

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
 ・長期的視野に立って、具体的な成果が現れるのに長期間を要する教育研究の特性に沿った望ましい組織の在り方を継続的に検討することにより、大学の社会に対する最も重要な「第一線の研究を基盤とする高等教育によって指導的人材を養成する」という役割を達成するために最善な教育研究体制を確保する。
 ・最先端の学術研究機関としての社会の動向への迅速な対応と、人材養成を行う教育機関としての柔軟な対応を、両立して行える組織を構築する。

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
【162】 各学術領域の英知を継承する という役割を着実に果たしつ つ、学術の動向や社会の要請等 に迅速に対応する仕組みの整備 に努める。具体的には、学際科 学国際高等研究センター、未来 科学技術共同研究センター等 を活用して、一定期間、特定の プログラムに学内外の人材を結集 し学内の各部局が緊密に連携し てサポートする制度を核として 、必要と判断されるプログラム や組織の立ち上げを柔軟かつ 機動的に実施する施策を推進す る。	【162】 これまでの取組について必要に応じて 見直し、特定プログラム・施策制度を充 実する。	IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年4月に領域横断並びに部局横断の研究を推進するための特定領域研究推進支援センターを設置した。併せて、学際科学国際高等研究センター、未来科学技術共同研究センター等において、社会の要請等を調査し、産業分野に結び付く特定プログラムを実施したほか、戦略的大型プロジェクトの支援として、21世紀COEプログラム、先進医工学研究機構、ナノスピ、IT21などのプロジェクト、ならびに文系の新しいプロジェクトとして「東日本における方言研究・教育センターの構築」などの支援を行った。 新たに部局横断の研究を推進するための特定領域研究推進支援センターを設置し、専任の職員を配置するなど、研究推進支援体制が整備され、中期計画を上回った制度整備施策の推進がなされたと判断される。	これまでの取組について必要に応じて見直し、特定プログラム・施策制度を充実する。		
		IV	IV	(平成19年度の実施状況) 【162】 特定領域研究推進支援センターに従来設置されていた10の推進室に加え、新たに「知的クラスター創成事業推進室」を設置し、領域横断型研究等を推進した。併せて推進支援体制の強化を図るため、事務室を設置した。 特定領域研究推進支援センターにおいて、支援体制の充実のため事務室を設置し、専任の職員を配置するなど、支援体制について、年度計画を上回って整備、推進されたと判断される。			
【163】 総合大学として、幅広い人文 社会科学領域の継承・展開と科 学技術の飛躍的発展との調和を 基本とするとともに、「教育」と 「研究」のそれぞれの特性を 尊重し、評価に基づいて大学院 組織・研究所組織等の再編や拡 充を図る。				(平成16～18年度の実施状況概略) 「領域融合」に関する組織の構想を検討するとともに、学内共同教育研究施設等の総合学術博物館、史料館、植物園を統合して「学術資源研究公開センター」を平成18年4月に設置した。また、異分野を融合した新しい研究分野で世界トップレベルの若手研究者養成を支援する組織として「国際高等研究教育院」を平成18年4月に設置した。	新たな組織の整備に必要な準備等が整った計画について、順次整備に努める。		

		<p>学内共同教育研究施設の再編・統合のほか、若手の研究者養成組織として国際高等融合領域研究所を設置するなどの本学の目標に即した中期計画を上回って組織等の再編や充がなされたと判断される。</p>	
	<p>【163】 新たな組織の整備に必要な準備等が整った計画について、順次整備に努める。</p>	<p>IV IV (平成19年度の実施状況) 【163】 異分野の学術領域の融合により形成された新融合領域における世界的なトップランナーとしての若手研究者を養成する「国際高等融合領域研究所」を平成19年4月に設置し、既に設置された「国際高等研究教育院」を加えて2つの組織から構成される「国際高等研究教育機構」が平成19年4月に完成した。 平成19年4月に完成した国際高等研究教育機構においては、その教育研究の充実を図るため、研究科、研究所との連携のほか、グローバルCOEプログラム参加者との連携を図るなど組織整備に加え、教育研究面での協力を進めるなど、年度計画を上回って整備がなされていると判断される。</p>	
<p>【164】 学際分野を含む新しい学問分野あるいは産業分野に対応できる研究者・技術者の教育と養成を目指し、新たな大学院設置に向けた組織を、研究所等の連携を基盤に検討し、整備に努める。</p>		<p>IV IV (平成16～18年度の実施状況概略) 国際高等研究教育院を設置し教育研究活動を開始するとともに、新たな医工学研究のための組織構築について着手した。また、社会的要請を踏まえ、分子イメージングの研究者・技術者を育成するため、放射線医学総合研究所との連携による複数研究科に跨る分子イメージング教育コースを設置し教育研究を開始した。 国際高等研究教育機構のほか、医工学研究科の設置に向けた準備や放射線医学総合研究所など複数研究科の連携による教育コースの設置など、年度計画を上回った整備がなされたと判断される。</p>	<p>新大学院組織について、設置に必要な準備等が整った組織から順次整備に努める。</p>
	<p>【164】 新大学院組織について、設置に必要な準備等が整った組織から順次整備に努める。</p>	<p>IV III (平成19年度の実施状況) 【164】 平成19年4月に融合領域研究所を設置し、18年度に設置した国際高等研究教育院と併せて国際高等研究教育機構として活動を開始するとともに、平成20年4月の医工学研究科の設置に向けた準備を行った。 当初の計画どおり、平成20年4月の医工学研究科の設置に向けた準備を着実に進めた。よって、年度計画に掲げる整備が推進されたと判断される。</p>	
<p>【165】 教職員の定年・任用制度の在り方等を総合的に検討し、教育研究の充実、その支援体制の高制度化と経費削減を可能とする柔軟で機動的な施策等の策定を進</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、高齢者雇用法の対応や本学の教育研究の充実に資するよう、定年・再雇用制度の基本方針を策定し、教員以外の職員については、「65歳までの継続雇用システム」を策定し、再雇用を実施した。教員につい</p>	<p>教員については、定年制度及びそのほかの柔軟な施策での任用制度を策定する。教員以外の職員については、本学の再雇用システムに基づき、</p>

める。

では、教員の人事制度ワーキンググループで教員の定年制度及び他の柔軟な施策での任用の可能性の検討を継続した。
職員については、再雇用制度の導入、教員については、定年制度及び柔軟な施策での任用の可能性の検討を継続する一方、教養教育に係る特命教授制度を設けるなど、教育の活性化に資する任用制度の多様化が進められ、中期計画を上回った施策の策定がなされたと判断される。

段階的に65歳までの再雇用を実施する。

【165】
教員以外の職員については、「65歳までの継続雇用システム」に基づき、再雇用を実施する。教員については、引き続き、定年制度及びそのほかの柔軟な施策での任用を検討する。

IV

(平成19年度の実施状況)
【165】
教員以外の職員については、「65歳までの継続雇用システム」に基づき、再雇用を実施した。教員については、高年齢者雇用安定法への対応として63歳の定年後、65歳までの継続雇用（再雇用）制度の導入の可能性を検討した。また、定年退職教授を特命教授として雇用し、教養教育の充実を図る制度を検討し、平成20年4月に3人配置することとした。
教員に係る定年制度及び柔軟な施策での任用の可能性の検討を継続するとともに、教養教育に係る特命教授制度を設けるなど、教育の活性化に資する多様な任用制度を導入した。よって、年度計画を上回って実施されていると判断される。

【166】
平成16年度から法学研究科に綜合法制専攻（法科大学院）及び公法政策専攻（専門職大学院）を、歯学研究科に歯科学専攻修士課程を設置し、それぞれ「法務博士（専門職）」、「公法政策修士（専門職）」及び「修士（口腔科学）」を授与する。
平成17年度から経済学研究科に会計専門職専攻（専門職大学院）を設置し、「会計修士（専門職）」を授与する。

(平成16～18年度の実施状況概略)
平成16年度から法学研究科に綜合法制専攻（法科大学院）及び公法政策専攻（専門職大学院）を、歯学研究科に歯科学専攻修士課程を設置し、それぞれ「法務博士（専門職）」、「公法政策修士（専門職）」及び「修士（口腔科学）」を授与した。平成17年度からは経済学研究科に会計専門職専攻（専門職大学院）を設置し、「会計修士（専門職）」を授与した。各年度の入学者数及び学位授与数は以下のとおり。

		法科	公共	歯	会計
H16度	入学者数	100	29	6	
	学位授与数	45	23	5	
H17度	入学者数	99	28	9	36
	学位授与数	45	23	5	
H18度	入学者数	97	27	9	40
	学位授与数	79	26	8	34

中期計画に掲げる法科大学院、公共政策大学院及び会計大学院を設置し、各大学院において修了者に学位を授与した。よって、中期計画は十分に実施されていると判断される。

III

【166】

(平成19年度の実施状況)
【166】

	<p>平成16, 17年度に実施済みのため, 平成19年度は年度計画なし。</p>	<p>平成19年4月1日付けで, 法学研究科の総合 法制専攻(法科大学院)に119名, 公共法政策 専攻(公共政策大学院)に23名, 歯学研究科の 歯科学専攻修士課程に10名, 経済学研究科の会 計専門職専攻(会計大学院)に42名の学生を, 10月1日付けで会計専門職専攻に5名の学生を 受け入れた。また, 平成19年度中に, 綜合法 制専攻修了者93名に「法務博士(専門職)」, 公共法政策専攻修了者23名に「公共法政策修 士(専門職)」, 歯科学専攻修了者8名に「修 士(口腔科学)」, 会計専門職専攻修了者36 名に「会計修士(専門職)」を, それぞれ授 与した。法科大学院, 公共政策大学院及び 会計大学院において, 入学者の受入れ, 在 学生への教育, 修了者への学位授与, 修了 者へのキャリアサポートなど必要な教育・ 支援を継続した。よって, 年度計画は十分 に実施されていると判断される。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標

- ・教育研究機関としての特性を發揮し大学全体の機能強化を図ることを人事システムの基本とし、教員系、事務系、技術系という枠組みで扱われてきた人事制度を抜本的に見直して、教員とその他の職員との連携協働に積極的に取り組む。また、学外の有識者・専門家を必要に応じて登用し、その専門性の活用と適切な役割分担によって、大学の管理運営業務、企画立案業務等の円滑な推進を目指す。
- ・役員人事等を含め、教育研究機関としての国立大学法人に即した体制に円滑に移行することを目指す。
- ・大学が現在有する機能を強化発展させるために必要な移行措置を適宜とりつつ全学共通の人事制度を整備するとともに、学問分野の特性に配慮し、かつ各部局の責任で、能力・業績主義を適切に運用することにより、すべての職種において適正な人事を行う体制整備を積極的に図る。
- ・教職員の厚生、各種の業務向上を目指す研修等の充実を図る。
- ・「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>【167】 目に見える形で成果が現れるのに一定の時間を要する「教育研究」の特性を十分考慮した人事評価システムの整備に努める。</p>	<p>【167】 教員個人評価の基準及び実施方法を策定し、実施する。</p>	IV	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 評価分析室における全学的な評価の動向を踏まえつつ検討を行い、平成18年度に全学的なガイドライン「教員個人評価のあり方について」を策定し、一部の部局では、教員個人評価を実施した。 教員個人評価に係る全学的なガイドラインを策定するとともに、同ガイドラインを基に、教員の個人評価を具現化したことは、中期計画を上回った整備がなされたと判断される。</p>	<p>策定した教員個人評価の基準及び実施方法を必要に応じ見直し、教員個人評価を実施する。</p>		
		IV	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【167】 全学的なガイドライン「教員個人評価のあり方について」に基づき教員の個人評価を全学的に実施した。 全学的に教員個人評価が実施され、一部の部局においては、評価結果は、勤勉手当等に反映されるなどインセンティブ付与にも活用されており、年度計画を上回って実施されていると判断される。</p>			
<p>【168】 大学の機能強化に寄与すると判断できる客観的なインセンティブ付与基準(競争的資金の交付状況、受賞歴等の客観的評価等)に基づき、教育・研究成果の適切な給与等への反映を推進する。</p>		IV	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、インセンティブ付与基準の対象となる事項等の抽出及び各部局等で評価を反映させるシステムについて検討した。教員の評価に関する全学的なガイドラインの検討内容を踏まえ、平成18年度に「教員の新たな昇給及び勤勉手当の全学基準」を策定し、勤務成績の判定に試行的に活用した。 ほとんどの部局において、全学的なガイドラインに則した勤務成績の判定が行われ、勤勉手当や昇給に活用されており、中期計画を上回って実施されていると判断される。</p>	<p>先導的な役割を担う優秀な人材の確保を図るため、本学独自のデュエッサー制度を活用する。</p>		

	<p>【168】 「教員の新たな昇給及び勤勉手当の全学基準」を基に、各部局において独自のインセンティブ付与基準を策定し、勤勉手当や昇給制度へ反映させる。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【168】 ほとんどの部局において、「教員の新たな昇給及び勤勉手当の全学基準」に基づいて、勤勉手当や昇給に評価結果が反映された。また、先導的な役割を担う優秀な人材の確保を図るため、本学独自のディスティンクイッシュトプロフェッサー制度を導入した。平成19年度に新たに、先導的な役割を担う優秀な人材の確保を図るためのディスティンクイッシュトプロフェッサー制度を導入し、選考を行うなど、年度計画を上回った取組みがなされていると判断される。</p>		
<p>【169】 客観的で納得性のある事務系職員の評価システムを整備し、評価結果を人事配置の適正化、適切な給与等への反映に供する。</p>	<p>【169】 構築した人事評価システムを、管理職を対象に試行を開始する。併せて、その他職員の人事評価システムの平成20年度試行に向け準備を行う。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、事務職員の評価の対象となる事項等の抽出を行った。さらに、新人事システム検討タスクフォースにおいては、基幹人事系職員の具体的な評価システムを平成18年度に一部の事務系職員を対象に試行し、本格的な試行を開始するために必要な改善・修正等を行った。平成18年度は一部事務系職員を対象とした試行、平成19年度は管理職を対象とした試行を行い、平成20年度には、全事務系職員に加え、技術系職員も対象とした試行を実施するなど、中期計画に基づく評価システム整備や取組みが十分になされていると判断される。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【169】 管理職を対象とした第一次試行を実施し、人事評価制度準備検討委員会において第二次試行に向けた人事評価システムの改善を検討した。管理職を対象とした試行、その他職員の20年度試行に向けた準備を進めており、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>管理職を対象とした第一次職員を、試行の結果を踏まえ、必要改善対象とした事務系職員の移行を実施する。</p>	
<p>【170】 学問分野の特性等を考慮しつつ、学際科学国際高等研究センター等々の学内共同教育施設プログラムを活用し、一定期間、特定のプログラムに専念することを核として、教員が独創的な教育研究に専念できる仕組みの充実を図る。特に若手教員が世界を先導する画期的な教育研究活動に専念できる体制整備に努める。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 研究推進審議会において、平成16年度に特定プログラム及び施策へのサポート制度に関する基本方針を決定し、未来科学技術共同研究センター、学際科学国際高等研究センター、先進医工学研究機構、寄附講座・研究部門においては、教員に対し研究に専念させる仕組みを制度化した。また、人事戦略会議において全学的に研究専念期間（サバティカル制度）の導入について検討し、平成17年度に「サバティカル制度を実施するためのガイドライン」を策定した。各部局ではガイドラインに基づき検討し、一部の部局ではサバティカル制度を導入した。このほか、科学技術振興調整費において採択された「先進融合領域フロンティアプログラム」において、テニュアトラック制度により国際公募による若手教員の採用を行った。</p>	<p>導入したテニュアトラックプログラムについて検証を行う。つつ、全学的な導入に向けた検討を行う。</p>	

		<p>学際科学国際高等研究センター等における研究専念の仕組みや科学技術振興調整費による若手教員の研究体制整備のほか、全学的なサバイカル制度の策定など、中期計画を上回って体制整備がなされたと判断される。</p>	
	<p>【170】 導入したテニュアトラックプログラムについて検証を行いつつ、全学的な導入に向けた検討を行う。</p>	<p>IV III (平成19年度の実施状況) 【170】 科学技術振興調整費において採択された「先進融合領域フロンティアプログラム」において、前年度に引き続きテニュア・トラック制度を活用してさらに教員5名を採用し、計10名となった。テニュア・トラック制度については、このプログラムを検証しつつ、全学的な導入について引き続き検討を行った。テニュアトラックによる若手教員5名の採用、全学的な導入に向けた検討の継続など、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【171】 教員数等について、配置定員等の一定の学内基準の下で運用するが固定化せず、学問分野の特性に配慮しつつ、各部局の責任で、すべての職種について、新たな発展領域等への人的資源の戦略的な配置・活用ができる仕組みの充実を図る。</p>		<p>IV III (平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画会議及び財務戦略企画会議において、人的資源の戦略的配分方法等について検討し、基本方針を策定するとともに、人件費管理に関する基本方針に基づき各部局配置職員教員・人件費総枠を設定し、教員人件費の配賦を行った。各部局では、配分された人件費の範囲で新たな発展領域等への人的資源の戦略的な配置・活用策を検討し、戦略的配置を実施した。したがって、中期計画を上回った人的資源の戦略的な配置や活用の仕組みがなされたと判断される。</p>	<p>これまでの取組について必要に応じて見直し、各部局における人的資源の戦略的な配置・活用策をさらに充実する。</p>
	<p>【171】 これまでの取組について必要に応じて見直し、各部局における人的資源の戦略的な配置・活用策をさらに充実する。</p>	<p>IV III (平成19年度の実施状況) 【171】 各部局においては、引き続き配分された人件費及び外部資金を活用し、部局の研究戦略に基づき、新領域・分野の新設・改編、部門構成の改編等を検討し、人件費の戦略的配分を行い人的資源の戦略的配置を実施した。部局においては、人件費管理に関する基本方針のもと、戦略的な人件費活用を図っており、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【172】 専門性の高い国際交流、病院管理、法的な問題解決等の役割が特化されたポストについては、当該ポストに必要な能力を有する人材の選考採用を行う等の弾力化を図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、高度な専門性が求められる職についての調査を行い、戦略スタッフ等の登用を積極的に進めるための具体的な運用方針を定め、広報担当、新キャンパス整備計画事業推進担当の戦略スタッフの採用や知的財産、産学連携及び国際交流に関する有識者・専門家を民間から登用した。また、病院では診療録管理の専門家として診療録管理士を選考採用した。戦略スタッフ等の登用を積極的に進めるための運用方針の下、広報、キャンパス整備、知的財産、産学連携、国際交流のほか、病院にお</p>	<p>必要に応じて選考採用を実施する。</p>

		<p>る専門家の採用など、中期計画を上回った人材の登用がなされたと判断される。</p>	
<p>【172】 必要に応じて選考採用を実施する。</p>		<p>IV III (平成19年度の実施状況) 【172】 平成17年度からの研究戦略・企画のための戦略スタッフ、知的財産、産学連携及び国際交流に関する有識者・専門家の雇用に加え、病院においては、新たな「事務・技術職員の選考採用指針」に基づき、医療事務の専門的な資格及び知識を有する事務職員を選考採用した。新たに病院において、医療事務の有資格者を選考採用するなど、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【173】 教育研究体制の効果的・効率的な運営のため、管理運営・教育・研究を行う教員の職務区分を緩やかに分化させる工夫を図る。</p>		<p>IV III (平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、教員の職務内容を基に明確にするためのエフォート制導入に関する基本方針を策定し、各部局の教授を対象として、教育・研究・管理運営等の諸活動についてのエフォートを調査・分析し、管理運営及び教育研究体制の効果的・効率的な仕組みの検討や整備を進めた。また、平成19年度から実施する教員の個人評価の仕組みを整備する中で、教員の自己評価申告書で諸活動の状況を把握することとした。教員の職務内容のエフォート調査の実施や、教員個人評価における教員の諸活動の把握などを通じて、教育研究及び管理運営の効果的・効率的な仕組みの整備など、中期計画を上回った工夫がなされていると判断される。</p>	<p>各部局においては、把握した教員の諸活動の状況結果を話し合い、役割分担の改善に努める。</p>
<p>【173】 各部局においては、把握した教員の諸活動の状況結果を検討し、必要に応じて見直しを行い、役割分担の改善に努める。</p>		<p>IV III (平成19年度の実施状況) 【173】 各部局では、教員の個人評価を行い、自己評価申告書で把握した諸活動の状況結果を検討し、必要に応じて見直しを行い、役割分担の改善に努めた。例えば、法学研究科では、教員の自己評価申告シートに記載されたエフォート率割合を参考に管理運営業務に関する教員間の負担割合の公平性を改善した。教員個人評価における諸活動の把握と検討、改善を継続的に実施するなど、年度計画が十分に達成されていると判断される。</p>	
<p>【174】 学問分野の特性を考慮しつつ検討を進め、テニユア制の導入、教員公募の制度化、任期制教員数の拡大等を考慮した新制度への適切な移行を図る。</p>		<p>IV III (平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、本学におけるテニユア制度について検討し、平成17年度に導入のための基本方針を定めた。各部局においては、この基本方針に基づき、平成19年4月に実施される新教員組織における新制度の導入及び移行に関する方針の中で、学問分野や学問領域の特性を踏まえ、公募制、任期制、テニユア・トラック制についての導入の検討を行い、ほとんどの部局において公募制を実施し、多くの部局において、任期制も実施した。また、一部の部局では外部資金によるテニユア制の導入を進め、テニユア・トラック制の活用にも努める。</p>	<p>教員組織における新制度導入の中で学問分野や学問領域の特性を踏まえ、任期制、テニユア・トラック制の活用にも努める。</p>

		<p>IV</p> <p>ユア・トラック制の導入を開始した。各部局では、全学基本方針に基づき、その特性を踏まえ、公募制、任期制、テニュア・トラック制の導入について検討を行い、公募制を実施し、任期制は多くの部局において実施された。また、テニュアトラック制は、外部資金を用いたパイロットプログラムを開始するなど、中期計画を上回った各種の制度の実施に至っていると判断される。</p>		
<p>【175】 教員選考過程を積極的に開示することにより、教員人事の透明性の確保に努める。</p>	<p>【174】 教員組織における新制度導入の中で学問分野や学問領域の特性を踏まえ、任期制、テニュア・トラック制の活用を努める。</p>	<p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【174】 平成18年度に引き続き、学問分野や学問領域の特性を踏まえ、任期制教員及びテニュア・トラック教員の採用拡大を図った。例えば、任期制を導入した部局は16部局に及んでいる。学問分野の特性を踏まえつつ、任期制の拡大、テニュア・トラック教員の採用拡大を進めるなど、年度計画を上回った制度導入がなされたと判断される。</p>	<p>教員選考過程公表基準に基づき、公表する。</p>	
<p>【175】 教員選考過程を積極的に開示することにより、教員人事の透明性の確保に努める。</p>	<p>【175】 教員選考過程公表基準に基づき、公表する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学問領域の特性に配慮しつつ教員の選考過程の公表に関する検討を行い、一部の部局では、選考過程の一部や教授会議事要録をホームページ上で公開し、教員選考過程のより一層の透明性確保に努めており、中期計画に基づく十分な取組みがなされたと判断される。</p> <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【175】 大半の部局において公募制を実施し、教員選考過程の一部や教授会議事要録をホームページ上で公開した。継続的に教員選考過程のホームページへの掲載や教授会議事要録のホームページ掲載などを行っており、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>教員選考過程公表基準に基づき、公表する。</p>	
<p>【176】 任期制教員には、生涯賃金等において任期を付さない教員との間に著しい差が出ないように配慮するとともに、年俸制の積極的導入や、管理運営業務への一層の負担軽減を図る。</p>	<p>【176】 前年度までの実施状況等を踏まえ、管</p>	<p>IV</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、任期制の趣旨を踏まえた基本方針を検討し、プロジェクト研究等に従事する任期制教員の年俸制を積極的に導入した。任期制教員には、生涯賃金等において任期を付さない教員との間に著しい差が生じないよう年俸の調整を行い、平成18年度末時点では172人採用している。また、これらの教員には管理運営業務の負担軽減がなされている。年俸制教員には、年俸調整により生涯賃金格差を解消する仕組みとし、年俸制教員の採用を積極的に進めている。また、年俸制教員の管理運営業務の負担軽減など、中期計画を上回った取組みがなされていると判断される。</p> <p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【176】 前年度に引き続き、プロジェクト研究等に従</p>	<p>前年度までの実施状況等を踏まえ、管理運営業務へのさらなる負担を軽減するため、引き続き積極的に導入を図る。</p>	

	<p>理運營業務へのさらなる負担を軽減するため、引き続き積極的に導入を図る。</p>	<p>事する任期制教員の年俸制を積極的に導入した。これらの教員には管理運營業務の負担軽減がなされている。(年俸制適用教員数：平成19年3月末現在256人) 平成19年3月における年俸制教員数は、256人に及び、引き続き積極的な導入を行っており、年度計画を上回った取組みがなされていると判断される。</p>		
<p>【177】 産学官連携等の推進のため、兼業については弾力的に扱う。また、必要に応じて勤務時間等の運用緩和を図る。</p>	<p>IV</p> <p>【177】 必要に応じて見直しつつ、兼業の弾力的な扱いを継続する。</p>	<p>IV</p> <p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 産学官連携等の推進のため、兼業についての弾力的な運用基準を設定し、兼業申請方法、許可期間の見直しを行い、手続きの合理化、簡素化を図った。また、本学役員の兼業についての要項を整備するとともに、職員に兼業制度をわかりやすく理解してもらうために「兼業制度Q&A」を作成した。なお、教員の裁量労働制は平成16年度から実施している。兼業についての弾力的な運用基準に基づき、手続きの合理化・簡素化を図るとともに、職員の理解の一助として兼業制度Q&Aを作成し、利用に供するなど、中期計画を上回った取組みがなされていると判断される。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【177】 兼業については、継続して弾力的な取扱いを行うとともに、産学官連携等を適正に推進するため、経済的利害関係のある法人等の兼業を行う場合の手続きについて整備を行った。弾力的な運用の継続と経済的利害関係のある法人等の兼業手続きについての整備など、年度計画は十分になされていると判断される。</p>	<p>必要に応じて見直しつつ、兼業の弾力的な扱いを継続する。</p>	
<p>【178】 公募制等の原則に基づく教員採用活動を積極的に進め、性別、国籍、出身校、宗教等を問わず開かれた採用制度の下で優れた教育研究者の選考採用を行う。</p>	<p>IV</p> <p>III</p> <p>【178】 基本方針等に基づいて公募情報のホームページ等への掲載を実施する。</p>	<p>IV</p> <p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) ほとんどの部局でホームページやJREC-IN(研究者データベース)などを利用した公募制が実施されている。一部の部局では国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載するなどして開かれた採用制度の下で優れた教育研究者の選考採用を積極的に行った。公募制はほとんどの部局において行われるほか、性別、国籍、出身校、宗教等の制約は一切ない。女性教員登用については、各部局において、積極的な取組みが行われるなど、中期計画を上回った教育研究者の選考採用がなされていると判断される。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【178】 ほとんどの部局で教員採用に関する公募情報をホームページやJREC-IN(研究者データベース)に掲載し、開かれた採用活動が行われた。公募制、女性教員登用等継続的な取組みが行われ、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>基本方針等に基づいて公募情報のホームページ等への掲載を実施する。</p>	

<p>【179】 教員の任期制等を適切に運用することによって、特に先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等にふさわしい人材の機動的採用を図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等の任期制導入に関する基本方針を策定し、それに基づいて、先端的・学際的領域、委託研究プロジェクト、COEに任期付き教員を採用した。また、若手育成の観点からテニユアトラック教員を採用した。 先端的・学際的領域やプロジェクト研究等において、積極的に任期制教員の採用を行ったほか、若手育成に向けたテニユアトラック教員の採用など積極的に推進した。よって中期計画を上回った人材の採用がなされていると判断される。</p>	<p>基本方針等に基づいて先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等へ積極的に任期制を実施する。</p>
	<p>【179】 基本方針等に基づいて先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等へ積極的に任期制を実施する。</p>	<p>IV III 【179】 基本方針等に基づいて、先端的・学際的領域、委託研究プロジェクト、COE等に引き続き任期付き教員の採用拡大を図った。 継続的に任期制教員の採用が図られており、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【180】 教育研究に従事するにふさわしい能力を有する外国人の採用を積極的に行うとともに、英語学業務処理が可能な人材を配置する。併せて、単身・世帯用宿舎等、生活基盤の整備を教育研究支援体制の整備に努める。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学問領域の特性に配慮しつつ外国人教員の採用計画等に関する基本方針を策定し、外国人教員の採用の促進を図るため国際公募を実施し、外国人教員の積極的な採用に努めた。また、国際交流部では、平成16年度から引き続き外国人研究者・留学生向けの優良民間宿舎情報を大学のホームページを使い情報提供を行っている。東北大学グローバルオペレーションセンターには語学力の高い職員を雇用した。 国際公募による外国人採用策の推進がなされ教員は100名に及ぶ。外国人向けの宿舎情報の提供、語学力の高い職員の配置など、中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>外国人教員の積極的な採用と英語学力のある職員の配置住居の情報提供等に努める。</p>
	<p>【180】 外国人教員の積極的な採用と英語学力のある職員の配置を進める。また、引き続き住居の情報提供等に努める。</p>	<p>III III 【180】 引き続き外国人教員の採用の促進を図るため国際公募を実施し、外国人教員の積極的な採用に努めた。また、今年度から語学力のある職員を選考するため、職員採用試験に英語面接試験を加えた。国際交流部では、平成16年度から引き続き外国人研究者・留学生向けの優良民間宿舎情報を大学のホームページに掲載している。平成18年度までの活動の継続のほか、職員採用試験において英語面接を導入し英語力のある職員の採用に努めるなど、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【181】 女性教員数の増員について積極的に取り組むとともに、社会的・文化的につくられた性差からの解放の問題解決等に努め</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に男女共同参画委員会において策定した「女性教員採用計画に関する基本方針と実施策」に基づき、各部署において女性教員数の増員の取組みを行った結果、本学女性教員比</p>	<p>基本方針等に基づいて女性教員を積極的に採用する。</p>

<p>る。ただし、女性教員人材数に限界がある学術領域においては、単純な数確保につながるよう慎重な配慮に努める。</p>		IV	<p>率は8.3%（策定前6.7%）となった。 また、本学教職員の両立支援・環境整備の観点から、平成17年度に学内保育園「川内けやき保育園」を設置した。 「女性教員採用に関する基本方針と実施策」に基づき女性教員増員への取組を進めるとともに、両立支援等の観点から、学内保育園を開設するなど、中期計画を上回った取組がなされていると判断される。</p>	
	<p>【181】 基本方針等に基づいて女性教員を積極的に採用する。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【181】 各部署の特性に応じ女性教員数の増員について積極的取組が実施され、本学女性教員比率は8.8%まで上昇した。他大学の状況を鑑みた採用等への継続的な取組の推進は、年度計画を十分に実施していると判断される。</p>	
<p>【182】 職員等の男女の比率を改善し、男女共同参画体制の早期実現のため、任用において、応募者の研究・教育上の能力等を公正に評価するように努める。</p>		IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に男女共同参画委員会において策定した「女性教員採用計画に関する基本方針と実施策」に基づき、女性職員の採用、昇進等において、性差別は撤廃された。 また、本学教職員のワークライフ・バランスの推進のため、委員会において平成19年度からの実施に向け「育児のための短時間勤務制度」の試行的実施について検討を行った。 「女性教員採用に関する基本方針と実施策」に基づき、施策が進められ、公正な評価が行われている。加えて、育児のための短時間勤務制度の導入、育児休業取得の任期制教員の任期の延長など、中期計画を上回って実施されていると判断される。</p>	<p>基本方針等に基づいて女性教員を積極的に採用する。</p>
	<p>【182】 基本方針等に基づいて女性教員を積極的に採用する。</p>	IV	<p>（平成19年度の実施状況） 【182】 前年度検討した「育児のための短時間勤務制度」を試行し、その結果等を踏まえて、同制度の新設を行った。 また、男女共同参画委員会において「育児休業等の取得による任期付教員の任期の延長」について検討し、「教員の任期に関する規程」の改正を行った。 継続的に女性教員増員に向けた取組を進めるとともに、育児のための短時間勤務制度の導入、育児休業取得の任期制教員の任期の延長など、年度計画を上回って実施されていると判断される。</p>	
<p>【183】 職員の採用については、国家公務員採用Ⅱ種試験と同程度の試験を課し、当該試験の合格者の中から本学職員として真に適格と認められる者を選考する。また、国際化対応等のためTOEIC試験成績等の語学力について</p>			<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 事務系職員については、国立大学法人等職員統一採用試験の合格者に対し、第二次試験として、平成17年度からコンピテンシーに基づく面接、さらに平成18年度から役員面接も加えた。また、TOEIC試験成績等も選考指標の一つとし、より課題対応能力の高い人材を選考した。 コンピテンシー面接や役員面接、TOEIC試験</p>	<p>TOEIC 試験成績等を含む選考基準に基づき試験の実施と採用を行う。</p>

<p>も選考指標の1つに加える。</p>	<p>【183】 TOEIC試験成績等を含む選考基準に基づき試験の実施と採用を行う。</p>	<p>IV IV IV IV</p> <p>成績や英語面接など本学の職員としての適正を的確に判断するための試験方法を実施しており、中期計画を上回って実施されていると判断される。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【183】 事務系職員については、国立大学法人等職員統一採用試験の合格者から引き続きコンピテンシーに基づく面接、役員面接の他に、従来のTOEIC試験成績等に加え、英語面接試験を行い、より能力の高い人材を選考した。また、既に雇用している准職員等の中から有能な人材を選抜するため、今年度から国立大学法人等職員統一採用試験を活用した本学独自の「東北大学職員登用試験」を実施した。准職員等の中から選考試験により有能な人材を登用する制度を導入するなど、年度計画を上回って実施されていると判断される。</p>		
<p>【184】 研修制度と効果的な人事配置の連携により、短期的には中期目標達成のため、長期的には法人の人的基盤を確固たるものとするため、計画的なキャリア養成システムを構築する。</p>	<p>【184】 基本方針に基づき、研修等の充実、人材育成のための系統立った人事配置に努める。</p>	<p>III III III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、民間企業等の調査を行い本学における研修制度の検討を行うとともに、平成17年度に新人事システム検討タスクフォースにおいて「能力開発に関する基本的考え方」を策定した。その基本方針に基づき、新たに「OJT研修（全学的な職場内訓練として実施）」等を実施し研修の充実を図った。また、キャリア養成システムに関して試行的に2名（平成17年度：1名、平成18年度：1名）を本学会計大学院に入学させ、研修を実施した。OJT研修の導入や、キャリア養成を勘案した大学院における長期研修など中期計画に基づく人材基盤確立に向けた取組みが十分になされていると判断される。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【184】 能力開発システムの基本方針に基づき、今年度新たに「評価者研修」を実施し研修の充実を図った。評価者研修など系統立った人材育成のための取組みに努めた。よって、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>基本方針に基づき、研修等の充実、人材育成のための系統立った人事配置に努める。</p>	
<p>【185】 人事交流により得られる人材の育成、組織の活性化等の効果を一層高めるよう配慮しつつ、他の国立大学法人、国立高等専門学校機構、文部科学省及び地方公共団体等との間で必要に応じて人事交流を行う。</p>	<p>【185】 人事交流により得られる人材の育成、組織の活性化等の効果を一層高めるよう配慮しつつ、他の国立大学法人、国立高等専門学校機構、文部科学省及び地方公共団体等との間で必要に応じて人事交流を行う。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 国立大学協会東北地区支部に東北地区事務系職員等人事企画調整会議を設置し、人事交流の在り方等について方針を定めた。その方針に基づき組織の活性化等の効果に配慮しながら他国立大学、高専機構等機関との間で人事交流を実施し、平成18年度には他国立大学、高専機構等14機関との間で42名の人事交流を実施した。東北地区職員等人事企画調整会議の方針の下、他の国立大学法人等との人事交流を進めるなど、中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>引き続き人材育成、組織活性化のため必要に応じて計画的に人事交流を行う。</p>	

	<p>【185】 法人化後の新たな人事交流の在り方の方針を策定し、新方針に基づき人事交流を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【185】 従来からの方針に基づく交流を実施しながら、法人化後の各大学等の計画や目標達成、人事(雇用・人件費)管理等を考慮し、各機関と人事交流のあり方の見直し協議を行い、これに基づき一部の機関とは適正な規模の人事交流計画実施の確認をした。 各機関と協議を行いながら、適正な人事交流が継続されており、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>		
<p>【186】 教育研究の技術的業務を直接的に担うことで教員を支援する技術職員の高度職業人としての育成を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 技術職員の高度職業人としての育成を図ることを目的に各種の技術職員研修を実施するとともに、必要に応じて内容を見直しつつ対象者を東北地区に拡大し、研修の充実を図った。また、研修の企画・運営に技術職員を参加させ、高度職業人としての動機付けを行った。さらに平成18年度から自己啓発研修に教室系技術職員を参加させ技術職員研修の充実を積極的に図った。 技術職員研修について、内容によっては、東北地区全体で実施したり、研修の企画への参画や自己啓発研修等の企画能力や職責遂行能力を高めるための研修が導入されるなど、中期計画を上回って実施されていると判断される。</p>	<p>必要に応じて研修内容等の見直しを行い、技術職員研修の充実に努める。</p>	
	<p>【186】 必要に応じて研修内容等の見直しを行い、技術職員研修の充実に努める。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【186】 東北地区で実施した技術職員研修に派遣するとともに、本学の自己啓発研修に医療系技術職員も新たに参加させた。また、技術職員の研修を充実させるため本学の教室系技術職員研修(専門研修)のプログラムを見直し、実施した。 医療系技術職員についても新たに自己啓発研修に参加させ、技術職員の研修の充実を図るなど、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>		
<p>【187】 教職員の厚生支援体制の整備を図るとともに、業務の高度化に対応するため、国内外機関等での研修制度の充実に努める。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教職員の厚生支援体制の整備を図ることを目的にセクハラ、健康、メンタルの電話相談を外部団体に委託した。また、平成17年9月から学内保育所を開所するとともに、子育て支援とする学内ホームページを開設した。そして、学内診療所の必要性等について職員にニーズ、要望等に関するアンケートを実施し、その改善に努めた。さらに、業務の高度化に対応するため、国内の外部研修への職員の派遣や、本学米国代表事務所の開設に職員を派遣して、仕事を通じた学習を促進させた。 学内のほか、学外にハラスメント、健康等の相談窓口を設け、相談環境を整備するとともに、子育て支援のホームページの開設など中期計画を上回った厚生支援体制や研修制度の整備がなされたと判断される。</p>	<p>必要に応じて見直しを行い、事務職員等の研修制度の充実に努める。</p>	

	<p>【187】 必要に応じ見直しを行いつつ、事務職員等の研修制度の充実に努める。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【187】 教職員の厚生支援体制整備の一環として、AE D (自動体外式除動機) を新導入するに積極的に体制を整備する。また、今年度新たに初任者、中堅クラスの職員を対象としたメンタルヘルス実部の講習会を開催し、厚生支援体制の一層の充実を図った。また、業務高度化を図るため外部を団体で主催するセミナー等に積極的に参加させた。よって、年度計画を上回った取り組みがなされていると判断される。</p>	
<p>【188】 教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築する。また、各部署の業務に合わせた人件費の管理に努める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 財務戦略会議において、平成17年度に適切な人件費管理を行うための基本方針を定め、それを基に各部署の職員数及び人件費を新年度に定めた。また、今年度新たに初任者、中堅クラスの職員を対象としたメンタルヘルス実部の講習会を開催し、厚生支援体制の一層の充実を図った。また、業務高度化を図るため外部を団体で主催するセミナー等に積極的に参加させた。よって、年度計画を上回った取り組みがなされていると判断される。</p>	<p>教職員の評価を反映した給与制度の整備に努める。また、各部署の業務に合わせた人件費の管理に努める。</p>
	<p>【188】 教職員の評価を反映した給与制度の基本方針及び「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」に基づき、引き続き準備の整った事項から順次実施する。また、必要に応じて人件費管理に関する基本方針を見直し、適切な人件費管理に努める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【188】 教職員の評価を反映した給与制度の基本方針及び「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」に基づき、各部署の業務に合わせた人件費管理に関する基本方針に基づき、各部署の職員数及び人件費並びに総人件費の配賦を行った。また、今年度新たに初任者、中堅クラスの職員を対象としたメンタルヘルス実部の講習会を開催し、厚生支援体制の一層の充実を図った。また、業務高度化を図るため外部を団体で主催するセミナー等に積極的に参加させた。よって、年度計画を上回った取り組みがなされていると判断される。</p>	
<p>【189】 人件費の有効かつ適切な支出を行えるようにするため、教員の教育負担・教育活動を適切に評価し、それに伴った給与体系の構築を図る。その一環として、大学院教員に一律に支給されている大学院手当の見直しを行う。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、基本方針を策定し、教員の教育負担・教育活動の評価に応じた給与体系を構築した。また、学校教育法の一部改正に伴い策定された「東北大学の教員組織における新制度の導入及び移行に関する方針」を踏まえて必要な見直しを行い、教員の教育負担・教育活動の評価を取り入れた昇格基準や初任給決定方法等を整備し、可能なものから実施した。さらに、大学院手当の見直しについては、教育等への貢献評価給という視点から見直しを行い</p>	<p>基本方針に基づき、必要に応じ見直しを行い、引き続き教育負担・教育活動の評価に応じた給与体系の整備を行う。</p>

		III	<p>具体的な基本方針について検討した。 教育負担・教育活動の評価を取り入れた昇格基準や初任給決定方法の整備，大学院手当の見直しの検討を進めている。よって，中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>		
	<p>【189】 基本方針に基づき，必要に応じ見直しを行い，引き続き教育負担・教育活動の評価に応じた給与体系の整備を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【189】 学校教育法の改正に伴い，大学院担当の教員について支給細則の改正を行い，引き続き教育負担・教育活動の評価に応じた給与体系の検討を行った。 大学院手当に係る規則の改正のほか，給与体系の検討を継続した。よって，年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>		
<p>【189-2】 総人件費改革の実行計画を踏まえ，平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度は，人件費の削減計画を策定し，総人件費改革の基準となる人件費予算相当額の概ね1%を削減した。 年度概ね1%の目標を実施している。よって，中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>人件費の削減計画に基づき引き続き，総人件費改革の基準となる人件費予算相当額を概ね1%を削減し，累計で3%相当の削減をする。</p>	
	<p>【189-2】 人件費の削減計画に基づき引き続き，総人件費改革の基準となる人件費予算相当額を概ね1%を削減し，累計で2%相当の削減をする。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【189-2】 人件費の削減計画に基づき，総人件費改革の基準となる人件費予算相当額の概ね1%を削減し，累計で2%相当を削減した。 概ね1%の削減を実施した。よって，年度計画は十分に実施されていると判断される。</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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

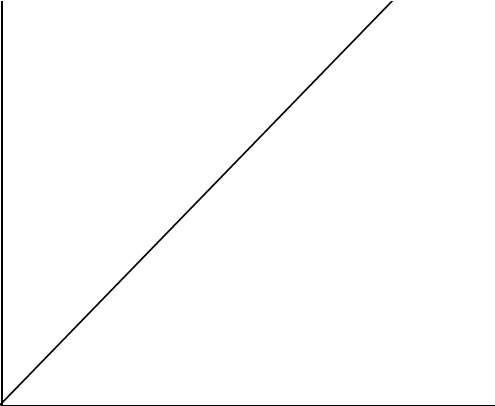
中期目標

- ・大学に求められる機能の維持・強化に必要な事務活動等を効率的に進める観点から、業務の範囲、担い手、活動の効率性、費用対効果等の関係を常に見直し、必要な措置を講じる。
- ・本部、部局及び相互の事務分掌等について抜本的な見直しを図るとともに、適切な分担・共通化、部局内の事務執行の合理化を推進し、効率的で機動性のある事務組織の編成と専門性の向上に努める。
- ・事務等の情報化による窓口業務要員の削減や、銀行等への業務委託の推進により、効率化・合理化を目指す。併せて、多様な事務情報を各種の要望に応じて迅速に検索・編集・提供できる柔軟で機動性ある体制の整備を目指す。
- ・大学運営に係る会議・委員会等の大幅な見直し・削減を行い、会議業務にかかわる事務等の効率化・合理化を図る。
- ・本部と各部局間で日常的に行われてきた連絡的業務の抜本の見直しにより、大学運営に係る多くの企画立案業務や新たな課題への対応に事務職員が多くの時間を充当できるようにする。

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
【190】 組織面と法的整備・情報セキュリティを含めた総合的な検討に基づいて、個別に稼働している事務用業務システムから全学統合情報管理システムへの移行を推進する。	/			(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に学生認証システムを開発し、平成17年度から稼働している。また、統合に向けて各システムの調査・分析を行い全学統合情報管理システム（全学電子認証システム）の仕様を策定し、平成18年度にプロトタイプを構築して試験運用を開始した。 学生認証システムの稼働と全学認証システム稼働に向けた準備作業の推進など、全学統合情報管理システムへの移行に向けた作業を継続しており、中期計画は十分に実施されていると判断される。	全国共同電子認証基盤（UPKI）との連携を図りながら、全学認証システムの稼働を段階的に進める。		
		III	III	(平成19年度の実施状況) 【190】 国立情報学研究所が全国共同電子認証基盤（UPKI）構想の一環として取り組んでいる「サーバ証明書発行・導入における啓発・評価研究プロジェクト」に本学も参加し、サーバ証明書の試行運用を行った。 試行運用に参加し、全学認証システムの構築に向けた作業を継続しており、年度計画は十分に実施されていると判断される。			
【191】 窓口業務の効率化・予算執行の迅速化・学生サービスの向上を図るため、全学統合情報管理システムに人事・予算・会計・研究情報・学務等の各システムを順次組み込むことを推進する。	/			(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に中期計画推進室において、情報システムの全学的管理運用体制の構築について検討し、全学統合情報管理システムに取り込むシステムの抽出及び同システムの管理運用体制について必要な準備を行った。平成18年度に学生対応の迅速化及び窓口業務の軽減化を図るため、学生情報としての教務情報システム、就職サブシステム、学部入試サブシステム等を集約化した。	教務関連システムのポータルサイト構築に向けた諸準備を行う。		

		<p>平成18年度には教務情報システムの集約を行い、平成19年度には新人事・給与システムを本稼働させ、さらに、システムの統合・改良に向けた検討を継続している。よって、中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【191】 人事事務システム、給与事務システムの統合を行う。</p>		<p>III 【平成19年度の実施状況】 【191】 人事事務システム、給与事務システムを統合した新人事・給与システムを導入し、本稼働させるなど、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【192】 効率化・合理化を推進するため、特定の事務業務については、必要に応じて全学的に集約化あるいはアウトソーシングを行う。</p>		<p>IV 【平成16～18年度の実施状況概略】 財務戦略企画室において、事務業務の効率化・合理化の推進について検討し、病院当直、医コ業務、セクハラ・健康・メンタル相談、広報コメンサプト等企画案作成のためコンサルタント導入などのアウトソーシングを実施した。また、「事務部門の再構築」検討タスク・フォースにおいて行われた全学的な業務の削減・効率化の検討、アウトソーシングを含めた業務改善案の策定を受けて、本部事務機構各部においては可能なものから業務改善を実施したほか、会計窓口においてはクレジットカード及びデビットカードによる支払い方法を採用し、患者の利便性の向上と料金徴収事務の効率化を図った。一部事務について、アウトソーシングを実施するとともに、業務削減・効率化、機能的な事務組織の構築を目指した事務組織の再整備を進めるなど、中期計画を上回った取組みがなされていると判断される。</p>	<p>本部事務機構各部において、平成18年度に策定された業務改善案の実施に向けた検討を行い、可能なものからアウトソーシング等を実施し、事務業務の効率化・合理化を推進する。</p>
<p>【193】 会議等に係る事務の効率化・合理化を図るために、総長あるいは各部局長のリーダーシップ</p>		<p>III 【平成19年度の実施状況】 【192】 前年度までのアウトソーシングを継続するとともに、「事務部門の再構築」検討タスク・フォースの業務改善案について本部事務機構各部において可能なものから実施し、事務業務の効率化・合理化を推進した。また、金属材料研究所（大洗）宿泊所管理業務をアウトソーシングすることにより准職員の削減を図った。さらに、病院における医事業務や、青葉山新キャンパス整備事業の一部（雨宮キャンパスの活用可能性調査）を外部に委託するなどアウトソーシングの拡大を図った。また、平成18年度に引き続き、産休者に係る特別休暇期間及び育児休業期間の代替職員として派遣職員を活用したほか、その他業務についても派遣職員の活用を図った。業務改善案の実施とアウトソーシングの拡大など、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>必要に応じて見直し、会議等に係る事務の効率化・合理化を推進する。</p>
		<p>IV 【平成16～18年度の実施状況概略】 役員会、教育研究評議会、経営協議会、部局長連絡会議等の開催は、必要最小限の回数となるように努めるとともに、電子メールを利用し</p>	

を基本とする運営体制の確立に
合わせて、会議や委員会の整理
・統廃合に努める。

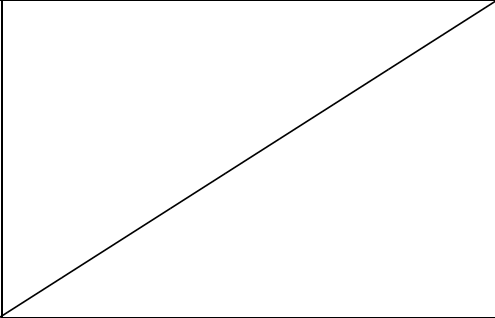


【193】
必要に応じて見直し、会議等に係る事
務の効率化・合理化を推進する。

議事録の事前確認などによらる諸手続の簡易
化・効率化に努めた。また、運営委員会等
の設置・運用の効率化を図るとともに、中
期計画の推進を図った。また、総務課・学
生課・保健課等において、業務の効率化
を図るとともに、情報システムの改善に努
めた。また、総務課・学生課・保健課等
において、業務の効率化を図るとともに、
情報システムの改善に努めた。また、総務
課・学生課・保健課等において、業務の
効率化を図るとともに、情報システムの改
善に努めた。また、総務課・学生課・保
健課等において、業務の効率化を図ると
ともに、情報システムの改善に努めた。

IV
III
【平成19年度の実施状況】
【193】
各種委員会等の必要性の点検・見直しを行
い、以下の7つの委員会等を廃止した。
①海外オフィスの在り方検討委員会
②施設耐震診断・補強検討委員会
③新キャンパス整備専門委員会 事業計画WG
④新キャンパス整備専門委員会 環境計画WG
⑤新キャンパス整備専門委員会 サイenspークWG
サイenspーク検討チーム
⑥キャンパス将来計画委員会 既存キャンパス計画専
門委員会
⑦百周年記念事業実行委員会 総合博物館WG
委員会の見直しを継続し、新たに7委員会を
廃止するなど、年度計画は十分に実施されてい
ると判断される。

【194】
地域の複数大学等と協議し、
物品・サービス購入の一本化に
よる効率化・合理化について推
進する。



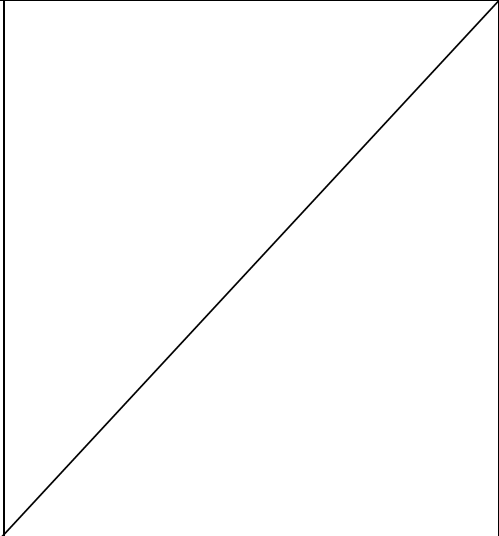
【194】
これまでの取組について必要に応じて
見直しを行いつつ、共同購入等の実施に
よる事務の効率化・合理化を推進する。

III
【平成16～18年度の実施状況概略】
平成16年度に東北地区国立大学法人等会計部
課長会議において、東北地区の各大学等に対し
アンケートを実施し、その後東北地区7大学と
1高専の実務者による検討会を実施した。平成
17年度からは宮城教育大学とA重油、ガソリン、
軽油、白灯油、コピー用紙の共同購入を実施し、
さらに平成18年度からは山形大学ともA重油の共
同調達を実施した。協議を進め、近隣大学との
地区の会議による協議を進め、近隣大学との
共同購入を推進するなど、中期計画に基づく取
組みが十分実施されていると判断される。

III
【平成19年度の実施状況】
【194】
宮城教育大学とは引き続きA重油、ガソリン、
軽油、白灯油、コピー用紙の共同調達を実施し
たほか、新たにトイレットペーパー、健康診断
業務の共同調達を実施した。また、山形大学と
は平成18年度に引き続きA重油の共同調達を
実施した。さらに、平成20年度からの福島大学
との共同調達の実施に向け協定書を取り交わし
た。

これまでの取組について必
要に応じて見直しを行いつつ、
共同購入等の実施による事務
の効率化・合理化を推進する。

		<p>共同購入品の範囲を拡大した。また、共同購入大学拡大を進めるなど、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【195】 職員等の資質向上のための専門研修を他大学と共同して実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 職員等の資質向上のための専門研修を他大学と共同して実施するため、東北地区事務系職員等人事委員会等において、東北ブロックで実施することなどが効果的である研修について検討を行った結果、従来から実施されていた東北ブロックの研修を実施するとともに、本学が企画立案し、新たに国立大学法人管理、事務セミナー等の各種研修を実施した。また、今後の地区研修の当番校を新たに定めるなど研修実施体制の整備を図った。 このように中期計画を上回った研修がなされていると判断される。</p>	<p>必要に応じて見直しを行いつつ、他大学と共同して研修を実施する。</p>
<p>【196】 授業料納入、給与支給業務等については、銀行等への業務委託を始め、学生寄宿舎、留学生会館等の管理業務、駐車場・警備・病院サプライ等のアウトソーシングを積極的に図る。なお、アウトソーシングの導入に際しては、大学の機能強化を前提に、費用対効果の観点から総合的に考慮する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 従来の警備、清掃等のアウトソーシングに加え、病院クラーク（外部委託）及び医事業務のアウトソーシングの拡大、自動車運転手の雇用の一部縮小によるタクシー利用への切り替え、全学の図書館・図書室間の資料等集配搬送業務、青葉山キャンパスの不番者への防犯対策のため夜間巡回の警備業務についてアウトソーシングを実施した。また、PFI方式による（三条）学生寄宿舎の整備を行った。なお、授業料納入、給与支給業務の銀行等への業務委託は、授業料の口座振替が95%に達していたこと、及び平成16年度に財務戦略企画室による給与支給業務の業務委託に係る検討の結果、費用対効果が得られないことから、必要がないと結論を出した。 各業務について、その特性などに配慮しながら、かつ、費用対効果の観点のもと、アウトソーシングの拡大を進めるなど、中期計画に基づく取組みが十分に実施されていると判断される。</p>	<p>これまでの取組について必要に応じて見直しを行いつつ、さらに業務の集約化・アウトソーシングを実施して、事務業務の効率化・合理化を推進する。</p>
	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【196】 平成18年度に引き続き医事業務についてアウトソーシングの拡大を行うとともに、病院クラーク（外部委託）の再増員を行い診療体制を強化した。また、新たに、病院の医療材料に関する</p>	

		<p>る調達から供給までの管理業務の委託を実施した。さらに、PFI方式による（三条）学生寄宿舎の運営管理業務のアウトソーシングを開始した。継続検討事項としていた旅費業務効率化については、新たに「旅費業務の効率化等検討WG」による検討、報告を行った。 アウトソーシングの拡大を図り、また、集約化・アウトソーシングの観点を踏まえ、業務効率化の検討を継続するなど、年度計画に基づく取り組みが十分に実施されていると判断される。</p>	
<p>【197】 教員の負担軽減の観点から、国際交流関連事務業務等に関して、必要な専門性を有する人材の配置を図るとともに、適切なアウトソーシングに努める。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 国際交流部及びグローバルオペレーションセンターを設置し、タスクフォース職員を国内外から募集し、国際業務経験と語学力のある人材を配置した。平成18年4月文部科学省の国際教育交流担当職員長期研修プログラムで米国より育帰した事務職員1名を留学生課に配置するこや外国人留学生の対応等の業務の充実を図った。また人材派遣会社への業務委託を実施するとともに、本学概要の英訳やフランス語及び中国語への翻訳についても民間翻訳会社に積極的に委託した。さらに、海外の協定校等からの信頼性を向上させることとして、概要や英文レタ一などの外国語としての精度を高めることを目的として、日系外国人1名を時間雇用職員として採用した。 国際交流関係組織への語学力ある職員の配置、職員研修の実施、一部業務の外部委託など、中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>	<p>必要に応じて見直しを行い、国際交流関連事務業務人材の育成や適切な配置、さらなるアウトソーシングを実施する。</p>
	<p>【197】 適切な人材配置やアウトソーシングを実施する。</p>	<p>III III (平成19年度の実施状況) 【197】 国際交流センターに国際交流コーディネーターを採用し、教員の負担軽減を図るとともに、国際交流関連事務従事者として派遣職員を複数名採用した。 職員配置や専門家の登用など、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	
		<p>----- ウェイト総計</p>	

[ウェイト付けの理由]

⋮

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

①執行部体制の確立、総長室設置【146】【147】

法人化により大学運営に対する責任が増した総長が、戦略的トップマネジメントを推進できるよう、平成18年11月現在では、4人の理事（教育・専門職大学院担当、研究・国際交流担当、広報・情報担当、人事労務担当）及び3人の非常勤理事を配置し、さらに重要特定事項について担当する10人の副学長（総務・財務担当、高等教育開発・学生支援担当、全学教育・大学院教育・教育国際交流担当、大学評価担当、ライフサイエンス・環境安全担当、男女共同参画・学術情報担当、教育研究基盤推進担当、病院経営担当、百周年記念事業・全学同窓会担当、施設担当）を配置した。また、特定の事項について総長や理事・副学長を補佐する従来の総長特任補佐を総長特別補佐（9人）に名称変更し、新たに総長と一体となって企画立案及び総合調整等を行う総長室を設置し、総長室のスタッフとして総長を補佐する総長特任補佐（18人）を配置し、総長補佐体制を強化・整備した。

②機動的法人運営を実現するための予算の確保【155】【156】

総長のリーダーシップによる柔軟で機動的な法人運営を実現するため、運営費交付金、外部資金のオーバーヘッド等により総長裁量経費を確保するとともに、教員人件費の5%相当を中央枠予算として確保する基本方針を策定した。平成18年度においては、総長裁量経費として約27億円（うち運営費交付金約8億円）を確保するとともに、中央枠予算として約13億円を確保した。また、総長裁量経費については、趣旨及び目的の明確化を図る観点から中期目標に即した重点区分（研究推進、人材育成、社会との連携・国際交流等、基盤形成）に基づく配分方針を策定、実施した。

③戦略スタッフ制度の創設【157】

人事戦略企画室において、専門家を必要とする業務分野に関する調査・分析等を行い、戦略スタッフ採用に関する基本方針を定めるとともに、当該方針に基づき戦略スタッフのほか知的財産、産学連携、国際交流及び安全管理に関する有識者・専門家を民間から登用した。

④監査機能の充実【158】【159】【221】

平成16年度に財務部内に設置した「監査室」を総長直属とするなどその独立性を高めるとともに、内部監査に係る学内規程を整備して監査手法等の改善や監査体制の充実を図った。また、監査業務に従事する職員の専門性向上を図るため、会計検査院主催の「各政府関係機関等内部監査業務講習会」や「公会計監査フォーラム」など全国規模で開催された監査業務に関する講習会や監査体制、監査手法等に関する説明会に職員を積極的に参加させたほか、本学の会計大学院に2名の職員を派遣した。

⑤東北地区における国立大学法人等の連携強化【161】

東北地区における国立大学法人等の連携・協力を図るため、毎年度、東北地区国立大学法人等情報化推進協議会を2回、東北地区国立大学法人等情報化専門委員会を1回開催した。また、国立大学法人等の担当者向けに新人事・給与システ

ムについての意見交換会、新科研費補助金システムのデモンストレーション及び情報セキュリティ研修会を開催した。

⑥戦略的なプロジェクト支援【162】

平成18年4月に領域横断並びに部局横断の研究を推進するための特定領域研究推進支援センターを設置した。併せて、学際科学国際高等研究センター、未来科学技術共同研究センター等において、社会の要請等を調査し、産業分野に結び付く特定プログラムを実施したほか、戦略的大型プロジェクトの支援として、21世紀COEプログラム、先進医工学研究機構、ナノスピ、IT21などのプロジェクト、ならびに文系の新しいプロジェクトとして「東日本における方言研究・教育センターの構築」などの支援を行った。

⑦適正な教職員の評価システムの構築【167】【168】【169】

教育研究の特性を十分考慮した人事評価システムを整備するため、評価分析室における全学的な評価の動向を踏まえつつ検討を行い、平成18年度に全学的なガイドライン「教員個人評価のあり方について」を策定し、一部の部局では、教員個人評価を実施した。事務系職員については、人事戦略企画室において、事務職員の評価の対象となる事項等の抽出を行った。さらに、新人事システム検討タスクフォースにおいては、事務系職員の具体的な評価システム構築を検討し基本方針を策定した。この人事評価システムを平成18年度に一部の事務系職員を対象に試行し、本格的な試行を開始するために必要な改善・修正等を行った。

⑧サバティカル制度の創設【170】

研究推進審議会において、平成16年度に特定のプログラム及び施策へのサポート制度に関する基本方針を決定し、未来科学技術共同研究センター、学際科学国際高等研究センター、先進医工学研究機構、寄附講座・研究部門においては、教員に対し研究に専念させる仕組みを制度化した。また、人事戦略会議において全学的に研究専念期間（サバティカル制度）の導入について検討し、平成17年度に「サバティカル制度を実施するためのガイドライン」を策定した。各部局ではガイドラインに基づき検討し、一部の部局ではサバティカル制度を導入した。このほか、科学技術振興調整費において採択された「先進融合領域フロンティアプログラム」において、テニューアトラック制度により国際公募による若手教員の採用を行った。

⑨年俸制の積極的導入【176】

人事戦略企画室において、プロジェクト研究等に従事する基本方針を検討し、任期制の趣旨を踏まえた任期制教員の年俸制を積極的に導入した。任期制教員には、生涯賃金等において任期を付さない教員との間に著しい差が生じないよう年俸の調整を行い、平成18年度末時点では172人採用している。また、これらの教員には管理運営業務の負担軽減がなされている。

⑩事務職員等の新たな採用試験方法の導入【183】

事務系職員については、国立大学法人等職員統一採用試験の合格者に対し、

第二次試験として、平成17年度からコンピテンシー方式による面接、さらに平成18年度から役員面接も加え、また、TOEIC試験成績等も選考指標の一つとし、より課題対応能力の高い人材選考を行った。

⑩職員の能力向上策【186】【187】

技術職員の高度職業人としての育成を図ることを目的に各種の技術職員研修を実施するとともに必要に応じて内容を見直しつつ対象者を東北地区に拡大し、研修の充実を図った。また、研修の企画・運営に技術職員を参加させ高度職業人としての動機付けを行った。さらに平成18年度から自己啓発研修に教室系技術職員を参加させ技術職員研修の充実を積極的に図った。

事務系職員については、業務の高度化に対応するため、人事戦略企画室において、民間企業等における研修制度を調査し、必要な準備を行うとともに厚生支援に従事する職員を国内で開催された研修等に派遣及び本学米国代表事務所の開設に伴い職員を派遣する等、国内外での研修制度の充実に努めた。

⑪適切な人件費管理【188】

財務戦略会議において、平成17年度に適切な人件費管理を行うための基本方針を定め、それに基づく各部局配置職員数及び人件費総枠を設定し、教員人件費の配賦を行った。また、新人事システム検討タスクフォースにおいては、平成18年度に「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」を含む「教職員の評価を反映した給与制度の基本方針」を策定し、勤勉手当への実績反映の拡大、昇格基準等の整備を実施し、適切な人件費の管理を行っている。

⑫全学統合情報管理システム(全学電子認証システム)の整備【190】【191】【211】

平成16年度に学生認証システムを開発し、平成17年度から稼働している。また、統合に向けて各システムの調査・分析を行い全学統合情報管理システム(全学電子認証システム)の仕様を策定し、平成18年度にプロトタイプを構築して試験運用を開始した。

⑬調達事務の効率化等の推進【194】

平成16年度に東北地区国立大学法人等会計部課長会議において、東北地区の各大学等に対しアンケートを実施し、その後東北地区7大学と1高専の実務者による検討会を実施した。平成17年度から宮城教育大学とA重油、ガソリン、軽油、白灯油、コピー用紙の共同購入を実施し、さらに平成18年度からは山形大学ともA重油の共同調達を実施した。

⑭各種委員会・各種会議の大幅な削減【193】【209】

役員会、教育研究評議会、経営協議会、部局長連絡会議等の開催は、必要最小限の回数となるように努めるとともに、電子メールを利用した議事要録の事前確認などによる諸手続きの簡素化・効率化等を行った。また、学内共同教育研究施設ごとに設置していた運営委員会を、教育基盤施設群運営委員会及び学術基盤施設群運営委員会に統一する等の見直しを行うことで、運営の効率化・合理化を図った。さらに平成18年度には総長室を設けることにより中期計画推進室、教育・学生支援企画室、人事戦略企画室、財務戦略企画室、施設マネジメント企画室を廃止するなど、総長のリーダーシップのもと経営及び教育研究の企画立案と総合調整を行う体制を整備するとともに各会議の整理を行った。

【平成19事業年度】

①監査機能の充実【158】

監査室のWebサイト(学内専用)を立ち上げ、今年度の監査スケジュールや過去の監査報告書などを掲載し、各部局等の業務改善等を支援する体制を強化した。

また、データベースソフトを利用して内部監査用のデータベースを作成し、監査の実施及び監査調書の作成等の効率化を図った。

さらに、監査法人、監事、大学(副学長等)、監査室による情報交換を行い、円滑、効率的な監査業務の実施を図った。

②東北地区国立大学情報化推進協議会情報セキュリティ研修会の開催【161】

NII(国立情報学研究所)から「高等教育機関の情報セキュリティのためのサンプル規程集」が公開されたことに伴い、東北地区の国立大学法人等から本学に対し、情報セキュリティ対策研修会を開催してほしいとの要望があった。TOPIC(東北学術研究インターネットコミュニティ)の協力を得て、平成19年10月12日に「平成19年度TOPICネットワーク担当職員研修会」の一部として、「東北地区国立大学情報化推進協議会情報セキュリティ研修会」を開催した。

③給与等へのインセンティブ付与【168】

「教員の新たな昇給及び勤勉手当の全学基準」の見直しを図り、一部の部局では「教員個人評価のあり方について」を活用し、勤務成績等の判定の参考とした。また、先導的な役割を担う優秀な人材の確保を図るため、本学独自のディスプレイングイッシュトプロフェッサー制度を導入した。

④高い専門性、高い能力を有する職員の採用【172】【183】

平成17年度からの研究戦略・企画のための戦略スタッフ、知的財産、産学連携及び国際交流に関する有識者・専門家の雇用に加え、病院においては、新たな「事務・技術職員の選考採用指針」に基づき、医療事務の専門的な資格及び知識を有する事務職員を選考採用した。

事務系職員については、国立大学法人等職員統一採用試験の合格者から引き続きコンピテンシー方式による面接、役員面接、今年度からは、従来のTOEIC試験成績等に加え、さらに英語面接試験を行いより能力の高い人材を選考した。また、既に雇用している准職員等の中から有能な人材を選抜するため、今年度から国立大学法人等職員統一採用試験を活用した本学独自の「東北大学職員登用試験」を実施した。

⑤全国共同電子認証基盤(UPKI)構想への取組【190】

国立情報学研究所が全国共同電子認証基盤(UPKI)構想の一環として取組んでいる「サーバ証明書発行・導入における啓発・評価研究プロジェクト」に本学も参加し、サーバ証明書の試行運用を行った。

⑥新人事給与システムの導入【191】

人事事務システム、給与事務システムを統合した新人事給与システムを導入し、本稼働した。

⑦教員個人評価の実施【167】

平成18年度の全学的なガイドライン「教員個人評価のあり方について」に基づいて、複数の部局が新たに教員個人評価を導入した。

⑧課長・事務長登用候補者試験【特色ある取組】

平成19年度から管理職員のうち課長・事務長への昇任については、管理職の能力、意欲等の適格性を公正かつ客観的に判断し透明性を確保し、職員の納得性を高めるため、課長・事務長登用候補者試験を実施した。なお、同試験は、本人の意欲を重視したことにより、自薦制度とした。この制度は特色ある取組みとして、各メディアでも取り上げられた。

2. 共通事項に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 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。

①運営のための企画立案体制の整備状況

【平成16～18事業年度】

理事・副学長の下に評価分析室、情報化戦略推進室、広報戦略推進室、研究戦略推進室、国際交流戦略室を設置し、「企画立案」あるいは「情報収集・分析」業務等を担う体制を整備した。また、競争的資金等を戦略的に獲得するための企画立案等を行う研究基盤推進本部、及び広範な領域の学術研究の推進、事業化・起業化の推進及び本学の知的財産の管理・活用を図る産学官連携推進本部を組織して研究推進体制を整備した。

平成18年11月6日からの新総長体制を充実するため、総長と一体となって企画立案及び総合調整等を行う総長室を設置するなど補佐体制を整備した。

【平成19事業年度】

「井上プラン2007」への具体的な取組など特定の重要課題を限られた期間内に効率的に処理するため以下のプロジェクト・チーム（以下、PTとする）等を設置し、それぞれの課題について検討結果を取りまとめた。

◎理事・副学長担当

- ・人件費の在り方PT
- ・経費節減効率化PT
- ・地震対策基盤PT
- ・教育国際交流PT
- ・特別優待生制度策定PT
- ・全学ネットワークシステムPT
- ・全学統合認証システムPT
- ・「事務部門の再構築」検討タスク・フォース

◎総長室担当

- ・教養教育PT
- ・戦略的研究PT
- ・産学官連携推進本部の機能点検PT
- ・国際交流関係組織の機能点検PT
- ・情報関係組織の機能点検PT
- ・情報基盤アクションプラン策定PT
- ・全学的な基盤経費化PT
- ・東北大学基金PT
- ・旅費業務改革推進タスク・フォース

②上記の企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

【平成16～18事業年度】

◎総長室

平成18年11月6日の新総長の就任に伴い、補佐体制を充実するため、新たに総長と一体となって企画立案及び総合調整等を行う総長室を設置（室長《副学長》、副室長2名、総長特任補佐16名、経営企画スタッフ4名）した。主な活動状況として2007年度を初年度とするアクションプランの検討を進め、「井上プラン2007」（57プラン、その内訳として160テーマ）を取りまとめ、「世界リーディング・ユニバーシティ」を目指した戦略実行プランを学内外に公表した。

◎研究基盤推進本部

平成17年度に発足し、研究基盤企画室会議を開催し科学研究費補助金の分析結果の検討や競争的資金の獲得方策について検討を行った。

◎産学官連携推進本部

平成18年4月に「研究推進・知的財産部」を「産学官連携推進本部」に改組・拡充し、新たに事業化推進部を設置し、大学発ベンチャー創出等の事業化・起業化の支援体制の一層の充実を図った。なお、大学発ベンチャー企業は52社が創出されている。また、共同研究・受託研究等の研究契約が順調に増加しているほか、知的財産の積極的な活用推進により、ロイヤリティ収入も増加している。

【平成19事業年度】

◎人件費の在り方P T、経費節減効率化P T

国際競争力を支える人的・物的財産の戦略的な運営システムの再構築を実現するため「人件費の在り方P T」を設置し、大学の学術領域、価値観の多様性、基礎研究の重要性などに配慮しつつ、全学として機動的・戦略的な人件費配分や人材配置を可能とする仕組みを検討した。また、安定した自己財政基盤の強化・確立に向け、現行の管理運営経費等の執行状況を点検見直し、経費の節減効率化を推進するための方策を構築するため「経費節減効率化P T」を設置し、効率化の追求への取組を検討した。

◎地震対策基盤P T

環境・安全に配慮したキャンパスの整備を実現するための所要の措置案を検討した。

◎教育国際交流P T

東北大学における教育理念と井上プランに基づき、海外インターンシップをはじめとする教育国際交流のあり方と多様な実施具体案を、部局との連携のもとに検討した。

◎特別優待生制度策定P T

学業、人物ともに優れた新入生の増加と在学生の勉学意欲の向上を図るため、本学独自の特待生制度案を検討した。

◎全学ネットワークシステムP T、全学統合認証システムP T

平成19年度に策定された情報化推進アクションプランに基づき計画的整備を実施するため当該P Tを設置し詳細計画の立案と実施に向け検討を行った。

◎「事務部門の再構築」検討タスク・フォース

「環境の変化や時代の要請に対応できる組織・経営」を実現するための「効率的かつ効果的な事務機構の再構築」の措置案を検討した。

◎教養教育P T

報告書を作成し、平成20年4月から定年退職教授を「総長特命教授（教養教育）」として3名を雇用すること、また、「総長特命教授（教養教育）」の所属組織である教養教育院を設置することを推進した。

◎戦略的研究P T

各省庁、競争的資金配分機関（F/A）等における政策情報等の収集・分析、提供を行う「調査チーム（仮称）」を総長室に設置し、部局アカデミックスタッフ（仮称）への情報提供及び政策課題に関連する学内の研究状況・内容の把握、総合調整を提案した。

◎産学官連携推進本部の機能点検P T、国際交流関係組織の機能点検P T、情報関係組織の機能点検P T

上記3つの組織の機能点検P Tにおいては、現状の機能を点検・評価し、関

係者のヒアリングも行き再整備案を取りまとめた。

◎情報基盤アクションプラン策定P T

ネットワークシステム、統合認証システム、東北大学ポータル構築とグループウェアの導入、業務システムを柱とする「東北大学情報化推進アクションプラン」を策定した。

◎全学的な基盤経費化P T

基盤の経費を的確に見積り、それらを別枠予算とするシステムを検討し、全学的理解を得て新たなルール（全学的基盤経費）を策定した。

◎東北大学基金P T

創立100周年を機に「東北大学基金」を創設して、今後本学が主体となって戦略的に基金を運営していくための方針を策定した。

◎旅費業務改革推進タスク・フォース

旅費業務に関する学内の現状を調査・分析し、「旅費規程改訂と運用ルールの簡素・標準化」と「旅費計算センターによる作業集約化」を提案した。

③法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか

【平成16～18事業年度】

大学運営に係る重要事項については、役員会の議を経て最終の意思決定がなされている。なお、経営と教育研究に関する重要事項については、経営協議会及び教育研究評議会で審議されている。また、大学運営の円滑化及び大学執行部と各部局との緊密連携を図るため、部局長連絡会議を設置している。

【平成19事業年度】

平成16～18事業年度と同様に、大学運営に係る重要事項については、役員会の議を経て最終の意思決定がなされている。経営と教育研究に関する重要事項についても、平成16～18事業年度と同様に、経営協議会及び教育研究評議会で審議されている。

○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。

①法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況

【平成16～18事業年度】

総長のリーダーシップによる柔軟で機動的な法人運営を実現するため、運営費交付金、外部資金のオーバーヘッド等により総長裁量経費を確保するとともに、教員人件費の5%相当を中央枠予算として確保する基本方針を策定した。基本方針に基づき、平成18年度においては、総長裁量経費として約27億円（うち運営費交付金約8億円）を確保するとともに、中央枠予算として約13億円を確保した。また、総長裁量経費については、趣旨及び目的の明確化を図る観点から中期目標に即した重点区分（研究推進、人材育成、社会との連携・国際交流等、基盤形成）に基づく配分方針を策定し、実施した。

【平成19事業年度】

基本方針に基づき、中央枠予算として約13億円（教員人件費の5%相当）、総長裁量経費として約31億円（うち運営費交付金約6億円）を確保した。また、総長裁量経費については、「中期目標・中期計画」及び「井上プラン2007」の実現に向けた重点的配分を推進するため、基盤の経費を別枠予算とする仕組みを構築した。

②助教制度の活用に向けた検討状況

【平成18～19事業年度】

教員新制度WGにおいて、本学教員組織における新制度の導入にあたり、助教の研究者としての独立性確保や任期制について検討し、基本方針を策定した。平成19年度からは策定した基本方針に基づき「助教」を採用した。また、複数の部局においては、定員枠外の活用についての申し合わせ等を制定した。

③上記の資源配分による事業の実施状況

【平成16～18事業年度】

教職員ポストの戦略的な配置を推進するため、教員人件費の5%相当を中央枠予算として確保する基本方針を策定し、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、国際高等研究教育院の体制整備等、本学としての重点施策へ戦略的に配分を行った。

また、総長裁量経費において、さらなる戦略的な資金獲得及び重点基礎研究に対する支援として、特別教育研究経費申請準備、21世紀COEプログラム、国際高等研究教育院運営経費等へ支援するとともに、若手研究者萌芽研究育成プログラムへの支援を行った。

【平成19事業年度】

教員人件費の5%相当（約13億円）を中央枠予算として確保し、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援等、本学としての重点施策へ戦略的に配分を行った。また、総長裁量経費は、中期目標に即した配分方針に基づき、重点基礎研究（特別教育研究経費、21世紀COEプログラム、国際高等研究教育院運営経費等）及び若手研究者萌芽研究育成プログラムを引き続き支援するとともに、新たに、世界トップレベル研究拠点形成促進プログラムへの支援を行った。併せて、国際公募による若手研究者のためのテニユアトラックプログラムを開始し、総長裁量経費によるスタートアップ経費を措置するなど、引き続き若手研究者の育成に努めた。また、複数の部局においては、外部資金を活用し、定員枠外で任期付の教授2名、准教授7名、講師2名、助教26名を採用した。

○ 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。

①法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況

【平成16～18事業年度】

平成17年度に、評価分析室において、中期目標・中期計画及び大学認証評価等の関係機関評価に対応する評価基準項目と連動した部局評価実施要項を策定した。また、同年度からこの要項に基づき自己評価書を作成し、総長、理事、副学長による部局評価ヒアリングを実施した。なお、部局評価実施要項は、毎年必要に応じて見直しを行った。

【平成19事業年度】

国立大学法人中期目標期間評価の評価基準を参考にした部局評価指標を策定し、これに基づき各部局が部局自己評価報告書を作成し、総長、理事、副学長による部局評価ヒアリングを実施した。

②評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

【平成16～18事業年度】

部局評価結果に基づく傾斜配分方針を策定し、教育研究基盤経費等の傾斜配分

を実施した。また、一部の部局においては、教員の個人評価結果に基づくインセンティブ付与制度を検討し、研究科長等裁量経費の重点配分等に反映させた。

【平成19事業年度】

前年度に引き続き、部局評価結果に基づく傾斜配分方針により、教育研究基盤経費等の傾斜配分を実施した。

③附属施設の時限の設定状況

【平成16～18事業年度】

学内共同教育研究施設等に対して自己評価報告書の作成と評価分析室による質問書への回答を求め、推進策、改善すべき事項の対応策を検討するとともに、本学の教育研究活動の強化・発展に資するため見直しを行った。また、総長室に設置した「産学官連携推進本部の機能点検プロジェクト・チーム」、情報関係組織の機能点検プロジェクト・チーム、「国際交流関係組織の機能点検プロジェクト・チーム」の下では、学内共同教育研究施設等の一部についての機能再編の検討を進めた。

学内共同教育研究施設等は、平成16年4月から「教育研究基盤群」及び「学術基盤群」の2つの施設群に大別するとともに、その組織の特性に応じ、「独自の運営を行うもの」及び「部局と連携して運営を行うもの」にこれを分類している。また、平成18年4月には、一部のサービスの業務を担う組織について、学内共同教育研究施設等の内部に「業務組織」として併置するとともに、埋蔵文化財調査、環境保全等の特定事業の推進を担う組織を「特定事業組織」と分類し、各組織の役割分担を明確化した。

【平成19事業年度】

引き続き一体的な運営体制の充実を図りつつ、本学の教育研究活動の強化・発展、全国共同利用の一層の展開に資するため、情報シナジーセンターをサイバーサイエンスセンターに改組（平成20年4月1日）するなど全国共同利用施設、学内共同教育研究施設等の見直しを行った。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

①事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績

【平成16～18事業年度】

平成17年度に設置した「事務部門の再構築検討タスク・フォース」において全学的な業務量の削減、業務処理の効率化の検討を行い、各部から提案のあった業務改善案を「業務改善計画」としてとりまとめ、実施可能なものから順次実施することにより管理的経費の削減を図った。

【平成19事業年度】

産学官連携推進本部の機能を点検・評価し、再整備するため、「産学官連携推進本部の機能点検プロジェクト・チーム」を、国際交流をめぐる関係組織の機能を点検・評価し、再整備するため、「国際交流関係組織の機能点検プロジェクト・チーム」を、情報基盤をめぐる関係組織の機能を点検・評価し、再整備するため、「情報関係組織の機能点検プロジェクト・チーム」をそれぞれ設置し、検討結果を取りまとめた。また、井上プラン2007に掲げる「環境の変化や時代の要請に対応できる組織・経営の実現に向けた検討を「事務部門の再構築検討タスク・フォース」で進め、本部事務機構の2つの部の廃止、課の再編などを取りまとめ、平成20年4月から実施することとした。

②各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減

【平成16～18事業年度】

役員会、教育研究評議会、経営協議会、部局長連絡会議等の開催は、必要最小限の回数となるように努めるとともに、電子メールを利用した議事要録の事前確認などによる諸手続きの簡素化・効率化等を行った。また、学内共同教育研究施設ごとに設置していた運営委員会を、教育基盤施設群運営委員会及び学術基盤施設群運営委員会に統一する等の見直しを行うことで、運営の効率化・合理化を図った。さらに総長室を設けることにより中期計画推進室、教育・学生支援企画室、人事戦略企画室、財務戦略企画室、施設マネジメント企画室を廃止し、人事戦略会議、財務戦略会議で行われていた重要事項の協議・調整は部局長連絡会議で行い、各会議は廃止するなどの整理を行った。

【平成19事業年度】

各種委員会等の必要性の点検・見直しを行い、以下の7つの委員会等を廃止した。

- ①海外オフィスの在り方検討委員会
- ②施設耐震診断・補強検討委員会
- ③新キャンパス整備専門委員会 事業計画WG
- ④新キャンパス整備専門委員会 環境計画WG
- ⑤新キャンパス整備専門委員会 サイensp@ークWG サイensp@ーク検討チーム
- ⑥キャンパス将来計画委員会 既存キャンパス計画専門委員会
- ⑦百周年記念事業実行委員会 総合博物館WG

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

①学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の90%以上を充足させているか。

【平成16～19事業年度】

各年度の課程別定員充足率は以下のとおりとなっており、学士課程、前期（修士）課程、後期（博士）課程それぞれが定員の90%以上を充足させている。平成18年度以降の専門職学位課程の充足率が低いのは、法科大学院において法学既修者（2年修了）分だけ欠員が生じているためである。

平成16年度：学士112%，前期（修士）120%，後期（博士）99%，専門職学位100%
 平成17年度：学士112%，前期（修士）116%，後期（博士）99%，専門職学位 93%
 平成18年度：学士112%，前期（修士）118%，後期（博士）96%，専門職学位 83%
 平成19年度：学士109%，前期（修士）116%，後期（博士）93%，専門職学位 90%

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

①外部有識者の活用状況

【平成16～18事業年度】

人事戦略企画室において、専門家を必要とする業務分野に関する調査・分析等を行い、戦略スタッフ採用に関する基本方針を定め、戦略スタッフのほか知的財産、産学連携及び国際交流に関する有識者・専門家を民間から登用した。

【平成19事業年度】

平成17年度から引き続き戦略スタッフ等に加え、19年度は新たにCIO補佐担当として情報担当特任教授及び知的財産コーディネーターを専門家から登用した。

◎戦略スタッフ（広報担当）

戦略スタッフ（特任教授）を広報企画室会議の委員に加え、広報戦略について幅広い視野からの助言を得た。

◎戦略スタッフ（米国代表事務所）

大学同窓会組織の設置準備の支援、米国内の同窓生のネットワーク整備に向けた準備を行うとともに、本学のプレゼンスを高めるため、米国内で開催される各種セミナー等の企画並びに参加支援を行った。また、本学の研究成果を米国企業に技術移転するための事前調査を行い、情報収集に努めた。

◎戦略スタッフ（中国代表事務所）

中国代表事務所の開設（平成19年4月）とともに、中国在住のシニアリサーチャー及び現地事務職員を配置して、留学フェア、セミナー開催、東北大学中国校友会活動等の支援等を行った。

◎CIO補佐官スタッフ（特任教授）

大学改革のためのIT戦略を推進するため、CIO補佐官（情報部長）とともに本学のIT戦略、情報環境の整備、業務・システムの最適化及びITマネジメント等のあり方について見直しを行った。また、本学の業務・情報システムの一層の効率化を図るため、他大学（京都大学、大阪大学及び東京大学）の各システムの実情について実際に検証し、新たな業務体系及びシステム化計画策定に活用した。さらに、情報セキュリティポリシー策定委員会の委員として、情報セキュリティポリシー（案）、運用組織図（案）、情報システム運用基本規程（案）の策定に参画した。

◎知的財産コーディネーター

国際産学連携の体制強化・海外技術移転の積極的対応を図るため、知的財産コーディネーターとして弁理士1名を採用し、海外出願と海外への技術移転のための調査・分析を進めた。

②経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

【平成16～18事業年度】

経営協議会は、平成16、18年度は5回、平成17年度は4回開催した。毎回、各委員による活発な議論がなされ、例えば平成18年度には、剰余金（目的積立金）の学内運用ルールに対し、本部主導による戦略的な経費の必要性が指摘され、これを踏まえた検討が進められるなど、審議の運営への活用が図られている。

【平成19事業年度】

平成19年度は5回開催した。平成20年1月開催の経営協議会において、学外委員から本学の人文社会系のさらなる発展についての要望をいただいたことを受けて、理事・副学長及び人文・社会系関連部局の部局長を構成員とする『人文社会系推進戦略検討委員会』を学内に新たに設置し、検討を開始することとした。

○ 監査機能の充実が図られているか。

①内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況

【平成16～18事業年度】

平成16年度に財務部内に設置した「監査室」を総長直属とするなどその独立性を高めるとともに、内部監査に係る学内規程を整備して監査手法等の改善や監査体制の充実を図った。

【平成19事業年度】

監査室のWebサイト（学内専用）を立ち上げ、今年度の監査スケジュールや過去の監査報告書などを掲載し、各部局等の業務改善等を支援する体制を強化した。また、データベースソフトを利用して内部監査用のデータベースを作成し、監査の実施及び監査調書の作成等の効率化を図った。

②内部監査の実施状況

【平成16～18事業年度】

平成17年度は4項目の監査事項について延べ49部局を、平成18年度は5項目の監査事項について延べ78部局を対象とした内部監査を実施した。その結果は、総長へ報告するとともに改善を必要とする事項については関係部局に対し改善要求を行い、改善結果の報告を求めた。

【平成19事業年度】

平成19年度は、5項目の監査事項について延べ92部局を対象とした内部監査を実施し、その結果を総長へ報告するとともに、改善を必要とする事項については関係部局に対し改善要求を行い、改善結果の報告を求めた。

③監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況

【平成16～18事業年度】

文部科学大臣により選任された会計監査人と会計監査契約を締結し、本部事務機構及び全部局を対象とした法定監査を実施し、会計処理について指導・助言等を受け、監査終了後には監査報告書をホームページ上において公表した。

【平成19事業年度】

平成18年度の財務諸表等の法定監査による監査報告書を、大学のホームページ上において公表した。また、文部科学大臣により選任された会計監査人と平成19年度の監査契約を締結し、本部事務機構及び各部局を対象として約100日間に及ぶ期中監査を受け、その内容は同行した監査室の職員が文書にとりまとめて内部監査の実施に活用するとともに、関係部署に情報提供した。さらに、会計監査人、監事、大学（副学長等）、監査室による四者協議会を開催し、円滑な監査業務等の実施に資するために情報交換を行った。

○ 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。

①教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか。

【平成16～18事業年度】

「領域融合」に関する組織の構想を検討するとともに、学内共同教育研究施設等の総合学術博物館、史料館、植物園を統合して「学術資源研究公開センター」を平成18年4月に設置した。また、異分野を融合した新しい研究分野で世界トップレベルの若手研究者養成を支援する組織として「国際高等研究教育院」を平成18年4月に設置した。また、社会的要請を踏まえ、分子イメージングの研究者・技術者を育成するため、放射線医学総合研究所との連携による複数研究科に跨る分子イメージング教育コースを設置し教育研究を開始した。

【平成19事業年度】

異分野の学術領域の融合により形成された新融合領域における世界的なトップランナーとしての若手研究者を養成する「国際高等融合領域研究所」を平成19年4月に設置し、既に設置された「国際高等研究教育院」を加えて2つの組織から構成される「国際高等研究教育機構」が平成19年4月に活動を開始するとともに、平成20年4月の医工学研究科の設置に向けた準備を行った。

○ 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。

①法人全体としての組織的な研究活動推進のための取組状況

【平成16～18事業年度】

プロジェクト研究等の申請促進のため事前説明会やヒアリングを行うとともに、研究推進審議会及び研究戦略推進室のメンバーによる外部資金獲得の方策を

指導・助言する体制及び研究推進体制を整備した。併せて全学的に領域横断的研究を推進・支援することを目的に、特定領域推進支援センターを設置し、競争的研究プロジェクト等を推進するための体制を整備した。

【平成19事業年度】

各省庁、競争的資金配分機関（F/A）等における政策情報等の収集・分析、提供を行う「調査チーム（仮称）」を総長室に設置し、部局アカデミックスタッフ（仮称）への情報提供及び政策課題に関連する学内の研究状況・内容の把握、総合調整を行っている。

②全国共同利用に必要な学内体制整備や資源配分の状況

【平成16～19事業年度】

学内予算配分において、全国共同利用施設等の維持運営に必要な経費を配分しているほか、研究教育基盤技術センターの下で施設・設備について全学的に計画的な整備を進めるためのマスタープランを策定している。また、金属材料研究所及び電気通信研究所においては、国内外に開かれたプロジェクト研究を一層推進するため、概算要求（特別教育研究経費（拠点形成））の採択や総長裁量経費による支援が行われている。

○ 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。

①評価結果の法人内での共有や活用の方策

【平成16～19事業年度】

評価結果をホームページに掲載し、情報の共有化を図るとともに、評価内容、要望等を各担当理事・副学長に伝え、改善及び推進に向けての方策を検討する等、運営に活用されている。

②具体的指摘事項に関する対応状況

【平成17事業年度 指摘事項】

役員に対する報酬及び退職手当の支給基準については、経営協議会において審議すべき事項であるが、報告事項として処理がなされていることから、適切な審議が行われることが求められる。

【対応状況】

平成18年度は役員に対する報酬及び退職手当の支給基準の改訂はなかったが、今後は経営協議会において審議の上改訂することとした。平成19年度の役員に係る地域手当の支給割合の改訂、給与支給日の変更、期末特別手当及び退職手当の額を増減する場合の支給手続きの明確化を図るべく、平成19年3月開催の経営協議会で「国立大学法人東北大学役員給与規程」及び「国立大学法人東北大学役員退職手当規程」の一部改正について審議した。