリティ人材育成

- ・情報セキュリティプログラム（本学博士前期課程学生を対象とした学修プログラム）
- ・国立高等専門学校等との連携（国立高専代表校担当教員向け研修等）
- ・金沢工業大学・金沢大学と連携し「北陸サイバーセキュリティフォーラム」（HIRPセキュリティ人材育成分科会）を設立

○獲得した主な外部資金

- ・総務省 IoT共通基盤技術の確立・実証（平成30年度 約9,000万円）
- ・総務省 IoT共通基盤技術の確立・実証（PRISM追加課題）（平成30年度 約4,600万円）

(3) 新たなエクセレントコアとしての研究拠点確立に向けての取組

新たなエクセレントコアとしての研究拠点を目指す組織（リサーチコア（仮称））の設置に向けて、どのような研究が社会的に求められているかについての調査・検討のため、エクセレントコア推進本部URAが自治体、企業、業界連絡組織、研究機関等のステークホルダーに対して延べ200回を超える訪問を行った。また、学内においてリサーチコアについて制度設計及び研究者の選出に関しての検討を行った。

こうしたエクセレントコア推進本部URAの活動をきっかけとして、エレクトロニクス関連企業と「組織対組織」の大型共同研究契約を締結し、平成31年度から5年間にわたり、エレクトロニクス分野を中心とした様々な基幹分野において共同研究を実施することとなった。【15-2】

(4) 金沢大学との共同専攻における分野融合型研究の支援制度の新設

金沢大学と本学が共同で実施する融合科学共同専攻における分野融合型研究を推進するための支援制度を新設し、両大学の研究者で構成される2つの研究グループへの研究費支援を行った。【16-1】

(5) 国立研究開発法人や大学共同利用機関法人等との研究支援

現在、熊本大学、国立研究開発法人物質・材料研究機構（NIMS）、国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT）との間でそれぞれ連携協定を締結しているが、学外の組織と連携した研究を一層促進するため、北陸地域の民間企業との共同研究を目的とした研究活動で、次年度に共同研究契約の締結に向けて進展が期待される研究活動を行う教員等に研究経費支援を行う「共同研究推進助成事業」について、より利用しやすくするため、次の要領改正を行った。

- ・民間企業に加えて、国立研究開発法人・大学共同利用機関法人等も支援の対象とした。
- ・経費の使途を限定することなく、共同研究の目的のために使用できることとした。

（中期計画に定めた数値目標：国立研究開発法人、大学共同利用機関等との連携協定を4件以上締結）【17-1】

3 産学官連携の推進

(1) 産業界のニーズと本学の研究シーズとのマッチング推進

産業界のニーズと本学の研究シーズとのマッチングを推進するため、URA を 10 名配置（中期計画に定めた数値目標：対平成 27 年度（6 名）比 67%増）し、「Matching HUB Kanazawa 2018」（延べ参加者数 1,370 名、パネル展示 235 ブース）をはじめとする産業界とのマッチング事業を展開した結果、産学官連携に関する他機関との協議件数は、対平成 27 年度比 50%増となる 578 件となり、前年度に引き続き数値目標を達成した（中期計画に定めた数値目標：対平成 27 年度（385 件）比 50%増）。また、そのうち 36 件が共同研究契約の締結に至った。

ナノマテリアルテクノロジーセンターにおける研究設備の共同利用件数は、対平成 27 年度比 14%増となる 56 件（中期計画に定めた数値目標：対平成 27 年度（49 件）比 20%増）、技術代行、技術相談の件数は対平成 27 年度比 53%増となる 49 件となった（中期計画に定めた数値目標：対平成 27 年度（32 件）比 20%増）。

これらの活動の結果、平成 30 年度における共同研究、受託研究、技術サービスの受入件数は、対平成 27 年度比 28%増となる 143 件となった（中期計画に定めた数値目標：対平成 27 年度（112 件）比 30%増）。【20-1】

(2) 組織対組織の大型共同研究契約の締結

エクセレントコア推進本部 URA の活動をきっかけとして、エレクトロニクス関連企業と「組織対組織」の大型共同研究契約を締結し、エレクトロニクス分野を中心とした様々な基幹技術に関する共同研究を、平成 31 年度から行うことを決定した（期間：5 年間 研究経費：5,000 万円）。この共同研究においては、エクセレントコア推進本部 URA が研究マネジメント及び個別研究テーマの調査・調整を行い、本学の強みであるシングルナノ（10 ナノメートル以下のサイズ）領域での革新的な極小デバイス、極限センシング技術や次世代エネルギーのための基盤技術の研究、また今後の仮想社会を安心、安全面で支える高信頼 IoT 基盤技術や人工知能(AI)活用技術などを生かして、他の企業等とも協力しながら、我が国産業や社会全体の発展に寄与する新事業創出に向けて、連携協力を進めていくこととしている。【20-1】

4 社会との連携、社会貢献、国際化

(1) 地域社会と連携した科学技術教育支援

・小松市との包括連携協定に基づく子どもの理科離れ解消に向けた貢献活動のひとつとして、JR 小松駅前の施設「サイエンスヒルズこまつ」において、

本学教員が講師となって「JAIST サイエンス&テクノロジー教室」を 2 回（7 月、1 月）開催した。第 1 回目は「お湯と氷で車が走る！？熱電ミニカーを作ろう！」をテーマとして実施し、6 名の子どもが参加した。第 2 回目は「文化人類学者と一緒に「観察」してみよう！」をテーマとして実施し、8 名の子どもが参加した。身近なテーマを通して、本学の研究成果である熱電変換や文化人類学について学ぶ機会となった。【21-1】

・能美市にある辰口中学校と連携し、本学教員が中学生に先端科学技術に関する 6 つのテーマ（電磁波、新奇語学習、数学探究、未来のヘルスケア、生物物理学、e-Learning）を提供し、総合的な学習の時間の「課題研究」の中で中学校の教師と、約半年間にわたり、共同で中学生の指導を行った。

【21-1】

(2) 公開講座「北陸地区 4 大学連携まちなかセミナー」の実施

大学コンソーシアム石川及び北陸地区国立大学連合と連携して公開講座「北陸地区 4 大学連携まちなかセミナー」を JAIST フェスティバルで開催し、本学教授がコーディネーターとなり、「スポーツする地域、地域するスポーツ」をテーマとしたパネルディスカッションを行った。パネルディスカッションでは、見るだけ、応援する、やってみる等、多様な楽しみ方があるスポーツに対して、これから私達がどのように関わり、暮らしを豊かにするか、地域とスポーツの幸せな関係とは何かについて議論が行われた。公開講座参加者は 84 名で、金沢市内の会場で開催していた平成 27 年度に比べ約 4 倍に増加した（平成 27 年度参加者数 20 名）。【21-1】

(3) 防災分野における社会貢献

・県内にある大学・短大 17 校と共に、石川県と「防災分野における連携に関する協定」を締結した。本協定は、災害時における被災者等の安全確保、生活復興等の対策を迅速かつ円滑に推進することを目的として締結したものであり、災害発生時の対応や平時における県内の防災力向上に関して、相互に連携することとしている。【21-1】

・地元自治体等の協力を得て、キャンパスに隣接した敷地に体育館を整備した（平成 30 年 12 月竣工）。本体育館は、学生の課外活動や教職員の福利厚生に使用するほか、地域住民の活動及び災害時には避難所として開放するなど、大学関係者のみならず地域にも利用の門戸を広げて多目的に活用することを可能としている。【43-1】【44-1】

2. 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

特記事項（P22～25）を参照

(2) 財務内容の改善に関する目標

特記事項（P29）を参照

(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

特記事項（P32）を参照

(4) その他業務運営に関する重要目標

特記事項（P36）を参照

3. 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

ユニット 1	卓越した国際的研究拠点・実証拠点（エクセレントコア）の構築
中期目標【5】	イノベーションデザイン研究，サービスサイエンス研究等の実績を生かして知識科学体系を確立し，ネットワーク・セキュリティ，理論計算機科学，ゲーム・エンタテインメント等の情報科学分野，半導体プロセス，イノベティブデバイス機能集積化，高性能天然由来マテリアル等のマテリアルサイエンス分野における世界トップレベルの研究実績をもとに先端的な研究を行い，世界や社会の課題を解決する研究（シーズ指向研究からニーズ指向研究への転換）に挑戦し，卓越した研究拠点を形成するとともに，新たな研究領域を開拓する。
中期計画【15】	社会的課題の解決や未来ニーズに応える研究を推進するため，ミッションの再定義で掲げた本学の強み・特色であるイノベーションデザイン研究，サービスサイエンス研究，ネットワーク・セキュリティ，理論計算機科学，半導体プロセスに，ゲーム・エンタテインメント，イノベティブデバイス機能集積化及び高性能天然由来マテリアルを本学の強み・特色として加え，新たに2拠点を構築する国際的研究拠点・実証拠点（エクセレントコア）において次の取組を行う。 ・39歳以下の若手研究者の占める割合を40%以上とする。 ・研究指導を受ける大学院博士後期課程の学生数を大学院博士後期課程収容定員の10%以上とする。 ・外国人研究者の占める割合を30%以上とする。
平成30年度計画【15-1】	既設の国際的研究拠点・実証拠点（エクセレントコア）において，若手研究者の割合，外国人研究者の割合及び研究指導を受ける博士後期課程の学生数を考慮した運営を行う。

		実施状況	既設のエクセレントコア3拠点（平成27年度2拠点，平成28年度1拠点設置）において，若手研究者や外国人研究者の雇用に加え，世界トップレベルの研究者を特別招聘教授として国内外から招聘するなど，優れた研究人材の集積を図るとともに，研究成果を博士後期課程学生に対する教育にも活用している。平成30年度においては，<u>若手研究者7名の採用，世界トップレベルの研究者5名の招聘を行い，39歳以下の若手教員・研究者の占める割合が48.3%（目標値：40%），外国人教員・研究者の占める割合が51.7%（目標値：30%），研究指導を受ける博士後期課程学生の割合が定員の16.7%（目標値：10%）となり，前年度に引き続きそれぞれ中期計画に定めた数値目標を達成した。</u> 平成30年度におけるエクセレントコアの主な研究業績は以下のとおり。 ◆シングルナノイノベティブデバイス研究拠点 ・高機能1細胞解析アレイの開発とその神経疾患応用 組織中の1細胞のmRNAを解析するチップを開発するために，機能性溶液プリンティング技術によるPZTアレイ作成プロセスの改良を行った。また1細胞から抽出したRNAを処理する際，温度条件などの変更により，従来の3倍近い収率が得られた。これらにより，高密度でより正確なアクチュエータアレイや細胞解析が実現可能になり，神経疾患などの機序解明の他，様々な用途に役立つと期待される。（共同研究機関：国内企業，名古屋大学他） ・超高感度ガスセンサ技術の研究 抵抗検出型グラフェンセンサにおいて，室温大気圧雰囲気下で濃度～500 pptの極薄アンモニアガスの高速検出（検出時間＜10秒）に成功した。また，グラフェンRF振動子を用いた質量検出型グラフェンセンサでは，濃度～数ppbの水素ガス中で，グラフェン振動子表面に吸着した水素分子による質量の増加を100zeptogram（1zg = 10E-21g）レベルで検出した（現在のQCMセンサに比べて約7桁の検出限界向上を達成）。 国内企業と超高感度スマートにおいセンサシステムの共同開発を推進中であり，シックハウス症候群のような生活環境汚染モニタリングで必要となる濃度ppbレベルでのにおい検出に対応できるだけでなく，皮膚から放散されるppb - pptの生体ガスを超高感度で検出することで，非侵襲で未病の早期発見や精神的ストレスモニタリングを可能とする。これまで定量的なその場計測が不可能であった超低濃度・超微量量の環境・生体ガスセンシング（e-Nose）技術を世界に先駆けて開発し新たな市場開拓を目指す。 ○受賞・表彰等 ・所属教授が平成30年度科学技術分野の文部科学大臣表彰科学技術賞を受賞 ○獲得した主な外部資金 ・科研費 基盤研究（A）（平成30年度-令和3年度 総計約4,400万円） ○その他 ・論文数 55件（うち国際共著論文32件） ・招待講演 国際10件，国内8件 ◆高性能天然由来マテリアル開発拠点 天然由来ポリマー及び成型体の高効率な機能評価とマテリアル開発に関する特許出願を5件行ったほか，<u>本拠点において研究指導を行っている博士後期課程学生3名が国際学会等で最優秀ポスター賞等を受賞した。</u> ○報道発表（新聞各紙に掲載） ・藻類から抽出した分子「サクラン」の薄膜を使い，再生医療に適した細胞を培養することに成功 ・リチウムイオン電池の性能向上につながる伝導体の作製に成功
--	--	------	--

		○獲得した主な外部資金 ・環境省 バイオマスプラスチックの二酸化炭素削減効果及び信頼性等検証事業（平成 28-30 年度 総計約 3 億円） ・JST 戦略的創造研究推進事業（チーム型研究（CREST）） ハイスループット実験による触媒評価システムの開発とデータ集積（平成 29-30 年度 総計約 8,900 万円） ○その他 ・論文数 38 件（うち国際共著論文 4 件） ◆高信頼 IoT 社会基盤研究拠点 インターネットテクノロジーの国内最大級のイベントである「InteropTokyo 2018」においてデモンストレーション展示を行い、拠点の研究活動を紹介した。また、本イベントの出展企業等各社の新製品・技術の中から優秀作品を選ぶ「Best of Show Award」において、本展示「JAIST: Syslog, xFlow 配信/記録システム」がデモンストレーション部門グランプリを受賞した。また、IoT 人材及びセキュリティ人材育成に関する次の事業を行った。 ○IoT 人材育成事業 ・高信頼 IoT 技術者育成プログラム（本学博士前期課程学生を対象とした学修プログラム） ・JAIST サマースクール「IoT システム開発の基礎と実践」 ・マレーシア科学大学（USM）との協定締結、マレーシアでのワークショップ ○セキュリティ人材育成 ・情報セキュリティプログラム（本学博士前期課程学生を対象とした学修プログラム） ・国立高等専門学校等との連携（国立高専代表校担当教員向け研修等） ・金沢工業大学・金沢大学と連携し「北陸サイバーセキュリティフォーラム」（HIRP セキュリティ人材育成分科会）を設立 ○獲得した主な外部資金 ・総務省 IoT 共通基盤技術の確立・実証（平成 30 年度 約 9,000 万円） ・総務省 IoT 共通基盤技術の確立・実証（PRISM 追加課題）（平成 30 年度 約 4,600 万円）
	平成 30 年度計画 【15-2】	本学の強み・特色である分野における新たなエクセレントコアについて、研究分野の具体化を進める。
	実施状況	新たなエクセレントコアとしての研究拠点を目指す組織（リサーチコア（仮称））の設置に向けて、どのような研究が社会的に求められているかについての調査・検討のため、エクセレントコア推進本部 URA が自治体、企業、業界連絡組織、研究機関等のステークホルダーに対して延べ 200 回を超える訪問を行った。また、学内においてリサーチコアについて制度設計及び研究者の選出に関しての検討を行った。 こうしたエクセレントコア推進本部 URA の活動をきっかけとして、エレクトロニクス関連企業と「組織対組織」の大型共同研究契約を締結し、平成 31 年度から 5 年間にわたり、エレクトロニクス分野を中心とした様々な基幹分野において共同研究を実施することとなった。

ユニット2	知識科学の方法論を用いた日本型イノベーションデザイン教育の実施や産業界との連携強化によるイノベーション創出人材の輩出
中期目標【1】	全学融合体制による新たな教育システムを構築して多様な背景を有する学生に大学院教育を行い、先端科学技術の確かな専門性ととも、幅広い視野や高い自主性、コミュニケーション能力を持つ、社会や産業界のリーダーを育成し、社会に潜在している未来のニーズの顕在化を実現するイノベーション創出人材として輩出する。 特に博士後期課程においては、産業界等でグローバルに活躍しうる人材の輩出を目指す。
	知識科学の方法論である「知識科学的イノベーションデザイン教育」を全学的に普及・展開するため、キー・コンピテンシー（必要能力）の強化や全学融合的な教養教育を担う「人間力強化プログラム」と、専門知識の発展から多様な価値の創出を目指す「創出力強化プログラム」を開発し、実践するとともに、本プログラムにおける教育効果を検証するため、授業評価アンケートを実施し、プログラムの改善に活用する。
	平成30年度計画【2-1】 人間力強化プログラム及び創出力強化プログラムについて、実施状況と授業評価アンケートの結果を踏まえ、必要な改善を行うとともに、教員の理解を深めるための方策について、検討を行う。
	実施状況 統合後の研究科において知識科学の方法論を全学的に普及させるため、<u>すべての教員を対象にアクティブラーニングの手法を用いた全学FDを年3回開催した</u>。また各学系においても3つのポリシーの議論、優秀な学生の獲得、講義の改善・充実に向けた検討等をテーマとした独自のFDを実施した。
中期目標【3】	多様な背景を有する学生に対する経済的支援の見直しや学生生活及びキャリア形成・就職等への取組の充実を図り、よりきめ細やかな学生支援・指導を推進する。
	中期計画【11】 産業界で活躍する博士後期課程修了者を増加させるため、企業が求める博士人材の調査、博士後期課程学生への指導、教員の意識改革等を行い、企業と協働した博士後期課程学生向けのセミナー、インターンシップの実施等の支援策を実施する。学位取得者のうち、産業界へ進む人材の割合を修士では70%、博士では50%とする。
	平成30年度計画【11-1】 平成28年度に策定した「博士後期課程学生への就職支援方針」に基づき、就職支援行事等を実施する。
	実施状況 「博士後期課程学生への就職支援方針」に基づき、次の取組を行った。 ・入学後早い段階で博士学位取得後のキャリアプランについて考えさせることを目的として、<u>入学後のオリエンテーションの際に「博士後期課程進路ガイダンス」を実施するとともに、入学時の進路希望調査を実施した</u>。 ・学生の進路選択の幅を広げるため、<u>企業と協働した「就活交流カフェ for 博士後期課程」を実施し</u>、産業界で働く本学博士後期課程のOB・OGとの交流の場を設けた。 ・就職担当教員による就職相談会などを設け、<u>きめ細かい指導を実施した</u>。 ・<u>博士後期課程学生を指導する教員に対し、博士後期課程における就職支援の学年別のポイントについて担当の理事・副学長から周知し、理解と指導協力を求めた</u>。 産業界が求める博士人材を育成する取組として、<u>企業が博士後期課程に進学を希望する学生に対し、修了後に当該企業に就職することを条件に授業料・生活費に相当する奨学金を貸与し、学生が当該企業で一定期間（原則3</u>

		年間)勤務すれば返済が免除される制度を創設した。この制度により、学生は就職や経済的負担の不安から解放され、安心して研究に取り組むことが可能となる。 本制度では、<u>学生と企業の間で研究テーマや当該企業への就職の意向などのマッチングを図り、双方の合意が得られれば、学生は当該企業の研究担当者と本学指導教員から指導を受けることとしている。</u>企業と大学が連携し指導を行うことにより、在学中から企業活動を視野に入れた研究活動に携わることができるため、企業の研究開発の即戦力となることが期待される。 平成30年度は、学生向け及び企業向けの説明会を開催し、企業5社が本制度への参画に手を挙げた。その後、本制度に賛同する企業と学生との面談を実施し、採用面接等によるマッチングを経て2名の学生への支援が決定している。
	平成 30 年度計画 【11-2】	留学生向け就職ガイダンスを早期に開催する。 卒業後日本での就職を考えている外国人留学生に対して、日本の職場や社会状況の的確な理解と、実践的な日本語表現の修得を可能にするため、授業科目として、実践日本語特別演習を新設する。
	実施状況	平成 30 年 4 月に開催した<u>全学オリエンテーションにおいて、留学生向けに日本の企業文化や留学生の就職・採用動向、企業が期待する日本語能力のレベル等について説明するため、英語による進路ガイダンスを新たに実施した。</u>また、授業科目として「実践日本語特別演習」を開講し、7名が履修した。

ユニット 3	人事・給与制度改革による多様な人材の確保
中期目標【9】	学長のリーダーシップの下、大学のガバナンス改革、人事・給与制度システム改革を推進し、大学の教育研究機能を最大限に高める。
中期計画【26】	教育研究の活性化を図るため、若手教員比率 40%程度を維持するとともに、教員の年俸制・混合給与を推進し、教員の年俸制適用者については 20%程度とし、混合給与適用者及びテニユアトラック制適用者については3%程度とする。 また、承継職員である教員について、目標管理を基本とした適切な業績評価体制を構築する。
平成 30 年度計画 【26-1】	教員人事の一元管理の仕組みを生かして、若手教員のポストを確保する。
実施状況	本学では、教員人事に関する学長のリーダーシップを強化するため、研究科枠及び学長裁量人員枠を撤廃し、すべての教員組織の人事管理を学長が委員長を務める人事計画委員会の下に一元化し、学長が大学のビジョンや部長からの提案に基づき、教員ポストを再配置しうる体制を整備している。<u>平成30年度にはこの教員人事の一元化の仕組みを生かして、新たに若手教員ポストである助教15名を採用し、これにより、平成31年3月末時点における若手教員（39歳以下）の比率は、前年比2.9ポイント増の31.1%となった</u>

	平成 30 年度計画 【26-2】	テニュアトラック制適用者の拡大を図るための制度を運用する。
	実施状況	将来的に本学の教育研究だけでなく大学運営においても中枢を担うことができる優秀な若手人材を獲得するため、<u>准教授を対象とした新たなテニュアトラック制を新設した。</u> 准教授について 10 年間の任期制を導入した上で、テニュア審査に合格した場合には任期なしの教授へと昇任するキャリアパスとしており、さらに希望があれば早期審査申出も可能とした。また<u>採用後の研究室立ち上げ等を支援するため、スタートアップ経費として 5 年間で 1,300 万円（上限）を配分するなど、教授クラスの新規採用時の支援額 1,000 万円（上限）を上回る手厚いサポート体制を整備した。</u>
	平成 30 年度計画 【26-3】	目標管理を基本とした業績評価の見直しを行う。
	実施状況	<u>学長のリーダーシップの下、年功序列による給与制度から脱却した新たな年俸制の構築や客観的な指標を重視した教員業績評価制度の導入を決定するなど、全国に先駆けて人事給与マネジメント改革を推進した。</u> 特に教員業績評価については、評価の透明性やフィードバックを確保するため、これまでの目標管理を基本とした主観的な業績評価制度を廃止し、年俸制に限らず月給制も含めた全教員を対象に、次年度から、<u>外部資金獲得状況や研究力に係るアウトカム指標等の客観的な評価指標に基づく新たな評価制度を導入することを決定した。</u> 新たな業績評価制度の導入にあたり、学長が全学教授会及び学系長を通じた意見収集で教員への説明を重ねたほか、学系からの意見・質問に学長自らが対応し制度への理解を求めるなど、時間をかけて学内の合意形成を図った。このほかアカデミックアドバイザーや経営協議会学外委員等の学外有識者からも意見を聴取し、制度設計に活用した。
	中期計画【27】	多様な人材構成とするため、教員の年俸制を活用し、外国人教員の割合を 20%程度に維持するとともに、研究支援者の配置などの両立支援を実施し、女性研究者等を 20%とする。また、指導的役割を担う女性役職員の割合を 20%程度とする。
	平成 30 年度計画 【27-1】	本学の恵まれた研究環境を公募の際に積極的に周知し、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。
	実施状況	教員公募の際にはすべての公募文に外国人、女性を積極的に採用する旨記載したほか、本学は学部を持たない大学のため学部学生の指導にける時間を研究に専念できることや、共通研究機器が利用しやすい環境のため研究活動をスピーディかつ柔軟に進めることができるといった本学の恵まれた研究環境をアピールし、採用を行った結果、<u>平成 31 年 3 月時点の外国人教員比率は対前年度比 1.2 ポイント増の 19.9%（30 名）、女性研究者等比率は対前年度比 1.1 ポイントの増の 21.8%（46 名）となった。</u> 指導的役割を担う女性役職員の増加に向けた取組として、将来の指導的役割を担う女性教員を増やすため、女性教員の積極的な採用を公募等で明示し、女性教員の採用を推進した。事務職員については、育児休業や育児部分休業などの両立支援による働きやすい環境整備や適切な人事配置等にも配慮し、女性事務職員の昇任について、育児休業等の取得がキャリア形成に影響することなく実施した。<u>平成 31 年 4 月現在の指導的役割を担う女性役職員の割合は、17.5%となった。</u>

○ 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	学長のリーダーシップの下、大学のガバナンス改革、人事・給与制度システム改革を推進し、大学の教育研究機能を最大限に高める。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【24】学長が適切なリーダーシップを発揮するため、大学全体の戦略の立案やそのために必要なデータの分析等を担う組織を設けるとともに、学外者の意見を法人運営に反映させる取組や学長選考会議による学長の業績評価を行う。	【24-1】経営協議会等の委員から得られた意見を大学運営に反映させる。	Ⅲ
	【24-2】学長選考会議において、次期学長選考実施要領を作成する。	Ⅲ
	【24-3】Institutional Research (IR) 担当組織において、大学全体の戦略立案のために必要なデータの収集及び分析を行う。	Ⅲ
【25】柔軟かつ機動的に教員人事を行うため、学長の主導により、教員の人事管理を一元的に行い、学長のリーダーシップにより学長裁量人員枠を拠点形成に向けて戦略的に活用する。	【25-1】学長のリーダーシップによる教員人事の一元管理の仕組みを生かして優秀な人材を確保するため、本学の重点分野等を中心に教員選考を行う。	Ⅲ
【26】教育研究の活性化を図るため、若手教員比率 40%程度を維持するとともに、教員の年俸制・混合給与を推進し、教員の年俸制適用者については 20%程度とし、混合給与適用者及びテニュアトラック制適用者については 3%程度とする。 また、承継職員である教員について、目標管理を基本とした適切な業績評価体制を構築する。	【26-1】教員人事の一元管理の仕組みを生かして、若手教員のポストを確保する。	Ⅳ
	【26-2】テニュアトラック制適用者の拡大を図るための制度を運用する。	Ⅳ
	【26-3】目標管理を基本とした業績評価の見直しを行う。	Ⅳ

【27】多様な人材構成とするため、教員の年俸制を活用し、外国人教員の割合を20%程度に維持するとともに、研究支援者の配置などの両立支援を実施し、女性研究者等を20%とする。また、指導的役割を担う女性役職員の割合を20%程度とする。	【27-1】本学の恵まれた研究環境を公募の際に積極的に周知し、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。	Ⅲ
【28】教育研究活動の活性化や新たに本学の強み・特色となる分野の醸成、学長を支援する体制を強化するため、それらを推し進める取組に対し重点的に予算を配分する。	【28-1】学長のリーダーシップの下、戦略性が高く意欲的な施策・事業を推進する取組に対して重点的に予算を配分する。	Ⅲ
【29】業務及び財務会計の適正を確保するため、大学の業務及び財務会計の状況の監査を行う。	【29-1】内部監査の実施を通じて大学の業務及び財務会計の適正を確保する。監査における指摘事項を継続的に点検し、改善状況を確認する。	Ⅲ

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標
② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標	産業構造や社会の変革に対応した柔軟な教育研究を行う教育研究組織を編成する。
------	---------------------------------------

中期計画	年度計画	進捗状況
【30】 産業界等の外部有識者を含む委員会において教育研究組織や学生定員，教育システムを定期的に点検し，改善する。	【30-1】 産業界等の外部有識者を含む委員会において，教育研究組織等を定期的に点検・評価し，改善する。	Ⅲ
【31】 新興分野・分野融合型研究等を基にした金沢大学との分野融合型共同大学院の創設等，ミッション再定義等を踏まえ，本学の強み・特色を生かし，機能強化を図るための教育研究組織の見直しを行う。	【31-1】 融合科学共同専攻の博士後期課程設置に向けて，金沢大学と合同の会議を定期的に開催する。	Ⅲ

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

中期目標	事務組織の再編や業務改善等により，事務体制の強化を図り，事務処理の更なる効率化・合理化を推進する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【32】事務処理の更なる効率化・合理化を図るため，平成30年度までに業務改善に関するベストプラクティス事例集を作成し，職員間で共有するとともに，事務組織の再編や業務の見直し等を行う。	【32-1】業務改善に関するベストプラクティス事例集を作成し，職員間で共有する。	Ⅲ
【33】効果的な大学運営を進めるため，次のような取組を通じて，事務体制を強化する。 ・Staff Development 活動の一環として，事務職員の専門性向上及び国際化を推進するための研修を実施し，対象職員の受講率を100%とする。英語研修受講者のTOEICスコアを600点以上とする。 ・大学のグローバル化や拠点形成を推進するため，高い国際コミュニケーション能力，データ分析力又はコーディネート能力等を有する職員を優先的に配置する。	【33-1】事務職員の国際化等を推進するため，職員の英語能力に基づき，研修を実施する。	Ⅲ
【34】インターンシップ等に係る金沢大学との事務連携体制の構築等，国立大学法人間の連携を推進する。	【34-1】金沢大学との協働による，共同教育課程に係る事務を担うコーディネートセンター（仮称）を設置する。	Ⅲ

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

特記事項

○ガバナンスの強化に関する取組

(1) IRによる分析結果の活用

大学戦略・広報室に IR 機能を持たせ、IR 担当の専門員が各部局等と連携し、学内外の教育研究、大学運営等に関する情報の収集・分析を行うことにより、重要施策に係る学長の意思決定や執行部の合意形成を支援している。

体系的かつ継続的なデータの収集・分析として、前年度に引き続き、本学の入学状況、在学・修学状況、教員状況、教育業績、研究業績等の分析レポートを作成し、学長、学長特別顧問、理事、副学長で構成する役員懇談会で共有し、新年俸制導入や企業との連携による博士人材育成支援事業等の検討等に活用した。【24-3】

(2) 若手教員のポスト確保

本学では、教員人事に関する学長のリーダーシップを強化するため、研究科枠及び学長裁量人員枠を撤廃し、すべての教員組織の人事管理を学長が委員長を務める人事計画委員会の下に一元化し、学長が大学のビジョンや部局長からの提案に基づき、教員ポストを再配置しうる体制を整備している。平成30年度にはこの教員人事の一元化の仕組みを生かして、新たに若手教員ポストである助教15名を採用し、これにより、平成31年3月末時点における若手教員（39歳以下）の比率は、前年比2.9ポイント増の31.1 %となった（中期計画に定めた数値目標：39歳以下の若手教員比率40%程度）。

このように戦略的に若手教員の確保策を推進し、年度計画で当初予定していた15名もの助教の採用に加え、次年度の若手教員の採用を決定するなど、「教員人事の一元管理の仕組みを生かして、若手教員のポストを確保する。」という年度計画を上回って実施した。【26-1】

(3) 人事給与制度及び教員業績評価制度の見直し

学長のリーダーシップの下、年功序列による給与制度から脱却した新たな年俸制の構築や客観的な指標を重視した教員業績評価制度の導入を決定するなど、全国に先駆けて人事給与マネジメント改革を推進した。

特に教員業績評価については、評価の透明性やフィードバックを確保するため、これまでの目標管理を基本とした主観的な業績評価制度を廃止し、年俸制に限らず月給制も含めた全教員を対象に、次年度から、外部

資金獲得状況や研究力に係るアウトカム指標等の客観的な評価指標に基づく新たな評価制度を導入することを決定した。

新たな業績評価制度の導入にあたり、学長が全学教授会及び学系長を通じた意見収集で教員への説明を重ねたほか、学系からの意見・質問に学長自らが対応し制度への理解を求めるなど、時間をかけて学内の合意形成を図った。このほかアカデミックアドバイザーや経営協議会学外委員等の学外有識者からも意見を聴取し、制度設計に活用した。

年度計画で当初予定していた教員業績評価の見直しにとどまらず、学長が強いリーダーシップを発揮し、新年俸制の構築や客観的指標に基づく新たな教員業績評価制度の導入等により人事給与マネジメント改革を加速するなど、「目標管理を基本とした業績評価の見直しを行う。」という年度計画を上回って実施した。【26-3】

(4) 学長裁量経費の重点事業等への配分

学長のリーダーシップによる本学の機能強化を推進するため、学長裁量経費として2億8,616万円（内、重点支援経費1億8,266万円）を確保し、次の取組に重点的に配分した。

・研究力強化に向けた取組として、教員の研究活動を支援するための事業（学術論文投稿支援事業、科研費獲得支援事業等）に配分を行った結果、学術論文投稿数が対前年比25件増（9%増）（2017年278件→2018年303件）（論文引用データベース「Scopus」に収録されているジャーナル誌に投稿した論文数で比較）となり、また、科研費申請率が対前年比3.3ポイント増の84.5%となった。さらに、研究力の増進に向け、学長裁量経費に若手研究者採用のための経費約6,000万円を新たに確保し助教を採用したほか、研究設備の更新にかかる費用を支援し、機能強化の取組「世界をリードする最先端研究・融合研究の推進」における設備の充実と研究の加速化を促した。

・広報活動に関する取組として、「JAISTの認知度向上とブランディングの確立を目指した事業」に予算配分し、総合学術雑誌として世界的にも権威のある英国科学誌「Nature」（10/11号）の広告特集「Spotlight on Kanazawa」において本学の紹介記事を掲載し、国内外のサイエンスコミュニティにおける本学の認知度向上及び先端科学技術分野における研究拠点としてのイメージ向上につながった。【28-1】

○多様な人材確保に向けた取組

(1)学外の人材の活用

外部の人材を柔軟に活用した研究力強化、研究拠点形成及び産学官連携の推進を目的として、国内外の研究機関や民間企業等からクロスアポイントメント制度（混合給与）などを活用し、人材を確保している。平成30年度における混合給与適用者の比率は、3.2%（5名）である（中期計画に定めた数値目標：混合給与適用者3%程度）。

このほか、平成30年度においては、地域との産学連携推進体制を強化するため、県内の民間企業等における産学連携等の実務経験者3名を特任教授として採用し、エクセレントコア推進本部、産学官連携本部に配置した。【25-1】【26】

(2)准教授を対象としたテニュアトラック制の新設

将来的に本学の教育研究だけでなく大学運営においても中枢を担うことができる優秀な若手人材を獲得するため、准教授を対象とした新たなテニュアトラック制を新設した。

准教授について10年間の任期制を導入した上で、テニュア審査に合格した場合には任期なしの教授へと昇任するキャリアパスとしており、さらに希望があれば早期審査申出も可能とした。また採用後の研究室立ち上げ等を支援するため、スタートアップ経費として5年間で1,300万円（上限）を配分するなど、教授クラスの新規採用時の支援額1,000万円（上限）を上回る手厚いサポート体制を整備した。

現行のテニュアトラック制の運用にとどまらず、優秀な教員の集積を見据えた新たなテニュアトラック制を創設するとともに、適用者の拡大に向けてより好条件となるインセンティブを設定するなど、「テニュアトラック制適用者の拡大を図るための制度を運用する。」という年度計画を上回って実施した。

平成31年度の新規採用准教授2名に、新たなテニュアトラック制を適用することを決定した（中期計画に定めた数値目標：テニュアトラック適用者3%程度）。【26-2】

適用区分	研究室整備分 【設備整備費（設備購入や移設に係る経費） 及び人件費（研究員等の雇用に係る経費）】	教員研究費の加算分	合 計
教 授	600万円上限 （設備整備費は採用初年度のみ。 人件費は採用初年度から最大3年間）	400万円 （採用初年度～2年度（200万円/年×2年））	1,000万円上限
准 教 授 （テニュア・トラック適用）	600万円上限 （設備整備費は採用初年度のみ。 人件費は採用初年度から最大3年間）	700万円 （採用初年度～2年度（200万円/年×2年） 採用2年度～5年度（100万円/年×3年））	1,300万円上限

(3)新年俸制度の構築

「経済財政運営と改革の基本方針2018（骨太の方針）」をはじめとする閣議決定文書等において国立大学の人事給与マネジメント改革が求められる中、本学は大学院改革のパイロットスクールであるという自負の下、新たな年俸制の導入を契機とした人事給与体系の再構築とマネジメント改革を推進した。

具体的には、年功序列による給与制度からの脱却を目指し、職位（教授、准教授、講師、助教）ごとの固定給与と、教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給からなる新たな年俸制を全国に先駆けて次年度から導入することとした。また教員業績評価についても、能力・成果をより処遇に反映可能とするため、従前の目標管理を基本とした主観的な評価制度を廃止し、外部資金獲得状況や研究力に係るアウトカム指標等の客観的な評価指標を重視した多面的で透明性の高い評価制度に変更した。新たな年俸制適用対象者は、基本的には平成31年4月1日以降に本学に採用される教員を対象としているが、月給制適用教員も本人の申出等があった場合は、新たな年俸制を適用できることとした。

平成30年度における承継職員のうちの年俸制適用者は54名（37.2%）となり、中期計画に定めた数値目標（年俸制適用比率20%）の約2倍を達成した。さらに、平成31年4月1日に月給制から年俸制への移行を希望する者の割合は13%と高く、今後さらに年俸制適用者の拡大が期待される。

【26-3】

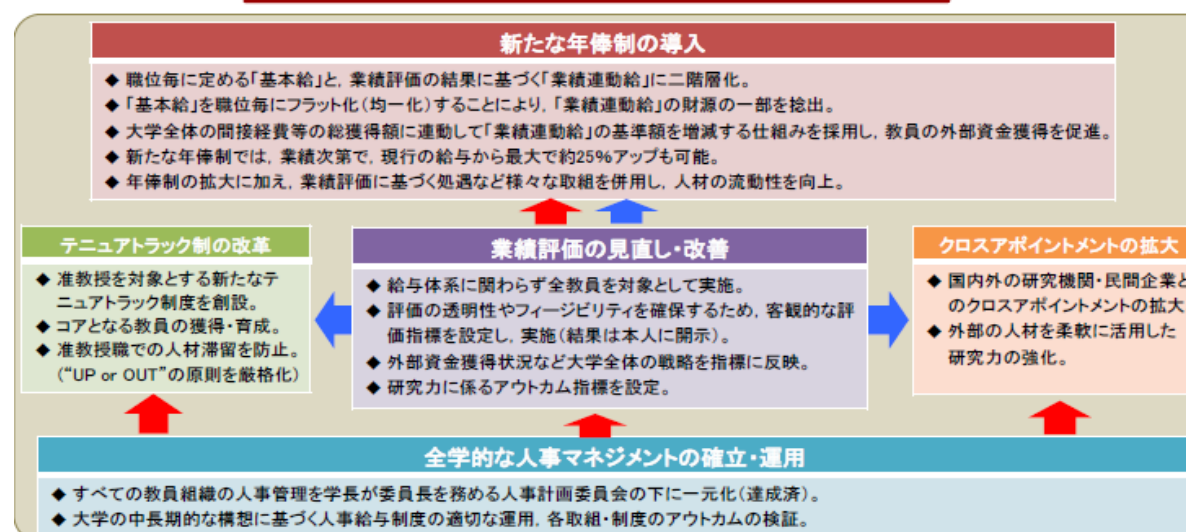
JAISTが進める人事給与マネジメント改革 ～最先端に挑み続ける教員団の編成を目指して～

先端科学技術を担う大学院大学としての人事給与制度上の課題

- 新たな分野に挑戦する協働体制を構築・展開するための明確な戦略と一貫したマネジメントの確立
- 大学の戦略への教員の主体的な参画を促進しうる給与システムの構築。
- 最先端分野の探究に最適な人材を国内外から柔軟に結集しうる弾力的な制度の構築と運用
- 専門分野、人員配置を不断に見直し、教員の流動性を高めることにより、教員人事を活性化
- 次代を担う若手研究者の活力を最大限に引き出す研究環境・支援体制の整備・充実
- 透明性の高い業績評価システムを構築し、教員のモチベーションを向上

このため

それぞれの改革の取組を実効性ある形で一体的に推進



JAIST・新年俸制(平成31年4月1日施行)

【特色】

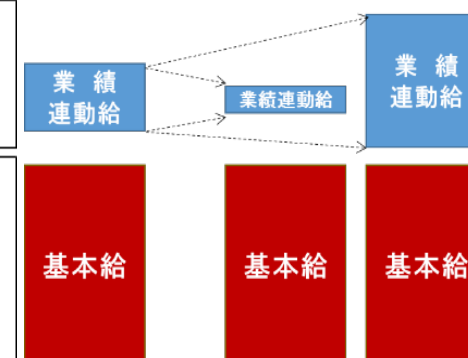
職位毎の固定給与と個人・大学の業績を反映する変動給

固定給：職位毎の「基本給」

変動給：教員の業績評価結果及び間接経費等獲得実績並びに大学の間接経費等収入に基づく「業績連動給」

【期待される効果等】

- 年齢や勤続年数によらない給与体系により、若い優秀な研究者の積極的な確保（基本給は、教授Ⅰは50歳、准教授は45歳、講師は40歳、助教は35歳の給与をベースに設定することにより、総額を抑制。シニア教員の年功序列（昇給）によるメリットを排除。）
- 業績連動給は、業績評価及び間接経費等獲得実績等の結果をメリハリをつけて給与に反映し、優秀な研究者の確保（平成30年度における月給制教授の実績等を基に新年俸制適用のシミュレーションを行った結果、最大で252万円の加算となる教員あり）
- 業績変動給の基準額は、大学の総間接経費等収入（大学全体の業績）に応じて変動させ、大学運営への積極的関与を促す仕組み



(4) 外国人教員比率及び女性研究者等比率の上昇

教員公募の際にはすべての公募文に外国人、女性を積極的に採用する旨記載したほか、本学は学部を持たない大学のため学部学生の指導にかける時間を研究に専念できることや、共通研究機器が利用しやすい環境のため研究活動をスピーディかつ柔軟に進めることができるといった本学の恵まれた研究環境をアピールし、採用を行った結果、平成 31 年 3 月時点の外国人教員比率は対前年度比 1.2 ポイント増の 19.9% (30 名)、女性研究者等比率は対前年度比 1.1 ポイントの増の 21.8% (46 名) となった（中期計画に定めた数値目標：外国人教員比率 20% 程度維持、女性研究者等 20% 程度）。【27-1】

(5) 指導的役割を担う女性役職員の割合

指導的役割を担う女性役職員の増加に向けた取組として、将来の指導的役割を担う女性教員を増やすため、女性教員の積極的な採用を公募等で明示し、女性教員の採用を推進した。事務職員については、育児休業や育児部分休業などの両立支援による働きやすい環境整備や適切な人事配置等にも配慮し、女性事務職員の昇任について、育児休業等の取得がキャリア形成に影響することなく実施した。平成 31 年 4 月現在の指導的役割を担う女性役職員の割合は、17.5% となった（中期計画に定めた数値目標：指導的役割を担う女性役職員の割合を 20% 程度）。【27-1】

○金沢大学との共同専攻の設置

「科学技術イノベーション人材」の養成を目的とし、平成 30 年 4 月に、金沢大学との共同専攻である融合科学共同専攻（修士課程）を設置し、本学において 8 名の学生を受け入れた。令和 2 年度の博士後期課程設置に向けて、「金沢大学・北陸先端科学技術大学院大学融合科学共同専攻（博士後期課程）設置検討協議会」及び「融合科学共同専攻（博士後期課程）設置準備部会」を設置し、設置申請に係る文部科学省への事前相談や指摘事項への対応について、金沢大学と協議を行い、平成 31 年 3 月に文部科学省へ設置申請を行った。【31-1】

○OSD (Staff Development) の取組

事務職員の専門性向上及び国際化を推進するため、階層別、専門業務別及び SD 等の研修を実施し、受講率は 86% であった（中期計画に定めた数値目標：対象職員の受講率 100%）。

特に、国際化に関しては、本学が学生の約 40% が留学生、教員の約 20% が外国籍というグローバルな環境にあり、教育研究活動を支援する事務職員に

においても国際コミュニケーション能力が必要不可欠であることから、平成 30 年度は次の取組を行い、事務職員の語学力を強化した。英語研修対象者 18 名（平成 30 年度までの累計）のうち、平成 30 年度末までに 4 名が TOEIC600 点以上を達成している（中期計画に定めた数値目標：英語研修受講者の TOEIC スコア 600 点以上）。

◆語学力強化の取組

- ・英会話学校での語学研修（3 名受講）
- ・学内での TOEIC-IP テストの実施（事務補佐員も受験可能）（47 名受験）
- ・一定の英語能力を有する若手職員を海外協定機関等へ短期間派遣（6 名派遣）

また、研修内容の見直しを行い、次年度から新たに英会話学校からの講師来校型研修を開始するほか、原則、全職員に年 2 回の TOEIC-IP テストを課すことを決定した。【33-1】

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	国立大学法人としての自立性を高め、教育、研究、社会貢献等の大学の主要な業務を遂行するため、外部研究資金等の獲得額を増加させる。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【35】外部研究資金等の獲得額を増加させるため、学内資源を重点配分するシステムの構築やリサーチ・アドミニストレーター（URA）による支援の充実を図るなど外部研究資金等の獲得に向けた取組を行い、対象とする教員の申請率を100%とする。	【35-1】外部研究資金獲得や外部研究資金申請率の向上のための取組の見直し、検証を行う。	III
【36】寄附金収入の拡大を図るため、寄附金獲得のための目標・戦略に基づき、中期目標期間を通じて幅広く寄附を募る。	【36-1】寄附金獲得のための目標・戦略に基づき、寄附金獲得に向けた取組を検討する。	III

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

中期目標	経費のコスト削減を図る。
------	--------------

中期計画	年度計画	進捗状況
【37】経費の削減を図るため、財務データの活用による学内資源の配分の見直しを行うとともに、契約内容の検証による仕様書等の見直しを行う。	【37-1】財務データの更新を行い、効率的・効果的な配分の検証に必要なデータを抽出し、分析を行う。	Ⅲ
	【37-2】経費削減の観点から、全学一括調達により導入した複合機の使用状況をモニタリングし分析する。	Ⅲ

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

中期目標	保有する資産を有効に活用する。
------	-----------------

中期計画	年度計画	進捗状況
【38】 保有する資産を有効に活用するため、資産の利用状況の把握を行い、本学の強み・特色となる分野に対し戦略的・重点的に再配分を行うとともに、学内 WEB サイト等を活用し、資産の利用状況を可視化する。	【38-1】 施設の利用状況調査等により保有スペースの最適化となるよう再配分を行う。	Ⅲ
【39】 資金運用による収益性を確保するため、安全性に配慮しつつ、引き続き他大学との連携による資金共同運用を行う。	【39-1】 安全かつ収益性に配慮しつつ、資金運用計画に基づく運用を行うとともに、より高い収益を確保するため、過去の収支と余裕金の状況を分析する。	Ⅲ

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

特記事項**○財務基盤の強化に関する取組****(1) 外部資金等の確保に関する取組**

学長のリーダーシップによる本学の機能強化を推進するため、学長裁量経費を重点的に配分し、科学研究費助成事業（科研費）の申請状況に応じて教員研究費の配分額を連動させる「科研費獲得支援事業」等の支援策を実施した。科研費の応募資格を持つ研究者のうち、科研費の継続課題を持つ者及び新規申請した者の割合は、対前年度比 3.3 ポイント増の 84.5%となった（中期計画に定めた数値目標：対象とする教員の外部資金申請率 100%）。【35-1】

(2) 寄附金の獲得に関する取組

キャンパス内 3 箇所に「寄附型自動販売機」を設置し、売上げの一部が「JAIST 基金」に寄附される制度を新たに導入した。この「寄附型自動販売機」は、災害などの緊急時に電源が失われた場合でも飲料を無料で取り出すことができる災害対応機能を有しており、ライフライン断絶時には大学構成員や近隣住民の支援に役立てることとしている。

このほか JAIST 基金、JAIST 古本募金及び北陸電力の「ほくリンク」ポイントサービスにおけるポイント寄附募集を積極的に行った結果、平成 30 年度における基金の受入総額は、対前年度比 48%増の約 46 万円となった。【36-1】

○経費の抑制に関する取組

平成 29 年度に全学統一的に導入した複合機について、定期的に使用状況のモニタリングを行った。複合機の使用料について、導入時に設置場所・台数の見直しを徹底したことにより、平成 30 年度においては旧契約時（平成 28 年度）と比較し、1,945 万円の削減につながり、見直しの効果が現れていることが確認された。【37-2】

○施設設備の有効活用**(1) 保有資産の有効活用**

ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するため、学長のトップマネジメントにより、当該研究プロジェクトに対して新たな研究スペースを提供することとし、学長を委員長とする施設マネジメント委員会において、学

長裁量スペースとして確保していた総合研究実験棟の空きスペースの利用を許可し、スペースの再配分を行った。

また、新たに整備した体育館についても、地域住民の利用を含めた活用を促進するため、利用状況を WEB サイトへ登録することにより、可視化を図った。

【38-1】 【44-1】

(2) 体育館の整備

地元自治体等の協力を得て、大学創設以来の念願であった体育館をキャンパスに隣接した敷地に整備した（平成 30 年 12 月竣工）。本体育館は、循環型社会の形成に資する国産材を含む木質材料を多く使用し、断熱材やペアガラスによる断熱性能強化や LED 照明器具を採用するなど地球環境に配慮した建物となっている。また、多目的トイレやスロープを設けるなど、ユニバーサルデザインにも対応している。木による温かみのあるアリーナは、バレーボールのコートを 2 面とれる広さで、学生の課外活動や教職員の福利厚生に使用するほか、地域住民の活動及び災害時には避難所として開放するなど、大学関係者のみならず地域にも利用の門戸を広げて多目的に活用することを可能としている。【43-1】 【44-1】

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	自己点検・評価等の評価活動を着実に実施し、その結果を大学の諸活動の改善に活用する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【40】自己点検・評価等の評価活動を着実に実施するため、大学評価実施計画を策定し、Institutional Research 機能の充実によるデータの分析を踏まえた自己点検・評価等の計画的な実施を通じて、教育研究面での強みや特色、国際的な通用性を明確化し、社会に対し公表する。	【40-1】平成 29 年度に実施した自己点検・評価結果の内容を分析し、必要な改善等を講じる。	Ⅲ
	【40-2】Institutional Research (IR) によるデータ分析を自己点検・評価等に活用する。	Ⅲ
【41】評価結果を大学の教育研究活動の質の向上及び業務運営の改善に反映させるため、自己点検・評価を踏まえた外部評価等を通じて評価結果を検証し、その検証結果に基づき抽出した課題に対して大学評価委員会において改善状況を確認するなど、継続的に改善活動に取り組む。	【41-1】平成 29 年度に実施した自己点検・評価の結果について、学外者による検証を実施する。	Ⅲ

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

中期目標	自己点検・評価等の評価活動を着実に実施し、その結果を大学の諸活動の改善に活用する。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
【42】 大学情報を国内外に積極的に広報するため、英語版を含めて WEB サイト，ソーシャルネットワーキングサービス（SNS），パンフレットなどの様々なメディアを活用し、本学の教育研究上の強みや特色，成果等を情報の受信者にわかりやすく発信する。	【42-1】 各組織と連携し，WEB サイトを重視した全学的な情報発信を行うとともに，広報対象に応じて，メディアやコンテンツを選択して効果的な情報の発信を行う。	Ⅲ

(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

特記事項**○自己点検・評価に基づく改善活動**

平成 29 年度に実施した自己点検・評価の実施過程において、現行の 3 つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）が法令等の内容を踏まえたものとなっているかどうか再検討する必要があることが明らかになり、学長が改善を指示し、副学長（理事（教育担当））を議長とする教育研究専門委員会において、ポリシーの改訂に向け検討を行った。

ポリシーの改訂にあたっては、本学の基幹となる学問分野の特色等を踏まえて各ポリシーの具体化を図るとともに、3 つのポリシーを整合性があるものとして構築するため、ポリシーの相関を対応表で確認しながら検討を行った。さらに、効果的な教育・学修に資するため、本学の体系的なカリキュラムを分かりやすく図表化したカリキュラム・マップを作成することとした。【40-1】

○自己点検・評価の学外者検証

平成 29 年度に実施した自己点検・評価の結果について、学外者による検証を実施した。自己点検・評価報告書による書面調査に加え、検証委員と本学執行部との教育改革等に関する意見交換や、検証委員による教育現場の視察、教員・学生との面談を行った。検証委員からは、全学融合による教育改革を評価する意見や新研究科の更なる情報発信を求める意見があった。【41-1】

○広報戦略に基づく広報活動の展開

・学長裁量経費を、「JAIST の認知度向上とブランディングの確立を目指した事業」に重点的に予算配分し、総合学術雑誌として世界的にも権威のある英国科学誌「Nature」（10/11 号）の広告特集「Spotlight on Kanazawa」において本学の紹介記事を掲載し、国内外のサイエンスコミュニティにおける本学の認知度向上及び先端科学技術分野における研究拠点としてのイメージ向上につながった。【28-1】

・産業界関係者、企業・大学等研究者、学生、その他一般市民等に対して幅広く情報発信を行い、大学院大学のプレゼンスと本学の認知度向上を図ることを目的として、本学と朝日新聞社との共催で東京において「Breakthrough ワーク・スタディ・バランスでキャリアを築く～人生 100 年時代を生き抜くために～」と題した JAIST シンポジウム 2018 を開催した。報道機関の持つノウハウ等を活用し、WEB 等を重視しつつ様々な媒体で告知した結果、定員 450 名に対し 1,000 名を超える申込みがあった（最終的な参加者は 457 名）。本学の多様性に富んだ教育研究環境、人工知能研究の展望等について発信する良い機会となった。

参加者を対象としたアンケートを行ったところ、シンポジウム全体の感想に関する問いでは 43.6%が「非常に良い」、35.9%が「良い」と回答するなど回答者の約 8 割から好意的な評価が得られ、本学のイメージ向上が図られるとともに、本学の教育研究活動への関心を深めることにつながった。【42-1】

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	キャンパスマスタープランに基づき、教育研究を支える安全で良好な施設、環境を整備，維持・保全するとともに，施設の有効活用，省エネルギーに取り組む。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【43】施設設備等の老朽化に対応するため，調査等をもとに現状を分析し，不具合等へ対応するとともに，予防保全を主とした維持・管理を計画的に行う。	【43-1】インフラストラクチャーの長寿命化計画（個別計画）を策定するため，必要な調査等を行う。	Ⅲ
【44】施設の有効活用を推進するため，定期的な調査等により現状を把握し，全学的なスペース管理の実施と既存スペースの再配分による適正化を行うとともに，トップマネジメントによる戦略的・重点的なスペースとして学長裁量スペースを確保して，教育研究活動の活性化や新たに本学の強み・特色となる分野の醸成，学長支援体制の強化を推し進める取組に活用する。	【44-1】施設の利用状況調査と現地確認に基づき，学長裁量スペースの確保とそのスペースの再配分を実施する。	Ⅲ
【45】省エネルギー化推進のため，設備機器等設置に当たり省エネルギー機器の導入を進めるとともに，エネルギー使用量の揭示及び見える化について継続的に啓発活動を行い，電力量の削減について，東日本大震災前の平成22年度最大需用電力と比較して夏季（7～9月）はマイナス18%，冬季（12～3月）はマイナス8%を達成する。	【45-1】情報社会基盤研究センター及び講義棟・研究棟等の空調更新や照明機器の取替に当たり省エネルギー機器の選定・導入を行う。	Ⅲ
	【45-2】電力量やエネルギーの使用状況を本学 WEB サイトにて継続的に配信するとともに，ポスターの掲示等による省エネルギー啓蒙活動を実施する。	Ⅲ

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

中期目標	安全管理体制の更なる充実や徹底した危機管理により、安全な教育研究環境を確保する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【46】 安全な教育研究環境を確保するため、関係法令に基づく安全管理体制を次のとおり徹底する。 ・安全衛生教育、定期的な巡視、調査等を実施し、安全管理体制を強化する。 ・事故等を未然に防止するため、管理方法の不断の見直し等を行い、危険物・有害物を適正に管理する。	【46-1】 安全衛生教育、定期的な巡視、調査等を実施する。	Ⅲ
	【46-2】 管理方法の不断の見直し等を行い、危険物・有害物を適正に管理する。	Ⅲ
【47】 危機事象への対応を徹底するため、想定される危機を踏まえつつ危機管理マニュアルの見直しを行うとともに、災害発生時における学生・教職員の安否確認システムを構築する。	【47-1】 リスク評価の結果を危機管理マニュアルに反映させる。	Ⅲ
	【47-2】 安否確認システムによる安否確認訓練を定期的に行う。	Ⅲ

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

中期目標	経理の適正化，情報セキュリティ，研究における不正行為，研究費の不正使用の防止等法令遵守についての理解を深めるとともに，法令に基づいた適正かつ公正な対応を徹底する。国立大学法人として設置された意義を強く意識し，法律や国が定めるガイドライン等を理解し，その遵守及び教育を徹底する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
【48】法令遵守と社会的責務に対する構成員の意識向上活動のため，次の取組を行う。 ・個人情報の適切な管理や情報システムの安全確保等，情報セキュリティ対策のために必要な教育研修を行い，対象とする教職員の研修の受講率を100%とする。 ・研究活動の適正な執行を意識し，関係する法律や国が定めるガイドライン等の遵守のための教育，意識啓発活動を行うほか，外国人教員のための英語による研修テキストの作成や学生に対する教育の強化を通じて大学院大学として特色ある教育啓発活動を展開する。	【48-1】情報セキュリティに対する意識の向上を図るため，フィッシングメール対策訓練やパスワードの適切な運用等に関する教育研修を実施する。	Ⅲ
	【48-2】公正な研究活動の推進に向け，研究者等を対象とする研究倫理教育を引き続き定期的実施する。	Ⅲ
	【48-3】学生に対する研究倫理教育を実施する。	Ⅲ
【49】経理の適正化，研究費の不正使用の防止を徹底するため，公的研究費の不正防止計画に基づいたモニタリングや，英語による実施を含めたコンプライアンス教育を実施する。	【49-1】コンプライアンス教育の受講機会を増加させるため，コンプライアンス教育の e-learning の整備を始める。	Ⅲ

(4) その他業務運営に関する特記事項等

特記事項

○施設マネジメントに関する取組

(1) 保有資産の有効活用

ロボット開発等の特定の研究プロジェクトを推進するため、学長のトップマネジメントにより、当該研究プロジェクトに対して新たな研究スペースを提供することとし、学長を委員長とする施設マネジメント委員会において、学長裁量スペースとして確保していた総合研究実験棟の空きスペースの利用を許可し、スペースの再配分を行った。

また、新たに整備した体育館についても、地域住民の利用を含めた活用を促進するため、利用状況を WEB サイトへ登録することにより、可視化を図った。【38-1】 【44-1】

(2) 省エネの啓発

日頃から構成員の省エネへの意識を高めるため、リアルタイムの電力使用量を本学 WEB サイトのトップページで公開したり、省エネ啓発ポスターを学内に掲示する取組を行った。夏季におけるピーク電力超過時には、その都度、全構成員にメールにて省エネに心がけるよう周知した上で、必要に応じ自家発電機を稼働させて対処した結果、夏季・冬季ともに中期計画に定めた最大需要電力削減の数値目標（平成 22 年度最大需要電力量比 夏季 18%減、冬季 8%減）を達成した（夏季：22.1%減、冬季：17.2%減）。【45-2】

○法令順守（コンプライアンス）に関する取組

(1) 安全衛生管理体制の強化

平成 30 年 4 月に学生及び本学教職員への安全衛生教育や研究室等で使用する危険物・有害物の適切な管理を行うため、事務局に化学物質等総合安全管理室を置き、専任の事務職員を配置した。安全衛生教育として、学生及び教職員を対象として 6 月に廃棄物処理、薬品の取り扱いなど安全衛生をテーマとした安全講習会を実施したほか、安全衛生に対する意識を向上させるために、教職員に対し第一種衛生管理者の資格取得を推進し、免許試験の試験手数料等を補助する制度を創設した。【46-1】

(2) ソーシャルメディアガイドラインの策定

本学のすべての役職員及び学生がソーシャルメディアを適切に利用するための基本的な心得を定めたガイドラインを日本語及び英語で策定し、学内

に周知した。本ガイドラインは、（１）法令遵守、（２）各種人権の尊重、（３）守秘義務、（４）個人情報・プライバシーの保護、（５）正確な情報の発信、（６）免責文の記載の 6 つの項目からなり、ソーシャルメディアを利用する際の責任ある行動を求めた。【47-1】

(3) 情報セキュリティ研修の実施

情報セキュリティ対策として、新任教職員オリエンテーション及び新入生オリエンテーションにおいて、教職員及び非正規学生を含めた新入生に対する情報セキュリティ研修を実施した（受講者（新任教職員 123 名、非正規学生を含めた新入生 609 名））ほか、日本語・英語・中国語に対応したセキュリティ教育のためのパンフレットの作成、e-learning コンテンツの整備、標的型メール訓練環境の整備等を行った。これらの取組を通じて情報セキュリティについて、全教職員・学生に対する周知徹底と意識啓発を促進し、情報セキュリティ事故の防止を図った。

また、教職員向けの研修として、次年度より e-learning コンテンツを活用することを決定し、環境整備を行った。従来行っていた講義型研修に比べ、受講者の都合のよい時間に研修を受けることが可能になり、更なる受講率の向上が期待される（中期計画に定めた数値目標：情報セキュリティ対策のために必要な教育研修を行い、対象教職員の受講率 100%）。【48-1】

(4) 研究倫理教育の実施

公正な研究活動の推進に向け、本学では研究者等を対象に講義形式での研究倫理教育を行っていたが、平成 30 年度から、更なる内容の充実と受講者の利便性を目的として、e-learning（CITI Japan, eL CoRE）コンテンツを活用し実施した。e-learning は英語の教材も提供されているため、外国人研究者等にも理解しやすいものとなっている。

また、科研費の学内説明会において研究活動の不正防止に関する説明を行ったほか、他機関で開催される研究倫理に関するセミナーやシンポジウムに関する情報を積極的に学内構成員に対し周知を行うなど、研究者等への研究倫理教育を強化した。【48-2】

Ⅱ 予算（人件費の見積もりを含む。）、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

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実 績
1 短期借入金の限度額 1,312,007 千円	1 短期借入金の限度額 1,312,007 千円	0 円
2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れることが想定されるため。	

Ⅳ 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実 績
なし	なし	なし

Ⅴ 剰余金の使途

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	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に充てる。	平成 28 年度に発生した剰余金について、空調設備更新・排水設備更新等のライフライン再生事業や、昇降機改修・外壁改修等の整備事業に充て、安心・安全な教育研究環境の充実に役立てた。 （目的積立金取崩額 228,684 千円）

VI そ の 他	1 施設・設備に関する計画
----------	---------------

中期計画別紙			中期計画別紙に基づく年度計画			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	実績額 (百万円)	財 源
・ライフライン再生 ・小規模改修	総額 252	施設整備費補助金 (108) (独) 大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (144)	・屋内運動場 ・ライフライン再生 ・小規模改修	総額 309	施設整備費補助金 (289) (独) 大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (20)	・屋内運動場 ・ライフライン再生 ・小規模改修	総額 300	施設整備費補助金 (280) (独) 大学改革支援・学位授与機構 施設費交付金 (20)

○ 計画の実施状況等

屋内運動場については、当初の予定では平成 29 年度中の完成を見込んでいたが、入札不落の影響等により平成 30 年度へ予算繰越しを行い、平成 30 年 1 月に工事契約を締結し、平成 30 年 12 月に完成した。

小規模改修については、学生寄宿舍 4 棟の外壁改修を行った。

施設整備費補助金の計画と実績の差異については、執行残について減額の計画変更を行ったためである。

VI そ の 他	2 人事に関する計画
----------	------------

中期計画別紙	中期計画別紙に基づく年度計画	実 績
柔軟かつ機動的に教員人事を行うため、学長の主導により、教員の人事管理を一元的に行い、学長のリーダーシップにより学長裁量人員枠を拠点形成に向けて戦略的に活用する。 教育研究の活性化を図るため、若手教員比率40%程度、教員の年俸制適用者を20%程度、混合給与適用者及びテニュアトラック制適用者を3%程度とするとともに、承継職員である教員について、目標管理を基本とした適切な業績評価体制を構築する。 多様な人材構成とするため、外国人教員の割合を20%程度に維持するとともに、両立支援等を実施することにより、女性研究者等を20%、指導的役割を担う女性役職員を20%程度とする。 事務職員についても、効果的な大学運営を進めるため、事務組織の再編や業務の見直し等を行うとともに、事務職員の専門性向上及び国際化を推進するための研修を実施する等、事務体制を強化する。 (参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 17,353 百万円 (退職手当は除く)	・学長のリーダーシップによる教員人事の一元管理の仕組みを生かして優秀な人材を確保するため、本学の重点分野等を中心に教員選考を行う。(【25-1】参照) ・教員人事の一元管理の仕組みを生かして、若手教員のポストを確保する。(【26-1】参照) ・テニュアトラック制適用者の拡大を図るための制度を運用する。(【26-2】参照) ・目標管理を基本とした業績評価の見直しを行う。(【26-3】参照) ・本学の恵まれた研究環境を公募の際に積極的に周知し、外国人教員及び女性研究者等の獲得に取り組む。(【27-1】参照) ・事務職員の国際化等を推進するため、職員の英語能力に基づき、研修を実施する。(【33-1】参照) (参考1) 平成30年度の常勤職員数 233人 また、任期付き職員数の見込みを50人とする。 (参考2) 平成30年度の人件費総額見込み 2,997 百万円	○学外の人材の活用 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 P23【25-1】」 ○若手教員のポスト確保 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 P22【26-1】」 ○准教授を対象としたテニュアトラック制の新設 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 P23【26-2】」 ○人事給与制度及び教員業績評価制度の見直し 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 P22【26-3】」 ○外国人教員比率及び女性研究者等比率の上昇 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 P25【27-1】」 ○SD (Staff Development) の取組 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 P25【33-1】」

○ 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 (a)	収容数 (b)	定員充足率 (b)/(a)×100 (%)
先端科学技術研究科	574	759	132.2
先端科学技術専攻	564	751	133.1
融合科学共同専攻	10	8	80.0
知識科学研究科	—	23	0.0
知識科学専攻	—	23	0.0
情報科学研究科	—	25	0.0
情報科学専攻	—	25	0.0
博士前期課程・修士課程 計	574	807	140.5
先端科学技術研究科	270	216	80.0
先端科学技術専攻	270	216	80.0
知識科学研究科	—	50	0.0
知識科学専攻	—	50	0.0
情報科学研究科	—	48	0.0
情報科学専攻	—	48	0.0
マテリアルサイエンス研究科	—	17	0.0
マテリアルサイエンス専攻	—	17	0.0
博士後期課程 計	270	331	122.5

○計画の実施状況等

博士前期課程・修士課程及び博士後期課程のいずれにおいても、大学全体における収容定員充足率は、90%を上回っている。

平成28年4月に新たに設置した先端科学技術研究科の博士後期課程の収容定員充足率が90%未満となっているが、これは秋季入学者を含んでいないためである（平成30年10月1日現在の収容定員充足率は、96%）。

先端科学技術研究科設置に伴い、知識科学研究科、情報科学研究科、マテリアルサイエンス研究科は、平成28年度から学生募集を停止している。