

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
宇都宮大学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人宇都宮大学

② 所在地

本部(峰キャンパス) 栃木県宇都宮市
 陽東キャンパス //
 松原キャンパス //
 宝木キャンパス //
 農学部附属農場 栃木県真岡市
 農学部附属演習林 栃木県塩谷郡塩谷町(船生演習林)
 栃木県日光市(日光演習林)

③ 役員の状況

学長 田原 博人 (平成13年12月1日～平成17年11月30日)
 学長 菅野 長右エ門 (平成17年12月1日～平成21年3月31日)
 理事 4名
 監事 2名(非常勤)

④ 学部等の構成

学部
 国際学部、教育学部、工学部、農学部
 研究科
 国際学研究科、教育学研究科、工学研究科、農学研究科
 学内共同教育研究施設等
 生涯学習教育研究センター、雑草科学研究センター、バイオサイエンス
 教育研究センター、総合メディア基盤センター、地域共生研究開発セン
 ター、知的財産センター、留学生センター、キャリア教育・就職支援セ
 ンター、オプティクス教育研究センター、附属図書館、保健管理センタ
 ー、共通教育センター

⑤ 学生数及び教職員数(平成19年5月1日現在)

学生数 5,523名
 学部 4,575名(うち留学生99名)
 研究科 948名(うち留学生91名)
 教員数 373名
 職員数 232名

(2) 大学の基本的な目標等

広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践して、人類の福祉の向上と世界の平和に貢献する。そのために、①幅広く深い教養と実践的な専門性を身につけ、未来を切り開く人材を育成し、②持続可能な社会の形成を促す研究を中心に、高水準で特色のある研究を推進し、③地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動を積極的に展開する。

○ 全体的な状況

宇都宮大学は、広く社会に開かれた大学として、質の高い特色ある教育と研究を実践して、人類の福祉の向上と世界の平和に貢献する。そのために、①幅広く深い教養と実践的な専門性を身につけ、未来を切り開く人材を育成し、②持続可能な社会の形成を促す研究を中心に、高水準で特色のある研究を推進し、③地域社会のみならず広く国際社会に学び貢献する活動を積極的に推進することにして

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適正な基本方針の確立・実践

研究成果を知的財産として管理する体制を強化するため、18年4月に知的財産センターを設置した。また、知的財産の創出、保護、活用を推進するため、産学官連携・知的財産本部を設置し、19年度には文科省産学官連携コーディネーター及び大学知的財産管理アドバイザー派遣事業に採択され、3名をコーディネーターとして任用し、発明発掘と知財啓蒙活動を積極的に展開した。

②機動的・効率的な運営体制

- 18年度には、17年度の検討を踏まえて24の全学委員会を15の委員会に整理統合し、機動的、効率的な全学的意思決定と運営を行った。また、各種委員会の整理再編に伴い、各委員会が十分に機能を発揮できるようにワーキンググループやプロジェクトチームを随時設置し、柔軟で機動的かつ透明性の高い運用に努めた。
- 教職員への情報伝達の適確化・迅速化を図るため、各種委員会の議事録及び会議資料を会議終了後に速やかにHPに掲載することにした。

③大学運営に対する職員の参画

- 各種懇談会を開催し、教職員・学生との情報交流・意思疎通を図った。
- 教員評価実施要領を制定し、組織等が行う教員評価の対象領域の一つとして、「学内組織運営」に係る領域を設定した。
- 全学委員会に係る期末勤勉手当の加算措置を廃止し、その業績に応じて勤勉手当の成績率に適切に反映させることにした。

④情報の安全性に関する責任体制の確立

- CIO及び同補佐、CSO及び同補佐を設置し、総合メディア基盤センターのセキュリティポリシーの策定及びISO27001を認証取得した。

⑤合理的資源配分

- 全学共用定員枠を活用して採用した。
 - ・キャリア教育専任教員 2名
 - ・オプティクス教育研究センター専任教員 1名
 - ・共通教育センター専任教員 1名
- 若手教員に対する研究助成及び重点推進研究費の配分を行った。

⑥教育研究組織の見直し

- 「野生植物科学研究センター」を「雑草科学研究センター」に改組(18

年6月)

- 「総合情報処理センター」を「総合メディア基盤センター」に改組(18年7月)
- キャリア教育・就職支援センターの設置(19年1月)
- 国際学研究科博士後期課程国際学研究専攻の設置(19年4月)
- 共通教育センターの設置(19年4月)
- オプティクス教育研究センターの設置(19年4月)
- 「遺伝子実験施設」、「R1実験室」、「動物実験室」、「環境調節実験棟」を統合し「バイオサイエンス教育研究センター」に改組(20年3月)

⑦教職員の人事の適正化

- 18年度には、総人件費改革への対応に必要な人件費削減計画について、基本方針を定め、全学部の削減計画をとりまとめた。
- 18年度に策定した、教員の新職階制度に関する確認並びに関係規程等を踏まえた「教員選考の基本方針」に基づき、教員に関する任用計画を実行した。
- 18年度に制定された、事務職員等勤務評価規程に基づく勤務評価制度のほか、自己評価、同僚評価、上司評価を試行した。

⑧柔軟な人事制度の構築

- 17年10月に設置した「宇都宮大学支援人材バンク」の登録者24名のうち6名を非常勤講師として活用した。

⑨保育園の誘致・開園

- 18年1月に、地域への貢献、教職員子女の保育、男女共同参画社会の推進等を図るため、社会福祉法人峰陽会が学内に開園した「宇都宮大学まなびの森保育園」との連携を深めるため包括協定を締結した。

⑩総人件費改革への取組

- 19年度には、17年度人件費削減目標額2%に対し4.7%の削減を達成した。

(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

- 科学研究費補助金の申請にあたり、各学部にプロジェクト委員を配置し指導助言体制を構築した結果、申請件数、採択率が向上した。
- オプティクス教育研究センターにおいて、光技術の総合的事業を推進するために、工学部と農学部教員がプロジェクトを設置するとともに、20年度グローバルCOEに申請した。
- 一定の地域貢献事業へ参加する学生等に対する助成を目的とした「峰が丘地域貢献ファンド」は、新たに115百万円の支援を得て、総額525百万円となったが、引き続き維持・拡充に努める。20年3月には、教育研究活動の活性化及び教育研究環境並びに学生支援の充実を目的とした「宇都宮大学基金」を創設した。

②経費抑制の取組

19年度には、16年度に策定した節減合理化基本方針の見直しを実施し、新たな経費節減事項の洗い出し等を行うとともに、ゴミの分別回収及びペーパーレス化の推進により、複写機保守料は対前年度800千円の減額、塵埃物収集料は、対前年度1,550千円の節減となった。

- 環境対策として、環境報告書の作成とともに、経費節減からも冬季・省エネキャンペーンを実施している。
- 非常勤講師の削減は、16年度に策定した「非常勤講師時間数の削減」の基本方針に基づき実施した。

③学生寮の整備

18年度には、学生寮の整備拡充計画に基づき、新寮(陽東寮)を自己資金など多様な資金を活用し建設(80戸)するとともに、雷鳴寮についても、寄宿寮収入を償還財源とする長期借入金により改修した。

④入札運用改善の取組

金融機関の格付け、株価の水準等、預入先としての安全性を考慮し、また、資金運用益の改善に資するため、運用開始時期の調整(リスク分散)を行いつつ、本学にとって最も金利が有利となるように入札による運用を導入した結果、大幅な増収を得た。
(一般予算資金運用収入 H18:3,683千円→H19:7,505千円)

(3) 自己点検・評価及び情報提供

事務職員等勤務評価規程を制定し、18年7月から12月までの6ヶ月間試行した「人事制度改革に関する事務タスクフォース」の結果を踏まえ19年度においては自己評価、同僚評価、上司評価を試行した。

(4) その他の業務運営に関する重要事項

①宇都宮大学樹木憲章の制定

「宇都宮大学樹木憲章」を制定し、キャンパス内の樹木、庭園の維持管理を実施するとともに「樹木マップ」を作成した。

②防災訓練の実施

宇都宮市の防災訓練を本学構内で初めて実施し、地域住民の防災拠点としての防災意識の高揚を図った。

③駐輪場の整備

キャンパスの環境維持・保全及び交通安全を維持するため、駐輪場を整備し、駐輪スペースの拡充を図るとともに駐輪登録制を導入して放置自転車の発生防止に努めた。

④危機管理について

全学的な危機管理マニュアルの作成及び危機管理体制を確立した。また、学内の危機管理について継続的な見直しを図るため、危機管理検討委員会を設置した。

II 教育研究等の質の向上

(1) 教育面における取組等

①共通教育担当体制について

全学出動方式等の原則を教育研究評議会で承認し、企画・運営する組織として、19年4月に「共通教育センター」を設置した。

②教育の成果を検証

同窓会、学生後援会などの学外者の意見を徴し、教育企画会議で改善状況等を検証した。

③大学院教育の充実

国際学研究科博士後期課程を19年4月に設置した。

(2) 研究面における取組等

①重点研究の推進・支援

個性的で発展性のある本学を代表する研究プロジェクトに研究経費を助成することとして、18年度は8件で31,860千円を、19年度は12件で45,000千円を措置した。

②研究成果の社会還元

学外で開催された各種イベント等において、積極的に本学のシーズ等を紹介した。(①産学官連携推進会議、②とちぎ産業フェア、③アグリビジネスフェア、④産学連携フェア)

③若手研究者の支援

○ 若手教員研究助成として、18年度は、申請のあった34件のうち20件、19年度は、32件のうち24件について研究経費の助成をした。また、助成を受けた教員については、各学部のプロジェクト委員がアドバイザーとして、研究推進について助言等を行った。

○ 19年度科学研究費補助金に応募申請しなかった研究者に対して、19年度予算において、教員研究費の10%を削減し、若手教員の研究助成金の財源とする仕組みを構築した。また、外部資金についても10%程度の間接経費を確保し、若手教員研究助成、重点推進研究に追加配分するなどインセンティブを高める措置を講じた。

(3) その他の取組等

①社会との連携等

産業界並びに学内の連携強化のため、18年4月に「知的財産センター」を設置するとともに、「地域共生研究開発センター」及び「知的財産センター」を中心とした「産学官連携・知的財産本部」を設置した。また、各学部に「産学官連携・知的財産本部」を担当する職員を置き、産学官連携プロジェクトの効果的推進を図った。

②研究設備等の相互利用

18年度に、地域共生研究開発センター(学内共同利用施設)は、栃木県産業技術センターとそれぞれが保有する研究設備(機器)の相互利用に合意し、協定を締結した。

③国際交流等

海外の諸大学と、国際交流協定、部局間交流協定を締結し、提携の拡充・強化を積極的に行っている。

	<p>【1-2】 地域の”知”を大学運営に活かすため「宇都宮大学懇話会」を引き続き開催する。</p> <p>【1-3】 那須烏山市、高根沢町、宇都宮市、日光市における包括協定（相互友好協力協定）の具体化に努める。</p>	<p>III</p> <p>【1-2】 大学運営に活かすため、学外有識者と本学役員、学部長及び事務部長による「宇都宮大学懇話会」を20年2月に実施し、助言及び企画等の提案をいただいた。</p> <p>III</p> <p>【1-3】 相互友好協力協定を締結している那須烏山市、高根沢町、宇都宮市、日光市、各自治体と本学が実施している連携事業を自治体HPへ掲載することを検討するなど自治体との連携強化を図った。また、宇都宮市との間では、本学からの提案により「市内大学との連携まちづくり」連携事業を宇都宮市HPへ掲載することが実現した。</p>	
<p>【2】 外部資金の獲得に積極的に取り組むとともに、経費の節減や現況資源の有効利用を進め、健全な財務体質の維持を図る。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 外部資金獲得については、学内措置により既存の3センターを統合し「地域共生研究開発センター」に拡充改組（16年4月）し、受託研究等の受入体制を強化した。 さらに、知的財産の創出・保護・活用を推進するため、18年4月に「域共生研究開発センター」及び「知的財産センター」の連携を中核とした「産学官連携・知的財産本部」を設置し、発明協会から知的財産アドバイザーの派遣を受け、知的財産活用プロジェクトを設け活動を行った。 また、外部資金の獲得等の一環として、課外活動共用施設建設のための募金活動を2カ年（16～17）に亘り行ったほか、「物件費の節減合理化基本方針」に基づき、学内構成員に対し、コスト削減の意識付けを図り、複写機の設置台数の見直し及び大学会館管理業務の外部委託等々、経費の節減を継続的かつ積極的に進めてい更し、併せて、職員宿舍の一部を学生寮に使用し、留学生宿舍不足の解消を行うなど、減損会計を踏まえた資産の有効活用を努めた。</p>	<p>経費節減への取組について、各部署等が節減目標を策定し、毎年度定期に報告を受けるとともに、取組状況について全学に周知することとし、削減目標6%を目指すこととする。また、エコリーダーの活動に引き続き現場の状況把握に努めるとともに、活動内容を広く学内に周知した環境対策への取組を経費節減への取組を実施することとする。 「産学官連携・知的財産本部」として、JST、経産省などの競争的・研究助成への募金を積極的に支援するとともに、産学官連携、事業化の視点から申請書作成にもコミットし、採択率向上を図る。</p>
	<p>【2-1】 「産学官連携・知的財産本部」に、外部資金によるコーディネーター人材の配置を目指し、コーディネーターの活用により、積極的な外部資金獲得を目指す。</p> <p>【2-2】 18年度に組織した「産学官連携・知的財産本部」の組織整備をさらに進め、知的財産の一層の充実と外部資金の獲得に積極的に取り組み併せて経費の節減や資産の有効活用を推進する。</p>	<p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【2-1】 文科省産学官連携コーディネーター及び大学知的財産管理アドバイザー派遣事業に採択され、配置がなされた。また、県内の商工会議所、商工会の産学官連携コーディネーター3名を本学のコーディネーターとして任用した。</p> <p>III</p> <p>【2-2】 JSTのシーズ発掘支援事業に関する説明会を2回開催するなど外部資金獲得の推進を図った。また、発明発掘コーディネーターによる教員の研究室訪問を実施して、発明発掘と知財啓蒙活動を積極的に展開した。</p>	

		<p>経費削減については、16年度に策定した「物件費の」節減合理化基本方針」の検証を行うとともに、更なる分析・調査等を加えるべく「経費節減、合理化検討事項見直し検討チーム」を設置し、徹底的な見直しを図った。さらに、昨年引き続き冬季・省エネキャンペーンを実施（H19.12～20.3）し、学生教職員に対し、電気使用量等の削減に努めるよう周知徹底を図った。</p>	
<p>②機動的・効率的な全学的意思決定と運営を可能とする組織体制の確立 【3】 学長のリーダーシップのもと、役員組織の企画立案機能を強化する。役員組織と事務部門との連結を強化する。また、学長と各学部長との連絡調整を密に図る。</p>	<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 役員組織と事務部門との連結を強化するため、運営連絡会（18年度から「運営調整会議」）を16年4月1日に設置し、機動的な執行体制を整えた。また、役員組織と各学部長等との連絡調整を密にするため、企画調整会議（18年度から企画戦略会議）を16年4月1日に設置し、学内合意形成の円滑化を図った。さらに、19年4月から「地域連携」及び「大学コンソーシアム栃木」の業務を学長室から産学地域連携課に移管し、円滑化を図った。</p> <p>III （平成19年度の実施状況） 【3】 企画立案広報機能を強化するため、学長室を企画広報室に改組し、20年4月に設置することとした。18年度に引き続き、役員と事務部門の情報交換、意見交換及び連結強化のための会議として運営調整会議を、役員と各学部長、各事務部長との連絡調整を密にするための会議として企画戦略会議を定例化して行い、19年度においては、運営調整会議を28回、企画戦略会議を11回開催し、情報の共有化と意思疎通に積極的に努めた。</p>	<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 各種委員会の見直しを行い、18年4月から24の全学委員会を15の委員会に整理再編した。併せて、各委員会が十分に機能を発揮できるよう広報戦略実施チームやセキュリティプロジェクトチーム、環境作業部会やプロジェクトWGなどワーキンググループやプロジェクトチームを随時設置し、柔軟で機動的な運用を行った。また、学内ホームページに各種委員会の議事録及び会議資料を会議後速やかに掲載し、教職員への情報伝達の的確化・迅速化を図るとともに、透明性の高い運用に努めた。</p> <p>III （平成19年度の実施状況） 【4-1】 18年度に実施した全学委員会の統廃合効果の検証結果を、12月12日開催の教育研究評議会にて報告した。統廃合により、委員の絶対数、所要時間、文書作成量及びコピー用紙使用数の削減が確認さ</p>	<p>引き続き、役員組織と事務部門との連結を強化する。また、学長と各学部長との連絡調整を密に図る。</p> <p>引き続き、役員組織と事務部門との連結を強化する。また、学長と各学部長との連絡調整を密に図る。</p> <p>引き続き、学委員会の効率化を図る。また、各職員への情報伝達の的確化・迅速化を推進するため、情報ネットワークやメール等の有効利用を図る。</p>
<p>【4】 各種委員会のさらなる整理再編を進め、機能的かつ透明性の高い運用に努める。</p>	<p>III 【4-1】 17年度の検討を踏まえ、各種委員会全の整理統合を図り、機動的・効率的な全学的意思決定と運営を行うとともに、引き続き全学委員会の効率化を図る。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【4-1】 18年度に実施した全学委員会の統廃合効果の検証結果を、12月12日開催の教育研究評議会にて報告した。統廃合により、委員の絶対数、所要時間、文書作成量及びコピー用紙使用数の削減が確認さ</p>	<p>引き続き、学委員会の効率化を図る。また、各職員への情報伝達の的確化・迅速化を推進するため、情報ネットワークやメール等の有効利用を図る。</p>

	<p>【4-2】 各種委員会が十分に調査分析・企画立案機能を発揮できるように、必要に応じてワーキンググループや、プロジェクトチームによる柔軟で機動的かつ透明性の高い運用に努める。</p> <p>【4-3】 各教職員への情報伝達の的確化・迅速化を推進するため、情報ネットワークやメール等の有効利用を図る。</p>	<p>れた。また、同じ資料は再利用（使い回し）することでコピー用紙の削減を図った。</p> <p>III</p> <p>【4-2】 既設のワーキンググループ及びプロジェクトチームに加え、業務改善検討プロジェクトチームを新たに設置し、「会議の効率化、運営の効率化、資料の削減、会議の整理（統廃合）圧縮、資料の電子化」などを主たるテーマとして業務フローの作成から問題の把握、改善案策定までの手法の学習も含め6回のミーティングを行った。なお、最終取りまとめは20年4月に行う。</p> <p>III</p> <p>【4-3】 各会議体の議事要録及び資料を会議終了後速やかに学内用ホームページに掲載するとともに、学外向けホームページには法定会議の議題を一覧、全学委員会の主たる審議内容及び実績を公開することで、学内情報を積極的に内外に発信した。更に、全教職員へ迅速な周知が必要なものについては、メールによる一斉送信を行い、積極的な周知に努めた。</p>	
<p>③大学運営に対する学内構成員の参画・関与を確保するための方策</p> <p>【5】 学内合意形成の基盤として、学部の間の円滑な意思疎通、全学的視野の共有を図るため、大学の運営に関する情報交換を促進する。その一環として、学長・担当理事（副学長）と学生を含む学内構成員との直接交流の機会を増加させる。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 学長及び担当理事と学生、保護者、内地留学生、事務系・技術系職員、大学教員及び附属学校園の校（園）長・副校（園）長との懇談会をそれぞれ開催し、教職員・学生等との情報交流・意思疎通を図った。</p> <p>【5】 学内構成員間において、大学運営に関する情報交換を促進することによって、学部間、部局間の円滑な意思疎通、全学的視野の共有を図り、更に、国立大学法人の教職員としての意識の改革に努める。また、学生との直接交流の機会及び地域自治会との懇談会を継続して設ける。</p>	<p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【5】 事務職員新任中堅職員フォローアップ研修及びマネジメント研修において、大学の現状・各業務の内容を説明、紹介するとともに大学職員としての意識の改革に努めた。また、主任研修において、法人職員としてのあり方をとらえ、コミュニケーションの手法を学ぶと併せて、討議演習を行い、職員としての意識啓発と横断的視野の育成に努めた。さらに、18年度に引き続き、11月13日に役員と地域自治会長との懇談会を開催し、意見交換を行い、地域と大学の積極的な交流を図った。その他、12月13日には、学長と附属学校園の校長、園長、副校長及び副園長との懇談会を開催し、積極的な情報交換を行った。</p>	<p>学内構成員間において、大促進に関する情報交換を学内推進することによって、学部間、部局間の円滑な意思疎通、全学的視野の共有を図り、更に、国立大学法人の教職員としての意識の改革に努める。また、学生との直接交流の機会及び地域自治会長との懇談会を継続して設ける。</p>
<p>【6】 教員の大学運営業務に対する貢献を適切に評価することによって、大学運営への積極的参画を促すとともに、事務職員各種委員会への参画を図る。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 17年度に「大学評価規程」、「教員評価指針」、「教員評価実施要領」、「教員評価委員会を学学規程」を制定し、18年度に教員評価の試行を行った。また、19年度の本実施に向け、全学教員評価委員会において、評価項目・評価基準・評価方法等の改善・変更すべき点及び各学部間の調整等を検討した。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 17年度に「大学評価規程」、「教員評価指針」、「教員評価実施要領」、「教員評価委員会を学学規程」を制定し、18年度に教員評価の試行を行った。また、19年度の本実施に向け、全学教員評価委員会において、評価項目・評価基準・評価方法等の改善・変更すべき点及び各学部間の調整等を検討した。</p>	<p>19年度に実施した教員評価について、21年度の教員評価に向けて20年度に自己評価を行なう。また、「大学評価規程」等に基づき、教員評価を行い、農学部教員の評価方針、評基準</p>

		<p>さらに、学内委員会の機動的かつ透明性の高い運用を図るとともに、事務職員の意見を委員会の審議に反映できるように、事務職員の各種委員会への参画を図り、機動的な運営を図った。</p>	<p>等の検討も継続して行う。併せて、事務職員の各種委員会への参画を継続する。</p>
	<p>【6-1】 18年度に実施した教員評価の試行結果を踏まえ、教員評価を実施する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【6-1】 各教員から学部長に「教員自己評価書」が提出され、学部教員評価委員会を経て学部長から平成19年度教員評価結果報告書が学長に提出された。</p>	
	<p>【6-2】 職員の大学運営業務への貢献度を引き続き評価対象とするともに、事務職員について、各種委員会への積極的参画を促進する。</p>	<p>III 【6-2】 18年度に教員評価指針及びその指針に基づく教員評価実施要領を制定し、組織等が行う教員評価の対象領域の一つとして、全学委員会や学部委員会などの「学内組織運営」にかかわる領域を設定したことを受け、引き続き人事評価に反映させるとともに、事務職員が参画するこ</p>	
<p>④透明性の確保及びアカウントビリティの向上に関する方策 【7】 広報体制を強化するとともに、迅速な情報公開を進める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 17年度に、広報委員会においてホームページの更新を含めて維持管理体制を見直し、ホームページの改善を行った。 また、18年度においては、県内35校の高校生を対象に本学ホームページの情報伝達力の調査を行い、その結果を踏まえてホームページの見直し及び更新を行った。 さらに、大学案内 UU GUIDE BOOK及び広報誌 UU nowの作成やオープンキャンパスの実施等に学生が参画することにより、学生からの視点も含めた学内外への広報機能の充実を図った。情報の集積と発信を行うため、情報管理基盤と情報活用基盤の整備を行った。情報管理基盤の整備では、「大学経営・評価情報システム」をプランニングし、プロジェクトを組織し、情報共有・利活用のための情報管理を実現するため「大学情報基盤構築計画」を策定し「宇都宮大学情報データベース」の構築を開始した。また、情報資産の安全な利活用を図るため全学的な認証システムを構築し、対外通信の安全を確保するため「国立大学法人宇都宮大学における対外通信接続に関する基準」を制定し、さらに「国立大学法人宇都宮大学情報セキュリティ基本方針」を制定した。 一方、本学の情報化戦略を実現するためC I O及びC I O補佐を設置し、セキュリティマネジメントを確立するためC S O及びC S O補佐を設置し体制を整備した。 C S Oの下では全学のセキュリティポリシーの策定を見据えてプロジェクトを組織し、総合メディア基盤センターセキュリティポリシー策定及びI S O 2 7 0 0 1 認証取得に着手した。</p>	<p>本学情報の学内外へ向けた提供及び共有について、情報資産管理の観点からその体制を含めて引き続き整備するの充実を図るとともに、大学案内 UU GUIDE BOOK及び広報誌 UU nowの作成やオープンキャンパスに学生が参画する機会により、学内外への広報機能の充実を図る。 また、全学セキュリティポリシーの策定を図る。</p>
	<p>【7-1】 ドキュメントファイル管理システムを</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【7-1】</p>	

	<p>もとに、学内における情報の管理を一層整備し、情報の機密性、安全性及び可能性を図るとともに、透明性の確保及びアカウンタビリティに資するための情報の整理及び提供に努める。</p> <p>【7-2】 学内外への広報機能を充実させるため、公式ホームページの充実を図るとともに、学生の広報活動への参画の推進を引き続き行う。</p> <p>【7-3】 CIO及びCSOのもとに、本学の情報基盤を担う総合メディア基盤センターの情報セキュリティーを策定するとともに、ISO27001の取得に努める。</p>	<p>III 学内の組織情報（業務情報）保有状況調査を行いドキュメントファイル管理システムにおいての分類・集積に着手した。特に大学評価に対応する情報の収集・蓄積についてはドキュメントファイル管理システムを利用し、情報の機密性、安全性及び可能性を図った。また、学内職員Webサイトをリニューアルし学内情報の共有化を図った。</p> <p>III 【7-2】 公式ホームページ（英文）の大幅な見直し及び更新を行った。また、大学案内UU GUIDE BOOK及び広報誌UU nowの作成やオープンキャンパスに学生が参画することにより、学生からの視点も含めた学内外への広報機能の充実を図った。また、高校生向けホームページの充実を図ることにし、まず工学部が公開した。</p> <p>III 【7-3】 19年11月に認証機関により、ISO27001の認証登録が決定され、総合メディア基盤センターの情報セキュリティーポリシーの策定及び、ISO27001の認証取得が完了した。</p>	
<p>⑤点検・評価体制と合理的資源配分に関する方策</p> <p>【8】 学長のもと、点検・評価会議において、学内諸活動に関する厳正な点検・評価を継続的に実施する。</p>	<p>【8】 点検・評価会議において、引き続き合理的資源配分の観点で、学内諸活動における点検・評価を行い、実施可能なものから順次取り組む。</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 予算執行に関連し、アウトプット指標を設定し、それに対するアウトカム（効果）を取りまとめ、決算や学内諸活動における点検・評価等に活用した。</p> <p>III 【8】 学内諸活動の自己点検評価が行えるよう、各部署の予算執行計画書を策定し、学内教職員向けHPに公表を行い、PDCAサイクルが機能するようにした。</p>	<p>20年度も引き続き、学内化諸活動に関する経費を明確にし、厳正な点検・評価を継続的に実施するため、予算執行計画書を作成し学内HPに掲載する。</p>
<p>【9】 点検・評価結果を各分野の改善につなげるため、各分野に関連する委員会各組織において点検・評価結果に基づく改善策の検討を進め、実施する。</p>	<p>【9】 全学委員会における会議の効果的運用を図る。</p>	<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 17年度において、全学委員会を見直し、運営の改善に資するため、点検・評価会議において各委員会に点検・評価アンケートを実施した。また、18年度から24の全学委員会を15の委員会に整理統合し、機動的、効率的な全学の意思決定と運営を行った。さらに、19年度から防火対策委員会及び防災対策委員会を廃止し、新たに包括的な危機管理検討委員会を設置することを確認し、これに必要な準備を行った。</p> <p>III 【9】 18年度に実施した全学委員会の統廃合効果の検証結果を、12月12日開催の教育研究評議会にて報告し、統廃合により、委員の絶対数、所要時間、文書作成量及びコピー用紙使用数の</p>	<p>全学委員会における会議の効果的運用を図る。</p>

		<p>削減を確認した。 また、同じ資料は再利用（使い回し）することでコピー用紙の削減を図った。 更に、事務連絡協議会において、各会議体における議題の精選と資料の集約を図るよう依頼した。</p>	
<p>【10】 点検・評価の結果と社会のニーズの的確な把握に基づき、人材・予算の重点配分を実行する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 社会的ニーズの高いキャリア教育の充実及び産学官連携等を積極的に推進するため、16年度に任期付教員を全学共用定員から2名採用した。産学官連携では、本学とキヤノン株式会社とが連携し、光学技術者育成の拠点を構築するたため、19年度から本学に設置される「オプティクス教育センター」の専任教員2名を全学共用定員枠から採用を決定した。また、「共通教育センター」の専任教員1名を全学共用定員枠から採用した。 なお、中期計画の実施に必要な予算を重点配分するとともに、時宜にかなった社会のニーズにマッチした教育研究活動に重点配分できるような経費の確保に努めており、若手教員に対する研究助成金、産休明け・育児休業明けの女性教員等への研究助成、さらに、「教育充実・改善支援経費」の拡充及び「国内外交流推進経費」やホームページの再構築のための経費等を充実させた。</p>	<p>20年度予算においても、社会のニーズにマッチした教育研究に重点配分できるように、若手教員に対する研究助成金、重点推進研究経費の予算措置を行う。 (20年度予算額) ・若手教員に対する研究助成 12,152千円 ・重点推進研究経費 40,000千円</p>
	<p>【10】 点検・評価の結果と社会のニーズの的確な把握に努め、人材・予算の重点配分を引き続き実行する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【10】 社会的ニーズの高いキャリア教育の充実及び産学官連携等の積極的推進に資するため、16年度から任期付教員を全学共用定員から2名採用している。本学とキヤノン株式会社が連携し、光学技術者育成の拠点を構築するために、19年度に本学に設置された「オプティクス教育センター」の専任教員1名を全学共用定員枠から採用した。また、共通教育体制を充実させるため「共通教育センター」を設置し、専任教員1名を全学共用定員枠から採用した。 なお、19年度予算において若手教員に対する研究助成金、重点推進研究経費の配分を行った。 (配分額) ・若手教員に対する研究助成経費 (18年度) (19年度) 9,030千円 → 11,210千円 ・重点推進研究経費 31,860千円 → 45,000千円</p>	
<p>⑥学部長を中心とした機動的・戦略的な学部運営に関する具体的方策 【11】 各学部における教育・研究・運営等の基本方針の策定に関わる教授会の役割に配慮しながら</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 国際学部では、学部長の下に4つの時限WGを立ち上げ、学部長の補佐体制を強化した。 教育学部では、学部長補佐を2名おき、学部の今後のあり方についての基本方策を集中的に審議した。 工学部では、毎月1回のペースで企画戦略会</p>	<p>国際学部では、学部長の下にWGを設置し運営会議と連携して学部・研究科運営の機動性を高め、補佐体制を強化する。 教育学部では、教育・研究</p>

ら、学部長補佐体制を強化し、学部運営の機動性を高める。

【11】
各学部における教育・研究・運営等の基本方針の策定に関わる教授会の役割に配慮しながら、学部長補佐体制を強化し、引き続き学部運営の機動性を高める。

議を開催し、機動的な学部運営をめざす活動を行っている。
農学部では、学部長補佐を5名体制とし、学部長、評議員を加えた企画会議を週一回開催し、事業計画、研究企画等の基本方針を全学の動向を考慮しながら進めている。

III (平成19年度の実施状況)
【11】
国際学部では、国際学部・研究科運営会議と5WG、教授会、委員会、FD研究会を連携しながら進めている。
教育学部では、2名の学部長補佐にそれぞれ特命事項を命じ、学部運営の機動性を高めた。運営等に関する基本方針及び戦略的等重要事項の提案及び検討は、工学部企画戦略会議で行い、次に学科長・専攻長会議で提案・審議・決定し、実行に移している。
農学部では、学部長補佐を4名体制とし、教務委員会、入学試験委員会、広報連携委員会、研究推進委員長も兼ね、学部長、評議員を加え企画会議を週一回開催し、事業計画、研究企画等の基本方針を全学の動向を考慮しながら進めている。

・運営等の基本方針に配慮し、学部長補佐体制を強化し、学部運営の機動性を高める。
工学部では、学部長、評議員を加えた企画会議を週一回開催し、事業計画、研究企画等の基本方針を全学の動向を考慮しながら進めている。
農学部では、学部長補佐を5名体制とし、学部長、評議員を加えた企画会議を週一回開催し、事業計画、研究企画等の基本方針を全学の動向を考慮しながら進めている。

【12】
法人化に向けた組織変革が意図どおりに機能するか、継続的な点検を実施し、必要に応じて再編・改良を行う。

【12-1】
各学部において組織変革が意図どおりに機能しているか、引き続き点検を実施する。

III (平成16～18年度の実施状況概略)
学内予算及び決算の概要を学内HPに公表するとともに、教職員に対して説明会を開催している。また、学内の科研費公募要領説明会時に、不正使用の防止及び補助金使用方法の説明を行うとともに、公的研究費の管理・監査を確実に実施する体制を整備した。さらに、内部統制システムとして、毎年、重点項目などの監査テーマを定め、会計経理に関する内部監査を実施している。

III (平成19年度の実施状況)
【12-1】
国際学部では、博士後期課程が設置され、教育課程全体の組織が完成した。
教育学部では、学部運営会議及び自己点検評価委員会を中心として、各委員会の機能について継続的に点検した。また、新課程編成について組織改革WGが引き続き検討をし、「総合人間形成課程」(仮称)構想案を策定した。
工学部では、大学院部局化の概算要求(組織整備要求)の申請が承認され、20年4月より新組織が機能するよう、「工学部・工学研究科教育研究組織内規」等の新組織の規程の整備を進めるとともに、教育体制についても履修規程・履修案内・博士学資授与実施手順等の改訂を行っている。
農学部では、企画会議において、継続して学部全体の課題を検討している。

企画戦略会議において大学全体の課題と将来計画の検討を継続して行う。制の20年度の事務のチームについては、19年度に実施した自己点検・評価の結果及び業務改善コンサティーンメントの結果を踏まえ、総合的に判断の上で決定する。また、事務の目標管理制については、19年度の試行に引き続き自己点検・評価及び新踏系な人事考課の評価結果を踏まえ、20年度以降の実施方針を「研究費等の運営・管理体制」計画推進室と連携し、不正防止を引き続き内部統制システムの構築を推進する。国際学部では、教育、研究、地域貢献を強化し、多文化共生圏を20年4月1日に設立させることとしている。
工学部では、20年度より大学院が部局化され、大幅に組織が改編されるが、新組織において各組織単位が有効に機能し、教育研究活動が活発に進む

<p>【12-2】 事務のチーム制、事務の目標管理制並びに新たな人事考課制について、改善・改良を図る。また経理面においては引き続き内部統制システムの構築を推進する。</p>	<p>III 【12-2】 事務のチーム制については、18年度末に行った自己点検・評価結果を踏まえ、19年度は各課の業務の内容と性格に配慮した柔軟で機動的な新たなチーム制に改め、試行を継続した。また、事務の目標管理制については、19年度は勤務評価から切り離し、業務の推進・改善に資するものとして目標を別途設定することとした。3月に各課等において自己点検・評価を実施し、20年4月に評価結果を取りまとめる。さらに、事務職員等の新たな勤務評価として、目標管理制と人事考課制の相互関係を明らかにし、これまでの部下評価のほか、被評価者による自己評価、同僚評価、上司評価を行い、処遇等へ反映すべく360度評価を目指した勤務評価を試行した。今後、PDSサイクルにより、更に改善を図ることとした。 また、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」に準拠した研究費等の管理・監査体制を整備した。</p>	<p>体制となるよう、組織の各単位について調整を進める。</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
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標 ○ 本学の基本的な目標を達成するにふさわしい教育研究組織の在り方を継続的に見直す。
 ○ センター等を中心に組織の見直しを進め、学部・研究科の教育研究の推進の観点及び広く社会との連携を重視し、本学の特色あるセンターの整備充実を順次計画的に進める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		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
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 【13】 学長のリーダーシップのもとに、役員と各学部長等との連絡調整を密にしなが、教育研究組織の見直しを進める。	【13】 学長のリーダーシップのもとに、役員と各学部長等との連絡調整を密にしなが、企画戦略会議において教育研究組織の見直しを進める。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 学長のリーダーシップのもとに、役員と各学部長等との連絡調整を密にしなが、教育研究組織の見直しを行った。具体的には、地域共同研究センターと機器分析センター及びVBLをまとめ、地域共生研究開発センターの設置、野生植物科学研究センターの拡充改組、産学官連携・知的財産本部、キャリア教育・就職支援センターなどを設置し、また、オプティクス教育研究センター及び共通教育センターの19年4月設置に向け所要の作業を完了した。	学長のリーダーシップのもとに、役員と各学部長等との連絡調整を密にしなが、企画戦略会議において教育研究組織の見直しを進める。	III	III
				（平成19年度の実施状況） 【13】 社会や学生のニーズに対応した教育研究組織を機動的に構築するため、役員と各学部長等からなる企画戦略会議において検討を重ね、19年4月に共通教育の改善と実施推進を担う共通教育センターを立ち上げた。また、民間企業の協力を得て光学の科学や技術に関わる高度技術者及び研究者の育成、先端的研究領域の創成等を進め、わが国のみならず世界の最先端を行く教育研究拠点を確立すべくオプティクス教育研究センターを設置した。 20年3月25日には、遺伝子実験施設と放射性同位元素実験室、動物実験室、環境調節実験棟を再編統合し、バイオサイエンス教育研究センターとして設置した。 また、20年4月設置に向け、工学研究科では、博士前期課程及び博士後期課程の改組、大学院の部局化を図るべく所要の準備を完了し、更に国際学部においては多文化公共圏センター設置に向け所要の準備を完了した			
【14】 本学をとりまく社会環境並びに時代の要請に配慮しながら、教育、研究及び社会貢献に関する本学の基本的な目標を達成す		III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 国際学部では、国際学研究科博士後期課程国際学研究専攻の設置が18年11月30日に設置審で認められた。教育学部では、学長直属「教育学部改革検討	工学部では、部局化のメリットを生かして、社会環境並びに時代の要請に配慮した教育研究組織の実現について検討す	III	III

<p>るにふさわしい教育研究組織の在り方を継続的に見直し、必要に応じて柔軟に編成する。</p>		<p>PT」を発足させ、組織改革について検討した。工学部・工学研究科では、大学院部局化構想について検討を行ない19年4月に文部科学省との事前相談を行うこととした。また、「4大学大学院教育連絡協議会」の中の先導的IT人材育成拠点形成WGにおいて、20年度概算要求事項とした。</p>	<p>る。</p>
	<p>【14-1】 本学をとりまく社会環境並びに時代の要請に配慮しながら、人的資源の有効な活用と教育、研究及び社会貢献の一層の充実を図るため、学部・研究科を越える研究組織と教育組織のあり方を引き続き検討する。</p> <p>-----</p> <p>【14-2】 本学の教育・研究上の特徴を出しながら、且つ社会の要請に応えるため、国際学、研究科、教育学研究科、工学研究科及び農学研究科の再編を含め新専攻又は新研究科の設置の可能性を引き続き検討する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【14-1】 国際学部では、博士課程の設置及び多文化公共圏センターの設立に向けた準備がなされた。工学部では、地域共生研究開発センター、VBL等は、地域との連携を図りながら、先端的研究と地域貢献を目指して活動中である。なお、オプティクスに関する人材育成と研究における我が国の中心となる拠点化を目指して立ち上げたオプティクス教育研究センターを中心に、グローバルCOEを目指した活動の展開を行った。</p> <p>IV 【14-2】 国際学部では、国際学研究科博士後期課程国際学研究専攻が4月1日からスタートした。工学部では、20年度より大学院が部局化され、大幅に組織が改編されるため、新組織において各組織が有効に機能し、教育研究活動が活発に進む体制となるよう、工学部・工学研究科内規等の作成・修正を終了した。</p>	
<p>【15】 高等教育及び生涯教育の基本的な課題について研究し、具体的な研究成果を踏まえ、具体的な諸施策を企画・運営する上で、指導的役割を果たすための組織として、生涯学習教育センターを整備改組して、総合教育研究開発センター（仮称）を設置する。</p>	<p>【15】 生涯教育および地域社会の再構築などの基本的課題について研究し、具体的な諸施策を企画、運営する上で、指導的役割を果たす組織として、生涯学習教育研究センターの整備改組について検討する。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) キャリア教育・就職支援センターは、キャリア教育と進路・就職支援を一層強化する目的で19年1月に設立された。また、共通教育センターを19年4月に設置するこが役員会で承認された。なお、生涯学習教育研究センターの整備改組については、19年度に引き続き検討することとした。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【15】 17年度に策定した大学教育開発センター構想においては、「①大学教育企画マネジメント部門（共通教育、キャリア教育、専門教育）、②教育開発・評価（FD）部門、地域教育開発支援部門」から成るセンター設置を予定していたが、19年1月には、キャリア教育就職支援センターを設置し、また、19年4月には共通教育センターを単独で設置したため、生涯学習教育研究センターの整備改組は単独で検討することにした。9月の教務委員会において、公開講座の充実を図るために「公開講座改革検討WG」を設置した。10月以降計3回の会議を開催し検討した結果を、20年度以降の公開講座改革・センター整備に反映させることとした。</p>	<p>「公開講座改革検討WG」の検討結果を提言としてまとめる。それを20年度以降の公開講座改革・センター整備に反映させる。</p>

<p>【16】 本学における情報基盤の整備 ・運営と情報基盤技術の高度化を図り、全学的情報処理業務を一元化し、地域情報センターの機能を担うため、総合情報メディアセンター(仮称)を設置する。また、学内の学術情報の収集・蓄積・流通を高度化するために、本学附属図書館と総合情報メディアセンター(仮称)が連携した学術情報メディア運営機構(仮称)を設置する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 18年7月1日付けで、「総合情報処理センター」を「総合メディア基盤センター」に改組した。現在、学内の学術情報の収集・蓄積・流通を高度化するために、附属図書館と連携した学術情報メディア機構(仮称)設置に向けた検討を進めた。 18年10月に附属図書館と総合メディア基盤センターと連携して学術情報リポジトリWGを設置した。11月に先行大学である千葉大学、広島大学及び岡山大学に出張し、情報収集を行った。先行大学での情報収集を、学術情報リポジトリの構築に向け、外部資金を獲得するため、国立情報学研究所の「次世代学術コンテンツ基盤共同構築事業」に応募する準備を行った。</p>	<p>学内の学術情報等の収集・蓄積・流通を高度化し、総合情報メディアセンターが連携した学術情報メディア機構(仮称)の設置に向け、引き続き検討する。また、20年4月に宇都宮大学学術情報リポジトリを開学する予定である。</p>
<p>【16-1】 学内の学術情報等の収集・蓄積・流通を高度化するために、附属図書館と総合情報メディア基盤センターが連携した学術情報メディア機構(仮称)の設置に向け、引き続き検討する。</p> <p>-----</p> <p>【16-2】 附属図書館と総合メディア基盤センターの連携のもと、学内に教育研究成果物を収集・蓄積し、インターネット上で学内外に発信するため、機関リポジトリの構築を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【16-1】 19年12月3日開催の情報委員会で審議した結果、当面、附属図書館及び総合メディア基盤センターとともに実質的な連携を積み重ねていくことを優先し、学術情報メディア機構(仮称)の設置については、引き続き検討することとした。</p> <p>-----</p> <p>【16-2】 国立情報学研究所が公募した「平成19年度次世代学術コンテンツ基盤共同構築事業委託業務」に応募し、採択された。10月にその費用でリポジトリ用サーバ及びDSpaceソフトを導入した。12月に開催した情報委員会、企画戦略会議及び教育研究評議会で宇都宮大学学術情報リポジトリ構築の趣旨及びコンテンツ掲載について、協力依頼した。さらに各学部教授会において利用説明を行った。登録済み論文数は約600タイトルである。</p>	
<p>【17】 本学の国際交流活動において3つの柱となる、学生の国際交流、教育研究の国際交流及び国際協力プロジェクトへの参画を総合的に効果的に推進すべく、留学生センター(仮称)の設置に努める。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 国際交流業務は、新たに設置した社会連携推進機構の下にある国際交流推進本部と学術国際委員会が行い、留学生センターは、本来の任務を全うするための見直しについて検討した。</p>	<p>引き続き留学生センターの機能を充実し、留学生教育を一層強化・推進する。</p>
	<p>【17-1】 留学生センターの機能を充実し、留学生教育を一層強化・推進する。</p> <p>-----</p> <p>【17-2】 国際交流事業を一層推進するために国際交流推進本部の設置を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【17-1】 「新たな留学生センターの任務及び体制について」を取り纏め12月の教育研究評議会に報告した。また、留学生センターでは、中級日本語短期留学プログラムの20年度実施を決定し、その授業科目、時間割等について検討した。</p> <p>-----</p> <p>【17-2】 企画戦略会議及び教育研究評議会の議を経て、5月16日付けで国際交流推進本部を設置</p>	

<p>【18】 21世紀のバイオテクノロジーを担う人材を育成し、遺伝子関連資源の標本の収集、遺伝子関連の研究及び啓蒙活動を一層推進するために、遺伝子実験施設、RI実験室、動物実験室及び環境調節実験棟をバイオサイエンス教育研究センター（仮称）として統合・整備する。</p>	<p>【18】 遺伝子実験施設は、より一層地域に貢献する体制へと充実させるために、バイオサイエンス教育研究センター（仮称）として統合する。</p>	<p>III</p>	<p>した。 （平成16～18年度の実施状況概略） 遺伝子実験施設及び農学部において、それぞれの委員会で検討を重ね、バイオサイエンス教育研究センター（仮称）の設置に向け具体的な原案を作成した。</p>	<p>[20年度] バイオサイエンス教育研究センターにおいては、バイオサイエンスの先端的研究、バイオテクノロジーの啓蒙及び人材育成を推進する。</p>
	<p>【18】 遺伝子実験施設は、より一層地域に貢献する体制へと充実させるために、バイオサイエンス教育研究センター（仮称）として統合する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【18】 遺伝子実験施設は、より一層地域に貢献する体制を充実させるため、RI実験室、動物実験室、環境調節実験棟を統合し、バイオサイエンス教育研究センターを3月25日に設置した。</p>	<p>[21年度] 20年度計画を継続して推進する。 また、統合・整備に伴う課題について検討する。</p>
<p>【19】 産学官共同研究開発の一層の推進、地域連携の強化、起業化促進、ベンチャーマインドをもった人材の育成、知的財産の創出と確保及び管理運営の強化等を図るために、機器分析センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーと地域共同研究センターを統合して地域創造開発研究センター（仮称）として再編する。</p>	<p>【19】 18年度に実施済みのため、19年度計画なし（中期計画達成済み）</p>	<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 産学官共同研究開発の一層の推進、地域連携の強化、起業化促進、ベンチャーマインドをもった人材の育成、知的財産の創出と確保及び管理運営の強化等を図るために、16年4月に「機器分析センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーと地域共同研究センターを統合して地域共生研究開発センター」に改組した。さらに、18年4月に「産学官連携・知的財産本部」を設置し、産学官共同研究開発の一層の推進、地域との連携を強化するとともに、本学の研究成果の起業化を促進、ベンチャーマインドをもった人材の育成、知的財産の創出と確保及び管理運営の強化等を図った。</p>	<p>特になし。</p>
<p>【19】 18年度に実施済みのため、19年度計画なし（中期計画達成済み）</p>	<p>【19】 18年度に実施済みのため、19年度計画なし（中期計画達成済み）</p>	<p>IV</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 「産学官連携・知的財産本部」の機能を強化するため、産学地域連携課の分室を陽東キャンパスの地域共生研究開発センター、知的財産センターの建物内に設置（4月）し、担当職員を常駐させることで強化を図った。 また、知財専任職員を採用し、本部機能の強化を図るとともに、先行特許サーチ補助など教員の知財活動支援を開始した。</p>	
<p>【20】 社会や時代の新しい要請に応えられるように、野生植物科学研究センターの研究組織と機能の充実を図る。</p>	<p>【20】 昨年度実施した雑草科学研究センターへの組織改組の主旨に基づき、我が国における雑草科学研究の拠点形成の一環として、組織管理運営の透明性、研究基盤整備、および社会貢献に努め、特徴ある研</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 社会や時代の新しい要請に応えるため、18年6月に「野生植物科学研究センター」を「雑草科学研究センター」に改組し、研究部を植生マネジメント部門、植物応答解析部門、情報解析部門として機能の充実を図った。</p>	<p>[20年度] 雑草科学研究センターの組織改組の主旨に基づき、我が国における雑草科学研究の拠点形成の一環として、研究基盤整備、および社会貢献に努め、特徴ある研究を更に推進する。</p>
<p>【20】 昨年度実施した雑草科学研究センターへの組織改組の主旨に基づき、我が国における雑草科学研究の拠点形成の一環として、組織管理運営の透明性、研究基盤整備、および社会貢献に努め、特徴ある研</p>	<p>【20】 我が国における雑草科学研究の拠点形成の一環として、透明性ある組織管理運営、社会貢献の拡大を推進するため、教員補充及びポストドクター採用に努め、3名を採用した。教員補充</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【20】 我が国における雑草科学研究の拠点形成の一環として、透明性ある組織管理運営、社会貢献の拡大を推進するため、教員補充及びポストドクター採用に努め、3名を採用した。教員補充</p>	

	<p>究を更に推進する。</p>		<p>については次年度以降に持ち越した。 なお、ポストドクターについては成果発表会を公開で開催した。また、4月の学会開催に向けて準備を進めている。</p>	
<p>【21】 農学研究科における博士課程は、計画期間中も引き続き東京農工大学大学院連合農学研究科を構成するが、その後の将来計画については、計画期間中に検討する。</p>	<p>【21】 農学研究科（博士課程）は、東京農工大学大学院連合農学研究科を維持し、高度専門職業人や研究者の育成を行う。新時代の大学院教育として多様な講義を受けられることのできる課程制に移行するとともに3専攻から5専攻に改組し、単位制を導入する。三大学連携等の質的発展、向上に資する具体策は引き続き検討する。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 連合農学研究科の3大学連携ワーキンググループを立ち上げ「教育・研究における3大学の共同戦略」の提案とその実行のための検討を行った。また、3専攻から5専攻に改組を行い、専攻の教育目的の明確化を図った。各新大講座ではセミナーを開催し、教員及び学生が一同に会して、学生の間発表等を行い、三大学による指導体制を強化している。</p> <p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【21】 課程制へ移行し、教育プログラム及び研究指導の実施により、体系的なカリキュラムのもとで、高度な専門的知見を有する研究者・技術者を養成している。また、3専攻から5専攻に改組し、単位制により教育プログラムに基づく研究指導を計画的、段階的に進めている。 なお、3大学連携ワーキンググループから答申のあった連携の具体的な事業は引き続き検討中である。</p>	<p>農学研究科における博士課程の将来計画について引き続き検討する。また、連携の具体的な事業についても引き続き検討する。</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	① 戦略的な人的資源の活用に関する基本方針 ・全学的視点に立った人事の運用を目指す。 ② 人事評価のシステムの整備・活用に関する基本方針 ・教員の選考の基本指針・個人評価指針に基づき、適切な人的資源の活用を図る。 ③ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する基本方針 ・非公務員型の自由度を生かした柔軟な人事システムを構築し、多様な業務に即応できる効率的・効果的な人材配置を行う。 ④ 事務職員等の採用・養成に関する基本方針 ・事務職員等については、広く多様な人材を確保し、職種に応じた適切な研修を行い、適正な配置に努める。 ⑤ 総人件費改革の実行計画に関する基本方針 ・「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)		ウェット	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
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 ① 戦略的な人的資源の活用に関する具体的方策 【22】 学長のもとに人事に関する検討組織を設置し、人員及び人件費を中長期的に管理する方針を検討する。	【22】 総人件費改革に基づき本学で設定した人員及び人件費削減に係る具体的年度計画を着実に実施する。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 学長のもとに人件費の管理・活用等の基本的事項を検討するため、人件費管理に関する検討会を設置し、中期計画期間中の人件費見込額を算出した。 教員の人事管理については、企画戦略会議において、社会のニーズや大学改革を戦略的に進めるため必要な定員を確保し、重点配分するため、全学共用定員を21年度までの間に拠出することを決定した。 また、総人件費改革への対応に必要な今次中期計画期間中の人件費削減計画について、基本計画を定め、全学の削減計画をとりまとめた。	任用計画に基づき、平成20年度は対17年度人件費△3%、平成21年度は対17年度人件費△4%を目標とする。		
		III		(平成19年度の実施状況) 【22】 総人件費改革に基づき、今次中期計画期間中における本学の人員及び人件費削減計画に沿って、19年度分を計画どおり着実に実施した。			
【23】 教員人事を円滑で適正に進めるため、人事調整会議を置き、任用計画、採用、昇任、人事評価の基本方針について検討を進める。	【23】	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 人事調整会議において、これまでの教員人事の基本的な方針に加え、教員に関する任用計画、採用、昇任について、「教員選考の基本指針」を策定した。 19年4月からの教員の新職階制度に関する確認並びに関係規程等を整備し、一元的に人的資源の活用方策等を検討・整備した。 さらに、教員人事評価については、18年4月1日に、教員評価指針及びその指針に基づく教員評価実施要領を制定・実施した。	19年度に実施した教員評価について、21年度の教員評価に向けて20年度に自己点検を行なう。		
		III		(平成19年度の実施状況)			

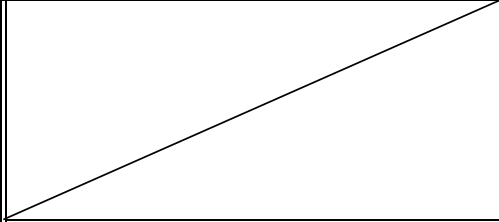
	<p>人事調整会議において、教員に関する任用計画、選考の基本指針に則った適正な教員人事を引き続き実行する。</p>	III	<p>【23】 18年度に策定した「教員選考の基本方針」に則り、人事調整会議において、教員に関する任用計画等を引き続き適正に実行した。</p>	
<p>【24】 教育研究面における個性化を推進するために、教育研究プロジェクトごとに適切な教員を配置し、組織の柔軟性及び教員の流動性を高める。</p>	<p>【24】 本学をとりまく社会環境並びに時代の要請に配慮しながら、人的資源の有効な活用と教育、研究及び社会貢献の一層の充実を図るため、学部・研究科を越える研究組織と教育組織のあり方を引き続き検討する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 国際学部では、留学生センター教員との共同で学内重点プロジェクト「外国籍の子供たちの教育生活環境をめぐる問題」を推進し、研究成果を学外公開シンポジウムで報告するとともに、県内外の関連団体とのネットワークづくりを行った。 教育学部では、学部の改革について、学部横断的な教育研究プロジェクトである「教育学部改革構想プロジェクトチーム」を設置し検討した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【24】 国際学部では、宇都宮大学重点推進研究の研究として、教育学部教員、留学生センター教員、県内拠点校の外国人子弟教育の参加を実現した。また、同窓会の寄付により、新たにポルトガル語の授業を開設したほか、企業の支援により元ネパール大使に授業の担当を依頼し実施した。 農学部では、学部横断的な教育研究プロジェクトである「那珂川流域圏里山科学研究プロジェクト」を発足し、国際連合大学高等研究所と「里山」に関する学術交流協定を結んだ。</p>	<p>農学部では、那須烏山市、茂木町等の協力を得て、里山の調査研究を行う。また、新規講座を開講し、地元高校生にも開放し、里山への理解促進を進める。</p>
<p>②人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【25】 教員の評価指針・実施規則等を整備し、教員の評価を職種に応じて一定の年限ごとに行う評価システムを確立して教育研究の質の改善と活性化に努める。</p>	<p>【25】 18年度に実施した教員評価の試行結果を踏まえ、教員評価を実施する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 17年度に「大学評価規程」、「教員評価規程」、「教員評価実施要領」、「教員評価委員会規程」を制定し、18年度に教員評価の試行を行った。また、19年度の本実施に向け、全教員評価委員会において、評価項目・評価基準・評価方法等の改善・変更すべき点及び各学部の調整等を検討した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【25】 各教員から学部長に「教員自己評価書」が提出され、学部教員評価委員会を経て学部長から「平成19年度教員評価結果報告書」が学長に提出された。</p>	<p>19年度に実施した教員評価について、21年度の教員評価に向けて20年度に自己点検を行なう。</p>
<p>【26】 教員の教育研究及び運営等の活動業績が昇任等の処遇に適切に反映する人事評価制度を計画期間内に構築し、実施する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員評価指針及びその指針に基づく教員評価実施要領を制定し、対象領域として「教育」、「研究」、「組織運営」、「社会貢献」の4領域を設定した。 18年度には、教員評価にかかる他大学の情報を収集し、人事調整会議において、教員の人事評価のあり方（基本方針）を検討するため、試行評価の終了時（19年5月）において、再</p>	<p>教員評価の試行結果を踏まえ、教員の人事評価の基本方針を策定する。その基本方針に則った教員の教育研究等の実績が処遇に適切に反映する仕組みを検討する。</p>

		<p>検討し、教員の処遇に適切に反映する人事評価の仕組みについての検討を開始することとした。</p>	
<p>【26】 人事調整会議において、教員評価の試行結果を踏まえ、教員の人事評価の基本方針を策定する。また、企画戦略会議において、その基本方針に則り、教員の教育研究等の成果が処遇に適切に反映する仕組みの検討に着手する。</p>		<p>III （平成19年度の実施状況） 【26】 人事調整会議において、教員評価の試行結果に基づき、教員の教育研究等の成果が処遇等に適切に反映する仕組みを含めて、教員の人事評価に関する基本方針について検討を行った。</p>	
<p>【27】 職員の適切な個人評価システムを検討し、資質や実績に応じた効果的な配置に努める。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 職員評価については、民間手法も参考にし、職員からの意見等を十分反映しつつ、本学独自の事務職員等勤務評価規程及び平成18年度実施要領を制定した。また、新評価制度への移行に先立ち、課長補佐相当職以上を対象とした評価者研修会を実施した。 18年6月に、事務職員等勤務評価規程を制定し、7月から6月間を試行期間として実施し、「人事制度改革に関する事務タスクフォース（18年9月設置）において、勤務評価制度（特に目標管理制度について）の中間レビュー（一部部署）を10月に実施し、その結果を踏まえ、評価制度の改善点等を同年12月に報告案をまとめ、試行勤務評価を19年1月に実施し、その結果を踏まえ、タスクフォースの最終報告書を取りまとめ、19年度においては更に改良した試行勤務評価制度を実施することとした。</p> <p>III （平成19年度の実施状況） 【27】 事務職員等の新たな勤務評価として、目標管理制と人事考課制の相互関係を明らかにし、これまで部下評価のほか、被評価者による自己評価、同僚評価、上司評価を行い、処遇等へ反映すべく360度評価を目指した勤務評価を試行した。今後、PDSサイクルにより、更に改善を図ることとした。</p>	<p>事務職員等の勤務評価について、引き続き改善を図る。</p>
<p>③柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【28】 教職員の変形労働制、裁量労働制等を検討する委員会を設置し、実施状況等を点検・評価し、必要に応じて見直す。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 各部署における業務の繁忙状況に関する情報を収集するとともに、教員も含めた労働時間等に関するアンケート調査を18年9月に実施し、大学入試センター試験実施時期より、教員を除く全ての職員において、1ヶ月間を基本とした変形労働制を導入した。 また、多様な資金により必要な人材を確保するため、外部資金等により措置された特定のプロジェクト等において教育研究に従事する者を「特任教員」として雇用する制度を導入した。これに伴い、柔軟で多様な人事制度として、19年4月1日からは、事務職員及び技術職員についても同様の目的から特任制度を導入することとした。</p>	<p>柔軟で多様な人事制度について、引き続き実施する。</p>

	<p>【28】 18年度に導入した特任教員制度に加え、特任事務・技術職員制度を設け、多様な資金により必要な人材を確保する。また、事務職員等について、業務の繁閑等に弾力的な労働時間制を必要に応じて導入する。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【28】 18年度に導入した特任教員制度に加え、平成19年度から特任事務・技術職員制度を設け、多様な資金により必要な人材を確保する。また、オブディクス教育研究センターに特任事務職員1名を採用した。また、これまで大学入試センター試験業務において変形労働時間制を導入していたが、課外活動担当教員について労働時間を弾力的に運用できるように変形労働時間制を導入した。</p>	
<p>【29】 社会の第一線で活躍している人材及び大学教職員の退職者を教育研究及び社会貢献等に活用できる柔軟な人材登用制度を新たに構築し、社会の人材を積極的に活用する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 社会の第一線で活躍している人材を積極的に活用するため、野村證券株式会社、オフィスY&K、春秋ビジネス株式会社、ラポールグループとの業務委託契約により、冠講座として自業（科目名：資本市場の役割と証券投資、自己実現論等12科目）を開講した。また、報酬を受けない教育研究活動等を行うための宇都宮大学支援人材バンク登録者（12名）のうち3名を非常勤講師として任用した。</p>	<p>社会の第一線で活躍している人材及び大学教職員の退職者等をさらに活用する。また、新設する。授業科目「実践・宇都宮のまちづくり」を開設する。</p>
	<p>【29】 社会の第一線で活躍している人材及び大学教職員の退職者を教育研究及び社会貢献等に引き続き活用する。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【29】 本学を退職した教職員が、報酬を受けないで教育研究活動等を行うための宇都宮大学支援人材バンクに24名が登録し、6名を非常勤講師として任用したほか、引き続き学外者等の協力を得て、11授業科目を開講した。また、より一層の充実に向けて、新たな授業科目「実践・宇都宮のまちづくり」を宇都宮市の協力を得て準備・検討を行い、20年度に開講することとした。</p>	
<p>【30】 産学官連携の推進や地域社会への貢献等に資する観点から、規程等を整備し、大学運営に支障のない範囲において、教職員の兼職を広く認める。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 16年度に教職員を構成員とする利益相反ポリシー検討ワーキンググループにおいて、兼業実績調査を行い、その結果、土・日、祝祭日及び勤務時間外は兼業時間の上限（120時間）に算入しないことを明確に規定化したほか、非常勤講師従事時間数の減少を図った。 18年度には、本学における兼業の実態把握の結果及び他大学の情報、並びに17年度に取り決めた兼業制限時間数（120時間）等の取り扱いを再度整理し、引き続き役員連絡会等において、所要の見直しを行った。</p>	<p>18年度に取りまとめた兼職に係る取扱について、引き続き適正に運用されているか確認し、制度の定着を図る。</p>
	<p>【30】 18年度に取りまとめた兼職に係る取扱について、適正に運用されているかフォローアップを行い、制度の定着を図る。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【30】 人事調整会議において、本学における兼業の実態把握の結果及び兼業制限時間数（120時間）等の取り扱いに基づき、兼業・兼職について検討を行い、さらに所要の見直しを図ることとした。</p>	

<p>【31】 教員選考の基本指針及び教員の選考基準の規程に基づき、教員選考に関しては、原則公募制を一層推進する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 人事調整会議で、教員の選考は公募による採用を基本原則とし、全学的視点で検討及び手続きの確認を実施しており、16年度は13名、17年度は8名の教員を公募により採用した。</p>	<p>特になし。</p>	
	<p>【31】 18年度に実施済みのため、19年度計画なし(中期計画達成済み)</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p>		
<p>【32】 教員の資質向上及び教育研究の活性化を目的として、任期制及び有期労働契約制度の効果的な活用を図る。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 教員の資質向上及び教育研究活動の活性化、大学改革等への対応に必要な戦略的な人材を活用するため、任期法に基づく教員5人、新労基法に基づく有期労働契約15人採用した。新たに策定した「教員選考の基本方針」に基づき、人事調整会議において、引き続き弾力的な雇用方式による活性化に努めることとした。</p>	<p>教員の資質向上及び教育研究の活性化に努めるとともに、大学改革など戦略的な人的資源の一層の活用を目的とした任期制及び有期労働契約制度の効果的な活用を図る。</p>	
	<p>【32】 教員の新職階制度の導入に伴い、教員の資質向上及び教育研究の活性化に努めるとともに、大学改革など戦略的な人的資源の一層の活用を目的とした任期制及び有期労働契約制度の効果的な活用を引き続き図る。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【32】 人事調整会議において、昨年度策定した「教員選考の基本方針」に基づき、教員の資質向上及び教育研究活動の活性化、大学改革等への対応に必要な戦略的な人材を活用するため、任期法に基づく教員、労基法に基づく有期労働契約を採用し、引き続き弾力的な雇用方式による活性化に努めることとしている。</p>		
<p>【33】 男女共同参画社会基本法に配慮して職場環境を整備し、計画期間中に女性教員の増加に努める。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 男女共同参画社会基本法に配慮し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の防止対策において、パンフレット作成、相談体制の充実を図り、職場環境の充実に努めた。職場と家庭の両立支援の観点から、「宇都宮大学次世代育成支援行動計画」を策定し、その目標の一つとして「ノー残業デー」を週1回以上実施した。 また、学内に保育園を誘致し、子育てと就業が両立しやすい環境作りを行い、男女共同参画社会の実質化に努めたほか、教職員が産休や育児休業等を取得しやすい職場環境を更に充実させるために、教員を含めた労働時間等に関するアンケート調査を18年9月に実施し、柔軟化の促進に努めた。 また、18年11月に学内に誘致し開園した社会福祉法人峰陽会が設置する「宇都宮大学まなびの森保育園」には、本学教職員及び留学生の子女が通園している。</p>	<p>平成18年度に学内に誘致した保育園と連携を深め、有効活用するとともに、男女共同参画社会基本法に配慮して、教職員が産休や育児休業等を取得しやすくなるための職場環境の保持に引き続き努める。</p>	
	<p>【33】 18年度に学内に誘致した保育園を有効活用するとともに、男女共同参画社会基本法に配慮して、教職員が産休や育児休業等を取得しやすくなるための職場環境の保持に引き続き努める。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【33】 18年度に学内に誘致し開園した社会福祉法人峰陽会「宇都宮大学まなびの森保育園」に本学の教職員及び留学生の子女が通園しているが、今後さらに連携を深めるために、包括的な協定を結ぶこととした。</p>		

		<p>また、男女共同参画社会基本法に配慮し、特に、教職員が産休や育児休業等を取得しやすい職場環境の充実に努めるため、産休や育児休業等を取得した職員の代替を置き、取得しやすい環境を確保した。</p>	
<p>【34】 すぐれた教職員を確保するために、外国からも応募しやすい環境を整え、外国への公募を強化し、教育研究面での国際化に対応した外国人教職員の増加に努める。</p>	<p>【34】 教職員の新職階制度の導入に伴い、教職員選考の基本指針に則り、国内外を問わず、優れた教職員の採用に引き続き努める。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 外国からも応募しやすい環境を整えるため、本学英文ホームページに公募要領を掲載した。また、教育研究面での国際化に対応した外国人教職員の採用に努めるため、人事調整会議において、これまでの教職員人事の方針に加え、「教職員選考の基本指針」を策定した。</p> <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【34】 18年度に策定した「教職員選考の基本方針」に則り、教育研究面での国際化に対応した外国人教職員の増加を図るため、国内外を問わず、外国からも応募しやすい環境を整え、本学英文ホームページに公募要領を掲載し、国際学部において1名の外国人の教職員を採用した。</p>	<p>書面、ホームページによる公募の他、ウェブサイトへの研究者データベースの掲載を引き続き行う。</p>
<p>④事務職員等の採用・養成に関する具体的方策 【35】 事務職員等の採用に当たっては、広く人材を募集し、職種に応じ、柔軟かつ公正な採用方針により、有能な人材の確保に努める。また、実践的研修、専門的研修を計画的に実施し、資質や専門性の向上を図る。</p>	<p>【35】 事務職員等の採用に当たっては、広く人材を募集し、職種に応じ、柔軟かつ公正な採用方針により、有能な人材の確保に引き続き努める。また、事務職員等の養成について、「人材育成ビジョン」にある研修、職場環境、人事制度の有機的連携による取り組みを引き続き推進する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務職員等の職務内容の複雑化・高度化に伴い、職員採用試験では適任者を得ることができない特別な経験、知識等を必要とする職種について、広く人材を募集し採用した。「事務職員人材育成ビジョン」にある研修、職場問題、人事制度の三位一体の取組を促進するため、「人事制度改革に関する事務タスクフォース」を設置し、複線型人事制度等について検討した。また、障害者雇用について「宇都宮大学における障害を有する教職員の支援に関する基本方針」を18年11月15日に制定し、この方針の理念に基づき、障害者雇用のための職域拡大を積極的に行った。</p> <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【35】 法人化後の職務内容の複雑化・高度化に伴い、職員採用試験では必ずしも適任者を得ることができない特別な経験、知識等を必要とする部署については、優秀な人材を配置するため、学外から広報の専門家を1名登用することとした。また、学内の非常勤職員を対象に学内公募を行い、1名を採用した。 事務職員の養成にあつては、「事務職員の人材育成ビジョン」にある研修、職場環境、人事制度の有機的連携による取組を行い、特に19年度に初めて実施したマネジメント研修、フォローアップ研修では今後への成果が期待できる研修となった。 また、18年度に策定した「宇都宮大学における障害を有する教職員の支援に関する基本方針」に基づき、附属図書館及び特別支援学校に</p>	<p>事務職員等の採用に際しては、広く人材を募集し、職種に応じ、柔軟かつ公正な採用方針により、有能な人材の確保に引き続き努めるとともに、事務職員等の養成については「人材育成ビジョン」にある研修、職場環境、人事制度の有機的連携による取組をさらに推進する。</p>

		<p>において、障害者雇用を行うこととし、障害者雇用のための職域をさらに拡大することとした。</p>		
<p>⑤総人件費改革の実行計画に関する具体的方策 【36】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>		<p>III (平成16~18年度の実施状況概略) 総人件費改革への対応のための今次中期計画期間中の人件費削減計画を策定し、人事院勧告を踏まえた俸給の見直し及び大学院調整額等の見直しにより、18年度において、前年度人件費予算額から概ね1%の削減を達成した。また、管理職手当の見直し等を含めた19年度給与制度を確立した。</p>	<p>20年度も任用計画に基づき、対17年度人件費△3%を目標とする。</p>	
		<p>【36】 「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及び国家公務員の給与構造改革等を踏まえ、給与制度等の見直しを図ることにより、17年度人件費予算額から概ね2%の削減を図る。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【36】 総人件費改革に基づき、今次中期計画期間中における本学の人員及び人件費削減計画に沿って、19年度分を計画どおり着実に実施し、対17年度人件費△2%の目標削減額に対し、△4.7%の削減が図られた。</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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標 ○ 新しい大学運営の在り方にふさわしい事務組織体制を構築する。
 ○ 新たな業務に対応した適切な人的、物的配置によって、事務業務の効率化を図る。

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
<p>4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 【37】 業務の効率化を図るため事務組織における業務内容、勤務体制等の状況を把握し、大学運営の進展に応じ、より機能的な組織になるよう見直しを図る。</p>		III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 17年4月に、学長室及び学術研究部を新設、契約室を経理課に統合し、体制の充実強化を図った。 18年4月に、大学運営の効率化を図るため、施設課を財務部に統合するとともに、国際交流課を学術研究部に移管し、就職支援室を学生生活課に統合した。 さらに、事務の効率化・合理化及び繁忙・閑散期の業務の平準化の観点から、18年度に事務部においてチーム制の試行的導入を図った。業務の合理化・効率化を図るため、監査人以外の監査法人に財務会計業務の分析評価を委託したほか、業務分析、事務の見直しを継続的に行い、駐車料金の現金収納業務等の外部委託及び役務調達に複数年契約を積極的に進め、財務会計業務の改善や再雇用職員、非常勤職員の活用方策や業務の構造化等について検討を行ったほか、新たに特任事務職員・技術職員制度の導入を図った。</p>	<p>引き続き、契約内容の見直しを含め複数年契約の効果と効率性を検討することとする。19年度に実施した業務改善コンサルティング結果を踏まえ業務の効率的な見直しを検討する。 財務会計業務について、引き続き業務内容の実態を把握の上、事務の効率化・簡素化に向け改善を図る。地域連携推進本部の機能を充実させ、自治体との連携強化を図る。また、昨年度引き続き大地域貢献度ランキング調査のデータ分析及び各大学における地域連携事業の調査を実施して、地域連携事業の推進を図る。 企画広報室を設置し、事務組織の合理化を図る。</p>		
				<p>【37-1】 各部署における業務の目標管理を設定する際、外部委託や非常勤職員のあり方など業務処理内容を精査し、より機能的な組織になるよう見直しを図る。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【37-1】 19年度から各部署において業務の目標管理を導入するとともに、「人事制度改革に関する事務タスクフォース」で検討した非常勤職員の活用方策、業務の構造化等を踏まえ、今後、事務連絡協議会等でさらに検討することとした。 また、各種調達契約に際しては、業務の効率化について検討し、効果が期待できるものから契約複数年契約を実施している。20年度からは新たに、塵埃物収集請負契約を複数年契約の対象とした。</p>		
				<p>【37-2】 全学的チーム制導入の点検評価を行い、事務の効率的な遂行に向けた新たな試みを推進する。</p>	<p>【37-2】 18年度に引き続き試行的に導入したチーム制について、20年3月に自己点検・評価を行い、運営調整会議へ報告した。20年度の実施</p>		

	<p>-----</p> <p>【37-3】 17年度に実施した第三者（会計監査人以外の監査法人）による評価・提言に基づき、引き続き実施可能なものから財務会計業務の改善（簡素合理化）に反映する。</p> <p>-----</p> <p>【37-4】 大学運営の効率化を図るため社会連携推進機構（仮称）を設置し、国際交流、地域連携、産学官連携の一体的推進を図るとともに学術研究部を拡充改組する。</p>	<p>方針については、19年度に実施した業務改善コンサルティング結果を踏まえ、総合的に判断したうえで決定することとした。</p> <p>-----</p> <p>Ⅲ 【37-3】 第三者提言による評価・提言について、再度妥当性・実施可能性について検討を行った結果、謝金として処理している継続的な業務補助の扱い及び発注権限の見直しについて、改善を行うこととした。</p> <p>-----</p> <p>Ⅲ 【37-4】 社会との連携活動を体系的に取り組み体制として、「社会連携推進機構」を立ち上げ、その下に、国際交流推進本部、地域連携推進本部、産学官連携・知的財産本部を設け、これら本部間の総合的な調整を行い、諸活動の推進を図った。 大学地域貢献度ランキング調査のデータ分析及び各大学における地域連携事業の調査を実施した。また、本学の提案により、宇都宮市HPへ本学と宇都宮市との連携事業を掲載すること等、地域連携の更なる推進を図った。 4月には、学術研究部研究協力課の業務を整理し、産学地域連携課と研究国際課を設置した。併せて、社会連携推進機構及び同機構の下に置いた推進本部の事務を円滑に行い、学術研究部の事務を強化するため、学術研究部の拡充改組を行った。これに伴い、国際交流課が所掌していた留学生業務を学務部学生支援課に移管し、学生に関する業務を学務部内で一体的に行うこととした。</p>	
<p>【38】 部局間にわたる新たな課題に対応するため、各部局間の連携を重視し、適宜、対応するチームを編成するなど、体制を整備する。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 部局間にわたる新たな課題に対応するため、また各部局間の連携を重視するため、情報化プロジェクト・チーム、学生も含めた広報戦略実施チーム、事務組織の改編のあり方や具体的経費節減方策を検討するためのワーキンググループ、情報基盤構築プロジェクトチーム、危機管理検討ワーキンググループ及び人事制度改革に関するタスクフォースを編成し、新たな課題等に臨機に対応した。</p>	<p>研究費等を適正に運営及び管理する組織として19年度に設置した不正防止計画推進室において、行動規範の策定及び効率的な情報提供方策の検討等を行う。</p>
	<p>【38】 各部局間の連携を重視し、部局間にわたる新たな課題に対応するため、適宜、対応するプロジェクトチームを編成するなどして、迅速な問題解決を図る。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【38】 峰地区における環境美化計画及び実施体制等の案を作成するためのワーキンググループを設置し、9月に「峰町団地における環境美化維持のための申合せ」を制定し環境美化の充実を図った。また、研究費等を適正に運営及び管理する組織として、担当理事及び関係部課長等を構成員とする不正防止計画推進室を10月に設置し、「不正防止計画策定・実施ガイドライン」の策定等を行った。</p>	<p>2</p>
<p>【39】</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p>	

<p>職員個々の適性・専門性の向上を図る観点から、各種研修、部門間の異動及び他機関との交流等を適切に行い、より的確な人材育成に努める。</p>		III	<p>「事務職員人材育成ビジョン」を策定し、職員個々の適性・専門性の向上を図るため、各種研修、人材の育成、複線型人事制度に関連した人事異動・人事交流の在り方について検討した。また、職員個々の適性、専門性、意向等を踏まえた人事異動を実現した。</p>		
	<p>【39】 職員個々の適性・専門性の向上を図る観点から、部門間の異動及び他機関との交流等を引き続き適切に行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【39】 人事課において、職員個々の適性・専門性などを把握するため、補佐級以下の職員を対象に面談を行い、人材の育成、人事交流の在り方について検討し、職員の適性、専門性、意向等を踏まえた人事異動を実現した。また、他機関との交流も引き続き実施した。</p>		
<p>【40】 業務の一層の効率化を図る観点から、外部委託の見直しも含め、その導入計画を策定し、順次実施する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 現状の外部委託についての見直しを行うとともに、業務の効率化及び合理化を促進する観点から、個々の業務内容について、外部委託の可能性なども視野に入れ検討を行い、人事及び給与業務の簡素合理化、人的資源・人件費の適正な管理を目的として、人事・給与一体型システムを導入した。また、旅費システムを導入し、業務改善に資するため、財務会計システムの諸機能の改善を図ったことにより、業務の効率化及び事務の省力化が図られている。</p>	<p>業務の一層の効率化を図るために、複数年度契約の積極的な導入や業務の平準化を図るために契約時期の見直し等について具体的に検討する。引き続き、費用対効果も勘案しつつ、財務会計システムの見直しを行う。</p>	
	<p>【40-1】 給与計算事務を財務部経理課から総務部人事課に移管するとともに、財務部経理課給与係を管財係と統合し、経理係に移行する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【40-1】 19年7月から人事・給与一体型システムを導入し、給与計算事務を財務部経理課から総務部人事課に移管し、人事・給与計算事務の効率化・合理化を図るとともに、財務部経理課給与係と同課管財係を経理係として統合した。</p>		
	<p>【40-2】 引き続き、財務会計システムの見直しを行い、業務の効率化及び事務の省力化を進める。</p>	III	<p>【40-2】 財務会計システムの見直しを行い、「消費税突合作業の省力化」等を行うことにより、更なる業務の効率化及び事務の省力化が図られるため、費用対効果を勘案しながら計画的に行うこととした。</p>		
			ウェイト小計		
			ウェイト総計		

(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 運営体制の改善

- 栃木県内の4市町と包括協定を締結し、自治体との連携強化を図った。また、県内各自治体との間で構成する「地域連携協議会」を毎年2回程度開催し、意見交換を行うとともに、連携事業を実施した。

16年度 64件、17年度 57件、18年度 91件

- 外部資金獲得について、16年4月に学内措置により「地域共同研究センター」、「機器分析センター」、「VBL」を発展改組し、「地域共生研究開発センター」を発足させ、受託研究等の受け入れ体制を強化し、「地域共生研究開発センター」と18年4月に設置された「知的財産センター」との連携を中心とした「産学官連携・知的財産本部」を18年4月に設置し、知的財産の創出・保護・活用の推進に当たった。

- 16年4月に、役員組織と事務部門の連結を強化するために「運営連絡会」を、役員組織と各学部長等との連絡調整を密にするため「企画調整会議」を設置した。

- 各種委員会の見直しを行い、18年4月から24の全学委員会を15の委員会に整理再編し、併せてワーキンググループやプロジェクトチームを随時設置し、柔軟で機能的な運用を行った。

② 教育研究組織の見直し

- 学長のリーダーシップのもとに、役員と各学部長等の連絡調整を密にしなが、ら、「地域共同研究センター」、「機器分析センター」、「VBL」の拡充改組を実施し、地域共生研究開発センターを設置した。更に、「野生植物科学研究センター」を「雑草科学研究センター」に拡充改組、産学官連携・知的財産本部等を設置した。

- 18年7月に、「総合情報処理センター」を「総合メディア基盤センター」に改組するとともに、10月に附属図書館と連携して学術リポジトリWGを設置した。

- 19年1月に、キャリア教育と進路・就職支援を強化するため「キャリア教育・就職支援センター」を設置した。

③ 人事の適正化

- 中期計画期間中の人件費見込額を算出するとともに、社会のニーズや大学改革を戦略的に推進するために必要な定員を重点的に配分する事を目的とし、全学共用定員を21年度までに抛出することを決定した。また、人件費削減計画について基本計画を定めた。

- 18年度には、教員評価に係る検討を開始した。また、職員評価については、事務職員等勤務評価規程及び平成18年度実施要領を制定し、7月から6月間を試行期間として勤務評価を実施し、「人事制度改革に関するタスクフォース」で評価制度の中間レビュー等を取りまとめた。

- 18年度には、外部資金等により措置された特定のプロジェクトに必要な人材を確保するため、特任教員制度を導入した。

- 社会の第一線で活躍している人材を活用するため、民間企業と業務委託契約を締結し、冠講座としての授業を開講した。また、無報酬で教育研究活動等を行うための宇都宮大学支援人材バンク登録者のうち3名を非常勤講師として任用した。

- 18年11月には、子育てと就業・就学が両立しやすい環境を作るため、学内に「宇都宮大学まなびの森保育園」を誘致し開園した。

- 18年度において、前年度人件費予算額から概ね1%の削減を達成した。

④ 事務等の効率化・合理化

- 17年4月に、学長室及び学術研究部を新設、契約室を経理課に統合し体制の充実強化を図った。また、18年4月には、施設課を財務部に統合、国際交流課を学術研究部に移管、就職支援室を学生生活課に統合した。

18年度には、事務の効率化・合理化及び業務の平準化の観点からチーム制の試行を実施した。
また、業務の外部委託、役務契約の複数年契約等を積極的に実施した。

【平成19事業年度】

① 運営体制の改善

- 宇都宮市との間で、本学の提案により、「市内大学との連携まちづくり」連携事業を宇都宮市HPへ掲載した。

- 文科省産学官連携コーディネーター及び大学知的財産管理アドバイザー派遣事業に採択され、コーディネータの配置、活用を図った。

- 企画立案広報機能を強化するため、「学長室」を「企画広報室」に改組し20年4月に設置することとした。

- 業務改善検討プロジェクトチームを設置し、会議の効率化等についてミーティングを実施し、最終とりまとめを20年4月に実施することとした。

② 教育研究組織の見直し

- 19年4月に、社会や学生のニーズに対応した教育研究組織を構築する

ため、共通教育の改善と実施推進を担う共通教育センターを設置した。

また、キヤノン（株）の協力を得て、光学の科学や技術に係わる高度技術者及び研究者の育成、先端的研究領域の創成等を進め、世界の最先端を行く教育拠点を確立すべくオプティクス教育研究センターを設置した。

- 19年4月に、国際学部国際学研究科博士後期課程を設置した。
 - 総合メディア基盤センターと附属図書館が連携し、国立情報学研究所から採択された「平成19年度次世代学術コンテンツ基盤共同構築事業委託事業」を実施した。
 - 20年3月に、「遺伝子実験施設」、「R I 実験室」、「動物実験施設」、「環境調節実験棟」を統合し、バイオサイエンス教育研究センターを設置した。
- ③ 人事の適正化
- 教員の人事評価に関する基本方針について検討を実施した。また、職員評価については、新たな勤務評価として、目標管理制と人事考課制の相互関係を明らかにし、自己評価、同僚評価、上司評価も試行した。
 - 特任教員制度に加え、特任事務・技術職員制度を導入し、オプティクス教育研究センターに1名の特任事務職員を採用した。
 - 宇都宮大学支援人材バンク登録者は24名になり、うち6名を非常勤講師として任用した。
 - 総人件費改革に基づき着実に実施した結果、対17年度人件費△2%の目標削減額に対し、△4.7%の削減が図られた。
- ④ 事務等の効率化・合理化
- 19年度に実施した業務改善コンサルティング結果を踏まえ、チーム制を引き続き試行することとした。
 - 給与システムの導入に伴い、給与計算事務を経理課から人事課に移管し、経理課給与係と経理課管財係を経理係として統合した。

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

中期目標 ○ 宇都宮大学における財務内容の改善を促すために、積極的に科学研究費補助金、共同研究、受託研究、その他の外部研究資金の導入を図るとともに、自己収入の確保に努める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置 【41】 科学研究費補助金の申請数を増加させるとともに、共同研究費、受託研究費や奨学寄付金など、民間からの外部研究資金を積極的に導入する。また、そのために必要な企画・支援体制を整備する。	1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置 【41-1】 国が公募するコーディネータ人材派遣に積極的に応募し、採択を目指し、コーディネータとの連携による農工連携を含む研究プロジェクト化を図り、大型外部資金獲得に向けた体制を整備する。	IV	IV	（平成16～18年度の実施状況概略） 外部資金、特に科学研究費補助金の申請に当たり、各学部プロジェクト委員を配置し、申請に際しての指導・助言体制を構築した。また、科学研究費補助金へ申請しない教員の研究費の10%をカットし、若手研究者への支援を行った。全員申請を原則とした結果、申請率及び採択率の向上が見られた。 また、大型外部資金では、科学技術振興調整費、グローバルCOEに応募するなど、積極的に取り組んだ。	[20年度] 政府・自治体等が公募する各種競争的資金の公募情報をHP等にアップし、コーディネータとの連携による農工連携を含む研究プロジェクト化を図り、大型外部資金獲得に向けた体制を整備する。		
				（平成19年度の実施状況） 【41-1】 経済産業省の「次世代ロボット知能化技術開発プロジェクト」に応募し、最終審査のヒアリングを受けたが不採択となった。今後は、「農・工連携」を強化し、政府・栃木県等が募集する大型外部資金に、地域共生研究開発センター及び産学連携コーディネータと連携し、採択を目指すこととした。 なお、オプティクス教育研究センターにおいて、光技術の総合的推進事業を推進するために、工学部及び農学部教員を含めたプロジェクトを設置し、特別教育研究経費の要求を行い予算化された。また、オプティクス教育研究センターを中心に農工連携により、20年度グローバルCOEに申請した。	[21年度] 大型外部資金獲得するため、大学としてのプロジェクト体制の確立を図り、学内協力体制を強化・整備する。		
	----- 【41-2】			[20年度] 科学研究費補助金申請に係る指導・助言体制を強化し、採択件数の増加に努めるとともに、採択教員へのインセンティブを検討する。	[21年度] 科学研究費補助金の採択率を高めるための方策を検討する。 引き続き教授会等で科学研究費補助金の申請及び採択状況を周知し、採択件数の増加		

	<p>科学研究費補助金申請に係る指導・助言体制を強化し、採択件数の増加に努める。</p>	<p>IV 研究企画会議において、科学研究費補助金獲得向上を図るため、前年度同様「取り組みの基本方針」を策定し、プロジェクトを組織した。 また、6月に科学研究費補助金制度について、日本学術振興会及び文部科学省から講師を招き説明会を実施した。</p>	<p>に努める。</p>
<p>【42】 国、地方自治体等が公募する各種の産学官連携等による共同研究開発事業及び各種財団等の補助金制度を活用し、外部研究資金の導入を図る。そのために必要な企画・支援体制を整備する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 18年4月に「産学官連携・知的財産本部」を設置して、文科省派遣産学官連携コーディネータによる外部資金の獲得の体制を強化するとともに、知的財産の保護・活用するために特許庁から大学知的財産管理アドバイザーの派遣を受け、知的財産の活用等の強化を図った。 外部資金の獲得については、研究企画会議において公募形式の重点推進研究を立ち上げ、採択した研究プロジェクトの中から大型外部資金の申請を促すこととし、19年度グローバルCOEプログラムへの申請に向け、各委員がコーディネータとなりプロジェクトを結成し申請した。 なお、外部資金（共同研究、寄附金及び受託事業）について、10%の間接経費制度を導入した。</p>	<p>文科省の産学官連携コーディネータの派遣事業に申請する。 [20年度] 国、地方自治体等が公募する各種の産学官連携等による共同研究開発事業及び各種財団等の補助金制度の活用による外部研究資金導入を図るために、コーディネータ等との連携を図り、プロジェクトの結成を進める。 [21年度] コーディネータ等との連携を図り、学内の研究シーズを発掘し、政府等が公募する各種外部資金の情報に対して、応募機会の増加を図る。 「峰が丘地域貢献ファンド」については、引き続き維持・拡充に努めるとともに、大学全体の活動に対する新たな支援基金として創設した「宇都宮大学基金」について、学内をはじめ、学外の一般企業、個人向けに対する募金活動に引き続き努める。</p>
	<p>【42-1】 国、地方自治体等が公募する各種の産学官連携等による共同研究開発事業及び各種財団等の補助金制度の活用による外部研究資金導入を図るために、外部資金による産学官連携コーディネータの配置を目指す。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【42-1】 文科省産学官連携コーディネータ及び工業所有権情報・研修館大学知的財産管理アドバイザーの派遣（外部資金による派遣）を受けた。</p>	
	<p>【42-2】 国、地方自治体等が公募する各種の産学官連携等による共同研究開発事業及び各種財団等の補助金制度の活用による外部研究資金導入を図るために、プロジェクトの結成を進める。</p>	<p>III 【42-2】 大型の外部資金獲得のため、研究プロジェクトを立ち上げる場合は、アドバイザーとして地域共生研究開発センター及び産学連携コーディネータの協力を得ることとした。今後、重点推進研究に採択された研究プロジェクトの中から、外部資金獲得に向けた研究課題を厳選し、研究代表者を中心としたプロジェクト立ち上げの検討を行う予定である。</p>	
	<p>【42-3】 18年度に創設した「峰が丘地域貢献ファンド」の規模の維持・拡充に努めるとともに、包括的な「宇都宮大学基金（仮</p>	<p>IV 【42-3】 「峰が丘地域貢献ファンド」については、学内HP等に公表し、拡充に取り組んだ結果、19年度においては、新たに115百万円の支援を</p>	

	<p>称)」の創設についての検討を行い、その実現に努める。</p>	<p>得た。 また、「宇都宮大学基金（仮称）」の創設については、「宇大基金設置準備検討会」において6月に最終報告を取りまとめ、公表した。その後、具体的な検討を進めるため「準備委員会」を設置して、20年3月に「宇都宮大学基金」を設立し、直ちにHPに公表するとともに寄付の募集を開始した。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標
 ○ 管理的経費の抑制を図る。
 ○ 非常勤講師の見直しを図る。

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
2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 【43】 民間の創意工夫を参考にし、各種経費等の削減に努める。	/	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 物件費など節減合理化の具体的検討のため検討プロジェクトを設置し、民間・私学等における経費抑制方法を調査し、本学独自の「物件費の節減合理化基本方針」を策定した。その後、検証と見直しを継続して行っている。例えば、大学会館の管理業務等の外部委託及び役務調達の数年契約を積極的に進め、毎年、着実に取り組んでいる。併せて、大学の環境計画に基づく省エネキャンペーンを実施し、学生・教職員に対し、電気使用量等の削減に努めるよう周知徹底を図っている。	経費節減への取組について、各部局等が節減目標を策定し、毎年度定期に報告を受けるとともに、取組状況について全学に周知することとし、削減目標6%を目指すこととする。また、エコ指導員の活動については、引き続き現場の状況把握に努めるとともに、活動内容を広く学内に周知することにより、学生を含めた環境対策への取組と、経費節減への取組を実施することとする。		
				（平成19年度の実施状況） 【43】 財務部内に「経費節減検討チーム」を設置し、新たな経費節減事項の洗い出し等を行い、19年11月に取りまとめた。また、経費節減の事項ごとに主たる担当課を決め、経費節減の実施状況について取りまとめ、環境対策への取組及び更なる経費節減への取組について、19年12月に各部局等へ通知した。また、物品リユース掲示板の構築は、20年度中には運用を開始することとした。なお、具体的な経費削減の取り組みは、ペーパーレス化の推進と焼却ゴミ・埋め立てゴミと資源ゴミの分別回収がより徹底されたことにより、複写機の保守料が、対前年度で800千円の減額、塵埃物収集料は1,550千円の減額となった。さらに、昨年に引き続き冬季・省エネキャンペーンを実施（H19.12～20.3）し、学生・教職員に対し、電気使用量等の削減に努めるよう周知徹底を図った。			

<p>【44】 全学的な管理的経費の分析を踏まえて、光熱水料、消耗品費などの節減・合理化計画を16年度中に作成し、17年度から着手する。</p>	<p>【44】 16年度に策定した節減合理化基本方針（節減合理化検討事項）の見直し結果を踏まえ、引き続き、光熱水料、消耗品費などの管理的経費の節減を図り、全学的に経費節減を推進する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 物件費など節減合理化の具体的検討のため検討プロジェクトを設置し、民間・私学等における経費抑制方法等を調査し、本学独自の「物件費の節減合理化基本方針」を策定した。その後、検証と見直しを継続して行っている。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【44】 中期（年度）計画【43】の（計画の実施状況）参照。</p>		
<p>【45】 各教育課程の授業科目を精選し、非常勤講師の削減を図る。</p>	<p>【45】 「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趣旨を踏まえ、また、16～18年度に実施した本学の非常勤講師削減計画の実施結果を検証し、非常勤講師の配置の見直しを行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 16年度に策定した「非常勤講師時間数の削減」の基本方針に基づいて、順次削減を行ってきた。 参考：年度別非常勤講師時間数配分計画 ・16年度 20,327時間 ・17年度 17,310時間 ・18年度 14,240時間</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【45】 19年度は18年度水準を維持した。20年度は4学部では18年度水準を維持するが、共通教育では、常勤教員授業担当推進により4コマ減とする一方で、退職教員に係わる9コマ増を手当することとした。</p>	<p>共通教育において授業科目の精選及び常勤教員授業担当推進による非常勤講師時間数の減を図る。 引き続き、配分計画値を下回るよう努める。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標
 ○ 土地の有効活用を図る。
 ○ 施設の有効活用を図る。
 ○ 設備の有効活用を図る。

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	
3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 【46】 既存の資産については、大学全体について総合的・長期的視点から、教育研究活動に最も有効的・効率的に確保・活用が出来るよう企画・計画し、整備、維持管理に努める。	3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 本学の土地や建物等の有効的、効率的活用に当たっては、環境・施設整備委員会において、実態を精査の上、基本的方針を構築した。また、職員宿舎の一部を学生寮に用途変更するなど、有効、効率的な利用を図った。さらに、学生の生活環境改善の観点から、学生寮の整備拡充計画を策定し、新寮（陽東寮）を自己資金などの多様な資金を活用し建設した。加えて、雷鳴寮については、国立大学法人初となる寄宿料収入を償還財源とした長期借入金による改修整備を19年度に実施する。 一方、旧講堂等の改修計画・利活用等について、各学部等同窓会連絡協議会で意見交換を行い、大学博物館設立準備委員会において本構想を策定した。		多様な資金を活用した複合施設の整備（新営）を進めることとし、引き続き、各学部等同窓会へ支援を要請する。 「大学博物館のグランドデザイン」に基づき、旧講堂の改修整備について改修工事を進める。 一時的な余裕資金については、資金運用益の改善に資するため、引き続き、安全かつ効率的な運用を行うとともに、新たな資金運用の改善方策について検討を行う。			
			（平成19年度の実施状況） 【46-1】 長期借入金を活用した学生寮（雷鳴寮）の改修が3月に竣工した。なお、当初の予定どおり競争入札により民間金融機関から長期借入金の調達相手先を決定した。					
			----- 【46-2】 「大学博物館のグランドデザイン」に基づき、各学部同窓会等の支援を得て旧講堂の改修整備に着手する。		III	【46-2】 5月、9月及び2月に開催した各学部等同窓会連絡協議会において「大学博物館グランドデザイン」に基づく旧講堂等の改修計画・利活用等について意見交換を行うとともに、各学部等同窓会へ支援を要請した。この結果、19年度においては約30百万円の寄付を受け入れ、9		

			月に技術提案書の審査を行い設計業者を選定し、10月に契約を締結した。		
	【46-3】 一時的な余裕資金について、資金運用益の改善に資するため、引き続き、安全かつ効率的な運用を行う。	III	【46-3】 引き続き、金融機関の格付けや株価の水準等及び預入先としての安全性を考慮し、さらに、本学の財政状態なども見極めつつ、運用開始時期の調整(リスク分散)を行い、本学にとって最も金利が有利となる入札による運用を図った。		
【47】 学部・学科を越えた共同利用を促進するための長期計画を作成し、有効活用に努める。また、各種施設の地域開放をより一層推進する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 研究室等で管理している共同利用可能な機器をリストアップし、ホームページで公開した。また、公表した利用機器一覧については毎年更新を行い、学内共同利用の促進を図るとともに地域開放にも貢献している。	[20年度] 学部・学科等を越えて、長期的に有効な共同利用を促進するため、共同利用可能な備品等のリストの更新を行い、学内イントラネット上等に公開する。また、学外共同利用可能な機器類について、学外機関との相互利用の促進を図る。	
	【47】 学部・学科等を越えて、長期的に有効な共同利用を促進するため、共同利用可能な備品等のリストの更新を行い、学内イントラネット上等に公開する。また、学外共同利用可能な機器類について、学外機関との相互利用について検討を進める。	III	(平成19年度の実施状況) 【47】 学内イントラネットに掲載している共同利用機器類については、データの更新及び公表を行い有効利用を図っている。また、化学系研究設備有効活用ネットワークに登録しており、全国規模での相互利用による有効利用を図っている。	[21年度] 共同利用可能な備品等のリストについては、毎年更新し、学内イントラネット上等に公開し、利用促進を図る。	
【48】 共同利用を積極的に進めるために、関連する学内共同教育研究施設の統合を検討するとともに、利用規程等を整備し、設備の有効活用に努める。また、民間企業等による大学の施設・設備の利用についても積極的に促進する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 施設利用手続きの簡素化とあわせて貸付対象範囲を拡大した。	大学の施設・設備について、地域や民間企業に開放しやすい貸付条件や貸付対象範囲の拡大について引き続き検討する。	
	【48】 大学の施設・設備について、地域や民間企業等に開放しやすい貸付条件を引き続き検討する。また、研究設備については、設備マスタープラン等に基づき、有効活用に努める。	III	(平成19年度の実施状況) 【48】 大学の施設(グラウンド、体育館等)の利用に関する案内を19年12月に本学の公式ホームページに掲載し、学内外に周知を図った。その結果、近隣地域をはじめ、新たに県外からも問い合わせがあるなど、一定の効果があった。		
			ウェイト小計		
			ウェイト総計		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

- ① 外部研究資金その他の自己収入の増加
- 科学研究費補助金の申請にあたり、各学部プロジェクト委員を配置し指導助言体制を構築した結果、申請件数、採択率が向上した。
参考：16年度 科学研究費補助金申請件数 298件
採択件数 98件
採択額 195,170千円
 - 18年4月に「産学官連携・知的財産本部を設置し、文科省派遣産学官連携コーディネータによる外部資金の獲得体制を強化するとともに、知的財産を保護・活用するため特許庁から大学知的財産管理アドバイザーの派遣を受け知的財産の活用等の強化を図った。
外部資金の獲得については、科学技術新興調整費、グローバルCOEに応募するなど、積極的に取り組んだ。
 - 18年6月に、本学メインバンク等の支援を受け、一定の地域貢献事業へ参加する学生等に対する助成及び学生奨励金を目的とした「峰が丘地域貢献ファンド」を創設し、その運営益を地域貢献事業へ参加する学生等へ助成及び学生奨励金等に充当することとした。
また、「峰が丘地域貢献ファンド」とは別に、教育研究活動の活性化及び教育研究環境並びに学生支援の充実を目的とした「宇都宮大学基金（仮称）」の創設に向け、検討会を設置し検討を開始した。
- ② 経費抑制の取組
- 物件費など節減合理化の具体的検討ため検討プロジェクトを設置し、「物件費の節減合理化基本方針」を策定するとともに、検証と見直しを継続的に実施した。併せて、外部委託業務、役務調達の複数年契約の積極的導入等を着実に進めている。
なお、基本方針の推進による節減効果として、16年度は約1,400千円、附属演習林林道整備を附属演習林職員による直営工事としたことにより、約2,300千円の節減となった。17年度は、職員旅費の日当・宿泊料の見直し、宿舍維持管理費の見直し、演習林職員の直営工事に等により、約5,100千円の節減となった。18年度は、複写機の設置台数の見直しやペーパーレス化の推進、施設の管理業務の委託、都市ガス供給契約の見直し等を実施した結果、総額13,600千円の節減を図った。
 - 環境対策として、環境報告書の作成とともに、経費節減からも冬季・省エネキャンペーンの実施、都市ガス供給契約の見直し等を実施し、経費の削減はもとより地球温暖化防止に寄与した。
 - 非常勤講師の削減は、16年度に策定した「非常勤講師時間数の削減」の

基本方針に基づき実施した。

参考：年度別非常勤講師時間数配分計画

- ・16年度 20,327時間
- ・17年度 17,310時間
- ・18年度 14,240時間

③ 学生寮の整備

- 本学の土地や建物の有効利用、効率的活用を計るため、環境・整備委員会で基本方針を策定した。
16年度には、職員宿舍の一部を学生宿舍に用途変更し有効、効率的な利用を図った。
18年度には、学生寮の整備拡充計画に基づき、新寮（陽東寮）を自己資金など多様な資金を活用し建設（80戸）した。

④ 入札運用改善の取組

- 金融機関の格付け、株価の水準等、預入先としての安全性を考慮し、また、資金運用益の改善に資するため、運用開始時期の調整（リスク分散）を行いつつ、本学にとって最も金利が有利となるように入札による運用を導入した結果、大幅な増収を得た。
（一般予算資金運用収入 H17：137千円→H18：3,143千円）

【平成19事業年度】

- ① 外部研究資金その他の自己収入の増加
- 科学研究費補助金の申請にあたり、各学部プロジェクト委員を配置し指導助言体制を構築した結果、申請件数、採択率が向上した。
参考：16年度 科学研究費補助金申請件数 319件
採択件数 115件
採択額 287,310千円
 - 「産学官連携・知的財産本部」に文科省派遣産学官連携コーディネータ及び大学知的財産管理アドバイザー派遣事業に採択され、コーディネータ、アドバイザーが配置された。また、県内の商工会議所、商工会の産学官連携コーディネータ3名を本学のコーディネータとして任用した。
外部資金の獲得については、科学技術新興調整費、グローバルCOEに応募するなど、引き続き積極的に取り組み、19年4月設置のオプティクス教育研究センターにおいて、光技術の総合的推進事業を推進するために、工学部と農学部教員がプロジェクトを設置するとともに、20年度グローバルCOEに申請した。
 - 「峰が丘地域貢献ファンド」は、新たに115百万円の支援を得たが、引き続き維持・拡充に努めている。
20年3月には、教育研究活動の活性化及び教育研究環境並びに学生支

援の充実を目的とした「宇都宮大学基金」を創設した。

② 経費抑制の取組

- 19年度には、16年度に策定した節減合理化基本方針の見直しを実施し、新たな経費節減事項の洗い出し等を行うとともに、ゴミの分別回収及びペーパーレス化の推進により、複写機保守料は対前年度800千円の減額、塵埃物収集料は、対前年度1,550千円の節減となった。
- 環境対策として、環境報告書の作成とともに、経費節減からも冬季・省エネキャンペーンを実施し、学生・教職員に電気使用量の削減について周知徹底を図った。
- 非常勤講師の削減は、16年度に策定した「非常勤講師時間数の削減」の基本方針に基づき実施した。なお、19年度は18年度非常勤講師時間数配分計画を維持した。

③ 学生寮の整備

- 18年度には、学生寮の整備拡充計画に基づき、新寮(陽東寮)を自己資金など多様な資金を活用し建設(80戸)するとともに、雷鳴寮についても、寄宿寮収入を償還財源とする長期借入金を競争入札により民間金融機関から借り入れ改修が終了した。

④ 入札運用改善の取組

- 金融機関の格付け、株価の水準等、預入先としての安全性を考慮し、また、資金運用益の改善に資するため、運用開始時期の調整(リスク分散)を行いつつ、本学にとって最も金利が有利となるように入札による運用を図った。
(一般予算資金運用収入 H18: 3,683千円→H19: 7,505千円)