

平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る業務の  
実績に関する報告書

平成22年6月

国立大学法人  
群馬大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人群馬大学
- ② 所在地 群馬県前橋市 (本部・荒牧キャンパス・昭和キャンパス)  
群馬県桐生市 (桐生キャンパス)  
群馬県太田市 (太田キャンパス)
- ③ 役員の状況  
学長名 鈴木 守 (平成16年4月1日～平成21年3月31日)  
高田 邦昭 (平成21年4月1日～平成25年3月31日)  
理事数 4名  
監事数 2名 (内1名は非常勤)
- ④ 学部等の構成  
学 部 教育学部  
社会情報学部  
医学部  
工学部  
研 究 科 教育学研究科 (修士課程・専門職学位課程)  
社会情報学研究科 (修士課程)  
医学系研究科 (修士課程・博士課程・博士前期課程・  
博士後期課程)  
工学研究科 (博士前期課程・博士後期課程)  
附置研究所 生体調節研究所
- ⑤ 学生数及び教職員数  
学生数 6, 824名 (221名)  
[内訳]  
学 部 5, 294名 (75名)  
研 究 科 1, 530名 (146名)  
  
教員数 771名  
職員数 1, 131名

(2) 大学の基本的な目標等

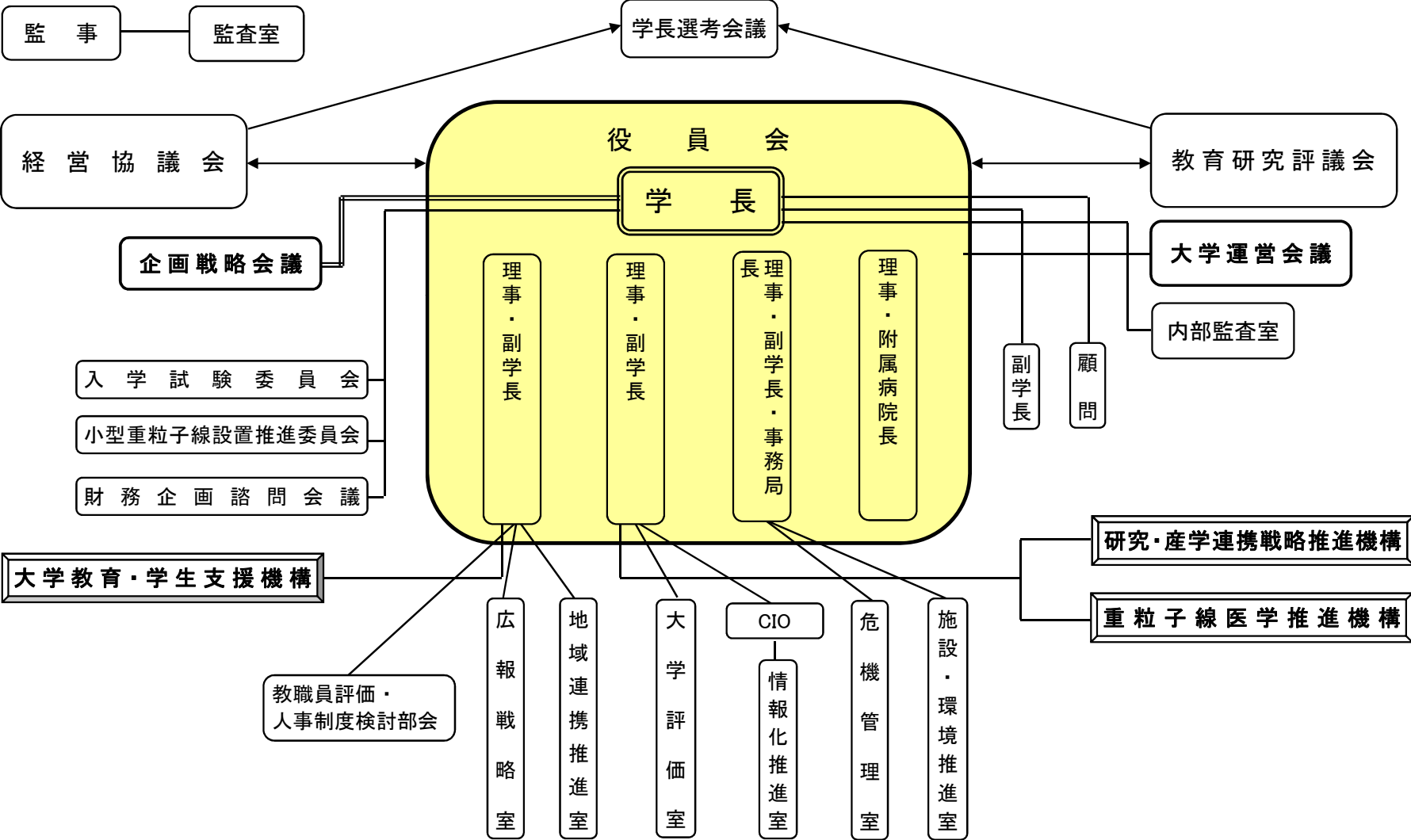
本学は、豊かな自然風土の下、北関東を代表する総合大学としてその社会的使命を果たしてきた。新しい世紀に入り、人類の繁栄と生存の根幹に関わる諸問題に意欲的、創造的に取り組む人材を育成すること、最先端の学術研究を世界的水準で推進すること、そして、開かれた大学として地域社会に貢献することを基本理念に掲げ、以下の目標を設定する。

- ① 教育においては、<sup>Ⓐ</sup>学生の勉学を促進する学修環境及び支援体制を整備する。<sup>Ⓔ</sup>教養教育、学部専門教育、大学院教育それぞれの充実を図るとともに、相互の関連を強化し、豊かな人間性・基礎的能力・専門的能力・創造的能力を兼ね備えた人材を養成する。
- ② 研究においては、<sup>Ⓐ</sup>各専門分野において独創的な研究を世界水準で展開するとともに、本学の伝統をなす実践的、実学的研究と基礎的諸科学との融合を図る。<sup>Ⓔ</sup>地域社会の諸課題について自治体等との共同研究を活発に行い、成果を地域社会に還元する。
- ③ 社会貢献においては、<sup>Ⓐ</sup>自然環境を守り、地域の文化・伝統を育み、豊かな地域社会を創るために、学内外の関係機関と連携した活動を活発に展開する。<sup>Ⓔ</sup>地域住民の多様な学習意欲や技術開発ニーズに応え、地域社会の活性化に貢献する。
- ④ 国際貢献においては、<sup>Ⓐ</sup>海外からの留学生の受け入れと本学学生の海外留学の機会を拡大させるとともに、異文化理解教育を推進する。<sup>Ⓔ</sup>学術面での国際交流を活発に展開する。
- ⑤ 大学運営においては、<sup>Ⓐ</sup>一層の自主性、自律性をもって大学運営に当たるとともに、学外有識者の参画を求める。<sup>Ⓔ</sup>総合情報システムを拡充し、運営の効率化を図るとともに、情報公開に努める。<sup>Ⓔ</sup>自己点検評価、外部評価、第三者評価の結果を積極的に受け止め、大学の諸活動の質的向上を図る。

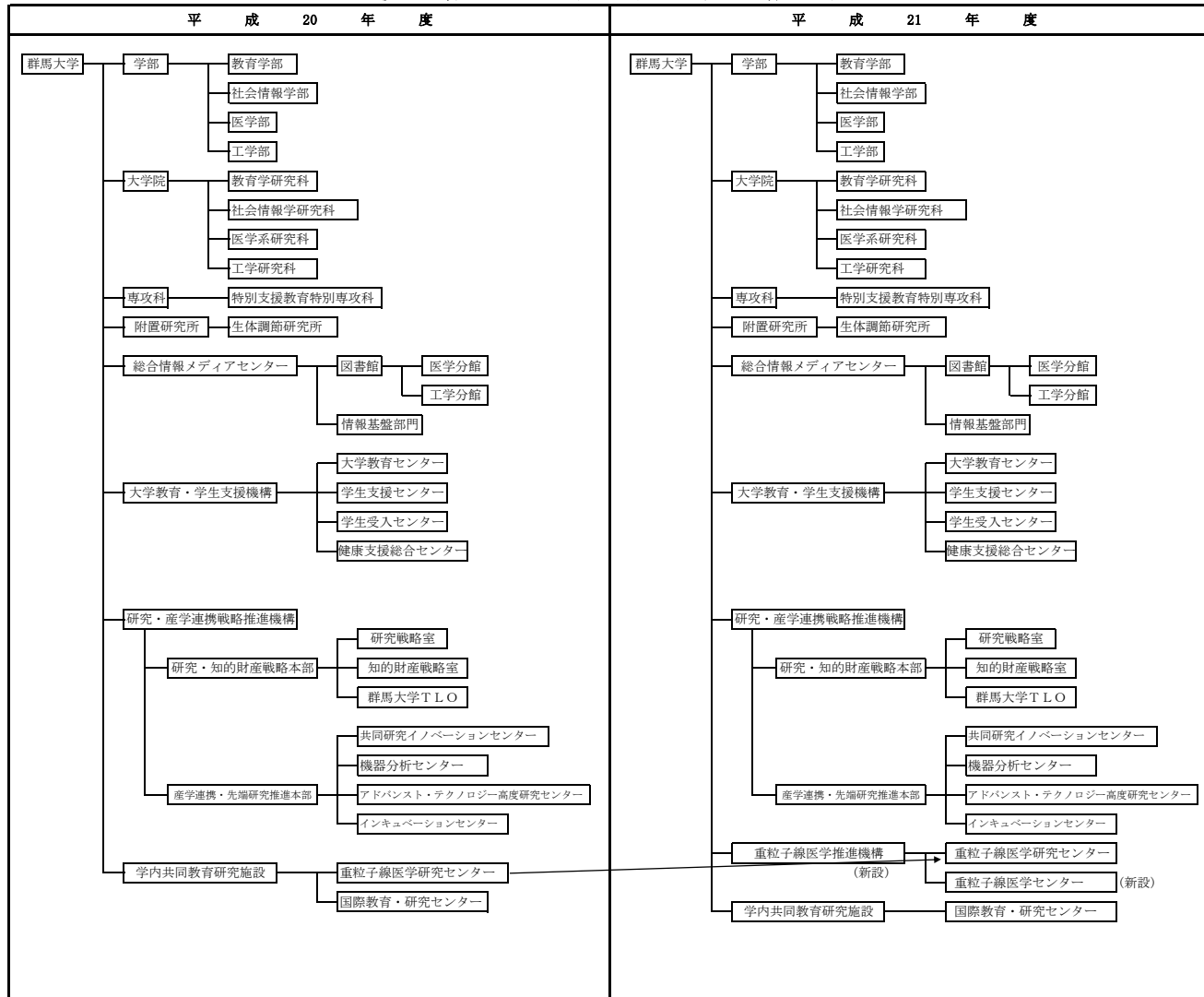
(3) 大学の機構図

2 頁、3 頁に記載。

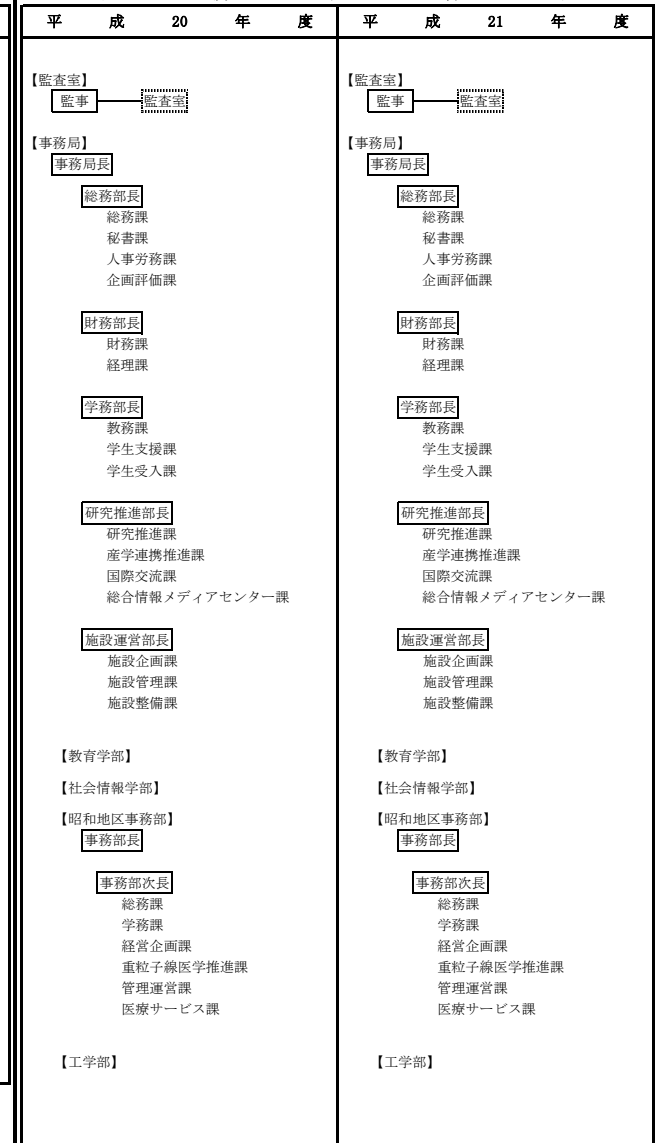
# 群馬大学管理運営体制図



教育・研究組織図



事務組織図



## ○ 全体的な状況

(※ 21年度の取組は、下線で示す。)

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、現代社会の諸問題に意欲的に取り組む人材を育成すること、独創的な研究を世界水準で展開するとともに実践的・実学的研究と基礎的諸科学の融合を図ること、並びに地域社会の多様なニーズに応え、その活性化に貢献することを目標としている。これらの目標を達成するために、法人化以降、中期計画を実施し、業務運営の改善・効率化及び財務内容等の改善を進め、教育研究活動の質を向上させた。

### I. 管理運営組織の改革と柔軟な資源配分の実施

#### 管理運営組織の改革

##### 管理運営組織のスリム化・効率化

#### 1. 「役員連絡会」及び「企画戦略会議」による機動的・効率的な意思決定システムの強化（16年度～）

16年度から、「役員懇談会」を原則毎週開催し、法人運営上の諸課題に対して迅速かつ適切な意思決定を行った。21年度からは、法人の意思決定過程を整理する観点から、役員懇談会を大学運営全般に係る情報収集・整理を主任務とした「役員連絡会」に改組するとともに、「企画戦略会議」（16年度設置）を毎週随時に開催することにより当面の重要懸案処理の迅速化を図った。

#### 2. 「大学運営会議」の設置並びに全学委員会の再編（17年度～）

17年度に、13の主要全学委員会を整理統合して、学長、理事、部局長を構成員とする「大学運営会議」を設置し、各部署の活動との総合調整や業務運営を効率的かつ円滑に行った。また、全学委員会を各理事の下に再編（約2割削減）し、教員の負担軽減を図った。

#### 3. 合議制委員会から「室方式」への切替（16年度～）

法人運営の重要事項について、16年度以降順次、合議制の委員会から担当理事を室長とする「室方式」へ移行させ、理事のリーダーシップの下、教員と事務系職員が一体となって業務に取り組んだ。

#### 4. 「大学教育・学生支援機構」による学生支援業務の効率化（18年度～）

18年度に、学生に対する教育や就職支援などの学生支援業務を全学的に一元化するため、既存の組織を整理統合した「大学教育・学生支援機構」を設置し、教職員が一体となって業務に取り組んだ。

#### 5. 「研究・産学連携戦略推進機構」による産学連携活動及び研究・知的財産戦略の推進（19年度～）

18年度に、既存の組織を整理統合した「産学連携・先端研究推進機構」を設置し、産学連携活動を組織的、効率的に行った。

19年度には、群馬大学TL0の設置に伴い、本機構に「研究・知的財産戦略本部」を統合した「研究・産学連携戦略推進機構」を設置し、産学連携活動や研究・知的財産戦略をより推進した。

#### 6. 「総合情報メディアセンター」による情報サービス等の充実（17年度～）

17年度に、既存の組織を整理統合した「総合情報メディアセンター」を設置し、学術情報から事務情報までの総合的な情報サービスの提供・充実を図

った。

### 大学全体としての戦略に基づく法人内資源配分の実現

#### 1. 「学長裁量経費」の配分による戦略的施策や教育研究プロジェクト等の推進（16年度～）

16年度から、中期計画及び年度計画の確実な実施並びに全学的な視点からの戦略的施策や教育研究プロジェクト等を推進する経費として、「学長裁量経費」を措置し、学長のリーダーシップの下、総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分を行った（21年度配分額：340百万）。

また、事業の進捗状況の調査を行い、必要に応じて修正を行った。さらに、事業完了後に報告書の提出を求め、役員会において、事業成果の把握を行い、次年度の配分に反映させた。

#### 2. 「学長裁量人員枠」からの配置による重点プロジェクト等の推進（16年度～）

16年度から、本学の運営上、特に必要な業務及び重点プロジェクト等に対して、「学長裁量枠」から人員を重点配置（16～21年度計：35名、21年度：12名）し、推進した。

### II. 法人としての経営の活性化

#### 業務運営の効率化及び合理化

##### グループ制による業務の効率化の推進（19年度～）

19年度から、人件費抑制や組織を取り巻く環境の変化に弾力的に対応するため、事務局及び学部の事務組織に「グループ制」を導入し、業務の効率化を推進した。また、諸規則や各種業務支援体制の内部監査に基づき、総務、秘書、研究支援担当事務部門の再編及び会計規則の改正について検討し、22年4月から実施することとした。

#### 人事評価システムの構築

#### 1. 教員評価の実施並びに評価結果の反映（20年度～）

19年度に、「群馬大学大学情報データベース」を活用した教員評価を実施した。その結果の反映については、20年度からは、「教員評価結果の反映事項について」に基づき、学長裁量経費から、特に成績の良好であった教員に対する研究費の資源配分や、勤勉手当などの給与制度等に適切に活用した。

21年度は、22年度に実施する教員評価について、前回の評価の検証結果に基づき、教員評価実施専門部会において、評価指針や評価項目等の見直しを行った。

#### 2. 職員等評価の実施並びに評価結果の反映（21年度～）

20年度から、職員（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）並びに附属学校教員に対し、評価を本格的に実施した。その結果については、21年度に、各職域毎の「人事評価結果の活用について」に基づき、人事異動を始め、昇

任、昇格、勤勉手当などの給与制度等に適切に活用した。

**財務内容の改善・充実**

**1. 財務分析結果の活用**

**経費の効率的な使用を図るための予算配分方針の策定（16年度～）**

16年度から、年度計画に基づき、予算、収支計画及び資金計画を連動させ、四半期毎の収入目標額を設定し、収入予算と支出予算を一体的に運用することを配分の基本方針とした予算配分方針を策定し、事業内容との整合性を確保した予算配分を行った。

**2. 外部資金等の獲得**

**(1) 科学研究費補助金取得への取組（18年度～）**

18年度から、申請率を向上させるため、「国立大学法人群馬大学の予算配分方針」に基づき、科学研究費補助金の応募を行わなかった研究者の研究費について、配分単価の20%を減額した。なお、配分減によって生じた経費は若手研究者のための経費財源の一部とした。

また、若手研究者が行う研究で、今後の発展が期待できる研究を対象に、「若手教員研究助成制度」に基づく支援を行った。採択された教員には、次年度科学研究費補助金への応募を義務付けた。

**(2) 群馬大学TL0を中心とした知的財産の活用への取組（19年度～）**

19年度から、群馬大学TL0を中心に、新技術説明会等を開催し、本学の持つ特許をベースとした企業との共同研究を奨励することによって、特許実施料等収入及び特許に基づく共同研究等収入の大幅な増加につながった。

※ 特許実施料等収入及び特許に基づく共同研究等収入の増収については、p. 33-34【21事業年度】「(2) 知的財産活用への取組」参照。

**3. コスト削減**

**附属病院での業務委託によるコスト削減の取組（20年度～）**

20年度から、民間コンサルタント会社と医用材料等契約支援業務及び関連コンサルティング業務を委託するなど、コスト削減に積極的に取組み、20年度 約2.0億円、21年度 約2.9億円の経費削減を達成するなど効率的な運営を行った。

**健全な財務運営のための定員・人件費管理の推進**

**「運営費交付金の削減（効率化△1%）への対処方策について」に基づく定員・人件費管理（18年度～）**

17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減（効率化△1%）への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、18～21年度について、総人件費改革（18～22年度の間に5%の人件費削減）に基づき中期計画に掲げた毎年度の人件費1%減を達成した。

また、役員会において、17年度に策定した向こう5年間の人員削減計画の厳密な管理を行うとともに、退職教員の後任補充についても、当該部局等の業務運営・教育改革等の状況を厳格に評価・検証した上でその可否を判断し、一定期間の人事凍結等の措置を講ずるなど人件費の効果的運用を行った。

**施設・設備マネジメントの推進**

**1. 「施設整備推進戦略」等に基づく施設・マネジメントの推進（16年度～）**

「群馬大学の施設設備活用に関する第1期基本計画」（16～17年度）及び「群馬大学施設整備推進戦略」（18～21年度）に基づき、講義室等の整備拡充、共用研究スペースの整備、福利施設の改善整備、老朽及び耐震補強を必要とする建物の再生整備を行った。

**2. 「群馬大学施設の有効活用に関する内規」に基づく施設の有効活用（16年度～）**

16年度から、「群馬大学施設の有効活用に関する内規」に基づき、施設の有効活用を推進した。また、「施設・環境推進室」において、利用者が提出した共用研究スペースの使用状況の自己点検報告書に基づく点検調査を行うなどの有効活用を図った。16～21年度においては、共用研究スペース 6,063㎡（21年度整備：119㎡）、スペース課金制度適用の競争的共用研究スペース 2,907㎡、共同利用スペース 5,219㎡を確保した。

**省エネルギー対策・地球温暖化対策の推進**

**省エネルギー対策等の推進や温室効果ガス排出削減等の環境保全対策の取組並びにISO14001の取得（16年度～）**

「群馬大学エネルギー管理内規」（16年度制定）、「群馬大学省エネルギー行動計画」（毎年度制定）、「温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」（19年度制定）及び「施設設備における温室効果ガス排出抑制等指針」（19年度制定）等に基づき、エネルギー使用量及び温室効果ガス排出量の削減を推進した。

また、18年度に、ISO14001を取得し、環境マネジメントシステムの継続的改善に取り組んだ（19・20年度：継続認証、21年度：更新認証）。

**学術情報基盤の整備**

**群馬大学学術情報機関リポジトリ（GAIR）による研究成果の提供（18年度～）**

18年度から、総合情報メディアセンターの「群馬大学学術情報機関リポジトリ」（GAIR）に、本学で生産された学術及び研究成果を蓄積し、それを広く学内外に公開した（21年度までの登録件数 3,900件、月平均のアクセス数 19,580件、月平均の論文表示数 13,872件）。

**危機管理への対応**

**「危機管理室」の設置並びに危機事象毎の全学マニュアルの策定（17年度～）**

17年度に「国立大学法人群馬大学危機管理規則」を制定し、同規則に基づき、学長の下に「危機管理室」を設置するとともに、各部局にも「危機管理室」を設置し、危機事象に迅速に連携して対応できる組織を整備した。

18年度には、「国立大学法人群馬大学危機管理方針」を制定し、同方針に基づき、危機事象毎に対応する14の全学マニュアルを策定するとともに、ホームページに掲載し、周知を図った。

### 自己点検・評価及び第三者評価

#### ITの有効活用による評価作業の効率化（19年度～）

19年度から、大学評価の専用ホームページにより、年2回実施している中期計画・年度計画の自己点検・評価作業について、中期計画・年度計画の進捗状況管理などの作業の効率化を図った。

また、19年度に実施した教員評価について、教員評価指針で定める4領域に係る事項並びに「職階による職務内容を考慮した各領域に対する重み付け」の評価データを入力、収集及び蓄積できるシステム「群馬大学大学情報データベース」を活用し、教員評価作業の効率化を図った。さらに、授業評価に係る教員及び授業科目データや認証評価に係る各基準毎の根拠データについても、「同データベース」を活用し、各部署等の負担軽減の観点から効率化を図った。

### Ⅲ. 社会に開かれた客観的な法人運営

#### 外部有識者の積極的活用

#### 外部有識者の積極的活用による運営の活性化（16年度～）

16年度から、外部有識者をTLO長、財務調査役、知的財産関連のマネージャー・コーディネータ及び病院長補佐等に採用し、専門的な知識・技能を必要とする部署に配置した。

#### 監査機能の充実

#### 監査室の機能強化並びに内部監査室の設置（16年度～）

監事の下に事務局から独立した第三者機関として設置した監査室（16年度、18年度～）において、専任の監査室長、専門職員を配置し、監事監査を円滑に遂行した。また、監事の提言に基づき、改善を行った（21年度改善事項：「個人情報保護に関する職員に対する啓発」について）。さらに、21年度から従来の監事監査（監事及び直属の監査室）に加えて、通常業務の全体にわたる細やかな個別点検・改善を行うため、新たに「内部監査室」を設置した。

#### 情報公開の促進

#### 「GRIP 知財ニュース」等による情報提供（16年度～）

16年度から、研究・知的財産戦略本部機関紙「GRIP 知財ニュース」を発刊し、本学の知財活動の詳細情報を広く社会に紹介した。

また、20年度からは、研究シーズ集「4u:フォーユー」を発刊し、本学、茨城、宇都宮、埼玉の4大学が所有する「知」を広く社会に紹介した。

### Ⅳ. 教育・研究の活性化に向けた取組

#### 教育方法等の改善

#### 1. 指導方法等の改善・充実に向けた取組

全学共通教育「教育改善推進テーマ」の実施並びに教育成果の組織的な検証（18年度～）

18年度から、「教育改善推進テーマ」を設定し、教養教育の重点的課題の

明確化を図った。21年度は、「キャリアデザイン教育」、「国際理解教育」、「環境教育」、「英語教育」、「数学教育」、「情報処理教育」及び「物理教育」の7テーマを掲げ、教育改善を推進した。

また、大学教育センター教育方法企画部会等による組織的な教育成果の検証のほか、英語教育については、TOEIC-IP、TOEFL-ITPをそれぞれ年2回実施し、国際的な教育規格による教育成果の検証を行った。

#### 2. 個性・特色の明確化を図るための組織的取組 地域と連携した多文化共生教育への取組（16年度～）

16年度から、多様な文化をもつ外国籍住民と地域住民との共生に資する専門的職業人の養成を行うため、地域協働ネットワークを活用した全学的・総合的教育カリキュラムを展開した。その結果、21年度の文部科学省科学技術振興調整費として「多文化共生推進士養成ユニット」事業が採択された。なお、21年度は、教養教育科目22科目、専門教育科目18科目、大学院教育科目3科目の計43科目を開講した。

#### 学生支援の充実

#### 1. 学習支援等の充実

(1) 「群馬大学障害学生支援要項」に基づく障害のある学生に対する就学支援（17年度～）

17年度に制定した「群馬大学障害学生支援要項」に基づき、障害のある学生に対して、就学支援を行った。支援内容は、学生の要望に応じたオーダーメイド方式を採っており、21年度は、聴覚障害学生に対し、iPhoneの機能を利用したパソコンテキストを新たに導入した。

(2) 「メンタルヘルス通信」による学生相談のスキル向上（21年度～）

21年度から、精神面に関する学生相談のスキル向上を図るため、毎月、全教員に対し、健康支援総合センターから「メンタルヘルス通信」をメールで送信した。

#### 2. 就職支援、キャリア教育等の充実 就職支援刊行物による就職支援（19年度～）

19年度から、就職活動のノウハウをまとめた就職支援刊行物を発刊し、就職対象学生に対し配付した。21年度は、「2009 就職支援BOOK ー 群大生のための就活ノウハウ集 ー」を配付し、就職支援を行った。

#### 研究活動の推進

#### 1. 資源の重点配分による研究活動の活性化に向けた取組 他組織との各種共同研究の活性化を目的とした学長裁量経費の配分（16年度～）

16年度から、組織横断的な各種共同研究を活性化させるため、学長裁量経費「教育研究改革・改善プロジェクト経費」を措置し、学部間を越えた研究者チームのプロジェクトを支援した。

**2. 女性教員・若手教員等に対する支援  
医学部附属病院医療人能力開発センター「女性医師等教育・支援部門」による支援（21年度～）**

21年度に、医学部附属病院医療人能力開発センター内に、「群馬大学医学部附属病院女性医師支援プログラム」の利用拡大、診療科や関連病院との連携による出産や育児後のサポート体制の構築などの女性医師支援を目的とした「女性医師等教育・支援部門」を設置した。

**3. 柔軟な研究実施体制の整備**

**(1) 「群馬大学重粒子線医学推進機構」の設置（21年度）**

重粒子線医学に係る研究、教育、治療等の進展及び円滑な運営に資することを目的に、重粒子線医学研究センターと重粒子線医学センターの2センターから組織する「群馬大学重粒子線医学推進機構」を21年6月に設置した。

**(2) 「共同利用・共同研究拠点」の認定（21年度）**

生体調節研究所が、全国共同利用・共同研究拠点として認定された。

**社会連携・地域貢献・国際交流等の推進**

**1. 地域貢献の推進**

**第5回こども体験教室「群馬ちびっこ大学」の開催（17年度～）**

子どもたちの理科離れ、実体験を通じた学習機会が少なくなっている現状を考慮して、体験的学習を通じて、五感で学問の面白さ、奥深さを肌で実感してもらい、将来の日本、世界を担う人材の若い芽を育むことを目的として、17年度から毎年、「群馬ちびっこ大学」（学外施設を会場）を開催している。

21年度においても、8月14日（金）～17日（月）の4日間、学外施設を会場に『平成21年度「群馬ちびっこ大学」』を群馬県、群馬県教育委員会、近隣各市、各市教育委員会、報道機関、金融機関等の計49団体の協力・連携のもと開催した（参加者数：延べ6,907人）。

**2. 産学連携・知的財産戦略のための体制の準備・推進**

**首都圏北部国立大学法人4大学の新技术説明会による技術移転の促進（20年度～）**

首都圏北部国立大学法人（本学、茨城大学、宇都宮大学、埼玉大学）の4大学で、新技术説明会を開催（21年度4回開催）し、大学の出願発明についての企業への周知を行い、技術移転を促進させる活動を行った。

**3. 国際交流、国際貢献の推進**

**アジア人財資金構想による留学生の日本語教育の充実（19年度～）**

19年度に採択された高等専門留學生育成事業「アジア人財資金構想」により、留學生を受け入れ、コンソーシアム企業講師による日本ビジネス教育や、就職を視野に入れた専門日本語教育を充実させた。21年度は、ビジネス日本語、日本事情など留學生日本語教育の充実を図り、BJT（ビジネス日本語テスト）の対策を行った。

**附属病院機能の充実・強化**

**1. 教育・研究面**

**(1) 「スキルラボセンター」による医療技術の習得（21年度～）**

教職員等の医療技術を習得するための施設として、各種シミュレータ・トレーニング機器を整備した「スキルラボセンター」を21年4月に設置し、医師、コメディカル、学生など延べ2,385名に対し、研修を実施した。

**(2) 「医師キャリア形成システム」の構築（21年度～）**

引き続き、「関東・信州広域循環型専門医養成プログラム」に基づき、5大学（本学、信州大学、獨協医科大学、日本大学、埼玉医科大学）の連携による若手医師等の養成を行った。

21年度は、5大学並びに各大学病院の関連病院が連携し、それぞれの大学病院及び各地域の関連病院を循環しながら幅広く研修を行い、専門医を取得することができる「医師キャリア形成システム」を構築し、実施した。

**2. 診療面**

**(1) 「がんプロフェッショナル養成プラン」による人材の養成等（19年度～）**

「がんプロフェッショナル養成プラン」（19～23年度）の計画に基づき、医師、技師、看護師及び薬剤師を対象に人材養成を行った。21年度は、医学物理コースと放射線治療品質管理コースを開始した。

**(2) 「患者支援センター」の設置及び「外来診療予約システム」の導入（21年度）**

地域の保健・医療・福祉施設等との連携協力体制を充実させるとともに、患者・家族の抱える諸問題に対し適切な指導等を行い、信頼性の高い医療を提供するため、病診連携センターと医療福祉相談部の機能を統合した「患者支援センター」を21年4月に設置した。また、同センターが窓口となり、特定機能病院として地域医療機関との連携を図り、初診患者の外来待ち時間の短縮などを目的とした、初診患者の「外来診療予約システム」を導入した。

**3. 運営面**

**国立大学病院管理会計システム(HOMAS)の活用（18年度～）**

引き続き、国立大学病院管理会計システム(HOMAS)の活用により作成した各種分析資料を病院運営会議や臨床主任会議において報告し、経営に対する職員の意識の向上を図った。

**附属学校の機能の充実**

**附属学校の役割・機能の見直し**

**少子化に伴う附属小学校の学級数減並びに「問題を抱えた子どもたちへの総合サポートセンター」の設置等（21年度決定事項、22年度～）**

近年の少子化に伴い、22年度から小学校1学年の学級数を1学級減（4学級→3学級）とすることとした。また、学部と附属学校園との連携の一層の深化を図ることを目的に、「附属学校教育臨床総合センター」と共同により、「問題を抱えた子どもたちへの総合サポートセンター」を設置することとした。

なお、特別支援教育専任コーディネーターを配置し、本校児童生徒や周辺地域の学校の児童生徒へ対応することとした。





<p>にを 要画 必参 おの な外 るて 置得</p>			<p>員連絡会」に改組するとともに、既設の「企画戦略会議」を随時開催することは に基りこの重要懸案処理の迅速化を図った。また、役員会、役員連絡会には 監事の出席を求め、透明性・公明性を確保した。</p>
<p>【169】 ④ 役員 運や つの 秘</p>	<p>(平成16年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、総務部秘書課において大学運営に関わる情報の速やかな伝達とそれ に基づき適切な意思決定等の会務活動を補佐した。</p> <p>引き続き、総務部秘書課において大学運営に関わる情報の速やかな伝達とそれ に基づき適切な意思決定等の会務活動を補佐した。</p>
<p>【170】 ⑤ 適に 効員 重つ 公含 効組</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、大学運営会議において、学長の迅速な意思決定と円滑な業務の確保、 協議時間の短縮など、効率的で機動的な運営を行った。</p> <p>引き続き、大学運営会議において、学長の迅速な意思決定と円滑な業務の確保、 協議時間の短縮など、効率的で機動的な運営を行った。</p>
<p>【171】 ⑥ 内査 監室 三組 さ</p>	<p>(平成16年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、監査室により、監事監査計画に基づく監査（恒常、実地）並びに 追跡調査を実施した。また、特別監査事項として、個人情報保護管理の状況について、監査を実施 した。</p> <p>引き続き、監査室により、監事監査計画に基づく監査（恒常、実地）並びに 追跡調査を実施するとともに、通常業務の個別点検を行うため、学長の下に新 たに「内部監査室」を設置し、学内監査体制の整備充実を図った。</p>
<p>【172】 2)-① 学補 長す 部等 性学 運機 を動 任部 もは 企一 置設 置一 ま発 当を 当に 学記 性化</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>1. 引き続き、各部局等に置いた副学部長等が、部局長のリーダーシップの下、 中心的役割を担い、部局運営の効率性・機動性を高めた。また、各部局と ももき、企画戦略室などの組織により、部局長等のリーダーシップが有効に発揮 し、民間の経営手法を学内に導入した。</p> <p>2. 民間の経営手法を学内に導入し、民間経営経験者を病院長補佐として、引き続き、採用し、 民間の経営手法を活かした経営を行った。</p> <p>1. 引き続き、各部局等に置いた副学部長等が、部局長のリーダーシップの下、 中心的役割を担い、部局運営の効率性・機動性を高めた。また、各部局と ももき、企画戦略室などの組織により、部局長等のリーダーシップが有効に発揮 し、民間の経営手法を学内に導入した。</p> <p>2. 民間の経営手法を学内に導入し、民間経営経験者を病院長補佐として、引き続き、採用し、 民間の経営手法を活かした経営を行った。</p>
<p>【173】 ② の子</p>		<p>III</p>	<p>1. 引き続き、審議事項等の精選、資料の事前配付及び報告事項等のメール配 信な審議資料の電子化や、ペーパープロジェクターの投影を利用することなど により配付資料を削減した。</p>

<p>決定過程の合理化と効率化を図る。</p>	<p>(平成20年度計画実施済事項)</p>	<p>1. 引き続き、審議事項等の精選、資料の事前配付及び報告事項等のメール配信を行い、意思決定過程の合理化及び効率化を推進した。 2. 審議資料の電子化や、ペーパープロジェクトの投影を利用することなどにより配付資料を削減した。</p>
<p>【174】 ③ 平成20年度計画実施済事項</p>	<p>(平成20年度計画実施済事項)</p>	<p>19年度に実施した教員評価の結果に基づき、学長裁量経費から、評価結果の特に良好だった教員(全体の5%程度)に対し、資源配分を行った(30人×100千円)。また、「若手研究者等の研究活性化の推進経費」などの学長裁量経費の戦略的な資源配分においても、評価結果を選考時の参考データとして活用した。</p> <p>引き続き、教員評価の結果を参考に、研究予算の戦略的な配分を行うとともに、22年度に実施する教員評価について、19年度に実施した教員評価の検証結果に基づき、教員評価実施専門部会において、評価指針や評価項目等の見直しを行った。</p>
<p>【175】 ④ 平成16年度計画から実施済事項</p>	<p>(平成16年度計画から実施済事項)</p>	<p>引き続き、学長裁量経費を措置し、学部等の戦略的な資源配分を支援する経費として、部局長裁量経費(40,000千円)を配分した。また、受託研究等の間接経費の一部も部局長裁量経費(224,000千円)とした。</p> <p>引き続き、当初予算で学部等の戦略的な資源配分を支援する経費として、部局長裁量経費(50,000千円)を配分した。また、受託研究等の間接経費の一部も部局長裁量経費(234,000千円)とした。</p>
<p>【176】 3)-① 平成17年度計画実施済事項</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>	<p>1. 引き続き、「事務協議会」を毎月開催し、事務の迅速な連絡調整を行った。 2. 引き続き、業務運営面の重要事項について、担当理事を室長とし、教員と事務職員が共に参画する組織により業務運営を行った。</p> <p>1. 引き続き、「事務協議会」を毎月開催し、事務の迅速な連絡調整を行った。 2. 引き続き、業務運営面の重要事項について、担当理事を室長とし、教員と事務職員が共に参画する組織により業務運営を行った。</p>
<p>【177】 ② 平成18年度計画実施済事項</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>引き続き、外部有識者をTL0長、財務調査役、知的財産関連のマネージャー・コーディネータ及び病院長補佐等に採用し、専門的な知識・技能を必要とする部署に配置した。</p> <p>引き続き、外部有識者をTL0長、財務調査役、知的財産関連のマネージャー・コーディネータ及び病院長補佐等に採用し、専門的な知識・技能を必要とする部署に配置した。</p>
<p>【178】 4)-① 平成18年度計画実施済事項</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>引き続き、総合情報メディアセンターにおいて、全学の情報化を推進した。</p> <p>引き続き、総合情報メディアセンターを中心として、全学の情報化を推進した。</p>
<p>【179】 ② 業務な関係</p>	<p>業務な関係</p>	<p>本学のグローバル化対応などを目的に、国際戦略を企画立案し、国際交流、留学生交流を推進するための組織として、留学生センターと国際交流企画室を統合した「国際教育・研究センター」を設置した。</p>

<p>等の一元化を図り、社 会的要請に応え、利 便性の提供し、活用 面での充実を図る。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>		<p>業務の集約による事務体制の効率化及び事務サービスの一元化を図ることを目的に、研究推進部の研究推進課と産学連携推進課の在り方について検討を行い、組織改組案を策定し、22年4月に両課を統合した「研究・産学連携推進課」を設置することとした。</p>	
<p>【180】 5)-① 他大学との再編統合 の可能性を視野に入れ、 総合大学としての国際 的競争力を高める。</p>	<p>（斜線表示）</p>	<p>III</p>	<p>1. 4大学院連携先進創生情報プログラムの連携協定に基づき、「ITスペシャリストコース」プログラムを実施した。 2. 文部科学省の産学官連携戦略展開事業（戦略展開プログラム）により、4大学において、運営協議会（主査 本学理事）を設置し、4つの分科会が新技術説明会・研究会の開催、知的財産啓発及び地域ブランド創生等の活動を行った。</p>	<p>（斜線表示）</p>
<p>【180】 4大学（茨城大学、宇都宮大学、群 馬大学、埼玉大学）間でさらに連携協 力を推進する。</p>	<p>（斜線表示）</p>	<p>IV</p>	<p>引き続き、文部科学省の産学官連携戦略展開事業により、4大学の運営協議会（主査 本学理事）の活動等を実施した。また、新たに4大学で連携して4県をまたがる地域の技術相談を協力して対応する体制を構築した。共同研究等収入が増加した。 ※ 中期（年度）計画【231】の『判断理由（計画の実施状況）』参照。</p>	<p>（斜線表示）</p>
<p>【181】 ② 新国立大学協会、全学 レベルの連携協力を 確立する。</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、関東・甲信越支部の正会員並びに理事、経営支援委員会の副委員長として、諸活動に積極的に参加し、連携協力体制を支えた。また、教職大学院協会に加盟し、教職大学院を設置した他大学との連携協力体制を確立した。</p>	<p>（斜線表示）</p>
			<p>ウェイト小計</p>	

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  
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標

学部の特性を尊重しつつ、本学として、知の細分化から総合化への転換を志向し、全学の有機的融合を図り、総合大学としての質的向上を目指すという理念の下、以下の基本方針を目標に組織の見直しを進める。  
 ① 科学技術の重点分野、特に、科学技術基本計画4大分野（生命科学、情報、ナノサイエンス、環境）の教育研究に組織的・機動的に対応する。  
 ② 世界水準の教育研究が可能となるように組織を整備して拠点形成を目指す。  
 ③ 学生の学力の充実と、その適性に沿った進路選択を可能とする教育システムを創設する。  
 ④ 幅広い教養教育と複合型の基礎教育の推進を図る。  
 ⑤ 学部・大学院が円滑に繋がる教育プログラム、教育組織の設定・編成を行う。  
 ⑥ 研究成果の普及事業や移転事業など、教育研究活動に付随する多彩な活動を広範囲に展開する。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【182】 1) 総合大学としての機能を高めるため、他大学との再編・統合を視野に入れ、新しい知の領域を開拓する文理融合型の新学部を全学協力体制の下で設置することを目指す。	(平成20年度計画実施済事項)	III	/	4大学院連携先進創生情報プログラムの連携協定に基づき、「ITスペシャリストコース」プログラムを実施した。	/	/
				4大学院連携先進創生情報プログラムのうち、人間創生情報学コースの充実を図り、社会創設情報学コースを開始した。		
【183】 2) 大学院組織の改組・再編を図り、大学院中心大学への移行を図る。	(平成20年度計画実施済事項)	III	/	教育学研究科を改組し、専門職学位課程教職リーダー専攻（教職大学院）及び修士課程教科教育実践専攻を設置した。	/	/
				1. 医学系研究科医科学専攻に、がんプロフェッショナル養成プラン及び大学院教育改革支援プログラムに基づく、「放射線腫瘍専門医コース」、「がん薬物療法専門医コース」等を設置した。 2. 医学系研究科生命医科学専攻に、医学物理士養成のための「医学物理コース」を設置した。		
【184】 3) 世界的水準の生命科学研究を推進できるように医学系研究科、生体調節研究所などの組織を整備して拠点形成を目指す。	【184】 秋田大学と実施するグローバルCOE「生体調節シグナルの統合的研究」によるシグナル伝達研究及び理化学研究所等との分子遺伝学における共同研究を推進し、世界的水準の生命科学研究の拠点形成を目指す。	III	/	生体調節研究所に設置した「代謝シグナル研究展開センター」を中心に、グローバルCOEプログラム「生体調節シグナルの統合的研究」（19年度採択）で提唱した観点（生体の三大調節系である神経系、内分泌系、免疫系のそれぞれの枠を超えた統合的なシグナル伝達機構）を解析するなど、先端的生命科学研究を推進し、世界的水準の生命科学研究の拠点形成を目指している。	/	/
				2大学での研究を積極的に推進した。また、事業担当者は、コロンビア大学、トロント大学、ウィーン大学等の研究者と密接な共同研究体制を築いており、これらを通じて、若手研究者の交流を深めた。また、海外からの研究者を招聘してグローバルCOEセミナーを開催するなど、国際的な研究活動を活発に行うことにより、世界的水準の生命科学研究拠点形成を目指した。		
【185】 4) 生命医科学系研究者及び		III	/	医学系研究科生命医科学専攻修士課程が完成年度に達し、修了者に修士（生命医科学）の学位を授与した。	/	/

<p>医療分野での高度専門職業人の育成のために、大学院医学系研究科に生命医科学専攻修士課程を設置を検討する。学位の種類は、修士(生命医科学)とする。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>		<p>医学物理士養成のための「医学物理コース」を設置した。</p>	
<p>【186】 5) 教養教育と学生支援を効果的に企画・実施・運営するため、平成17年度に大学教育センター、留學生センター、学生支援センター、アドミッション・オフィス、保健管理センターなどを統合的に含む共通教育・学生支援機構(仮称)を設置する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、「大学教育・学生支援機構」(18年度設置)により、学生に対する教育や修学支援などの学生支援業務に教職員が一体となって取り組んだ。</p> <p>引き続き、「大学教育・学生支援機構」の大学教育センター、学生支援センター、学生受入センター及び健康支援総合センターが連携し、教養教育と学生支援を効果的に企画・実施・運営した。</p>	
<p>【187】 6) 教育研究に直結する施設等の統合・再編により、その財政基盤を強化し、教育研究サービス機能を向上させる。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>昭和地区において、旧病棟を改修した共用施設棟に事務部、医学部医学科、保健学科、附属病院の組織を集約化し、教育研究サービス機能を向上させた。</p> <p>重粒子線医学に係る研究、教育、治療等の進展及び円滑な運営に資することを目的に、重粒子線医学研究センターと重粒子線医学センターの2センターから組織する「群馬大学重粒子線医学推進機構」を21年6月に設置した。</p>	
<p>【188】 7) 高等教育研究機関との連携を密にし、教育研究組織の見直しを図る。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>理化学研究所との連携により設置した「ケイ素科学国際教育研究センター」において、21年度から大学院連携講座を開設し、学生を受入れることとした。</p> <p>1. 理化学研究所との連携により設置した「ケイ素科学国際教育研究センター」において、大学院連携講座を開設し、学生を受入れた。 2. 日本原子力研究開発機構高崎量子応用研究所と連携講座を開設し、重粒子線医学に関連した共同研究を推進した。 3. 放射線医学総合研究所との共同開発による「重粒子線治療施設」での臨床治療研究を開始した。</p>	
<p>【189】 8) 産学官連携や地域貢献に関する業務については、その特性に応じた弾力的な運営を可能とする仕組みを構築する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、「研究・産学連携戦略推進機構」により、地域貢献、産学連携活動や研究・知的財産戦略を推進した。</p> <p>引き続き、「研究・産学連携戦略推進機構」により、地域貢献、産学連携活動や研究・知的財産戦略を推進した。 また、科学技術振興機構の地域産学官共同拠点整備事業に、群馬県、群馬県商工会議所連合会、本学で応募し、昭和地区における「群馬重粒子線産学官共同研究センター」が採択された。</p>	
<p>【190】 9) 複数大学が共同して効果的・効率的運営が期待されるものにつき、連携協力してその方向で教育研究組織の見直しを図る。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>中期(年度)計画【180】の『判断理由(計画の実施状況)』参照</p> <p>中期(年度)計画【180】の『判断理由(計画の実施状況)』参照</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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  
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標	1) 教職員の多様な活動をより効率よく適正に行う人事システムを確立し、成果・業績に対する公正かつ客観的な評価システムを導入し、それに基づく給与・昇給等へのインセンティブを付与する。
	2) 教職員の多様な職務内容を、適切かつ効率よく行うための体制を構築する。
	3) 多様な教職員からなる多様な価値観を共有できる将来に拓かれた職場の形成を目指す。
	4) 適正かつ効率的な人事管理体制を確立する。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【191】 1)-① 平成19年度～20年度を目途に教職員の人事評価を適正に行うため、全学的な人事評価制度を導入する。	（平成20年度計画実施済事項）	III	/	1. 職員（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）並びに附属学校教員を対象に評価を実施した。 2. 教員については、19年度に実施済（3年毎）。	/	/
				1. 職員（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）並びに附属学校教員を対象に評価を実施した。 2. 教員については、22年度実施に向けて、教員評価実施専門部会において、評価指針や評価項目等の見直しを行った。		
【192】 ② 上記人事評価制度を活用するために、能力、職責並びに業績をバランスよく反映したインセンティブ・システムを給与・昇給制度等に導入する。	【192】 1)-① 人事評価結果を、給与制度等に活用する。	III	/	1. 勤勉手当の成績優秀者の選考等に、教員評価結果を参考データとして活用した。 2. 教職員評価・人事制度検討部会において、職員（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）評価の結果を給与制度に反映させるべく、各職域において「人事評価結果の活用について」を作成し、21年度に活用することとした。	/	/
				III 教員については、「教員評価結果の反映事項について」、職員（事務系、技術系、医療系及び看護系）については、各職域毎の「人事評価結果の活用について」に基づき、評価結果を給与制度等に反映させた。		
【193】 ③ 人事評価の透明性・納得性の向上のために、公開制度や自己申告制度を導入する。	（平成19年度計画実施済事項）	III	/	引き続き、評価結果を本人に通知し、面談を行うなど、人事評価の透明性・納得性の向上を図った。	/	/
				引き続き、評価結果を本人に通知し、面談を行うなど、人事評価の透明性・納得性の向上を図った。		
【194】 ④ 人事評価に対する苦情・異議申し立てに対しては、人事評価委員会が対応し、処理する。	【194】 ② 人事評価に対する異議申し立てに対しては、教職員評価不服審査委員会が対応し、処理する。	III	/	引き続き、教員人事、附属学校教員人事、職員人事の3つの委員会から構成する「教職員評価不服審査委員会」が、人事評価に関する異議申し立ての対応を行った。	/	/
				引き続き、教員人事、附属学校教員人事、職員人事の3つの委員会から構成する「教職員評価不服審査委員会」が、人事評価に関する異議申し立ての対応を行った。		
【195】 ⑤ 人事評価の統一運用を図るために、評価		III	/	引き続き、評価者に対する研修を実施し、人事評価の統一運用を行った。	/	/

<p>者(人事評価に従事する者)に対する研修を定期的に実施する。</p>	<p>【195】 ③ 人事評価の統一的運用を図るために、評価者に対する研修を定期的に実施する。</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、評価者に対する研修を実施し、人事評価の統一的な運用を行った。</p>
<p>【196】 2)-① 職員の職務内容の適切な分担を可能とする弾力的な人事制度を構築するために、職員の職務内容の適度な分担を可能とする弾力的な人事制度を構築するために、職員研修を行う。</p>	<p>【196】 2)-① 職員の職務内容の適切な分担を可能とする弾力的な人事制度を構築するために、職員研修を行う。</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、国際交流に対応した「英会話研修」、情報化に対応した「事務情報化研修」、法人会計業務に対応した「財務関係実務研修」及び人事労務系の人材育成を目的とした「人事労務実務研修」を実施した。</p> <p>引き続き、国際交流に対応した「英会話研修」(10名)、情報化に対応した「事務情報化研修」(76名)及び人事労務系の人材育成を目的とした「人事労務実務研修」(31名)を実施した。</p>
<p>【197】 ② 教職員の多様な活動を可能とするために、専門業務型裁量労働制の導入を検討する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、教職員評価・人事制度検討部会の決定事項に基づき、フレックスタイムや変形労働時間制等により対応した。</p> <p>引き続き、教職員評価・人事制度検討部会の決定事項に基づき、フレックスタイムや変形労働時間制等により対応した。</p>
<p>【198】 ③ 教職員の産学官連携や地域社会への貢献を積極的に促すために、直・兼職・兼業規制の見直しを許可制の導入を検討する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、改正後の兼業規則により、教職員による産学官連携や地域社会への貢献活動を積極的に推進した。</p> <p>引き続き、改正後の兼業規則により、教職員による産学官連携や地域社会への貢献活動を積極的に推進した。</p>
<p>【199】 ④ 一部職員においては、ワークシェアリングや時間差出勤等、多様な勤務形態を導入する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、一部職員において、ワークシェアリングや時間差出勤などの多様な勤務形態を適用した。</p> <p>引き続き、一部職員において、ワークシェアリングや時間差出勤などの多様な勤務形態を適用した。</p>
<p>【200】 ⑤ 新たに採用する教員には、全部局で任期制を導入することを検討する。導入に際しては、適用範囲、任期、再任基準その他の重要事項について、各部局の特性に相応しい在り方を検討する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>19年4月1日以降に採用する助教については、全て任期制を適用し、採用した。</p> <p>引き続き、助教については、全て任期制を適用し、採用(57名)した。</p>
<p>【201】 ⑥ 教員選考の客観性・透明性を高めるために、原則として公募制を採用し、選考基準を公表する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、教員の採用は、全学公募制を採用し、選考基準をホームページ上に公表した。</p> <p>引き続き、教員の採用は、全学公募制を採用し、選考基準をホームページ上に公表した。</p>



<p>【202】 ⑦ 他の国立大学法人と連携し、積極的に一定期間の教職員の相互人事交流の円滑化を図る。</p>	<p>【202】 ② 他の国立大学法人等と連携し、積極的に一定期間の教職員の相互人事交流の円滑化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、転職（退職）、転入（採用） 計49名の人事交流を行った。</p>	
<p>【203】 ⑧ 競争的資金の間接経費等の多様な資金を活用した任期付き教職員の採用制度を導入する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、競争的資金の間接経費等の資金を活用した任期付教職員209名を採用した。</p>	
<p>【204】 ⑨ 産学官連携推進を視野におき、民間人研究者の受け入れを容易にする制度を確立する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>民間企業に在職したまま本学の教職員として登用を可能とした就業規則の改正及び民間人研究者を客員教授、客員准教授として受け入れるための県内に事業所又は研究所を所有する民間企業との包括契約の締結を行った。</p> <p>引き続き、民間企業に在職したまま本学の教職員として登用を可能とした就業規則の適用により、県内に事業所又は研究所を所有する民間企業の研究者を客員教授、客員准教授として受け入れるための体制を維持した。</p>	
<p>【205】 3)-① 外国人教員の積極的な採用を図るためのシステムの整備を行い、待遇改善を実施するとともに、宿泊設備等の整備の推進に努める。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、18年度に整備した制度を推進した。</p> <p>引き続き、18年度に整備した制度を推進した。</p>	
<p>【206】 ② 国際交流協定を締結している外国の大学等との教職員間人事交流を積極的に推進する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、国際交流協定を締結している外国の大学に教職員60名派遣、また、研究者50名の受入れを行い、教育研究の交流を図った。</p> <p>引き続き、国際交流協定を締結している外国の大学に教職員57名派遣、また、研究者54名の受入れを行い、教育研究の交流を図った。</p>	
<p>【207】 ③ 男女雇用機会均等法の趣旨にのっとり、採用の別とらわれのない採用基準及び勤務条件の改善を推進するため、その阻害要因となっている本学における施設及び制度の改善を図る。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>育児休業制度を見直し「育児短時間勤務制度」を導入するとともに、「群馬大学医学部附属病院女性医師支援プログラム」の実施による女性医師の支援を行った。</p> <p>引き続き、上記の取組を実施するとともに、新たに、医学部附属病院医療人能力開発センター内に、「群馬大学医学部附属病院女性医師支援プログラム」の利用拡大や診療科、関連病院との連携による出産や育児後のサポート体制の構築など、女性医師の支援を目的とした「女性医師等教育・支援部門」を設置した。</p>	
<p>【208】 4)-① 一般事務職員の新規採用については、原則として能力の実証に基づく資格試験によることとす。国際化・情報化・地域連携等の社会的ニーズに的確に対応できる専門的知識・技能を有する人材を専ら採用する。</p>	<p>【208】 3)-① 一般事務職員の新規採用については、原則として能力の実証に基づく資格試験によることとするが、必要に応じて、社会的ニーズに的確に対応できる専門</p>	<p>III</p>	<p>労働関連法等の改正に対応するため、資格(社会保険労務士)を有する者を採用するとともに、附属病院における患者サービス及び病棟医療スタッフへのサポート体制を充実させるため、専門的知識を有する職員を病院クラークとして、選考により採用した。</p> <p>引き続き、労働関連法等の改正に対応した資格(社会保険労務士)を有する者を採用するとともに、医療の安全管理、質の向上及び病院の経営管理に寄与する専門職業人としての診療情報管理士を採用した。</p>	

	的知識・技能を有する人材を選考の上採用する。				
【209】 ② 事務職員採用後の研修については、課題解決能力、業務処理能力等を修得させるための実践的な研修制度を開発し、職員を支援することを養成する。		III	1. 中期（年度）計画【196】の『判断理由（計画の実施状況等）』参照 2. 引き続き、本学の現状、課題等の認識を深め、今後の業務に役立たせることを目的に、新規採用事務職員に対し、学長、理事、部局長等が講師を担当する教養教育科目「群馬大学・学—教育と研究と地域社会と—」を聴講させるとともに、レポート作成を課し、職員自身の業務遂行上の目標を明確化させた。		
	【209】 ② 事務職員の課題解決能力、業務処理能力等を修得させるため、実践的な研修を行う。	III	1. 中期（年度）計画【196】の『判断理由（計画の実施状況等）』参照 2. 引き続き、本学の現状、課題等の認識を深め、今後の業務に役立たせることを目的に、新規採用事務職員に対し、学長、理事、部局長等が講師を担当する教養教育科目を聴講させるとともに、レポート作成を課し、職員自身の業務遂行上の目標を明確化させた。		
【210】 ③ 国の機関、他の国立大学法人等との事務職員間の人事交流を積極的に行い、組織の活性化を推進する。		III	中期（年度）計画【202】の『判断理由（計画の実施状況等）』参照		
	【210】 ③ 国の機関、他の国立大学法人等との事務職員間の人事交流を積極的に行い、組織の活性化を推進する。	III	中期（年度）計画【202】の『判断理由（計画の実施状況等）』参照		
【211】 ④ 運営費交付金、事業収入等に基づく、適正かつ効率的な人員管理、人件費の運用を図る。昇給その他勤務条件については、就業規則において合理的に定めるものとする。		III	引き続き、17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減（効率化△1%）への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、総人件費改革（18～22年度の間に5%の人件費削減）に基づき中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。		
	【211】 ④ 運営費交付金、事業収入等に基づく、適正かつ効率的な人員管理、人件費の運用を行う。	III	引き続き、17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減（効率化△1%）への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、総人件費改革（18～22年度の間に5%の人件費削減）に基づき中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。		
			ウェイト小計		

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  
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	(1) 事務組織の機能・編成の見直しに関する目標 1) 事務組織・職員配置の再編、合理化を進め、事務処理の効率化・合理化の推進を図る。また、群馬大学としての安全体制・責任体制を明確にした管理・運用のシステムを構築する。 2) 各種事務の集中化・電算化を推進し、事務処理の簡素化及び迅速化を図る。 3) アドミッション・オフィス入試対応の広報活動の強化、学生・留学生支援体制の充実、就職支援体制の強化を図る。 4) 事務職員の専門性の向上を図る。
	(2) 複数大学による共同業務処理に関する目標 大学間共同業務処理の推進を図る。
	(3) 業務のアウトソーシング(外部委託)等に関する目標 事務組織の機能・編成の見直しによる業務の省略化とアウトソーシングの積極的活用を図る。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	ウェット	
		中 期	年 度		中 期	年 度
<b>(1) 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策【212】</b> 1)-① 大学の将来計画を念頭におき、平成16年度に事務組織の機能・編成の見直し、重複する業務の簡略化等、組織を取りまく変化する体制に対応できる体制を整備する。	<b>(1) 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策【212】</b> 1)-① 事務改善・合理化協議会を中心に事務組織の機能及び事務改善合理化方策等について必要な見直しを行う。	III	/	事務改善・合理化協議会の下、グループ制導入後1年間の運用状況を調査・検証し、業務マニュアルの整備、秘書グループと監査室の再編成及び総務グループの集約的再配置等の事項について、実施可能なものから着手することとした。また、17年度に策定した事務改善・合理化に関する実施計画を継続して実行した。	/	/
				引き続き、グループ制による業務の効率化を推進した。また、諸規則、労働時間管理、会計処理、卒業要件の確認体制、入学試験の実施体制及び研究支援等の業務の内部監査を行い、総務、秘書、研究支援を担当する事務組織の再編及び会計諸規程の改正について検討し、22年4月から実施することとした。		
<b>【213】</b> ② 人的財源を確保し、新規プロジェクト等に重点的に配備するなど、新たなニーズに対応するための人的財源を捻出する体制を整備する。	<b>【213】</b> ② 学長裁量枠により人的資源を確保し、新規プロジェクト等に必要に応じて重点的に配備する。	III	/	学長裁量枠から、教員免許更新講習対応のために2名の職員を配置した。また、「重粒子線治療の効果的利用を目指した集学的治療法の開発に関する基礎的・臨床的研究の推進」、「診療体制の整備・充実及び臨床研究並びに先進医療の推進」及び「危機管理体制の整備」のために、所要の人員整備方策を検討した。	/	/
				「重粒子線治療の効果的利用を目指した集学的治療法の開発に関する基礎的・臨床的研究の推進」のために4名の助教、「診療体制の整備・充実及び臨床研究並びに先進医療の推進」のために5名の教員及び「危機管理体制の整備」のために1名の専門職員の計10名の教職員を配置した。また、本学の運営上特に重要な業務や特定プロジェクトの遂行のため、特任教授2名を採用した。		
<b>【214】</b> ③ 法人化後の諸課題を解決するため、機動的	(平成17年度計画実施済事項)	III	/	引き続き、17年度に再編した事務組織の円滑な運営を図った。	/	/
				引き続き、17年度に再編した事務組織の円滑な運営を図るとともに、総務部		

<p>な大学運営を支援するシステムの構築を図る。</p>			<p>及び研究推進部の課の再編案を策定し、22年4月から実施することとした。</p>
<p>【215】 2) 大学全体の基幹ネットワーク環境の整備、事務の情報化、学生の情報機器利用環境の整備、キャンパス間ネットワークを活用した事務文書の管理（平成16年度）、情報発信及び情報交換、ナレッジ・マネージメント（知識の共有による効率的な管理運営）の活用・整備等を積極的に進め、事務情報処理の簡素化・効率化・迅速化を図る体制を構築する。</p>	<p>(平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、業務・システム最適化計画に則り、「総合情報処理センター電子計算機システム」を「情報基盤システム」及び「図書情報システム」として分離調達し、4年間賃貸予算額の2%の節約が図れた。</p> <p>ユビキタスなICT環境の実現が期待できるVPN接続と最新規格の無線LANシステムの拡充整備を推進した。 また、荒牧地区に「光直収ネットワークシステム (FTTD)」を敷設し、高速で耐故障性の高いキャンパスネットワークを構築した。</p>
<p>【216】 3) 事務職員の専門性の向上及び企画立案機能を強化するための制度(学内・学外・民間研修等)を導入し、組織運営の効率化・合理化に向けた意識改革を図る。</p>	<p>【216】 2) 事務職員の専門性の向上及び企画立案機能を強化するための制度(学内・学外・民間研修等)により、組織運営の効率化・合理化に向けた意識改革を図る。</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、学外研修へ積極的に参加させ、運営組織の効率化・合理化に向けた意識改革を図った。</p> <p>引き続き、人事院、国立大学協会、国立大学法人等情報化推進協議会、国立大学財務・経営センターなどの学外研修へ積極的に参加させ、運営組織の効率化・合理化に向けた意識改革をOJTの一環として推進した。 学内研修については、中期(年度)計画【196】の『判断理由(計画の実施状況等)』参照</p>
<p>(2) 複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【217】 複数大学によるテレビ会議システム等の設置を検討し、共同業務処理の導入を図る。</p>	<p>(2) 複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 (平成19年度計画実施済事項)</p>	<p>III</p>	<p>引き続き、複数大学の共同業務による国立大学法人等職員採用試験に参画し、この制度を活用した事務系職員採用に係る業務の効率化を図った。</p> <p>引き続き、複数大学の共同業務による国立大学法人等職員採用試験に参画し、この制度を活用した事務系職員採用に係る業務の効率化を図った。</p>
<p>(3) 業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 【218】 定型的な業務及び特に教務事務システム等の構築・一元化を図り、教育研究・事務の横断的な管理・運用体制を構築するとともに、アウトソーシングの推進を図る。</p>	<p>(3) 業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 【218-1】 ① 定型的な業務についてはアウトソーシングの推進を図る。</p>	<p>III</p>	<p>1. 引き続き、職員の負担を軽減し、業務の効率化を図るため、事務改善・合理化協議会において、各部署の業務を点検・検証した結果、データ入力業務や病院関連業務などの定期的な業務について、アウトソーシングを実施した。 2. 19年度に構築した教務事務システム「学籍管理システム」により、学籍の管理・運用の効率化を図った。</p> <p>引き続き、職員の負担を軽減し、業務の効率化を図るため、事務改善・合理化協議会において、各部署の業務を点検・検証した結果に基づき、次の定型的な業務等について、アウトソーシングを実施した。 1. 学籍データ、教養教育の成績データ及び入学試験の出題・成績データなどの学務関連の入力業務 2. 年末調整(約2,800名分)及び住民税(約1,000名分)などの給与関連の入力業務 3. 授業評価(約40,000件)などの評価関連の入力・集計業務</p>

	<p>【218-2】 ② 教務事務システムのデータの共有化を推進し、さらに管理・運用の効率化を図る。</p>	III	<p>4. 材料部の滅菌業務などの病院関連業務 教務事務システム「履修成績管理システム」に教員データの統一管理ルール導入の改善を行い、履修成績の管理・運用の効率化を図った。</p>		
			ウェイト小計		
			ウェイト総計		

[ウェイト付けの理由]

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

法人化後6年度目となる21年度においては、16～20年度に整備した体制等が機動的かつ戦略的に機能しているかの観点に基づき、点検・評価を行うとともに、学長のリーダーシップの下、次に掲げる業務運営の改善及び効率化を図った。

**戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。**

**【平成16～20事業年度】**

**1. 企画立案体制の整備**

**(1) 役員懇談会の設置**

法人運営の機動性・効率性を高めることを目的に設置した「役員懇談会」（16年度設置）を原則毎週開催し、学長のリーダーシップの下、法人運営上の諸課題に対して迅速かつ適切な意思決定を行った。また、監事の出席を求め、透明性・公正性を保った。

**(2) 大学運営会議の設置並びに全学委員会の再編**

17年度に13の主要全学委員会を整理統合して、学長、理事、部局長を構成員とする「大学運営会議」を設置し、各部局の活動との総合調整や業務運営の効率化を図った。役員懇談会と同様に、監事の出席を求め、透明性・公正性を保った。また、全学委員会を各理事の下に再編（70から58に減）し、教員の負担軽減を図った。

**(3) 「室方式」への切替**

16～19年度にかけて、法人運営の重要事項（大学評価、危機管理、広報戦略、研究戦略、知的財産戦略、地域連携推進、施設・環境推進、国際交流企画、情報化推進）について、合議制の委員会から担当理事を室長とする「室方式」へ順次移行させ、理事のリーダーシップが発揮しやすく、かつ、教員と事務系職員が一体となって取り組む体制を整備した。

**2. 学長補佐体制の強化**

**(1) 理事業務分担の見直し**

16年度に法人運営の主たる業務毎に最適者の理事を配置し、大学を巡る環境の変化に対応して、18年度に役割分担等の見直しを行った。

**(2) 副学長及び学長特別補佐体制**

① 学長補佐体制の強化を図るため、「企画・総務」、「研究・国際交流」、「総務・財務」、「財務企画」、「全学共通科目に関する事項」を担当する副学長5名を配置した。

② 「研究・産学連携戦略推進機構」（19年度設置）の機構長、副機構長並びに「情報化推進室」（19年度設置）のCIO、CIO補佐に最適者の理事をそれぞれ配置するなど、学長補佐体制のさらなる強化を図った。

**【平成21事業年度】**

**1. 企画立案部門の活動状況等**

引き続き、法人の意思決定過程を整理する観点から、「役員会」との重複審議を整理するため、「役員懇談会」を大学の管理運営全般に係る情報収集・整理を主任務とした「役員連絡会」に改組するとともに、重要懸案事項を事前に

整理して役員会審議の実質化を図るため、既設の「企画戦略会議」を毎週随時に開催することにより当面の重要懸案処理の迅速化を図った。また、役員会、役員連絡会には監事の出席を求め、透明性・公明性を確保した。

**2. 理事業務分担の見直し**

理事の業務の見直し及び整理統合を行い、4名の理事体制とし、大学運営の主たる業務（「企画・教学」、「研究・国際交流」、「総務・財務」及び「病院」）について、それぞれ担当毎に機動的かつ効率的な一元的処理体制を構築した。

**法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。**

**【平成16～20事業年度】**

**1. 学長裁量経費**

中期計画及び年度計画の確実な実施及び全学的な視点からの戦略的施策や教育研究プロジェクト等を推進する経費として、学長裁量経費を措置し、学長のリーダーシップの下、総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分を行った。

**2. 部局長裁量経費**

学長裁量経費から、学部等の戦略的な資源配分を支援する経費として、部局長裁量経費を配分した。また、受託研究等の間接経費の一部も本経費の財源とした。

**3. 学長裁量人員枠**

第10次定員削減計画を法人化後も計画どおり行ったものとして設けた「学長裁量枠」を確保し、「重粒子線照射施設設置」、「教養教育重点化」、「財務経営状況の点検・分析」、「情報基盤整備」、「国際交流事業」、「教員免許状更新講習対応」等のプロジェクトに対し、計23名（17年度3名、18年度12名、19年度6名、20年度2名）を重点的に配置した。

**【平成21事業年度】**

**1. 学長裁量経費**

学長裁量経費を340百万円措置し、次のとおり配分した。

**(1) 教育研究改革・改善プロジェクト経費[99百万円]**

- ① 学部の枠を越えた全学的視点に立った教育研究プロジェクト経費
- ② 教育研究国際化の推進経費
- ③ 「特色ある大学教育改革の支援」、「21世紀COEプログラム」、概算要求事項「特別教育研究経費」等への申請・支援経費
- ④ 若手研究者及び指導的研究者の研究活性化の推進経費

**(2) 教育研究環境重点整備費 [209百万円]**

教育研究及び学生支援に必要な共同利用設備、施設の整備等、教育研究環境の改善に要する経費

- (3) **大学改革等推進経費 [4百万円]**  
大学改革等を推進する上で必要な評価システムの構築等経費
- (4) **社会貢献重点経費 [28百万円]**  
学外の機関及び自治体等と連携した共同事業等の社会貢献に要する経費

**2. 部局長裁量経費**

引き続き、当初予算で学部等の戦略的な資源配分を支援する経費として、部局長裁量経費（50百万円、対前年度10百万円増）を配分した。また、受託研究等の間接経費の一部（234百万円、対前年度10百万円増）も、本経費の財源とした。

**3. 学長裁量人員枠**

- 引き続き「学長裁量枠」を確保し、次のとおり配置した。
- (1) 「重粒子線治療の効果的利用を目指した集学的治療法の開発に関する基礎的・臨床的研究の推進」 助教4名
  - (2) 「診療体制の整備・充実及び臨床研究並びに先進医療の推進」 教員5名
  - (3) 「運営上特に重要な業務や特定プロジェクトの遂行」 特任教授2名
  - (4) 「危機管理体制の整備」 専門職員1名

**業務運営の効率化を図っているか。**

**【平成16～20事業年度】  
事務組織の再編・合理化等**

**1. 研究推進部の設置**

外部資金の獲得や産学連携事業の推進、情報基盤の整備やIT教育の充実、国際交流の発展等を戦略的に支援し、事務組織の一層の活性化を図るため、組織の再編により「研究推進部」を17年度に設置した。

**2. グループ制の導入及び運用状況の調査・検証**

事務改善・合理化協議会を中心に既存組織の機能の点検、事務処理の改善の着実な実施に取り組むとともに、人件費抑制や組織を取り巻く環境の変化に弾力的に対応するため、19年度に事務局及び学部の事務組織にグループ制を導入した。20年度には、グループ制導入後1年間の運用状況を調査・検証し、業務マニュアルの整備、秘書グループと監査室の再編成及び総務グループの集約的再配置等の事項について、実施可能なものから着手することとした。また、17年度に策定した「事務改善・合理化に関する実施計画」についても継続し、次の取組を行った。

- (1) 責任の明確化等を図るための会計関係規則の改正
- (2) 定期刊行物の購入数の削減
- (3) 整備業務等の複数年契約の実施

**【平成21事業年度】  
事務組織の再編・合理化等**

引き続き、グループ制による業務の効率化を推進した。また、諸規則、労働時間管理、会計処理、卒業要件の確認体制、入学試験の実施体制及び研究支援

等の業務の内部監査を実施し、総務、秘書、研究支援を担当する各事務部門の再編及び会計諸規程の改正について検討し、22年4月から実施することとした。

**収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。**

**【平成16～20事業年度】  
収容定員の平均充足状況**

課程毎の収容定員の充足状況は、下表のとおりであり、収容定員を適切に充足した教育活動を行った。

課程	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	平均
学士課程	112.7%	113.3%	112.6%	111.8%	111.5%	112.4%
修士課程	123.6%	127.5%	129.9%	115.0%	109.3%	121.1%
博士課程	117.7%	107.2%	110.8%	116.8%	119.8%	114.4%
専門職学位課程					106.3%	106.3%

**【平成21事業年度】  
収容定員の充足状況**

課程毎の収容定員の平均充足状況は、学士課程110.5%、修士課程117.9%、博士課程107.7%、専門職学位課程87.5%である。

専門職学位課程（教育学研究科教職リーダー専攻）の定員充足率が90%未満である主な理由は、20年度入学生17名の内から4名の退学者（内3名は、群馬県立学校教員選考試験合格に伴う退学。）が出たためである。

なお、21年度からは本学の要請により、本専攻合格者及び在学者で、群馬県立学校教員選考試験に合格した者に対しては、大学院修了時まで採用期日を延長可能とする措置が認められたため、定員充足の適正化が図られることとなった。

21年5月1日現在の在籍状況は、1年次15名、2年次13名の計28名である。

**外部有識者の積極的活用を行っているか。**

**【平成16～20事業年度】  
1. 学外専門家の登用**

次のとおり学外専門家を採用した。

- (1) 民間手法を取り入れた財務経営状況の点検、分析、企画などの業務を担当する「財務調査役（常勤）」を民間金融機関から採用した。
- (2) 知的財産の組織的かつ戦略的な創出、取得、管理及び活用のため、民間企業で研究室長や知的財産部長などの経験のある人材をマネージャーやコーディネータとして、特許事務所の弁理士を客員教授として採用した。
- (3) 本学の重点プロジェクトである重粒子線治療の普及に係る事業推進のため、証券会社で豊富な経験を持つ者を理事（学長特命事項）として登用した。
- (4) 民間企業に在職したまま本学の教職員として登用できるよう、就業規則を改正し、民間企業で技術本部長の者を群馬大学TL0長として採用した。

その他、顧問、病院長補佐などの学外専門家の参画を得て、業務運営の効率性・機動性を高めた。

## 2. 経営協議会の審議状況と運営への活用

16年度7回、17年度4回、18年度5回、19年度5回、20年度5回の会議を開催し、審議過程における外部委員などの意見を積極的に大学運営に反映させた。会議の運営については、役員会等関連会議との日程調整や審議事項の整理などを早期に行い、法人の意思決定に先だって経営協議会で十分に審議できるように配慮した。さらに、議題の他、会議資料を事前配付して、委員が提言しやすくするなどの措置により、審議の実質化を図った。また、法人経営の重要事項である概算要求については、経営協議会委員による学内ヒアリングを実施して外部委員からの意見を取り入れた。

### 【平成21事業年度】

#### 1. 学外専門家の登用

引き続き、外部有識者をTL0長、財務調査役、知的財産関連のマネージャー・コーディネータ及び病院長補佐等に採用し、専門的な知識・技能を必要とする部署に配置した。

#### 2. 経営協議会の審議状況と運営への活用

9回の会議（書面審議を含む。）を開催し、引き続き外部委員からの意見を大学運営に反映させた。  
（反映事項）

「大学経営」、「重粒子線治療」、「男女共同参画」について

※ 詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料2-3参照

### 監査機能の充実が図られているか。

### 【平成16～20事業年度】

#### 1. 監査室の機能強化

監事の下に事務局から独立した第三者機関として設置した監査室（専任の監査室長、専門職員で構成）において、監事監査を円滑に遂行させるため、監事に同行して状況調査を行うとともに、監事の指摘事項に係る法人の改善状況の把握に努めた。

#### 2. 監事監査及び内部監査の実施状況

監事監査は、各部署における事業計画について、「中期目標・中期計画(P)」、「当該年度計画(P1)」、「当該年度成果(D1)」、「翌年度計画(P2)」として位置付け、「それぞれ段階でのチェック：内部監査(C)」と「必要に応じた見直し(A)」の運営手順（工程、プロセス）等のPDCAシステムが適宜機能しているかを観点に実施された。また、年間を通じたフロー方式による日常監査として、学内主要会議や定例的な業務について、逐次問題点をチェックし提言を行うとともに、「群馬大学監事監査実施基準」に基づく監査計画を年度当初に策定し、第1期として実地監査と決算監査を、第2期として第1期の監査結果を踏まえた実地監査を実施し、監査結果を報告書としてまとめ、学長あてに提出することによって、法人業務の改善に資した。特に17、18年度は、リスクマネジメント、19

年度は、大学・学部の将来構想、20年度は、地域貢献活動への取組の観点から、重点的に監査を実施した。なお、会計監査人の会計監査及び「群馬大学内部会計監査規程」及び「群馬大学内部会計監査計画」に基づく会計監査の結果は、監事に逐次報告するシステムとなっており、各監査の連携・調整が図られた。

### 3. 監事の提言に基づく主な改善事項

- (1) 学生に対するカウンセリング体制の充実
- (2) 教育学部附属学校の教員給与の改善
- (3) 社会情報学部における推薦入学志願者減少対策
- (4) 全教職員が情報を共有できるシステムの構築
- (5) 老朽化した校舎の改修整備
- (6) 地域連携による医師養成

### 【平成21事業年度】

#### 1. 学内監査体制の整備充実

従来の監事監査（監事及び直属の監査室）に加えて、通常業務の全体にわたりきめ細やかな個別点検・改善を行うため、新たに「内部監査室」を設置し、相互に情報の共有を図りつつ緊密な連携がとれるよう監査体制を整備した。

#### 2. 監事監査の実施状況

大学・学部の個性化特色化を重点事項とした監事監査が実施され、国際教育・研究センター等における基本計画の策定や個人情報管理について提言が行われた。提言に基づく具体的な改善事項の詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料3-2を参照。

### 男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。

### 【平成16～20事業年度】

#### 1. 男女共同参画推進に向けた取組状況

教職員が仕事と子育てを両立することができるための支援を行い、働きやすい環境を作ることによって、全ての教職員がその能力を存分に発揮できるようにするため、次の取組を行った。

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人群馬大学行動計画の実施
- (2) 「ハラスメントの防止等に関するガイドライン」の周知
- (3) 学外相談員による「ハラスメント・ホットライン」の周知
- (4) 女性学・ジェンダー研究関連科目による教育の実施

#### 2. 女性教職員の採用・登用の促進に向けた取組状況

結婚や出産・育児等で一旦現場を離れた女性医師の再就職を支援するために「群馬大学医学部附属病院女性医師支援プログラム」を19年度から実施し、支援を行った。



**3. 仕事と育児等の両立を支援し、女性教職員が活躍できる環境づくりに向けた取組状況**

育児を行う教職員の継続的な雇用の促進を図ることを目的に、「育児短時間勤務制度」を設けるなど、育児休業制度の見直し・改善を行った。また、18年度に附属病院内に保育園を設置し、19年度から園児を受け入れた。

**【平成21事業年度】**

**1. 男女共同参画推進に向けた取組状況  
「次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人群馬大学行動計画」の推進**

「次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人群馬大学行動計画」の第1期が21年度で終了するため、第1期行動計画の進捗状況を踏まえた第2期行動計画を策定し、22年度から実施することとした。

※ 詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料4-1参照

**2. 女性教職員の採用・登用の促進に向けた取組状況  
医学部附属病院医療人能力開発センター「女性医師等教育・支援部門」の設置**

引き続き、「群馬大学医学部附属病院女性医師支援プログラム」を実施し、支援を行った。また、新たに、医学部附属病院医療人能力開発センター内に、上記プログラムの利用拡大、診療科や関連病院との連携による出産や育児後のサポート体制の構築などの女性医師支援を目的とした「女性医師等教育・支援部門」を設置した。

※ 詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料4-2、4-3参照

[参考]

「群馬大学医学部附属病院女性医師支援プログラム」参加者数

年 度	19年度	20年度	21年度
参加者数	5	7	10

**3. 仕事と育児等の両立を支援し、女性教職員が活躍できる環境づくりに向けた取組状況**

**院内保育園の利用促進**

引き続き、「育児短時間勤務制度」の実施や院内保育園の活用により、仕事と育児等の両立を支援し、女性教職員が活躍できる環境づくりを行った。

※ 詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料4-4参照

[参考]

院内保育園入園者数

年 度	19年度	20年度	21年度
入園者数	15	22	29

**教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。**

**【平成16～20事業年度】**

教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直しについては、学長、理事のトッ

プダウンや各部局からのボトムアップの両面による問題提起に対して、毎年度、役員懇談会の重点審議事項として定め、全学的な視点から集中的に検討する機会を確保した。

組織編成・見直し等を行った教育研究組織

- ・ 重粒子線医学研究センターの設置（17年度）・総合情報メディアセンターの設置（17年度）
- ・ 社会情報学部の改組（18年度）
- ・ 大学教育・学生支援機構の設置（18年度）
- ・ 大学院教育学研究科修士課程障害児教育専攻の設置（18年度）
- ・ 大学院医学系研究科修士課程生命医科学専攻の設置（19年度）
- ・ 工学部・工学研究科の改組・再編（19年度）
- ・ 生体調節研究所代謝シグナル研究展開センターの設置（19年度）
- ・ 研究・知的財産戦略本部と産学連携・先端研究推進機構を一体化した研究・産学連携戦略推進機構の設置（19年度）
- ・ 大学院教育学研究科修士課程教科教育実践専攻及び専門職学位課程教職リーダー専攻（教職大学院）の設置（20年度）
- ・ 国際教育・研究センターの設置（20年度）

**【平成21事業年度】**

**「群馬大学重粒子線医学推進機構」の設置**

重粒子線医学に係る研究、教育、治療等の進展及び円滑な運営に資することを目的に、重粒子線医学研究センター（既設置）と重粒子線医学センター（附属病院の診療部門：新設）の2センターから組織される「群馬大学重粒子線医学推進機構」を21年6月に設置した。

**法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。**

**【平成16～20事業年度】**

**1. 学術研究推進戦略の策定**

本学の学術研究に関する基本方針・戦略（人材・組織、研究資金、研究基盤）を定めた「学術研究推進戦略」を18年6月に策定して、学術研究を推進するとともに、研究設備等の基盤整備を研究戦略室が中心となって、マスタープランに従い計画的に行った。また、18、19年度の実績を踏まえて、「学術研究推進戦略」の内容の見直しを図り、19年6月、20年6月に改正を行った。

**2. 研究グループ形成の促進**

研究・知的財産戦略本部の研究戦略室において、中期計画で定めた重点8領域を中心に、部局内又は部局間にまたがる研究グループの形成を促進し、効率的にプロジェクト型研究を推進した。その結果、19年度にケイ素科学国際教育研究センターを設立したほか、グローバルCOE（19年度採択）を通じて国際的な教育研究拠点形成が順調に進展した。

**【平成21事業年度】****学術研究推進戦略に基づく重点8領域のプロジェクト型研究の推進**

引き続き、18年度に策定した学術研究推進戦略に基づき、研究戦略室を中心に、重点8領域のプロジェクト型研究を推進した。その結果、文部科学省科学技術振興調整費「地域再生人材創出拠点の形成」として「デジタルを活かすアナログナレッジ養成拠点」事業及び「多文化共生推進士養成ユニット」事業の2件が採択された。

**従前の業務実績の評価について運営に活用しているか。**

国立大学法人評価委員会による評価で課題とされた事項については、役員会等の諸会議で周知徹底を図り、改善に向けた早急な取組に着手するとともに、ホームページに評価結果を掲載し、教職員への意識の共有を図っている。また、確実な改善を図るため、「大学評価室」及び「部局評価委員会」等による改善状況の点検・評価を年2回実施している。

16～19年度評価において、課題とされた事項については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料12-1-1のとおり引き続き、法人運営に活用している。

20年度評価において、課題とされた事項については、次のように改善を行い、法人運営に活用している。

**【平成21事業年度】****人事評価結果の活用について**

「人事評価結果を、給与制度等に活用する」については、教員評価では評価結果を勤勉手当にかかる成績優秀者選考の参考データとして活用しているが、職員評価では評価結果を給与制度等に活用するまでには至っていない。

上記の指摘を踏まえ、職員（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）については、各職域毎の「人事評価結果の活用について」に基づき、人事異動を始め、昇任、昇格、勤勉手当等に適切に活用した。

※ 詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料12-1-2参照

項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(2) 財務内容の改善  
① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標 大型外部資金源として、21世紀COEプログラム、各省庁又は財団による提案公募型研究（例えば、科学技術振興事業団による戦略的創造研究推進事業など）、地域振興プロジェクト等に積極的に応募する。科学研究費補助金についても積極的に応募し、採択件数、採択配分額の増加を目指す。さらに、受託研究、奨学寄付金の増加に努めるとともに、財団助成への応募を促進し、研究費の増加を図る。先端科学分野におけるベンチャー事業、産学官連携による大型プロジェクト、学内諸施設開放、大学出版事業、公開講座の充実、附属病院経営等の幅広い自己収入の増加策を講じる。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【219】 1) 大型外部資金を募る体制を整え、外部資金を確保し、研究費の増加を図る。また、産学官連携による大型プロジェクトの推進を図る。	【219】 1) 研究・知的財産戦略本部を中核とする研究費の増加を図る。	III		引き続き、研究・産学連携戦略推進機構「研究・知的財産戦略本部」の研究戦略室において、部局内又は部局間にもたがる研究グループの形成を促進し、効率的なプロジェクト型の研究の推進を通して、大型外部資金を導入しやすい体制を構築し、収入の増加を図った。		
		III		引き続き、研究・産学連携戦略推進機構「研究・知的財産戦略本部」の研究戦略室において、部局内又は部局間にもたがる研究グループの形成を促進し、効率的なプロジェクト型の研究の推進を通して、大型外部資金を導入しやすい体制を構築し、収入の増加を図った。21年度は、重点8領域から、文部科学省科学技術振興調整費「地域再生人材創出拠点の形成」として「デジタルを活かすアナログナレッジ養成拠点」事業及び「多文化共生推進土養ユニット」事業の2件が採択された。		
【220】 2) 科学研究費補助金等の申請に関する講習会を開催し、各種情報提供と指導を行い、各種外部資金獲得に向けて積極的に支援する。	【220】 2) 科学研究費補助金等の申請に関する講習会の開催、学内ホームページによる情報提供と指導を行い、各種外部資金獲得に向けて積極的に支援する。	III		引き続き、公募関係の詳細な資料の作成及び教員個々への資料配付、各キャンパスにおける説明会の実施、公的外部資金情報のメール配信及び手続きの利便性を考慮した「科学研究費補助金の電子システム」、「申請期限」及び「各種団体の研究助成の募集要項」をホームページに掲載し、書式等のダウンロードを可能とするなど、外部資金獲得へ向けて積極的に支援した。		
		III		引き続き、公募関係の詳細な資料の作成及び教員個々への資料配付、各キャンパスにおける説明会の実施、公的外部資金情報のメール配信及び手続きの利便性を考慮した「科学研究費補助金の電子システム」、「申請期限」及び「各種団体の研究助成の募集要項」をホームページに掲載し、書式等のダウンロードを可能とするなど、外部資金獲得へ向けて積極的に支援した。また、公募情報の提供システムを見直し、メール配信による迅速な情報提供を行えるようにした。		
【221】 3) 地域共同研究センターの活動を強化し、受託研究費の増加を図る。また、ホームページ、各企業との適切な組み合わせを図る。	【221】 3) 共同研究イノベーションセンターの活動を強化し、受託研究費の増加を図る。また、ホームページ、各企業との適切な組み合わせを図る。	III		引き続き、共同研究イノベーションセンターニュースやホームページを通じて、随時各種事業を照会するとともに、群馬産学官連携推進会議や群馬県等の自治体が開催する展示会に参画するなど、積極的な広報活動を行った。		
		III		引き続き、共同研究イノベーションセンターニュース、首都圏北部4大学連合ニュース及びホームページを通じて、随時各種事業を照会するとともに、首都圏北部4大学連合で発行しているシーズ集"4U"を作成して地域企業に配布し、群馬産学官連携推進会議や群馬県等の自治体が開催する展示会に参画するなど、積極的な広報活動を行った。この結果、受託研究費は対前年度比2億円増加した。		

	せを図る。				
【222】 4) 先端科学分野でのベンチャー事業立ち上げ支援のために、共同研究スペース等、学内施設を開放し、起業家育成を図る。ベンチャー事業育成に資するためのマニュアルを平成19年度までに作成する。		III	1. 引き続き、研究・産学連携戦略推進機構「産学連携・先端研究推進本部」のインキュベーションセンター研究スペース（創造開発室）において、9テーマが大学における研究シーズの実用化に向けて研究を推進した。 2. 引き続き、起業塾を開催した（3日間 参加者22名）。		
	【222-1】 4)-① 共同研究スペース等、学内施設を開放し、先端科学分野でのベンチャー事業立ち上げを支援する。	III	引き続き、研究・産学連携戦略推進機構「産学連携・先端研究推進本部」のインキュベーションセンター研究スペース（創造開発室）において、9テーマの研究を推進し、ベンチャー事業への立ち上げ支援を行った。		
	【222-2】 ② 地域・学生向けの起業塾を開催する。	III	地域・学生向けの起業塾を開催（4日間 参加者15名）して、ベンチャー企業の立ち上げを支援した。21年度からは、「事業計画書作成の実習」をカリキュラムに盛り込むなど、より実践的な内容に一新した。		
【223】 5) 地域共同研究センターその他の学内諸施設をベンチャー企業に開放し、新産業の創出とともに、自己収入の増加を図る。そのために学内諸施設の再編統合を図り、ベンチャー企業が利用しやすい条件を整備する。		III	1. 起業塾を開催し、インキュベーションセンター内から、ベンチャー事業の立ち上げを支援した。 2. 研究・産学連携戦略推進機構が保有する分析装置を開放し、民間機関等から「依頼分析」を受託している。		
	【223】 5) 共同研究イノベーションセンターその他の学内諸施設をベンチャー企業に開放し、新産業の創出とともに、自己収入の増加を図る。	III	1. 引き続き、共同研究イノベーションセンターによる起業塾の開催並びにインキュベーションセンター研究スペース（創造開発室）の開放による研究シーズの実用化に向けての研究推進などを行った。 2. 引き続き、自己収入の増加に資するため、研究・産学連携戦略推進機構が保有する分析装置を開放し、民間機関等から「依頼分析」（259千円）を受託した。		
【224】 6) 公開講座や技術研修の充実、研修施設の有効活用等により、自己収入の増加に努める。		III	公開講座のホームページ公開（本学及び群馬県）、公共の機関紙等への掲載、ちらし・ポスターの配布、マスコミ等を通じた広報等、各種広報活動を行い、各地区において公開講座を実施、自己収入の増加に努めた。		
	【224】 6) 公開講座等の充実、研修施設の有効活用等により、自己収入の増加に努める。	III	公開講座のホームページ公開（本学及び群馬県）、公共の機関紙等への掲載、ちらし・ポスターの配布、マスコミ等を通じた広報等、各種広報活動を行い、各地区において公開講座を実施、自己収入の増加に努めた（940千円）。		
【225】 7) 附属病院の経営改革を行い、効率的な運営を通じて、病院収入の増加に努める。		III	民間コンサルタント会社と医用材料等契約支援業務の包括契約を締結するなど、コスト削減に積極的に取り組み、約2億円の経費削減を達成するなど効率的な運営を行った。		
	【225】 7) 附属病院の経営方針に基づく効率的な運営を通じて、病院収入の増加に努める。	III	民間コンサルタント会社と医用材料等契約支援業務及び関連コンサルティング業務を委託するなど、コスト削減に積極的に取り組み、約2.9億円の経費削減を達成するなど効率的な運営を行った。 また、21年度はICUの増床などにより、前年度を9.8億円上回る192.7億円となり、過去最高の稼働額を達成した。		
			ウェイト小計		

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

中期目標  
 1) 管理的経費の使用状況を公開し、その評価点検により効率化を図りながら全体の管理的経費を抑制する。  
 2) 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【226】 1)-① 平成16年度から電気・ガス等のエネルギー使用の管理を行うための組織の設置を検討し、省エネ、省コスト対策、プリメンテナンスに関わる対策を練る。	【226】 1)-① 「国立大学法人群馬大学エネルギー管理内規」に基づき、エネルギー使用の合理化を推進する。	III		1. 施設・環境推進室において、「国立大学法人群馬大学エネルギー管理内規」に基づき、団地別・部局別の毎月の光熱費と使用量を大学運営会議に報告するとともに、ホームページに公表することにより部局毎の負担額を明確にし、エネルギー使用の合理化を促した。また、荒牧地区の各部局における電力使用量をWeb上で確認できるようにすることにより、デマンド監視を強化し、契約電力の抑制を図った。 2. 省エネ及び温室効果ガス排出抑制のため、桐生地区に続き荒牧地区においても、個別空調化を実施した。		
		III		引き続き、施設・環境推進室において、「国立大学法人群馬大学エネルギー管理内規」に基づき、団地別・部局別の毎月の光熱費と使用量を諸会議に報告するとともに、ホームページに公表することにより、エネルギー使用の合理化を促した。また、Web上で電力使用量を監視するシステムを新たに桐生キャンパスにも導入するとともに、電力警報を教職員に連絡することにより契約電力の超過抑制を図った。		
【227】 ② 全学の各施設について、利用状況を評価するシステムを整備し、その有効利用を図る。	【227】 ② 施設・環境推進室において、共用研究スペースの利用状況の点検評価を行い施設の有効活用を図る。	III		施設・環境推進室において、「群馬大学の施設の管理運営に関する規程」及び「施設の有効活用に関する内規」に基づき、空室並びに使用期限が終了する共用研究スペースについて再公募を行い有効活用を図るとともに、施設情報管理システムを活用した施設実態調査図を全学に公表し、施設の維持管理用資料作成業務の効率化を図った。		
		III		施設・環境推進室において、「群馬大学の施設の管理運営に関する規程」及び「施設の有効活用に関する内規」に基づき、桐生地区1号館に共用研究スペース119㎡を確保した。また、空室の共用研究スペースに対し使用者の再公募を行い有効活用を図った。 さらに、施設の有効活用を推進するため、桐生地区等において、情報管理システム(NetFM)を活用した施設の使用実態調査を実施するための新たな仕組みを構築した。		
【228】 ③ 人的資源の効果的運用について評価方式を導入し、人件費抑制と効率的配分を図る。	【228】 ③ 人的資源の効果的運用について評価方式により、人件費抑制	III		引き続き、役員会において、人員削減計画の厳密な管理を行うとともに、退職教員の後任補充についても、当該部局等の業務運営・教育改革等の状況を厳格に評価・検証した上でその可否を判断し、必要により一定期間の人事凍結等の措置を講ずるなど人件費の効果的運用を行った。		
		III		引き続き、役員会において、人員削減計画の厳密な管理を行うとともに、退職教員の後任補充についても、当該部局等の業務運営・教育改革等の状況を厳格に評価・検証した上でその可否を判断し、必要により一定期間の人事凍結等		

	と効率的配分を図る。		の措置を講ずるなど人件費の効果的運用を行った。		
【229】 2) 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。		III	引き続き、17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減(効率化△1%)への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、20年度においても、総人件費改革(18~22年度の間に5%の人件費削減)に基づき中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。		
	【229】 2) 総人件費改革の実行計画を踏まえ、概ね1%の人件費の削減を図る。	III	引き続き、17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減(効率化△1%)への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、21年度においても、総人件費改革(18~22年度の間に5%の人件費削減)に基づき中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。		
			ウェイト小計		

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

中期目標 施設、土地等の資産について、効果的・効率的に使用する体制を整備し、財源の確保に努める。また、知的財産を適切に管理し、その有効活用を図る。

中期計画	年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【230】 1) プロジェクト研究等の共用研究スペースの有効利用を促進する等、効果的かつ効率的な施設利用を図るとともに、施設の維持保全のために安定した財源確保に努める。	【230】 1) 施設・環境推進室の下で効率的な施設利用を図り、計画的な維持保全に努める。	III	/	1. 施設・環境推進室において、「群馬大学の施設の管理運営に関する規程」及び「施設の有効活用に関する内規」に基づき、空室並びに使用期限が終了する共用研究スペースについて再公募を行い有効活用を図った。 2. 施設・環境推進室において、教育研究環境重点経費（設備）を確保するとともに、共用研究スペース課金を聴取し、安定した財源確保に努め、施設の計画的な維持保全を推進した。	/	/
		III	/	1. 施設・環境推進室において、「群馬大学の施設の管理運営に関する規程」及び「施設の有効活用に関する内規」に基づき、桐生地区1号館に共用研究スペース119㎡を確保した。また、空室の共用研究スペースに対し使用者の再公募を行い有効活用を図った。 2. 施設・環境推進室において、教育研究環境重点経費を確保するとともに、共用研究スペース課金により730万円（20年度700万円）を徴収し、安定した財源確保に努め、施設の計画的な維持保全を推進した。	/	/
【231】 2) 平成16年度に知的財産の組織的かつ戦略的な創出、取得、管理並びに活用のための体制を整備し、積極的な情報発信を行い、その有効な運用を図る。	【231】 2) 知的財産の組織的かつ戦略的な創出、取得、管理並びに活用のための体制を充実し、積極的な情報発信を行い、その有効な運用を図る。	III	/	19年度に設置した群馬大学TLOを中心に、新技術説明会等を開催し、本学が所有する特許をベースとした企業との共同研究を奨励することによって、前年度に比べ、特許実施料等収入が3.4倍の6,418千円、特許に基づく共同研究収入が3.2倍の96,045千円と大幅な収入増となった。	/	/
		III	/	引き続き、群馬大学TLOを中心に、新技術説明会の開催や、「群馬大学開放特許一覧」による研究シーズの発掘並びに周知するとともに、本学が所有する特許をベースとした企業との共同研究を奨励することによって、前年度と比べ、特許実施件数については4件増（10→14件）、収入では105千円増（6,418→6,523千円）、特許に基づく共同研究等件数については25件増（13→38件）、収入では143,276千円増（96,045→239,321千円）が図られた。	/	/
【232】 3) 平成16年度に全学的見地から施設管理の基本方針を決定するシステムを構築する。施設計画、管理等に関する課題については、長期的戦略のもとに具体的対策を講ずる。	【232】 3) 施設計画、管理等に関する課題については、全学的見地から「国立大学法人群馬大学施設整備推進戦略」等に基づき、長期的戦略のもとに具体的対策を講ずる。	III	/	「群馬大学施設整備推進戦略」に基づき、重粒子線照射施設の整備、附属図書館の改修整備等を行った。	/	/
		III	/	「群馬大学施設整備推進戦略」に基づき、附属小学校・特別支援学校校舎、教養教育GC棟、昭和地区共用施設棟、工学部1号館の改修整備を行った。	/	/
【233】	/	III	/	空室並びに共同研究の推進が見受けられず使用中止を通知した共用研究ス	/	/





## (2) 財務内容の改善に関する特記事項等

**財務内容の改善・充実が図られているか。****【平成16～20事業年度】****1. 経費の効率的な使用を図るための予算配分方針の策定**

16年度から、年度計画に基づき、予算、収支計画及び資金計画を連動させ、4半期毎の収入目標額を設定し、収入予算と支出予算を一体的に運用することを配分の基本として予算配分方針を策定した。また、総人件費改革・効率化を踏まえた人員管理計画に基づく人件費所要額の計上、教育研究基盤経費と運営経費の見直し、部局長裁量経費の措置等、法人化のメリットを活かすとともに、事業内容との整合性を確保した予算配分を行った。

**2. 経費の削減に向けた取組****(1) 光熱水料の節減に向けた取組**

「群馬大学環境方針」(16年5月策定)に沿って、各地区において策定した「エネルギー削減に向けての行動計画」に基づき、次のとおり省エネルギーの推進を図った。

- ① 16年度から引き続き、4半期毎のエネルギー使用量を諸会議に報告するとともにホームページに公表し、併せて、省エネルギーの協力要請を行い、教職員の意識改革を図った。
- ② 毎年度、エネルギー使用量がピークを迎える時期に、省エネパトロールを行いエネルギー削減に向けての行動計画の実施状況を点検し、エネルギー使用の合理化を図った。
- ③ 16年度に制度化した受益者負担制度に基づき、具体の負担費用を各部局に示し、エネルギー使用の合理化を図った。
- ④ 昭和地区では、第一種、桐生地区では、第二種エネルギー管理指定工場の管理標準を18年度に策定した。
- ⑤ 荒牧地区では、環境ISO(19年1月20日取得)の基準を維持し、エネルギー削減を行った。
- ⑥ 「国立大学法人群馬大学エネルギー管理内規」に基づき、団地別・部局別の毎月の光熱費と使用量を諸会議に報告するとともに、ホームページに公表することにより、部局毎の負担額を明確にし、エネルギー使用の合理化を図った。
- ⑦ 暖房等の省エネ、業務委託費削減及び温室効果ガス排出抑制のため、桐生地区に続き荒牧地区においても、中央式ボイラから個別空調化を実施した。
- ⑧ 荒牧地区の各部局における電力使用量をWeb上で確認できるようにすることにより、デマンド監視を強化し、契約電力の抑制を図った。

**(2) 経費節減に向けた効果的な予算配分**

「群馬大学の予算の配分方針」に基づき、一般管理経費、光熱水料等経費、業務委託・保守等経費については、前年度積算額に対して、節約率△2%を設定し、経費の削減を図った。

**(3) 附属病院での取組**

民間コンサルタント会社と医用材料等契約支援業務の包括契約を締結するなど、コスト削減に積極的に取組み、約2億円の経費削減を達成した。

**3. 自己収入の増加に向けた取組****(1) 外部資金獲得への取組****① 大型外部資金を導入しやすい体制の構築**

研究・知的財産戦略本部の「研究戦略室」において、部局内又は部局間にまたがる研究グループの形成を促進し、効率的なプロジェクト型研究の推進を通して、大型外部資金を導入しやすい体制を構築し、収入の増加を図ることとした。

これまで、中期計画で定めた重点8領域の内、「生体情報の受容伝達と機能発現」(14年度採択)と「加速器テクノロジーによる医学・生物学研究」(16年度採択)の2つの拠点計画が21世紀COEプログラムとして採択され、それぞれが中間評価でA評価を得た。また、前者については、19年度の事後評価においても、期待どおりの成果があったとの評価を受けた。さらに、「生体情報の受容伝達と機能発現」において形成された研究拠点を発展させ、秋田大学との大学連携による教育研究拠点計画「生体調節シグナルの統合的研究」が19年度グローバルCOEプログラムに採択された。

**② 科学研究費補助金取得への取組**

ア 16年度から引き続き、詳細な科学研究費補助金の公募関係資料を作成し、教員個人に配付するとともに、各キャンパスにおいて説明会を実施した。

イ 手続きの利便性を考慮し、「科学研究費補助金の電子システム」及び「提出期限」をホームページに掲載し、書式等のダウンロードを可能とした。

ウ 申請率を向上させるため、18年度から「国立大学法人群馬大学の予算配分方針」に基づき、科学研究費補助金の応募を行わなかった研究者の研究費について、配分単価の20%を減額した。なお、配分減によって生じた経費は若手研究者のための経費財源の一部とした。

エ 若手研究者が行う研究で、今後の発展が期待できる研究を対象に、学長裁量経費「若手研究者等の研究活性化の推進経費」を設け、採択された教員には、次年度科学研究費補助金への応募を義務付けた。

**③ その他の外部資金取得への取組**

ア 他省庁、外部団体、助成団体等の各種研究助成の募集要項をホームページに掲載するとともに、要項の写しを毎月取りまとめ、部局に送付し周知を図った。

イ これまでの申請状況を踏まえ、関係部局等にきめ細かな情報提供を行った。

ウ 国の機関の助成公募担当者を招き、募集要項等についての説明会を開催した。

エ 学長裁量経費「部局長裁量経費」の他、受託研究等の間接経費の一部についても部局長の裁量により執行できることとし、外部資金獲得の促進を図った。

**(2) 知的財産活用への取組**

- ① 15年度に文部科学省の「大学知的財産本部整備事業」に採択され、研究・知的財産戦略本部が設置された。この活動により、学内の知的財産活動が活性化され、特許出願が急増し、共同研究金額も順調に増加した。この事業が19年度で終了することに伴い、その中で培ってきた大学の知的財産活用に関するノウハウと育成された人材を継承するため、19年12月に群馬大学TL0を設置し、文部科学省、経済産業省から内部TL0としての承認を受け、今後5年間にわたる財政支援を受けることになった
- ② 群馬大学研究・知的財産本部の「知的財産戦略室」の技術マネジメントグループの活動により、18年度の特許実施許諾契約を3件締結するとともに、特許の権利譲渡契約を3件締結し、ロイヤリティー収入を得た。
- ③ 群馬大学TL0を中心に、新技術説明会等を開催し、本学の持つ特許をベースとした企業との共同研究を奨励することによって、特許実施料等収入及び特許に基づく共同研究等収入の大幅な増加につながった。

**4. 資金の運用に向けた取組**

資金運用について、文部科学大臣の指定する有価証券が示されたことにより、従来からの地方債に加え、寄付金を財源に金融債(6億円)を取得、また、資金管理の徹底により短期運用を充実させ約25,000千円の増収を図り、学長裁量経費として教育研究施設・設備の整備のための予算の一部とした。

**【平成21事業年度】**

**1. 経費の効率的な使用を図るための予算配分方針の策定**

引き続き、年度計画に基づき、予算、収支計画及び資金計画を連動させ、四半期毎の収入目標額を設定し、収入予算と支出予算を一体的に運用することを配分の基本方針として予算配分方針を策定し、事業内容との整合性を確保した予算配分を行った。

**2. 経費の削減に向けた取組**

**(1) 光熱水料の節減に向けた取組**

引き続き、「国立大学法人群馬大学エネルギー管理内規」に基づき、団地別・部局別の毎月の光熱費と使用量を諸会議に報告するとともに、ホームページに公表することにより、部局毎の負担額を明確にし、エネルギー使用の合理化を図った。また、Web上で電力使用量を監視するシステムを新たに桐生キャンパスにも導入するとともに、電力警報を教職員に連絡することにより契約電力の超過抑制を図った。

**(2) 経費節減に向けた効果的な予算配分**

引き続き、「群馬大学の予算の配分方針」に基づき、一般管理経費、光

熱水料等経費、業務委託・保守等経費については、前年度積算額に対して、節約率△2%を設定し、経費の削減を図った。

**(3) 附属病院での取組**

民間コンサルタント会社と医用材料等契約支援業務及び関連コンサルティング業務を委託するなど、コスト削減に積極的に取組み、約2.9億円の経費削減を達成するなど効率的な運営を行った。

また、21年度はICUの増床などにより過去最高の稼動額を達成した。

**3. 自己収入の増加に向けた取組**

**(1) 外部資金獲得への取組**

**① 大型外部資金を導入しやすい体制の構築**

引き続き、研究・知的財産戦略本部の「研究戦略室」において、部局内又は部局間にまたがる研究グループの形成を促進し、効率的なプロジェクト型研究の推進を通して、大型外部資金を導入しやすい体制を構築し、収入の増加を図ることとした。平成21年度は、中期計画で定めた重点8領域のうち、文部科学省科学技術振興調整費「地域再生人材創出拠点の形成」として「デジタルを活かすアナログナレッジ養成拠点」事業及び「多文化共生推進士養成ユニット」事業の2件が採択された。

**② 科学研究費補助金取得への取組**

引き続き、申請率を向上させるため、各キャンパスでの説明会等の実施や同補助金への応募を行わなかった研究者に対する研究費配分単価の減額措置などを行った。

**③ その他の外部資金取得への取組**

部局長裁量経費を50百万円(対前年度10百万円増)措置した他、受託研究等の間接経費の一部234百万円(対前年度10百万円増)についても部局長の裁量により執行できることとし、外部資金獲得の促進を図った。

[参考]

部局長裁量経費として措置した受託研究等の間接経費(金額:百万円)

年 度	20年度	21年度
金 額	224	234

**(2) 知的財産活用への取組**

引き続き、群馬大学TL0を中心に、新技術説明会等を開催し、本学の持つ特許をベースとした企業との共同研究を奨励することによって、下表のとおり特許実施料等収入、共同研究等収入が増加した。

**① 特許実施料等収入(実施件数:件、実施料等:千円)**

年 度	20年度	21年度
実施件数	10	14(4)
実施料等	6,418	6,523(105)

( ) 書きは、前年度との増減を示す。

② 特許に基づく共同研究等収入（件数：件、金額：千円）

年 度	20年度	21年度
件 数	13	38(25)
金 額	96,045	239,321(143,276)

( ) 書きは、前年度との増減を示す。

4. 資金の運用に向けた取組

引き続き、寄附金を財源に金融債（13.93億円）を取得したほか、資金管理の徹底により短期運用を充実させ約3,000千円の増収を図り、学長裁量経費として教育研究施設・設備の整備のための予算の一部とした。

※ 詳細については、「各法人共通の資料・データ」の添付資料7-1参照

**人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組が行われているか。**

**【平成16～20事業年度】**

16、17年度に全学のカリキュラムの見直しを行い、非常勤講師手当の抑制（11%）を図った。

17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減（効率化△1%）への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、総人件費改革（18～22年度の間に5%の人件費削減）に基づき中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。

また、役員会において、17年度に策定した向こう5年間の人員削減計画の厳密な管理を行うとともに、退職教員の後任補充についても、当該部局等の業務運営・教育改革等の状況を厳格に評価・検証した上でその可否を判断し、一定期間の人事凍結等の措置を講ずるなど人件費の効果的運用を行った。

**【平成21事業年度】**

引き続き、17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減（効率化△1%）への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、21年度についても、総人件費改革（18～22年度の間に5%の人件費削減）に基づき中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。

また、役員会において、引き続き人員削減計画の厳密な管理を行い、人件費の効果的運用を図った。

項目別の状況

I (3) 業務運営・財務内容等の状況  
 ① 自己点検・評価の充実に関する目標

中期目標 自己点検・評価、外部評価を厳正に実施し、評価結果を公表し大学としての社会に対する説明責任を果たすとともに、第三者評価結果を大学運営の改善に役立てるよう努める。また、学内の評価組織のあり方を検討し、効果的な自己点検・評価が行われる制度を確立する。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
【235】 1) 各部署毎に自己点検・評価を定期的に実施する。また、外部評価も積極的に受け、そのための効率的なシステムの整備を行う。	【235-1】 1)-① 大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審する。  【235-2】 ② 平成22年度に実施する教員評価について、前回の教員評価の結果に基づき、検証を行い、指針等を策定する。	III	III	大学評価室を中心に、各部署毎に中期目標・中期計画及び20年度計画、21年度に受審する認証評価の観点及び年2回の授業評価の自己点検・評価を実施した。また、教職員人事制度検討部会を中心に人事評価を実施した。		
			III	大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審し、「大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」と評価された。		
			III	19年度に実施した教員評価の検証結果に基づき、教員評価実施専門部会において、評価指針や評価項目等の改訂を行った。		
【236】 2) 平成16年度から教育に関する授業評価を一層充実させ、授業方法改善研究会の活動を積極的に推進し、評価結果が確実に授業の改善に反映するよう努める。	【236】 2) 教育に関する授業評価を一層充実させるため大学評価室や教育方法画部会の活動を積極的に推進し、評価結果が確実に授業の改善に反映するよう努める。	III	III	学生の自主性を尊重した授業評価（年2回）により、教員個々に対する学生の意見を含む評価結果のフィードバック、授業方法改善関連委員会などにおける評価の組織的検証、評価結果に基づく学生代表と教員による授業方法改善のための懇談会などを行い、評価結果を確実に授業改善に反映させた。また、全学的なベストティーチャー表彰制度により、授業評価結果等に基づき選考した。被表彰者による公開授業の実施並びに被表彰者に対し学長裁量経費により教育研究資金の配分を行った。		
			III	引き続き、学生の自主性を尊重した授業評価（教養教育科目、専門教育科目、大学院科目）延べ1,644科目について、約43,000通のアンケートの集計結果に基づき、教員個々に対する学生の意見を含む評価結果のフィードバック、授業方法改善関連委員会などにおける評価の組織的検証、評価結果に基づく学生代表と教員による授業方法改善のための懇談会などを行い、評価結果を確実に授業改善に反映させた。また、全学的なベストティーチャー表彰制度により、授業評価結果等に基づき選考した。被表彰者による公開授業の実施並びに被表彰者に対し学長裁量経費により教育研究資金の配分を行った。		
【237】 3) 平成18年度～19年度を目途に教育研究業績、社会貢献活動等につき、各教員についても適正な評価を行う。	(平成19年度計画実施済事項)	III	III	中期（年度）計画【174】及び【235-2】の『判断理由（計画の実施状況等）』参照		
				中期（年度）計画【174】及び【235-2】の『判断理由（計画の実施状況等）』参照		

<p>【238】 4) 各界各層の学外有識者等から多様な意見・指摘等を建設的に取り入れていくよう努める。</p>		III	<p>卒業生等が就労している学校・企業等、卒業生等へのアンケートを実施し、その結果を本学の運営改善に積極的に反映させるとともに、工学部においては、自治体・産業界・教育機関・報道機関から選出した委員から構成する「地域貢献諮問委員会」を、多分化共生の取組においては、自治体、産業界、NPO法人、外国人住民などが参画する「地域協働ネットワーク」により多様な意見等を建設的に取り入れ、積極的に改善に生かした。</p>	
	<p>【238】 3) 各界各層の学外有識者等に意見を求め、積極的に改善に生かす。</p>	III	<p>引き続き、上記の取組を実施するとともに、20年度に設置した教育学研究科教職リーダー専攻では、群馬県教育委員会、市町村教育委員会及び実習協力校の教育関係者から構成する「連携協議会」等において、教育課程・教育内容についての意見を取り入れ、22年度以降の課題発見実習について、校種の絞り込みと校種での実習期間の長期化を行うこととした。</p>	
			ウェイト小計	

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  
 ② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標 本学における教育研究組織及び運営等に関する情報を積極的かつ効果的に学内外に発信し、広く双方向的情報機能を備えたシステムを開発し発展させるとともに、情報提供に当たっては、利用者の立場に立った分かりやすい内容及び方法について工夫する。

中期計画	年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【239】 1) 利用者の立場に立った分かりやすい大学情報を積極的かつ適切に提供するため、新たな広報紙の発刊(年2回)を検討する。	【239】 1) 大学広報誌を定期的に発行して大学情報を学外に積極的に発信する。	III	/	引き続き、大学情報誌「GU' DAY (グッディ)」を年2回発刊し、大学情報を積極的かつ適切に提供した。		/
		III	/	引き続き、大学情報誌「GU' DAY (グッディ)」を年2回発刊し、大学情報を積極的かつ適切に提供した。		/
【240】 2) 組織的に情報公開に対する意識の高揚を図るとともに、積極的に情報公開に務める。	【240】 2) 組織的に情報公開に対する意識の高揚を図るとともに、積極的に情報公開に務める。	III	/	引き続き、ホームページ上に情報公開案内を掲載するとともに、法人文書管理システムへのアクセスを可能とするなど、積極的に情報公開に努めた。		/
		III	/	引き続き、ホームページ上に情報公開案内を掲載するとともに、法人文書管理システムへのアクセスを可能とするなど、積極的に情報公開に努めた。		/
【241】 3) ホームページ、電子ジャーナル等、高度情報社会に対応した情報発信・受信システムを、総合メディアセンター(仮称)等との連携・支援の下に拡大充実させていく。平成16年度から学内研究紀要等の電子化を推進し、学外からのアクセスを通じて、本学研究情報を公開する。	(平成19年度計画実施済事項)	III	/	総合情報メディアセンターを中心に機関リポジトリの登録コンテンツ並びに電子ジャーナルの拡充を図った。		/
				引き続き、総合情報メディアセンターを中心に機関リポジトリの登録コンテンツ並びに電子ジャーナルの拡充を図った。この結果、群馬大学学術情報リポジトリ(GAIR)の登録状況として、登録件数は458件増えて、延べ3,900件となり、総アクセス数の月平均19,580件、論文表示数の月平均13,872件となった。また、「群馬大学学報」の電子化も実施した。		
【242】 4) 平成16年度から記者、企業、地域住民懇談会を開催し、一般市民、地域社会各層の声を的確に反映させる双方向的システムを開発し、発展させていく。	【242】 3) 企業関係者、マスコミ関係者等との懇談会を開催し、地域社会各層の声を本学の諸活動に適切に反映させる。	III	/	引き続き、企業懇談会、企業人事担当者・高等学校進路指導教員との懇談会、報道関係者との定期懇談会、地域貢献諮問委員会の開催を定期的に行い、地域社会各層の声を適切に反映させた。		/
		III	/	引き続き、企業懇談会、企業人事担当者・高等学校進路指導教員との懇談会、報道関係者との定期懇談会、地域貢献諮問委員会の開催を定期的に行い、地域社会各層の声を適切に反映させた。特に、地域貢献諮問委員会では、科学に関する啓発活動を持続的に展開するために設置している「工学クラブ」について、会員になることができる対象地域を桐生地区及び近県から全県に拡大させるなど、委員の声を諸活動に反映させた。		/

ウェイト小計

ウェイト総計

[ウェイト付けの理由]

## (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

**中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の作業の効率化が図られているか。**

**IT等の有効活用等による中期計画・年度計画の進捗状況管理等自己点検・評価の作業の効率化に向けた取組**

**【平成16～20事業年度】**

**1. 中期計画・年度計画の自己点検・評価**

大学評価の専用ホームページを19年5月に開設し、年2回実施している中期計画・年度計画の自己点検・評価作業について、調査様式を掲載し調査を依頼するとともに評価結果を適時掲載し、中期計画・年度計画の進捗状況管理などの作業の効率化を図った。特に、評価結果については、役員会等で報告するとともに、速やかに公表し、学内各関係部署への周知徹底を図り、具体的指摘事項への早期対応等に活用した。

**2. 教員評価**

「教員評価システム検討WG」において、17年度に策定した「評価指針」等に基づき、18年度に全部局の教員を対象に教員評価（試行）を実施し、評価結果の一部を前述の大学評価専用ホームページを通じて学内外に公表した。

また、19年度の本評価実施に向けて、試行結果の問題点を「教員評価システム検討WG」並びに「部局評価委員会」を中心に綿密に検討し、問題点の解消を図り、本評価基準等の調整を行うとともに、「群馬大学大学情報データベース」を構築し、これを教員評価に利用するための方策を検討した。さらに、評価結果を給与制度に反映させることについて、教職員評価・人事制度検討部会において検討した。

19年度は、「教員評価実施専門部会（教員評価システム検討WGから組織変更）」において、18年度の試行評価を踏まえ、教育、研究、社会貢献、管理運営の4領域について、教員評価を実施（実施教員：539名、実施率：100%）した。実施に際して、評価指針で定める4領域に係る事項並びに「職階による職務内容を考慮した各領域に対する重み付け」の評価データを入力、収集及び蓄積できるシステム「群馬大学大学情報データベース」を活用し、教員評価作業の効率化を図った。評価結果については、一部を専用ホームページを通じて学内に周知するとともに学外にも公表した。

また、教職員評価・人事制度検討部会において、評価結果に基づく、戦略的な資源配分（研究費支援）や給与制度に反映させるシステムを策定した。さらに、特に評価の低い教員については改善計画の提出を求め、当該部局長が指導及び助言などの改善指示を行った。

20年度は、19年度に実施した教員評価結果を「群馬大学大学情報データベース」に入力・蓄積し、教員評価作業の改善・分析に役立てることとした。

**【平成21事業年度】**

**1. 中期計画・年度計画の自己点検・評価**

年2回実施している中期計画・年度計画の自己点検・評価作業について、引き続き、専用ホームページに、調査様式及び評価結果を掲載し、調査依頼や中期計画・年度計画の進捗状況管理などの作業の効率化を図った。

さらに、評価結果についても適時掲載し関係部局等に通知し、学内への周知徹底を図り、業務の改善を促すとともに、第二期中期目標計画の策定に活用した。

**2. 教員評価等**

19年度に実施した教員評価結果を基に、22年度実施予定の同評価における評価指針等の見直しを行った。特に、「教育」、「研究」、「社会貢献」、「管理運営」の4領域に係る事項並びに「職階による職務内容を考慮した各領域に対する重み付け」に関して、各部局等における固有の事情を考慮し、個々の教員の評価がより正確に反映されるべく検討作業を行ったところであり、併せて、評価データを入力、収集及び蓄積できるシステム「群馬大学大学情報データベース」を活用し、入力項目を見直すなど教員評価作業の効率化の改善方策を検討した。

また、職員評価（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）並びに附属学校教員に対する評価についても、Webを用いた学内専用掲示板等に調査様式（記入要領、記入例等）を掲載し、作業の省力化・効率化を図った。

**3. その他の評価**

独立行政法人大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審するにあたり、自己評価書等の関係書類を専用ホームページに掲載し、作業の効率化・省力化を図るとともに、その評価結果を速やかに掲載し、学内周知を図った。

また、授業評価に係る教員及び授業科目データや認証評価に係る各基準毎の根拠データについても、「群馬大学大学情報データベース」を活用し、各部局等の負担軽減の観点から効率化を図った。

なお、例年実施している授業評価アンケートの集計結果についても専用ホームページに掲載し、各学部等にフィードバックするなど授業改善に役立てた。

**情報公開の促進が図られているか。**

**情報発信に向けた取組状況**

引き続き、「広報戦略室」を中心に、広報誌、ホームページ等による積極的な情報発信を行っている。

**【平成16～20事業年度】**

**1. 広報誌**

- (1) 本学の教育研究活動に関する情報を積極的かつ適切に提供するため、利用者の立場に立った分かりやすい情報誌「GU' DAY（グッディ）」を年2回発刊した。
- (2) 本学の知財活動の詳細情報を広く社会に紹介するための研究・知的財産戦略本部機関紙「GRIP 知財ニュース」を発刊した。



- (3) 本学、茨城、宇都宮、埼玉の4大学が所有する「知」を広く社会に紹介するための研究シーズ集「4u:フォーユー」を発刊した。
- (4) 日経BPムック「変革する大学シリーズ」群馬大学2007-2008を出版し、本学の教育・研究・社会貢献活動の全貌を学外に紹介した。
- (5) 中学生以上の読者を対象にした研究紹介並びに地域社会への情報発信を目的に、上毛新聞に毎週定期的に連載された研究室での研究とその成果として冊子化を行い、地域企業等に積極的なPRを実施した。
- (6) 教員が発表した研究シーズや群馬経済新聞社に毎週定期的に掲載されていたシーズを再編集し、研究要約と図表を盛り込んだ分かりやすいシーズ集を再編集し、「群馬大学から新時代への視点」として発刊した。
- (7) 本学の地域連携活動の代表例として、学長裁量経費の地域貢献重点経費により採択された事業の概要を掲載した「群馬大学地域貢献事業概要」を毎年作成し、本学の取組を地域に広く紹介した。
- (8) 文部科学省採択事業に選定された本学における特色ある取組「大学院医学教育の双方型展開と実践」(大学院GP)、「知的財産啓蒙教育及び弁理士チャレンジ教育」(現代GP)、「良医養成のための体験的・実践的専門前教育」(特色GP)及び文部科学省特別教育研究経費事業「ケイ素を基軸とする機能性材料の開拓」プログラムなどを報告集としてまとめ、関係機関等に送付するなど学外に広く紹介した。

## 2. ホームページ

各学部における教育研究活動に関する情報、地域連携、産学連携、研究・知的財産、公開講座、就職情報(学生・企業)、入試情報、附属病院、21世紀COEなどの先端研究、特色ある教育の取組などについて情報を積極的かつ適正に発信した。

また、平成18年度に機関リポジトリ(研究成果等を網羅的に収集・蓄積し社会に提供するシステム)を構築し、ウェブサイトを通じて、研究情報を積極的に発信した。

### 【平成21事業年度】

#### 1. 広報誌

- (1) 引き続き、本学の教育研究活動に関する情報を積極的かつ適切に提供するため、利用者の立場に立った分かりやすい情報誌「GU'DAY(グッディ)」を年2回発刊した。
- (2) 引き続き、本学の知財活動の詳細情報を広く社会に紹介するための研究・知的財産戦略本部機関紙「GRIP 知財ニュース」を発刊した。
- (3) 引き続き、本学、茨城、宇都宮、埼玉の4大学が所有する「知」を広く社会に紹介するための研究シーズ集「4u:フォーユー」を発刊した。
- (4) 社会情報学部の学生・院生と教員が協力して企画・編集・発行する新たな情報誌S I J (Social and Information Journal)を創刊した。
- (5) 文部科学省採択事業に選定された本学における特色ある取組「先進的医学系大学院教育の拡充・展開と実践」、「地域・大学院循環型保健学リーダーの育成」(大学院GP)、「多専攻学生による模擬体験型チーム医療実習」(特色GP)及び本学地域貢献事業として実施した「ぐんまちびっこ大学」事業を報告集としてまとめ、関係機関等に送付するなど学外に広く紹介した。

#### 2. ホームページ等

引き続き、ホームページを充実させ、積極的な情報発信を行うとともに、

次の取組を行った。

- (1) 「群馬大学大学情報データベース」と本学で生み出された学術及び研究成果を蓄積し広く学内外に公開するシステム「学術情報リポジトリ」のデータを連動させ、相互参照が可能なシステム構築のための検討を行うとともに、機関リポジトリ・コンテンツの充実を図った。この結果、群馬大学学術情報リポジトリ(GAIR)の登録状況として、登録件数は458件増で延べ3,900件となり、総アクセス数の月平均19,580件、論文表示数の月平均13,872件となった。また、「群馬大学学報」の電子化も実施した。
- (2) 引き続き、「群馬大学大学情報データベース」で収集したデータを研究開発支援総合ディレクトリ「ReaD」に一括してデータ提供した。
- (3) 本学における各種特色ある取組(文部科学省採択事業等)について、ホームページ等で紹介した。
- (4) 広報戦略室を中心に、ホームページの全面リニューアルに向けて、改訂作業を行い、トップページについては、22年度からリニューアルを行うこととした。