

法人番号 49

**平成 31 事業年度に係る業務の実績及び第 3 期中期目標期間
(平成 28～31 事業年度) に係る業務の実績に関する報告書**

令和 2 年 7 月

国立大学法人
三 重 大 学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人三重大学

② 所在地

三重県津市

③ 役員の状況

学長名：駒田 美弘（平成 27 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日）

理事数：6 名

監事数：常勤 1 名、非常勤 1 名

④ 学部等の構成

学 部：人文学部、教育学部、医学部、工学部、生物資源学部

研究科：人文社会科学研究科(修士課程)

教育学研究科(修士課程・専門職学位課程)

医学系研究科(修士課程・博士前期課程・博士後期課程・博士課程)

工学研究科(博士前期課程・博士後期課程)

生物資源学研究科(博士前期課程・博士後期課程)

地域イノベーション学研究科(博士前期課程・博士後期課程)

教育関係共同利用拠点：練習船勢水丸※

(※は、教育関係共同利用拠点に認定された施設を示す。)

⑤ 学生数及び教職員数

学生数及び教職員数（平成 31 年 5 月 1 日現在）

学部学生数：6,028 人(45 人)

大学院生数：1,111 人(119 人)

教 員 数：806 人

職 員 数：1,163 人

()は留学生数で内数。

(2) 大学の基本的な目標等

(前文) 大学の基本的な目標

三重大学建学以来の伝統と実績に基づき、本学が基本的な目標として掲げる「三重の力を世界へ：地域に根ざし、世界に誇れる独自性豊かな教育・研究成果を生み出す。～人と自然の調和・共生の中で～」の達成を一層確固たるものにするため、以下のことを特色、個性として掲げ、その実践に努める。

本学は地域社会、国際社会の繁栄と豊かさを実現するため、「幅広い教養の基盤に立った高度な専門知識や技術を有し、社会に積極的に貢献できる人材」を育成することを教育研究の目標とする。

第 1 期・第 2 期中期目標期間中の産学官連携事業における顕著な成果を基盤として、本学の教育・研究活動による社会貢献をさらに発展させるため、「地域のイノベーションを推進できる人材の育成」を具体的目標に掲げ、地域社会、県民の多くの信頼を集めてきた。第 3 期中期目標期間は、人文社会系（人文・教育）、自然科学系（医学・工学・生物）それぞれを核とした、本学が取り組むすべての分野においてイノベーションを推進し、地域の活性化・創生を目指す。

上記の目標を達成するためには、教育、研究活動等により得られた成果を広く地域、世界に向けて情報発信することが求められる。これらの行動の集積により社会に高く評価、注目される教育・研究の拠点が形成され、大学の独自性が表出され、特色が鮮明となる。

1 教育に関する目標

[教育全体の目標]

幅広い教養の基盤に立った高度な専門知識や技術を有し、地域のイノベーションを推進できる人材を育成するために、「4 つの力」、すなわち「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、それらを総合した「生きる力」を養成する。

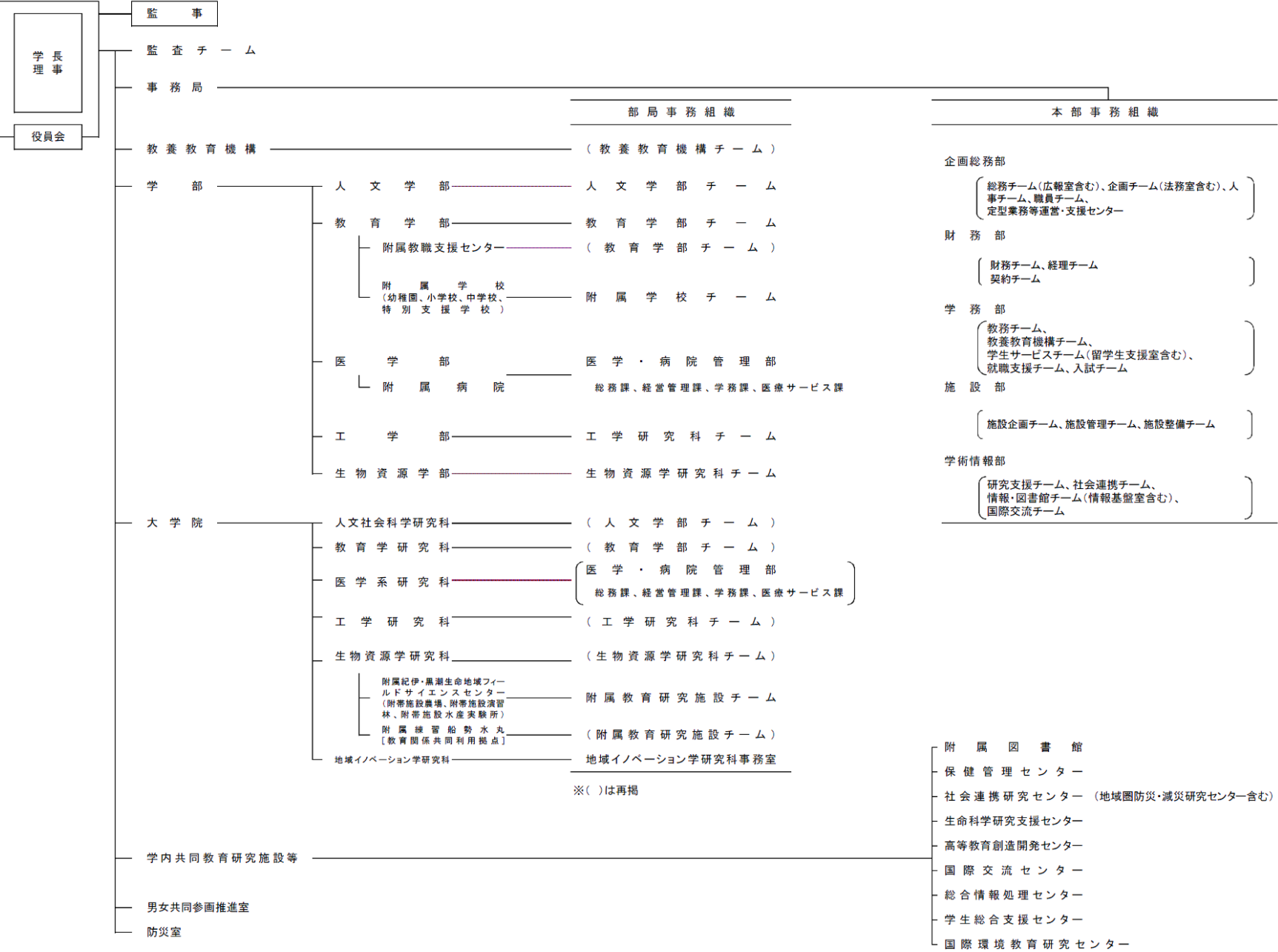
- ・「感じる力」：感性、共感、倫理観、モチベーション、主体的学習力、心身の健康に対する意識
- ・「考える力」：幅広い教養、専門知識・技術、論理的思考力、批判的思考力、課題探求力、問題解決力
- ・「コミュニケーション力」：情報受発信力、討論・対話力、指導力・協調性、社会人としての態度、実践外国語力
- ・「生きる力」：感じる力、考える力、コミュニケーション力を総合した力

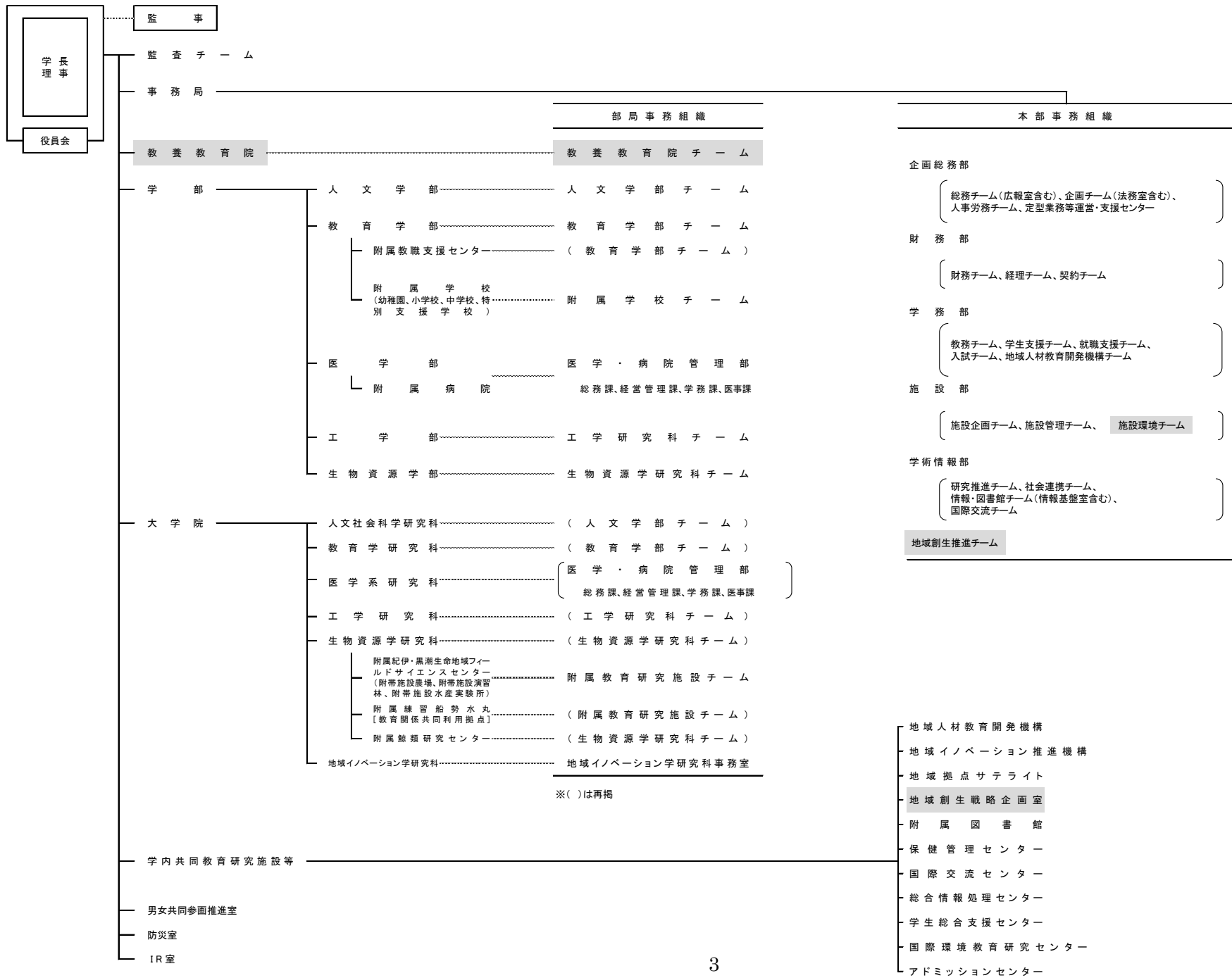
2 研究に関する目標

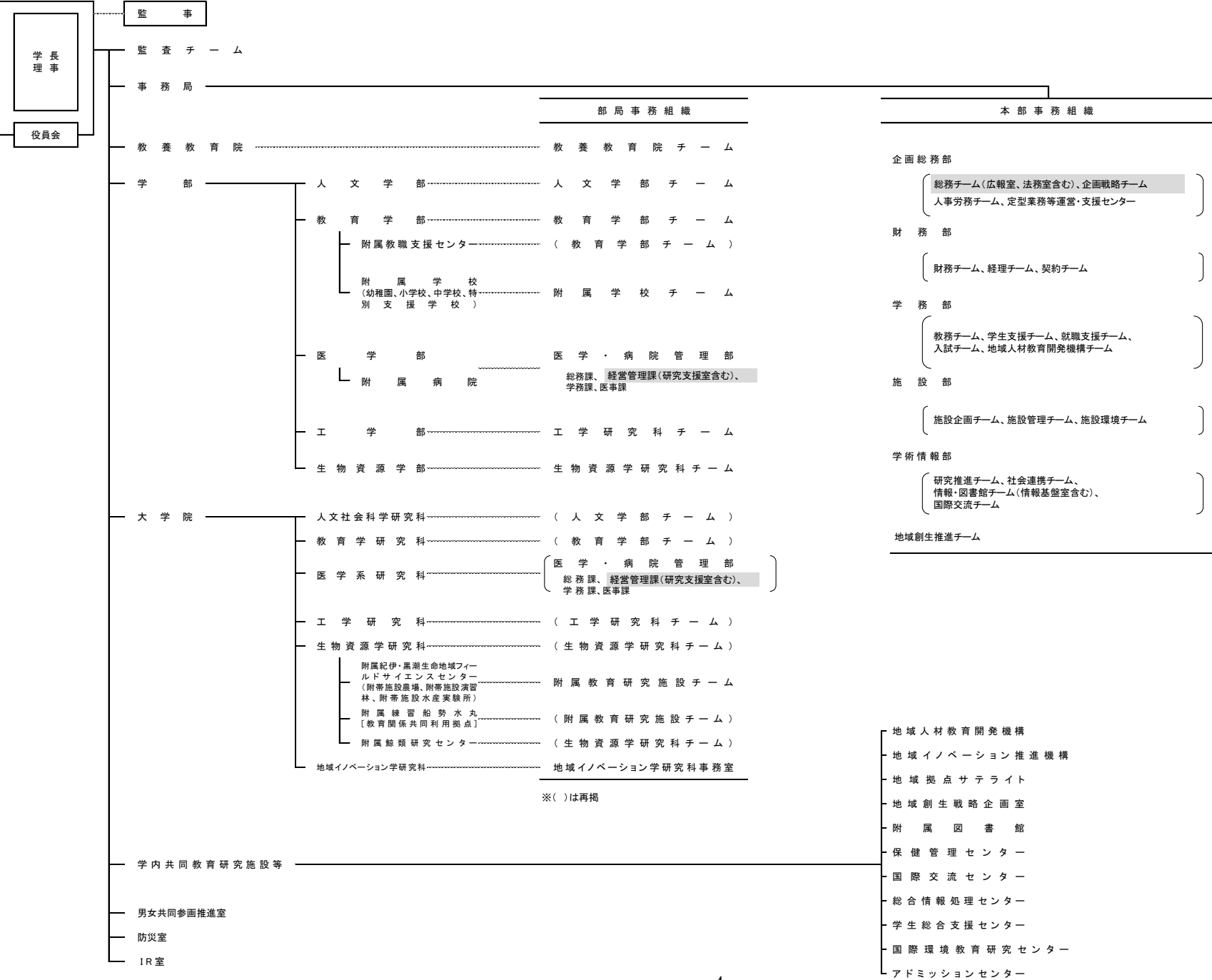
[研究全体の目標]

地域に根ざし世界に誇れる独自性豊かな研究成果を生み出す。さらに、その成果を教育に反映するとともに、広く社会に還元する。

(3) 大学の機構図(P2～4 参照)







※()は再掲

○ 全体的な状況

本学の基本的な目標である「三重の力を世界へ：地域に根ざし、世界に誇れる独自性豊かな教育・研究成果を生み出す。～人と自然の調和・共生の中で～」の達成に向け、第3期は、「元気な三重大学を創る6つのビジョン」（①安心感のある運営と改革、②社会の未来を作る高等教育、③女性・若手に優しいキャリア支援、④大学発の地域イノベーション、⑤多様で独創的な学術研究、⑥自然と共生するグローバル・キャンパス）を掲げた。

本ビジョンのもと、「幅広い教養の基盤に立った高度な専門知識や技術を有し、社会に積極的に貢献できる人材」の育成を教育研究の目標としつつ、「地域のイノベーションを推進できる人材の育成」を具体的目標とし、以下の取組を進めた。

■ 地域のイノベーションを推進する人材の育成

(1) 「4つの力」を養成する体系的なカリキュラムの展開とルーブリックによる検証

本学は、「4つの力」（「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、「生きる力」）を養成するため、修学達成度評価システムの開発や全学的なPBL教育の拡充等に取り組んできた。第3期は、全ての科目のシラバスに関連する「4つの力」を明示して、アクティブラーニングプログラムやPBLセミナーを推進した。さらに、「4つの力」の修学達成度を多面的（質的・量的）に検証する「4つの力」ルーブリックと教員向けガイドブックを作成し、教員がルーブリックにより学生の修学達成度をより多面的に把握して授業改善に活用する体制を整備する等、より魅力ある教育の提供と質保証に向けた取組を推進した。

(2) 「三重創生ファンタジスタ」等による地域社会に必要とされるリーダー人材の育成【P134 参照】

本学は、平成27年度に「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に採択され、三重県の現状を知り、今後の三重県を展望しつつ、地方創生のエンジ

ンとなって三重県の新時代を切り開くことのできる人材を「三重創生ファンタジスタ」として育成し、資格認定する「三重創生ファンタジスタ資格認定プログラム」を、平成28年度に副専攻コースとして全学部・全学科でスタートした。本プログラムでは、三重県の特徴を踏まえて、特に人材育成が必要な3分野（「食と観光分野」「次世代産業分野」「医療・健康・福祉分野」）の履修モデルを整備し、県内各地域をフィールドとした体験型授業を展開した。平成31年度末には本学最初の三重創生ファンタジスタ363名（その他機関211名）を輩出できた。

さらに、経営協議会学外委員の意見を踏まえてインターンシップ実施体制を強化するため、インターンシップ担当副学長を置き、インターンシップの卒業要件化を全学部で決定し、平成31年度入学生から実施することとするなど、三重県全体をフィールドとした教育の実施と地域社会に必要とされるリーダー人材の育成に取り組んだ。

(3) 学部・研究科の機能強化【P57 参照】

教育研究組織について下記の再編等を実施し、各学部・研究科の機能強化を行った。

ア. 人文学部：学部共通の地域志向科目を新設する等のカリキュラム改革と入学定員の見直し

イ. 教育学研究科：学校現場を牽引するリーダーを養成する教職大学院の設置

ウ. 医学部：県下の深刻な医師不足の状況を踏まえ、県民に対する良質で効率的な医療に貢献するため、医学科入学定員を増員

エ. 工学部：専門分野の深い知識と同時に工学共通の幅広い知識・情報関連技術を有する人材の育成を目的に、6学科を1学科（総合工学科）に再編

オ. 生物資源学部：より教育の狙いを明確にした「生物圏生命化学科」「海洋生物資源学科」の設置

カ. 地域イノベーション学研究科：社会起業家人材を養成する「社会イノベーシ

「コンユニット」の設置

■ 研究成果の地域への還元と地域の主体となるハブ機能の強化

(1) 独自性豊かな研究成果の輩出と地域への還元【P75 参照】

総合大学の強みと中規模大学の機動力を活かした多分野融合型研究を活性化するため、分野横断的な最先端研究や特定分野の独創的研究等を推進する研究グループを「卓越型リサーチセンター」として認定し（6件認定）、研究スペースや研究資金の支援を実施し、2017年度には7億円を超える外部研究資金を獲得するなど、顕著な成果を挙げた。このほか、若手研究者支援や科研費獲得支援の体制を整備し、更なる研究の発展を図っている。

(2) 地域の主体となるハブ機能の強化【P58 参照】

大学発の地域イノベーションの創出に向けて、学内から学外へのベクトルを強化し、三重県全域をフィールドとした教育研究の展開（「点」から「面」へ）に取り組んだ。

地方活性化の中核的拠点形成として、「地域イノベーション推進機構」の設置をはじめ、地元企業や自治体と大学とをつなぐハブ機能として「地域拠点サテライト」を県内4地域に順次設置し（北勢サテライト、伊賀サテライト、伊勢志摩サテライト、東紀州サテライト）、拠点（点）からプラットフォーム（面）へ進化させた。

各サテライトでは、地域特性に応じ、地域課題の解決や地域人材の養成に関する実践的な活動を展開している。伊賀地域での忍者研究や東紀州地域の複式学級での教育に関する実践的研究、伊勢志摩地域での海女研究、北勢地域の企業等と連携した研究など、特色ある研究を実施しているほか、地域の高校生や企業等と連携した商品開発、各地域を牽引する人材の育成事業等に取り組んでいる。

さらに、組織的な地域創生プロジェクトの推進を目的として「地域創生戦略企画室」を設置し（平成30年度）、加えて県内全市町（29市町）との協定締結や地域連携の窓口となる事務組織の整備によって地域連携基盤を強化した。

これら体制整備と併せて、地域連携活性化に向けた産学官民連携強化に取り組み、自治体とのプロジェクト件数は、第3期当初の46件から約3倍の141件となった（平成31年度実績）。また、地元企業との共同研究を促進し、「中小企業との共同研究スタートアップ促進事業」等により、中小企業との共同研究件数は、第3期当初の111件から約2倍の209件（平成30年度実績）を獲得し、第3期中期計画の数値目標（200件：戦略性が高く意欲的な計画）を前倒しで達成するなど（平成31年度も208件を獲得）、大学主導により持続性のある魅力的な地域創生に向けて成果をあげている。

■ 自然と共生するグローバル・キャンパス

(1) グローバル化への取組【P13 参照】

世界で活躍できるグローバル人材を育成し、国際教育・国際共同研究を充実させるために、地域社会や世界各国の大学との国際交流を活発化させ、海外の大学等との学生と研究者の相互交流を増加させるために、第3期においても、中国・タイ・インドネシアの協定大学との「Tri-U 国際ジョイントセミナー&シンポジウム」の開催をはじめ、海外大学との国際交流協定の締結や、留学生の受入、学生の海外大学への渡航の推奨、国際シンポジウムの開催、国際インターンシップの実施等に取り組んだ。また、大学院課程については米国式のナンバリング・システムへ改訂し、国際的に理解されやすい科目ナンバリングに改編するなど、学生の海外留学の際の単位互換を容易とする体制を整備した。

これらの取組により、海外渡航学生数、受入留学生数ともに中期計画の数値目標（戦略性が高く意欲的な計画）を達成することができた。

(2) 環境先進大学としての社会への貢献【P114 参照】

本学は、学生と教職員が連携したサステイナブルキャンパス活動や、スマートキャンパス実証事業によりCO₂排出量の削減で高い成果をあげている（2014年には2010年度比で26.4%の削減を達成）。これらの取組は、毎年「環境報告書」の発

行や、国内外の学会発表等を通じて広く水平展開を図っているため、「環境大臣賞」等の連続受賞など学外から高い評価を得ているほか、「THE 大学インパクトランキング 2019」（SDGs 達成に向けた枠組みを用いた大学の社会貢献度）SDG12（つくる責任つかう責任）では国内 1 位、世界で 31 位にランクインした。

第 3 期は、エネルギー使用量 6 %削減という更にチャレンジングな目標を設定したが、本学独自の省エネ積立金制度を導入し、補助金等の外部資金を獲得した（補助金獲得額：約 111,000 千円）。外部資金を活用した省エネ改修を実行し、平成 31 年度には年度計画を上回るエネルギー使用量 8.5%削減に成功した（27 年度比）。

■ 教育研究成果の情報発信【P84 参照】

本学の特色ある教育研究成果を、学生や地域市民に分かり易く紹介するために「三重大えっくす」を年 2 回発刊しているほか、「三重大サイエンスカフェ」や「三重大学大阪シンポジウム」をはじめ、多様な公開講座やシンポジウムを実施した。また、学生や受験生のアンケート調査結果に基づき、本学 HP のスマートフォン対応、SNS の活用など、情報発信の方法を見直した。

さらに、本学の活動状況と経営状況についてステークホルダーへの理解を深めるため、財務情報と非財務情報を兼ね合わせた「三重大学統合報告書」を発行し、地域住民・産業界を対象とした講演会等で配布を行うとともに、HP に掲載した。

■ 教育研究を支える大学運営基盤の強化

(1) 多様な教員の確保【P37、P56 参照】

本学の教育研究の多様性を確保するため、若手教員や女性教員等の多様な教員の登用を促進した。若手教員比率は、補助金や学長裁量経費の活用により平成 31 年度には 20.3%（目標：20%以上）を達成しており、承継内の若手教員比率も 17.5%（目標：16.5%、戦略性が高く意欲的な計画）を達成し、中期計画の数値目標をクリアした。

また、女性の視点を大切にし、女性教職員のキャリア支援を推進するため、学長

をはじめとする執行部や学部長による「イクボス宣言」、高等教育機関として日本で最初となる「トモショク宣言」や「育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成」の整備、保育施設の整備、病児保育や学童保育の拡充等に取り組み、女性教員比率は平成 31 年度には 19.5%（目標：18%以上）を達成し、中期計画の数値目標をクリアした。

(2) 財務基盤の強化【P74、P139 参照】

教育研究を支える財務基盤を強化するため、外部資金の戦略的獲得や振興基金等の自己収入増加策の実施などの安定的な収入確保に向けた取組の強化、消耗品や光熱費等の管理的経費の節減に取り組んできた。

また、附属病院の効率的、安定的な経営に向けて、新たな診療部門の整備や各診療科共通の重要業績評価指標（KPI）の導入等を実施し、平成 31 年度には診療稼働額 262.7 億円を達成するなど、財務基盤の強化に取り組んでいる。

○ 戦略性が高く意欲的な目標・計画の状況

ユニット 1	三重県内就職率の向上
中期目標【5】	(学生支援) 学生の就学支援、就職支援、留学生支援、障がい学生支援及び学生の生活・健康面での支援に関する取組を強化する。
平成 31 年度計画 【17-1】	学部学生の地元就職率向上に向けて、三重県等と連携してきめ細やかな就職支援活動を行う。地域サテライトを活用した就職支援の企画や県内企業研究会、学内企業説明会の充実により、地元企業の魅力を学生に伝える取組を強化する。またインターンシップの事前事後研修会を複数回開催するとともに、県内および東海地域でのインターンシップ受入先企業・団体との連携を強化すること、教育的インターンシップの改善を行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 三重県と連携した就職活動支援について、就職相談の増加する 4 月において三重県「おしごと広場みえ」にキャリアカウンセラーの派遣を依頼し、相談件数 34 件を対応した。<u>本学のキャリアカウンセラーによる相談件数 263 件と合わせて合計 297 件を対応し、学生へのきめ細やかな就職相談を実施した。</u>また、<u>就職活動の早期化に伴い</u>、2 月、3 月においても就職相談が増加することから、三重県「おしごと広場みえ」へキャリアカウンセラーの派遣依頼に加え、<u>臨時カウンセラー 4 名を雇用し、656 件の就職相談を実施した。</u>年間では合計 2,344 件の就職相談を実施した。 また、地元企業の魅力を学生に伝える取組を強化するため、<u>県内 4 か所に設置した「地域拠点サテライト」において、企業研究会を開催した。</u>各研究会は、地元企業の紹介や魅力発信に加えて、地域の魅力を知り、地域で働くこと、暮らすことをイメージできるような企画がなされている。「東紀州サテライト」においては「企業研究会 in 東紀州」を開催し、学生・教員・地域企業によるグループワークや工場見学等を実施した他、地元素材を使用したアクセサリ製作体験等を実施した（学生 40 名、地元企業 13 社、地方公共団体 5 団体が参加）。「伊勢志摩サテライト」においては「企業研究会 in 伊勢志摩」を開催し、参加学生は各ブースにおいて各社の事業内容に加えて地元地域で果たしている役割などについて理解を深めた他、伊勢志摩名産である真珠加工を体験した（参加学生 48 名、参加県内企業 20 社、参加地方公共団体 5 団体）。 インターンシップの実施に際し、事前研修会と事後報告会を開催した。<u>「インターンシップ事前研修会/説明会」(事前研修会：2 回開催・参加学生 1,134 名、説明会：1 回開催・参加学生 793 名・受入先企業等のうち 54 機関(県内 32 機関)が参加)を 5 月に開催し、インターンシップにおける心構え、目標設定、ビジネスマナー等の修得を支援した。</u>「<u>インターンシップ事後研修会</u>」(10～11 月に 8 回開催、参加学生 158 名)では自らの体験や学びを互いに報告し、今後への活かし方を検討した。また 11 月に開催した「<u>インターンシップ成果報告会</u>」においては代表学生 4 名がインターンシップでの経験を振り返り、学習成果を発表した。成果報告会には当該学生の受入企業 4 社を含む企業・団体約 30 社が参加し、「事前の目標設定や、それを踏まえて何を学び、今後どうしていきたいかがよくまとめられていた。」をはじめとする講評を得た。	

県内および東海地域でのインターンシップ受入先企業・団体との連携を強化するために、本学の学生総合支援・インターンシップ担当副学長、学長補佐、インターンシップ担当教員及び就職支援チーム事務職員が1～3月に企業・官公庁等を訪問し、教育的インターンシップへの協力を要請し、計46団体（内、三重県内32団体）と、教育的効果の高いインターンシップの実施と学生の安定的な受入れという内容を含んだインターンシップに関する協定を締結した。

学部学生の地元就職率向上に向けて、上記の取組を実施した。本学におけるきめ細やかな就職支援により、学部学生の就職率（就職希望者に占める就職者の割合）は、第3期中、一貫して高い水準で推移しており、平成31年度は99.0%に達している。

このような中で、景気良好で売り手市場が続いていることによる学生の他県への流出などが原因で、学部学生の地元企業への就職率は30.8%に減少した。引き続き県内企業を紹介する企業研究会やセミナーを開催し地元企業の魅力を学生に伝える取組を実施することで、地元企業への就職率向上を目指していく。
（平成30年度実績：34.1%）

（※）教育的インターンシップ：単に就職に向けて会社を知る機会ではなく、大学教育の一環として取り組まれ、大学での学修と社会組織での実習・経験を結び付けることで、学生の学修を深化させ、新たな学習の意欲を喚起させるとともに、学生に自己の職業適性や将来設計について考える機会を提供するもの。

平成31年度計画
【18-1】

教員就職志望率の向上のために、「学びのあしあとの会」の改善策及び教育ボランティア等の実地活動支援の改善策を実施するとともに、より教員指向の強い学生の入学を促進する入試方法の改善を検討する。

【平成31事業年度の実施状況】

「学びのあしあとの会」については、現職教員を招き「教職の魅力・やりがい」をテーマにした講話を実施したほか、四日市市教育委員会の担当者を招き「教育ボランティア」の説明時間を設けたことで12名の学生が新たに当ボランティアに参加するなど、改善策を実施した。

また、「教育ボランティア」については、より多くの学生が参加できるように説明会の会場を調整するとともに、学部と四日市市教育委員会との連携会議の席上で本説明会の紹介を行ない、より幅広く周知をしたことにより、説明会への参加学生数は180名（昨年度から40名増加）、ボランティア説明を行う団体は16団体（昨年度から5団体増加）となるなど、改善策を実施した。

さらに、毎年度実施している「新入生ガイダンス時における教職志望意識調査」の結果を受けて、より教員指向の強い学生の入学を促進するため、2021年度入試から志願者に「教員志望確認書」を提出させることを教育学部教授会において決定するなど、入試方法の改善を検討、実施した。

大学教員側では、平成31年度から教育学部教員が教育実習中に実習校を訪問し、学生に対してきめ細かい指導をするなどの対策をとることとした結果、平成31年度の教員1人あたりの実習校を訪問して学生を指導した回数の平均は9回であり、昨年度より2回増えた。その結果、実習校からは、「大学の先生方に実習期間中たくさん足を運んでいただいて、よかった」「学生達も安心したような表情を見せていた」「反省会にも出席していただいてこちらも勉強になった」という意見が多数あった。

平成 31 年度計画
【18-2】

教員採用試験合格率の向上のために、教員志望意欲に関わる諸活動（教育ボランティア、学びのあしあとの会、就職体験報告会など）及び教員採用試験対策セミナーについて、これらが教員採用試験合格に及ぼす影響に係る調査結果に基づき、実施方法等を改善する。

【平成 31 事業年度の実施状況】

教員志望意欲に関わる諸活動及び教員採用試験対策セミナーが教員採用試験合格に及ぼす影響を探るため、平成 31 年度末卒業者に対して

- ・教員採用試験を受験したか、その可否
- ・教育学部で開催されている教員採用試験対策面接練習に参加した回数
- ・教育ボランティアへの参加回数

を問うアンケート調査を行った。その結果は次の通りである。

- ・教員採用試験合格者の面接練習への参加回数

	面接練習への参加回数					
	0 回	1 回	2 回	3 回	4 回	5 回以上
教員採用試験合格者に占める割合	0%	0%	4%	5%	4%	87%

教育ボランティアへの参加と教員採用試験の可否の間に明確な相関は見られなかったが、面接練習に関しては、合格者では全員が 2 回以上面接練習に参加し、さらに 87% が 5 回以上面接練習に参加している等、明確な差が表れた。

以上の分析結果から、教員採用試験合格率の向上のため、「学びのあしあとの会」において、来年度の教員採用試験受験者に対して教採セミナーへの参加を周知する等、実施方法を改善した。

(※) Moodle : 教員による講義資料や自習資料の掲載、レポート課題の指示、整理や記録の補助、教員と学生間、学生同士のグループ学習を促進するための e ラーニングシステム

平成 31 年度計画 【18-3】	より質の高い教員を養成するカリキュラムの実現のために、引き続き、卒業生アンケートの分析による教員養成教育の改善、及び県教委・市町教委との連携による地域の教育課題への対応の観点からカリキュラムの見直しを実施するとともに、卒業生アンケートの項目の見直しを行う。
【平成 31 事業年度の実施状況】 平成 29 年度までに実施した「<u>卒業生アンケート</u>」の結果、三重県教育委員会が示した教員養成指標にもある「<u>保護者や地域社会と連携する力</u>」が弱いと感じる卒業生が多かったことが判明したことから、平成 31（令和元）年度から新規科目として「<u>三重県南部地域の初等教育</u>」及び「<u>三重県南部地域における現代的課題</u>」を開講することを決定し、これらの授業を通して「<u>保護者や地域社会と連携する力</u>」を養成できるようにカリキュラムを改善した。また、社会的に「教員の働き方改革」が指摘される中、令和 2 年度から 1 年次後期に開講される「<u>教職入門</u>」において、教育委員会の担当者を講師に招いて「<u>ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解すること</u>」を取り上げることを教務委員会で決定し、学生に対する「<u>学校における働き方改革</u>」の指導を強化するなど、教員養成教育の改善に取り組んだ。 県教委・市町教委との連携による地域の教育課題に対応するために、令和 2 年度から、教職実践演習で取り上げる「<u>教職に就くものに求められる資質および自己評価</u>」の各事項を見直し、三重県が定めた「<u>教員としての資質の向上に関する指標（初任～教職経験 5 年次）</u>」に基づいたものに改めることとした。 さらに、半期ごとに開催される「<u>学びのあしあとの会</u>」および「<u>卒業生アンケート</u>」における自己評価項目も、令和 2 年度以降、三重県が定めた「<u>指標</u>」に基づき全面的に見直すことにより、三重県の実情に対応できる、より質の高い教員人材育成に貢献することを検討している。	
平成 31 年度計画 【18-4】	質の高い教員を輩出するため、引き続き、教育学研究科専門職学位課程（教職実践高度化専攻）において、教育学部生が体験参加できる授業公開日等を設け、教育学部・専門職学位課程（教職実践高度化専攻）の一貫性を強化する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 平成 30 年度から、本学教育学研究科教職実践高度化専攻では、教育学部生が体験参加できるように、原則すべての授業及び成果報告会を学内に公開している。最終成果報告会（卒業論文発表会）では、教育学部・教育学研究科のホームページで開催を広報したことに加え、開催告知のポスター及びチラシを学内に掲示し、県教育委員会や現職教員学生の現任校に配布する等、教育学部・教育学研究科の教員が中心となって広報活動を強化した結果、<u>学内外から 30 名の参加</u>があった。またホームページでは、学部学生の教職大学院への進学相談を随時受け付ける旨を連絡先とともに記載している。その情報に基づいて相談に来た学生がおり（1 名）、大学院進学が実現した。	

ユニット 2	中小企業との共同研究件数の増加
中期目標【8】	(研究成果の教育への反映及び社会への還元) 研究成果を教育に反映させ、社会に還元するために、地域自治体や産業界との産学官連携活動等を推進する。
平成 31 年度計画 【26-1】	研究成果の社会還元と産学官連携活動の活発化に向けて、大学独自の研究支援事業の推進や各地域サテライトの特性を生かした諸活動を展開するとともに、共同研究や受託研究等の取組状況を把握・検証する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 大学独自の研究支援事業の一環として、若手研究者を中心に異分野間の連携研究や国際共同研究を推進する「若手リサーチセンター」制度を発足させ、2センターを認定した。また、令和元年度は 若手研究者の海外研修等支援 48 件、若手研究者支援 13 件、若手リサーチセンター 2 件、合計 63 件の支援を行った。 研究成果の社会還元と産学官連携活動の活発化を目的とし、大学独自の研究支援事業として、例年に引き続き「三重大学中小企業との共同研究スタートアップ促進事業」を実施し、平成 31 年度においては新規 31 件、継続 12 件の計 43 件の共同研究を採択した。 県内 4 つの「地域拠点サテライト」において各地域の課題等に沿ったシンポジウム・セミナーを実施した他、各地域に特有の文化に関する研究成果を発表した。具体的には、「北勢サテライト」では「健康福祉システム研究会（全 5 回）」をはじめとした各種研究会を実施し共同研究増加に向けた取組を行ったほか、「みんな見せます工学研究科（全 5 回）」「アフタヌーンサロン」を開催し、研究成果の社会還元に取り組んだ。「伊賀サテライト」では「産学官連携セミナー in 伊賀」「健康科学食品研究会（全 2 回）」を開催し、伊賀地区中小企業との共同研究増加に向け取組実績を紹介したほか、「忍者・忍術学講座（全 12 回）」「古文書講座（全 6 回）」「三重大学発！忍び学でござる」を開催し、伊賀地域が世界に誇る文化である「忍者」に関する研究成果を発表した。「伊勢志摩サテライト」では「伊勢志摩サテライト交流会（全 5 回）」を開催し、自治体と大学の基盤構築に取り組んだほか、「海女学講座（全 12 回）」「海女～昭和の海女の記録～」を開催し、伊勢志摩地域に特有の文化である「海女」に関する研究成果を発表した。「東紀州サテライト」では「天満荘セミナーよるしゃべ」「東紀州サテライトフォーラム」を開催し、研究成果の社会還元と諸活動への理解促進を進めたほか、東紀州地域におけるインバウンドの増加を目指した取組として、本学留学生の視点から見たモニターツアーを実施した。 中小企業との共同研究数の増加に向け、共同研究や受託研究等の取組状況を把握・検証するため、平成 29 年度に新設した「社会連携戦略会議」に加えて、担当者間の情報共有を目的とした「社会連携連絡会議」を毎月実施した他、共同研究の具体的増加策の検討に向け、教員、URA、事務職員等の産学連携スタッフ間で定期的な情報共有・意見交換を実施し、技術相談や共同研究の契約締結に向けた調整等を行っている。 また、URA や事務職員が県内各自治体を訪問したほか、「SUZUKA 産学官交流会（鈴鹿商工会議所）」「イノベーション・ジャパン 2019（東京ビッグサイト）」等の学外主催の産学官イベントにも積極的に参加し、共同研究への発展や技術移転の発掘に努めている。 これらの結果、中小企業との共同研究数は 208 件となり、昨年に引き続き、2 年連続前倒しで中期計画を達成している。	

ユニット 3	海外渡航学生数の増加
中期目標【12】	(大学と地域のグローバル化推進) 世界で活躍できるグローバル人材を育成し、国際教育・国際共同研究を充実させるために、地域社会や世界各国の大学との交流活動を活発化させ、海外の大学等との学生と研究者の相互交流を増加させる。
平成 31 年度計画【35-1】	平成 31 年度から天津師範大学とのコンセクティブディグリー（接続学位）プログラム第 1 期生の受入れを円滑に実施するため、全学的な取組として、本プログラム学生への各学部の授業の公開や、集中講義のために教員を天津に短期派遣するなど、国際交流センターが主導してプログラムを充実させる。
【平成 31 事業年度の実施状況】 平成 21 年度から実施してきた天津師範大学とのダブルディグリープログラムの後継事業として、平成 31 年 4 月から「天津師範大学コンセクティブディグリープログラム」の第 1 期生 20 名を受け入れた。これに伴い、「共同学位プログラム運用検討専門委員会」が天津師範大学を訪問し、より円滑な事業運営のための協議を実施した。 <u>本プログラム生向けに各学部の計 41 科目(前期 22 科目、後期 19 科目)を公開した。これ以外の科目についても、本プログラム生が受講を希望した 49 科目を公開し、多様な専門科目を提供することができた。</u> 教員の派遣については、天津師範大学における短期集中講義のために、<u>本学から 3 名の国際交流センター教員を派遣</u>した。本来は 5 名を派遣する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響により 2 名の派遣を見送った。また、天津師範大学における長期集中講義のため、2 名の教員を派遣する予定であったが、同じく派遣を見送った。<u>代替措置として、天津師範大学の学生は自宅待機とし、三重大学から派遣予定だった 2 名の教員による遠隔授業を実施</u>した。 また、本プログラムに係る現状の課題（三重大学への留学の資格要件、授業料の差分の負担、引率教員、三重大学から長期派遣する日本語教員、天津師範大学の総合移転先新キャンパスにおける事務室の確保と移転及び宿舍の提供、等）についての協議申し入れを行い、プログラムの更なる充実を図っている。	

平成 31 年度計画 【35-2】	海外渡航学生数を増加させるため、学生が参加しやすい新たな海外留学プログラムを開発するとともに、「トビタテ！留学 JAPAN」の採択を増やすためのカウンセリングや指導体制を強化するほか、経済的支援のために（独）日本学生支援機構の短期留学支援奨学金等を獲得する。また、海外からの留学生受入を増加させるため、大学独自の「三重大学外国人特待留学生（入学科及び授業料免除型）制度」を平成 31 年度入学者から実施する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 <u>学生が参加しやすい新たな海外留学プログラムとして</u>、参加期間が 3.5 週間と短く、語学力のレベルを問わない「<u>米国サウスカロライナ大学アメリカ文化・英語研修</u>」プログラムを新たに開設した。平成 31 年度に 3 名の学生を派遣予定であったが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、中止となった。 「トビタテ！留学 JAPAN」平成 31 年度後期（第 11 期）において、申請者 11 名中、2 名が採択された。今後さらなる採択数増加を目的とし、令和 2 年度前期（第 12 期）の第 1 次審査合格者 7 名を対象に、教員、「トビタテ！留学 JAPAN」採択経験者及び国際交流チームによる模擬面接やカウンセリング指導を実施し、指導体制を強化した。 ＜トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム（大学全国コース）の応募実績（平成 31 年度）＞ 【理系・複合・融合系人材コース】 第 10 期：応募者 6 名、採用者 2 名 / 第 11 期：応募者 10 名、採用者 2 名 【世界トップレベル】 第 10 期：応募者 0 名、採用者 0 名 / 第 11 期：応募者 0 名、採用者 0 名 【多様性人材コース】 第 10 期：応募者 1 名、採用者 0 名 / 第 11 期：応募者 1 名、採用者 0 名 また、海外渡航学生への経済的支援を目的とし、<u>（独）日本学生支援機構の海外留学支援制度（協定派遣・協定受入）に双方向協定型 1 件、短期研修・研究型（協定派遣）7 件が採択</u>となった。 ＜（独）日本学生支援機構の海外留学支援奨学金制度（協定派遣・協定受入）への申請実績（平成 31 年度）＞ 【学生交流創生タイプ A】 申請数 7 件、採択数 5 件 【学生交流創生タイプ B】 申請数 3 件、採択数 3 件	

海外からの留学生数の増加及び優秀な留学生の獲得を目的とし、本学独自の奨学制度として、2019 年度入学者より新たに「三重大学大学院研究科に入学する私費外国人特待留学生制度」（Mie University Scholarship (Exemption of Admission and Tuition Fees) for Privately Financed International Students）を制定した。これは優秀な留学生を受け入れるため、入学料及び授業料を標準修業年限の間、全額免除する大学独自の奨学制度で、6 研究科各 2 名の計 12 名を採用するものである。平成 31 年度は 4 月入学者から 6 名（3 研究科）、10 月入学者から 6 名（3 研究科）の計 12 名を採用した。

これらの取組により、海外渡航学生数は 393 名で入学定員の 22.0%（目標値：20%）を達成するとともに、受入留学生数は 291 名で第 2 期平均よりも 10.1%増加（目標値：10%増加）し、昨年度に引き続き中期計画を達成している。

平成 31 年度計画 【35-3】	学生の海外留学を促進するため、国際交流協定校からの交換留学生による大学紹介、交換派遣学生や「トビタテ！留学 JAPAN」参加学生による留学体験発表会及び留学相談会を実施する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 学生の海外留学を促進するため、三重大学主催の海外短期研修等を紹介し担当教員が各プログラムの詳細や特色について説明を行う「国際キャリアアップ説明会」（参加者 80 名）や、「トビタテ！留学 JAPAN(第 13 期)」（参加者 13 名）を実施したほか、<u>「地域別留学交流会」を実施し、留学に興味のある学生と国際交流協定校の留学生等が留学体験談・所属大学紹介など情報交換を行った（のべ参加者 50 名）。</u> また、以下の全学プログラムの説明会や募集を実施した。 ・「2019 年度ブリティッシュ・コロンビア大学夏期英語研修事前説明会」（参加人数 32 名、応募 11 名、派遣 11 名） ・「2019 年度タチ大学夏期英語研修」事前説明会（参加人数 35 名、応募人数 11 名） ・「サウスカロライナ大学アメリカ文化・英語研修」事前説明会（参加人数 11 名、応募人数 3 名※派遣中止） ・「ベトナム・フィールドスタディ」事前説明会（参加人数 4 名、応募人数 4 名、4 名の派遣を予定していたが中止） ・「トビタテ！留学 JAPAN 第 12 期」募集説明会（参加人数 30 名、応募人数 11 名） ・「マレーシアトレンガヌ大学サマースクール」説明会（参加人数 5 名、応募人数 4 名、派遣人数 4 名） ・「Tri-U 国際ジョイントセミナー&シンポジウム」事前説明会（参加人数 35 名、応募人数 21 名、派遣人数 15 名） ・「2019 年度タチ大学春期英語研修 事前説明会」（参加人数 41 名、応募人数 25 名 ※派遣中止） ・「海外協力セミナー」（参加人数：生物資源学部 1 年生約 260 名、青年海外協力隊 OB の活動やトビタテ！留学 JAPAN 参加経験者の経験談の発表） ・「海外研修&短期留学報告会」（三重大学主催の海外研修プログラムに参加した学生が体験談について発表するもの。ブリティッシュ・コロンビア大学（カナダ）夏期英語研修、タチ大学夏期英語研修（マレーシア）、2018 年度ベトナム・フィールドスタディ（ホーチミン市師範大学）、第 26 回 Tri-U 国際ジョイントセミナー&シンポジウム（中国江蘇大学））（参加人数 39 名） ・英語特別プログラムシェフィールド大学短期海外研修事前説明会（参加人数 102 名、応募人数 79 名、派遣人数 73 名）	

ユニット 4	エネルギー使用量の削減
中期目標【30】	(キャンパス環境) 三重大大学の特色である三翠(空、樹、波のみどり)と伝統を生かした、人と自然が調和・共生する潤いのあるキャンパス環境を創出する。
平成 31 年度計画【75-1】	第3期中期目標期間中にエネルギー使用量を6%削減(原単位)するために、独自の取組である、MIEUポイント、スマートキャンパス事業に加え、省エネ積立金制度を推進する。また、その結果を展示会やシンポジウム等で公表することにより社会へ還元する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 ■ エネルギー使用量の削減に向けた戦略的な取組 エネルギー使用量(原単位)の削減に向けて、<u>本学独自の取組である、MIEU ポイント(※1)、スマートキャンパス事業(※2)を平成 31 年度も継続した。</u> 「MIEU ポイント」については、企業から寄付として受け入れた商品をポイント交換対象景品として新たに追加し、ホームページ上の告知やセンター員会議を通じた報告、並びに館内のデジタルサイネージを利用した周知等により、学生教職員に対して普及活動を行った。 <u>平成 29 年度より継続している「三重大学省エネ積立金制度」(※3)について、本制度を活用した省エネ改修工事として、工学部棟における照明設備と空調設備、地域イノベーション研究開発拠点屋上における太陽光発電設備設置工事を実施する等、老朽化した施設を節電効果の高い設備へと計画的に更新することができた。</u>また、<u>本制度による資金を原資とし、環境省の「2019 年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金」(25,452 千円)の交付決定を受けた。</u> 同制度を活用した上浜キャンパス ESCO 事業(「熱源リアルタイム最適化制御」等の導入)の成果により、<u>年度計画を上回るエネルギー使用量 8.5%削減を達成</u>することができた。	

■ 環境活動による結果の社会への還元

「MIEU ポイント」について、エコマーク事業の目的である「消費者の環境を意識した商品選択、企業の環境改善努力による、持続可能な社会の形成」に向けて積極的に活動している企業・団体等を表彰する「（公財）日本環境協会主催のエコマークアワード 2019」優秀賞を受賞した。

「スマートキャンパス事業」については、IPEEC（International Partnership for Energy Efficiency cooperation：国際省エネ協力パートナーシップ）省エネトップテン事業の省エネ技術・事例トップテン第2回国際リストにおいて、本学の「全学をあげたスマートキャンパス構築」が記載された。さらに、上海で開催された「ASCN(Asian Sustainable Campus Network) 年次大会」において、サステイナブルキャンパスに関する国内の優良事例として掲載される等、国外においても高い評価を得ている。

また、アジアを代表する環境・エネルギーの総合展示会「エコプロ 2019」（於：東京ビッグサイト、全体来場者数：155,818 名、主催：（一社）産業環境管理協会、日本経済新聞社）において、三重大学の環境活動や SDGs の取組について、パネル展示、「環境報告書 2019」及び大学広報誌の配布により広報活動を行った。さらに、スマートキャンパス設備見学会を 9 回行い、延べ参加者 203 名 に対して本学の取組を紹介するなど、積極的な社会還元に取り組んでいる。

- （※1）MIEU ポイント：学生・教職員が個人で実施した環境・省エネ活動（個人の努力）を見える化する環境ポイント付与制度で、獲得ポイントに応じて、希望する景品と交換できる仕組みを持った環境改善活動へのインセンティブを与えるシステム。このポイントは空調、照明の電源オフなどの省エネ活動の他、3 R 活動や環境学習、清掃活動を行う場合でも付与される。
- （※2）スマートキャンパス事業：「創エネ（ガス・コージェネレーション設備、風力発電設備、太陽光発電設備）」・「蓄エネ（蓄電池設備）」・「省エネ（照明 LED 設備、空調設備）」及び、それらを統括するエネルギーマネジメントシステム（EMS）での効率的な運用を組み合わせた CO₂排出量削減に向けた取組。
- （※3）三重大学省エネ積立金制度：エネルギー使用者の前年度等の光熱費に応じた出資資金と、井水利用やスマートキャンパス効果から捻出した本部資金とを 1：1 の割合で積立て、積立資金を基に省エネに関する外部資金を獲得することで、第3期中に出資額以上の省エネ改修を実施して省エネ活動を促進する制度。前年度に光熱費の無駄を省き節約できれば、翌年度の出資額を抑えられ、ソフト面からも省エネ効果が期待できる。

ユニット 5	優れた若手教員の採用拡大
中期目標【21】	(教職員人事) 大学運営の専門職能集団及び教育研究活動等の機能強化を図るため、教職員の人事・給与制度の弾力化等の人事給与システム改革を行う。
平成 31 年度計画【55-1】	承継内の若手教員の雇用状況を把握し、増加に向けた取組を推進する。また、平成 30 年度に実施した検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。
【平成 31 事業年度の実施状況】 各学部・研究科等の副学部長、副研究科長クラスの教員で構成する「<u>大学教員人事制度に関するワーキンググループ</u>」において、<u>承継内の若手教員の雇用状況に関する月毎の推移を把握し確認</u>を行った他、平成 30 年度に取りまとめた <u>第 3 期の取組に対する検証のためのアンケート調査</u>の結果について、各取組に対する効果の有無に関する認識、その回答理由や今後の課題等を取りまとめて報告を行った。 同アンケート調査において、<u>若手教員の雇用については、「学長の裁量による若手教員の増員措置」の効果や若手教員の雇用に対する肯定的な意見が多く、若手教員の雇用に向けた意識が向上していることが確認</u>された。承継内の若手教員の雇用状況については、平成 30 年度に引き続き達成することができており、<u>特に 9 月には 17.5%とこれまでで最も高い数値</u>に達している。	

○ 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	1 (機動的・戦略的運営) 社会のニーズや環境変化に対応し、組織整備や効果的な経費配分など柔軟かつ機動的な運営を行うため、ガバナンス機能及び管理運営体制等を強化する。 2 (教職員人事) 大学運営の専門職能集団及び教育研究活動等の機能強化を図るため、教職員の人事・給与制度の弾力化等の人事給与システム改革を行う。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【51】 学長のリーダーシップの下、自主・自律的な業務の運営と改善体制を充実するため、各部局と本部組織とのそれぞれの果たす役割を明確にし、一体的かつ機能的な運営体制の構築を図るとともに、I R 体制の整備や戦略的な経費配分等により、学長のガバナンス体制を強化する。		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 学長のリーダーシップの下、自主・自律的な業務の運営と改善体制を充実するため、平成 29 年度に大学改革推進戦略会議を廃止し、 <u>「大学戦略会議」を設置</u> した。 同会議は学長、理事、副学長のほか各部局長を構成員とし、 <u>教育研究評議会と構成員の多くが重複するが</u> 、教育研究評議会は、従来どおり教育研究の重要事項を審議決定する機関としつつ、 <u>大学戦略会議</u> については、 <u>大学の運営方針及び戦略等に係る全学的な観点からの議論を深めるための会議体として位置づけることで、機能分担を明確化</u> した。また、 <u>教育研究評議会</u> で審議する前に、大学戦略会議において、 <u>全部局等に共通する管理運営事項については各部局の特性に配慮しつつ全学的な観点で調整、連絡</u> を行うことで、各部局と本部組織とのそれぞれの果たす役割を明確にし、 <u>一体的かつ機能的な運営体</u>	各部局と本部組織との一体的かつ機能的な運営体制を充実させるため、財務情報・非財務情報に基づく戦略的な学内経費配分に取り組む。また、国立大学協会の定める「国立大学法人ガバナンスコード」への適応状況を確認する。 IR 体制の整備については、各種セミナーや研修会の開催案内について、今後も引き続きホームページに掲載を続けていく。また、「第 3 期中期計画の数値目標」及び「三重大学機能強化構想戦略の進捗状況等」に係る実績数値を可視化した資料の作成について、引き続き大

			<u>制の構築を図った。</u> IR 体制の整備については、平成 28 年度に新たに「<u>IR 室</u>」を設置し、平成 29 年度に教職員用ホームページ内に「IR 室からのお知らせ」を開設し教職員へ IR 情報の周知を開始したほか、平成 30 年度には大学評価コンソーシアムで幹事を務める大学教員 2 名を講師として、大学戦略会議構成員や IR 室員等に向けた講演会を開催した。また、大学評価コンソーシアム主催の大学評価・IR 担当者集会や IR 実務担当者連絡会等の各種セミナーに参加し、他大学における取組情報の収集及び意見交換を継続して行った。<u>平成 30 年度には、大学評価コンソーシアムと本学の共催で「平成 30 年度 IR 実務担当者連絡会」を開催し、IR を活用した機能的な運営体制について大学間の情報共有の機会を提供した（参加者 82 名）。このほか、「第 3 期中期計画の数値目標」及び「三重大学機能強化構想戦略の進捗状況等」に係る実績数値を可視化した資料を作成して、大学戦略会議で年 2 回（6 月と 12 月）報告を行い、全学として各計画の進捗状況を把握し、今後の改善策について検討を行った。</u>	学戦略会議で報告を行い、全学で進捗状況を把握し、改善策を検討する機会を提供していく。 このほか、学部・研究科別セグメント情報の開示や、財務情報と非財務情報を組み合わせたステークホルダーへの情報開示等の会計マネジメント改革に引き続き対応していく。
	【51-1】 各部局と本部組織との一体的かつ機能的な運営体制を充実させる。	III	（平成 31 事業年度の実施状況概略） 【51-1】 各部局と本部組織との一体的かつ機能的な運営体制を充実させるため、成果を中心とする実績状況に基づく配分における <u>共通指標である「会計マネジメント改革の進捗状況</u>（学内及び学外への見える化	

		と戦略的な資金配分)」に関し、平成 30 年度決算をベースに部局別セグメント情報を作成した。セグメント毎の財務指標を用いた分析を行うとともに、今年度から新たに作成した「三重大学統合報告書」において部局別の決算情報を学内外に公表したほか、分析結果をもとに大学戦略会議において各部局の上半期予算執行状況を共有し、改善点を議論するとともに、学内の諸課題（施設安全対策等経費、附属学校園老朽設備更新経費等）に対して予算の追加配分を行った。 また、文部科学省「国立大学改革方針」を踏まえて、各担当理事が作成した第 4 期以降の教育研究等の改革方針に対して、大学戦略会議等において、各学部・研究科長が各々の定員規模や学生確保の方針を踏まえつつ、構想する教育研究等について意見交換を実施し、第 4 期に向けた各部局と本部組織との一体的かつ機能的な運営体制について検討を行った。 さらに、部局の中でも特に大学運営に大きな影響を与える医学部附属病院の運営状況を監督するため、学長のもとに、理事・経営担当副学長・学外有識者 3 名の計 5 名を構成員とする「三重大学医学部附属病院監督管理委員会」を新たに設け、平成 31 年 7 月に委員会を開催した。委員会では、附属病院のガバナンス体制、予算執行状況、三位一体改革（働き方改革・地域医療構想・医師偏在対策）への取組状況等についてヒアリングなどによる点検が行われ、その結果は病院長と学長にフィードバックさ
--	--	--

			れ、附属病院と大学本部組織との一体的な運営体制のさらなる充実に大いに寄与した。	
	【51-2】 大学運営における意思決定を支援するため、学内の課題を全学的に共有する仕組みを構築するなど、IR 体制の充実に向けて取り組む。	III	【51-2】 平成 28 年度に設置した「IR 室」に地域人材教育開発機構の教学 IR・教育評価開発部門長を加えて教学 IR の機能強化を図ったほか、大学運営における意思決定を支援するため「第 3 期中期計画の数値目標」及び「三重大学機能強化構想 戦略の進捗状況等」に係る実績数値を可視化した資料を作成し、大学戦略会議において年 2 回報告した。 また、IR 室を中心に各部署と連携して、各種「大学ランキング」への参加と結果分析、運営費交付金の配分に係る共通指標に係る分析調査、大学の改革状況に関する各種調査に取り組み、学内の課題把握を行い、大学戦略会議における報告と議論、学内 HP への分析結果の掲載等を通じて全学的に共有する仕組みを構築した。	
【52】 地域社会のニーズを的確に把握し、幅広い視野での自律的な運営改善に資するため、経営協議会の運用の工夫改善や学外有識者を含む連携協議会等の活用により、様々な学外者の意見を法人運営に反映させる。		IV	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 地域社会のニーズを的確に把握するため、経営協議会において、毎回、本学側からの提案に基づく意見交換を実施した（意見交換の議題例：「インターンシップについて」、「地域人材育成教育について」等）。学外委員の意見を踏まえ、平成 29 年度から新たにインターンシップ担当副学長を、平成 30 年度からインターンシップ担当学長補佐を配置し、インターンシップの実施体制等をより強化するなど、法人運営に反映させた。	引き続き経営協議会学外委員等との意見交換を行う場を積極的に設けるなど、可能なものより大学運営に反映させる。このほか、連携協議会等以外においても、学外委員等からの意見を把握できる体制を構築する。

		連携協議会等の活用としては、平成 28 年度と平成 30 年度に <u>朝日大学との連携協議会</u> を開催し、<u>災害対策や情報セキュリティ対策等に関する意見交換</u> を通じて情報収集を行ったほか、平成 30 年度からは <u>新たに三重銀行・三十三総研、及び百五銀行・百五総研との連携協議会</u> を開催し、金融機関が保有する企業情報を基盤として <u>地域企業のニーズと大学のシーズをマッチングさせる取組を推進</u> した。 (P55 参照)	
	【52-1】 地域社会のニーズへの迅速な対応に向けて、経営協議会委員等の学外有識者の意見を業務運営に反映させるとともに、各連携協議会の情報を集約して全学で共有し業務運営に反映させる。	Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況概略) 【52-1】 <u>経営協議会において『「国立大学改革方針」－三重大学の将来構想－について』の意見交換</u> を行い、学外委員（企業等）から、SDG s やデータサイエンス等の社会的な課題に関してや、県外・海外を含めた幅広い学生確保等について意見があり、<u>改革方針調書に反映し、文部科学省へ提出</u> した。また、平成 29 年度に <u>学外委員からインターンシップの強化を図るべきとの意見を受けて策定した「本学におけるインターンシップの卒業要件化の取組と今後の課題について」</u> に関し、<u>取組状況の報告と更なる意見交換</u> を行うとともに、平成 30 年度に学外委員からのキャリア教育方針の策定に関する意見を運営に反映して策定した <u>「三重大学キャリア支援システム」</u> について、<u>進捗状況等の報告</u> を行った。 また、<u>各連携協議会等をより有効なものとするため、各部局等が独自に開催している連携協議会等の</u>	

			<u>情報を集約し、各部局等の取組事例として共有</u>することで、他部局等の状況を参考に連携協議会等を <u>より有効に活用できる仕組みを設けた。</u>	
	【52-2】 自治体や業界団体、企業等との連携協議会や意見交換会等における学外者の意見を引き続き把握、活用するとともに、これまでの活用状況の検証を行う。	III	【52-2】 近隣地域の自治会長との意見交換及び検討を経て、<u>津波警報発表時の大学施設への一時避難に関し、近隣自治会との覚書を締結</u>した。 また、平成 28 年度の経営協議会における <u>学外委員からの意見を踏まえて、平成 29 年度にインターンシップ担当副学長、平成 30 年度にインターンシップ担当学長補佐を配置してインターンシップの実施体制等をより強化した。平成 31 年度新入生からインターンシップを卒業要件化したことについて、平成 31 年度の経営協議会においてこれまでの取組について検証</u>を行うとともに、今後の課題として 1) キャリア教育の体系化、2) 全学生をインターンシップに参加させるための大学側の体制整備、3) 県内受入れ先企業の拡大とインターンシップの内容の充実、4) 広報活動の充実と対外的アピールの強化について <u>改めて意見交換を行った。</u> その他、2 月～3 月にかけて「三重銀行・三十三総研との連携協議会」「百五銀行・百五総研との連携協議会、及び「朝日大学との連携協議会」の開催に向けて準備を行ったが、新型コロナウイルス感染症の影響のため延期した。	

【53】 国の制度改正（監事機能の強化）を踏まえ、監事機能が適切に発揮されるようにするため、監事監査等の内部チェック体制の見直しを図るとともに、戦略的な組織編成や人員配置などによりそのサポート体制を強化する。また、監事の指摘事項等を学内構成員へ周知するとともに、監査結果を法人運営に反映させる。		IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 監事監査等の内部チェック体制の見直しを図り、そのサポート体制を強化するため、平成 28 年度から他大学の内部チェック体制等の状況を調査した結果、国立大学法人の有する附属病院のガバナンスが厳しく問われている状況に鑑み、<u>本学においても監事の附属病院に対するチェック体制を見直し、強化すべきことを課題として取りまとめた。</u>これを踏まえ、<u>監事の附属病院における各種会議（科長会議、マネジメント会議、医療安全管理委員会等）への参加や、監査チームに附属病院勤務経験者を配置する等の対応</u>を行った。 他大学とのネットワーク構築による更なる <u>監事のサポート体制の強化を目的とし、本学が幹事校となり「監事協議会」の下に「附属病院監査研究会」を発足</u>させた。更に、平成 30 年度には本学独自の「三重大学医学部附属病院 監事監査マニュアル」を取りまとめ、研究会所属の監事に共有することによって、国立大学附属病院の監査手法の共有及び質向上に貢献することができた。（P55 参照） 監査結果の法人運営への反映については、<u>監事からのインターンシップ取組体制強化の提案を踏まえて、新たにインターンシップ担当副学長を配置</u>する等（平成 28 年度）、<u>監事監査等の監査結果を学内へ周知</u>し業務改善につなげる体制が構築されている。（P56 参照）	次年度以降も引き続き、監査結果の周知及び法人運営への反映について取り組む。 また、監事のサポート体制の強化について、平成 29 年度より実施している「附属病院監査研究会」の取組等により、他大学から監査において有用な情報を得る等の効果が確認でき、次年度以降も引き続き効果の検証を行いながら実施している。
---	--	----	---	--

	【53-1】 監事監査、内部監査を実施した結果を踏まえて、改善策を検討し、実施する。	Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況概略) 【53-1】 「監事監査計画書」及び「内部監査計画書」に基づき監査を実施し、役員会にて報告した。具体的な監査内容として、学内主要会議の運営状況の確認や、中期計画における重点項目の取組状況を確認するとともに、法人文書の管理状況の監査結果を踏まえて、点検・廃棄報告の徹底、文書管理に関する学内研修の実施等による管理体制の強化について改善策の提案を行った。	
	【53-2】 監事のサポート体制の強化に向けて、前年度より実施している改善策を引き続き実施し、その効果について検証する。	Ⅳ 【53-2】 平成 30 年度から実施している学内連携及び「<u>附属病院監査研究会</u>」を引き続き実施したことにより、<u>毒物・劇物管理に関する監査結果や監査の観点について有意義な情報が得られた</u>こと、研究会で報告された不祥事事例を学内で共有し防止に取り組んだこと、<u>財務諸表の費目分析や医師の働き方改革の状況について大学間で意見交換</u>を行ったこと等の成果を得た。(P59 参照)	
	【53-3】 監事監査等の結果を役員会等で周知し、その改善策について年度末までに検討結果を報告する。	Ⅲ 【53-3】 平成 30 年度の監事監査及び内部監査の結果について <u>役員会で報告</u>を行った。具体的には、振興基金事務運営に係る支援体制不足という指摘に対して、事務手続体制の強化及び関係部局間の連携強化という改善策が実施されたことを確認したことや、	

			法人文書の管理に関する理解を深めるための研修が必要という指摘に対して、文書管理者級職員への研修会実施という改善策が実施されたことを確認した。	
【54】 教育職員人事において、多様で優れた教員組織を編成するため、優秀な若手教員、外国人教員を積極的に登用し、若手教員においては比率20%以上、外国人教員においては比率4%以上を達成する。		Ⅲ	(平成28～30事業年度の実施状況概略) <u>若手教員</u> については、 <u>文部科学省の国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)『優れた若手研究者の採用拡大支援』(平成27～28)、国立大学改革強化推進補助金(国立大学若手人材支援事業)(平成29)を活用</u> するとともに、「 <u>学長の裁量による若手教員の増員措置</u> 」(平成27～30)により、中期計画の数値目標(20%)の達成に向けて、 <u>順調に進捗</u> している(平成28年度:17.4%、平成29年度:19.3%、平成30年度:19.8%)。 <u>外国人教員</u> については、各学部・研究科等で外国人の <u>特任教員(教育担当)</u> を雇用する場合の <u>人件費を、1人目は50%、2人目以降は80%(200万円上限)を事務局経費で支援</u> する「 <u>外国人教員の増加策</u> 」を各年度で実施した。平成29年度からは、本学 <u>宿舍等への入居を希望する場合には、貸与資格及び入居者の選考において配慮する取扱い</u> を新たに加え、中期計画に定める外国人教員比率4%以上達成に向け、 <u>順調に進捗</u> している。(平成28年度:2.5%、平成29年度:2.9%、平成30年度:3.1%)	若手教員比率の増加について、引き続き雇用状況の推移を維持していく。 外国人教員比率については、令和元年度には数値の減少が見られたことから、「外国人教員の増加策」の改善に向けた検討を引き続き実施、改善案を提示する。
		Ⅲ	(平成31事業年度の実施状況概略) 【54-1】 <u>若手教員と外国人教員の雇用状況について、引き</u>	

	踏まえて現行の教員採用計画や外国人教員増加策の見直しを行い、実施する。また、平成30年度に実施した検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。	<u>続き月毎の推移を把握</u>して、各学部・研究科等の副学部長、副研究科長クラスの教員で構成する「大学教員人事制度に関するワーキンググループ」で報告を行った。 <u>上記 WG において現行の教員採用計画や外国人教員増加策等の見直し</u>を行い、数値目標の達成に向けて前年度までに一定の効果をあげている点や、<u>平成30年度に取りまとめた第3期の取組を検証するためのアンケート調査結果</u>において、「<u>学長の裁量による若手教員の増員措置</u>」及び「<u>外国人教員の増加策</u>」の効果や若手教員の雇用に対する肯定的な意見が多く、これらの教員の雇用に向けた意識が向上していると考えられた。 なお、WG では、<u>外国人教員</u>については、各学部・研究科で外国人の特任教員（教育担当）を採用した際における <u>人件費の一部の事務局負担や、本学宿舍等への入居についての配慮を引き続き実施</u> することを提案し、役員会での審議を経て「令和2年度外国人教員の増加策」を実施することとした。若手教員については、「学長の裁量による若手教員の増員措置」は平成30年度で終了したが、各学部・研究科等で引き続き若手教員の登用に努めたため、<u>平成31年度中に若手教員比率20.3%（中期計画：20%）を達成</u>することができた。 また、平成30年度に実施した第3期の取組を検証するためのアンケート調査において、競争的資金等による研究に従事する特任教員（研究担当）について、勤務時間の下限となる15時間30分よりも短	
--	---	--	--

			時間での勤務も可能とすることや職務内容を研究に限定せずに教育（研究指導）にも従事できることを求める意見があった。このことを踏まえて <u>上記WGで改善策を検討し、勤務時間の下限を撤廃</u>するとともに、<u>一定の条件において教育（研究指導）にも従事できるよう規程等の改正</u>を行い、限られた予算においても <u>多様な人材を確保し、活用できる制度に改善した。</u>	
【55】 40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用計画に基づいて積極的に登用し、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員の雇用率を16.5%となるよう促進する。【◆】		III	（平成28～30事業年度の実施状況概略） 退職金に係る運営費交付金の積算対象（承継内）の若手教員の増加に向けて、「<u>学長裁量による若手教員の増員措置</u>」や「<u>国立大学改革強化推進補助金（国立大学若手人材支援事業）</u>」等を活用して積極的に若手教員を登用し、承継内の若手教員比率は平成30年度末時点で16.7%となり、中期計画の数値目標である16.5%を <u>早い段階で達成</u>することができた。（10.7%（平成29当初）→13.7%（平成29）→16.7%（平成30））。 平成30年度には、第3期の若手教員増加に向けた取組等に対する検証を行うため、各学部・研究科等の副学部長、副研究科長クラスの教員で構成する「<u>大学教員人事制度に関するワーキンググループ</u>」において若手教員等の増加に向けた取組の効果、課題等を確認する <u>アンケート調査を実施し、調査結果を取りまとめた。</u> （P56参照）	引き続き雇用状況の推移を維持しつつ、優秀な若手教員の雇用に継続的に取り組む。

	【55-1】 承継内の若手教員の雇用状況を把握し、増加に向けた取組を推進する。また、平成30年度に実施した検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。	III	(平成31事業年度の実施状況概略) 【55-1】 平成30年度に取りまとめた第3期の取組を検証するための<u>アンケート調査結果において、「学長の裁量による若手教員の増員措置」の効果や若手教員の雇用に対する肯定的な意見が多く、若手教員の雇用に向けた意識が向上していることが確認</u>された。 各学部・研究科等で引き続き若手教員の採用に努めたため、<u>承継内の若手教員比率は17.5%</u>と、前年度に中期計画に定める<u>目標(16.5%)を達成してから、さらに数値が上昇</u>している。	
【56】 教員の更なる意欲向上と能力発揮に資するため、年俸制の推進やクロスアポイントメント制度の導入等弾力的な給与制度による教員採用を推進し、年俸制教員においては承継内の10%を継続的に確保するとともに、テニユアトラック制度を更に推進し、教育研究を活性化させる。また、これまで構築してきた教育職員の業績評価体制を検証し、改善する。		III	(平成28～30事業年度の実施状況概略) 年俸制の推進について、「学長の裁量による若手教員の増員措置」や「国立大学改革強化推進補助金(国立大学若手人材支援事業)」等による若手教員採用者への適用や、年度末年齢64歳・65歳の教員に対する年俸制への移行依頼、及び各部局に対する協力依頼を平成27年度から継続して実施したことにより、<u>承継内の年俸制教員比率は第3期当初(平成28年度当初)は8.3%であったが、同年度中に10.3%と中期計画の数値目標に到達</u>し、以降の年度においても、平成29年度は13.4%、平成30年度は16.4%と順調に増加させることができた。<u>クロスアポイントメント制度</u>については、平成28年度から導入し、<u>平成29年度から引き続き1名を同制度により雇用</u>している。加えて、「<u>学長裁量による若手教員の増員措置</u>」をテニユア・トラック制度の一環として位置付けて平成30年度まで実施しており、	新規採用者には新年俸制を適用することが決定しており、引き続き承継内の年俸制教員比率を高い水準で維持していく。 また、業績評価体制の改善については、今後も引き続き定期的に評価基準や制度の運用を点検し、見直しを行う。新年俸制導入に伴う三重大大学における大学教員個人評価に関する規程の改正については、引き続き評価専門委員会場で議論を行い、新たな評価制度の運用方法等を決定し、規程改正を実施する。規程の改正後は、新たな評価制度に係る説明資料を

		多くの若手教員に適用されていることで、教育研究の活性化に繋がった（平成 28 年度：3 名、平成 29 年度：6 名、平成 30 年度：5 名）。 また、<u>教育職員の業績評価体制</u>について、第 2 期における大学教員評価の検証結果に基づき、<u>平成 28 年度に各部局等の教員評価の基準・方法を点検、検証した結果、3 つの部局で平成 29 年度実施評価から基準を見直して実施されるなど改善</u>が行われている。平成 30 年度は、更なる教員個人評価制度の充実に向けて、<u>地域貢献大学としての本学の取組を推進するための評価基準として「地域貢献」に関する自由記述欄を設けた</u>ほか、評価実施上の課題であった「評価対象期間に関する考え方」「定年退職者の取扱い」「所属部局の判断により評価の対象外とした場合の取扱い」について評価専門委員会で検討し、方針を決定した。 このほか、「大学教員個人評価における副学長に対する取扱い」を制定し、平成 31 年度からの実施を決定する等、教育職員の業績評価体制の改善に継続して取り組んだ。	作成する等、円滑な実施に向けて支援を続ける。
	【56-1】 教員の流動性向上に向けて、テニユアトラック制度、年俸制、クロスアポイントメント制度について取組状況を把握し、各制度を活用した教員の雇用を推進する。また、平成 30 年度に実施した検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。	Ⅲ （平成 31 事業年度の実施状況概略） 【56-1】 <u>テニユア・トラック制度、年俸制、クロスアポイントメント制度による教員の雇用状況を把握し、月毎の推移を把握</u>した。承継内の年俸制教員比率については、年度末年齢 64 歳、65 歳の教員に対する年俸制への移行依頼に加え、各部局に対する協力依頼を継続して実施したことにより、<u>平成 30 年度の</u>	

			<u>16.4%から平成31年度は18.1%に増加し、中期計画における数値目標である10%以上を継続的に維持しつつ、増加</u>させることができた。 また、第3期の人事制度等に関する取組に対する検証を行うため、平成30年度に大学教員人事制度に関するワーキンググループにおいて実施したアンケート調査の結果では<u>テニユア・トラック制度の一環として実施した「学長の裁量による若手教員の増員措置」の効果や若手教員の雇用に対する肯定的な意見が多く</u>あり、若手教員の雇用に向けた意識が向上していると考えられる。また、<u>若手教員の雇用比率が上昇している</u>ことから、テニユア・トラック制度導入の目的は果たされていると考えられる。 そのほか、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日）」に基づく<u>新しい年俸制給与制度の検討にあたっては、同アンケートに寄せられた意見も参考にしながら、提案・検討を重ね、令和2年4月1日からの実施を実現</u>することが出来た。	
	【56-2】 大学教員個人評価の充実に向け、平成30年度に導入を決定した副学長の評価について次年度からの評価実施が円滑に行われるよう、対象となる副学長に対して支援等を行う。人事給与マネジメント改革への対応として業績評価の徹底に向けた対応を検討する。また、データベースシステムの改善を引き続き実施する。	III	【56-2】 <u>副学長の評価</u>について次年度から円滑に行われるように、<u>対象となる副学長への説明資料等を作成するとともに、次年度からの新年俸制導入を踏まえて副学長の評価制度の見直し</u>に取り組んだ。 また、人事給与マネジメント改革への対応として、<u>業績評価の徹底</u>に向けた対応について、他大学の訪問調査を踏まえて、<u>新年俸制導入に向けたワーキンググループや評価専門委員会等で各部局の意</u>	

			見をもとに検討した。これにより、次年度に <u>大学教員個人評価に係る規程改正、及び、新年俸制に対応した副学長の評価制度を策定</u> することとした。 さらに、<u>教員活動データベース (DB)</u> について、教員が DB へ業績を入力する負担を軽減するため、<u>現行の DB システムとリサーチマップとの連携について評価専門委員会で検討</u> したほか、部局長が所属教員の教員個人評価提出書類を確認するための画面に、<u>提出日だけでなく提出時間まで表示するよう仕様を変更</u> することで、常に最新の書類が判別できるように改善した。	
【57】 実践的指導力の育成・強化を図るため、学校現場で指導経験のある大学教員を、第3期中期目標期間末までには、教員養成分野の全教員の20%を確保する。		Ⅲ	(平成28～30事業年度の実施状況概略) 学校現場で指導経験のある大学教員の確保について、平成28年度に学校現場指導経験教員のリストを作成し、今後の退職者推移を把握しつつ、第3期における教員確保計画を策定した。加えて、<u>教員選考時に学校現場での指導経験の有無を考慮して選考</u> するとともに、<u>平成29年度からは新規採用時の公募書類に教職経験の条件項目を加える</u> など、優秀な教員の確保に努めた。これらの取組により、学校現場での指導経験のある教員について、平成29年度に中期計画の <u>数値目標である20%以上を達成</u> している(平成28年度:19.5%、平成29年度:21.7%、平成30年度:23.2%)。	引き続き学校現場で指導経験のある大学教員の採用を行うとともに、大学教員の学校現場での授業実施に向けた意識改革に取り組み、実践的指導力の育成・強化を図る。
	【57-1】 引き続き、学校現場で指導経験のある大学教員20%確保の状態を維持する。	Ⅲ	(平成31事業年度の実施状況概略) 【57-1】 平成29年度から新規採用時の提出書類に業績調	

			書を加えたこと等により、学校現場で指導経験のある大学教員の割合は 25.3% (19 名) となり、 <u>中期計画で定める数値目標を達成</u> している。	
	【57-2】 学校現場での指導経験のない教員に対し、聞き取りを行うこと等で連携活動を促進し、現職経験あるいは学校現場での複数の授業経験を有する教員割合を 90% まで引き上げる。	III	【57-2】 学校現場での指導経験のない教員が附属学校園や協力校等で授業を行う機会を増やす方策として、昨年度に引き続き学部・附属学校連携授業委員会、一身田・橋北校区連携推進委員会が授業計画を策定し、当該教員へ授業機会を提供した。年度末に近い 2 月 19 日に開催した <u>学部・附属連携シンポジウム</u> では、今後の教育現場での大学教員との連携について大学教員と附属学校園教員が教科毎に討議を行い、これまで学校現場との連携を行っていない教員への働きかけについても意見交換をする等、学校現場での授業経験率を向上させるための取組について検討を続けている。新型コロナウイルス感染防止対策による 2～3 月における休校により予定していた授業が中止になるケースもあったが、それでもなお現職経験あるいは学校現場での複数の授業経験を有する教員割合は 95.4% (62 名) に達し、<u>年度計画を達成</u>している。	
【58】 学長、理事等を支援する専門職能集団の更なる育成と強化のため、学内の幹部職員及び幹部候補職員を対象としたマネジメント研修等を実施する。ま		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) <u>本学幹部職員を対象とした能力開発研修として、平成 28 年度は 総論的な管理職の役割や、マネジメントをテーマとした研修会を実施</u>した。平成 29 年度及び平成 30 年度には新たに、部下の育成や評価等をテーマとした研修会を「<u>評価者研修</u>」と「<u>評価</u>	一般職員に対する e ラーニングシステムを利用した研修及び幹部職員研修について、引き続き研修効果に基づいた研修体系の改善策を検討し、実施する。

た、職員の経営・管理・業務等に関する能力開発に資するため、eラーニングシステムを利用した研修等について検討を行い、必要な研修を実施する。		者研修（評価面談）」の2回実施した（平成28年度：31名 平成29年度：57名（評価者研修）、30名（評価面談） 平成30年度：53名（評価者研修）、34名（評価面談））。 <u>一般職員対象のeラーニングシステムを利用した研修</u>については、業務上必要なExcel等の技術を学ぶ「<u>事務情報化研修</u>」を毎年実施し、申込者の全員が受講した（平成28年度：72名 平成29年度：58名 平成30年度：37名）。さらに、職員の経営・管理・業務等に関する能力開発に資するためのeラーニングシステムを用いた研修について検討を行い、<u>パソコンスキル以外の研修（英語や簿記）を実施して欲しいという需要があったことから、平成29年度から新たに英語研修を実施した</u>（平成29年度：70名、受講率93% 平成30年度：37名、受講率37%）。	
	【58-1】 一般職員の専門性や職務遂行能力の向上のため、職員人事シート等による職員の現有能力の把握やeラーニングシステムによる研修を実施するとともに、受講率及び研修の効果を検証し、内容の見直しや方法の改善について検討し、研修体系の改善策を策定する。	Ⅲ （平成31事業年度の実施状況） 【58-1】 <u>職員の現有能力を把握するため、事務系職員に対して、語学及びパソコンのスキルに関する自己評価欄を含む 職員人事シートの提出</u>を求めている。また、一般職員対象の <u>eラーニングシステムを利用した英語研修</u>（受講者：44名、受講率：100%）、及び <u>事務情報化研修</u>（受講者：43名、受講率：100%）を実施した。 研修の効果の検証に向けて、<u>一般職員を対象とした昨年度のアンケート結果を踏まえ、研修の開催時</u>	

			期、内容等を検討した。また、アンケート結果から<u>英語研修及び事務情報化研修の需要が高いことを改めて確認</u>するとともに、以前より実施してきた<u>レベル別の研修に加え、事例や目的別の研修を取り入れ実施</u>するなど、研修体系の改善を行った。	
	【58-2】 幹部職員の育成と強化のため、幹部職員を対象とした能力開発研修を実施するとともに、受講率及び研修の効果を測定する。また、これまでの検証結果を踏まえ、研修体系の改善策を検討し、実施する。	III	【58-2】 <u>幹部職員（課長、副課長級）の能力開発研修</u>として、業務の遂行・管理、組織のマネジメント、人材育成並びに評価（目標の設定・管理）を主なテーマに、「<u>三重大学幹部職員・評価者研修</u>」（受講者：49名、受講率：98%）を実施した。また、人事評価における評価基準の統一と評価者自身の評価の傾向を把握することを目的として「<u>三重大学評価者研修（評価面談）</u>」（受講者36名、受講率：95%）を実施した。 上記研修の <u>終了後のアンケート調査により研修効果を測定し、「良く理解できた」「理解できた」の回答が94%と高い効果を確認することができた。</u> これまでの検証結果について、研修の開催時期や所要時間については良い評価であったが、幹部職員向けの研修内容は <u>毎年類似のものになるという意見を踏まえ、改善策として、毎年異なるテーマを取り入れることとし、平成31年度の研修では、「採用面接時でのポイント」をテーマに取り入れて実施</u>した。	
【59】 男女共同参画をさらに強化す		IV	<u>女性教員比率については、全学会議等における女性教員の採用に向けた啓発、男女共同参画推進室に</u>	男女共同参画の推進について、「男女共同参画推進実施計

るため、優秀な女性を積極的に登用することにより、女性教員比率18%以上、事務系職員の指導的地位に占める女性比率20%以上を達成する。また、本学及び三重地域の男女共同参画をさらに推進するため、三重県知事表彰「男女がいきいきと働いている企業 グッドプラクティス賞」を受賞(平成25年度)した実績を基に、男女共同参画フォーラム等の意識啓発事業を三重県と共催で実施するなど、三重県との連携を強化する。		における「<u>研究と育児等との両立を目的とした研究補助者の雇用経費助成</u>」(平成29年度から実施)や、学長、理事、副学長及び各部局長によるイクボス宣言等を行い、女性が働きやすい職場環境の整備等を進めていることもあり、<u>平成29年度に目標を達成し、以降も上昇している</u>(平成27年度:16.6%、平成28年度:17.4%、平成29年度:18.6%、平成30年度:18.7%)。 <u>事務系職員の指導的地位に占める女性比率</u>については、平成29年度から課長級以上の事務系職員を対象とする<u>幹部職員・評価者研修に、副課長級の女性事務職員の参加を義務付けて幹部への昇進を促進</u>する等の取組を実施している。(第3期当初(平成28年度当初):8.6%、平成29年度:8.6%、平成30年度:8.1%) 本学の男女共同参画の推進のため、全教職員を対象に男女共同参画意識調査を実施し(平成28年度)、本調査結果を踏まえて、平成29年度に第3期中期目標・中期計画期間における「三重大学男女共同参画推進実施計画」を策定した。 また、三重地域の男女共同参画をさらに推進するため、下記のとおり共同で意識啓発事業等に取り組み、三重県との連携を強化した。平成28年度には、「<u>みえのイクボス同盟</u>」に加盟して学長が「<u>キックオフ宣言</u>」を行ったほか、三重県男女共同参画センターフレンテみえ主催の「フレンテまつり」への参加、<u>国際フォーラム「WOMEN IN INNOVATION SUMMIT 2016</u>」(三重県主催)における三重県知事との共同	画」を基に取組を実施するとともに、引き続き三重県等との連携を強化し、意識啓発事業に取り組む。 女性教員比率の向上については、数値目標の達成を維持できるよう、引き続き全学会議等における啓発を行うとともに、雇用状況の推移を注視していく。 事務系職員の指導的地位にある女性の配置については、女性の幹部職員候補者に対して能力開発研修を行う等、引き続き女性幹部職員の育成に取り組む。
---	--	--	---

宣言、「三重県男女共同参画フォーラム」への参加等を実施した。平成 29 年度には、女性が活躍できる職場環境づくりを支援するプロジェクトの一環である「みえの輝く女子フォーラム 2017」の「チャレンジーズ・アワード 2017」で本学職員がファイナリストに選出され、地球温暖化防止に向けた取組（三重大学省エネ積立金制度（【75】参照）のプレゼンテーションを行い、スポンサー賞を受賞した。その他、「県内女性がイキイキと働く企業 10 選」に選出され、本学の取組が好事例としてパンフレットや三重県のホームページで紹介された。平成 30 年度には、附属病院に「働き方改革担当副病院長」を新たに設置し、医師の労働時間短縮に向けた試みや女性職員の活躍推進のための指針の策定、子育て医療従事者支援相談員の設置等に取り組んだ。その結果、「平成 30 年度女性が働きやすい医療機関認証制度」（※1）で認証を受けている。本学のこれらの活動が評価され、「みえの働き方改革推進企業」（※2）で三重県知事表彰「ベストプラクティス賞」を受賞した。

（※1）「女性が働きやすい医療機関認証制度」：女性の医療スタッフが働きやすい環境づくりの促進を図ることを目的として、三重県が全国に先駆けて創設

<http://www.mie.med.or.jp/kinmushien/system/index.html>

（※2）「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰

	【59-1】 男女共同参画の推進等社会的要請への対応に向けて、実施計画を基に、取組を実施する。また、男女共同参画についての理解、認識を深め、意識改革を進めるため、三重県と連携して啓発活動を推進する。	制度： http://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000816143.pdf Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【59-1】 「<u>男女共同参画推進実施計画</u>」を基に、男女共同参画の推進に向けた各種取組を実施した。具体的には、<u>育児や介護と研究の両立を支援するための「研究補助者雇用経費助成制度」の実施</u>や、「<u>ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック</u>」を改訂し、全教職員に周知したほか、NPO 法人ファザリング・ジャパンによるトモシヨク Project（働きながら、家族や友人とトモに食事ができる世の中を創るプロジェクト）の主旨に賛同し、高等教育機関として日本で最初となる「<u>トモシヨク宣言</u>」を実施した。また、トモシヨク宣言に関する最初のイベントとして、家事の分担、料理に対する苦手意識の克服等による、固定的な性別役割分担認識の排除を目的としたワークショップ（調理実習）を開催し、学長以下男性教職員を中心に 26 名が参加者した。 <u>三重県と連携した啓発活動</u>については、三重県男女共同参画センターフレンテみえが開催する「フレンテまつり」に協力機関として参加しブースを出展したほか、<u>三重県と「女性の大活躍推進三重県会議」が行う、企業等が「仕組み」を変えることで「行動」につなげる取組「チェンジ・デザイン・アワード 2020」に応募し、本学の取組が事例集に掲載された。</u>加えて、三重県主催のシンポジウム「仕事も家庭も	
--	---	--	--

			自分の時間も」において、仕事と家庭の両立体験プログラムに参加した本学学生 6 名がプレゼンテーションを行った。	
	【59-2】 優秀な女性の登用推進に資するため、女性教員、事務系職員の指導的地位にある女性の配置状況の把握を行う。既に目標を達成している女性教員比率については、引き続き全学会議等において積極的な登用に向けた啓発を行い、その達成を維持する。また、事務系職員については、女性の幹部職員候補者に対して能力開発研修等を行う。	Ⅲ	【59-2】 <u>女性教員、事務系職員の指導的地位にある女性の配置状況について把握を行い、月毎に雇用状況の推移を確認している。</u> 女性教員比率については、中期計画に定める数値目標を平成 29 年度から引き続き達成できている。<u>全学会議等において教員人事に関する事項の際には優秀な女性教員の採用促進を呼びかけるなど、積極的な登用に向けた啓発を行い、平成 31 年度には 19.5%と第 3 期中最大の比率を達成した。</u> また、<u>事務系職員の指導的地位にある女性比率</u>については、課長級以上を対象とした「三重大学幹部職員・評価者研修」に、副課長級の女性事務職員の参加を継続して義務づけたほか、女性が働きやすい職場環境を醸成することにより（【59-1】参照）、平成 31 年度は目標値 20%以上に対して 16.2%と、<u>前年度実績（8.1%）から大きく上昇し、順調に進捗している。</u>	

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	1 (教育研究組織の見直し) 本学の有する強み、特色、社会的役割を中心とした機能強化を図り、地域・社会の要請に迅速かつ適切に対応するための教育研究組織の見直し、再編等を推進する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		中期 年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の 実施予定
【60】 「地域活性化の中核拠点」としての機能強化を図るため、「理工系人材育成戦略」等を踏まえ、多分野融合型研究の活性化や教員組織改革及び研究拠点の整備などを行い、本学の特色である地域イノベーション教育研究機能の更なる拡充に向けた組織改革を推進する。		IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 「地域活性化の中核拠点」としての機能強化を図るため、<u>多分野融合型研究を活性化する拠点整備として、県内に 4 つの「地域拠点サテライト」を設置した（「伊賀サテライト」及び「東紀州サテライト」設置：平成 28 年度、「伊勢志摩サテライト」設置：平成 29 年度、「北勢サテライト」設置：平成 30 年度）。</u> 上記サテライトを拠点とした特色ある研究を推進するために、伊賀地域を中心として忍者に関する教育研究を推進し地域創生を行う「<u>国際忍者研究センター</u>」を伊賀サテライト内に設置したほか、イルカの繁殖研究基盤を整備し、鯨類の持続的飼育展示に寄与する取組を行うため、<u>生物資源学研究科に「附属鯨類研究センター」を設置した（平成 29 年度）。</u> 平成 30 年度からは、<u>本学の地域創生に関する本部機能として「地域創生戦略企画室」を設置し、学</u>	第 4 期中期目標中期計画の作成に向けて、第 4 期以降の改革方針について具体的取組内容の検討を更に進める。具体的には、学部・研究科の組織改革については、学年進行に合わせた工学研究科の改組や、地域イノベーション教育研究機能の強化に向けて、引き続き検討を行う。

			長のリーダーシップの下、本学が地域の企業や自治体等との組織対組織による戦略的なプロジェクト（地域創生プロジェクト）を企画・展開している。 <u>本学機能強化構想に基づく組織改革として、生物資源学部</u>に「<u>生物圏生命化学科</u>」及び「<u>海洋生物資源学科</u>」（平成 28 年度）、<u>教職大学院</u>（平成 29 年度）、<u>地域イノベーション学研究科社会イノベーションユニット</u>（同年度）、<u>工学部総合工学科</u>（平成 30 年度）をそれぞれ設置した。	
	【60-1】 「本学機能強化構想」に基づく各戦略の進捗把握を行うとともに、第 4 期における組織改革の方針等を検討する。	Ⅲ	（平成 31 事業年度の実施状況） 【60-1】 本学機能強化構想に基づく各戦略の進捗把握を行うため、<u>各戦略の KPI に係る数値を可視化した資料により</u>、全学会議において、目標を「達成している」「良好な状況」である項目（全 9 件中、8 件）と目標未達成の留意項目など<u>進捗状況と今後の対処方針等を確認した。</u> また、<u>文部科学省「国立大学改革方針」を踏まえて、第 4 期以降の組織改革の方針等について検討を行った。</u>	
	【60-2】 多分野融合型研究の活性化、研究拠点の整備等の実施に向けて、大学戦略会議等において具体策を検討して実施する。	Ⅲ	【60-2】 文部科学省「国立大学改革方針」を踏まえて、第 4 期以降の改革方針について検討を行い、<u>企業との協働による教育組織の立ち上げや、文理融合・数理データサイエンス教育の展開等の改革に向けた具体策について大学戦略会議等の全学会議で検討した。</u>そのうち、文理融合・数理データサイエンス教	

			育の基盤的組織として、 <u>数理データサイエンス館 (CeMDS)</u> を開館した。	
【61】 三重県教育委員会等との連携・協働により、三重県における教員養成の拠点機能を果たしていくため、教育学部・教育学研究科の組織改革を推進する。特に、学部は新課程を廃止するとともに教員養成課程に特化し、第3期中（平成29年度目途）に教職大学院を設置する。		III	（平成28～30事業年度の実施状況概略） 教育学部については、地域・社会の要請に迅速かつ適切に対応するため、平成28年度に<u>教育学部の新課程「人間発達課程」を廃止し、「学校教育教員養成課程」に特化</u>した。 教育学研究科については、平成28年度に、教職大学院の設置に向けて県内全市町教育委員会（29市町）への説明を実施し、三重県の抱える教育の課題等に関して意見交換を重ね、<u>平成29年度に教職大学院を設置</u>した。 教職大学院について、三重県教育委員会との連携・協働により、三重県における教員養成の拠点機能として強化に取り組んでいる。具体的には、教職大学院の科目「地域の教育課題解決演習」や長期実習に関する科目において、三重県の教育課題を学生の学習課題としてとりあげているほか、「教職大学院運営協議会」及び「教職大学院長期実習協議会」を開催し、三重県教育委員会、名張、熊野、津の市教育委員会代表者からのヒアリングを行うことで、教職大学院の教育体制の見直しを実施している。	教育科学専攻（修士課程）の教職大学院への一本化に関する申請を令和2年度に行い、令和3年度に新組織に移行する計画である。
	【61-1】 教育学研究科修士課程を平成33年度から専門職学位課程（教職大学院）に一本化するために、移行準備WGを中心に教育学部・教育学研究科の組織改革の具	III	（平成31事業年度の実施状況） 【61-1】 教育学部内に<u>学部・大学院改革検討特別委員会を設置</u>し、教育科学専攻（修士課程）を教職大学院に<u>一本化するための改組申請に取り組み</u>、文科省との	

	体案を策定する。		事前相談を重ねて改組案を策定し、役員会で了承を得た。<u>令和2年4月末に文部科学省に申請を行い、申請が認められれば令和3年度からの開設を予定している。</u>	
	【61-2】 教育学部・教育学研究科の組織改革に向けて、他の高等教育機関との連携について協議する	Ⅲ	【61-2】 <u>鈴鹿高等専門学校との共同教育プログラムによる連携について協議を行い、教員免許（高校・数学）取得のための履修モデル、及び教職科目の履修モデルを作成した。このほか、「高等教育コンソーシアムみえ」の単位互換協定の枠組みを利用し、皇學館大学からの特別聴講学生2名を受け入れ、連携体制を維持している。</u>	
	【61-3】 三重県南部地域の教員養成により貢献できるよう、教育学部の入試制度の改革を引き続き検討する。また、三重県南部地域での教育実習を充実させるとともに、他大学との連携について引き続き協議する。	Ⅲ	【61-3】 教育学部の入試制度について、平成30年度入学者の入試より実施している<u>三重県南部地域の高校生を対象とした地域推薦入試を平成31年度も引き続き実施</u>した（受験者数：5名(平成30)、9名(平成31)、6名(令和2)）。また一般入試についても、南部地域からの受験者数は地域推薦入試を開始する前は例年5名程度であったが、地域推薦入試実施後には4名(平成30)、14名(平成31)、8名(令和2)と変動はあるものの増加が見られている。また、地域推薦入試については当該地域の教育関係者から高い評価を受けている。地域推薦入試では、面接により教員志望であることを確認しており、さらに入学した学生が教育学部での学習について母校で後輩に発信する等の活動も見られることから、地域	

			推薦入試の実施が教員志望の意識の高い学生の確保に繋がるというメリットが大きいと考えられる。 このことから<u>地域推薦入試を継続するとともに、教員を志望する人材を幅広く確保するために三重県全域への拡大を検討し、令和3年度入試から実施することを決定した。</u>南部での地域推薦入試の状況に鑑みれば三重県全域に拡大することにより、一般入試受験者の増加も期待でき、教員志望の高い学生の獲得につながるものと考えられる。 また、三重県南部地域での教育実習の充実のため、<u>大紀町・南伊勢町・伊勢市・鳥羽市の各教育委員会を訪問し、南部地域での安定的な教育実習の実施に向け協力を依頼した。</u>この他、<u>三重県南部地域でのへき地教育等について、和歌山大学と連携協議を開始した。</u>	
【62】 地域の要請に基づいて創設された学部理念をさらに発展させ、多様化する社会の課題を発見し、解決に向けて努力できる人材を育成することで、地域圏大学としての役割を果たせるよう、県をはじめとする地方公共団体、地域企業等との協議を通じて、人文学部・人文社会科学研究科の組織改革を推進する。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 本学の人文学部・人文社会科学研究科では、多様化する社会の課題を発見し、解決に向けて努力できる人材を育成するために、平成 28 年度から学部と大学院における新カリキュラムについて検討を開始し、<u>平成 29 年度から新科目の導入とカリキュラムの再編を行った。</u>新科目「<u>地域から考える文化と社会</u>」は1年次前期に配置され、三重県及び東海圏を中心に地域固有の文化や地域の抱える社会的諸課題について知るとともに、それらを理解する上で不可欠な学問的視点について学ぶことを目的としている。この科目は<u>両学科学生が同時に受講する共通科目で、これは学部としては新しい試みであつ</u>	地域のステークホルダー（高校、企業等）に対する意見聴取を基に、人文学部の組織改革に向けた検討等に取り組む。

		た。実際に三重県・東海地域で活躍している社会人の話や、他学科教員を含む多様な専門的視点に基づく講義内容は学生アンケートでも評価されている。平成 30 年度の <u>FD 研修会</u>においては、<u>人文学部全教員がカリキュラム単位毎に分かれて新カリキュラムの成果と課題について具体的に検討</u>を行った。 平成 29 年度には三重県総合博物館と人文社会科学研究科との連携を強化し、「連携大学院」制度による研究者の育成案を構想し検討を行った。 地域活性化の中核拠点として県内 4 箇所に設置された「地域拠点サテライト」の一つである「伊賀サテライト」（平成 28 年度開設）の一部として新設された「<u>国際忍者研究センター</u>」と「伊勢志摩サテライト」の「<u>海女研究センター</u>」の二つのセンターについて、人文学部・人文社会科学研究科が主として運営を担うよう教員組織の体制を改編し、上記サテライトを拠点とした<u>地域志向型の教育・研究活動を通じて地域に貢献</u>した。平成 30 年度には、<u>人文学部内に新たな研究センター「三重の文化と社会研究センター」を創設</u>し、地域圏大学としての教育研究活動を積極的に支援するとともに、「<u>地域研究フォーラム</u>」を定期開催することによって地域との連携を深めて地域人材の育成を目指している。	
	【62-1】 人文学部と人文社会科学研究科における新カリキュラムの成果と課題を検証する。それを踏まえて、新たな発想に基づく文理融合型の新教育プログラムの	Ⅲ （平成 31 事業年度の実施状況概略） 【62-1】 修士課程における新カリキュラムについて、<u>実験的な文理融合型の授業として、大学院科目「忍者学実践特講」及び「忍者学実践演習」を開講</u>した。本	

	原案をとりまとめる。		科目からは、文理融合型教育プログラムにおいて実際の現象・事実を多角的かつ総合的に考察し、社会における忍者の全体像を把握するためのアプローチに関する知見が得られ、今後、他の新教育プログラムを検討する際にも活用することとなった。 学士課程については、<u>現地（フィールド）における実践的な活動・実習を重視した、各コース間を横断する共通の4プログラム（三重文化、国際理解、地域創生、公共政策）等の新教育プログラムの原案をとりまとめた。</u>このほか、<u>県内の高校生及び人文学部生を対象とし、人文学部のカリキュラム等に関するアンケート調査を行い、人文学部内に設けた「改組・将来計画委員会」において結果の分析を実施した。</u>平成31年9月、12月の2回、<u>民間企業（百五銀行、三重交通、八神製作所、光機械製作所）と自治体（三重県庁）との懇談会を開催し、人文学部卒業生に求められる能力等のニーズ等意見の聴取を実施するなど、新カリキュラムの成果と課題を検証し、地域から求められる人材像育成方針を新教育カリキュラムに取り入れることとした。</u>
--	-------------------	--	---

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	1 (業務の効率化・合理化) 最少の資源で最大の効果が得られるよう、継続的に事務等の効率化・合理化を推進する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【63】 学長ガバナンスを円滑に推進するため、学長の補佐体制の強化など事務組織の戦略的な組織編成や人員配置を行うとともに、事務の業務改善活動等を通じて恒常的に業務運営の効率化・合理化を進める。		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 学長ガバナンスを円滑に推進するため、「本学機能強化構想」の実行に向けた新たな教育研究組織を設置するとともに、それに合わせて事務組織を再編した。具体的には、地域連携機能の抜本的強化として、組織の壁を超えた地域創生プロジェクトマネジメントを迅速・的確に展開するため、<u>組織対組織で地域連携を推進する本部組織「地域創生戦略企画室」</u>(室長：学長)を平成 30 年 4 月に設置した。地域創生戦略企画室をサポートする事務組織として「地域創生推進チーム」を設置し、地域拠点サテライトの運営と合わせ教職協働で地域連携に取り組む体制を整備した。 また、各部局との連携・協議を通して、三重大学の教育目標の達成に向けた教育諸活動の創造・開発を推進するとともに、<u>地方創生に資する地域人材育成の学位プログラム・教育の質保証に向けた取組を支援することを目的として「地域人材教育開発機</u>	学長ガバナンスの推進のため、引き続き教職協働機能の強化に向けて事務機能・組織の在り方を検討する。また「教職協働 WG」において、見直すことが効果的とされた業務の検討状況を確認(ヒアリング)し、内容を取り纏めて「教職協働 WG」にて共有する。特に、業務削減効果の高いものを実施するとともに、RPA やクラウド化等を通じた IT 化・デジタル化による効率化を実施する。

		構」を平成 30 年度に設置した。本機構をサポートする事務組織として「地域人材教育開発機構チーム」を設置した。 恒常的な業務運営の効率化・合理化については、業務の総点検調査、業務効率化アンケートなどを通して効率化・合理化を進める業務の点検、見直しを行った。 また、グループウェア等を用いた会議運営やペーパーレス化を進め、平成 30 年度には、<u>経営協議会と学内のほぼ全ての会議・委員会等でグループウェアを用いた PC 会議とした。</u>さらに、部局毎の印刷経費節減状況、経費削減の対策、昨年度の印刷経費削減が多い部署等に見える化したパンフレットで学内に周知するとともに、<u>学長によるペーパーレス宣言</u>を実施した。これらの取組により、会議資料の印刷業務等が効率化されるとともに、<u>複写機での印刷経費は前年度と比較して約 600 万円の削減</u>となった。 さらに、効率的な事務業務の遂行に向けて、消耗品購入情報を会計システムへ入力する業務、WEB 賃金システムへ従事者の作業内容や住所等の内容を入力する業務に PC 業務自動化ソフトウェアロボットである <u>RPA (Robotic Process Automation) を適用し、適用前と比較して年間約 180 時間の業務時間を削減できた。</u>	
		【63-1】 学長ガバナンスの円滑な推進に資するた	Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【63-1】

	め、事務組織を再編し、大学全体の改革状況を一括して把握するとともに、大学を取り巻く諸状況の把握と学内への情報提供を戦略的に実施するための新たなチームを設置する。	大学の全学的な改革状況を把握し、また文部科学省や国立大学協会をはじめとする大学を取り巻く<u>諸状況の把握と学内への情報提供を戦略的に実施するため、平成 31 年年度から新たに「企画戦略チーム」を設置した。</u> また、事務機能・体制の在り方等を検討するため「<u>教職協働機能の強化に向けた検討 WG</u>」を設置し、<u>業務改善案や組織再編案を実施</u>している。具体的には、業務改善に関しては、教職員用宿泊施設「翠明荘」の稼働状況や維持管理・運営コストの見直しを行い、令和 2 年 3 月をもって宿泊施設としての使用を終了することを決定した。<u>組織再編に関しては、インターンシップをはじめ就職関連業務を強化するために人員を配置</u>しつつ、附属施設が学部と協働してより効率的なガバナンスを行うために、附属学校チームを教育学部チームに、練習船や演習林等を管理運営する附属教育研究施設チームを生物資源学研究科チームに統合する組織再編を令和 2 年度に実施することを決定した。	
	【63-2】 業務運営の効率化・合理化に向けて、RPA（ロボティクスプロセスオートメーション）の導入拡大など ICT による業務を活用すること等により、業務改善活動に取り組む。	IV 【63-2】 WEB 賃金システムの入力業務や会計システムの物品等処理業務の入力作業等における<u>RPA 適用範囲の拡大等により、年間合計約 1000 時間の業務削減効果を得る内容を構築し、令和 2 年度より運用を開始することとした。</u>このほか、会議資料のペーパーレス化により、<u>複写機での印刷経費が平成 30 年度と比較して約 1,000 万円の経費削減となった他、イン</u>	

			ターネット出願の導入による受験票発送及び受験科目確認作業等の効率化により約 350 時間の業務削減効果を得るとともに、 <u>同要項印刷経費約 340 万円を削減した。</u> （P 60 参照）	
【64】 効率的な法人運営を行うため、第 2 期に引き続き、業務のアウトソーシングや他の大学との事務の共同実施（東海地区事務連携等）等を推進する。		III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） アウトソーシングの推進について、アウトソーシングの可能性を含めた<u>業務効率化アンケート</u>を平成 28 年度に実施し、<u>アウトソーシングへの移行が考えられる業務について洗い出しを実施した。</u>その結果、平成 30 年度においては<u>講堂の舞台機構装置点検業務</u>を専門業者へ委託契約、<u>求人情報・学生情報管理システム</u>（キャリアタス UC）の導入等、適用可能な業務を<u>アウトソーシング</u>した。この他、附属病院におけるエネルギーセンターの保守業務の外部委託の適用範囲を拡大（平成 29 年度及び平成 30 年度）する等の効率化を図った。 他大学との事務の共同実施については、<u>東海地区国立大学法人事務連携による各種研修</u>（法制執務研修会、情報公開・個人情報保護研修会、法人文書管理研修会等）<u>を実施した。</u> 平成 29 年度においては、南海トラフの地震等、東海地区の広域が同時に被災する大規模な自然災害等を主に想定し、8 大学が相互に連携・協力して十分な事前準備と迅速かつ的確な対応を行うことにより、大学への災害の影響を減らし、教育研究活動等の継続・復旧を推進するとともに、地域社会の減災並びに復旧・復興に寄与することを目的とし	既存のアウトソーシングをリスト化するとともに、平成 31 年度に実施した業務効率化アンケートに記載のアウトソーシング適用可能性のある業務に係る検討状況を確認し、アウトソーシングの可能性を検討する。他大学との事務の共同実施については、引き続き他大学と共同できる業務を継続するとともに、更なる事務共同の可能性を検討する。

			て、「東海地区国立大学法人の大規模災害対応に関する協定」を締結した。
	【64-1】 「業務の総点検調査」の結果を踏まえ、第3期中に実施した各種業務のアウトソーシングの内容及び成果を学内で幅広く共有することにより、更なる業務運営の効率化、省力化に取り組むとともに、他大学との事務共同（東海地区事務連携等）を推進する。	Ⅲ	（平成31事業年度の実施状況） 【64-1】 「事務マネジメント会議」下に設置した「<u>教職協働機能の強化に向けた検討WG</u>」（構成員：部長、課長、副課長級）において、<u>アウトソーシング可能と思われる業務の洗い出しを「総務」、「財務・施設」、「学務・学部」の小グループごとに実施し、進捗状況の確認を行うとともに、アウトソーシング化が見込まれた業務や業務運営の効率化案を各小グループと各事務チームが検討する等、業務運営の効率化についてチームの枠組みを超え、全学的に検討を実施している。</u>また、平成31年度から新たな取り組みとして<u>デジタルサイネージによる学生への企業情報提供業務（※）をアウトソーシングし、令和2年4月より48社の放映を開始することとなり、広告収入を得ることとなった。</u> 他大学との事務の共同体制については、「<u>東海地区国立大学法人事務連携幹事会</u>」において活動実績及び今後の予定を確認するとともに、「情報公開・個人情報保護研修会」及び「法人文書管理研修会」に参加した。 （※）デジタルサイネージによる学生への企業情報提供：三重大学生協第1食堂、第2食堂にデジタルサイネージ（98インチモニタ）を1台ずつ

			設置し、学生に対し企業情報を表示している。これにより、学生が低年次から企業に触れる機会を持ち、早くから企業・就職への関心を高める効果が期待される他、中期計画で定める「県内就職率 10%上昇」に貢献することに加え、広告料収入を学内予算の財源としている。本取組はアウトソーシングで実施しており、CM 放映枠（1 枠 15 秒）に放映料金を乗じた金額から委託手数料を差し引いた額を本学の収入としている。	
--	--	--	---	--

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成 28～30 事業年度】

ガバナンス強化に関する取組

■ 学外者の意見把握と法人運営への活用【52】

地域社会のニーズを的確に把握するため、経営協議会において、毎回、本学側からの提案に基づく意見交換を実施した。（意見交換の議題例：「インターンシップについて」、「地域人材育成教育について」等）

この中で、大学としてインターンシップの重要性に鑑みて、より効果的なプログラムを検討し、受入企業等と協働して取り組まなければ、実効性のある取組とはならないという外部委員の意見も踏まえつつ、中期計画の「地元企業への就職率 10%増」達成に向けたインターンシップの実施体制等を検討、構築するために、平成 29 年 4 月からインターンシップ担当副学長を配置するとともに、インターンシップ取組強化に関する検討プロジェクトチームを設置した。外部委員からの意見に対する主な取組内容として、インターンシップ後の学生による成果発表会を学生及びインターンシップ受入企業を対象に開催して成果を双方へフィードバックするとともに、意見交換のために企業へ訪問することにより、企業との協力関係を良好なものとした。

また、経営協議会等の学外委員以外からも幅広く意見を聴取し、社会的ニーズへの迅速な対応に向けて、学長が県内企業や市町への訪問を平成 27 年度から継続して実施し、平成 28 年度から平成 30 年度までに計 367 件（年平均 122 件）の企業・自治体を訪問するとともに、当初の予定を前倒しして、平成 28 年度末までに県内 29 市町全てとの協定締結を完了した。

さらに、各学部・研究科においても、諸活動に地域の声を取り入れるため、ステークホルダーである県内自治体や地域の企業等の方々を構成員とする協議会や意見交換会などを学部毎に実施した。

医学系研究科・医学部及び医学部附属病院では、県内 40 以上の主要医療機関の管理者や県担当者などが参画する三重大学医学部教育関係施設会議（年 1 回）及び三重大学関係病院長会議（年 2 回）を開催し、卒後研修や地域卒学生、地域医療連携等に関する事項について意見交換を行った。工学研究科では、県内高等学校教員との協議会において、学部の機能強化（学部改組）や改組後の体制及び入試制度についての意見交換を行い、改組後の平成 31 年度には、企業が工学部教育に求めることをテーマに、企業経営者等と学部教育プログラム懇談会を開催した。

上記以外にも、人文学部では学部教育に関する民間企業・自治体との懇談会等、教育学部では県や市の教育委員会との連携会議・人材育成会議等、生物資源学研究科では、県内専門高校長との懇談会等を開催しており、全学的に学外からの意見を聴く機会を積極的に設けている。

■ 「附属病院監査研究会」の発足及び「三重大学医学部附属病院 監事監査マニュアル」の作成【53】

監事協議会東海・北陸支部会において議論された「国立大学法人のガバナンス強化に向けて（提言）」や、他大学との事務担当者間での監事のサポート体制についての意見交換会の結果、「監事が附属病院や地方創生に係る大学の諸活動を監査するにあたり、判断するためのベンチマークがない」「内部監査部門の職員が兼務で監事をサポートしているが、他大学との連携を強化し効率的に情報を得られるネットワークを構築する必要がある」という課題が明らかになった。これらに課題に対応するため、「附属病院の監査手法の情報共有」「監事としての財務諸表分析の理解」をテーマとして、本学監事が発起人となり、国立大学法人等監事協議会の下に「附属病院監査研究会」を設置した（平成 29 年度）。

本研究会では、常時電子メールにより意見交換を実施しているほか、研究会議を（年 2 回開催、会員全員出席）開催しており、平成 30 年度には本学監事が「監事

協議会九州・沖縄支部会」にて特別講演を実施した。また、本学監事の主導のもと、病院再開発に伴う財務上の課題、決算書分析に当たっての留意点（材料費編、委託費編）、国大協サービスの病院不祥事事案を参考にした不祥事再発防止のための監査手法、数字から見える病院の状況（看護師不足対策）について、研究会会員と相互に情報共有等を行った。

研究会の参加大学は、平成 30 年度末時点で 5 支部 13 大学となり、本学だけでなく全国的に他大学との情報共有が促進されたことで、附属病院監査におけるベンチマークの設定や他大学とのネットワーク構築が進み、監事機能の強化に大きな効果を得ることができる体制となった。

また、上記研究会での活動や本学附属病院における重点監査で蓄積した情報を基に、平成 30 年度に本学独自の「三重大学医学部附属病院 監事監査マニュアル」を取りまとめ、蓄積された監査の知見をマニュアル化することで監事交代後も監査の質が担保されるようにした。

当該マニュアルは学内の利用だけでなく、附属病院監査研究会に参加している各大学の監事と共有しており、国立大学附属病院の監査手法の共有及び質の向上に寄与することができた。

■ 監事監査、内部監査による法人運営の改善【53】

本学では、監事監査及び内部監査の結果を役員会で報告し、監査結果に係る改善事項等について、監事又は学長から担当理事又は病院長宛てに書面で改善通知を行い、適切に改善が実施されているかフォローアップを行っている。

平成 29 年度からは、各部署にて監査結果を重く受け止め改善が促進されるよう、監事と内部監査部門が連携し、平成 28 年度まで書面による確認であったものを現場調査とするなど現場でのモニタリングを強化し、広く情報収集を行って、緻密な検証を行った。

これらの取組により、以下のように実効性のある改善が図られ、監査結果を法人運営に効果的に反映させることができた。

(1) 経営協議会の外部委員からの意見への対応強化及び状況報告

外部委員による意見について、真摯に受け止め、その意見に基づく対応を実施するとともに、その意見に対する対応状況を次回経営協議会で報告するよう提案した結果、意見に対する対応状況について経営協議会で報告する体制となったことを確認した。

(2) 附属病院の医療機器購入の精査、共同利用の促進、原価計算制度導入

附属病院に関して、医療機器の有効活用を提案した結果、医療機器購入にあたっては、緊急性・収益性・共用可能性・医療安全の観点で加点評価を行い、購入の是非を精査するように改善されるとともに、超音波診断装置の共同利用化を促進することで購入台数の削減（10 台→7 台）につながったことを確認した。さらに、従来の医療機器購入費の配賦を改め、減価償却費を各診療科等へ配賦する方法に変更されたことを確認した。

(3) 附属学校の施設に係る安全性の確保

平成 30 年度には、平成 29 年度に実施した本学附属学校のリスクマネジメントに関する内部監査結果に対する改善状況を確認した。内部監査において、附属中学校の体育館老朽化に伴う床材の劣化（剥がれ、ささくれ等）を問題点として挙げ、早期改修を提案した。これを受けて、学内での臨時予算措置を行い、老朽化した床の張替・補強の工事を実施しており、監査結果を附属学校運営に効果的に反映できたことを確認した。

■ 優秀な若手教員の雇用促進【55】 【56】

本学では平成 28 年度に「第 3 期中期目標期間における三重大学人事・給与システム改革の基本方針」を策定し、①多様で優れた教員の登用に向け、若手研究者、外国人教員、女性教員の積極的採用、②弾力的な給与制度への改善に向け、承継内大学教員への年俸制の導入・推進、クロスアポイントメント制度の導入・推進、テニユアトラック制度の推進、業績評価制度の検証、改善、③その他、人件費管理や教員配置方法、教員の早期退職制度の検証と必要に応じた改善、原則公募を継続

することを基本方針とした。

若手教員の増加に向けた取組として、文部科学省の国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）及び国立大学改革強化推進補助金（国立大学若手人材支援事業）に申請し、計 17 名を採用するとともに、「学長裁量による若手教員の増員措置」により計 22 名を採用した。その結果、本学の承継内の若手教員比率が平成 30 年度末時点で 16.7%となり、中期計画の数値目標である 16.5%を前倒しで達成した。また、本学の全教員に対する若手教員比率についても、昨年度末の 19.3%から 19.8%へと上昇しており、中期計画の数値目標（20%）の達成に向けて、順調に進捗している。

■ 学校現場で指導経験のある大学教員を 23.2%確保【57】

教育学部では、第 3 期中期目標期間末までに全教員の 20%を学校現場で指導経験のある教員とするため、教員の公募条件に教職経験の項目を記載するなど教員選考時に学校現場での指導経験の有無を考慮して選考を行ったほか、平成 30 年度からは新規採用時の提出書類に教育活動を含めた業績調書の提出を求めることで、より優秀な人材が確保できるようにしている。これらの取組の結果、学校現場での指導経験のある教員が平成 29 年度末には 21.7%、平成 30 年度末には 23.2%となり、中期計画の数値目標である 20%を達成するとともに、平成 30 年度は学内予算の戦略的な配分により、学校現場での指導経験のある教員の実人数を増加（平成 29：18 名→平成 30：19 名）することができた。

■ 「本学機能強化構想」に基づく教育研究組織の見直し【60】

地域イノベーション教育研究機能の更なる拡充に向けた組織改革を推進するために、「本学機能強化構想」の各戦略に基づき、以下の組織設置・見直しを実施した。

(1) 学部・研究科の見直し

ア. 生物資源学部の学科改組（平成 29 年 4 月）

生物資源学部「生物圏生命科学科」を改組し、農芸化学と水産化学の協働により生物資源に関する総合的な生命化学を学ぶ「生物圏生命化学科」、鯨類繁殖分野を活かした水産増養殖分野を拡充した「海洋生物学科」の 2 学科を設置した。

イ. 教職大学院の設置（平成 29 年 4 月）

地域や学校において指導的役割を果たすために必要とされる確かな指導理論及び優れた実践力・応用力を備えた高度専門職業人としての教員を養成することを目的として、教育学研究科に教職実践高度化専攻（教職大学院）を設置した。（P44 参照）

ウ. 地域イノベーション学研究科（博士前期課程）にユニットを新設（平成 29 年 4 月）

文理融合型の実践的なプロジェクト・マネジメント教育を更に機能強化するため、「社会イノベーション」を創出する社会起業家人材を養成する「社会イノベーションユニット」を新たに設置した。

エ. 工学部の学科改組（平成 31 年 4 月）

工学部では、専門分野の深い知識と同時に工学共通の幅広い知識・情報関連技術を有する人材の育成を目的に、平成 31 年 4 月より 6 学科を 1 学科（総合工学科）に再編した。この再編では、5 つの専門分野ごとのコース制を基盤としつつ、2 年進級時に専門分野のコースを決定する「総合工学コース」を設け、志望分野を検討中の学生にも柔軟な進路選択が可能となるようにした。学生は、1 年次から工学共通基礎教育として数学、物理、情報、CSR 教育等のコア科目を履修し、工学共通の幅広い知識を身につけるとともに、再編と併せて設定した学部・修士一貫コースでは、4 年次からの 3 年間で複合的な工学分野の研究活動を可能とし、3 年終了時に「卒業研究」か「長期インターンシップ」（地域企業と連携した海外インターンシップを含む）のいずれかの科目を選択可能とした。

(2) 地域連携機能の強化

ア. 4つの地域拠点サテライトの設置

三重県全体を教育研究フィールドと位置づけ、本学の教育・研究成果を活用して地域創生に資することを目的として、本学機能強化構想に掲げる4つの「地域拠点サテライト」（「伊賀サテライト」「東紀州サテライト」「伊勢志摩サテライト」「北勢サテライト」）を設置した。各サテライトには活動拠点を置き、地域の特性を活かした活動を行っている。

＜北勢サテライト＞

県内随一の産業集積地に位置する北勢サテライトでは、「知的イノベーション研究センター」を設置し、様々な業種の方が参加する「SDGs研究会」や「健康福祉システム研究会」を開催し、多分野が融合する研究への発展を図っている。「SDGs研究会」とIATSS FORUM（国際交通安全学会）との共催では、東南アジア10カ国からの研修生20名と本学留学生ら20名が参加し、国連持続可能な開発目標(SDGs)を通じた、持続可能なアジア創生について講演及びワールドカフェ形式の分科会を開催し、国際協力の理解が深められた。

＜伊賀サテライト＞

伊賀サテライトでは、地域の医薬品企業との連携による新産業創出や森林資源の活用等に向けた産学官連携の拠点となる「伊賀研究拠点」を設置し「産学官連携セミナーin伊賀」等を開催している。また、忍者等の歴史・文化が根付く伊賀市に位置することから、忍者に関する学術研究を推進する「国際忍者研究センター」を設置し、古文書等による忍者研究に取り組んでいる。平成29年度には「国際忍者学会」の設立に寄与し、設立記念講演会には海外大学の忍者研究者や三重県知事、伊賀市長をはじめ、忍者ゆかりの地の自治体関係者を含め国内外から220名に及ぶ参加があった。

＜伊勢志摩サテライト＞

歴史的に自然と共存し、食と観光産業による地域創生を目指す伊勢志摩サテライトでは、「海女研究センター」を設置し、「海女」を切り口とした教育研究・

人材育成・情報発信等を展開している。また、韓国の東義大学校 韓・日海女研究所と相互友好協定を締結し、海女文化に関する国際研究のさらなる発展を進めている。

＜東紀州サテライト＞

農林水産業を主な産業とする県の南部に位置する東紀州サテライトでは、地場産業や自治体との共同プロジェクトを展開する「東紀州産業振興学舎」を設置し、商品の共同開発等に取り組んでいる。また、少子化により複式学級の割合が県内で最も多いことを背景として、「東紀州教育学舎」を設置し、複式学級に対応した小学校外国語(英語)教育の指導計画を作成して出前授業で活用するとともに、プログラミング教育に関する教員研修や出前授業を実施するなど、現地の教育課題の解決に取り組んでいる。

イ. 地域創生戦略企画室の設置

本学の教育研究成果を積極的に社会に還元し、地域創生に寄与するため、本部組織「地域創生戦略企画室」（室長：学長）を平成30年4月に設置した。

本室では、地域創生に向けて、学長のリーダーシップの下、本学が地域の企業や自治体等との組織対組織による戦略的なプロジェクト（地域創生プロジェクト）を企画・展開するとともに、地域創生プロジェクトに学内の教職員・学生、あるいは地域の企業や行政職員が参画することで、地域共創を牽引する基幹人材の育成を目指している。

具体的には、文科省「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」に採択された「深紫外LEDで創生される産業連鎖プロジェクト（獲得研究資金総額：約676,000千円）」における産学連携の展開や、地域創生プロジェクトの企画・実践を通じた人材育成を目指す「みえ地域共創塾」の開催等に取り組んでいる。

また、地域創生戦略企画室をサポートする事務組織として「地域創生推進チーム」を設置し、地域拠点サテライトの運営と合わせ教職協働で地域連携に取り組む体制を整備した。

■ ソフトウェアロボット（RPA：Robotic Process Automation）の導入による業務効率化【63】

効率的な事務業務の遂行に向けて、消耗品購入情報を会計システムへ入力する業務、WEB 賃金システムへ従事者の作業内容や住所等の内容を入力する業務に PC 業務自動化ソフトウェアロボットである RPA（Robotic Process Automation）を適用し、適用前と比較して年間約 180 時間の業務時間を削減できた。

また、三重県雇用経済部や文部科学省大臣官房会計課等の 10 機関へ RPA に関する情報提供を行い、その結果、複数の機関からの視察依頼があり、意見交換を実施した。意見交換により得た情報を基に、効果的な RPA 適用業務、本学の RPA 運用体制及び RPA を扱える人材の育成方法の参考とすることとした。

産学官連携を推進するためのマネジメント強化等に関する取組

■ 産学官連携の推進に向けたマネジメントの強化

本学の特色となる研究を育成するため、第 2 期中期目標期間から産学官連携コーディネーターや知的財産担当教員等を配置しており、第 3 期中期目標期間には、「中小企業との共同研究を平成 25 年度の 100 件から 200 件へと倍増させる」という挑戦的な数値目標を掲げ、産学官連携活動の更なる推進に取り組んだ。

平成 27 年度から平成 29 年度においては、文部科学省産学官連携支援事業委託事業「産学官連携リスクマネジメントモデル事業（技術流出防止マネジメント）（ネットワーク構築）」に採択され、中小規模大学・地域圏大学産学官連携リスクマネジメントモデル「三重大学モデル」を構築した。また、幹事機関の本学及び協力機関 9 大学（岩手大学、群馬大学、新潟大学、山梨大学、福井大学、豊橋技術科学大学、山口大学、大分大学、宮崎大学）からなる 10 大学の中核組織として「中小規模大学・地域圏大学産学官 連携リスクマネジメント会議」を設置し、10 大学における運用・試行を実施して、「三重大学モデル」のブラッシュアップを行った。

平成 29 年度には、本学が保有する知的資源及び教育研究成果を活用した社会連

携活動に関する方針又は施策を検討すること、並びに、社会連携に関する部局間の連携・調整を図ることを目的とする「社会連携戦略会議」を設置し、外部資金の受入状況等について情報共有を行った。また、研究支援専門職員（リサーチ・アドミニストレーター（以下、URA））を 3 名採用し、毎月開催する「社会連携連絡会議」において URA と産学官連携コーディネーター等が活動状況について情報共有を行うとともに、中小企業との技術相談や共同研究の契約締結に向けた調整を行った。

さらに、県内 4 地域に設置した「地域拠点サテライト」や組織対組織で地域連携を推進する本部組織「地域創生戦略企画室」においても地域自治体や企業との連携を進めるとともに（P58 参照）、本学独自の「中小企業との共同研究スタートアップ促進事業」を実施し共同研究の増加に向けて取り組んだ（P12 参照）。

これらの取組の結果、中小企業との共同研究は平成 30 年度末で 209 件となり、中期計画の数値目標を前倒して達成することができた。

この結果は他大学と比べても高い水準であり、「平成 30 年度 大学等における産学連携等実施状況について」（文部科学省）における「共同研究実績（機関別）」では、以下の項目で上位 5 位以内に入る実績を挙げている。

- ・「件数（中小企業のみ）」：5 位
- ・「件数（同一県内中小企業のみ）」：2 位
- ・「件数（地方公共団体のみ）」：2 位

【平成 31 事業年度】

ガバナンス強化に関する取組

■ 学内関係部門の連携等による監事のサポート体制の強化【53-2】

監事のサポート体制を強化するため、昨年度に引き続き学内連携及び「附属病院監査研究会」の活動を推進した。

学内連携として、本学内部監査部門による「毒物及び劇物の管理状況に関する内部監査」では、毒物・劇物保有箇所 194 件のうち 3 分の 1 以上にあたる 74 件を対

象に実地監査を行い、その内 51 件に監事が同行した。実地監査では、資産管理及び防災担当部署が同行して専門的視点からの検討を行うことで、より高い水準で監査を実施することができたほか、教員や事務部門の協力を得て各研究室の現場検証や教員へのヒアリングを行うなど、実際の作業者の視線で危機管理状況のモニタリングを実施することができた。特に、附属病院との連携により、外来や病棟、中央診療部門の実地監査を実施したことで、そこで得た情報等を監事監査の重点項目の 1 つである「附属病院の運営状況」の監査に活かすことができた。

「附属病院監査研究会」では、他大学の監事より毒物・劇物管理に関する監査の実施結果や監査の観点について情報提供があり、上記の内部監査に活用することができた。また、大学病院における電子カルテの不適切閲覧等の情報セキュリティ管理体制に関する意見交換を実施し、その結果を基に監事が附属病院長に対し、不適切閲覧について更なる対策強化を実施するよう要望した。それにより、年 1 回程度だった情報部門から病院執行部への閲覧状況報告が四半期ごとに行われるようになるなど、防止体制の強化に繋がった。

さらに、内部監査部門が中心となって本研究会発足時から約 2 年間の活動を検証するとともに、報告書としてとりまとめた。本報告書について、監事協議会各支部の代表が集まる代表世話人会にて報告するなど、本学や研究会参加者のみならず、国立大学の監査の質の向上に寄与することができた。

以上のように、内部監査部門をはじめとする学内関係部署等の連携により、監事の監査体制を充実することができた。

■ 学校現場で指導経験のある大学教員を 25.3%確保【57-1】

教育学部では、全教員の 20%を学校現場で指導経験のある教員とするため、教員の公募条件に教職経験の項目を記載するなど、優秀な人材の確保に努めている。これらの取組の結果、令和元年度末には学校現場での指導経験のある教員が 19 名（平成 30 年度と同数）、教育学部教員に占める割合が 25.3%（平成 30 年度末は 23.2%）となり、中期計画の数値目標である 20%を上回る状態を継続している。

■ 現職経験あるいは学校現場での複数の授業経験を有する教員割合が 95.4%を達成【57-2】

教育学部において現職経験あるいは学校現場での複数の授業経験を有する教員割合を 90%まで引き上げるため、教授会等で本学附属学校園や近隣校区の学校での連携活動について紹介し教員の参加を募ったほか、学校現場での指導経験のない教員に対して個別に聞き取りや高大連携事業の紹介等を行った。これらの取組の結果、令和元年度末時点の現職経験あるいは学校現場での複数の授業経験を有する教員の割合は 95.4%（平成 30 年度比 9.9%増）となり、年度計画の数値目標を達成した。

■ ソフトウェアロボット（RPA：Robotic Process Automation）の導入拡大による業務効率化【63-2】

物品処理時の会計システムへの入力作業に RPA を適用し、年間約 1,000 時間を効率化できる RPA フローを構築した（令和 2 年度から運用開始）。その他 RPA を契機に、メールの自動作成ツールの作成、駐車許可業務の WEB 化等、事務システムのデジタル化を進めている。更なる業務効率化に向けて、現行業務の必要性、業務方法の見直しを行いつつ、RPA 適用が好ましい業務について更に調査を行い、令和 2 年度以降、適用可能な業務を拡大していくこととしている。

さらに、学長のペーパーレス宣言（平成 30 年度）に継続して取り組み、全学的に会議資料のペーパーレス化を進めたことで、複写機による印刷経費を前年度から約 1,000 万円削減した。加えて、一般入試におけるインターネット出願の導入により、受験票発送等に用いた約 350 時間を削減したほか、入試要項等印刷に用いた約 340 万円を削減した。

産学官連携を推進するためのマネジメント強化等に関する取組**■ 産学官連携の推進に向けたマネジメントの強化**

特許庁の「知財戦略デザイナー派遣事業」に採択され、派遣された知財戦略デザイナー1名が、知財 URA をはじめとする研究支援スタッフとチームを組み、知見やノウハウを共有しながら、知的財産権の保護が図られていない研究成果の発掘を行い、知的財産を保有する教員のリストアップを実施するとともに、当該教員との面談を実施し、今後の取組方針を決定した。

また、北勢サテライト「知的イノベーション研究センター」において、共同研究の増加等を目的に工学研究科公開セミナー「みんな見せます工学研究科」を新たに開催し、本学工学研究科が取り組む研究内容を地域の企業等に発信した（参加者：延べ349名）。

このほか、URA による中小企業との技術相談や「中小企業とのスタートアップ促進事業」に継続的に取り組み、平成31年度末時点での中小企業との共同研究数が208件となり中期計画の数値目標の達成を維持するとともに、共同研究数の合計数は301件となった。

また、本学は日本政策金融公庫総合研究所が平成31年度に公表した論集44号に「連携相手として企業から好まれ、連携企業の選択肢が豊富な中で中小企業と密に協力する大学」として「SME（中小企業）コラボ10大学」の一つに選出され、社会から高い評価を得ていることが実証された。

2. 共通の観点に係る取組状況**ガバナンス改革の観点**

権限と責任が一致した意思決定システムの確立や法人運営組織の役割分担の明確化、監事の役割の強化等のガバナンス改革の取組が、人材育成・イノベーションの拠点としての法人の機能強化にどのようにつながっているか。

本学では平成16年度より、新たに教員を採用する場合は、事前に役員会において各学部・研究科等の長と採用に係る協議を行うこととしている。この役員会では、各学部・研究科等の長からの協議内容を基に、職位、配置する分野、必要性等について審議している。教員の選考は、役員会での審議結果に基づき各学部・研究科等の長に付託され、各学部・研究科等の教授会及びその下に置かれた委員会において公募等の手続きを経て進められることとなるが、事前に役員会での協議を経ることで、本学の機能強化に資する採用であることを執行部で確認できている。

また、平成30年度には、「学長裁量による若手教員の増員措置」により地域創生戦略企画室の所属教員5名を採用しており、学長のリーダーシップのもと地域の拠点としての機能を強化している。

さらに、各部局と本部組織との一体的かつ機能的な運営体制の構築に向けて大学改革推進戦略会議を廃止し、教育研究評議会との役割を明確化（棲み分け）した「大学戦略会議」を設置しており、大学の運営方針及び戦略等に係る全学的な観点からの検討を行う体制を整備している。（P20 参照）

このほか、監事のサポート体制の強化や監事と内部監査部門等との連携により、本学附属病院を含めた法人運営の改善に取り組んでいる。（P55 参照）

外部有識者の意見が法人運営に適切に反映され法人運営の活性化につながっているか。

経営協議会において本学側からの提案に基づく意見交換を実施しており、「インターンシップについて」が議題となった際には、外部委員の意見を踏まえ、インターンシップ担当副学長の配置やインターンシップ受入企業への成果のフィードバックを実施するなど、法人運営の活性化につながっている。（P55 参照）

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	1 (外部研究資金) 外部研究資金の獲得を戦略的に行う組織体制の強化を図り、全学的な組織力で外部資金獲得を推進する。
	2 (自己収入) 教育研究等の活動をより一層充実させる財源を確保し、戦略的な経費配分をするため、自己収入の拡大に取り組む。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【65】 三重大学の特色ある研究を発展させるために、研究支援専門職を活用して戦略的に外部研究資金を獲得する仕組みを構築することや、新たなリサーチセンターの制度を構築すること等により、各省庁等の大型研究費 (年間 1,000 万円以上) の件数を、第 2 期の平均に比べ、第 3 期の平均で 6 % 増加させる。		IV		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) <u>平成 29 年度に「社会連携戦略会議」を設置し、外部研究資金の獲得実績を基に獲得件数増加や採択率向上に向けた対応策を検討している。平成 30 年度には、研究推進戦略室会議において科研費アドバイザー制度について検討され、アドバイザーによる意見交換会を実施するなど、部局の連携を深めつつ全学として外部研究資金の増加に向けて取り組む仕組みを構築している。その結果、平成 31 年度科研費の申請率が 81.2% に達した。(P135 参照)</u> <u>また、平成 29 年度からは新たに、「卓越型リサーチセンター」制度を開始し、各センターへの重点支援を実施することで、外部研究資金を獲得している。(P75 参照)</u>	社会連携連絡会議を開催して、URA、産学官連携コーディネーター等が各々の活動状況等について情報共有を行う。大企業との包括協定に基づき連携協議会を開催する。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【65-1】 組織的な大型外部資金の獲得に向けて、社会連携連絡会議を毎月開催し、URA や産学官連携コーディネーター等が各々の活動状況等について情報共有を行う。大企業との包括協定に基づき連携協議会を開催する。	

	向けた活動を充実させるとともに、各スタッフ及び各部局の関係者に対するヒアリングなどを行い、実施状況を評価する。	<u>ネーター等が各々の活動状況等について情報共有を行い、連携強化を図っているほか、「戦略的情報通信研究開発推進事業（SCOPE）」等、大型研究費の獲得に向けた学内公募説明会を開催した。</u>このほか、<u>URA が中心となり、JST 研究成果最適展開支援プログラム（A-STEP）産学共同フェーズ個別相談会を開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の流行を考慮し中止した。</u> また、企業からの研究資金獲得に向けて、「第 29 回 三重大学・中部電力産学連携協議会」の書面開催、富士電機食品流通事業本部との令和 2 年度共同研究契約についての情報交換を行い、企業との連携体制を強化した。 加えて、特許庁の知財戦略デザイナー派遣事業を活用し、<u>派遣された知財戦略アドバイザーと研究支援スタッフがチームを組み、知的財産権の保護が十分に図られていない研究成果とそれを保有する教員をリストアップして面談を重ね、新規の特許出願を行ったり、あるいは、将来における研究成果の知的財産化を見据えて、学内の連携体制の強化を行った。</u> その他、令和 2 年度からの特許庁との人事交流で教授の採用を決定する等、知的財産保護に係る体制を強化した。 <u>新たなリサーチセンター制度として、「若手リサーチセンター」制度を構築した。</u>本制度では、代表者が 39 歳以下又は博士の学位取得後 8 年未満であり、かつグループの構成員の半数以上が 39 歳以下
--	--	---

			又は博士の学位取得後 8 年未満である研究グループを認定するものであり、若手研究者の大型研究費取得をサポートした。 以上の取組により、<u>各省庁等の大型研究費（年間 1,000 万円以上）の平成 31 年度における件数は、共同研究 10 件、受託研究（受託事業を含む）18 件、科研費 8 件、合計 36 件となり、これにより第 3 期平均は 32.3 件となり、中期計画を達成した（目標値 32.1 件）。</u>	
【66】 外部研究資金の獲得金額を増加するために、科研費の研究計画調書作成におけるアドバイザー制度の見直しや社会連携機能を強化することにより、外部研究資金の採択効率を向上させ外部研究資金の獲得金額を、第 2 期の平均に比べ、第 3 期の平均で 8 % 増加する。		III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） <u>外部研究資金の獲得金額の増加に向けて、「科研費アドバイザー制度」を実施し、科研費申請に際し応募書類をアドバイザーが事前にチェックすること等によりサポートしている。平成 28 年度には、同制度利用者にアンケート調査を実施した結果、「参考になった」が 90%以上と良好な意見を得た。平成 29 年度には、<u>制度利用者への個別アドバイスを利用者全員にフィードバックして共有したほか、アドバイザー同士の意見交換会を実施した。平成 30 年度は、<u>制度利用者とアドバイザーとの意見交換会を実施し、制度利用者からの意見をもとにアドバイザー制度の改善を図った。</u>その他、科研費説明会の開催や部局執行部・理事との意見交換を通じて科研費制度の理解を深めるなどの啓発活動を実施した。</u></u> 以上のとおり、制度内容の不断の見直しによって、<u>全ての年度において、同制度利用者の科研費採択率は学内の科研費採択率を大幅に超える成果を上げ</u>	外部研究資金の獲得金額を増加するために、科研費の研究計画調書作成におけるアドバイザー制度の見直しや社会連携機能の強化を行う。

			<u>ており、外部資金獲得に貢献した。</u> ＜採択率＞ 平成 28 年度：制度利用者 61.5%、大学全体 24.5% 平成 29 年度：制度利用者 25.0%、大学全体 24.5% 平成 30 年度：制度利用者 68.2%、大学全体 23.4% また、<u>社会連携機能の強化に向けて、共同研究と受託研究の相手先企業等に対し、毎年度満足度調査を実施している。</u>平成 30 年度は、<u>受託研究では 100% の企業が「満足」と回答し、共同研究でも 98% の企業が「満足」と回答したが、2 % の企業が、契約書取り交わし時における企業と研究者との調整不足が原因で「不満足」と回答した。</u><u>不満足と回答した企業に対しては、平成 31 年度に訪問調査を予定している。</u> ＜参考＞ アンケート回収率 平成 28 年度：87%（117 社中 102 社回答） 平成 29 年度：89.2%（140 社中 125 社回答） 平成 30 年度：78.9%（204 社中 161 社回答）	
	【66-1】 外部研究資金獲得状況等の分析結果を踏まえ、引き続き改善策を検討する。また、共同研究・受託研究についても、フォローアップアンケート調査を分析し、改善策の検討に活用する。	Ⅲ	（平成 31 事業年度の実施状況） 【66-1】 外部研究資金獲得状況等の分析結果を踏まえ、URA が中小企業を訪問し、教員のシーズと企業のニーズのマッチングをさらに進めた。 「<u>科研費アドバイザー制度</u>」については、「<u>第 12 回 研究推進戦略室会議</u>」において効果の分析を行った結果、令和元年度科研費では<u>学内採択率 27.0%</u>	

			と比べ、<u>科研費アドバイザー制度</u>利用者の採択率が<u>41.4%</u>となる等、支援体制について成果が実証されたことから、引き続き科研費アドバイザー制度等研究支援を実施することを決定した。 また、<u>共同研究・受託研究</u>については、<u>満足度のフォローアップアンケート調査</u>を行い、共同研究については、71%の企業から回答があり、96%の企業が満足または概ね満足、受託研究については 79%の企業から回答があり、100%の企業から満足または概ね満足という結果を得た。<u>得られた結果のうち、クレーム等で対応が必要なものは、企業を直接訪問して原因を確認し、フォローアップ</u>を行うとともに、その原因となった対応等について、<u>URA、産学官連携コーディネーター等</u>で共有し、今後の教員と企業とのマッチングに活かすこととした。 これらの取組により、外部研究資金の採択効率を向上させ、外部研究資金の獲得金額は、第2期の平均（1,875 百万円）に比べ、<u>第3期全体においては平均で2,006 百万円を獲得し、7%増加</u>しており、<u>中期計画達成に向け順調に進捗</u>している。	
【67】 財政基盤の安定に資するため、企業、同窓生等への広報活動を一層強化することによる本学振興基金の増額や貸付単価の見直しによる学校財産貸付料収入の増額等により、第2期の		III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 自己収入の更なる確保に向けて、企業・同窓会等への広報活動を強化したほか、<u>平成 28 年度に「三重大学自己収入確保検討会」を設置し、振興基金の新たな受入事業の開始及び学校財産貸付料の単価改定等に取り組んだ。</u>（P74 参照） これらの取組により、全ての年度において中期計	引き続き、自己収入の更なる増収策について検討する。

平均自己収入額以上の自己収入額を確保するとともに、収入を伴う事業の拡大を行う。			画に定める第2期の平均自己収入額(111,065千円)以上を達成しており、<u>年々着実に収入額を増加</u>させている。 (平成28年度:111,161千円、平成29年度:126,964千円、平成30年度:153,170千円)	
	【67-1】 自己収入のさらなる確保に向けた増収策を検討し、実施する。	Ⅲ	(平成31事業年度の実施状況) 【67-1】 <u>振興基金において新たに4つの受入事業</u>(工学部創設50周年記念事業、三重大学医学部附属病院運営支援事業、地域圏防災・減災事業、課外活動施設等整備事業)<u>を設置するとともに、学校財産貸付料収入の単価改定を令和2年度から実施</u>することを決定した。(P76参照) 以上の自己収入増加策及び昨年度までに実施した増収策の効果により、平成31年度の<u>自己収入額</u>は154,963千円を<u>獲得</u>し、第2期の平均自己収入額(111,065千円)以上を達成することができた。	
	【67-2】 振興基金の受入増額を図るため、クラウドファンディング等新たに導入した事業の広報活動を行う。	Ⅲ	【67-2】 振興基金の受入増額を図るため、クラウドファンディング等の新たに導入した事業の広報活動として、<u>振興基金パンフレットの配布や「三重大学70周年記念ウェブサイト」での周知</u>を行った。 以上の広報活動により、<u>クラウドファンディング事業1件が目標額100万円を達成</u>した。(P76参照)	

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	1 (経費の抑制) 第2期に引き続き、契約業務の見直し及び施設の適切な維持管理を行う等により、一般管理費比率を抑制する。
------	---

中期計画	平成31年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成31事業年度までの実施状況	平成32及び33事業年度の実施予定
【68】 一般管理費比率を抑制するため、施設・物品等の契約内容、形態の見直し及び施設設備の計画的な整備・運用等により、一般管理費の対業務費比率を第2期平均以下に抑制する。	(対角線)	IV		(平成28～30事業年度の実施状況概略) 一般管理費比率を抑制するため、 <u>大型の業務委託契約等について契約方式や契約形態を年度ごとに見直す</u> ことで一般管理費の削減に取り組んだ。 その結果、第3期(平成28～30年度)における <u>一般管理費の対業務費比率は2.7%となり、第2期平均3.1%以下に抑制されており、中期計画を達成している。</u> (P75参照)	平成31年度までに実施した各種取組は一般管理費抑制の効果が確認されているため、引き続き以下を実施していく。 ・設備等の購入契約及び業務委託契約について、契約内容や契約形態の検証を行う。 ・省エネ機器(高効率空調機・LED照明等)への更新による経費の削減を継続して取り組む。
				(平成31事業年度の実施状況) 【68-1】 管理的業務に係る経費抑制のため、 <u>大型の業務委託契約における契約形態の検証・見直し</u> を実施するとともに、 <u>リバースオークション入札方式及び簡易見積合わせ</u> を継続的に実施した結果、平成31年度の一般管理費の対業務比率は平成30年度実績をさらに上回る2.5%となり、中期計画の数値目標である第2期平均の3.1%以下を引き続き達成した。	・簡易見積合わせの実施による経費の削減に継続して取り組む。

	【68-2】 管理的業務に係る経費を抑制するため、省エネルギー対策による光熱費の節減を行う。		(P77 参照) <u>学内警備等業務</u>について、従来単年度契約で進めていた契約方式を<u>5年間の複数年契約に移行</u>することにより経費の削減が図れると判断し契約を締結した結果、令和2年度から<u>5年間で 13,300 千円（年額 2,660 千円）の減額</u>となる。 III 【68-2】 学内施設を省エネルギー効果の高い機器（高効率空調機・LED 照明等）へ更新する計画を検討し、<u>高効率空調機 11 か所の更新を実施</u>した結果、新たに年間約 62 千円の光熱費削減となった（平成 31 年 4 月～3 月末）。また、<u>省エネ積立金による ESCO 事業 (P110 参照)、その他の省エネ工事</u>により、今年度の電気使用量が低減し、契約電力（960kW）引き下げが可能となり、<u>令和2年度には年間約 15,000 千円の光熱費削減が想定される。</u>	
--	---	--	---	--

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	1 (資産の運用管理) 教育研究活動を充実させるため、第2期に引き続き、大学が保有する資産を効率的・効果的に運用する。
------	--

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【69】 業務上の資金を有効活用するため、安全性・健全性を配慮した国債、地方債の購入や定期預金等を行い資金運用を行う。		IV		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 本学では <u>毎年度、当該年度の資金運用計画を策定し、これに基づく資金運用を行っている</u> 。本計画においては安全性・確実性を確保した上で収益性の有利な運用を図ることを基本原則としており、より有利かつ安全な資金運用を図るため、金利の動向を見つつ、購入する債券や運用の種類を決定した。 上記の取組により、 <u>全ての年度において前年度を超える運用収益を得ることができた。</u> (P75 参照)	継続して、安全性・健全性に配慮した資金運用計画を策定し、定期預金・債券等での運用収益を確保する。
		III		(平成 31 事業年度の実施状況) 【69-1】 「平成 31 年度資金運用計画」を策定し、短期的に運用可能な資金について、安全性・収益性を考慮した金融機関を選定し定期預金により運用を行った。 また、短期運用において収益性の高い定期預金へ預け入れを行ったことにより、 <u>低金利の市場環境の中でも安定した利息収入を獲得することができた。</u> (P76 参照)	

【70】 附属フィールドサイエンスセンターについて、効率的・効果的な運用を行うために、講習や生涯教育等の実施を通して地域の自治体・企業等との連携を強化することにより、連携事業の件数を第2期の平均件数と比較し、20%増加させる。また、練習船について、教育設備及び教育・実習プログラムの充実を通して教育関係共同利用拠点機能を強化することにより、他大学等との共同利用を拡大する。		III	(平成28～30事業年度の実施状況概略) 附属フィールドサイエンスセンター各施設の取組として、<u>附帯施設農場</u>にて「生物資源学A(土は生きている)」、演習林にて自然科学概論「森は生きている」を実施し、他大学から聴講学生を受け入れた(第3期延べ57名)他、附帯施設農場で「教育ファーム」を開催し、<u>小学校児童を対象とした野菜等の収穫・加工体験</u>の実施や、<u>中学生インターシップ(職場体験実習)</u>を受け入れ(第3期のべ14名)、他大学や地域の自治体との連携を強化する取組を行った。また、<u>地元企業との連携事業として、農産物直売所「朝津味」</u>(株式会社フューチャー・ファーム・コミュニティ三重)と共同で夏休みこども体験学習を開催した。以上の取組により、<u>第3期の連携事業の件数は、第2期の平均件数と比較し20%増加しており、中期計画を達成している。</u> <u>練習船「勢水丸」</u>については、教育関係共同利用拠点として、共同利用公開実習航海「海洋食文化実習航海(伊勢湾コース、志摩コース)」を実施し、名古屋女子大学と皇學館大学から聴講学生を受け入れた(参加者数延べ78名)。その他、単独航海として、名古屋大学、京都大学、四日市大学、北里大学の航海を実施した(乗船者数延べ254名)ほか、県内SSH高等学校を対象とした「高大連携事業ハイスクールフィールドワーク」や(のべ参加者数129名)、教育関係共同利用拠点シンポジウムを毎年開催し(のべ参加者数304名)、<u>大学共同利用拠点として他大学との共同利用を推進した。</u>	附属フィールドサイエンスセンターについては、今年度訪問した地域の自治体・企業等との連携事業を継続すると共に、引き続き高野尾地区活性化プロジェクト(朝津味)と連携していく。附属練習船勢水丸についても、今年度の活動を継続すると共に、引き続き海洋食文化実習航海プログラム(伊勢湾コース・志摩コース)を実施する。
--	--	-----	--	---

	【70-1】 地域の自治体や企業等との連携事業の件数の増加に向けて、地元企業と連携したプロジェクトの実施や生涯教育講座の開催、並びに地元学校園が行う体験学習のサポートを行うなど、地域との連携を強化する。また、練習船の教育関係共同利用拠点の認定継続に向けて、認定更新の申請と大学間共同利用の更なる推進に取り組む。	Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【70-1】 地元企業との連携として農産物直売所「朝津味」(株式会社フューチャー・ファーム・コミュニティ三重)と連携した<u>夏休みこども体験学習の実施</u>や、<u>生涯教育講座として楽農講座「大学ファーム」の開催</u>、並びに<u>近隣小学校の体験学習</u>(田植え体験や野菜の収穫体験等)のサポートを実施し、地域との連携を強化した。また、地域の自治体や企業等との連携事業の件数の増加に向けて、附帯施設農場で「生物資源学 A (土は生きている)」を実施し、三重短期大学より 9 名の特別聴講学生を受け入れ単位認定を行った他、附帯施設演習林では自然科学概論「森は生きている」を実施し、三重短期大学より 10 名の特別聴講学生を受け入れ単位認定を行った。 <u>附属練習船「勢水丸」</u>について、教育関係共同利用拠点(拠点名「黒潮流域圏における生物資源と環境・食文化教育のための共同利用拠点」)の申請を行った。今期は、<u>海洋環境と生物資源、さらに食文化との関連に着目した教育プログラムに取り組むことが評価され、拠点認定を受けた(認定期間：令和 2 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日)</u>。平成 31 年度は、同利用公開実習航海として、海洋食文化実習航海(伊勢湾コース、志摩コース)を実施し、名古屋女子大学、皇學館大学等から特別聴講学生を受け入れたほか(受入数 26 名)、単独航海として京都大学、四日市大学、名古屋大学、中部大学の 34 航海を	
--	---	---	--

			実施した。また、共同利用拠点としての取組成果について、シンポジウム「練習船勢水丸の全国利用による海洋科学の教育と研究の展望」で発信する等、大学間共同利用拠点として更なる推進に取り組んでいる。	
--	--	--	--	--

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項 【平成 28～30 事業年度】 財務基盤の強化に関する取組について ■ 自己収入の増加に向けた取組【67】 自己収入の更なる確保に向けて、平成 28 年度に「三重大学自己収入確保検討会」を設置し、全学的な検討を継続して行った。 教室・実験室及び会議室などの<u>学校財産貸付料について、平成 29 年度に他大学及び近隣施設調査を基に単価を改定した結果、前年度に比べて約 5,000 千円の増収となった（平成 29 年度貸付料収入：49,667 千円）。</u> 平成 30 年度には、<u>卒業生に対する各種証明書発行手数料の有料化を決定し、証明書料 500 円／枚を平成 30 年度より徴収した結果、1,899 千円の増収となった。</u> これらの取組等により、<u>平成 28～30 年度の自己収入は第 2 期平均（111,065 千円）から 17.4%増（年平均 130,432 千円）となり、中期計画の数値目標を達成するとともに、年々着実に収入額を増加させている。</u> ＜平成 27～30 年度における自己収入額＞ ・平成 27 年度：107,198 千円 ・平成 28 年度：111,161 千円（前年度比： 3,963 千円増） ・平成 29 年度：126,964 千円（前年度比： 15,803 千円増） ・平成 30 年度：153,170 千円（前年度比： 26,206 千円増） ■ 寄附金獲得に向けた取組【67】 本学振興基金では、第 2 期中期目標期間中には、本学の開学 60 周年事業での寄附依頼による受入や個人の方からの高額寄附の受入等により平均受入額が 11,386 千円となっていたが、第 3 期中期目標期間では、恒常的な寄附金の獲得を目指し、以下の取組を実施した。	個人寄附の増加を目指し、税制改正により国立大学法人等が行う学生の修学支援に係る事業への個人からの寄附について、税額控除と所得控除の選択制が導入されたことを受け、本学においても税額控除と所得控除の選択が可能となる証明書を取得し「<u>修学支援事業基金</u>」を設置したほか、「<u>地域の自治体や地域圏企業・団体等と連携し、地域発のイノベーションを誘発することを目的とする地域貢献活動を支援するための全学プロジェクト</u>」、「<u>各学部・研究科等に特化した活動を支援するためのプロジェクト</u>」等の「<u>特定基金（目的を特定したプロジェクト事業）</u>」を立ち上げ、寄附者が支援対象を選択できるようにした。さらに、<u>寄附者の利便性を考慮し、クレジットカード決済、コンビニ決済、Pay-easy（ペイジー）決済について、インターネットからの寄附申込みを受け付けるシステムを導入した。</u> また平成 29 年度には、株式会社バリューブックスと契約し、卒業生、教職員、在校生、保護者から提供された本の買取金額が、各大学への寄附金となる「<u>振興基金古本募金</u>」を開始し、4,340 冊の寄贈を受け 83 千円の収益となった。 このほか、募集パンフレットやホームページの改善、同窓会を通じた卒業生等へのパンフレットの配布徹底、地域拠点サテライトや近隣の公共施設等へのパンフレット常置など、広報活動の強化に取り組んだ。 これらの取組の結果、平成 28 年度の受入額は減少したものの、取組の効果が出始めた平成 29 年度以降は前年度を超える受入額とすることができた。 ＜平成 27～30 年度における本学振興基金受入額＞ ・平成 27 年度： 6,383 千円 ・平成 28 年度： 2,128 千円（前年度比： 4,255 千円減） ・平成 29 年度：14,017 千円（前年度比： 11,889 千円増） ・平成 30 年度：15,056 千円（前年度比： 1,039 千円増）
--	---

■ 安全性・健全性に配慮した資金運用計画【69】

本学では毎年度、当該年度の資金運用計画を安全性・確実性に配慮した上で策定し、これに基づく資金運用を行っている。より有利な資金運用を図るため、金利の動向を見つつ、購入する債券や運用の種類を決定することで、長期的に安定した運用収益を確保することができた。

例：平成 30 年度は、長期的に運用可能な資金により電力債（10 年 1 億円・利率 0.83%）と財投機関債 2 銘柄（30 年 1 億円・利率 0.952%、30 年 1 億円・利率 1.017%）を購入

また、銀行預金を活用した一年以内の短期運用においては、新規の銀行を参入させ競争性を高めたこと等により、当初の計画を上回る運用収益を確保することができた。

（例：平成 28 年度は当初計画 0.025%に対し、実績 0.200%）

このほか、平成 29、30 年度は、担当職員 2 名が金融機関（野村証券等）実施の研修に参加し、資金運用の専門的・実務的な知識を習得することができた。

上記の取組により、現在の超低金利な市場の中にあっても、全ての年度において前年度を超える運用収益を得ることができた。

<平成 27～30 年度における運用収益>

- ・平成 27 年度：13,850,701 円
- ・平成 28 年度：17,471,733 円（前年度比：3,621,032 円増）
- ・平成 29 年度：20,269,247 円（前年度比：2,797,514 円増）
- ・平成 30 年度：25,384,609 円（前年度比：5,115,362 円増）

■ 「卓越型リサーチセンター」制度による外部研究資金の戦略的獲得【65】

本学では平成 20 年度から、分野横断的な最先端研究や特定分野の独創的研究を推進する研究グループを「三重大学リサーチセンター」として認定しており、平成 29 年度からは新たに重点的に取り組むものを「卓越型リサーチセンター」として認定する制度を開始し、平成 30 年度末までに 6 件の卓越型リサーチセンターを認

定した。卓越型リサーチセンターに対しては、各センターの希望に応じた研究スペースを学内施設内に確保するとともに、年間計 12,000 千円の研究費を配分する等、本学における最先端研究、独創的研究等の推進に向けた重点支援を行っており、6 件の卓越型リサーチセンターにおける外部研究資金獲得実績は、合計 536 件 1,665,338 千円（科研費：165 件 524,157 千円、共同研究：191 件 272,149 千円、受託研究：54 件 521,174 千円、補助金：52 件 262,973 千円、寄附金：74 件 84,885 千円）（平成 29～31 年度）となった。

■ 文科省「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」に採択【65】

卓越型リサーチセンターの 1 つである「特異構造の結晶科学リサーチセンター」での研究をベースとして、文部科学省事業「地域イノベーション・エコシステム形成プログラム」（※）の応募に取り組んだ。応募にあたっては、卓越型リサーチセンターを対象とする上記の支援に加え、採択に向けた応募支援体制を整備し、組織的な支援を実施した。具体的には、3 名の URA 担当教員を含む地域戦略センター及び知的財産統括室のスタッフをメンバーとした支援チームを整備し、申請書の作成や面接審査の準備を研究者と連携して行った。

これらの結果、本学が応募した「地域創生を本気で具現化するための応用展開『深紫外 LED で創生される産業連鎖プロジェクト』」（事業期間：平成 29～33 年度）が採択され、総額約 676,000 千円の研究資金を獲得することができた。2019 年度における中間評価は A 評価で、プロジェクトが順調に進展した。

（※）地域イノベーション・エコシステム形成プログラム：文部科学省の補助事業。社会的インパクトが大きく、地域の成長とともに国富の増大に資する日本型イノベーション・エコシステムの形成と、地域創生の実現を目指す。

■ 管理的業務に係る経費の抑制【68】

管理的業務に係る経費を抑制するために、大型の業務委託契約等について、契約方式や契約形態について検証を行うため、実態調査を実施し、その結果から以下の

ような見直しを実施した。

- ・「学内警備等業務」の警備人員数を精査するなど仕様内容を変更し、落札価格で対前年度比 3.19%の減を達成（年間約 3,790 千円の削減）（平成 28 年度）
- ・学内の複合機契約について、設置台数や配置の最適化に向けて使用状況の分析と提案をまとめるとともに、各種利用サービスの提供を受ける「複合機最適運用支援サービス契約」の仕様の見直し等を実施し、年額 1,847 千円（5 年間で 9,240 千円）が減額できる見込み

また、競争性の確保と調達コストの削減が期待できるリバースオークション入札方式を実施し合計 5,235 千円（平成 28～30 年度）を削減するとともに、新たに 100 万円以上 250 万円未満の工事について簡易工事見積合わせを実施し、合計約 1,356 万円（平成 28～30 年度）を削減することができた。

これらの取組の結果、平成 28～30 年度の一般管理費の対業務比率は毎年度減少するとともに平均 2.7%となり、中期計画の数値目標である第 2 期平均の 3.1%以下を達成した。

＜平成 27～30 年度における一般管理費の対業務費比率＞

- ・平成 27 年度：3.0%
- ・平成 28 年度：2.9%
- ・平成 29 年度：2.8%
- ・平成 30 年度：2.6%

【平成 31 年度】

財務基盤の強化に関する取組について

■ 自己収入の増加に向けた取組【67-1】

学校財産貸付料収入の増加に向けた貸付料単価の改定のため、不動産鑑定士による鑑定を実施し、鑑定結果を本学資産使用料に適用可能かを検討した。その結果、より高い単価設定が可能となり、令和 2 年度からの増収が見込めることとな

った（増収見込額：3,146 千円）。

昨年度までに実施した増収策の効果もあり、平成 31 年度の自己収入は 154,963 千円 となり、中期計画の数値目標（第 2 期平均 111,065 千円）を達成している。

このほか上記の自己収入に加えて、知的財産等実施許諾等収入が平成 30 年度に続き平成 31 年度も 1 億円を超え、平成 31 年度は 110,123 千円となった（実施許諾等収入のうち、発明者等への配分を除く大学入金額は 59,053 千円）。

文部科学省公表資料「平成 30 年度全国の大学等における産学連携等実施状況」によると、本学の知的財産権等収入額は全国第 9 位である。

■ 寄附金獲得に向けた取組【67-2】

振興基金パンフレットをオープンキャンパスや就職説明会、大学祭で配布するとともに、各学部・研究科や地域拠点サテライトに設置し広報を行った。

平成 30 年度に学内募集を開始したクラウドファンディング事業において、「三重県土壌からの“ガン細胞”増殖抑制微生物の探索プロジェクト」が目標額（100 万円）を達成した。

これらの取組の結果、平成 31 年度の本学振興基金受入額は、計 26,261 千円（昨年度比 11,205 千円増）となった。

■ 安全性・健全性に配慮した資金運用計画【69-1】

平成 31 年度資金運用計画を作成し、これに基づく資金運用を行った。短期的に運用可能な資金及び寄附金財源の余裕金について、安全性・収益性を考慮した金融機関を選定し、定期預金により運用を行った。有利な金融機関を選定した結果、当初計画を超える利率で運用することができた（利率：当初計画 0.02%→実績 0.17%）。

また、学内において金融機関の専門職による国立大学の資金運用の現状などに関する講演会を開催し、意見交換会を 3 回実施したほか、資金運用の専門的・実務的な知識を習得するため、担当職員 1 名が金融機関実施の研修に参加した。

上記の取組及び前年度までに購入した債券等の利息収入により、現在の超低金利な市場の中にあっても、平成 30 年度よりも運用収益を増額させることができ、当初運用見込額 24,614 千円を 1,409 千円上回る運用収益 26,022 千円を確保することができたことに加え、専門知識を身につけた職員の育成を図ることにより今後の資金運用に資することができた。

(運用収益:平成 30 年度 25,385 千円 → 平成 31 年度:26,022 千円(637 千円増))

■ 管理的業務に係る経費の抑制【68-1】

管理的業務に係る経費の抑制に向けて、学内警備等業務について、従来単年度契約で締結していた契約方式を 5 年間の複数年契約に移行することを決定し、契約の見直しを行った。これにより、年額 2,660 千円（5 年間で 13,300 千円）の減額とすることができた。

また、競争性の確保と調達コストの削減が期待できるリバースオークション入札方式を実施し、2,069 千円を削減することができた。

(調達予定金額:16,119 千円 → 契約額:14,049 千円(削減率 12.8%))

このほか、100 万円以上 250 万円未満の簡易工事について、大学 HP に工事内容等の公表を行い、見積合わせを実施したことにより、年間 2,212 千円の経費を削減することができた。

(調達予定金額:19,595 千円 → 契約額:17,383 千円(削減率 11.3%))

これらの取組の結果、平成 31 年度の一般管理費の対業務比率は、平成 30 年度実績を上回る 2.5%となり、中期計画の数値目標である第 2 期平均の 3.1%以下を引き続き達成した。

2. 共通の観点に係る取組状況

財務内容の改善の観点

外部資金の一層の獲得や財源の多様化等による自己収入の増加を図るとともに、財務データを最大限活用し、事実関係に裏打ちされた財務分析を実施することで、資源配分の重点化や経費の節減などその分析結果を運営の改善に活用しているか。
(継続的・安定的な附属病院運営のために必要な取組を含む)

URA 等の研究支援スタッフによる組織的な取組(P75 参照)や科研費アドバイザー制度等による科研費獲得支援の取組(P135 参照)等により、科研費を含む外部研究資金の獲得に取り組むとともに、学校財産貸付料の単価見直しや多様な振興基金獲得策(P74 参照)、安全性・健全性に配慮した運用(P76 参照)等により自己収入の獲得に取り組んでいる。

平成 31 年度には、各学部・研究科等の財務情報(平成 30 年度収支決算、令和元年度予算配分)を比較し、大学執行部及び各学部等の長が出席する大学戦略会議にて報告を行った。これにより、各学部等が自身の財務状況を確認し、今後の方針決定に活かすことができるようになった。

また、附属病院では毎月の収支状況を分析し役員会で報告しているほか、平成 29 年度には「新入院患者数の増加」「在院日数の短縮」「手術件数の増加(外科系診療科のみ)」を各診療科共通の重要業績評価指標(KPI)とすることを決定した。この KPI を基に附属病院長と各診療科との懇談会を毎年 2 回開催し、各診療科の特性に合わせてコスト削減や診療の効率化、今後の方針等について意見交換を行った。

これらの取組により、附属病院の診療稼働額は平成 28 年度以降毎年増加しており、平成 31 年度には 262.7 億円を達成した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標	1 (大学評価の充実) 自己点検・評価を実施し、不断の大学改善を進める。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の 実施予定
【71】 更なる大学改善を推進するため、これまで取り組んできたデータベースの整備や、法人評価・認証評価等の組織評価への効率的対応を踏まえ、全学及び各部局の自己点検・評価を引き続き実施し、その結果を学内委員会やウェブサイトでの公表を通じて教育研究活動にフィードバックする。		III		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 更なる大学改善を推進するため、これまでデータベースの整備については、教育研究に係る業績に関する調査票・報告書の様式の変遷にあわせ、教員や各チームが入力するデータベースを更新し、毎年 の受審に効率よく対応できるようにしたほか、<u>第 2 期中期目標期間評価の報告書作成作業等の検証を行い、第 3 期への対応に向けた取組を策定し、全学に周知を行うなど、法人評価・認証評価等の組織評価への効率的対応に取り組んできた。</u> これらを踏まえ、<u>第 3 期も全学及び各部局の自己点検・評価を引き続き実施しており、各事業年度における本学の評価結果を役員会、教育研究評議会等で報告しつつ、ウェブサイトにも掲載している。</u>このほか、中期計画の着実な達成に向けた取組を実施している。(P84 参照) <u>全学会議では、公表された他大学の特筆すべき取組や注目される取組を紹介し、高評価あるいは低評</u>	令和元年度評価及び第 3 期中期目標期間評価の受審に向けた実績報告書の作成等を通じて自己点検・評価を行い、それにより明らかになった成果や課題を踏まえつつ、第 4 期中期目標・中期計画の策定作業に取り組む。

	【71-1】 平成30年度の年度計画の実績を対象とした自己点検・評価を行うとともに、第3期中期目標期間評価（4年目終了時評価）の受審に向けて実績報告書作成の作業等に着手する。 【71-2】 平成30年度の業務の実績に関する評価結果について、学内委員会やウェブサイトで公表する。		価を受けた他大学の取組とその評定理由を一覧にまとめて提供するほか、他大学の評価結果の一部を抽出して比較する等により、今後の評価でよりよい評価を得るための分析を行っている。 Ⅲ （平成31事業年度の実施状況） 【71-1】 平成30年度の年度計画の実績を対象とした自己点検・評価を行い、「平成30事業年度に係る業務の実績に関する報告書」を取りまとめ、国立大学法人評価委員会に提出するとともに、文部科学省でヒアリングを受審した。評価の結果、課題の指摘はなく、評価項目「業務運営の改善及び効率化」については「一定の注目事項がある」、その他の評価項目においては「順調に進捗している」との結果を得た。 また、「教育研究評価」（独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構）の4年目終了時評価について、全学での連携体制を整え、実績報告書作成の作業等に着手した。（P85 参照） Ⅲ 【71-2】 国立大学法人評価委員会から「平成30年度に係る業務の実績に関する評価結果」を受領し、<u>本学の評価結果を本学ウェブサイトで公表</u>するとともに、役員会、教育研究評議会等の全学会議で本学の評価結果と併せて、高評価あるいは低評価を受けた他大学の取組とその評定理由を一覧にまとめて報告を行い、今後の本学の取組の参考とした。	
--	--	--	--	--

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

中期目標	1 (情報公開や情報発信等の推進) 大学情報を積極的に発信し、社会への説明責任を果たす。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【72】 社会への説明責任を果たすため、第2期に引き続き、教育、研究、社会貢献等の諸活動の状況を大学ポートレート、報告書、ホームページ等の適切な媒体により迅速に情報を発信するとともに、英語版ホームページの更新や広報研修会の参加等を通して情報発信の方法について見直しを行う。		IV		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 社会への説明責任を果たすため、大学の教育、研究、社会貢献等の諸活動状況を「<u>大学ポートレート</u>」(国内版 (平成 27 年度)、国際発信版 (平成 30 年度))、<u>大学概要</u> (年 1 回発行、発行数 4,000 部/年)にて報告した。このほか、高校生や地域住民を対象とした広報誌「<u>三重大えつくす</u>」を作成し、駅や図書館等の公共スペースや、県内高等学校へ発送する等により配布している。(P84 参照) <u>ホームページによる情報発信</u>については、学部新生を対象としたアンケート調査結果や、障害者差別解消法等の社会情勢に応じ、本学ホームページのリニューアル作業を実施しており (P84 参照)、第 3 期における本学 HP への年間アクセス数も、<u>5,755,196 (PV ベース、平成 28 年度) から 6,002,641 (PV ベース、平成 31 年度) へと増加している。</u> また、本学ではより幅広い年齢層への情報提供を目的とした <u>SNS の活用を開始し</u>、平成 26 年 12 月に Facebook 及び Twitter アカウントを開設したが、第	「三重大大学の広報方針」を軸として定めた「令和 2 年度 広報活動計画」に基づき、引き続き大学情報を積極的に発信し、社会への説明責任を果たしていく。

		3期においてもFacebookの「いいね！」数、Twitterの「フォロワー数」とともに順調に進捗している。 (Facebook「いいね！」数：598(平成28年度)→857(平成31年度)、Twitter「フォロワー数」1,419人(平成28年度)→2,427人(平成31年度)) <u>マスメディアを活用した情報発信</u>については、記者会見やプレスリリース等を積極的に実施し、特に研究に関する発表については、「<u>三重大Rナビ</u>」(本学研究情報ウェブサイト)に掲載した。(P84参照) さらに、平成28年度から「<u>広報担当者連絡会(国立大学協会)</u>」や、大学ブランドや学生募集などの戦略方法をテーマとする<u>セミナー</u>などに本学広報担当職員が毎年参加し、大学広報におけるHP多言語化の状況や学生の大学広報への参画状況について他大学の取組状況の情報を得ること等を通じて、本学における<u>英語HPのリニューアル</u>や、<u>学生視線での情報発信を行うための広報活動組織「みえみえ学生広報室」</u>(【73】参照)を設置するなど、<u>情報発信の方法について見直し</u>を行った。この他、「<u>文部科学省情報ひろば</u>」の企画展示へ出展する(平成30年度、平成31年度)など、積極的な情報発信を行った。	
	【72-1】 広報戦略会議で策定された広報活動計画に基づき、大学の教育・研究・地域貢献等の活動状況をホームページやポर्टレートを活用して国内外に情報発信する。	Ⅲ (平成31事業年度の実施状況) 【72-1】 広報活動計画に基づき、引き続き、大学の教育・研究・地域貢献等の活動状況を「大学ポर्टレート」(国内版、国際発信版)にて発信した。また、本学	

			英語版 HP のリニューアル作業を実施した。(P85 参照) <u>紙媒体による情報発信の強化としては、財務情報と非財務情報を兼ね合わせた「三重大大学統合報告書」を新たに発行した。(P85 参照)</u> 更に、広報活動計画の 1 つ「SNS の有効活用」に沿って、今年度から<u>新たに Instagram アカウントを開設</u>したことにより、より幅広い情報発信を実施した(平成 31 年度末フォロワー数 421 名)。	
【73】 すべての構成員が強み・特色を含めた本学のイメージを共有・発信するため、教職員や学生との連携強化による新たな広報システムを平成 30 年度までに構築し、学生視線での本学の特色ある研究や取組、学生生活等の紹介を行うとともに、構成員の意識を向上させるための仕組みを作り、実践する。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) すべての構成員が本学の強み・特色を含めた本学のイメージを共有・発信するため、<u>教職員や学生との連携強化による新たな広報システムとして、学生による広報活動組織「みえみえ学生広報室」を設置し、学生視線での本学の特色ある研究や取組、学生生活等の紹介を行った。</u>(P85 参照) また、<u>本学の構成員が自学の強みや特色を発見し発信する意識を向上させる仕掛けとして、「学内のおしゃれなスポット大募集」の取組を実施した</u>(平成 30 年度)。本件は、三重大大学内の「おしゃれ」な写真を学生、教員、職員から募集するものであり、22 件の応募があった。応募写真は、学長、学生スタッフ、広報室員にて審査を行い、受賞者には学長から賞状が授与され、最優秀賞を受賞した写真は本学 HP のトップページに採用された。 以上の取組により、本学の構成員たる学生・教員・職員との連携強化による広報体制を構築し、強み・	引き続き「みえみえ学生広報室」の学生スタッフの増員を図り活動範囲を拡げ、多様なツール・媒体により学生目線による情報発信を行う。また、教職員と学生が大学の情報を共有していく。

			特色を含めた本学のイメージの共有・発信に取り組んでいる。	
	【73-1】 教職員及び学生が連携して大学の情報を共有し情報発信していくために、広報委員会で企画し立ち上げた学生による広報活動組織「みえみえ学生広報室」と連携して、学生視線による情報発信を行う。	Ⅲ	(平成 31 事業年度の実施状況) 【73-1】 「みえみえ学生広報室」の活動を継続し、<u>大学 HP の研究紹介ページ作成へ参画させるなど活動の幅を拡げ、学生視線による情報発信を強化したほか</u>、平成 30 年度に引き続き開催した「学内のおしゃれなスポット大募集」は、応募数が前年から倍増するなど(平成 30 年度:22 件 → 平成 31 年度:50 件)、自学の新たな魅力の発見を促し、学生・教職員からなる全構成員の自学を広報する意識を向上させることができた。(P85 参照)	

(3) 自己点検・評価および情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成 28～30 事業年度】

■ 自己点検・評価に係る実施方法の改善【71】

第 2 期中期目標期間における評価業務の見直しを行い第 3 期中期目標期間に活かすため、平成 28 年度の本学評価専門委員会において、第 2 期の報告書作成作業に関わった理事、評価専門委員会委員に対するアンケートを実施して、効果的かつ効率的な自己点検評価、報告書作成が実施できたか検証を行った。この検証結果を基に、第 3 期における評価及び報告書作成作業等の改善に向けた取組案（「第 3 期中期目標期間の国立大学法人評価に対応する取組等について」）を取りまとめ、各部局へ周知した。さらに、「第 3 期中期目標期間における自己点検・評価の実施方法等」を策定するとともに、関連する規程等の改正を行い、学内諸会議において周知した。

このほか、中期計画の着実な達成に向けて、各計画の進捗状況を四半期ごとに役員会、教育研究評議会で各理事・副学長が報告を行うとともに、中期計画の数値目標について部局ごとの実績を取りまとめ、IR 室において可視化し、大学改革推進戦略会議等で報告を行う体制を整備した。これにより、各部局が自部局の状況を他部局と比較する形で把握することが可能となり、数値目標の達成に向けた意識づくりを進めることができた。

■ 戦略的な広報活動への取組【72】

本学では、社会への説明責任を果たすため、大学の教育、研究、社会貢献等の諸活動状況を多様な媒体により発信してきた。

本学の教育や研究、診療、ユニークな取組などの情報を、学生や地域市民に分かりやすく紹介する広報誌「三重大えつくす」（年 2 回発行、発行数 45,000～55,000 部/回）においては、従来から近鉄特急アーバンライナーの座席背面ポケットや津駅コンコース内のラックに配架していたが、それに加えて、「伊勢志摩サミット」

開催にあわせ近鉄特急伊勢志摩ライナーの座席背面ポケットでの配布や（平成 28 年度）、生物資源学部の大阪受験開催にあわせて大阪市内の図書館 15 館への設置（平成 25 年度）等、公共スペースを中心に情報発信箇所を拡大している。このほか、発行月を 6 月と 12 月に変更し、夏のオープンキャンパス前やセンター試験前に発行することで高校生への広報効果を高めるように改善した（平成 29 年度）。

ホームページによる情報発信については、受験生に対する情報発信方法の見直しを目的として平成 28 年度から実施している学部新入生を対象とした「三重大学志望理由に関するアンケート」において、本学 HP がスマートフォン未対応で「不便だった」という回答が 42.4%あったことを受けて、本学 HP のリニューアル作業と同時にスマートフォン対応を順次実施した（平成 28 年度：全学 HP（日本語）、平成 29 年度：各学部・研究科 HP（日本語）、平成 30 年度：英語版 HP）。これに加え、障害者差別解消法の施行に伴い、本学学生総合支援センター障がい学生支援教員と本学 HP における対応策を検討し、HP の白黒反転機能や、音声読み上げソフトへ対応した HP の構造作り等、ユニバーサルデザインへ配慮した機能を同時に実装した。これらの取組の結果、平成 29 年度学部新入生を対象とした「三重大学志望理由に関するアンケート」において、「三重大学を志望するきっかけ、情報源として参考になった」の項目に対して「三重大学ホームページ」と回答したものが 37.4 %を占め首位となるとともに、平成 28 年度と比較すると 12.5 ポイント増加しており、HP リニューアル作業の効果を確認することができた。

マスメディアを活用した情報発信については、本学の取組状況を定期的にマスメディアに発信する「定例記者懇談会」（年 4 回）を開催している他、各年度始めには学長、理事、副学長と各マスメディアの役員等が自由に情報交換を行う「情報交換会」（年 1 回）を開催し、日頃からマスメディアとの良好な関係構築を行っている。記者会見やプレスリリースでは、本学における研究成果、教育活動及び学生の取組等を発信している（第 3 期における記者会見数 26 件、当該記者会見を行った

内容についての新聞掲載件数 137 件、同報道件数 27 件、このほかのプレスリリース数 376 件)。特に研究に関する発表については、「三重大 R ナビ」(本学研究情報ウェブサイト)に研究概要、掲載論文、研究のポイント、研究者情報を一覧にして掲載することで、本学の研究成果を一過性の報道で終わらせるのではなく、本学の知見が蓄積した広報媒体として活用している。

■ 学生との連携による広報活動【73】

すべての構成員が本学の強み・特色を含めた本学のイメージを共有・発信するため、教職員や学生との連携強化による新たな広報システムとして、学生による広報活動組織「みえみえ学生広報室」を平成 28 年度に設置した。

活動開始にあたって、学生スタッフ、広報室員及び学部・研究科 HP 担当職員に対し、広報活動に必要なスキルの向上を図るため、プロカメラマンによる動画撮影や写真撮影等の研修を 5 回実施し、延べ 7 名の学生が受講した。「みえみえ学生広報室」には学部学生 11 名(以下、学生スタッフ)が所属し、広報誌「三重大えっくす」における、三重県内の優れた企業を紹介する企画「三重のピカ 1」について、学生スタッフと広報室員が企業を訪問し写真撮影を行い、本学卒業生の社員にインタビューを実施し原稿を作成する等、共同で広報誌の作成に取り組んだ。

さらに、学生スタッフが全学会議である広報委員会に正式に陪席し、「地域拠点サテライト」の取組内容が学生へ伝わっていないこと等、学生視線からの発言があった。この意見を基にして、地域創生推進チームにおいて、取組紹介パンフレットの構成・デザインの刷新と、新たに周知用ポスターを作成した。

これらについては、多くの学生の目に留まることを考慮し、三重県内近鉄電車主要駅や大型ショッピングセンター等でのパンフレット配布やポスター掲示を検討し、社会に向けた情報発信を進めた。

【平成 31 年度】

■ 4 年目終了時評価の円滑な受審に向けた取組の実施【71-1】

令和 2 年度に実施される 4 年目終了時評価の円滑な受審に向けて、各学部・研究科及び中期目標・中期計画の各担当事務チーム・課と「4 年目終了時評価に向けた意見交換会」を実施し、評価に係る情報の交換、認識の共有、意思疎通の連携強化に取り組むとともに、各学部・研究科の事務チーム・課を対象とした「現況調査表等についての説明会」を実施し、評価制度や実務上の留意点等について情報交換を行った。

また、評価専門委員会において、評価業務に係る学部等と事務局の役割分担について報告し、資料やデータの収集・整備に取り組んだ。

■ 戦略的な広報活動への取組【72-1】

本学英語版 HP に「三重大 R ナビ」(本学研究情報ウェブサイト)の英語版を構築することで、海外の学生や留学生等に対して本学の研究に関する情報発信を充実させたほか、スマートフォン対応や、障害者差別解消法の施行に伴った白黒反転機能の追加及び音声読み上げソフトへの対応により、ユニバーサルデザインに配慮した機能を実装した。

また、本学の活動状況と経営状況についてステークホルダーへの理解を深めるため、財務情報と非財務情報を兼ね合わせた「三重大学統合報告書」を発行し、地域住民・産業界を対象とした講演会等で配布を行うとともに、本学 HP に掲載した。

■ 学生との連携による広報活動【73-1】

「みえみえ学生広報室」の活動として、新たに「三重大 R ナビ」(三重大学研究情報ウェブサイト)において、学生スタッフが広報室員同席のもと教員へインタビューや写真撮影を実施し、研究紹介ページの作成を行った。また、その取組状況の動画を本学公式 Youtube チャンネルに掲載し、当該学生らの活躍をアピールした。

平成 30 年度に引き続き「学内のおしゃれなスポット大募集」を開催し、学生、

教員、職員から 50 件の応募があった。応募写真は、学長、学生スタッフ、広報室員にて審査を行い、受賞者には学長から賞状が授与された。受賞写真は三重大学公式 Instagram に掲載した他、今後の大学広報における各種広報媒体（HP アイキャッチ、パンフレット、学生便覧等）にて使用される予定である。更に平成 31 年度からは新たに受賞写真を用いて卓上カレンダーを作成し、本学の振興基金の返礼品として寄付者へ配布した。

I 業務運営・財務内容等の状況
(4) その他業務運営に関する目標
① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	1 (キャンパス環境) 三重大学の特色である三翠(空、樹、波のみどり)と伝統を生かした、人と自然が調和・共生する潤いのあるキャンパス環境を創出する。
	2 (施設マネジメント) 教育研究環境の維持向上のため、全学的な視点に立った戦略的な施設マネジメントを推進するとともに、大学の教育・研究等の活動に必要な施設・設備等の整備・充実を図りつつ、安心・安全なキャンパス整備を継続的に推進する。

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【74】 大学の特色である三翠を生かすために、学生・教職員・地域との連携による 3 R 活動、緑化整備などのサステイナブルキャンパス(環境負荷低減に資する大学の取組等)活動を年 10 回以上行い環境意識の高い学生・社会人を育成することにより、地域社会への社会的責任(U S R : University Social Responsibility)を果たす。		IV		(平成 28~30 事業年度の実施状況概略) 本学では、世界に誇れる環境先進大学を目指し、学生・教職員による学内での 3 R 活動(Reduce、Reuse、Recycle)及び、地域との協働による海岸清掃活動等のサステイナブルキャンパス活動に継続して取り組んでおり、平成 28~30 年度の全年度において年間 10 回以上の数値目標を大幅に超えるサステイナブルキャンパス活動を実施した(平成 28 年度: 35 回、平成 29 年度: 52 回、平成 30 年度: 44 回)。上記の取組は学生団体「環境 ISO 学生委員会」が中心となって実施しているほか、社会的にも高く評価されており各年度において様々な賞を受賞している。(P108 参照) また、本学は平成 19 年に総合大学として初めて国際標準規格である環境マネジメントシステム(ISO14001: 2004)の認証登録を受けており、以降に発行された ISO14001: 2015 への移行も認証され、国際規格上も高い環境マネジメントシステムを維持している。(P108 参照)	サステイナブルキャンパス活動の実施については、活動主体となる「環境 ISO 学生委員会」のメンバーが、モチベーションを維持しながら環境活動に取り組めるよう、より一層のサポートを実施する。 「科学的 地域 環境 人材(SciLets)育成」については、より多くの受講生を獲得するため、学内外の講師に時宜に合ったビデオ教材の作成を依頼するなど、社会状況に応じた科目内容及び選択科目の充実を基本的な目標として推進する。 また、これまで以上に環境教育、環境価値による地域の活性化に資するため、南北に長く、

			環境人材の育成・輩出については、平成 28 年度から新たに、企業・自治体の環境担当者や社会人、本学学生を対象として、地域で活躍できる環境人材を育成する「 <u>科学的地域環境人材 (SciLets) 育成事業</u> 」を開始しており、平成 30 年度までに <u>合計 143 名の社会人が受講</u> している。(P108 参照)	人員の移動が容易ではない三重県の地域特性に鑑み、「双方向遠隔会議システム」の長所を活かし、地域の連携パートナーと連携しつつ活発な議論を惹起するオンラインセミナー方式を構築する。 さらに、地域の若者が直接世界に繋がることによる地域の活性化を見据え、東南アジアをはじめとする世界の地域圏大学との連携を推進するために、SciLets Global Organization の幹事組織として SciLets の国際化に寄与する。
	【74-1】 サステイナブルキャンパス活動として、キャンパス内での 3 R 活動、地域との協働による環境活動を 10 回以上実施する。	IV	(平成 31 事業年度の実施状況) 【74-1】 3 R 活動及び地域との協働による環境活動に継続して取り組み、<u>年度計画を大きく上回る計 40 回</u> (キャンパス内の活動：26 回、地域との協働による活動：14 回) のサステイナブルキャンパス活動を実施した。(P114 参照)	
	【74-2】 大学の社会的責任を果たすため、環境に関する国際規格である ISO14001－2015 年版での認証を維持する。	IV	【74-2】 令和元年度「EMS 年間計画 (※)」において目標を 23 項目設定し、全ての項目で目標を達成したことに加え、目標を達成するための具体的施策 37 項目中 8 項目に関しては計画を上回る実績を得た。これにより、<u>令和元年度環境 ISO14001：2015 年版更新審査が行われ、認証登録を維持</u>することができた。(P114 参照) (※) EMS 年間計画：環境マネジメントシステムを認証する国際規格 (ISO 14001) の要求事項である「環境目標及びそれを達成するための計画策定」に則した実施計画。平成 31 年度には、環境方針に沿った 12 項目の目的ごとに 23 項目の目標を設	

			定し、それを実施するために 37 項目の施策を計画した。	
	【74-3】 環境意識の高い人材を育成するための環境関連資格プログラム「科学的地域環境人材育成（SciLets）」の発展に向けて、学内外の先生方の協力を得て、ビデオ教材を 7 本（外国語による教材 1 本以上を含む）作成する。	IV	【74-3】 「科学的地域環境人材育成（SciLets）」の発展に向け、SciLets のビデオ教材については、学内外の教員の協力を得て、<u>外国語による教材 1 科目 2 本を含む 9 科目 18 本を作成し、延べ教材数を 41 科目 82 本とした。</u>また、トレンガヌ大学（マレーシア）との協定締結やチェンマイ大学（タイ）への技術協力を行う等、国内に加えて<u>国外においても SciLets の取組を展開した。</u>（P114 参照） このほか、受講者獲得に向けた広報活動にも取り組み、平成 31 年度の<u>社会人受講申込者数は 44 名（延べ 187 名）</u>となった。	
【75】 環境に配慮したキャンパスを目指すために、平成 24 年度より実施している学生・教職員による環境活動にインセンティブを付与する M I E U ポイントと平成 23 年度より実施している施設の運用改善であるスマートキャンパス事業などの省エネ活動を継続し、第 3 期中期目標期間中においてエネルギー使用量を 6 %削減する。 （平成 27 年度比、原単位）		IV	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 環境に配慮したキャンパスを目指すために、本学独自の取組である「MIEU ポイント」（※1）、「スマートキャンパス事業」（※2）を、平成 24 年度から引き続き実施するとともに、<u>「MIEU ポイント」におけるポイント交換商品を企業から提供いただく「企業コラボ企画」の実施等、新たな取組も実行している。</u> また、既存の大学設備を計画的に省エネルギー効率の高い設備へ改修する本学独自の仕組みとして<u>平成 29 年度より「三重大学省エネ積立金制度」（※3）を開始した。</u>平成 30 年度には環境省の「平成 30 年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金」	エネルギー使用量 6 %削減の体制を維持しつつ、省エネ積立金制度による省エネ改修工事を引き続き実施し、ハード面での省エネを図るとともに、MIEU ポイント制度や省エネ講習会等によるソフト面での省エネを推進していく。

【◆】			(85,884 千円)を獲得し、補助金の活用等による学内設備の省エネ改修に取り組んだ。(P109 参照：■独自の「三重大学省エネ積立金制度」による省エネ改修の実施) 平成 30 年度末時点のエネルギー使用量は平成 27 年度比 0.8%削減に留まったが、省エネ積立金制度により実施した省エネ改修の効果により、<u>平成 31 年度にはエネルギー使用量 8.5%削減を達成</u>している(【75-1】参照)。 (※1) MIEU ポイント：学生・教職員が個人で実施した環境・省エネ活動(個人の努力)を見える化する環境ポイント付与制度。獲得ポイントに応じて、希望する景品と交換できる仕組みを持ち、環境改善活動へのインセンティブを与えるシステムである。このポイントは、空調、照明の電源オフなどの省エネ活動の他、本学で実施している 3R 活動や環境学習、清掃活動を行った場合でも付与される。 (※2) スマートキャンパス事業：「創エネ(ガス・コージェネレーション設備、風力発電設備、太陽光発電設備)」・「蓄エネ(蓄電池設備)」・「省エネ(照明 LED 設備、空調設備)」及び、それらを統括するエネルギーマネジメントシステム(EMS)での効率的な運用を組み合わせた、CO₂排出量削減に向けた取組を指す。 (※3) 三重大学省エネ積立金制度：エネルギー使	
------------	--	--	--	--

		用者の前年度等の光熱費からの出資と、井水利用やスマートキャンパス効果から捻出した本部資金とを1：1の割合で積立て、積立資金を基に省エネに関する外部資金を獲得することで、第3期中に出資額以上の省エネ改修を実施することで、省エネ活動を促進することを目的としている。	
	【75-1】 第3期中期目標期間中にエネルギー使用量を6%削減（原単位）するために、独自の取組である、MIEUポイント、スマートキャンパス事業に加え、省エネ積立金制度を推進する。また、その結果を展示会やシンポジウム等で公表することにより社会へ還元する。	IV (平成31事業年度の実施状況) 【75-1】 「MIEUポイント」制度の推進のため、地域の企業（(株)マस्या、井村屋(株)、(株)エスト、(株)野田米菓）からポイント交換用商品（せんべい300個、あずき菓子150個、ようかん150個、ペーパークリップ300個、あられ200個）を寄付として受入れ、企業へ本学の環境活動をアピールするとともにインセンティブを強化し、学生教職員に広報を行った。本取組は「エコマークアワード2019」（主催：（公財）日本環境協会）の優秀賞を受賞している。 「省エネ積立金制度」については、昨年度に引き続き本制度による資金を原資として補助金の交付決定を受けて省エネ改修工事を実施し、更なるエネルギー使用量の削減に繋がった。平成31年度のエネルギー使用量は平成27年度比8.5%の削減となり、中期計画の数値目標を達成した。（P115参照：環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進） 上記スマートキャンパス事業について、設備見学会を開催（14回開催、参加者数203名）して学内外	

			から見学者を受け入れたほか、 <u>ASCN (Asian Sustainable Campus Network) 年次大会</u> (主催: CGUN 中国緑色大学連盟) におけるポスターセッション、エコプロ 2019 (主催: 産業環境管理協会、日本経済新聞社) のパネル展示等を通じて <u>取組結果を社会へ還元</u> している。	
【76】 地域社会等にかかれたグローバルキャンパス整備を推進するために、国の財政措置の状況を踏まえ、キャンパスマスタープラン等に基づき人と自然との調和・共生に配慮した優しいキャンパス整備を毎年度実施する。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 本学では、<u>30 年程度先を見越した各キャンパスの持続的で安定した向上・発展を目的とし「キャンパスマスタープラン」を策定・更新し、計画的にキャンパス整備を進めている</u>。平成 28 年度は、平成 27 年度に再編成した「キャンパスマスタープラン」に基づき、<u>工学部エリアの駐輪場整備</u>を行うとともに、「ユニバーサルデザイン基本計画書」に基づき、<u>教育学部校舎及び生物資源学部校舎の出入口の自動ドア化など、バリアフリー対策整備</u>を実施した。平成 29 年度には、附属病院外構整備として、<u>附属病院駐車場と付近の道路整備</u>を完成させるとともに植栽工事を実施し、予定した工期の通り完了した。平成 30 年度には、構内環境整備計画を策定するため、「キャンパスマスタープラン」に基づき、本学施設整備委員会においてキャンパス内の駐車・駐輪の量的問題の改善を主な目的とした「<u>交通マスタープランに関する検討</u>」を実施し、検討結果を役員会で報告した。	次期中期目標・中期計画に向けた、キャンパスマスタープランの見直し準備等を行う。
	【76-1】 キャンパスマスタープランに基づき、平	III	(平成 31 事業年度の実施状況) 【76-1】	

	成 3 1 年度構内環境整備計画を策定するとともに、国の財政措置の状況を踏まえ、キャンパス整備を実施する。		「キャンパスマスタープラン」ではキャンパス利用者を目的地にスムーズに誘導するために、体系的に整理された明快なサイン（案内板）の整備の必要性が示されている。このため、平成 31 年度は役員会が施設整備委員会に「キャンパスマスタープラン（サイン等計画）に関する検討」について諮問し、施設整備専門委員会（5 回開催）において、<u>学内に表示されるサイン（誘導看板等）を利用者区分（歩行者・自転車等）に応じた統一的な方針で整備することや、各学部・研究科や共用施設等のアイデンティティカラーの設定、地図アプリとの連動等を盛り込んだ「キャンパスマスタープラン（サイン等計画）」を作成し、役員会で了承、策定した。</u> このほか、<u>中期計画に定める「自然との調和・共生に配慮した優しいキャンパス整備」の一環として、学生、教職員のほか附属病院の利用者が、大学構内を散策して心身のリフレッシュができると同時に、構内の史跡や見どころを紹介するウォーキングコース「三重大トリムトレイル」を策定し、9 月のオープニングウォークイベントには約 150 名が参加した。</u>	
【77】 大学の教育・研究等の活動に必要な施設・設備等の整備・充実を図るとともに安心・安全なキャンパス整備を推進するために、学長のリーダーシップのも		III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） <u>学長裁量スペースの効果的な運用のため、空き部屋となっていた実験室（98 m²）について、平成 29 年度からは新たに競争的プロジェクトスペースとしての公募を実施した。</u>さらに、教育研究に必要なスペースマネジメントを推進するため、その他の全学	引き続き、点検調査等の実施並びに ESCO 事業や省エネ積立金制度による設備工事の実施等による光熱費の削減を行う。

と施設整備委員会にて戦略的な施設マネジメントを推進する。特に、学長裁量スペースの効果的運用、スペースチャージの徴収を継続して行い、施設の利用状況調査、施設及び設備の老朽度、安全性の点検調査をそれぞれ毎年度実施する。		共用スペースと同様に<u>スペースチャージ徴収を平成 31 年度から実施した。実施施設の利用状況調査を順次実施</u>し（平成 28 年度：工学部エリア、平成 29 年度：教養教育・人文・教育学部エリア、平成 30 年度：生物資源学部・共同利用施設エリア）、講義室の稼働状況調査と併せて施設整備委員会、役員会へ報告した。また、前年度の施設の利用状況調査結果を受けて部局等が作成した<u>未利用室の利用計画に基づき施設担当理事がフォローアップ調査を実施し、計画どおり改善されていることを確認</u>している。 <u>施設・設備の老朽度・安全性の点検のため、巡視を毎年実施した。</u>実施にあたっては、各専門分野の視点から不具合箇所を確認できるよう建築・電気・機械の各担当者の 3 名を 1 組とする 5 グループを構成した。巡視結果は施設整備委員会及び役員会へ報告し、<u>緊急性の高いものについては当該年度に補修等の対応を実施した。</u>加えて、平成 28 年度から「<u>インフラ長寿命化計画（個別施設計画）</u>」の策定に向け、代表的な建物の維持管理費、光熱費の算出等データの収集を実施し、<u>計画を策定した。</u>平成 30 年度は、策定した本計画を施設・設備の点検巡視に活用し、<u>個別施設毎の長寿命化計画（個別施設計画）を作成した。</u> 上記取組を踏まえて、施設・設備等の整備・充実のための財源確保に取り組み、平成 28 年度は「<u>中小企業等の省エネ・生産性革命投資促進事業費補助</u>	
--	--	--	--

			金」(515 千円)を獲得し、総合研究棟ⅡB 棟の空調設備更新工事を実施した。また、より多様な財源の確保について検討を始めるため、国が定めた PPP/PFI 手法導入の優先的検討規程に合わせた「PPP/PFI 手法導入優先的検討細則」を平成 28 年度に定め、内閣府の「平成 29 年度 PPP/PFI に関する支援」において百五銀行の応募に参画し、採択された。平成 31 年度は施設整備委員会規程第 7 条に基づき、施設整備委員会の下に新たに「民間資金等の活用による整備事業審査専門委員会」を設置したことにより、今後は職員宿舍再整備や敷地内薬局等の事業を検討していく。	
		【77-1】 教育研究に必要なスペースマネジメントを推進するため、施設の利用状況調査等を実施する。	Ⅲ (平成 31 事業年度の実施状況) 【77-1】 教育研究に必要なスペースマネジメントを推進するため、「三重大学における施設の有効活用に関する規程」に基づき施設の利用状況調査(医学部エリア)を実施し、講義室の稼働状況調査と併せて施設整備委員会、役員会へ報告した。また、前年度の施設の利用状況調査結果(生物資源学部・共同利用施設)を受けて当該部局等が作成した未利用室の利用計画に対し、施設担当理事がフォローアップ調査を実施し、計画どおり改善されていることを確認した。	
		【77-2】 施設及び設備の老朽度・安全性の点検調	Ⅲ 【77-2】 施設及び設備の老朽度・安全性の点検調査実施の	

	査を実施する。		ため、<u>上浜団地の建物外観・外構の点検・調査を実施し、結果を施設整備委員会、役員会へ報告した。</u> 緊急度をA～Cの3段階に分け、「A：至急対応必要」とした6件は、平成31年度中に補修修理等を実施した。	
	【77-3】 キャンパス整備を推進するため、多様な資金等による新たな整備手法を導入し省エネ機器へ更新する。	Ⅲ	【77-3】 <u>「三重大学省エネ積立金制度」により学内から拠出した資金36,456千円を原資として、環境省が実施する「2019年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金」に採択され、25,452千円の交付を受けた。</u> これを活用し、工学部校舎6号館の空調機及び照明を、<u>省エネ効果の高い機器に更新したことにより、年間約1,821千円の光熱費の削減を想定しており、削減率は年間削減目標1%のうち3割を占める0.3%に相当する。</u>	

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	1 (安全・危機管理) 災害、事故等の防止と緊急時の適切な対処を速やかに行うための安全・危機管理体制を強化する。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【78】 地震・津波等の自然災害への対応能力を向上させるため、三重大学危機管理マニュアル及びBCPに基づく防災訓練（図上・実働）を年2～3回実施し、マニュアル及びBCPの実効性を検証するとともに、定期的な防災研修、及びオリエンテーション、eラーニングの活用、あらゆる機会をとらえた啓発活動並びに本学ウェブサイトへの掲載等により、全学生・教職員対象の地震・津波避難訓練の参加率について、毎年10%の上積みにより平成30年度までに40%、平成33年度までに70%をそれぞれ達		IV		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) <u>「三重大学危機管理マニュアル」及び「三重大学業務継続計画 (BCP)」に基づき、学生・教職員対象の津波避難訓練を含む実働訓練（例：初期消火、エレベーター閉じ込め者救出、無線連絡確保等の訓練）及び教育研究活動の再開等の図上訓練（例：災害対策本部設置、食料等物資配分、安否確認、学外への二次避難計画、教育研究活動の再開等の訓練）を毎年実施した。（実施回数：2 回（平成 28 年度）、3 回（平成 29 年度）、3 回（平成 30 年度））</u> さらに、訓練で明らかになった課題やノウハウ等を基に、平成 29 年度には「 <u>三重大学復旧・復興マニュアル</u> 」の策定や BCP、津波避難計画の改訂を実施し、緊急事態発生時の初動段階から応急段階、復旧・復興段階までの実施すべき対応要領等を完整させることができた。なお、策定・改訂した計画等は平成 30 年度の訓練において効果や整合性の検証を行っている。	引き続き、職員の参画意識を高める各種図上訓練及び実働訓練を継続する。 食料・飲料水の学内備蓄については、限られた予算を効率的に活用し、計画的に増強する。

成する。また、事前の復興対策を整備するため、復旧・復興マニュアルを策定し、緊急事態発生時の初動段階から応急段階、復旧・復興段階までの実施すべき対応要領等を完整させる。			また、平成 29 年度には新たに安否確認システム ANPIC (※)を導入し、学生・教職員の安否を一元的に把握できる体制を整えた。 なお、上記訓練の様子は本学 HP で報告するとともに、「三重大学危機管理マニュアル」を冊子化して全部署に配布し、「三重大学業務継続計画 (BCP)」「三重大学復旧・復興マニュアル」「三重大学津波避難基本計画」を教職員用 HP にて公開、共有した。 全学生・教職員対象の地震・津波避難訓練の参加率は、平成 30 年度においては目標値 40%に対して 57.3%と、年間 10%の上積みを目録に達成している。 このほか、学生の防災意識を啓発するため、毎年新入生に対し、入学式終了後の「新入生オリエンテーション」において、「三重大学防災ガイド」を配付し、学内の防災体制の説明、学外避難等についての周知を行うとともに、学生・教職員を対象とした三重大学防災啓発研修会等を開催し、防災意識の啓発に取り組んだ。また、平成 30 年度から新たに三重大学 HP に防災に関する e ラーニング用資料を掲載し、防災に関する知見を広く公開している。 (※) ANPIC : 株式会社アバンセシステムによる、災害時の緊急連絡手段を提供するサービス。	
--	--	--	---	--

	【78-1】 南海トラフ巨大地震と津波による災害への対応能力を向上させるため、三重大学津波避難基本計画に基づく全学の津波避難訓練や安否確認訓練と、各対策本部の要員を対象とした図上訓練を1回以上実施する。	IV	(平成31事業年度の実施状況) 【78-1】 南海トラフ巨大地震と津波による災害への対応能力を向上させるため、<u>全学の津波避難訓練及び安否確認訓練、事務局の各対策本部要員を対象とする図上訓練を実施した。</u>(訓練実施回数：合計3回) (P116 参照)	
	【78-2】 津波避難基本計画に基づき、食料・飲料水の学内備蓄を計画的に準備する。	IV	【78-2】 本学の「津波避難基本計画」で定める「被災時における3日間の持久」に対応するため、<u>非常食4,320食、非常用飲料水1,920本を備蓄した。</u>非常食については価格交渉により、当初計画(4,000食)を上回って準備することができた。(P116 参照)	
	【78-3】 防災意識を啓発するための訓練及びオリエンテーションを実施する。	III	【78-3】 学生の防災意識を啓発するため、「<u>新入生オリエンテーション</u>」(4月開催、参加者約1,300名)、<u>留学生を対象とした各種オリエンテーション等</u>(7月、10月の計3回開催、参加者延べ107名)で、本学の津波避難要領を説明した他、ANPICを活用した安否確認システムの照会とアカウント登録の指導を行った。これらにより、学生の安否確認訓練参加率は72%(前年度比16ポイント増)となり、学生の防災意識の向上が確認できた。	
【79】 事故等の危機発生を未然に防止するため、危機管理委員会を年1回以上開催し、危機管理規		III	(平成28～30事業年度の実施状況概略) 毎年度、危機管理委員会から各理事・副学長、各部局等の長に対し、発生が想定される事故・不祥事案等の兆候に関するリスクの洗い出しを依頼し、	危機管理委員会を継続して開催し、リスクの洗い出し、状況調査、点検を実施していく。 危機管理マニュアルの点検・

程及び危機管理基本マニュアルに基づき、対応マニュアル等の点検整備や危機回避策の検討を行うと同時に、役職員、学生への教育訓練を毎年実施する。			調査した。洗い出した各リスクについて、教職員・学生への教育訓練等による予防策が実施されているかを確認し、4段階でリスク評価を行った。調査結果をもとに、<u>危機管理委員会（開催回数：2回（平成28年度）、3回（平成29年度）、2回（平成30年度：））において全学のリスクを把握し、各部局間で情報共有を行うとともに、対応マニュアル等の点検整備や、防災意識の向上を目的に役職員及び学生への教育訓練を毎年実施した。</u>	見直しを継続して実施している。
	【79-1】 危機管理委員会を年1回以上開催し、各分野におけるリスク（コンプライアンスは除く）の洗い出しと評価、および役職員・学生への必要な教育訓練が実施されているかを点検し、指導するとともに、対応マニュアルの整備や危機管理基本マニュアルの点検・見直しを行う。	III	（平成31事業年度の実施状況） 【79-1】 各理事・副学長、各部局等の長に対し、発生が予想される事故・不祥事案等のリスクの洗い出しと評価、<u>役職員・学生への教育訓練の実施状況等を点検、指導した。</u>調査結果を取りまとめ、<u>危機管理委員会（年2回実施）で報告し、部局間で情報の共有を行うとともに、調査結果を元に「各事案に応じた対応マニュアル」の見直し・更新を行った。</u> 中でも「危機管理マニュアル」の改定に向け、「自然災害対策連絡会議」委員に対して改定案の意見照会を行い、「危機管理マニュアル（自然災害対応編）」を更新した。	

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

中期目標	1 (法令遵守等) 法令遵守に対する意識の更なる徹底及び管理責任体制の充実、強化を行う。
------	---

中期計画	平成 31 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	
		中期	年度	平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
【80】 公正な研究活動の発展と推進及び研究費の適正な使用の推進のために、公正研究推進室において、研究の質の保証、研究費の不正使用の防止、研究倫理教育等に関する具体的措置（学部初年次からの研究倫理教育の実施、大学院での「研究倫理」の授業の開設等）の企画・管理を行い、不正防止を徹底するための講義形式や e ラーニング等による研修等を毎年度実施する。		IV		(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) <u>公正な研究活動を発展させるため、平成 28 年度から「eL CoRE」(日本学術振興会)を大学院生及び教職員へ実施し、加えて平成 30 年度から「APRIN e ラーニングプログラム」(一般財団法人公正研究推進協会)を教職員へ実施し、e ラーニングを活用した研究倫理教育を開始した。さらに、平成 29 年度からは、大学院生に対しては「eL CoRE」の履修を大学院の卒業要件とし、研究者及び研究支援者については採用時並びに定期的に研究倫理教育の受講を定め、本学における論文不正の防止及び研究費の不正使用の防止に繋がる措置を強化し、研究の質の保証に努めた。</u> また、学生に対する研究倫理教育について、<u>学部生に対しては各学部において実施</u>している(平成 30 年度の実施例：人文学部では専門教育の基礎教育において実施、教育学部では「卒業研究」の一環で実施、医学部では「医学系研究倫理指針に関する講習	研究倫理教育の啓発、並びに公正研究の推進について、大学院生・学部生を対象とする研究倫理教育、教職員を対象とした研修会や e ラーニングを今後も継続して実施する。 このほか、公的研究費不正防止計画に基づく監査、固定資産管理細則に基づく監査を実施するとともに、研究費の適正な執行に向けて、各出局教職員を対象とする研修会 e ラーニングによる公的研究費コンプライアンス教育を行う。

			会」や動物実験に関する倫理教育を実施、工学部では1年生必修授業「安全教育・工学倫理」を実施、生物資源学部では3年生必修授業「技術者倫理」を実施、等）。<u>大学院生に対しては、平成28年度から全ての大学院新入生を対象に「研究倫理教育に関する講演会」を実施するとともに、eラーニングを実施している。</u> また、<u>公的研究費の不正使用防止のため、教職員・大学院生等を対象に、eラーニングによる公的研究費コンプライアンス教育を各年度実施している。</u>eラーニング後には理解度テストを実施し、全ての年度で正解率が98%を超え、受講者において十分な理解が得られたことを定量的に確認している（受講者数：2,069名（平成28年度）、2,270名（平成29年度）、2,408名（平成30年度））。正答率の低かった項目については、次年度eラーニング教材の該当部分をより充実する等により見直しを行っている。 このほか、毎年度策定する監査計画に基づき、経費執行状況の適正化検証、購入物品の現物確認及び使用状況確認、謝金対象業務の実態調査等の監査、固定資産の定期監査、換金性の高い物品を中心に、消耗品の現物確認及び管理状況の確認等の公的研究費に係る法令遵守違反の未然防止対策を継続して実施し、特に問題なく終了している。	
	【80-1】 研究倫理教育等に関する具体的な措置と	Ⅲ	(平成31事業年度の実施状況) 【80-1】	

	して、大学院生・学部生を対象とする研究倫理教育、教職員を対象とした研修会やeラーニングを継続する。		学生を対象に「eL CoRE」による研修会を実施し、研究倫理教育を実施した（受講者数：大学院生 296 名（前期：274 名、後期：22 名））。また、教職員を対象に「eL CoRE」及び「APRIN e ラーニングプログラム」による研修会を実施し、研究倫理教育を実施した。	
	【80-2】 公的研究費の不正使用防止を徹底するため、不正防止計画の見直しを行い、教職員に対する啓発及びeラーニング等の研修内容の見直し・改定を行い、研修を実施する。	III	【80-2】 <u>教職員・大学院生等を対象にeラーニングによる公的研究費コンプライアンス教育を実施した。</u>受講率は100%を達成し（合計2,371名）、理解度テストの正答率も98.2%となり、全学で公的研究費コンプライアンスが高い水準で定着していることを確認した。また、公的研究費の事務担当者と各部局教職員を対象とした「公的研究費の適正な執行に係る研修会」を各部局で開催し、不正使用防止に関する啓発を行った（参加者：延べ47名）。 このほか、公的研究費不正防止計画に基づき、経費執行状況の適正化検証、購入物品の現物確認及び使用状況の確認、謝金対象業務の実態調査等の監査を実施した。また、固定資産管理細則に基づき、固定資産の定期監査を実施すると共に、パソコン、タブレット端末、デジタルカメラ等の換金性の高い物品を中心に現物確認及び管理状況の確認を実施した。加えて、公的研究費不正防止推進委員会及び公正研究推進室会議において、平成31年度の実施結果を踏まえ、<u>公的研究費不正防止計画の変更、及び公的研究費コンプライアンス教育の実施内容につ</u>	

			いて検討を行い、<u>規程の改正に伴う変更や正答率の低い項目に関する再周知を含め実施することとした。</u>	
【81】 学生・教職員の個人情報の流出等を防ぐため、個人情報保護に関する規程、情報セキュリティポリシー等の学内周知を徹底し、個人情報保護及び情報セキュリティに関する研修等を毎年度実施する。		III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 学生・教職員の個人情報の流出等を防ぐため、<u>個人情報保護に関する規程や情報セキュリティポリシー等について学内通知や情報戦略会議を通じて周知を徹底した。</u>特に個人情報保護に関しては、総務省や担当者連絡会議等から得られた<u>不適切管理事案等の情報も広く周知し、個人情報の流出防止に努めた。</u> また、<u>個人情報保護に関する e ラーニングを、平成 28 年度に導入して、以降毎年度実施した。</u>平成 28 年度の e ラーニング対象者は個人情報保護管理者と担当者のみとしていたが、平成 29 年度からは全学教職員を対象とすることで全学的な意識向上に繋がった。なお、e ラーニングは学内 Moodle を利用し、研修実施に係る費用を節減しつつ実施した。情報セキュリティ研修会についても、当初は主に個人情報保護管理者と担当者のみを対象としていたが、平成 30 年度からは新たに階層別（役員等対象、附属学校教職員対象、事務系管理職員対象など）で実施することで、<u>より広い範囲に、役割ごとの用途に応じた研修を実施することができた。</u> このほか、平成 30 年度には情報機器の管理状況を把握するため、全数管理を実施し、使用していない IP アドレスは閉鎖する等、ハード面での対策を	個人情報保護及び情報セキュリティ意識啓発のため、引き続き研修会、e ラーニングの実施に取り組む。

	【81-1】 保有個人情報の取扱いについて理解を深め、個人情報保護に関する意識の高揚を図るため、教職員を対象とした研修会を開催する。また、より多くの教職員に理解を促すため、eラーニングも合わせて活用する。 【81-2】 全学向けの情報セキュリティ講習会を年2回以上実施するとともに、階層別情報セキュリティ研修会及び情報セキュリティ教育eラーニングを継続して実施する。	実施した。 Ⅲ (平成31事業年度の実施状況) 【81-1】 「<u>情報公開・個人情報保護・公文書管理制度の運用に関する研修会</u>」(主催：総務省中部管区行政評価局)に本学の総務・情報セキュリティ担当職8名が参加した他、「<u>事務連携法務WG専門研修会(情報公開・個人情報保護研修会及び法人文書管理研修会)</u>」(共同開催：名古屋大学)、並びに「<u>個人情報保護に関する研修会</u>」を開催し、本学職員18名が参加した。また、より多くの教職員に理解を促すため、個人情報保護管理者及び担当者を受講対象とした「<u>個人情報保護に関する研修会</u>」の資料を教職員用ホームページに掲載し、eラーニングを行うよう周知した。 Ⅲ 【81-2】 <u>学生や教職員等、全学向けの情報セキュリティ講習会を2回以上実施した(9月19日、2月20日)</u> ことに加え、情報セキュリティ研修会について、役員等対象、附属学校教職員対象、事務系管理職員対象など、<u>各階層別の研修会を開催することで、各階層・役割別に必要な情報セキュリティの知識を浸透させることができた。</u>また、<u>情報セキュリティeラーニングを実施し、受講率は100%を達成</u>しており、全職員のセキュリティ意識の向上に取り組んだ。 このほか、「<u>三重大学情報セキュリティ対策基本計画</u>」を見直し「<u>サイバーセキュリティ対策基本計</u>	
--	--	--	--

			画」に改定し、教育研究評議会で提示し組織への浸透を図った。こうした取組の結果、文部科学省へ報告を必要とする <u>セキュリティインシデントは発生しなかった。</u>	
【82】 職員一人ひとりが法令遵守（コンプライアンス）の持つ意義を常に意識し、高い倫理観と良識のもと公正、公平かつ誠実に職務を遂行するため、コンプライアンス推進体制の機能を強化し、コンプライアンスに関する研修・啓発活動を行うとともに内部通報・外部通報体制等を充実させる。		III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） <u>コンプライアンス推進体制の機能を強化するため、毎年度、コンプライアンス関連の 7 委員会に対し、コンプライアンスに関する取組状況調査を実施し、各関連委員会が抱えるリスクの有無や懸案事項、発生防止策等を把握し、コンプライアンス委員会に報告した。</u> コンプライアンスに関する研修・啓発活動について、<u>平成 29 年度はハラスメントに特化した講演会の開催（受講者 48 名）、平成 30 年度は、著作権法が大幅に改正されたことを受け、本学として著作物等の公正な利用を図るとともに、著作権等の適切な保護のための啓蒙活動を行う必要があることから、全学 FD・SD「改正著作権法講習会 今、著作権教育を考える」（講師：広島大学情報メディア研究センター准教授 隅谷孝洋氏）を開催し、著作権法第 35 条の改正内容を中心に、補償金制度やガイドラインなど大学職員として理解しておくべきことについて理解を深めた（受講者 85 名）。</u> このほか、平成 29 年度においては、全国立大学法人に対してコンプライアンス体制に係る実情調査を実施し、当該法人におけるコンプライアンスに係る実施体制を分析し、不祥事案発生があった場	引き続きコンプライアンス推進体制の機能を強化するため、コンプライアンスに関する研修や e ラーニング等を実施するほか、危機管理委員会を継続して開催し、コンプライアンスリスクの洗い出し、状況調査、点検を実施していく。

			合の対応等について情報交換を行った。 内部通報・外部通報体制等の充実について、平成 28 年度は、 <u>本学ホームページの企業・地域の方向けページにコンプライアンス窓口（学内及び学外通報窓口）のバナーを掲載</u> した。平成 29 年度は、通報に対してプライバシーに配慮した対応を可能とするため個室 1 室を確保するなど通報環境を改善した。	
	【82-1】 コンプライアンス違反等の重大問題に発展する前の事前防止対策として、平成 30 年度に引き続き、コンプライアンスに関連する委員会に対しリスク把握調査及び e ラーニングを年 1 ～ 2 回実施する。また、ハラスメント防止義務の法制化の動向を踏まえ、現行のコンプライアンス推進体制及び関連する諸規程等の見直し・検討を行う。	III	（平成 31 事業年度の実施状況） 【82-1】 <u>コンプライアンス関連の 7 委員会に対し、四半期ごとにコンプライアンスに関する取組状況を調査し、各委員会が抱えるリスクの有無や懸案事項、発生防止策等を把握し、「コンプライアンス委員会」で報告した。</u> コンプライアンスに関する講演会及び e ラーニングについて、実施時期や講師の選定など関係者間で検討を行った結果、<u>7 月から 9 月にかけて e ラーニングの実施（受講者：約 2,500 名）、11 月に管理職級を対象に外部講師を招聘し、ケーススタディ等によるコンプライアンス全般に渡る研修会を実施した（参加者：38 名）。</u> また、ハラスメント防止義務の法制化の動向を踏まえ、<u>現行のコンプライアンス推進体制及び関連する諸規程等の見直し・検討を行った。</u>	

(4) その他の業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成 28～30 事業年度】

環境に関する取組

■ サステイナブルキャンパス活動の実施【74】

本学では、世界に誇れる環境先進大学を目指し、以下のようなサステイナブルキャンパス活動（環境負荷低減に資する大学の取組等）として 3 R 活動及び地域との協働による環境活動に継続して取り組んでいる。本学におけるサステイナブルキャンパス活動は、本学の環境マネジメントシステムの構築と環境マインドの向上を活動目的として活動する学生団体「環境 ISO 学生委員会」が中心となり実施している。

＜サステイナブルキャンパス活動の具体的事例＞

- ・ 放置自転車を整備して留学生に譲渡、家電等回収による新入生への譲渡等のリユース、リサイクルできるプラスチック容器のリ・リパックや古紙・ペットボトルキャップの回収によるリサイクル、教職員による学内清掃活動（キャンパスクリーン作戦）、地域と協働した海岸清掃活動など

平成 28～30 年度に実施したサステイナブルキャンパス活動は、総計で 131 回（年平均 43.7 回）に達し、当初目標（年間 10 回以上）の 4 倍以上を達成した。

このような積極的な環境活動を継続して実施していることが社会的にも認められ、以下の賞を受賞している。

- ・ 「平成 28 年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰（対策技術先進導入部門）」
平成 22 年度比で 24%削減することを目標とし、平成 26 年度末において検証された CO₂排出量が目標を上回る成果を得たこと等の取組が高く評価され受賞

- ・ 平成 29 年度 地域環境保全功労者表彰「環境大臣賞」

本学環境 ISO 学生委員会の多年にわたる環境活動を評価され受賞

- ・ 平成 28、29 年度 第 20、21 回「環境コミュニケーション大賞“環境配慮促進法特定事業者賞”」

平成 30 年度 「第 22 回環境コミュニケーション大賞 “優良賞”」（主催：環境省、一般財団法人地球・人間フォーラム）

本学が毎年作成している「環境報告書」が受賞。環境コミュニケーション大賞は 6 年連続 10 回目の受賞。

■ 環境マネジメントシステム（ISO14001：2015）【74】

本学は、平成 19 年に、総合大学として初めて、全学部が同時に国際標準規格である環境マネジメントシステム（ISO14001：2004）の認証登録を受けた。

ISO14001 は、平成 27 年 9 月に「ISO14001：2015」として発行され、3 年以内に移行する必要があったが、本学はドラフト段階から対応準備を行い、平成 28 年 4 月から「ISO14001：2015」に対応したマネジメントシステムで運用を開始し、併せて全ての教職員を対象とした規格改定研修会を行った。

同年 7 月 1 日から 8 月 5 日には、全部局を対象に臨時環境内部監査を実施し、各部局で新規格が運用できているかの確認を行った。

平成 28 年 8 月 30 日～9 月 2 日に、ISO14001 更新審査、ISO14001：2015 への移行審査が行われ、審査の結果、本学の環境マネジメントシステムが有効に機能していると判断され、審査登録の更新・移行が確認された。

登録更新後に毎年実施されるサーベイランス（維持審査）では、本学の環境マネジメントシステム（EMS）が有効に機能していると判断され、認証登録が継続されるとともに、平成 29 年度は EMS 計画 29 項目中 10 項目について、平成 30 年度は EMS 計画 21 項目中 8 項目について目標値を上回る実績を得た。

■ 環境人材の育成、輩出【74】

本学では、平成 28 年度より企業・自治体の環境担当者や社会人、本学学生を対

象として地域で活躍できる環境人材を育成する「科学的・地域環境人材（SciLets）育成事業」を実施している。本事業では、多様な環境教育の分野を「環境問題と環境評価法」「エネルギー技術」「環境配慮技術」「環境管理・教育啓発」「環境関連法・行政」「大気・食の健康リスク」「自然環境保護・生物多様性」及び「気候変動問題」の基本8分野（平成30年度からは「コミュニティ&インバウンド」「環境経済・経営・ESG」を追加した10分野）にまとめ、ビデオ教材等を活用したeラーニングによる講義を実施している。受講修了者には「科学的・地域環境人材【アナリスト】」の称号を付与する。さらに、On the Job Trainingの形式で環境（技術）に関する「共同研究」等環境実践要件を修めることで、より高度な「科学的・地域環境人材【エキスパート】」の称号が付与される。

講義内容の充実に向け、平成28～30年度に作成したビデオ教材は延べ30科目60本に上るほか、受講者獲得のためPRビデオの作成や三重県内自治体や一般企業への事業説明、各種セミナー及び産業展への出展等による広報活動を行った。

これらの取組の結果、平成28～30年度の受講申込者は143名となり、所定の科目等要件を満たした受講者に対しては、アナリスト・エキスパート資格認定を行った（アナリスト32名、エキスパート5名）。

また、本事業に理解をいただき各種情報共有を行う等この取組を支援していただけの組織として「連携パートナー」の登録を募った結果、平成30年度末までに135組織（県内29市町含む）からの登録申込を受け、地域社会におけるニーズも高く、社会的責任も果たすことができていることを確認した。

さらに、『国連アカデミック・インパクト（UNAI）』へ加盟することにより、環境人材の育成を含む「本学の全学をあげてSDGsの達成に取り組む姿勢」を外部に示す仕組みを構築した（プラットフォームへ定期的に記事を投稿している）。

■ 独自の「三重大学省エネ積立金制度」による省エネ改修の実施【75】

本学では、第3期中期目標期間においてエネルギー使用量を6%削減するという目標を掲げ、スマートキャンパス事業などの省エネ活動を継続してきた。

この高い数値目標を達成するために、更なる省エネ設備へ改修を進めていく仕組

みとして、新たに「三重大学省エネ積立金制度」を立ち上げ、外部資金を獲得しながら設備等の省エネルギー改修に取り組んだ。（P110参照：（4）環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進）

施設マネジメントに関する取組について

■ 本学の施設マネジメントの取組

（1）施設の有効利用や維持管理【77】

教育研究に必要なスペースマネジメントを推進するため、施設の利用状況調査を継続的に実施し、講義室等の稼働状況調査と併せて施設整備委員会、役員会へ報告を行っている。平成30年度には、前年度の施設の利用状況調査結果を受けて部局等が作成した未利用室の利用計画に基づきフォローアップ調査を実施した。また、施設・設備の老朽度・安全性の点検巡視を毎年度実施し、役員会等で報告したほか、本学施設の長寿命化に向け、インフラ長寿命化計画（行動計画）及びインフラ長寿命化計画（個別施設計画）を策定した。

（2）キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備【76】

平成27年度に再編成した「キャンパスマスタープラン」に基づき、平成29年度に附属病院外構工事において歩道整備を実施した。また、ユニバーサルデザイン基本計画書に基づき、平成29年度に建具の自動ドア化1件、段差解消（スロープ設置）3件、平成30年度におもいやり駐車場設置1件などのバリアフリー対策整備を実施した。外灯をLED化した際には、電球色に統一し雰囲気あるキャンパスづくりを図った。平成30年度には、キャンパスマスタープランに基づいた構内環境整備計画を策定するため、新たに「交通マスタープランに関する検討」を実施した。

（3）多様な財源を活用した整備手法による整備【77】

平成28年度の空調設備更新工事費2,440千円のうち515千円について、「中小企業等の省エネ・生産性革命投資促進事業費補助金」を獲得し、総合研究棟ⅡB棟の空調設備更新工事を実施した。また、内閣府の「平成29年度PPP/PFIに関する支援」において百五銀行の応募に参画し、採択された。

さらに、「三重大学省エネ積立金制度」を平成 29 年度から開始した。本制度により学内から拠出した資金を原資として、平成 30 年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（85,884 千円）（環境省）を獲得するとともに、本補助金を活用して ESCO 事業（※）の契約を締結し、省エネ設備への改修を実施し、年間約 46,200 千円の光熱費削減が見込まれることとなった。加えて、省エネ積立金により学内から拠出した資金による省エネ設備改修を実施し、年間総額約 49,152 千円の光熱費の削減が見込まれることとなった。

（※）ESCO 事業：Energy Service Company の略称で、光熱費削減等の省エネルギー活動を実施した企業に対し、エネルギーサービスを包括的に提供する事業を指す。（例：より省エネルギー効率のよい設備への改修費用を、削減した光熱費分をもって充てる、等）

（4）環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進【74】 【75】

平成 19 年より教職員・学生が一体となって、毎年、環境内部監査員の養成、ISO 教育研修等を行い築き上げてきた学内の環境マネジメントシステムは、国際標準規格 ISO14001 の要求事項に 13 年間継続して認証されてきたことでも示されるように、教育面・運用面で非常に高い水準を維持していることが対外的に認められている。同時に、これらの取組を通じて本学教職員・学生の環境マインドが醸成されつつあり、環境の文化が学内に根付きつつある。その効果・成果は「環境コミュニケーション大賞」の最多受賞等により客観的にも評価されているところである（P108 参照：■サステイナブルキャンパス活動の実施、■環境マネジメントシステム（ISO14001：2015））。

本学は、平成 24 年度に開始した学生・教職員の環境活動を見える化する「MIEU ポイント」の活動と、「創エネ（ガス・コージェネレーション設備、風力発電設備、太陽光発電設備）」・「蓄エネ（蓄電池設備）」・「省エネ（照明 LED 設備、空調設備）」及び、それらを統括するエネルギーマネジメントシステム（EMS）で効率的な運用を組み合わせた「スマートキャンパス事業」（平成 23～25）により、3 年間で CO₂排出量 24%削減（平成 22 年度比）の目標を上回る 27.3%削減（平成 25

年度実績）を達成するなど、環境マネジメントで高い実績をあげてきている。

第 3 期中期目標期間においても、スマートキャンパス事業などの省エネ活動を継続することで、更にエネルギー使用量を 6 %削減するという非常にチャレンジングな目標を掲げ、意欲的に取り組んできた。

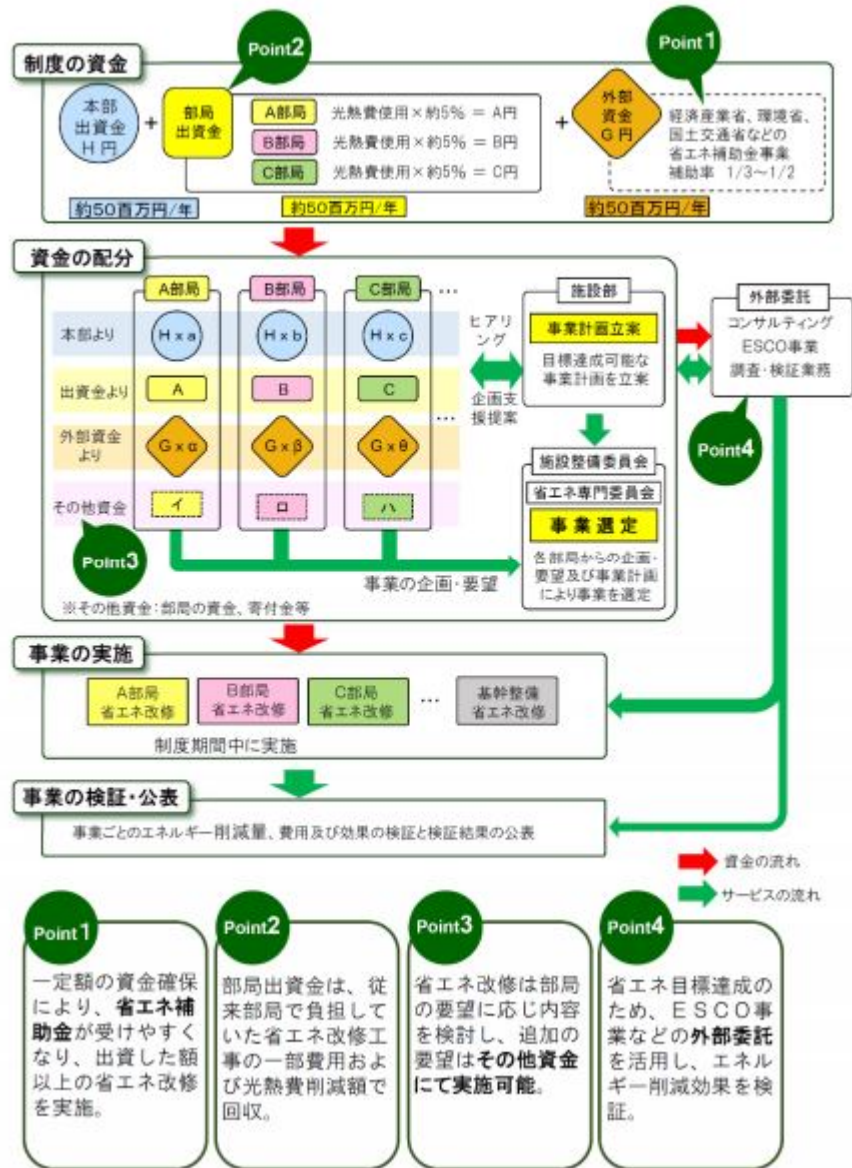
この高い数値目標を達成するために、更なる省エネ設備へ改修を進めていく仕組みとして、新たに「三重大学省エネ積立金制度」について制度設計を行った。

制度内容としては、各部局が前年度のエネルギー使用実績等に基づいて負担する資金と、井水利用やスマートキャンパス効果から捻出した本部資金とを 1：1 の割合で積立て、これを原資として省エネに関する外部資金を獲得することで、第 3 期中に出資額以上の省エネ改修を実施して省エネ活動を促進しようというものである（次頁「積立金制度のフロー」を参照）。

本制度を開始した平成 29 年度には、学内の運用ルールを定め、平成 30 年度から ESCO 事業実施に向けて、一般企業を対象とした事業説明会や事前調査を実施して事業者を決定し、運用を開始した。平成 30 年度には、学内から拠出した資金を原資に、環境省の「平成 30 年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金」（85,884 千円）を獲得した（第 3 期における補助金獲得額：約 111,000 千円）。本補助金を活用し、選定した事業者と ESCO 事業の契約を締結し、省エネ設備への改修（光熱費削減効果：年間約 46,200 千円）「附属病院設備のポンプ高効率化など及び学内空調設備の高効率化更新」を実施するとともに、学内から拠出した省エネ積立金を原資とする省エネ設備改修（光熱費削減効果：年間約 49,152 千円）「工学部空調設備の高効率化及び屋外灯の LED 化」を実施したことでハード面の省エネ効率が強化され、光熱費削減効果を得ている。

本学の環境活動はシンポジウムや展示会等で積極的に公表し社会還元に取り組んでいるほか、「省エネ積立金制度」の取組は社会からも高い評価を得ており、平成 30 年度においては「第 4 回サステイナブルキャンパス賞（大学運営部門）」（主催：サステイナブルキャンパス推進協議会（CAS-Net JAPAN））を受賞している。

■ 積立金制度のフロー



法令遵守に関する取組

■ 情報セキュリティの向上に向けた取組【81】

平成 27 年度に導入した「オウクラウドシステム」について、平成 28 年度から本格的に運用を開始するとともに、「マイクロソフト Office365」サービスを開始した。オウクラウドシステムの利用を拡大するため、全学会議や技術発表会、ホームページ等で利用説明を行ったほか、オウクラウドの利用容量を年度当初の 10GB 程度から 160GB 程度へと大幅に拡大させた。

また、サイバー攻撃対策として、冗長構成対応の高速ファイアウォールを導入し、キャンパスネットワークへの引き込みを 10Gbps に対応させ、高い攻撃検知と遮断機能を引き出すと共に、学内ネットワークシステムの安定稼働を実現し、研究活動や大学運営業務への支障が最小限に抑えられるように整備した。

平成 29 年度には、注目を集めている本学の研究の取組を新たにホームページで紹介することとなり、これに反対する海外の勢力からサイバー攻撃に曝される可能性も高くなった。サイバー攻撃に対する未然防止対策として、ホームページの外部ミラー化を行い、ログの監視および緊急遮断による情報セキュリティ対策を施した結果、深刻なインシデントは発生しなかった。

このほか、三重大学情報セキュリティ対策基本計画の個別方針に基づき、下記の取組を行った。（【 】内番号は、「平成 28 年 6 月 29 日付 28 文科高第 365 号『国立大学法人等における情報セキュリティ強化について（通知）』別添資料」該当事項を示す。）

- (1) 情報システム管理運営・企画担当者対象として情報漏洩対策、学内規程、定期点検等に係る「情報システム管理担当者向け自己点検」を実施し、システム管理者として情報セキュリティ対策に適切に対応していることを確認した（17 名受講）。【通知該当事項(5)①】
- (2) 大学の財務、人事、学務など重要な情報を管理している事務用ネットワーク下にある事務用端末を対象にウェブアクセス制御システムを導入し、サイバー攻撃に対する未然防止対策を講じた。【通知該当事項(5)②】

(3) 平成 28 年度に脆弱性チェックツールを用いた情報セキュリティ監査を行い、危険度が高いと判定された危険度 5 のサーバの管理者に対して改善策の報告を求め、さらにサーバ監査の追跡調査により、危険度 5 のサーバを半数以下に減少させた（危険度 5 のサーバの割合：21／283 台（平成 28 年度）⇒8／290 台（平成 29 年度））。これら危険度 5 に該当したサーバ 8 台の管理者へ更なる改善を依頼し、全て適正化した。【通知該当事項(5)③】

(4) オペレーティングシステム、アプリケーションソフトウェアおよびウイルス検知システムについて常時最新ののものにするよう総合情報処理センターより全教職員および学生に対して指導を行っている。特に利用頻度の高いアプリケーションソフトウェアおよびウイルス検知システムはサイトライセンスとし大学教職員および学生は無料でダウンロードできる制度を導入している。【通知該当事項(5)⑤】

(5) アカウントなりすましへの対策を目的とし、強固なパスワードにするよう職員へ「パスワードクラッキングについて」と題して通知するとともに、新規採用者向け情報セキュリティ研修会（第 1 回：28 名受講、第 2 回：21 名受講）、教職員向け情報セキュリティ研修会（第 1 回：49 名受講、第 2 回：48 名受講）を実施した。加えて、研修会へ参加できない教職員への対応として教職員向け情報セキュリティ教育 e ラーニング（1/5～2/28：885 名受講）を実施することにより、教職員の情報セキュリティに関する意識を向上させた。さらに、平成 28 年度に制定した三重大学情報セキュリティ対策基本計画において情報セキュリティポリシーや関連規程の組織への浸透を図るとともに情報セキュリティ教育・訓練や啓発活動の実施を目的として、大学経営陣に向けた教育を実施することを定めており、これに基づき平成 29 年度より新たに役員向け情報セキュリティ研修会（35 名受講）を開催し、経営陣に安全なパスワードの設定等について研修を行った。【通知該当事項(6)⑥】

■ 法令遵守違反の未然防止に向けた取組（公的研究費の不正使用防止）【80】

eラーニングによる公的研究費コンプライアンス教育を継続的に実施し、教材の改善・充実に取り組んだ結果、理解度テストの正解率が毎年 98%以上を達成するなど、教育効果を定量的に確認することができた。このほか、毎年度策定する監査計画に基づき、公的研究費に係る法令遵守違反の未然防止対策を継続して実施し、特に問題なく終了している。（P101 参照）

■ 法令遵守違反の未然防止に向けた取組（個人情報保護）【81】

保有個人情報の取扱いに関する教職員の理解を深めるため、個人情報保護管理者及び担当者を受講対象とした個人情報保護に関する研修会を毎年度開催するとともに、平成 28 年度には学内 Moodle を利用して個人情報保護に関する eラーニングを導入した。さらに平成 29 年度には eラーニングの受講対象者を全教職員へと拡大した。（P104 参照）

■ 法令遵守違反の未然防止に向けた取組（その他）【82】

平成 29 年度には、ハラスメントに特化した講演会の開催（受講者 48 名）に加え、通報内容や通報者を特定されることを防ぐため、プライバシーに配慮した個室の確保や通報専用電話機をコードレス機能付きの親子電話機に交換することにより通報環境の改善を図った。また、不祥事事案等の兆候に関するリスク調査を実施し、各担当部署間でのリスクの共有等を行ったほか、全国立大学法人に対してコンプライアンス体制に係る実情調査を実施した。平成 30 年度には、著作権法が大幅に改正されたことを受け、全学 FD・SD「改正著作権法講習会 今、著作権教育を考える」を開催した（参加者 85 名）。（P106 参照）

入学選抜の実施体制の強化に関する取組

■ 入試業務上のミス防止するための対策

本学では、平成 30 年度一般入試（前期日程）において業務上のミスが発生した。ミスが発生した原因は、願書受付を担当した者の間で、学生募集要項で定めた選択受験教科と志望学科・コースとの組合せに共通の理解が十分ではなかったこ

と、システムで処理した選択受験教科の照合が不備であったこと等の出願書類受付時の対応に誤りがあったことと分析した。

これらへの対策として、システムにおいてデータを処理する際に選択受験教科の照合機能を付与するシステムの改修を行うとともに、出願書類受付マニュアルを改定し、志願者データの複数の者による確認を行うこととした。出願書類受付終了時においても、選択受験教科と志望学科・コースの整合性を当該学部の入学試験委員会において再確認し、合否判定会議の際にも改めて確認することとした。また、一般入試だけでなく、3 年次編入や大学院入試に関しても、管理体制に不備がないかを含め、出題、合否判定及び試験業務等について内部監査を行い、各学部・研究科において入試ミスを防止するためのマニュアルを作成した。

ヒューマンエラーを防ぐ観点からも、令和 2 年度入試からは一般入試においてはネットによる出願方法に変更することとした。

防災に関する取組

■ 本学の防災に関する取組【78】

「三重大学危機管理マニュアル」及び「三重大学業務継続計画（BCP）」に基づき、学生・教職員対象の津波避難訓練を含む実働訓練や、教育研究活動の再開等の図上訓練を毎年実施した。訓練で明らかになった課題やノウハウ等を基に、「三重大学復旧・復興マニュアル」の策定や、「三重大学業務継続計画（BCP）」及び津波避難計画の改訂を実施した。これにより、緊急事態発生時の初動段階から応急段階、復旧・復興段階までの実施すべき対応要領等を完整させた。また、平成 29 年度には新たに安否確認システム ANPIC を導入し、学生・教職員の安否を一元的に把握できる体制を整えた。以上の取組により、全学生・教職員対象の地震・津波避難訓練の参加率は、中期計画を順調に進捗している。（P97 参照）

【平成 31 事業年度】

環境に関する取組

■ 目標回数を大幅に上回るサステイナブルキャンパス活動の実施【74-1】

世界に誇れる環境先進大学を目指し、平成 31 年度も以下のとおりサステイナブルキャンパス活動として 3 R 活動及び地域との協働による環境活動に継続して取り組んだ。

＜サステイナブルキャンパス活動の具体的事例＞

- ・学内の 3 R 活動：26 回
- ・地域との協働による町屋海岸清掃：5 回
- ・北立誠小学校で出前環境学習：2 回

平成 31 年度に実施したサステイナブルキャンパス活動は合計 40 回に達し、年度計画の数値目標（年間 10 回以上）の 4 倍を達成した。

また、本学の環境活動の実績等を取りまとめた環境報告書について、「第 23 回環境コミュニケーション大賞“環境配慮促進法特定事業者賞”」（主催：環境省、一般財団法人地球・人間環境フォーラム）を受賞した。同賞の受賞は 7 年連続 11 回目であり、大学法人の受賞回数において単独首位である。

このほか、本学における環境活動意識の向上を図るため、環境取組の SDGs を学内に周知するため、環境・情報科学館でポスター掲示（6 月、10 月、1 月）と啓発動画放映（6 月、1 月、2 月）を実施した他、非常勤を除く教職員に SDGs カラーホイールバッジを配付し、SDGs に関する基本知識を補うための e-ラーニング研修を実施した（受講者数 872 名、受講率 41%）

■ 環境マネジメントシステム（ISO14001：2015）【74-2】

平成 28 年度に認証された ISO14001-2015 年版について、令和元年度に更新審査が実施された。本審査では、本学の環境マネジメントシステム（EMS）が有効に機能していると判断され、認証登録が継続されるとともに、令和元年度 EMS 計画の具体的施策 37 項目全てで目標を達成しただけでなく、8 項目に関して目標値を上

回る実績を得た。8 項目の内訳は、環境教育の 10 項目中 2 項目、社会貢献の 9 項目中 3 項目、業務運営の 16 項目中 3 項目であった。

＜目標値を上回った主な項目＞

- ・環境マインドの育成（エネルギー・環境マネジャー段位制度を活用した人材育成の機会の創出）
- ・社会貢献（科学的地域環境人材育成プログラムの実施）
- ・廃棄物排出量の削減（廃棄物排出時の資源分別手順の確立と学内周知）

■ 環境人材の育成、輩出【74-3】

本学が実施する「科学的地域環境人材（SciLets）育成事業」において、平成 31 年度は講義内容を充実するため、ビデオ講義用の教材を新たに 9 科目 18 本（うち外国語による教材 1 科目 2 本）作成し、延べ教材数を 41 科目 82 本とした。

受講者獲得・連携パートナーの拡大に向けた広報活動として、学内で開催した「2019 年度インターンシップ説明会/事前研修会」や「学内企業説明会」の参加企業を対象に周知したほか、本学と関係の深い企業等に対して広報活動を実施したほか、新聞 3 社に広告を掲載した。また、志摩市役所で開催された SDGs セミナー「SDGs の取組を通じた地域貢献と企業の成長の実現について」に SciLets 担当教員を講師として派遣する等、SciLets を通じて培った本学の知見を地域へ普及、還元した。

これらの取組の結果、令和元年度における社会人の受講申込者数は 44 名（延べ 187 名）となり、所定の科目等要件を満たした受講者に対してアナリスト・エキスパート資格認定を行った（アナリスト 28 名、エキスパート 3 名）。また、令和元年度の連携パートナー登録数は 6 組織（延べ 141 組織）となり、本事業の各種情報共有を行う体制が強化された。

同様に、「桑名・員弁広域連合」において開催された「エネルギーを活用した地域活性」に関する講演会など、SciLets の教材を地域の活性化につなげる活動を積極的に行った結果、地域の異業種異分野交流などにも本事業が有益であることが

見出され、南北に長く移動が難しい三重県の遠隔地における「双方向遠隔会議システム」の活用を視野に入れた地域活性化手法の開発を構想するに至った。

また、外国語ビデオ教材（英語）を作成するために「国連広報センター」を往訪し、本学における SDGs への取組内容を紹介し、SciLets ビデオ教材への SDGs 国連決議文の使用について相談を行った。

さらに、SciLets 育成事業のマレーシア国内での展開を含めたマレーシアトレンガヌ大学との大学間協定の締結が役員会で承認されたことにより、本事業のマレーシア国内における水平展開が可能となった。タイのチェンマイ大学工学部においても SciLets 育成システムの萌芽が形成されており、三重大学、チェンマイ大学、及びマレーシアトレンガヌ大学により、環境教育国際教材の作成について協議する SciLets Global Organization 設立の基礎が整えられ、この手法を東南アジアを中心とする他の国々にも拡張する可能性を見出した。

■ エネルギー使用量 8.5%削減を達成【75-1】

第3期における継続的な省エネ活動及び平成30年度以降の省エネ積立金制度開始による省エネ改修により、令和元年度のエネルギー使用量は平成27年度と比較し91.5%（8.5%削減）となり、第3期中期目標の数値目標を達成した。（P115「(4) 環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進」参照）

施設マネジメントに関する取組について

■ 本学の施設マネジメントに関する取組

(1) 施設の有効利用や維持管理【77-1】 【77-2】

教育研究に必要なスペースマネジメントを推進するため、「三重大学における施設の有効活用に関する規程」に基づき施設の利用状況調査（医学部エリア）を実施し、講義室の稼働状況調査と併せて施設整備委員会、役員会へ報告した。また、前年度の施設の利用状況調査結果（生物資源学部・共同利用施設）を受けて当該部局等が作成した未利用室の利用計画に対し、施設担当理事とともにフォローアップ調査を実施し、計画どおり改善されていることを確認した。

施設及び設備の老朽度・安全性の点検調査実施のため、上浜団地の建物外観・外構の点検・調査を実施し、結果を施設整備委員会、役員会へ報告した。緊急度をA～Cの3段階に分け、「A：至急対応必要」とした6件は、平成31年度中に補修修理等を実施した。

(2) キャンパスマスタープラン等に基づく施設整備【76-1】

施設整備委員会において「キャンパスマスタープラン（サイン等計画）に関する検討」を実施し、誘導看板の計画的な設置や施設等のアイデンティティカラーの策定等の検討結果を役員会に報告し、策定した。

(3) 多様な財源を活用した整備手法による整備【77-3】

「三重大学省エネ積立金制度」により学内から拠出した資金（36,456千円）を原資として、環境省が実施する「2019年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金」に採択され、25,452千円の交付決定通知を受けた。これを活用し、工学部校舎6号館の空調機と照明を省エネ効果の高い機器に更新したことにより、年間約1,821千円の光熱費の削減を想定しており、削減率は年間削減目標1%のうち3割を占める0.3%に相当する。

(4) 環境保全対策や積極的なエネルギーマネジメントの推進【75-1】

本学では、第3期中期目標期間中にエネルギー使用量を6%削減（平成27年度比）することを数値目標として掲げており、ハード面、ソフト面の両面から削減に取り組んだ。

ハード面での取組として、平成30年度に続き、本学省エネ積立金制度により拠出した資金（36,456千円）を原資として、「2019年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金（環境省）」（25,452千円）の交付決定を受け、工学部校舎6号館の照明設備及び空調設備の省エネ改修を実施した。

ソフト面では、MIEUポイントの更なる普及のための取組に加え、学内の電力使用機器（空調機、照明器具、PC等）に印すことで省エネルギー活動を促す「ピクトグラム」デザインを、学生・教職員を対象に募集した。学長及び環境担当理事、教育学部美術教育担当教員による選考の結果、81件の応募の中から1点の優秀賞と

5 点の特別賞を選定した。最優秀デザイン賞を受賞したデザインは、今後のキャンパス内で実際に使用される予定である。

第 3 期における継続的な省エネ活動及び平成 30 年度以降の省エネ積立金制度開始による省エネ改修により、令和元年度のエネルギー使用量は平成 27 年度と比較し 91.4% (8.5%削減) となり、第 3 期中期目標の数値目標を達成した。

防災に関する取組【78-1】 【78-2】 【78-3】

■ 本学の防災に関する取組

南海トラフ巨大地震と津波による災害への対応能力を向上させるため、以下の訓練を実施した。

事務局及び全学部 of 事務職員を対象とした「防災図上訓練」を 7 月に実施した（参加者約 140 名）。本訓練は、無線や放送等により付与される状況への対応能力を向上させるもので、本学講堂に各部署が集まって訓練することで互いの対応方法や状況判断の要領を確認でき、各部局における指揮手順の理解が深まった。この成果を受けて、被災本番を想定した「津波避難訓練」を 11 月に実施した（参加者約 2,300 名）。本訓練は、大津波警報発表時の避難動作を学生・教職員が確認するとともに、安否確認システムによる安否確認訓練、被災者の捜索や救助、負傷者の搬送、非常用アンテナの設営や無線を用いた情報共有、非常用担架等の取り扱い等に関して、地震発生から大学外への二次避難までを想定して実施した。これらの訓練により、津波避難基本計画の問題点等を発見し、計画の改善につなげることができた。訓練全体の参加率は 68.0% (昨年度比 10.7 ポイント増) となり、中期目標（訓練参加率 70%）の達成に近づいた。

さらに 12 月には、学外への二次避難後を想定した「BCP 図上訓練」を実施した（参加者約 50 名）。本訓練は、事務局の部課長級職員を対象とし、被災後に本学の教育研究機能をどのようにして回復するかを事前に検討し、対応案を発表した。

同訓練には、学長、理事が陪席し、各対応案に対して質問や問題点を指摘し、各部署が被災を見越して平素から検討・準備しておくべき具体的課題を明らかにす

ることができた。

このほか、本学の「津波避難基本計画」で定める「被災時における 3 日間の持久」に対応するため、長期（25 年）保存可能な非常食 4,000 食、非常用飲料水 2,000 本を毎年備蓄している。平成 31 年度は、非常用飲料水 1,920 本を準備するとともに、非常食については価格交渉により 30%以上の値引き（値引額 1,031,700 円）のうえ、計画を超える 4,320 食を準備することができた。

法令遵守に関する取組

■ 情報セキュリティの向上に向けた取組【81-2】

三重大学情報セキュリティ対策基本計画の個別方針に基づき、下記の取組を行った。（【 】内番号は、「平成 28 年 6 月 29 日付 28 文科高第 365 号『国立大学法人等における情報セキュリティ強化について（通知）』別添資料」該当事項を示す。）

(1) 教職員への情報セキュリティ啓発活動

階層別で情報セキュリティ研修会を実施したことで、役割に応じたセキュリティ対策の認識が向上した。また、e ラーニングによる全教職員を対象とした情報セキュリティ教育を実施した結果、受講率は 100%であった。この e ラーニングは 2017 年度から実施し、内容の精度を上げたことで効果が得られており、さらに本年度も文部科学省へ報告を必要とする情報インシデントは発生していない。【 通知該当事項(5) ① 】

(2) 著作権法の改正に伴う取組

著作権法が大幅に改正されたことを受け、本学として著作物等の公正な利用を図るとともに、著作権等の適切な保護のための啓蒙活動を行う必要があることから、教職員対象研修会「改正著作権法第 35 条について：他人の著作物を教育現場で使う時の注意点」を開催した（参加者 65 名）。

(3) 法令遵守違反の未然防止に向けた取組（個人情報保護）【81-1】

名古屋大学と共同開催による「令和元年度事務連携法務 WG 専門研修会（情報公

開・個人情報保護研修会及び法人文書管理研修会)」を開催し、担当職員が専門知識を得る機会とするとともに、名古屋大学の担当者と意見交換を実施することができた（P105 参照）。

(4) 法令遵守違反の未然防止に向けた取組（その他）【82-1】

事務系職員のコンプライアンスに関する理解促進のため、事務系幹部職員（管理職）を対象とするコンプライアンス研修会を開催し、外部講師によるコンプライアンス全般に渡る講演を実施した。また、「コンプライアンス委員会」においてリスクの検討及び発生防止策の検討を行ったほか、ハラスメント防止義務の法制化の動向を踏まえ、学内の体制を整備した（P107 参照）。

2. 共通の観点に係る取組状況

法令遵守及び研究の健全化

法人が社会的使命を果たしつつ、その活動を行っていくため、法令遵守（コンプライアンス）及び危機管理体制が具体的にどのように機能しているか。

（確認事項例）

- ・法令遵守（コンプライアンス）に関する体制及び規定等の整備・運用状況
- ・災害、事件・事故等の危機管理に関する体制及び規定等の整備・運用状況

本学における法令遵守（コンプライアンス）は、「国立大学法人三重大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程」「国立大学法人三重大学コンプライアンス委員会規程」「国立大学法人三重大学コンプライアンス受付窓口に関する要項」に基づき実施している。平成 29 年度からは、コンプライアンスに関連する 7 つの委員会に対し、各委員会が抱えている懸案事項等を把握するためのリスク調査を実施し、コンプライアンス委員会にて報告を行った。これにより、個々の事案への対応をコンプライアンス委員会が把握することができ、危機事象に対する全学的なマネジメントを行うことができた。

「三重大学危機管理委員会」では、毎年度、各学部等におけるリスク評価を目的と

する危機管理の状況調査を実施しており、リスクへの対応や教育・訓練の実施状況の確認を行っている。また、本学の位置する三重県は、南海トラフ巨大地震の発生による被害が懸念される地域であり、津波避難基本計画を策定するとともに、毎年度避難訓練等を実施している（P100 参照：【79】）。

令和 2 年 2 月には、新型コロナウイルス感染症対策への迅速な対応を目的として、危機管理担当副学長をトップとする「新型コロナウイルス緊急対策本部会議」を設置し、本学に感染者が発生した場合の対処方法や柔軟な勤務形態への対応方法の検討を行った。さらに、教育担当理事をトップとする「新型コロナウイルス感染症対策授業等実施検討会」を設置し、授業実施方法について検討を重ねた結果、令和 2 年度前期については、学部及び大学院のガイダンスを含む全ての授業を「オンライン」で実施することを決定し、教育研究評議会において承認した（令和 2 年 4 月 17 日から順次オンライン授業を開講）。

法人が研究の健全化のために、研究費の不正使用や研究活動における不正行為を防止するための体制が具体的にどのように機能しているか

（確認事項例）

- ・研究者及び学生に対する研究倫理教育の実施状況

研究費の不正使用や研究活動における不正行為を防止するため、三重大学公的研究費不正防止推進委員会及び構成研究推進会議を毎年度開催し、不正防止計画の実行体制の見直しや公的研究費コンプライアンス教育の実施スケジュールの作成等を行い、これに基づき各種研究倫理教育を実施している。研究倫理教育及び公的研究費コンプライアンス教育は主に e ラーニングにより実施しており、平成 28 年度からは日本学術振興会が提供する研究倫理教育 e ラーニング「e1 CoRE」を活用し、大学院生及び教員への受講を促進している。

また、毎年度の監査計画に基づき、経費執行状況の適正化検証、購入物品の現物確認及び使用状況確認、謝金対象業務の実態調査等の監査を実施している。

Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上
(4) その他の目標
③ 附属病院に関する目標

中期目標	1 (教育・研究) 三重県地域における医療水準の維持・向上に向けて、地域の医療機関等との緊密な連携により、優れた医療人の養成や高度な臨床研究を推進する。
	2 (地域医療・病院運営) 地域の医療ニーズに応え、高度で先進的な医療を安全に提供するとともに、病院長のリーダーシップによる速やかな意思決定と院内組織の緊密な連携により、機動的かつ安定的な病院運営を推進する。

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
(教育・研究) 【42】三重県全体の医療水準の維持・向上を図るため、三重大学が展開する魅力ある卒前教育プログラム及び三重大学医学部附属病院の充実した卒後研修プログラムに対する理解を深め、地域枠学生をはじめとした三重大学医学部生等に対して三重大学プログラムへの登録を促し、初期研修医のマッチング率80%以上を達成する。また、平成29年度からの新たな専門医制度導入に向けて、三重県や学内外の関係機関と協力して教育支援体制を構築する。	Ⅲ	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 卒前・卒後教育プログラムの充実に向けて、<u>スキルズラボ(体験型医療技術研修センター)を活用した初期研修向け臨床研修プログラムを実施した</u>。また、MMC (Miomedical complex) 卒後臨床研修センター、日本超音波医学会、日本心エコー図学会等と連携し「<u>腹部エコーハンズセミナー</u>」や「<u>心エコーハンズセミナー</u>」等の卒後研修プログラムを実施し、病院や医療圏の枠を越えた三重県内の若手医療職の教育に貢献している（平成 28～30 年度）。 加えて、卒前・卒後教育等の実習・研修の円滑化を目的とした「<u>教育医長制度</u>」や、各種メンタリング制度（平成 29 年度）や FD「<u>指導医養成セミナー</u>」（平成 30 年度）等の実施により、<u>初期研修医の支援体制を強化した</u>（P137 参照）。以上により、初期研修医のマッチング率は、平成 28 年度の 55.9%から上昇し、<u>平成 30 年度には 84.6%に達し、中期目標を達成した</u>。 新たな専門医制度に対応すべく、日本専門医機構、各基本領域学会が定めた整備基準等に基づき、本院を基幹施設とす	本院の魅力を発信し、優秀な医療人材を確保するため、病院説明会の強化を行う。 三重県出身である他県大学学生のリクルートを実施する。 医師や職員の教育に対する意識を向上させ本学をさらに魅力ある臨床研修病院（教育病院）にするため、医師や職員への教育に関する意識を高めるための FD を開催する。

		る<u>専門研修プログラム（17 基本領域）</u>を各プログラム統括責任者、専門研修委員及び県内を中心とする連携施設委員により作成した（平成 29 年度）。平成 30 年度には日本専門医機構の承認を得た <u>17 領域全ての専門研修プログラムにより、新たな専門医制度に適合する専門研修をスタートした。</u> （平成 31 事業年度の実施状況概略） 初期研修医のマッチング率向上については、本院の医師や職員の意識向上を目的とし、FD「指導医養成セミナー」を開催した（開催回数 1 回、参加者数 27 名）。また、<u>グランドカンファレンス・CPC（臨床病理カンファレンス）の門戸を広げ、医学部医学科学生も参加可能とし、在学中に医療現場を体験できる機会を増やした。</u>さらに、<u>病院説明会をより早期に開催するとともに回数を増やし（開催回数 3 回、参加者数 104 名）、説明会開催後も参加学生のフォローアップを個別に行うなど、三重大学プログラムへの登録を促した。</u>これらの取組により、研修医のマッチング率が 84.6%(22 名/26 名)となり、中期計画の数値目標を達成した。 三重県全体の医療水準の維持・向上を図るための広報活動として、<u>三重県地域医療支援センターと協働して地域枠等入学者に対する「キャリア形成プログラム説明会」の実施（6 回、参加者数延べ 115 名）や、「本院の専門研修プログラム合同相談会」の実施（来場者数 34 名）等により専攻医登録数は昨年度から 14 名増加し 90 名を確保した。</u>	
【43】三重大学発の独創的な研究成果の創出に向けて、三重大学医学部附属病院所属の研究者が筆頭著者として英語論文を年間平均 110 編以上を発表する。また、地域圏統合型医療情報データベースの構築など研究推進体制を充実させ、新	Ⅲ	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 本学発の独創的な研究成果の創出に向けて、本院所属の研究者において英語論文の執筆発表に取り組み、<u>教授会等においても各診療科における論文発表を推進した結果、附属病院</u>	センター職員にあたっては、引き続き学会や研修に参加し、研究支援人材の高度化を図る。 研究公正及び個人情報保護の周

たな医療技術等の研究開発に取り組む。	所属研究者が筆頭著者として発表した<u>英語論文数は、全ての年度で中期計画の数値目標である 110 編を上回った</u>（137 編（平成 28 年度）、170 編（平成 29 年度）、223 編（平成 30 年度））。 また、<u>三重県と連携した「地域圏統合型医療情報データベース」（Mie-LIP DB）を推進したことにより、平成 30 年度からは調査研究利用が可能となった</u>（P137 参照）。 （平成 31 事業年度の実施状況概略） 会議時間の見直しやタスク・シフティング（事務職員の業務を拡大し、教員や委員の研究時間を確保すること）等の促進により、研究時間の確保に努めた結果、附属病院所属研究者が筆頭著者として発表した<u>英語論文数は 231 編となり、中期計画の数値目標である 110 編を大幅に上回って達成した</u>。 「地域圏統合型医療情報データベース」（「Mie-LIP DB」）については、平成 31 年度には三重大学病院を含む<u>9 つの協力病院から約 45 万人分の電子カルテ内の情報を</u>（医療情報の交換・共有の標準化システムである SS-MIX2 標準ストレージを介して）<u>収集した</u>。さらに DPC 情報と画像情報（現時点では本院のみ）が格納され、よりデータベースとして強化された。新たな医療技術等の研究開発として、<u>企業及び他大学との Mie-LIP DB を活用した共同研究契約を 2 件締結し、実施中</u>である。 また、ゲノム医療に資する人材の育成を推進し、厚生労働省から<u>「がんゲノム医療拠点病院」の指定を受けるなど、ゲノム医療の体制強化に取り組んだ</u>（P137 参照）。	知、研究指針や法の遵守等の活動を三重地域圏で行う。特に医学系倫理指針とゲノム指針の統合が予定されており、新たな周知が必要である。 治験に関しては、関連文書の電磁化を実装する予定である。 臨床研究データの品質管理を行うモニタリング・監査のための人材の育成や配置を行う。 臨床研究に関するデータ管理・解析に関して、臨床研究 web 支援システムの機能強化及び Mie-LIP DB を用いた研究の解析・報告を行う。 研究リソースの整備・活用について、更に強固な体制づくりを実施し、研究から臨床への橋渡しに取り組む。
---------------------------	--	--

(地域医療・病院運営) 【44】三重県各医療圏の特性や医療ニーズを踏まえ、高度急性期病院としての医療提供体制を充実するため、新たな診療科・診療部門の整備に取り組む。また、高度生殖医療や救急医療体制等の機能向上に取り組み、救命救急センターの年間受入患者数は平成26年度比20%増加を達成する。	III (平成28～30事業年度の実施状況概略) 三重県下には、膠原病リウマチ患者の入院診療が可能な病院に限られており、患者数も増加傾向にあることから、<u>平成29年度に「リウマチ・膠原病センター」を新たに設置し、多くの診療科医師やメディカルスタッフとチーム医療に取り組み、外来・入院診療に対応できる体制を整備した。また、近年のがん生殖医療に対する需要の高まりに応え、一般不妊治療から高度生殖医療技術による治療の提供を行う「高度生殖医療センター」が、県内で初めて卵巣凍結の認可を取得するなど、高度急性期病院としての機能強化に取り組んだ。</u> <u>「救命救急・集中治療センター」については増床やスタッフ増員等により、全ての年度において年間受入患者数が平成26年度(2,298名)比で20%以上増加し、中期計画の数値目標を達成している(平成28年度:3,118名(平成26年度比35.7%増)、平成29年度:3,366名(同46.5%増)、平成30年度3,476名(同51.3%増))</u>(P138参照)。 このほか、<u>平成28年度から新たに県内医療機関と「地域・診療科連携懇話会」を実施し、病院の紹介及び逆紹介に関する連携強化を行ったほか、地域の医療機関(津市内)との連携を円滑に行うことを目的とし102の医療機関と「医療連携協定」を締結した(平成30年)</u>ことに加え、地域災害拠点病院としての機能を向上させるため、「附属病院内防災訓練」を毎年実施しているほか、三重県と津市が合同で開催した「平成28年度三重県・津市総合防災訓練医療訓練」に本院からDMAT隊員の薬剤師を派遣する等、院外との連携強化に取り組んでいる。	・がんゲノム医療拠点、ゲノム医療の整備 ・新たな診療科(リハビリテーション科)の整備 ・医療連携地域の拡大 ・防災体制の整備・強化
---	---	--

		(平成 31 事業年度の実施状況概略) <u>新たな組織づくりとして、慢性疼痛患者の身体的症状や、患者及びその家族の不安・抑うつ等の精神面のケアを多職種によって行うこと、慢性疼痛の教育・研究・連携を推進することを目的とした「痛みセンター」を設置した。</u>また、安全で高品質な医療を提供するため、ハイリスクな医療行為である中心静脈カテーテル留置を院内の認定資格制度とした。 また、入院患者の前方支援、後方支援（看護師介入による入院前の不安軽減や生活指導等、退院後の療養生活向上支援等）の更なる充実のため<u>入退院支援センターと医療福祉支援センターを統合した「総合サポートセンター」を設置し、患者サービス機能の向上を行った。</u>同センターを活用して、複数の県内医療機関の医師・看護師・職員が、入院患者の転院支援時の連携方法や退院支援の連携強化のための打ち合わせを実施する等、県内病院との連携体制の強化に取り組んだ。 <u>「救命救急・総合集中治療センター」については、スタッフ増員により、年間受入患者数は 3,726 名（平成 26 年度比 62.1%増）となった。</u>また、厚生労働省が実施する「救命救急センターの新しい充実段階評価（平成 31 年度実績）」で最も高い S 評価を受けた。 以上の取組により、平成 30 年度に引き続き中期計画を達成した。 さらに、地域災害拠点病院としての機能を向上させるため、院外で実施される各種防災訓練に DMAT を派遣する等、積極的に参加した。今年度は新たに「災害対策推進担当病院長特命補佐」を任命するとともに、本学医学部附属病院防災	
--	--	---	--

		会議の下に災害対策推進室、防災ワーキンググループ、DMAT 部会を設置し、院内の防災体制を強化した。	
【45】 安定的な高度先進医療の提供に向けて、病院職員を対象とした教育研修を年間 10 回以上開催するほか、病院長のリーダーシップの下、看護職員の 600 人体制達成に向けた施策を推進する。また、機動的な病院運営を推進するため、病院長を中心とした病院執行部によって、経営状況の恒常的な分析に基づく経営改善に取り組む。	Ⅲ	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 病院職員を対象とした<u>教育研修を全ての年度で 10 回以上開催し</u> (平成 28 年度：28 回、平成 29 年度：16 回、平成 30 年度：18 回)、安定的な高度先進医療の提供に向けた人材育成を実施している。さらに、看護職員 600 人体制の達成に向け、<u>病院主催のインターンシップや就職説明会の実施、奨学金貸与や就職支度金制度の継続等により、平成 31 年 4 月 1 日における看護職員数は 613 名となり、中期計画を達成した</u> (P138 参照)。 <u>経営面では、本学独自の指標の設定や、経営状況の恒常的な分析に基づく経営改善に取り組んだことで、平成 30 年度新入院患者数は 16,566 人 (平成 28 年度 15,010 人)、手術件数は平成 30 年度 7,359 件 (平成 28 年度 6,276 件)、入院診療単価は 86,424 円 (平成 28 年度 78,292 円) といずれも増加し、平成 30 年度診療稼働額は 249.3 億円 (平成 28 年度比 20.7 億円増)</u> となった (P139 参照)。	研修会等の開催回数について、目標を上回るよう引き続き病院機能向上・教育委員会を開催し、計画的に実施する。研修内容については、演習を含んだ研修の実施等、研修の質向上に取り組む。 看護職員の増強については、新卒採用者が多いため、より丁寧な新人教育を行う必要がある。看護職員 600 名体制は達成したが、今後は離職率の逡減 (10%未満) を目指し、面談等による離職対策に重点を置く。 病院執行部による経営改革については、令和 3 年度以降、病院再開発時に導入した医療機器の故障にかかる機器更新費や修理費等で経費増が必要である。また、新たな診療ニーズに応えるためゲノム医療部設置等にかかる工事費で経費増加が予想され、病院運営状況が厳しくなると見込まれるため、現行の人員で効率のよい診療内容 (DPCⅡ期間内退院等) や不断のコスト削減に取り組む。ま

	た、今後の診療報酬改定も視野に入れ、地域の急性期病院としての役目を果たすことで安定した病院運営が見込まれる。具体的には他院で診療が困難な新入院患者を積極的に受入れ、治療後の転院を促すため地域の病院と連携を強固にしていく。
	(平成 31 事業年度の実施状況概略) 病院職員を対象とした教育研修について、すべての職員が医療安全管理体制の徹底に努めるため、<u>リスクマネジメントマニュアルを刷新するとともに、同必読版を作成し、同内容に関する研修会を新たに実施した。</u>その他、薬害被害にあわれた方の意見・体験等を病院職員が直接聞くことで職員の医療倫理や人権意識を向上させる薬害防止に関する研修会を新たに実施する等により、<u>研修会を年間 27 回実施(目標: 年間 10 回)</u>し、病院職員の資質向上に取り組んだ。 看護職員の増強については、病院主催のインターンシップや就職説明会を数次にわたって実施し、インターンシップは計 102 名、就職説明会には計 40 名の参加があった。令和 2 年 4 月採用においては新卒採用応募者 83 名の内、66 名を採用内定した。<u>内定者のうち 67% (49 名) が本学独自の奨学金を利用している。</u>加えて、附属病院の状況に応じて随時中途採用を実施し、<u>令和 2 年 4 月 1 日における看護職員数は 624 名となり、昨年度に引き続き中期計画を達成した。</u>

Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上

(4) その他の目標

④ 附属学校に関する目標

中期目標	1 (学部との連携) 教育を探究する教育実験校として、学部との緊密な連携のもと、「教育の諸問題の解決」や「新たな教育の探求」を行うための機能を強化するとともに、教育職員養成の場となる実地研究実施校として、質の高い教育職員養成のための実地研究を推進し、その機能をより一層強化する。 2 (運営の効率化・情報公開) 地域社会の現代的諸課題を認識し、その解決と展開に貢献するとともに、教育研究成果の地域還元や情報公開を促進する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	
		平成 31 事業年度までの実施状況	平成 32 及び 33 事業年度の実施予定
(学部との連携) 【46】教育実験校・教育実施校としての機能充実のため、毎年、教育学部と延べ15講座以上の連携授業を実施するとともに、学部や附属学校園の研究の課題や計画に沿った研究プロジェクトを推進し、その成果を「学部・附属学校連携推進協議会」を通じフィードバックすることにより、学部との連携を強化する。	Ⅲ	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 教育学部と附属学校園の連携を強化するため、<u>学部・附属学校連携授業委員会が主催で「学部・附属学校連携授業研究シンポジウム」を毎年実施した</u>。平成 28 年度は「子どもと学生の学びを深める連携授業」をテーマに附属学校園で実施し、平成 29 年度及び 30 年度は「学部・附属連携授業のさらなる深まりをめざして」をテーマに附属学校園と附属特別支援学校ひまわりの家で実施した。学部教員による附属学校での連携授業実践内容の発表のあと、学部教員および附属学校教諭による意見交換が行われ、学部と附属学校園の連携をより深めることができた。以上の取組により、<u>全ての年度で中期計画を上回って学部との連携授業を実施した</u>（平成 28 年度：19 講座、平成 29 年度：18 講座、平成 30 年度：25 講座）。 学部や附属学校園の研究の課題や計画に沿った<u>研究プロジェクトについて、国際教育の観点から、平成 28 年度から継続して附属小学校及び附属中学校において、テレビ</u>	引き続き、連携授業や防災教育などの推進に関して、大学・学部との連携を強化していく。

	電話システムを用いた国際交流活動を実施した（小学校：オーストリア国マレファーム小学校と手紙や絵の交換の実施、英会話、中学校：「諸地域の世界遺産の伝達を通して異文化理解を深める ESD 授業モデルの開発」をテーマとしたオーストラリア国ポールディングカレッジとの遠隔合同授業）。<u>附属中学校では主権者教育の一環として3年生全員を対象に東海財務局職員による授業「財政教育プログラム」を実施し、タブレット端末などを使って億単位の歳入歳出で構成される国家予算の編成シミュレーションを体験した（平成 28 年度）。ICT を活用した教育研究プロジェクトについては、附属小学校において、教育学部理科教育講座、技術・ものづくり教育講座の教員と附属小学校教諭が協同してパソコンやタブレットを使用したプログラミング教育に関する研究</u>に取り組み、ICT 教育（ドローンの飛行プログラムやスクラッチソフト等を利用したプログラム作成等）を実施している（平成 29 年）。 さらに、<u>附属学校園では研究プロジェクトの一環として、本学と産学連携協定を締結した（株）モビリティランドと連携した取組を強化している。平成 28 年度にはモビリティランドが附属幼稚園を視察し、教育方針や園児への対応を観察し、本学教諭が開設予定の幼児向け施設の運営について助言を行ったほか、平成 29 年度と 30 年度においては「新学校団体プログラム」（新小学校学習指導要領に沿った、児童の主体的な学習を目的とした独自のプログラム）を附属小学校 5 年生が試験的に受講し、環境や自動車産業などについて学びを深めた。</u> <u>上記取組結果は「学部・附属学校連携推進協議会」を通</u>	
--	---	--

	<u>し教育学部及び附属学校へ報告</u>され、両者において次年度以降の学習計画等の検討が実施され、連携強化に繋がった (平成 31 事業年度の実施状況概略) 学部・附属学校連携授業委員会による連携授業の活性化のため、今年度から<u>事前に教育学部教員が実施可能もしくは実施希望の内容を学習指導要領に沿った形で附属学校に申告し、それをもとに附属学校教員から連携授業の希望を募集した。</u>これにより、年度当初は、従前の約 1.5 倍の件数の連携授業を計画することができ、<u>中期計画を上回る 30 件の連携授業を実施した。</u> 学部や附属学校園の研究課題や計画に沿った研究プロジェクトの推進については、<u>附属中学校で「SDGs 学習会」を実施したほか、「STEP (Save The Earth Projects) 」授業を実施した。</u>本授業は、SDGs（持続可能な開発目標）関連の探究学習であり、生徒が教育学部のほか工学部、生物資源学部、国際環境教育研究センターの教員等の研究室、企業等を訪問し、<u>自分たちで考案したプロジェクトを附属中学校「プレ公開研究会Ⅱ」において保護者等に対し発表する取組を行った。</u> 上記取組結果は「学部・附属学校連携推進協議会」を通し各学部へ報告されたことで、今後の連携強化策が検討された。	
--	--	--

【47】教員養成カリキュラムに対応する教育実習・教育実地研究の場として、学部と連携し機能充実を図るために、教職支援センターとの連携を充実させる等、教育実習あるいは介護等体験などで受け入れた学生が、さらに附属学校と継続的に関わることのできるシステムを強化する。	Ⅲ (平成 28～30 事業年度の実施状況概略) <u>教職支援センターとの連携により、教育学部指導教員と密接に連携して教育実習を実施し、平成 28 年度～30 年度は延べ 784 人の学生が受講した</u>（附幼 34 人、附小 337 人、附中 355 人、特別支援 58 人）。平成 28 年度から新たに附属四校園で教育実習の事前指導を実施する等、教職支援センターとの連携を強化した他、実習を円滑に実施するため学部設置されている「教育実習委員会」において教育実習の改善点を明らかにするとともに、短期間で効果的な実習が実施できるよう課題の検討を行っている。 教育実習等で受け入れた学生が附属学校と継続的に関わることのできるシステムの構築については、<u>実習終了後も学生約 100 名がボランティアとして附属小学校の授業における自習支援等の活動を通じて関係を継続できるようにし（平成 29 年度）、平成 30 年度には全学校園で、自習支援やクラブ活動、遠足や運動会等の学校行事等に参画できるようにした</u>。これにより、教育実習等に参加した学生が、その後も<u>ボランティアとして継続して附属学校における活動に参加している（参加学生数延べ 414 名）</u>。 平成 30 年度からは新たに、教職大学院生 6 名（ストレートマスター、4 グループ）を対象とした長期実習（年間 20 週間）を附属四校園で実施している。 (平成 31 事業年度の実施状況概略) 教育学部指導教員と密接に連携して教育実習を実施した（附幼：11 名、附小：115 名、附中：123 名、特支：29 名）ほか、<u>教職大学院生（ストレートマスター 5 名）について、年間 15 週間の長期実習を附属 4 校園で実施した</u>。	次年度以降も教育学部学生の継続的な支援体制を充実させる。 附属学校内に教職支援センターの分室の設置、及び附属幼稚園の学級定員の変更等、附属学校園の組織改革を実施する。
--	---	---

		また、各学校園において教育実習や介護体験等で受け入れた学生等を、<u>教職支援センターと連携し学生ボランティアとして、各種学校行事（運動会、公開研究会等）へ受け入れ、延べ 268 名の学生が参加した。</u> さらに、次年度以降教職支援センターとの連携をより強化するため、「県下教員研究の拠点校としての機能強化」「ガバナンスに関する体制の強化と附属学校支援の強化」及び「学校教育の現代的課題に関する解決への試み」を骨子とする<u>附属学校園の組織改革案を作成した。</u>	
【48】「連続性・系統性のある学習の保障」と「生きる力を持った子どもの育成」を目標とする附属四校園の一貫教育について、学部と連携し、各教科等における幼小中の一貫教育カリキュラムを開発するため、かかる全体会議（学部教員も含む）を年 2 回以上実施するとともに小委員会を年 3 回以上開催する。	III	（平成 28～30 事業年度の実施状況概略） 附属四校園一丸となった幼・小・中一貫教育を推進するため、<u>附属学校園の全教諭で構成する「一貫教育推進部会」の合同集会、小委員会を平成 25 年度から継続して実施している。</u>具体的な活動内容としては、教科研究、学校生活支援、四校園間での相互授業参観、校園間の合同授業、交流授業、合同研修会等を実施している。 さらなる取組の強化として、平成 28 年度から<u>各校園の主幹教諭、指導教諭、主事等を構成員とする「四附一貫教育コーディネーター会議」を新たに設置し、各構成員各々が所属する校園において、「四附全体の取組」「教科研究分野及び学校生活支援分野における取組」「各校園における取組」について四校園間の調整や情報交換を行うこと</u>で、各小委員会の取組把握等を円滑に行うことができ、四校園の連携を強化することができた。また、平成 29 年度には四校園において、各教科共通のテーマとして、子どもたちの学ぶ姿を系統的に育てる一貫した取組を実施することを決定し、<u>平成 30 年度からカリキュラムの作成に着</u>	引き続き、コーディネーター会議等により一貫教育について協議を行い、カリキュラム作成を推進する。

		手した。 以上の取組を実施した「<u>一貫教育推進部会</u>」については、<u>全ての各年度において中期計画を超える回数を開催している</u>。(平成 28 年度：合同集会 2 回、小委員会 4 回 平成 29 年度：合同集会 2 回、小委員会 5 回 平成 30 年度：合同集会 2 回、小委員会 5 回)。 (平成 31 事業年度の実施状況) 昨年度に引き続き、一貫教育カリキュラムの開発を効果的に進めるため、各校園の主幹教諭、指導教諭等を中心とした「コーディネーター会議」を実施した。各校園の担当者が「四附全体の取組」「教科研究分野及び学校生活支援分野における取組」「各校園における取組」をコーディネートする役割を担い、連絡・調整を行いながら、<u>一貫教育合同集会を 2 回、小委員会を 5 回開催し、各校園の情報を共有し意見交換を行い、附属学校運営委員会において各小委員会の取組の確認を行ったことに加え、一貫教育に向けた取組報告書を年度末に取りまとめた。</u> <u>平成 31 年度には、幼稚園教員と小学校教員による幼小接続、スタートカリキュラム作成に係る協議を行ったことに加え、特別支援学校小学部児童と小学校 3 年生との共同学習等を実施するなど、学校園の交流を行った。</u>	
(運営の効率化・情報公開) 【49】多様な子どもへの対応を中心とした教育研究成果を地域に還元するため、一貫的な教育を実現できるよう附属学校園全体の教育研究組織を充実し、ウェブや電子メディアの効果的な利用などにより広報活動・情報公開を促進するとともに、三重県採用教員の初任者研修会の開催継続や公立学校等	III	(平成 28～30 事業年度の実施状況概略) 近隣地域の子育て支援を推進するため、附属幼稚園では就園前幼児の交流保育を平成 13 年から実施している。平成 28 年 4 月には「コアラの会」の会則を定め、その実施回数を年 15 回(平成 27 年度比 5 回増)に増やすとともに、保護者が子育ての悩みや不安を相談する場として新たに	引き続き附属四校園が地域におけるセンター的役割を果たす取組を実施する。

の要請に応じた講師派遣や相談支援を実施するなど、教育研究及びそれに基づく研修・相談について、附属四校園が地域におけるセンター的役割を果たす。	「おしゃべりカフェ～おとなのためのコアラの会～」を開催し、解決に導くなどの成果があった。平成 30 年度からは新たに、在園の園児、保護者以外に、近隣の幼児と保護者にも園庭を開放し、自由に交流できる場を提供している。 附属四校園が地域におけるセンター的な役割を果たすため、<u>三重県教育委員会の要請を受けて「指導力改善研修」「三重県新規採用教員研修」を毎年実施</u>するとともに、県内で開催される各種研修会等への講師派遣や相談支援を行うなど、附属学校園の教育・研究に基づく研修・相談を継続して行っている。また、<u>各附属学校園で「公開研究会」を実施</u>し、県内外の幼稚園・こども園・保育園、大学、幼児教育関係者、教育学部教員、教職大学院の院生等の参加があり、教育研究成果を地域に還元している（平成 28～30 年度実施回数・参加者数 附幼：3 回、755 名 附小：3 回、1,890 名 附中：3 回、564 名 特別支援：1 回、154 名）。 さらに、平成 30 年度から、各種研究会の成果を検証するためのアンケート調査を実施した。なお、<u>研究会を開催したことは附属学校園 HP に掲載する等、幅広く社会へ発信している。</u> （平成 31 事業年度の実施状況概略） 「附属幼稚園 公開保育研究会」「附属中学校 プレ公開研究会Ⅱ」「附属小学校 公開研究会」を開催し、日々の教育研究成果を地域に還元したことに加え、幼稚園、小学校及び中学校においては、研究会の日程やプログラム等に対するアンケート調査を実施し、中学校においてはアンケ	
---	---	--

		ート結果の検証を行った。 教育・研究活動の成果の地域還元については、附属四校園の副校長及び各教科の教諭が、三重県や各市町の公立学校からの要請を受け、教員対象の研修会や校内研究会等に講師や助言者として招へいされた（34名、33回）。附属幼稚園では、未就園児保育（コアラの会）を年間通して開催し、近隣の幼児と保護者への園庭開放を実施した。	
【50】附属学校園の運営の効率化を促進するため、教育委員会との連携のもと効果的かつ適切な人事交流を進め、教育及び学校運営に関わる現代的諸課題に対応できる人材を確保するとともに、校務や委員会等の整備・効率化を推進する。	III	（平成28～30事業年度の実施状況概略） 教育委員会との連携による人事配置について、毎年、附属学校（小学校、中学校、特別支援学校）の<u>副校長が、三重県教育委員会及び各市町教育委員会を訪問し、教育長及び人事担当者と面談し、附属学校との人事交流や附属学校への期待や課題等について意見交換を行いつつ、継続的な人事交流を進めている</u>ことにより、附属四校園において、教育及び学校運営に関わる現代的諸課題に対応できる教員人材を随時確保することができた。 また、校務や委員会等の整備・効率化については、附属四校園では、それぞれ年間2～3回の学校評議員による外部評価を実施している。各校園の現状と課題や今後の学校運営について意見交換を行い、結果を保護者に報告するほか、教職員の自己評価への指導・助言を受けるなどして、各校園の運営に活用している。また、<u>各附属学校園において、各種職員会議を見直し会議時間を短縮したほか、行事の精選・見直しに取り組み、運営を効率化した。</u>	引き続き三重県や市町教育委員会との連携を深めるため、人事交流のない市町の教育委員会にも訪問（全29市町を訪問予定）し、より効果的かつ適切な人事交流を行うとともに、働き方改革による業務の見直し、教職支援センターとの連携をより強化するため、附属学校の組織改革として、教職支援センターの分室を附属学校内に設置し、教育実習における学生指導にあたる体制を整備するとともに、幼稚園の学級定員変更の申請を行う予定である。

		(平成 31 事業年度の実施状況概略) 各市町教育委員会との連携をより活発にするため、<u>各市町とのコーディネートを行う「附属学校園アドバイザー」を附属学校に今年度から配置した。また、「附属学校園アドバイザー」と小・中・特支の副校長 3 名が三重県教育委員会及び県内 23 市町（現在人事交流のない市町を含む）の教育委員会を訪問し、教育長等との面談を行い、附属学校との人事交流や附属学校への期待等について意見交換を行ったほか、教育学部副学部長、校長・副校長（小・中・特支）が三重県教育委員会教職員課人事担当と協議を行うなど、人事交流における連携を深めた。</u> 校務や委員会等の整備・効率化については、<u>附属中学校において「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、部活動の朝練を縮小した。各学校園の運営については、時間外の留守電対応、学校支援員の導入等を検討した。特別支援学校においては、年末を見据えて各月の議題を計画的に処理することで 12 月の職員会議を廃止し、成績処理など学期末の業務を放課後に取り組めるように校務の効率化を行った。</u> また、<u>附属学校園の組織等の改革について、学部・附属活性化委員会、附属学校運営委員会に教育学部特任教授を加えて案を作成し、学外有識者との懇談会で意見交換を行った。次年度から順次実現可能なものについて着手することとした。</u>	
--	--	---	--

Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

教育研究等の質の向上に関する全体的な状況について

■ 教育

(1) 最初の「三重創生ファンタジスタ」を輩出

平成 27 年度に採択された地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）では、平成 28 年度より、三重県の現状を知り、今後の三重県を展望しつつ、地方創生のエンジンとなって三重県の新時代を切り開くことのできる人材を育成する「三重創生ファンタジスタ資格認定プログラム」を、副専攻コースとして全学部・全学科でスタートしている。

本事業の最終年度である平成 31 年度は、三重創生ファンタジスタ資格の取得要件を満たしている学生に対して「学びの振り返り・成果」（三重創生ファンタジスタ資格認定副専攻コースを履修した感想・アンケート）の提出を依頼した（回答数：117 件）。「三重創生ファンタジスタ資格認定副専攻コースを履修して、自分の専攻に加えてどのような点で学びが深まりましたか（成長しましたか）？」という自由記述での回答には、「（中略）これから自分も県内企業で働くが、学んだことを活かして、他の県に負けないような産業を発展させ、三重県の未来につないでいけるよう、努力したいと思う。」という三重県の発展に貢献したいと考えるようになったという意見も多く見られた。また、「三重創生ファンタジスタ資格認定副専攻コースを通じて獲得した知識・素養について、大学入学時と比べてどの程度身についたと思いますか。」という設問について、「三重県の歴史や文化、自然環境、産業などに対する興味・知識」や「地域の課題を発見し、解決に向けて主体的に考察する力」が身についたと思う学生の割合は 9 割を超えており、プログラムの学修効果を確認することができた。11 月には事業の総括として COC+シンポジウム「三重創生ファンタジスタ養成事業の総括と展望」を開催し、県内外の大学関係者、企業関係者、学生ら 153 名の参加者を得た。シンポジウムは、「第一部 三重大学 COC+5 年間の歩み～オール三重体制による三重創生ファンタジスタの養成～」 「第二部 パネルディスカッション 三重創生ファンタジスタ これまでとこれから」 「第三

部 事例発表 学生が地域から学んだこと」および学生によるポスターセッションで構成され、これまでの COC+の取組や成果を報告した。

平成 31 年度末には、本事業の成果として、三重大学における最初の三重創生ファンタジスタ 363 名を輩出するとともに、連携する他の高等教育機関においても 6 機関で計 211 名が輩出された。また、平成 31 年度には、「三重創生ファンタジスタ」資格のうち、より地域活動を積極的に実施した学生に上級資格となるエキスパート資格を付与することを決定した。資格選考では、学生がこれまで取り組んできた地域貢献活動などの実績を書面で提出し、指導教員の推薦を得るとともに、書類選考を通過した者が面接選考を受ける体制としており、審査の結果、申請のあった三重大学生 3 名が選考に合格し、平成 31 年度はこのうち 1 名の資格取得者を輩出することができた。

三重創生ファンタジスタの養成は COC+事業の終了に伴い「高等教育コンソーシアムみえ」の教育連携部会において引き継がれ、議論されていくことが決定している。次年度以降の副専攻コースの継続に際し、現在設定されている 3 分野（食と観光、医療・健康・福祉、次世代産業）に加え、「教育」「文化・社会・公共」の 2 つが新設されるよう教育連携部会において提案し、対象科目の拡充と資格取得者の増加を目指している。

■ 研究

(1) 中小企業との共同研究件数が 2 年連続 200 件を達成

中小企業との共同研究増加に向け、昨年度に引き続き「中小企業との共同研究スタートアップ促進事業」に取り組み、新規 31 件、継続 12 件、計 43 件を採択した。また、URA 教員等が中小企業等との技術相談や共同研究の契約締結に向けた調整を行うとともに、月に 1 度開催する「社会連携連絡会議」により担当者間で定期的な情報共有・意見交換を行い、共同研究実施件数の具体的な増加策について検討を行った。これらの取組により、平成 31 年度の中小企業との共同研究件数は 208

件となり、中期計画の数値目標（200 件）を 2 年連続で達成することができた。

また、本学は日本政策金融公庫総合研究所が公表した論集 44 号に「連携相手として企業から好まれ、連携企業の選択肢が豊富な中で中小企業と密に協力する大学」として「SME（中小企業）コラボ 10 大学」の一つにも選ばれている。（P61 参照）

(2) 科学研究費補助金の申請率・採択率の向上に向けた取組

科学研究費補助金（以後、科研費）の申請率向上に向け、初めて科研費に応募する教職員等を対象として「科研費応募準備説明会」を開催し、科研費制度の説明や研究計画調書の記載方法について講演を行った（参加者数：計 62 名）。このほかにも、各学部等での啓発活動等を実施した結果、令和 2 年度科研費の申請率は 84.2%となり、中期計画の数値目標（80%）を 2 年連続で達成するとともに、昨年度の申請率（81.2%）を 3 ポイント上回った。

また、研究推進戦略室会議において実施した研究支援体制に関する中間評価の結果、令和元年度科研費では学内採択率 27.0%と比べ、科研費アドバイザー制度（※）利用者の採択率が 41.4%となり、第 3 期中期目標期間を通じて実施してきた「科研費アドバイザー制度」の成果があったことが確認できた。

（※）科研費アドバイザー制度：学内教員がアドバイザーとなり、申請予定者の応募書類を事前に確認し、「書き方」（審査委員に十分に理解してもらえる書き方、伝わりやすい書き方・見せ方、読みやすい申請書かどうか）についてアドバイスをを行う制度。

■ 知の拠点

(1) 地域拠点サテライトを活用した取組

三重県内における地域連携基盤として設置した 4 つの地域拠点サテライトにおいて以下の取組を実施した。

<伊賀サテライト>

伊賀サテライトでは、国際忍者研究センターの成果を基に「忍者・忍術学講座（全 11 回）」「古文書講座（全 5 回）」「三重大学発！忍び学でござる」を開催し、研究成果の社会還元に取り組んだ。

<東紀州サテライト>

東紀州サテライト東紀州産業振興学舎では、「天満荘セミナーよるしゃべ」「東紀州サテライトフォーラム」を開催し、研究成果の社会還元と諸活動への理解促進を進めた。

また、東紀州地域におけるインバウンドの増加を目指した取組として、本学留学生の視点から見たモニターツアーを実施し、留学生 6 名が参加した。

<伊勢志摩サテライト>

伊勢志摩サテライトでは、伊勢志摩地区の行政職員及び本学職員の人材育成と官学連携の基盤強化を目的とした「伊勢志摩サテライト交流会（全 5 回）」を開催し、自治体と大学の基盤構築に取り組んだ。また、海女研究センターの成果を基に「海女学講座（全 6 回）」「海女～昭和の海女の記録～」を開催し、研究成果の社会還元に取り組んだ。

<北勢サテライト>

北勢サテライト知的イノベーション研究センターでは、大学の活動について地域の方々に理解を深めていただくため工学研究科の各学科の教員が活動内容を紹介する初めてのイベント「みんな見せます工学研究科（全 5 回）」を開催し、延べ 349 名の参加者を得た。

(2) 地域創生を担う基幹人材の育成

県内自治体の地域創生プロジェクトづくり支援を通じて「みえを創る人」の育成を図る「みえ地域共創塾」を鳥羽市と共同で「とば地域共創塾 2019」（全 3 回）として実施した。参加者の鳥羽市職員が、市が抱える課題を 2 つ取り上げて、課題解決のための事業案をワークショップや講師からのアドバイス等を基に練り上げ、最

終日には市長、副市長等に対してプレゼンテーションした。鳥羽市は過年度も本塾に参加しており、実際に練り上げた事業案が地域創生プロジェクト（鳥羽市の買い物弱者支援事業）として実現している。

また、本学と南伊勢町が協働で南伊勢町の地域リーダー養成を目的とする「まちづくりリーダー交流会」を実施し、地域の若手人材や高校生・教員等を対象に地域の将来を担う基幹人材の育成を進めた。本交流会の取組内容は南伊勢町の総合計画に反映されている。

上記2事業では、地域の基幹人材の育成を推進するとともに、事業の成果が地域のプロジェクトや総合計画に反映されるなど、本学が推進する地域人材の育成を地域創生につなげることができた。

さらに、地域イノベーション学研究科博士後期課程在学生在が平成30年度に起業した「株式会社EBILAB」において、平成31年度においては地元企業「伊勢あびや大食堂」で活用してきた来客予測・マーケティング効果測定ツールを博士課程での研究テーマとして扱い、その結果リテール店舗経営変革のビジネスツール「Touch Point BI」として他企業等へ提供を開始した。また、本学は平成31年度からEBILABと共同でデータサイエンティストの育成モデルプログラム構築を進める等、地域創生を担う基幹人材を育成しつつ、連携を深めている。

■ 国際化

(1) 私費外国人特待留学生制度の開始

優秀な留学生を獲得するため、本学独自の奨学制度として、2019年度入学者より新たに「三重大学大学院研究科に入学する私費外国人特待留学生制度」を開始した。本制度は、学業成績が優秀かつ研究業績が優れた者で、本学大学院への留学を第一志望として入学試験に合格しながらも経済的理由により留学が困難な者について、修業年限の授業料全額を免除する制度である。今年度は全6研究科から各2名の計12名を採用した（4月入学者：3研究科6名、10月入学者：3研究科6名）。

(2) 外国人留学生のためのインターンシップ事業の推進

外国人留学生のためのインターンシップ事業として、平成31年度は計27名の留学生が三重県内企業・団体（計10社）でのインターンシップを修了した。留学生の参加にあたっては、参加学生がスムーズに受入先企業での活動に取り組めるよう、事前学習としてビジネス日本語講座を実施した。本事業は、インターンシップ受入企業から「インターン学生は勤務態度がまじめであり、自発的に行動できていた」「英語のホームページチェックなど、ネイティブならではの仕事もしてもらえた」といった評価を得ているほか、本事業に参加した留学生対象のアンケート調査の結果（有効回答数14名）、7名の留学生が「日本で就職したいという気持ちが増した」との回答があり、6名が「日本で就職することに対しての気持ちは変わらない」との回答があった。また、6名の留学生が「（本事業の）インターンシップ先に就職したい」と回答した。これらの結果から、地域の国際化への貢献ができていたことが確認できた。

教育関係共同利用拠点事業の取組

■ 練習船（勢水丸）の積極的な学外利用の推進【70-1】

本学の練習船（勢水丸）は教育関係共同利用拠点の認定を受け、練習船を持たない大学に対して洋上実習の機会を提供しており、平成31年度は単独航海として3大学（京都大学、四日市大学、名古屋大学）計63名の学生に対して実習を行った。また、公開実習航海（混乗型）として、伊勢湾岸地域及び志摩地域の郷土料理や漁業等に関する実習「海洋食文化実習プログラム（伊勢湾コース、志摩コース）」を実施し、名古屋女子大学・皇學館大学及び京都大学から計30名の特別聴講生を受け入れたほか、高大連携事業ハイスクールフィールドワークとして6校から計35名の高校生を受け入れ、乗船実習を行った。

2月には教育関係共同利用拠点シンポジウム「練習船勢水丸の全国利用による海洋科学の教育と研究の展望」を開催し、31名の参加があった。本シンポジウムでは共同利用拠点第2期の最終年度として、これまでの共同利用に関する教育研究の振

り返りと今後の展望について、本学教員による講演及び総合討論を実施し、本拠点事業の取組について広く発信することができた。

また、平成 31 年度で共同利用拠点としての認定期間が終了するため、令和 2 ～ 7 年度の認定更新を申請した。本申請では、第 2 期認定期間における活動成果を踏まえつつ、「かわりゆく海洋環境」等の新たなテーマに対応する実習計画を立案し、認定審査においても「海洋環境と生物資源、さらに食文化との関連に着目した教育プログラムは学際的な学修の場を提供するものとしてユニークである」との評価と共に、拠点認定を得ることができた。

附属病院について

1. 評価の共通観点に係る取組状況

(1) 質の高い医療人育成や臨床研究の推進等、教育・研究機能の向上のために必要な取組が行われているか。(教育・研究面の観点)

本学附属病院における初期臨床研修の体制を強化するため、附属病院の各診療科に学生・研修医の卒前・卒後教育を一貫して管理・評価する教育医長 1 名を配置する「教育医長制度」を導入した(平成 29 年度)。教育医長はその役割として、卒前・卒後教育のシームレス化の推進、病棟で実習を行う学生・研修医の状況把握、院内実習・研修に関する情報の院内委員会への提供、各診療科内での情報共有等を行い、実習・研修・学生及び研修医の評価が円滑に行える体制を構築した。平成 30 年度には、教育医長を中心とする「三重大学医学部附属病院臨床教育委員会」を新設し、教育に関する客観的な評価基準として、「教育ポイント制」を導入することを決定した。このほか、メンターミーティングやメンタースキルアップセミナーの実施によるメンタリング制度の質の向上(平成 29 年度)、FD「指導医養成セミナー」の開催(平成 30 年度)等の取組により、本院の医師や職員の教育意識を向上させ、初期研修医の支援体制を強化した。

本院の初期研修プログラムの特徴として、将来進みたい診療科を初期研修のうちに経験して、必修科研修の意義を十分理解した上で研修し、効率的に専門研修

に繋げることができるオーダーメイドプログラムがある。その中でも、大学病院と市中病院でそれぞれ長期間の研修を行い、双方の特徴ある医療現場を経験できる「たすきがけコース」は、初期研修医の中で希望者が多く研修効果も高く、初期研修医のニーズに応えるよう研修協力病院に新たに県内 3 病院を追加した。

専門研修プログラムでは、日本専門医機構の承認を得た 17 領域全てにおいて、新たな専門医制度に適合する専門研修をスタートしている。

以上のとおり、初期研修及び専門研修のプログラム充実に取り組んだ。【42】

研究推進体制の充実に向け、三重県が進める「三重ライフイノベーション総合特区」と連携して、県下の複数の中核病院の医療情報を集約した「地域圏統合型医療情報データベース」(「Mie-LIP DB」)の整備を進めている。平成 28 年度からデータセンターの構築準備を開始し、平成 29 年には検索サーバシステムのハード面の増設と蓄積データと病院診療録間とのデータ件数の確認、格納データ内容の確認を行うことによりデータバリデーションを実施した。平成 30 年度には完全匿名化アプリケーションを開発・導入し、収集したデータについて対応表を持たない完全な匿名化をすることで調査研究利用をより簡便に実施することが可能となった。平成 31 年度には収集したデータが約 45 万人分となるとともに、本匿名化 DB から特定の疾患と診断された患者を抽出し、年齢分布や性別などの背景や治療の実態、併発症等の調査を行う研究など、本 DB を活用した共同研究契約を 2 件締結することができた。

また、ゲノム医療に資する人材の育成を推進し、平成 30 年度には独自にエキスパートパネル(遺伝子パネル検査の結果を医学的に解釈するための多職種による検討会)を開催できる体制を構築するとともに、平成 31 年度に院内でゲノム医療に関わる人材を集約して「ゲノム医療部」を新設し、厚生労働省から「がんゲノム医療拠点病院」の指定を受けるなど、ゲノム医療の体制強化に取り組んだ。【43】

(2) 大学病院として、質の高い医療の提供のために必要な取組が行われているか。(診療面の観点)

平成 29 年 4 月より形成外科教授を迎え入れ、診療体制を確立し、平成 29 年 9 月より「リウマチ・膠原病センター」を設置して、同年 10 月から診療を開始した。平成 30 年 6 月よりスタッフを増員することにより、平成 30 年 7 月から外来診療日を増加させるとともに、同月より関節エコー外来を開設し、平成 30 年 11 月より新たに副センター長の配置、平成 31 年 2 月にスタッフ 2 名のリウマチ専門医への認定等によって診療体制を確立した。これらの取組によって、外来患者数が大幅に増加している(平成 29 年：538 名→平成 30 年：3,378 名)。

また、平成 27 年度に設置された「高度生殖医療センター」において、平成 28 年度から不妊カウンセリング及び AZF 遺伝子検査(男子不妊症検査)を開始し、平成 29 年度には三重県内で初めて、日本産科婦人科学会からがん患者に対する卵巣凍結の認可を受け、平成 30 年度には県内初となる卵巣凍結を実施、平成 31 年度には 2 例目となる小児の卵巣凍結を実施する等、高度生殖医療体制の機能向上に取り組んだ。

このほか、患者サービスの更なる向上を目指し、入院前患者への看護師介入による入院前の不安軽減や生活指導等の前方支援と退院後の療養生活向上支援等の後方支援、地域医療機関との連携による転院支援や在宅医療支援などを一元化した組織として「総合サポートセンター」を設置した。

「救命救急・総合集中治療センター」については、センター所属教員による救急問題ワーキングを毎月 1 回開催し、センター運用報告と問題点や課題等に関する意見交換を行っているほか、消防署等と情報交換を重ねることで連携を強化し、救急患者の受入れ体制の改善に取り組んでいる。また、救命救急・集中治療室等の増床や、後期研修医の配置及び看護師の増員等、スタッフを充実させた(平成 28 年、30 年)。このような取組により、厚生労働省が実施する「救命救急センターの新しい充実段階評価(平成 31 年度実績)」で最も高い S 評価を受けた。【44】

第 3 期中期目標期間を通じて、医療安全職員研修及び感染対策職員研修を毎年実施するとともに、医療の質の向上に係るカンファレンスの実施状況、抗菌剤の使用状況等のモニタリングを実施しているほか、平成 31 年度にはハイリスクな医療行為である中心静脈カテーテル留置を院内の認定資格制度とするなど、安全で高品質な医療を提供する体制を整備した。【44】

(3) 継続的・安定的な病院運営のために必要な取組が行われているか。(運営面の観点)

安全で高品質な医療の提供と医療安全管理及び感染対策強化のため、全病院職員を対象とした「医療安全研修会」及び「感染対策研修会」を毎年 2 回実施しており、全ての年度で受講率 100%を達成した。受講率 100%の達成にあたっては、同一研修会の複数回開催、e ラーニングシステムによる受講機会の提供及び研修会 DVD 上映会の実施等の受講機会の拡大に取り組んだ。さらに、受講者の理解度を確認するため、各研修会に小テストを導入し(平成 28 年度)、より実効性のある研修となるよう研修方法の見直しを継続している。加えて、毎年必要に応じた各種研修を実施しており、平成 28 年度には病院職員として必要な接遇やマナー、保険診療に関する知識の向上を目的とした「接遇研修会」「保険診療に関する研修会」、平成 29 年度には特定機能病院の承認要件変更に対応するため、「診療記録の管理やインフォームド・コンセント等に関する研修会」を実施したほか、平成 30 年度には窓口業務等の病院運営業務に関する委託業者に対して、「実技を含んだ医療安全及び感染対策研修会」を実施した。

また、看護職員 600 人体制の達成に向け、病院主催のインターンシップを実施している(平成 28 年度：4 回、参加者 72 名、平成 29 年度：6 回、85 名、平成 30 年度：5 回、92 名、平成 31 年度：2 回、102 名)ほか、就職説明会を実施している(平成 28 年度：5 回、46 名、平成 29 年度：4 回、49 名、平成 30 年：4 回、42 名、平成 31 年度：2 回、40 名)。平成 21 年度からは、看護師・助産師を養成する大学・専門学校等に在籍し、将来は本学附属病院の看護師・助産師として勤務を希望

する学生に対して本学独自の奨学金貸与制度を設けており、毎年多くの採用者が本奨学金制度を活用している（奨学金制度利用者数及び採用者における奨学金制度利用者の割合：46名、63.9%（平成28年度） 70名、85.4%（平成29年度） 62名、72.9%（平成30年度） 63名、70.7%（平成31年度））。以上の取組により、毎年安定した看護職員の採用を実施し、平成31年4月における看護職員数は613名となり中期計画を達成するとともに、令和2年度4月においても624名となった。【45】

効率的かつ安定的な病院運営に向けて、平成28年度から病院長、各副病院長を構成員とする「マネジメント会議」を開催し、病院運営に関する課題を議論し業務の効率化を推進したほか、月1回学長や理事・副学長が参加し、附属病院の課題の確認、共有や原因の分析を全学として行っている。

平成28年度には本院独自の「KKH指標」（「KKH」は「稼働率」「急性期率」「必要度」の頭文字でそれぞれを数値化したもの）を設定し各診療科に示すことで、バランスの取れた病床稼働の意識付けを行った。また、平成28年7月に施行された「診療報酬改定（厚生労働省）」に対応するため、職員研修会において在院日数の短縮や重症患者の積極的な受入れによる「必要度」向上への協力依頼を行った。具体的には、軽症患者の転院促進、救急や関連病院からの重症患者を積極的に受け入れるよう協力依頼を行った。平成29年度には、病院を取り巻く状況を元に「新入院患者数の増加」「在院日数の短縮」「手術件数の増加（外科系診療科のみ）」を各診療科共通の重要業績評価指標（KPI）として定め導入するとともに、KPIを基に附属病院長と各診療科との懇談会を毎年2回開催し、各診療科の特性に合わせたコスト削減や診療の効率化、今後の方針等について意見交換を行った。平成30年度には、より効率的な診療やコスト削減を推進するため、医療経営コンサルタントにコンサルティング業務を依頼したほか、各診療科との個別ミーティングの実施や同等規模の病院とのベンチマーク等を設定することで、各診療科の特徴や問題点を明確に把握することができた。これにより、各診療科では、医療

経営コンサルタントからの提案内容を基に具体的な改善を実施・検討したほか、病院長、各副病院長を構成員とする「病院戦略ワーキング」を毎週1回開催し、現場から提案された問題点や解決案等の意見等を「マネジメント会議」に諮ることで業務の効率化を推進した。

これらの取組によって、医師や看護師が主体的に附属病院の状況把握や業務改善を行う意識を醸成することができ、医薬品の適正使用や恒常的に実施していた検査等を抑制することで、平成31年度時点で約5千万円の経費削減効果を得ることができた。平成31年度には、年2回実施している病院長と各診療科とのミーティングにおいて、前年度と今年度の振り返りや取組状況、2020年度の稼働目標の達成に向けた改善策等について意見交換を行うとともに、本院の今後の経営方針の説明を行ったことで、院内の意識共有を一層図ることができた。

以上のとおり、経営状況の恒常的な分析に基づく経営改善に取り組んだことで、平成31年度新入院患者数は17,757人（平成28年度15,010人）、手術件数は平成31年度7,714件（平成28年度6,276件）、入院診療単価は89,855円（平成28年度78,292円）といずれも増加し、平成31年度診療稼働額は262.7億円（平成28年度比34.1億円増）となっている。【45】

2. その他

南海トラフ巨大地震等の大規模地震災害等に備え、院内防災訓練を毎年度実施し、災害時における避難場所での応急治療や医療搬送カルテ作成の訓練を行うとともに、訓練実施後の検証を行う病院防災ワーキングでは避難時の誘導経路や重症患者の搬送に関する課題について検討を行った。

また、院外で実施される災害時医療活動訓練にDMAT隊員である医師や薬剤師を派遣するなど、災害時における県内関連病院との連携を強化している。平成31年度には「災害対策推進担当病院長特命補佐」を任命するとともに、附属病院防災会議の下に災害対策推進室を設置し、院内の防災体制を強化した。【44】

附属学校について

1. 特記事項

■ 大学・学部との連携

教育学部と附属学校園の連携を強化するため、「学部・附属学校連携授業研究シンポジウム」を毎年実施したほか、平成 31 年度からは新たな連携授業のマッチング手法を導入し、全ての年度で中期計画を上回って学部との連携授業を実施しており、平成 31 年度には従前の約 1.5 倍の実施講座数とすることができた（平成 28 年度：19 講座、平成 29 年度：18 講座、平成 30 年度：25 講座、平成 31 年度：30 講座）。（P125 参照：【46】）

また、教育学部と附属学校園の連携による ICT を活用した教育研究プロジェクトとして、教育学部の理科教育講座、技術・ものづくり教育講座の教員と附属小学校教諭が協同してパソコンやタブレットを使用したプログラミング教育に関する研究に取り組んでいる。（P125 参照：【46】）

■ 地域との連携

平成 31 年度から各市町とのコーディネートを行う「附属学校園アドバイザー」を配置し、三重県教育委員会及び県内 23 市町（現在人事交流のない市町を含む）の教育委員会を訪問し、人事交流や附属学校への期待等について意見交換を行い、連携を深めた。（P132 参照：【50】）

■ SDG s に関する新たな探求学習の実施

SDGs（持続可能な開発目標）に関して、附属中学校において「STEP（Save The Earth Projects）」という新たな探求型授業を実施した。（P127 参照：【46】）

2. 評価の共通観点に係る取組状況

(1) 教育課題への対応について

- 学校現場が抱える教育課題について、実験的、先導的に取り組んでいるか。
- ・ グローバル化の課題への対応として、附属小学校及び附属中学校において、テレビ電話システム等を用い、海外の学校との交流及び遠隔授業を実施した。（P125 参照：【46】）
 - ・ 南海トラフ地震発生を想定し、附属四校園が合同で避難訓練を実施するとともに、本学防災アドバイザーである工学部准教授による附属学校園の校内安全点検を受け、ハード面、ソフト面の防災対策を実施している。また、附属小学校では 1、4 年生全員に「防災ノート」（三重県教育委員会発行）を配布して、災害から命を守るための行動を身につける教育・指導を実施したほか、附属中学校では、3 年生全クラスを対象として本学防災室長による講演会「災害時の避難所運営」を開催し、災害時の対応について演習形式でグループ学習を実施するなど、防災教育を推進した。【46】
 - ・ SDGs（持続可能な開発目標）に関して、附属中学校において「STEP（Save The Earth Projects）」という新たな探求型授業を実施した。（P127 参照：【46】）
- 審議会答申などにより明確となる新たな教育課題や国の方策について、率先して取り組んでいるか。
- ・ 附属小学校において、教育学部理科教育講座、技術・ものづくり教育講座の教員と附属小学校教諭が協働してプログラミング教育に関する研究に取り組んでいる。【46】
 - ・ 本学附属学校園の特色である一貫教育プログラムの開発に向け、四校園の主幹クラスで構成するコーディネーター会議を継続的に開催し、その方針の下に四校園の教員全員が参加する「一貫教育推進部会」を開催して、「一貫教育カリキュラム」の開発を効果的に進めるための議論と実践を行っている。（P129 参照：【48】）
 - ・ 附属学校に焦点を当てた評価を実施するため、附属学校園毎に年度計画を立て

四半期ごとに役員会報告を行うとともに、学校評議員会（本学の職員以外の評議員：教育に関する理解および識見を有する者として地域自治会長、企業から1名、市教委1名、元教員管理職2名、学校側から校長等管理職）を年に3～4回開催し、附属学校園の評価を行っている。

- ・ 学校教員の業務改善に向け、附属学校園の教員（88名）に対して勤務状況を把握するためのアンケートを実施した結果、附属学校園教員の87%が業務に何らかの負担を感じていることがわかった。この結果を受け、附属中学校では、毎週土、日のいずれかと平日の1日の合計2日の部活動休養日を設けるとともに、部活動のガイドラインを定め、部活動による負担の軽減に取り組んだ。

地域における指導的あるいはモデル的な学校となるように、多様な子供たちを受け入れながら、様々な教育課題の研究開発の成果公表等に取り組んでいるか。

- ・ 平成30年度に、各校園内に入学者選抜改革委員会を設置して、学校説明会や入試内容、入試関連手続きなどについて現状の問題点の検討・整理を行った。本委員会での検討を基に、本附属学校園の存在意義・役割・特色（教育実習校、教育研究校、地域の拠点校など）に沿った入学者選考を令和2年度入学者選考より実施することを決定している。
- ・ 毎年度「公開研究会」を開催し、地域の学校等から多数の参加者を得ている。平成31年度における各校園での公開研究会への参加者は以下のとおりであった。（P130 参照：【49】）

附属幼稚園 公開保育研究会：参加者 276 名

附属小学校 公開研究会：参加者 648 名（学外参加者 179 名）

附属中学校 プレ公開研究会：参加者 328 名

(2) 大学・学部との連携

附属学校の運営等について、大学・学部側との間で協議機関等が設置され十分に機能しているか。

- ・ 平成16年度以降、学部と附属学校間の有機的な連携を推進するため副学部長を委員長とする「学部・附属学校連携推進協議会」を設置し、教育実習、附属学校における連携授業や一貫教育カリキュラム開発に関わる諸問題について検討を行っている。
- ・ 附属学校における連携授業に関しては、「学部・附属学校連携授業委員会」において授業の企画・実施等に関わる業務を行っている。
- ・ 「大学院・附属学校活性化委員会」では、教職実践プログラムに関わる諸課題について検討し、教職大学院設置の課題や教職実践コース設置のカリキュラム等の検討を行っている。

大学・学部の教員が、学校現場での指導を経験する意義を踏まえ、一定期間附属学校での授業の担当や、行事への参加などについてのシステムが構築されているか。

- ・ 「学部・附属学校連携授業委員会」において、毎年度、附属学校教員と教育学部教員との連携授業（年間延べ15講座以上）を計画し実施している。平成31年度には、連携授業の充実に向け、双方の教員のマッチングを強化しており、学部教員の90%以上が学校現場での授業経験を有することを目標として掲げ、中期計画の2倍となる30件の連携授業を実施することができた。（P125 参照：【46】）

附属学校が大学・学部におけるFDの実践の場として活用されているか。

- ・ 学部FD委員会では、附属中学校との「協同的な学び」の学習会を進めている。
- ・ 学部・附属学校連携授業委員会と学部FD委員会による「学部・附属連携授業委員会シンポジウム」を毎年度開催し、連携のあり方など活発な意見交換を行っている。

大学・学部のリソースを生かしながら、質の高い教育課程や教育方法の開発に取り組んでいるか。

- ・ 本学と（株）モビリティランドとの産学連携協定に基づき、教育学部教員が「新学校団体プログラム」を共同開発した。（P126 参照：【46】）
- ・ 附属小学校において、教育学部理科教育講座、技術・ものづくり教育講座の教員と附属小学校教諭が協働してプログラミング教育に関する研究に取り組んでいる。（P126 参照：【46】）

附属学校での実践研究の成果が大学・学部の教員養成カリキュラムに反映されるシステムが構築されているか。

- ・ 教育学部教員と附属学校教員の共同研究と研究発表を通し、教科教育と教科専門との関連づけを推進している。また、その成果を学部の教員養成カリキュラムに反映するため、教科教育と教科専門との関連付けに取り組む講義について、教員間の授業見学と授業検討会を実施している。

① 大学・学部における研究への協力について

大学・学部の教育に関する研究に組織的に協力する体制の確立及び協力の実践が行われているか。

- ・ 「附属連携室」が学部生・大学院生を受け入れるための連絡調整を実施し、学部生・大学院生が附属四校園において「教育実地研究」「教職実践演習」「課題発見・解決実習」など、様々な実地研究を展開している。
- ・ 「学部・附属学校連携授業委員会」において、学部教員と附属学校教員の連携による新たなカリキュラムや授業方法の開発に向けた研究プロジェクトを推進しており、平成 28～31 年度に計 68 件の新たなプロジェクトに取り組んだ。（P125 参照：【46】）

大学・学部と附属学校が連携して、附属学校を活用する具体的な研究計画の立案・実践が行われているか。

- ・ 学部生・大学院生が附属四校園において実施する「教育実地研究」「教職実践演習」「課題発見・解決実習」などの実地研究については、毎年度、受入人数や具体的な受入方法等を教育学部と附属学校が連携して計画を立案、実施している。

大学・学部との連携により、学校における実践的課題解決に資するための研究活動が行われているか。

- ・ 附属四校園において、教職大学院の学部新卒学生の 1 年次に実施される長期実習として毎年度 3 名程度の学生を受け入れている。学生は実習を通じて各自の問題意識や研究テーマを明らかにし、それらの課題解決に向けて取り組んでおり、附属学校が授業実践研究の場として活用されている。

② 教育実習について

質の高い教育実習を提供する実践的な学修の場として実習生の受入を進めているか。

- ・ 附属学校と教育学部教職支援センターが連携し、毎年度教育学部生の教育実習を受け入れている。平成 31 年度は、附属幼稚園で 11 名、附属小学校で 115 名、附属中学校で 123 名、附属特別支援学校で 29 名の学生を受け入れた。（P128 参照：【47】）
- ・ 本学教育学研究科教職実践高度化専攻（教職大学院）の学部新卒学生の長期実習の場として附属四校園を活用しており、平成 31 年度は 5 名の学生を受け入れた。（P128 参照：【47】）

大学・学部教育実習計画は、附属学校を十分に活用したものとなっているか。
(附属学校と公立学校での教育実習の有機的な関連づけについて検討が進められているか。)

- ・ 学部の常置委員会である教育実習委員会には構成員として附属学校教員も参加しており、学部と附属学校園の話し合いのもと教育実習を計画・実施している。また、同委員会には実習協力校（公立学校）での実習について担当する地域連携担当学部長補佐も参加し、附属学校園・実習協力校（公立学校）における実習全般に係る事項をはじめ指導方法や評価に関する事項等を協議している。
- ・ 小学校教員免許と中学校教員免許の二校種の免許を取得する学生について、それぞれの学校での計2回の教育実習の履修を必要としているが、実習校について、片方を公立の連携協力校で行う場合、他方は附属学校で行うことを原則とした教育実習を行うよう調整している。

大学・学部教育実習の実施への協力を行うために適切な組織体制となっているか。

- ・ 平成24年度に設置された附属連携室のサポートにより、学部と附属学校間の連絡や調整が円滑になり、学部生・大学院生が附属四校園において「教育実地研究」「教職実践演習」「課題発見・解決実習」など様々な実地研究を展開している。
- ・ 平成27年度に、教育学部附属教職支援センター学校連携支援部門に特任教員を配置し、教育実習中の大学と附属学校との間の情報伝達や実習生のサポートを実施している。

大学・学部と遠隔地にある附属学校については、教育実習の実施に支障が生じてないか。

- ・ 本学附属学校園の校地は全て本学と同一市内に位置し、公共交通機関を使用した場合の移動時間も30分程度のため、実習の実施に支障は生じていない。

(3) 地域との連携

教育委員会と附属学校との間で組織的な連携体制が構築されているか。

- ・ 附属学校園の校長等が定期的に三重県や市町、地区の校長会等に出席し、県・市町教育委員会との学習会や情報交換を実施している。（P132 参照：【50】）
- ・ 毎年度実施している教育学部と三重県教育委員会、津市教育委員会、四日市市教育委員会との連携協議会において、附属学校園に関する意見交換を行っている。

地域の学校が抱える教育課題の解決に教育委員会と連携して取り組んでいるか。

- ・ 三重県や市町教育委員会からの要請により、研修会や校内研究会等に講師や助言者として附属学校園の教員を派遣している。平成31年度には、各校園が講師として派遣した教員数は以下のとおりであった。（P130 参照：【49】）

附属幼稚園：延べ3名 附属小学校：延べ3名

附属中学校：延べ18名 附属特別支援学校：延べ10名

- ・ 附属学校園が毎年度開催している公開研究会には地域の学校等から多数の参加者を得ている。平成31年度には、各校園での公開研究会への学外からの参加者は以下のとおりであった。（P130 参照：【49】）

附属幼稚園 公開保育研究会：参加者276名

附属小学校 公開研究会：参加者648名（学外参加者179名）

附属中学校 プレ公開研究会：参加者328名

- ・ 津市教育委員会との連携協力体制のもと、津市の放課後児童クラブを附属学校敷地内に設置し、平成31年4月より児童の受け入れを行っている。

教育委員会と連携し、広く県内から計画的に教員の派遣・研修が行われているか。
また研修後に各地域に研修成果を生かした貢献ができていないか。

- ・ 附属学校園の副校長等が定期的に三重県と市町の教育委員会を訪問し、人事交流等に関する意見交換・協議を実施しており、毎年度15名程度が附属学校園に

着任している。また、平成 31 年度から各市町とのコーディネートを行う「附属学校園アドバイザー」を配置し、三重県教育委員会及び県内 23 市町（現在人事交流のない市町を含む）の教育委員会を訪問し、人事交流や附属学校への期待等について意見交換を行い、連携を深めた。（P132 参照：【50】）

- ・ 三重県教育委員会からの要請を受け、附属四校園において三重県採用教員の研修会（指導力改善研修、三重県採用教員初任者研修）を毎年度実施している。（P130 参照：【49】）

(4) 附属学校の役割・機能の見直し

附属学校の使命・役割を踏まえた附属学校の在り方やその改善・見直しについて十分な検討や取組が行われているか。

- ・ 附属学校運営委員会において附属学校の在り方について検討しており、平成 30 年度には、各附属学校の存在意義、成果の還元状況、公私立学校にはない付加価値、全国に発信できる特色等を客観的エビデンスをもって示す資料を作成することを決定した。
- ・ 平成 30 年度に、各校園内に入学者選抜改革委員会を設置して、学校説明会や入試内容、入試関連手続きなどについて現状の問題点の検討・整理を行った。本委員会での検討を基に、本附属学校園の存在意義・役割・特色（教育実習校、教育研究校、地域の拠点校など）に沿った入学者選考を令和 2 年度入学者選考より実施することを決定している。

附属学校として求められる機能の強化を図る観点から、その規模も含めた存在意義の明確化や大学の持つリソースの一層の活用がなされているか。

- ・ 平成 31 年度に、附属学校園の組織等の改革について学部・附属活性化委員会、附属学校運営委員会に教育学部特任教授を加えて検討を進め、改革案について学外有識者との懇談会を開催し意見交換を行った。附属学校園の組織改革に向けて、令和 2 年度より順次実現可能なものに着手することとした。（P132 参照：

【50】）

- ・ 附属学校園の特色として、幼稚園、小学校、中学校を通じた 12 年間の一貫教育を掲げており、一貫教育カリキュラムの開発のため、各学校園の教員が共同で一貫教育に関する会議・委員会を実施するとともに、学校園を跨いだ交流活動に取り組んだ。平成 31 年度末には、一貫教育に向けたこれまでの取組に関する報告書を作成し、教育学部、附属学校園内、及び県・市・町の教育委員会へ配布している。（P129 参照：【48】）

Ⅲ 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

Ⅳ 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 2,906,817 千円 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。	1 短期借入金の限度額 2,906,817 千円 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。	・該当なし

Ⅴ 重要な財産を譲渡し、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
1 重要な財産を譲渡する計画 ・ 渋見宿舍の土地の全部（三重県津市渋見町763-35外、1,944.39㎡）を譲渡する。 ・ 美杉宿舍の土地及び建物の全部（三重県津市美杉町川上783-3、土地：198.34㎡、建物：42.97㎡）を譲渡する。 2 重要な財産を担保に供する計画 ・ 医学部附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。	1 重要な財産を譲渡する計画 ・ 渋見宿舍の土地の全部（三重県津市渋見町763-35 外、1,944.39 ㎡）を譲渡する。 ・ 美杉宿舍の土地及び建物の全部（三重県津市美杉町川上783-3、土地：198.34 ㎡、建物：42.97㎡）を譲渡する。 2 重要な財産を担保に供する計画 ・ 計画はない	・ 渋見・美杉宿舍とも 公告期間：令和2年2月7日～令和2年3月31日 開 札：令和2年4月24日

VI 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。	・剰余金のうち目的積立金 230 百万円を取り崩し、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てた。

Ⅶ 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	予定額（百万円）	財 源
(医病)基幹・環境整備 (上浜)基幹・環境整備 小規模改修	総額 2,120	施設整備費補助金 (321) 長期借入金 (1,487) (独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (312)	(上浜)総合研究棟改修 (教職支援センター) (上浜)総合研究棟改修 (教養教育校舎4号館他) (上浜)ライフライン再生 (給水設備) (上浜)ライフライン再生 (排水設備) (美杉)災害復旧事業 小規模改修	総額 1,151	施設整備費補助金 (1,117) (独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (34)	(上浜)教職支援センター改修 (上浜)教養教育校舎4号館他改修 (上浜)基幹整備(給水設備)Ⅱ期 (上浜)基幹・環境整備(雨水排水)Ⅲ期 (上浜)駐輪場整備 (観音寺)校舎等外廊下改修 (美杉)災害復旧事業	総額 1,151	施設整備費補助金 (1,117) (独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金 (34)
(注1)施設・設備の内容、金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。 (注2)小規模改修について平成28年度以降は平成27年度同額として試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、(独)大学改革支援・学位授与機構施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。			(注1)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。また、事業の進展等により所要額が変動する場合がある。 (注2)小規模改修について平成31年度は平成30年度同額として試算している。					

○ 計画の実施状況等

- （上浜）教職支援センター改修
平成 30 年度発注の教職支援センター改修工事を継続し、完了した。平成 30 年から令和元年の 2 ヶ年事業である。
（完成年月日：令和元年 9 月 30 日）
- （上浜）教養教育校舎 4 号館他改修
老朽化、陳腐化の激しい教養教育校舎 4 号館及び教養教育理科実験棟の全面改修工事を実施した。
（完成年月日：令和 2 年 3 月 26 日）
- （上浜）基幹整備（給水設備）Ⅱ期
大学構内の基幹配管及び各建物への一次側給水配管の更新等を実施した。
（完成年月日：令和 2 年 3 月 18 日）
- （上浜）基幹・環境整備（雨水排水）Ⅲ期
大学構内の雨水排水設備を整備し、同範囲の舗装等の補修をあわせて実施した。
（完成年月日：令和 2 年 3 月 26 日）

- （上浜）駐輪場整備
工学部校舎付近に不足している駐輪場を整備すると共に、学生動線の整理を実施した。
（完成年月日：令和 2 年 1 月 10 日）
- （観音寺）校舎等外廊下改修
附属小学校及び附属中学校において、経年劣化による外廊下天井材（コンクリート片）の落下を防ぐため、外廊下の防水改修及びその下の天井軒裏改修を実施した。
（完成年月日：令和元年 9 月 25 日）
- （美杉）災害復旧事業
平成 29 年 10 月に発生した台風 21 号及び平成 30 年 9 月に発生した台風 21 号により被災した河川護岸部の崩落について災害復旧が認められ、復旧工事を実施した。
（完成年月日：令和 2 年 3 月 13 日）

Ⅶ 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
① 教職員の人事・給与制度の弾力化等の人事給与システム改革を行う。 優秀な若手教員及び外国人教員の登用を積極的に推進する。 若手教員の比率 20 % 以上、外国人教員の比率 4 % 以上を達成 退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員の雇用率を 16.5 % となるよう促進 ② テニユアトラック制度及び年俸制による教員採用を推進する。 承継内における年俸制教員の比率 10 % を確保 ③ 教員養成分野において、学校現場での指導経験を有する大学教員の確保に努める。 教員養成分野の全教員の 20 % を確保	① 若手教員や外国人教員の雇用状況等の把握を行い、昨年度の成果を踏まえて現行の採用計画や外国人教員増加策の見直しを行い、実施する。また、これまでの取組に対する検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。 退職金に係る運営費交付金の積算対象となる若手教員の雇用状況等の把握を行い、増加に向けた取組を促進する。また、これまでの取組に対する検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。 ② テニユアトラック制度、年俸制、クロスアポイントメント制度の取組状況の把握を行い、各制度を活用した教員の雇用を推進する。また、これまでの取組に対する検証の結果を踏まえ、改善策を検討し、実施する。 ③ 引き続き、学校現場で指導経験のある大学教員 20 % 確保の状態を維持する。 学校現場での指導経験のない教員に対し、聞き取りを行うこと等で連携活動を促進し、現職経験あるいは学校現場での複数の授業経験を有する教員割合を 90 % まで引き上げる。	① 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P28、31（計画 54-1、55-1）、参照 ② 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P32（計画 56-1）、参照 ③ 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P34、35（計画 57-1、2）、参照

④ 幹部職員養成及び職員の能力・資質向上のため、研修の充実を図る。 事務系職員の人事交流を積極的に推進し、幹部登用において他機関での勤務経験を考慮する。 ⑤ 女性教員及び女性幹部職員の登用を積極的に推進する。 女性教員比率18%以上、事務系職員の指導的地位に占める女性比率20%以上を達成 ⑥ 職員の採用は、年齢構成及び男女のバランス等を考慮して行う。 (参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 114,455百万円(退職手当は除く。)	④ eラーニングシステムを利用した一般職員研修を実施する。また、これまでの研修内容や受講率、研修効果を検証し、内容の見直しや方法の改善について検討し、研修体系の改善策を策定する。 幹部職員の育成と強化を図るため、幹部職員を対象とした能力開発研修を実施するとともに、受講率及び研修の効果を測定する。また、これまでの検証結果を踏まえ、研修体系の改善策を検討し、実施する。 職員に提出させる人事シート等により職員の現有能力を把握する。 ⑤ 男女共同参画について、実施計画を基に取組を実施するとともに、三重県と連携して啓発活動を推進する。 ⑥ 女性教員、事務系職員の指導的地位にある女性の配置状況を把握し、全学会議等において増加に向けた啓発を行う。 (参考1) 31年度の常勤職員数 1,294人 また、任期付き職員数の見込みを324人とする。 (参考2) 31年度の人件費総額見込み 20,297百万円(退職手当は除く。)	④ 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P36、37(計画58-1、2)、参照 ⑤ 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P40(計画59-1)、参照 ⑥ 「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P41(計画59-2)、参照
---	---	---

○ 別表 1（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）

学部の学科、研究科の専攻等名		収容定員	収容数	定員充足率
		(a)	(b)	(b) / (a) x100
		(人)	(人)	(%)
人文学部	文化学科	396	428	108.0
	法律経済学科	664	751	113.1
教育学部	学校教育教員養成課程	800	842	105.2
	人間発達科学課程		6	
医学部	医学科	750	767	102.2
	看護学科	340	327	96.1
工学部	機械工学科	260	290	111.5
	電気電子工学科	260	293	112.6
	分子素材工学科	300	306	102.0
	建築学科	140	160	114.2
	情報工学科	180	206	114.4
	物理工学科	120	138	115.0
	総合工学科	400	407	101.7
生物資源学部	資源循環学科	283 (286)	305	106.6
	共生環境学科	283 (286)	313	109.4
	生物圏生命科学科	100 (104)	114	109.6
	生物圏生命化学科	242	250	103.3
	海洋生物資源学科	122	125	102.4
	[共通]	10 (0)		
学士課程 計		5,650	6,028	106.6
人文社会科学 研究科	地域文化論専攻	16	16	100.0
	社会科学専攻	14	17	121.4
教育学研究科	教育科学専攻	54	59	109.2
医学系研究科	医科学専攻	24	18	75.0
	看護学専攻	22	22	100.0

学部の学科、研究科の専攻等名		収容定員	収容数	定員充足率
工学研究科	機械工学専攻	100	114	114.0
	電気電子工学専攻	90	88	97.7
	分子素材工学専攻	110	119	108.1
	建築学専攻	40	41	102.5
	情報工学専攻	56	47	83.9
	物理工学専攻	36	37	102.7
生物資源学 研究科	資源循環学専攻	46	41	89.1
	共生環境学専攻	52	53	101.9
	生物圏生命科学専攻	78	70	89.7
地域イノベーション学 研究科	地域イノベーション学 専攻	30	30	100.0
修士課程 計		768	772	100.5
医学系研究科	看護学専攻	9	13	144.4
	生命医科学専攻	180	191	106.1
工学研究科	材料科学専攻	18	19	105.5
	システム工学専攻	30	22	73.3
生物資源学 研究科	資源循環学専攻	12	15	125.0
	共生環境学専攻	12	15	125.0
	生物圏生命科学専攻	12	13	108.3
地域イノベーション学 研究科	地域イノベーション学 専攻	16	22	137.5
博士課程 計		289	310	107.2
教育学研究科	教職実践高度化専攻	28	29	103.5
専門職学位課程 計		28	29	103.5
附属幼稚園		140	122	87.1
附属小学校		630	589	93.4
附属中学校		480	428	89.1
附属特別支援学校		60	51	85.0

○ 計画の実施状況等

1. 収容定員に関する計画の実施状況

平成 31 年 5 月 1 日現在の収容定員に関する実施状況は上記のとおり。

○ 別表2（学部、研究科等の定員超過の状況について）

（平成28年度）

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A)×100
			外国人 留学生数 (C)				休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,120	1,232	9	0	0	0	25	45	34	0	0	1,173	104.7%
教育学部	800	864	11	0	0	6	8	23	21	0	0	829	103.6%
医学部	1,090	1,095	0	0	0	0	15	24	20	0	0	1,060	97.2%
工学部	1,660	1,843	20	1	3	0	30	121	103	0	0	1,706	102.8%
生物資源学部	980	1,049	0	0	0	0	9	24	19	0	0	1,021	104.2%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	30	36	14	0	0	0	4	6	4	7	3	25	83.3%
教育学研究科	82	68	10	1	0	0	2	11	10	16	5	50	61.0%
医学系研究科	240	278	19	11	0	6	16	16	13	32	10	222	92.5%
工学研究科	480	506	26	4	1	0	12	21	16	9	3	470	97.9%
生物資源学研究科	212	240	52	14	0	6	11	12	7	4	1	201	94.8%
地域イノベーション学研究科	35	41	4	1	0	0	2	1	1	1	0	37	105.7%

(平成 29 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A)×100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,100	1,217	10	0	0	0	33	56	45	0	0	1,139	103.5%
教育学部	800	867	8	0	0	4	11	30	26	0	0	826	103.3%
医学部	1,090	1,094	0	0	0	0	20	22	20	0	0	1,054	96.7%
工学部	1,660	1,832	18	1	3	2	31	111	93	0	0	1,702	102.5%
生物資源学部	1,000	1,056	0	0	0	0	10	26	22	0	0	1,024	102.4%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	30	34	12	0	0	0	3	8	5	8	3	23	76.7%
教育学研究科	82	69	6	0	0	0	1	12	11	13	4	53	64.6%
医学系研究科	235	280	25	15	0	5	19	32	25	33	10	206	87.7%
工学研究科	480	509	22	3	0	0	8	13	11	8	3	484	100.8%
生物資源学研究科	212	243	59	21	0	5	8	11	7	4	1	201	94.8%
地域イノベーション学研究科	40	49	3	1	0	0	1	3	3	3	1	43	107.5%

(平成 30 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A)×100
			外国人 留学生数 (C)				休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,080	1,206	13	0	1	0	32	55	43	0	0	1,130	104.6%
教育学部	800	871	11	0	0	9	8	26	22	0	0	832	104.0%
医学部	1,090	1,087	0	0	0	0	8	18	14	0	0	1,065	97.7%
工学部	1,660	1,808	21	2	1	4	27	105	88	0	0	1,686	101.6%
生物資源学部	1,020	1,083	0	0	0	0	8	27	21	0	0	1,054	103.3%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	30	32	11	0	0	0	2	4	4	5	2	24	80.0%
教育学研究科	82	90	10	0	0	0	0	3	3	10	3	84	102.4%
医学系研究科	235	264	29	20	0	5	18	23	12	35	10	199	84.7%
工学研究科	480	485	20	4	0	0	7	15	14	7	2	458	95.4%
生物資源学研究科	212	219	53	25	0	2	6	15	9	3	1	176	83.0%
地域イノベーション学研究科	45	48	4	1	0	0	2	3	3	8	3	39	86.7%

(平成 31 年度)

学部・ 研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち									超過率算定 の対象となる 在学者数 (L) 【(B)-(D,E,F,G,I,Kの合 計)】	定員超過率 (M) (L)／(A)×100
			外国人 留学生数 (C)				休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)	長期 履修 学生数 (J)	長期履修 学生に係る 控除数 (K)		
				左記の外国人留学生のうち									
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流協 定等に基づく 留学生等数 (F)							
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,060	1,179	15	0	1	0	45	52	40	0	0	1,093	103.1%
教育学部	800	848	5	0	0	3	9	11	8	0	0	828	103.5%
医学部	1,090	1,094	0	0	0	0	13	25	20	0	0	1,061	97.3%
工学部	1,660	1,800	25	2	1	6	42	111	93	0	0	1,656	99.8%
生物資源学部	1,040	1,107	0	0	0	0	16	30	22	0	0	1,069	102.8%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	30	33	13	0	0	0	4	6	5	7	3	21	70.0%
教育学研究科	82	88	10	0	0	0	0	2	2	11	3	83	101.2%
医学系研究科	235	244	30	22	0	4	12	23	16	30	9	181	77.0%
工学研究科	480	487	19	4	0	0	12	19	16	6	2	453	94.4%
生物資源学研究科	212	207	40	17	0	2	8	15	10	2	0	170	80.2%
地域イノベーション学研究科	46	52	7	1	0	0	3	8	7	13	5	36	78.3%