

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
横浜国立大学



○ 大学の概要

- (1) 現況
- ① 大学名：国立大学法人横浜国立大学
 - ② 所在地：神奈川県横浜市保土ヶ谷区
 - ③ 役員の状況
学長名 飯田嘉宏（平成16年4月1日～平成21年3月31日）
理事数 4
監事数 2
 - ④ 学部等の構成
(学部) 教育人間科学部，経済学部，経営学部，工学部
(研究科，学府・研究院)
教育学研究科，国際社会科学部研究科，工学府・工学研究院，
環境情報学府・環境情報研究院
(関連施設) 附属図書館，保健管理センター，RIセンター，共同研究推進センター，
留学生センター，情報基盤センター，機器分析評価センター，大学教育総合センター，
ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー，安心・安全の科学研究教育センター，
未来情報通信医療社会基盤センター，地域実践教育研究センター，
統合的海洋教育・研究センター，企業成長戦略研究センター，学際プロジェクト研究センター，
留学生会館，大岡国際交流会館，大学会館，峰沢国際交流会館，
教育文化ホール，インキュベーション施設
 - ⑤ 学生数及び教職員数（19.5.1現在）
学部学生数：7,856人（うち留学生 233人）
大学院学生数：2,671人（うち留学生 402人）
児童・生徒数：2,449人
教員数：598人（このほか附属学校教員 120人）
職員数：278人

(2) 大学の基本的な目標等
横浜国立大学は、大学に課せられた使命を全うするために、四つの具体的な理念を掲げている。現実の社会との関わりを重視する「実践性」、新しい試みを意欲的に推進する「先進性」、社会全体に大きく門戸を開く「開放性」、横浜から世界に向けて発信し、海外からも広く人材を受け入れる「国際性」である。

本学は、上記の理念を実現するため、平成16年4月1日に「横浜国立大学憲章」を以下のおり定め、これを「本学が目指すもの」として大学概要、大学ウェブサイト等で公表している。

横浜国立大学憲章

横浜国立大学は、現実の社会との関わりを重視する「実践性」、新しい試みを意欲的に推進する「先進性」、社会全体に大きく門戸を開く「開放性」、海外との交流を促進する「国際性」を、建学からの歴史の中で培われた精神として掲げ、21世紀における世界の学術研究と教育に重要な地歩を築くべく、努力を重ねることを宣言する。

この理念を実現するために以下のことがらを長期の目標として定める。

実践性

諸問題の本質を見極め、時代の変化に対応し得る柔軟で創造的な問題解決能力を涵養する。現実の生きた社会に原点を置く学問を志向し、教育と研究の成果をもって社会の福祉と発展に貢献する。

先進性

国内外の研究者と協調しつつ最先端の研究成果を創出して、人類の知的発展を主導する。教育、研究、社会貢献において、自由な発想と斬新な取り組みを支える柔軟な組織を構築し、効果的な運用がなされるよう努力する。

開放性

市民社会、地域、産業界、国、諸外国が抱える課題の解決に寄与する教育と研究を実践する。学生と教職員の社会参加を支援し、教育、研究、運営のすべての面で社会に開かれた大学を目指す。

国際性

世界を舞台に活躍できるコミュニケーション能力を持ち、異文化を理解する人材を育成するとともに、留学生・研究者の受け入れ・派遣を促進し、教育と研究を通じた諸外国との交流の拡大を図る。

以上、実践を旨とする横浜国立大学は、透明性の高い組織と運営体制を構築し、計画、実行、評価のサイクルにより個性ある大学改革を推進する。さらに、都市空間に在りながら、きわだって緑豊かなキャンパスを有する本学に集うすべての学生と教職員は、恵まれた環境を維持しつつ、心身ともに健康な大学生活を営むことを目指す。

- (3) 大学の機構図
2頁～3頁を参照

平成18年度

教育人間科学部

(1997.10教育学部を改組)
(1966.4学芸学部を教育学部に名称変更)
学校教育課程
地球環境課程
マルチメディア文化課程
国際共生社会課程
臨時教員養成課程 (1973.4設置)
附属小・中学校 (鎌倉、横浜)
附属養護学校 (1979.4設置)
附属理科教育実習施設 (1974.4設置)
附属教育実践総合センター
(1978.4設置、1984.4改称旧附属教育学部センター、
2002.4旧附属教育実践指導センターを改組)

経済学部

(2004.4経済システム学科、国際経済学科、経済法学科を改組)
(1994.4経済学科、国際経済学科、経済法学科を改組)
経済システム学科
国際経済学科 (1966.4設置、1976.4改称 旧貿易学科)

附属貿易文献資料センター (1978.4設置)

経営学部

(2004.4夜間主コース 経営学科、会計・情報学科、
経営システム科学科、国際経営学科を改組)
(1991.1既設3学科及び第二部1学科を改組)
(1967.6設置、経済学部から分離)
昼間主コース 夜間主コース
経営学科 経営学科
会計・情報学科 会計・情報学科
経営システム科学科 経営システム科学科
国際経営学科 国際経営学科

工学部

(1985.4既設12学科、第二部2学科及び
附属エネルギー材料研究施設を改組)
第一部 第二部
生産工学科 生産工学科
物質工学科 物質工学科
建設学科
電子情報工学科
知能物理工学科
(1997.10設置)

大学院

教育学研究科 (修士課程・1979.4設置)
国際社会科学部 (博士課程・1999.4設置)
(1999.4経済学研究科、経営学研究科、国際経済法科学研究科
及び国際開発研究科を発展的に整理、統合)
法曹実務専攻 (法科大学院) (専門職学位課程・2004.4設置)
工学府 (教育組織) (博士課程・2001.4設置)
工学府の研究科 (研究組織) (2001.4設置)
工学部の教育研究組織を母体とする「工学研究科」を
大学院部局化に対応する組織として再編充実し、工学府、
環境情報学院 (教育組織) (博士課程2001.4設置)
環境情報研究院 (研究組織) (2001.4設置)
工学府研究科人工環境システム学専攻 (独立専攻)、環境科学
研究センター人工環境を発展的に整理統合することともに、
教育人間科学部、経済学部、経営学部、工学部における関連
教育研究組織を活用し、環境情報学院、環境情報研究院から
なる大学院を設置
東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科
(博士課程後期・1996.4設置)

専攻科

特殊教育特別専攻科 (1975.4設置)

附属図書館

全学教育研究施設等

保健管理センター (1973.4設置)
R1センター (1979.7設置)
共同研究推進センター (1991.4設置)
留学生センター (1992.4設置)
総合情報処理センター (1993.4設置)
機器分析評価センター (1995.4設置、2004.4改称旧機器分析センター)
大学教育総合センター (2003.4設置)
ベンチャー・ビジネス・ラボラトリ (1996.9設置、
2004.4改称旧エコテック・システム・ラボラトリ)
安心・安全の科学研究教育センター (2004.6設置)
未来情報通信医療社会基盤センター (2005.9設置)
留学生会館 (1980.12設置)
大岡国際交流会館 (1982.4設置、1992.4改称旧国際交流会館)
大学会館 (1988.9設置)
峰次国際交流会館 (1992.5設置)
教育文化ホール (1995.4設置)
イキんキュベーション施設 (2004.3設置)

平成19年度

教育人間科学部

(1997.10教育学部を改組)
(1966.4学芸学部を教育学部に名称変更)
学校教育課程
地球環境課程
マルチメディア文化課程
国際共生社会課程
臨時教員養成課程 (1973.4設置)
附属小・中学校 (鎌倉、横浜)
附属養護学校 (1979.4設置)
附属理科教育実習施設 (1974.4設置)
附属教育実践総合センター
(1978.4設置、1984.4改称旧附属教育学部センター、
2002.4旧附属教育実践指導センターを改組)

経済学部

(2004.4経済システム学科、国際経済学科、経済法学科を改組)
(1994.4経済学科、国際経済学科、経済法学科を改組)
経済システム学科
国際経済学科 (1966.4設置、1976.4改称 旧貿易学科)

附属貿易文献資料センター (1978.4設置)

経営学部

(2004.4夜間主コース 経営学科、会計・情報学科、
経営システム科学科、国際経営学科を改組)
(1991.1既設3学科及び第二部1学科を改組)
(1967.6設置、経済学部から分離)
昼間主コース 夜間主コース
経営学科 経営学科
会計・情報学科 会計・情報学科
経営システム科学科 経営システム科学科
国際経営学科 国際経営学科

工学部

(1985.4既設12学科、第二部2学科及び
附属エネルギー材料研究施設を改組)
第一部 第二部
生産工学科 生産工学科 (2007.4募集停止)
物質工学科 物質工学科
建設学科
電子情報工学科
知能物理工学科
(1997.10設置)

大学院

教育学研究科 (修士課程・1979.4設置)
国際社会科学部 (博士課程・1999.4設置)
(1999.4経済学研究科、経営学研究科、国際経済法科学研究科
及び国際開発研究科を発展的に整理、統合)
法曹実務専攻 (法科大学院) (専門職学位課程・2004.4設置)
工学府 (教育組織) (博士課程・2001.4設置)
工学府の研究科 (研究組織) (2001.4設置)
工学部の教育研究組織を母体とする「工学研究科」を
大学院部局化に対応する組織として再編充実し、工学府、
環境情報学院 (教育組織) (博士課程2001.4設置)
環境情報研究院 (研究組織) (2001.4設置)
工学府研究科人工環境システム学専攻 (独立専攻)、環境科学
研究センター人工環境を発展的に整理統合することともに、
教育人間科学部、経済学部、経営学部、工学部における関連
教育研究組織を活用し、環境情報学院、環境情報研究院から
なる大学院を設置
東京学芸大学大学院連合学校教育学研究科
(博士課程後期・1996.4設置)

専攻科

特別支援教育専攻科 (1975.4設置、2007.4改称旧特殊教育特別専攻科)

附属図書館

全学教育研究施設等

保健管理センター (1973.4設置)
R1センター (1979.7設置)
共同研究推進センター (1991.4設置)
留学生センター (1992.4設置)
情報基盤センター (1993.4設置)、2007.4改称旧総合情報処理センター)
機器分析評価センター (1995.4設置、2004.4改称旧機器分析センター)
大学教育総合センター (2003.4設置)
ベンチャー・ビジネス・ラボラトリ (1996.9設置、
2004.4改称旧エコテック・システム・ラボラトリ)
安心・安全の科学研究教育センター (2004.6設置)
未来情報通信医療社会基盤センター (2005.9設置)
地域実践教育研究センター (2007.4設置)
企業成長戦略研究センター (2007.6設置)
学際フロンティア研究センター (2007.7設置)
留学生会館 (1980.12設置)
大岡国際交流会館 (1982.4設置、1992.4改称旧国際交流会館)
大学会館 (1988.9設置)
峰次国際交流会館 (1992.5設置)

○ 全体的な状況

横浜国立大学は、法人化に際して「大学憲章」を制定し、本学の特色を「実践性」、「先進性」、「開放性」、「国際性」に求め、大学憲章に掲げた理念・目標の実現を目指し、学長のリーダーシップの下で、教職員が一体となって諸課題への取組及び種々の戦略的・機動的な取組を推進してきた。

また、この「大学憲章」をさらに具体化して、構成員の共有できる目標を18年度の学長所信表明「横浜国立大学の目標と目標達成のための指針」で明らかにした。この中で本学は、「人類の福祉と社会の持続的発展に貢献する」ことを理念に、また、「実践的学術の拠点となること」を目標として掲げて、教職員等とのコミュニケーションを重視した大学運営を推進している。

役員・学長補佐会議や役員・監事連絡会の設置、学長補佐や理事補佐を配置するなど法人化を契機として導入した運営体制を定着させ、中期目標期間中の人件費削減計画を含んだ中期的な財政計画の検討を具体的に進めるなど確かな財政基盤形成に向けた取組を行い、残る2年間の中期目標・中期計画実現のための運営の基盤をほぼ構築するとともに、教育研究の質の向上その他に向けた種々の取組を行ってきた。その結果、中期目標・中期計画に係る平成19年度計画の全ての項目を達成することができ、また、19年度の間時評価で中期目標・中期計画における達成すべき具体的な内容とその実施予定を再確認し、中期計画の達成に必要な取組を早急に開始しており、その取組内容は20～21年度の実実施予定において示されている。

以下は各項目別の状況と特に成果のあった取組の要約である。

(1) 人事面では、法人化以前から、全学的視点にたつて戦略的教育研究を推進するため、全学教員枠を定め、新設組織等に対する支援、21世紀COEプログラム、グローバルCOEプログラムへの支援など重点的に教育研究体制の整備に活用している。また、特任教授制度等有期雇用教職員制度など柔軟で多様な人事制度の構築を図った。

教員の個人評価は、大学として統一した形式で実施せず、各部署の特性に応じ実施する方針であり、工学研究院、環境情報研究院に続き19年度は全学で実施された。業績評価結果を給与等に反映させるなど、人事の更なる活性化を図るほか、全学で教育の評価によりベスト・ティーチャー賞の推薦に活用した。また、事務系職員の人事評価についても人事評価システム導入に向け試行要項を作成し、19年度に課長（事務長）・副課長（副事務長）を対象とした試行を実施した。

学長のリーダーシップに基づき、「学長裁量経費」や「教育研究高度化経費」の一定水準の確保、部局長裁量経費の外部資金獲得状況等の評価を踏まえた配分や若手研究者重点支援経費の新設など本学の特色に応じた資源配分が行われているとともに、その資源配分が適切かつ効果的に行われたかどうかを検証し、その結果を踏まえて見直しを行う仕組みの整備が進められた。

また、学校教育法等の改正に伴い、「助教」（テニュアトラック、任期5年、年俸制）、「特別研究教員」と「研究教員」の新設など本学独自の教員組織とし、平成19年度から実施した。

事務組織の見直し、人員配置の効率化、業務の積極的な見直しを図り、計画的な業務の合理化・効率化や経費の削減、業務のアウトソーシングや教職員が一体となった

組織による運営を行うなど、業務運営等の改善の取組が進められた。

経営協議会の学外委員をはじめ、学外専門家への広報活動調査委託、法律事務所との法律事務顧問契約による助言など外部有識者の積極的な活用により、法人運営の一層の活性化を図る取組を進展させた。

(2) 財務内容については、改善を図るため、外部資金の獲得に向けた産学連携推進本部の活動強化や外部資金の獲得努力状況を踏まえた経費配分、外部資金の公募や説明会の情報の周知等の取組により、継続的に外部資金の獲得額の増加を図り、また、経費の節減に様々な工夫や努力を行った結果、具体的な成果を挙げている。予算の翌年度執行（活用）の制度を確立し、中期目標期間中の有効活用を図ることにより、適正執行に資するための改善など監事や会計監査人による監査結果を適切に法人運営に反映させる動きを進めるほか、内部監査について、客観的かつ実効性のある内部監査を実施している。

中期計画において総人件費改革を踏まえた人件費削減目標を定めており、この達成に向け、着実に人件費削減を行った。

(3) 施設マネジメント体制の確立等により、施設修繕基本計画に基づいた施設基盤経費の創設や、全学共通利用スペースの利用形態に応じたスペースチャージの実施、全学的視点に立った施設・設備の運営・管理、有効活用、適切な維持管理、民間資金による食堂を中心とする福利厚生施設の新設など多様な整備手法による施設・整備の充実等の取組を進めた。

防災・防火関係規則を見直し、防災・防火体制の強化と内容の充実を図るとともに、危機事象に対する学内状況を再確認し、課題等に取り組むため、全学的総合的な危機管理体制の整備に向けて検討を進めている。また、薬品の適切な管理の取組や研究費の不正使用防止に向けた取組も実施している。

(4) 自己点検・評価、認証評価、国立大学法人評価（年度評価）及びその他の外部評価等の結果を学内外に周知し、21世紀COEプログラム等の事業の進捗状況については独自の外部評価を実施するとともに、年度評価により期待される事項については、一層の推進に努め法人運営に活用し、「企画－実行－評価－改善」の改革のサイクルの確立に向けた取組が進展している。

(5) 広報・渉外室を新設し、学外から経験者を採用し、記者懇談会等の開催により記者との交流、プレスリリースの内容の工夫と掲載率向上、学生広報サポーター制度の導入、ウェブサイトの充実など広報活動を量と質の両面に亘って飛躍的に高めた。

(6) 大学と地域の連絡協議会を定期的に開催するとともに、市民ボランティア制度、外部モニター制度、サイエンスカフェの実施等による地域住民等との連携推進に努めるなど、これまでの本学の地域貢献活動が認められ、新聞社から「第9回神奈川イメージアップ大賞」を受賞した。また、ホームカミングデーを全学同窓会との共催により実施し、年々参加者を増やしている。

(7) 教育研究の質の向上については、特に、中期目標期間中における最重点項目を「教育改革」ととらえ、様々な改革に取り組んでいる。また、研究にあつては、教員個人の独創的な発想による研究を重視するとともに、複数教員による共同研究、特に分野

融合型研究、文理融合型研究を推進している。また、大学の基本目標の一つである国際性を高めるため、「横浜国立大学国際学術交流奨励事業」を創設し、奨励金を給付するとともに、横浜の立地条件を活かした国際交流プロジェクトとして「国際みなとまち大学リーグ」を実施し、国際的な研究・交流活動の定着に努めた。また、19年度に「横浜国立大学国際戦略」を策定し、中期的な行動戦略を呈示した。

【平成19年度に特に重点的に取り組んだ、又は成果の上があった取組】

(業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等)

(1) 学長、学長補佐、各部局長、部長を構成員とし、理事、事務局長をアドバイザーとする検討委員会により、次期中期目標・中期計画の策定に先だって、前提となる本学の将来に向けての方向性について、「本学が目指す方向性」(報告書)を取りまとめた。

(2) 大学の「シンボルマーク」を制定・商標登録し、「YNU (Yokohama National University)」についても商標登録を行ったほか、シンボルマーク等を使ったブランド製品等開発プロジェクトを組織し、大学ブランド製品を企画・開発し、ユニバーシティ・アイデンティティ (UI) 活動への積極的な取り組みを行った。

(3) 本学独自の教員組織の実現、事務系役職者の面接等の選抜制度導入による登用制度の運用、再雇用制度の創設、非常勤職員の雇用制度の整備(平成20年度より実施)、教員の裁量労働制の本格実施(平成20年度)、自己啓発等休業及び育児短時間勤務制度の創設、代替教職員制度への拡充、教員評価の各部局の特性に応じた実施と事務職員の人事評価の試行実施等の人事制度の整備に努めるとともに、身体障害者の法定雇用率を達成した。

また、科学技術振興調整費プログラムによる学際プロジェクト研究センター及びグローバルCOEにおいてテニュア・トラックの職である特任教員(助教)を公募により計12名採用し、若手教員の育成に努めるとともに、特任教授を新規に研究担当2名を採用し、総計4名とした。

広報・渉外室長、産学連携課副課長(地域連携担当)といった高度な専門的知識・能力等を必要とする職について民間経験者を公募により採用した。

(財務内容の改善に係る特記事項)

平成18年度に引き続き、財務内容の改善・充実のため、国債購入による余裕資金の効果的な資金運用、横浜国大ブランド製品の販売、YNUニュース等学内広報誌への有料の企業広告を掲載、シンボルマークの有料使用などによる自己収入の増加、16年度、17年度剰余金の活用、経費の削減、敷地貸与型複合サービス施設の新設(後述)など資産の有効活用等に取り組んだ。

(自己点検・評価及び情報提供に係る特記事項)

評価による大学の諸活動の改善を図るための取組を継続するとともに、大学の諸活動の公開に努めた。

(独) 大学評価・学位授与機構の大学機関別認証評価を受審し、その結果に基づき、評価委員会で改善措置を検討し平成20年度に向け改善を図ることとした。法人評価においては、年度計画も含めて中期目標・中期計画の取り組み・達成状況等について、各部局で中間評価を実施し、その進捗状況を確認し、評価委員会において各部局長へ残された課題等への早急な取り組みを喚起するなど、平成20年度計画に

反映し、中期計画全般についての完了の見通しを立てた。

(その他の業務運営に関する重要事項に係る特記事項)

(1) 食堂の混雑緩和と学生等の快適な環境の創出を図るため、国立大学として初の試みとして、大学の敷地の貸与により、民間事業者が食堂と物販等の複合施設の建設に着手した。

(2) 施設の計画の修繕を行うための施設修繕基盤経費を創設し、全学的な視点から学内全建物、インフラ設備等のライフサイクルコスト(LLC)の試算及び全建物の現地調査を行い評価規準に基づいた優先性を考慮した年度計画を策定し、屋上の防水改修、トイレ改修、エレベーターの更新等を実施し、良好な教育研究環境の確保に努めた。

項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化

① 運営体制の改善に関する目標

中期目標	<p>1) 効果的な組織運営に関する基本方針 学長のリーダーシップのもとに、役員会、経営協議会、教育研究評議会、各部局教授会などが協調し、効果的な大学運営を行う。また、全学的な企画立案体制の強化を図る。</p> <p>2) 戦略的な学内資源配分の実現等の基本方針 教育研究を充実させ、活性化を図るために、予算、研究室面積、人員等の有効な資源配分を進める。このため、学長のリーダーシップのもとに適切な資源配分を企画立案し、必要な審議を経て実施する。</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)		ウエト	
		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>1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>1) 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</p> <p>【178】大学の代表として大学内部の利害の調整を含め、大学全体の基本的方向付けと、その運営を総理する学長のリーダーシップ機能を整備する。</p>			IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学長は、法人化に際して制定した大学憲章をさらに具体化して、構成員の共有できる目標をユニバーシティ・アイデンティティーとして「横浜国立大学の目標と目標達成のための指針」を明らかにし、実践的学術の拠点となることを掲げた。また、学長のリーダーシップを発揮した大学政策を実現するため、学長補佐や理事補佐を配置・増員するほか、役員及び学長補佐の担当業務に係る諸事項を検討する「役員・学長補佐会議」や学長の指示を受けあるいは所掌分担に応じて、理事及び事務局長が企画立案する「役員懇談会」を設置し、それを通して役員会で取りまとめた案については、「役員・部局長合同会議」を活用して全学の理解を深めることで、円滑な合意形成や迅速な意思決定を進め、さらに「役員・監事連絡会」を設け、監事監査事項の共通認識を深めるなど学長補佐体制を強化した。また、学長の諮問機関として総務担当理事を座長とする役員、部局長等からなる「概算要求検討会」を設け、社会的ニーズや学術の動向を踏まえ、大学教育総合センターなど既存のセンターの見直しや環境情報学府新専攻設置等教育研究組織等の整備に結実させた。さらに、研究者の行動規範、不正行為への対応等早急な対応を必要とする諸課題については、理事</p>	<p>引き続き、学長を補佐するため、理事、学長補佐、理事補佐に業務を分担させるとともに、役員・学長補佐・理事補佐・事務局長等からなる会議等の活用を図り、全学的な企画立案、その他重要事項の調整を支援し、全学のコンセンサスを留意しつつ、役員会の意思決定の迅速化を図る。</p> <p>また、学長を中心に、各部局長及び学長補佐等により策定した「横浜国立大学の将来へ向けての方向性検討会報告書」を基礎として、各部局においても、将来へ向けての方向性について報告書を取りまとめ、次期中期目標・中期計画の作成に活用するなど全学をあげて取組みを行い、個性的な大学の実現に向けた継続的な活動を推進し、学長のリーダーシップを十分発揮した体制をさらに強化していく。</p> <p>上記取組みを行うことにより中期中期計画を達成する。</p>		

	<p>【178】学長を補佐するため、理事、学長補佐、理事補佐に業務を分担させるとともに、役員・学長補佐・理事補佐・事務局長等からなる会議の活用を図り、全学的な企画立案、その他重要事項の調整を支援し、全学のコンセンサスの形成と役員会の意思決定の迅速化を図り、学長がリーダーシップを十分に発揮できる体制を整備する。</p>		<p>を委員長とするワーキングを設置し集中的に実質的な検討を行い体制整備を図るなど、学長のリーダーシップを発揮できる体制を整備した。</p>	
<p>2) 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【179】役員・部局長合同会議を設置し、経営協議会・教育研究評議会に付議する事案の整理と部局間の調整を行い、学内のコンセンサスを得ながら全学的視点の大学運営が遂行できるようにする。</p>	<p>【179】役員・部局長合同会議をさらに有効活用し、部局間あるいは役員会との双方の情報流通を円滑にして、全学的視点による効果的な運営を行う。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 大学運営に係る連絡調整機能を果たすために役員・部局長合同会議を毎月開催し、教育研究評議会、経営協議会に付議する事案の整理及び部局間の調整を行い、大学運営の円滑化・迅速化を図った。具体的には、教職員給与の改正、職員の勤務に関する変形労働制導入、教員の勤務に関する裁量労働制導入、学校教育法等の改正に伴う教員組織改編等の重要問題の決定に際して、学長のリーダーシップの下、役員懇談会などを通して役員会で取りまとめた案について、役員・部局長懇談会、役員・部局長合同会議を活用した円滑な合意形成や迅速な意思決定を進めた。</p>	<p>役員・部局長合同会議を引き続き有効活用し、部局間あるいは役員会との双方の情報流通を円滑にして、全学的視点による効果的な運営を行う。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>
<p>3) 学部長等を中心とした機動的な学部等運営に関する具体的方策 【180】1. 部局長が機動的部局運営を行うことのできる学部長等の補佐体制をとるとともに、開かれた民主的部局運営のための制度的工夫を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 部局長の機動的・効果的な意思決定に資するため、各部局の実情に応じ、部局長補佐等を配置するなど機動的な部局運営を行った。 具体的には、 教育人間科学部では、学部長の諮問機関である学部運営会議（主に管理運営機能強化）と戦略企</p>	<p>引き続き、部局長の責任と権限の下、機動的・効果的な意思決定を行うため、各部局の実状に応じ、部局長補佐等の配置などにより、部局の企画・立案・調整を機動的戦略的に行う。</p>

			<p>画室（財務、組織・運営、評価、広報の4WGあり）を設置し、学部長の方針決定を補佐した。学部長補佐等について引き続き検討し、当面の学部内処置として、評議員1名を学部長代行に指名した。</p> <p>経済学部では、学部長の諮問に応える委員会として改組委員会を設置して運営した。</p> <p>経営学部では、学部長の諮問に応える委員会としてプロジェクト委員会を設置した。</p> <p>工学部では、工学部主事を配置し入試、教務、厚生等学部教育全般に亘って工学部長を補佐する体制を整えた。</p> <p>国際社会科学部では、研究科長を座長とし経済・経営・国際経済法学の3系長を含む企画調整委員会を置き、研究科の重要事項に関する基本方針を協議・策定し、機動的な運営に努めた。</p> <p>工学研究院では、研究院長の諮問機関として企画経営会議、教育企画経営会議及び研究企画経営会議を設けるとともに、研究院長補佐を配置し、企画経営会議と院長補佐による機動的な部局運営を行った。</p> <p>環境情報研究院においては、研究院長の諮問機関として各部門長及び各専攻長からなる企画調整会議及び代議員会を置き機動的かつ効率的な部局運営を行った。</p>	<p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	
	<p>【180】部局長の責任と権限の下、機動的・効果的な意思決定を行うため、各部局の実状に応じ、部局長補佐等の配置などにより、部局の企画・立案・調整を機動的戦略的に行う。</p>	IV	<p>（平成19年度の実施状況） 工学研究院等では5年後の改組に向けて企画経営会議の下、「工学研究院等組織改編検討専門委員会」で組織改編案の検討を進めるなど各部局において企画戦略の組織等を活用するなどして、部局長のリーダーシップを発揮し、部局の企画・立案・調整を機動的戦略的に行った。</p>		
<p>【181】2. 教授会等の効率的運営のための評価と見直しを進める。</p>		IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 構成員数の多い部局を中心に代議員制が導入され、国際社会科学部、工学研究院、環境情報研究院では代議員会等を置いている。教授会の審議事項を精選し、代議員会で審議するものを選別するなど代議員会を十分に活用した。例えば、工学研究院では、教授会の審議事項を人事関係案件に絞るなどして、代議員会を開催することにより、次のとおり教授会開催回数が縮減し、機動的な教授会運営を進めた。</p>	<p>これまでの検討や結果を踏まえ、各部局の状況に応じ、教授会の審議事項の精選、代議員会制等の活用により、引き続き機動的な教授会等の運営を行う。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	

			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>工学研究院・工学府教授会</td> <td>11回</td> <td>9回</td> <td>8回</td> </tr> <tr> <td>工学部教授会</td> <td>4回</td> <td>5回</td> <td>1回</td> </tr> </tbody> </table>		16年度	17年度	18年度	工学研究院・工学府教授会	11回	9回	8回	工学部教授会	4回	5回	1回		
	16年度	17年度	18年度														
工学研究院・工学府教授会	11回	9回	8回														
工学部教授会	4回	5回	1回														
<p>4) 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【182】 大学の基本理念を具現化するための機動的大学運営が行えるよう組織における役割分担を明確にし、教員組織と事務組織の連携強化を図る。</p>		IV	<p>(平成19年度の実施状況) 効率的かつ機動的な教授会運営の観点から代議員会を置く部局においては、教授会での審議事項を選別するなど、代議員会を十分活用している。例えば、工学研究院では、教授会開催回数が縮減し、機動的な教授会運営を進めた。</p> <p style="text-align: right;">19年度</p> <p>工学研究院・工学府教授会 7回 工学部教授会 1回</p>	<p>引き続き、事務職員を各種委員会の正式メンバーとして参加させるなど、教員と事務職員が一体となって大学運営を効果的・効率的に進められるよう、さらなる工夫・改善等を図る。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>													
	<p>【182】 引き続き、事務職員を各種委員会の正式メンバーとして参加させるなど、教員と事務職員が一体となって大学運営を効果的・効率的に進められるよう、さらなる工夫・改善等を図る。</p>	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から学長補佐、教員数人、関係事務職員からなる学長諮問検討委員会を設置し、平成17年度では中教審答申を踏まえた本学の取り組むべき課題及び大学のユニバーシティ・アイデンティティ戦略について、審議のとりまとめを行った。また、教員・事務職員による一体的な運営を図るため、事務局長を役員会及び経営協議会の構成員とするなど、各種委員会の正式メンバーとして事務職員を参加させる体制が定着した。具体的には、①内部監査（業務監査）の充実を図るため、監査室長（教員）の下に新設した業務監査担当の室長補佐（事務職員）に部長を充て、教員と事務職員の連携を推進した。②国際交流委員会、附属図書館運営委員会及び総合情報処理センター運営委員会、安全衛生委員会で職員を構成員とした。③防災・防火の委員会では組織のメンバーを見直し、役員、部局長及び事務局各部長等が一体となった運営体制に改善した。④さらに、WG等でも、事務職員を構成員とし、国際みなとまち大学リーグ（PUL）国際セミナー実行委員会、適正な研究活動遂行に関するワーキングのほか、ホームカミングデー実行委員会を組織し、教員、事務職員、学生、卒業生の四者協力による初めてのホームカミングデーを企画・運営した。</p>														
		III	<p>(平成19年度の実施状況) 社会貢献を柱の一つとする本学の地域連携活動を大学としての戦略を持って組織的に推進するため、企画立案機能を担い地域連携の総合窓口となる組織「地域連携推進室」と「地域実践教育研究センター」を設置し、それらが一体となり教員と</p>														

		<p>事務職員による地域連携の取組みを推進するほか、各種委員会等における事務職員の構成員化の推進など教員・事務職員による一体的な運営体制をさらに推進した。(全学委員会34のうち事務職員が構成員の委員会は半数の17委員会) 工学研究院全体に関わる技術支援や、学科で新規性や重要度の高い技術支援について、技術職員の中から適任者を選定し技術支援に当たっている。</p>	
<p>5) 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【183】1. 高いレベルの基礎的研究や優れた先端的研究の育成を推進するため、競争的資金の獲得を図る産学連携推進本部及び知的財産部門の整備を図り、学内資源配分を適切に行う。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年4月に産学連携推進本部を設置し、その下に産学連携部門、知的財産部門、プロジェクト研究推進部門を置いた。これにより産学連携と知的財産活動の連動、及び大学の研究を産学連携と知的財産活動と一体化させる組織が完成した。 また、事務体制は、経理部資金・協力課を財務部産学連携課に改めるとともに、産学連携係と知的財産係を産学連携推進本部の置かれた共同研究推進センターで執務する体制とし、学内外からの要請を一つの窓口で受け入れる体制を整えた。その後、平成18年度から産学連携課を財務部から独立させて産学連携推進本部の下に配置するとともに、産学連携課全体が共同研究推進センターで執務する体制に改め、産学連携活動の充実を図った。 更に、産学連携推進本部副本部長、共同研究推進センター専任教員及び外部人材(産学官連携コーディネーター、客員教授、知財マネージャー、よこはまティーエルオー株、NPO法人YUVEC)を構成員とするリエゾン体制の組織化を深め、リエゾンチームによる研究室訪問を行い、平成18年度末までに約100研究室を訪問し、研究シーズの把握と産学連携に関する情報交換に努めた。 また、共同研究・受託研究等に係わる間接経費のうち、大学管理経費の適切な使用のため予算・決算のルールを明確にするとともに、間接経費の外部資金獲得部局への配分率を見直し、配分については、産学連携推進本部の運営会議において、大学管理経費の予算決算審議を行い、適切な使用を行った。 産学連携推進本部定例会議、部局長を交えた産学連携情報交換会等において公募資金などの情報を周知し、外部資金等の獲得増を図るとともに、知的財産の活用による収益獲得の活動を図り、平成18年度には、実施料、譲渡、共同研究収入の平成17年度収入総額(857万円)に対し、約3.3倍(2,845万円)の実績をあげた。また、外部資金の獲得増を目指して、工学研究院及び環境情報研究院において、外部資金の獲得の説明を行った。 外部資金獲得は、産学連携推進本部の種々の活動等により、年々増加しており平成16年度に対し</p>	<p>産学連携推進本部の活動体制及び役割等を見直し、産学連携部門と知的財産部門との連携した活動を引き続き推進し、公募資金などの情報を周知して外部資金等の獲得増を図り、知的財産の活用等による特許料等収入増を図る。 また、受託研究、共同研究等に係わる間接経費について、引き続き、産学連携推進本部の運営会議において配分を適切に行う。 上記取組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>

			<p>て平成18年度の状況は以下のとおりである。</p> <table border="1" data-bbox="1019 167 1534 359"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">16年度</th> <th colspan="2">18年度</th> </tr> <tr> <th>(件数)</th> <th>(百万円)</th> <th>(件数)</th> <th>(百万円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>共同研究</td> <td>135</td> <td>277</td> <td>135</td> <td>314</td> </tr> <tr> <td>受託研究</td> <td>62</td> <td>358</td> <td>74</td> <td>606</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>197</td> <td>635</td> <td>209</td> <td>920</td> </tr> </tbody> </table>		16年度		18年度		(件数)	(百万円)	(件数)	(百万円)	共同研究	135	277	135	314	受託研究	62	358	74	606	合計	197	635	209	920		
	16年度		18年度																										
	(件数)	(百万円)	(件数)	(百万円)																									
共同研究	135	277	135	314																									
受託研究	62	358	74	606																									
合計	197	635	209	920																									
<p>【184】2. 中期目標・中期計画の研究計画、各学問領域の学術及び社会的意義、教育研究の業績評価などに基づいて、①学内予算の一部を教育研究高度化経費として確保し、学内の特定プロジェクトへの配分②教育研究のための全学共通利用スペースの配分ルールを整備③全学教員枠（仮称）の設定④受託研究費、共同研究費の間接経費や寄附金のオーバーヘッドを大学管理経費として確保し、大学全体の視点から活用など、弾力的・流動的運用を図る。</p>		IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>知的財産部門とよこはまティーエルオー(株)との間で知財に関する活動を連携して行うことにより、実施料等の収入は前年度に比べて10,531千円から22,477千円に倍増した。 平成19年度の実績は以下のとおりである。 共同研究：159件， 330百万円 受託研究：82件， 1,599百万円 合計：241件， 1,923百万円</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>①本学の教育研究を高度化すると共に特長づけることを方針とし、中期目標・中期計画を実現するための計画に対して配分を行う教育研究高度化経費について、教育研究基盤校費及び教員研究旅費相当分から平成16年度は11%、平成17年度は12%、平成18年度は13%を確保した。教育研究高度化経費は、部局等からの提案・説明と学長・役員の評価を経て、配分された。さらに本学の教育改革・改善を中心に、大学経営の視点に立って本学の教育、研究、社会貢献や運営の機能を飛躍的に高め、本学教育研究または運営の特長付けや組織の個性化を図ることに繋げるなどの中で優れた大学改革事業を対象とし、また、重要性・緊急性が特に必要とされる事業や大学改革のための基盤整備等に、学長の裁量で配分を行う学長裁量経費を確保し、各プロジェクト提案者からのヒアリングを踏まえ選定、配分を行った。 平成16年度及び平成17年度に採択した教育研究高度化経費及び学長裁量経費の成果報告会を開催し、具体的成果の確認を行い、成果は翌年度の競争的資金を採択する際の参考とした。 学内予算配分方針の見直しを行い、平成19年度から導入される「准教授及び助教制度」に対応するため、「准教授」に対する「教員当相当分教員単価」を、従来の助教授単価と同じ配分単価とし、「助教」に対する「教員</p>	<p>全学教員枠を拡大し、より有効的かつ戦略的に人的資源として活用し、新たな教育研究組織の設置等に対応させる。 教育研究費から学内の競争的資金を確保し、各プロジェクト提案者からのヒアリングを踏まえ選定、配分する。また若手教員の活動を活性化するため、研究活動のスタートアップ経費を含む教育研究経費を確保する。 間接経費等の配分方針に基づき、受託研究、共同研究の間接経費及び寄附金のオーバーヘッドにより、知的財産関連経費、外部資金獲得の支援経費、全学的立場から特に必要と認められる経費等の大学管理経費の確保に努める。</p> <p>引き続き、上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>																									

		<p>当相当分教員単価」は「講師」と同額として設定した。また、様々な経費で実施している修繕のうち、施設修繕基本計画に基づいた計画的修繕及び緊急対応修繕（日常的な修繕等は除く）を行うため、施設修繕基盤経費を創設した。</p> <p>②全学共通利用スペース運用規則を制定し、配分ルールを定めた。また、その使用料を全学の施設整備に充てた。</p> <p>③これまで、全学的視点から全学教員枠11を確保し、有効活用により、環境情報学府の新専攻設置対応として、平成18年度に全学教員枠1名を新たに措置した。また、平成19年度から新たに未来情報通信医療社会基盤センターに教授1，地域実践教育研究センターに准教授1を措置することを決定した。これらの全学教員枠は時限を定めて配置し、その配置に対する評価を行い、その結果を踏まえて、見直しを行う仕組みを整え、教育研究組織を時代にニーズにあわせて充実・発展させるべく、全学的視点に立ち、全学教員枠の配置を行った。</p> <p>④平成16年度において全学的事業等の推進のため「受託研究及び共同研究の間接経費」や「寄附金のオーバーヘッド」について、「間接経費等の配分方針」を定め、知財関連経費及び外部資金獲得のための支援経費等の大学管理経費を確保した。更に、平成18年度において前年度に見直した間接経費等の配分方針に基づき、受託研究、共同研究の間接経費及び寄附金のオーバーヘッドにより、知的財産関連経費、外部資金獲得の支援経費、全学的立場から特に必要と認められる経費等の大学管理経費を確保した。</p>	
	<p>【184】教育研究費から学内の競争的資金を確保し、各プロジェクト提案者からのヒアリングを踏まえ選定、配分する。また若手教員の活動を活性化するため、研究活動のスタートアップ経費を含む教育研究経費を確保する。</p> <p>引き続き、新たな教育研究組織の設置に対応するために、人的資源の有効的な運用として全学的視点からの全学教員枠を適切に運用する。</p> <p>全学共通利用スペースの配分ルールの見直しを図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>IV ①全学的視点から全学教員枠を活用するため、既設の全学教員枠の見直しを行い、19年度は環境情報研究院に新専攻設置対応として教授及び准教授各1名、グローバルCOEの研究強化として教授1名の計2名、未来情報通信医療社会基盤センターに教授1名、地域実践教育研究センターに准教授1名を措置した。</p> <p>②本学の教育研究を高度化すると共に教育研究や組織等を個性化づけることを基本方針とし、主に中期目標・中期計画を実現するための計画に対して、配分を行う教育研究高度化経費について、教育研究基盤校費及び教員研究旅費相当分から前年度と同様13%を確保した。さらに今後の21世紀知識基盤社会に本学が存在意義を示すべく、教育・研究・社会貢献・運営等の機能を飛躍的に高めたり、競争力を増すための組織改革や個性化・合理化等の大学改革事業、および重要性・緊急性が特</p>	

			<p>に必要とされる事業や大学改革のための基盤整備等に、学長の裁量で配分を行う学長裁量経費を確保し、各プロジェクト提案者からのヒアリングを踏まえ選定、配分を行った。</p> <p>③教育研究高度化経費の部局長裁量経費に若手研究者支援に伴う経費として、助教をはじめとする若手教員が自立して活躍できる機会を確保し、若手教員の活動を活性化するため、研究活動のスタートアップを含む教育研究費を確保し、各部局の科研費申請状況等を踏まえて一定額を明示し配分を行った。</p> <p>④平成18年度に採択した教育研究高度化経費・学長裁量経費の成果報告会を昨年度同様、本年度も開催し、学長自ら具体的成果の確認を行っている。その成果は翌年度の学内競争的資金を採択する際の参考とした。</p> <p>⑤教育研究の推進のため、スペース運用の一層の弾力化を図ることを目的とし全学共通利用スペース運用規則の改正を行い、全学共通利用スペースに指定されているスペースと指定されていないスペースとを交換できるよう配分ルールの見直しを行った。</p>		
<p>【185】3. 大学として重点的、組織的に推進すべき研究分野に、教育研究高度化経費を重点的に投資支援するため、研究の企画・立案、研究資源の導入等を行う研究推進室（仮称）を設置する。</p>	<p>平成16年度に実施済みのため、年度計画なし</p>	<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 全学的な産学連携活動を一層推進するため、法人化と同時（平成16年4月）に研究担当理事を本部長とする産学連携推進本部を設置した。産学連携を知的財産活動と連動させ、更に研究を産学連携と知的財産活動と一体化させるため、産学連携推進本部に産学連携、知的財産及びプロジェクト研究推進の3部門を設けた。プロジェクト研究推進部門では、プロジェクト研究の育成、強化、活用を推進し、35件の教育研究プロジェクトが推進された。</p> <p>また、研究の企画・立案、研究資源の導入等を行う研究推進室（仮称）に代えて産学連携推進本部にプロジェクト研究推進部門、及び定例会議と運営会議を発足させ、部局と連携して、その機能を果たした。</p>	<p>実施済みのため予定なし</p>	
<p>6) 学外の有識者・専門家の積極的任用に関する具体的方策 【186】学外の有識者、専門家を適宜、登用することにより、必要とする業務を効果的に行い、大学の機能強化を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 有期雇用教職員制度を制定するなどにより、外部有識者、専門家の積極的登用の道を拓いた。産学連携推進本部の副本部長を民間企業出身者から任期を付して採用し、本学の産学連携分野をより一層進展させた。</p> <p>また、広報・渉外室を設置し、外部から広報業務の経験豊富な者を室長として公募して広報機能</p>	<p>経費節減等のため、コンサルタント会社を活用するなど、引き続き、業務内容に応じ適切な学外の有識者、専門家を効果的に活用する。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	

		<p>の充実を図った。 なお、教職員として任用は行っていないが、産学連携推進本部の知的財産部門においては、弁護士、弁理士、民間企業における知的財産業務経験者を知財マネージャーとして委嘱して活動の充実を図った。また、全学的な広報活動全般を見直すための調査研究業務を学外の広報関係の専門家に委託し、この結果を受けて前述の広報・渉外室の設置となった。会計面においては、財務分析の支援のため監査法人とのコンサルタント契約を行った。さらに、安心・安全の科学研究教育センター、未来情報通信医療社会基盤センターなどにおいて、有期雇用教職員制度により外部有識者を教員として採用し、教育研究の機能を強化した。以上のように大学機能の強化につながる業務について、外部の知識の積極的な導入に努めた。</p>	
	<p>【186】業務内容に応じ適切な学外の有識者、専門家を効果的に活用する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 平成18年度に策定した市民ボランティア登録制度を活用し、平成19年度は図書館業務、構内環境整備業務、留学生の生活支援及び日本語・日本文化学習支援業務をボランティアに委嘱し、サービスの充実を図った。 広報機能の充実を図るため、19年度に広報・渉外室を設置し、広報・渉外室長として広報業務の経験豊富な者を公募し、採用した。また、本学の社会貢献推進施策を推進するため、地域連携活動の企画立案を担当する産学連携課副課長を、産官学連携関係業務若しくは渉外関係業務の実務経験を有する者を公募し、採用した。 消費税について、税務署への申告（消費税計算を含む）及び日々の取引に対して適切な処理を行っているか、専門的知識を有する税理士と年間契約を締結し、納税の適正化を図っており、専門家を必要とする業務について効果的に活用している。 本年度6月利用分から、コンサルタント会社との契約によりガス料金の見直しを行い、約86万円の経費削減を行った。</p>	
<p>7)内部監査機能の充実に関する具体的方策 【187】監査室の設置、会計監査人、監事との連携により、大学における財務運営等を含めた自己規律、自己責任の確立のため、内部監査機能の強化を図る。</p>		<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度は監査室要項に基づき、室長以下8名の体制により監査室を設置し、本学内部監査規則に基づき平成16年度内部監査計画書を作成し、会計監査及び業務監査を実施した。また、会計監査人と連携して、日常往査と年度末の実査に対応するとともに監事監査の補助として部局への連絡調整及び立ち会いを実施した。 平成17年度は監査室の室員を2人増員するとともに、監査室員の他に監査事項により臨時に監査員を任命し、監査計画に基づき監事及び会計監査</p>	<p>「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）」に基づき設置された公的研究費不正防止推進室との連携強化を図る。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>

		<p>人と連携して、会計監査、業務監査を行った。また、監査室が実施する「会計、業務監査」に監事が立ち会い、監事が実施する「監事監査」に監査室員が立ち会うなど、相互に協力のもと両監査を遂行した。</p> <p>平成18年度は業務監査を主担当する副監査室長と室長補佐を新たに設置し、体制を強化するとともに、「毒物、劇物及び化学薬品等の管理状況」を調査するため専門知識のある職員を監査員として臨時に任命し監査の実質化を図った。</p> <p>平成18年度監査計画において、本学会計実施規則に定める決裁権限表に基づき適切に会計処理されているか、また会計処理に係る内部統制が有効に作用することを阻害するリスクが存在しないか点検を行った。</p>		
	<p>【187】効率的な監査を行えるよう監査事項に応じて、専門知識がある職員を任命するとともに、業務監査体制の一層の充実を図り、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）に対応した監査体制を検討・整備する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況)</p> <p>効率的な監査が行えるよう監査事項に応じて、専門知識のある職員を任命し、会計監査を実施した。</p> <p>研究機関における公的研究費管理・監査のガイドラインに沿った監査体制について検討し、本ガイドラインの内容を加味した平成19年度内部監査計画書及び平成19年度内部監査実施要領を策定。また、科学研究費補助金については、書類上の通常監査にとどまらず、交付を受けた研究課題の20%以上について、無作為に抽出(18年度分は31件、19年度採択分は35件計66件)し、実際の研究費使用状況や納品状況等の事実関係の厳密な確認等を行う特別監査を実施するとともに、文部科学省に「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）に基づく体制整備等の実施状況報告書」を提出した。</p>		
<p>8) 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策</p> <p>【188】従来の国立大学協会に相当する法人化後の国立大学を構成員とする新しい連合組織に参画し、緊密な連絡と協力を図る。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学長が国立大学協会の教育・研究委員会委員及び監事、大学基準協会の理事に就任するなど、積極的に連合組織に参画し、緊密な連絡と協力を図った。さらに、国立大学協会主催の総会、理事会、トップセミナー、支部会議、教育・研究委員会、学長等会議、学長等懇談会に出席したほか、同協会企画委員会の専門委員及び教育・研究委員会教育小委員会の専門委員としての本学教員の参画、役職員の大学マネジメントセミナー及び大学改革シンポジウムへの参加により、大学運営のための情報交換、相互協力に努めた。</p> <p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>引き続き、国立大学協会主催の総会、トップセ</p>	<p>国立大学法人間にある種々の連合組織に積極的に参画し、連携・協力体制を図りながら、様々な情報を収集して大学運営に活用する。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	

	<p>行う。また、積極的に連合組織等に参画して、連携・協力体制を進めていく。</p>	<p>ミナー、支部会議への出席並びに大学マネジメントセミナー及び大学改革シンポジウムへの参加により、情報交換に努めた。また、学長が国立大学協会の教育・研究委員会委員及び監事、大学基準協会の理事に就任するなど、積極的に連合組織に参画し、連携・協力を図った。</p>			
		<p>ウェイト小計</p>			

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

中期目標	教育研究上の目標，課題等を踏まえて，教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等を行う。
------	--

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
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 1)教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策 【189】教育研究に対する社会的要請の変化を捉え，教育研究組織の評価等に基づき，その必要性を勘案した上で見直しを行い，必要な改編を行う。	/	IV		（平成16～18年度の実施状況概略） 学長・役員 の提案と部局からの提案の調和を図りつつ，役員，部局長等からなる概算要求検討会において，社会的ニーズや学術の動向等を踏まえ，既存のセンター等の見直しを含めた教育研究組織等の整備について検討する体制を整えた。21世紀COEプログラムの継承・発展として未来情報通信医療社会基盤センターの新設（17年度），大学院環境情報学府環境マネジメント専攻の改組による環境イノベーションマネジメント専攻と環境リスクマネジメント専攻を新設（18年度），工学府において，解析力を養うとともに広い視野からの教育を行うT型工学教育プログラムと統合力を育てるPi（パイ）型工学プログラム（PEDコース）の整備（平成19年度）等，実績の評価と社会的ニーズを踏まえた教育研究組織の改編を行った。 また，時限組織（平成18年度まで）である大学教育総合センターにおいて中間評価を実施し，体制を見直し，存続させることとした。 工学部において，平成19年度から社会的ニーズ等を踏まえ，第二部の募集停止を決定した。 このほか，社会的ニーズを踏まえて，教育人間科学部改組，教育学研究科の改組について，検討を継続している。	大学として真に重要な事項を精選して，教育研究組織の整備を図るため，組織評価等により，各部局の十分な連携・協力の下，概算要求検討会等を活用し，検討を進める。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。		
		IV		（平成19年度の実施状況） 中期目標・中期計画に基づき，全学レベルと部局レベルで各年度に自己点検・評価を行い，各部局では自主・自律的に専攻，分野，学科，課程，センターの機能等について先行的に見直しを検討している。これらを踏まえて，学内ヒアリングなどを通して概算要求事項として組織要求する事項を精選し，概算要求検討			

			<p>会等において、社会的ニーズや学術の動向等を踏まえ、教育人間科学部・教育学研究科の改組及び全学参画による新しい大学院の制度計画について検討を重ねた。</p>	
<p>2)教育研究組織の見直しの方向性 【190】1.高度化・複合化する学問に先進的に対応し、教育研究に対する社会的要請に応えるために、教育研究組織の整備を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 役員連絡会、役員・部局長懇談会、役員部局長会議、概算要求検討会などにおいて、学長・役員企画と部局の要求との整合性を図りつつ、高度化・複雑化する学問に先進的に対応し、教育研究に対する社会的要請に応える教育研究組織の整備を図った。 具体的には、安心・安全の科学研究教育センターと未来情報通信医療社会基盤センターの設置、環境情報学府に新専攻の設置、時限組織（平成18年度まで）である大学教育総合センターの部門の充実と教員の増強、工学部第二部の募集停止、工学府PEDプログラム新設を初め、全学教育研究施設として、地域実践教育研究センター、統合的海洋教育・研究センターを平成19年度に設置することとした。また、社会的ニーズを踏まえて、教育人間科学部・教育学研究科の改組について更なる検討を進めた。</p>	<p>全学協力体制の下で大学院教育学研究科を中心に大学院組織などの改編を目指す。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>
	<p>【190】大学の特色やこれまでの実績を基に、国内外のニーズや社会的ニーズを踏まえて、既存組織を見直しつつ、重要性、緊急性等を踏まえて、可能なものから教育研究組織の整備を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 役員連絡会、役員・部局長懇談会、役員部局長会議、概算要求検討会などにおいて、社会的ニーズや学術の動向等を踏まえ検討を行い、平成19年4月から次の組織などの改組等を行った。①18年度までの時限組織である大学教育総合センターの機能を見直し、平成19年度から高大連携・A0入試制度の担当部門の充実と教養英語担当の教員の増強を図るとともに、本学におけるキャリア教育の推進を図るため、キャリア教育推進部を設置した。②各種の競争的資金を活用し教育研究を推進する地域実践教育研究センター、統合的海洋教育・研究センター、企業成長戦略研究センター、学際プロジェクト研究センターを設置した。③工学府のPEDコースTEDコースの設置と学生定員の見直し、工学部第二部の学生募集停止を行った。④馬車道地区に大学院「建築都市スクール」を開設した。</p>	
<p>【191】2.定期的に自己点検・評価及び外部評価を実施し、教育研究組織の見直しに繋げる。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 全学評価委員会の下に置かれた、国立大学法人評価に係る法人評価専門委員会に加え、新たに認証評価専門委員会を設け、自己点検・評価体制を充実し、年度計画における教育研究の質の向上に係る事項について、自己点検・評価を行った。役員、部局長等からなる概算要求検討会において、社会的ニーズや学術の動向を踏まえ、全学的視点から、時限組</p>	<p>引き続き、自己点検評価や外部専門家の意見等を踏まえて、社会的・学術的需要と各部局の教育目標及び研究分野に適切に対応した教育研究組織の見直しを進める。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>

	<p>【191】自己点検評価や外部専門家の意見等を踏まえて、社会的・学術的需要と各部局の教育目標及び研究分野に適切に対応した教育研究組織の見直しを進める。</p>	<p>織である大学教育総合センターの自己点検・評価を踏まえた見直し、環境情報学府の新専攻設置などを含めた教育研究組織等の整備について検討を行った。 また、21世紀COEプログラム「情報通信技術に基づく未来社会基盤創生」「生物・生態環境リスクマネジメント」のCOEの進捗状況の外部評価委員会による評価、教員養成GPによる教員養成改革フォーラムにおける教育委員会、教育現場、PTAなど学外者の意見・提言等の聴取、安心・安全の科学研究教育センターを拠点とする文部科学省科学技術振興調整費新興分野人材養成プログラム「高度リスクマネジメント技術者育成ユニット」の中間評価など各種プロジェクト事業における外部評価を実施した。</p>	
<p>【192】3. 教育研究の国際化及び情報化に対応した教育研究体制を構築するため、学内諸施設の機能充実と連携体制を推進し、国際的水準の研究をリードする研究拠点を作る。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 産学連携推進本部の下に置かれたプロジェクト研究推進部門が、各部局のプロジェクト研究推進会議等と連携し、21世紀COEプログラムで採択されている2課題を含め、35件の教育研究プロジェクトを推進するとともに、プロジェクト研究の内容を学内外に発信するため、パンフレットを作成し配付した。また、教育研究高度化経費や学長裁量経費を活用し、文理融合型のプロジェクト研究を育成した。 21世紀COEプログラムのうち一つから、プロジェクトを発展させ、研究拠点として未来情報通信医療社会基盤センターを平成17年9月に立ち上げ、独立行政法人情報通信研究機構、横浜市立大学との協力の下に活動を開始し、延世大学と平成18年に交流協定を結んだ。また、平成18年12月には「2006国際医療ICTシンポジウム」を開催し、最先端の科学技術と医療の現場、更には社会システム整備に関する関係者の国際的な情報交流と論議の場を提供するとともに、特別企画として市民講座も同時に開催し、健康と安心・安全な社会基盤の構築について意見交換の場を提供した。</p>	<p>横浜国立大学国際化戦略に沿って、本学の一層の国際化、国際競争力の強化のため、全学の対外的な諸活動を見直し、大学全体としての共通認識のもと、組織的な取組みを進める。 グローバルCOEプログラムに採択された研究分野を中心に、国際的教育研究拠点の形成を図る。 産学連携分野については、引き続き産学連携推進本部が、新たな研究プロジェクトの立ち上げや発展・組織化の支援を推進する。 上記取組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>

		<p>また、他方の21世紀COEプログラムもプロジェクトを発展させ、研究拠点として環境情報学府に新たな専攻を新設し、平成18年度から学生の受入れを開始した。 平成16年度に新興人材プログラムにより設置された安心・安全の科学研究教育センターの主導の下、リスクマネジメントの教育を本格的に開始した。</p>	
	<p>【192】21世紀COEプログラムを充実・発展させた産業界も含めた社会のあらゆる分野で国際的に活躍できる若手研究者の育成機能の強化と国際的に卓越した教育研究拠点の形成を図るため、グローバルCOEプログラムに申請する。 産学連携分野については、産学連携推進本部が、新たな研究プロジェクトの立ち上げや発展・組織化の支援を推進する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 新たな研究プロジェクトの立ち上げや発展・組織化の支援を推進するため、産学連携推進本部プロジェクト研究推進部門において各部局のプロジェクト研究、及び部局横断的なプロジェクトや、教育に関連するプロジェクトを含めて活動状況等を把握する作業を開始した。2つの21世紀COEプログラムのうち、「生物・生態環境リスクマネジメント」を通して学術交流協定を締結した中華人民共和国清華大学環境科学・工程系等と19年6月にシンポジウム、セミナー等を共催し、交流の拡充に努めた。また、他方の「情報通信技術に基づく未来社会基盤創生」では、モバイルICTとユビキタス医療の先進国であるフィンランド(ノキア、オウル大学)やスウェーデン(エリクソン、ルンド大学)との連携を推進している。フィンランド政府によるFinnish Distinguished Professor (FiDiPro)にプログラムの代表者である未来情報通信医療社会基盤センター長である河野教授が選ばれ、医療ICTを中心とする研究、教育、ビジネスに貢献している。19年は8月中旬から1ヶ月間、オウル大学において医療ICTに関する講義、セミナー、産業界との共同研究(NOKIA他)、EC(European Commission)スポンサーのプロジェクト、国際会議の主催(ISMICT2007, WPMC2008 etc)などの連携を行うとともに、これらを通じて、フィンランドで国際医療ICTシンポジウムを開催するとともに、医療ICTに関してフィンランドのオウル大学と国際連携を構築し、スタッフ、学生の交流や国際連携プロジェクトの実施、医療ICTに関連する高度教育等を推進した。 平成19年度においては、2件のグローバルCOEに申請を行い、このうち1件、環境情報研究院「アジア視点の国際生態リスクマネジメント」の採択を受け、研究活動を進めた。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化

③ 人事の適正化に関する目標

中期目標	<p>優れた人材を確保するため採用人事にあたっては公募制を積極的に活用し、必要に応じて任期制を用いた教員の採用を行うとともに、評価に基づき定期的な組織の見直しを行う。</p> <p>また、流動性を高め、厳正な業績評価に基づき適切なインセンティブを付与するための給与等の整備を進め、戦略的・効果的な人的資源の活用や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を行う。</p> <p>また、「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。</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)		ウエ卜	
		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>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</p> <p>1) 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策</p> <p>【193】部局の状況に応じて、業績評価に基づいた適正なインセンティブの付与のための給与、勤務条件等の整備を進める。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>教員個人評価は、大学として統一した形式で実施せず、各部局でそれぞれの特性に応じ実施している。当該評価結果は、特別昇給、勤勉手当とともに、研究費の配分にも反映させ、インセンティブとして活用した。</p> <p>なお、教員評価については平成18年度の法人評価専門委員会において、19年度までに取組みを実施するよう要請した。</p> <p>事務系職員については評価結果を特別昇給及び勤勉手当に反映させ、インセンティブとして活用した。</p> <p>平成18年度から新たな人事評価制度(案)の作成に着手した。</p> <p>また、事務局各部課の業務に係る年度目標・課題について達成度評価により個々の職員が各自の担当業務について、目標・課題を設定管理する仕組みを導入することを決定した。</p> <p>部局の主な取組みとしては、工学研究院で平成17年度に教員業績評価を実施し、その結果を平成18年度に特別昇給及び勤勉手当に反映させてインセンティブとして活用した。</p>	<p>勤務実績の評価を、引き続き給与に適切に反映させるとともに、目標管理型の評価制度を全事務系職員対象に試行を実施し、本格導入に向けた課題の整理等を行う。</p> <p>また、引き続き、各部局における各教員に対する業績評価を適切に昇給、勤勉手当に反映させ、より一層昇給、勤勉手当をインセンティブとして活用する。</p> <p>上記取組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>			
		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>国家公務員に準じた給与制度を導入している中で、平成19年度は人事評価に対応した昇給制度の整備の検討を行った。</p> <p>新たな人事評価制度(案)の問題点の洗い出しを行うことを目的に、課長・副課長、事務長・副事務長を対象とし半年間の予備調査を実施し、評価者研修会、説明会を実施した。来年度的全職員</p>				

			対象の試行に向け、評価者研修、全職員向け説明会を実施した。		
2)柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【194】1.部局の状況に応じて必要な場合には定年制の柔軟な適用を検討し、研究プロジェクトや優れた教育の継続性を確保する。		IV	(平成16~18年度の実施状況概略) 在職中に教育、研究に優れた実績を持ち多大な貢献をした教授のうち、定年退職後に引き続き本学に対する貢献が期待できる者を、それぞれ教育担当、研究担当の任期付の特任教授として18年度までに2名採用した。	定年に達した優れた教員を本学の教育及び研究業務に従事させるための特任教授の制度をより適切に運用し、一層の充実を図る。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。	
	【194】定年に達した優れた教員を本学の教育研究業務等に従事させるための制度を適切に運用する。	IV	(平成19年度の実施状況) 特任教授制度により教育担当1名、研究担当3名を採用し教育研究の充実を図った。		
【195】2.全学教員枠(仮称)の設定により、国内外の優秀な人材を採用し、教育研究の特定分野の充実を図る。		IV	(平成16~18年度の実施状況概略) 全学教員枠として戦略的教育研究を推進させる観点から、新専攻等設置時における当該専攻等の教育研究の重点化を図ること、21世紀COEプログラムなど競争的資金を獲得した分野に、教員を重点配置し、その成果を十分に挙げ、当該目的の達成を図ること、及び産学連携推進本部の教員採用等産学連携分野の強化を図ること等のため全学教員枠を活用し、教育研究組織の充実を図った。	全学教員枠の一層の活用を図るため、「教員の任期に関する規則」及び「有期雇用教職員の就業に関する規則」を活用して任期を付した教員を特定の分野に配置し、その充実を図る。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。	
	【195】「全学教員枠」や特任教員にテニュア・トラックと位置付けた助教を導入した「有期雇用教職員」制度の一層の活用を図る。また、助教に年俸制を導入する。	IV	(平成19年度の実施状況) テニュア・トラックと位置付け、任期を付し、年俸制を適用する助教制度を導入し、教員、特任教員合わせて16名を採用した。 具体的には、例えば、文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自律的研究環境促進事業」の援助を得て、平成19年7月に「学際プロジェクト研究センター」を設置し、学際融合的な戦略的研究領域でテニュアトラック・ポストとしての特任教員(助教)を国際公募し、学外からの意見も取り入れた透明性の高い仕組みで採用した。 また、戦略的な教育研究の推進、中期計画の実現等、学長が必要と認める業務を行うため、環境情報学府新専攻への支援、グローバルCOEへの支援、センターの新設に総計4名の全学教員枠を配置し、採用を行った。 さらに、全学教員枠における「学内教員配置数」を今後、全教員数の3%まで漸増させることを決定し、人的資源の有効活用を積極的に推進した。		
3)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 【196】採用人事にあたっては公募制を積極的に活用し、優れた人材の確保に努めるとともに、複数の部局にまたがった連携・協力を強化する。		IV	(平成16~18年度の実施状況概略) 大学教員の採用に当たっては、原則として公募制で、公募要領をウェブサイトを活用する等により、公募制の積極的な活用を行った。 また、任期制を適用し教員の流動性の向上を図るため、任期法による本学任期規則に基づく任期を付しての採用に加えて、平成17年度から外部資	引き続き、公募制を積極的に活用する。また、任期を付した教員の採用やテニュア・トラックとしての助教の活用など、教員の流動性の向上と若手研究者の育成を図る。 上記取り組みを行うことにより中期	

			<p>金を活用し、有期雇用職員を採用する特任教員制度導入により、任期を付した大学教員を、平成16年度には10名、平成17年度には18名（うち特任教員8名）、平成18年度には24名（うち特任教員14名）の採用を行った。</p> <p>また、同様の見地から、本学の教員組織における助教を5年の任期を付したテニュア・トラックと位置付け、その採用に当たっては競争的であることが望ましいため、公募制とするとともに、テニュア職への昇進については優先的に判断する職として設定した。</p>	<p>計画を達成する。</p>	
	<p>【196】部局の実情に応じ、引き続き公募制を積極的に活用するとともに、テニュア・トラックと位置付けた助教制度を活用するほか、任期制がより活用できるよう大学教員の雇用体系の見直しを検討し、教員の流動性の向上を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 教員の採用は原則として公募制であり、公募を行うに当たっては公募要領をウェブサイトで公開する等により、多様な経歴・経験や出身基盤を持つ者の採用に努めた。</p> <p>19年度からテニュア・トラックの職である助教を設置し、工学研究院に2名、環境情報研究院に2名配置するとともに、工学研究院においては、教員の流動性の確保から、研究教員の職を5年の任期制とした。</p> <p>外部資金による有期雇用職員である特任教員を活用する中で、学際プロジェクト研究センターやグローバルCOEにテニュア・トラックの職である特任教員（助教）を国際公募により計12名採用した。また、工学部・工学府の教育充実のために、学際プロジェクト研究センターおよび地域実践教育研究センター所属の教員に、講義担当等の依頼を行うシステムを構築した。</p>		
<p>4)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>【197】部局の特性に応じて他大学出身者、本学出身者の他機関勤務経験者、さらに外国人や女性など、多様な経歴・経験や出身基盤を持つ者を積極的に採用するよう配慮する。</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に設置された法曹実務専攻において弁護士や検察官等を実務家教員として5名採用した。また、本学の産学連携分野をより一層進展させるために、産学連携推進本部の副本部長を民間企業出身者から任期を付して採用した。留学生教育の充実にあっては海外青年協力隊及び国際協力事業団等で豊富な国際開発の実務経験者を採用した等、部局の特性に応じ、多様な経歴・経験を有する教員の配置を行った。</p> <p>さらに大学教員の公募に当たっては、国籍、性別を問わず、広く全世界の研究者を対象とすることに努めた。特に女性教員については、他の条件において等しければ女性教員を採用した。</p> <p>また、大学教員を含む全ての教職員を対象とした産休、育休取得者の代替職員の採用を制度化し、女性教職員が働きやすい環境を整備し、改善を図った。</p>	<p>引き続き、部局の特性に応じて、多様な経歴・経験や出身基盤を持つ者の採用を促進する。</p> <p>特に外国人教員や男女共同参画について積極的に検討を行う。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	
	<p>【197】部局の特性に応じて多様な</p>		<p>（平成19年度の実施状況）</p>		

	<p>経歴・経験や出身基盤を持つ者の採用を促進する。</p>	<p>III 教員の採用に当たっては、広く公募制を活用し、多様な経歴・経験や出身基盤を持つ者を採用するために、公募要領をウェブサイトで公開し、学際プロジェクト研究センターでの国際公募など国籍性別を問わず、広く全世界の研究者を対象とすることに努めた。部局の特性に応じて多様な経歴・経験を有するものを採用した。例えば、工学研究院ではPEDプログラムにおいてプロフェッサーアキテクトなど実務家教員を採用した。</p>		
<p>5) 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【198】1. 職員の専門性を高めるために研修制度の整備を図るとともに、学外研修への派遣を進める。</p>		<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) 法人化後、事務系職員の専門性を高めるため、研修内容の見直し等を行い、従前のパソコン研修等に加え、接遇研修、個人情報保護に関する研修、簿記研修、6ヶ月にわたる英会話研修等を積極的に導入した。 また、平成18年度には「横浜国立大学事務職員能力向上4ヵ年計画」として事務系職員の専門性を高める研修を体系化し、①実務的な基礎法律知識を習得させるビジネス実務法務研修。②事務職員の語学能力（英語・中国語・韓国語）向上を目指す事務系職員外国語研修。③民間企業や私立大学における業務運営やコスト意識、サービス精神等を習得させる民間企業実地体験研修。④事務職員に必要となる企画・立案能力、問題解決能力、学生サービス力、事務処理能力の向上を図る大学職員SD研修。⑤大学経営者を養成することを目的とした大学院修士課程の授業料の補助を行い大学の管理運営及び高等教育政策に関する知識の習得、資質・能力の向上を支援する大学アドミニストレーター養成研修を実施し、学外研修への派遣の充実及び学外研修への派遣を進めた。</p>	<p>職員の専門性を高めるため、体系的な職員能力開発研修を行い、大学職員としてのマネジメント能力向上に努める。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	
	<p>【198】職員の専門性を高めるため、学内の研修を充実させるとともに、学外の研修に積極的に参加させる。また、職員の一般的事務処理能力向上の観点から、幅広い知識の涵養に努める。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 職員の専門性を高めるため「横浜国立大学事務職員能力向上4ヵ年計画」で衛生管理者養成研修(22名受講)、簿記2級研修(3名受講)、ファイナンシャルプランニング技能研修(24名受講)を開催し、職員の専門的能力の向上をはかった。 また、若手職員総合研修を開設し、採用後2～3年目、若手職員30名に対し、隔週で12回半年間の受講を義務付け、幅広い知識の涵養及び視野の拡大を図った。 国立大学協会主催研修以外にも、他機関主催の研修等に積極的に派遣した。 情報基盤センターにおいては、以下の研修会・講演会に教職員を派遣：第19回情報処理センター等担当者技術研究会、日立uVALUEコンベンション2007、情報セキュリティセミナー。</p>		

			<p>工学研究院では本学技術部に特徴的な技術研究開発プロジェクトを立ち上げ重点的な技術領域に関わる者に対して外部研修を含む研修を実施し、プロジェクトに一定の成果を得た。また、昨年度実施したSD研鑽グループ研修の成果を踏まえて、大学技術職員能力養成研修を企画し、連続講座を発展させ他大学技術職員と協力して総勢100名の技術職員交流研修会を開催した。以上により、これからの大学技術職員に求められる能力養成に一定の成果を挙げた。</p> <p>機器分析評価センターでは、メーカー主催(JEOL)のユーザーズミーティングに出席し、新技術獲得へ向けた取り組みを行った。また、分析技術に関するシンポジウムに職員を派遣し、発表を行うとともに情報収集を行い、高度な分析技術の獲得に努めた。</p> <p>図書館・情報部では以下の研修を実施：フロアリーダー講習(18名受講)、初級PC講習(9名受講)、フロアリーダー育成研修(7名受講)、アプリケーション研修(79名受講)。</p> <p>以下の研修等に派遣：国立大学法人等事務情報化クライアント/サーバシステム説明会、第19回情報処理センター等担当者技術研究会、平成19年度国立大学法人等電子事務局研究発表会、情報セキュリティセミナー、関東・甲信越地区及び東京地区実践セミナー。</p>		
<p>【199】2. 職員のキャリア形成、組織の活性化のために、他大学など外部との交流を積極的に行う。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務系職員のキャリア形成や資質向上等を図る目的で、神奈川県下を中心とした他機関へ常時20名程度出向させ、また当該機関から数名を受け入れる等、積極的な交流を行うとともに、文部科学省及び日本学術振興会の研修制度を活用し職員を派遣した。</p> <p>県内関係機関人事担当課長で構成する神奈川地域交流推進委員会を設け、人事交流のあり方について検討を重ねた。</p>	<p>職員のキャリア形成や、組織の活性化を図るために、引き続き大学等との人事交流を行う。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	
	<p>【199】 職員のキャリア形成や、組織等の活性化を図るために、引き続き大学等との人事交流を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 職員のキャリア形成や資質向上等について検討し、他機関との人事交流についても引き続き行うこととして、神奈川県下を中心として6機関と個別に協議を行い、19年度は1名増の23名を出向させている。また、他大学等からは3機関5名の受入を行っている。人事交流の他に日本学術振興会の研修制度を活用し、1名を派遣している。</p> <p>なお、人事交流に当たっては、神奈川地域人事交流推進委員会において、各機関の人事交流の意向を踏まえながら、出向人数の調整を図ることとしている。</p>		

<p>【200】3.産学連携分野のプロジェクト型業務などの専門職員については、優れた人材を確保するため、民間等から適材適所で積極的な任用を行う。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 高度な専門的知識経験等を一定期間活用するために制定した有期雇用教職員の制度を活用し、産学連携推進本部の副本部長を民間企業出身者から任期を付して採用した。 また、産学連携推進本部の知的財産部門の充実を図るため、知財マネージャーとして弁護士、弁理士、民間企業における知的財産業務経験者を委嘱した。</p>	<p>20年度には共同研究推進センター（産学連携推進本部産学連携部門）の専任教授については、民間企業経験者からの採用を実施するなど、引き続き高度な専門的能力が要求される職種については、有期雇用教職員制度を活用するなど民間等からの採用に努める。</p>
	<p>【200】高度な専門的能力が要求される職種については、民間等からの採用を実施する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 広報機能の充実を図るため、19年度に広報・渉外室を設置し、広報・渉外室長として広報業務の経験豊富な者を公募し、採用した。また、本学の社会貢献推進施策を推進するため、地域連携活動の企画立案を担当する産学連携課副課長を、産学連携関係業務若しくは渉外関係業務の実務経験を有する者を公募し、採用した。 工学研究院ではPEDプログラムにおいて実務家教員を採用した。 ・建築学コース（プロフェッサーアーキテクト）：教授2，准教授1（配置換），特任教員（講師）1，非常勤教員5 ・PEDマネジメント部：客員教授1，非常勤講師3</p>	<p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>
<p>6)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 【201】部局の状況を踏まえ、教職員の人員管理にあっては、運営費交付金の人件費総枠の中で適正かつ効率的な人事計画を推進する。 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 運営費交付金人件費総枠の中、及び員数により教職員の人員費管理を行い、中期目標期間中の削減計画を策定した。当該計画に基づき、人員削減等により計画的に人件費の削減を図るなかで、大学教員については全学教員枠を活用することによる戦略的な教員配置を行い、事務系職員については人員削減数の一部を再配置して事務の充実を図る等、効率的な人員配置を行った。 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図ることとし、平成17年度から平成18年度の対人件費予算相当額の削減率を算定した結果、5.4%の削減となった。</p>	<p>人件費削減計画に基づき、引き続き概ね1%の計画的な削減を図る。 また、第二期中期目標・中期計画期間に向けて、中長期的な人件費所要額見込額に基づき、学内定員と人件費総枠を見据えた、新たな人員配置等人事管理のあり方を引き続き検討する。</p>
	<p>【201】人件費削減計画に基づき、引き続き、概ね1%の計画的な削減を図るとともに、学内定員と人件費総枠の併用による人件費管理の中で、教職員の適性に配慮した効率的な配置を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 人件費削減計画に基づき、概ね1%の計画的な削減を図った。 全学的視点から全学教員枠を活用するため、既設の全学教員枠の見直しを行い、19年度は環境情報研究院に新専攻設置対応として教授1名、グローバルCOEの研究強化として教授1名の計2名、未来情報通信医療社会基盤センターに教授1名、地域実践教育研究センターに准教授1名を措置し、採用を行った。 また、経営戦略の視点によって人的資源の選択</p>	<p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>

			<p>・集中を積極的に図るため、全学教員枠における「学内教員配置数」を今後、全教員数の3%まで漸増させることを決定した。</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

中期目標	<p>1. 事務組織及び業務の見直し、改革を行い、機動的・効率的な運営ができるようにするとともに、事務職員と教員が一体となつての企画立案機能を高める。</p> <p>2. 事務局事務と部局事務における業務全般の権限と責任の所在、事務処理システムの在り方、アウトソーシング方式の採用などによる精査を通じて、大学全体の事務組織の合理化・簡素化のため、組織再編を行い、事務職員の大学事務局、各部局への適正な配置を図る。</p> <p>3. 各部局における教育研究活動の活性化を支える事務サービスの向上を図り、そのための効果的な組織編成と適正な人事配置を行う。</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>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</p> <p>1) 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策</p> <p>【202】1. 大学全体として事務局及び各部局において自己点検・評価を実施し、事務処理の標準化と情報の共有化を図り、事務処理の効率化を推進する。</p>	<p>【202】事務の合理化・効率化の観点から、事務組織の見直しを行う。</p>	IV	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>各部署からの提案に基づく、削減、廃止、標準化、アウトソーシング等の観点からの業務の分類・整理と実施・検証の取組の中で、事務処理の標準化を初めとした事務処理の簡素化及び迅速化を推進した。この取組を通して必要な事務組織の改編を進め、平成17年度に①法人化に伴う新たな業務への適切な対応、②教育研究上の課題への対応等の観点から事務組織の見直しに着手し、平成18年度から学術・国際課、図書館・情報部の新設、経営改善の検討に必要な財務データを提供する財務分析室の新設、産学連携推進本部の下への産学連携課の配置など、改編による専門性や効率性の向上を進めた。</p> <p>平成18年度から、課長(事務長)補佐を副課長(副事務長)として職務役割の明確化するとともに、チーム制を導入することを決定し、平成19年度からこの仕組みを部局の事務組織の見直しなどに活用し、事務組織の弾力的運用を実施するほか、広報体制を見直し広報・渉外室を設置することとした。</p>	<p>毎年度、事務の見直しを合理化、簡素化の観点から実施し、関連して必要となる事務組織のあり方について検討する。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>			
		IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>事務の効率化・合理化等による取組の実施と検証の取組を通して必要な事務組織の改編等を実施した。具体的には、チーム制の仕組みを活用した事務組織の弾力的運用を実施し、総務部企画課、広報・渉外室、財務部、教育人間科学部事務部、工学研究院事務部に適用し業務の効率化を図った。また、広報体制を充実するため、広報・渉外室を設置した。さらに、研究費等の不正使用防止の観点から、納品検収センターを設置し、経理課に副課長など事務職員を配置した。</p>				

<p>【203】2. 専門的職員の養成と機動的な組織体制の確立を推進する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学内研修・学外研修の体系化を行うなかで、特に専門的能力が要求される職種である国際交流においては、日本学術振興会の国際学術交流研修に2名派遣するとともに、平成18年度には国際関係実務に携わる職員1名を6週間にわたり海外の大学で語学及び国際交流関係実務に従事させた。 情報処理においては、フローリーダーを養成する研修や、情報セキュリティに関する研修を学内で行うとともに、システムの維持・管理・運用を行う職員養成のため事務情報化研修に2名を派遣した。 知的財産に関連する事務や民間企業との共同研究・受託研究に係る契約事務に携わる職員を対象に、契約研修を3ヶ月間にわたり行った。 また、「横浜国立大学事務職員能力向上4カ年計画」に基づき、18年度は簿記2級研修（通学・2名）、会計基準及び実務指針に関する研修（学内・30名）を実施するとともに、学外の研修に積極的に参加し、専門分野に係る知識の手法の習得を図った。 以上の研修の実施により、それぞれの職種の専門性の向上を図り、研修後は研修で得られた成果を生かせるよう適性な人事配置についても検討し、人的資源の有効な活用化に努めた。 また、限られた人的資源をより効果的に活用し、大学運営や効率化等に成果を上げる目的でチーム制を導入し、部長、事務長の裁量により事務組織を弾力的に運営できるようにした。</p>	<p>引き続き、「横浜国立大学事務職員能力向上4カ年計画」及び学外の研修制度を活用し、積極的に専門的職員の養成を進める。 さらなるチーム制導入の可能性を検討し、事務組織の弾力的運用に努める。 上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	
	<p>【203】昨年度策定した「横浜国立大学事務職員能力向上4カ年計画」及び学外の研修制度を活用し、積極的に専門的職員の養成に努める。 課長（事務長）補佐を副課長（事務長）として職務の役割を明確化するとともに、チーム制を導入し、事務組織の弾力的運用に努める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 「横浜国立大学事務職員能力向上4カ年計画」に基づき、衛生管理者養成研修（22名受講）、簿記2級研修（3名受講）、ファイナンシャル・プランニング技能研修（24名受講）を開設し、専門的職員の養成に努めると共に、民間企業実地体験研修の受け入れ先企業の新規開拓等により研修の充実化を図った。 課長補佐・事務長補佐を副課長・副事務長として職務の役割を明確化するとともに、11のチーム制を導入し、事務組織を弾力的に運用した。</p>		
<p>【204】3. 組織ごとに分散している業務の集中化により、事務処理の簡素化及び迅速化を推進するとともに、必要に応じて窓口業務の一本化による合理化・簡素化を図り、学生・教職員・地域社会へのサービス向上を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 業務集中化の取り組みとして、平成18年度からの事務局の改組計画の中で、情報部門の一元化（情報、図書、教務（兼務））及び執行業務の窓口の一元化（契約室と出納課の統合）を図るとともに、経営改善の検討等に必要の財務データを提供するため、財務分析室を新たに設置した。また、学生へのサービス向上を図る施策としては、第1食堂</p>	<p>引き続き、業務内容の見直しを行い、チーム制やワーキンググループ等の活用により、業務の平準化及び事務の効率化を図る。 事務の合理化・簡素化による業務の検証を行い、窓口の集中など利用者側から見てわかりやすい組織のあり方を検討する。</p>	

		<p>内にキャリア・サポートルームを設置するなど利用者側から見て分かりやすい組織とした。事務処理の簡素化及び迅速化の推進としては、各部署からの提案に基づき、削減、廃止、標準化、アウトソーシング等の観点から業務を分類・整理し、全学的に実施した結果、約8割が実施済みとなり、他もほぼ順調に進捗している状況となった。また、事務局各部署の係ごとに業務に係る目標・課題を年度当初提出し、達成度の評価を行い、目標・課題の設定管理による、計画的な業務遂行を図った。</p>	<p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>
	<p>【204】業務内容の見直しを行い、チーム制の導入を含め、業務の平準化及び事務の効率化を図る。また、昼休みの窓口業務の体制を見直し、サービスの向上を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 業務の合理化・簡素化を一層推進するため、18年度に引き続き、職員が提案した改善策を19年度中に実施可能な事項と19年度から20年度にかけて実施する事項に分けて実施した。 また、今年度は11のチーム制（総務部：企画チーム、広報・渉外チーム、財務部：資金運用チーム、経理企画担当チーム、契約担当チーム、経理担当チーム、検収担当チーム、教育人間科学部事務部：総務・会計チーム、学務系チーム、工学研究院等事務部：総務・会計チーム、学務系チーム）を導入し、業務の平準化及び効率化を図った。なお、財務部については、チーム制でも対応が困難な事案については、課の隔たりを無くし横断的に支援協力する体制を構築した。 本学の支出面で大部分を占める人件費の適切な管理を期すため、財務部（財務課、財務分析室）と総務部（人事・労務課）により、「人件費管理プロジェクトチーム」を編成し、一層適切な執行管理に努めている。 従来から学務系では学生サービス向上のための昼休みの窓口対応を行ってきたが、それに加えて、財務課において、19年度から変形労働制を一部採用して、学生サービス向上の観点から昼休みの窓口対応を行うこととした。 また、広報・渉外室を新設し、広報の専門知識を有する民間経験者を公募により採用し、広報機能を強化し、広報の渉外関係の分野の充実とバランスのとれた学内外向け広報活動を実現し、広報窓口・情報発信力等の整備を図った。 さらに、地域連携推進室を新設し、地域連携に関する企画・立案、地域連携に関する地域のニーズ把握、地域連携に関する学内及び学外との連絡調整とコーディネート、地域実践教育研究センターの支援等を行うとともに、その事務を担う組織として産学連携課に副課長を新設し、民間経験のある者を公募により採用して、地域連携の窓口の整備、地域社会へのサービスの向上を図った。</p>	

<p>【205】4. 教育研究の円滑な運営を図るため、適正な人的資源配置の精査を毎年度行い、限られた人材の効率的配置・投入を図り、事務職員の配置の適正化を推進する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 管理部門を縮小し、教育学生支援の充実を図るため学務系への係員の重点的配置、人事・労務課における職員係と共済係の統合による職員・共済係の設置、給与事務の効率化のため経理課給与係の人事・労務課への配置換、データを提供する財務分析室の財務課への設置のほか、他機関での職務経験を重視した配置や重点部門対応のため計画的に一定枠を確保して必要な配置を行うなど法人化に伴う新たな業務への対応、教育研究上の課題への対応のため、適正な人的資源配置の精査を行い、限られた人的資源をより効果的に活用し、事務職員の適正配置に努め、大学運営や効率化等に成果が上がるよう事務組織を再編した。</p>	<p>引き続き、新たな課題や複雑化、多様化するニーズに的確に対応するために、事務職員を機動的に人員配置ができるよう、計画的に一定枠を確保し、活用を図る。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>
	<p>【205】新たな課題や複雑化、多様化するニーズに的確に対応するために、事務職員を機動的に配置できるように計画的に一定枠を確保し、人的資源配置の精査を行い適正配置に努める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 広報に重点を置き、その機能の充実を図るために総務部に広報・渉外室を設置して室長を新規に配置するとともに、本学の社会貢献推進施策を実行するため産学連携課に地域連携担当の副課長を新規に配置するなど人的資源を有効に活用し、機動的に配置した。 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」に則して設置した検収センターを分掌する検収係を財務部経理課に設置するため事務職員を措置し、再編を行った。</p>	
<p>2) 複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【206】職員採用試験事務、産学官連携に関する業務、事務情報化に関する業務など、複数大学が共同して行うことにより、効率化を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験に神奈川県幹事校として試験の実施に参画し、また、事務職員については同試験の合格者から採用を行った。 神奈川県内機関の世話人として階層別職員研修などを企画・運営し県内他機関の職員を受け入れた。 情報企画課主催の事務情報化推進研修では、本学職員だけではなく、他大学・他機関（近年の例では、総合研究大学院大学、放送大学神奈川学習センター、宇宙航空研究開発機構、国立特殊教育総合研究所（現・国立特別支援教育総合研究所））職員の参加も認めており、毎回、各機関から1名ずつ参加した。 (財)横浜企業経営支援財団のウェブサイト「横浜市理系9大学の「大学研究者のシーズ紹介」を順次リンクさせることを開始した。</p>	<p>引き続き、複数大学との共同処理業務について検討し、可能なものから実施する。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>
	<p>【206】複数大学との共同処理業務について検討し、可能なものから実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 国立大学協会主催の職員啓発セミナーの幹事校として運営に参画した。また、神奈川県内機関を</p>	

		<p>対象とした主任研修などの企画・運営を行い、神奈川県内各機関から研修生（33名）の参加があった。</p> <p>関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験に神奈川県幹事校として試験の実施に参画するとともに、説明会等に積極的に職員を派遣した。</p> <p>国立大学財務・経営センター主催の国立大学法人若手職員研修に企画委員を派遣し、運営に参画した。</p> <p>情報企画課主催の事務情報化推進研修では、本学職員だけではなく、他大学・他機関（近年の例では、総合研究大学院大学、放送大学神奈川学習センター、宇宙航空研究開発機構、国立特別支援教育総合研究所）職員の参加も認めており、毎回、各機関から1名ずつの参加がある。</p>		
<p>3)業務のアウトソーシング等に関する具体的方策</p> <p>【207】より重要な業務に人員を集中し、効率的な運営を図るため、外部の専門的な知識と技術の有効活用など外部委託等による効率的な業務を検討する。</p>		<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>事務業務の処理状況調査の実施により、法人化後の業務を分析し、簡素化・合理化、アウトソーシング可能な業務等のリストアップ等を行い、学内の業務改善に向けて各部署から提案のあった業務について、削減、廃止、標準化、アウトソーシング等の観点から分類・整理し、アクションプランを策定し、専門知識を必要とする発明の評価などに関するよこはまTLO(株)への業務の一部委託、NPO法人YUVECへの学外向けのワークショップ、セミナー等の会場準備・進行等の業務委託、広報のあり方に関する調査委託、広報誌の封入及び発送業務委託、大学会館における管理業務委託、大学の知的財産に関する支援業務委託、清掃の業務委託、発明特許の技術移転に係るよこはまティーエルオー(株)と新たなスキームによる業務委託などアウトソーシングを行った。</p>	<p>引き続き、組織の現状を踏まえ、業務の選別及び導入の可能性等について検討し、可能な業務をアウトソーシングするなど継続的な見直しに努め、業務の効率化を図る。</p> <p>上記取り組みを行うことにより中期計画を達成する。</p>	
	<p>【207】組織の現状を踏まえ、業務の選別及び導入の可能性等について検討し可能な業務をアウトソーシングするなど継続的に見直しに努める。</p>	<p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>業務の合理化・簡素化を一層推進する中で、新たにアウトソーシングが可能な業務を提案し、順次実施していくこととなった。今後も他大学の状況を調査して効率的な業務の実施に向け継続的な見直し及び検討を行う予定である。</p>		
			<p>ウェイト小計</p> <hr/> <p>ウェイト総計</p>	

(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) 法人化に際して制定された「大学憲章」を具体化して、構成員の共有できる目標を学長再任の所信表明の形で、平成18年度に「横浜国立大学の目標と目標達成のための指針」で明らかにした。
- (2) 学校教育法等の改正に伴う助教制度導入等教員組織改編について役員会で検討し、
 - ①「助教」については、既存の助手を全員助教とするのではなく、実質的にテニユア・トラックと位置づけ、全員を任期付き（5年）、年俸制の導入について決定したほか、教育研究の主体となるよう研究環境を整備した。②従来の助手のうち、自ら研究目標を定めて研究を行うとともに教育研究の補助に従事するものについては、「特別研究教員」とし、③また、従来の助手のポストを用いて若手研究者を養成するための職として「研究教員」を新たに設定し、本学独自の教員組織を平成19年4月から導入することとした。
- (3) 常勤の教職員を運営費交付金以外の資金で任用する特任教員や「有期雇用教職員制度」を整備した。大学在職中に教育、研究に優れた実績を持ち多大な貢献をした定年退職教授を研究又は教育を担当する非常勤職員として採用する特任教授制度を導入した。
- (4) 任期付き実務家教員に教育研究活動上適切な称号を付与できるようにし、第一号として国際的に通用する建築デザイナーに「プロフェッサーアーキテクト」の名称を付与した。また、事務系職員にも業務遂行上、必要かつ適切な名称を付与できるようにし、広報業務に携わる職員に「広報エキスパート」の名称を付与した。
- (5) 18年度から市民ボランティアを募集・登録し、市民の力と学内の環境整備に結びつける仕組みを策定し、花壇の整備と野良猫の世話（繁殖防止等）に活用した。
- (6) 事務職員には一ヶ月単位の變形労働制を導入し、大学教員には専門業務型裁量労働制を2年間試行的に導入して、勤務実態に応じた勤務時間を設定した。
- (7) 既存の事務組織の維持・弾力的な運営により、諸課題に柔軟に対応できるよう、部長、事務長の裁量によるチーム制を導入するほか、課長（事務長）補佐から副課長（副事務長）に名称を変更し職務の明確化を図った。
- (8) 人事評価においては、平成17年度より全学で実施している教育の評価によるベスト・ティーチャー賞の推薦を活用し、工学研究院では、教員の業績評価結果を特別昇給や勤勉手当の成績率に反映させ、環境情報研究院では平成18年度に評価システムを構築・実施したほか、事務系職員の人事評価については、平成18年度から新たな人事評価制度（案）の作成に着手した。
- (9) 「横浜国立大学事務職員能力向上4カ年計画」を策定し、平成18年度から4年間かけて事務職員の能力向上を目指し、ビジネス実務法務研修、民間企業実地体験研修、大学アドミニストレーター養成研修、事務局長による講義と事務職員の課題研究により職員の事務・企画提案能力の向上を図る「横浜国大職員塾」の開講など独自の研修を集中的・重点的に実施した。
- (10) 平成18年2月15日のワンガリ・マータイ氏（ノーベル平和賞受賞者）の本学訪問を記念し、毎月15日を横浜国立大学勤務環境クリーンデー（MOTTAINAI DAY）と定め、勤務環境、経費削減の面から改善を図った。さらに、事務局では、組織全体のパフォーマンスの向上を目指して係毎の目標・課題の設定・管理の下、個々の職員が各自の職務遂行状況を確認し、計画的な業務遂行を実施した。

【平成19事業年度】

1. 運営体制に関する取組

- (1) 「本学が目指す方向性」（報告書）の検討・策定

学長、学長補佐、各部局長、部長を構成員とし、理事、事務局長をアドバイザーとする検討委員会により、次期中期目標・中期計画の策定に先だって、基礎となる本学の将来に向けての方向性について、報告書を取りまとめた。
- (2) 学長と教職員等とのコミュニケーションを重視した大学運営の推進
 - ①「学長からのメッセージ」を今年度から学内広報誌「YNUニュース」に連載し、学長自らの考えを広く学内に周知するほか、②教職員・学生と懇談する場として「カレーランチミーティング」を設け、第一回として若手教員と懇談、③「記者懇談会」を実施し、マスコミからの意見を定期的に聴く機会を設定するなど、様々な情報や課題の汲み上げと情報提供を積極的に行った。
- (3) ユニバーシティ・アイデンティティ（UI）活動への積極的な取り組み
 - ①大学の「シンボルマーク」を制定・商標登録し、また、本学の略称としての「YNU」も商標登録した。
 - ②若手職員を起用し、シンボルマーク等を使ったブランド製品等開発プロジェクトを組織し、大学ブランド製品を企画・開発した。
 - ③卒業式・修了式の際に対象学生全員にストールを贈り、厳粛な雰囲気のもと、学位取得の実感と社会的責任感の自覚を促し、大学への帰属意識の高揚に活用した。
- (4) 本学の国際戦略及び国際競争力強化戦略とともに、戦略を実行するための学内組織、システムのあり方に関する検討を行うため、「国際戦略検討ワーキンググループ」を設置し、「横浜国立大学国際戦略」を取りまとめた。

2. 人事の適正化に関する取組

(1) 多様な勤務時間制度に関する取組

- ①大学教員の専門業務型裁量労働制を平成20年度から本格実施することとなった。
- ②自己啓発等休業及び育児短時間勤務制度の制定、休業期間中の代替教職員制度等を拡充した。

(2) 柔軟で多様な人事制度に関する取組

- ①本学独自の教員組織の実現
 - ・「助教」は、教育研究環境を整備し、テニユア・トラックと位置づけ、全員を任期付き（5年）による年俸制で導入した。また、本学独自の職として、「特別研究教員」と「研究教員」を新たに設定した。「特別研究教員」は、従来の助手のうち、自ら研究目標を定めて研究を行うと共に教育研究の補助に従事し、「研究教員」は、従来の助手のポストを用いて若手研究者を養成するための職として設置した。
- ②若手教員の人材育成
 - ・科学技術振興調整費プログラム「先端学際プロジェクトによる若手人材の育成」による学際プロジェクト研究センター及びグローバルCOEにおいてテニユア・トラックの職である特任教員（助教）を国際公募により計12名採用した。
- ③人事評価の推進
 - ・教員評価については、各部局の特性に応じた評価方法等により実施した。
 - ・事務職員の人事評価については、予備調査をふまえて試行評価を20年度から実施することとした。

- (3) 事務職員等の採用・育成等に関する取組
- ①事務系役職者の昇任について、面接等の選抜制度導入による登用制度の運用を実施した。
 - ②高齢者雇用確保措置として、定年退職者再雇用制度を19年度から開始し、再雇用職員1名を採用した。また、20年度には、再雇用職員9名（継続1名含む）、を採用することを決定した。
 - ③若手職員総合研修の新設、新・職員塾（職員塾の改定）の開設、SD研修の合同発表会の開催を行った。
 - ④広報・渉外室長、産学連携副課長（地域連携担当）等高度な専門的知識・能力等を必要とする職について民間経験者を公募により採用し、また、任期付きの専門性のある者を特任職員として採用した。
 - ⑤障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率確保に向け、附属特別支援学校と連携して知的障害者の卒業生を雇用する等により、障害者雇用率を達成した。
 - ⑥従来謝金の支給による役務提供者のうち労働者性のある者を非常勤職員としての雇用に切り替えることを決定した。
 - ⑦繁忙期の人事異動を避け業務のピークの解消を図るため、19年度から原則8月1日付けに事務系職員の人事異動時期を変更した。

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）

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

- (1) 学長は、本学の目標として「実践的学術の拠点となること」を掲げ、様々な機会を活用し、教職員等へメッセージを発し、その周知、共有化を図る等、教職員とのコミュニケーションを重視した大学運営を行った。
- (2) 国立大学法人法で定められた役職・組織以外の組織を置いて、学長の補佐体制を強化し、意思決定の迅速化を図った。具体的には①「学長補佐」、「理事補佐」を設け、特定課題等の担当をさせた。②役員・学長補佐会議を設置し、担当業務の提案・意見交換を実施した。③役員会の機能を充実・強化するため、「役員懇談会」を設置し、主として大学運営その他全般に関する企画立案を行った。④役員との課題の共通認識を深め、適宜意見聴取し大学運営に活かす「役員・監事連絡会」を設置した。⑤経営協議会及び教育研究評議会に付議する議題の整理や全学的連絡調整を行う「役員・部局長合同会議」を設置した。
- (3) また、中期目標期間中の人件費のシミュレーションに基づいて人件費削減計画を策定する一方で、中期目標期間中の収入見込みを推計し歳入・歳出構造の改革方針について検討を行うなど中長期的な視点から経営戦略の検討等が行われ、機動的、戦略的な法人運営を実施する取組を進めた。
- (4) 事務組織相互の情報の共有化、課題の共通認識を深めるとともに、諸課題の意見交換を行うため、平成18年度に連絡調整機能を強化し、事務連絡会を部長等連絡会に改組し、事務組織の円滑な運営を図った。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

- (1) 全学的な視点から戦略的・重点的に「教育研究高度化経費（18年度には教育研究基盤校費及び教員研究旅費相当分の13%まで拡大）」と「学長裁量経費」について、外部資金の獲得努力状況・学生定員の充足状況・受験倍率や受験者数の増加等をインセンティブとして学内資源配分した。その際、学長だけでなく部局長の運営における裁量経費を設け学内貢献度の点から配分した。
- (2) また、法人化を契機として「学内教職員配置数の一定割合」として設けた「全学

教員枠」については、当面の措置として11名（18年度）を確保し、産学連携推進本部の強化、21世紀COEプログラム、環境情報学府リスクマネジメント専攻、大学教育総合センターなど組織新設等に対応させた。

- (3) 全学共通利用スペース運用規則を制定し、改修工事に伴い当該設備面積の20%を共用スペースとして確保し、学長裁量による配分ルールを定め、そのスペース使用料を全学の施設整備に充てた。

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

- (1) 教育研究高度化経費、学長裁量経費の成果については、成果報告会を開催し学長等が評価を行い、次年度の学内競争的資金を採択する際の参考とした。また、全学教員枠により教員を配置した組織の活動状況を精査し、全学的視点から教員の配置を見直し、人員配置の適切な管理を実施した。
- (2) 部局横断的な教育研究組織を設け、外部資金と一体化する資源配分を行った。具体的には、大学教育総合センター、安心・安全の科学研究教育センター、未来情報通信医療社会基盤センターは設置時に全学の合意で適時見直すこととされ、18年度時限到来時の大学教育総合センターは、自己点検・評価結果やこれまでの成果等を含めて検討を重ね、再編を行った。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

- (1) 法人化に伴う新たな業務への対応、教育研究上の課題等への観点から事務組織を再編し、図書館・情報部の設置、産学連携推進本部への産学連携課の直結、学術・国際課の設置、財務分析室の設置など専門性や効率性の向上を図り、特に、学生支援サービスの充実のため、従来の専門職員制度を見直し、係と人員の再配置等を行い、教育研究学生支援業務の充実を行った。
- (2) 業務の合理化・簡素化の取組について、職員の意見をふまえてアクションプランを作成し、改革を進めた。
- (3) 事務系ネットワークで展開している事務情報化の整備を以下のとおり進めた。
 - ①事務局PCのディスクレス化（18年度は160台導入）。
 - ②事務職員宛通知文書等をグループウェア掲示板へ掲載。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

- (1) 超過している学科、専攻等においては、適切に対応した教育活動を行い、工学府では新しいプログラムを19年度に導入し、入学定員の適正化を図っている。
- (2) 教育研究高度化経費に含まれる部局長裁量経費の配分にあたって、その指標の一つとして学生定員の充足状況、受験倍率や受験者数の増加率等を設定し、収容定員充足に向けた取組を実施している。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

- (1) 専門性の高い業務に対して外部の有識者、専門家からの適切な助言等を有効活用した。代表的なものは次のとおりである。
 - ①広報業務の外部委託調査
 - ②法律顧問契約等による知財関係業務（弁護士、弁理士、企業の知財経験者）
 - ③大岡地区再開発の検討（（独）都市再生機構）
 - ④納税業務（税理士）
- (2) 経営協議会は、主に中期目標・中期計画の変更、年度計画の実施状況、予算、決算、概算要求等経営上重要な事項について審議し、外部資金獲得方策や人件費削減方策への意見反映、特に、助教制度の導入にあつては、新しい教員組織について意見聴取を行い、教員組織の制度設計に活かした。

○ 監査機能の充実が図られているか。

- (1) 法人化当初から、監査室を設置し、室員を増員、体制を強化するとともに、専門知識のある職員の監査員として臨時任命や予算の執行状況について教員に直接ヒアリングを行うなど監査の実質化を図った。
- (2) 監事監査の意見を踏まえ、予算の翌年度執行（活用）の制度を確立し、中期目標期間中の有効な活用を図ることによって、適正な執行に資するための改善を図った。
- (3) 役員・監事連絡会を定期的に開催し、監事の意見を役員の意思決定に反映させた。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。

役員・部局長等からなる概算要求検討会において、社会的ニーズや学術の動向を踏まえ、検討を行い以下の教育研究組織の編制・見直し等を行った。

- ①平成18年度には環境情報学府環境イノベーションマネジメント専攻、環境リスクマネジメント専攻を設置した。
- ②平成19年度から、工学府では高度なものづくり人材養成のPEDプログラムを導入するとともに、入学定員の適正化を図り、また、勤労青年や社会人需要の変化により、工学部第二部の募集を停止した。
- ③各種競争的資金を活用し部局横断的に教育研究プロジェクトを実施する組織として、16年度に安心・安全の科学研究教育センター、17年度には未来情報通信医療社会基盤センターを設置した。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

- (1) 教員個人の独創的発想に基づく研究を重視するとともに、複数の教員による共同研究を推進した。
- (2) 特に分野融合型研究並びに文理融合型研究の融合を進展させるため、産学連携推進本部の下にプロジェクト研究推進部門を設置して各部局のプロジェクト研究推進会議の活動を支援した。
- (3) 財政面では、教育研究高度化経費等によりプロジェクト研究の形成と実施を支援し、複数の教員の連携による分野・文理融合の35のプロジェクト研究を推進した。
- (4) また、各分野での研究成果を活かした部局横断的・総合的研究を推進するため、各種競争的資金を活用して全学教育研究施設を設置し、研究プロジェクトを推進した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

- (1) 17年度の評価結果で今後の取組が期待されるとされた教員評価、評価結果の処遇面に反映する取組については、平成18年度の法人評価専門委員会において、19年度までに取組を実施するよう要請した。
- (2) 同じく学長裁量経費等の成果の評価の客観化については、成果報告会を活用して評価を行い、次年度学内競争的資金の採択の参考とした。

【平成19事業年度】

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

学長を中心としたマネジメントを効果的に遂行するため、役員会、経営協議会、教育研究評議会の効率的な運営を基礎に、意思決定の迅速化や管理運営の効率化を図り、学長を中心とした戦略的かつ機動的な運営を推進した。具体的には①従来の委員会や教授会を中心とした学内意思決定のプロセスを見直し、特に迅速な意思決定を要する事項については、役員会が企画立案した案について、直接、部局長を通して学内合意の形成を図ったほか、学長直属のワーキングを設置し、「国際戦略」、「本学が目指す方向性」の策定などを行った。②役員懇談会は毎週、役員・学長補佐会議、役員・監事

連絡会を隔週開催し、大学運営上の諸問題について情報を共有化し、総合的に検討を行い、迅速に意思決定を行える体制となっている。③加えて、役員・部局長合同会議を毎月開催するほか、必要に応じて役員部局長懇談会を開催し、広く学内の情報の共有化等を図って、学長のリーダーシップが発揮しやすい環境を整えている。④理事補佐については、担当業務を見直し、かつ3名増員し、監査室担当、研究担当、国際担当を新設し、総計7人とした。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

(1) 戦略的な予算配分

- ①若手教員を支援するため、a)教育研究高度化経費の部局長裁量経費に若手研究者支援に伴う経費として、研究活動のスタートアップを含む教育研究費を確保し、各部局の科学研究費補助金申請状況等を踏まえて一定額を明示し配分した。b)さらに、学長裁量経費として若手教員奨励経費を配分し、研究活動のスタートアップの支援を充実した。
- ②学内重点資源配分として教育研究高度化経費、学長裁量経費を個々に確保・活用し、教育研究高度化経費は平成19年度、前年度同様13%を確保し、総額271,205千円、学長裁量経費は、総額203,286千円とした。
- ③予算編成方針の見直しについて、次期中期目標・中期計画に向けて「予算編成方針及び予算管理の見直し」についてWGを設けて検討に着手した。

(2) 戦略的・効果的な人的資源配分

- ①全学教員枠の確保・活用
戦略的な教育研究の推進、中期計画の実現等、学長が必要と認める業務を行うため、19年度は、環境情報学府新専攻への支援、グローバルCOEへの支援、新設センターに総計4名重点配置し、総計10名配置した。
- ②重点部門対応事務職員配置枠
重点部門対応のため、計画的に事務職員数の一定枠を確保し、今年度は産学連携課の業務充実のため副課長、外部資金係員の配置を行った。
- ③戦略的・効果的な施設配分
全学共通利用スペースを運用し、①教育研究の推進のため、スペース運用の一層の弾力化を図るため全学共通利用スペース運用規則の改正を行い、全学共通スペースに指定されているスペースと指定されていないスペースを交換できるよう配分ルールの見直しを行った。②既に供用を開始している全学共通利用スペースについては、利用形態に応じた経費の負担を実施し、この経費を学長裁量経費として、教育研究の環境整備・施設の維持保全・改修整備の実施に充てた。

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

- (1) 教育研究高度化経費、学長裁量経費の採択課題について、成果報告会により成果の検証を行い、翌年度の課題採択の参考としている。
- (2) 全学教員枠の見直し
全学教員枠の配置の見直しを行い、前年11名配置していたポストのうち5ポストについて見直しを行い、新たに4ポストについて配置した。
- (3) 附属施設の時限の設定状況
①18年度末の時限組織である大学教育総合センターの機能を見直し、高大連携・A0入試の担当部門の拡大等とキャリア教育推進部の新設を行った。
②19年度には新たに時限付きセンター（地域実践教育研究センター、統合的海洋教育・研究センター、企業成長戦略研究センター、学際プロジェクト研究センター）を設置し、積極的に新規分野への展開を図った。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

- (1) チーム制の導入による弾力的な事務組織の運用を行った。学外機関・地域との連携強化と受入れ窓口を明確化するため、広報・渉外室、地域連携推進室を設置した。
- (2) 引き続き職員提案による改善策を新たに策定し、19年度中に実施可能な事項と次年度にかけて実施する事項に整理し、事項のうち約7割について実施した。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

- (1) 本学における学生の収容定員の充足率は、全ての学部、研究科において90%以上である。超過している学科、専攻等においても、適切に対応した教育活動を行っており、工学府及び環境情報学府では平成20年度以降の入学者に関しては定員の1.3倍以内に抑制方針を決定するなど入学定員の適正化を図っている。
- (2) 学生定員の充足状況、受験倍率や受験者数の増加率等を教育研究高度化経費の部局長裁量経費の配分に反映させ、収容定員充足に向けた取組を促進している。
- (3) 複数回の学生募集を実施し、学府・研究科博士の収容定員充足率の向上に努めるほか、学生への経済的支援策として再チャレンジプログラムによる支援や工学府では本学独自の奨学金制度として、博士後期課程の学生を対象に、工学府特別研究員／特待生の制度を新設した。

○ 外部有識者の積極的な活用を行っているか。

- (1) 経営協議会等の活用
平成19年度は4回開催し、主に年度計画、予算、決算、概算要求等経営上重要な事項について審議し、特に、学内予算編成への意見については、「次期中期目標、中期計画に向けた予算編成方針及び予算管理の見直しについてのWG」において、各部署から意見聴取しながら検討を進めており、22年度に成案を得ることを目途として、さらなる検討を進めている。
- (2) 外部有識者等の活用
平成19年度においても、専門性の高い業務に対して外部の有識者、専門家の活用を図った。代表的なものは次のとおりである。
①コンサルタント会社との契約によりガス料金の見直しを行い、大幅な経費削減を達成した。
②税理士と年間契約を締結し、納税の適正化を図った。
③セクシャル・ハラスメント調査委員会に弁護士、精神科医など外部委員を加えた。
④施設の新たな整備手法による外国人研究者、留学生の宿泊施設について、経験と実績を有する（独）都市再生機構と共同で整備計画の検討を行った。

○ 監査機能の充実が図られているか。

- (1) 公的研究費管理・監査のガイドラインに沿った監査体制について検討し、本ガイドラインの内容を加味した平成19年度内部監査実施要領及び平成19年度内部監査計画書を策定した。
また、研究費等の不正使用の防止の観点から検収を徹底するため、「納品検収センター」を新設し、適切な執行にあたった。
- (2) 科学研究費補助金については、書類上の通常監査にとどまらず、交付を受けた研究課題の20%について、無作為に抽出し、実際の研究費使用状況や納品状況等の事実関係の厳密な確認等を行う特別監査を実施するとともに、文部科学省に「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）に基づく体制整備等の実施状況報告書」を提出した。
- (3) 効果的な監査を行えるように監査事項に応じて、専門知識がある職員を任命し、業務監査・会計監査を実施した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

- (1) 18年度評価結果で「意思決定過程が複雑にならないように留意しながら、学長のリーダーシップが効果的に発揮されるよう運用していくことが期待される」とされたことを踏まえ、19年度にあつては、業務全体に常に目配りしつつ、所掌業務について進捗状況を適宜共有しつつ相互に連携し効率的な運営に一層努めている。
- (2) また、「教員の業績評価については、今後、試行を踏まえて、全学的な教員評価の本格実施と処遇への反映に繋げていくことが期待される」と評価されたことを踏まえて、19年度にあつては、全学で各部署の特性に応じた教員評価を実施し、勤勉手当、昇給の成績評価等に用いている。