

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20年6月

国立大学法人
秋田大学

大学の概要

(1) 現況

大学名
国立大学法人秋田大学

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

役員の状況

学長名 三浦 亮（平成16年4月1日～平成20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

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）
（専攻科）
特殊教育特別専攻科
（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，機構及び本部）
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，社会貢献推進機構，国際交流センター

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）	5074人(90)
学部	4488人(64)
大学院	582人(26)
専攻科	4人

教員数	643人
職員数	785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。

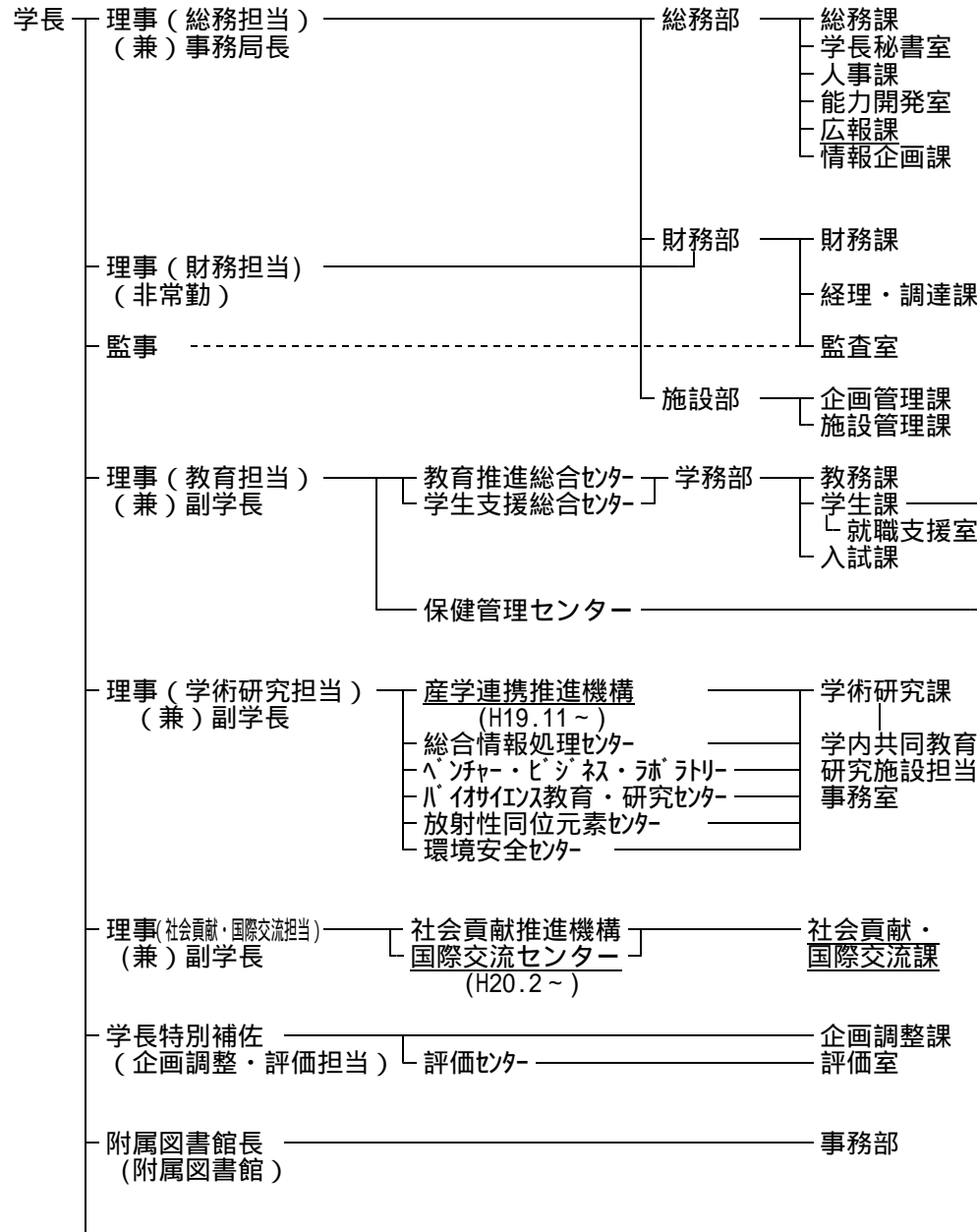
教育文化学部，医学部，工学資源学部の3学部からなる秋田大学は、学内全ての人的・知的財産を核として、国際的な水準の教育・研究を遂行することにより、地域の振興と地球規模の課題の解決に寄与し、国の内外で活躍する有為な人材を育成することを基本理念とする。これを達成するために次の五つの基本的目標を定める。

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。

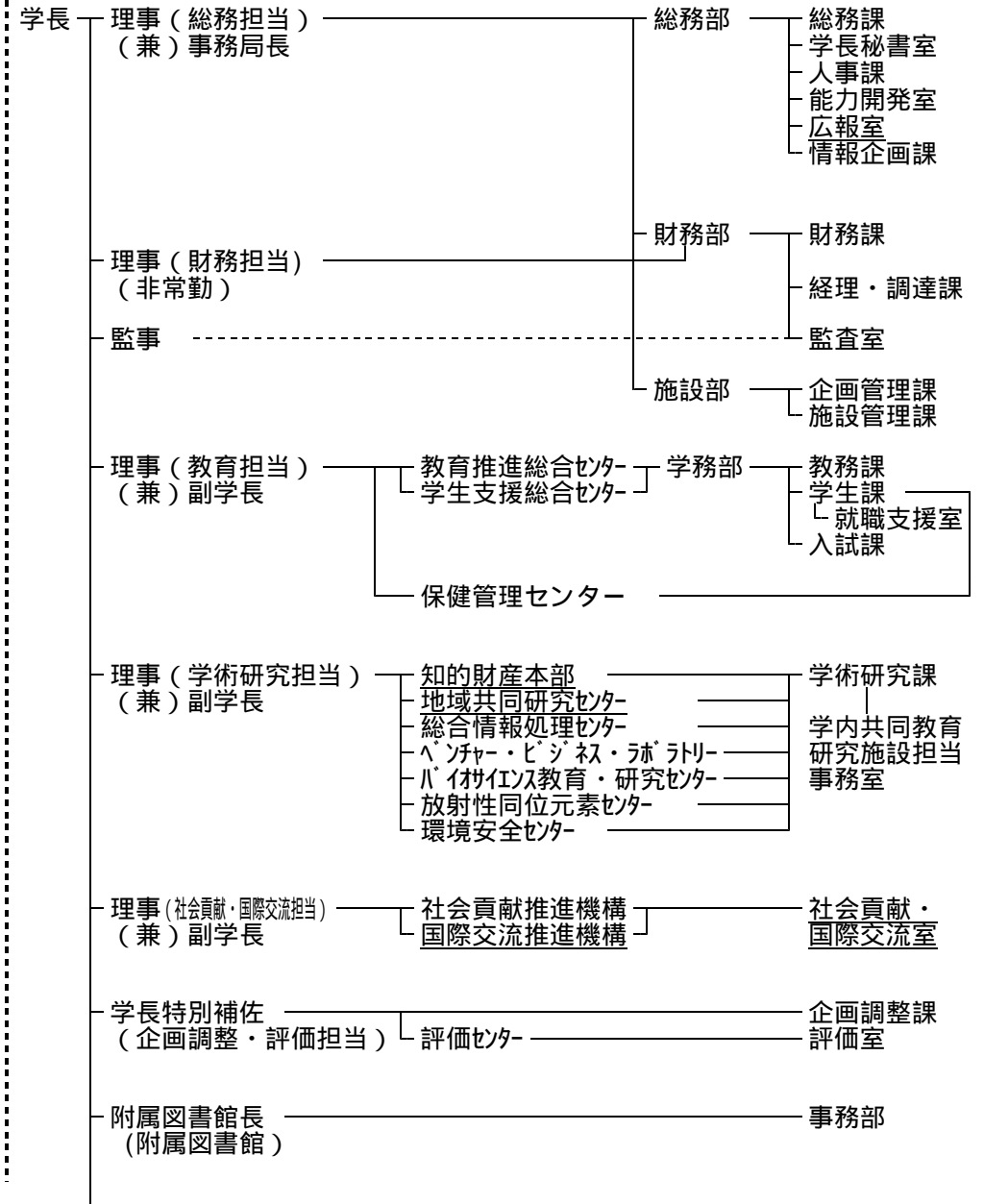
これらの基本的目標を達成するために、秋田大学は、不断に点検・評価を行い、その結果を更なる充実・発展に結びつけるとともに、社会に対する説明の責務を全うする。

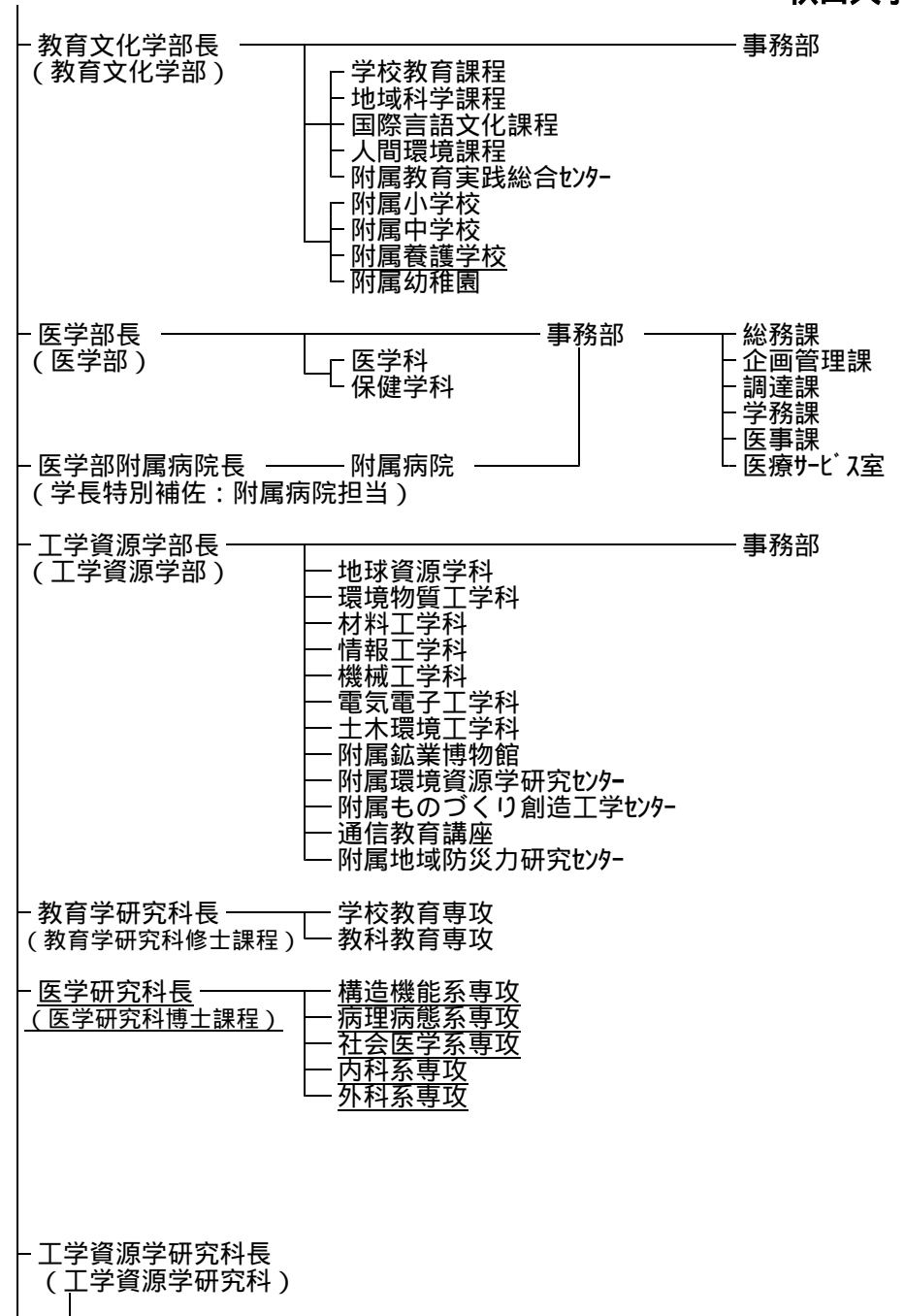
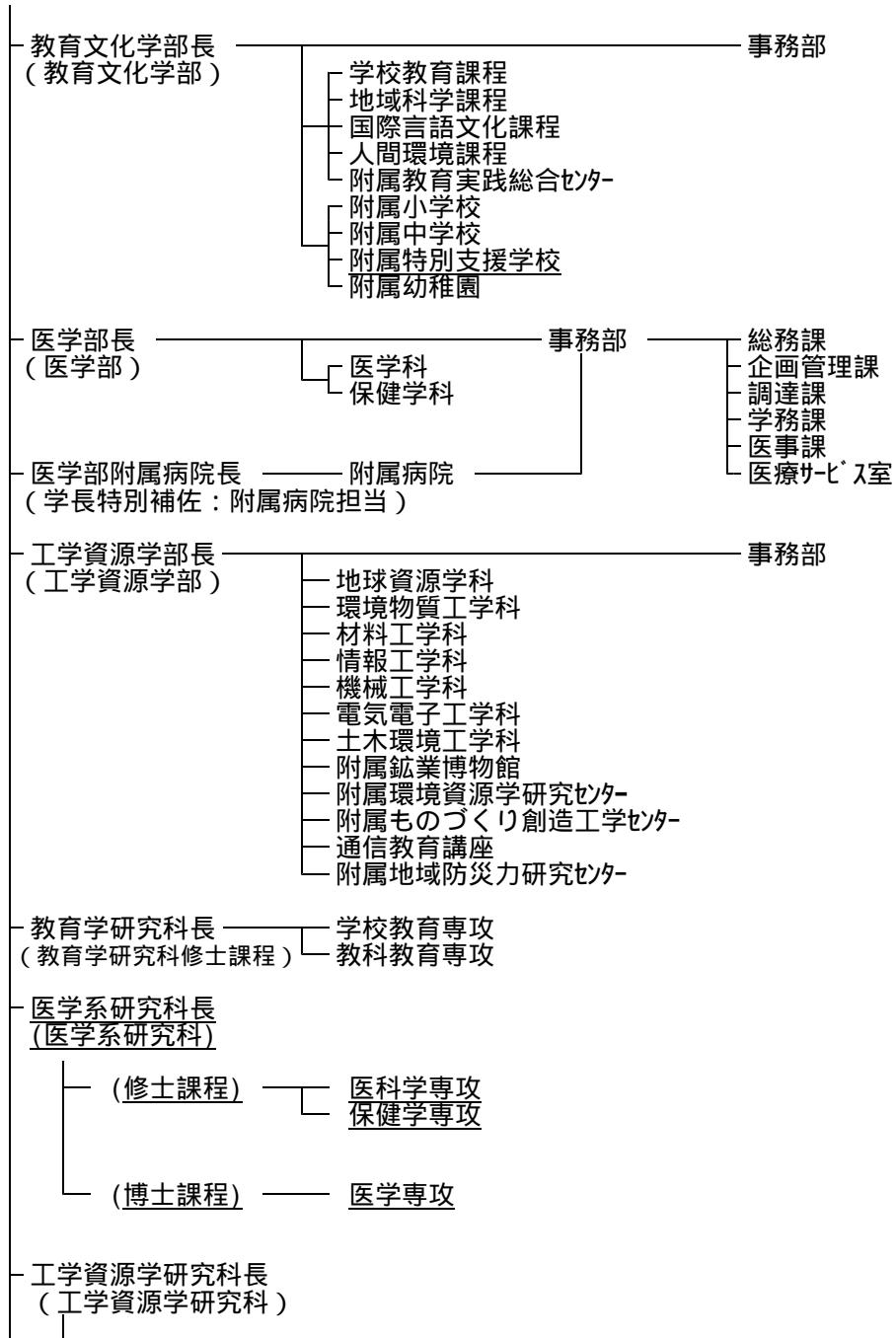
(3) 大学の機構図

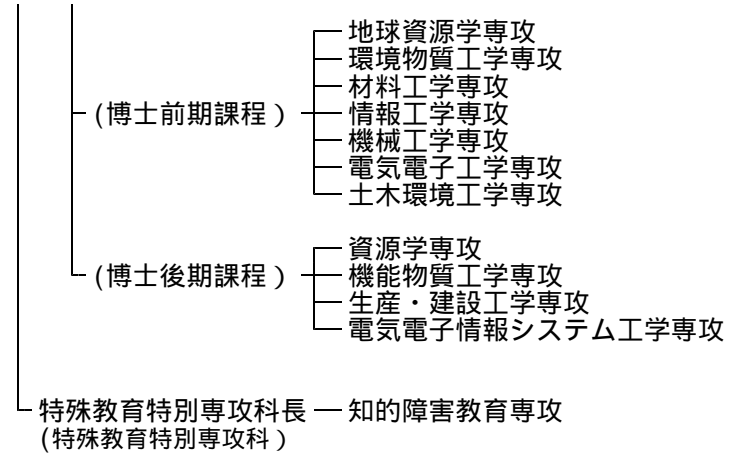
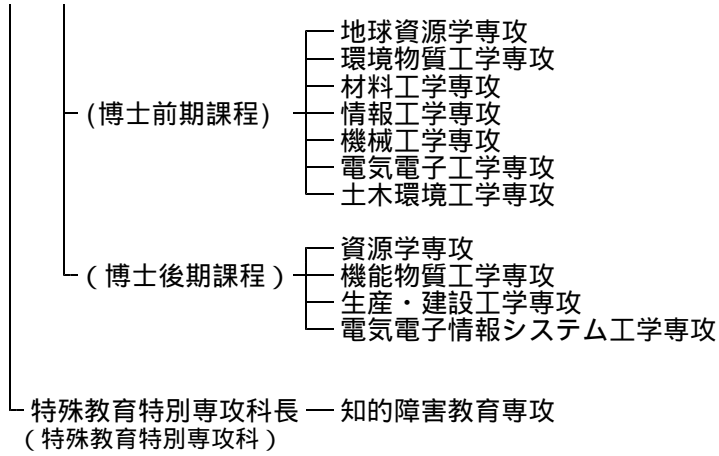
【平成19年度】



【平成18年度】







全体的な状況

秋田大学の中期目標期間（平成16～19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. 教育推進総合センター、学生支援総合センターの設置

大学の基本的目標の一つである『「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します。』に対応するため「教育推進総合センター」を設置し、時代のニーズに適合した全学教養基礎教育を推進し、アドミッション・ポリシーに則した入学選抜を実施してきている。また同時に「学生支援総合センター」を設置し、学生相談、奨学金等の学生生活を充実させるための方策を担当する「学生生活支援部門」、課外活動施設の整備・充実を含めた課外活動の支援を担当する「課外活動支援部門」、就職ガイダンスの実施、就職相談等の学生の就職活動の支援を担当する「就職活動支援部門」、これら3部門が手形地区と本道地区（医学部）の両キャンパスに置かれ、いずれの部門においても、事務系職員と教員が一体となつて、機敏かつ柔軟な学生支援活動を展開している。

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、法人化と同時に「秋田大学評価センター」を設置した。学長のリーダーシップのもとに平成16年7月の教育研究評議会、役員会で平成18年度に大学評価学位授与機構による「認証評価」を受審することを決定した。評価センターではこれに向け自己評価書の作成、関係資料の収集、訪問調査への対応を行い、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。また、19年2月には外部委員7名による外部評価を実施し、中期目標・計画の達成に向けた5項目中2項目について「取り組みが順調である」、3項目について「取り組みがおおむね順調である」との評価を得た。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. 学生寮建設の決定

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経営戦略会議で検討した結果、全学の学生を対象とした個室型の学生寮を建設するとの結論となり、目的積立金の一部を活用し建設することとした。また資金回収の方法等についても検討が行われた。

4. 産学連携推進機構の設置

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達成し、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設置した。

5. 国際交流センターの設置

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が、現状の組織やスタッフでは留学生の受け入れ拡大や国際交流協定校の拡大など新たな展開が望めないため、専任教員の配置や日本語教育の支援体制、交換留

学の支援を充実させ国際戦略・広報活動や国際教育支援活動をするため平成20年2月に国際交流センターを設置した。

経営体制の確立と効果的運用の状況

学長のもとに、教育担当理事、社会貢献・国際交流担当理事、学術研究担当理事、総務担当理事及び財務担当理事が各所掌業務の円滑かつ効率的運営を行うとともに、企画調整・評価担当学長特別補佐及び病院担当学長特別補佐を配置し特定分野の業務の積極的取組が図られる執行部体制を整えた。国立大学法人法に定められた役員会、教育研究評議会、経営協議会を設置するほか、学部との連絡調整を深める組織として部局長等連絡調整会議を設置した。平成18年度からは経営戦略会議を設置し大学運営に係る重要事項を検討し、教育研究評議会、経営協議会に提案している。また、事務部門においては事務組織の再編、業務改善・合理化等について検討するため事務改善合理化委員会を設置した。

戦略的・効果的な資源配分の状況

柔軟で機動的な教育研究組織の編成等にあたり、人的資源を投入するため学長裁量分として8名の教員数を設置し、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、医学部保健学科、国際交流センターを配置した。特に、評価センター教員においては、平成18年度の大学機関別認証評価の受審にあたり、大学評価・学位授与機構と本学との調整、学内への周知、取りまとめなど認定に向けた膨大な作業を効率よく実施するとともに、詳細な説明資料を作成するなど、配置の成果が発揮された。

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大学戦略推進経費として、年度計画推進経費、学部戦略推進経費、病院経営戦略推進経費、施設予防保全推進経費を設けた。平成18年度からは大学における情報化を戦略的に推進するための経費として、情報化戦略推進経費、教育研究上必要となる基盤的な設備の充実に資するための経費として、教育研究設備充実経費を新たに措置した。また、「秋田大学戦略推進経費配分に対する中間評価・事後評価の指針」を策定しこれに基づく自己評価を実施し、その後の経費配分の参考としている。

業務運営の効率化の状況

各学部においては学部長の補佐体制として副学部長、学部長補佐などを配置するほか学部運営会議を設置し運営体制の強化を図っている。法人化前までは教員が中心となっていた全学委員会に職員も参加し、教職員が一体となった委員会運営を行っている。

「教職員の人事の適正化推進会議」においてその推進を図るため「秋田大学教員評価指針」を策定し各学部等で評価方法、評価基準の検討を行い、一部部局では試行が行われた。また、事務系職員については、新たな人事評価システム「事務系職員人事評価実施要領」を策定し、平成19年度に試行を実施した。

事務連絡会議、事務改善合理化委員会において、効率的效果的な事務処理を推進するため、グループウェアを活用し、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ている。

また、一元化が可能な業務や外部委託が可能な業務を調査・分析し選別する

ことを常時行っており、業務の効率化を推進している。

収容定員を適切に充足した教育活動の状況

平成17年度の業務実績評価における指摘事項、「大学院博士課程において、学生収容定員の充足率が85%を満たされなかったことから、今後、速やかに定員の充足や入学定員の適正化に努める必要がある。」については、平成18年度第1回評価改善戦略会議において、学長から大学院学生収容定員の充足や入学定員の適正化について検討の要請があり、各研究科において具体的対応を行っている。

外部有識者の積極的活用の状況

平成18年度に受審した認証評価と平成16・17年度の法人評価について、学外有識者(7名)による外部評価を実施した。また、産学官連携の各機能の強化、戦略達成のマネジメント等に取り組むため、(財)あきた企業活性化センターの職員を産学連携推進機構の准教授(知財ディレクター)として採用、(独)工業所有権情報・研修館の大学知的財産アドバイザーを非常勤講師(客員教授)として採用、新エネルギー・産業技術総合開発機構の役員を教授として採用している。

監査機能の状況

大学の業務運営状況、業務遂行状況、会計処理状況の実態把握を目的に2名の監事が積極的に監事監査を行っている。また、半期の財政状況と運営状況を明らかにするため、会計監査人と連携して中間決算を実施し、経営協議会、役員会に報告している。さらに、内部監査を会計内部監査規程に基づき実施し、監査報告書を学長に提出するとともに、指摘事項の改善が行われた。

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講習会を開催するとともに、学内の採択率の高い教員による申請時の留意事項・アドバイスをまとめて全教員に周知するなど、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、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。

新技術説明会等による教員シーズの発信や競争的資金への応募を積極的に行った。

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。そのうちの旅費業務については、出張伺、命令、支払、精算までの一連の流れをコンピュータ上でトータルに行えるシステムを導入し平成18年4月から3カ月の試行を経て、7月から本稼働した。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ているが、収納業務全体の外部委託が経費の節減、事故防止、患者サービスに繋がることから、具体的方策について引き続き検討している。

自己点検・評価及び情報提供の状況

平成16年に広報室を設置し広報の窓口を設けると共に、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すると共に、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。主な広報活動としては、大学ホームページのリニューアル、広報誌「アプリーレ」の配付、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公告・ポスターの掲示等を実施し積極的な情報公開を展開している。

広聴活動としては、広報活動と併せて秋田市、大館市、横手市など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。

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、第三者評価、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について成果を上げてきた。また、施設の維持管理に係る経費として大学戦略推進経費の中に施設予防保全推進経費を設けてこれに充てている。

危機管理対応の状況

平成17年度に作成したマニュアル「地震及び火災発生など緊急時における対応」について附属中学校の避難訓練を基に検証を行った。

手形、本道、保戸野各キャンパスすべてをカバーできるよう附属学校教員も含めた各学部の代表者で構成する危機管理委員会、同委員会のもとで企画・立案を行う危機管理室、実際の危機に際し対応にあたる危機対策本部など、本学における全学的・総合的な危機管理体制を明確にするための基本的枠組みを定めた「危機管理対応指針」(19.3)を策定し、これに従い20の事象についてのマニュアルを作成した。また、防災講演会を実施するほか毎年AEDを用いた救命救急講習会を実施している。

一般教養教育の状況

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勤体制により実施・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」「秋田の自然と文化」「生命と健康」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上級学生の協力による「学習ピアサポート・システム」を導入している。さらに、各授業科目等に関する学生の質問・相談等に応ずるため教員によるオフィスアワーやチューター制度を導入し学習指導、進路相談の体制を整えている。

高校と大学の教育上の円滑な接続を図るため、「大学英語」を習熟度にあわせて3グループ(basic, intermediate, advanced)に、「英語演習」を高校時の習熟度にあわせてA(英語アドバンス)、B(英語通常レベル)に分けて実施するなど習熟度別クラス編成による学習者中心の教育を展開している。

学部教育や大学院教育の状況

【全学】

教育推進総合センターは学生の主体性・積極性・コミュニケーション能力を高めるための方策として、学生参加型授業の実施の促進を図ってきた。その内容は、全学FD「授業デザイン-学生参加型授業を中心として-」の開催、他大学への実地参観などの実施により、学生参加型授業の拡大に努めてきた。

【教育文化学部】

教育内容・方法等検討委員会において教養教育・基礎教育・専門教育の位置づけの見直しを行い、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。平成19年度から保育士養成カリキュラムが実施されている。

【教育学研究科】

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、1種教員免許を取得していない学生が専任教員免許を取得できるように、教職チャレンジ・サポートシステム等の改革を実施した。

【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20年4月から地域枠として入学定員の10名増を決定した。

【医学系研究科】

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共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。さらに、学位論文要件をPeer Reviewのある専門誌に掲載された英文原著論文に限定する改訂を実施した。

【工学資源学部】

全学科でアドミッション・オフィス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。また平成20年度から新学科(生命化学科)への学生を受け入れ、さらにスイッチバック方式によるものづくり一貫教育を実施することとした。

【工学資源学研究科】

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。

学部学生・大学院学生の成績評価の状況

各学部、各研究科において、育成すべき人材像などの具体的目標を設定し、教育計画を策定し、授業の実施、成績評価等を行っている。

成績評価の基準・方法の策定にあたり「教養基礎教育の成績評価はどのように行われるべきか」をテーマとした全学FDシンポジウムを開催し問題点を整理し「教養基礎教育授業科目におけるカテゴリーごとの合否判定基準の共通化」を提言した。平成17年度には成績評価の方法及び合否判定基準についてシラバスを用いて調査する他「成績評価方法についてのアンケート調査」を実施し、これらを踏まえ全学FDシンポジウムを開催し「合否判定基準とそのモデル」を提示し教員に周知するとともに、各授業の成績評価の分布状況を公開した。その効果をより確実なものにするために、成績評価基準のシラバス明記の促進、成績評価分布の公表等の改善を実施している。

課外活動の支援、学生に対する学習・履修・生活指導の状況

学生支援総合センターでは生活支援の一環として、下宿・アパートの斡旋、アルバイトについて大学生協に委託しキャンパスを超えて一元的にサービスを提供できるようにした。また「学生生活実態調査」を実施し、その結果を受けて、本道キャンパスにおける福利厚生施設の改修や学生寮の建設決定などが実施された。奨学金、授業料免除については対象者の拡大を検討し受給者、免除者の増員を図った。成績優秀者に対する学業奨励金の制度、メンタルヘルスへの対応充実のための研修を行うなど物心両面のサポートを行っている。

課外活動支援においては、サークル棟の新築、改修を行うと共に利用ルールを確定した。また、サークルリーダー研修会を開催し学生間の交流を図ると共にセンター職員との意見交換も行い、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するほか、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もとに正課授業(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・情報交換などを企画・実施し学生の就職活動をサポートしている。

その他、学生への支援の方策として、職員・同窓会・保護者・学外団体等からの寄附による基金として平成17年度に教育研究支援基金を設立した。この基金により成績優秀者に対する学業奨励金の制度や留学生に対する住宅補償保険料の一部補助が出来るなど支援体制が整った。

キャリア教育、就職支援の状況

就職支援体制の充実を図るため、学生支援総合センターにセミナー・ガイダンス・企業合同説明会等に関する企画・立案・点検に当たる就職活動支援部門を設けると共に実際の活動を行う就職支援室を設置した。

キャリア教育の正課としての活動は平成16年度には新入生に対する初年次ゼミにおいて就職指導を行っていた。平成17年度からは新たに1、2年次を対象として「キャリア形成入門」を1期・2期にそれぞれ2単位で開講している。

正課以外の活動としては、年度初めに各学部で実施するガイダンスの際に「就職の手引き」を配付している。この手引きに示された年間の就職活動支援計画に従い、就職セミナー、就職ガイダンス、ジョブフェアなどが実施され、学生が自らのキャリアについて主体的・積極的に考える態度を身につけるための支援活動を実施している。

さらに、各学部においても、学部の状況に即し就職情報室や就職支援アドバイザー室を設置するなどきめ細かく多様に対応している。

研究活動の推進の状況

平成16年4月の法人化とともに秋田大学学術研究基本計画委員会規程や秋田大学学術研究企画会議規程を制定し、学術研究を実施する基盤を整備した。これらの委員会において「秋田大学における研究の基本的な考え方」、「秋田大学の研究の具体的進め方」を決定し本学の研究の方向性を定めた。

研究者の流動化や研究設備の有効利用を促進するため、秋田大学研究支援者の雇用に関する要項、秋田大学地域共同研究センター高度技術研修規程等を定め研究の活性化を図った。

また、平成19年度には産学連携機能を強化し、インキュベーション機能を有する組織への変革をめざし、地域共同研究センターと知的財産本部を統合して、産学連携推進機構を設置した。

さらに、知的財産ディレクター、産学官連携コーディネーター、知的財産アドバイザー（客員教授）などの配置、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーなどの学内共同教育研究施設へ学長手持ち分による教員の配置、学長補佐（産学連携担当）の発令など研究体制の充実が図られた。

研究活動の法人内資源配分等の状況

平成16年度から年度計画推進経費により基礎的・応用的研究を支援している。平成18年度には、中期計画・中期目標に沿った研究を一層推進するために、「秋田大学の研究の具体的進め方」を制定し、基礎・応用研究、若手挑戦研究、連携融合研究の三項目のプロジェクト、特に基礎的・応用的研究プロジェクト、を重点的に支援している。学部横断プロジェクト「自殺予防研究プロジェクト」は平成16年度から3ヶ年連続の重点的支援を受け、その研究成果は文部科学省特別教育研究経費（連携融合事業）「高齢社会における自殺予防の学際的研究事業」に採択されるなど地域社会に大きく貢献している。

若手教員、女性教員等に対する支援の状況

若手研究者の育成にあたり、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー博士研究員(中核的研究機関研究員)取扱要項、産学官連携研究員の雇用に関する取扱要項、COE研究員等の雇用に関する要項、秋田大学研究支援者の雇用に関する要項を整備した。医学系研究科、工学資源学研究科においては学生がリサーチ・アシスタントとして採用され年間9,000時間余を研究支援に当たっている。また、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」を新設し、各部局及び教員に経費を配分した。

平成19年度に大学知的財産アドバイザーを設置し、知的財産の創出に向けて「若手教員を対象に特許出願セミナー」などを実施し教員の知的財産に対する意識開発と方法論の向上を図っている。

研究支援体制の充実の状況

学術研究企画会議で、教育文化学部、医学部、工学資源学部の研究活動の状況を評価し、各学部の活動状況の評価改善に結びつけるシステムを構築した。各部局は改善計画を策定し評価報告書にまとめた。学内各センター等（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、地域共同研究

センター及び知的財産本部（平成19年度から産学連携推進機構）の研究活動支援業務を調査・検討する学内共同教育研究施設評価改善検討会議を設置した。学内共同教育研究施設評価改善検討委員会では、各センターの運営の問題点を改善につなげた。

各学部・研究科の主な研究の状況

【教育文化学部・教育学研究科】

「特色ある大学教育支援プログラム(GP)」事業として採択された「3学部連携による地域・臨床型リーダー養成」を推進し、学生の学外での観察・調査・実習と、企業・行政・医療・保健等の現場研修体験と学内での理論的学習を融合させる「フィールドインターンシップ型授業」を展開し地域・臨床型リーダーを養成している。

平成18年度には文部科学省公募の「特色ある大学教育支援プログラム」に「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 -」のテーマで応募し採択された。

本プロジェクトは、ゲーミング・シミュレーション(ゲーム、シミュレーション、ロールプレイング等)を活用して、教室で実践可能な体験学習を取り入れ、学生や教員相互の学びの共同システムを構築することにより、ゲーミング・シミュレーション型授業企画案の募集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、学校臨床型の研究が進められている。

また、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」で「授業改善及び授業実践力向上に関する研修」に採択された他、平成17年度には教員養成GPに「教育研究リーダーの学校臨床型養成」のテーマで採択されている。

【医学部・医学系研究科】

平成14年に21世紀COEプログラムとして採択された「細胞の運命決定制御」について研究が進められている。この研究は、細胞の増殖、機能分化、再生、死など運命決定に関わるメカニズムを生理学的、分子生物学的、細胞生物学的手法などを用いて明らかにするもので、研究成果は、がんやアレ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。また、本プログラムは若手研究者を育成し、秋田大学において世界に誇れる研究教育拠点を形成することも重視している。この研究に関連し平成16年度は熊本大学COEと本学COE並びにケンブリッジ大学による合同セミナーが10月にケンブリッジ大学で行われた。この研究をもとに平成19年度から群馬大学との連携でグローバルCOEプログラムが採択された。本年度は、9月(群馬)と11月(秋田)に生命科学領域の国内著名研究者による合同シンポジウムを開催した。

秋田県を含めて東北地方は高齢化の進展と過疎化の進行により、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が最優先課題となっている。この課題に取り組むため「自殺予防研究プロジェクト」を立ち上げ、高齢者の心身機能保持と自殺予防に関する研究、自殺予防研究プロジェクトの成果公表シンポジウム、秋田県内における自殺企図患者の現況調査と救命率向上のための対策といった研究活動を展開している。

【工学資源学部・工学資源学研究科】

自然災害の防止・軽減に資する研究を推進するとともに、地域の防災・減災に関する研究と支援等を通して、安全・安心な地域社会の形成に貢献するた

め工学資源学部に「地域防災力研究センター」を平成17年度に設置した。

循環型社会における環境資源学の創成・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設立された。

スクリーン上の映像を使って横断歩道の歩行体験ができる「歩行環境シミュレーター」を開発し、中国・清華大学、米国・マサチューセッツ工科大学(MIT)と共に国際共同研究「高齢者交通事故の防止と支援技術の研究」を実施し国際シンポジウムを開催した。

地域活性化・地域貢献や社会貢献の状況

平成16年4月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う取り組みを行っている。

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共に地域の意見を広聴し管理運営に役立っている。

秋田県内高等教育機関で組織する「大学コンソーシアムあきた」において企画する公開講座に本学教員が授業を多数提供するなど高い貢献を行っている。

産学官連携、知的財産戦略の状況

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」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とともに、同センターがコーディネートする多くの産学連携研究プロジェクトに参加している。

科学技術振興機構(JST)や新エネルギー開発機構(NEDO)の競争的資金に応募し、プロジェクトを実施するほか、秋田大学発の研究発表会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やキャンパスイノベーションセンターで実施し、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。また、平成19年度から秋田大学と民間企業との包括協定を基礎とした共同研究を実施している。

国際交流、国際貢献の推進の状況

平成16年4月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が専任教員の配置など留学生への支援体制の整備を行い平成20年2月に国際交流センターに改組した。

留学生受入拡大を図るため国内外の説明会に参加し、本学の入試制度及び留

学生支援体制について広報するほか、国際交流協定校との交流実績を深め受け入れの増加を図っている。受け入れた留学生に対しては教育研究支援基金から生活支援の一部を行うほか、留学生地域交流事業をとらして地域について学習する機会も設けている。

また、海外派遣促進のために、留学を希望する学生に対して、毎年5月に留学説明会を開催し、協定校の紹介、留学手続きの概要、TOEIC/TOEFLなどの英語試験等についての情報提供、協定校担当教員が留学に関する個別のサポートを行うなどの活動を行っている。

研究交流では、素材物性学国際会議、3大学(マサチューセッツ工科大学・清華大学・秋田大学)連携国際セミナーの開催支援や外国人研究者を招聘して行う共同研究など交流が活発に行われている。

医学部附属病院の状況

1. 質の高い医療人育成や臨床研究の推進等、教育・研究機能の向上の取組

卒後臨床研修センターの体制としてセンター長、副センター長、担当教員の他、専任の事務員を配置し組織を整備するとともに、卒後臨床研修プログラム及び各診療科の専門医育成プログラムの改訂を行い、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、指導医講習会等を実施した。更に平成19年度からは東京医科歯科大学と連携した「広域連携臨床研修プログラム」の募集を開始した。

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 分野別医師偏在解消にむけての取組」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。

各診療科が重点診療項目とその目標件数を設定し公開した。また、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研究費を支援し先進医療の開発を奨励した。

2. 質の高い医療提供のための取組

医療提供体制の整備として光学診療部の設置、NICUの増床(4床から6床へ)、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築工事を着工した。

また、より良い患者サービスを提供するため、平成20年度に7:1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。

医療安全、医療事故防止、感染対策について対応するため、全職員を対象とした安全管理・医療事故防止に関する講習会、および院内感染防止に関する講習会を毎年計画的に実施している。継続的な指導を続けた結果、院内の医療事故および感染対策は著しく改善した。さらに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・導入している。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。

平成18年度の医療人GPに「地域拠点病院と大学病院との総合的教育連携-分野別医師偏在解消にむけての取組-」が採択された。本取組は、小児科、産科、麻酔科、救急の4診療科における医師不足を解決するため、地域の拠点病院と大学病院が総合的に連携し、充実した卒前教育と卒後臨床研修を実施している。

3. 継続的・安定的な病院運営のために必要な取組

管理運営体制の整備として、平成16年4月より副病院長、病院長補佐の役割分担（人事・労務、教育、リスクマネジメント、研究・治験、医療情報等）を明確にし、病院長の支援体制を構築した。また病院長のリーダーシップを強化するために、平成19年度より病院長の任期を2年から3年に延長した。

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、診療科毎の管理会計システムを稼働させた。この管理会計指標の分析に基づき、病院長が診療科別ヒアリングを行い、経営改善の方策を検討し、病床配置の適正化などを実施した。

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共にジェネリック医薬品の採用拡大を推進し、平成19年度末までに189品目を採用し契約品目の11%を占めるに至り経営の効率化が図られた。

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生が教育現場を容易に、かつ効率的に体験することを目的として、学部と附属学校で協議し、「教育実習ガイド」を作成するとともに、時間割、標準履修年次等の調整を行い実施体制の整備を図っている。

学部との共同研究の一層の充実を図るために従来行われてきた附属学校園における公開研究協議会等での学部と附属学校園による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立し、各教科・領域等15の個別連絡会議を開催して、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われてきた学生ボランティアによる活動を平成18年度から教育計画の中に位置づけ、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、図書館司書や学習チューター、運動会や校外学習等の補助員等として活動した。

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共に子育て相談、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。

4つの附属学校園の教員が連携して組織的な交流を行うため、毎月定例開催の正副校園長会議において交流計画を策定し、幼・養の竿燈交流会、小・中の合同授業、中・養の訪問演奏会等を実施している。

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

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
運営体制の改善に関する目標

中期目標
1 業務運営の改善及び効率化に関する目標
運営体制の改善に関する目標
効果的な組織運営の実現に関する基本方針
効果的な運営及び学長のリーダーシップ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の実現に関する基本方針
秋田大学の理念を実現するため、戦略的な資源配分を行う。

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）		ウエイト	
		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
<p>【128】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の措置に関する目標</p> <p>1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>・学長が役員会、経営協議会、教育研究評議会、経営協議会、連絡調整の円滑な実施を図る。</p>				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>・平成16年度に国立大学法人法に従い、全学協会の設立を目的として、役員会、経営協議会、教育研究評議会、経営協議会、連絡調整の円滑な実施を図る。</p> <p>・平成17年度に国立大学法人法の施行に伴い、全学協会の設立を目的として、役員会、経営協議会、教育研究評議会、経営協議会、連絡調整の円滑な実施を図る。</p> <p>・平成18年度に国立大学法人法の施行に伴い、全学協会の設立を目的として、役員会、経営協議会、教育研究評議会、経営協議会、連絡調整の円滑な実施を図る。</p>			
	<p>【128】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の措置</p> <p>1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>・学長が役員会、経営協議会、教育研究評議会、経営協議会、連絡調整の円滑な実施を図る。</p>			<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【128】役員会、経営協議会、教育研究評議会、経営協議会、連絡調整の円滑な実施を図る。</p>			

	<p>・学長が、役員会、経営戦略協議会、教育研究会 が、評議会から、経営戦略協議会、教育研究会 を連携する。</p>	<p>し、研究成果の地域共有の機能の向上を図る。 （H19.6）共 用した。携り進める 活用し、産学連携による と産学連携推進機構を 舎の共同研究センター 宿舎の共同研究センター 学生の社会貢献活動 留学成果の地域共有の 研究の地域共有の機能</p>	
【129】 ・平成16年度に、企画調整を 担当する学長特別補佐を置 き、学内外の情報を収集・分 析し、本学の位置づけ等を常 に把握して、それらを経営戦 略に反映させる。		（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成16年度に学長のリーダーシップの補佐体 制として学長特別補佐を置き、全学に係る点 検・評価を通して大学運営に資するため評価 センターを設置し、そのセンター長を兼ねた。 評価センターでは、経営戦略に反映させる情 報を系統的に収集・蓄積・利用するため大学 情報データベースシステムを構築した。これ に基づき、評価センター長は、役員会、経営 戦略協議会に出席し経営戦略に反映させた。 学外の情報収集のため全国86国立大学宛に 「教員個人評価の実施状況アンケート」を実 施し、整理・分析を進めた。	・これまでの組織運営を踏ま え、次期中期目標期間にお ける中期目標、中期計画を 策定するため、企画担当部 署を充実しこれにあたる。
	【129】 ・企画調整を担当する学長特別補佐を中 心として、経営戦略や評価に係わる学 内外の情報を収集・分析し、本学の位 置づけと今後の課題を検討する。	（平成19年度の実施状況） 【129】 ・平成18年度法人評価における各国立大学の 評価結果について収集・分析を行い、役員会 等に報告した。このことは、本学の位置づけ と今後の課題を検討・共有することに有効で あった。	
【130】 ・平成16年度に、学長特別補佐を 設置し、学内外の情報を収集・分 析し、本学の位置づけ等を常 に把握して、それらを経営戦 略に反映させる。		（平成16～18年度の実施状況概略） ・大学運営に関する企画立案を行うため教 育学術研究、社会貢献、国際交流、財務、 総務、学務、学生支援、環境、危機管理、 学務担当の理事並びに企画調整・評価担当、 附属病院担当の学長特別補佐を配置した。業 務等 ・各理事（学長特別補佐）においては以下の事業 を実施した。 理事（教育担当）においては教育研究支援 基金を設置し学生の教育支援等を実施し た。 理事（学術研究担当）においてはベンチャ ー・ビジネス・ラボラトリーの充実を図る ための専任教員配置、産学官及び地域との	・新学長就任に伴い、大学の運 営をたより、学長と特別 補佐の所見を直し、新た な学長を補佐する体制の 推進を図る。

		<p>(H19.11)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・競争的資金等の取扱いに関し適正に運営・管理するため、基本方針や規程を策定し、責任の明確化や不正防止体制の整備等を行った。 <p>(H19.11)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「研究機関等における動物実験等の実施に関する基本指針（平成18年文部科学省告示第71号）」に基づき、動物実験等の適正かつ具体的な実施方法等を定めるため、新たな「動物実験規程」を制定した。（H20.3） 	
<p>【133】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年度に、事務組織が立とて、教員と連携協力して企画・立案に参画し、専門職能を發揮できる体制を整備する。 		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の人材育成、能力開発、研修等に関する事務を独立してつとめ、組織として総務部、企画・立案に参画し、研修プログラムの指針を策定した。これらに基づき以下の事業を実施した。 ・「教育訓練計画設計コース」「大学事務職員の能力開発のための試行プログラム」研修へ参加 ・北東北3大学合同研修会「知的財産」「企画能力の向上」へ課長補佐等12名参加 ・「能力向上研修～部下の育成(コーチング)について考える～」(人事院主催)に参加 ・国大協が主催するマネジメントセミナーに参加 ・事務職員の業務能力の向上を図るためアプリケーション講習会(75名参加)を実施 ・人事院東北事務局主催「女性のためのパワーアップ研修」に女性事務職員1名が参加 ・部下の育成能力の向上を図り、問題解決能力を高める「コーチング研修」(28名参加)を実施 ・国立大学財務・経営センターが主催する国立大大学院経営セミナー、大学マネジメントセミナーに部長、課長が参加 	<ul style="list-style-type: none"> ・企画・立案に参画できる能力を開発するため、研修プログラムに基づき、平成19年度研修実施計画書を作成し実施する。
	<p>【133】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画・立案に参画できる能力を開発するため、研修プログラムに基づき、平成19年度研修実施計画書を作成し実施する。 	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【133】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務職員の業務能力の向上を図るためアプリケーション講習会を開催し46名を参加させた。 ・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名を参加させた。 ・国立大学協会主催の「大学マネジメントセミナー」に課長2名を参加させた。 ・国立大学財務・経営センター主催の「国立大若手職員勉強会」に1名を、また、「国立大立大若手職員勉強会」に2名を参加させた。 ・学内課長補佐、係長・専門職員、看護師等を対象に「コーチング研修」を開催し 	

<p>【134】 学部の戦略的・戦略的・戦 部戦略的6整備機 等な16整備機 中心となる事務的 と等年度の整理部 した部等の見直し 機動的な運営を推 動させるため、長補 佐、教務長、行指 関する部長、各課 の運用に責任を担 うこととする。</p>	<p>30名を参加させた。 事務職員の効果的な能力開発を行うため、 「秋田大学事務系職員研修体系」を策定した。</p> <p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・(教育文化学部)3人の学部長補佐は、授 ・(医学部)平成16年4月より学部長補佐機 ・(工学資源学部)平成17年度に学部長直轄入 ・(工学資源学部)平成17年度に学部長直轄入 ・(工学資源学部)平成18年度に学部長直轄入</p>	<p>・各学部の特性に合わせた体制 の直通して学部の運営に ・各学部の特性に合わせた体制 の直通して学部の運営に</p>	
<p>【134】 学部の戦略的・戦略的・戦 部戦略的6整備機 等な16整備機 中心となる事務的 と等年度の整理部 した部等の見直し 機動的な運営を推 動させるため、長補 佐、教務長、行指 関する部長、各課 の運用に責任を担 うこととする。</p>	<p>【134】 学部の戦略的・戦略的・戦 部戦略的6整備機 等な16整備機 中心となる事務的 と等年度の整理部 した部等の見直し 機動的な運営を推 動させるため、長補 佐、教務長、行指 関する部長、各課 の運用に責任を担 うこととする。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【134】 ・(教育文化学部)学部長と2評議委員による ・(教育文化学部)学部長と2評議委員による ・(教育文化学部)学部長と2評議委員による</p>	<p>・国際交流やAO入試等の業 務運営へとも参画する 等を進めさせ大学の企画・立案</p>
<p>【135】 教員・事務職員等による 学的な運営に関する国際 ・平成16年度からの業務 やAO入試等の業務運営への</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・16年4月の法人化後に設置した各課長等の 議、委員会等となり大学運営の企画・立案 教職員一体となって参画している。</p>	<p>・国際交流やAO入試等の業 務運営へとも参画する 等を進めさせ大学の企画・立案</p>	<p>・国際交流やAO入試等の業 務運営へとも参画する 等を進めさせ大学の企画・立案</p>

<p>教員の参画，事務職員等の大学運営への参画を推進する。</p>		<p>工部においは，新たに入試・広 学専任と教員を採し，AにO試小 資源の委員かから52画地域事つ施会のび会一 担当委員かから52画地域事つ施会のび会一 報員41国明学ヨラ学ら料社られ</p>	<p>に当たらせる。</p>
	<p>【135】 教員・事務職員等による一体的な運営 に関する具体的な方策等と業務運営への務さ ・国際交流やAO入試等と委員に参画 職員等企画会議及び委員会に参画 せ大学の企画立案に当たらせる。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【135】 ・国際交流企画会議において事務系委員が提 案した留学生地域交流事業「外画ワークシ ョン（県北編）」を実施した。（H19.10.13 ~14） 社会貢献企画会議において提案した「秋田 大学芸術祭」を秋田拠点センターアルヴェ に開催した。（H19.9.6~10） 事務改善合理化委員会及び事務連者等 からの関係等 専ら専門的見地や施設整備・維持等に する豊富な知識・経験と意見とを反映 させるため平成20年度から全学委員 会として加えることとした。（H20.3 評議会へ報告）</p>	
<p>【136】 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 ・平成16年度から学長が柔軟編 成の機動的な教育研究組織の編 成等重点的に人的資源を投入 することができるようす 成る。</p>	<p>【136】</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・「学長手持ち分」としての常勤教員数を設定 （年度あたり8名）し，法人化に伴って新設さ れた評価センター，教育推進センター，教 ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーに を各1名採用したほか，保健を に伴う教員確保のため教員を ーズに即応した配置により，有効な活 った。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p>	<p>・一定の教員数を「学長手持ち分」として設定し，教育的 研究組織の編成等に重点的に投入する。</p>

		<p>管理・活用・の体・制・備・を・図・つ・た・機・の 新工・ル・一・産・業・技・術・総・開・発・機・の 員を・授・成・学・運・携・学・能・の とし・採・の・の・の・の・の・の・の・の 化を・略・新・た・展・開・に・組・あ るべ・体・等・な・開・に・取・ん・だ。</p>	
<p>【139】 内部監査機能の充実に関する 具体的方策 ・平成16年度から、会計監査 人及び監事との連携により、 内部監査機能の充実を図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・東北地区国立大学法人等職員採用試験に 参加・実施した。(16年度～) 秋田高等と人事交流(16年度～)を実施した 若手大学(16,17,18年度)及び弘前大学(1 6,17年度)と人事交流を実施した。 放送大学園及び大学評価・学位授与機構 に若手職員各1名を派遣した。(18年度) 東京大学及び旭川医科大学から若手職員各 1名を受け入れた。(18年度)</p>	<p>・会計監査人及び監事との連 携による。 ・内部監査の充実</p>
	<p>【139】 内部監査機能の充実に関する具体的方 策 ・会計監査人及び監事との連携により、 内部監査の充実を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【139】 ・東北地区国立大学法人等職員採用試験に 参加・実施した。(19年度) 秋田高等と人事交流(19年度)を実施した 若手大学(19年度)及び弘前大学(1 9年度)と人事交流を実施した。 放送大学園及び大学評価・学位授与機構 に若手職員各1名を派遣した。(19年度) 東京大学及び旭川医科大学から若手職員各 1名を受け入れた。(19年度)</p>	<p>・国立大学法人等職員採用統 一の試験もに法人等職 員と連携する。</p>
<p>【140】 国立大学の自主的な連携・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 学法人等職員採用試験の 実施・人事交流等、他 国立大学との連携・協 力を図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・東北地区国立大学法人等職員採用試験に 参加・実施した。(16年度～) 秋田高等と人事交流(16年度～)を実施した 若手大学(16,17,18年度)及び弘前大学(1 6,17年度)と人事交流を実施した。 放送大学園及び大学評価・学位授与機構 に若手職員各1名を派遣した。(18年度) 東京大学及び旭川医科大学から若手職員各 1名を受け入れた。(18年度)</p>	<p>・国立大学法人等職員採用統 一の試験もに法人等職 員と連携する。</p>
	<p>【140】 国立大学の自主的な連携・協 力体制の整備に関する具 体的方策 ・国立大学法人等職員採用 試験の統一試験を引 き続き実施する。 ・国立大学法人等との連 携・協力を推進する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【140】 ・平成19年度東北地区国立大学法人等職員採 用試験に参加・実施した。(H19.5) 併せて、同採用試験事務室へ中堅職員1名 を派遣した。(10/1) 秋田高等と人事交流を実施したほか、大学 評価・学位授与機構へ若手職員1名を引 き続き派遣すると共に、新たに日本学術振興 会に若手職員1名を派遣した。また、若手 大学から若手職員1名を受け入れた。(4/ 1付) 東北大学から若手職員1名を受け入れた。 (10/1付) 文部科学省へ研修生1名を派遣した。(12/ 1付)</p>	<p>・国立大学法人等職員採用統 一の試験もに法人等職 員と連携する。</p>

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
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
<p>【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。</p>	<p>【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 ・学部、研究科及び附属教育研究施設で実施された自己点検・評価及び評価センターからの提言を踏まえ、各部署で改善を推進する。</p>			<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成18年度に、各学部等で行われた法人化後2年間の自己点検・評価に関する報告書を基に、評価センターが意見又は改善への提言を各学部等に示した。それに対する対応策等をまとめた「自己点検・評価活動を踏まえた評価」報告書を作成し、改善に向けた準備が整えられた。 ・「秋田大学内各組織における自己評価の指針」により、各センターが自己評価書を作成し、それについて評価センターが分析を行うこととした。</p>	<p>・教育研究組織の自己点検・評価を引き続き実施し、改善を推進する。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況） ・平成18年度に作成した「自己点検・評価活動を踏まえた評価」報告書の対応策等に基づき、各学部等で改善が進められた。 ・学内各センター等では、前年度の実績、運営等についての自己評価報告書を作成した。評価センターはその報告書に基づき、各センター毎に改善点、期待する点などを提言した「平成18年度学内各センター等の自己評価に関するまとめ」を作成し、改善を促した。</p>			
<p>【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。</p>			<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・各部署において、下記の教育研究組織の改善・整備を行った。 医学研究科を平成19年度から医学系研究科にあらため、博士課程に医学専攻を設置するとともに、新たに修士課程として医科学専攻、保健学専攻の2専攻を設置することとした。工学資源学部では、平成20年</p>	<p>・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>			

度を目標として生命化学科を設置することとし、教育学研究科では、平成20年度から学校教育専攻入学定員の改訂を定めた。本学の特徴ある研究分野を推進するため、平成16年度にバイオサイエンス教育・研究センターを設置した。これは医学部を中心としたライフサイエンス分野を実施する全学センターであり、バイオサイエンスに関する教育・研究等の全学的サービスを提供している。特に平成14年度に採択された21世紀COE(「細胞の運命決定制御」)研究拠点支援施設として重点的に活動している。

平成16年度に、学内の研究シーズをもとにした知的財産の創出、管理、運用を目的とした知的財産本部を設置した。知的財産本部は、学術研究担当理事が知的財産本部長を務め、企業経験者を知的財産ディレクター(客員教授又は専任准教授)として雇用している。更に全学的な知的財産意識の啓発・向上と創出の活性化のために、学長補佐(教員)、シニアコーディネーター(非常勤)を配置するなど、体制整備に努めた。

【142】

教育研究組織の見直しの方向性

- 学部や研究科の教育研究組織の改善・整備を継続する。
- 学術研究基本計画委員会、学術研究企画会議で、本学の理念に沿った教育研究プログラムの企画と支援策を検討する。

(平成19年度の実施状況)

【142】

- 医学研究科を医学系研究科に改組し、博士課程に医学専攻を設置するとともに、新たに修士課程として医科学専攻、保健学専攻の2専攻を設置した。医学系研究科では、「自殺予防プロジェクト」(3研究科が連携)を発展させたカリキュラム「自殺予防コース」を、工学資源学研究科では産学連携推進機構と連携し、民間からの非常勤講師を加えた「MOT教育プログラム」をそれぞれ平成20年度から実施することを定めた。
- 学術研究基本計画委員会、学術研究企画会議で、中期計画・中期目標に掲げた研究分野の推進を図るために「秋田大学の研究の具体的な進め方」を定め、これに基づいて新たに年度計画推進経費の区分を
- 基礎・応用研究
 - 若手挑戦研究
 - 連携融合研究
- の3項目と定めた。平成19年度には、()10件、()2件、()4件の支援を実施した。
- 産学連携機能を強化するために、地域共同研究センターと知的財産本部を一体化した産学連携推進機構を設置した。産学連携推進機構にシニアコーディネーターを配置

		<p>し、研究成果の知的財産化を促進するとともに、研究助成金の導入を支援した。共同研究や外部資金の活用を図るとともに、研究支援の効率化を目的として、一元化する総合技術部を設置した。</p>	
<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>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 世界的教育研究拠点である秋田大学 COE プログラム「細胞の運命決定制御」を推進支援する全学組織として平成16年度にバイオサイエンス教育・研究センターを設置した。利用者向けにさまざまな設備・備品の充実や実験室の整備を行い、平成18年度からはテクニカルセンター職員を分子医学部門に集約させ、利用者の手引きを作成して安価で良質な全学向け研究解析サービスを開始した。その結果、大幅な利用者の増加に繋がった。また、COE プログラムでは最高の中間評価(A評価)を得た。ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーにおいては、専任教員(教授1名)を学長手持ち教員から新たに配置・採用し、資源と環境を中心とする研究を推進した。 	<ul style="list-style-type: none"> バイオサイエンス教育・研究センターでは、動物実験施設の増改築や機器・設備の整備によるサービスを拡充し世界最高水準の教育・研究拠点形成を円滑に進めるため、研究体制について検討する。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。概算要求が認められ、平成20年度中に行われる動物実験施設の増改築工事の円滑な遂行及び工事期間中の研究遅延を最小限に食い止めるため重点的に経済的支援を行う。
	<p>【143】 ・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整備を図る。 バイオサイエンス教育・研究センターでは、これまでの医学部 COE プログラムが発展継承してスタートする平成19年度「調節シグナルによる生体制御」のプロジェクトを強力に支援し、世界高水準のバイオ研究を円滑に進めるため、機器・設備を整えてサービスを拡充する。ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでは、平成18年度に引き続き「教養ゼミ」「リサイクル・プロセス設計特論」及び「知的財産論」を開講する。また19年度から新たに「教養ゼミナール I - 資源とエネルギーを考える -」を開講する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <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、群馬大学・秋田大学グローバル COE プログラム「生体調節シグナルの統合的研究」が採択された。それに伴い、バイオサイエンス教育・研究センターが連携拠点の中核となり、in vivo イメージングシステムや DNA シーケンサーなどの大型機器を充実させ順調に教育研究支援サービスを実施した。さらに、バイオサイエンス教育・研究センター動物実験施設増改築のための平成20年度概算要求が採択された。ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでは、専任教員を中心に教育内容の充実化を進め「教養ゼミ」「リサイクル・プロセス設計特論」「知的財産論」「教養ゼミナール - 資源とエネルギーを考える -」を開講した。また、(社)資源素材学会が管理法人として実施している製錬・環境・リサイクル分野での技術者教育プログラム「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」(東北経済産業局支援)に、専任教員及び兼務研究者が参画し、実績を上げている。この活動は平成20年度以降も継続する。 	<ul style="list-style-type: none"> ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでは、秋田大学が、レアメタルに関する研究拠点となるよう、 <ul style="list-style-type: none"> 教育の一層の充実化 招聘教授による講義の実施 博士研究員による研究成果に関する講演等を行う。 設備管理台帳を基にした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。

<p>【144】 ・平成19年度に、新しい時代や専門職業人などを養成するための大学院（修士課程）（学位：修士（看護学）（仮称））を設置する。さら増設による大学院教育の充実を図る。</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成17年度に保健学大学院に保健学大学院研究科を設立した。平成18年度に保健学大学院研究科を保健学大学院研究科として設置した。平成19年度に保健学大学院研究科を保健学大学院研究科として設置した。</p>	<p>大学院医学系研究科保健学専攻（修士課程）は、国際的・専門的・実践的・社会的に高い水準の教育を行うことにより、高度専門職業人の育成に努める。</p>
	<p>【144】 ・大学院医学系研究科保健学専攻（修士課程）の設置に伴い、保健学専攻（博士課程）（仮称）の設置に向けた調査・検討を開始し、保健学専攻（修士課程）の初めての修了生が入学できるよう、平成21年度設置を目指す。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【144】 ・平成19年度に保健学の高度な知識と技能を有した人材の育成を目的として、保健学専攻（博士課程）（仮称）の設置に向けた調査・検討を開始した。保健学専攻（博士課程）（仮称）の設置に向けた調査・検討を開始した。保健学専攻（博士課程）（仮称）の設置に向けた調査・検討を開始した。</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大学院（修士課程）（仮称）を設置する。</p>	<p>【145】 ・大学院医学系研究科医科学専攻（修士課程）は平成19年4月設置となり、初年度として国際的・専門的・実践的・社会的に高い水準の教育を行うことにより、高度専門職業人の育成に取り組む。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成17年度に医学系研究科を設立した。平成18年度に医学系研究科を医学系研究科として設置した。平成19年度に医学系研究科を医学系研究科として設置した。</p>	<p>大学院医学系研究科医科学専攻（修士課程）は、国際的・専門的・実践的・社会的に高い水準の教育を行うことにより、高度専門職業人の育成に努める。</p>

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
人事の適正化に関する目標

中期目標
3 人事の適正化に関する目標
・ 戦略的・効果的な人的資源の活用に関する基本方針
・ 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
・ 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。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			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
【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 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 ・ 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。	【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 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 ・ 事務系職員に対し、新しい人事評価システムに基づき試行を実施する。 ・ 附属学校教員に対し、新しい人事評価システムに基づき試行実施に向けて検討する。 ・ 大学教員については、平成18年度に策定した「教員個人評価指針」に基づき、各学部等で試行実施に向けて検討する。 併せて、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引き検討する。		(平成16～18年度の実施状況概略) ・ 職員に係る「秋田大学勤務評定実施規程」を制定した。(H16年度) 人事評価システムについて広く情報収集し、評価システムに基づく評価結果を適正に給与等に反映させる給与制度について検討した。(H17年度) 先進大学から講師を招き、教員評価に係る評価項目及び評価方法等について講演会を開催した。(H17年度) 「秋田大学教員評価指針」を策定した。(H18年度) 附属学校教員の新たな人事評価システムについて平成19年度の試行実施に向けて検討することとした。(H18年度) 事務系職員の新たな人事評価システム「事務系職員人事評価実施要領」(H19.3)を策定し、平成19年度に試行することとした。(H18年度)	事務系職員については、新たな人事評価システムに本格的な試行結果を踏まえ給与その他処遇へ適切に反映させる。 附属学校教員については、平成20年度に新たな人事評価システムによる試行結果を踏まえ給与その他処遇へ適切に反映させる。 大学教員については、平成18年度に策定した「教員個人評価指針」に基づき、各学部等で試行を実施する。		
			(平成19年度の実施状況) 【146】 ・ 事務系職員に対し、制度説明会(5/10,11)及び評価者等講習会(5/15,16,22)を実施し、7月1日から試行を実施した。また、評価者フォロー研修(9/14)を実施した。 ・ 附属学校教員に係る試行の実施時期等について検討を行い、平成20年度から試行を実施することとした。 ・ 大学教員については、平成20年度の試行に向けて、各学部等においてスケジュール等の調整を行い、実施可能な学部等から試行を行うこととした。 ・ 医療系職員及び教室系技術職員等の評価制度について検討し、教室系技術職員については平成20年度中に試行を行うこととした。	医療系職員及び教室系技術職員については、新たな人事評価システムを策定し、速やかに試行を実施する。		

		<p>評価結果の処遇への反映について、事務系職員に係る指針案について検討し、成案策定に向け引き続き検討することとした。</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 ・平成16年度に、教員選考基準を即換した。柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 ・平成16年度に、教員選考基準を即換した。柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 ・平成16年度に、教員選考基準を即換した。柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</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 ・改正学校教育法に基づき改正した「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>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成16年度に教職員の人事の改善に取り組む組織として、「教職員の人事の適正化に関する推進会議」を設置し、「本学の新しい教員組織の在り方に係る基本的方針」を策定し、同方針を踏まえ、「秋田大学教員選考基準」を改正した。 また、教員の流動性、多様性を推進するため、「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」を策定し、学内への周知及び雇用の推進を図った。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【147】 ・「秋田大学教員選考基準」に基づき、現助手全員を助教に配置換、教育研究の活性化に努めた。 「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、女性教員及び障害者の雇用拡大に努めるなど、引き続き流動性、多様性の推進を図った。</p>	<p>・「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>
<p>【148】 ・平成16年度に、教員の兼職 ・兼業の指針を策定する。</p>	<p>【148】 ・平成16年度に制定した「秋田大学兼業規程」（18年度一部改正）の周知徹底を図るとともに、適切な運用を推進する。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・秋田大学兼業規程を制定した。 「理事に係る事業の取扱いについて」及び「学長及び部局長に係る兼業の取扱いについて」を定めた。 「教育系職員に係る営利企業役員等の審査の取扱いについて」を定めた。（H17年度）</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【148】 ・平成18年度に開設したwebサイトに「秋田大学兼業規程（18年度一部改正）」を掲載し、事務の効率化を図ると共に周知徹底を図った。</p>	<p>・「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>
<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>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・大学教員（臨床系教員を除く）に専門業務型裁量労働制を部局毎に順次導入した。 附属学校教員に1年単位の変形労働時間制を導入した。</p>	<p>・裁量労働制、変形労働制等の円滑な実施を推進する。</p>

		<p>附属病院医療系職員に1か月単位の変形労働時間制を導入した。事務職員（動物飼育業務従事職員）及び附属医学部（動物飼育業務従事職員）に4週間単位の変形労働時間制を導入した。裁量労働制及び変形労働協定に基づき裁量労働制及び変形労働制の円滑な実施を図るため学内説明会の実施及び適正化に努めた。</p> <p>平成18年3月1日から臨床系教員が裁量労働制の対象となったことに伴い、その導入に向けて検討を進めた。</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>	<p>（平成19年度の実施状況） 【149】 ・平成20年4月から医学部及び附属病院の臨床系教員に裁量労働制を導入するため、労使協定を締結した。</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>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・「教職員の人事の適正化に関する推進会議」において、外部資金による研究プロジェクトを推進する教員を雇用する指針の策定に向けて検討を進め、「秋田大学特任教員規程」（H19.2）を制定した。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【150】 ・「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附属病院に特任助教を7名（小児科2名、産科婦人科1名、救急部1名及び腫瘍センター3名）を採用した。</p>	<p>・「秋田大学特任教員規程」に基づき、外部資金による教員の採用に努める。</p>
<p>【151】 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 ・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>	<p>【151】 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、引き続き可能な部局から導入を図る。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・「教職員の人事の適正化に関する推進会議」において、任期制・公募制の導入等教員の流動性向上に関する具体的方策の検討を進め、「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」を策定し、その中で公募制による教員選考の推進と国際公募制の導入を明確にするとともに、任期制の適用拡大に努めた。（7部局、10講座等）</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【151】 ・各部局において、任期制の推進について検討を進め、新たに2部局（部門）国際交流センター 工学資源学部教員免許担当に任期制を導入した。</p>	<p>・任期制について、引き続き可能な部局から導入を図る。</p>
<p>【152】 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</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・「教職員の人事の適正化に関する推進会議」において、外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策の検討を進め、「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障</p>	<p>・「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</p>

		<p>(9名参加))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。 (20名参加))係長及び専門職員を対象に監督者とし ての能力及び識見を確立させるとも「監 督者研修」を実施した。(27名参加) 国立大学財務・経営センター主催の「国立 大学若手職員勉強会」に1名を、また「国 立大学附属病院若手職員勉強会」に2名を 加え、課長補佐、係長・専門職員、看護師 等を対象に「コーチング研修」を実施し た。(30名参加)</p>	
<p>【155】 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 ・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>		<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・事務連絡会議において、非常勤職員 数の現状を調査し、極力削減すること を検討するとともに緊急かつ必要なが ら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こと に決定した。(H16年度) 事務改善合理化委員会等において、 旅費業務の外部委託等の導入を図ると ともに、非常勤職員の配置の見直し について、フルタイム職員からパート 職員への切替等について検討を進め た。(H17年度) 事務改善合理化委員会等において、 業務内容の見直しのため「事務系職 員個別業務量調査」を実施した。また 同調査において、外部委託を含めた業 務改善の提案について、人事WGで 検討することとした。(H18年度)</p>	<p>・非常勤職員については、職員 の業務量のあり方を検討し、つ つ、引き続き採用抑制に努 める。</p>
	<p>【155】 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 ・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。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【155】 ・非常勤職員について、人件費抑制の 観点から前年度に引き続き採用抑制 に努めた。</p>	
<p>【156】 ・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。</p>		<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・外部資金による研究者受入のため、 年俸制を含めた個別契約による雇用 を可能とした「秋田大学特任教員規 程」を制定し、規程整備を図った。</p>	<p>・引き続き、優れた研究者等を 招聘した場合の給与上の処遇方策 について、関係規程等の整備を図 る。</p>
	<p>【156】 ・優れた研究者等を招聘した場合の給 与</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【156】</p>	

	<p>上の処遇方策について，関係規程等の整備を図る。</p>	<p>・「秋田大学寄附講座及び寄附研究部門に関する規程」に基づき採用する寄附講座等教員の雇用及び給与等について，年俸制の適用を可能とするなど，弾力的な処遇方策について検討し，「秋田大学寄附講座等教員規程」に年俸制を含めた個別契約によることを盛り込むこととした。</p>		
<p>【156-1】 ・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>(平成18年度の実施状況概略) ・本学が定めた「総人件費改革の実行計画に基づく対応について」(H18.3)に基づき，職員の採用抑制等により人件費約10.5百万円を削減した。</p>	<p>・平成21年度までに中期目標期間中の人件費削減計画を実施する。</p>	
	<p>【156-1】 ・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>(平成19年度の実施状況) 【156-1】 ・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184百万円(1.8%)(平成18年度から79百万円(0.8%)増)を削減した。</p>		