

**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
茨城大学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人 茨城大学

② 所在地

本部：茨城県水戸市
 日立キャンパス：茨城県日立市
 阿見キャンパス：茨城県稲敷郡阿見町
 教育学部附属小、中学校、幼稚園：茨城県水戸市
 教育学部附属特別支援学校：茨城県ひたちなか市
 広域水圏環境科学教育研究センター：茨城県潮来市
 五浦美術文化研究所：茨城県北茨城市
 大子合宿研修所：茨城県久慈郡大子町

③ 役員の状況

宮田 武雄 (学長名) (平成16年4月1日～平成16年8月31日)
 菊池 龍三郎 (学長名) (平成16年9月1日～平成20年8月31日)
 理事数 (非常勤を含む) 4名
 監事数 (非常勤を含む) 2名

④ 学部等の構成

学部
 人文学部
 教育学部
 // 附属小学校
 // 附属中学校
 // 附属特別支援学校
 // 附属幼稚園
 // 附属教育実践総合センター
 理学部
 工学部
 // 附属超塑性工学研究センター
 農学部
 // 附属フィールドサイエンス教育研究センター

大学院
 人文科学研究科 (修士課程)
 教育学研究科 (修士課程)
 理工学研究科 (博士前期課程)、(博士後期課程)
 農学研究科 (修士課程)
 東京農工大学大学院連合農学研究科 (博士課程後期3年) : 【参加校】

専攻科

特別支援教育特別専攻科

学術情報局

図書館

IT基盤センター

大学教育センター

入学センター

学内共同教育研究施設

共同研究開発センター
 機器分析センター
 生涯学習教育研究センター
 広域水圏環境科学教育研究センター
 遺伝子実験施設
 留学生センター
 地域総合研究所
 地球変動適応科学研究機関

保健管理センター

学内共同利用施設

学生就職支援センター
 五浦美術文化研究所

⑤ 学生数及び教員数(平成19年5月1日現在)(留学生数を()書きで内数記載)

学部・研究科等	学生数	教員数	職員数
役員		7人	
評価室		2人	
監査室			2人
学部			
人文学部	1,829人(15人)	108人	275人
教育学部	1,600人(26人)	111人	
理学部	933人(9人)	64人	
工学部	2,520人(66人)	152人	
農学部	584人(2人)	60人	
学部計	7,466人(118人)		
大学院			
人文科学研究科	47人(20人)	3人	14人
教育学研究科	109人(3人)		
理工学研究科			
: 修士課程	623人(30人)		
: 博士課程	140人(28人)		
農学研究科	111人(20人)		
【東京農工大学大学院 連合農学研究科】	【50人:外数】		
大学院計	1,030人(101人)		
専攻科			
特別支援教育特別専攻科	22人		
教育学部附属学校園			
附属小学校	704人		
附属中学校	477人	81人	

学部・研究科等	学生数	教員数	職員数
附属特別支援学校	59人		
附属幼稚園	155人		
学術情報局			
IT基盤センター		2人	
大学教育センター		7人	
学内共同教育研究施設等			
共同研究開発センター		1人	
機器分析センター		1人	
生涯学習教育研究センター		1人	
広域水圏環境科学教育研究センター		4人	
遺伝子実験施設		1人	
留学生センター		4人	
保健管理センター		2人	
合計	9,913人(219人) 【 50人：外数】	625人	277人

(2) 大学の基本的な目標等

茨城大学

国立大学法人茨城大学（以下茨城大学と称す）は、我が国の先端科学関連の研究や産業の拠点の一つである首都圏北部に立地する本学の特徴を生かし、人文・社会科学、理学、工学、農学、教育学の各分野における高等教育と、基礎・応用両面にわたる多様な研究活動を行う総合大学として、幅広い教養と専門的能力を備えた社会に有為な人材を育成するとともに、地域と国際社会における、学術・文化の発展に寄与することを目的として運営される。この目標の実現のため、半世紀にわたって培われてきた教育や研究における経験と実績を基に、新しい社会に適合した教育・研究体制を構築するとともに、教養教育、基礎科学分野の教育研究、教員養成教育の拠点となる水戸地区、それぞれ先端的科学技術と生命科学分野の教育研究の拠点となる日立、阿見地区の3キャンパスが一体となって、本学の教育研究を推進する。

○ 全体的な状況

1. 大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況

本学の基本的な目標は、地域の特徴を生かし、人材養成目的にそって5分野で質の高い教育を行うことである。全ての学部は4年間で教育システムや教育制度の改革を実行し、教育の目標を良好に達成すべく取組み、成果を挙げた。研究については、教員個々の特性を十分に発揮しながら、地域の課題に積極的に対応し、多くの分野で大きな成果を挙げた。特に、地域と連携する活動と研究は、極めて大きな成果を挙げた。その中には国際的、国内的に極めて評価の高い研究もある。

2. 中期計画の全体的な進捗状況

平成16年度の初年度から累積的に計画が進行しており、平成19年度終了時には、多くの中期計画が到達目標の水準まで高まっている。特に、運営体制の改善、教育研究組織の見直し、自己収入の増加、経費の抑制、評価制度の充実、情報の公開、教養教育の改善、研究水準の向上、社会連携活動、国際交流に明らかな進展がみられる。

3. 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

平成18年度に役員会、経営協議会、教育研究評議会の点検評価を行った。評価結果を受け、平成19年度から特に経営協議会の運営方法を学外委員の意向にそって改善した。平成18、19年度に継続的に全学委員会の目的および組織の見直しを実施し、全学委員会の数を減らした。平成17年度に学部の委員会に代議員制度を導入した。平成16年度から学長の下に学長特別補佐を置き、特定課題を担当させるなど、業務の集中化効率化を図った。平成17年度から学部長補佐制度を導入し、学部運営の効率化を図った。

2 教育研究組織の見直しに関する目標

平成17年度に学部を学部学野制に変更して教育組織と教員組織を分離し、講座制を廃止して、教員の柔軟な活用が可能な体制とした。平成16年度から平成18年度までに全ての学部で教育組織または教育体制に関わる改革・改組を実施した。教養教育の実施体制も改組した。平成19年度には人文科学研究科と理工学研究科で平成21年度改組を決定し、改組案を策定した。

3 人事の適正化に関する目標

平成17年度に第一期中期目標期間中に10%の教員数(60名)を学長運用教員として確保し、人員削減や重点配置などに運用する方針となり、削減年次

計画を策定した。平成17年度から順次計画にしたがって削減しており、削減した約30%を重点配置として活用している。平成19年度までの累積削減数は29、活用数は9である。教員の教育、研究、校務、社会貢献に関する業務評価制度を構築し、平成17年度と18年度は一部試行、平成19年度から本格実施した。事務職員の研修事業として平成16年度から忠北大学との間で相互派遣研修を実施している。また、平成18年度からは職員の海外研修を行っており、平成19年度は5名を派遣した。

4 事務等の効率化・合理化に関する目標

法人に対する新たな業務に対応するため、平成16年度に評価室と社会連携事業会を、平成17年度に危機管理室、地域連携推進本部、知的財産部門を設置した。平成17年度には研究支援室を、平成18年度は監査室を設置した。平成19年度は、「事務組織改革WT」を組織し、検討を進めた。事務の外部委託については、「外部委託に関する基本方針」を策定し、基準に基づいて契約を展開している。平成19年度は、健康診断関係、人事給与システム保守関係、教務情報ポータル保守関係の外部委託がされた。

(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

科学研究費補助金の申請率を上げる取組みを継続的に行った。人文学部では申請に対してインセンティブを与える制度を作る等努力し、人文学部と教育学部の申請率が上がってきている。受託研究や共同研究の獲得も増加している。さらに、その他の競争的資金の獲得額も増加傾向にある。

2 経費の抑制に関する目標

平成16年度に「第一期中期計画期間中の茨城大学の財政運営基本計画」を策定し、毎年度見直ししながら、計画を進行させた。特に平成21年度までに4%の人件費削減を盛り込んでおり、平成19年度時点で既に達成している。平成17年度に経費節減推進本部を設置し、節減目標5%を掲げて削減に取組み、17、18年度は達成した。平成19年度も同様に取組み、4%の削減を達成した。平成18年度から財務諸表の公表と同時に財務分析を行って財務レポートを公表した。

3 資産の運用管理の改善に関する目標

平成16年度に施設計画運営委員会を設置し、施設の一括的管理運用を行うこととした。平成16年度には全学共用スペース20%確保を決定した。共用スペースの活用の一つとして、レンタルスペースを多数設定し、運用することとした。平成16～19年度でレンタルスペースはほぼ満室の状態で開催された。知的財産については、平成16～19年度で大学帰属が1～21件と増加した。

(3) 自己点検・評価及び情報提供

1 評価の充実に関する目標

法人の自己点検評価や中期目標期間評価、認証評価、さらには教員の業務評価に対応するため、各種のWEB形式学内評価データベースを構築し、運用している。平成18年度から始まった教員の業務評価のため、研究者情報管理システムを構築し、WEBベースで教員各自が諸データを記入することを義務づけている。

2 情報公開等の推進に関する目標

大学活動を積極的に広報した。平成16～19年度で、新聞に取り上げられた報道は169～580と増加している。TVでの報道も飛躍的に増加した。平成17年度以降、全ての学部で年報を作成し公表している。平成17年度分から環境白書を公表している。

(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

平成18年度に施設計画運営委員会において法人化前に制定されたキャンパスマスタープランを改訂し、「茨城大学のキャンパスマスタープラン（2015基本計画）（2006改訂版）」が作成された。平成16年度に放送大学と合築で環境リサーチラボラトリーを増築した。平成17年度の補正予算で理2棟、平成18年度補正予算で人文・教育・理・工の4棟の大型改修を行った。平成19年度補正予算で人文・教育・工の大型改修と体育館および学生会館の耐震化を行う。

2 安全管理と健康管理に関する目標

法人化後、労働安全体制を構築した。職員に労働安全に関わる諸資格の取得を促し、人材を確保するとともに、法令にしたがった管理を行った。各種安全マニュアルを作成し配布して、安全の徹底を図った。労働環境保全については、研究室整理から始め、当初は外部委託による環境測定で環境維持を図っていたが、平成19年度からは資格を有する大学職員により測定することとした。

保健管理センターを中心に、学生および職員の健康管理を行った。特に受診率の向上を目指した。健康相談や指導にも力を入れ、特別に職員を配置して対応した。平成19年度は感染症対策を早期に実施し、麻しん(はしか)の感染拡大を防いだ。

4. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する目標

1 教育の成果に関する目標

平成16年度特別教育研究経費「4年一貫カリキュラムの実質化と教育の「質の保証」の確保」の採択の下で、大学教育センター（旧大学教育研究開発セ

ンター）を中心に教養教育の充実が図られた。高校との接続教育と専門への導入教育のための主題別ゼミ（必修）を少人数クラスで実施した。4年一貫教育として分野別教養科目と分野別基礎科目を教養科目として実施し、学部は連携を図って専門基礎科目を設定し、履修ツリーを明示した。総合科目により、融合分野や新しい分野への対応や、市民としての教養を育成した。さらに、習熟度別クラスを編制して、平成16年度から総合英語を、平成17年度から数学を、平成18年度から物理学を実施した。特に総合英語では、5段階のレベルを設定し、レベル3を必修として目標を明確にした教育となっている。数学では高校での習熟度が不足している学生に対し週2回の授業を実施し、理解度の十分な学生のレベルへ到達させるという成果を挙げている。これらの取組の中で、平成19年度特色G P「確かな学力向上を目指す理系基礎教育」が採択された。

平成18年度に理学部と工学部で3つのプログラムがJABEE認証を得た。理工学研究科では、「先導的ITスペシャリスト育成推進プログラム」を実施するために、北関東4大学で協力して計画を策定し、平成18年度に北関東4大学の大学院教育の連携を図るため、4大学大学院連携協議会を設置し、平成19年度から共同の教育プログラムを実施した。

2 教育内容等に関する目標

平成17年度に全学統一のシラバス様式を採用し、教養教育から学部教育、大学院教育まで同一様式のシラバスを作成することとした。大学教育センターをはじめいくつかの学部のシラバスではその内容についてガイドラインに沿っているかどうかを校閲することが行われ、成績評価基準などが明確になった。

平成17年度は農学部の現代GP「自然共生型地域づくりの教育プログラム」が採択された。

平成17年度に農学研究科で3専攻横断型の共通科目を設定するなどのカリキュラム改善を行い、また各研究科で授業点検評価を行うなど、教育の実質化の取り組みを進めた。多くの分野で院生の学会発表が定着している。院生の外国語能力育成のために平成16年度に「日中科学ワークショップ」が実施され、さらに平成17年度から学生国際会議実行委員会を結成して毎年継続して学生国際会議を開催した。

平成18年度に「茨城大学地球変動適応科学研究機関（ICAS）」を設立し、教育プログラムを開始した。その中で、平成19年度に農学研究科の大学院GP「地域サステナビリティの実践農学教育」が採択された。

3 教育の実施体制等に関する目標

平成17年度に、学部学科講座制を学部学野領域体制に変更した。学部を教育単位、学野領域は教員組織とし、講座制を廃止した。学野の教員は一つの組織に所属することとなり、従来の講座を越えた教育担当が可能となった。

平成18年度に大学教育研究開発センターを大学教育センターと改組し、教養教育の責任組織として位置づけることにより体制を明確にした。

各学部は教育目的に沿って学部改革を進め、平成17年度に理学部と工学部が、平成18年度には人文学部が学部改組を実現した。教育学部と農学部ではカリキュラム改革を行った。平成19年度には農学部の農場をフィールドサイエンス教育研究センターとして改組充実した。

平成16年度に理工学研究科に応用粒子線科学専攻として独立専攻を設置し、中性子線科学の教育研究の重点化を図った。平成19年度にはJ-PARCの稼働開始に合わせて、技術者育成や研究者養成を目的とする教育研究組織の設立を目指して、フロンティア応用原子科学研究センター準備室を設置し、平成20年度の開始に備えた。

平成18年度に北関東4大学大学院間で連携協定を締結し、4大学院連携協議会を結成して修士課程教育で共同の取組を行うこととした。

4 学生への支援に関する目標

平成16年度から学生管理情報のIT化を進めている。学生証のICカード化を実施した。これを用いた各種証明書発行での個人認証、健康診断でのデータ管理、図書借用での証明、入退室のカードキー、出席管理などについてIC化が実施された。平成18年度から教務情報ポータルシステムを更新し、平成19年度から活用開始した。これによって、時間割作成と管理、履修登録、成績報告と管理、成績分布の解析、履修状況管理、シラバス作成と公表、卒業資格判定、などが全学共通基準で実施されることとなった。

平成19年度に学生支援業務を集中した学生サービスセンターを整備し、ワンフロア／ワンストップのサービスが実現した。各建物に全学共通スペースを確保し、その多くを学生学習用スペースとして整備した。

平成18年度に国際交流会館を増築し、留学生や外国人研究者への利便の向上を図った。平成16年度から留学生のためのチューターを多数採用し、また留学生をスチューデントアシスタントとして採用して、留学生の支援を行った。

学生用図書をシラバスから引用して、毎年度着実に整備している。

平成17年度より学生向けの特別経費を措置し、学生地域参画プロジェクトを支援した。また、学生による大学広報活動を積極的に支援し、平成17年度からNHK水戸地上波デジタル放送への出演を、平成16年度から学生による大学広報誌作成を支援した。

学生の課外活動は極めて活発で、体育系の活動では関東甲信越国立大学対抗体育大会で多数入賞しており、全国大会で優秀な成績をおさめている活動もある。文化・教育系の活動も活発で、大学として特別に経費を措置して取組を支援したものも多い。

(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

研究推進方針に則り、基盤研究と重点研究をとおして、地域の特色と教員の個性を生かした多くの研究が行われている。基盤研究としては各学部で特徴的な高度な研究が行われている。人文学部のマヤ文明の研究や地域社会密着型研究、理学部の宇宙物理学の研究や遺伝子生物学の研究、工学部の情報セキュリティ学の研究、理学部・工学部・農学部の環境科学の研究などで高い成果を挙げている。重点研究としては、大強度陽子加速器を中心とする中性子科学・粒子線科学の研究、サステナビリティ学の研究、超塑性科学の

研究、ライフサポート科学の研究、熱帯農学の研究など多彩である。これらの中から、平成18年度科学技術振興調整費「地球変動適応科学研究機関」と平成19年度特別教育研究経費「中性子ビームの学術・産業利用における容易性確立のための技術開発」が採択された。

科学研究費の申請率に向上がみられた。受託研究・共同研究の件数は飛躍的に増加した。

2 研究実施体制等の整備に関する目標

研究を全学的な方針のもとに推進するため、研究プロジェクト推進委員会を設置して、「研究推進方針」を制定した。さらに、委員会はCOEへの取組み、GPへの取組みを企画推進する役割があり、確実な申請を進めた。

サステナビリティ学の研究推進のため、茨城大学地球変動適応科学研究機関(ICAS)を設置し、研究を推進した。これは、東京大学、京都大学、大阪大学、北海道大学、茨城大学で構成するサステナビリティ学連携研究機構の下部機関である。

フロンティア応用原子科学研究を推進するために、平成19年度に準備室を設置し、平成20年4月の設置を目指した。

(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

地域社会と連携した事業に地域の大学として積極的に取り組んでいる。平成16年度に大学を支援する組織として地域連携事業会を設立し、理事に多数の学外者を採用し、積極的に地域に働きかけている(学外会員数591名)。平成17年度には学内に地域連携推進本部を設置し、地域への窓口とした。この取組により、地域からの実質的な支援が得られ、寄付金の大幅増加、共同研究等の大幅増加、地方自治体や地域企業等15団体との連携協定の締結となっている。大学としても積極的に経費を支援し、教員を中心とする地域連携プロジェクトや学生対象の学生地域参画支援事業を毎年支援している。

国際交流事業は近年特に活発になっている。東アジアと北米を中心に外国大学との交流協定は22におよび、学生教職員の相互交流が継続的に続いている協定大学が多い。大学としても積極的な経費支援をしている。特に、韓国忠北大学校との15年におよぶ継続的交流やインドネシア3大学との活発な交流がある。

2 附属学校に関する目標

茨城県公立小学校教員に対して毎年多数の公開研究授業を実施するとともに、学部教員・県教育委員会との連携のもとに研究会・研究成果普及活動を行った。平成17年度に幼稚園は「5歳児の協同的学びと対話的保育」活動のとりまとめを行った。平成16・17年度に附属小学校でオーストラリアとの国際交流プロジェクト「日豪リアルタイムビデオ交流プロジェクトにおける国際理解と語学修得促進」が実施された。平成17年度から水戸市の「英会話特区」

を受けて、「教育課程をじゃましないEプランの構築」に協定を結んで取り組んだ。特別支援学校では平成18・19年度にイギリスの自閉症学校長と共同でセミナーおよび共同研究を行った。

平成18年度に茨城県教育庁との間で新たに行う人事交流者から給与格差の是正を図ることについて調整し、平成20年度の人事交流者からの是正を行うこととした。

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	① 目標と計画を効果的に推進する機動的で効率的な大学運営体制を確立する。 ② 各教育研究組織及び施設において、教育研究の円滑な推進に資する運営体制を確立する。 ③ 教員、職員等が一体となって目的達成のため大学を運営する。 ④ 教育研究及び運営の各組織において点検評価を行い、運営体制を改善する。
------	--

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
【1】 ① 役員会、教育研究評議会、経営協議会の緊密な連携を構築し、各会議等に教員と事務職員等の参画を図って、円滑な運営を行う。	/	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・多くの重要会議に事務系職員が正式委員として加わった。 ・教育研究評議会、経営協議会については、事務職員も参画させることとし、教育研究評議会には学務部長、経営協議会には総務部長を参画させた。 ・役員会、教育研究評議会、経営協議会の開催にあたっては、各委員等へ事前に周知され、審議内容を十分把握した上で会議に出席することになり、会議運営の効率化が図られた。 ・経営協議会、教育研究評議会、部局長会の活動について、これまでの3年間の状況をもとに各委員にアンケート調査を行い、自己点検評価を行った。その上で、各会議体で総括討議を行い、点検評価の報告書を作成した。学長がそれぞれの会議体についての点検評価の総括を行い、平成19年度以降の改善に反映させることとした。	引き続き実施予定	III	III
				（平成19年度の実施状況） 【1-1】 ・教育研究評議会、経営協議会の構成員によるアンケート調査結果をうけ、会議時間の短縮（2時間を目安）、重要事項・協議事項の整理、報告事項を精選し、簡略化を図った。 ・経営協議会において中長期的観点からの将来の重要テーマ（6項目）を設定し、協議することになり、4回実施した。6月25日は「茨城大学における教育の現状と課題について」。10月1日は「茨城大学における研究の現状と課題について」。12月10日は「茨城大学における社会連携の現状と課題について」。1月28日は「茨城大学における施設整備の現状と課題について」。			

<p>【2】 ② 学部長主導の運営体制を構築し、教授会の構成や運営方法を改善し、教員の管理運営業務の軽減を図って、教育研究の推進に資する運営体制とする。</p>	<p>大学運営の改善に向け着実に進捗している。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学務関係の審議を教授会から学部教育会議へ委譲し、学部教育会議を代議員制とすることを原則にして、教員の管理運営業務の集中化と軽減を図る規則改正を行った。 ・学部長主導の運営体制を構築するために、評議員の他に副学部長または学部長補佐を設置し、学部運営の効率化を図った。また、代議員制を導入することにより、校務の軽減を図った。 ・大学運営及び教育研究に関する重要事項について審議及び調整等を行う委員会を全学委員会議と位置づけ、委員会の整理統合を図ると共に、運営組織及び教育研究体制を充実させるため、「全学委員会」の設置に関する規則を制定し、全学委員会を13に集約した。 	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【2-1】 ○ 引き続き学部長主導の学部運営体制を強化し、教授会及び教育会議の運営方法の一層の改善を図る。</p> <p>-----</p> <p>【2-2】 ○ 平成17年度に実施した各種委員会の再編統合を、平成18年度の点検結果に照らして見直し、各種委員会の機能の実質的な再編と充実を図ると同時に、教員の管理運営業務の軽減を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【2-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部長主導の学部運営体制の構築に昨年度に引き続き取り組み、全ての学部で整備された。教授会・教育会議の効率的運営については、人事など議論にやむを得ず時間がかかる例も見られたが、その他については、ほぼ効率的運営が定着し、教職員の負担軽減になっている。 <p>【2-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人文学部では三役会議での議論をふまえ、将来計画と連携し、PR・IT委員会と入試企画委員会の業務内容の関連を整理し、委員会再編に向けての取り組みを進めた。これらを踏まえ、委員会業務の再編に関し、一定の方向性を打ち出し、その結果を2月教授会で報告した。教育学部での委員会再編はほぼ完了した。 	<p>委員会構成の見直しを 引き続き実施予定</p> <p>評価制度の確立を引き続き 実施予定</p>
<p>【3】 ③ 各教職員の業務を明確にするとともに、運営組織の点検評価と教職員の評価システムの体制整備を行って、運営体制の改善と効率化を図る。</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"> ・平成16年度に各種点検評価のために、学長直属の評価室を設置した。 ・事務系職員については、平成17年度から評価方法を従来の3段階評価から5段階評価に変更した。このことにより精深に評価することが可能となった。また、評価者に対し、ヒアリングを行い、評価の客観性の担保を図った。教員の評価については、教育評価を試行した。本格実施は平成18年度となった。 ・教員の業務評価は、平成18年度試行、平成19年度本格実施の方針が決まった。 ・現在の評価基準の公平性、透明性をさらに高めるため「勤務評価の手引き」に評価の原則及び評価に当たっての留意事項等を新たに掲載した。なお、後期の評価からは、より客観性を担保するため、職員による自己評価を取り入れた。 	<p>委員会構成の見直しを 引き続き実施予定</p> <p>評価制度の確立を引き続き 実施予定</p>

	<p>【3-1】 ○ 全学委員会の下に置く、専門委員会等について整備を行い、効率的な委員会構成への見直しを図る。</p>	<p>また、評価実施後評価方法の改善充実のために評価者に対するヒアリングを実施した。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【3-1】 ・総合計画委員会規則を新たに制定し、組織及び運営の必要事項を整備して見直しを図った。総合計画委員会の中に中期計画、施設計画の専門委員会を置くことにより、委員会運営の効率化が図れた。</p>	
<p>【4】 ④ 各学内共同教育研究施設等の連携と点検評価を行う組織を整備し、業務の改善を行う。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に学内共同教育施設管理委員会のもとにすべての共同教育研究施設を組織化し、再整備した。 ・平成17年度に「地域総合研究所」を学内共同教育研究施設とし共同利用の促進を図った。これによって、全学のセンターの管理は、学内共同教育研究施設(7施設)と学内共同利用施設(2施設)の2系統になり、管理体制を整理した。 ・平成18年度には、各施設が自己点検評価を行って年報を発行した。各施設の連携活動については、地域連携推進本部のコーディネーター会議に各センター長を参加させ、連携を図っている。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
	<p>【4-1】 ○ 学内共同教育研究施設等を整備し、地域連携推進本部コーディネーター会議などを有効に活用し、密接な連携を図って、共同利用の推進に努める。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【4-1】 ・「地域総合研究所」を、学内共同教育研究施設として位置付けたことにより、管理体制が明確になった。このことにより、自治体等と地域総合研究所が行っていた地域連携事業が大学の事業として、一層の推進が図られた。 ・地域連携事業をコーディネートする「地域連携推進本部」に、広域水圏環境科学教育研究センター、共同研究開発センター、五浦美術文化研究所、生涯学習教育センターのほか、地域総合研究所が加わったことで、情報の共有により各種地域連携事業の推進がより効率化されるとともに活性化されることに繋がってきた。例えば、生涯学習教育センターと茨城産業会議とで、昨年まで行っていた「茨城産業人講座」を、もっと全県を対象にしたものを企画すべきとの声により、茨城産業会議、茨城県、本学の3者共催により「地球温暖化に関する国際的な動向と経済活動の将来」のテーマで、講演会(10月2日聴衆者約180名)を開催したところ、現在最も関心のあるテーマであったことなどから、大変好評であった。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標 ① 教育研究の進展や社会的要請に対応し、大学の長期計画と整合するよう教育研究組織の柔軟な設計と改組転換を進める。
 ② 全学的視点から3キャンパスをそれぞれ特徴のある教育研究拠点として整備する。
 ③ 科学技術の進展と社会の要請に基づいて大学院の整備拡充を図る。
 ④ 近隣関係大学等との大学間連携・連合等による教育研究組織の充実活性化のための意見交換、協議を進める。

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）		ウェイト	
			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
【5】 ① 柔軟で効果的な学士課程教育の実施を実現するため、学生の学士課程教育組織と教員組織を分離する。	/	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に学士課程教育組織（学部）と教員組織（学野）の分離を決定した。 ・平成17年度より学部学野制に移行した。この体制での円滑な運営のために各学部は学部内運営組織を大幅に改善した。代議員制の導入や学部内委員会の整理統合も実施した。	引き続き実施予定		
		III	(平成19年度の実施状況) 【5-1】 ・人文学野では、他大学における状況を調査し、領域のあり方について検討した。理学野では、領域を変更した。			
【6】 ② 教育研究の活性化を図るため、大学の目標を踏まえ、学部における教育研究組織を見直す。	/	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・理学部と工学部は平成17年4月に学科改組した。人文学部は平成18年度に学科改組をした。 ・附属農場の学部附属フィールドサイエンス教育研究センターへの改組に関しては、改組実施計画を策定し、平成18年10月にセンターが設置された。	学部改組はほぼ完了した 大学教育センターについては、引き続き実施予定		
		III	(平成19年度の実施状況) 【6-1】 ・人文学部では旧カリキュラムと新カリキュラムの重なりが起るため、カリキュラムはより複雑になる。学科毎に慎重に時間割を作成した。コース（専攻）単位、学科単位、教務委員会レベルそれぞれで確認する体制ができており、新カリから旧カリへの円滑な移行の体制整備という点では高く評価してよいと思われる。			
		III	【6-2】 ・物性分野での産総研との連携シンポジウムを量子サイエンスフォーラムの研究会として開催した。JAXAとの連携シンポジウムも開催した。研究チームを立ち上げた。			

	<p>【6-3】 ○平成18年度に附属農場を改組して設立したフィールドサイエンス教育研究センターの活動を推進する。</p>	IV	<p>【6-3】 ・FSセンターの研究業績は学会誌発表7報、口頭発表19報で、技術職員の一名が博士（農学）の学位（筑波大学）を取得し、学会発表を1報するなど活発に研究活動をした。 また地域連携として住民参加の「家庭菜園」講座、農業懇談会、茨城県立医療大学との療法共同研究をするなど活発に活動した。</p>	
	<p>【6-4】 ○大学教育センター規則に則り、センター組織を引き続き運営する。平成20年度の組織見直し計画について検討を行う。</p>	III	<p>【6-4】 ・センター運営委員会やセンター会議を中心に教養教育の企画実施にあっている。点検評価部と教育支援部の合体（教育点検支援部）を基礎教育運営委員会で確認し、評議会にて提案・承認された。平成20年度からはセンター組織は企画実施部と教育点検支援部の2組織体制となる。</p>	
<p>【7】 ③ 教育学部は教員養成担当学部として体制を充実する。</p>	<p>【7-1】 ○教員養成担当学部としての体制を整備するとともに、大学院教育学研究科の充実を図る。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・既設の大学院を教職大学院の趣旨を生かした構成・内容で改革・拡充することとした。教職大学院は、当面設置しないこととした。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【7-1】 ・教育学部大学院専門委員会・将来計画委員会での審議・検討をもとに、企画運営委員会で、第二目標期間での実施を目標に、教職大学院の趣旨を生かした大学院改革のための基本構想を策定した。これをもとに、教育課程・教育プログラムの具体的検討が進められることになった。</p>	引き続き実施予定
<p>【8】 ④ 科学技術の進展と社会の要請に基づいて大学院を充実し、再編する。</p>	<p>【8-1】 ○理工学研究科では、専攻の再編を検討する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成21年度の改組を目途に理工学研究科の再編案を検討した。</p> <p>・応用粒子線科学専攻と新設予定のフロンティア応用原子科学研究センターとの関係やサステイナビリティ学専攻との関係など、全学的協調を図るため、大学院改革の計画年度を当初予定の20年度から21年度に延期することとした。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【8-1】 ・茨城大学大学院委員会WGで作業を行い、H21理工学研究科改革案をとりまとめ、文部科学省の担当者に説明した。今後、正式な事前伺いを提出し、改革の方向を確定する。 学部学科の改組に対応して、システム工学専攻を廃止し代わりに知能システム工学専攻を設置する。</p>	修士課程については、理工学研究科と人文科学研究科が平成21年度改組予定
<p>【9】 ⑤ 大学間の連携・連合等の将来のあり方に関して、連合大学院を構成する東京農工大学、宇都宮大学との協議を行うととも</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・茨城大学、宇都宮大学、東京農工大学の農学部長および連合農学研究科長会議において連合農学研究科の将来のあり方について協議し、先に3大学の学長、農学部長、研究科長による連</p>	引き続き実施予定

<p>に、その他近隣大学等との意見交換を進める。</p>	<p>III /</p>	<p>合農学研究科連絡調整会議において確認された 連合農学研究科の第2期中期計画期間中の継続 を再確認した。</p>		
	<p>【9-1】 ○ 茨城大学・宇都宮大学・東京農工大 学で構成される連合農学研究科における 3大学の連携を強化するとともに、教育 研究体制の改善・充実を図る。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【9-1】 ・教員資格判定基準について、各構成大学の判 定基準を基に見直すこととした。 ・連合農学研究科として、「体系的博士農学教 育の構築」のプログラムを大学院教育改革支援 プログラムに応募し採択された。 ・キャリアパス支援センターに関する業務を開 始した。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

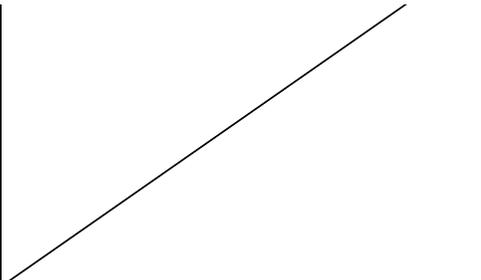
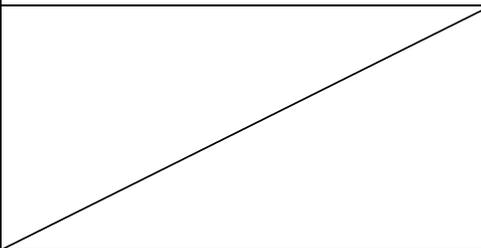
I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ③ 人事の適正化に関する目標

- 中期目標
 ① 学内の各教育研究組織の見直しに基づいて、教員の適切な配置を促進する。
 ② 教員の流動性を向上させるとともに、教員構成の多様化を促進する。
 ③ 教育、研究、大学の運営及び社会貢献等に係わる、多面的な評価システムを構築する。
 ④ 事務職員等については、人事システムを整備し、専門性や資質の向上を図るとともに、職務にふさわしい処遇や配置の適正化を図る。

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）		ウェイト	
			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
【10】 ① 教員の採用は公募制を原則とし、教育能力と教育活動を選考時の評価項目に加える。	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度から教員の採用にあたっては、全学で公募制を実施し、教員選考時に模擬授業を課すなどにより、教育能力を評価する方策がとられた。 平成17年度は、公募制が恒常化された。また、教員選考時の教育能力等に係る評価項目を加えた。 教員の採用は、選考にあたっては教育能力を重視することとし、大学教育センター、人文学部、教育学部、理学部の人事で、模擬授業や公開発表が取り入れられている。 	引き続き実施予定		
		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【10-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の採用にあたっては、研究能力のほか、教育能力と教育活動を選考時の評価項目に加えている。 <p><教育能力を評価する具体例></p> <p>① 3部局（6件）が、選考の過程で「模擬授業」の実施を導入。② 1部局（2件）が、選考の過程で「研究に関する講演」の実施を導入。「研究に関する講演」を導入して、内容は研究ではあるが、その講演を通じて教育上の能力も評価が可能であることから、新たな教育能力を評価する手法として導入された。</p>			
【11】 ② 教育研究全学プロジェクトなどの部分に教員の任期制を導入して、教員の流動性と教育研究の質の向上を図る。	/	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度に任期付き教員1名（微積分入門）を採用し、理系基礎教育部を設置した。 平成18年度には、大学教育センターに改組した。任期付教員7名で運用し、そのうち新たに3名を採用した。一部は学長運用教員から運用した。 教育力向上プロジェクトの一環として、物理（力学）の基礎教育のために、任期付き教員1名を採用した。 	引き続き実施予定		

	<p>【11-1】 ○ 教育研究全学プロジェクトなどの部分に教員の任期制を導入して、教員の流動性と教育研究の質の向上を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【11-1】 Ⅲ ・公募制により教育支援部と理系基礎教育部の任期付き専任教員それぞれ1名、総合英語教育部の任期付き専任教員2名を採用した。また、公募で採用していた総合英語の任期付き専任教員2名の任期の更新をおこなった。</p>	
<p>【12】 ③ 年齢構成、男女比などや、教員の業務の多様性等を適切に考慮した教員構成の実現に努める。</p>	<p>【12-1】 ○ 年齢構成、男女比などや、教員の業務の多様性等を適切に考慮した教員構成の実現に努める。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・教員の男女比や年齢構成を調査し、今後の教員構成のあり方の審議素材とした。教員数の削減施策によって教授数の減少が進行していることから、教育研究能力が高い助手を審査によって講師に処遇し、業務の多様性の確保に努めた。 ・さらに平成18年度は大学院担当教員としての資格審査を行って、修士課程学生の指導を担当できるようにした。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【12-1】 ・教員の男女比や年齢構成について、平成19年度末現在の現状を分析し、今後の教員構成のあり方の審議素材とした。 ○教員女性比率 (H16: 10.4%、H17: 10.7%、H18: 10.4%、H19: 10.2%) ・部局別女性比率 (人文学部21.3%、教育学部15.6%、理学部6.3%、工学部2.7%、農学部0%、その他センター等16.2%) ○教員年齢構成: 全体平均 (50歳) ・年代別構成 (60歳代125人<23.3%>、50歳代156人<29.0%>、40歳代170人<31.7%>、30歳代86人<16.0%>、20歳代0人<0%>、計537人) ○教員職種別男女比率 教授 (女性比率6.6%)、准教授 (女性比率14.4%)、講師 (女性比率9.2%)、助教 (女性比率7.1%)、助手 (女性比率50.0%)</p>	<p>引き続き実施予定</p>
<p>【13】 ④ 中長期的な観点に立った適切な法人人員管理に関する規則を整備し、実施する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・第一期中期計画期間中の人事計画を策定し、教員総数の約10% (60人) を削減することとし、学長運用教員として確保した。学部は不補充年次計画を作成した。事務系職員については、平成18年度以降5年間で10人の人件費を削減する。平成17年度は3人の人件費を削減した。 ・不補充年次計画案: 平成17年度6人、平成18年度13人、平成19年度10人、平成20年度15人、平成21年度16人、計60人。 ・閣議で決定 (17.12.24) された「総人件費改革の実行計画等」に沿って、平成18年度給与改定を加味した「人件費推計表 (平成18年度～平成22年度)」を作成した。閣議決定に沿った「人件費上限額」の設定として毎年1%ずつ削減する。学長運用教員60人のうち30人の人件費を、</p>	<p>毎年度見直ししながら、引き続き実施予定</p>

		<p>平成18年度以降5年間で削減する。平成17年度は6人の人件費を削減した。事務系職員については、平成18年度以降5年間で10人の人件費を削減する。平成17年度は3人の人件費を削減した。</p>	
	<p>【13-1】 ○ 中長期的な観点に立って策定した計画に基づき、法人人員管理を引き続き行う。</p>	<p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【13-1】 【教員】 ○大学教育センター ・平成19年度：総合英語プログラム担当教員4人<任期3年>、理系接続教育プログラム担当教員1人<任期3年>、教育支援部及び点検評価部専任教員2人<任期3年>・・・計7人のうち6.5人は学長運用教員から、0.5人は運営費交付金による措置 ○大学評価室 ・平成19年度：室長期限付き専任化<平成21年度まで>1人 ○学術情報局IT基盤センター ・平成19年度：1人 ●平成19年度学長運用教員使用数：9人</p> <p>【職員】 ・平成17年度に策定した「事務系職員定数削減年次計画」にしたがって実施した。 実績：平成18年度（3人）、平成19年度（1人）、平成20年度（2人）を財政安定化に充当。 ○平成18年度に監査室を設置 ・平成18年度（室長1人）、平成19年度（係員1人）に充当。</p>	
<p>【14】 ⑤ 適正な教員人事を行うために、教育に対する貢献度を重視し、研究や社会貢献と同時に教育上の業績を含め総合的に評価し、処遇に反映させる評価制度を検討する。</p>	<p>IV</p> <p>【14-1】 ○ 総合的な4つの業務区分について評価を行う。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度は「茨城大学教員の勤労手当の支給に係る勤務評価規程」に基づき、学部毎に教員評価部会を設置し、教育、研究及び社会貢献上の業績を評価する評価基準を制定した。 ・全教員を対象に研究者情報管理システムを構築した。 ・平成17年度に教員の教育評価を試行した。平成18年度に本格実施した。教員の総合評価を検討するためにTFを設置し、方針を決定した。平成18年度は総合評価を試行した。 ・平成18年度は全ての学部で、量的評価と自己点検評価を基にした、教育評価を実施した。教育評価は業務評価の一部となる。</p> <p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【14-1】 ・教育・研究・校務・社会連携について、平成19年度教員業務評価を実施した。評価報告書は平成20年6月に学長へ提出予定。</p>	<p>評価制度の確立と評価を処遇に反映させる制度を構築する</p>
<p>【15】 ⑥ 事務職員等の専門性の向上</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に事務系職員海外研修として、大</p>	<p>引き続き実施予定</p>

<p>を図るため、採用の工夫や積極的な研修を行うとともに、他機関との交流を行って人事の活性化を進める。</p>		<p>韓民国忠北大学校との相互派遣研修を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度は業務別専門能力開発プログラムとしての学務事務研修を導入した。 ・平成18年度は職員を海外の大学へ派遣して、語学研修や事務研修を行った。 ・継続的に労働安全衛生や作業環境維持に関する研修を行い、職員に資格を取得させた。 	
<p>【16】 ⑦ 事務職員等の業績が処遇に適切に反映される評価システムを含む人事制度を検討する。</p>		<p>IV</p> <p>【15-1】 ○ 事務職員等の専門性や資質の向上を図るため、「業務別専門能力開発プログラム」等の研修の実施や大韓民国忠北大学校との相互派遣を行うとともに、引き続き他機関との交流を行って人事の活性化を進める。</p> <p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【15-1】 ＜研修実績＞ ・新任教職員研修会〔2日、34名受講〕、工学部技術部研修会〔1日、80名受講〕、事務系職員海外研修〔5名、イギリス・ドイツ・大韓民国〕、大韓民国忠北大学校との相互派遣研修〔1名受入、1名派遣〕、語学研修〔韓国語・6日・各1時間、1名受講〕、学生相談に関する研修会（初級編）〔77名受講〕（本学主催） ・専門研修「会計監査人から見た国立大学法人における事務の効率化について」、会計検査院主催「公会計監査フォーラム」、(社)国立大学協会関東・甲信越地区支部及び東京地区支部主催「関東甲信越地区国立大学法人等会計事務研修」特別講義・会計検査と内部統制について、会計検査院主催「各政府関係機関等内部監査業務講習会」等に参加した。</p> <p>○他機関出向職員：3機関8名</p> <p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度は職員の勤務実績評価を改正し、さらに適正な評価を反映させるための人事制度の構築に着手した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度から、従来の3段階評価から5段階評価とし、適切な評価を実施した。また、評価者とのヒアリングを実施し、人事異動や処遇に反映させた。 <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【16-1】 ・職務上有用な資格取得者に対する経費負担及び多様な人材を採用するための採用方策の検討を開始した。 具体的には、①採用方法の多様化として、在職する非常勤職員を対象に筆記試験を行い正職員化を図ること。②能力に見合った処遇改善については、有期雇用職員の賃金を日給制から月給制に変更し能力に見合った処遇の改善を図り優秀な人材の確保を図ること（平成20年7月に実現予定）。③有用な人材育成については、資格取得奨励制度を構築する予定となっている。</p>	<p>引き続き実施予定</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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標
 ① 大学運営の企画立案に積極的に参画し、組織の活性化と質の高い大学運営業務の遂行を目指す。
 ② 効率的な業務執行を目指して、事務処理の効率化、合理化を図る。

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
【17】 ① 事務組織の機能と編成を見直し、柔軟で効率的な組織編制とする。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成17年度に向けて事務組織の見直しを行うとともに、平成16年度に評価室と社会連携事業会を設置し、平成17年4月に危機管理室と地域連携推進本部と知的財産部門を設置することとした。 ・平成17年度に事務の効率化・合理化検討ワーキンググループを設置し、効率化・合理化を図った。 ・研究支援室を設け、外部資金受入窓口の一元化を図った。 ・監査室を設置（平成18年4月）した。 ・既存組織を見直し、入学センター事務、監査室事務を再編成した。各事務部および学部事務にまたがる業務である教務情報ポータルシステムを運用するために、教員を含む専門の運用室を大学横断的に編成し、業務にあたった。	引き続き実施予定		
				(平成19年度の実施状況) 【17-1】 ○ 法人化後の実績を基に、事務組織の編成について見直しを行う。 III ・大学事務局改革の検討組織として、事務局長の下に事務組織改革ワーキングチームを設け、検討を進めている。 「事務組織改革WT」から第1次報告書が提出され、3点の提言が示された。①事務組織の機能、②事務組織（案）の例示、③事務組織図（案）の例示。 以上の提言の中から、H20年4月から学長秘書室を設置することになった。			
【18】 ② 業務の簡素化とIT化を推進する。	/			(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度から学内事務情報ツールの「ガルーン」を用いて全教職員が物品請求、予算確認、会議記録確認、会議通知、各種請求書式閲覧、大学規則閲覧等を行うとともに、各部局等で会議録等の文書庫として活用を開始した。	引き続き実施予定		

		<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度には学生証と教職員証をICカード化し、認証の一元管理を実現した。 ・学術情報局を設置し、三部門を置いて、IT化に取り組んだ。 ・平成18年度からは、大学ホームページの情報公開―諸会議（役員会・経営協議会・教育研究評議会）議事要録の公開に議事要録を掲載することとした。 	
	<p>【18-1】 ○ 業務の簡素化とIT化を推進する。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【18-1】 ・情報機器及びネットワーク機器の更新、教務情報や研究者情報、施設管理情報、安全衛生情報、さらに評価情報の各データベースを構築・更新を図るなど業務のIT化を進めた。与システム（グループウェア）の更新を行った。給与システム、共済組合システム、事務情報提供システム（グループウェア）の更新を行った。今後は、財務会計システム、授業料債権管理システム、科学研究費補助金経理システム、旅費計算システムその他大学のポータルシステムとしての連携を検討しながら更新計画の支援を行うとともに、情報機器類やシステムの障害対応や操作方法の指導などの技術的支援も積極的に行っていく。特に事務情報提供システム（グループウェア）の更新が図れたため、今後の業務の効率化や手法の見直し等に対応できるような見直しを立てられるようになり、年度計画は良好に達成できた。</p> <p>・ICカード検診データ収集ツール、ICカード出席調査ツールについては、不具合修正などの作業を適宜進めた。また、センター端末室でのICカード出席調査を促進するため、端末室の一部にICカードリーダーを設置した。また、経費節減に資するため、情報機器利用登録システムに対しては学生によるプリンタ利用状況を監視する機能を新たに追加し、学生自身が各自のプリンタ利用状況を確認できるシステムも作成した。</p>	
<p>【19】 ③ 事務等の業務の効率化を図るために、外部委託等を検討し、導入する。</p>		<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度は労働安全衛生、雇用保険、労災保険の業務について、外部委託し効率化を図った。</p> <p>・アウトソーシング（外注化）検討部会を発足させ、業務の見直し及び組織の見直しを行うとともに、アウトソーシング可能な業務を検討した。アウトソーシングについては、法人化に伴い新たな業務（労働安全衛生法関係など）が増える部分は、外部業者に業務委託するとともに、年間業務の繁忙期においては、正職員の増強を行わないで派遣業などを活用して業務の平準化を行うこと、時間外労働の縮減、職員の健康保持などを行った。</p>	<p>引き続き実施予定</p>

		<p>・平成17年度は、本学のリスクマネジメント及び損害保険に関する支援業務について新たに外部委託を行った。平成18年度も継続した。</p>	
	<p>【19-1】 ○ 茨城大学外部委託に関する基本方針に基づき、事務等の業務の効率化と費用対効果を勘案した外部委託を推進する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【19-1】 ・各部署が「外部委託に関する基本方針」の判断基準に基づき、業務のスリム化・中長期的に見た費用対効果の検証を行い、平成19年度は、健康診断関係、人事給与システム保守関係、教務情報ポータル保守関係の外部委託契約がされた。</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】

- ・プロジェクト型で任期付教員を運用している。平成18年度は7名運用した。
- ・教員個人の教育評価と業務評価は平成17年度から取組みを始めた。平成17年度は教育評価の試行、平成18年度は教育評価の本実施と業務評価の試行を実施した。教員の業務評価は、教育、研究、校務、社会連携の4つの項目について、量的要素と自己点検評価書をもとに学部単位で評価するシステムで実施した。評価は4段階で行われた。
- ・平成17年度に総合情報処理センターをIT基盤センターとして組織を変更し、学内情報インフラの整備充実やセキュリティの確保に確実に取組める体制とした。平成18年度には学内予算により、LANインフラを全面的に更新した。また、図書館と共に、学術情報局を構成し、情報の一元管理をめざした。
- ・教員評価や中期計画評価情報、教務情報などの管理運用のため、各種のデータベースを構築し、運用した。教員評価に対しては研究者情報管理システムと教育改善情報システム、事務情報には事務情報提供システム、中期計画には経営戦略情報システムと経営基礎情報システム、さらに認証評価情報システム、教務情報には教務情報ポータルシステムとシラバスシステムと学習管理システム、安全衛生には労働安全リスクコントロールシステムを構築した。
- ・地域と連携を強化し、大学の理解者を増やす目的で、平成16年度に社会連携事業会を設立し、外部会員と寄付金によって連携事業に積極的に取組んだ。平成17年度には大学内に地域連携推進本部を設置し、円滑な活動体制を構築した。このことにより、地域連携事業が広汎に展開され、寄付金も増加した。
- ・平成17年度から、学生証と職員証をICカード化した。以後、建物入校のカードキーや各種証明書発行の認証、健康診断のIT化、出席管理などに活用されている。
- ・法人化後に大学広報に積極的に取組んだ。平成16年度から3年間、毎年度50%以上の増加率で、マスコミに大学情報が紹介された。

【平成19事業年度】

- ・教務情報ポータルシステムの運用を開始した。WEBを活用した履修登録、シラバス参照、成績登録、成績参照、さらに成績分布の解析や個々の学生の履修指導に活用された。卒業判定や資格判定システムを別途開発し、運用した。初年度のこともあり、必ずしも職員の業務軽減とはなっていないが、次年度以降に実現するであろう。

- ・事務局の下に事務組織改革ワーキングチームを設け、大学事務局の改革の検討を進めている。第1次報告書が提出され、3点の提言が示された。①事務組織の機能 ②事務組織(案)の例示 ③事務組織図(案)の例示。以上の提言の中から、H20年4月から学長秘書室を設置することになった。

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。
 - 【平成16～18事業年度】
 - ・学長特別補佐を16年度2名、17年度4名、18年度2名任命し、入試戦略担当、教養教育改革担当、中期計画評価担当、研究推進・社会連携推進担当として特定課題の実施にあたった。平成16、17年度の学長補佐会議の開催は月1回程度であったが、平成18年度以降は隔週定期的に開催され、企画力の強化につながった。
 - ・平成18年度からは学部長を補佐する制度を整備し、学部長の役割を明確化した。
 - 【平成19事業年度】
 - ・平成19年度も学長特別補佐2名を用いて同様に運用され、大学経営方針に生かされた。
- 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。
 - 【平成16～18事業年度】
 - ・平成17年度から予算案の編成にあたって、学長のリーダーシップの下、重点的な予算編成を行い、教育研究の活性化、施設設備の適正な管理運用と更新、新たなプロジェクトの実施に取組んだ。特に、教育経費を法人化以前のレベルに維持しながら、予算の2%に相当する政策配分によって、教育改善経費、研究推進経費、教育環境整備などに重点的に措置した。
 - ・平成17年度に学長運用教員枠を設定し、第1期中期計画期間中に約10%(60名)を確保することを決定し、各学部は計画にしたがって年次の教員削減計画を策定した。平成17年度から学長教員枠を確保するとともに、平成18年度からその約1/3を戦略的運営に活用している。平成17年度不補充6名であったが、平成18年度は不補充13名とし、学長運用枠として平成18年度までに7名を活用した。人件費の削減に大きく貢献している。
 - 【平成19事業年度】
 - ・平成19年度は2.5%相当を政策配分経費として、戦略的な配分を行った。
 - ・平成19年度の学長運用教員は不補充10名、活用9名である。

○ 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。

【平成16～18事業年度】

・平成17年度から11～12月にかけて、理事・評価室長による中間ヒアリングを実施し、年度計画の進行状況を確認し、資源配分の修正も合わせて行った。さらに、平成18年度実績報告の作成に合わせて、学長が学部長に対し最終ヒアリングを実施した。平成17年度から年度計画特別実施経費を計上し、学長裁量経費と合わせて、取り組み状況を評価しながら資源追加配分を行った。

【平成19事業年度】

・平成19年度は年度計画特別実施経費を廃止し、学部の年度計画は学部長裁量経費に任せることとした。これらの政策配分経費による事業については全て事後評価を実施した。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

【平成16～18事業年度】

・平成17年度から全学委員会の配置とそれぞれの権限を明確にし、約80あった全学委員会の数を12に大幅に削減するとともに、専門委員会・検討委員会・タスクフォースなどに機能区分して整理した。平行して、各学部の委員会についても大幅に整理し機能性を高めた。

・事務組織は内部合理化を進めた。平成17年度は共同研究・受託研究・寄附金受入及び知的財産管理等の担当部署として研究支援室を設置し、事務の一元化と効率化を図った。人事業務の効率化と機能集中を図るため、平成18年度から総務部人事課の人事第一係と人事第二係を統合し人事係を設置することとした。財務業務の効率化と機能集中を図るため、平成18年度から財務部財務課の7係を統合し、6係体制にすることとした。情報処理業務の効率化と機能集中を図るため、平成17年度から学術企画部企画課の情報処理業務を担当する3係を統合し2係体制にすることとした。平成18年度には監査室を設置した。また、入学センターを設置した。

【平成19事業年度】

・平成19年度には学生センターを整備し、学務部の主要な事務が合理的配置となった。さらに、平成20年4月に学長秘書室を設置することが決定された。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

【平成16～18事業年度】

・平成16年度から18年度の学士課程の平均充足率は117、117、117%、大学院修士の平均充足率は121、116、112%、大学院博士の平均充足率は148、140、130%である。大きく充足率が超過している学部・大学院においては、経年的に適正化を図っている。

【平成19事業年度】

・平成19年度の学士課程の平均充足率は117%である。大学院修士は106%、大学院博士は122%である。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

【平成16～18事業年度】

・経営協議会の外部委員の活用、社会連携事業会における外部委員の活用、各自治体との連携協定による活動での外部委員の活用、茨城産業会議との合同会議における外部委員の活用を行った。また、平成18年度に茨城大学同窓会連合会を結成し、同窓会との連携を強めることで、外部有識者の活用に努めた。

・平成18年度末に経営協議会の点検評価を実施し、特に外部委員から強い改善要請が出された。会議では審議承認案件ばかりで、大学そのものの課題についての議論が足りないので、会議毎に大学の経営、教育、研究など課題を決めて議論の場を設定することの要請である。

【平成19事業年度】

・平成19年度も同様に外部有識者の活用を行った。

・平成19年度から経営協議会では毎回一定の時間をとり、課題討議を実施した。

○ 監査機能の充実が図られているか。

【平成16～18事業年度】

・平成18年度に監査室を新たに設置し、内部監査体制を整備した。監査室は監事及び会計監査人との連携を図り、内部監査実施体制及び監査マニュアルを整備し、適正な監査及び監査効率の向上に努めた。監事監査は定期監査と臨時監査が行われ、監査結果は役員会や教育研究評議会で紹介され、適切な対応を要請した。

【平成19事業年度】

・平成19年度は監査室を独立した室として整備し直した。

○ 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。

【平成16～18事業年度】

・学士課程教育組織（学部）と教員組織（学野）の分離を平成17年4月に行い、学部の講座制を廃止し、教員の一元管理を容易にした。学部の教授会等に代議員制を導入し、教員の校務の軽減を図った。

・平成16年4月に理工学研究科に応用粒子線科学専攻の独立専攻を設置した。同じく、農学研究科は地域環境科学専攻を設置した。理学部と工学部は平成17年度に学部改組を行った。人文学部は平成18年度に学部改組を行った。

・大学教育研究開発センターを改組して、大学教育センターを設置し、教養教育の管理運営組織として強化した。

【平成19事業年度】

・平成19年度は理工学研究科や人文科学研究科の改組案が検討され、平成21年度改組が固まった。

・平成20年度発足を予定して、フロンティア応用原子科学研究センター準備室を立ち上げた。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

【平成16～18事業年度】

・平成17年度に研究プロジェクト推進委員会を設置し、研究推進に関する施策を推進した。学内競争的資金の研究推進経費の企画審査、研究倫理指針の策定、外部資金獲得の企画推進などを行った。

・機器分析センターは、平成17年度に「茨城大学、宇都宮大学、群馬大学及び埼玉大学の大学院の教育研究に関する連携に付いての覚書」を締結し、4大学間で機器分析装置の設置施設の相互利用を推進した。

【平成19事業年度】

・平成19年度は「茨城大学の研究推進方針」を策定し、G-COEの申請推進に取組んだ。

・機器分析センターは、平成19年度には自然科学研究機構の「化学系研究設備有効活用ネットワークの構築」に参画し、共同利用体制を整備した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

・各年度の評価結果は直近の教育研究評議会にて総括し、指摘事項の達成を図った。平成16年度の評価結果は、①学長運用定員の効果的活用、②全学的委員会の一層の整理統合、③水戸地区3学部の学務事務の一元化、④事務の効率化・合理化、⑤理工学研究科における既設の専攻の再編の検討、⑥特に文系・教育系の教員の科研費申請率の向上、⑦年報作成が2学部で未作成、⑧附属学校に関しては大学・学部と一体になった取組の一層の推進であった。

平成17年度に①②④⑥⑦⑧について取組み、対応が済んだ。③については、平成19年度に対応ができた。⑤については平成21年度改組が決定し、対応している。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標	① 外部研究資金の獲得増加に組織的に取り組む。 ② 知的財産の増加を図りそれを有効に活用する。
------	--

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）		ウェイト	
			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
【20】 ① 外部資金の導入を奨励し、科学研究費補助金等の競争的 外部研究資金の申請件数の増加を図る。	【20-1】 ○ 外部資金の導入を奨励し、科学研究費補助金等の競争的 外部研究資金の申請件数の増加を図る。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度科学研究費補助金の採択額は、前年度に比べて増額した。しかし、理系教員の申請率は飽和状態であり、文系・教育系教員の申請率を上げることが課題であるため、平成17年度以降の申請件数の増加を図るべく説明会を実施し、周知徹底を図った。 ・各部局において、教授会等で科学研究費補助金への積極的な応募を呼びかけた。その結果、平成18年度申請は388件となり、平成17年度申請の364件を5.5%上回ることとなった。 ・全体の申請率は、年々僅かずつではあるが伸びている。文系・教育系ではかなり増加した。	引き続き実施予定		
		III	(平成19年度の実施状況) 【20-1】 ・今年度も昨年度に引き続き、「科研費ルールの変更点」の学内説明会を水戸地区で開催し同時に、工学部及び農学部へもメールマガジンシステムで配信した。さらに、本学教員の中から、科研費の審査員経験者5名及び担当課により「申請書作成のポイント等」についての学内説明会（水戸地区：参加者50名、阿見地区：参加者32名）を行った。日立地区では科研費FDを開催（計6回：参加者76名）した。その際の質問や分かりづらい内容等をQ&Aに纏め学内に掲示しパソコン上から見られるようにした。 なお、申請件数（平成16年度335件、平成17年度364件、18年度388件、19年度402件）は、僅かながら上昇している。			
【21】 ② 受託研究・共同研究等によって外部資金を獲得する。			(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度は共同研究・受託研究等の受入件数の増を図るため、研究者のシーズ一覧を提供するとともに、共同研究開発センターとサテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーによる研究成果の発表会、ひたちものづくり協議会及び茨城産業会議の研究室訪問、研究成果企業化促進交流会、茨城大学・筑波大学・茨城高	引き続き実施予定		

	<p>【21-1】 ○ 受託研究・共同研究等によって外部資金を獲得する。</p>	IV	<p>専の3機関による中小企業合同技術交流会などあらゆる機会を通じて大学の研究紹介を行い、外部資金の獲得を図ることとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度は研究支援室を設け、外部資金受入窓口の一元化を図った。これにより、外部から見て窓口が明確となり、受入から契約書の作成等スムーズな事務の流れが整い、共同研究の受入件数は、平成16年度78件121,952千円と比較して、平成17年度134件127,418千円と56件の増加で、受託研究は、平成16年度42件、平成17年度49件7件増加した。 共同研究実施件数は平成18年度は161件と前年度比27件増加している。 共同研究の受入件数・受入額の推移は、平成18年度161件158,704千円であり、対前年度比で24%増である。 受託研究の受入件数・受入額の推移は、平成18年度53件243,653千円であり、対前年度比で71%増である。 <p>(平成19年度の実施状況) 【21-1】 ・外部資金の受入状況は、科研費（平成17年度151件402,500千円、平成18年度158件338,270千円、平成19年度165件334,670千円）、受託研究（平成19年度61件301,146千円）、共同研究（平成19年度170件120,869千円）となっている。</p>	
<p>【22】 ③ 知的財産の有効利用に努め、自己収入の増加を図る。</p>	<p>【22-1】 ○ 知的財産の有効利用に努め、自己収入の増加を図る。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度から、共同研究開発センター内に設置する知的財産部門において共同研究等契約締結の交渉をはじめ知的財産戦略の企画・立案・マネジメントを行うために、知的財産に関する専門的知識を持った人材を配置し、外部資金の受入れから研究成果の活用に至る円滑な運営を目指し、外部資金獲得増を図ることとした。 発明審査委員会に申請された本学の知的財産の届け出は24件で、そのうち13件が大学帰属となった。（平成16年度申請数26件うち大学帰属1件、平成17年度申請数41件うち大学帰属10件）。 <p>(平成19年度の実施状況) 【22-1】 ・大学帰属の知的財産のコストパフォーマンスを踏まえた管理を行うため、弁理士等の人件費として間接経費が措置された。平成19年度申請数29件うち大学帰属21件。</p>	<p>引き続き実施予定</p>
			<p>ウェイト小計</p>	