

**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
群馬大学

大学の概要

(1) 現況

大学名	国立大学法人群馬大学
所在地	群馬県前橋市（本部・荒牧キャンパス・昭和キャンパス） 群馬県桐生市（桐生キャンパス） 群馬県太田市（太田キャンパス）
役員の状況	
学長名	鈴木 守（平成16年4月1日～平成19年3月31日）
理事数	5名（内1名は非常勤）
監事数	2名（内1名は非常勤）
学部等の構成	
学 部	教育学部 社会情報学部 医学部 工学部
研 究 科	教育学研究科（修士課程） 社会情報学研究科（修士課程） 医学系研究科（博士課程・博士前期課程・博士後期課程） 工学研究科（博士前期課程・博士後期課程）
附置研究所	生体調節研究所
学生数及び教職員数	
学生数	6,913名（214名） [内訳] 学 部 5,467名（102名） 研 究 科 1,446名（112名）
教員数	751名
職員数	1,050名

(2) 大学の基本的な目標等

本学は、豊かな自然風土の下、北関東を代表する総合大学としてその社会的使命を果たしてきた。新しい世紀に入り、人類の繁栄と生存の根幹に関わる諸問題に意欲的、創造的に取り組む人材を育成すること、最先端の学術研究を世界的水準で推進すること、そして、開かれた大学として地域社会に貢献することを基本理念に掲げ、以下の目標を設定する。

教育においては、^a学生の勉学を促進する学修環境及び支援体制を整備する。^b教養教育、学部専門教育、大学院教育それぞれの充実を図るとともに、相互の関連を強化し、豊かな人間性・基礎的能力・専門的能力・創造的能力を兼ね備えた人材を養成する。

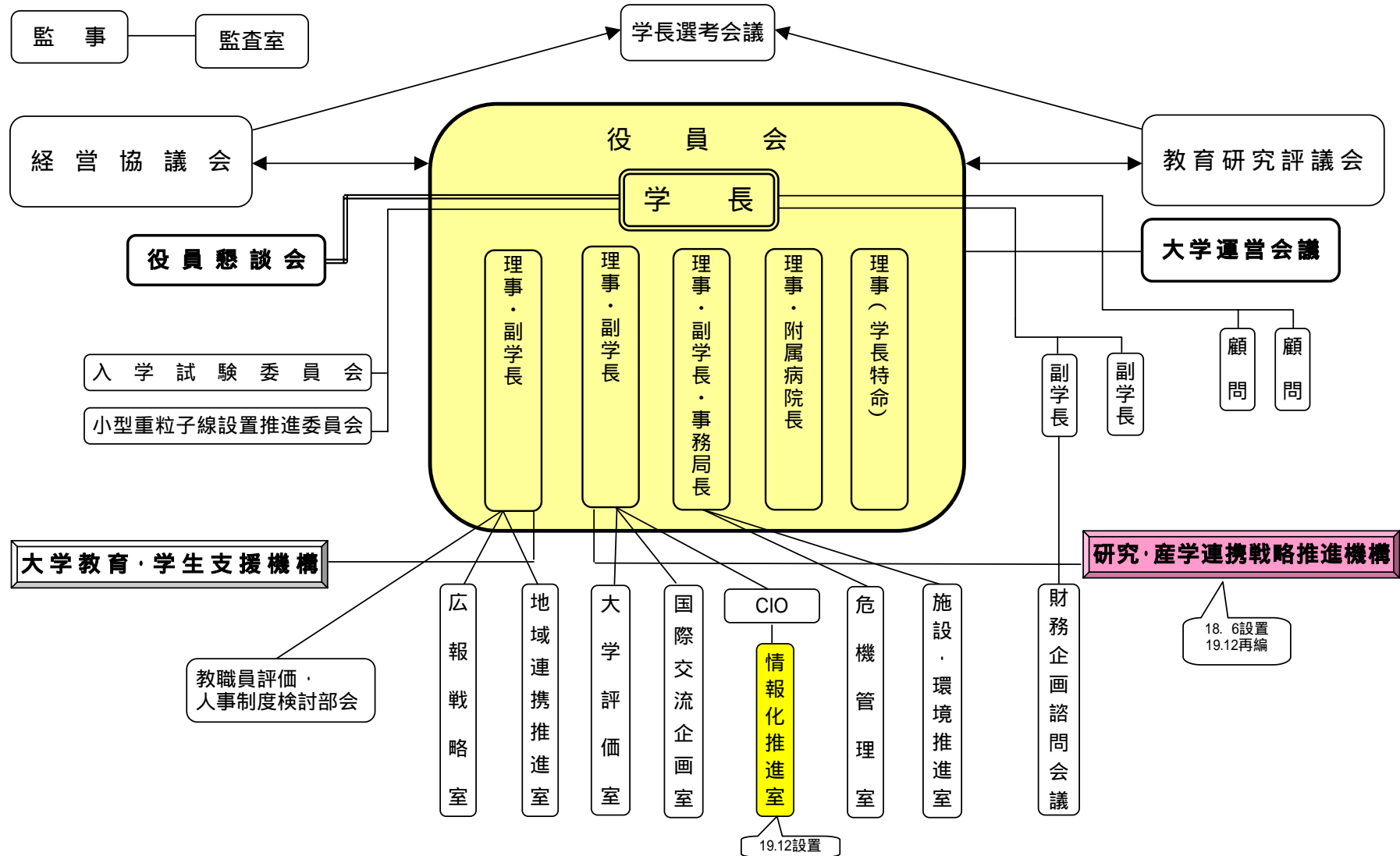
研究においては、^a各専門分野において独創的な研究を世界水準で展開するとともに、本学の伝統をなす実践的、実学的研究と基礎的諸科学との融合を図る。^b地域社会の諸課題について自治体等との共同研究を活発に行い、成果を地域社会に還元する。

社会貢献においては、^a自然環境を守り、地域の文化・伝統を育み、豊かな地域社会を創るために、学内外の関係機関と連携した活動を活発に展開する。^b地域住民の多様な学習意欲や技術開発ニーズに応え、地域社会の活性化に貢献する。

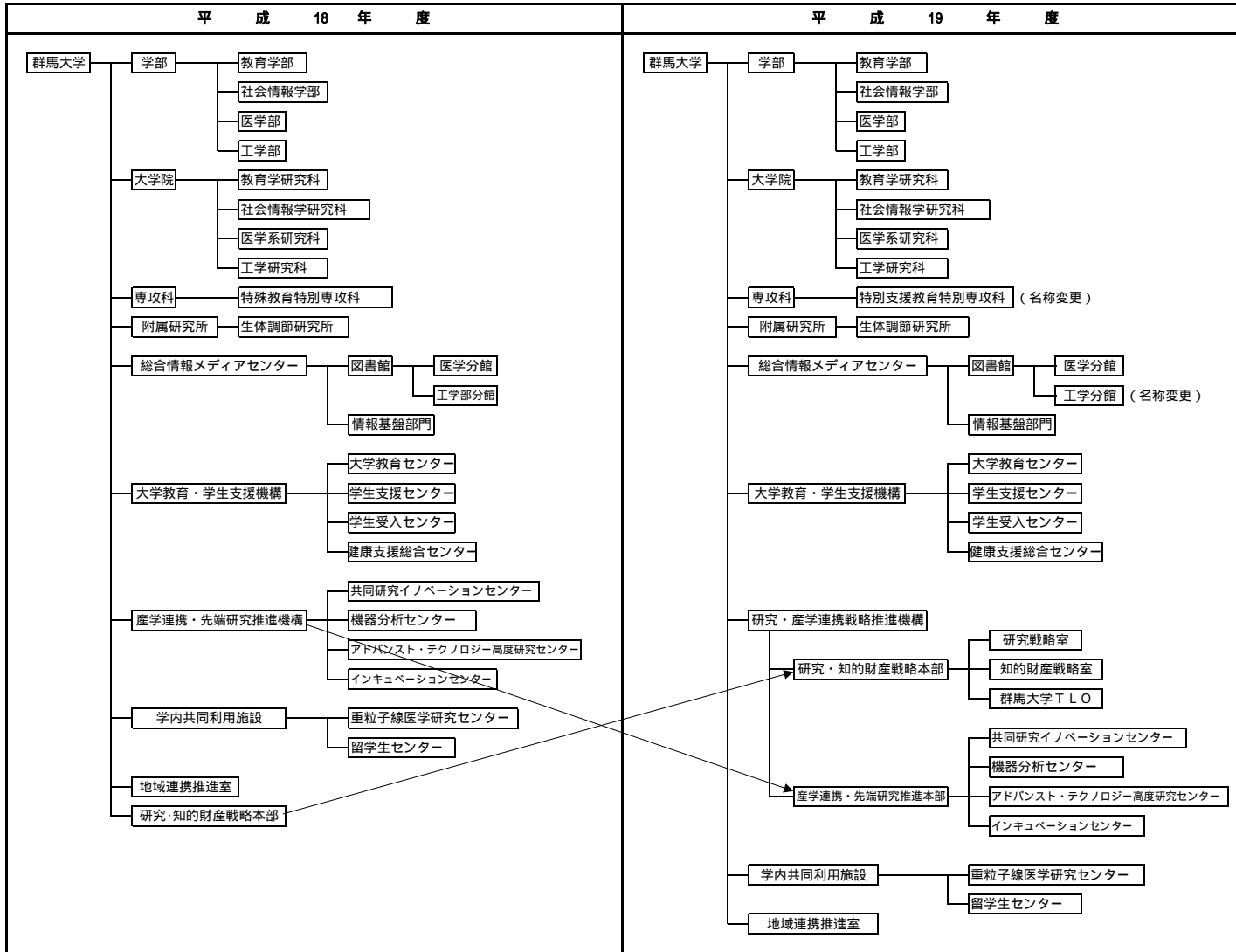
国際貢献においては、^a海外からの留学生の受け入れと本学学生の海外留学の機会を拡大させるとともに、異文化理解教育を推進する。^b学術面での国際交流を活発に展開する。

大学運営においては、^a一層の自主性、自律性をもって大学運営に当たるとともに、学外有識者の参画を求める。^b総合情報システムを拡充し、運営の効率化を図るとともに、情報公開に努める。^c自己点検評価、外部評価、第三者評価の結果を積極的に受け止め、大学の諸活動の質的向上を図る。

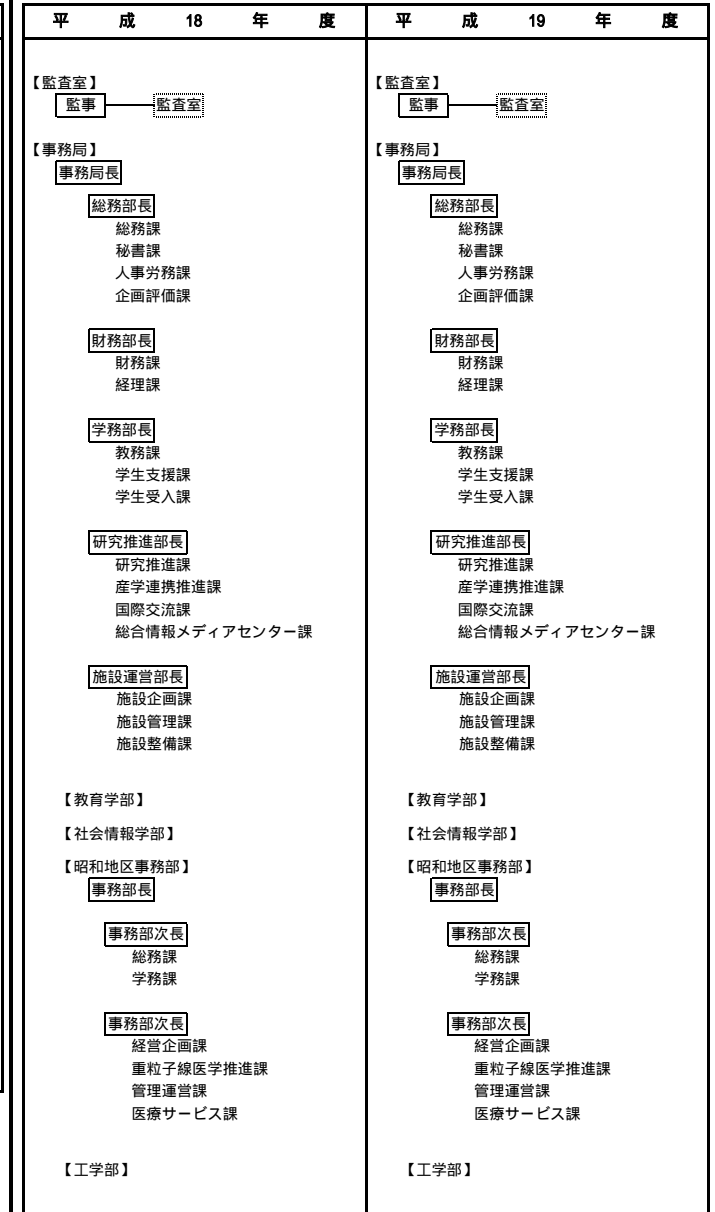
群馬大学管理運営体制図



教育・研究組織図



事務組織図



全体的な状況

群馬大学は、北関東を代表する総合大学として、現代社会の諸問題に意欲的に取り組む人材を育成すること、独創的な研究を世界水準で展開するとともに実践的・実学的研究と基礎的諸科学の融合を図ること、並びに地域社会の多様なニーズに応え、その活性化に貢献することを目標としている。これらの目標を達成するために、16年度以降、中期計画を着実に実施し、業務運営の改善・効率化及び財務内容等の改善を進め、教育研究の活動の質を向上させた。改革の進捗に関する全体状況は以下の通りである。

・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) 大学運営体制の整備

学長補佐体制の整備

学長のリーダーシップの下に機動的大学運営を行うために、5名の理事を配置し、「企画・教学」、「研究・国際交流」、「総務・財務」、「病院」及び「学長特命事項」を担当することとした。

役員懇談会の設置

16年度以降「役員懇談会」を原則毎週開催し、学長・理事・事務局幹部職員が出席し、法人運営上の諸課題に対して迅速かつ適切な意思決定を行った。

大学運営会議の設置並びに全学委員会の再編

17年度に13の主要全学委員会を整理統合して、学長、理事、部局長を構成員とする「大学運営会議」を設置し、役員会と各部局との総合調整を効率的かつ円滑に行う体制とした。

合議制委員会から「室方式」への切替

法人運営の重要事項（大学評価、危機管理、広報戦略、研究戦略、知的財産戦略、地域連携推進、施設・環境推進、国際交流企画、情報化推進）について、16年度以降順次、合議制の委員会から担当理事を室長とする「室方式」へ移行させ、理事のリーダーシップの下、教員と事務系職員が一体となって業務に取り組む体制を整備した。

学外専門家の登用

「学長特命事項担当」理事を民間から登用して、重粒子線治療の普及に係る事業の推進を担当させた。

財務経営状況の点検、分析、企画業務などを担当する「財務調査役（常勤）」として、また、企業等の研究室長や知的財産本部長などの経験のある人材を知的財産戦略室のマネージャー、コーディネーターとして、民間から採用するなど学外専門家の参画により業務運営の効率性を高めた。

危機管理への対応

18年度に「国立大学法人群馬大学危機管理方針」を制定し、災害、事件・事故、薬品管理等、事象毎に14の危機管理マニュアルの策定を行い、総合的な危機管理体制を整備した。

コンプライアンス室の設置

19年度に本学の研究活動に使用される全ての研究費の運用及び管理の適正化を図るために「国立大学法人群馬大学における研究費の運営及び管理に関する規程」を制定し、不正防止計画の推進を担当する部署として「コンプライアンス室」を設置した。

(2) 法人としての総合的な観点からの資源配分

学長裁量経費による戦略的経費配分

16年度以降、全学的な視点からの戦略的施策や教育研究改革・改善プロジェクトを実施するために、学長裁量経費を総合的な観点から配分してきた。19年度も引き続きこの経費として340百万円を措置した。

教職員の重点配置

第10次定員削減計画を法人化後も計画どおり行ったものとして設けた「学長裁量枠」から、本学の運営上特に重要な業務及び「重粒子線照射施設」の設置などの重点プロジェクトに対して、新たに合計21名の教職員を配置した。

(3) 教育研究組織の機動的な編成と見直し

学長、理事のトップダウンや各部局からのボトムアップの両面による問題提起に基づき、次の教育研究組織について、組織編成・見直し等を行った。

- ・ 重粒子線医学研究センターの設置（17年度）
- ・ 総合情報メディアセンターの設置（17年度）
- ・ 社会情報学部の改組（18年度）
- ・ 大学教育・学生支援機構の設置（18年度）
- ・ 大学院医学系研究科修士課程生命医科学専攻の設置（19年度）
- ・ 工学部・工学研究科の改組・再編（19年度）
- ・ 大学院教育学研究科の改組（修士課程障害児教育専攻の設置（18年度） 修士課程教科教育実践専攻及び専門職学位課程教職リーダー専攻（教職大学院）の設置（20年度予定））
- ・ 生体調節研究所代謝シグナル研究展開センターの設置（19年度）
- ・ 研究・知的財産戦略本部と産学連携・先端研究推進機構を一体化した研究・産学連携戦略推進機構の設置（19年度）

2. 財務内容の改善

(1) 予算配分方針の策定

16年度から、年度計画を最大限に尊重し、予算、収支計画及び資金計画を連動させ、4半期毎の収入目標額を設定し、収入予算と支出予算を一体的に運用することを配分の基本方針として予算配分を行った。

(2) 経費削減に向けた取組

「群馬大学の予算の配分方針」に基づき、一般管理経費、光熱水料等経費、業務委託・保守等経費については、前年度積算額に対して、節約率2%を設定し、経費の削減を図った。

(3) 人件費削減への取組

17年度に役員会決定した「運営費交付金の削減（効率化 1%）への対処方策について」の諸方策に定める人員削減計画の実施と教職員の欠員補充への慎重な対応により、18、19年度とも、総人件費改革（18～22年度の間5%の人件費削減）に基づき中期計画に掲げた人件費毎年1%減を達成した。

(4) 自己収入の増加に向けた取組

大型外部資金を導入しやすい体制の構築

「研究戦略室」において、部局内又は部局間にまたがる研究グループの形成を促進し、効率的なプロジェクト型研究の推進を図った。その結果、16年度以降「加速器テクノロジーによる医学・生物学研究」(16年度)の拠点形成計画が21世紀COEプログラムに、また、「生体調節シグナルの統合的研究」(19年度)がグローバルCOEプログラムとして採択された。

科学研究費補助金取得への取組

1) 申請率向上への取組み

申請率を向上させるため、18年度より科学研究費補助金の応募を行わなかった研究者の研究費について、配分単価の20%を減額し、その経費を若手研究者支援のための経費財源の一部とした。これにより申請件数が2年間で11%増加した。

2) 若手研究者の支援

17年度から、若手研究者(40歳以下で科学研究費補助金不採択者)が行う研究で発展が期待できる研究を対象に、学長裁量経費から「若手研究者等の研究活性化の推進経費」を設け、採択された教員には、次年度科学研究費補助金への応募を義務付けた。この経費の支援を受けた若手研究者の40%以上が次年度の科学研究費補助金の支給を受けることができた。

知的財産活用への取組

15年度に文部科学省の「大学知的財産本部整備事業」に採択され、研究・知的財産戦略本部が設置された。この活動により、学内の知的財産活動が活性化され、特許出願が急増し、共同研究金額も順調に増加した。この事業は19年度に終了するので、19年12月に群馬大学TL0を設置し、文部科学省、経済産業省から内部TL0としての承認を受け、今後5年間にわたる財政支援を受けることになった。

(5) 附属病院における取組

16年度から、経営ワーキンググループを組織し、様々な角度から増収やコスト削減に取り組んだ結果、16年度及び18年度に診療報酬マイナス改定があったなかで、19年度実績稼働額を15年度に比べて29億7千万円の増収とすることができた。

3. 自己点検・評価及び情報公開の促進

(1) 自己点検・評価

中期目標・中期計画及び年度計画における実施状況の点検・評価

「大学評価室」並びに各部局の「部局評価委員会」を中心に、「中期目標・中期計画及び年度計画における実施状況の点検・評価」を年2回ずつ実施した。

学生による授業評価と全学的なベストティーチャー表彰制度の導入

16年度から授業評価を各部局において実施し、その評価結果に基づいて、学生代表と教員による授業方法改善のための懇談会やFDなどを行った。また、18年度から全学的なベストティーチャー表彰制度を導入し、被表彰者による公開模擬授業の実施並びに被表彰者に対する教育研究資金の配分を行っている。

教員評価

19年度に、教育、研究、社会貢献、管理運営の4領域について、教員評価(本評価)を実施(対象教員539名、実施率100%)し、評価結果の一部を大学評価ホームページを通じて学内外に公表した。また、評価結果を資源配分(研究費支援)や給与制度に反映させることとした。

事務職員評価

18年度に、管理職員以上の事務職員を対象に事務職員人事評価を試行した。19年度には、全事務系職員及び教室系(医・工学部)技術職員、医療系職員、看護職員を対象に評価を実施した。

(2) 情報公開の促進

広報誌

日経BPムック「変革する大学シリーズ」群馬大学2007-2008を出版し、本学の教育・研究・社会貢献活動の全貌を学外に紹介した。また、16年度から引き続き、本学の教育研究活動に関する情報を積極的かつ適切に提供するため、利用者の立場に立った分かりやすい情報誌「GU'DAY(グッデイ)」を年2回ずつ発刊した。

ホームページ

本学の特色ある教育研究活動に関する情報を積極的かつ適正に発信した。また、19年度にこれまでの本学における評価への取組と中期目標期間中の業務実績評価及び認証評価に関する情報を網羅した「大学評価ホームページ」を公開した。

機関リポジトリ

機関リポジトリ(研究成果等を網羅的に収集・蓄積し社会に提供するシステム)を構築し、ウェブサイトを通じて、研究情報を積極的に発信した。

4. 施設マネジメント

(1) 施設設備の整備・運用

「国立大学法人群馬大学施設整備推進戦略」を策定し、この方針に沿って、整備の基本方針・内容、システム改革等に関し、具体的な目標を設定し、施設の整備・運用を進めた。

(2) 施設の有効活用

16年度に「群馬大学施設の有効活用に関する内規」を制定し、改修整備の際、20%の共用研究スペース(合計8,339㎡)を確保し、施設の有効活用を図った。また、一部を競争的研究スペースとして、「スペース課金制度」を導入した。

(3) 新たな手法による施設整備

国の施設整備費による整備以外の新たな整備手法により、次の施設を整備した。

- ・ 石井ホール(個人の寄附による学生の福利厚生施設 17年度)
- ・ 附属病院立体駐車場((財)同愛会の寄附 17年度)
- ・ 附属病院の保育所(自己財源 18年度)
- ・ 工学研究科及び工学部の生産システム専攻及び同学科の教育研究施設(太田市が整備した「テクノプラザ太田」の一部を借用 19年度)

(4) 環境保全対策

16年度に策定した「群馬大学の環境方針」に基づき、四半期毎の各地区エネルギー使用量を学内のホームページに掲載し、省エネルギー行動計画の実施の徹底を図るとともに、環境保全に積極的に取り組んだ。また、18年度に荒牧地区において、「ISO14001」の認証を取得し、環境マネジメントシステムの継続的な改善に取り組み、19年度には「温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」を策定した。

・教育研究等の質の向上の状況

1. 特色ある教育活動への取組

大学教育改革支援プログラム等の支援により、以下の特色ある教育に取り組んだ。

(1) 特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）

他専攻学生による模擬体験型チーム医療実習（19年度採択）
多文化共生社会の構築に貢献する人材の育成（17年度採択）
良医養成のための体験的・実践的専門前教育（16年度採択）

(2) 現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）

地域密着型健康づくりプランナーの育成（18年度採択）
産学連携による理系専門英語の実践型教育（17年度採択）
知的財産啓蒙教育及び弁理士チャレンジ教育（16年度採択）

(3) 魅力ある大学院教育イニシアティブ教育プログラム（大学院GP）

大学院医学教育の双方向型展開と実践（17年度採択）

(4) 派遣型高度人材育成協同プラン

企業から期待されるナノテク技術人材の育成（18年度採択）

(5) 大学院教育改革支援プログラム

先端的医学系大学院教育の拡充・展開と実践（19年度採択）
地域・大学院循環型保健学リーダーの育成（19年度採択）

(6) 新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム

チューター制度を活用した臨床実習支援（19年度採択）

(7) がんプロフェッショナル養成プラン

北関東域連携がん先進医療人材育成プラン（19年度採択）

(8) 地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム

大学院融合型OJTによる臨床試験人材養成（19年度採択）

2. 学生支援の充実

(1) 学長と学生との懇談会の開催

学長と学生との懇談会を年2回ずつ開催し、学生の要望に基づき教育及び学生支援に必要な施設、共同利用設備の整備を行った。

(2) 学生に対する学習支援、履修、生活指導の充実

シラバスにオフィスアワーを明示してWeb上で公開し、学習の個別相談に応じる体制を整備した。また、クラス担任制や教員チューター制を充実させ、常時、学生の学習・履修相談に応じる体制をとった。さらに、カウンセラー（臨床心理士、精神科医）、ハラスメント相談員の各キャンパスへの配置、外部カウンセラーによるハラスメントホットラインの整備などにより、修学、精神的な悩みに対する組織的な相談体制を強化をした。

(3) インターンシップの実施

19年度に、本学とインターンシップ受入企業推進開拓事業受託者である（社）群馬県雇用開発協会との連携により、89の官公庁、企業の協力を得て、197名のインターンシップを実施した。

(4) 留学生に対する支援

「アジア人財資金構想（経済産業省、文部科学省共催）」高度専門留学生育成事業「地域に根ざし・地球規模で考える「先進・高度ものづくりリーダーの育成」」（19年度採択）により、本学が主体となった産学連携のコンソーシアムを構築し、5名の国費外国人留学生を採用して教育プログラムを実施した。

3. 特色ある研究活動の推進

(1) COE教育研究拠点形成プログラムの実施

21世紀COE「生体情報の受容伝達と機能発現」（14年度採択）

拠点形成は順調に進捗し、16年度の中間評価で最も高いIA評価を得た。また、19年度の事後評価においても、期待どおりの成果があったとの評価を受けた。

21世紀COE「加速器テクノロジーによる医学・生物学研究」（16年度採択）
重イオン照射効果に関する細胞生物学的研究、マイクロビームサージャリー治療ポートの開発研究等で成果を上げ、18年度の中間評価で最も高いIA評価を得た。

グローバルCOE「生体調節シグナルの統合的研究」（19年度採択）

の成果を引き継ぎ、秋田大学との連携により規模を拡大して、生体情報研究の世界的拠点形成を目指すプログラムであり、19年度の計画は順調に達成された。

(2) 重粒子線がん治療施設の設置

「切らずに治す」最先端がん治療装置として国際的にも注目を集めている重粒子線照射施設の設置計画は順調に進捗し、19年2月に建設工事に着手した。現在、重粒子線医学研究センター（17年6月設置）及び附属病院各診療科が連携して、21年度に施設を稼働させ、臨床試験を開始するための体制整備を進めている。

4. 研究体制の整備

(1) 学術研究推進戦略の策定

18年度に、本学の学術研究の基本方針を策定し、学術研究を推進するための基盤となる、研究実施スペース（研究施設）、研究に使用する機器（研究設備）、コンピュータ・ネットワークや学術図書資料等の学術情報基盤を長期的ビジョンをもって計画的に整備することとした。

(2) 科学者行動規範の策定と関連規定の整備

18年度に、「群馬大学科学者行動規範」を策定するとともに「群馬大学における研究活動上の不正行為への措置等に関する規程」を整備し、研究者の研究活動における不正に対する措置等を規定した。また、研究活動上の不正行為を防止し、不正行為に起因する問題が生じた場合に適切な対応を図るため、「群馬大学研究行動規範委員会」を設置した。

5. 地域社会への貢献

(1) 教育

16年度以降、県教育委員会との連携による「教育改革・群馬プロジェクト」の推進、小中学生の理科離れに対処するための理科体験教室「群馬おもしろ科学展」の実施（17～19年度参加者 約20,000名）及び科学に関する啓発活動を持続的に展開するための組織としての工学クラブ（19年度末現在で会員34,004名）の設立など地域の教育力の向上に貢献した。

(2) 医療

附属病院は、19年4月より施行された「がん対策基本法」に基づき、「都道府県がん診療連携拠点病院」の指定を受け、群馬200万人医療圏のがん医療に関して中心的役割を担うことになった。これに対応して、院内がん診療の組織化と県内拠点病院と連携を取るための組織として附属病院に「腫瘍センター」を設置した。また、県、医師会等と連携してがん登録推進のための諸活動を展開した。

(3) 産学官連携

文部科学省、経済産業省、科学技術振興機構等の支援を得て、群馬県及び関連企業等と連携して「ケイ素を基軸とする機能性材料の開拓」、「アナログ回路関連分野の人材育成プログラム」、「環境に調和した地域産業創出プロジェクト」等のプロジェクトを推進し、それぞれの分野で高い評価を得た。また、17年6月に前橋工科大学、前橋商工会議所と共催による「第1回群馬産学官連携推進会議」を開催し、以後毎年同じ時期に会議を開催し、地域産業の活性化に貢献した。

(4) 多文化共生プロジェクトの推進

16年度以降、外国人集住地区である群馬県の東毛地区の要請に応え、多文化共生社会を実現するための多種類のモデル事業を企画・実施してきた。また、このプロジェクトにおける教育・医療・防災・防犯に関する取組を基に文部科学省、国土交通省、ブラジル大使館等に対して、種々の施策提言を行った。

(5) 地域密着型健康づくりプランナーの育成プログラムの推進

地域住民のニーズに応え、地域の健康づくりに関する課題を把握・分析・解決する人材及び行政区分・専門領域の健康プログラムを「健康スポーツに総合化」する人材の育成を行った。この過程で地域との協働プロジェクト及びネットワークを構築し、健康調査を行い、勉強会において様々な助言を与えるなど、地域の健康づくりに貢献した。

項目別の状況

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

- 中期目標
- 1) 効率的・機動的かつ民主的な大学運営を遂行するため、教育研究及び経営両面にわたり学長のリーダーシップを重視し、その補佐体制を整備するとともに、学内運営組織の役割分担を明確にし、機動的な意思決定システムを確立する。
 - 2) 学部等（「学部及びその他の部局」をいう。以下同じ。）の業務運営の効率性及び機動性を担保するシステムを設計する。学部等における組織業務の評価基準・方法を確立するとともに、定期的に厳正な自己評価及び外部評価を実施し、その評価結果を外部に公表する等の説明責任を果たし、学部等の各基本理念・目標及び任務に的確に応える。また、全学的視点に立った戦略的な学内資源配分に資する的確な情報を提供する。
 - 3) 業務運営における教員及び事務職員との連携を密にし、両者が一体となって効率的かつ機動的に活動できるシステムを設計する。
 - 4) 学内諸施設の有機的な融合・一元化を図り、業務運営の効率性を高める。
 - 5) 国立大学法人間の連携を密にし、他大学との再編統合をも視野に入れて、諸般の社会的要請に応じた相互協力体制を強化する。

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）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【166】 1) - 大学運営の主たる業務毎に理事（5名以内）を置く。理事は、教育、研究、評価、総務、財務、人事、施設、経営、病院管理・経営、国際交流、情報化推進（IT）を体系的に整備した上で、最上適任者をこの職務に就かせる。	（平成18年度計画実施済事項）			<ul style="list-style-type: none"> 大学運営の主たる業務（「企画・教学」、「研究・国際交流」、「総務・財務」、「病院」及び「学長特命事項」）毎に最適任者の理事を配置し、中期目標・中期計画等に掲げる事項の達成に向けて、それぞれが担当する業務（至長等を兼務）を機動的かつ効率的に行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学の重点課題の変化とともに、関係業務の更なる改善が必要となった場合、直しを図るなど、機動的かつ効率的な大学運営を行っている。 		
				<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、5名の理事が、それぞれが担当する業務を機動的かつ効率的に行った。 本学の重点プロジェクトである重粒子線治療の普及推進に係る基盤整備のための企画立案並びにその実施を推進するため、専門的な知識等を有する民間の者を学長特命事項担当理事として登用した。 群馬大学TLOの設立に伴い、「産学連携・先端研究推進機構」と「研究・知的財産戦略本部」を統合した「研究・産学連携戦略推進機構」を19年12月1日設置し、機構長、副機構長に、最適任者の理事を配置した。 情報化推進室の設置に伴い、CIO、CIO補佐に、最適任者の理事を配置した。 			
【167】 学長の職務を助けるに当たって、副学長及び学長補佐の職務を担う。副学長及び学長補佐の職務を担う。副学長及び学長補佐の職務を担う。				<ul style="list-style-type: none"> 「企画・教学」、「研究・国際交流」、「総務・財務」、「財務企画」及び「全学共通教育に関する事項」を担当する副学長5名を配置し、学長の職務を補佐した。 大学運営に高い識見を有する学長特別補佐4名を配置し、学長補佐体制の強化を図った。 さらに、学長の諮問に応じて、教育・研究及び経営に関する諸課題や重要事項等に対し、助言を行う顧問2名（外部有識者） 	<ul style="list-style-type: none"> 大学の重点課題の変化とともに、関係業務の更なる改善が必要となった場合、副学長等役割分担の一部直しを図るなど、機動的かつ効率的な大学運営を行っている。 		

<p>事が兼ねるものとし、理事の 学長特別補佐は、運営も 以外見大佐は、運営も 高識を有するが、選任す る。</p>	<p>(平成16年度計画実施済事項)</p>	<p>を配置した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、5名の副学長などの学長補佐体制により、機動的かつ効率的な大学運営を行った。 	
<p>【168】 大学運営の機動的・性・効率的な運営を 率性を高め、事務局長の 学長補佐に期待する。</p>	<p>(平成16年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企画戦略会議を設置し、大学運営の機動的・性・効率的な運営を高める。当面、諸課題に対して、学長補佐のリーダーシップの下、集中的・実質的な協議を行い、迅速な意思決定を図った。 引き続き、役員懇談会を原則毎週開催し、学長のリーダーシップの下、大学における重要課題について、集中的・実質的な協議を行い、迅速な意思決定を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、役員懇談会等において、集中的・迅速な意思決定を図っていく。
<p>【169】 役員に 運管の秘書</p>	<p>(平成16年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 16年4月1日に秘書室を設置した。統をよ り明確に目的に、総務部と秘書課の連携を 強化し、迅速な意思決定等の会務活動を補佐する機能を強化を図った。 引き続き、総務部秘書課において、大学運営に関わる情報の速やかな伝達とそれに基づく適切な意思決定等の会務活動を補佐した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、総務部秘書課において、大学運営に達わるとその情報に基づく適切な意思決定等の会務活動を補佐していく。
<p>【170】 全学委員会の 適正な運営</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 17年4月1日に学長が委員長である13の主要全学委員会を整理統合し、「大学運営会議」(学長、理事及び部局長で構成)を設置した。 上記の結果、学長の迅速な意思決定と円滑な業務の確保、協議時間の短縮(月1度の会議開催日において3~4時間相当)など効率的で機動的な運営を行った。 また、その他の全学委員会等についても、各理事の下に再編(70から58(12))した。 引き続き、大学運営会議において、学長の迅速な意思決定と円滑な業務の確保、協議時間の短縮など、効率的で機動的な運営を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、大学運営会議において、効率的で機動的な運営を行っていく。
<p>【171】 内部監査機能 を充実</p>		<ul style="list-style-type: none"> 事務局から独立した第三者機関として監査の下に設置された監査室により、業務監査を実施した。 監査業務の事務的サポート体制として、監査室長、室員に専任職員を配置した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、監査室により、監事監査計画に基づく監査等を実施する。

	<p>価の結果を研究費等資源配分に反映させるシステムについて検討する。</p>		<p>点からの戦略的な資源配分に反映させるシステムを構築し、20年度から実施することとした。</p>	
<p>【175】 学部長等に、一定の学配を認め、学配を戦略的に措置する。裁量経費が可能な措置を講ずる。</p>	<p>【175】 学部長等に、一定の裁量経費を認め、学配を戦略的に措置する。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 学部長裁量経費に、学部等の戦略的な資源配分を支援する経費として、部局長裁量経費を措置した。 受託研究等の間接経費の一部も部局長裁量経費とした。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、学部長裁量経費に、学部等の戦略的な資源配分を支援する経費として、部局長裁量経費を措置する。
<p>【176】 3)- 本部事務局並びに各連部等の事務を統括し、業務運営の効率性を高める。</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>		<ul style="list-style-type: none"> 本部事務局並びに各部局事務部の学内調整の場として「事務協議会」を毎月開催し、事務の迅速な連絡調整を図った。 業務運営面の重要事項について、担当理事を室長とし、教員と事務職員が共に参画する組織により業務運営を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、事務の迅速な連絡調整並びに業務運営面における教職員の連携と一体性を強めていく。
<p>【177】 業務運営の効率性・機動性を高めるため、教務、財務、学務等の専門的知識・技能を必要とする部署に、学内外の専門家を導入する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>		<ul style="list-style-type: none"> 財務経営状況の点検、分析、企画などを行うため、学外専門家(民間金融機関)を常勤の財務調査役として採用した。 知的財産の組織的かつ戦略的な創出、取得、管理及び活用のため、民間企業で研究室長や知的財産部長などの経験のある人材をマネージャーやコーディネータとして採用した。 また、特許事務所の弁理士を客員教授として採用した。 その他、顧問、病院長補佐など学外専門家の参画を得て、業務運営の効率性・機動性を高めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、学外の専門家を専門的な知識・技能を必要とする部署に採用し、業務運営の効率性・機動性を高めていく。
<p>【178】 4)- 平成19年度を目標として、総合情報センターを設置し、全学の情報化を推進した。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>		<ul style="list-style-type: none"> 17年4月1日に「総合情報メディアセンター」を設置し、全学の情報化を推進した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、総合情報メディアセンターにおいて、全学の情報化の推進並びに情報関連の機能を強化していく。

<p>アセクター(仮称)を創設する。</p>		<p>連の機能を強化した。</p>	
<p>【179】 各部署における業務の機能的一元化を図る等、必要に応じて、関係機関との連携を図る。また、業務の効率化を図る。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 18年度に大学教育・学生支援機構を設立し、学生に対する教育や就職支援などの業務を全学的に一元化し、教職員が一体となって取り組む体制を構築した。 18年度に産学連携・先端研究推進機構を設置し、産学連携及び研究活動の推進を組織的、効率的に行なった。 国際交流企画室を設置し、国際交流事業を戦略的に推進した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、関係諸機関等と連携を図り、社会連携を促進する。また、関係機関との連携を図る。
<p>【180】 5)- 他大学との再編統合の可能性を視野に入れ、総合大学としての国際的競争力を高める。</p>	<p>【180】 2) 4大学(埼玉大学、茨城大学、宇都宮大学、群馬大学)間でさらに連携協力を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 4大学(埼玉、茨城、宇都宮、本学)間で、高度研究拠点化や、創造豊かな技術者の育成を進めることを目的に協定を締結した。 4大学院連携先進創生情報学教育研究プログラムについて、20年度からの実施に向けて、ITスペシャリスト人材育成のプロジェクトの試行開始を行った。19年度は、宇都宮大学開講のITスペシャリストコースについて、3科目の講義を遠隔講義方式で配信した。 4大学大学院連携協議会の中に産学連携・知的財産WGを設置した。また、相乗効果を発揮するために、新技術説明会等、首都圏北部4大学の連携を強化し、大学が軸となって首都圏北部産学官連携広域パートナーシップ宣言をした。 	<ul style="list-style-type: none"> 4大学院連携先進創生情報学教育研究プログラムを実施し、人間創生情報学コースを20年度から、社会連携創生情報学コースを21年度ととも開始する。遠隔講義方式でも4大学間を利用して実施する予定がある。 首都圏北部4大学が軸となって、4大学の産学官連携組織を構築し、広域パートナーシップ宣言のフォローをする。
<p>【181】 新国立大学協会、ブロック単位並びに全国レベルの各国立大学の連携協力体制を確立する。</p>	<p>(平成17年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 関東・甲信越支部の正会員並びに18年度から理事、経営支援委員会副委員長として、諸活動に積極的に参加し、連携協力体制を支えた。 引き続き、関東・甲信越支部の正会員並びに理事、経営支援委員会副委員長として、諸活動に積極的に参加し、連携協力体制を支えた。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、関東・甲信越支部の正会員並びに理事、経営支援委員会副委員長として、諸活動に積極的に参加し、連携協力体制を支えた。
		<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標
学部・大学院組織の見直しを進める。知の細分化から総合化への転換を志向し、全学の有機的融合を図り、総合大学としての質的向上を目指すという理念の下、以下の基本方針を目標に組織の見直しを進める。
科学技術の重点分野、特に、科学技術基本計画4大分野（生命科学、情報、ナノサイエンス、環境）の教育研究に組織的・機動的に対応する。
世界水準の教育研究が可能なよう組織を整備して拠点形成を目指す。
学生の学力の充実と、その適性に沿った進路選択を可能とする教育システムを創設する。
幅広い教養教育と複合型基礎教育の推進を図る。
学部・大学院が円滑に繋がる教育プログラム、教育組織の設定・編成を行う。
研究成果の普及事業や移転事業など、教育研究活動に付随する多彩な活動を広範囲に展開する。

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）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【182】 1) 総合大学としての機能を高めるため、他大学との連携・統合理力体制を構築し、新しい知の領域を開拓する。融合型の新学部を設置する。	【182】 1) 4大学（埼玉大学、茨城大学、宇都宮大学、群馬大学）間で引き続き連携協力を推進し、高度研究拠点や先端科学技術者の育成に努める。			<ul style="list-style-type: none"> 中期（年度）計画【180】の『平成16～18年度の実施状況概略』参照 中期（年度）計画【180】の『平成19年度の実施状況概略』参照 	<ul style="list-style-type: none"> 中期（年度）計画【180】の『平成20～21年度の実施予定』参照 		
【183】 2) 大学院組織の改組・再編を図り、大学院中心大学への移行を図る。	【183】 2) 大学院組織の改組・再編を図り、大学院中心大学への移行を図る。工学研究科の改組・再編を行う。医学系研究科に生命医科学専攻（修士課程）を設置する。教職大学院の設置について検討を行う。			<ul style="list-style-type: none"> 工学研究科及び工学部を改組・再編し、19年4月1日から学生の受入れを開始することとした。 医学系研究科に生命医科学専攻（修士課程）を設置し、19年4月1日から学生の受入れを開始することとした。 工学研究科及び工学部を改組・再編し、大学院重点化を図った。19年4月1日から学生の受入れを開始した。 医学系研究科に生命医科学専攻（修士課程）を設置し、19年4月1日から学生の受入れを開始した。 教育学研究科に教職大学院として、専門職学位課程教職リーダー専攻を設置し、20年4月1日から学生の受入れを開始することとした。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学院組織の改組等を検討し、大学院中心大学への移行を図る。 		
【184】 3) 世界的水準の生命科学研究を推進する。研究科・組織の再編を図り、世界水準の生命科学研究を推進し、重点研究分野の国際競争力を高める。生体調節研究所では、生体調節シグナル研究の世界的研究拠点を形成するため、「代				<ul style="list-style-type: none"> 医学系研究科では、日本原子力研究開発機構高崎量子応用研究所、放射線医学総合研究所及び理化学研究所との共同研究を推進し、重点研究分野の国際競争力を高める。 生体調節研究所では、生体調節シグナル研究の世界的研究拠点を形成するため、「代 	<ul style="list-style-type: none"> 医学系研究科では、日本原子力研究開発機構高崎量子応用研究所、放射線医学総合研究所との共同研究を推進し、重点研究分野の国際競争力を高める。 生体調節研究所では、生体調節シグナル研究の世界的研究拠点を形成するため、「代 		

	<p>【184】 3) ポストゲノム研究の重要な柱である代謝シグナル研究を推進し、新技術の医療応用を図るため「代謝シグナル研究展開センター」を設置する。</p>	<p>謝シグナル研究展開センター」を19年4月1日に設置することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 生体調節研究所に、生体調節シグナル研究の世界的研究拠点を形成するため、「代謝シグナル研究展開センター」を19年4月1日に設置した。 また、本研究は、秋田大学と連携して申請を行い、平成19年度グローバルCOEプログラム「生体調節シグナルの統合的研究」として採択された。 	<ul style="list-style-type: none"> 生体調節研究所において、秋田大学との連携による生体調節シグナル研究の世界的研究拠点形成を目指す。
<p>【185】 4) 生命医学系研究者及び医療分野での高度専門職業人の育成を図るため、大学院医学系研究科に生命医学専攻（修士課程）を設置し、19年4月1日から学生の受入れを開始することとした。</p>	<p>【185】 4) 生命医学系研究者及び医療分野での高度専門職業人の育成のため、大学院医学系研究科に生命医学専攻（修士課程）を設置する。学位の種類は、修士（生命医学）とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 医学系研究科に生命医学専攻（修士課程）を設置し、19年4月1日から学生の受入れを開始した。学位の種類は、修士（生命医学）とした。 	<ul style="list-style-type: none"> 医学を基盤とした生命医学領域の研究者、教育者、高度専門職業人の人材育成を行っていく。
<p>【186】 5) 教育と学生支援を効果的に実施し、大学教育の質を向上させるため、平成17年度に「学生センター」を統合的に設置する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 大学教育・学生支援機構を18年4月1日に設置し、学生に対する教育や就職支援などの業務を一元化し、教職員が一体となって取り組む体制を構築した。 大学教育・学生支援機構により、学生に対する教育や就職支援などの学生支援業務に教職員が一体となって取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、体制と業務の見直しを行い、その機能をより充実・学生教育・学業支援・受験生への対応など、より一層の業務の円滑かつ機動的な運営を目指す。
<p>【187】 6) 教育研究に直結する施設等の財政基盤を強化し、向上させる。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 大学教育・学生支援機構を設置し、学生に対する教育や就職支援などの学生支援業務を向上させた。 産学連携・先端研究推進機構を設置し、研究サービス機能を向上させた。 群馬大学TLOの設置に伴い、「産学連携・先端研究推進機構」と「研究・知的財産戦略本部」を一体化し、産学連携活動や共同研究のサービス機能をさらに向上させるとともに、財政基盤の強化を図る体制として、「研究・産学連携戦略推進機構」を19年12月に設置した。 	<ul style="list-style-type: none"> 「研究・産学連携戦略推進機構」において、知的財産戦略をより推進し、産学連携活動をさらに向上させるとともに、財政基盤の強化を図っていく。
<p>【188】 7) 高等教育研究機関との連携を密にし、教育研究組織の見直しを図る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 日本原子力研究開発機構高崎量子応用研究所と連携し、大学院連携講座（医学系研究科）を開設した。 放射線総合医学研究所と重粒子線がん治療の研究と人材育成に関する包括協定を締結し、重粒子線医学研究センターを設置した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、高等教育研究機関等との連携による教育研究組織の見直しを図っていく。

		<ul style="list-style-type: none"> た。日本原子力研究開発機構、産業技術総合研究所との連携による大学院連携講座(工学研究科)において、共同研究を推進した。 	
	<p>【188】 5) 高等教育研究機関等との連携を密にし、教育研究組織の見直しを図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 秋田大学と連携し、19年度に採択されたグローバルCOEプログラム「生体調節シグナルの統合的研究」の円滑な運営及び実施を図るため、「生体調節シグナル研究連携解析ステーション」を設置した。 理学化学研究所と連携し、ゲイ素科学に関する教育研究活動を強化するための包括協定を締結するとともに、「ゲイ素科学国際教育研究センター」を設置した。 	
<p>【189】 8) 産学官連携や地域貢献に関する業務については、その特性に応じた弾力的な運営を可能とする仕組みを構築する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 産学連携・先端研究推進機構を設置し、産学連携や地域貢献に関する業務を組織的、効率的に行った。 群馬大学TLOの設置に伴い、「産学連携・先端研究推進機構」と「研究・知的財産戦略本部」を一体化し、産学連携活動や研究・知的財産戦略をより推進するための体制として「研究・産学連携戦略推進機構」を19年12月に設置した。 群馬大学TLOは、文部科学大臣及び経済産業大臣から、内部TLOとしての承認を受けた。 工学部では、地域貢献諮問委員会の産学連携諮問部会や産学官推進戦略室などで、産学官連携や地域貢献について弾力的に対応できるシステムを構築した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、産学官連携や地域貢献に関する業務については、その特性に応じた弾力的な運営を可能とする仕組みの構築を行っている。
<p>【190】 9) 複数大学が共同して効果的・効率的運営が期待されるものにつき、連携協力してその方向で教育研究組織の見直しを図る。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 4大学(埼玉、茨城、宇都宮、本学)間で、高度研究拠点化や、創造豊かな技術者の育成を進めることを目的に協定を締結した。 4大学院連携先進創生情報学教育研究プログラムについて、20年度からの実施に向けて、ITスペシャリスト人材育成のプロジェクトの試行開始を行った。 秋田大学と連携し、19年度に採択されたグローバルCOEプログラム「生体調節シグナルの統合的研究」の円滑な運営及び実施を図るため、「生体調節シグナル研究連携解析ステーション」を設置した。 	<ul style="list-style-type: none"> 4大学院連携先進創生情報学教育研究プログラムについて、20年度から人間創生情報学コースを、21年度から社会創生情報学コースを開始する。各コースとも4大学間の遠隔講義方式を利用して実施する予定である。 秋田大学との連携を強化し、生体調節シグナルの国際的教育研究拠点を構築する。
		<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標
1) 教職員の多様な活動をより効率よく適正に行う人事システムを確立し、成果・業績に対する公正かつ客観的な評価システムを導入し、それに基づく給与・昇給等へのインセンティブを付与する。
2) 教職員の多様な職務内容を、適切かつ効率よく行うための体制を構築する。
3) 多様な教職員からなる多様な価値観を共有できる将来に拓かれた職場の形成を目指す。
4) 適正かつ効率的な人事管理体制を確立する。

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）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【191】 1)- 平成19年度～20年度を以て教職員の人事評価を適正に行うため、全学的な人事評価制度を導入する。	【191】 1)- 教職員評価の試行結果を踏まえ、全学的な人事評価制度を導入する。			<ul style="list-style-type: none"> 教職員中期（年度）計画【174】の『平成16～18年度の実施状況概略』参照 事務系職員 <ul style="list-style-type: none"> a 「教職員評価・人事制度検討部会」の下に、「事務系職員評価システム検討WG」を設置し、「試行基準」等を検討し策定した。 b 18年度に管理職以上の事務職員を対象に、試行評価を実施した。 c 人事評価制度の導入に向けて、試行評価時の問題点の解消並びに評価基準等の策定を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 20年度に、職員（事務系、技術系、医療系及び看護系職員）並びに附属学校教員を対象に実施する。 人事評価の結果を踏まえたインセンティブを、教員については20年度、その他の職員については、21年度に導入する。 		
				<ul style="list-style-type: none"> 全学的な人事評価制度を導入した。 教職員中期（年度）計画【174】の『平成19年度の実施状況概略』参照 事務系、技術系、医療系及び看護系職員について評価を実施した。 			
【192】 上記人事評価制度を活用するために、能力、職責並びに業績をバランスよく反映したインセンティブ・システムを給与・昇給制度等に導入する。	【192】 - 人事評価結果を、給与制度等に反映させることを検討する。			<ul style="list-style-type: none"> 教職員評価・人事制度検討部会において、試行評価の結果を踏まえ、インセンティブ・システムの検討を開始した。 	<ul style="list-style-type: none"> 教員については、20年度、その他の職員については、21年度に、人事評価の結果を反映させたインセンティブ・システムを給与制度等に導入する。 		
				<ul style="list-style-type: none"> 教職員評価・人事制度検討部会において、人事評価の結果を踏まえた検討を行い、インセンティブ・システムを導入することとした。 			
【193】 人事評価の透明性・納得性の向上のために、公開制度や自己申告制度を導入する。				<ul style="list-style-type: none"> 試行評価において、教員は自己点検書、事務職員は自己評価シートによる自己申告制度を導入した。 事務系職員評価においては、評価者と被評価者との面談を実施した。 評価結果の一部をホームページ並びに関連会議等、学内外に公開した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、評価結果の公開制度や自己申告制度を実施していく。 		

	<p>【193】 - 人事評価の透明性・公平性の向上のために、自己評価に対する評価結果を本人に開示する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員評価においては、本評価結果における評価者に対する意見申立て、意見申立者に対する意見聴取の機会を設け、人事評価の透明性・公平性の向上を図った。 ・ その他の職員の評価においては、評価結果を本人に通知し、面談を行った。 	
<p>【194】 人事評価に対する苦情・異議申し立てに対しては、人事評価委員会が対応し、処理する。</p>	<p>【194】 - 人事評価に対する疑義が生じた場合の対応組織を設置する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員評価・人事制度検討部会において、人事評価委員会（仮称）の検討を開始した。 ・ 本評価結果における評価者に対する意見申立て、意見申立者に対する意見聴取の機会を設けることとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価に対する苦情・異議申し立てに対しては、教職員評価不服審査委員会が対応し、処理を行う。
<p>【195】 人事評価の統一的運用を図るために、評価者（人事評価に従事する者）に対する定期的な研修を実施する。</p>	<p>【195】 - 人事評価の統一的運用を図るために、評価者に対する研修を実施するとともに、ガイドラインを作成し、配布する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対組織として、教員人事、附属学校教員人事、職員人事の3つの委員会から構成する教職員評価不服審査委員会を設置した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、評価者に対する研修を実施するとともに、ガイドラインを配布する。
<p>【196】 2)- 職員の職務内容の適切な分担を可能とする弾力的な人事制度を構築する。また、企画業務型裁量労働制の導入について、引き続き検討する。</p>	<p>【196】 2)- 職員の職務内容の適切な分担を可能とする弾力的な人事制度を構築するとともに、職場の流動化を図る。また、企画業務型裁量労働制の導入について、引き続き検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国際交流に対応した「英会話研修」、情報化に対応した「事務情報化研修」及び法人会計業務に対応した「財務関係実務研修」を実施した。 ・ 企画業務型裁量労働制については、教職員評価・人事制度検討部会において検討した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、職員研修を定期的に行う。
<p>【197】 教職員の多様な活動を可能とするため、専門業務型裁量労働制の導入を検討する。</p>	<p>【197】 - 教職員の多様な活動を可能とするため、専門業務型裁量労働制の導入について、引き続き検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員評価・人事制度検討部会において、専門業務型裁量労働制に関する意向調査を実施した。 ・ その結果を踏まえ、導入に関するより具体的な検討を引き続き行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレックスタイムや変形労働時間制等により対応する。

<p>【198】 教職員の産学官連携や地域社会への貢献を積極的に促すため、兼職・兼業の許可制の導入を検討する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の産学官連携や地域社会への貢献を積極的に促すため、無報酬兼業の適用範囲の拡大や自己申告・許可制に係る申請手続きの簡略化並びに許可基準の明確化などの兼業規則の改正を行った。 改正後の兼業規則により、関連業務等が効率化され、教職員による産学官連携や地域社会への貢献活動が活性化された。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の産学官連携や地域社会への貢献を積極に行う。
<p>【199】 一部職員においては、ワークシェアリングや時間差出勤等、多様な勤務形態を導入する。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 附属病院の一部職員において、ワークシェアリングを導入した。 教員において、フレックスタイムを導入するとともに、1ヶ月単位の変形労働時間制を導入した。 教職員の勤務形態に対応した、交代制勤務や時間差出勤を導入した。 引き続き、一部職員において、ワークシェアリングや時間差出勤などの多様な勤務形態を適用した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、一部職員において、ワークシェアリングや時間差出勤など多様な勤務形態を導入する。
<p>【200】 新たに採用する教員には、全部局で任期制を導入することを検討する。導入に際しては、適用範囲、任期、再任基準その他の重要事項について、各部局の特性に相応しい在り方を検討する。</p>	<p>【200】 - 新たに採用する助教に対しては、任期制を導入する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教員の採用に当たっては、適用範囲、任期、再任基準その他の重要事項を規定した「国立大学法人群馬大学教員の任期に関する規則」に基づく任期制を導入している。 「国立大学法人群馬大学教員の任期に関する規則」を改正し、新たに採用する助教については、全て任期制を導入することとした。 平成19年4月1日以降に採用する助教については、全て任期制とした。19年度においては、47名の助教を含む50名の任期付教員を採用した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、適用範囲、任期、再任基準その他の重要事項について、各部局の特性に相応しい在り方の検討を行う。
<p>【201】 教員選考の客観性・透明性を高めるために、原則として公募制を採用し、選考基準を公表する。</p>	<p>【201】 - 教員選考の客観性・透明性を高めるために、原則として公募制を採用し、選考基準を公表する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教員の採用は、全学原則として、公募制を採用した。 選考基準を明確にするため、「国立大学法人群馬大学教員の選考基準に関する規則」をホームページ上に公表した。 引き続き、教員の採用は、全学公募制を採用し、選考基準をホームページ上に公表した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、教員の採用は、全学公募制を採用し、選考基準の公表を行う。
<p>【202】 他の国立大学法人と連携し、積極的に一定期間の教職員の相互人事交流の円滑化を図る。</p>	<p>【202】 - 他の国立大学法人等と連携し、積極的に一定期間の教職員の相互人事交流の円滑化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 他の国立大学法人と連携し、積極的に一定期間の相互人事交流を実施した。 引き続き、転出（退職）27名、転入（採用）23名の人事交流を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、他の国立大学法人等と連携し、積極的に相互人事交流の円滑化を図っていく。

<p>【203】 競争的資金の活用による多様な人材の採用制度を整備する。</p>	<p>競争的資金の活用による多様な人材の採用制度を整備する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 競争的資金の活用による多様な人材の採用制度を整備し、19年度から施行することとした。 競争的資金の活用による多様な人材の採用制度を整備した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、競争的資金の活用による多様な人材の採用制度を整備する。
<p>【204】 産学官連携推進を視野におき、民間研究者の受け入れを容易にする制度を整備する。</p>	<p>産学官連携推進を視野におき、民間研究者の受け入れを容易にする制度を整備する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 県内に事業所又は研究所を所有する民間企業と包括協定を締結し、共同研究・受託研究の推進、研究者の交流等を行った。 県内に事業所又は研究所を所有する民間企業と包括協定を締結する制度により、包括協定5件を締結し、客員教授、客員准教授として、民間研究者を5名受入れた。 民間研究者を「群馬大学共同研究取扱い規程」により、共同研究の共同研究員として、19年度に9名を受入れている。 民間研究者の受け入れを容易にするため、民間企業に在職する従業員を在職したまま本学の教職員として採用ができるよう就業規則を改正し、20年度からの受け入れを可能とした。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、産学連携推進を視野におき、民間研究者を受入れる。
<p>【205】 3)- 外国人教員の積極的な採用を図るためのシステムの整備を行い、待遇改善を実施するとともに、宿泊設備等の整備の推進に努める。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人教員の積極的な採用を図ることを目的に外国人教師枠を廃止し、一般の教員として採用する制度を整備した。 宿泊施設については、宿舎に入居できることとした。 上記制度により、外国人教員1名が、一般の教員と同等の業績審査により、講師から准教授に昇任した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、外国人教員の待遇改善を図っていく。
<p>【206】 国際交流協定を締結している外国の大学等との教職員人事を積極的に推進する。</p>	<p>【206】 3) 国際交流協定を締結している外国の大学等との教職員の人的交流を積極的に推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 国際交流協定を締結している外国の大学等との教職員の派遣、受入れを積極的に行い、教育研究の交流を図った。 引き続き、国際交流協定を締結している外国の大学に教職員78名を派遣、また、研究者34名の受入れを行い、教育研究の交流を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、国際交流協定を締結している外国の大学と教育研究の交流を図る。
<p>【207】 男女雇用機会均等法の趣旨にのっとり、採用基準と勤務条件の改善を推進するため、その阻害要因となる本学における施設及び制度の改善を図る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> 現行制度においても、年齢、性別にとられない採用基準及び勤務条件の改善を行っている。 現行制度の点検及び男女雇用機会均等法の趣旨を推進する上での阻害要因・背景についての調査を目的に、「男女共同参画に関する教職員アンケート調査」を実施し、その結果に基づく検討を行った。 勤務条件改善の一環として、附属病院内 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、男女雇用機会均等法の趣旨を推進していく。

<p>る。</p>	<p>(平成18年度計画実施済事項)</p>	<p>に保育所を設置した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 附属病院においては、女性医師支援プログラムを策定し、女性医師の再就職を促進した。 ・ 育児休業制度の改善について検討し、規則の整備を行い、20年度から施行することとした。 	
<p>【208】 4)- 一般事務職員の新規採用については、原則に基づき、能力の実証によることと、必要に応じて、国際化・情報化・地域連携等の社会対応に資する専門的知識・技能を有する人材を選考の上採用する。</p>	<p>【208】 4)- 一般事務職員の新規採用については、原則に基づき、能力の実証によることと、必要に応じて、社会的ニーズに的確に対応できる専門的知識・技能を有する人材を選考の上採用する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 財務経営状況の点検・分析・企画、動物実験のサポート及び講義用スライドや研究用写真の作成に、専門的知識・資格等を有する者をそれぞれ選考により採用した。 ・ 医療事務において、専門的知識・資格(メディカルクラーク)を有する非常勤職員1名を選考により採用した。 ・ また、附属病院におけるがん診療連携拠点病院(腫瘍センター)の整備を図るため、専門的知識・資格(社会福祉士)を有する者1名を選考により採用した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、必要に応じて、社会的ニーズに的確に対応できる専門的知識・技能を有する人材を選考の上採用する。
<p>【209】 事務職員採用後の研修については、課題解決能力、業務処理能力、業務実践的研修等実践的研修を有する人材を養成する。</p>	<p>【209】 - 事務職員の課題解決能力、業務処理能力等を修得させるため、実践的な研修を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修については、中期(年度)計画【196】の『平成16～18年度の実施状況概略』参照 ・ また、本学の現状、課題等の認識を深め、今後の業務に役立たせることを目的に、新規採用事務職員に対し、学長、理事、部局長等が講師を担当する教養教育科目「群馬大学への誘い～本学のミッションを伝える」を聴講させた。 ・ 本学の現状、課題等の認識を深め、今後業務に役立たせることを目的に、新規採用事務職員に対し、学長、理事、部局長等が講師を担当する教養教育科目「群馬大学・学・教育と研究と地域社会と」を聴講させるとともに、レポート作成を課し、職員自身の業務遂行上の目標を明確化させた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、実践的な研修を行い、課題解決能力、業務処理能力等を修得させる。
<p>【210】 国の機関、他の国立大学法人等との人的交流を積極的に行い、組織の活性化を推進する。</p>	<p>【210】 - 国の機関、他の国立大学法人等との事務職員間の人的交流を積極的に行い、組織の活性化を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期(年度)計画【202】の『平成16～18年度の実施状況概略』参照 ・ 中期(年度)計画【202】の『平成19年度の実施状況概略』参照 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、組織の活性化を推進する。
<p>【211】 運営費交付金、事業収入等に基づく人件費の運用を図る。教職員の定年、定期昇給その他勤務条件については、就業規則</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員の定年、定期昇給その他勤務条件については、就業規則において合理的に規定した。 ・ 学内の運用定員を定め、人件費を執行した。 ・ 18年度については、「運営交付金の減額(効率化係数 1%)の対処方策について」に基づく人件費削減計画を踏まえ、確実な 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、概ね1%の人件費の削減に向けて、運営費交付金、事業収入等に基づく、適正かつ効率的な人員管理、人件費の運用を図っていく。

<p>において合理的に定めるものとする。</p>	<p>【211】 - 運営費交付金、事業収入等に基づき、適正かつ効率的な人員管理、人件費の運用を図る。教職員の定年、定期昇給その他勤務条件については、就業規則において合理的に定める。</p>	<p>定員削減を実施し、中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与構造の見直しを行うとともに定年等退職者の能力を活用するために「再雇用制度」を整備した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、「運営交付金の減額（効率化係数1%）の対処方針について」に基づく人件費削減計画を踏まえ、确实な定員削減を実施し、中期計画に掲げた人件費1%減を達成した。 ・ 再雇用制度の活用等、給与構造の見直しを行い、人件費の削減を行った。 		
		<p>ウェイト小計</p>			