

【資料 3-3-13】：学位論文に係る評価にあたっての基準\_HP 画面

【資料 3-3-14】：千葉工業大学学位規程 ※3-1-12 再掲

### [基準 3 の自己評価]

全ての教育活動については、大学の建学の精神を基盤とした三つのポリシーと連動して行われており、ICT を活用した迅速な調査、意見集約が行われるとともに、点検・評価が適切に行われている。また、公表についても、大学のホームページを活用し、積極的な外部への情報発信を行うことで、活動内容の透明性確保に努めている。

## 基準 4. 教員・職員

### 4-1. 教学マネジメントの機能性

4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮

4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築

4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性

(1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

(2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【4-1-① 大学の意思決定と教学マネジメントにおける学長の適切なリーダーシップの確立・発揮】

本学において学長の選出は「学校法人千葉工業大学寄附行為」及び「千葉工業大学学長選出規程」に基づき、「学長候補者選考委員会」の推薦により理事会が審議し、理事長が任命することとなっている。これにより、理事会及び理事長と学長の方針が統一され、理事会及び理事長の意向を的確かつ速やかに教学に反映することが可能となっている。

学長をサポートする体制としては、教学・国際交流、入試・就職、地域貢献を担当する副学長を 3 人、また、学長直属にコンプライアンス担当・産学連携担当・教員ポイントシステム担当の学長補佐 3 人を置き、各所掌分野を統括して学長を補佐する体制となっている。更に、学長をサポートする事務組織として、大学事務局に「学務部」を置き、各種会議の運営、施策の実施や方針の策定を支援している。

教学運営を円滑に進めるため、学長が議長となる会議体として、重要事項を審議する学部長会・研究科長会、運営方針等を周知するための学部連絡会議・研究科連絡会議を原則月 1 回開催し、審議の透明化及び周知の徹底を図っている【資料 4-1-1】【資料 4-1-2】【資料 4-1-3】【資料 4-1-4】【資料 4-1-5】【資料 4-1-6】。

このように、学長が大学の意思決定の基軸となる会議の議長となってリーダーシップを発揮し得る体制が整っており、副学長並びに学長補佐、学部長、研究科長、各基幹委員会委員長、学務部が各所掌分野で学長を支えることによって、効率的で機動的な大学運営を行っている【資料 4-1-7】【資料 4-1-8】【資料 4-1-9】。

なお、学長は教学運営に関する方針を示し、直面する課題解決に向けて、全学的に取り

組む体制を構築しており、留年率・退学率の改善等の教育改革、競争的外部研究資金獲得増など、具体的な成果を挙げている。また、学長自らが率先し、学生の国際交流の充実及び大学のグローバル化を図るため、海外の大学との協定締結を積極的に進めており、平成25（2013）年度で19校だった海外協定大学は令和2（2020）年3月時点で41校に増加している。

**【4-1-② 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した教学マネジメントの構築】**

大学の教育研究に関する意思決定組織の基軸は、学長が議長として出席する学部長会・研究科長会である。これらは、学部、大学院を横断した全学的な重要案件の方針を決議する会議であり、主に学長の方針に基づく、教育研究に関わる重要案件を決定し、「学則」や規程の改廃等を審議する。この学部長会・研究科長会での決定事項は、理事会・教授会に付議するとともに、学科長、専攻長、教育センター長、各基幹委員会委員長等により構成される学部連絡会議・研究科連絡会議に報告される。この学部連絡会議・研究科連絡会議においても、学長が議長を務め、各決定事項に関わる経緯や目的を報告している【図4-1-1】【資料4-1-1】【資料4-1-4】。

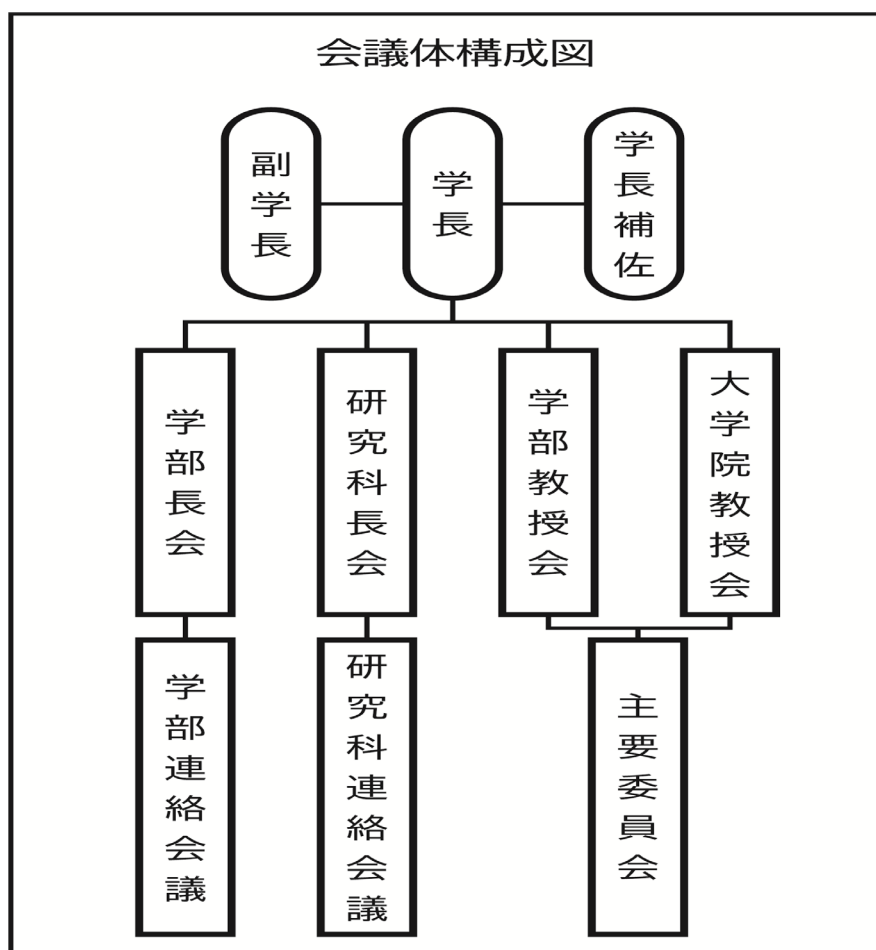


図4-1-1：意思決定・伝達組織図

教授会には、専任教授のみで構成する教授会と全教員を構成員とする教授総会がある。教授会及び教授総会は5学部それぞれに置かれ、学部長が議長として当該学部にも所属する

教授を招集し、諸規則の制定・改廃、賞罰、入試の合否、教員の人事等の教育研究に関する重要事項について意見を聴取している。会議は原則毎月開催し、必要に応じて、適宜追加開催している【資料 4-1-10】【資料 4-1-12】【資料 4-1-13】【資料 4-1-14】。

大学院では、大学院教授会が修士課程・博士後期課程それぞれに置かれ、研究科長が議長として当該研究科に所属する教員を招集し、各研究科の教育研究に関する重要事項について意見を聴取している【資料 4-1-11】。

このほか、大学全体における将来計画等については、学長が議長を務める 5 学部合同の教授総会を開催し報告している。

大学の意思決定組織は上述のような仕組みで整備しており、各基幹委員会において企画・調整・議案化され、学部長会及び研究科長会で審議し、学部連絡会議、研究科連絡会議及び教授会に報告するプロセスで相互に連携しつつ運営している。

#### 【4-1-③ 職員の配置と役割の明確化などによる教学マネジメントの機能性】

教学組織を支える事務局は大学事務局に「学生センター」「就職・進路支援部」「研究支援部」「情報メディアセンター」「学務部」を配置し、各々が連携して教学運営を支えている。

教学系の基幹委員会には部長や課長が委員として出席し、教員と意見交換しながら、方針や具体的施策を立案している。例えば、授業アンケートの質問事項や集計分析を協働で行ったり、キャリア科目の内容や運営を就職委員と協働して進めている。

教務委員会・・・学生センター教務課  
学生委員会・・・学生センター学生課  
就職委員会・・・就職・進路支援部就職課  
入学試験委員会・・・入試広報部入試広報課  
FD委員会・・・学生センター教務課  
国際交流委員会・・・学務部国際交流課

基幹委員会の役割は委員会毎に規程で定められており、教授会の意見を踏まえ、具体策を作成し、学長に報告している【資料 4-1-15】【資料 4-1-16】【資料 4-1-17】【資料 4-1-18】【資料 4-1-19】。

事務組織の役割は「学校法人千葉工業大学事務組織規程」に定められており、規程に従って、学長及び教学組織の運営を支援している【資料 4-1-20】。

#### (3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

学長がリーダーシップを発揮し、教学マネジメントを適正に行うための体制は十分整っている。学長を支える会議体、副学長・学長補佐などのサポート、これを支える事務組織と教職協働による支援体制は機能しており、引き続き、適正な教学マネジメントが実行されるよう教職協働を推進していく。

◆引用資料

- 【資料 4-1-1】：千葉工業大学研究科長会運営規程
- 【資料 4-1-2】：研究科長会・研究科連絡会議名簿
- 【資料 4-1-3】：千葉工業大学学部長規程
- 【資料 4-1-4】：千葉工業大学学部長会運営規程
- 【資料 4-1-5】：学部長会名簿
- 【資料 4-1-6】：学部連絡会議名簿
- 【資料 4-1-7】：千葉工業大学副学長に関する内規
- 【資料 4-1-8】：千葉工業大学学長補佐に関する内規
- 【資料 4-1-9】：千葉工業大学学科長制度に関する内規
- 【資料 4-1-10】：教授会運営規程
- 【資料 4-1-11】：大学院教授会運営規程
- 【資料 4-1-12】：合同教授会運営規程
- 【資料 4-1-13】：学校教育法第 93 条第 2 項第 3 号に基づき教授会が意見を述べるべき事項に関する内規
- 【資料 4-1-14】：学校教育法第 93 条第 2 項第 3 号に基づき大学院教授会が意見を述べるべき事項に関する内規
- 【資料 4-1-15】：千葉工業大学教務委員会規程
- 【資料 4-1-16】：千葉工業大学入学試験委員会規程
- 【資料 4-1-17】：千葉工業大学学生委員会規程
- 【資料 4-1-18】：千葉工業大学就職委員会規程
- 【資料 4-1-19】：千葉工業大学大学院教務委員会規程
- 【資料 4-1-20】：学校法人千葉工業大学事務組織規程

4-2. 教員の配置・職能開発等

4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置

4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

【4-2-① 教育目的及び教育課程に即した教員の採用・昇任等による教員の確保と配置】

全体の教員数は人事策定計画によって定められており、退職等による補充を中心に採用を行っている。また、学部等の改組があった場合に、臨時的に教員を増員し、新学部等の円滑な運営に配慮している。

教員の採用にあたっては、教育課程上重要となる専門分野を各学科で確認し、学部長が学長に申請することとしている。採用は原則公募としており、求める人材には単に専門分野の知見を有しているだけでなく、大学運営や産学連携、地域貢献に関心と理解のある

者としている【資料 4-2-1】。

昇任については、「千葉工業大学教員資格審査規程」及び「各学部・教育センター教員資格審査細則」に従い、教育・研究業績を「教員業績評価委員会」において審査し、主査の教員から学長へ審査結果を報告することとなっている。また、教授会でも意見を聴いたうえで学長から理事長に推薦することとしている【図 4-2-1】【資料 4-2-2】【資料 4-2-3】【資料 4-2-4】【資料 4-2-5】【資料 4-2-6】【資料 4-2-7】。

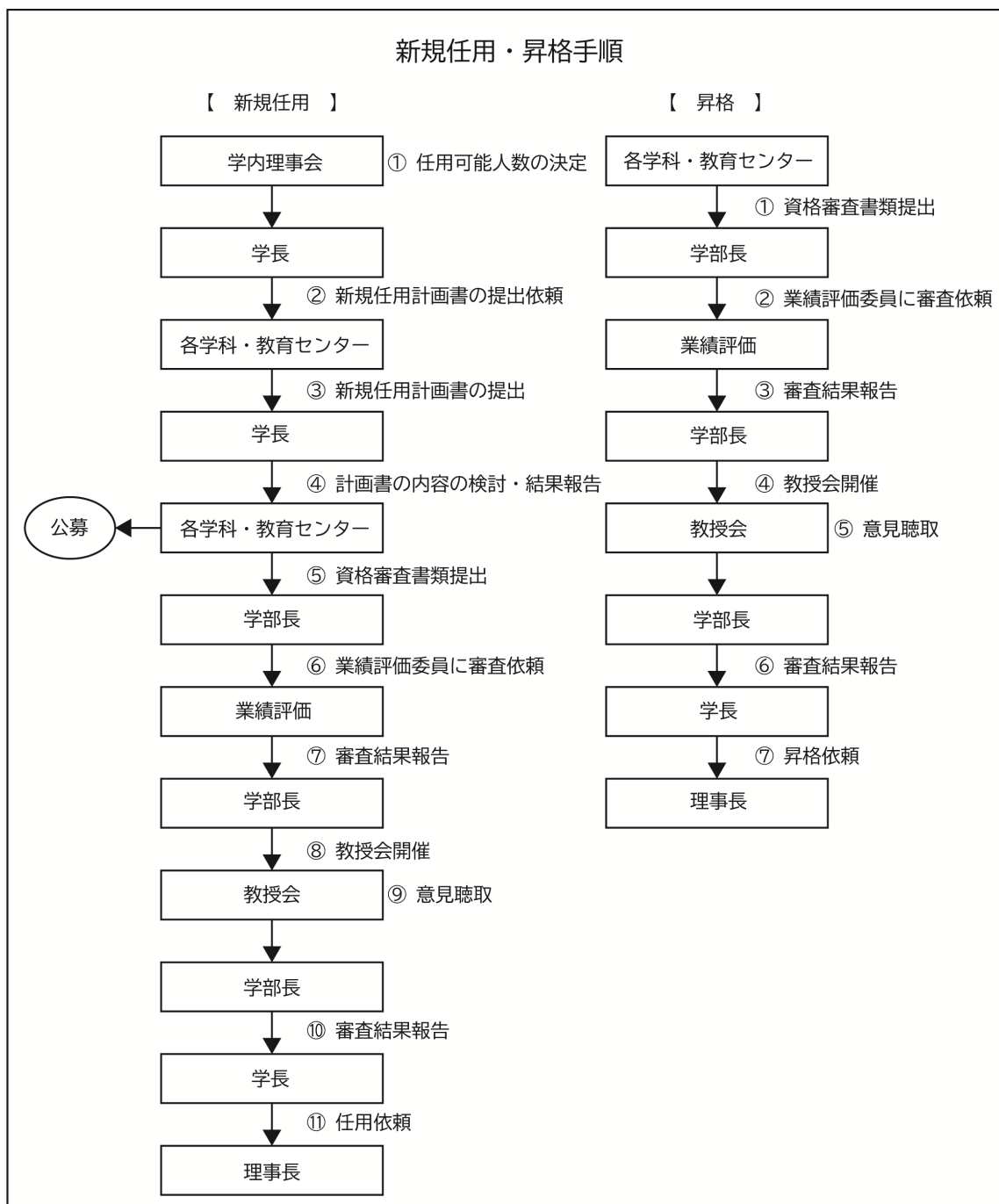


図 4-2-1：新規任用・昇格手順

新規採用の教員については、3年が経過するまでの間、年度毎の契約更新制とし、それまでの授業運営、研究業績、大学運営に対する取り組みなどを3年経過時に総合的に判断

し、期限に定めのない雇用形態に変更することとしている。判断にあたっては、学科内で複数の教授による面談を実施し、学科の意思を決定し、学部長を通じて学長に報告することとしている。

報告を受けた学長は常務理事、事務局長と協議し、協議結果を学内理事会に付議し、決定している【図 4-2-2】。

【3年任期教員の雇用継続手続き】	
1. 学長 ➡ 学部長	雇用継続の可否について報告するよう指示
2. 学部長 ➡ 学科長・教育センター長	
3. 学科・教育センター内	学科・教育センター内の複数の教授による面談 報告書の精査
4. 学科長・教育センター長 ➡ 学部長	可否の報告
5. 学部長 ➡ 学長	可否の報告
6. 協議	学長、常務理事、法人事務局長、大学事務局長で可否を協議
7. 学内理事会に付議	学内理事会で了承
8. 結果	結果は学長から学部長、学科長へ連絡

図 4-2-2：3年任期教員の継続雇用手続き

**【4-2-② FD(Faculty Development)をはじめとする教育内容・方法等の改善の工夫・開発と効果的な実施】**

- 教育内容・方法等の改善の工夫・開発のため、全学的な「FD (Faculty Development) 委員会」を組織し、授業アンケートを基礎とした授業点検書の実施ととりまとめ、教

員の優れた教育的取り組みを共有する「FD フォーラム」の開催及び種々の教員研修会の開催に取り組んでいる。また、「FD 委員長」は「千葉工業大学 FD 委員会規程」第 3 条第 1 項第 1 号において、学長が指名することを規定しており、学部及び大学院の全学的な情報共有を行う「学部連絡会議」及び「研究科連絡会議」の構成員にもなっていることから、「FD 委員会」と学部・研究科組織間で連携した「FD 活動」の取り組みが可能となっている。更に、平成 30 (2018) 年度からは「学生 FD 委員会」を組織し、「FD 委員」と「学生 FD 委員」の定期的な意見交換会を通して、学生の意見を取り入れた積極的な授業改善を図っている【資料 4-2-8】【資料 4-2-9】【資料 4-2-10】。

- 学生による授業アンケートは、平成 20 (2008) 年度から当該年度に開講されている全ての授業科目を対象に学期別で実施しており、令和元 (2019) 年度からは「LMS」として導入している「manaba Course」を活用した Web 形式の実施に移行した。また、授業アンケートを Web 形式に移行したことにより、学生の意見を効率的、かつ迅速に収集し、教員がリアルタイムで集計結果を確認できる環境が整備されたため、教員の積極的な授業改善に繋がっている。更に、そのような特性を活かして、これまで授業 10 週目から最終週の期間で行っていた授業アンケートの機会を拡大するため、7 週目に教員の任意で実施する「中間アンケート期間」を設定し、学生の意見に対する改善を当該授業内で反映するよう促している。なお、令和元 (2019) 年度前期の授業アンケート回答率は 97.4% (前年同期比 4.0%増) であり、「FD 委員会」では、毎回の授業アンケート集計結果を分析したサマリーを作成し、広くホームページで公表するとともに、学生には「キャンパスポータル」を通じて、授業科目毎の総合評価結果をフィードバックしている【資料 4-2-11】【資料 4-2-12】。
- 授業アンケートは、令和元 (2019) 年度から Web 形式に移行したことに伴い、より学生の授業振返りを充実させること及び教員の授業改善を有益に進めるための意見集約が可能になるよう配慮し、設問項目を「FD 委員会」で見直している。特に、当該授業が共通的な「ディプロマ・ポリシー」上の位置付けとして、どの能力に対して有効であったかを把握する設問項目やその授業での事前・事後学習時間、更には事前・事後学習を促す取り組み状況やアクティブ・ラーニングの取り組み状況を把握する設問項目を新設することで、当該授業の全体的な設計と学生の意識に齟齬がないかを検証する仕組みとしている【資料 4-2-13】。
- 授業アンケートの評価値に基づいて、当該学期毎に「グッドレクチャー賞」の受賞者を学長が選定し、顕彰をしている。また、当該年度の「グッドレクチャー賞」受賞者から年間の「ベストティーチャー賞」1 人を学長が選定し、トロフィーの授与をしている。なお、当該年度内の「グッドレクチャー賞」受賞者の授業を対象として、次年度に授業公開を行っており、優れた授業に対する共有化と教員の自己研鑽を促している【資料 4-2-14】【資料 4-2-15】。
- 各教員が授業内で行っている優れた取り組みを全学的に共有するために、年 1 回 (11 月下旬) の「FD フォーラム」(ポスターセッション) を開催している。授業アンケートの評価値が高い教員を対象として、学科毎に「FD 委員会」で発表者を選定しており、発表者は「千葉工業大学 FD フォーラム予稿集」の原稿を作成し、更に当日は取り組み内容をポスター形式で発表している。予稿集は教職員情報サイトで全教職員に公開し、

更に、ポスター発表を通じて教職員同士の活発な意見交換が行われており、優れた取り組みの共有化と教員の自己研鑽を促している【資料 4-2-16】。

- 「FD 委員会」では、授業時間の移行に伴う授業のアクティブ・ラーニング化を推進する観点から、令和元（2019）年 11 月 25 日に開催した「FD フォーラム」（講演会）で「高大社接続時代の教授法と学修成果の可視化（講師：河合塾教育研究開発本部 竹内幸哉氏）」、令和 2（2020）年 1 月 23 日の「FD 講演会」で「アクティブ・ラーニングを促す授業づくりと 120 分授業への対応（東京大学 大学総合教育研究センター副センター長 栗田佳代子氏）」の教員研修を行い、全学を挙げての授業改善に取り組んでいる【資料 4-2-17】【資料 4-2-18】。

### (3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

種々の「FD 活動」については、専任教員の重点的な活動や活動を通じた授業改善・評価の向上が認められるが、一方で非常勤教員の活動や授業改善・評価の向上については推進が図られていない。そのため、「FD 委員会」では、ICT の積極的な活用も検討して、令和 3（2021）年度までに非常勤教員に対する「FD 研修会」の実施体制を整備する。

#### ◆引用資料

- 【資料 4-2-1】：工学部電気電子工学科教員募集要項
- 【資料 4-2-2】：千葉工業大学教員資格審査規程
- 【資料 4-2-3】：千葉工業大学工学部教員資格審査細則
- 【資料 4-2-4】：千葉工業大学情報科学部教員資格審査細則
- 【資料 4-2-5】：千葉工業大学社会システム科学部教員資格審査細則
- 【資料 4-2-6】：千葉工業大学教育センター教員資格審査細則
- 【資料 4-2-7】：千葉工業大学大学院担当教員資格基準
- 【資料 4-2-8】：千葉工業大学 FD 委員会規程 ※3-2-16 再掲
- 【資料 4-2-9】：学内諸会議について（構成員表） ※3-2-15 再掲
- 【資料 4-2-10】：千葉工業大学学生 FD 委員会実施報告書（2019 年度 2 年生・3 年生） ※3-2-17 再掲
- 【資料 4-2-11】：授業アンケート教員用マニュアル
- 【資料 4-2-12】：授業アンケート [中間期] 実施通知（教員用）
- 【資料 4-2-13】：授業アンケート設問項目の変更資料（FD 委員会資料） ※3-3-4 再掲
- 【資料 4-2-14】：2019 年度表彰者一覧
- 【資料 4-2-15】：2019 年度前期・後期授業公開一覧
- 【資料 4-2-16】：FD フォーラム予稿集（2019 年度版）
- 【資料 4-2-17】：FD 講演会案内パンフレット（竹内氏） ※3-2-23 再掲
- 【資料 4-2-18】：FD 講演会案内パンフレット（栗田氏） ※3-2-24 再掲



#### 4-3. 職員の研修

##### 4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み

###### (1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

###### (2) 4-3 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

##### 【4-3-① SD(Staff Development)をはじめとする大学運営に関わる職員の資質・能力向上への取り組み】

職員の資質・能力向上に向け、ここ数年にわたり「意識改革・スキルアップ・教職協働」を意識した研修計画を年度毎に策定し実行している。具体的な取り組みとしては、私立大学のガバナンスと職員の役割についての講演を実施し、私学の置かれている現況及び社会情勢を理解し、本学に必要な課題に対しそれぞれの立場で何ができるかを考えさせる意識改革に繋げる研修を実施している【資料 4-3-1】。また、個々のスキルアップのため、問題解決手法の共通言語化や主体性・実行力強化及び人材育成に関わる研修を実施し、幅広い知見と深い専門性を有し、自ら考え行動する職員の育成を目指している。

また、職員は目標管理制度により、局・部・課の目標を踏まえ、個人の年度目標を所属長と相談のうえ決定し、所属長は期首面談と中間面談を実施し、所属職員の業務遂行状況を把握するとともに、目標達成に向けて支援することにより職員としての資質向上を図っている【資料 4-3-2】。

###### (3) 4-3 の改善・向上方策 (将来計画)

大学職員に求められる資質の向上を目指し、継続的に以下の事項を注視した研修を実施する。

- 大学職員としての資質の向上 (幅広い知見と深い専門性を有し、自ら考え行動する職員の育成)
- 意識改革 (職員一人ひとりの意識改革)
- 教職協働 (全教職員一丸となつての取り組み)

#### ◆引用資料

【資料 4-3-1】：職員研修内容一覧

【資料 4-3-2】：勤務評価実施要項

#### 4-4. 研究支援

##### 4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理

##### 4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用

##### 4-4-③ 研究活動への資源の配分

###### (1) 4-4 の自己判定

基準項目 4-4 を満たしている。

## (2) 4-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 【4-4-① 研究環境の整備と適切な運営・管理】

本学では、教員が所属する「附属研究所」のほかに、「未来ロボット技術研究センター」「惑星探査研究センター」「人工知能・ソフトウェア技術研究センター」「国際金融研究センター」「次世代海洋資源研究センター」「地球学研究センター」の6つの研究センターを有している。

これらの研究活動を全面的にバックアップする体制として、研究支援部産官学融合課を設置し、各教員・研究員の学内外の研究費の執行及び研究費の申請手続き等を支援している。また、本学独自の「公的研究費等使用の手引き」を作成し、毎年、研究費等の執行に関する運用ルールの見直しを図り、研究費の適切な執行・管理に努めている【資料4-4-1】。

「附属研究所」では、本学における様々な研究の総合化あるいは融合化を図ることを目指し、その把握を行うとともに、受託研究や共同研究の斡旋あるいは助成研究の推進を行っている。更に、本学の未来を支えるべき優れた研究を支援し、世界に貢献できる研究基盤を構築することを目標として、学内の卓越した研究を重点的に支援している。また、国内外の研究者の招聘の窓口として受入れなどのサポートを行うとともに、意欲溢れる大学院生の研究活動を支援し、将来の研究開発の中核を担う人材の育成にも積極的に取り組んでいる。

研究環境の設備については、学生に対して学生満足度のアンケート調査を実施し、概ね7割以上の学生が「満足している」「やや満足している」と回答をしている。また、専任教員については、インターネット等の環境設備が整った個別の研究室を割り当てており、研究活動に適した設備が整っている。

大型の外部資金等を獲得した教員については、「学校法人千葉工業大学研究施設貸与内規」に従い、各種外部資金の遂行のために津田沼8号館に研究施設を貸与している【資料4-4-2】 【資料4-4-3】。

### 【4-4-② 研究倫理の確立と厳正な運用】

本学では、建学の精神である「世界文化に技術で貢献する」という責務を負い、この理念の下に学術研究を推進していくため「学校法人千葉工業大学研究者倫理憲章」を制定し、研究活動に携わるすべての研究者に係る倫理的な行動規範としている【資料 4-4-4】。

このために、様々な取り組みを実施している。まず、学術研究の健全な環境を確保し、研究活動に係る不正行為及び研究費の取り扱いに関する不正行為の防止を目的として「学校法人千葉工業大学研究者倫理規程」及び「学校法人千葉工業大学研究者倫理委員会規程」を制定している。また、不正が発覚した場合に適切に対応するための措置等について必要な事項を定めた「学校法人千葉工業大学研究活動における不正行為の防止等に関する規程」も併せて制定しており、研究における不正行為等を未然に防止する体制を整えている【資料 4-4-5】 【資料 4-4-6】 【資料 4-4-7】。

運用・管理については、本学における研究活動に係る不正行為及び研究費の取り扱いに関する不正行為を防止することを目的として、研究者倫理委員会を設置している。本委員

会では、不正防止計画を策定し、定期的に見直しており、コンプライアンス教育の実施体制・実施方法も企画・立案している【資料 4-4-8】。

また、研究支援部産官学融合課が研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）に従い、研究機関として定めるルールを「公的研究費等使用の手引き」として作成し学内に周知しており、この手引きを使用し公的研究費の使用に関する説明会やコンプライアンス研修会を毎年、定期的に行っている【資料 4-4-1】。

一方、研究倫理教育の一環として本学の全専任教職員並びに公的研究費を扱う嘱託職員等を対象に「APRIN e ラーニングプログラム」の受講を義務付けており、学部生、大学院生においては、入学時に研究倫理教育を実施している。

その他、本学では「学校法人千葉工業大学内部監査規程」を策定し、内部監査を実施している。監査の実施にあたり、抽出方法については①年度末において集中的な予算執行が行われた研究、②科研費を含む複数の公的研究費受給者、③過去監査未対象かつ採択金額の上位者等を中心としている。

なお、把握された不正発生要因に応じて監査計画を立案するとともに、随時見直しを行い効率化・適正化を図っている【資料 4-4-9】【資料 4-4-10】。

#### 【4-4-③ 研究活動への資源の配分】

学内予算は、学長が当該年度における大学全体の予算方針に基づき、学部（各学科・教養・専門基礎科目）及び大学院に配分する教育研究経費の配分方法に関する基本方針を学部長会並びに研究科長会において示している。このうち、本学専任教員の教育及び研究を支援することを目的として、本学の教育力（卒業研究等を含む）の充実に繋がる教育活動・研究活動に対して優先的に経費を配分するため、教育研究経費予算の一部を「公募型重点配分」予算として予算化している【表 4-4-1】。この「公募型重点配分」は、会計年度内に概ね3～4回程度公募を実施し、学長が採否を決定している。また、採用された教員には、「公募型重点配分」によって得られた成果を記した報告書を翌年度の4月末までに提出することを義務付けている。また、本学の「競争的資金等に係る間接経費の取扱要領」において、競争的資金を獲得した研究者への研究意欲向上のため、本学が受け入れた間接経費の半額相当額を各研究者に大学予算として再配分している【資料 4-4-11】。

表 4-4-1 令和元年度 重点配分支出集計表

費 目	金 額 (円)
海外出張	■
修繕費	■
研究装置（機器備品）	■
消耗品費	■
分析作業費	■
教員データベース（研究業績プロ）	■
電子ジャーナル	■

一方、外部資金による研究費にあたる科学研究費助成事業、受託研究費等の他競争的資金については、当該研究費の適正かつ円滑な予算執行に資するため、研究支援部産官学融合課に専任職員を配置するとともに、間接経費を活用した嘱託職員も採用し、外部資金を適切に管理している。なお、これらの外部資金の獲得を促進するために「附属研究所」では、本学の核となる先端的な研究プロジェクトを育てるため、主に科研費等競争的資金の獲得を目的とした「先端研究推進プロジェクト助成金」や「若手教員研究支援助成金」制度の実施、更に「科学研究費助成事業」の研究課題を円滑に遂行するため「科研費採択者助成金」などの研究助成を実施している【資料4-4-12】【資料4-4-13】。

### (3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、公的研究費使用の説明会や研究倫理教育を定期的実施し、コンプライアンス教育の推進を図ってきたが、これまでの説明会の参加者は、既に外部資金を採択されている研究者が中心となっている。機関全体で研究環境の整備と適切な運営・管理を推進していくためにも、今後は多くの研究者が参加するよう検討していく。また、外部資金の獲得については、特に科研費において申請率や採択率の向上を図る施策として、外部専門会社による添削サービスの拡充や、講演会の実施、加えて科研費の採択実績のある教員等を講師として申請予定者に対して具体的なアドバイスができる体制を充実させる。

#### ◆引用資料

- 【資料 4-4-1】：公的研究費等使用の手引き（第 13 版）
- 【資料 4-4-2】：学校法人千葉工業大学研究施設貸与内規
- 【資料 4-4-3】：学生満足度抜粋
- 【資料 4-4-4】：学校法人千葉工業大学研究者倫理憲章
- 【資料 4-4-5】：学校法人千葉工業大学研究者倫理規程
- 【資料 4-4-6】：学校法人千葉工業大学研究者倫理委員会規程
- 【資料 4-4-7】：学校法人千葉工業大学研究活動における不正行為の防止等に関する規程
- 【資料 4-4-8】：令和元年度研究者倫理委員会第 1 回議事録
- 【資料 4-4-9】：学校法人千葉工業大学内部監査規程
- 【資料 4-4-10】：令和元年度科研費内部監査報告サイト用
- 【資料 4-4-11】：競争的資金等に係る間接経費の取扱要領
- 【資料 4-4-12】：2019 年度附属研究所第 1 回運営会議議事録
- 【資料 4-4-13】：2019 年度附属研究所の研究助成金の公募について（通知）

#### [基準 4 の自己評価]

本学の教学マネジメントは学長を中心とした教職協働体制が整っており、適正に機能している。各委員会が方針に沿って具体的な施策の検討を行い、学長に具申している。各委員会には職員も委員として参加し、教職協働で行っている。

教員研修も充実しており、「FD 委員会」を中心に教育・研究それぞれの分野において講演会やフォーラムの開催、授業公開等を通じて、よりよい授業の実施に努めている。

研究支援では、外部資金獲得支援、研究費の適正執行、倫理教育の実施など、各規程を

整備するとともに、手引きや e-Learning 等を活用し周知徹底を図っている。

以上のとおり、基準 4 は十分満たしていると判断するが、今後も、現状に満足することなく、より高みを目指して、教職協働体制を強化するとともに、教育研究活動の充実のために「FD 活動」の強化を図っていく。

## 基準 5. 経営・管理と財務

### 5-1. 経営の規律と誠実性

#### 5-1-① 経営の規律と誠実性の維持

#### 5-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

#### 5-1-③ 環境保全、人権、安全への配慮

##### (1) 5-1 の自己判定

基準項目 5-1 を満たしている。

##### (2) 5-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 【5-1-①関係：経営の規律と誠実性の維持】

本学は、「学校法人千葉工業大学寄附行為」に基づき、最高意思決定機関である理事会主導のもと、評議員会の意見を聴きながら適正に運営している。「寄附行為」のもとに 190 以上の諸規程を整備し、法令を遵守して規律に則った運営を行っている【資料 5-1-1】。

理事会、評議員会は「寄附行為」の定めに従い、適正に招集、運営しており、会議の内容は教員及び職員に適切に報告している。

日々の業務執行を円滑に進めるため、「学校法人千葉工業大学学内理事会規程」に基づき、学内理事会を原則隔週開催し、業務を迅速に処理している。常勤監事 1 人を含む 3 人の監事は、理事会、評議員会への出席に加え、年 7 回監事会を開催し、財務・事業状況の把握に努めるとともに、理事長、学長と懇談し、意見交換を行っている【資料 5-1-2】。

監査室は、コンプライアンスをはじめ、適正な業務の運営を確認するため、半期毎に「自己管理型点検評価チェックシステム」を教員個人と事務局各部に対して実施し、状況の把握に努めるほか、業務改善を指導している【資料 5-1-3】。

また、「学校法人千葉工業大学行動規範」、「学校法人千葉工業大学研究者倫理憲章」、「千葉工業大学利益相反ポリシー」を制定し、これを学内外に告知し、組織倫理の確立に努めるとともに、学校教育法施行規則第 172 条の 2 で指定している教育情報の 9 項目、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 で指定している教員の養成の状況に関する情報の 6 項目及び本学の財務情報について、ホームページ上で情報公開している【資料 5-1-4】【資料 5-1-5】【資料 5-1-6】【資料 5-1-7】。

#### 【5-1-②関係：使命・目的の実現への継続的努力】

年度初めに大学ビジョン・方針を策定し、これに基づいて、局、部、課、個人が目標を設定のうえ、その達成に向けて日々の業務に取り組んでいる。また、創立 100 周年に向けて、時代の変化に対応した法人及び大学運営を推進していくため、令和 2（2020）年 3 月、「千葉工業大学 中期計画（2020～2023 年度）」を策定した【資料 5-1-8】【資料 5-1-9】。