

## 自己点検・評価がⅢ以外の項目

大項目	中期計画	年度計画	判断理由（実施状況等）	ウェイト	自己評価
Ⅱ	(158)一層の教員の流動性を向上させ教育研究の活性化を図るため、講師以上の職階についても、各学部・研究科等の教育研究の特性に配慮しつつ、任期制の導入を検討し、成案が得られたものから順次実施する。	講師以上の職階への任期制導入に向けて、他大学の情報収集、分析を行うなど検討を進める。	年度計画を上回って実施している。  教員の流動性を向上させ教育研究の活性化を図るため、平成 19 年度から理事長預かり枠による講師以上の採用者に任期制を導入した。また、平成 20 年度からの任期付教授を特別教授と称する制度の実施に向け、規程整備を行った。	1	Ⅳ
Ⅲ	(166)高度な学術研究及び産学官連携の推進を図るため、国や地方公共団体の競争的資金（科学研究費及び提案公募型を含む）や民間財団からの研究助成による基礎的研究資金、企業等との共同研究・受託研究による資金、企業からの奨励寄附金など各種の外部研究資金について、各教職員がその獲得に努め、また、産学官連携機構において、シーズ及びニーズの調査やPR活動など獲得のための必要な支援を行う。外部研究資金の獲得額は、平成 22 年度において法人化前に比して 30%の増加を目指す。	各教職員が各種の外部研究資金を獲得できるよう、学内ホームページやメールなどにより、募集情報の周知を図るとともに、産学官連携機構において、学内シーズ及び企業ニーズのデータベースを運用する。また、リエゾンオフィスを通じたマッチング活動を推進するとともに、管理法人方式による受託研究にも取り組む。外部研究資金の獲得額は、法人化前に比して 30%の増加を目指す。	年度計画を上回って実施している。  各学部・研究科において、委員会などを設置し、共同研究、受託研究等の外部資金獲得状況の分析や外部資金増加のための情報提供などを実施するなど、外部研究資金の積極的な獲得に努めた。 また、産学官連携機構において、企業訪問等による技術相談を通じて企業ニーズを把握し、学内シーズのデータベースを構築するとともに、リエゾンオフィスを通じたマッチング活動を推進した。 さらに、コンソーシアム型の大型の研究開発事業の受託を目指し、プログラムの運営管理やコンソーシアム内の調整、事業管理を主導的に行う母体（事業管理者）となる制度や国等の補助金を獲得した際に、補助金を受領するまでの間、研究の実施に必要な資金を法人が立て替えることができる制度などの活用により、外部研究資金の積極的な応募を促した。 これにより、外部研究資金の獲得額において、 <u>計画を上回る 62.4%（法人化前に比して）の増加であった。</u>	2	Ⅳ