

大学番号 8

平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19
事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

平成 2 0 年 6 月

国立大学法人
弘 前 大 学

目 次

○ 大学の概要	1
全体的な状況	4
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	
① 運営体制の改善に関する目標	9
② 教育研究組織の見直しに関する目標	18
③ 人事の適正化に関する目標	21
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標	30
特記事項等	34
(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	39
② 経費の抑制に関する目標	42
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	45
特記事項等	47
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供	
① 評価の充実に係る目標	49
② 情報公開等の推進に関する目標	52
特記事項等	54
(4) その他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	55
② 安全管理に関する目標	62
特記事項等	68
Ⅱ 大学の教育研究等の質の向上	
(1) 教育に関する目標	
① 教育の成果に関する目標	70
② 教育内容等に関する目標	80
③ 教育の実施体制等に関する目標	89
④ 学生への支援に関する目標	95
(2) 研究に関する目標	
① 研究水準及び研究の成果等に関する目標	100
② 研究実施体制等の整備に関する目標	104
(3) その他の目標	
① 社会との連携、国際交流等に関する目標	107
② 附属病院に関する目標	114
③ 附属学校に関する目標	128
特記事項	137
Ⅲ 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	142
Ⅳ 短期借入金の限度額	142
Ⅴ 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	142
Ⅵ 剰余金の使途	142
Ⅶ その他	
1 施設・設備に関する計画	143
2 人事に関する計画	144
○ 別表1（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）	145
○ 別表2（学部の学科、研究科の定員超過の状況について）	147

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人弘前大学
- ② 所在地 本 部 青森県弘前市
(文京町) 青森県弘前市
(本 町) 青森県弘前市
(学園町) 青森県弘前市
- ③ 役員の状況 学長 遠藤正彦 (平成14年2月1日～平成18年1月31日)
(平成18年2月1日～平成22年1月31日)
- | | | |
|--|----|----|
| | 理事 | 5人 |
| | 監事 | 2人 |
- ④ 学部等の構成
- | | |
|-----|-----------|
| 学 部 | 人文学部 |
| | 教育学部 |
| | 医学部 |
| | 理工学部 |
| | 農学生命科学部 |
| 研究科 | 人文社会科学研究科 |
| | 教育学研究科 |
| | 医学研究科 |
| | 保健学研究科 |
| | 理工学研究科 |
| | 農学生命科学研究科 |
| | 地域社会研究科 |
- ⑤ 学生数及び教職員数 (平成19年5月1日現在)
- | | | |
|------------|-----|--------------|
| 学生数 (留学生数) | 学 部 | 6,079人 (34人) |
| | 研究科 | 675人 (37人) |
| 教員数 | | 788人 |
| 職員数 | | 901人 |

(2) 大学の基本的な目標等

●中期目標・中期計画策定の原点

弘前大学は創立以来、教育研究水準の向上を図り、人類文化に貢献しうる教養識見を備えた人格者の育成に努めてきた。

国立大学法人化に際し、これまでの教育研究活動についての自己評価、外部評価の答申及び「弘前大学運営諮問会議」における平成14年度の外部評価（現状評価）、平成15年度の外部評価（地域貢献評価）の答申を踏まえた全学的な検討の基に、今後6年間の中期目標・中期計画を策定する。さらに、「弘前大学長期総合計画」を見直し、長期的な視点を踏まえた大学改革を推進する。

●弘前大学の目標

弘前大学は、人文学部、教育学部、医学部、理工学部及び農学生命科学部の5学部から成り、幅広く学問領域をカバーしている地方の中規模総合大学である。この特徴を最大限に生かし、弘前大学のモットーである「世界に発信し、地域と共に創造する弘前大学」の実現に向け、教育、研究及び地域貢献を展開する。

教育目標：弘前大学は、自ら課題を探究する能力を有する自立的な社会人と高度の専門的職業人として国内外で先導的に活躍する人材の育成を目標とする。特に、文理融合型の大学院地域社会研究科を中心として、地元地域で活躍する独創的な人材の育成に重点を置く。

研究目標：弘前大学は、人文科学、社会科学、自然科学の融合を図りながら、国際的レベルにある研究、時代を先取りする先見性のある基礎的研究及び地域に貢献する研究の3項目を重点研究として指定するとともに、長期的な研究成果をも念頭に置きながら、全学横断的な支援協力体制の下に研究を推進する。

地域貢献：弘前大学の立地する青森県は、人口の過疎化と少子化・高齢化が進み、産業基盤が脆弱なため、若年層の地域外流出も進んでいる。そこで、「地域共同研究センター」、「生涯学習教育研究センター」、「八戸サテライト」及び「青森サテライト教室」を基点とし、積極的に地元地域へ働きかけることによって、地域の発展への貢献及び産学官の連携強化を図る。また、医療過疎県なので、附属病院は地域の中核医療施設として、地域医療の充実に当たる。

●学内組織の有機的連携

弘前大学は、中規模総合大学としての機能を十二分に発揮するため、各学部等の特色を生かしながら、学部等の流動性を高めるとともに、有機的な連携を進めることにより、充実した教育の実現と先進的な研究及び積極的な地域貢献の展開を図る。

●北東北国立3大学の連携推進

秋田大学、岩手大学、弘前大学はこれまで再編・統合の可能性について協議を行ってきた。今後、更に一層の連携強化を進める。

●弘前大学の改革理念

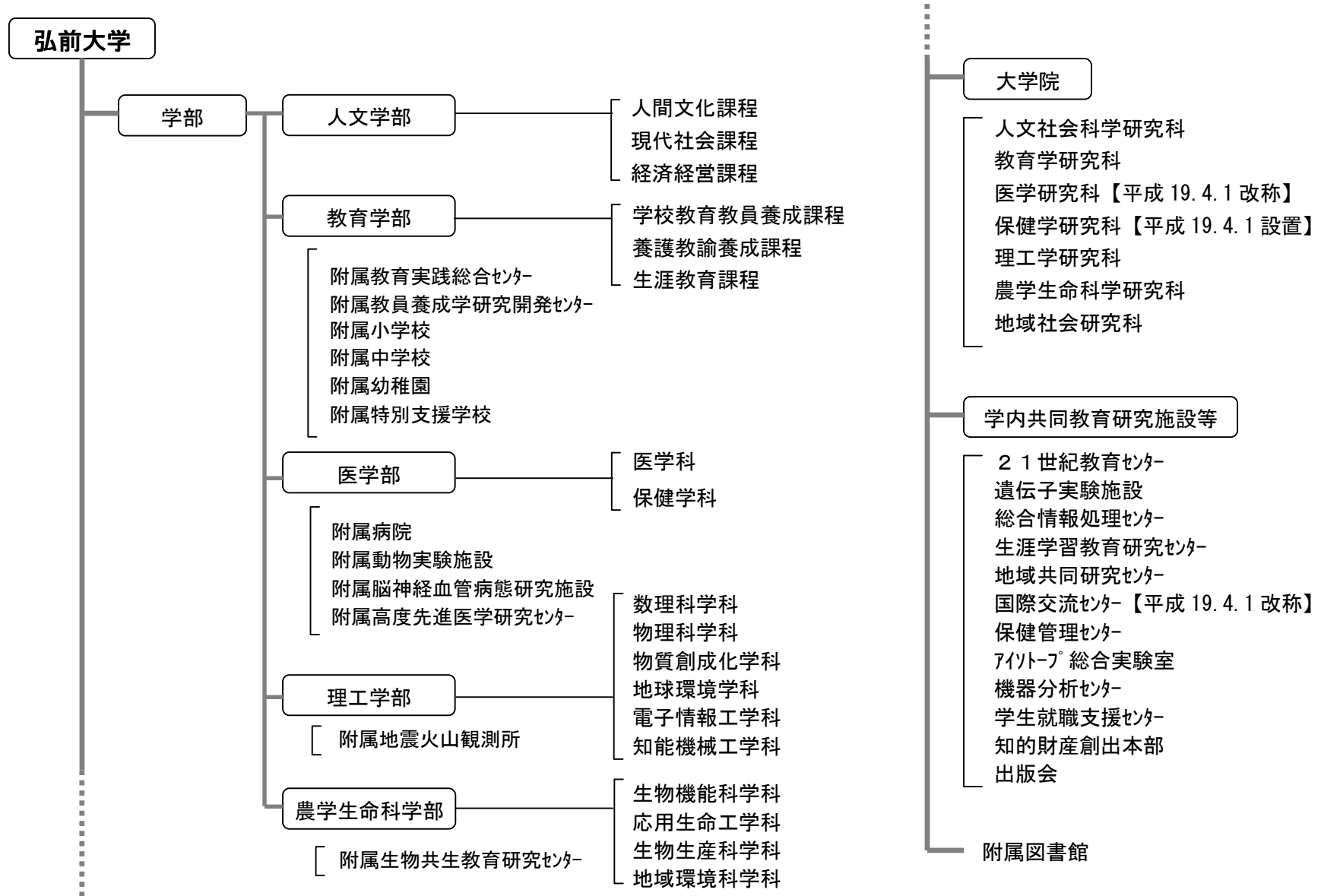
弘前大学は、「知」の拠点としての大学の責務を果たすため、積極的かつ独創的な発想の基に改革を推進し、大学運営の活性化、教育研究の高度化、学生にとって魅力ある個性豊かな大学づくりを促進する。

その実現のために、学内組織と構成員の能力を最大限に発揮できるような弘前大学独自の「評価システム」を構築する。

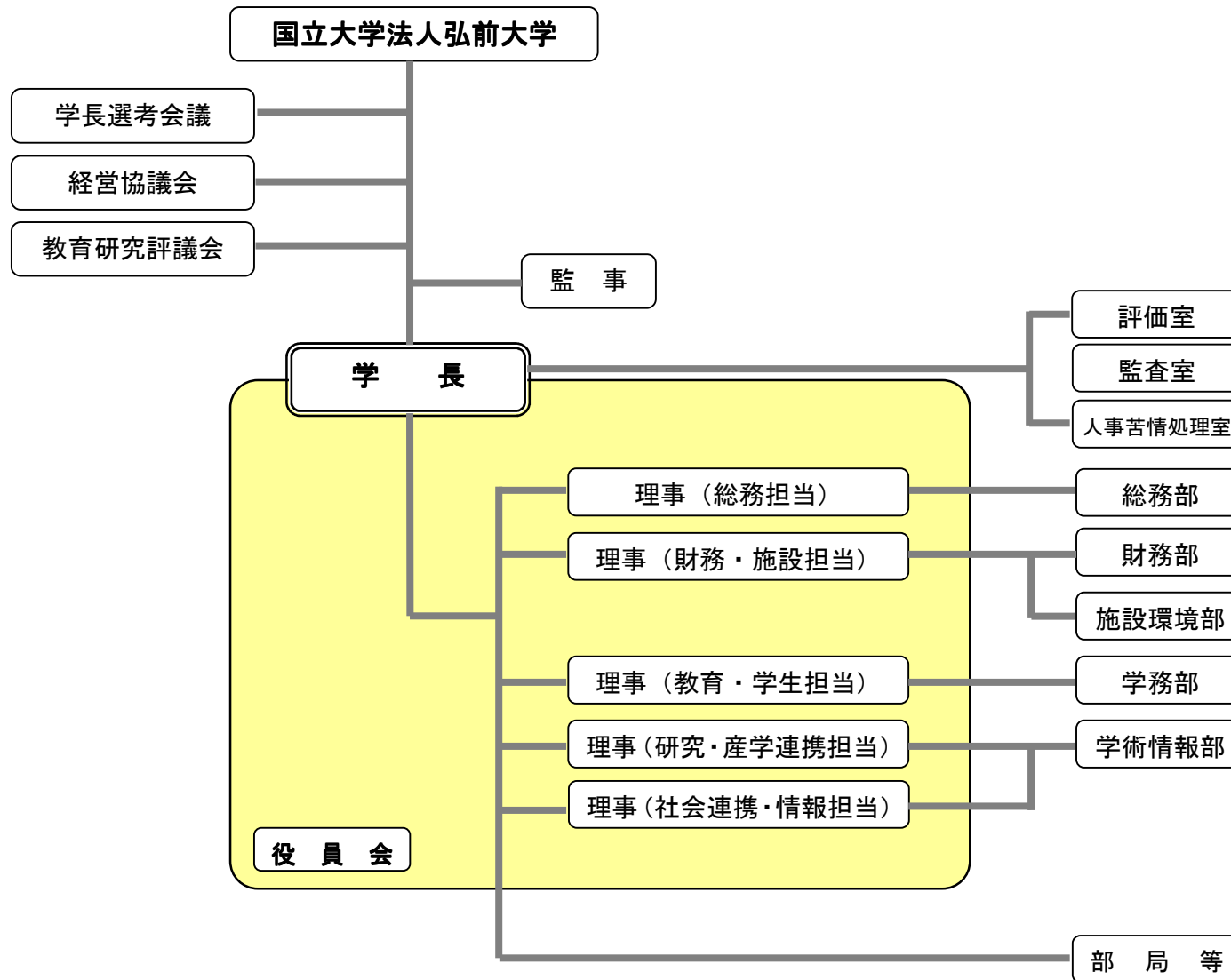
(3) 大学の組織図

2頁～3頁のとおり

①教育研究組織図



②管理運営組織図



○ 全体的な状況

法人の中期目標期間（平成16～19事業年度）の業務の実施状況を総括してください。その際大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況、中期計画の全体的な進捗状況、各項目別の状況のポイント、各項目に横断的な事項の実施状況などについて記載してください。

このほか、平成19年度に、特に重点的に取り組んだ、又は成果が上がった取組について自由に記載してください（平成19年度の取組であることがわかるよう記載してください）。

なお、特に、学長のリーダーシップの下、機動的・戦略的な大学運営を目指した取組や、国民や社会に対する説明責任を重視した社会に開かれた大学運営を目指した取組等については積極的に記載してください。

1. 大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況（平成16～19事業年度）

(1) 弘前大学の目標：教育目標

- 学士課程：全学部コア・カリキュラムの導入、基礎的学力の充実・強化**
基礎教育の充実、各分野・領域の基盤となる基礎学力の保証のため、全学部でコア科目群を配置し、コア・カリキュラムの充実に向けて取り組んだ。
- 教養教育（21世紀教育）：状況変化に対応した見直し**
学部専門教育のカリキュラム改編に伴って、これと連動させた21世紀教育の見直しのほか、平成18年度には新学習指導要領適用学生に対応するための見直しを行った。また、修得すべき単位数及び履修登録できる単位数の上限を改めた。
- 大学院課程：地域社会の需要に応え、高度専門職業人育成の教育課程編成**
各研究科とも、高度技能・能力を付与する講義・演習・論文指導を行うための教育課程を編成し、高度の専門的職業人の育成を目指した養成に取り組んだ。法人化後、理工学研究科（博士課程）、医学系研究科保健学専攻（修士課程）及び保健学研究科（博士課程）を設置したほか、教育学研究科に臨床心理士の資格取得を目指すコースを設置した。

(2) 弘前大学の目標：研究目標

- 明確な研究目標の設定**
本学にとってふさわしい研究計画等に対して、「学長指定重点研究」として研究費を重点配分し、研究の進展を図ってきた。また、「学長指定緊急重点研究」を設け、社会問題化している課題や地元から対策が強く望まれている課題に対して研究費を配分した。
平成19年度からは、「弘前大学機関研究」の制度を導入し、グローバルCOEなど大型の競争的資金獲得や地域の活性化を目指すものとした。
平成17年度には、各学部の特徴ある教育・研究・社会貢献に特化した研究者等の集団を組織化し、19の学部附属施設・センター（平成19年度に特定プロジェクト教育研究センターに改称）を設置し、研究推進を支援した。

(3) 弘前大学の目標：地域貢献

- 社会連携活動**
社会連携ポリシーを策定し、地元自治体や企業等との連携強化を図る一方、東京事務所や八戸サテライトを拠点に産学連携活動を展開した。
- 生涯学習教育**
生涯学習教育研究センターや各学部等が開催した公開講座のほかに、青森県からの委託による「あおりツーリズム人づくり大学はやて」及び（株）JTBとの連携による「シニアサマーカレッジ」を実施した。
- 地域医療への貢献**
平成18年度に、地域医療を担う医師の養成のため、クリニカル・クラークシップを充実させる「地域医療型クリニカルクラークシップ教育」が「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」に選定された。
附属病院では、青森県内唯一の特定機能病院として、がん診療等の高度な医療の提供と先進医療の開発に努めてきた。平成19年度には「地域がん診療連携拠点病院」に指定され、地域医療機関への医療情報の提供や相談支援の充実、及び地域医療機関との連携強化に取り組んだ。
地域医療ネットワークの取組として、「青森へき地医療クリニカル・フェローシップ（医療人GP）」において遠隔診療データ通信システムを設置し、症例カンファレンス等に利用した。
診療体制では、神経内科及び腫瘍内科を設置し、平成20年1月には、新外来診療棟における診療を開始し、地域の中核医療機関として地域医療の充実を図った。

(4) 学内組織の有機的連携

- 教育面：教職科目の全学教員養成担当制**
教職科目について、「全学教員養成担当実施委員会」を組織し、従前の学部ごとの縦割りから、複数学部・研究科の教員による体制とし、教育学部以外の学生に対し、「教職入門」等を開講した。
- 研究面：先進医用システム開発研究**
医学部医学科と理工学部との連携で取り組んだ。

(5) 北東北国立3大学の連携推進

- 強い連携の継続的推進**
弘前大学、岩手大学及び秋田大学の北東北国立3大学は、単位互換制度を実施しているほか、平成17年度に「北東北国立3大学連携推進研究プロジェクト」を創設し、総額15,000千円の研究費を確保し、3大学の特徴が十分発揮できる共同研究の活性化を推進した。さらに、再編・統合に関する検討について、平成18年度に開催された連携推進協議会において「これまで実施してきた強い連携を更に具体的に推進していく」とし、連携強化の具体的方策を定めた。

(6) 弘前大学の改革理念**○自己点検・評価機能の強化**

法人化を機に、自己点検・評価機能の強化のため、学長直属の組織として「評価室」を設置した。評価室は、教員の業績評価の実施に向けて評価基準や評価方法等の検討の後、全学説明会を開催し、学部・部局等からの意見を踏まえた検討を進めた。

本評価システムの特徴は、評価室が実施機関となり、全学統一の評価基準により行うことにある。

○教員の業績評価

平成19年度に「教員業績評価の基本方針」及び「教員業績評価実施要項」を定め、教員業績評価を実施した。教員は教育・研究・社会貢献・管理運営・診療の各分野における活動状況について自己点検・評価を行い、教員業績評価報告書を作成し、評価室に提出した。評価室による判定作業を経て、学長は評価を行い、評価結果を各教員に通知した。学長は高い評価を受けた教員には平成20年度予算の基盤研究経費にインセンティブの措置を講じることとし、低い評価を受けた教員には、改善計画書を提出させ、改善を促す措置を講じた。

○事務職員の人事評価システム

新たな人事評価システムの構築のために、人事評価システム検討WGを設置し、平成20年度実施に向けて検討を行い、「人事評価実施要項(案)」及び「人事評価マニュアル(案)」等を取りまとめ、役員会(平成20年3月開催)において、人事評価制度、評価の手順・方法及びスケジュール等について了承され、平成20年度から実施することとした。

○弘前大学情報データベースシステム

平成19年度に大学情報データベースシステムを導入し、教員業績評価に関するデータ及び法人評価に関するデータ等を効率的に収集・蓄積する体制を整備した。

2. 中期計画の全体的な進捗状況(平成16~19事業年度)

「業務運営・財務内容等の状況」における中期計画の進捗状況は、中期計画を実施できていることから順調であると判断できる。

また、従前の業務実績の評価結果において、課題があると指摘された事項については、各項目の特記事項等に記載したとおり、教員業績評価の実施・評価結果の反映方策のとりまとめ、総人件費改革の実行計画を踏まえたシミュレーション、大学情報データベースの構築及びキャンパスマスタープランの策定について、既に改善の措置を講じた。また、第3次事務組織再編について、平成19年度中に再編案を作成し、平成20年4月に実施することとした。ほかに、事務職員の評価について、人事評価実施要項及び人事評価マニュアルを策定し、平成20年度からの実施を決定した。

3. 各項目別の状況のポイント(平成16~19事業年度)**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****① 運営体制の改善****○管理運営体制の積極的見直し、充実**

理事の所掌業務の見直しを2回(平成17・18年度)行ったほか、学長特別補佐を配置し、より機動的な体制に組み替えた。

連絡調整会議について、平成18年度から運営会議に改組し、事務職員を構成員に加え、より円滑・効率的な体制に改めた。

事務組織再編を、第1次(平成16年10月)及び第2次(平成17年4月)の2回実施し、職員配置の見直しによる新規・重点業務へ再配置し、また機動性・柔軟性の増強の観点から、係制を廃止し、グループ制へ切り替えた。また学生の修学・生活等に関する包括的対応のために、学生センターを設置した。

○戦略的・効果的な資源配分

戦略的経費及び学長裁量経費を確保したほか、外部資金のオーバーヘッド及び基盤的経費の傾斜配分(科研費申請状況、教員業績評価結果に応じた反映)を行った。

○学外有識者の積極的活用

経営協議会(8人全て県内から)、人事苦情処理室(学外3人)及び病院経営戦略会議(学外4人)に学外有識者を配置した。また社会連携・情報担当理事に前青森県幹部職員を配置した。

また、本学の教育全般について、教育有識者懇談会(青森県教育委員会委員、高等学校長等)を設置し、その提言を受けた。

○内部監査機能の充実

学長直属の監査室を設置し、監査室員には公認会計士の資格を有する教員を置き、専任事務職員2人及び兼務室員5人(教員3人・事務職員2人)を配置し、定期監査・臨時監査を実施した。また会計内部監査として、監査室とは異なる会計上の監査を実施した。

② 教育研究組織の見直し

法人化後、教育・研究のより一層の質の向上を図るために、学部の学科(課程)再編や研究科の新設及び見直しのほか、センターの改組・新設を行った。

- ・人文学部の3課程の見直し(平成17年度)
- ・理工学部の学科再編(平成18年度)
- ・農学生命科学部の学科再編(平成20年度)
- ・理工学研究科(博士課程)の設置(平成16年度)
- ・医学系研究科保健学研究科(修士課程)の設置(平成17年度)
- ・保健学研究科(博士課程)の設置(平成19年度)
- ・医学系研究科医科学専攻の入学定員の見直し(平成19年度入学者から64人から55人への削減)
- ・大学院博士課程の部局化(平成19年度)
- ・教育学部附属教員養成学研究開発センターの設置(平成17年度)
- ・留学生センターの国際交流センターへの改組(平成19年度)

③人事の適正化**○教員の業績評価**

平成19年度には教員業績評価を実施し、評価結果の反映として基盤研究経費におけるインセンティブ配分を定めた。また低い評価の教員に対して改善計画書を提出させ、改善を促した。

○事務職員の評価

人事評価実施要項・人事評価マニュアル等を策定し、平成20年度実施を決定した。

○総人件費改革の実行計画

平成18年度に「総人件費削減に関する基本方針」を策定し、学部単位でのシミュレーションを経て、大学全体での人事及び人件費計画を策定した。

平成19年度は、削減目標額242,234千円に対して、921,209千円（削減率7.6%）を削減することができた。

○多様な人事制度の構築

教育・研究等の効率化を促進するため、柔軟な人員配置を可能にする方策として、学長保留定員制度をはじめ、特任教員制度、特別研究員制度、連携大学院教育制度（連携教授の配置）及び高年齢者再雇用等を実施した。

○事務職員等の養成

事務職員的能力向上のために、本学大学院研究科（理工学研究科、保健学研究科、医学系研究科保健学専攻）への受入れを行ったほか、米国テネシー大学マーチン校への長期語学研修の派遣を行った。

○教員の任期制

法人化前の規則・手続きを継承し、医学部医学科・附属病院に係る評価を実施した。

④事務等の効率化・合理化**○事務組織再編**

第1次及び第2次事務組織再編を実施した。

○業務改善の推進

平成18年度、「業務分析及び業務改善調査」を日本能率協会との連携・協力によって行った。さらなる業務改善を推進するため、平成19年度には「事務系管理運営改善委員会」を組織し、学長への業務改善提案に基づき、業務改善実施計画をとりまとめるとともに、第3次事務組織再編案を策定した。

○新システムの導入

事務効率化のために、物品発注システム、新人事・給与システム、科学研究費等補助金経理事務システム及び授業料債権・免除システム等の諸システムを導入した。

○業務の外部委託

雑役務、廃液処理、中央監視装置・設備等運転保守管理、附属病院の業務（窓口収納、日直、汽缶士）及び教育学部の作業員等の諸業務を外部委託した。

(2) 財務内容の改善**①外部研究資金の増加**

「弘前大学増収計画」に基づき、手数料及び広告料の徴収、宿泊料金の見直しにより増収を図った。

科学研究費補助金獲得への取組強化として、学内説明会の開催、学内アドバイザーによる指導、全教員に対する申請義務化及び申請状況に応じた研究基盤経費の傾斜配分等の措置を講じた。

科学研究費補助金以外の競争的資金の獲得については、関係情報を大学ウェブサイトに掲載して情報提供を行った。

②経費の抑制

「弘前大学経費節減計画」を策定し、省エネルギーのための具体的措置を定め抑制を促進した。また部局毎のエネルギー使用量をウェブサイトに掲載して使用量の節減を促した。さらに教育研究及び事務用品のリユース製品の導入、不要品の再利用等に数値目標を設定し経費節減を図った。

③資産の運用管理の改善

余裕金の資金運用計画を実施し、国債取得による運用益を確保した。

また、研究の早期着手を支援するため、平成18年度に研究費の立替払い制度を試行し、平成19年度から本格実施した。

機器分析センターでは、全学的な共同利用を目的に、計画的に大型機器を導入したほか、登録機器の一部を県内企業に開放した。

(3) 自己点検・評価及び情報提供**①評価の充実**

平成18年度、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、あわせて選択的評価事項の「研究活動の状況」も受けた。また、大学評価・学位授与機構の大学情報データベースへの参加とともに、本学独自の大学情報データベースシステムを導入した。

②情報公開・提供等の推進

大学広報誌「ひろだい」及び大学メールマガジンを発行したほか、保護者との意見交換を図るため、学長と新入生保護者との懇談会を実施した。また高校へ出向いての「弘前大学ドリーム講座」を実施した。

教育・研究活動の情報発信のため、出版会を設立し、平成19年度に有限責任中間法人大学出版部協会への加盟を果たし、平成19年度末の出版書籍数は43点となった。

(4) その他業務運営に関する重要事項**①施設設備の整備・活用等**

計画的・有効利用のために、キャンパスマスタープランの策定、共用スペースの確保及び施設設備のデータベース化を行った。また耐震補強工事を推進した結果、平成19年度末時点の改修率が73.6%となったほか、バリアフリー対策やアスベスト除去工事を実施した。

平成17年度には、エネルギー環境教育に関する地域先行拠点大学の認定を受け、エネルギー教育の普及に努めたほか、文京町地区にサイエンスパークを設置し、本学教員が研究開発した標本等を展示公開した。

ほかに、平成19年度に附属病院外来診療棟が完成し、供用を開始した。

②安全管理

安全管理マニュアルとして「安全衛生ガイドライン」及び「毒物劇物取扱いの手引き」を作成したほか、危機管理に対応する「危機管理マニュアル」を策定した。

メンタルヘルス対応では、専任カウンセラーを増員して、相談室を2カ所から4カ所に増やし、相談体制を強化した。

セキュリティ関係では、防犯カメラの設置（23棟：153台）及び情報セキュリティの強化を図った。

附属病院においては、医療事故防止体制を強化し「医療安全推進室」を見直した。

II 教育研究等の質の向上の状況**1 附属病院に関する目標**

4頁の「(3)弘前大学の目標：地域貢献」に前述したほか、次の取組を実施した。

平成18年度に病院長専任制を実施したほか、平成19年度には副病院長を総務担当と経営担当の2人体制とし、病院長の支援体制を強化した。

さらなる経営の効率化と経営改善を図るため、平成19年度に医業経営コンサルタントを導入した。

平成19年度から7：1看護体制を開始し看護の充実を図ったほか、新外来診療棟での診療開始（平成20年1月）にあわせて、「ブロック受付」及び「カルテ一元化・一括管理」を導入した。

SPDシステムの導入、後発薬品の採用及び医薬品の値引率拡大等、経費の節減を図った。平成17年度にはISO9001の認証を取得した。

2 附属学校に関する目標

「附属ユニバーサル・スクール構想」を策定し、教員の連携や子どもたちの交流などに取り組んだ。また、実践的指導力育成を目的としたTuesday実習の体制を整備したほか、附属学校教員と学部教員による共同研究や、附属特別支援学校での教育相談を実施した。

3 教育に関する目標（平成19事業年度）**○教育方法等の改善・充実**

質の向上を目指して、FD関連事業（ワークショップ、シンポジウム、カナダのダウハルジー大学でのティーチングポートフォリオ研修会への参加）を実施したほか、教員自らが「教育活動自己評価申告記録」を作成し、ウェブサイト上で「教育者総覧（弘前大学版ティーチング・ポートフォリオ）」として公開した。

引き続き、学生による授業評価アンケートの結果を教員にフィードバックしたほか、卒業生及び企業等へのアンケートを実施し、教育の成果・効果の検証に活用した。

○成績評価方法の改善

学士課程及び大学院課程において、平成19年度入学者から、5段階評価（秀、優、良、可、不可）を導入した。

○学生支援の充実

学生就職支援センターが全学合同企業説明会や東京企業見学会を開催するなど、就職支援の取組を強化し、就職率の向上を図った。

学習・生活支援では、全学部で保護者懇談会を実施したほか、学長と学生の懇話会も実施し、学生の種々の悩み、相談の解決にあたっている。また、本学独自の奨学制度として「弘前大学学生生活支援奨学金」を創設した。

学生・教職員の芸術活動の奨励を目的に、「弘前大学芸術祭」を創設し、参加団体に対して経費の助成を行った。

○入学者選抜方法、入学試験

受験生の便宜を図るため、平成20年度入試においても学外試験場（八戸市、札幌市）を設けた。入学試験では第2志望選抜制を導入した。個別学力試験における過去出題問題の再利用を認めるものとした。

4 研究に関する目標（平成19事業年度）**○研究活動の推進**

平成19年度、「弘前大学機関研究」を設定し、公募選考の結果、今後、機関研究への発展が期待できる研究課題に対して、「学長指定重点研究」等の重点配分を行った。

また、機器分析センターに多目的解析対応型質量分析システムを導入した。弘前大学出版会による研究書・教科書出版も精力的に行った。

○産学官連携の推進

県内企業等に対して「弘大GOGOファンド」による研究費等を支援したほか、青森県との共同プロジェクト「ナノヒバ油」及び「ナガイモ」に関する研究推進を行った。また「平成19年度都市エリア産学官連携促進事業」（一般型：文部科学省）の採択、「JST地域イノベーション創出総合支援事業」の採択（11件）及び地域新生コンソーシアム研究開発事業の成果のプレス発表・受賞等があった。

5 その他の目標（平成19事業年度）**○社会連携・地域貢献の積極的推進**

青森県内自治体、県内銀行及び企業との協定締結、産学官連携組織「ひろさき産学官連携フォーラム」の運営、「学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム」の設置など、積極的な活動を展開した。

4. 平成19年度に特に重点的に取り組んだ、又は成果が上がった取組

○保健学研究科（博士後期課程）の設置

平成19年4月1日、保健学研究科（博士後期課程）を設置した。設置に当たっては、医学研究科から入学定員9人を振り替え、医学研究科の入学定員を55人とし、入学定員の適正化を図った。

○大学院の部局化

医学研究科、保健学研究科及び理工学研究科において、大学院の部局化を実施した。

○医学部医学科の入学定員増

新医師確保総合対策に基づき、平成20年度から医学部医学科の入学定員を10人増加させた。

○教員業績評価の実施

法人化直後から評価室において検討を行ってきた教員業績評価について、平成19年度に「教員業績評価の基本方針」及び「教員業績評価実施要項」を策定し、教員業績評価を実施した。教員から提出された教員業績評価報告書に基づいた評価室による判定結果を踏まえ、学長が評価を行い、評価結果を通知した。

学長は高い評価を受けた教員には平成20年度予算の基盤研究経費にインセンティブの措置を講じることとし、低い評価を受けた教員には、改善計画の提出を求めた。

○事務職員の評価

事務職員の人事評価システムについて、人事評価システム検討WGを設置して、新たな人事評価システムの検討に着手した。平成20年度実施に向けて検討を行い、「人事評価実施要項（案）」、「人事評価マニュアル（案）」等を取りまとめ、総務担当理事への報告を経て、役員会（平成20年3月開催）において、人事評価制度、評価の手順・方法、スケジュール等について審議を行い、その結果了承され、平成20年度から実施することとした。

○事務の業務改善の取組

平成18年度に実施した「業務分析及び業務改善調査報告」を踏まえ、平成19年度に更なる業務改善の具現化を図るため、「事務系管理運営改善推進委員会」を組織した。「業務分析・業務改善調査報告」の検証や、学長への業務改善の提案を踏まえ、業務改善実施計画を策定し、第3次事務組織再編案を作成した。

○総人件費削減計画の実行

「総人件費削減計画」に基づき、平成18年度と同じ方策により人件費の削減に努めた結果、平成19年度の削減目標額242,234千円に対して、921,209千円（削減率7.6%）を削減し、所期の計画を大幅に上回って達成することができた。

○大学情報データベースシステムの導入

平成20年1月、本学独自の大学情報データベースシステムを導入し、教員業績評価及び法人評価に関するデータ等を効率的に収集・蓄積できる体制を整備した。

○耐震補強工事による老朽建物改修率のアップ

平成18年度補正予算事業により、総合教育棟、人文学部校舎、医学部基礎校舎、第一体育館及び附属特別支援学校体育館等の耐震補強工事を実施した。これにより、平成19年度末における老朽建物の改修率は、法人化時点の51.6%から73.6%と大幅にアップし、教育研究環境の格段の充実が図られた。また、平成20年度に予定されている平成19年度補正予算事業による改修事業を加えた改修率は79.2%に達することとなる。

○危機管理マニュアルの策定

平成18年度に危機管理専門家会議が作成作業を進めた「危機管理マニュアル（原案）」を基に、「弘前大学安全衛生管理指針」及び「弘前大学災害対策規程」を盛り込み、応急・緊急対応や学生の安全管理に関する対応に重点を置いた簡便に一覧できる体裁に整理し直し、平成20年3月に「弘前大学危機管理マニュアル」を策定した。

○自治体、企業との連携協定

平成19年度に、新たに青森市、青森銀行、みちのく銀行及びサンスター（株）との間で協定を締結し、共同研究等の産学官連携の体制作りを行った。また、八戸サテライト（平成14年度設置）の更なる利活用促進のため、八戸市の中心市街地へ移転させた。

○「学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム」の設置

本学を含む弘前市内の6つの高等教育機関により、「学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム」を設置し、大学間の連携を進めることとした。

○附属病院診療体制の充実

腫瘍内科を設置したほか、「地域がん診療連携拠点病院」の指定を受けた。また、7：1看護体制を実施した。

○附属病院新外来診療棟の供用開始

平成20年1月、新外来診療棟における診療を開始した。これに併せて、系統別・臓器別に関連のある複数の診療科を統合した「ブロック受付」と「カルテ一元化・一括管理」を導入した。これにより、ブロック内での頼診における診療科間の移動が不要となり、カルテ等の移送もスムーズに行われるため、患者サービスの改善が図られた。

○有限責任中間法人大学出版部協会への加盟

弘前大学出版部は平成19年5月25日、有限責任中間法人大学出版部協会へ加盟した。加盟後、「東京国際ブックフェア」等に大学出版部協会加盟出版部として出品し、販路拡大に努めた。

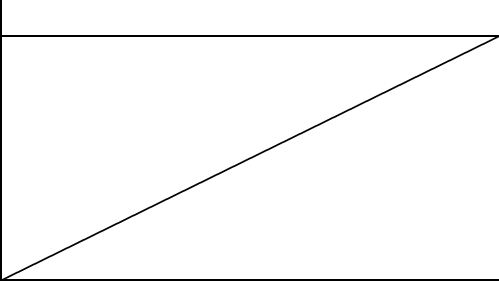
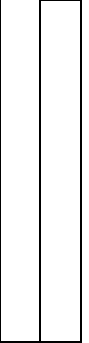


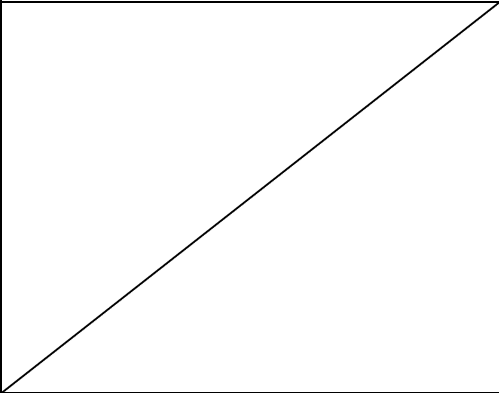
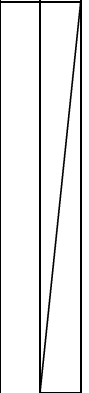
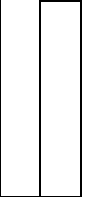
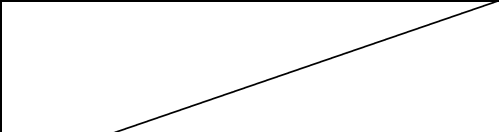
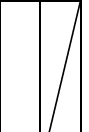
項目別の状況

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
 ① 運営体制の改善に関する目標

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> ○中規模総合大学としての機能を十二分に発揮するため、学長がリーダーシップを発揮しつつ、全学的な視点に立った機動的な大学運営を遂行できる体制を整備する。 ○大学運営に識見を有する適任者を学長に選任できるよう、学長の選考方法の点検を行う。 ○教育研究の活性化と積極的な社会貢献を進めるため、学部等の管理運営業務の効率化を図るとともに、学部間の連携を強化し、機動的な運営を行う。 ○大学運営に国と社会の意見を積極的に反映させるための取り組みを進める。 ○教員と事務職員との役割分担を見直すとともに、教員組織と事務組織との連携を強化し、機動的な委員会組織等を構築する。
------	--

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策							
<p>【1】 役員会、経営協議会、教育研究評議会以外に、「経営協議会・教育研究評議会合同会議」、学長、理事、学部長等で構成する「連絡調整会議」を設置し、学長の方針を全学に周知徹底させる。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学長と5人の理事による役員会のほか、国立大学法人法に基づき、経営協議会、教育研究評議会を設置した。役員会には、監事及び学長特別補佐を陪席させている。 ○経営及び教育に関する全般の事項について連絡調整を行うため、経営協議会・教育研究評議会合同会議を設置し、毎年度1回程度、マスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。 ○運営会議（平成17年度に「連絡調整会議」を改編）を置き、学長、理事、学部長、研究科長、病院長、事務局各部長等で構成し、教育研究評議会の開催日にあわせ開催し、部局間の連絡調整を図るとともに、学長の方針を周知徹底した。 ○毎年度、学長説明会を各部局に出向いて開催し、法人化後の予算配分方針や人件費改革への対応等について説明を行い、学長の方針を教職員に周知した。 		○引き続き、学長の方針を周知徹底する。		
	<p>【1】 ○引き続き、「運営会議」等にて学長の方針を徹底する他、「学長室」のウェブサイトの新設し、学長のメッセージを構成員に周知する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○大学ウェブサイト「学長室」のサイトを新設し、入学式・学位記授与式の告辞、年頭の挨拶等を掲載し、学長のメッセージを構成員に周知した。 				

- 中期目標欄は、「①運営体制の改善に関する目標」について、1枚に全て記載してください（以下同様）。
- 「進捗状況」の欄のうち「中期」の欄は、中期計画の記載事項ごとに、以下の4種類から該当するローマ数字を記載してください。また、「判断理由（計画の実施状況等）」の欄は、そのように判断した理由（実施状況等）を簡潔に記載してください。その際、平成20～21年度の中期計画の実施予定についても中期計画記載事項ごとに記載してください。
 - ・ 「中期計画を上回って実施している」(Ⅳ)
 - ・ 「中期計画を十分に実施している」(Ⅲ)
 - ・ 「中期計画を十分には実施していない」(Ⅱ)
 - ・ 「中期計画を実施していない」(Ⅰ)
- 「進捗状況」の欄のうち「年度」の欄は、年度計画の記載事項ごとに、以下の4種類から該当するローマ数字を記載してください。また、「判断理由（計画の実施状況等）」の欄（平成19年度の進捗状況）にそのように判断した理由（実施状況等）を記載してください。
 - ・ 「年度計画を上回って実施している」(Ⅳ)
 - ・ 「年度計画を十分に実施している」(Ⅲ)
 - ・ 「年度計画を十分には実施していない」(Ⅱ)
 - ・ 「年度計画を実施していない」(Ⅰ)
- 各記載事項について、項目内における重要性等を勘案してウェイト付けを行う場合は、参考2の例のように、「ウェイト」の欄に記載してください（中期計画のウェイト付けは「中期」の欄に、年度計画のウェイト付けは「年度」の欄に記載してください。なお、ウェイト付けを行わない場合は空欄にしてください）。また、各項目の最後の箇所に設けている「ウェイト付けの理由」の欄にウェイト付けを行う主な理由を記載してください。
- 中期計画と年度計画には、それぞれ整理番号を付し、対応関係が分かるようにしてください。
- 平成19年度に中期計画に対応する年度計画がない場合（例えば、16～18年度に実施済みの計画や20年度から実施する計画であるため、19年度には対応する計画がない場合等）については、「年度計画」の欄には、例えば、「(18年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)」等と記載し、進捗状況欄のうち「年度」の欄は空欄としてください。なお、「判断理由（計画の実施状況）」欄の「平成19年度の実施状況」には、以下の内容について該当するものがあれば記載してください。
 - ・ 16・17・18年度に整備した体制や仕組み等について、19年度にどのように機能したか
 - ・ 19年度に中期計画に対応した取組があればその実施状況
 - ・ 評価委員会の評価結果や大学の自己点検・評価の結果を踏まえ改善した点があればどのように改善したかまた、「平成20～21年度の実施予定」欄は、当該中期計画に係る取組を予定している場合はその内容を、特に取組の予定がなければその旨を記載してください。

<p>【2】 経営協議会，教育研究評議会から選出された学長選考会を設け，平成16年度に学長の選考方法を整備し，法人化後最初の学長選考から新方式を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○経営協議会選出の学外委員，教育研究評議会選出の学内委員及び理事から成る学長選考会を設置し，平成17年3月に「学長候補者選考規程」を制定した。これに基づき，平成17年11月に法人化後最初の学長選考を実施した。平成18年度は，学長選考の方法について検証を行い，学長候補者選考規程の改正案を策定した。</p>	<p>(実施済)</p>	
<p>○運営組織の効率的・機動的な運営に関する具体的方策</p>	<p>【2】 ○平成17年度に実施した学長候補者の選考方法等を見直し，学長候補者選考規程を改正する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【2】 ○平成19年6月に教育再生会議から「国立大学は，法人化の趣旨を踏まえ，学長選挙を取りやめるなど，学長選考会議による学長の実質的な決定を行うこととする。」との提言が根本されたことを踏まえ，学長選考の方法を見直すこととした。学長選考会議（7回開催。うち提言後は5回開催）において検討を重ねた結果，従前の規程とは大幅に抜本的に修正した学長候補者選考規程の改正案を策定した。改正手続きは平成20年度に行うこととした。</p>		
<p>○運営組織の効率的・機動的な運営に関する具体的方策</p>		<p>III</p>			
<p>【3】 役員会，経営協議会，教育研究評議会の構成と規模を適切に定めるとともに，全学的な委員会等と管理的職種の構成と数の適正化を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○法令に基づき，学長と理事5人及び監事2人を置き，役員会，経営協議会，教育研究評議会を組織した。平成17年6月，新たに学長特別補佐を配置し，宮城県病院事業管理者の医師を充て，任期後の平成18年2月からは，附属病院長を充て，役員会に陪席させた。 ○法人化を機に全学的な委員会の見直しを行い，その結果，委員会の数は70から33と半減した。その後，増加した委員会は5つに留まり，適正化を維持している。 ○給与における管理的職種の適正化を図るため，「俸給の特別調整額」を見直し，対象者を限定し定額とする制度とし，平成18年度から実施した。</p>	<p>○引き続き，全学的な委員会等と管理的職種の構成と数の適正化を図る。</p>	
<p>○運営組織の効率的・機動的な運営に関する具体的方策</p>	<p>【3】 ○全学的な委員会等と管理的職種の構成・数の適正化を維持する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【3】 ○平成19年度，新たに設置した全学的な委員会はなかった。 ○管理的職種の構成では，給与における「俸給の特別調整額」の支給対象者・支給額の変更はなかった。</p>		
<p>【4】 学内ネットワークシステムの効率的な活用を進める。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○総合情報処理センターを中心とした高速のキャンパスネットワークが構築されており，教職員に対して大学ウェブサイトや電子メールにより業務運営に関する情報を提供し，学内</p>	<p>○引き続き，学内ネットワークシステムの効率的な活用を推進する。</p>	

	<p>【4-1】 ○新たに効率的なネットワーク構築について検討を行う。</p> <p>-----</p> <p>【4-2】 ○Webメールシステムの導入に伴い、その利活用を推進する。</p>	<p>ネットワークの活用を図った。</p> <p>III</p> <p>【平成19年度の実施状況】 【4-1】 ○総合情報処理センター運営委員会において、新たなネットワークの構築に向けての検討を行い、ネットワーク構築方針をとりまとめた。その方針に基づき、導入経費の積算を行い、平成21年度概算要求に備えた。</p> <p>-----</p> <p>III</p> <p>【4-2】 ○Webメールの利活用を推進するため、利用者講習会を実施したほか、利用手引きを作成し総合情報処理センターのウェブサイトに掲載した。</p>		
<p>○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策</p>				
<p>【5】 教授会における審議事項を真に学部等の教育研究に関する重要事項に精選し、教授会の効率化、機能強化を図る。</p>	<p>-----</p> <p>【5】 ○大学院部局化の実施に伴い、学部教授会の機能を研究科教授会に重点化する。</p>	<p>III</p> <p>【平成16～18年度の実施状況概略】 ○各部局とも、教授会のほかに、運営会議（人文学部、医学研究科、農学生命科学部）、運営委員会（理工学研究科）を置き、重要事項の審議や連絡調整を行っている。これにより、教授会における審議事項が精選され、効率化が図られた。</p> <p>III</p> <p>【平成19年度の実施状況】 【5】 ○医学研究科、保健学研究科及び理工学研究科において、大学院の部局化を実施した。これに伴い、学部教授会は学部教育に関する事項及び学部学生の入学・卒業等に関する事項等の審議に特化し、研究科教授会は教員人事、教員組織等の審議を行い、学部教授会の機能を研究科教授会に重点化した。</p>	<p>(実施済)</p>	
<p>【6】 学部に副学部長を、附属図書館に副館長を置くことができることとし、学部等の管理運営の機能充実を図る。また、各学内共同教育研究施設に置かれていた管理委員会、運営委員会のうち、管理委員会を廃止し、教育研究評議会がその役目を担うことで、管理運営の効率化を図る。</p>	<p>-----</p> <p>(16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p> <p>【平成16～18年度の実施状況概略】 ○平成16年度から、全学部に副学部長を置いたことにより、学部長補佐体制を強化し、学部運営の効率化が図られた。 ○平成16年度から、学内共同教育研究施設の管理委員会を廃止し、教育研究委員会が管理運営の基本方針、教員人事等についての審議を行っている。</p>	<p>(実施済)</p>	
<p>○教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p>				
<p>【7】 管理運営・産学官連携・国際交流等の分野における事務職員の専門性を一層向上させるため、研修や外部人材等の登用の措置</p>		<p>III</p> <p>【平成16～18年度の実施状況概略】 ○国立大学法人等が共同で実施している会計事務、学生指導、教務事務、国際交流に関する研修11件に、事務系職員43人（延べ人数）が参加した。</p>	<p>○引き続き、事務職員の専門性を向上させる研修の強化を図る。</p>	

<p>をとる。</p>			<ul style="list-style-type: none"> ○大学において実施した研修等では、安全衛生管理、企業会計、労働時間の実務等に関する研修10件に、事務系職員331人（延べ人数）が参加した。 ○産学官連携コーディネーターを登用するため、公募を行い、その結果、知的財産や競争的資金への申請に関する知識を有する人材を2人採用し、平成18年1月に社会連携課に配置した。 		
<p>【8】 経営協議会、教育研究評議会、その他全学的な委員会に事務職員を積極的に参画させ、教員と事務職員等の一体的、効率的運営を図る。</p>	 <p>(16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○経営協議会、教育研究評議会について、平成16年度設置当初から、事務職員を経営協議会委員に2人、教育研究評議会評議員に3人を参画させている。 ○学長の下に設置している5つの実務委員会は、担当理事の職務を補佐し、学長からの諮問事項を審議しているが、関係部課長を委員として参画させている。また、3つの室（評価室、監査室、人事苦情処理室）についても事務職員を参画させた。 ○平成17年度に、学長、理事、学部長等で構成される「連絡調整会議」を「運営会議」に改編した。これに併せて、事務局各部長を委員に加えるとともに、各学部事務長を陪席させることとした。 	<p>(実施済)</p>	
<p>○全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p>					
<p>【9】 全学的な評価システムを構築し、適正な学内資源配分のために活用する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○本学が策定した「弘前大学予算配分方針」の中で、第1期中期計画の早期達成を図るため、重要事項に重点的に予算配分することとしており、この方針に基づき、学長のリーダーシップの下、戦略的な資源配分を行うこととした。具体的には、「戦略的経費」、「学長裁量経費」、「研究科長等裁量経費」を確保し、配分にあたっては、学長・役員等によるヒアリングを実施した上で、重点的な配分を行った。特に、「戦略的経費」においては、事業終了後に実施報告書や進捗状況報告書を提出することとしており、次年度以降の予算配分に活用した。 	<p>○引き続き、適正な資源配分を行う。</p>	

	<p>なお、奨学寄附金などの外部資金のうち、間接経費が積算されていないものから、原則として受入額の5%相当額を学内活性化経費ととして確保し、また、事業実施計画を確実なものとするため、各部局の収入見込額をもとに、収入予定額の設定を行うなど、収入の確保に努めた。</p> <p>教育環境の整備においては、老朽建物等の環境改善を計画的に実施するため、「校舎等教育環境改善経費」を設定し、計画的な教育環境の改善を図った。</p>
<p>【9-1】 ○全学的な視点から行う組織評価は、法人評価と連動させ、学内資源配分に活用できる評価システムの構築に向けての検討を行う。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【9-1】 ○評価室において、学部・研究科に係る組織評価について、中期目標期間の評価（学部・研究科等の現況分析）を参考に検討を行い、「組織評価の基本方針（素案）」及び「組織評価の実施要項（素案）」を策定した。 ○平成20年度の予算実施計画（案）の作成に当たっては、教員業績評価の結果を反映した配分となるよう検討を行い、基盤研究費の配分については、評価結果に応じたインセンティブな配分とすることとした。</p>
<p>【9-2】 ○全ての部局予算に対して、自己収入の予算額及び支出予算の要求内容等について学長ヒアリングを引き続き実施する。</p>	<p>Ⅲ 【9-2】 ○平成19年度の予算実施計画の作成に当たっては、学長及び役員等による各予算部局に対して、新規事項、節約等により効率化を図る事項、平成19年度の特徴ある事業などについてヒアリングを実施し、事業の目的や必要性などを考慮して予算配分した。</p>
<p>【9-3】 ○中期計画に基づく多様な計画を早期に達成し、教育研究等の発展・充実を図るため、年度計画実施に必要な経費を戦略的経費として引き続き重点的に配分する。</p>	<p>Ⅳ 【9-3】 ○戦略的経費は各理事の担当に応じて5区分を設定し、44件の要求申請に対して、27件(196,063千円)を配分した。他に教育環境の改善経費として、66,173千円を配分した。 [事業の実施状況] ・総合教育棟講義室環境整備 ・教育学部附属学校体育館設備整備 ・教育学部附属学校実習台整備</p>
<p>【9-4】 ○大学のブランド力強化等を図るため学長裁量経費を引き続き確保し、学長主導の重要事業に重点配分する。</p>	<p>Ⅲ 【9-4】 ○学長裁量経費として、50,000千円を確保し、学長主導の重要事業11件に14,468千円を配分した。 [事業の実施状況] ・地域貢献事業（ねぶた実施事業） ・弘前大学学術祭の実施 ・産学官金連携フェア「見てみて、聞いてみて、触ってみて、弘前大学」の開催</p>
<p>【9-5】 ○研究科長等がリーダーシップを発揮し、円滑で弾力的な運営が行えるようにするため研究科長等裁量経費を引き続き配分する。</p>	<p>Ⅲ 【9-5】 ○研究科長等裁量経費は、385,765千円を確保し、各研究科・学部へ配分した。</p>

	<p>【9-6】 ○間接経費の積算されていない外部資金については、原則として受入額の5%相当額を学内活性化事業推進のための財源として引き続き確保する。</p> <p>【9-7】 ○事業実施計画を確実なものとするため、部局に係る収入予定額を引き続き設定する。</p> <p>【9-8】 ○平成18年度に戦略的経費として配分した事業から実施報告書等を提出させ、事業の進捗状況、経費の有効活用等の観点から評価し、次年度予算配分に活用するための評価システムを試行的に導入する。</p> <p>【9-9】 ○科学研究費補助金の申請状況等に応じたインセンティブな予算配分を行う。</p>	<p>III 【9-6】 ○学内活性化事業実施の財源として45,307千円を受入れ、これにより職員の在外語学研修を実施した。</p> <p>III 【9-7】 ○年度当初に各部局の収入予定額を定め、収入予定額の確保に努めた。</p> <p>III 【9-8】 ○平成18年度に戦略的経費で実施した事業について、実施報告書又は進捗状況報告書を提出させ、平成19年度における戦略的経費の予算配分の参考資料とした。</p> <p>III 【9-9】 ○平成19年度から、基盤的経費の予算配分において、各学部の科学研究費補助金の申請状況等に応じた傾斜配分を導入した。</p>	
<p>○内部監査機能の充実に関する具体的方策</p>			
<p>【10】 監査室を設置し、法律に基づく業務監査とは別に、学内における監査を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>○平成16年度、学長の下に監査室を設置し、専任事務職員2人及び兼務室員(教員3人、事務職員2人)を配置し、内部監査体制を整備した。</p> <p>○毎年度、内部監査年度計画書及び内部監査実施計画書を作成し、学長に提出した。それぞれの計画に基づき定期監査・臨時監査を実施し、監査結果は内部監査結果報告書にとりまとめ、学長に提出した。</p> <p>○学長は監査結果報告を受け、指摘事項への対応策の検討を各理事、各部局長に指示し、その検討結果をとりまとめ、前年度の監査結果報告への対応は例年11月開催の役員会に提示している。</p> <p>○平成18年度には、新たに公認会計士の資格を有する教員を監査室員として配置し、監査体制を強化した。</p>	<p>○引き続き、内部監査を実施する。</p>
	<p>【10-1】 ○内部監査機能の充実を図るため、監査室の体制及び業務について更なる見直しを行う。</p>	<p>III 【10-1】 ○監事及び会計監査人との連絡調整の強化並びに更なる協力体制構築の観点から、意見交換会を実施した。 ・監事との意見交換会(平成19年4月18日) ・会計監査人との意見交換会(平成19年6月6日)</p> <p>○監査室会議を定期的で開催し、監査室の体制及び業務の見直しについての検討を行った。 ・リスクの可能性のある事項について、臨時</p>	

	<p>監査を行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生支援に関する事項について、学生の視点に立った臨時監査をすることとした。 ・金庫管守に関する事項及び毒物・劇物の管理に関する事項について、予告なしに部局に出向き、抜き打ちで実施することとした。 ・定期監査項目を「基本監査項目」と「フォローアップ監査項目」に位置付けて実施することとした。 <p>○これらの監査手法等を取り入れ、内部監査年度計画書及び内部監査実施計画書の策定などを行った。</p>
<p>【10-2】 ○監査室が行う監査とは別に、会計経理に関する内部監査を実施する。</p>	<p>III 【10-2】 ○会計内部監査規程に基づき、会計経理の内部監査を実施した。</p> <p>[臨時監査]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・附属病院外来診療棟新営に伴う大型設備の契約に関する事項 <p>[定期監査]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学研究費補助金に関する事項 ・収入支出、固定資産、契約、外部資金等に関する事項
<p>【10-3】 ○平成16年度から実施した内部監査の結果を踏まえ、事項を限定した業務に係る定期監査を実施する。</p>	<p>III 【10-3】 ○平成19年度の業務全般に係る定期監査は、30の監査項目について、主に平成18年度の定期監査及び臨時監査における指摘事項並びに改善提案に対する改善状況等を検証することを目的に実施した。また、内部監査実施に当たっては、監査効率を高めるため事前に調査書の作成を依頼した。</p> <p>○監査結果については、合法性、合理性及び経済性の観点から公正かつ客観的立場で検討・評価し、学長に対し、平成19年12月20日に内部監査結果報告書を提出し、本学の運営目標の効果的な達成に役立つための報告・助言を行った。</p>
<p>【10-4】 ○業務の中から重要事項を選択して、臨時監査を実施する。</p>	<p>III 【10-4】 ○平成19年度臨時監査は、下記の4項目について実施した。なお、内部監査実施に当たっては、監査効率を高めるため事前に調査書の作成を依頼した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・金庫管守に関する事項 ・学生支援（課外活動支援）に関する事項 ・防犯のための学内セキュリティ対策に関する事項 ・毒物・劇物の管理に関する事項 <p>○監査結果については、合法性、合理性の観点から公正かつ客観的立場で検討・評価し、学長に対し、平成20年3月3日に内部監査結果報告書を提出し、本学の運営目標の効果的な達成に役立つための報告・助言を行った。</p>
<p>【10-5】 ○学長は監査結果を受けて、各理事及び各部局長等に改善策の検討を指示し、</p>	<p>III 【10-5】 ○平成18年度内部監査（定期監査・臨時監査）の監査結果への対応について、各理事及び各</p>

	その結果を踏まえ改善策を講ずる。		部局において、「指摘事項への対応策」をとりまとめ、平成19年11月開催の役員会に報告した。 ○学長は、平成19年度内部監査の監査結果報告を受けて、定期監査は平成20年1月開催の運営会議に提示し、各理事・部局長に対して改善策の検討を指示した。これを受けて、「指摘事項への対応策」の検討を進めた。																																					
【11】 役員会、経営協議会、教育研究評議会等の議事要録を公開広報する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○役員会、経営協議会、教育研究評議会及び学長選考会議の議事要録は、大学ウェブサイト(学内限定)に掲載していたが、平成18年度から学外にも公開し、広く情報発信を行った。 (平成19年度の実施状況) ○引き続き、役員会、経営協議会、教育研究評議会及び学長選考会議の議事要録は、大学ウェブサイトに掲載し、広く情報発信を行った。	(実施済)																																				
	(18年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)																																							
○国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策																																								
【12】 東北地区等の国立大学法人間での事務職員の共同研修等の連携・協力体制に参加し、大学運営の活性化を図る。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○東北地区国立大学法人における職員研修への参加状況(平成16年度～平成18年度) (単位:人数) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>研修名</th> <th>16</th> <th>17</th> <th>18</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中堅職員研修</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>係長研修</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>補佐研修</td> <td></td> <td></td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>北東北3大学合同研修</td> <td>7</td> <td>4</td> <td></td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>管理事務セミナー</td> <td>13</td> <td>13</td> <td>31</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>会計事務職員研修</td> <td>14</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>21</td> </tr> </tbody> </table>	研修名	16	17	18	計	中堅職員研修	4	4	4	12	係長研修	5	4	4	13	補佐研修			3	3	北東北3大学合同研修	7	4		11	管理事務セミナー	13	13	31	44	会計事務職員研修	14	5	2	21	○引き続き、事務職員の共同研修等に参加する。	
	研修名			16	17	18	計																																	
中堅職員研修	4	4	4	12																																				
係長研修	5	4	4	13																																				
補佐研修			3	3																																				
北東北3大学合同研修	7	4		11																																				
管理事務セミナー	13	13	31	44																																				
会計事務職員研修	14	5	2	21																																				
【12】 ○東北地区等の国立大学法人間で開催される事務職員の共同研修、セミナー等に積極的に参加し、大学運営の更なる活性化を図る。	III	(平成19年度の実施状況) 【12】 ○東北地区等の国立大学法人において開催された中堅職員研修(4人)、係長研修(4人)、補佐研修(3人)に、事務職員を参加させた。 ○人事院において開催された中堅職員研修(4人)、係長級研修(4人)、課長補佐級研修(2人)、JST基本コース指導者養成課程研修(2人)、女性のためのパワーアップ研修(1人)、メンター養成研修(1人)、接遇研修指導者養成コース(1人)に事務職員を参加させた。 ○東北地区国立大学等管理事務セミナーに部長、課長、テーマごとの関係する担当者に参加させた。 ・最近の労働関係法令の改正について: 4人 ・メンタルヘルスマスクにおける人事労務担当者の役割: 3人																																						
			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
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標 ○教育研究の進展や社会的要請に対応するため、学部横断的な教育研究組織の構築及び各研究施設と学部等の連携を進める。

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
○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							
【13】 教養教育（21世紀教育）と専門教育及びそれらの関係について点検し、改善計画を作成する。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ○平成19年3月開催の教育研究評議会において、21世紀教育センターにおける教養教育（21世紀教育）と学部における専門教育との関係について、学長から、教育・学生担当理事に対して点検を行うよう指示した。同理事の下、検討を開始するとともに、21世紀教育センター長と各学部長による検討組織を立ち上げることとした。	○21世紀教育センターにおける教養教育（21世紀）と学部における専門教育との関係について、「学士課程教育協議会」において、引き続き検討を進め、平成21年度には、改善計画を作成する。		
	【13】 ○教育研究評議会において、21世紀教育センターにおける教養教育（21世紀教育）と学部における専門教育との関係について検討する。	III		（平成19年度の実施状況） 【13】 ○21世紀教育センター長及び各学部長等で構成する「学士課程教育協議会」を設置した（委員長：教育・学生担当理事）。5回の会議を開催し、教養教育（21世紀教育）と専門教育との関係等について、検討を行った。			
【14】 学内の各種研究施設、学内共同利用施設等の点検を踏まえ、中期目標・中期計画の第I期期間中に、再編・重点整備計画を策定する。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ○平成18年度、学内共同教育研究施設の改組について、施設に応じて、統合、学部への移管、機能強化、及び人員配置や予算措置等の検討課題を整理した案をとりまとめた。	（実施済）		
	【14】 ○学内共同教育研究施設の再編・重点整備計画を策定する。	III		（平成19年度の実施状況） 【14】 ○平成18年度にとりまとめた改組案について、役員会において、予算措置、人員配置、各施設の機能の現況等の観点から、再検討し、再編・重点整備計画を策定した。 ○平成19年4月に留学生センターを国際交流センターに改組し、機能強化を図った。			
○教育研究組織の見直しの方向性							

<p>【15】 地域社会研究科の充実を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○平成17年度に、学長保留定員により教授ポスト1人を増員し、助教授を教授に昇格させた。また、専任教授ポスト1人を増やし、公募・選考を行ったが、適任者を得ることができなかったため、再公募を行った結果、平成18年8月に教授候補者を決定した。 ○平成18年度に、研究科専任教員5人の増員を行った。</p>	<p>(実施済)</p>
<p>【16】 理工学研究科の充実を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○平成16年4月1日、理工学研究科（博士後期課程）を設置した。</p>	<p>○部局将来計画委員会において、理工学研究科（博士前期課程）における専攻の改組案を作成する。</p>
<p>【16-1】 ○理工学研究科の部局化を実施する。</p>	<p>-----</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【16-1】 ○平成19年4月に部局化を実施した。教員組織は、理工学研究科研究部の所属とした。</p>	
<p>【16-2】 ○学部学科改組の学年進行に伴う理工学研究科（博士前期課程）における専攻の改組案を作成する。</p>	<p>-----</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【16-2】 ○将来計画委員会を設置し、現6学科積み上げとする6専攻をベースとする案、コース制、2～3個の大きな専攻に纏める案を作成した。前期課程での専門教育を実質化するカリキュラムは平成20年度も引き続き検討することとした。</p>	
<p>【17】 医学研究科の整備を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○平成17年4月1日、新たに保健学専攻（修士課程）を設置した。これに併せて医学研究科を医学系研究科に名称変更を行った。 ○医学系研究科を医学研究科と保健学研究科に改組し、保健学研究科（博士後期課程）設置に向けての準備を進めた。また同研究科設置の際には、入学定員9人を医学研究科から振り替え、入学定員の適正化に努めた。</p>	<p>○医学研究科における学生収容定員の充足に努める。 ○平成20年度に医学研究科に寄附講座を設置する。</p>
<p>【17-1】 ○医学研究科においては、研究基盤の確立、大学院の活性化のため部局化する。</p>	<p>-----</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【17-1】 ○平成19年4月に大学院医学研究科を部局化し、それまで附属病院の所属であった小児外科、総合診療部、医療情報部、薬剤部を大学院講座とした。また、腫瘍内科学講座（教授1人、講師1人、助教1人）を新設した。</p>	
<p>【17-2】 ○医学研究科における学生収容定員の充足に努める。</p>	<p>-----</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【17-2】 ○平成19年度から入学定員9人を保健学研究科（博士後期課程）に振り替え、医学研究科の入学定員を55人とし、入学定員の適正化を図った。また、学生募集についても第4次試験まで実施し、入学者46人の確保に努めた。</p>	
<p>【17-3】</p>	<p>-----</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【17-3】</p>	

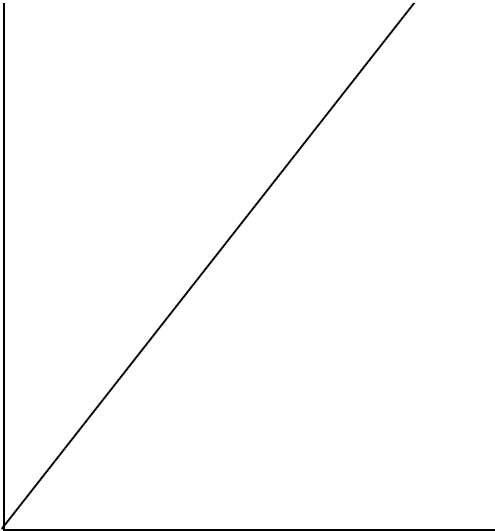
	<p>○保健学研究科（博士前期課程，博士後期課程）を設置するとともに，大学院を部局化する。</p>	III	<p>○平成19年4月1日に，保健学研究科（博士前期課程，博士後期課程）を設置するとともに，大学院を部局化した。</p>		
<p>【18】 医学部の学士編入学制度及び教員体制を整備する。</p>	<p>【18-1】 ○3年次編入学生への教育を充実するため，特定の科目を入学後早期に集中的に開講し，あるいは補充講義を増やす。また，学士編入学に関する教育セミナーを開催する。</p> <p>-----</p> <p>【18-2】 ○3年次学士編入学者の適切な定員に関する調査・研究を行う。</p>	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ○3年次編入学（学士入学）定員について，青森県内枠を設定するかについて検討を行った。 ○大学院の部局化に向けて，教員組織である講座の見直しを行った。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【18-1】 ○学務委員会が編入学者の学力状況を判断し，補講等を必要とする場合に実施する予定であったが，平成19年度編入学者については全員成績優秀な学生を獲得することができたため，補講等を開設する必要がなかった。 ○平成20年2月19日に教員及び学士編入学の3年次・4年次学生を対象とした「学士編入学教育セミナー」を開催し，これまでの学士編入学の履修・進級，進路などの状況や医学教育センターが行ったアンケート等の検証を踏まえ，今後の学士編入学選抜のあり方及び教育方法等について検討を行った。</p> <p>-----</p> <p>【18-2】 ○医学教育センターにおいて，3年次編入初年度から編入学生に対して，制度（カリキュラムを含む）の評価と学生生活の把握を目的にアンケート調査を実施し，学士編入学制度が体制的にも着実に定着し，学士編入学者の定員についても適切であることを確認した。なお，科目間における実施の順番が逆転（同時）する等学習上の妨げになっているものがあることが判明したため，問題の解決方法を検討していくこととした。 ○地域における医師確保対策として，平成20年度から，3年次編入学（学士入学）定員20人のうち，5人を青森県内枠として設定した。</p> <p>-----</p> <p>○新医師確保総合対策に基づき，平成20年度から医学部医学科の入学定員を10人増加した。</p>	<p>○学士編入学に関する教育セミナーを開催する。 ○3年次学士編入学に関する調査・研究を行う。</p>	
<p>【19】 教育学部の教員養成学の研究・教育体制を整備する。</p>	<p>（18年度に実施済みのため，19年度は年度計画なし）</p>	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ○学部内措置の教員養成学研究開発センター（平成15年10月設置）について，平成17年度に文部科学省から設置が認められ，専任教員2人を配置した。専任教員のうち1人は，青森県教育委員会から派遣を受けた教員を配置した。</p>	<p>（実施済）</p>	
			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
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標
 ○教職員の能力向上のための人事評価システムを整備し、評価結果の適正な活用を進める。
 ○「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。
 ○目標達成のために、中長期的な観点を踏まえながら、総合大学としての利点を生かし、重点的な教育研究のための全学的な連携による教員の配置や学内の流動性を考慮した教員の配置を進める。
 ○事務職員の専門性等の向上のため、必要な研修機会を確保するとともに、他機関等との人事交流に配慮する。

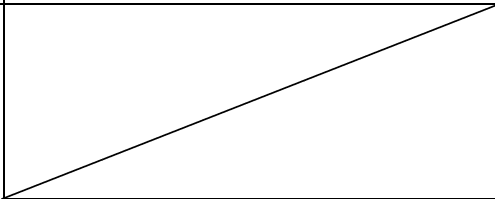
中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策							
【20】 評価室を設置し、評価のための資料収集・管理、情報収集、評価計画の策定・実施、中期目標・中期計画・年度計画の評価のための資料作成を行う。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ○法人化を機に、学長の下に評価室（室長：総務担当理事、教員14人、事務職員4人）を設置した。評価室会議を開催して、教員業績評価の基準等について検討を重ね、平成19年1月には、「教員業績評価の基本方針（案）」及び「教員業績評価実施要項（案）」を策定した。2回の教員対象説明会を開催するとともに、学部等からの意見を集約し、平成19年度実施に向けて、基本方針（案）・実施要項（案）の見直しを行った。 ○平成18年度受審の認証評価では、評価室が各学部・研究科の自己評価書に基づき、大学機関別認証評価の自己評価書を作成した。 ○法人評価では、評価室長の下、総務部・総務課が中心となって各学部等からの情報を収集し、年度実績報告書を作成した。	○引き続き、評価室において、教員業績データを収集し、教員業績評価の資料を作成する。		
	【20】 ○評価室において、教員業績データを収集し、教員業績評価の資料を作成する。	III		（平成19年度の実施状況） ○平成19年6月、教育研究評議会、役員会で「教員業績評価の基本方針」及び「教員業績評価実施要項」を審議・承認した。 ○評価室では、平成19年度教員業績評価の実施計画を策定し、平成19年7月から教員業績評価作業を開始した。教育・研究・社会貢献・管理運営・診療（診療に携わる教員のみ）の分野について教員は自己点検・評価を行い、教員業績評価報告書を作成し、評価室に提出した。評価室では、教員業績評価報告書等に基づき判定作業を行い、分野ごとのポイントを算出のうえ、教員業績評価の資料を作成し、学長に報告した。			
【21】 評価室の評価資料を基に、各学部等及び教職員等の評価を行い、評価結果に基づく改善方策		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ○教員業績評価では、実施要項（案）において教育、研究、社会貢献、管理運営及び診療の5分野を評価の対象とし、各評価分野にポイ	○平成20年度に事務系職員の新たな人事評価を実施する。 ○引き続き、教員業績評価を		

を策定実施する仕組みを構築する。



【21】
○学長は、教員業績評価の結果を踏まえ、適切な改善方を講じる。

【22】
中期目標期間中に、評価システムを進化させ、報奨制度に活用できるようにする。



【22】
○学長は、教員業績評価の結果、高い評価を受けた教員を報奨する。

ント2、1及び0の評価値を与え、それぞれの評価基準により算出することとした。このうち、ポイント0は教員の活動状況に問題がある場合となっている。基本方針（案）において、評価の活用として、学長は低い評価を受けた教員には、適切な指導・助言等を行い、活動状況の改善を行う旨を定め、評価結果に基づき教員に対して改善を促す評価システムを構築した。

○事務職員の人事評価システムについては、平成18年度に東北地区国立大学等で開催された人事評価に関するセミナー（3回）に職員を参加させるとともに、他の国立大学法人、国家公務員、都道府県教育委員会等の人事評価制度の構築状況の情報を収集し、分析を行った。

○評価室において、学部・研究科に係る組織評価について、中期目標期間の評価（学部・研究科等の現況分析）を参考に検討を行い、「組織評価の基本方針（素案）」及び「組織評価の実施要項（素案）」を策定した。

Ⅲ
（平成19年度の実施状況）
【21】
○学長は、評価室が作成した評価基礎資料に基づき評価を行い、平成20年1月、評価結果を各教員へ通知した。このうち、低い評価を受けた教員に対しては、「改善計画書」を提出させ、改善を促す措置を講じた。

○事務職員の人事評価システムについて、人事評価システム検討WGを設置して、新たな人事評価システムの検討に着手した。8回のWGを開催し、平成20年度実施に向けて検討を行い、「人事評価実施要項（案）」、「人事評価マニュアル（案）」等を取りまとめ、総務担当理事に報告した。

○役員会（平成20年3月24日開催）において、人事評価制度、評価の手順・方法、スケジュール等について審議を行い、その結果了承され、平成20年度から実施することとした。

Ⅲ
（平成16～18年度の実施状況概略）
○教員業績評価では、計画【21】に前述のとおり、ポイント2は極めて優れた活動状況にあるものとし、基本方針（案）において、学長は高い評価を受けた教員に対して、一層の向上を促進できるように、適切な支援等を行う旨を定め、報奨制度に活用できるようにした。

Ⅲ
（平成19年度の実施状況）
【22】
○学長は、評価室が作成した評価基礎資料に基づき評価を行い、平成20年1月、評価結果を各教員へ通知した。

○平成20年度予算の基盤研究経費において、教員業績評価の結果に応じた配分の実施を「平成20年度予算配分方針」に盛り込み、「平成

実施し、評価結果を踏まえ、適切な改善方を講じる。

○組織評価について、平成20年度に基本方針・実施要項を定め、実施する。

○事務系職員の新たな人事評価制度を実施する。

○引き続き、教員業績評価の結果、高い評価を受けた教員を報奨する。

<p>【23】 評価に関する苦情申し立ての制度を確立する。</p>	<p>(16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>19年度実施に係る教員業績評価結果の反映方法について」を決定した。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○平成16年度、学長の下に人事苦情処理室を設置し、評価結果に対する苦情申し立てに対応する制度を確立した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ○教員は評価結果について、評価結果通知日から2週間以内に、学長に意見の申立てができることとし、教員から申立てがあった場合には、学長は評価室に再検証を行わせ、その結果に基づき再評価を行い、教員に再通知することとした。 ○平成19年度では、教員からの申立ては6件あり、評価室による再検証を踏まえ、学長が再評価を行い、教員に通知した。</p>	<p>(実施済)</p>																																				
<p>【24】 学外有識者の室員を含む人事苦情処理室を設置する。</p>	<p>(16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○平成16年度に人事苦情処理室を設置した。教員2人、事務職員2人のほか、社会保険労務士等の学外有識者3人で構成し、室長には学外者を配置した。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p>	<p>(実施済)</p>																																				
<p>【25】 教職員等の能力向上のために必要な研修システムを整備する。</p>	<p>【25-1】 ○事務系職員の能力開発・向上のため、自己啓発研修、パソコン研修及び英会話研修などの研修システムの充実を図る。</p> <p>【25-2】 ○教育方法に関する具体のテーマで、新任教員のFD研修を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○大学独自の研修の実施状況（平成16年度～平成18年度）</p> <p style="text-align: right;">(単位：人数)</p> <table border="1" data-bbox="1153 914 1680 1114"> <thead> <tr> <th>研修名</th> <th>16</th> <th>17</th> <th>18</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己啓発研修（放送大学科目履修生）</td> <td>31</td> <td>30</td> <td>32</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>英会話研修</td> <td>6</td> <td>11</td> <td>7</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>新採用職員研修</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>14</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>JST監督者研修</td> <td></td> <td>15</td> <td>11</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>企業会計講習（2級）</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>企業会計講習（3級）</td> <td>12</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>【25-1】 ○放送大学科目履修生としての自己啓発研修(28人)、英会話研修(7人)、その他、新採用職員研修(12人)、JST監督者研修(21人)を実施した。</p> <p>【25-2】 ○1泊2日で実施しているFDワークショップに、平成19年度からは着任5年未満の新任教員を各学部から必ず含めることとし、「単位の実質化の方策を探る」をテーマに37人（うち新任教員15人）が参加し実施した。</p>	研修名	16	17	18	計	自己啓発研修（放送大学科目履修生）	31	30	32	93	英会話研修	6	11	7	24	新採用職員研修	15	10	14	39	JST監督者研修		15	11	26	企業会計講習（2級）	4				企業会計講習（3級）	12				<p>○引き続き、教職員等の能力を向上させるための研修を実施する。</p>	
研修名	16	17	18	計																																				
自己啓発研修（放送大学科目履修生）	31	30	32	93																																				
英会話研修	6	11	7	24																																				
新採用職員研修	15	10	14	39																																				
JST監督者研修		15	11	26																																				
企業会計講習（2級）	4																																							
企業会計講習（3級）	12																																							

<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>				
<p>【26】 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。</p>	<p>III</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ○総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年7月に「総人件費削減に関する基本方針」を策定した。同方針に基づき、学部等では、平成17年度の総人件費を基準に、5年間の退職・採用等をシミュレーションした削減計画を策定し、学長に報告した。各学部等からの報告に基づき、学長の下、全学の「総人件費の削減計画」を策定した。 ○平成18年度においては、総人件費削減計画の目標額に対して、具体的な方策として、教員については、部局ごとの削減計画に基づき、退職者の後任を下位職または年令を下げて補充する措置をとるとともに、学長が行う補充手続きでは、各学部長等から提出された補充計画書と、当該学部等の削減計画と比較しつつ承認する措置を講じた。事務職員については、欠員補充を一部凍結するなどの措置を講じた。</p>	<p>○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。</p>
	<p>【26】 ○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。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【26】 ○「総人件費削減計画」に基づき、平成18年度と同じ方策により人件費の削減に努めた結果、平成19年度の削減目標額242,234千円に対して、921,209千円（削減率7.6%）を削減し、所期の計画を大幅に上回って達成することができた。 ○特に事務系職員については高年齢者継続雇用制度が導入されたことに伴い、新規採用は退職者の7割に留め、残りは不補充とするなどの方策をとった。</p>	
<p>【27】 学長が人員を管理する。中長期的な人事計画の策定と組織別（含職員配置等（人件費管理を含む））についての調整は、役員会（含）の議を経て学長が行う。その際に、中期目標・中期計画・年度計画の評価結果を反映させる制度を導入する。</p>	<p>III</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ○法人化を機に、教員の配置は学長が行うこととし、退職者の補充に際しては、学部等が必要理由書を学長に提出し、学長承認のもと人事計画を進める制度を構築し実施している。補充手続きにあたって、補充計画の内容が全学の重点事業や中期目標等の観点から適切であるかを点検・評価する仕組みとなっている。 ○総人件費改革の実行計画では、中期計画【26】に前述のとおり、役員会の議を経て「総人件費削減に関する基本方針」を策定した。同方針に基づき、学長の下、各学部等が策定した削減計画をとりまとめ、全学の「総人件費の削減計画」を策定し、計画を実行した。</p>	<p>○引き続き、学部等における退職予定者の補充手続きについて、学長は中期目標達成の観点から点検を行う。</p>
	<p>【27-1】 ○総人件費改革の実行計画を踏まえ策定した教職員配置計画に基づき、学長が全学の人員管理を行う。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【27-1】 ○平成18年度に引き続き、教員については、部局ごとの削減計画に基づき、退職者の後任を下位職または年令を下げて補充する措置を講</p>	

			ずるとともに、学長が行う補充手続きでは、各学部長等から提出された補充等計画書と、当該学部等の削減計画と比較しつつ承認する措置を講じた。事務職員については、欠員補充を一部凍結するなどの措置を講じた。		
	【27-2】 ○全学的な視点から行う組織評価は、法人評価と連動させ、人件費管理に活用できる評価システムの構築に向けての検討を行う。	III	【27-2】 ○評価室において、学部・研究科に係る組織評価について、中期目標期間の評価（学部・研究科等の現況分析）を参考に検討を行い、「組織評価の基本方針（素案）」及び「組織評価の実施要項（素案）」を策定した。		
【28】 外部資金（競争的研究費等）による新たな任用制度を導入する。		III	（平成16～18年度の実施状況概略） ○競争的研究資金その他の外部資金により職員を任用する場合には、「契約職員及びパートタイム職員任免等手続細則」の定めるところにより任用を行った。	（実施済）	
	【28】 ○外部資金（競争的研究費等）による新たな任用制度の構築を進める。	III	（平成19年度の実施状況） 【28】 ○外部資金に特化した任用制度として「国立大学法人弘前大学における共同研究等に従事する契約職員等の雇用等に関する細則」を制定し、平成20年度から実施することとした。		
○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策					
【29】 各学部、各研究施設・センター等の新規事業展開及び連携強化に必要な人員を確保できる制度を構築する。		III	（平成16～18年度の実施状況概略） ○新規事業を展開するために必要な人員は、学長保留定員により確保する制度を構築した。平成16年度は学生就職支援センター及び21世紀教育センターに各1人、平成17年度は、医学部附属高度先進医学研究センターに3人、平成18年度は、保健管理センターに1人の専任教員を配置した。	○引き続き、多様な制度により必要な人員を確保する。	
	【29-1】 ○学長保留定員と学長裁量経費の制度を運用し、必要な人員を確保する。	III	（平成19年度の実施状況） 【29-1】 ○大学院地域社会研究科に専任教員1人を配置した。		
	【29-2】 ○連携教員を確保し、連携大学院教育を展開する。	III	【29-2】 ○平成19年度から大学院理工学研究科において、青森県工業総合研究センターの総括研究管理員1人を連携教授に委嘱し、連携大学院教育を展開した。		
	【29-3】 ○特任教員制度を導入し、教育の活性化を推進する。	III	【29-3】 ○平成19年度から特任教員制度を導入し、特任教授4人を採用した。		
	【29-4】 ○特別研究員制度により若手研究者を大学院等に受入れ、社会や本学の研究推進に活用する。	III	【29-4】 ○平成18年度に引き続き、特別研究員1人を配置した。		

<p>○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</p>									
<p>【30】 教員の任期制については、原則として、現行の規則・手続を継承する。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>○教員の任期制について、全学で導入を可能とした規則・手続を法人化後も継承した。全教員を対象に実施している医学部医学科及び医学部附属病院では、平成17年度に第1回目の評価を実施した。引き続き、平成18年度にも任期満了を迎えた教員の評価を実施した。</p>	<p>○引き続き、医学研究科では対象となる教員に対しては教員任期制に係る評価を実施する。</p>					
	<p>【30】 ○医学部医学科：平成18年度に実施した第2回目の教員任期制に係る評価に続いて、平成19年度も対象となる教員の評価を実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【30】 ○平成17～18年度に実施した教員任期制の評価に引き続き、第4回目（平成19年8月31日及び平成19年10月31日任期満了者）及び第5回目（平成20年3月31日任期満了者）の審査を行った。その結果、審査請求があった対象者全員を再任とした。</p>						
<p>【31】 全学的なプロジェクト等に関する教員の任期制については、役員会の議を経て学長が提案する。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>○学校教育法及び大学設置基準の一部改正に伴い、新たな教員組織体制を整備し、その円滑な移行を図るため、平成19年1月に「弘前大学教員組織の整備に関する基本方針」を定めた。同方針には、医学部医学科・附属病院以外の部局においても教員任期制の導入に向けて検討を行うことを盛り込んだ。</p> <p>○21世紀COEプログラムやグローバルCOEプログラムに採択されなかったことから、教員任期制を敷くような全学的なプロジェクトの立ち上げはなかった。</p>	<p>○全学的なプロジェクト等に参画する教員の新たな任期制を検討する。</p>					
	<p>【31】 ○学部等において、教員任期制の導入に向けて検討を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【31】 ○人文学部：学部運営会議で、人件費抑制に係る問題点の議論のなかで導入の可能性について検討を行った。 ○教育学部：基本構想会議で検討した結果、導入しないと決定した。ただし、教員養成学研究開発センターと青森県教育委員会との人事交流の実績を踏まえ、青森県との人事交流の方向での検討を行うこととした。 ○保健学研究科：将来計画委員会に任期制検討WGを設置し、全国国立保健医療学系大学の実態調査及び研究科教員へのアンケート調査を行い、報告書を作成した。</p>						
<p>【32】 教員の採用は、公募を原則とする。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>○教員の採用は、公募を原則として行っており、部局別の公募の実施状況(16年度から18年度)は次のとおり。附属病院では、臨床系教員(医師)の確保が必須であることから、公募による実績はない。</p> <p>(単位：回数)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">部局名</td> <td style="width: 10%;">16</td> <td style="width: 10%;">17</td> <td style="width: 10%;">18</td> <td style="width: 10%;">計</td> </tr> </table>	部局名	16	17	18	計	<p>(実施済)</p>
部局名	16	17	18	計					

			<table border="1"> <tr><td>人文学部</td><td>5</td><td>7</td><td>2</td><td>14</td></tr> <tr><td>教育学部</td><td>4</td><td>8</td><td>3</td><td>15</td></tr> <tr><td>医学研究科</td><td>10</td><td>4</td><td>5</td><td>20</td></tr> <tr><td>保健学研究科</td><td>3</td><td>7</td><td>7</td><td>17</td></tr> <tr><td>理工学研究科</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>7</td></tr> <tr><td>農学生命科学部</td><td>4</td><td>6</td><td>6</td><td>16</td></tr> <tr><td>医学部附属病院</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>地域社会研究科</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>国際交流センター</td><td>0</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>21世紀教育センター</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td></tr> </table>	人文学部	5	7	2	14	教育学部	4	8	3	15	医学研究科	10	4	5	20	保健学研究科	3	7	7	17	理工学研究科	2	2	3	7	農学生命科学部	4	6	6	16	医学部附属病院	0	0	0	0	地域社会研究科	1	1	1	3	国際交流センター	0	1	0	1	21世紀教育センター	1	0	0	1	
人文学部	5	7	2	14																																																		
教育学部	4	8	3	15																																																		
医学研究科	10	4	5	20																																																		
保健学研究科	3	7	7	17																																																		
理工学研究科	2	2	3	7																																																		
農学生命科学部	4	6	6	16																																																		
医学部附属病院	0	0	0	0																																																		
地域社会研究科	1	1	1	3																																																		
国際交流センター	0	1	0	1																																																		
21世紀教育センター	1	0	0	1																																																		
	<p>(16年度に実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>		<p>(平成19年度の実施状況) ○部局別の公募の実施状況</p> <p>(単位：回数)</p> <table border="1"> <tr><td>部局名</td><td>19</td></tr> <tr><td>人文学部</td><td>3</td></tr> <tr><td>教育学部</td><td>7</td></tr> <tr><td>医学研究科</td><td>4</td></tr> <tr><td>保健学研究科</td><td>5</td></tr> <tr><td>理工学研究科</td><td>4</td></tr> <tr><td>農学生命科学部</td><td>8</td></tr> <tr><td>医学部附属病院</td><td>0</td></tr> <tr><td>地域社会研究科</td><td>0</td></tr> <tr><td>国際交流センター</td><td>0</td></tr> <tr><td>21世紀教育センター</td><td>0</td></tr> </table>	部局名	19	人文学部	3	教育学部	7	医学研究科	4	保健学研究科	5	理工学研究科	4	農学生命科学部	8	医学部附属病院	0	地域社会研究科	0	国際交流センター	0	21世紀教育センター	0																													
部局名	19																																																					
人文学部	3																																																					
教育学部	7																																																					
医学研究科	4																																																					
保健学研究科	5																																																					
理工学研究科	4																																																					
農学生命科学部	8																																																					
医学部附属病院	0																																																					
地域社会研究科	0																																																					
国際交流センター	0																																																					
21世紀教育センター	0																																																					
<p>○教職員の給与に業績を反映させる具体的方策</p>																																																						
<p>【33】 評価結果を適切に反映させる給与制度を構築する。</p>	<p>【33】 ○学長は、教員業績評価の結果、高い評価を受けた教員を報奨する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○中期計画【22】の『平成19年度までの実施状況』参照</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【33】 ○年度計画【22】に記載のとおり。</p>	<p>○学長は、教員業績評価の高い評価を受けた教員を報奨する。 ○事務系職員の新たな人事評価制度を実施する。</p>																																																		
<p>○事務職員の採用・養成・人事交流における具体的方策</p>																																																						
<p>【34】 専門職能集団としての機能が発揮できる採用、養成方法、研修制度を導入する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○職員採用において、高い専門性が要求される職種では公募による選考を取り入れた。これにより産学官連携コーディネーター2人を採用し、社会連携課に配置した。 ○研修制度では、中期計画【12】、【25】に前述したとおり、大学独自の研修のほか、国立大学法人共同の研修や、次表のとおり他機関が行っている研修に職員を積極的に参加させた。</p> <p>・人事院が行う研修への参加状況（平成16年度～平成18年度）</p>	<p>○引き続き、長期語学研修、キャリアアップ研修等を実施する。</p>																																																		

(単位：人数)

研修名	16	17	18	計
中堅職員研修	4	4	4	12
係長級研修	4	4	3	11
課長補佐級研修		1		1
JST基本コース指導者養成研修		1	1	2
女性のためのダイバーシティ研修		1		1
女性のためのパワーアップ研修			1	1
メンター養成研修			1	1
能力向上研修	1	1		2

・ 人事院以外の機関が行う研修への参加状況
(平成16年度～平成18年度)

(単位：人数)

研修名	16	17	18	計
総務省主催情報システム統一研修(集合研修・CD-ROM研修)	15	21	32	67
国立大学協会 国立大学法人部長級研修	1	1	2	4
国立大学協会 国立大学法人課長級研修	3	4	2	8
国立大学法人損害保険研修会	2	2		

- 長期語学研修(平成14年度から実施)では、平成16年度に事務職員1人、平成18年度に技術職員1人を2ヶ月間にわたって米国テネシー大学マーチン校に派遣した。
- 平成16年度から実施しているキャリアアップ研修では、事務系職員4人が大学院修士課程に入学し、うち2人が修士(理工学)を取得した。また、事務系職員5人が学部科目等履修生として受講した。

【34-1】
○米国テネシー大学マーチン校に事務職員を派遣し、長期語学研修を実施する。

【34-2】
○事務職員及び技術職員を対象に、学部又は大学院修士課程において教育を受けるキャリアアップ研修を実施する。

III (平成19年度の実施状況)
【34-1】
○長期語学研修を平成19年度も引き続き実施し、事務職員1人を2ヶ月間にわたって米国テネシー大学マーチン校に派遣した。

III 【34-2】
○平成19年度は附属病院技術職員3人が保健学研究科(修士課程)に入学した。また、理工学部技術職員が理工学研究科を修了し、附属病院技術職員(栄養士)が医学系研究科保健学専攻(博士前期課程)を修了した。

【35】
大学間等の人事交流の活性化を図る。

III (平成16～18年度の実施状況概略)
○平成16年度から平成18年度まで、以下のとおり大学等との人事交流を行った。
・他機関からの受入：岩手大学2人、秋田大学1人、日本学生支援機構1人
・他機関への異動：北海道大学1人、岩手大学2人、秋田大学1人、八戸高専3人、日

○引き続き、大学間等との人事交流を行う。

	<p>【35】 ○北東北国立3大学間及び八戸工業高等専門学校等との人事交流を行う。</p>	<p>本学生支援機構1人，放送大学2人</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【35】 ○平成19年度は，以下のとおり大学等との人事交流を行った。 ・他機関からの受入：北海道大学1人，旭川医科大学1人，北見工業大学1人，一関高専1人，日本学生支援機構1人，放送大学1人 ・他機関への異動：新潟大学1人，日本学生支援機構1人，放送大学1人 ○平成20年4月実施に向け，北東北国立3大学間の人事交流計画を作成した。</p>		
<p>【36】 事務職員等の採用は，試験採用，公募による選考採用，他機関等からの受け入れを適切に組み合わせるなど，多様な方法を導入する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○事務職員等の採用は，そのほとんどは東北地区国立大学法人等職員採用試験の合格者により行っている。また，他機関からの異動希望者及び人事交流者を受け入れているほか，高い専門性が求められる職種では，公募による選考を行っている。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【36-1】 ○他の国立大学法人等の機関からの転入希望者について，選考を行った結果，平成20年4月1日付で1人を受け入れることとした。</p> <p>Ⅲ 【36-2】 ○平成19年度は7人の高年齢者を雇用し，事務職員6人，技術職員（医療系）1人を配置した。</p>	<p>○引き続き，試験採用等により事務職員等を採用する。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>		