

**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**

<b>中 期 目 標</b>	<p>(戦略的・効果的な人的資源の活用に関する基本方針)                  ○公正かつ適切な評価システムを導入し、業績や貢献度が正当に反映される人事システムを構築する。</p> <p>(非公務員型を生かした柔軟かつ多様な人事システムの構築等に関する基本方針)                  ○人事選考に当たっては、優れた人材、適切な人材の確保に努めるとともに、大学の基本方針に基づいて、研修制度を整備し、人材養成に努める。                  ○年齢構成、男女比率等に適切な配慮を行う。</p>
----------------------------	--

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>(人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策)                  【19】                  ○平成16年度から、教員活動報告書の提出等、教員個人の教育研究活動等を評価する手法や教職員の給与に本人の業績が適切に反映されるような給与制度等について検討する。</p>			IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)                  ○教育・研究等評価センターでは、平成16年度は、「教員活動報告書」による教員個人の評価方法を検討するため、教員評価を先んじて実施している大学、評価委員会や業務・評価センターを設置している大学を視察し、情報を収集した。海外では、教員評価方法の進んでいる米国のジョージア大学、ケンタッキー大学を視察し、学科レベルでの教員評価の方法を学んだ。これらの成果と評価センター設置準備室が設計した「教員活動報告書」の評価項目をもとに、市販ソフトによる教員活動報告書の試験データ収集を実施した。○平成17年度は、より全学的な教員の教育研究活動の評価方法を開発するために、16年度に試行した教員活動報告書と本年提出された教員活動報告書に記載された内容を比較・精査した。また、他大学への出張調査を行った。これらを踏まえ、教員の個人評価の方針と実施要項を策定し学長に提出した。学長は評価センター案を教育研究評議会にて審議した。また、教員各人が提出する教員活動報告書に基づく「教員活動評価の方針」と「教員活動評価の実施要項」を作成した。                  ○平成18年度 「教員活動評価の基本方針」と「教員活動評価の実施要項」に即して、全学規模で本格的に教員活動報告書の収集を実施した。また、各部局（部局長等）は、自ら定めた教員活動評価の実施要領により、教員活動報告書のデータを利用して、教員個人の教育研究活動の評価を実施した。各部局から寄せられた教員活動報告書に対する改善要望について検討を行い、入力システムの改良を行い、新しい入力システムを構築した。各部局等では、教員活動評価結果を教員の勤務実績評価として人事考課に用いることとした。</p>	<p>○教育・研究等評価センターでは、教員活動報告書の提出による教員活動評価を継続して実施するとともに、教員活動データ収集システムの更なる改善を図る。</p>		

	<p>【19】 ○ 教育・研究等評価センターでは、平成17年度に策定した教員活動評価の方法によって教員の評価を行いながら、見直しが必要な場合には改訂していく。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【19】 ○ 教育・研究等評価センターでは、平成19年度は、平成18年度に改訂した新しい入力システムにより、18年度の教員活動報告書の提出を実施した。今回の提出率は経済学部100%、教養学部96%、教育学部94%、理工学研究科99%であり、全学平均で98%というレベルは教員活動報告書による評価が浸透してきた証である。各部局による教員活動評価の結果を取りまとめ学長に報告した。また、各部局の定めた教員活動評価の実施要領ならびに評価基準について、検討・改善すべき点を全学運営会議で指摘した。</p>		
<p>(柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策) 【20】 ○ 教員採用に当たっては、平成16年度に、教育研究目標、年齢構成等を考慮した全学的基本方針を策定するとともに、これに基づいて学部・研究科ごとの基本方針を策定する。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○ (平成16年度)埼玉大学教員選考基準を制定した。 ○ 【平成16年度】教養学部では、12月17日の教授会で「教授人事についての申し合わせ」を改正し、教授昇任のための研究業績面での審査基準を改めた。教員を教授として採用する場合も、この基準を使うことになる。 ○ 【平成17年度】平成18年2月10日の第14回教授会において、「埼玉大学教員選考基準」に従い採用・昇任の基準・手続に関する申し合わせの改正を行い、新たに「教員の採用・昇任の基準及び手続に関する申し合わせ」を決定した。また、平成18年1月17日の第13回教授会で「教養学部・文化科学研究科の将来像（教育を主として）」が了承されたので、将来像にもとづき2月10日の第3回人事委員会において新規採用人事の方針を決定した。3月2日の教授会でアメリカ研究の人事選考委員会を発足させた。 ○ 教育学部では、平成16年度に定められた「埼玉大学教員選考基準」に従い、教育学部としての教員採用を順調に実施している。 ○ 経済学部では、平成16年度に定められた「埼玉大学教員選考基準」に従い、教育研究目標、年齢構成などを考慮した採用人事を行い、とりわけ、社会人教員を採用しやすい教員資格審査基準にもとづき教員採用を行ってきた。また、経済科学研究科では、毎年、官庁等の現場の一線で活躍する社会人を客員教授、非常勤講師として数多く招聘している。 ○ 平成17年度まで、理学部では「埼玉大学教員選考基準」に従った。平成18年より、大学院部局化により教員は研究科に所属となったが、理学部の教育プログラムを担当する教員集団は維持された。 ○ 工学部では、「埼玉大学教員選考基準」に従い、年齢構成などに配慮した人事計画を進めるとともに、理工学研究科の重点化に向けて、教員資格基準、採用基準の見直しを行った。それに基づき、全教員について大学院教員資格の内部再審査を実施した。 ○ 理工学研究科では、博士後期課程担当教員の資</p>	<p>○各学部においては、教員の新しい人事制度への順調な移行を行う。 ○理工学研究科では、助教の教員活動内容と評価基準の整備を進める。</p>	

		<p>格基準を設定していたが、平成18年の大学院重点化改組に伴い、それを見直した。また、平成19年度に導入される助教制に関する基本方針を平成18年度に策定した。</p>		
	<p><b>【20-1】</b> ○ 各学部においては、教員組織の新しい制度に伴い平成18年度に定められた人事制度への順調な移行を行う。</p>	<p><b>III</b></p> <p><b>(平成19年度の実施状況)</b> <b>【20-1】</b> ○ 新たな職である助教の配置及び新規の助手の採用を廃止することに伴い、埼玉大学教員選考基準を改正(平成19年4月1日施行)した。 ○ 「埼玉大学教員の任期に関する規則」を改正(平成19年4月1日施行)し、新たな職である助教の任期について制定した。 ○ 教養学部においては、19年4月、5月、10月に教員を採用したが、学部教員の年齢構成を考慮し当面35歳以下を採用するとの方針に基づき、36歳の准教授1名、30代前半の助教2名を採用した。 ○ 教育学部は、大学の定めた教員選考基準に基づいた人事を実施した。 ○ 経済学部では、助教制度の導入に伴って教員選考基準の全面的な見直しを行い、平成19年度春から新しい選考基準に基づいて採用人事を行っている。また、19年度は4月に20歳代後半から30歳代後半の3名を採用するとともに、今後の採用人事は長期的観点に立って年齢構成の適正化を考慮することにした。平成19年度において、新しい人事制度のもとで、助手1名を助教に昇任させた。 ○ 理工学研究科では、新規採用の助教は全て任期付とした。この際、公募要領に記載する募集内容について、研究科として統一し、これに従って実施した。また、助教再任に当たっての評価基準の策定を行った。</p>		
	<p><b>【20-2】</b> ○ 理工学研究科では、助教制導入に伴う新たな教員選考・審査の基準・手続きの整備を進め、また、助教の教員活動内容と評価基準の整備を進める。</p>	<p><b>III</b></p> <p><b>【20-2】</b> ○ 理工学研究科では、任期付き助教の活動内容と再任時評価基準の整備を進めた。</p>		
<p>(任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策)</p> <p><b>【21】</b> ○ 教員採用方法は、一般公募制を原則とする。</p>		<p><b>III</b></p> <p><b>(平成16～18年度の実施状況概略)</b> ○ (平成16年度)埼玉大学教員選考基準を制定した。 ○ (平成18年度)教員の新規採用及び昇任については、公募を基本とし、採用等予定時期の少なくとも6ヶ月前に公募文書及び通知先・掲載先を学長に提出し、了承を得ることとした。また、最終候補者を決定する段階で、その候補者の大学教員としての総合能力と適正について、客観的に評価を行うことのできる、専門分野が近い大学教員または研究者2名以上から当該候補者に関する意見書を得て、最終候補者に関する資料とともに学長に提出することとした。 ○ 【平成18年度】教養学部では、従来から公募を原則としてきたが、平成18年2月10日に定めた「教員の採用・昇任の基準及び手続きに関する申し合わせ」の中で、「原則として公募による」</p>	<p>○各学部・研究科における教員採用方法は、引き続き一般公募制を原則とする。</p>	

		<p>ことを明記し、徹底している。平成18年度中に行った採用人事（1件）もこの原則に従っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教育学部では、法人化前から、教員採用は一般公募制によって行われてきた。</li> <li>○ 経済学部では、優れた人材、適切な人材を確保するために、採用人事は一般公募を原則としてきた。平成18年度においては、平成19年4月採用人事を5件進めたが、内閣府からの任期制教員を除き、4件すべてを一般公募制により審査を進めた。</li> <li>○ 理学部では、すでに全面的に公募制を原則としていた。平成18年度からは、理工学研究科扱い。</li> <li>○ 工学部では、原則公募で、教員採用を実施した。</li> <li>○ 教員採用方法は一般公募制を原則としてきた。しかしこれを補完するものとして、平成18年度は、学長の主導により、業績の極めて優れた教員を昇任させる人事を数件行った。</li> </ul>		
	<p><b>【21】</b> ○ 教員採用方法は、一般公募制を原則とする。</p>	<p><b>（平成19年度の実施状況）</b> <b>【21】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員の新規採用及び昇任については、原則公募を基本とし実施した。</li> <li>○ 教養学部においては、4月、5月、10月に教員を計3名採用したが、いずれも公募により採用した。公募によることは「教養学部教員の採用・昇任の基準及び手続に関する申し合わせ」に規定されている。</li> <li>○ 埼玉県・さいたま市教育委員会との連携協定に基づく任期制教員人事を除き、すべての教員採用方法は一般公募制である。</li> <li>○ 経済学部では、平成19年度は、国際交流担当教員を公募制により採用した。「アジア経済論」および「憲法」の採用人事についても一般公募制で審議を進め、平成20年4月からの採用を決定した。</li> <li>○ 理学部関係の新規採用人事（教授2件、；准教授3件；助教2件）は一般公募により実施した（応募件数調査済）。公募の手段は、国、公、私立の大学研究機関への公募要領の送付、JREC-INへの登録、学会機関誌および大学および研究科、学科のホームページへの掲載に依った。</li> <li>○ 理工学研究科では、引き続き、一般公募制を原則とした。</li> </ul>		
<p><b>【22】</b> ○ 各学部・研究科において、人材の多様性を確保するため必要な場合には、任期付き任用制を導入する。特にプロジェクト研究に従事する研究者については、当該制度を活用し学外からの確保に努める。</p>		<p><b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ （平成16年度）埼玉大学教員選考基準を制定した。</li> <li>○ （平成17年度）部局長会議等関係会議において、検討した。</li> <li>○ （平成18年度）学校教育法等の改正に伴う教員組織の整備による新たな職である助教の任期について制定する方向で「埼玉大学教員の任期に関する規則」の改正（平成19年4月1日施行）を検討した。</li> <li>○ <b>【平成16年度】</b>教養学部では、現在いる外国人教師4名を17年度から任期付き教員として採用する手続きを進め、それぞれ教授（1）、助教授（2）、講師（1）として採用することとした。</li> <li>外国人教員については、すでに1995年以来採用しており、人材を広く求めるのは教養学部の一貫し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 経済学部では、平成20年度以降も、多様な人材の確保を図る。</li> <li>○ 理工学研究科では、連携大学院の客員教員を連携教員と名称変更すると同時に実質的任期制とする。また、研究重点教員の人事諸規則を立案する。</li> </ul>	

		<p>た方針である。</p> <p>○【平成17年度】外国人教員の採用については、平成18年2月10日の第3回人事委員会で決定された新規採用人事の方針の中に、「国籍を問わない」という項目を入れた。</p> <p>○【平成18年度】平成19年4月から助教（任期付き）を採用することを決めた。</p> <p>○平成17年度に「任期制教員選考基準申し合わせ」を行い、埼玉県教育委員会・さいたま市教育委員会との連携協定に基づいて、教育実践総合センターの教授職2名については、2年間の任期付として採用する方針を確定した。その結果、平成18年度に1名、平成19年度1名を任期付教授として任用した。</p> <p>○経済学部では、留学生教育担当教官の採用にあたり任期制をすでに導入していたが、平成18年度において、国際交流担当教員および内閣府からの「少子高齢化対策論」担当教員の採用について、任期制教員とすることにした。これにより、最新の国際交流の経験や社会的経験を踏まえた人材の確保が可能になった。</p> <p>○工学部では、教員に任期を付すことについて妥当性の現状分析および具体的方策を検討し、任期を付すのが適当と判断されるポストについて、任期付教員を採用した。また、外国人教員の登用およびその任期についても検討した。</p> <p>○理工学研究科では、従来、任期制助手のポストを留学生担当用に設けていた。平成18年度には、翌年から導入される5年任期再任一回限りの助教の再任基準等に関し、規則を整備した。</p>		
	<p>【22-1】</p> <p>○新規採用する全ての助教に任期制を導入し、教員の流動性を図る。</p> <hr/> <p>【22-2】</p> <p>○経済学部においては、人材の多様性を確保するために、必要に応じて任期付き任用制を導入する。</p> <hr/> <p>【22-3】</p> <p>○理工学研究科において、任期制助教の活動内容と再任時評価基準の整備を進める。研究重点教員の任期付き任用制度を検討する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【22-1】</p> <p>○「埼玉大学教員の任期に関する規則」を改正(平成19年4月1日施行)し、新たな職である助教の任期について制定、併せて助手を廃止し、新規の助手の採用を止めた。</p> <p>○教養学部においては、19年度に助教（任期5年）を2名採用した。</p> <hr/> <p>【22-2】</p> <p>○経済学部では、平成19年4月に、2名の任期制教員を採用した。</p> <hr/> <p>【22-3】</p> <p>○理工学研究科では、任期制助教の活動内容と再任時評価基準の整備を進めた。研究企画委員会で研究重点教員制度を検討した。</p>		
<p>【23】</p> <p>○平成16年度以降、教員の採用に当たっては、教育上の経験など、教育能力を勘案して選考を行う。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>○(平成16年度)埼玉大学教員選考基準を制定した。</p> <p>○(平成17年度)部局長会議等関係会議において、検討した。</p> <p>○(平成18年度)教員の新規採用及び昇任について</p>	<p>○各学部・理工学研究科では、教育能力を勘案した採用を行う。</p>	

IV

は、公募を基本とし、採用等予定時期の少なくとも6ヶ月前に公募文書及び通知先・掲載先を学長に提出し、了承を得ることとした。また、最終候補者を決定する段階で、その候補者の大学教員としての総合能力と適正について、客観的に評価を行うことのできる、専門分野が近い大学教員または研究者2名以上から当該候補者に関する意見書を得て、最終候補者に関する資料とともに学長に提出することとした。

○（平成18年度）学校教育法等の改正に伴う教員組織の整備による在り方について、学則等の改正を平成19年4月1日施行に向けて検討した。

○【平成17年度】中期計画にある「教育能力を勘案した選考」を行うため、平成18年2月10日の第14回教授会において従前の申し合わせの改正を行い、「教員の採用・昇任の基準及び手続きに関する申し合わせ」を決定した。応募書類に教育に関するものを含ませる規定や、面接に模擬授業の実施と審査を含ませる規定などを盛り込んだ。2月10日以降の採用・昇任人事は、この新しい申し合わせが適用される。

○【平成18年度】教養学部では平成18年2月10日に新たな「教員の採用・昇任の基準及び手続きに関する申し合わせ」を教授会で定め、教育能力を重視することとした。その内容は、①採用の選考に当たっては、教育上の抱負を書いた文書を求めるとともに、助教授（准教授）・教授とも模擬講義を課すること。②教授昇任審査にあたっては、基礎資格として教育経験6年を必要とする規定に加えて、人事委員による授業の観察を受けるようにしたことである。平成18年度はこの申し合わせにしたがって、採用・昇任の人事を行っている。

○教育学部では、平成16年度より、公募要領に「教育上の経験」「教育に対する抱負」を提出する項目を新設し、採用審査にあたっては、これらを勘案する仕組みを設けて、すべての採用人事にわたってこれを実施してきた。

○経済学部では、平成17年度において、人事選考に関して教育経験・教育能力を明記した人事選考申し合わせを作成し、実施することにした。平成18年度の採用人事5件について、内閣府からの採用人事を除き、すべての選考をこの申し合わせにもとづき行い、面接の際にプレゼンテーションを課して、教育能力の判定をおこなった。

○教員の採用に当たっての教育能力の査定は、従来から、個別案件ごとに厳正に行われてきた。

○工学部では、教員採用に際して、教育能力を勘案するため模擬講義などを行ってきた。

○理工学研究科では、教員の採用に当たっては、業績調書の書式に教育実績欄を設け、面接や模擬講義の実施によって、教育能力を勘案する人事を行ってきた。

(平成19年度の実施状況)  
【23-1】

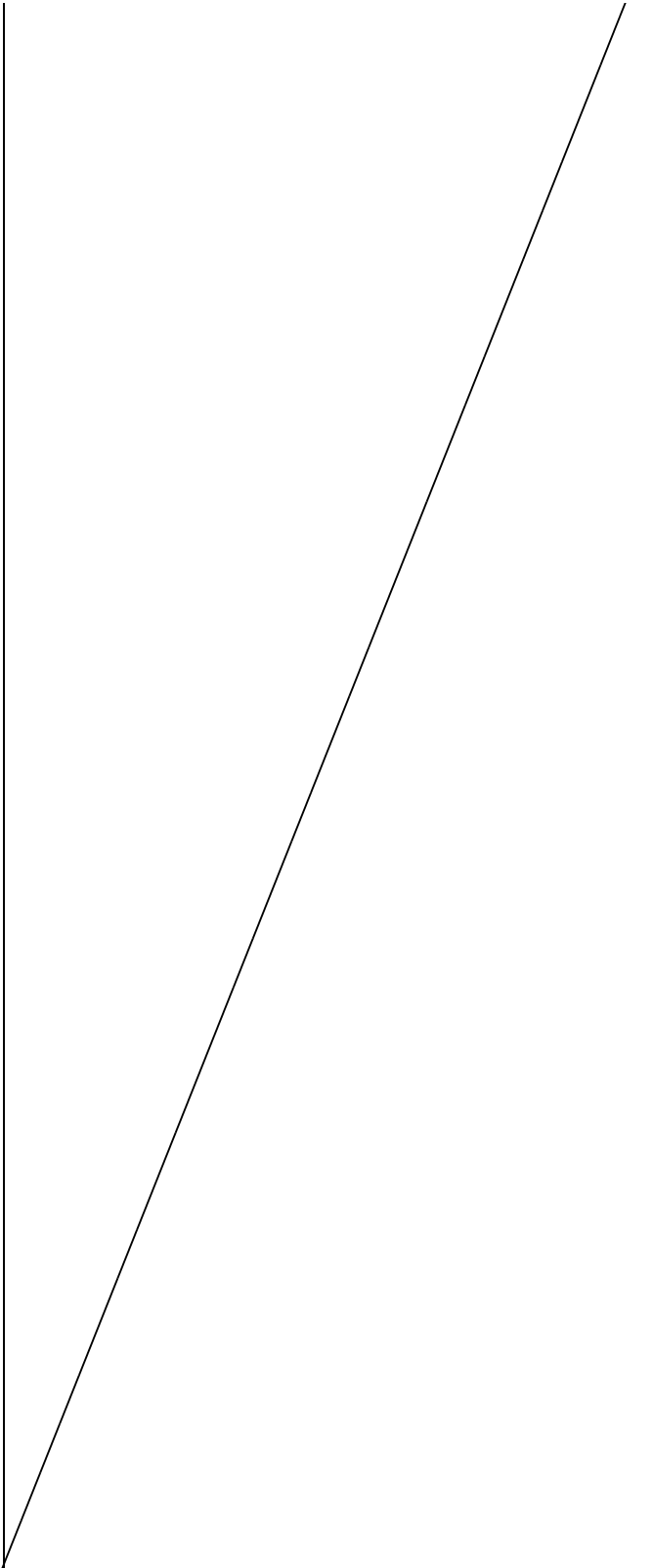
【23-1】

<p>○ 教育・研究をサポートする教務職員の職種を廃止するとともに、助手の新規採用は行わない。</p>	<p>○ 教育・研究をサポートする教務職員の職種を廃止するとともに、助手の新規採用は行わない。</p>	<p>IV</p> <p>○「埼玉大学教員の任期に関する規則」の改正(平成19年4月1日施行)し、新たな職である助教の任期について制定、併せて助手を廃止し、新規の助手の採用を止めた。 ○ 教務職員を全て技術職員への配置換えし、教務職員を廃止した。 ○ 教養学部においては、19年4月、5月、10月に教員を計3名採用したが、いずれも「教養学部教員の採用・昇任の基準及び手続に関する申し合わせ」にもとづき、「教育上の抱負」書類の提出、面接および模擬講義の審査を経て、選考されている。 ○教育学部においては、平成19年度新規採用人事8名について、「教育上の経験」「教育に対する抱負」をも勘案した審査を実施した。また、複数の候補者に対する面接を実施し、教育能力についての確認を行ってきた。</p>		
	<p>【23-2】 ○ 経済学部では、平成18年度に引き続き、教員採用に際しては原則として面接を行い、教育能力を勘案した選考を行う。</p>	<p>IV</p> <p>【23-2】 ○ 経済学部では、平成19年度において、「憲法」および「アジア経済論」の採用人事での面接の際に、複数の応募者に対して個別にプレゼンテーションを課し、研究・教育能力の判定をおこなった。</p>		
	<p>【23-3】 ○ 理工学研究科では、教員の採用にあたって、教育能力を十分勘案して行うシステムを確立する。</p>	<p>IV</p> <p>【23-3】 ○ 理学部では、各学科毎に応募に際して「教育に対する抱負」の提出を求めて、教育経験、あるいは教育への意欲について書類/口頭で審査し、あるいは面接・セミナー時に「学部学生に対して明快にわかりやすく説明する能力」についても慎重に審議している。 ○ 理工学研究科では、人事委員会資格審査委員会の審査報告書に、教育能力評価を記述することを徹底し、教育能力を勘案する人事システムを確立してきた。</p>		
<p>(外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策)</p> <p>【24】 ○ 女性教員の比率を、中期目標期間中に増加させる。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>○ (平成16年度)埼玉大学教員選考基準を制定した。 ○ (平成17年度)関係会議等で現状の報告を受けるとともに女性教員の採用促進等について検討した。 ○ (平成18年度)関係会議等で採用等選考責任者と現状分析のうえ、女性教員の採用促進等について引き続き検討し、周知した。 ○【平成17年度】教養学部では、平成17年4月22日の第1回人事委員会で、各人事委員に「女性教員の比率を増加させる方法について」検討を依頼した。平成18年1月13日の第2回人事委員会で、依頼した検討の結果を議論し、取り敢えず毎年4月1日付けの女性教員比率を確認し、採用人事の際の参考に供することとした。 ○【平成18年度】平成18年10月6日の第1回人事委員会で、女性教員の比率が中期計画開始の16年4月1日に比べ0.9%高まっていて(16.4%)以前より低くないことを確認した。また、そのとき、できるだけ比率を高めるよう、今後の採用人</p>	<p>○全学運営会議において、女性教員採用のための公募方法について引き続き検討する。 ○経済学部・理工学研究科では、引き続き、女性教員の採用に努力する。 ○女性教員の採用を促す一助として育児支援のための保育施設の設置を検討する。</p>	

		<p>事の公募要領には「男女共同参画に賛同している」むねの文言を盛り込むことを取り決めた。</p> <p>○ 教育学部では、平成18年度段階で、学部における女性教員比率は、23.7%で、平成16年度の20.4%を上回った。</p> <p>○ 経済学部では、女性研究者が多数存在すると考えられる研究機関や女子大学に募集要項を送付し、応募を呼びかけ、増やす努力を行ってきた。平成18年3月末現在の教員55名のうち9名が女性教員（助手1名を含む）であり、総合大学の経済学部としては女性教員比率は他の大学と比較して高い。平成18年度に女性教員1名が他大学に転出したが、平成19年4月採用人事で、2名の女性教員を採用することを決定した。</p> <p>○ 工学部では、女性教員の比率増加に向けて努力し、1名の新規採用実績があった。</p> <p>○ 理工学研究科では、女性教員を採用してきたが、十分とは言えなかった。人事公募書式には性別・国籍を問わないことを明記している。</p>		
	<p><b>【24-1】</b> ○ 全学運営会議において、定期的に女性教員数のデータを示し、教員公募の方法を検討する。</p>	<p><b>(平成19年度の実施状況)</b> <b>【24-1】</b> ○ 関係会議等で採用等選考責任者と現状分析のうえ、女性教員の採用促進等について引き続き検討し、周知した。 ○ 教養学部では、19年4月20日の第2回人事委員会で、教養学部女性教員の数および比率の確認を行った。(前年度に比べ0.8%アップした。) ○ 教育学部は、教員公募要領に「本学部は、男女行動参画社会計画に賛同しています」と記している。平成19年度は、女性教員(1名)の退職にともなって新規に採用した教員が女性であったので、女性教員の比率は、昨年同様の23.7%である。</p>		
	<p><b>【24-2】</b> ○ 経済学部の女性教員の比率は、国立の総合大学中屈指の水準に達している(平成19年3月31日現在15.4%)が、さらに女性教員比率を更に拡大させるため、採用人事にあたって可能な限り広く募集を呼びかける。</p>	<p><b>【24-2】</b> ○ 経済学部では、平成19年度においても、広く応募を呼びかける働きをおこない、平成20年4月採用人事2名のうち、女性教員1名の採用を決定した。</p>		
	<p><b>【24-3】</b> ○ 理工学研究科では、教員の採用選考にあたって、積極的に女性を採用するよう配慮する。</p>	<p><b>【24-3】</b> ○ <b>【平成19年度】</b>理学部での人事に際しては男女平等に選考を行い、公募要領にも性別を問わないことを明示している。新規の女性採用はなかったが、物理学科では最終候補4名中2名に女性が残った。 ○ 理工学研究科では、人事公募書式に性別を問わないことを明記し女性教員の採用に努力しているが、実際今年度採用を決定した教員に女性が3名含まれている。その結果、女性教員の比率は、4年前に比べ、1.5%向上した。</p>		
<p><b>【25】</b></p>		<p><b>(平成16～18年度の実施状況概略)</b> ○ (平成16年度)埼玉大学教員選考基準を制定し</p>	<p>○全学運営会議において、外国</p>	



○ 外国人教員数の増加を図るとともに、短期招へいの制度化を図る。



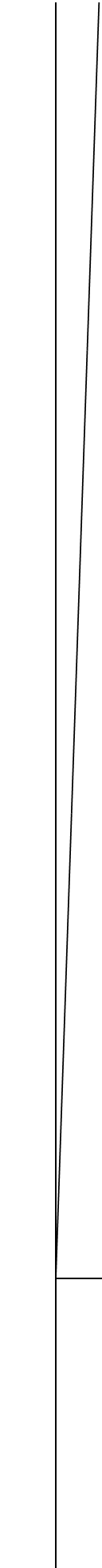
【25】  
○ 全学運営会議において、定期的に外国人教員数のデータを示し、教員公募の方法を検討するとともに外国人教員の受入体制の見直し、改善策を検討する。

III

た。  
○ (平成17年度)関係会議において教員の採用状況について報告を求めるとともに、検討した。  
○ (平成18年度)関係会議等で採用等選考責任者と現状分析のうえ、外国人教員の採用促進等について引き続き検討した。  
○ (平成18年度)また、基本的に外国人教員の助手(任期2年)の配置ポストである大学院理工学研究科研究部の環境科学・社会基盤部門社会基盤創生領域構造・材料システム分野(環境工学担当)のポストを引き続き助教(任期2年)のポストとした。  
○ 【平成17年度】教養学部では、外国人教員の採用については、平成18年2月10日の第3回人事委員会で決定された新規採用人事の方針の中に、「国籍を問わない」という項目を入れた。引き続き18年度も2名の外国人客員教授を短期招聘し、大学院において授業・研究指導をしてもらうことが、第1回(H17.4.15)、第8回(H18.1.27)博士後期課程分科会で確認された。  
○ 【平成18年度】平成18年10月6日の第1回人事委員会で、今後の採用人事の公募要領に国籍を問わないという条項を盛り込むことを取り決めた。  
○ 教育学部では、平成17年度より、教員の公募にあたっては「国籍は問いません」という条項を加えた要綱によっている。  
○ 経済学部では、平成16年11月に国際交流委員会が「埼玉大学経済学部・経済科学研究科の国際交流に関する提言」で1名の外国人教員の採用を提言した。平成18年4月の時点で中国籍、韓国籍、ドイツ国籍の専任教員3名が在籍している。また、国際学術協定校であるチュラーロンコーン大学(タイ)およびローレンシアン大学(カナダ)からも教員を短期招聘しており、外国人教員による教育は比較的充実している。  
○ 工学部では、外国人教員については、教員採用人事で国籍などの条件を付けずに行ってきた。その結果、17年度に2名の外国人常勤教員の採用がなされ、客員教員についても新たに2名が採用された。  
○ 理工学研究科では、外国人教員を採用してきたが、十分とは言えなかった。人事公募書式には性別・国籍を問わないことを明記した。

(平成19年度の実施状況)  
【25】  
○ 関係会議等で採用等選考責任者と現状分析のうえ、外国人教員の採用促進等について引き続き検討し、周知した。  
○ 19年度も、文化科学研究科博士後期課程に、韓国から客員教授1名、中国から客員教授1名を、それぞれ協定に基づいて短期招聘し、集中形式で講義をしてもらった。なお、教養学部の外国人教員数は5名で、変化ない。

人教員採用のための公募方法について検討するとともに、引き続き外国人教員の受け入れ体制の見直し、改善策を検討する。



		<p>III</p> <p>○教育学部では、「国籍は問わない」公募制度によって採用人事をおこなってきた。          ○教育心理カウンセリング講座では、外国人(女性)教員1名を長期の研修生として受け入れた。          ○経済学部では、平成19年度においても、国際学術協定校であるチューラーロンコーン大学とローレンシアン大学から教員を短期招聘して集中講義を実施した。          ○理学部では、人事に際し、特に国籍で区別せずに選考を行っており、公募要領にも国籍を問わないことを明記した。現実には、応募者中の外国人の数が低く(調査済)、外国人の比率の増大にはつながらなかった。          ○理工学研究科では、引き続き、人事公募書式には性別・国籍を問わないことを明記している。今年度採用人事でも1名の外国人を採用し、4年前の合計8名を維持している。</p>		
<p>(事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策)  <b>【26】</b>          ○大学運営に必要となる労務、安全衛生管理、訟務、及び財務会計や国際交流、産学官連携の事務等に従事する者に、専門職能集団機能の充実のための実務研修を行い、資質の向上を図る。           また、民間等からこれらの職務に精通した者の採用に努める。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)  <b>【26-1】</b>          ○(平成16年度)実務研修計画の立案。研修の体系化の検討。各種資格取得のための研修計画の立案 ※研修計画の立案、研修の体系化の検討。          ○(平成17年度)階層別・目的別・自己啓発研修の3項目に分け研修の体系化について、検討を行ない一層の充実を図った。「埼玉大学研修体系」に基づき、研修計画を作成し実施した。          ○(平成18年度)事務職員採用内定者の職場見学会(12/18)を実施した。事務職員採用内定者に対してビジネスマナー研修(3/27～28)を実施した。          ○大学教員を除く教職員の人事考課制度を平成18年12月1日から導入した。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)  <b>【26-1】</b>  <b>【階層別研修】</b>          ○部下を持つ人のリーダーシップと指導力強化セミナー(9/11,りそな総研)に参加した。(対象:新任課長代理5名)○国立大学法人若手職員勉強会(11/19～20)に参加した。(対象:主任1名)○埼玉大学SD研修(新任職員研修会)(4/3)を実施した。(対象:新任職員7名)○ビジネスマナー研修(10/11及び11/12,りそな総研)に参加した。(対象:新任職員3名)  <b>【目的別研修】</b>          ○人事考課者研修(4/18～19)を実施した。(対象:人事考課者41名)○管理職員・事務職員・技術職員各教養研修(4/1～9/30,放送大学)を実施した。(対象:各職員51名)○新任者・転入者への学務関係事務の研修(5/7～31)を実施した。(対象:新規採用職員等10名)○人権・セクシュアルハラスメント研修(12/5)を実施した。(対象:新規採用教職員19名)○衛生推進者養成講習(労働安全衛生法に基づく資格取得研修)(11/5)を実施した。(対象:教職員30名)○第18回技術部研修発表会プログラム(9/20)を実施した。(対象:技術職</p>	<p>○体系化された研修について、よりきめ細やかな人材育成ができるよう必要に応じ、見直しを行い、必要な研修を実施する。          ○民間企業からIT担当専任サポートスタッフを管理職として採用する。</p>	
	<p><b>【26-1】</b>          ○体系化された研修について、よりきめ細やかな人材育成ができるよう必要に応じ、見直しの検討を行う。</p>	<p>III</p>		

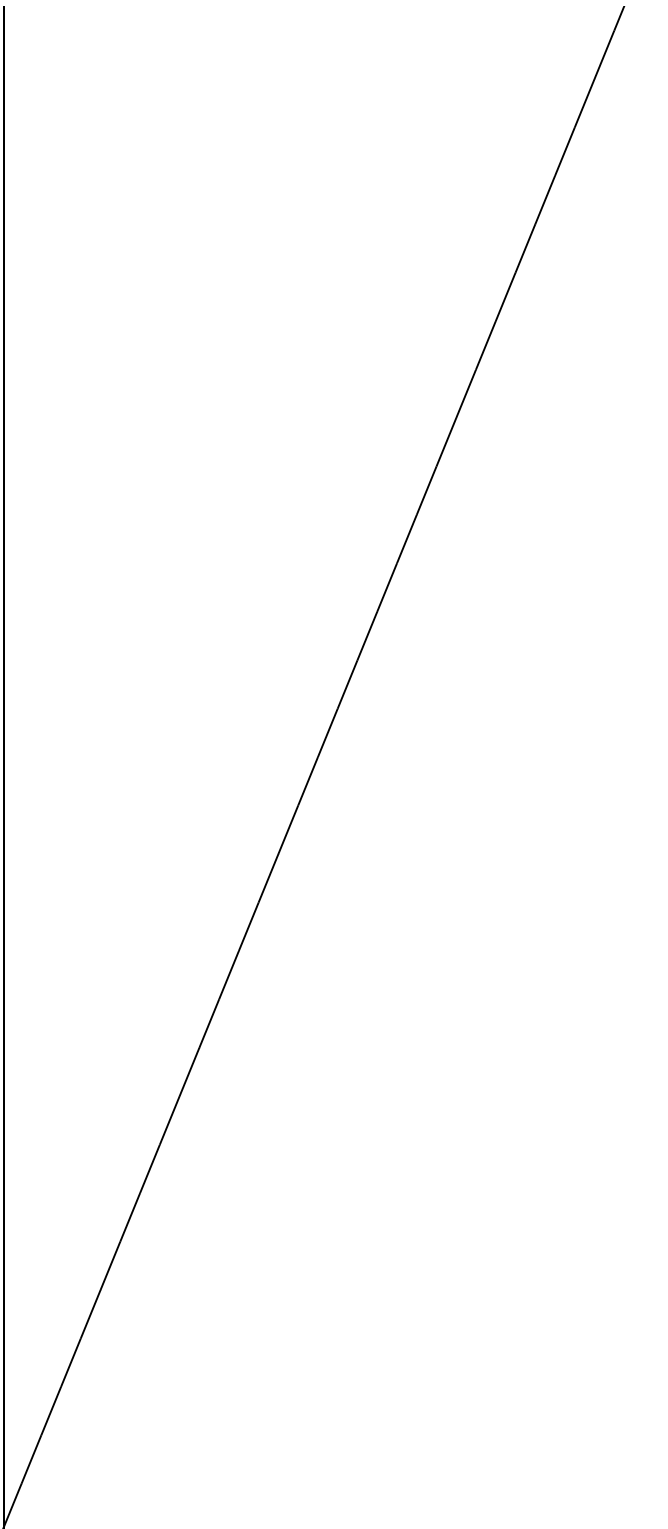
			<p>員19名) 【その他】 ○事務職員採用内定者の職場見学会(12/19)を実施した。(対象:採用内定者等5名)○事務職員採用内定者に対してビジネスマナー研修(3/27~28)を実施予定(対象:採用内定者4名)</p>		
<p>【27】 ○職員について他大学等との人事交流を実施する。</p>	<p>【26-2】 ○事務局内に、事務電子化のための専任のサポートスタッフを配置する。</p>	III	<p>【26-2】 ○平成16年度より事務局内にIT担当専門員を配置し、事務電子化のためのサポート体制を構築した。</p>	<p>○職員について、他大学等との人事交流を継続して実施する。</p>	
	<p>【27】 ○職員について、他大学等との人事交流を継続して実施する。</p>	III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ○(平成16年度)職員について、他大学等との人事交流を実施した。(13機関24名) ○(平成17年度)厚生労働省及び他大学等から幹部職員を受け入れた。職員について、他大学等との人事交流を実施した。(13機関22名) ○(平成18年度)職員について、他大学等との人事交流を実施した。(9機関16名)</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【27】 ○職員について、他大学等との人事交流を実施した。(9機関16名) ※平成19年度人事交流状況 〔継続出向者〕計9名 大学評価・学位授与機構(2名), 国立女性教育会館(2名), 国立科学博物館(1名), 放送大学学園(2名), 日本学生支援機構(1名), 日本学術振興会(1名) 〔新規出向者〕計5名 大学評価・学位授与機構(1名), 国立女性教育会館(1名), 放送大学学園(2名), 文部科学省(1名) 〔継続受入者〕計1名 日本学生支援機構(1名) 〔新規受入者〕計1名 群馬大学(1名) ○新たに外務省から幹部職員1名を受け入れた。</p>		
<p>(中長期的な観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策) 【28】 ○教職員の任用にあたって、年齢構成のバランスを失しないよう留意する。</p>	<p>【28】 ○事務職員の年齢構成バランスを改善するため、一定数の若手職員を新規採用する。</p>	III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ○(平成16年度)年齢構成の実態の把握 ○(平成18年度)事務職員について、年齢構成を理想的にするため、各年度の採用者をフラット化することとした。事務職員の年齢構成バランスを改善するため、一定数の若手職員を新規採用した。(職員採用試験合格者名簿から5名採用)</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【28】 ○事務職員の年齢構成バランスを改善するため、一定数の若手職員を新規採用した。(職員採用試験合格者名簿から5名採用)</p>	<p>○事務職員の年齢構成バランスを改善するため、毎年一定数の若手職員を新規採用する。 ○学内幹部職員登用制度を導入し、優秀な人材の確保に努める。</p>	
			ウェイト小計		

**I 業務運営・財務内容等の状況**  
**(1) 業務運営の改善及び効率化**  
**④ 事務等の効率化・合理化に関する目標**

<b>中 期 目 標</b>	<p>(事務処理の効率化・合理化や事務組織の機能・編成の見直し等に関する基本方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○事務等の効率化を図るため、組織再編と事務一元化を推進する。</li> <li>○事務の電子化を推進する。</li> <li>○教員と職員による一体的運営を推進するとともに、職員の専門性を高める。</li> <li>○可能な限り業務の外部委託による合理化を図る。</li> </ul>
----------------------------	---

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>(事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策)</p> <p>【29】</p> <p>○平成16年度に、事務組織全体を見直し、目標に即して、学長・理事の支援スタッフ、企画立案業務、学生進路対応業務、外部資金獲得業務等の充実など戦略的な組織編成を構築する。</p>	<p>【29、30-2】</p> <p>○外部資金の管理体制を強化するため、事務体制の見直しを図る。</p>	IV		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学部事務の事務局一元化を図った。</li> <li>○教務事務システムが完成し、事務の効率化が図られた。</li> <li>○(平成16年度)教務事務の一元化について、これまでの検討経緯、さらなる調査や資料収集・整理を行い、学生部部課長等でメリット・デメリットの協議を行った(5回)。</li> <li>○(平成16年度)共通研究棟の改修にあたり、各学部教務事務を改修後の建物1階に集約する可能性を考慮して、設計に反映された。</li> <li>○(平成17年度)「学生部事務一元化の考え方ー学生センター化」構想を17年11月に取りまとめた。</li> <li>○(平成18年度)各学部事務室を学務部へ一元化し、学部(研究科)支援室とした。</li> <li>○(平成18年度)学務部長を中心に、各課長・支援室長との連絡会を週1回開催し、問題点等を報告、検討している。</li> <li>○(平成18年度)係毎の事務マニュアルを作成し、各業務の点検を行った。</li> </ul>	<p>○情報管理業務を一元化し、スタッフの充実を図るとともに、事務電子化を含むIT担当専任スタッフを民間企業より管理職として採用する。</p>		
		III		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【29、30-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○研究費不正使用防止推進室を設置し、研究費の不正使用の防止に厳正に対応することとした。</li> <li>○学部等事務のうち、事務局から照会される学務系データ等の一元化を進め、重複していた対応の整理を行っている。</li> </ul>			
<p>【30】</p> <p>○平成16年度に、給与事務、外部資金の受け入れ事務、学部事</p>				<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>【30-1】</p> <p>1. 事務局の一元化を行い、事務局・学部事務に</p>	<p>○年度計画なし</p>		

務等、事務局・学部事務の所管業務を横断的に見直して重複業務の整理を行い、総務事務の事務局への一元化、教務事務等の「全学教育・学生支援機構」への一元化等の検討を含め、事務組織の再編・統合を行う。また、業務の効率化を図るため、事務局各課・学部事務ごとに「事務処理マニュアル」を策定し、配布する。



【30-1】  
○ 各部局においてマニュアルの作成を進める。

【30-2、29】  
○ 外部資金の管理体制を強化するため、事務体制の見直しを図る。(再掲)

IV

またがる重複業務を整理し事務の効率化を図った。  
○ 平成18年4月1日付けで財務部経理課給与係及び同課共済組合係を総務部人事課へ組織替えし、給与関係事務を一元化した。  
※経理課給与係 → 人事課人事第三係、経理課共済組合係 → 人事課共済組合係  
1. 事務局各課・学部事務ごとに「事務処理マニュアル」を策定した。

【30-2、29】  
○ (平成16年度) 学部事務長補佐の廃止を実施し、事務局に人員を集中させて、学長のリーダーシップのもと政策課題を実行する課長代理として責任ある企画・実行の業務にあたる事務体制を整備した。  
○ (平成16年度) 教務事務の一元化に向けての検討を実施した。  
○ (平成17年度) 事務一元化に関する検討ワーキング(メンバー: 総務担当理事を委員長に事務局各部長、学生部長及び各学部事務長)を設置し、検討を行った。その結果、学部事務を学生部に一元化することを決定した。  
○ (平成18年度) 事務分掌をベースとした事務処理マニュアルを策定し、配布した。

【30-1】  
○ 全学教育・学生支援機構では、マニュアル的資料として、「教養教育履修案内」(「教養教育科目等履修方法」「副専攻プログラム履修方法」「テーマ教育プログラム履修方法」等)等について、全学教育企画室において詳細な検討を行い、作成した。さらに、本資料を基に、教務関係教職員への2度の説明会、学生へのガイダンスのための教職員説明会を実施した。  
○ 各係毎の事務マニュアルを作成し、各業務の点検を行った。  
○ 【平成18年度】全学事務一元化に合わせて、教養学部でも学務係が全学の学務部に統合された。  
○ 事務局の指示にもとづき、経済学部の事務処理マニュアルを作成した。  
○ 理学部・工学部・理工学研究科では、大学院重点化に向けて、教員組織および教育組織の改革に伴った事務組織見直しの具体案を作成した。

(平成19年度の実施状況)  
【30-1】  
III ○ 学部等事務のうち、事務局から照会される学務系データ等の一元化を進め、重複していた対応の整理を行っている。

【30-2、29】  
III 1. 研究費不正使用防止推進室を設置し、研究費の不正使用の防止に厳正に対応することとした。  
2. 規程等の制定改廃に関する規則を制定した。  
3. 規程等の制定改廃に関する規則の制定に伴い規則等の種類の見直しを図った。

<p><b>【31】</b> ○平成16年度に、全学的なシラバス等の電子化のための「教学電子化推進プロジェクト」を設置し、検討・試行を進め、中期目標期間中に科目登録等の迅速化を進めるとともに、履修登録・成績管理等のペーパーレス化を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○全学教育・学生支援機構では、平成16年度に、全学的なシラバス等の電子化のための「教学電子化推進プロジェクト」を設置し、検討・試行を進め、科目登録等の迅速化を図るため、平成18年度にはWebシラバス、Web履修登録、Web成績登録システムを導入した。 ○冊子体のシラバスの作成を取りやめ、全学的にWebシラバス導入したことで、学外者にも閲覧の機会を提供できるようになった。</p>	<p>○全学教育・学生支援機構では、Web電子シラバス、Web上の履修登録、Webでの成績登録システムの円滑な運用を図るとともに、学生ポータルシステム及び教員ポータルシステムの更なる充実を図る。</p>
	<p><b>【31】</b> ○平成18年度に整備したWeb版電子シラバス、Web版履修登録、Web版成績登録システムについて、円滑な運用を図るとともに、学生ポータルシステム及び教員ポータルシステムの導入準備を推進する。また、必要に応じて、更なるサービスの導入について検討する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) <b>【31】</b> ○全学教育・学生支援機構では、平成18年度に整備したWebシラバス、Web履修登録、Web成績登録システムを本格稼働させ、円滑な運用を行った。 ○学生ポータルシステム及び教員ポータルシステムの初期整備を行うとともに、更なる充実化策を検討した。</p>	
<p><b>【32】</b> ○平成17年度に、点検・評価に関する学内ファイリングシステム等を構築するための「点検・評価電子化推進プロジェクト」を設置し、できる限り早期に適切なシステムを構築する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○教育・研究等評価センターでは、平成17年度には「各種教育研究活動データの効果的な活用法検討プロジェクト」に参画して総合情報基盤機構、総合研究機構等と連携し、学内における各種教育研究活動データの適切で効果的な情報共有、情報発信、情報保護等について検討した。その結果を踏まえ全学で統一された様式にしたがって、教員全員に平成16年度の各種教員活動データ（「教員活動報告書」）をWeb入力してもらい一括してファイリングした。次いで、そのデータを各部局にCD-ROMで提供して教員活動評価に利用してもらった。平成18年度には前年度と同様に、上記「プロジェクト」に引き続き参画し、学内における各種教員活動データの共有化に向けた技術的検討を継続するとともに、平成17年度の教員活動データを収集してファイリングし、そのデータを各部局にCD-ROMで提供して教員活動評価に利用してもらった。</p>	<p>○教育・研究等評価センターでは、平成19年度に作成した集計システムをより有益に活用するための検討を継続する。</p>
	<p><b>【32、48】</b> ○教育・研究等評価センターでは、教育・研究活動の点検・評価のための「教員活動報告書」データのファイリングシステムの構築を進めるとともに、各種学内データベースとの連携について協力する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) <b>【32、48】</b> ○教育・研究等評価センターでは、前年度と同様に、平成18年度の教員活動データを収集してファイリングし、そのデータを各部局にCD-ROMで提供して教員活動評価に利用してもらった。また、過去3年間にわたって収集・蓄積してきた教員活動データをより有効に活用できるように、必要な情報を選び出して集計できるシステムを作成した。これによって、学内の各組織ごとのデータの集計など、様々な観点からの点検・評価の需要に簡便に対応できるシステムとなった。</p>	
<p><b>【33】</b> ○平成16年度から、学内広報、</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 1. 総務部内に事務改善プロジェクトチームを設置し検討を行った。その結果、事務の簡素化・効</p>	<p>○事務局では、ペーパーレス化を一層推進する。また、平成19</p>

<p>文書回覧、会議資料、学生への連絡、施設利用状況等の全学各種業務に関する電子化のための「事務電子化推進プロジェクト」を設置して、電子化実施可能業務の検討・選定を進め、平成17年度からペーパーレス化の試行・実施を推進する。</p>			<p>率化を図るため、情報共有基盤を整備することとし、全学の事務局にグループウェアを導入することを決定した。 2. グループウェア（サイボウズガルーン）が導入され、一層のペーパーレス化が図られた。</p>	<p>年度から試行を始めた電子決裁の導入を推進する。</p>
	<p>【33】 ○ 電子会議システムの拡充を図るとともに、グループウェアを利用し、可能な業務について電子決済を導入する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【33】 ○ グループウェアを利用し、一部業務について電子決裁化が図られた。 ○ グループウェアを利用し、会議構成メンバーに会議資料を事前に確認できるようにし、情報伝達と会議運営の効率化を図った。</p>	
<p>【34】 ○ 平成16年度から、積極的な権限委譲を行い責任を明確にすることにより、事務処理の効率化・迅速化を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○ 【平成16年度】法人化移行に伴う新たな法人規則の整備において、決裁の専決範囲を整理した。例えば、財務関係の権限委譲については、経理責任者において、会計規則等に基づく分任経理責任者や補助者を定めるなど、権限委譲を中心とした大幅な見直しを行い、事務処理の効率化・迅速化を図った。 ○ 【平成17年度】他大学における権限委譲の金額の範囲及び実施方法について、次の点に留意して実状調査を実施し、具体的な問題点等の洗い出しを行い、本学に適用できるか検討した。 ・ 月末決算及び年度末決算の迅速な処理について ・ 物品の納品検査及び検収（確認）方法のあり方について ・ 予算管理の方法について ・ 契約における取引価格の妥当性の確保について 物品調達業務フロー図及び同マニュアルを作成し、教員が直接発注を行う仕組みと事務処理の効率化・迅速化・適正化との関係について検討した。なお、物品請求システムについて、教員の利用が集中した場合にはネットワークとセキュリティの問題から運用に支障が生じる可能性があることが認められることから、その対応策を含めた検討が必要となっている。 ○ 【平成18年度】埼玉大学公的研究費不正使用防止基本方策」を策定し（平成19年3月）、予算執行責任者としての限度額を定めて、教員が直接発注できる体制を整備することとした。なお、検収者を別に定めて、発注者との厳格な牽制体制をとることとした。インターネット購買システムの拡大を図るとともに、コンビニエンス・ストアによる入学検定料の収納を実施した。</p>	<p>○ 不正使用防止推進室において、監査室、監事及び会計監査人との連携を強化し、平成19年度に権限委譲した物品等の発注・検収事務のモニタリングを実施し、調達事務の適正化・効率化等の検証を行う。</p>
	<p>【34】 ○ 物品等の検収体制を確立するとともに、発注体制の明確化を図る。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【34】 ○ 平成18年度に策定した「埼玉大学公的研究費不正使用防止基本方策」に基づき、「埼玉大学における研究費の不正使用防止等に関する規程」を制定し、「研究費不正使用防止推進室」を設置のうえ、「埼玉大学における研究費不正使用防止計画」を定めるとともに、「国立大学法人埼玉大学分任経理</p>	

			<p>Ⅲ 責任者及び補助者に関する定め」を見直し、物品等の発注・検収に関する権限と責任を明確にしたうえで次のとおり権限委譲し、学内への周知を行い、調達事務の効率化・迅速化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員に1契約100万円未満までの発注権限を付与する。</li> <li>・教員が発注した契約に係る納品検収は「検収センター」を設置し、当該センターが実施する。ただし、1契約50万円未満の納品検収については、発注者以外の検収担当者が実施できる。</li> </ul>		
<p>【35】 ○ 訟務、外部資金受け入れ業務、会計監査等に関する業務に従事する高度専門的職員については、必要に応じて、平成16年度から任期付きによる選考採用の方法も取り入れる。</p>	<p>【35】 ○ 業務の強化（地域との連携、発展基金の確保、学生の就職支援活動等）のため、民間企業等との人事交流を継続する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 1. 平成16年度より銀行からの職員を受け入れ継続して実施、平成18年度より三井住友海上火災保険(株)から職員を受け入れ継続して実施 1. 平成17年度よりAGS(株)の職員(1名)を受け入れ継続して実施</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【35】 ○ りそな銀行及び三井住友海上火災保険(株)から職員を受け入れ継続して実施した。 ○ AGS(株)の職員を平成19年度より2名を受け入れた。 ○ 国際交流支援室担当職員について、語学力に特化した専門的職員を任期付常勤職員として選考採用(1名)した。</p>	<p>○ 業務の強化（地域との連携、発展基金の確保、学生の就職支援活動等）のため、民間企業等との人事交流を継続する。</p>	
<p>(複数大学による共同業務処理に関する具体的方策) 【36】 ○ 事務処理の効率化、合理化等の観点から、近隣に位置する国立大学法人等との連携・協力を図る。</p>		<p>Ⅲ</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ○ (平成16年度) 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験事務室に事務職員(係員1名)を派遣(H16.2.1～16.1.30)した。関東甲信越地区国立大学法人等で連携して、職員採用試験事務室を設置し、第一次試験関係事務等を実施した。関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会等に参加し、採用試験事務室の運営を実施した。国立大学協会主催の各種研修に参加。 ○ (平成17年度) 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験事務室に事務職員(係員1名)を派遣(H19.4.1～20.3.31)した。関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会等に参加し、採用試験事務室の運営を実施した。国立大学協会主催の各種研修に参加。 ○ (平成18年度) 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会等に参加し、採用試験事務室の運営を実施している。国立大学協会主催の各種研修に参加。国立大学協会主催の実践セミナー(財務編)を幹事校として実施(11/18)した。</p>	<p>○ 国大協の支部単位での連携・協力を行いつつ、今後の連携・協力のあり方について引き続き検討を行う。</p>	
	<p>【36】 ○ 国立大学協会の支部単位での連携・協力を行いつつ、今後の連携・協力のあり方について引き続き検討を行う。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【36】 ○ 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験事務室に事務職員(専門職員1名)を派遣(H19.4.1～20.3.31)している。 ○ 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会等を開催し、採用試験事務室の運営を</p>		



		<p>III                  施している。                  ○ 国立大学協会主催の各種研修に参加。(大学マネジメントセミナー, 国立大学法人等部課長級研修, 各種実践セミナー, 関東・甲信越地区国立大学法人等係長研修, 国立大学法人総合損害保険研修会等)</p>		
<p>(業務のアウトソーシング等に関する具体的方策)                  【37】                  ○ すべての業務について外部委託が可能であるか検討し、実施可能な業務について外部委託を図る。</p>		<p>IV                  (平成16～18年度の実施状況概略)                  【37-1】                  ○ (平成16年度)外部委託可能業務の選択を実施した。(外部)委託業務の実態把握を実施した。外部委託可能業務と委託(業務)との効果の比較セッションを実施した。                  ○ (平成17年度)図書館の目録業務・カウンター業務についてアウトソーシングを引き続き実施する。一般健康診断の業務委託の可能性について検討を行った。                  ○ (平成18年度)教職員の一般定期健康診断の完全外注化を実施した。年末調整業務の外注化を実施した。特殊健康診断(有害業務従事者)の外注化の可能性について検討した。                  ○【平成16年度】図書館の利用サービス業務等について、外部委託の可能性の検討を踏まえ、平成16年度に一部の業務の外部委託を試行した結果、業務の質を落とさず経費削減が図れる見通しが立ったので、17年度から外部委託することとした。また、旅費支給事務の一部についても16年度に外部委託を試行しており、その実施効果等をみながら外部委託の可否を検討することとしている。                  ○【平成17年度】学生寮の清掃業務及び国際交流会館の清掃業務、夜間及び休日における館内常駐の警備業務等を外部委託した。電気事業法に基づく受変電設備の保守業務について、平成18年度より外部委託することとした。旅費支給業務について、平成16年10月から、業務の一部(片道100km以上の出張)の外注を試行したが、出張者の利用率が著しく低調であったため、17年度において一層の周知を図るとともに、職員に対してアンケート調査を行った上で、一部委託の継続と全面委託実施に向けた問題点等の検討を行った。その結果、全面委託を行う場合、近距離出張であっても海外出張であっても等しく委託料は必要であること、委託業者との契約手続き、指導監督、委託料支払、旅費の決算業務等のための要員は必要であることなど費用対効果の面で疑問があること、一部試行の17年度の利用率は10%程度と低調であったこと等から、旅費支給業務の委託は実施しないこととした。物品調達業務について、①調達物品の決定、②発注先の選定、③発注、④納品物品の検収、⑤請求に基づく支払に区分し、これらの各手続きごとに分析、検討した結果、例えば、発注先の選定については、入札の場合の仕様書作成、公告作成、予定価格の作成、入札書の受理、落札者の決定といった手続き、あるいは随意契約の場合の見積書提出要請、見積書の受理、成約者の決定といった見積合わせの手続きは発注者の責任において公正、</p>	<p>○ 外部委託契約で、複数年契約が可能な業務について検討する。                  ○ 学生寮の清掃・ゴミ処理業務については、引き続き外部委託(人材派遣会社からの派遣職員)により対応する。                  ○ 図書館業務の専門性・継続性及び円滑な業務運営を前提とした外部委託を引き続き行うとともに、今後の業務体制のあり方をさらに検討する。</p>	

	<p>透明、適正に行う必要があること等から、外部委託になじまないとの結論に達した。</p> <p>○【平成18年度】教職員の一般定期健康診断の完全外注化を実施し、事務量を軽減するとともに、個人宛結果通知書の内容の充実等を図った。年末調整業務についても外注化を実施した。</p> <p>○ 学生寮の清掃業務について、従来大学が非常勤職員を雇用して清掃・ゴミ処理業務を行っていたが、平成17年度から外部委託（人材派遣会社からの派遣職員）を実施した。</p> <p>○ 図書館の目録業務・雑誌受付業務・カウンター業務・遡及入力業務についてアウトソーシングを実施した。</p>	
<p>【37-1】</p> <p>○ 体育施設の維持・管理業務を外部に委託するとともに特殊健康診断（有害業務従事者）の外注化について検討する。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【37-1】</p> <p>○ 特殊健康診断（有害業務従事者）の外注化を実施した。</p> <p>○ 平成19年4月にSARI有限責任事業組合と「運動施設維持管理開放業務委託契約書」を締結し、運動施設等の維持管理開放事業の外注化を実施した。</p> <p>○ 教育学部附属小学校と特別支援学校間の給食運搬業務及び附属中・幼も含めた各附属学校と大久保キャンパス間の書類等の運搬業務を平成19年12月から外部委託した。</p> <p>IV ○ 清掃業務、健康診断及び塵芥物収集運搬業務について、平成20年度から複数年契約（2年間）とすることとした。</p> <p>○ 学生寮の清掃・ゴミ処理業務については、引き続き外部委託（人材派遣会社からの派遣職員）により対応している。</p>	
<p>【37-2】</p> <p>○ 事務局内に、事務電子化のための専任のサポートスタッフを外部委託方式で配置する。</p>	<p>IV 【37-2】</p> <p>○ 総務課にIT担当専門職員を増員することによりIT相談窓口を設置し、事務電子化のための体制の強化を図った。</p>	
<p>【37-3】</p> <p>○ 図書館の目録業務・雑誌受付業務・カウンター業務・遡及入力業務・時間外開館業務を外部に委託する。</p>	<p>III 【37-3】</p> <p>○ 図書館の目録業務・雑誌受付業務・カウンター業務・遡及入力業務に加え、時間外開館業務についてアウトソーシングを実施した。</p>	
		<p>ウェイト小計</p> <hr/> <p>ウェイト総計</p>

[ウェイト付けの理由]  
ウェイト付けなし。

⋮

## (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) 法人化のメリットを活用し、大学運営の活性化を目指した、財政、組織、人事等の面での特色ある取組

##### ①学長のリーダーシップによる運営の取組

学外から有識者を顧問に招き、意見を徴した。また、若手教員の意見をくみ上げるべく学長懇話会を毎月定例で開催した。「戦略企画室」を置き、学長補佐機能の強化を図った。部局長会議を運営組織とし、平成17年度からは事務局各部長を加えて機能を高めた。

##### ②全学的組織の整備

学長のリーダーシップの下、部局の枠を超えて効率的な大学運営を行うため、「全学教育・学生支援機構」、「総合研究機構」、及び「教育・研究等評価センター」を設置し、教育・研究とも学長が直接に運営できる体制を整備した。

「全学教育・学生支援機構」は、平成17年度より全学開放型教養教育プログラム、副専攻プログラム、テーマ教育プログラムを実施し、大学としての一貫した教育システムを確立した。外国語教育は、平成17年度から英語スキル教育プログラム(CALL)を取り入れ、TOEICのスコアの顕著な向上をみた。「総合研究機構」は、研究費配分を全てプロジェクト研究への申請により競争的に行い、重点研究を定めて資源を重点配分し、研究の効率化を図った。

「教育・研究等評価センター」は、年度計画の立案・報告の点検・とりまとめを行い、また、全教員から教員活動報告書を提出させ、評価結果を学長に答申し、資源配分、人事考課に反映させるシステムを立ち上げた。

##### ③学部等の運営の合理化、効率化

意思決定システムの合理化のため、56の学内委員会を整理統合し31に削減した。学部長補佐体制の整備、教授会審議事項の整理と代議員会設置、学部内委員会の整理統合を進め、各学部の機動的効率的運営の施策とした。大学院理工学研究科は平成18年度より部局化され、研究科長室会議により運営された。

教員・事務職員等による一体的な運営により効率化を図るため、「全学教育・学生支援機構」及び「総合研究機構」は教員と職員が一体となって機構を構成した。

##### ④戦略的な資源配分

学長のリーダーシップにより、「全学教育・学生支援機構」、「総合研究機構」、「教育・研究等評価センター」に重点的に資源配分を実施した。「全学教育・学生支援機構」への入試広報充実およびTOEIC実施経費、「総合研究機構」への研究プロジェクト支援経費、知的財産部経費、科学分析支援センター経費及び地域共同研究センター運営費などである。各学部等へは、教育経費は十分に配分する一方、研究経費は抑制し平成18年度からは全て教員の申請に基づいて競争的に配分した。これら戦略的な資源配分に際して、学外から知的財産及び技術移転コーディネーター、労働保険事務等の専門家を登用し支援を得た。戦略的な企画、業務運営の内部監査のため、「教育・研究等評価センター」に業務運営評価部門を置き、評価方法を検討した。

学長のリーダーシップにより平成16年度に旧教養部教員ポストを全て学長の手持ちとし、必要な部署にポストを再配置することとし、「全学教育・学生支援機構」に11名、情報基盤機構に3名等、平成18年までに計20名を配置した。

##### ⑤自己点検・評価による教育研究組織の見直し

「教育・研究等評価センター」はまず教育に関する評価法の開発を行った。各種教育研究施設が適正に配置されているか否かは平成17年度に各部局から提出された自己点検評価書により「教育・研究等評価センター」で検討され、引き続き平成18年度にも点検、検討された。

大学院理工学研究科において、先端的研究推進のため、既存の学問分野に重点を置き教育・研究に当たる組織と既存の学問分野にとらわれずに当たる組織とを設けることを検討し、その結果、平成18年度に大学院理工学研究科を重点化し、教員の所属する研究部と院生の所属する教育部とを分離し、理化学研究所、産業技術総合研

究所、埼玉県環境科学国際センターとの連携研究は連携先端研究部門とした。社会のニーズ等に応じて大学院の収容定員の拡大を図ることとし、平成17年度に経済科学研究科では博士後期課程の定員を3名増して9名とし、また、文化科学研究科修士課程では平成17年度から留学生を定員内化し留学生教育の重視を明確にした。理工学研究科では平成18年度の重点化とともに博士前期課程の定員を28名増やし281名とし、博士後期課程は留学生定員15名を内数に加え56名の定員とした。時代や社会の要請に応えて教育研究組織を不断に見直すことに関して、教養学部、教育学部、経済学部が連携して「共生社会研究センター」のあり方を検討し、平成17年度から教養教育プログラム「社会と出会う」を開講した。平成18年度は「市民活動資源メタネットワークの拠点形成」の基盤作りとして関連資料の収集などを実施した。専門職大学院設置の可能性は、理工学研究科を中心に検討され、4大学連携によるIT大学院教育プログラムの実施に向けて検討された。

##### ⑥人事の適正化

戦略的・効果的な人的資源の活用を目指して、業績や貢献度が正当に反映される人事評価システムの整備が図られた。すなわち、「教育・研究等評価センター」が平成16年度から教員活動報告書の収集の試行を開始し、教員活動報告書による教員評価法の検討を重ね、平成18年度から本格的に全教員に教員活動報告書の提出を求め、提出された報告書により教員個人の活動評価を実施した。

柔軟で多様な人事制度を構築するため、平成16年度に埼玉大学教員選考基準を制定した。これに基づき、各学部等はそれぞれの基準を策定した。教養学部は、平成17年度に学部・研究科の将来像に基づく教員採用の基準を定め実施した。理学部、工学部は、大学院重点化に向けて、平成17年度に教員の資格基準を見直し、これに基づき再審査を実施した。

教員の流動性向上のため、埼玉大学教員選考基準により公募制の原則が採られ、教養学部、工学部、及び理工学研究科で任期付き任用がなされている。教員の新規採用にあたっては、各学部とも特に教育上の経験と能力を勘案することとした。外国人・女性等の教員採用を促す努力が各部局でなされた。特に経済学部では、国立大学法人の総合大学の中では屈指の女性教員比率(15.3%)を誇っている。

事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的施策を工夫し、特に実務研修、採用内定者のビジネスマナー研修、他大学との人事交流に努めた。

中長期的な観点からの適切な人員管理を目指して、特に事務職員の年齢構成のバランスを改善するため、若手職員の新規採用に努めた。

##### ⑦事務等の効率化・合理化

学部事務の事務局への一元化、教務事務の学務部への一元化が推進され、また、事務局各課・学部事務ごとに事務処理マニュアルが作成され、処理の効率化が図られるとともにこれに基づき点検がなされた。

事務の電子化を推進するため、電子化推進プロジェクトが立ち上げられ、事務処理の効率化・ペーパーレス化が図られた。すなわち、「教学電子化推進プロジェクト」により教務事務の電子化が進められ、平成18年度から履修登録、成績登録、シラバス入力をWebで行うシステムが導入された。「点検・評価電子化推進プロジェクト」では「教育・研究等評価センター」が教員の活動報告を収集するファイリングシステムの立ち上げを平成16年度に行い、活動報告の収集を開始した。「事務電子化推進プロジェクト」では、学内広報、文書回覧、電子会議システムの立ち上げ等全学各種業務の電子化を進め、大学運営の効率化が図られた。

法人への移行に伴う法人規則の整備に伴い、権限の明確化とともに権限委譲を進め、事務処理の効率化、合理化を推進した。訴訟事務、外部資金受け入れ業務、会計監査等の業務などは外部から高度専門職員を任期付で採用した。事務処理の合理化、効率化の観点から、近隣の国立大学法人との連携、協力を進めた。図書館のカウンター業務、清掃業務、教職員の健康診断などを外部に委託した。

以上、特に法人化に伴う状況・条件の変化に適切に対応するため、学長のリーダーシップの下に大学運営の円滑化を図った。

(2) 国立大学法人の置かれている状況や条件等を踏まえた、大学運営を円滑に進めるための様々な工夫

①学長のリーダーシップを発揮できる環境整備

学長のリーダーシップが十分発揮できる環境を工夫した。すなわち、学長の諮問に答える顧問を置くとともに、若手教員の意見を聴取するため学長懇話会を開催した。また、学長補佐体制として「戦略企画室」を置いた。次に、全学の運営組織としての「部局長会議」を協議機関として整備した。各部局の枠を超えて全学の教育・研究とも学長が自ら指揮するため、「全学教育・学生支援機構」、「総合研究機構」、および「教育・研究等評価センター」を設置した。

②資源配分の戦略化・重点化

学長のリーダーシップにより、平成16年度から「全学教育・学生支援機構」、「総合研究機構」、および「教育・研究等評価センター」に運営経費および事業実施経費を重点的に配分した。さらに、平成17年度には教育経費は100%の配分を確保する一方、研究経費は抑制し、上記2機構1センターの事業実施経費、英語スキル教育プログラムによるTOEIC実施関係経費、入試広報充実施策経費、研究プロジェクトへの支援経費、知的財産部経費、科学分析支援センターおよび地域共同研究センター経費を重点配分した。平成18年度には、資源の一層の戦略的配分、重点的配分を企図して、特に人件費の抑制と物件費の効果的配分を工夫した。教員への研究費配分は全てプロジェクト研究への申請に基づき競争的に配分することとし、教員の研究活動は基本的に外部資金によることとした。

人的資源も戦略的に配置する工夫として、全学教員定数の再定義を行い旧教養部教員ポストを全て学長の手持ちとし、必要な部署にポストを再配置することとし、「全学教育・学生支援機構」等に平成18年までに計20名を配置した。

③点検・評価システムの確立

組織再編、人事の適正化には、業績や貢献度を反映する公正かつ適切な評価が必要なため、人事評価システムの整備がなされた。すなわち、「教育・研究等評価センター」が平成16年度から教員活動報告書の収集を試行し、これに基づく評価法の検討を重ね、平成18年度から本格的に全教員に教員活動報告書の提出を求め、提出された報告書により教員個人の活動を評価するシステムを立ち上げた。

④事務組織の一元化・電子化

事務等の効率化・合理化のため、学部事務の事務局への一元化、教務事務の学務部への一元化がなされ、また、事務処理マニュアルが作成され、処理の効率化が図られた。また、電子化推進プロジェクトが立ち上げられ、事務処理の効率化・ペーパーレス化が図られた。すなわち、「教学電子化推進プロジェクト」により平成18年度から履修登録、成績登録、シラバス入力をWebで行うシステムが導入された。「点検・評価電子化推進プロジェクト」では「教育・研究等評価センター」が教員の活動報告を収集するファイリングシステムの立ち上げを平成16年度に行い、活動報告の収集を開始した。「事務電子化推進プロジェクト」では、学内広報、文書回覧、電子会議システムの立ち上げ等全学各種業務の電子化を進め、大学運営の効率化が図られた。

(3) 自己点検・評価の過程で、中期計画・中期目標を変更する必要がある、あるいは、変更について検討する必要があると考えられる場合は、その状況

該当なし

(4) 中期目標の達成に向けて支障が生じている（あるいは生じるおそれがある）場合には、その状況、理由（外的要因を含む）

該当なし

【平成19事業年度】

(1) 法人化のメリットを活用し、大学運営の活性化を目指した、財政、組織、人事等の面での特色ある取組

①学長のリーダーシップによる効果的な運営

運営体制の改善に関して、新たに「学長室」を設置し、理事、副学長、事務局長による学長スタッフ機能の充実を図り、学長室の下に「キャンパス整備管理室」、

「大学運営資料編纂室」、「戦略企画室」、「地域貢献室」を置いた。さらに、部局長会議を廃止し、学長室と各部局長とからなる「全学運営会議」を設け、大学の意思決定の円滑化を図った。「全学教育・学生支援機構」及び「総合研究機構」の長が学長室メンバーとして参画することにより、大学運営に学長のリーダーシップがさらに直接に発揮され一層効率化が図られた。「教育・研究等評価センター」による年度計画の点検・評価の結果は学長に報告され、改善策等の指示がなされることとなった。

②学部等の運営の改善

機動的・戦略的な学部等の運営に関しては、副学部長が学部長を補佐して運営を進めた。平成18年度より大学院重点化され研究科長室会議により運営されている大学院理工学研究科は、科長室内の職務分担を改善した。教授会代議員会による効率的な学部運営は引き続き実施された。

③資源配分の一層の戦略化

学長が「平成19年度予算配分の方針」を示し、学内予算配分を一層戦略的に実施した。特に事業経費については年4回の予算要求を審査し重点的に配分した。外部資金等の間接経費・オーバーヘッドは一括して全体財源に含め、一部を全学的視点から配分した。

④学外の有識者・専門家の登用

科学研究費補助金の採択を増すため申請書作成の支援のためコーディネーターを配置した。「教育・研究等評価センター」による業務運営評価に関する内部監査機能の充実を目指して、学外者の意見を徴した。

⑤教育研究組織・施設の見直し

時代や社会の要請に応じて不断の見直しを行うため、「教育・研究等評価センター」の評価結果を踏まえて、学長室では各学部・研究科の再編、教員の適正配置を検討した。その結果、平成19年度に学長手持ち教員ポストから新たに3名を「全学教育・学生支援機構」に配置した。

学内の各種教育研究施設点検を実施し再編ないし重点整備計画を検討するために、「教育・研究等評価センター」はこれら施設の点検・整備計画を点検・評価し、学長に報告した。

理工学研究科で特に先端的研究を推進するため、連携先端部門にフロンティアフォトニクス領域を設け理化学研究所との連携を強化し、また、融合ヒューマンインタラクション領域を置き、文理融合研究を展開した。さらに、理化学研究所脳科学総合研究センターとの連携強化、埼玉がんセンター臨床腫瘍研究所との新たな連携を加え、医学系の連携先端研究の展開を図った。

社会のニーズ等に応じた大学院収容定員の見直しについては、教育学研究科に学校保健専修の設置を文部科学省に申請した。社会のニーズに応じて、人文社会系学部による「共生社会研究センター」で「市民活動資源メタネットワークの拠点形成」の基盤作りを進め、埼玉県との連携によるNPOネットワーク構築を開始した。

⑥教員評価システムの整備・活用

「教育・研究等評価センター」が構築した評価システムが業績や貢献度を正當に反映して一層公正で適切なものとなるよう改良が重ねられた。このシステムへの教員の活動報告入力率は98%に達し、ほぼ全教員がデータを提出し、これに基づき評価がなされ、結果は人事考課にも用いられた。

⑦人事システムの改善

学校教育法の改正に伴い、平成19年度より埼玉大学教員選考基準が改正され、新たな職である助教には任期が付され、教員の流動化が図られた。併せて、教務職員を全て技術職員に配置換えし、人的資源の戦略的・効果的な活用を図った。事務職員について、他大学等9機関と計16名の人事交流を行い、また、年齢構成を配慮して5名の若手職員を新規採用し、人事システムの改善に努めた。

⑧事務等の効率化・合理化

外部資金の管理体制を強化し研究費の不正使用を防止するため「研究費不正防止推進室」を設置した。事務の電子化の推進に関して、「事務電子化推進プロジェクト」により事務の電子化、ペーパーレス化を進め、電子決裁を導入し、「教学電子化推進プロジェクト」によりWebシラバス、Web履修登録、Web成績登録システムを本格稼働させた。業務の電子化の一環として、「教育・研究等評価センター」の教員活動報告データ収集のファイリングシステムを改善した。

職員の特殊健康診断、清掃業務、書類等のキャンパス間輸送、運動施設維持管理業務などのアウトソーシングを進め、業務の合理化を図った。

(2) 国立大学法人の置かれている状況や条件等を踏まえた、大学運営を円滑に進めるための様々な工夫

①学長のリーダーシップの強化

理事、副学長、事務局長による「学長室」を設け、傘下にキャンパス整備管理室、大学情報資料編纂室、戦略企画室、地域貢献室を置き、学長のリーダーシップの一層の強化を図った。また、部局長会議を改め、各部局長と学長室との「全学運営会議」とし、大学運営の円滑化を図った。学内委員会の一部は新たに設置された学長室に直結させ、大学の意思決定の迅速化を進めた。

学内資源を戦略的に配分する工夫として、学長が提示した「平成19年度予算配分の方針」に従い、事業的経費を第1次から第4次までの予算要求に基づき重点的に配分した。また、外部資金等の間接経費・オーバーヘッドは一括して全体財源に含め、全学的見地から一部を必要度の高い事項に配分した。人的資源の配分に関して、学長はそのリーダーシップにより共通定員3名を「全学教育・学生支援機構」に配置した。

②先端研究の推進の取組み

時代や社会のニーズに応じて先端的研究を促進するため、大学院理工学研究科では連携先端部門にフロンティアフォトニクス領域を設け、理化学研究所との連携を強化するとともに、融合ヒューマンインタラクション領域を置き文理融合研究を推進した。さらに、理化学研究所脳科学総合研究センターとの連携を強化し、また、埼玉がんセンター臨床腫瘍研究所との連携を開始し、バイオサイエンス関係の研究環境の充実を図った。

③教育研究組織の見直し

社会のニーズに応じて教育組織を見直す一環として、大学院教育学研究科に学校保健専修の設置を本省に申請し、また、工学部に環境共生学科の設置を申請し、いずれも平成20年度の設置が認められた。人文社会系学部による「共生社会研究センター」は、埼玉県との連携により県内大学とNPOネットワーク構築の準備を開始した。

④人事評価システムの整備・活用

人事の適正化を目指して、公正かつ適切な評価システムにより業績や貢献度が正当に反映される人事システムを構築するため、「教育・研究等評価センター」は教員活動報告のデータのとりまとめを行い、部局における教員評価に提供している。評価結果は学長に報告され人事考課に反映されている。なお、教員活動報告はほぼ全員(98%)の教員が提出した。

⑤事務の電子化

事務処理の効率化・合理化のため、業務の電子化を推進する一環として「事務電子化推進プロジェクト」により事務の電子化、ペーパーレス化を進め、電子決裁を導入し、「教学電子化推進プロジェクト」によりWebシラバス、Web履修登録、Web成績登録システムを本格的に稼働させた。さらに、「教育・研究等評価センター」が行っている教員活動報告データの収集のファイリングシステムの改善を進め、教員の側の入力とデータ管理に工夫を加えた。

⑥業務のアウトソーシング

職員の特殊健康診断、清掃業務、書類等のキャンパス間輸送、運動施設維持管理業務などをアウトソーシングし、業務の合理化を図った。

民間企業等との人事交流を進め、銀行、保険会社等から4名を受け入れた。体育施設の維持・管理を外注化し、一般への開放業務を開始した。

(3) 自己点検・評価の過程で、中期計画・中期目標を変更する必要がある、あるいは、変更について検討する必要があると考えられる場合は、その状況

該当なし

(4) 中期目標の達成に向けて支障が生じている(あるいは生じるおそれがある)場合には、その状況、理由(外的要因を含む)

該当なし

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

(業務運営の改善及び効率化の観点)

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的な運用が図られているか。

学長のリーダーシップの下、各部局の枠を超えて一つの大学として運営するシステムを構築した。すなわち、戦略企画室を置き学長の補佐機能を確保するとともに、部局長会議を運営組織として整備し、事務局各部長も加えて企画立案体制を整備した。さらに、「全学教育・学生支援機構」、「総合研究機構」、「教育・研究等評価センター」を置き、効率的な運営体制を確立した。「全学教育・学生支援機構」は全学開放型教養教育プログラム、副専攻プログラム、テーマ教育プログラム等を実施し、大学として一貫した教育システムを立ち上げるとともに、外国語教育については、平成17年度から英語スキル教育プログラムを行い、TOEICスコアを着実に向上させた。「総合研究機構」は教員への研究費配分を全て研究プロジェクトへの申請により競争的に配分することにした。「教育・研究等評価センター」は年度計画の立案・報告のとりまとめを行うとともに、全教員の活動報告データを集計し、学長に報告し、法人の長としての学長の経営に寄与した。全て法令・学内規則に基づき行われ、戦略的経営体制の確立と効果的な運用が実現した。

(2) 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

学長のリーダーシップの下、戦略的・効果的な資源投下を実施された。旧教養部教員定員54名分を一括して学長手持ちポストとし、うち20名分を「全学教育・学生支援機構」等経営上必要な組織に重点的に再配置した。研究経費は重点研究課題及びプロジェクト研究に集中して競争的に配分された。

(3) 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。

人的資源・財政的資源の集中管理、重点的投下の結果は、「教育・研究等評価センター」による年度計画の評価ならびに教員活動報告書の評価を各部局長、学長に報告することにより点検され、監事監査の指摘も勘案して年度ごとに修正がなされた。学長手持ちポストは平成17年度は19名分を再配置したが、平成18年度には新たに教育学部に1名を配置した。プロジェクト研究経費は平成17年度は79百万円であったが、平成18年度は174百万円を配分した。

(4) 業務運営の効率化を図っているか。

部局長会議を運営組織として整備し、平成17年度からは事務局各部長も加えて機能を高めた。全学の56の学内委員会を31に整理統合した。各学部等の委員会も大幅な整理統合を行うとともに、教授会は教授会代議員会の多くの機能を移した。事務組織の一元化、電子化を推進し、業務運営の合理化がなされた。

(5) 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

全ての学部、研究科で常に定員を数%上回る学生を収容し、適切に教育が行われている。

(6) 外部有識者の積極的活用を行っているか。

著名な有識者2名を学長の顧問とし、その意見を学長の経営判断に反映させた。外部から登用された評価担当理事(非常勤)は、「教育・研究等評価センター」の運営に適切に助言・提言をされた。経営協議会は年4～5回開催され、業務運営の全般に亘り審議され、その結果は大学法人の運営に反映されている。

(7) 監査機能の充実が図られているか。

監事2名は独自の視点から大学運営を監査し、監査結果報告を行うとともに、ヒアリングの際に適切な指摘を行い、全体として内部監査機能を十分に果たしている。

**(8) 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。**

「教育・研究等評価センター」は年度計画及びその実施状況の評価結果を各  
部局と学長に報告し、組織の機動的な編制・見直しに資するよう努めている。  
また、教員から提出された教員活動報告のデータを取りまとめ、各部局の教員  
評価に提供して、教育研究組織の見直しの一助としている。この結果、「全学教  
育・学生支援機構」は留学生センターの再編を行い、また、大学院理工学研究  
科の重点化と再編等がなされた。

**(9) 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。**

研究活動の中核として「総合研究機構」が整備され、全ての研究活動を統括  
し推進している。大学としての重点領域を定め、資源配分は重点研究とプロジ  
ェクト研究に重点的、競争的に行った。また、外部資金、産学連携による研究  
等の推進のための方策を実施した。科学研究費補助金への申請を増やすためコ  
ーディネータを置き支援した。研究成果は「教育・研究等評価センター」によ  
る評価を受け、その評価に基づき見直しが図られた。

**(10) 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。**

当該評価結果は部局長会議、教育研究評議会にて報告されるほか、Webにより  
全教職員に通知され、指摘のあった事項等は着実に改善が進められている。平  
成16年度評価結果で指摘のあった常勤職員の30名の削減計画、人事評価システ  
ムの整備・活用、2機構1センターの効果的な機能化、監事監査結果による業務  
運営改善、平成17年度評価結果に指摘のあった人件費削減達成、監事監査およ  
び経営協議会指摘事項の業務運営への反映等は全て次年度以降に達成された。

**【平成19事業年度】**

**(業務運営の改善及び効率化の観点)**

**(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的な運用が図られているか。**

各部局の枠を超えて効率的に大学を運営するため、理事、副学長、事務局長に  
よる「学長室」を設け、傘下にキャンパス整備管理室、大学情報資料編纂室、戦  
略企画室、地域貢献室を置き、態勢の一層の強化を図った。また、部局長会議を  
発展的に解消し、各部局長と学長室とで「全学運営会議」を立ち上げ、大学の意  
思決定の円滑化を図った。学内資源を戦略的に配分する工夫として、学長が提示  
した「平成19年度予算配分の方針」に従い重点的に配分した。また、外部資金等  
の間接経費・オーバーヘッドは、従来、半額は関係部局に戻されていたが、これ  
を廃止し一括して全体財源に含め、全学的見地から必要度の高い事項に配分した。

**(2) 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。**

学長手持ちポストから新たに3名分を「全学教育・学生支援機構」に配置し全  
学教育を補強した。資源を戦略的に配分する工夫として、学長が提示した「平成  
19年度予算配分の方針」に従い、事業的経費を第1次から第4次までの予算要求に  
基づき重点的に配分した。また、外部資金等の間接経費・オーバーヘッドは一括  
して全体財源に含め、全学的見地から戦略的に必要度の高い事項に配分した。

**(3) 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。**

人的資源・財政的資源の集中管理、重点的投下の結果は、「教育・研究等評価セ  
ンター」による年度計画の評価ならびに教員活動報告書の評価を各部局長、学長  
に報告することにより点検され、監事監査の指摘も勘案して修正がなされた。前  
年度の評価結果等を受けて、「全学教育・学生支援機構」に新たに3名の教員を学  
長手持ちポストから配置した。「総合研究機構」による教員への研究経費配分は、  
平成19年度は科学研究費補助金申請者に一律に基準額を配分することに変更し、  
採択されたプロジェクト研究は総額で前年の3割強に削減された。

**(4) 業務運営の効率化を図っているか。**

理事、副学長、事務局長による「学長室」を設け、傘下にキャンパス整備管理  
室、大学運営資料編纂室、戦略企画室、地域貢献室を置き、学長の指導態勢の一  
層の強化を図った。また、部局長会議を発展的に解消し、各部局長と学長室とで

「全学運営会議」を立ち上げ、大学の意思決定の円滑化を図った。

**(5) 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。**

全ての学部、研究科で定員を数%上回る学生を収容し、適切に教育が行われて  
いる。

**(6) 外部有識者の積極的活用を行っているか。**

「総合研究機構」は科学研究費補助金申請の効率化のため、申請に関するアドヴ  
ァイスを行うコーディネータを学外から招き活用した。「教育・研究等評価センタ  
ー」は公正な評価の視点を確立するため、学外有識者の意見を徴した。経営協議  
会は年5回開催され、業務運営の全般に亘り審議するとともに、一部委員は学内検  
討ワーキングに加わり、その意見は大学法人の運営活性化に反映されている。

**(7) 監査機能の充実が図られているか。**

監事2名は、精細なヒアリングにより各部局の状況を把握し、厳格な監査を行い  
報告している。

**(8) 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。**

「教育・研究等評価センター」は年度計画及びその実施状況の評価結果を各部  
局と学長に報告し、組織の機動的な編制・見直しに資するよう努めている。また、  
教員から提出された教員活動報告のデータを取りまとめ、各部局の教員評価に提  
供して、教育研究組織の見直しの一助としている。この結果、教育学研究科に学  
校保健専修の設置、及び工学部に環境共生学科の設置が申請され、いずれも平成  
20年度の開設が認められた。

**(9) 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。**

「総合研究機構」が全ての研究活動を把握し推進している。前年同様、重点領  
域に選定された研究及び申請を採択されたプロジェクト研究に戦略的に資源配分  
がなされた。加えて、平成19年度は科学研究費補助金申請者に一律に一定額の研  
究費を配分し、教員各自の研究意欲を高めさせた。また、外部資金による研究、  
産官学連携による研究等の促進のための方策を実施した。

**(10) 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。**

当該評価結果は全学運営会議、教育研究評議会にて報告されるほか、Webにより全  
教職員に通知され、指摘のあった事項等は着実に改善が進められている。平成18  
年度の評価結果を受け、指摘された規程制定規程の整備および点検・評価のため  
のファイリングシステムの改善を実施した。