

国立大学法人東京工業大学の平成 16 年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

東京工業大学は、21 世紀の科学技術をリードする「世界最高の理工系総合大学の実現」という明確かつ高い目標を掲げ、経営戦略を明確にし、学長を中心として様々な改革に積極的に取り組んでいる点を高く評価する。

特に目覚ましいものの一つに、教員と事務職員の融合組織を編成し、両者の協業による職員のモラルアップ、意識改革を図っている点がある。具体的には、49 の全学委員会を廃止し、教員・事務職員が融合した 9 つの学長直属の「室・センター」を新たに設け、戦略策定・企画・立案・執行を機動的に展開する体制を整備している。

また、学長の執行方針の下に予算編成方針を策定し、重点的な予算編成を行うとともに、学長裁量分の経費、人員、スペースを確保・活用し、効果的な資源配分が順調に進められている。予算については一元的な執行体制を確立するとともに、計画の進捗状況管理にも力を入れている点も高く評価できる。さらに、会議のタイムマネジメントの確立、各種会議の簡素化、事務組織の一元化、事務情報化の推進等により、効率的な業務運営に努めている。

人事政策においては、任期付教員に対する「任期付教員特別手当」を新設し、教員にインセンティブを付与するほか、国際化に対応した人材の養成等、事務職員の専門的な能力の向上にも努めている。また、教員の個人評価を順次実施するほか、事務職員の個人評価についても当初の予定を上回り、平成 16 年度に実施にまで至っている。

財務面においては、「産学連携推進本部」を中心に、外部資金の導入が積極的に行われ、また、共同研究における間接経費を 30 % 確保することに努力しており、その成果が期待される。この他、経費削減については、ペーパーレス化（電子会議システムの導入等）や省エネ等に取り組んでおり、一定の成果が上がっている。超過勤務の削減にも積極的に取り組んでおり、次年度以降数値として現れることが期待される。

研究面においては、21 世紀 COE プログラム（12 件）を全学的な協力体制の下に推進するほか、顕彰制度により独創性豊かな若手教員を支援している。

また、研究力だけでなく更なる教育力の向上にも努めており、教育改革のための体制を整備し、英語教育改革案を策定するほか、他ではみられない芸術文化教育の促進も試みている。

2 項目別評価

(1) 業務運営の改善及び効率化

- 運営体制の改善
- 教育研究組織の見直し
- 人事の適正化
- 事務等の効率化・合理化

評価委員会が平成 16 年度の進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される。（又は課題がある。）

学長としての戦略的執行方針が策定されている。

教員と事務職員が融合した学長直属組織である「室・センター」が設置され、理事・副学長の統括の下で戦略策定、企画・立案、執行が展開（49の全学委員会は廃止）されている。

また、部局等の意見を学長、役員、役員会等にボトムアップできるシステムとして部局長等会議が設置されている。

従来 of 学長裁量経費とは別に大学予算の経常経費の1%（約3億円）が学長裁量経費として確保されている。総額約6億5,000万円を確保し、学長主導の重点施策に重点配分されている。

教授ポストについて、教員の不補充による20名の学長裁量ポストが確保されている（平成16年度から毎年5名、平成19年度末に20名）。また、教務職員の退職又は学外異動に伴うポストが助手に転換され、学長裁量ポストとされている。

新営建物・改修建物及び既設建物それぞれに、計9,210㎡の学長裁量スペースが確保され、21世紀COEプログラムの各拠点等に活用されている。

全学的な委員会等の簡素化が図られている（49の全学委員会を廃止、教授会の開催回数減）とともに、各種会議のタイムマネジメントが確立されている（迅速な意思決定、最大2時間、定刻開始を厳守）。また、効率的な業務運営が図られている（事務組織を事務局に一元化、電子会議システム導入等の情報化の推進、郵便集配業務及び福利厚生施設等の管理業務が外部委託）。

教員の流動性を一層高めるため、給与制度の優遇措置として「任期付教員特別手当」が制定され、実施されている。また、大学教員に専門業務型裁量労働制、高校教員に1年単位の変形労働時間制が導入されている。

教員・事務職員の評価制度とともに、表彰制度が導入されている。また、職員の専門的な能力の向上（海外事務研修、e-ラーニング研修の導入）が図られている。

研究科・専攻の枠を越えた学内措置による研究センターが設置されている。また、講座、学科目及び研究部門の新設、廃止及び整備に関する要項が制定され、新たな予算措置を必要としないものについては学内で柔軟に対応できる体制が整備されている。この他、法人化以前に時限を付して設置された附属施設について、法人化後も引き続き時限を付して見直しを行うこととしている点は適切である。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載62事項すべてが「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められ、教員と事務職員の融合による運営体制の確立、戦略的な資源配分の仕組みの確立、事務等の合理化・簡素化等、学長を中心として様々な改革に積極的に取り組んでおり、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「特筆すべき状況にある」と判断される。

（2）財務内容の改善

- 外部研究資金その他の自己収入の増加
- 経費の抑制
- 資産の運用管理の改善

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

学長の執行方針の下に予算編成方針が策定されている。

財務管理室が大学全体の収入・支出を一元的に管理し、毎月の収入・支出状況が役員会で確認されている。

「産学連携推進本部」を中心に、積極的な外部資金の導入が図られている。

（参考）

共同研究の受入額 約 10 億 8,600 万円（前年度比約 2 億 2,200 万円増）

受託研究の受入額 約 29 億 9,100 万円（前年度比約 4 億 7,100 万円増）

共同研究における間接経費を 30 % 確保することに努力し、企業からも理解を得ており、その成果が期待される。

組織的連携として製造業 1 社、非製造業 2 社と連携協定が締結された（累積で製造業 6 社、非製造業 2 社）。

経費削減については、ペーパーレス化（電子会議システムの導入等）や省エネ（省エネ対策マニュアルの作成、ウェブサイトにも光熱水費及び使用料を掲載、電力種別の電力計を設置）等に取り組んでおり、一定の成果を上げている。なお、経費削減については、今後更に分析を進めるとのことであり、更なる成果が期待される。

人件費の抑制として超過勤務の削減に努力している（業務の見直し、ノー残業デー、超過勤務の事前承認）。平成 16 年度は具体的な数値として現れていないが、次年度以降数値として現れることが期待される。

財政計画について基本的な考え方は示されているが、今後、人件費を含む中期的な具体的な財政計画の策定が求められる。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載 25 事項すべてが「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

（ 3 ） 自己点検・評価及び情報提供

評価の充実

情報公開等の推進

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

教員の個人評価について、評価方法等を整備した部局等から順次実施されている。また、評価を実施した部局等において、評価結果を勤勉手当の支給に反映する方策が検討され、実施されている。

事務職員における全学統一の評価項目、職種毎のウェイト付け等の評価基準が策定され、全事務職員を対象として評価が実施されている。当初の予定を上回り、平成 16 年度の実施にまで至っている。また、評価結果が昇格・特別昇給等の参考資料として活用されている。

国立大学法人評価に関し、評価項目、評価指標、根拠資料・データを検討し、一覧表として分類・整理されている。

経営方針についてのパンフレットが作成されている。また、各種英文広報誌を国際交流協定校、国際機関及び大使館へ発送している。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載 17 事項すべてが「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められ、個人評価に積極的な取り組みが見られること等、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「特筆すべき状況にある」と判断される。

(4) その他業務運営に関する重要事項

施設設備の整備・活用等
安全管理

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

施設マネジメントポリシーに基づき長中期目標が策定されている。

学長裁量スペースの確保率について、新営建物・改修建物では共用スペースを除く実効スペースの 20%、既設建物では 5%とする規則が策定され、運用が開始されている。

建物維持管理マニュアルが作成され、学生・教職員に周知し適切な維持管理が実施されている。

大規模改修の修繕計画、屋根・外壁等の部分改修計画等優先度の順位付けのデータベースが作成されている。

「安全衛生マネジメントシステム」が平成 16 年度から先進的に導入され、「総合安全管理センター」において、自主管理体制が整備されている。また、「化学物質管理支援システム」による試薬管理の一元化、「健康・安全手帳」の作成等により、安全管理が推進されている。なお、安全衛生マネジメントシステムの導入は、東京労働局も初の試みで注目している。

大学施設が積極的に地域に開放されている。

長期的視点に立ったキャンパス・マスタープランについては、見直しを検討中であり、速やかな策定が求められる。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載 38 事項すべてが「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

(5) 教育研究等の質の向上

評価委員会が平成 16 年度の進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される。

教育推進室が全学の教育改革を総括している。

英語教育改革案を策定し、平成 18 年度からの実施が決定されている。

「東工大学生リーダーシップ賞」により特に優れた学生を学長が選考し、表彰している（平成 16 年度 4 名）。

科学技術のみならず、感性豊かな学生を育成するため、芸術文化教育の促進が図られている。

21 世紀 COE プログラムについて、全学協力の下に研究科・専攻の枠を越えた学内措置による研究センター及び大学院特別教育研究コースが設置されている。

独創性豊かな若手教員に対する顕彰制度が設けられている（平成 16 年度は 8 名を表彰、総額 3,950 万円の研究費を配分）。

「産学連携推進本部」（4 部門、51 名の教員・事務職員の融合型組織）が設置され、積極的に活動が展開されている。実務を同本部で一元的に実施し、知的財産の創出、管理、活用に係る基本的方針を「知的財産ポリシー」として定め、学内周知が徹底されている。成果として、平成 16 年度の発明届出件数は 481 件と過去最高となっている。

平成 16 年度末までに企業と締結した組織的連携協定は 8 件（製造業 6 社、非製造業 2 社）に達している。製造業企業との協定では、必ず複数の共同研究が実施されている。なお、平成 16 年度の受託・共同研究の件数は大幅に増加している（前年度比 受託研究 237 244 件、共同研究 264 344 件）。

研究成果等に基づいて設立されたベンチャー企業には、「東工大発ベンチャー」の称号を授与し、学内ベンチャー施設への優先的入居等の優遇処置が図られている（総数 29 社）。

技術系職員を中期計画期間中に全学集約することを目標として、平成 16 年度は、まず、所属部局への集約化が図られている。

深い教養により国際社会を生き抜ける人材を育成するため、附属高校教員と大学教員が融合した高大連携システムが構築されている。なお、平成 17 年度に「大学附属科学技術高等学校」に改組されている。