

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
秋田大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人秋田大学
- ② 所在地
手形キャンパス（本部・教育文化学部・工学資源学部）
秋田県秋田市手形学園町
本道キャンパス（医学部）
秋田県秋田市本道
保戸野キャンパス（教育文化学部附属学校園）
秋田県秋田市保戸野
- ③ 役員の状況
学長名 吉村 昇（平成20年4月1日～平成23年3月31日）
理事数 常勤4名，非常勤1名
監事数 常勤1名，非常勤1名
- ④ 学部等の構成
（学部）
教育文化学部，医学部，工学資源学部
（大学院）
教育学研究科（修士課程），
医学系研究科（修士課程），医学系研究科（博士前期課程），
医学系研究科（博士後期課程），医学系研究科（博士課程），
工学資源学研究科（博士前期課程），工学資源学研究科（博士後期課程）
（附属施設）
附属図書館，附属図書館医学部分館
教育文化学部：附属幼稚園，附属小学校，附属中学校，
附属特別支援学校，附属教育実践総合センター
医学部：附属病院
工学資源学部：附属鉱業博物館，附属環境資源学研究センター，
附属ものづくり創造工学センター，
附属地域防災力研究センター
（学内共同教育研究施設）
産学連携推進機構，総合情報処理センター，
ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー，
バイオサイエンス教育・研究センター，
放射性同位元素センター，環境安全センター
（センター）
保健管理センター，評価センター，教育推進総合センター，
学生支援総合センター，教員免許状更新講習推進センター，
国際資源学教育研究センター，国際交流センター

⑤ 学生数及び教職員数	（平成21年5月1日現在）
学生数（留学生数）	5,037人（99）
学部	4,466人（67）
大学院	571人（32）

教育系職員数	648人
事務系等職員数	940人

(2) 大学の基本的な目標等 国立大学法人秋田大学の中期目標

（前文）秋田大学の基本的な目標

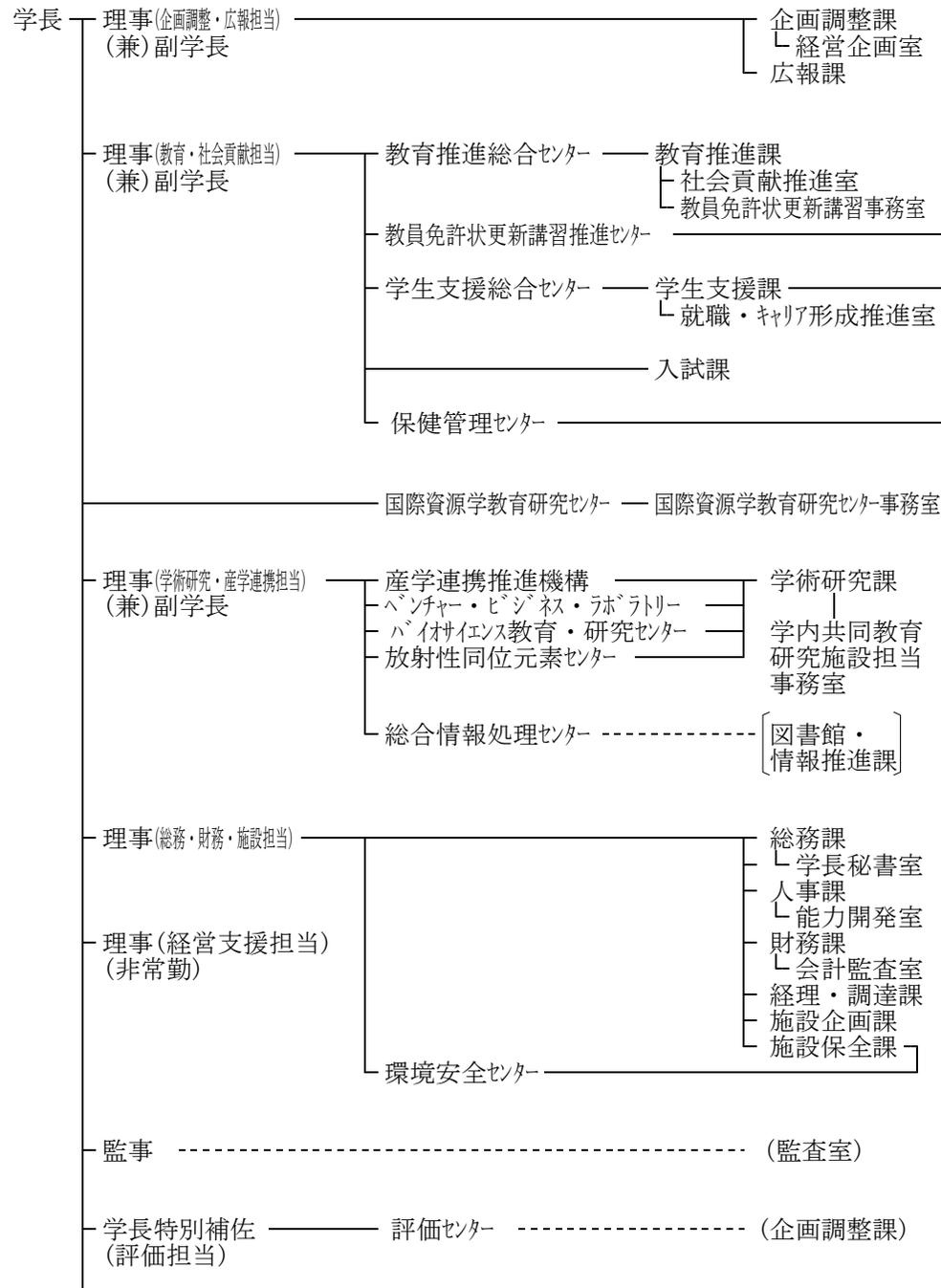
秋田県は、環日本海地域の一角を占める北東北に位置し、白神山地をはじめとする豊かな自然環境や資源に恵まれ、風土に根ざした伝統的かつ洗練された独自の文化的環境をもっている。秋田大学は、このような環境の中で、地域と共に歩み発展してきた。

教育文化学部，医学部，工学資源学部の3学部からなる秋田大学は、学内全ての人的・知的財産を核として、国際的な水準の教育・研究を遂行することにより、地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与し、国の内外で活躍する有為な人材を育成することを基本理念とする。これを達成するために次の五つの基本的目標を定める。

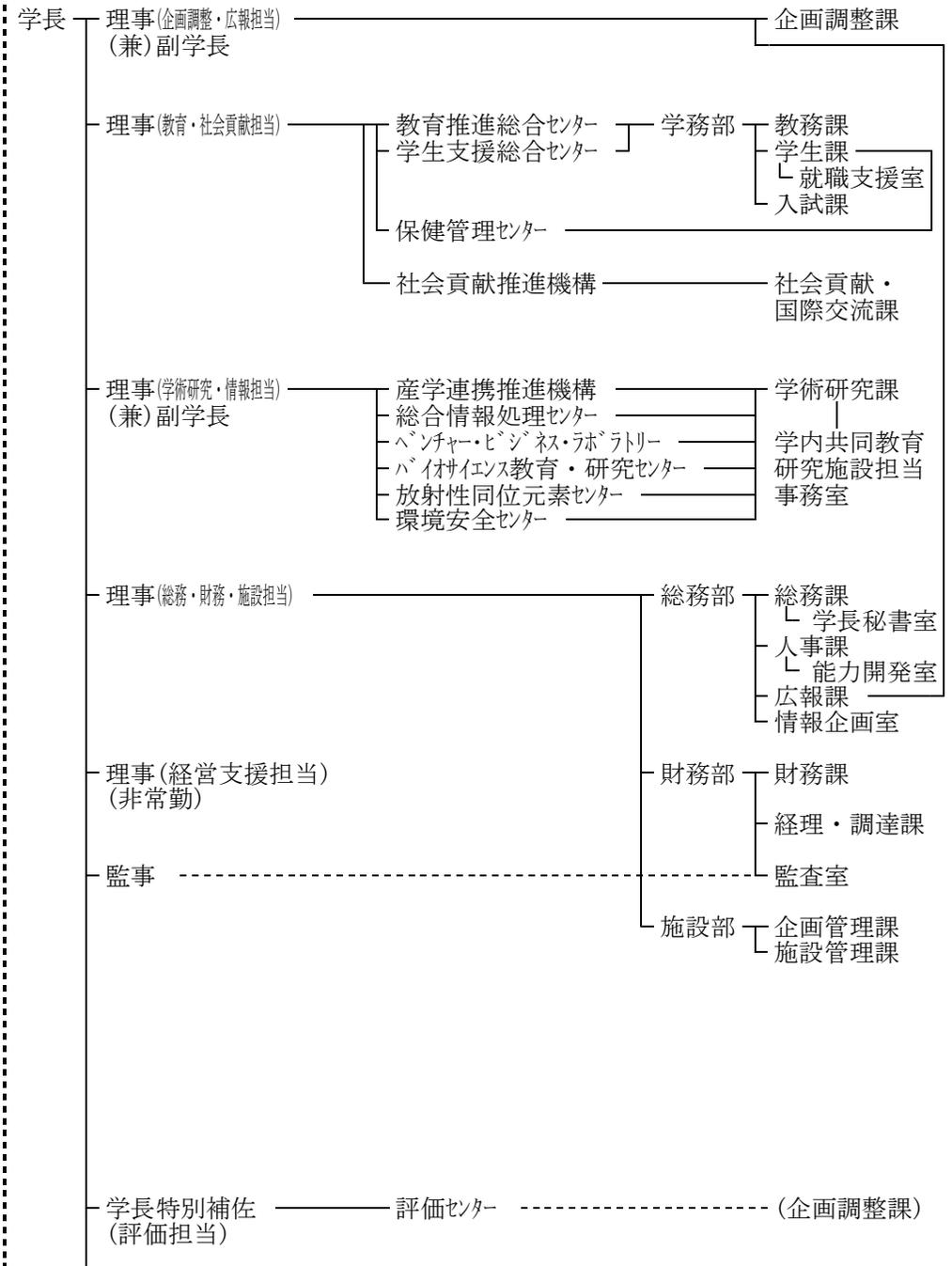
1. 秋田大学は、「学習者」中心の大学教育を行い、幅広い教養と深い専門性、豊かな人間性と高度の倫理性を備えた人材を養成する。また、地域の文化的・経済的発展を支え、国際人としても通用するコミュニケーション能力・異文化理解力を備え、近未来に予想される社会環境の変化に柔軟に適応できる人材を養成する。
2. 秋田大学は、知の継承、発展、創造に努め、基礎から応用までの幅広い自律的な研究活動を行う。特に、広範で学際的な『「環境」と「共生」』という課題について独創的な研究活動を行い、持続可能な21世紀型文明の基盤を築く。
3. 秋田大学は、地域と共に発展し地域と共に歩む「地域との共生」を目指す。また、秋田県の産業・文化・医療の向上はもとより、東北地方、更には環日本海地域の発展にも貢献する。
4. 秋田大学は、国際的な教育・研究拠点の形成を目指し、国際交流を積極的に推進して、地球規模の課題の解決に貢献する。
5. 秋田大学は、学長のリーダーシップの下、柔軟で有機的な運営体制を構築する。また、学生・教職員の個性と能力を十分に活かし、社会に貢献できる大学の運営を行う。

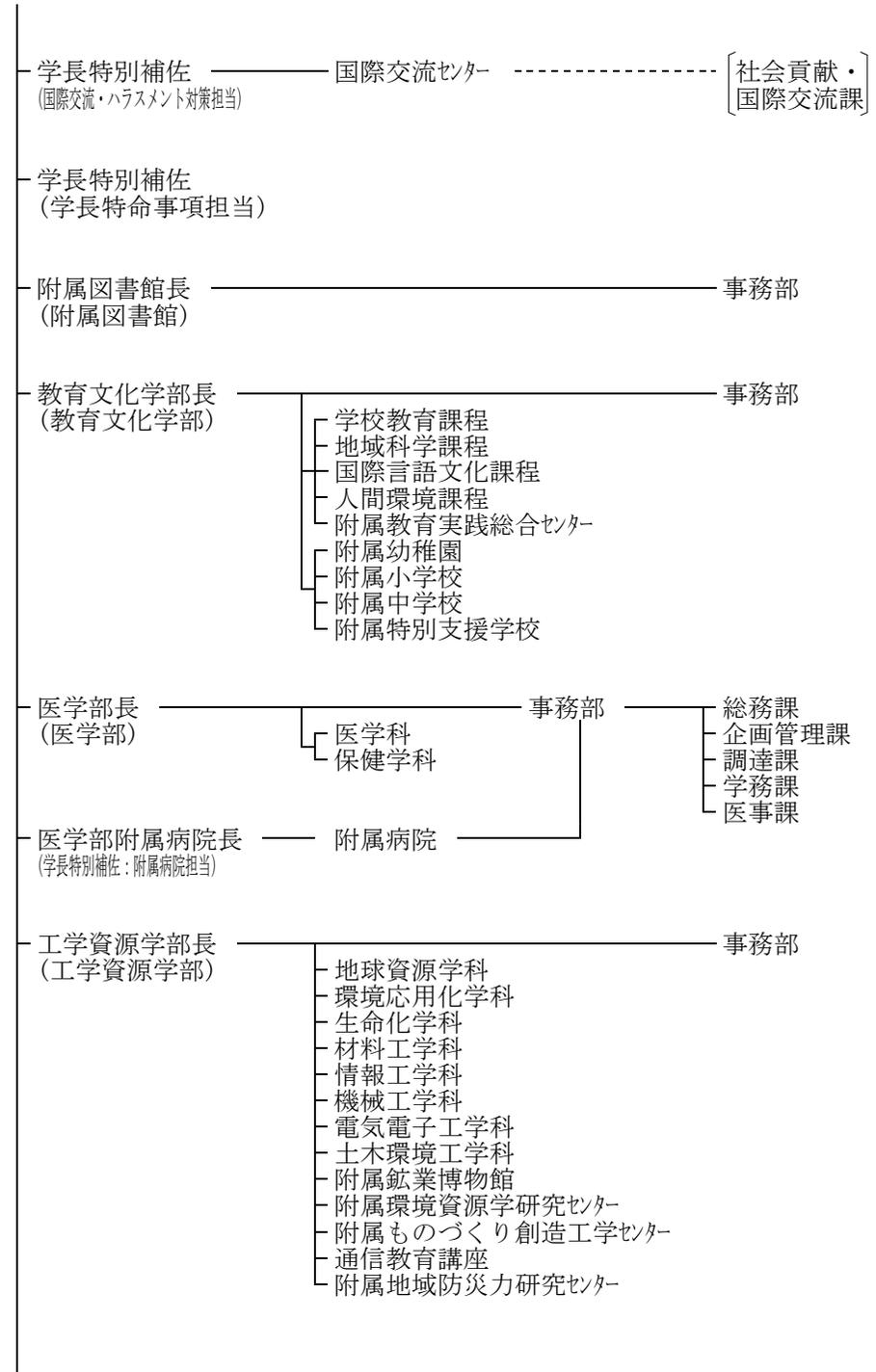
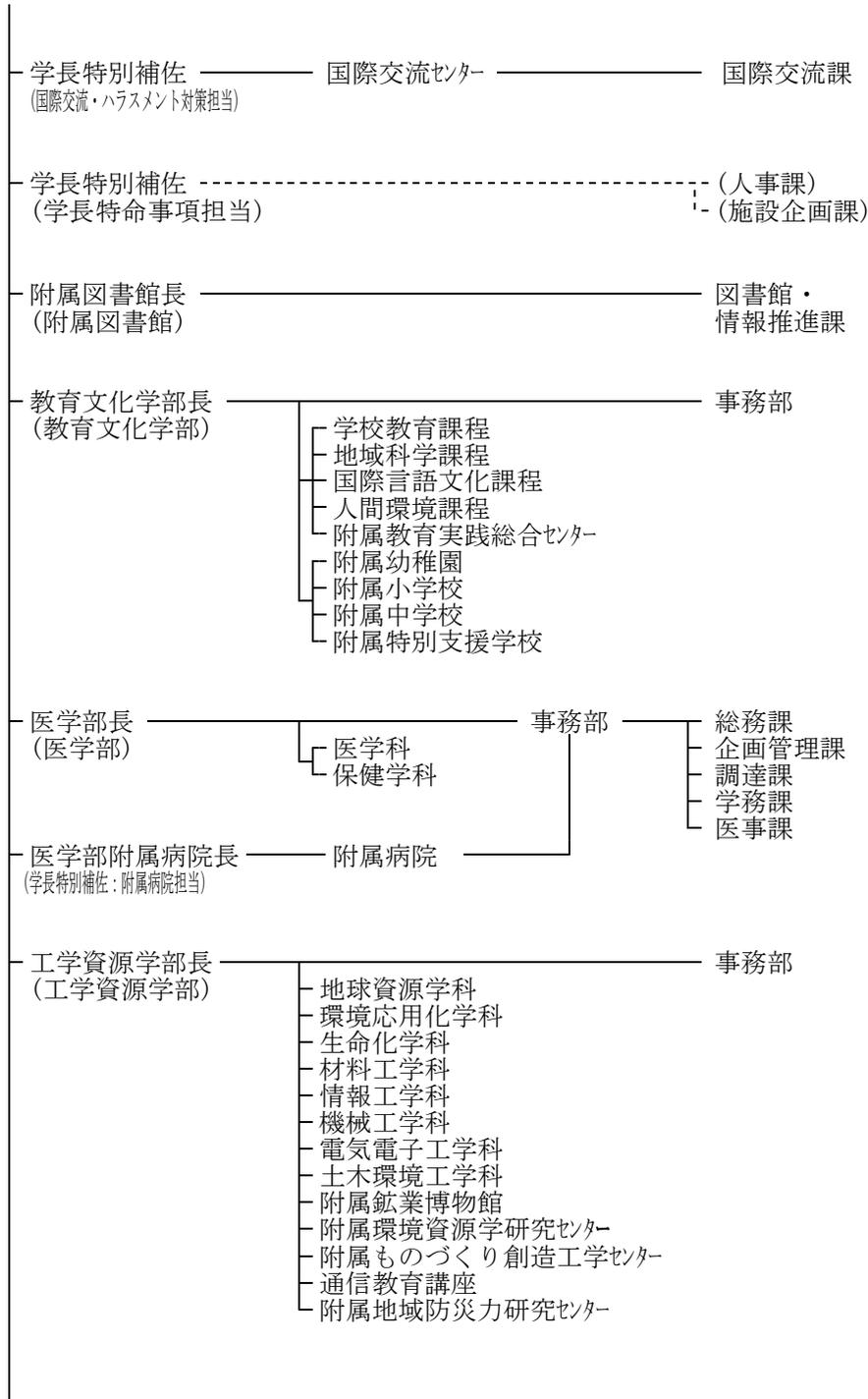
これらの基本的目標を達成するために、秋田大学は、不断に点検・評価を行い、その結果を更なる充実・発展に結びつけるとともに、社会に対する説明の責務を全うする。

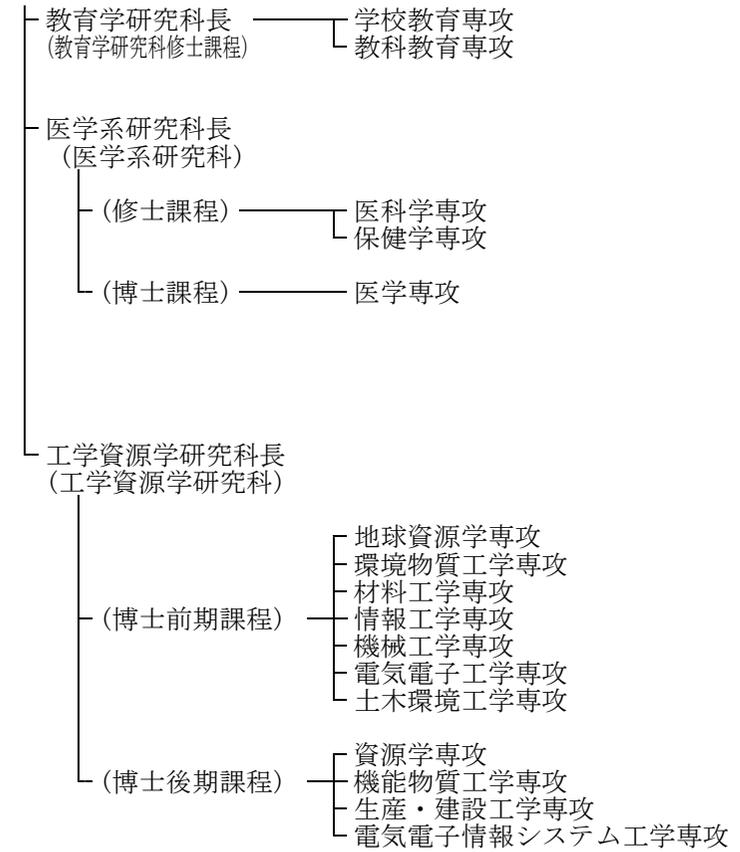
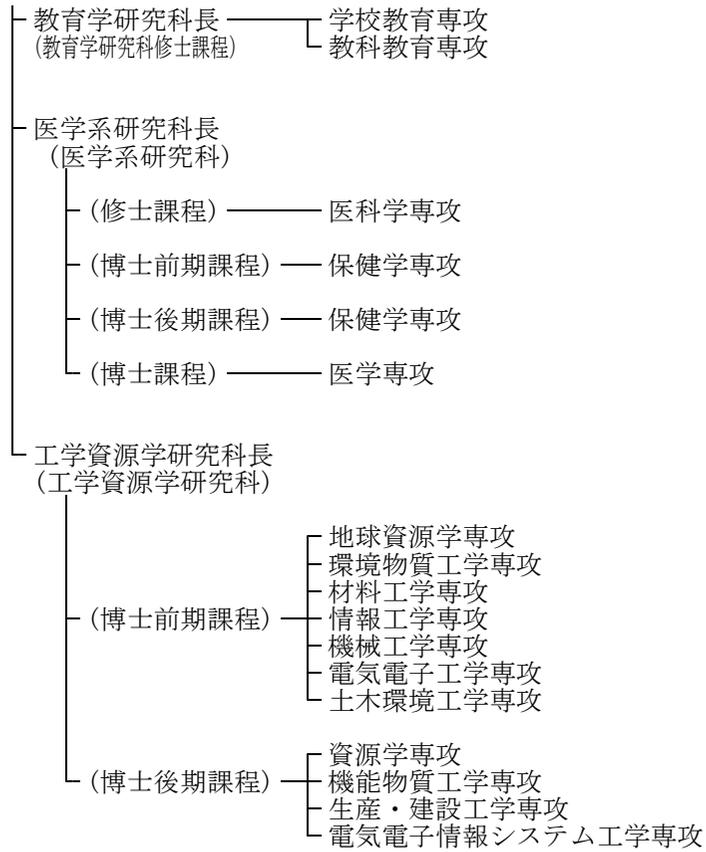
(3) 大学の機構図
【平成21年度】



【平成20年度】







○ 全体的な状況

秋田大学の中期目標期間（平成16～21事業年度）の主な取組

○学長のリーダーシップによる事業の展開の状況

1. 学生支援総合センター、教育推進総合センターの設置

本学における学生の生活、課外活動及び就職活動に関する支援並びにこれらに関する調査研究を行うことを目的に、平成16年4月に学生支援総合センターを設置した。学生生活支援部門、課外活動支援部門及び就職活動支援部門の3部門を置いて、事務系職員と教員が一体となって、機敏かつ柔軟な学生支援活動を展開している。

本学の理念と教育の目的に沿って、教養基礎教育を中心とする教育体制の構築と教育活動を推進し、調査・研究活動により教養基礎教育及び専門教育の改善・充実を図るとともに、入学選抜に関する調査・研究活動により入学試験の実施に関し改善を図ることを目的に、平成16年4月に教育推進総合センターを設置し、教育活動部門、教育開発部門及び入学選抜部門の3部門を置いた。平成21年度に入学選抜部門を全学の入学試験委員会の入試企画・広報専門委員会に改組し、また、社会貢献事業を生涯学習に位置付け、教育推進総合センターが積極的に関わっていくことが適当であるとの判断から、社会貢献推進機構を廃止し、社会貢献推進部門を置き、教育活動部門、教育開発部門及び社会貢献推進部門の3部門とした。このほか、平成21年度に倫理教育プログラムを構築するために学長手持ち人件費により新たに専任教員1名（教授）を配置した。

学生へのワンストップ・サービスを展開するべく、学生支援総合センターと教育推進総合センターとを1か所に集約した学生支援棟が平成22年3月に竣工した。

2. 評価センターの設置

教育・研究、大学管理・運営等の自己点検・評価及び外部評価に対応するために、評価センターを設置した。平成18年度に大学評価・学位授与機構による認証評価を受審し、平成19年3月に「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。平成19年2月には外部委員7名による外部評価を実施した。また、教員個人評価の指針など7つの評価指針を定め法人評価にも対応している。

3. 学生寮建設

学生の居住環境の向上を図るため、老朽化した工学資源学部の学生寮の改修等について検討し、平成22年3月には全学の学生を対象とした個室型（130室）の男子学生寮（西谷地寮）が完成した。

4. ベンチャーインキュベーションセンターの設置

共同研究、受託研究推進、高度技術研修、研究シーズの発信、科学技術相談、産学連携プロジェクト企画、競争的資金応募支援、知的財産の発信とライセンス、技術支援を行うことで地域社会のイノベーションを推進し、大学の地域社会への貢献を図るため、平成19年度に地域共同研究センターと知的財産本部を統合した産学連携推進機構を設置した。この機構の下で運営してきた共同ラボが手狭になったため、研究成果の社会への還元を推し進め、地域の産業活性及び人材育成機能を高めるために、平成21年度末にベンチャーインキュベーションセンターが竣工した。

5. 国際資源学教育研究センターの設置

国際資源に関わる人的ネットワークを構築し、日本と資源保有国との友好関係作りに貢献するために、資源関連教育及び研究分野へ多くの人材を輩出してきた伝統を活かし、平成21年度に国際資源学教育研究センターを設置し

た。アフリカ、アジアなどの資源保有国からの資源系大学・研究所等の設立や、技術協力・人材養成の要請に応じるとともに、日本の企業等からの研修生・研究生も受け入れることとした。専任教員3名を学内措置により配置し、ボツワナ共和国との連携を開始した。また、平成22年度概算要求で3名の教員の人件費が認められ6名の専任教員体制とした。

○機動的な大学運営を推進するための管理運営体制の状況

学長の下に、各所掌業務の担当理事及び特定分野担当の学長特別補佐からなる執行部体制を整えている。平成20年度より週1回の役員ミーティングを開催し事業の進捗状況の確認や新事業の企画などの検討を行っている。また、これまで不定期の開催であった部局長等連絡調整会議を原則毎月開催とし部局間の連絡調整を密にした。平成21年度には、スリムで効果的・効率的な事務組織の構築、業務改革、事務職員の再配置を促進するため、理事の所掌に則した事務組織の配置とそれに伴う事務局長職の廃止及び部長職の廃止等の職階の簡素化を実現した。その結果、業務の繁忙期や業務内容により機動的な組織編制ができるようになった。

事務改善合理化委員会においては文書受付の電子化、各種通知のペーパーレス化を実施してきた。さらに平成21年度には職員申請ガイドを作成し、事務手続きの合理化及び迅速化を図った。

○人件費削減に向けた取組状況

中期計画における総人件費改革を踏まえ、平成17年度に決定した「総人件費改革の実行計画に基づく対応について」により、平成18年度の人件費削減を実施した。平成19年度に「人件費削減方策」及び「人件費削減計画」を決定し、平成21年度までに約3.6%の人件費を削減した。

○人材活用のための取組状況

「教職員の人事の適正化推進会議」が中心となって、各学部等の評価実施要項により教員評価の試行を平成20年度に行い、平成21年度から本格実施した。平成20年度に本格実施した事務系職員については人事・給与等処遇の反映に関する指針に基づき実施し、評価結果を平成21年度の給与その他処遇へ反映している。

男女共同参画への取組に関しては、教員選考基準の改正、「秋田大学男女共同参画講演会」の開催、ホームページによる育児・介護の情報提供など「男女共同参画推進室」を設置し、積極的に取り組んできた。平成21年度文部科学省の「女性研究者支援モデル育成」事業に採択された。また、教職員のワークライフバランスを改善するため、小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇、配偶者の産前産後休暇期間中における子の育児休暇期間などの拡大に加え、小学校就学の始期に達するまでの子の養育のための育児短時間勤務制度などを導入している。

○財務内容の改善の状況

外部資金獲得のため、科学研究費補助金については我が国の科学技術動向に関する情報、あるいは学内の採択率の高い教員による申請時の留意事項・アドバイスを提供する講習会を開催し、更に平成21年度には教員へのアンケートを実施するなど、採択率向上に努めた。

受託研究費、奨学寄附金等の増加のための方策としては、産学連携推進機構（平成19年10月まで地域共同研究センター）の主催で秋田市内外を会場にした

セミナーを開催し、社会貢献推進機構（平成21年4月から教育推進総合センター社会貢献推進部門）の主催で東京サテライトを拠点にして首都圏への情報発信を行った。また、新技術説明会等による研究シーズの発信や競争的資金への応募を積極的に行っている。

管理部門の経費抑制を図るため事務改善合理化委員会において、外部委託可能な業務を系統的に調査した。その結果、外部委託可能な業務を選定し早期実現に向けて検討を開始した。そのうち旅費業務については、平成18年度から出張伺、命令、支払、精算までをコンピュータ上で行えるシステムを導入した。このことにより、割引切符購入による経費節減、本人の旅費立替の負担軽減など導入の効果は上がっている。

また、附属病院診療料金の収納業務は、自動入金機を導入するなど一部業務の効率化に努めた。

○自己点検・評価及び情報提供の状況

平成16年度に広報室を設置し広報の窓口を設けるとともに、全学委員会として広報・広聴委員会を立ち上げ、大学の活動を広報する方策を検討し、内外からの大学への意見、要望を聴取・分析し大学の発展に活かしている。平成20年度からは大学ホームページのリニューアル、学長ブログの開設、広報誌の配布、首都圏での情報発信基地として東京サテライトの設置、入試重点地区での大学紹介DVDの高校への配付や各駅での柱面広告・ポスターの掲示等を実施し積極的な情報発信している。秋田県の主要都市において市民フォーラムを開催し県民の意見を聞くほか、「報道関係者と学長との懇談会」を実施するなど各方面からの意見聴取を行っている。平成21年度にインフォメーションセンターの建設に着手し、さらに戦略的な企画広報を発展させるべく企画広報課を立ち上げる準備を進めた。

評価センターにおいて、秋田大学戦略推進経費の中間評価・事後評価の指針、秋田大学内各組織における自己評価の指針など7つの指針を設け、これに基づき自己評価等を実施している。また、法人評価、認証評価、外部評価の結果も公表している。

○施設マネジメントの状況

施設設備の整備・有効活用を推進するため、平成16年度に「施設マネジメントの基本理念・基本方針」を策定し、それを遂行するための「秋田大学施設マネジメント企画会議」を設置し、施設の整備・活用及び安全の確保、教育・研究等の諸活動に必要な施設整備の推進、教育・研究等に係るスペースの適切な配分、施設の維持管理及び安全管理等に要する経費の確保、施設の点検・評価、省資源省エネルギーの推進等を実施してきた。具体的には施設の有効活用のため学内施設利用状況調査の実施、施設利用の利便性の向上と狭隘の解消のために、施設の使用状況・稼働状況を把握するための「施設管理データベースシステム」の構築、環境報告書の作成など成果を上げてきた。

ISO14001（環境マネジメントシステム）のエリア拡大を行うために環境管理委員会を立ち上げ、「環境方針（秋田大学／手形キャンパス）」の策定や環境マネジメントシステムの知識や行動指針・規範を習得するための講習会の実施などを行い、平成21年4月に登録認定された。

本学の5か年整備計画に基づき、病棟新営工事、バイオサイエンス教育・研究センター改修工事等を実施したほか、予防保全の3年次計画（平成19～21年度）のうち平成21年度分として約1億4千万円の緊急を要する工事を実施した。

○各学部・研究科の主な教育・研究の状況

【全学】

本学の教養基礎教育は、教育推進総合センターを中心として、全学の教員が

責任を持って参画する全学出動体制により実施・運営されている。学部間の連携を強化し、学部横断的な教育の充実を図るため「秋田大学論」などの授業科目を開講している。新入生の大学教育への導入として、「教養基礎教育・学習ガイド」を配付するほか、大学での学習や生活のオリエンテーションとケアを目的として教養基礎教育で各課程、学科等を単位としてクラス担任制を設け「初年次ゼミ」を開講している。さらに、平成18年度からは初年次ゼミでの学習支援や学習相談に応じるために先輩学生の協力による「学習ピアサポート・システム」を導入している。平成21年度には他大学の教員も参加し、教員と学生によるFDワークショップ、教員の相互授業参観などを行い、学生の主体性やコミュニケーション能力を高めるための参加型授業の実施の促進を図っている。また、平成21年には学生向けサービスに関する各種機能の提供を実現し、学生・教職員の各データの共有化を図り、教育効果の増大と事務作業の一層の合理化・省力化を図ることを目的とした「総合学務支援システム（a.net）」を本格的に稼働している。

学生支援総合センターでは、下宿・アパートの斡旋、アルバイトについてキャンパスを越えて一元的にサービスを提供している。奨学金、授業料免除については受給者、免除者の増員を図り、平成21年度には学生寮を建設するなど学生へのサポートの充実に努めている。課外活動支援においては、サークル棟の新築、改修を行うとともに、サークルリーダー研修会を通じて学生間の交流、学生とセンター職員との意見交換を行った。課外活動安全対策マニュアルを作成し事故防止等の対策を実施したほか、課外活動の遠征費に対して財政的支援も行っている。

就職活動支援においては、就職支援室を設置し各学部の就職担当との連携の下に正課授業（キャリア形成入門）の開講、各種セミナー・ガイダンス、企業合同説明会、企業の人事担当者・経済団体の代表者との意見・情報交換会などを企画・実施し学生の就職活動をサポートしている。

【教育文化学部・教育学研究科】

教育文化学部では、教育内容・方法等検討委員会において教養教育・基礎教育・専門教育の位置付けの見直しを行い、平成19年度には基盤科目・基幹科目・補強科目という基礎から応用へ学生がスムーズかつ発展的に学べるようカリキュラムを体系化した。また、平成18年度に特別支援学校教員免許課程認定、指定保育士養成施設の指定を受けた。教育学研究科では、特殊教育特別専攻科の廃止に対応し、学校教育専攻の定員を3名増員するとともに、一種教員免許を取得していない学生が専修教員免許を取得できるよう、教職チャレンジ制度を導入した。平成19年度からは秋田の文化、歴史、地質、気象等の地域に密着した研究活動（「秋田学」・「白神学」）を行い、地域の発展と人材の育成に当たっている。

平成17年度には教員養成G P「教育研究リーダーの学校臨床型養成」、平成18年度には教員研修モデルカリキュラム開発プログラム「授業改善及び授業実践力向上に関する研修」と特色G P「ゲーミング・シミュレーション型授業の構築－社会的実践力を培う体験的学習プロジェクト」が採択され、授業方法や教材の開発による授業実践が実施されている。平成19年度には教員養成と現職教育を統合したプログラム「実践知の伝承と創造」が専門職大学院等教育推進プログラムに採択され、学校臨床型の研究を継続的に進めている。

【医学部・医学系研究科】

医学部医学科医学教育センターを設置し、医学教育システムや教育内容を統合的に開発・調整している。また、国の打ち出した新医師確保対策を受けて平成21年度から医学科入学定員が5名増加し、地域枠の定員は20名となっている。さらに、平成22年度から7名の定員増が認められ、地域枠は27名となり、多様

な学生の受入を図っている。平成19年度に医学研究科の名称を医学系研究科に変更し、博士課程に医学専攻を設置するとともに定員の見直しを図った。修士課程として将来の医科学研究を担う科学者の養成を図るための医科学専攻、看護師、理学療法士、作業療法士を対象に高度専門職業人を養成するための保健学専攻を設置した。平成21年4月には、大学院医学系研究科保健学専攻（博士後期課程）が開設されている。

21世紀COEプログラムやグローバルCOEプログラムなど研究実績が積み上げられてきており、特色ある研究教育拠点としての大学院の充実を図るため、教員の相互乗り入れによる大学院学位審査とRAによる大学院生の支援を各々行っている。

21世紀COEプログラム「細胞の運命決定制御」による研究成果は、がんやアルゼルギーなどの細胞の異常によって引き起こされる疾患の解明、臓器再生など、様々な分野の医療行為に役立つことが期待されている。地域の事情を鑑みた、高齢者の心身機能障害の予防と生活の質の向上、及び自殺予防に関する研究が推進され、公開講座やシンポジウム等の開催も行っている。また、平成20年にはがんの化学療法に関する教育研究の充実を図り、北東北4大学がんプロフェッショナル養成プランの事業として、がん治療カンファレンス等を実施した。

【工学資源学部・工学資源学研究科】

工学資源学部全学科でAO入試を実施するほか、英語力向上のため、1年次生を対象にカレッジTOEICの全員受験制度を設けた。平成20年度には文部科学省専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム「資源開発人材育成プログラム」が採択された。また、平成21年度には、リサイクルと製錬技術とを融合した資源循環型の技術開発に貢献することを目的に「リサイクルプロセスング講座」（寄附講座）を設置した。工学資源学研究科では、英語による授業及び研究指導を受けて国際力を強化するため「英語による特別コース」を開設した。また、「再チャレンジ支援プログラム」として環境リスクコミュニケーション養成コース、テクノマイスター養成コースの2コースを設置し社会人を積極的に受け入れている。大学で学んだ知識や技術を事業・経営に活かし、創造力、マネジメント力を発揮できる人材の養成を目的とするMOETコースも開設している。秋田県立大学との連携の在り方を平成19年より検討してきた結果、平成21年度には秋田県立大学システム科学技術部と工学資源学部との共同大学院の設置に向けた連絡協議会を設置した。

自然災害の防止・軽減に資する研究を推進するとともに、安全・安心な地域社会の形成に貢献するために、工学資源学部に「地域防災力研究センター」を平成17年度に設置した。環境資源学の創成・発展及び新素材の機能開発並びにその地球環境との関わりを総合的に研究するため、「附属環境資源学研究センター」を平成18年度に設置した。ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを中心として「稀少元素に着目したリサイクル技術の開発と高度素材設計に関する研究」や「土壌・水の汚染及び資源リサイクル等の環境問題の解決を図り、自然環境の浄化についての研究」が行われ、その成果として特定非営利活動法人秋田土壌浄化コンソーシアムが平成17年度に設立されている。

○社会との連携・社会貢献の状況

平成16年度に設置した社会貢献推進機構において、教育・研究の成果の社会還元として、公開講座の実施、出前講義、体験学習等を実施している。大学開放事業として鉱業博物館無料開放・子ども科学教室・子どもものづくり教室、子ども見学デー等を企画・実施し大学を身近に感じてもらおう取組を行っている。

また、県内自治体や教育委員会の協力を得て市民フォーラムを開催し、講演会・科学技術相談・子ども向け各種教室を実施し、本学の教育・研究・社会貢

献についての実情と構想を紹介するとともに地域の意見を広聴し管理運営に役立てている。

文部科学省の「地域再生人材創出拠点の形成プログラム」に「あきたアーバンマイン技術者養成プログラム」が採択され、環境・リサイクル産業を理解し利用技術に展開することを目的に、平成20年度に「あきたアーバンマイン開発アカデミー」を開講した。文部科学省戦略的連携支援事業「プロジェクト4A（連携による知のベース構築と「秋田戦略学」の展開）」が採択され、本学を含め秋田市内の8つの高等教育機関が連携し地域の知の拠点として、高校生・中学生向け授業の開講等による中等教育・高等教育連携といった共同のプロジェクトを実施した。また、平成21年度には、これまでの県内自治体や市町村教育委員会との連携協力を踏まえて、「秋田大学横手分校」を開設した。

秋田県と秋田大学の包括協定や「あきた総合科学技術会議」（会長：吉村学長）等を基盤にして、秋田県が定める重点研究領域に沿って産学官の共同研究や、重点領域発表会などの活動が実施されている。また、秋田大学の研究シーズの起業化を目指して、あきた企業活性化センターからの受託研究を実施するなど、多くの産学連携研究プロジェクトに参加している。さらに、科学技術振興機構（JST）や新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）のプログラムや事業に応募し、研究プロジェクトを実施している。秋田大学発の研究成果発表や起業化が期待される最新の研究シーズの発表を秋田大学東京サテライトで実施し、首都圏での産学官連携を行う体制を構築している。

県と秋田大学の包括協定、秋田大学と秋田県内の4金融機関との連携協力協定を基盤として、秋田大学の研究シーズを発信する体制整備を行った。

○国際交流の推進の状況

平成16年度に国際交流推進機構を設置し、国際交流事業を展開してきた。平成20年度には国際交流センターに改組し、学長手持ち人件費により専任教員を配置した。留学生受入の拡大を図るため、国内外の進学説明会や留学フェアに参加し、積極的に広報を展開し、また国際交流協定校の数を増やし海外との交流を深めている。留学生に対する生活支援とともに、平成21年度から国際交流センターの専任教員による日本語の初級クラスを新設するなど、受入体制の充実を図った。平成16年度は21校だった国際交流協定校は平成21年度には35校まで増加し、外国人留学生の数も平成16年度の85名から平成21年度には141名に増えている（いずれも各年度5月1日現在の数）。さらに、平成20年度から国際的視野を持った若手教育系職員を育成するために研究者長期海外派遣事業、海外留学を希望する学生の経済的支援を行うため、学生海外派遣支援事業を立ち上げた。

○医学部附属病院の状況

卒後臨床研修センターの体制を整備し、初期研修プログラム説明会、専門医育成プログラム説明会、指導医講習会等実施し、優れた医療人の育成に努めてきた。平成18年度の医療人GPにおいて「地域拠点病院と大学病院との総合的教育連携一分野別医師偏在解消にむけての取組一」が採択され、小児科、産科、麻酔科、救急の4診療科を専門として選択する医師を増やすために、地域の拠点病院と大学病院が総合的に連携し、卒前教育と卒後臨床研修を実施している。平成19年度からは東京医科歯科大学と連携し「広域連携臨床研修プログラム」を開始している。がんプロフェッショナル養成プランを実施し、FDワークショップの開催等、がん診療拠点病院としてがん診療の向上に向けた取組を行ってきた。

先進医療の推進に係る取組として「高度先進医療成果発表会」を実施し、最優秀プロジェクトに対して研究費を支援し、先進医療の開発を奨励した。先進医療は「難治性眼疾患に対する羊膜移植術」、「胎児心超音波検査」の承認を受

けている。また、よりきめ細やかな患者サービスを提供するため、平成20年度に7対1看護の施設基準を取得するため看護師増員計画を策定し、看護師の採用を確保した。医療の質の向上と患者サービスの改善と充実に向けて、平成17年度にISO9001認証を取得した。平成18年度以降においても維持審査を受審し引き続き認証されている。医療提供体制の整備として、光学診療部の設置、NICUの増床、腫瘍センター、外来化学療法室、緩和ケアチームの設置、周産母子センターの個室化等を実施してきた。さらに、臓器別・機能別診療体制の構築、全病床の20%の共通病床化、重症室・感染病室の整備等を目的として、病院再開発整備計画を進め、平成18年度から基盤整備工事や新病棟建設工事を着工し、平成21年度に新病棟が竣工した。

医療安全、医療事故防止について対応するため、患者誤認防止システムとして「電子タグによるベッドサイド安全管理システム」を開発・導入し、このシステムは総務省の「2007年度U-Japanベストプラクティス・大賞」を受賞している。

病院の管理運営体制の整備として、平成16年度に副病院長、病院長補佐の役割分担を明確にし、平成19年度より病院長の任期を3年に延長し、リーダーシップの強化を図った。経営分析に基づく経営改善の取組として、企画管理課に病院経営戦略企画室を設け、診療科ごとの管理会計システムを稼働させた。収入増やコスト削減の取組として物流管理の一元化を目指して平成16年4月から外部委託によるSPDを稼働させるとともに医療材料の統一化を推進し約4,000品目の削減を行った。また、医薬品に関しては、過剰在庫の縮減を図るとともにジェネリック医薬品の採用拡大の推進や値引き交渉により削減を図り、経営の効率化に努めている。

○教育文化学部附属学校園の状況

教員養成のための適切かつ有効な教育実習を実施するために、学部と附属学校で協議し、教育実習ガイドの作成や履修時間の調整等、学生の実践力の向上を目指す取組を行っている。また、学部との共同研究の一層の充実を図るために、共同研究や授業研究会等の活動に加え、学部と附属学校園双方の教員で組織する教科教育等教員連絡会議を設置し、各教科・領域等の個別連絡会議を開催し、それぞれの活動計画を策定し実施した。

児童生徒のための教育環境を整える一環として、平成16年度から各校園で試行的に行ってきた学生ボランティアによる活動を平成18年度から本格的に開始し、園外保育や行事での園児のサポート、吹奏楽部や合唱部での練習指導、学習チューター、運動会や校外学習等の補助員等として学生が活動している。

教育研究の成果を広く提示し、地域の教育に貢献するために公開研究協議会を開催し、教育研究の成果を県内学校関係者に公開するほか、地域に校園の一部を開放するとともに子育て相談、公開講演会を実施するなど地域センターとしての役割も果たしている。

外部評価も踏まえた学校運営の改善を行うため、学校評議員による点検・評価活動を各校園とも年に2回実施し、教育活動についての改善点、学校運営上の諸課題について意見交換を行っている。

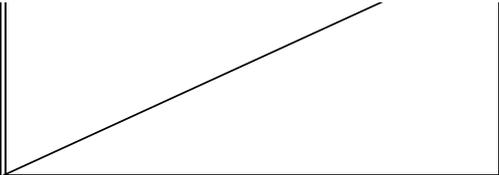
項目別の状況

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 業務運営体制の改善に関する目標

III 業務運営の改善及び効率化に関する目標
 1 業務運営体制の改善に関する目標
 ○ 効果的な組織運営及び学長の現業に関する基本方針を確立するためのシステムを構築する。
 ○ 戦略的な学内資源配分に関する基本方針を現業の実現のために、戦略的な資源配分を行う。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【128】 業務運営の改善及び効率化に関する目標 ○ 全学的な経営戦略の確立に関する目標 ・ 全学的な経営戦略の確立に関する目標	【128】 業務運営の改善及び効率化に関する目標 ○ 全学的な経営戦略の確立に関する目標 ・ 全学的な経営戦略の確立に関する目標	IV		(平成20年度の実施状況概略) ・ ① 役員等での審議が円滑に行われるよう、役員間の情報の共有・政策のすり合わせを綿密に行うこととを目的として、役員ミーティングの定期的な開催（毎月曜日に開催）を開始した。 ・ ② 教育後配付研究センターを明確に示し、学長と教職員との「秋田大学吉村プラン」を提案し、全教職員に「秋田大学吉村プラン」を周知した。 ・ ③ 教育後配付研究センターを明確に示し、学長と教職員との「秋田大学吉村プラン」を周知した。 ・ ④ 第2期中期目標・中期計画について検討するため、「第2期中期目標・中期計画」を策定した。		
		IV		(平成21年度の実施状況) 【128】 ・ ① 教育研究センターを明確に示し、学長と教職員との「秋田大学吉村プラン」を周知した。 ・ ② 教育後配付研究センターを明確に示し、学長と教職員との「秋田大学吉村プラン」を周知した。		
【129】 平成16年度に、企画調整を		III		(平成20年度の実施状況概略) ・ ① 新学長の下に経営戦略を明確にするため、役員の見直しを行った。従来は		

			<p>⑦ 推進委員会の事務をおいて、学及教職員の各データの共有化による教 た。推進委員会の事務をおいて、学及教職員の各データの共有化による教 で情報化推進委員会の事務をおいて、学及教職員の各データの共有化による教 育の効果を高めるため、学務支援システム</p>
<p>【131】 ・企画会議及び委員会において、各担 当理事の下、学運を推進する。 機動的な大学運営を推進する。</p>		IV	<p>【平成21年度の実施状況】 【131】 ・① 国際交流センターの運営を推進する。 ② 学務支援システム</p>
<p>【132】 ・平成18年度に、2年余の体制 の踏まえて、管理運営に必要 を見直しを行い、必要に応じ て改善を図る。</p>		III	<p>【平成20年度の実施状況概略】 ・① 学内健全な教育環境を維持するため、人権倫理委員会に「ハ ラスメント防止対策委員会」を設置し、本会議の効率化を図るため事務連絡会 ② 事務改善委員会において、本物管理の効率化・省力化を推進するた ③ 事務改善委員会において、本物管理の効率化・省力化を推進するた</p>
	<p>【132】 ・管理運営体制の在り方について継続的 に検討する。</p>	III	<p>【平成21年度の実施状況】 【132】 ・① 経営企画室を設置し、「秋田大学基本データ」、「競争的資金採択・不採択 状況調査表」等、大学改革の企画立案や大学運営に係る情報の収集や分析 ② 事務改善委員会において、事務組織の各課業務の迅速かつ機動的な ③ 事務改善委員会において、事務組織の各課業務の迅速かつ機動的な</p>
<p>【133】 ・平成16年度に、事務組織が立 教員と連携し、企画・立案・実施 を準備する。</p>		III	<p>【平成20年度の実施状況概略】 ・① 事務職員の業務能力の向上を図るため情報リテラシー講習会を開催し42名 ② 人事院東北事務局主催の「女性のためのパワーアップ研修」に1名を参加 ③ 国立大学学務・経営センター主催の「国立大学法人係長クラス勉強会」に ④ 国立大学学務・経営センター主催の「国立大学若手職員勉強会」に2名及び「国立大学附属病院若手職</p>
	<p>【133】 ・企画・立案に参画できる能力を開発す るための研修プログラムに基づき、平 成21年度研修実施計画書を作成し実 施する。</p>	III	<p>【平成21年度の実施状況】 【133】 ・職務遂行のために必要な基礎的・専門的な知識や技能を修得させる研修の過 程を通じて、大学職員として必要な資質及び能力を高めること、職員の潜在 能力を可能な限り開発・向上させるため以下の取組を実施した。 ① 事務職員の業務能力の向上を図るため情報リテラシー講習会を開催し26名 ② 人事院東北事務局主催の「女性のためのパワーアップ研修」に1名を参加 ③ 国立大学学務・経営センター主催の「国立大学法人係長クラス勉強会」に ④ 国立大学学務・経営センター主催の「国立大学若手職員勉強会」に1名及び「国立大学附属病院若手職</p>

<p>協力体制の整備に関する具体的方策 ・平成16年度から、国立大学法人等職員統一採用試験の実施、人事交流等他国立大学人との連携・協力を図る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・実施し、7名を採用した。 ②東北大学、弘前大学及び秋田工業高等専門学校と人事交流を実施したほか、大学評価・学位授与機構と日本学術振興会に若手職員各1名を引き続き派遣した。 ③東北大学（法人職員採用試験事務室）へ中堅職員1名を派遣した。 ④文部科学省へ研修生1名を引き続き派遣した。 ⑤北東北国立3大学間で、事務職員人事交流協定書を締結した（11月7日付）。 	
	<p>【140】 ○国立大学間の自主的な連携・協力体制の整備に関する実施する。 ・東北地区国立大学法人等職員採用試験を引続き推進する。</p>	<p>III (平成21年度の実施状況) 【140】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①平成21年度東北地区国立大学法人等職員採用試験（5月17日実施）に参加実施し、9名を採用した。 ②北東北国立3大学との間で締結した事務職員人事交流協定書に基づき、岩手大学へ若手職員を1名派遣し、弘前大学からは若手職員を1名受け入れた。 ③弘前大学及び秋田工業高等専門学校と人事交流を実施した。 ④経済産業省東北経済産業局と相互人事交流に関する協定書を締結し、各1名の人事交流を実施した。 ⑤文部科学省へ研修生1名を引き続き派遣した。 	
		<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	2 教育研究組織の見直しに関する目標 ・教育研究組織が秋田大学の理念・目標に沿って機能しているかについて点検・評価し、その結果に基づき必要な改組を行う。
------	---

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【141】 2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置 ○教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 ・平成18年度に、「評価センター」等による学部、研究科及び附属教育研究施設についての点検・評価を踏まえ、必要な改善策を立てる。	【141】 2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置 ○教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 ・各センター等の自己点検・評価を引き続き実施し改善を推進するとともに、平成18年度から実施した自己点検・評価の結果を踏まえて今後実施すべき事項について改善を促す。	III		(平成20年度の実施状況概略) ・評価センターでは、学内各センター等が前年度の実績、運営等について作成した自己評価報告書に基づき、改善点・期待する点などの提言を「平成19年度学内各センター等の自己評価に関するまとめ」として作成し、各センター等に改善を促した。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【141】 ・評価センターでは、各センターが平成18年度以降に実施した自己点検・評価の結果を基に平成20年度に改善した事項等について、その実施状況を取りまとめ学長へ報告した。学長はこれら評価結果等を踏まえ、各センターに対し第2期中期目標期間における具体的な目標を設定し、研究活動等を更に進展するよう促した。		
【142】 ○教育研究組織の見直しの方向性 ・平成18年度までに、本学の理念や目標の実現を目指して、教育研究組織を改善・整備する。		IV		(平成20年度の実施状況概略) ・①医学部では、21世紀COEプログラムやグローバルCOEプログラムなど研究実績が積み上げられてきており、特色ある研究教育拠点としての大学院の充実を図るため、大学院部局化を決定し、平成21年度より以下の取組を実施することとした。 i) 執行体制の強化（副研究科長制度の導入等） ii) 基礎・臨床の分野を越えた研究推進 iii) 教授会審議の迅速化 iv) 医学教育部の新設 ②工学資源学部では、大学院に研究部を設け全教員がそこに所属することにより、境界領域を含めた研究の活性化と教育組織の柔軟な改変に対応できる体制を整えること目的に、大学院部局化の検討を行った。 ③「秋田大学吉村プラン」に基づき、以下のような事業を実施するため、「秋田大学ベンチャーインキュベーションセンター（仮称）」の設置を決定した。 i) インキュベーション、共同研究スペースの確保と技術移転の拡大		

			<ul style="list-style-type: none"> ii) 大学発シーズによるベンチャー企業の立ち上げや実験スペースの確保による効率的支援 iii) 文化・芸術面でのコラボレーションスペースの提供、大学・地域連携プロジェクトの推進 iv) 県内の科学技術人材の養成や現役学生の起業精神の陶冶と実践訓練を行うなどの機能を備えたセンターの構築 <p>④ 本学の持つ研究成果としての知的財産について、積極的に出願及び技術移転を行うことにより地域産業の活性化を図るとともに、外部資金の獲得に向けた戦略的な取組を行う「知的財産戦略室」の設置を決めた。</p>
	<p>【142】 ○教育研究組織の見直しの方向性・学部や研究科等の教育研究組織の新たな改善・整備を継続する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【142】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①工学資源学部では、戦略的教員人事の対応と、一層の教育・研究の活性化を目指し、平成22年度からの大学院部局化を決定した。 ② 本学工学資源学研究科と秋田県立大学と連携して教育研究資源を最大限に活用し、地域の活性化と多様で特色ある教育研究を推進するため、共同大学院の設置に向けた課題を検討することを目指し、「秋田大学・秋田県立大学共同大学院設置連絡協議会」を8月に設置した。同設置要項に基つき設置された「秋田大学・秋田県立大学共同大学院設置連絡協議会専門委員会」を平成22年1月に開催し、共同大学院の設置に向けた課題等の検討を開始した。 ③ 国際資源に関わる人的ネットワークを構築し、日本と資源保有国との友好関係作りを促進するために、資源関連教育及び研究分野へ多くの人材を輩出してきた伝統を活かし、10月に国際資源学教育研究センターを設立した。 ④ 産学連携推進機構の組織充実を図るため、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i) 4月に知的財産戦略の活用に関する企画・立案を行う「知的財産戦略室」を設置した。知的財産戦略室では、第2期中期目標期間の「秋田大学の研究の基本的な考え方」や今後の研究テーマの検討を行った。 ii) 10月に「秋田大学科学技術相談室設置要項」、「秋田大学知的財産戦略室設置要項」及び「秋田大学産学連携推進員取扱要項」を制定し組織の充実を図り、科学技術相談員23名、知的財産戦略室員11名、産学連携推進員21名を任命した。 ⑤ 産学連携推進機構知的財産部門が行う研究成果の知的財産化及び社会還元を促進し、本学の教育・研究の進展を図るため、同部門の専任教員の職、任期及び再任に関する事項を、それぞれ「准教授」から「准教授、講師、助教」へ、「3年」から「5年」へ、「再任不可」から「再任可」と規程を改正し公募を行い、平成22年4月から講師1名の採用を決定した。 ⑥ 企業・大学等・行政の産学官一体となった共同研究拠点の整備を目的とした秋田大学ベンチャーインキュベーションセンターが平成22年3月に竣工した。これに合わせ関連規程の整備を行った。
<p>【143】 ・平成18年度までに、バイオサイエンス、レアメタルなどの本学として特色のある分野の教育・研究を推進するため、教育研究組織の見直しを検討する。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・① バイオサイエンス教育・研究センターは以下の事項を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i) 法律に基づいた適正な動物実験の実施を促進するために4月1日に秋田大学動物実験規程を制定するとともに、指針に基づき9月に動物実験部門利用者に対し教育訓練を行った。 ii) 動物実験部門において、動物収容数の増、飼育環境の改善、研究者及び従事者の労働安全衛生上の環境の改善を図るため、動物実験棟の全面改修及び増築工事を行った。 iii) 4月にグローバルCOEプログラムで採用した主任研究員2名が分子医学部門で研究を開始した。また、そのうち1名を7月1日付けで秋田大学医学部機能制御医学講座教授に採用した。 iv) 10月に、群馬大学関係者約30名を迎え、第3回グローバルCOE合同シンポジウムを開催した。 v) 組織標本作製、電顕標本作製、DNA抽出、細胞分析、解析機器等の提供を行った。 ② ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーは以下の事項を行った。

	<ul style="list-style-type: none"> i) 「教養ゼミ：資源循環と科学－稀少元素に注目して－」, 「リサイクルプロセス設計特論」, 「知的財産論」, 「技術戦略学」(MOT), 「学内の排水処理」を実施した。 ii) 「あきたアーバンマイン開発アカデミー」及び専門職大学院における高度職業人養成教育推進プログラムの「資源開発人材プログラム」に関わる講義を実施した。 iii) 「非鉄製錬産業およびこれと技術基盤を共有する資源リサイクル産業の中核人材育成事業」(経済産業書事業)において, 「共通基礎コース」, 「非鉄冶金(耐火物)コース(上級)」, 「排水処理コース(上級)」を実施した。このうち「排水処理コース(上級)」については, 専任教員が中心となりプログラムを作成するとともに一部の講義を行った。 iv) 平成20年度国立大学法人施設整備費補助金「世界最先端の研究開発, イノベーション促進(ノーベル賞を受賞するような世界最先端の研究開発促進)」において, 「磁気記憶装置材料分析・評価システム」が採択された。 v) 全研究員を対象とした発表会(8月, 平成21年2月)で, 招聘教授による環境調和型建設材料開発の動向についての講演及び学内研究員並びに博士研究員の研究成果発表を実施した。
<p>【143】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・バイオサイエンス教育・研究センターでは, 世界最高水準の教育・研究拠点形成を円滑に進めるため, 動物実験施設を増改築に伴い, 機器・設備を整えてサービスを拡充する。 ②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」プロジェクトを強力に支援する。 ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでは, インフラ整備保全計画スケジュールを策定し, 経費支出を抑えつつ研究水準の維持を目指すシステムを確立する。 	<p>IV (平成21年度の実施状況)</p> <p>【143】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①バイオサイエンス教育・研究センターでは以下の事項を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i) 平成21年3月に増改修を終えた動物実験棟に飼育装置, 実験機器等を搬入し, 動物の飼育及び実験を開始した。特に, 増築部分では新たに飼育装置を導入し, これまで狭隘のために使用できなかったSPFウサギの飼育を開始した。さらに, 小動物用のX線照射装置や超音波イメージングシステム等の実験機器を整備した。 ii) 動物実験施設の感染実験区域に新たに設置したP3レベルの実験室の安全運用マニュアルを, 教育研究連携部門が中心となり整備した。 iii) 6月に, 国外3名, 国内3名の科学者を招き, 第3回グローバルCOE国際シンポジウム「New Aspects in Immunology and Cancer Research」を開催し, 248名の参加があった。 iv) 分子医学部門では文部科学省平成21年度第1号補正予算によって, プロテインシーケンサの更新と自動免疫染色装置の新設を行い, 研究支援のツールとして研究者に利用された。また, 前年度に引き続き組織標本作製, 電顕標本作製, DNA抽出, 遺伝子解析, 細胞解析などのサービスを行い, 研究者の便宜を図った。さらに, 様々な解析機器等の研究者への利用提供及び実験室の貸出も行った。 v) 放射性同位元素部門では, 「放射線管理総合システム」の導入に向けて, 仕様策定委員会, 技術審査委員会による評価等を経て契約を行い, 導入を終了した。また, 本年度も「RI実験サポート」を継続して行った。 vi) 教育研究体制の充実のため, 平成22年度から学長手持ち人件費による教授1名及び助教1名の増員を決定した。 ②ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーは以下の事項を行った。 <ul style="list-style-type: none"> i) 研究効率向上並びに経費抑制の観点から, 機器の配置を変更し, インフラを集約化した。 ii) 「あきたアーバンマイン開発アカデミー」及び専門職大学院における高度職業人養成教育推進プログラムの「資源開発人材プログラム」に関わる講義を実施した。 iii) 外部への情報発信を目的とした発表会(8月, 平成22年2月)で, 全研究員(教員研究員, 博士研究員)の研究成果発表を実施した。 iv) 「教養ゼミ：資源循環と科学－稀少元素に注目して－」, 「リサイクルプロセス設計特論」, 「知的財産論」, 「技術戦略学」(MOT), 「学内の排水処理」を実施した。 v) 第1期中期計画における活動を総括し, 第2期中期計画に向けた研究活動の方向性を策定するための提言を得ることを目的に, 平成22年3

<p>【144】 ・平成19年度に、新しい時代に即した高度な専門職業人や優れた教育者・研究者などを養成するため、大学院（修士課程）（学位：修士（看護学・リハビリテーション科学）（仮称））を設置する。さらには、大学院（博士課程）の増設による大学院教育の充実を図る。</p>	IV	<p>月に外部評価を実施した。</p> <p>（平成20年度の実施状況概略） ・平成21年度から、保健学の発展に貢献できる研究者及び国際的視野を備えた高度専門職者を養成するために大学院保健学専攻（博士後期課程）を設置することとした。また、保健学専攻（修士課程）では、医学・健康科学に対する高度な知識と技術を有し高い倫理性と柔軟な適応能力を身に付けた修了生（第1期生16名）に学位を授与した。</p>
<p>【144】 ・保健学専攻（博士前期課程）は研究者並びに高度専門職業人の育成に関して点検・評価を行い、博士前期課程の教育改善に努める。</p>	IV	<p>（平成21年度の実施状況） 【144】 ・①保健学専攻（博士前期課程）では、対象理解のための理論（患者、家族、地域住民など、保健医療の対象となる者を理解するための学問）と健康問題解決のための援助方法をより深く探求するため、講義科目の変更を行った。また、教員審査を行い、新たに研究指導教員を9名、研究指導補助教員を3名、講義担当教員を8名選出し、大学院教育内容の充実を図った。 ②保健学専攻（博士前期課程）では、外部評価を受審した。その結果を平成22年3月に外部評価報告書として発行し、さらに、今後の教育改善の実施計画を策定した。 ③保健学専攻（博士後期課程）では、1期生4名に対し、少子・高齢化に係る諸課題を総合的に探求・解決し、地域再生への貢献ができる人材を養成するための教育を実施した。</p>
<p>【145】 ・平成19年度までに、医学・医療に対する多様なニーズに対応するために大学院医学研究科に修士課程医科学専攻（仮称）を設置する。</p>	IV	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・①大学院医学系研究科医科学専攻（修士課程）では、他分野の専門知識を医学・医療分野に応用・活用でき、研究成果を世界に向けて発信できる能力を身に付けた修了生（第1期生5名）に学位を授与した。 ② i) 秋田県による寄附講座「総合地域医療推進学講座」を10月に受け入れ、地域医療に関する研究の充実・推進を図った。 ii) 寄附講座「腎置換医療学講座」を10月に受け入れ、腎置換医療学研究的の充実・推進を図った。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【145】 ・大学院医学系研究科医科学専攻（修士課程）の点検・評価のために、12月に国際的水準の研究を行える研究者並びに高度専門職業人の育成等を含めた過去2年間の活動内容に関する外部評価を実施し、その評価結果を基に授業内容の改善に向けた検討を開始した。</p>
		ウエイト小計

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
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標	<p>3 人事の適正化に関する目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○戦略的・効果的な人的資源の活用に関する基本方針 <ul style="list-style-type: none"> ・外部資金を活用した教職員の採用・配置のための体制を整備する。 ・教職員の給与その他処遇の適正化を図る。 ○柔軟かつ多様な人事システムの構築に関する基本方針 <ul style="list-style-type: none"> ・教員組織の柔軟性・流動性を高め、教員構成の多様化を推進する。 ・事務系職員、技術系職員、医療系職員の専門性等を向上させる。 ○「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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【146】 3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度までに、客観的な人事評価の方法と評価結果を給与その他処遇へ適切に反映させる方策について検討する。 	<p>【146】 3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 <ul style="list-style-type: none"> ・新しい人事評価システムに基づき、全職員に対して評価を実施し、評価結果を給与その他処遇へ適切に反映させる（医療系及び教室系技術職員については試行を実施した後、本格実施を目指す）。 	III		<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ①事務系職員に対し、平成19年度の試行結果を踏まえ、一部評価シートを改正した人事評価システムにより、平成20年度の人事評価を実施した。また、平成20年度の人事評価の結果を処遇へ適切に反映させるため、関係規程を整備した。さらに、システムの改善を図るため、事務改善合理化委員会等において検証を行い実施要領等を改正した。 ②附属学校教員に対し、新しい人事評価システムに基づき7月から試行を実施した。 ③大学教員に対し、平成18年度に策定した「教員評価指針」並びに各学部等教員評価実施要項等に基づき、各学部等で試行を実施した。 ④医療系職員及び教室系技術職員の人事評価システムを策定し、教室系技術職員については、10月から試行を実施した。また、医療系（コ・メディカル）職員については、平成21年度から試行を実施することとした（看護師はキャリアアップシステムにより実施中）。 ⑤「国立大学法人秋田大学職員人事評価実施規程」及び事務系職員等の人事評価に係る人事・給与等処遇への反映に関する指針を新たに策定し、平成21年度から実施することとした。 		
		III		<p>（平成21年度の実施状況） 【146】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①教室系技術職員、教育系職員及び看護職員に対して、人事評価を本格実施するとともに、医療系技術職員（看護師を除く。）については人事評価の試行を実施した。 ②国立大学法人秋田大学職員の人事評価に係る人事・給与等処遇への反映に関する指針に基づき、事務系職員について平成20年度の評価結果を6月勤勉手当に活用した。また、教育系職員についても平成21年度評価結果を12月勤勉手当に活用した。 		
<p>【147】 ○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年度に、教員選考基準を見直し、流動性、多様性 </p>		III		<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「国立大学法人秋田大学教員選考基準」において、「男女共同参画推進に係る提言」及び「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針」を踏まえた選考を行う旨を規定化して4月1日から実施し、女性教員の拡大や自校出身者以外の教員の拡大に努めるなど、引き続き流動 		

<p>を促すための新しい基準を策定するとともに、新基準に即した教員選考方法について検討する。</p>			<p>性、多様性の推進を図った。</p>	
	<p>【147】 ○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 ・「秋田大学教員選考基準」及び「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針」に基づき、引き続き流動性、多様性を推進する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【147】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人教員及び女性教員の増員に努めるとともに、本年度1年間の採用者については、その約半数が他大学出身者であるなど、教員の流動性及び多様性の推進を図った(【152】参照)。 	
<p>【148】 ・平成16年度に、教員の兼職・兼業の指針を策定する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・学外者に対しては大学ホームページで、学内に対してはキャンパス共通システム(AU-CIS)により周知に努め、適切な運用を推進した。</p>	
	<p>【148】 ・「秋田大学兼業規程」の周知徹底を図るとともに、引き続き適切な運用を推進する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【148】 ・4月の本学ホームページリニューアル時に、「秋田大学兼業規程」を含む兼業手続きに関するページを検索しやすくし、周知徹底を努め、適切な運用を推進した。</p>	
<p>【149】 ・平成16年度に、フレックスタイム制、裁量労働制等、教職員の多様な勤務形態の在り方について検討する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・①以下の教員組織に専門業務型裁量労働制を導入した。 i) 医学部・附属病院の臨床系教員(4月1日) ii) 国際交流センター教員(6月1日) ②育児を行う職員のための短時間勤務制度を導入した(4月1日)。</p>	
	<p>【149】 ・裁量労働制、変形労働制等の円滑な実施を推進する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【149】 ・「国立大学法人秋田大学医員及び医員(研修医)就業規則」の一部改正に伴い、4月1日から非常勤医師の短時間勤務制度を導入し、女性医師4名を採用した。</p>	
<p>【150】 ・平成18年度までに、外部資金による研究プロジェクトを担当する任期付き教職員の採用・配置・給与等に関する指針を策定する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・①「国立大学法人秋田大学特任教員規程」に基づき、外部資金による特任教員として、前年度から6名増の12名を採用し、その増員を図った。 ②「国立大学法人秋田大学特任教員規程」に定める雇用期間「1年」を「3年以下」に改正(9月10日施行)し、より柔軟な取扱いを可能とした。 ③「人事の適正化推進会議」において検討した「国立大学法人秋田大学年俸制の適用に関する細則」を制定(9月10日施行)し、具体的な取扱いを策定した。 ④「国立大学法人秋田大学寄附講座等教員規程」を新たに制定(4月9日)し、同規程に基づく寄附講座等教員2名を年俸制により採用した。</p>	
<p>【150】 ・「秋田大学特任教員規程」及び「秋田大学寄附講座等教員規程」に基づき、外部資金による教員の採用に努める。</p>		IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【150】 ・外部資金による特任教員を15名(教育推進総合センター1名、医学系研究科3名、附属病院7名、工学資源学部3名、男女共同参画推進室1名)(うち年俸制4名)、寄附講座等教員を5名(医学部総合地域医療推進学講座3名、医学部腎置換医療学講座1名、工学資源学部リサイクルプロセッシング講座1名)(すべて年俸制)を採用した。</p>	
<p>【151】 ○任期制・公募制の導入など教</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・各部局において、任期制の推進について検討を進め、工学資源学部の任期制</p>	

<p>員の流動性向上に関する具体的方策</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度までに、教員の任期制について検討し、可能なところから導入する。 			<p>の対象となる職及びその任期に関する事項の見直しを図ったほか、新たに医学部医学科、総合情報処理センター、バイオサイエンス教育・研究センターに任期制を導入した。</p>	
	<p>【151】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 ・任期制について、各部署における教育・研究の特徴等を踏まえつつ、引き続き導入を進める。 	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【151】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各部署において、任期制の推進について検討を進め、医学部医学教育部、附属病院緩和ケアセンター、同病理部及び同医療安全管理部に任期制を導入したほか、教養基礎教育における国際言語科目の充実を図り、教育文化学部国際言語文化課程の教育・研究体制の整備・強化を推進するため、教育文化学部の任期制対象のドイツ語担当及び英語担当の職、任期、再任に関する事項及び審査機関の見直しを図った。 	
<p>【152】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 ・平成16年度に、同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用について指針を策定する。 		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①教員の採用について、同一大学出身の割合はおおよそ40%（10月1日現在）であるが、多様な大学の出身者、多様な経験を有する者からの採用に引き続き努めた。 ②外国人教員8名、外国人研究員3名、博士研究員（非常勤）8名を採用した。 ③全学の女性教員比率は前年度14.3%（平成19年10月1日現在）から本年度15.2%（10月1日現在）に増加した。 ④障害者雇用に積極的に対応（平成20年度中11名採用）し、法定雇用率2.1%の維持に努めた。 	
	<p>【152】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 ・「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針」及び「男女共同参画推進に係る提言」に基づく採用を促進する。 	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【152】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①教員在職者のうち、同一大学出身者の割合は41%（233名/568名（10月1日現在））であるが、前1年間の採用者については、その半数が他大学出身者であるなど、多様な大学の出身者、多様な経験を有する者からの採用に引き続き努めた。 ②外国人教員9名、外国人研究員4名、博士研究員（非常勤）12名を雇用するなど雇用拡大に努めるとともに、外国人教員の雇用促進のためのアクションプランを策定し、外国人教員の積極的採用の取組を推進した。 ③男女共同参画推進のためのアクションプランに掲げる「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」推進の取組を行うことで、全学の女性教員数を85名（15.2%（平成20年10月1日現在））から88名（15.5%（平成21年10月1日現在））に増加させた。 ④障害者の平成20年度末退職者等の補充を進め（平成21年度中4名採用）、障害者雇用の法定雇用率2.1%の維持に努めた。 	
<p>【153】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 ・平成16年度に、事務職員の採用、東北地区の他大学との人事交流及び合同研修の指針を策定し、実施する。 		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①東北地区国立大学法人等職員採用試験合格者から18名の採用を実施した（採用内訳：平成19年度実施分から11名、平成20年度実施分から7名）。 ②東北大学、弘前大学及び秋田工業高等専門学校と人事交流を実施したほか、大学評価・学位授与機構と日本学術振興会に若手職員各1名を引き続き派遣した。 ③東北大学（法人職員採用試験事務室）へ中堅職員1名を派遣した。 ④職員相互派遣研修協定に基づき、秋田県及び公立大学法人国際教養大学の各機関と、それぞれ各1名の相互派遣を実施した。 ⑤東北地区事務系職員等人事委員会が主催する各種研修のほか、人事院東北事務局主催の各種研修等に事務系職員を参加させた。また、国立大学財務・経営センター主催の国立大学係長クラス勉強会、国立大学若手職員勉強 	

	<p>【153】 ○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 ・①東北地区国立大学法人等職員採用試験から職員を採用する。また、東北地区の他大学等との人事交流を実施する。 ②東北地区事務系職員等人事委員会が主催する各種研修等に事務系職員を計画的に参加させ、人材育成を図る。</p>	<p>III</p>	<p>会及び国立大学附属病院若手職員勉強会に事務職員を参加させた。さらに、秋田県市町村職員合同研修に事務系職員を参加させた。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【153】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①東北地区国立大学法人等職員採用試験合格者から16名の採用を実施した(採用内訳：平成20年度実施分から7名、平成21年度実施分から9名)。 ②北東北国立3大学との間で締結した事務職員人事交流協定書に基づき、若手職員の人事交流を実施した(岩手大学へ1名派遣、弘前大学から1名受入)。 ③経済産業省東北経済産業局と相互人事交流に関する協定書を締結し、各1名の人事交流を実施した。 ④人事交流に関する協定に基づき、秋田県及び公立大学法人秋田県立大学と、各1名ずつの相互交流派遣を実施した。 ⑤文部科学省へ研修生1名を引き続き派遣した。 ⑥東北地区事務系職員等人事委員会が主催する各種研修のほか、人事院東北事務局主催の各種研修等に事務系職員を参加させた。また、国立大学財務・経営センター主催の国立大学係長クラス勉強会、国立大学若手職員勉強会及び国立大学附属病院若手職員勉強会に事務系職員を参加させた。さらに、秋田県市町村職員合同研修に事務系職員を参加させた。
<p>【154】 ・平成16年度に、大学・学部等の運営の企画・立案に参画しうる高度な専門性を有する事務職員等を養成する方策を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①人事院主催の「東北地区女性のためのパワーアップ研修」に1名参加させた。 ②i) 階層別研修として、中堅職員研修、係長研修、課長補佐研修及び部課長級研修に積極的に参加させた(12名参加)。 ii) 専門別研修として、会計事務研修、施設系中堅職員研修、研究協力担当職員研修及び技術職員研修に積極的に参加させた(23名参加)。 iii) 若手の事務職員を対象に、「事務職員フォローアップ研修」を実施した(16名参加)。 ③国立大学財務・経営センター主催の「国立大学係長クラス勉強会」に1名、「国立大学若手職員勉強会」に2名及び「国立大学附属病院若手職員勉強会」に3名を積極的に参加させた。 ④学内の課長補佐、係長・専門職員、看護師長等を対象に「コーチング研修」を実施した(29名参加)。 	
	<p>【154】 ・企画・立案に参画できる能力を開発するための研修プログラムの指針に基づき、各種能力向上専門研修を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【154】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①人事院主催の「東北地区女性のためのパワーアップ研修」に1名参加させた。 ②国立大学法人等東北支部地区研修の i) 階層別研修として、係長研修、中堅職員研修、課長補佐研修に職員を参加させた(8名参加)。また、部課長級研修に3名参加させた。 ii) 専門別研修として、会計事務研修(3名参加)、技術職員研修(7名)、研究協力担当職員研修(2名参加)、国際交流担当職員研修(2名参加)に参加させた。 iii) 若手の事務職員を対象に、「事務職員フォローアップ研修」の実施した(19名参加)。 ③国立大学財務・経営センター主催の「国立大学係長クラス勉強会」に1名、「国立大学若手職員勉強会」に1名及び「国立大学附属病院若手職員勉強会」に3名を参加させた。 ④学内の総括主査、主査、看護師長等を対象に「コーチング研修」を実施した(22名参加)。
<p>【155】 ○中長期的な観点に立った適切</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①非常勤職員については、人件費抑制の観点から前年度に引き続き採用抑制 	

<p>な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度に、本学における非常勤職員の在り方について見直しを行い、適正な職配置及び人数を設定する。 			<p>に努めた。</p> <p>②「事務系職員個別業務量調査」の調査結果を踏まえ、人事異動等に適切に反映した。</p>	
	<p>【155】</p> <p>○中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員（フルタイム職員・パートタイム職員）については、緊急かつ必要性があると認められるものについてのみ補充を考慮し、それ以外については採用を抑制する。 	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【155】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員の雇用については、人件費を極力削減することを前提に、緊急かつ必要性があると認められるものについてのみ補充を考慮することとした結果、前年度と比較して、パート職員は増員となったが、フルタイム職員については抑制が図られ（3名減）、人件費では全体として約600万円の縮減となった。 	
<p>【156】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度までに、優れた研究者等を招聘するため、年俸制等多様な給与体系について検討する。 		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「国立大学法人秋田大学寄附講座等教員就業規則」及び「国立大学法人秋田大学年俸制の適用に関する細則」を制定し、給与関係規程の整備を図るとともに、平成20年度中に2名の年俸制適用教員を採用した。 	
	<p>【156】</p> <ul style="list-style-type: none"> 優れた研究者等を招聘した場合の給与上の処遇を図るため、その処遇方策及び給与体系について検討する。 	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【156】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「人事の適正化推進会議」において、優れた研究成果を上げた研究者等のうち、教授については特別貢献教授にすることができることとし、当該教授には特別貢献手当を支給して研究を支援する方針を了承するなど、優れた研究者等に対する処遇の在り方、その給与体系について具体的な検討を進めた。 	
<p>【156-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人件費削減計画（部局別・本給表別）を策定し、同計画に基づく削減及び採用抑制等により人件費約282百万円（2.7%）を削減した。 	
	<p>【156-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【156-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成22年度までの年度ごとにおける部局別・本給表別の削減計画に基づく採用抑制等により、人件費約381百万円（3.6%）を削減した。 	
			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	4 事務等の効率化・合理化に関する目標 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する基本方針 ・学長のリーダーシップが十分発揮できる組織を構築する。 ○事務処理の効率化・合理化に関する基本方針 ・事務等の効率化，合理化を積極的に進める。
------	---

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
【157】 4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 ・平成16年度に、理事の下に關係の事務組織を設置し、効率的・効果的な事務処理を図るとともに、平成18年度に、外部評価も踏まえた事務組織体制の見直しを行い、必要に応じて改善を図る。	【157】 4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 ・各担当理事等と事務組織との連携協力を図り、効率的・効果的な事務処理の推進を図るとともに引き続き事務組織の見直しを行う。	IV	IV	(平成20年度の実施状況概略) ・①理事の所掌に則した事務組織の配置，事務局長職の廃止など事務組織再編について検討し，新年度に向けた新たな体制を整備した。 ②学術研究・情報担当理事のリーダーシップの下，情報化推進基本計画に基づき総合学務支援システムの導入に向けて関係部署と調整し，平成21年度から学生關係事務の効率化を図ることとした。 ③教員免許状更新講習の実施に向けて，準備室を立ち上げ教員免許状更新講習の準備に着手，平成21年度から秋田大学教員免許状更新講習推進センターを設置し対応していくこととした。		
			IV	IV	(平成21年度の実施状況) 【157】 ・①各課における諸課題に迅速に対応すべく，課長以下の職階層を簡素化し，機動的な業務執行体制を構築した。 ②キャンパス共通システム（AU-CIS）の文書処理簿の活用による文書処理の簡素化を実施した。 ③各種手当，共済（社会保険）など職員からの申請・届出が必要となるものに関する職員申請ガイドを作成し，平成22年4月からキャンパス共通システム（AU-CIS）上で閲覧可能とすることとした。 ④業務改善企画の募集を行ったところ，41件の提案があり，実施の可否の審議を経て，業務ガイドブックの作成など14件の企画を採択して実施することとした。また，その他の提案についても平成22年度中に検討を進め，実施可能なものから順次実施することとしている。	
【158】 ○複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 ・共同処理が可能な業務を検討し，その実現に努める。		III	III	(平成20年度の実施状況概略) ・①東北地区事務系職員等企画調整会議が実施する係長研修を当番校として開催したほか，中堅職員研修，会計事務研修，管理事務セミナー，技術職員研修，安全管理協議会，補佐研修等に積極的に参加した。 ②東北地区国立大学法人等採用試験に参加した。 ③仙台市において，秋田県内の大学との合同入試説明会を実施した。 ④キャンパス・イノベーションセンター東京において入居大学による合同大学説明会，就職支援セミナーを行った。		

	<p>【158】 ○複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 ・共同処理が可能な業務を検討し、その実現に努める。</p>	III	<p>⑤秋田工業高等専門学校と重油等について共同調達を行った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【158】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国立大学法人等東北支部地区研修の階層別研修、専門別研修及び事務職員フォローアップ研修に積極的に参加した。 ②東北地区国立大学法人等採用試験に参加した。 ③プロジェクト4Aによる秋田県内大学との合同大学説明会（仙台・東京・名古屋・横手・能代・秋田で実施）に参画した。 ④キャンパス・イノベーションセンター東京において入居大学による合同大学説明会、就職支援セミナーを行った。 ⑤秋田工業高等専門学校と重油等について共同調達を行った。 	
<p>【159】 ○業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 ・平成18年度までに、外部委託が可能な業務を選定して、業務の効率的な運用を図るとともに、現在実施している外部委託についても更に効率化に努める。</p>	<p>（斜線あり）</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・慢性的な混雑緩和を図るため、附属病院外来駐車場をゲート化し、料金の回収及び駐車場の案内については業務の効率的な運用を図るため、平成21年4月から外部委託することとした。 	
	<p>【159】 ○業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 ・外部委託が可能な業務を選定して、業務の効率的な運用を図るとともに、現在実施している外部委託についても更に効率化に努める。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【159】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務改善合理化委員会の各部会において、外部委託が可能な業務について検討を行い、教育関係部会では入学願書の受付業務の外部委託が可能と判断し、入試課及び一部の学部において派遣労働契約を実施した。また、財務・施設関係部会では旅費支給業務を外部委託している旅費システムの見直しについて、2年間更に継続使用するほうが新システム導入よりも経費を削減できることから平成24年度まで継続使用することとした。また、学生協力員制度を見直し、学生の経済支援と正課外学習経験を目的に、インターンシップ型学内業務への参加制度（A U S S）を立ち上げ、公開講座の受付業務など大学業務に54名の学生が参加した。 	
			<p>ウェイト小計</p>	
			<p>ウェイト総計</p>	

(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16～20事業年度】

1. 事務系職員の人事交流及び人材育成

- ・「事務系職員に係る人事異動の基本方針」(平成16年12月)に基づき、積極的に人事交流を実施し、事務職員の資質の開発・向上と組織の活性化を図っている。平成18年度に締結した「職員相互派遣研修協定書」に基づき、秋田県及び公立大学法人国際教養大学と相互派遣を実施している。また、平成16年度から毎年文部科学省へ研修生を派遣しているほか、大学評価・学位授与機構及び日本学術振興会へそれぞれ職員を派遣し、長期的展望に立って事務系職員の能力開発を行っている。さらに、「事務系職員人事交流協定」を締結し、北東北国立3大学(弘前大学、岩手大学、秋田大学)の人事交流の活性化を図っている。

【平成21事業年度】

1. 事務系職員の人事交流及び人材育成

- (1) 職員の人材育成と人事交流による職場の活性化を図るため、以下のとおり人事交流を実施した。
 - ①人事交流に関する協定に基づき、秋田県及び公立大学法人秋田県立大学と各1名ずつの相互交流派遣を実施した。
 - ②経済産業省東北経済産業局と相互人事交流に関する協定書を締結し、各1名の人事交流を実施した。
 - ③長期展望に立った人材育成の観点から、文部科学省に研修生1名を派遣した。
 - ④北東北国立3大学(弘前大学、岩手大学、秋田大学)の人事交流等の活性化を図るために締結した「事務系職員人事交流協定書」に基づき、若手職員1名を岩手大学へ派遣し、弘前大学から若手職員1名を受け入れた。
- (2) 東北地区事務系職員等人事委員会が主催する各種研修のほか、人事院東北事務局主催の各種研修等に事務系職員を参加させた。また、国立大学財務・経営センター主催の国立大学係長クラス勉強会、国立大学若手職員勉強会及び国立大学附属病院若手職員勉強会に事務系職員を参加させた。さらに、秋田県市町村職員合同研修に事務系職員を参加させた。

2. 人事評価システムの推進

- ・教室系技術職員、教育系職員及び看護職員に対して、人事評価を本格実施するとともに、医療系技術職員(看護師を除く。)については、人事評価の試行を実施した。
- ・国立大学法人秋田大学職員の人事評価に係る人事・給与等処遇への反映に関する指針に基づき、事務系職員について平成20年度の評価結果を平成21年6月勤労手当に活用した。また、教育系職員についても平成21年度評価結果を平成21年12月勤労手当に活用した。

3. 職員の多様な勤務形態の在り方への取組

- ・医師確保対策の一環として、子の養育や家事、あるいは親族等の介護等の事由

により常時勤務することが困難な医師についても採用できるよう、4月1日から非常勤医師の勤務形態に短時間勤務制度を導入し、女性医師4名を採用した。

4. 戦略的・効果的な人的資源活用の方策

- ・外部資金による特任教員を15名(教育推進総合センター1名、医学系研究科3名、附属病院7名、工学資源学部3名、男女共同参画推進室1名)(うち年俸制4名)、寄附講座等教員を5名(医学部総合地域医療推進学講座3名、医学部腎置換医療学講座1名、工学資源学部リサイクルプロセッシング講座1名)(すべて年俸制)を採用した。
- ・任期制の推進について検討を進め、医学部医学教育部、附属病院緩和ケアセンター、同病理部及び同医療安全管理部に任期制を導入したほか、教養基礎教育における国際言語科目の充実を図り、教育文化学部国際言語文化課程の教育・研究体制の整備・強化を推進するため、教育文化学部の任期制対象のドイツ語担当及び英語担当の職、任期、再任に関する事項及び審査機関の見直しを図った。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～20事業年度】

○ 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18年度に設置した経営戦略会議において、総人件費改革への対応、留学生宿舎の整備、新学生寮の設置、総合情報処理センターと附属図書館の将来構想・学習者中心の教育を行うための学内施設複合化、産学連携推進機構の設置、平成18年度に終了するCOE、GPの今後の取組に対する支援、国際交流センターの設置などについて検討を加え、教育研究評議会・役員会へ提案し、戦略的な法人運営が図られている。
- ・平成20年度に、全教職員に「秋田大学吉村プラン」を配付・周知し、新学長の大学運営に関するビジョンを明確に示した。また、新体制をサポートするため学長補佐13名を発令し、各担当において学長を補佐する体制を整備した。さらに、特定の業務について助言・提言を得るためコーディネーターを置き、国際交流協定締結に係る助言や病院経営に係る助言等を得ている。理事(企画調整・広報担当)を配置し、学長補佐を中心に構成した経営企画室を設置した。

○ 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。

- ・「学長手持ち分」としての教員数を設定し、評価センター、教育推進総合センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、産学連携推進機構(知的財産部門)、国際交流センターに専任教員を各1名配置し、戦略的・効果的な資源配分を行った。
- ・学長、学部長、病院長のリーダーシップの下に重点的に執行する経費として毎年5億7千万円程度を計上している。これらは、大学戦略推進経費として、①年度計画推進経費、②学部戦略推進経費、③病院経営戦略推進経費、④施設予防保全推進経費、⑤情報化戦略推進経費、⑥教育研究設備充実経費に目的別に区分され執行されている。

- **業務運営の効率化を図っているか。**
 ・事務連絡会議、事務改善合理化委員会において、効率的効果的な事務処理を推進するため、キャンパス共通システム(AU-CIS)を活用し、文書受付の電子化、各種通知のペーパーレス化及び迅速化を図った。これまで財務部、施設部で分けて行っていた建物等の保守・点検維持管理業務については施設部に一元化し全学的視点で業務を実施することとした。また、手形地区及び本道地区における物品等の検収体制を充実するために、検収室を設置したほか、秋田工業高等専門学校と共同して調達を図るなど、事務等の効率化・合理化を推進している。
- **収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。**
 ・博士課程の充足率については、国立大学法人評価委員会により、これまで一定の学生収容定員を満たしていないとの評価を受けていた。このことに対応し、医学研究科では平成19年度に研究科の改組を行い、入学定員を30名とした。改組後の入学者は平成19年度23名、平成20年度34名、平成21年度33名となり収容定員に対して100%の充足率となっている。学年進行終了の平成22年度には全体で90%以上の充足率が確保される見込みとなっている
- **外部有識者の積極的活用を行っているか。**
 ・中期目標・中期計画の達成状況の確認等を目的に、平成18年度に受審した認証評価自己評価書と平成16、17年度の法人評価結果を基にした学外有識者(7名)による外部評価を実施した。
 ・評価センターでは運営委員会と評価委員会にそれぞれ外部委員1名を依頼し、センター事業や法人評価等について意見を取り入れている。
 ・経営協議会終了後、経営協議会学外委員と役員との意見交換会を行い、そこで得た学外委員からの助言を大学運営に反映させている。例えば、平成20年度には日本語教育の充実も含めた留学生の受入拡大について助言を得、国際交流センターに専任教員を採用し日本語教育の充実を図るとともに留学生相談室を開設し環境を整備した。
 ・産学連携推進機構において、知的財産ディレクター、知的財産アドバイザー及び産学官連携コーディネーターを配置し、知的財産活動の基盤強化、知的財産の創出・管理・活用の体制整備、産学官連携に関する助言等を得ている。この成果として、競争的資金の増加や知的財産管理体制の強化(規程整備、技術移転機関活用)が図られた。
- **監査機能の充実が図られているか。**
 ・監事監査については、2人の監事が置かれ、監事監査規則に基づき、大学の業務運営状況、業務遂行状況、会計処理状況について監査を実施している。監事においては、監査計画に基づく業務監査を実施し報告するほか、学内で実施するシンポジウム等の機会を捉え、監査データを基にした大学の現状について職員に報告している。平成19年度には監査体制を一層強化するため学長直属組織である監査室の室員を増員し、監査室の充実を図った。平成20年度には、経営者、監事、会計監査人、内部監査担当の四者によるディスカッションを実施し、経営環境・内部統制等の状況について各々が情報を共有化し不正・誤謬の発生の可能性の高い部門及び勘定科目等を把握した上で監査に臨むことにより監査機能の充実を図った。
- **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19年度に「男女共同参画推進のためのアクションプラン」を策定した。平成20年度に国立大学法人秋田大学教員選考基準を改正し、教職員の採用選考においては、本学「男女共同参画推進に係る提言」及び「同一大学出身者の割合、

外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針」を踏まえて行うよう規定した。男女共同参画推進の取組に関するホームページを新設し教職員等への情報発信を行っている。

- **教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。**
 ・学内の研究シーズの知的財産化を目的として、平成16年度に知的財産本部を設置した。その後、平成19年度には、知的財産等の研究シーズを基盤にした共同研究の実施や外部競争的資金の獲得支援を効率的に行うために、知的財産本部と地域共同研究センターを統合して、産学連携推進機構を設置した。機構の設置によって、教員の知的財産に対する意識が高まるとともに、外部資金への獲得を目指した応募が活性化され、さらに地域との研究活動が活発になった。
- **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年度に設置した学術研究基本計画委員会において、「秋田大学における研究の基本的な考え方」を策定し、平成19年度から平成20年度は学術研究企画会議において、「秋田大学の研究の具体的な進め方」を策定し、パイオサイエンス、資源素材など、本学の特色ある研究を推進している。年度計画推進経費により3学部・研究科連携研究プロジェクトを支援する他に、弘前大学・岩手大学との3大学連携推進研究プロジェクトを実施し、より高水準かつ発展性のある研究拠点の形成に取り組んでいる。
- **従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。**
 ・平成17～19年度の評価において人事評価システムの実施に向けた取組に期待されるとの評価を受けていた。これについて、大学教員については、「教員評価指針」に基づき、各学部等の評価実施要項により教員評価の試行を行った。事務系職員については平成19年度の試行結果を踏まえ、評価シートを改正し、人事・給与等处遇の反映に関する指針を策定した。附属学校教員、教室系技術職員についてはそれぞれ7月、10月から試行を開始した。医療系職員について看護師はキャリアアップシステムにより既に人事評価を実施しているほか、臨床検査技師、診療放射線技師等は平成21年度に試行を開始する。また、人事評価を統括的に実施するため、「秋田大学職員人事評価実施規程」を制定し20年度から本格実施した。
 ・「大学院博士課程において、学生収容定員の充足率が平成16年度から平成18年度においては85%、平成19年度においては90%をそれぞれ満たさなかったことから、今後、速やかに、定員の充足に向け、入学定員の適正化に努めることや入学者の学力水準に留意しつつ充足に努めることが求められる。」との評価を受けた。これについて、医学研究科を医学系研究科に改組し医学専攻(博士課程)の入学定員を56人から30名に変更した。改組後の入学者は平成19年度23名、平成20年度34名、平成21年度33名となり収容定員に対して100%の充足率となっている。学年進行終了の平成22年度には全体で90%以上の充足率が確保される見込みである。また医学系研究科博士課程では、がんプロフェSSIONナル養成コース、自殺予防・メンタルヘルスプロフェSSIONナル養成コースを設置し、学生の獲得に努めた。工学資源学研究所博士後期課程では、秋季入学制度や英語による特別コースを導入したほか、MOTコース教育プログラムを開設するなど社会のニーズに応じた取組を行った。

【平成21事業年度】

○ 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。

- ・教育研究評議会において学長が「秋田大学マニフェスト」を説明し、各理事及び各学長特別補佐所掌分の年度ごとのビジョンを明確に示すとともに、全教職員に秋田大学マニフェストを配付し周知した。なお、横手地域を対象とした地域づくりプロジェクトの実施（横手分校の活動の一環）、ベンチャーインキュベーションセンターの設置、第2期情報化推進計画の策定、事務組織の職階の簡素化等、各所掌において実行した。

○ 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21年度学内補正予算において、乳幼児を抱える教職員が安心して働ける職場環境を整備するため、学内保育施設の増築（病児・病後児保育施設：ことりのおへや）を行った（4千万円）。
- ・平成22年度学内予算の編成に当たり、前年度に大学戦略推進経費として新規に加えた全学戦略推進経費（2億5千万円）を戦略的に見直し、特色ある教育研究体制の構築並びに診療体制の充実を図るため、学長の人的裁量分として1億1千万円を増額（総額1億7千万円）、更に経費的裁量分として年度計画推進経費に3千万円を増額（総額2億6千万円）した。
- ・これまでも「学長手持ち分」として評価センター、教育推進総合センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、産学連携推進機構（知的財産部門）及び国際交流センターに計6名の教員を配置し、戦略的・効果的な資源配分を行って来たが、特色ある教育研究体制構築等への重点的な人員措置を迅速にできるよう、学長手持ち人件費の拡充について教育研究評議会、役員会等へ提案し、新たに9つの教員ポストの措置が承認された。
- ・「学長手持ち人件費拡充」から、附属病院に3名の任期付教員を配置し、地域医療の中核拠点としての診療体制を強化した。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

- ・各課等が抱える諸課題に迅速に対応すべく現行の職階層（課長、課長補佐、係長、主任、係員）を簡素化（課長、主査、課員）し、機動的な業務執行体制にすることで、管理職員のマネジメント力を強化するとともに、業務繁忙期における全員総力体制（フラット化システム）に対する職員1人1人の意識改革を図った。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

- ・医学系研究科博士課程におけるがんプロフェッショナル養成コース及び自殺予防・メンタルヘルスプロフェッショナル養成コース、工学資源学研究所博士後期課程における秋季入学制度、英語による特別コース及びMO Tコース教育プログラムなど、社会のニーズに応じた取組を継続して実施したほか、医学系研究科保健学専攻（博士後期課程）を新設し学生の獲得に努めており、平成21年度においては博士課程全体において、93.9%の充足率となっている。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

- ・経営協議会において学外委員からの意見を受け、担当部局等で対応に努めた結果、学長手持ち人件費の拡充や地域医療に係る拠点形成等に反映させた。
- ・広報コーディネーターを講師として、広報研修を実施し担当職員のスキル向上を図った。

○ 監査機能の充実が図られているか。

- ・10月及び平成22年3月に、理事（総務・財務・施設担当）、監事、会計監査人、監査室長の四者による打ち合わせを実施し、経営環境・内部統制等の状況につ

て各々が情報を共有化し、不正・誤謬の発生の可能性の高い部門及び具体の業務等を把握した上で監査に臨むことにより監査機能の充実を図った。

- ・監事と監査室が連携して平成21年度監事監査を実施し、内部監査機能の充実を図った。
- ・11月には会計監査人と財務課が連携して決算説明会を開催し、決算体制の強化を図った。

○ 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21年5月に男女共同参画推進室を設置するとともに、平成21年度科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成プログラムに「大学間連携と女性研究者支援 in 秋田」が採択された。男女共同参画推進担当の特任准教授1名及びスタッフ（非常勤職員）5名を採用し、男女共同参画推進の実施体制を整備した。
- 男女共同参画推進のため、以下の事業等を実施した。
 - ・内閣府及び男女共同参画推進連携会議との共催により、男女共同参画シンポジウム「ワークライフバランス（仕事と生活との調和）の実現に向けて」～ダイバーシティ尊重の風土醸成をめざして」を開催し、105名が参加した（10月）。
 - ・女子中高生を対象としたイベント「あなたも、もしかしたら工学女子？」を開催し、中高生など35名が参加した（12月）。
 - ・秋田県立大学と国際教養大学の3大学による第1回大学間連携連絡会議を開催し（平成22年2月）、3大学の協力の下で秋田県内高等教育機関における男女共同参画推進のための連携事業を提案していくこととした。
 - ・男女共同参画推進室に支援相談窓口（コンシェルジュ・デスク）を設置し、育児や介護など教職員の多様な生活に合わせた多様な勤務形態を可能にするための相談や育児・介護に関する情報提供を開始した。
 - ・コンシェルジュ・デスク相談員研修として「～コンシェルジュ・デスクの充実に向けて～」を開催した（平成22年2月）。
 - ・男女共同参画推進室のホームページを開設した（平成22年2月）。
 - ・平成21年度秋田大学男女共同参画推進フォーラムを開催し、69名が参加した（平成22年2月）。
 - ・学内外を対象とした講演会「男女共同参画推進を考える」を開催し、105名が参加した（平成22年3月）。
 - ・男女共同参画推進室リーフレット、女子中高生対象リーフレット「ガールズ・ブチャラボ」、リーフレット「基本的な相談の受け方」を発行した。
 - ・平成20年12月に教職員を対象に実施した「男女共同参画推進に関する意識調査」の結果を報告書としてまとめ、公表した（平成22年3月）。
 - ・シンポジウム及び講演会参加者に対して男女共同参画推進のためのアンケート調査を実施した結果、本学から男女共同参画推進を強く発信することが期待された。
 - ・教員を対象に「女性研究者のための柔軟な支援のあり方に関する調査」を実施（平成22年2月）し、集計結果の主なものを公表した（平成22年3月）。
 - ・男女共同参画推進室リーフレット、女子中高生対象リーフレット「ガールズ・ブチャラボ」、リーフレット「基本的な相談の受け方」を発行した。
 - ・本道キャンパス内に病児・病後児保育施設「ことりのおへや」を設置した（平成22年3月）。

○ 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。

- ・産学連携推進機構の組織充実を図るため、4月に知的財産戦略に関する企画
- ・立案及び戦略的な活用に関する企画・立案を行う「知的財産戦略室」を設

置した。また、10月には「秋田大学科学技術相談室設置要項」、「秋田大学知的財産戦略室設置要項」及び「秋田大学産学連携推進員取扱要項」を制定し組織の充実を図り、科学技術相談員23名、知的財産戦略室員11名、産学連携推進員21名を任命した。知的財産戦略室では、第2期中期目標期間の「秋田大学の研究の基本的な考え方」や今後の研究テーマの検討を行った。また、産学連携推進員は、企業関係者との意見・情報交換やシーズの紹介を行った。

- ・産学連携推進機構知的財産部門が行う研究成果の知的財産化及び社会還元を促進し、本学の教育・研究の進展を図るため、同部門の専任教員の職、任期及び再任に関する事項を、それぞれ「准教授」から「准教授、講師、助教」へ、「3年」から「5年」へ、「再任不可」から「再任可」と規程を改正し、平成22年4月から講師1名の採用を決定した。
- ・バイオサイエンス教育・研究センターの教育研究体制の充実のため、平成22年度から学長手持ち人件費により、教授1名、及び新たに設置する「生体情報シグナル研究部門」に助教1名の増員を決定した。
- ・企業・大学等・行政の産学官一体となった共同研究拠点の整備を目的とした秋田大学ベンチャーインキュベーションセンターが平成22年3月に竣工した。これに合わせ関連規程の整備を行った。

○ 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。

- ・年度計画推進経費による、教育研究プロジェクト i) 一般教育研究, ii) 特色推進研究, iii) 若手挑戦研究, iv) 連携融合研究) の公募を行い、27件の研究に対し42,900千円の支援を実施した。また、「教育研究設備充実経費」及び「全学戦略推進経費（設備マスタープラン対応経費）」(89,204千円)で、「高度研修システム」など6件の教育研究設備を、教育文化学部、医学系研究科、工学資源学部、バイオサイエンス教育・研究センター、保健管理センターに導入した。
- ・間接経費による、学際的研究及び若手研究者等への研究環境の向上・改善支援経費として24名の研究者に対し総額12,300千円の支援を実施した。
- ・国、自治体、産業界との連携強化を図るため、東北経済産業局との人事交流による教員を5月から採用した。
- ・文部科学省地域産学官連携科学技術振興事業補助金イノベーションシステム整備事業「大学等産学官連携自立化促進プログラム『コーディネーター支援型』」に採択され、平成22年4月から産学官連携コーディネーターを採用することを決定した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

- ・平成17～19年度の評価において人事評価システムの実施に向けた取組に期待されるとの評価を受けていた。これについて、教育系職員、教室系技術職員及び看護職員に対する人事評価を本格実施するとともに、医療系技術職員（看護職員を除く。）については、人事評価の試行を実施した。
- ・平成20年度の評価において、『「①事務系職員に対し、試行結果を踏まえた人事評価システムを実施し、評価結果を給与その他処遇へ適切に反映させる」(実績報告書15頁・年度計画【146】)については、事務系職員に対する人事評価の結果を給与等の処遇に反映するまでには至っていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。』との評価を受けていた。これについては、本学の人事評価制度の設計上、本格実施した平成20年度中には評価結果を処遇に反映することはできなかったものの、平成21年6月の勤勉手当の成績優秀率において処遇への反映に活用した。また、平成21年度に本格実施した教育系職員の人事評価については、平成21年12月勤勉手当において活用した。
- ・「大学院博士課程において、学生収容定員の充足率が平成16年度から平成18年度においては85%、平成19年度から平成20年度においては90%をそれぞれ満たさなかったことから、今後、速やかに、定員の充足に向け、入学定員の適正化

に努めることや、入学者の学力水準に留意しつつ充足に努めることが求められる。(なお、平成21年度は90%を満たしている。）」との評価を受けた。これについて、平成21年度においては全体で93.9%の充足率となっている。また、医学系研究科博士課程におけるがんプロフェッショナル養成コース及び自殺予防・メンタルヘルスプロフェッショナル養成コース、工学資源学研究科博士後期課程における秋季入学制度、英語による特別コース及びMOTコース教育プログラムなど、社会のニーズに応じた取組を継続して実施したほか、医学系研究科保健学専攻（博士後期課程）を新設し学生の獲得に努めた。

・平成20年度の評価において、『「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針』及び『男女共同参画推進に係る提言』に基づく採用を引き続き促進する」(実績報告書16頁・年度計画【152】)については、積極的な取組が講じられておらず、かつ、外国人教員数は対前年度実績を下回っていることから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。』との評価を受けていた。これについて平成21年度において以下のとおり実施した。

- ①教員在職者のうち、同一大学出身者の割合は41.0%であるが、前1年間の採用者については、その半数が他大学出身者であるなど、多様な大学の出身者、多様な経験を有する者からの採用に引き続き努めた。
- ②外国人教員9名、外国人研究員4名、博士研究員（非常勤）12名を雇用するなど雇用拡大に努めるとともに、外国人教員の雇用促進のためのアクションプランを策定し、外国人教員の積極的採用の取組を推進した。
- ③男女共同参画推進のためのアクションプランに掲げる「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」推進の取組を行うことで、全学の女性教員数を85名から88名に増加させた。
- ④障害者の平成20年度末退職者等の補充を進め、障害者雇用の法定雇用率維持に努めた。

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 IV 財務内容の改善に関する目標
 1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標
 ・科学研究費補助金など外部研究資金その他の自己収入の増加を図る。

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
【160】 III 財務内容の改善に関する目標を達成するための目標 1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成する ○ 科学研究費補助金等外部研究資金の増加を図る。	【160】 III 財務内容の改善に関する目標を達成するための目標 1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成する ○ 科学研究費補助金等外部研究資金の増加を図る。	IV	IV	(平成20年度の実施状況概略) ・① 学術研究企画会議において、科学研究費補助金の獲得増加の方策を検討し、「科学研究費補助金説明会」を実施した（【62】参照）。 ② 産学連携推進機構では、科学技術振興機構（JST）の「重点地域研究開発推進プログラム」の申請の支援、「秋田大学新技術説明会」（平成21年3月6日）等での成果発表、東北経済産業局との連携セミナー（11月13日）、産学官連携セミナー「地下資源シリーズ」（10月11日～3月14日の6回）、産学官連携セミナー「これからの活動によって、受託研究及び共同研究の外部資金の獲得が、前年度比約4,400万円増加した。」 ③ 東京在住のコーディネーターの配置により、首都圏での産学連携推進活動を強化した。		
				(平成21年度の実施状況) 【160】 ・① 学術研究企画会議研究プロジェクト・競争的外部資金等検討WGにおいて、科学研究費補助金の獲得増加の方策を検討した（【62】参照）。 ② 東北経済産業局、JST等からの情報収集、JSTサテライト岩手事業説明会（7月）、総務省東北総合通信局事業説明会（8月）、JST「採択機会（7月）による各種競争的資金プログラムの申請支援、「新技術説明会」の開催など平成22年度予算に係る提案公募型技術開発事業公募説明会（9月）など平成22年1月及び3月、「イノベーションセッション見本市」（9月）など成果発表、県北部テクノプラザ総会・講演（5月）、大仙市商工部研修会（6月）などへの参加、東京在住のコーディネーター（市）による首都圏での産学連携推進活動を行い、競争的外部資金の拡大を目指している。また、東北経済産業局、NEDO、JSTから講師を招いての「秋田大学産学官連携セミナー」（10月）や「産学活性化テクノセミナー」（平成22年2月及び3月）を開催した。 ③ 間接経費による「研究環境の向上・改善支援経費」として、12,300千円（前年度5,000千円）の支援を実施し、研究成果へのインセンティブ及び研究活性化を図った。 ④ 2活性的な経費の活用による事業を管理法人として初めて受託し、外部資金を獲得した。また、省産官連携による事業を管理法人として初めて受託し、外部資金を獲得した。また、省産官連携による事業を管理法人として初めて受託し、外部資金を獲得した。また、省産官連携による事業を管理法人として初めて受託し、外部資金を獲得した。		

<p>方策 ・病院の経営改善と再開発の経営改善方策 計画の継続による収益の増加を図る。再開発の経営改善方策 を計画に見合うよう収益を確保する。</p>		<p>・①各診療科の稼働実績を該当部署に毎週フィードバックすることにより、病 床稼働率の向上を促した。 ②病棟移転後、改修工事に入るため、病床数は約40減少した。減少した病床 をより効率的に運用するために、病床の3割を共通病床化した。その結果、 年度後半は実質90%以上の高稼働状況が続いた。 ③病棟移転前後に一時的に病院収入は減少したものの、その後順調に回復し ており、結果的に病院収入は前年度を約6億円上回った。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

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 2 経費の抑制に関する目標
 ・ 管理的経費の抑制を図る。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【163】 2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 ○ 管理的経費の抑制に関する具体的方策 ・ 外部委託が可能な業務を精査し、業務の効率的な運用を図る。		III		(平成20年度の実施状況概略) ・ 旅費支給業務の外部委託による人件費削減額、旅費経費の節減額等、経済的効果について検証し、事務改善合理化委員会へ報告した。また、利用拡大に向けて現システムの問題点を洗い出し検討している。		
	【163】 2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 ○ 管理的経費の抑制に関する具体的方策 ・ 外部委託が可能な業務を精査し、業務の効率的な運用を図る。	III		(平成21年度の実施状況) 【163】 ・ 7月に旅費システム導入状況について各国立大学法人への調査を行うとともに、11月に「旅費システム検討WG」を設置し、平成23年度に更新が必要となる旅費システムの今後の在り方について、更新の可否も含めて検討した結果、費用対効果等の観点から現システムを平成24年度まで使用し、継続的な経費節減を図ることとした。		
【164】 ・ 業務の効率化・合理化により、管理的経費の縮減を継続的に実施する。		III		(平成20年度の実施状況概略) ・ 平成20年度学内予算配分において、管理的経費予算を対前年度比1%削減した。		
	【164】 ・ 業務の効率化・合理化により、管理的経費の縮減を推進する。	III		(平成21年度の実施状況) 【164】 ・ ①平成21年度学内予算配分において、管理的経費予算を対前年度比1%削減した。 ②経費節減の観点から、タクシーの利用基準に関する見直しを行い、543千円（前年比約6%減）の縮減を行った。		
				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 3 資産の運用管理の改善に関する目標
 ・全学的かつ経営的視点に立って大学が保有する資産（土地、施設・設備等）の効果的・効率的な運用を図る。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【165】 3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 ○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 ・大学が保有する資産（土地・施設・設備等）について、効率的・効果的利用と、観点から定期的点検・評価を基に、適切な運用を図る。	【165】 3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 ○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 ・大学が保有する資産（土地・施設・設備等）の点検・評価に関する指針に基づき、点検・評価を行い、資産の適切な運用に努める。	III		（平成20年度の実施状況概略） ・①役員会において、余裕金の安全かつ効率的な運用を行うため、「秋田大学資金運用事務取扱要領」及び「運用方針」を決定し、従来からの国債運用に加え、大口定期預金、譲渡性預金の活用により、約1,190万円の運用益を上げることができた。 ・②産学連携施設を建設するため、本学に近接する県有地と本学所有の手形山崎団地（手形キャンパスと別地）との土地交換について交渉中である（平成21年度手続き予定）。		
		III		（平成21年度の実施状況） 【165】 ・①役員会において、資金の安全かつ効率的な運用を行うため、「平成21年度資金運用方針」を決定し、決済性預金から普通預金への移し替えや、資金繰りを工夫した資金の運用（国債、大口定期預金、譲渡性預金）により、約1,609万円（前年比約35%増）の運用益を上げることができた。 ・②本学所有の資産の効率的・効果的な運用を図るために、産学官連携施設（ベンチャーインキュベーションセンター）の建設用地として県有地との土地交換を行った。		
				ウェイト小計		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～20事業年度】

1. 大学戦略推進経費の拡充

- 平成18年度に学長、学部長及び病院長のリーダーシップの下に重点的に執行する経費である大学戦略経費として、これまでの①年度計画推進経費、②学部戦略推進経費、③病院戦略推進経費、④施設予防保全推進経費に加え、⑤情報化戦略推進経費(4千6百万円)と⑥教育研究設備充実経費(4千万円)を新たに措置し、大学戦略推進経費の拡充を図った。平成20年度当初予算では、大学戦略推進経費として5億7千万円を措置したが、平成21年度当初予算では、第2期中期目標期間を視野に入れ、懸案事項である設備の老朽化・陳腐化、教育研究環境の改善及び敷地の整備などに対応するための経費として、全学戦略推進経費(2億5千万円)を新たに追加した。

2. 研究環境の向上・改善支援経費

- 平成19年度競争的資金の間接経費に学部の研究活動の活性化及び若手教員の研究活動を促進するための経費として「研究環境の向上・改善支援経費」500万円を新設した。

【平成21事業年度】

1. 全学戦略推進経費の拡充

- 第2期中期目標期間において、更に特色ある教育研究等を伸展させるべく、平成21年度に大学戦略推進経費に新たに予算化した全学戦略推進経費(2億5千万円)により、これまで懸案となっていたキャンパス情報ネットワークの整備、設備マスタープランに基づく設備更新、図書館機能の整備及びキャンパス内の環境整備を行い、教育研究基盤の整備充実を図った。
- 本学の教育研究等の特色を伸ばすため、学長裁量分として措置している年度計画推進経費に3千万円を増額(総額2億6千万円)、平成22年度学内予算において、学部長裁量分として措置している学部戦略推進経費に2千万円を増額(総額7千7百万円)するなど、大学戦略経費の大幅な見直しを行った。

2. 特色ある教育研究体制構築への重点的資源配分

- 特色ある教育研究体制構築への重点的な資源配分を迅速にできるよう、学長の人的裁量分として1億1千万円を増額(総額1億7千万円)を図り、平成21年度学内補正予算に必要額を計上した。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～20事業年度】

- 財務内容の改善・充実が図られているか。

1. 外部資金の確保

(1) 科学研究費補助金増加への取組

- 科学研究費補助金の申請・採択を増加させるため、他大学のプログラムオフィサーや本学の教員による科学研究費補助金の申請時の記載方法や注意事項に関する講演会やセミナーを開催した。(申請件数：平成15年度 475件、平成16年度 463件、平成17年度 587件、平成18年度 591件、平成19年度 501件、平成20年度 535件)

(2) その他の外部資金増加への取組

- 平成16年度に設置した知的財産本部と平成5年度に設置された地域共同研究センターを統合し、平成19年度には産学連携推進機構を設置した。受託研究費、奨学寄附金等の増加のための方策として、科学技術振興機構(JST)の「重点地域研究開発推進プログラム」への申請支援、「秋田大学新技術説明会」等での成果発表、東北経済産業局との連携セミナー等の産学官連携セミナー開催に取り組んでいる。また、東京サテライトを拠点にした首都圏への情報提供等により、シーズの発信や競争的資金への応募を積極的に展開している。(共同研究、受託研究受入額：平成16年度 161百万円、平成17年度 168百万円、平成18年度 216百万円、平成19年度 308百万円、平成20年度 355百万円)

2. 経費の節減

(1) 業務の外部委託

- 管理部門の経費抑制を図るため、外部委託可能な業務を系統的に調査し、平成17年度から、出張伺、命令、支払、精算までの一連の流れをトータルに行えるシステムの検討を行い、平成19年度から手形地区(事務局、教育文化学部、工学資源学部)の全職員及び本道地区(医学部、附属病院)の事務系職員を対象に本稼働している。このことにより、割引切符による経費節減本人の旅費立替の負担軽減も図られた。
- 附属病院診療料金の収納業務については、自動入金機を導入するなど、業務の効率化に努めてきたが、平成19年度から附属病院における診療料金の収納業務を外部委託した。これにより、経費節減はもとより事故防止、患者サービスの向上などの効果が上がった。

(2) 調達業務の効率化

- 契約業務は、手形地区と本道地区で事務処理の一元化を図り事務局調達課と医学部調達課で行っていたが、少額な教育研究用品に限り教員に契約権限を委任し、調達業務の効率化を図った。
- 附属病院における医薬品に関しては、過剰在庫の縮減を図るとともに後発薬品の採用拡大、また、物流管理システム(SPDシステム)の一元管理の推進によりコスト削減に取り組んでいる。

3. 資産運用の改善

- 平成19年度には「秋田大学資金運用事務取扱要領」及び「運用指針」を決定し、国債運用に加え、大口定期預金、譲渡性預金の活用により、約1,190万円の運用益を得て国際交流事業や学生支援事業に活用している。大学戦略推進経費として5億7千万円を措置したが、平成21年度当初予算では第

2 期中期目標期間を視野に入れ、懸案事項である設備の老朽化・陳腐化、教育研究環境の改善及び敷地の整備などに対応するための経費として、全学戦略推進経費（2 億 5 千万円）を新たに追加した。

- 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。
 - ・中期目標期間中の財政計画については、法人の経営基盤確立の観点から、その具体的目標を定め、確実に実行していく必要があり、人件費削減方策や人件費削減計画を決定し、職員及び常勤職員について緊急かつ必要性があると認められるものについてのみ補充を考慮し、それ以外は採用抑制する等に努めてきた。
 - ・中期計画における総人件費改革の実行計画を踏まえ、各部局等が削減に協力し、平成20年度まで約2.7%の人件費削減を実施した。
- 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。
 - ・平成17～19年度の業務実績評価において、「中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標に向けて、着実に人件費削減が行われている。今後とも、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究の質の確保に配慮しつつ、人件費削減の取組を行うことが期待される。」とあった。平成20年度までに約2.7%の人件費削減を実施した。

【平成21事業年度】

- 財務内容の改善・充実が図られているか。
 - ・役員会で決定した「平成21年度資金運用方針」に基づき資金繰りを工夫した結果、資金の運用（国債、大口定期預金、譲渡性預金）による利息が約1,609万円となり、前年比約35%（約417万円）増の運用益を上げることができた。
 - ・病院再開発に伴う病棟移転後、病床数は約40減少したが、共通病床化による病床稼働率の向上などにより、病院収入は前年度より約6億円増加した。
- 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。
 - ・中期計画における総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成19年度に「人件費削減方策」及び「人件費削減計画」を決定しており、当該計画を踏まえた各部局等の削減計画に基づき、平成21年度まで3.6%の人件費削減を実施した。
- 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。
 - ・平成17～20年度の評価で中期計画の達成に向け教育研究の質の確保に配慮しつつ、人件費削減の取組を行うことが期待されている。中期計画における総人件費改革を踏まえ、平成17年度に決定した「総人件費改革の実行計画に基づく対応について」により、平成18年度の人件費削減を実施した。また、平成19年度に「人件費削減方策」及び「人件費削減計画」を決定し、平成21年度までに約3.6%の人件費削減を実施した。

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

中期目標 V 1 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
 ・自己点検・評価、外部評価及び認証評価機関による評価の結果を大学運営の改善に反映させるとともに、公表する。

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
【166】 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を達成するための措置 ○ 自己点検・評価の改善に関する具体的方策 ・平成21年度に「教育・研究センター」の自己点検や外部評価センター」を設置する。	【166】 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を達成するための措置 ○ 自己点検・評価の改善に関する具体的方策 ・第1期中期目標期間の評価結果を元に、改善すべき事項等への改善策を明確に表し、改善を図る。	III		(平成20年度の実施状況概略) ・評価センターが中心となり「平成19年度事業」をとり進め、業務の改善を図るとともに、中期目標達成に向けた取組を進めた。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【166】 ・第1期中期目標期間評価結果について、教育研究評議会等で報告したほか、FDシンポジウムにおいて指摘事項について改善を促した。また、評価委員会において、当該事項に係る中期計画の進捗状況や改善状況について、第1期中期目標期間終了後の更なる促進について、再度喚起を図った。		
【167】 評価結果を大学運営の改善に活用するための方策 ・自己点検・評価の活用を促進する。	【167】 評価結果を大学運営の改善に活用するための方策 ・「秋田大学内各組織における自己評価指針」に基づく大学内各組織の自己評	III		(平成20年度の実施状況概略) ・評価センターでは、学内各センター等が前年度の実績、運営等について作成した自己評価報告書に基づき、改善の提言を「平成19年度学内各センター等」の自己評価に反映し、これを基に各センター等では、提言事項等に対する改善を進めた。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【167】 ・学内共同教育研究施設評価改善検討会議において、各センター等が実施した「秋田大学学内各組織における自己評価指針」による自己評価を基に、研究		

	価と改善を実施する。		活動の点検・評価を実施し、特徴的な取組又は改善が必要な事項等を示した。また、学長からの改善に関する提言があり、各センター等の使命に対する年度計画の見直し、学長手持ち教員の配置、外部評価などの改善、対応を進めた。	
【168】 平成18年度に、中期目標・中期計画について自己点検・評価及び外部評価を実施し、その達成状況の確認、目標の見直しを行う。		III	(平成20年度の実施状況概略) ・第1期中期目標期間の評価結果(原案)に基づき、中期計画の達成状況を検証し、改善を行うべき事項を教育研究評議会、役員会等で検討し、各部署において該当する事項について対応することとした。	
	【168】 ・第1期中期目標期間中の業務の達成状況について、法人評価委員会の第三者評価の結果、自己点検・自己評価及び業務達成状況の検証及び改善を行う。	III	(平成21年度の実施状況) 【168】 ①国立大学法人評価委員会における平成20年度実績の指摘事項に対し、当該項目の取組を促進し、改善を図った。②第1期中期目標期間中、評価委員会において当該事項の中期計画の進捗状況や改善状況について、当該部署から報告を求め、第1期中期目標期間終了までの更なる促進について、各部署から報告を求め、第1期中期目標期間終了までの平成21年度計画については、評価委員会及び教育研究評議会にて計画の実施を促した。	
【169】 ・上記評価結果及び改善の状況について適切な方法で公表し、社会への説明責任を果たす。		III	(平成20年度の実施状況概略) ・平成19事業年度の業務に対する評価結果及び第1期中期目標期間の教育研究に対する評価結果を本学ホームページ及び「平成20年度評価センター年報・研究紀要」に掲載し社会へ公表した。	
	【169】 ・平成20事業年度における年度評価の結果及び改善について、本学ホームページ等により社会へ公表する。	III	(平成21年度の実施状況) 【169】 ・国立大学法人評価委員会から「平成20事業年度の業務に対する評価結果」が示されたことを受け、「平成20事業年度の業務に対する評価結果」を本学ホームページに速やかに掲載し、社会へ公表した。	
			ウェイト小計	

	<p>【171】 全学のセキュリティ対策の一層の強化に向け、セキュリティポリシーの策定、実施手順等の整備を順次進める。</p>		<p>⑥教育研究活動をより向上させるため、平成21年度予算の「全学戦略推進経費」に「キャンパス情報ネットワーク整備費」を計上した。</p> <p>IV (平成21年度の実施状況)</p> <p>【171】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①情報セキュリティに関しては、「情報システム取扱いガイドライン」利用者向け作成し全教職員・学生に配付しその周知を図った。また、総合情報処理センターの利用者端末をシンクライアント化し、セキュリティの向上を図った。 ②総合学務支援システム (a.net) のセキュリティを強化するため、学務系に担当学務保健管理センター看護師及び出納係員等 (全50名) のパソコンに生体認証システム (指静脈認証装置) を導入した。 ③年度計画推進経費 (1億円) 及び文部科学省平成21年度第1号補正予算 (1億1千万円) により、キャンパスネットワーク関連機器の更新を行い、高速化・セキュリティの向上を図った。 	
			<p>ウェイト小計</p>	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～20事業年度】

1. 評価センターの設置と業務

- 教育・研究、大学管理・運営等の自己点検・評価及び外部評価に対応するため平成16年度に「秋田大学評価センター」を設置した。評価センターは、第三者評価及び外部評価への対応、大学内の自己点検・自己評価への支援及び点検・評価に関する研修・広報活動等を主な業務とする学内における独立した組織である評価センターには、事業活動・運営方針・予算等を審議する「運営委員会」と評価の実務を行う「評価委員会」が置かれ、その審議の基に評価センターの業務が実施される。なお、両委員会には評価センター設置当初から外部有識者が委員として参画しており、学外からの視点による意見等が評価センター業務に反映されている。

2. 認証評価の受審と外部評価の実施

- 認証評価機関である大学評価・学位授与機構による「大学機関別認証評価」を2年の準備期間を経て、平成18年度に受審した。認証評価において「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。」とされ、選択的評価事項A及びBにおいてはいずれも「目的の達成状況が良好である。」と評価された。選択的評価事項Aでは2項目が、同Bでは1項目が優れた点として挙げられた。認証評価の受審を契機として、本学の教育実施体制と内容・方法に関する改善・充実が全学レベルで大いに促進された。
- 認証評価とは別に、本学の教育・研究活動等のより一層の改善充実に資するため、中期目標・中期計画について学外者による検証を実施し、その取組・達成状況の確認、目標・計画の再周知及び必要な見直しを行うことを目的に、平成18年度に全学の外部評価を実施した。外部評価の実施に当たり7名の学外者による秋田大学外部評価委員会を設置し、平成16、17年度の実績報告書及びそれに対する国立大学法人評価委員会の評価結果、平成18年度に実施された大学機関別認証評価の自己評価書等に基づき、大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置についてや、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にとるべき措置についてなどの5項目を中心に評価を受けた。評価結果は、「中期目標・計画の達成に向けての取組が順調であることを確認できる。」又は「中期目標・計画の達成に向けての取組がおおむね順調であることを確認できる。」との評価であった。その他に「秋田大学が地域において今後とも各方面で中心的な役割を果たすことが期待される。」などの意見があった。

3. 人事評価システムの整備

- 平成17年度策定の「秋田大学教員個人評価の指針」に基づき、教育系職員を対象とした「秋田大学教員評価指針」を策定した。この指針では、各部署等で実施要項等を作成することになっており、各部署等における実施要項等の策定状況を把握するため、評価センターではアンケート調査を実施した。また、民間企業や研究機関における個人評価に関するFD・SDシンポジウムを2回にわたって開催したほか、各部署の実施要項等策定の現状報告が行われるなど本学の人事評価の現状把握と教職員の認識向上を図った。これを契機として、部署等では実施要項等の策定が進み、平成20年度から大学教員に対する人事評価を実施した。

- 事務系職員については平成18年度に「事務系職員人事評価実施要領」を策定し、平成19年度に試行を行い、平成20年度に本格的に実施した。

4. 戦略的広報活動

- 平成20年度には、秋田大学広報ポスターを作成し、秋田空港1階到着ロビーと2階出発ロビーの時刻表2か所に電飾広告（ソラリーボードタイアップ電飾看板）を掲示し、空港利用者へ秋田大学を積極的にアピールした。また、11月下旬から約1か月間、手形キャンパス正門を中心とする街路樹を南北約240メートルに渡り、青色発光ダイオードによる2万個のイルミネーションにより電飾し、秋田大学をアピールした。この模様は新聞やテレビ等の報道機関に取り上げられ、学生や地域住民からは「大学に親しみを感じた」などの好評を得た。

【平成21事業年度】

1. 広報活動の活性化推進

- 都内で活躍中のPR会社の代表者を4月より、本学の広報コーディネーターとして迎え、10回に及ぶ広報研修を実施したほか、その他の広報活動に対する指導・助言の下、本学の広報活動の活性化を促した。また、コーディネータのプレスコンタクト業務により、朝日新聞（首都圏・関西版）に学長インタビューが掲載された。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～20事業年度】

- 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。
 - 中期計画・年度計画の進捗については、国立大学法人化の平成16年度から中期目標・中期計画原簿を作成し管理している。この原簿は、中期目標、中期計画を記載するほか毎年の年度計画、年度計画実行のための具体的日程案、年度計画の中間の実施報告、最終の実施報告、自己評価等の事項を記載し、一覧で中期計画に対する進捗状況が分かる表となっている。この原簿を用いて各部署で最新の状況を更新するようになっており、これをキャンパス共通システム（AU-CIS）に掲載し全職員が随時確認できるシステムとなっている。
 - 大学評価・学位授与機構の大学情報データベースの分析集を活用し、大学運営に活用している。
- 情報公開の促進が図られているか。
 - 法人化後に首都圏への情報発信基地として東京サテライトを設置した。本学主催のセミナーや本学の新技术説明会を開催して、研究成果・情報を首都圏に発信している。平成20年度には東京サテライトの学術情報ネットワークを活用し学内と同様のネットワーク環境が構築され、サテライトの職員が大学の職員と同じ条件で役員スケジュールや学内連絡事項などの情報を共有できるとともに、テレビ会議システムを導入し、東京サテライトを訪問した入学

希望者、企業の就職担当者、産学連携の希望企業などが学内の担当者と直接会話し詳細な説明や情報交換をすることができる。

- ・平成18年度から「報道関係者と学長との懇談会」を定期的で開催し、報道を通じて本学の情報を社会に伝える機会としている。
- ・教員の研究分野、論文リスト等の研究情報を公開している「研究者総覧データベース」の更新と追加を行っている。また、冊子版の研究者総覧を発行した。平成20年度には、本学の研究内容を紹介した映像によるコンテンツをウェブサイト上でインターネット公開講座」と題して公開した。
- ・全学ホームページの階層整理やデザインの統一を平成20年度に図り、よりユーザビリティを重視したサイトにリニューアルするとともに、CMS（Web簡単更新ツール）を導入し、各担当部署で迅速に情報発信できるような体制を整えた。また、学長ブログを新設し、大学の様子を月2回程度の割合で配信している。
- ・大学の様々な行事・活動について積極的にプレスリリースや記者会見等を通じて社会に発信した。その結果、新聞等に掲載される件数が大幅に増加した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

- ・平成19年度において、『「秋田大学教育成果評価システムの指針」が策定され、各学部・研究科及び教育推進総合センターにおいて教育成果に対する評価システムを構築しており、今後試行に向けた取組が期待される。』との評価を受けた。これについて平成20年度において以下のとおり実施した。
 - ①教育推進総合センターでは、教育成果の検証に関する既卒者及び就職先事業所に対する調査を7～8月に実施し、調査結果をダイジェスト版及び報告書として取りまとめ、教養基礎教育における語学教育や情報処理教育等の継続した充実、コミュニケーション能力の向上などの必要性を認識した。
 - ②教育文化学部では学部学生・大学院生に対して教育全般に関するアンケート調査を実施するとともに、留年者数など、教育に関わる数値を整理し、冊子としてまとめ、学部教職員に配付した。学部改組10周年を記念して10年間を検証したシンポジウム等を開催し、報告書を作成した。
 - ③医学部医学科及び保健学科では授業評価を実施し、授業評価を受けた教員に教員評価調査を行い、授業の改善を図った。また、医学系研究科では「平成20年度大学院の授業に関する評価シート」形式で、後期終了時点で博士課程・修士課程でそれぞれ学生アンケートを実施し、授業改善の基礎資料とした。
 - ④工学資源学部では、入学生、卒業生、卒業生及び就職先企業への意識調査をそれぞれ実施し、教育改善委員会等で分析・検討した。工学資源学研究科では、博士前期課程を担当している教員を対象に、博士前期課程の教育に関してアンケート調査を実施した。その結果をFDシンポジウムで公開し、教員側から前期課程の教育について評価を行った。また、前期課程修了直前の大学院生に対しアンケート調査を実施し、大学院における教育成果の評価を行った。

【平成21事業年度】

○ 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。

- ・中期計画・年度計画の進捗管理、自己点検・評価作業については、キャンパス共通システム（AU-CIS）を介し中期目標・中期計画原簿によって行った。また、第2期中期目標期間を迎えるに当たり、中期計画・年度計画の進捗管理を行うため、「第2期中期目標・中期計画整理簿」を策定した。この整理簿は、個々の中期計画の進行を把握し平成22～27年度の年度計画を立案しやすくするため

、中期目標期間の評価指標と6年間の中期スケジュール定めたほか、年度計画の進捗管理や自己点検・評価を迅速化するため、中間報告における進捗状況欄や実績報告における自己評価欄を設けている。第1期中期目標期間における作業経験を踏まえ、原簿から整理簿に改訂することで、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を図っている。

○ 情報公開の促進が図られているか。

- ・広報コーディネーターの助言や指導により、プレスリリースやホームページ等の広報ツールの見せ方や発信のタイミングなどを再検討し、より効果的な情報発信のために改善を図った。また、ホームページの閲覧のしやすさについて、国立大学中6番目という民間組織による外部評価を得た。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

- ・平成19年度において、『「秋田大学教育成果評価システムの指針」が策定され、各学部・研究科及び教育推進総合センターにおいて教育成果に対する評価システムを構築しており、今後試行に向けた取組が期待される。』との評価を受けた。これについて平成21年度において以下のとおり実施した。
 - ①教育推進総合センターでは、教員による教養基礎教育の授業相互参観、並びに学生による学期中に当該授業の改善・充実に資することを目的とした形成的評価及び次期の当該授業の改善・充実に資することを目的とした総括的評価を実施し、授業改善に資するため各担当教員へ結果をフィードバックした。
 - ②教育文化学部では学部学生に対して授業アンケートを前期と後期に実施し、自発的授業改善に資するよう実施結果を各教員にフィードバックした。また、授業アンケート結果を題材とした教育実習及び学生アンケート調査結果の活用方法をテーマにFDワークショップを開催した。また、保護者に成績通知書を送付し、併せて、通知書の見方などについての解説文書等も送付した。教育学研究科では、授業、カリキュラムに関する調査を行い、授業、カリキュラム改善に結び付けるためのFD活動を実施した。
 - ③医学部医学科における教育に関わる外部評価を12月に実施、また授業評価としての学生評価を実施し、評価結果を基に教育賞受賞者を選考した。保健学科では、授業評価を実施し、授業評価を受けた教員に対し平成21年度も継続して専門教育授業評価確認制度を実施した。医学系研究科では、医学専攻及び保健学専攻において、現状を明らかにし、今後の方向性を提起する目的で教育に関わる外部評価を10月及び12月に実施した。保健学専攻では「平成21年度大学院の授業に関する評価シート」により、後期終了時点で博士前期課程・博士後期課程それぞれで学生アンケートを実施し、授業改善の基礎資料とした。
 - ④工学資源学部では、新入生に対する意識調査及び卒業予定者に対する教育成果に関するアンケートを行い、それぞれ平成19～21年度の3年間の調査結果を報告書として教員へ配付した。工学資源学研究科では、大学院修了生が過去6年間に就職した事業所に対して実施したアンケート調査で判明した外国語運用能力向上への要望に応えるため、外国人講師による「プレゼンテーション技法」を開講するなど英語教育の改善に努めた。

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

中期目標	VI その他業務運営に関する重要目標 1 施設設備の整備・活用等に関する目標 ○良好なキャンパス環境を形成するための基本方針 ・「国立大学等施設緊急整備5ヶ年計画」、「IT戦略」、「e-Japan戦略」等に基づいて計画的に施設設備の整備・充実を図るとともに、バリアフリー、環境保全などの社会的要請に十分配慮した豊かなキャンパスづくりを推進する。 ・施設設備の整備・利用状況を点検し、教育研究共用スペースの配分の適正化を図るとともに、長期的視点に立って秋田大学が所有する既存の施設設備を効率的に維持・管理する。
------	--

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
【172】 V その他業務運営に関する重要目標を達成するためにとるべき措置 1 施設設備の整備等に関する目標を達成するための措置 ○施設等の整備に関する具体的方策 ・卓越した研究拠点を形成するとともに、独創的・先端的な研究拠点としての大学院の充実を図るため施設の整備を行う	【172】 V その他業務運営に関する重要目標を達成するためにとるべき措置 1 施設設備の整備等に関する目標を達成するための措置 ○施設等の整備に関する具体的方策 ・「施設管理データベースシステム」を活用して、独創的・先端的な研究拠点施設のスペース確保に努める。	III		(平成20年度の実施状況概略) ・①「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、低稼働と見られる室について調査を実施した。 ②遺伝子改変動物の需要増への対応のため、バイオサイエンス教育・研究センター（動物実験部門）の全面改修及び増築工事を行った。 ③ベンチャー的活動とインキュベーション機能並びに人材育成をも備えた「ベンチャーインキュベーションセンター（仮称）」を平成21年度に建設することとした。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【172】 ・①「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、平成20年度に引き続き、低稼働と見られる室について調査を実施した。調査の結果、データの未入力がみられたことから、システムの十分な活用のためデータ更新の周知を図るとともに、有効活用及びこれからの施設整備に反映することとした。 ②秋田大学における企業等との共同研究や人材育成の一層の向上を図るため「ベンチャーインキュベーションセンター」を建設した。		
【173】 ・新しい教育システムに対応する教育環境整備のため、講義・実習施設などの拡充・整備を行う。	【173】 ・施設の有効利用を進め、新しい教育システムに対応する施設のスペース確保	III		(平成20年度の実施状況概略) ・施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室・演習室で低稼働と見られる室について調査を実施した。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【173】 ・施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため平成20年度に引き		

	に努める。		続き、講義室で低稼働と見られる室について調査を実施した。		
【174】 ・高度先進医療を実践する診療体制を整備するため、国の財政措置の状況を踏まえ、附属病院の再開発計画の推進を図る。		III	(平成20年度の実施状況概略) ・附属病院の再開発計画に基づき以下の計画を実施した。 ①病棟(軸Ⅱ～Ⅲ)工事 ②病棟増築に伴う設備(電気・空調・衛生・エレベーター)工事 ③既設病棟改修の基本設計業務を完了し、実施設計に向け準備 ④秋田県寄附のPET-CT棟工事完了		
	【174】 ・高度先進医療を実践する診療体制を整備するため、国の財政措置に基づき、附属病院の再開発計画を推進する。	III	(平成21年度の実施状況) 【174】 ・附属病院の再開発計画に基づき以下の計画を実施した。 ①診療棟増築工事 ②診療棟増築に伴う設備(電気・機械)工事 ③既設病棟改修工事 ④既設病棟改修工事に伴う設備(電気・空調・衛生・エレベーター)工事		
【175】 ・産学官連携を強化し、地域経済の活性化を推進するための拠点施設を整備する。		III	(平成20年度の実施状況概略) ・ベンチャー的活動とインキュベーション機能並びに人材育成をも備えた「ベンチャーインキュベーションセンター(仮称)」を平成21年度に建設し、大学地域連携プロジェクトの推進など、地域連携強化を図ることとした。		
	【175】 ・施設の有効利用を進め、地域経済を活性化するための拠点施設のスペース確保に努める。	III	(平成21年度の実施状況) 【175】 ・秋田大学における企業等との共同研究や人材育成の一層の向上を図るため「ベンチャーインキュベーションセンター」を建設した。		
【176】 ・「IT戦略」、「e-Japan戦略」を推進するため、情報化の進展等に対応した施設を整備する。		III	(平成20年度の実施状況概略) ・「学習者中心の教育」の推進及び学習環境の充実を図るため、総合情報処理センターと一体になった「学習者支援総合センター(仮称)」を建設することとなった。		
	【176】 ・「IT戦略」、「e-Japan戦略」を推進するため、情報化の進展等に対応した施設の整備計画を推進する。	III	(平成21年度の実施状況) 【176】 ・「学習者中心の教育」の推進及び情報教育環境の充実を図るため、総合情報処理センターと連結した「学生支援棟」を建設した。		
【177】 ・秋田大学改革基本構想を実現するため、所要のセンター等の施設を整備する。		III	(平成20年度の実施状況概略) ・①「学習者中心の教育」の推進及び学習環境の充実を図るため、総合情報処理センターと一体になった「学習者支援総合センター(仮称)」を建設することとなった。 ②遺伝子改変動物の需要増への対応のため、バイオサイエンス教育・研究センター(動物実験部門)の全面改修及び増築工事を行った。 ③工学資源学部3号館等改修工事で教育研究共用スペースを確保した。		
	【177】 ・施設の有効利用を進め、各種センター等の施設のスペース確保に努める。	III	(平成21年度の実施状況) 【177】 ・①「学習者中心の教育」の推進及び情報教育環境の充実を図るため、総合情報処理センターと連結した「学生支援棟」を建設した。 ②平成20年度の工学資源学部3号館等改修工事で確保した教育研究共用スペースにおいて、材料工学科の材料開発及びものづくり創造工学センタープロジェクトによる運用を開始した。 ③医学部基礎校舎改修工事で教育研究共用スペースを確保し、平成22年2月下旬に当該スペースの利用を希望する教育研究チームの募集を行った。		

<p>【178】 ・学生・地域住民・高齢者・身障者のアメニティを高め、全で快適なキャンパスづくりを計画的に推進する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・平成20年度の予防保全計画に基づき下記の工事を実施した。 ①アメニティ向上のための工事等 i) 課外活動施設新営工事 (本道地区) ii) 野球場囲障改修工事 (手形地区) iii) 60周年記念ホール改修工事 (手形地区) iv) 附属特別支援学校倉庫増築工事 (保戸野地区) v) ものづくり創造センター増築工事 (手形地区) vi) 教育文化学部1号館等空調工事 (手形地区) vii) 附属幼稚園暖房設備改修工事 (保戸野地区) viii) 教育文化学部1号館等トイレ改修工事 (手形地区) ix) 総合情報処理センター1階第1端末室空調改修工事 (手形地区) x) 構内道路整備工事 (保戸野地区) xi) テニスコート補修工事 (手形地区) ②身障者対応のための工事等 i) 工学資源学部3号館改修工事に伴う多目的トイレとスロープ工事 (手形地区) ii) 大体育館玄関改修工事 (手形地区)</p>
<p>【178】 ・安全で快適なキャンパスづくりのための年次計画に基づき、平成21年度予防保全計画を実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【178】 ・平成21年度の予防保全計画に基づき下記の工事を実施した。 ①アメニティ向上のための工事等 i) インフォメーションセンター新営工事 (手形地区) ii) 駐車場整備工事 (手形地区) iii) テニスコート補修工事 (手形地区) iv) 屋外環境整備工事 (手形地区) v) 教育文化学部給水管更生工事 (手形地区) vi) 教育文化学部スチームトラップ取替工事 (手形地区) vii) 工学資源学部等屋上防水改修工事 (手形地区) viii) 工学資源学部トイレ改修工事 (手形地区) ix) ボイラ室省エネ対策工事 (手形地区) x) バイオサイエンス教育・研究センター給水管更生工事 (本道地区) xi) 環境安全センター蒸気管改修工事 (本道地区) xii) 保育所新営その他工事 (本道地区) xiii) 附属幼稚園改修工事 (保戸野地区) ②身障者対応のための工事等 i) 教育文化部1号館バリアフリー対策工事 (手形地区) ii) 総合情報処理センター玄関改修工事 (手形地区)</p>
<p>【179】 ○施設等の有効活用及び維持管理に関する具体的方策 ・平成16年度に、総務担当理事の下に総務企画会議を設置して、施設マネジメントを全学的見地に立って統括的に行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・①施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室・演習室で低稼働と見られる室について調査を実施した。 ②施設マネジメント企画会議において下記の事項を決定した。 i) 平成20年度実施 ・「安全管理マニュアル」に基づく施設設備の安全点検 ・「予防保全計画」に基づく、施設・設備の維持管理 ii) 平成21年度実施予定 ・「予防保全計画」に基づく構内道路の整備等 ・「職員宿舎の改修計画」の策定 ・「手形キャンパス屋外環境整備計画」</p>
<p>【179】 ○施設等の有効活用及び維持管理に関する具体的方策 ・施設マネジメントの基本理念・基本方</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【179】 ・①施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベー</p>

	針に基づき、全学的な施設マネジメントを推進する。		<p>システム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室・演習室で低稼働と見られる室について継続調査及び施設利用者満足度調査を実施した。調査の結果、データの未入力が見られたことから、システムの十分な活用のためデータ更新の周知を図ることとした。</p> <p>②施設マネジメント企画会議において下記の事項を決定した。</p> <p>i) 平成21年度実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「安全管理マニュアル」に基づく施設設備の安全点検 ・「予防保全計画」に基づく、施設・設備の維持管理 ・「職員宿舎の改修計画」に基づく整備 ・「手形キャンパス屋外環境整備計画」に基づく整備 <p>ii) 平成22年度実施予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「予防保全計画」に基づく整備等 ・「職員宿舎の改修計画」に基づく整備 ・「手形キャンパス屋外環境整備計画」に基づく整備 	
【180】	・既存施設の活性化及び防災性の強化を図るため、施設・設備の機能性、安全性及び耐震性の確保の観点から、施設的环境改善を行う。	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設的环境改善を図るため下記に事項を実施した。 ①耐震性が劣る工学資源学部3号館(手形地区)について耐震補強工事完了。 ②耐震性が劣る基礎医学研究棟(本道地区)について耐震補強設計完了。 	
	【180】	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【180】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設・設備の機能性、安全性及び耐震性の確保を行い、施設的环境改善に努める。 	
【181】	・学内施設設備の利用状況の点検・評価等を継続的に実施し、講義室等の効率的な活用を推進し、教育研究共用スペースを確保する。	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①工学資源学部3号館等改修工事で教育研究共用スペースを確保した。 ②施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室・演習室で低稼働と見られる室について調査を実施した。 	
	【181】	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【181】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室で低稼働と見られる室について継続調査を実施した。調査の結果、データの未入力が見られたことから、システムの十分な活用のためデータ更新の周知を図るとともに、有効活用及びこれからの施設整備に反映することとした。 	
【182】	・平成18年度までに、施設の使用状況・稼働状況等を学内webで公開するシステム等の構築を行い、施設利用の利便性を向上させるとともに施設の狭隘解消に資する。	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室・演習室で低稼働と見られる室について調査を実施した。 	
	【182】	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【182】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設マネジメント企画会議・同専門部会において、「施設管理データベースシステム」のデータ分析に基づき、有効利用の方策のため講義室・演習室で低稼働と見られる室について継続調査を実施した。調査の結果、データの未入力が見られたことから、システムの十分な活用のためデータ更新の周知を図るとともに、有効活用及びこれからの施設整備に反映することとした。 	

<p>【183】 ・施設の老朽状況、構造・機性能を把握し、施設・設備の故障等による教育研究への影響を最小限にするため、予防的な措置を継続的に実施する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①平成20年度の予防保全計画に基づき17件の工事等を実施した。 ②平成21年度の構内道路の整備等予防保全計画を策定した。 	
	<p>【183】 ・予防保全計画に基づき、施設の予防的措置を計画的に実施する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【183】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①平成21年度の予防保全計画に基づき25件の工事等を実施した。 ②平成22年度の構内道路の整備等予防保全計画を策定した。 	
<p>【184】 ・学内施設のメンテナンス体制を含む現状を検証して、計画的に基幹整備（エネルギー、ライフライン、情報処理システム等）を推進する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹整備を推進するため、学内施設の現状の検証を踏まえ、以下の工事を行った。 ①教育文化学部2号館給水管更生工事（手形地区） ②工学資源学部3号館北電気室高圧受配電盤取替工事（手形地区） ③附属図書館ボイラ地下タンク修繕工事（手形地区） ④本部棟電話幹線更新工事（手形地区） ⑤ボイラー室圧力ヘッダー改修工事（手形地区） ⑥教育文化学部1号館給水設備改修工事（手形地区） ⑦本部棟西側外灯取設工事（手形地区） 	
	<p>【184】 ・学内施設のメンテナンス体制を含む現状の検証を踏まえて、計画的に基幹整備の推進に努める。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【184】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹整備を推進するため、学内施設の現状の検証を踏まえ、以下の工事を行った。 ①教育文化学部1号館等給水管更生工事（手形・本道地区） ②工学資源学部2号館電気室高圧ケーブル等取替工事（手形地区） ③工学資源学部機械工場火災報知設備取設工事（手形地区） ④教育文化学部等変圧器更新工事（手形・保戸野地区） 	
			ウェイト小計	