

**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
新潟大学

目 次

大学の概要	1	II 教育研究等の質の向上の状況	
全体的な状況	5	(1) 教育に関する目標	
項目別の状況		① 教育の成果に関する目標	76
I 業務運営・財務内容等の状況		教育の成果に関する目標を達成するための措置	76
(1) 業務運営の改善及び効率化		② 教育内容等に関する目標	81
① 運営体制の改善に関する目標	7	教育内容等に関する目標を達成するための措置	81
運営体制の改善に関する目標を達成するための措置	7	③ 教育の実施体制等に関する目標	86
② 教育研究組織の見直しに関する目標	15	教育の実施体制等に関する目標を達成するための措置	86
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	15	④ 学生への支援に関する目標	92
③ 人事の適正化に関する目標	23	学生への支援に関する目標を達成するための措置	92
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	23	(2) 研究に関する目標	
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標	32	① 研究水準及び研究の成果等に関する目標	96
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	32	研究水準及び研究の成果等に関する目標を達成するための措置	96
業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	36	② 研究実施体制等の整備に関する目標	100
(2) 財務内容の改善		研究実施体制等の整備に関する目標を達成するための措置	100
① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標	39	(3) その他の目標	
外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置	39	① 社会との連携、国際交流等に関する目標	104
② 経費の抑制に関する目標	42	社会との連携、国際交流等に関する目標を達成するための措置	104
経費の抑制に関する目標を達成するための措置	42	② 附属病院に関する目標	110
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	43	附属病院に関する目標を達成するための措置	110
資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置	43	③ 附属学校に関する目標	120
財務内容の改善に関する特記事項等	46	附属学校に関する目標を達成するための措置	120
(3) 自己点検・評価及び情報提供		教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項	125
① 評価の充実に関する目標	49	III 予算（人件費見積りを含む。）、収支計画及び資金計画	130
評価の充実に関する目標を達成するための措置	49	IV 短期借入金の限度額	130
② 情報公開等の推進に関する目標	53	V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	130
情報公開等の推進に関する目標を達成するための措置	53	VI 剰余金の使途	131
自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等	57	VII その他	
(4) その他の業務運営に関する重要事項		1 施設・設備に関する計画	132
① 施設設備の整備・活用等に関する目標	59	2 人事に関する計画	133
施設設備の整備等に関する目標を達成するための措置	59	3 災害復旧に関する計画	133
② 安全管理に関する目標	64	別表1 学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について	134
安全管理に関する目標を達成するための措置	64	別表2 学部、研究科等の定員超過の状況について	136
③ 後援会（同窓会）の組織化	70		
後援会（同窓会）の組織化への措置	70		
その他の業務運営に関する重要事項に関する特記事項等	72		

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人新潟大学
- ② 所在地
本部, 五十嵐地区, 旭町・西大畑地区 新潟県新潟市
長岡地区 新潟県長岡市
- ③ 役員の状況
学長名 長谷川 彰 (平成16年4月1日～平成18年1月31日)
(平成18年2月1日～平成20年1月31日)
下條 文武 (平成20年2月1日～平成24年1月31日)
理事数 6人
監事数 2人
- ④ 学部等の構成
教育研究院
人文社会・教育科学系
自然科学系
医歯学系
- 学 部
人文学部
教育人間科学部
法学部
経済学部
理学部
医学部
歯学部
工学部
農学部
- 大学院
教育学研究科
現代社会文化研究科
自然科学研究科
保健学研究科
医歯学総合研究科
技術経営研究科
実務法学研究科
- 附置研究所
脳研究所
- 附属病院
医歯学総合病院

附属学校

教育人間科学部附属新潟小学校
教育人間科学部附属長岡小学校
教育人間科学部附属新潟中学校
教育人間科学部附属長岡中学校
教育人間科学部附属特別支援学校
教育人間科学部附属幼稚園

⑤ 学生数及び教職員数

学生数
学部学生 10,433人 (留学生内数 63人)
大学院学生 2,468人 (留学生内数 192人)
養護教諭特別別科 50人
附属学校園児・児童・生徒 1,781人

教職員数

教員 1,235人
職員 1,136人

(2) 大学の基本的な目標等

新潟大学は、高志の大地に育まれた敬虔質実の伝統と世界に開かれた海港都市の進取の精神に基づいて、自律と創生を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを全学の目的とする。

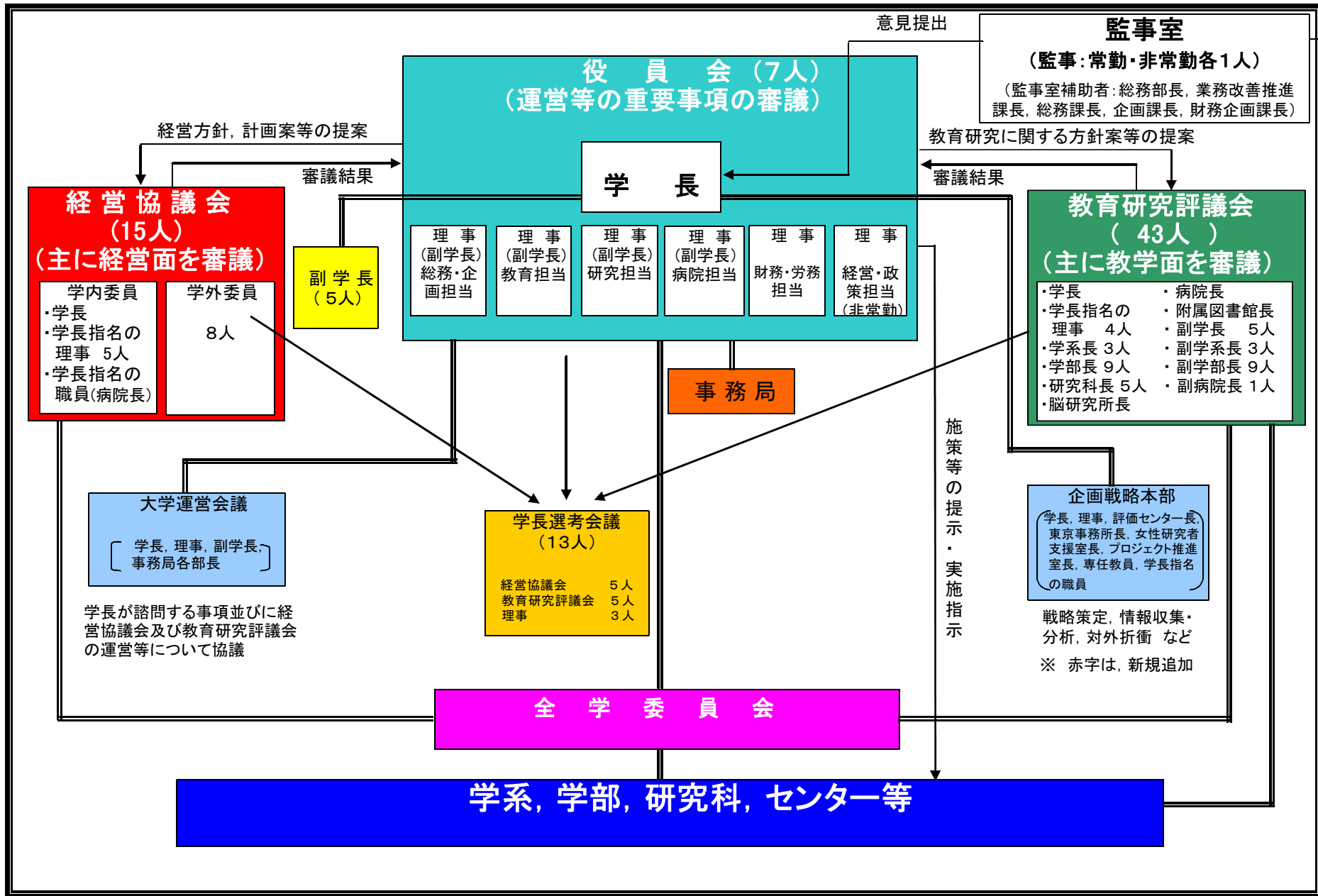
この理念の実現と目的の達成のために、

1. 教育の基本的目標を、精選された教育課程を通じて、豊かな教養と高い専門知識を修得して時代の課題に的確に対応し、広範に活躍する人材を育成することに置く、
2. 研究の基本的目標を、伝統的な学問分野の知的資産を継承しながら、総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や世界に価値ある創造的研究を推進することに置く、
3. 社会貢献の基本的目標を、環日本海地域における教育研究の中心的存在として、産官学連携活動や医療活動等を通じ、地域社会や国際社会の発展を支援することに置く、
4. 管理運営の基本的目標を、国民に支えられる大学としての正統性を保持するために、最適な運営を目指した不断の改革を図ることに置く。

(3) 大学の機構図

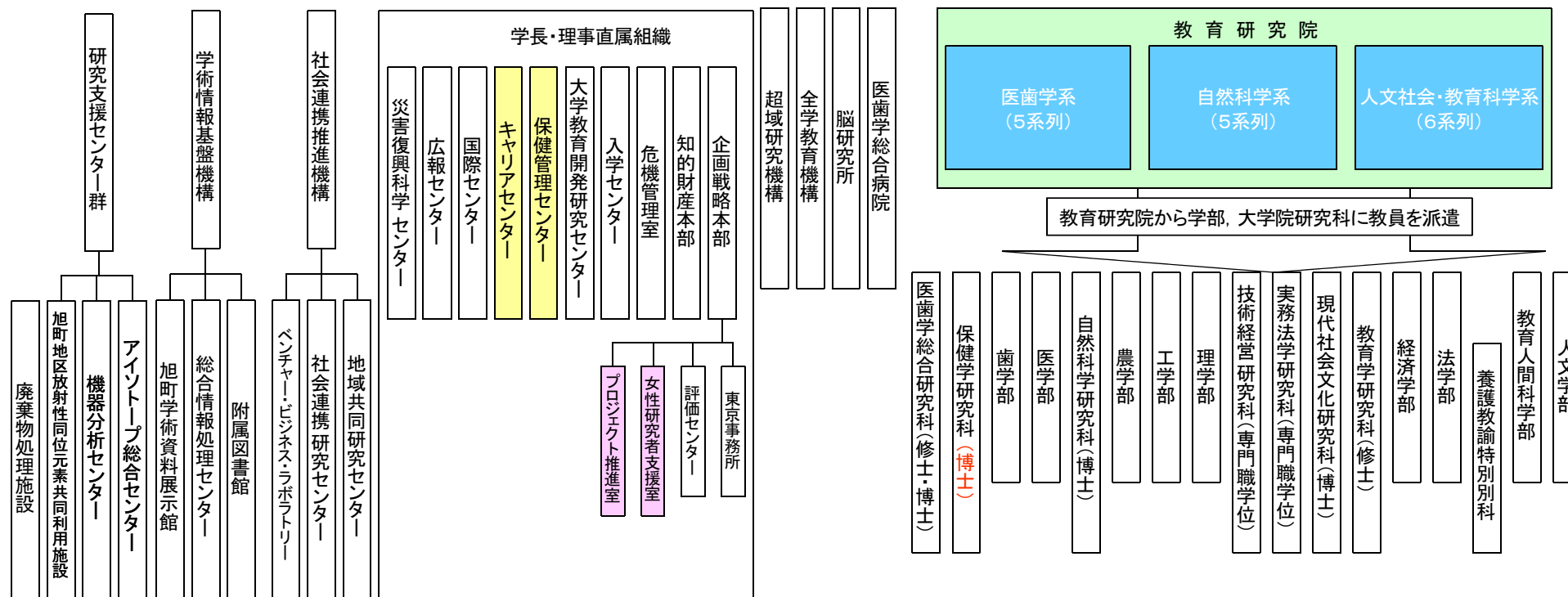
別紙のとおり

国立大学法人新潟大学における基本的運営体制図



新潟大学の教育研究組織(教員の所属組織)

学部・大学院研究科を担当する教員が所属する組織として教育研究院を設置



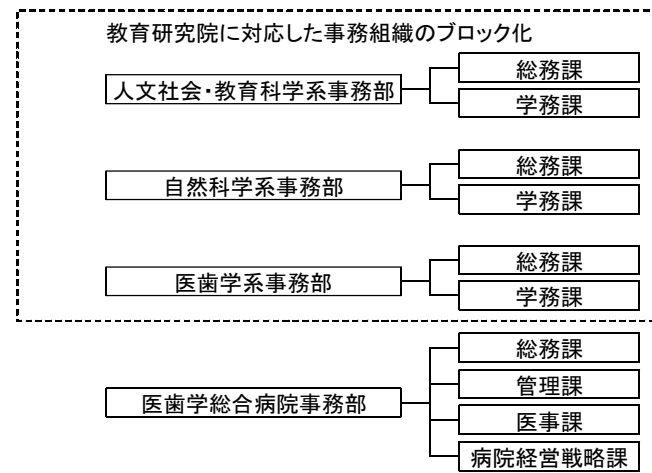
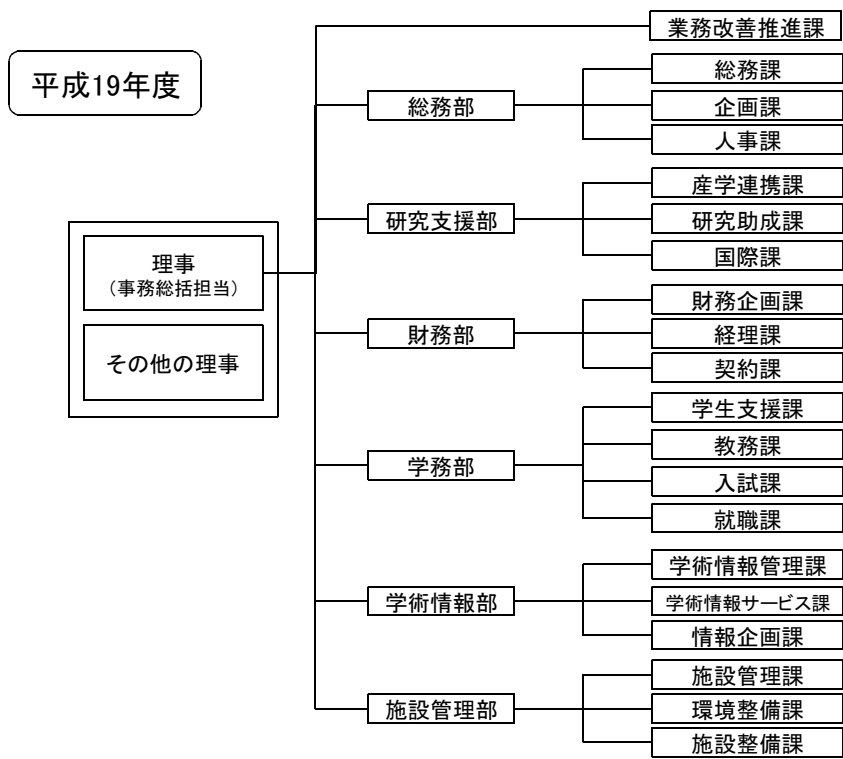
※ は、新規組織

※ 保健学研究科は、博士後期課程を新設

※ は、「教育・学生支援センター群」(廃止)から、「学長・理事直属組織」に位置付け変更

新潟大学の事務組織再編(平成19年4月)

平成18年度からの変更なし



○ 全体的な状況

1 大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況

新潟大学は、高志の大地に育まれた敬虔質実の伝統と世界に開かれた海港都市の進取の精神に基づいて、自律と創生を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを目的としている。この理念の実現と目的達成のために、以下の大学としての基本的な目標を掲げている。

- (1) 教育の基本的目標を、精選された教育課程を通じて、豊かな教養と高い専門知識を修得して時代の課題に的確に対応し、広範に活躍する人材を育成することに置く。
- (2) 研究の基本的目標を、伝統的な学問分野の知的資産を継承しながら、総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や世界に価値ある創造的研究を推進することに置く。
- (3) 社会貢献の基本的目標を、環日本海地域における教育研究の中心的存在として、産官学連携活動や医療活動等を通じ、地域社会や国際社会の発展を支援することに置く。
- (4) 管理運営の基本的目標を、国民に支えられる大学としての正統性を保持するために、最適運営を目指した不断の改革を図ることに置く。

上記の目標達成のために、学長のリーダーシップの下、基本的目標達成に向けて積極的に取り組んでいる。

2 中期計画の全体的な進捗状況

(1) 業務運営・財務内容等に係る中期計画の進捗状況

全ての項目において「中期計画を十分に実施している」又は「中期計画を上回って実施している」であり、目標を達成するための措置が着実に実行されている。

(2) 教育・研究等の質の向上に係る中期計画の進捗状況

優れた取組・特色ある取組が実施されており、項目ごとに達成度は異なるものの全体として目標の達成状況は良好である。

3 各項目に横断的な事項の実施状況

(1) 「企画戦略本部」の活用による戦略的な法人運営

学長の主導により戦略的施策・方針を企画立案することを目的として「企画戦略本部」（学長、理事等で構成）を設置し、様々な施策・方針を企画立案・実行した。

(2) 教育研究院制度の発足

教育研究院は教員の所属組織となるものであり、従来の学部又は研究科所属であった教員を、「人文社会・教育科学系」「自然科学系」「医歯学系」のいずれかの学系に所属させることにより、教員定員の全学一元化や学系を中心とした効率的・機動的な大学運営などが可能となった。

(3) 「コア・ステーション」制度の創設

学部、研究科等の既存の学内組織にとらわれない教員等のグループが、高度な大学教育プログラムの開発や卓越した研究拠点の形成を目指して行う教

育・研究活動を、申請に基づき学長が認定する制度を設けた。

(4) 学長裁量経費による予算配分

法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な予算配分を行うため、学長裁量経費として「プロジェクト推進経費」「インセンティブ経費」「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を配分した。

(5) 財務運営状況の積極的な公表

本学の活動を財務の視点からわかりやすく解説した「新潟大学ファイナンスレポート」を作成、ウェブサイトで公開し、教育・研究・社会貢献・地域医療のために本学がどのような資産を整備し、どのような費用や収益が発生しているかを明らかにするとともに、社会からの期待に応えられる大学であることを広くアピールした。

4 各項目別の状況のポイント

(1-1) 業務運営の改善及び効率化に関する実施状況

- ① 「大学運営会議」の活用
執行部内で大学運営全般について協議することを目的として「大学運営会議」を設置し、円滑な法人運営に努めた。
- ② 教員定員の全学一元化
教員定員を全学一元化して運用し、退職や転出で教員ポストに空席が生じ当該ポストを用いようとする場合、各組織は必ず全学教員定員調整委員会に定員配置を要求しなければならないこととした。
- ③ 学系長等の裁量による教員定員の運用（平成19年度における取組）
流動定員の配置先について、学系長等の裁量による教員定員運用を可能とする「学系等高度化推進ポスト」を設けることを決定した。

(1-2) 財務内容の改善に関する実施状況

- ① 自己収入増加に向けた行動計画の策定
「新潟大学における自己収入の増加に関する目標を達成するための行動計画」を策定し、「科学研究費補助金」「受託研究」「共同研究」「寄附金のうち競争的資金に該当する資金」「寄附講座・寄附研究部門の設置」「公開講座関係」及び「技術移転に関する実施料等収入」の各項目ごとに具体的数値目標を明示するとともに、この目標を達成するための具体的措置等についても定め、これらの措置を通して自己収入の確保を図ることとした。
- ② 研究費等不正防止への取組（平成19年度における取組）
科学研究費補助金に限らず大学が管理する資金全てを対象とした「新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針」及び「新潟大学における研究費等の不正使用に関する取扱規程」を制定し、学内における研究費の不正使用を防止する体制を強化した。

(1-3) 自己点検・評価及び情報提供に関する実施状況

- ① 「評価センター」の設置

学長直属の組織である「企画戦略本部」の下に「評価センター」を設置し、学長のリーダーシップによる自己点検・評価体制を強化した。

- ② 個人評価システム構築に向けた取組（平成19年度における取組）
教職員の個人評価基準等の案を学内にフィードバックして検討した結果を踏まえ、各職種に応じた個人評価システムを策定し、個人評価の試行を実施した。
- ③ 「大学機関別認証評価」及び「法科大学院認証評価」の受審（平成19年度における取組）
（独）大学評価・学位授与機構を評価機関として、「大学機関別認証評価」及び「法科大学院認証評価」を受審し、それぞれ「新潟大学は、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」「新潟大学大学院実務法学研究科実務法学専攻は、大学評価・学位授与機構が定める法科大学院評価基準に適合している。」との評価結果を受けた。
- ④ 「広報センター」の設置
情報発信機能を強化し広報活動を充実するため、学長・理事直属の組織として、総務担当理事をセンター長とする広報センターを設置した。
- ⑤ 多彩なメディアによる情報発信
一般市民向けに講演会、シンポジウム、公開講座、テレビ公開講座等を実施し、教育研究情報の発信を行った。

(1-4) その他の業務運営に関する重要事項に関する実施状況

- ① 自然災害（16. 7. 13水害、16. 10. 23新潟県中越地震）への取組
平成16年度の新潟県中越地域のたび重なる自然災害の発生以来、学長のリーダーシップの下、学生・教職員によるボランティア活動等に大学として組織を挙げて積極的に取り組んだ。
- ② 自然災害（19. 7. 16新潟県中越沖地震）への取組（平成19年度における取組）
平成16年度に発生した連続災害の経験を活かし、学長のリーダーシップの下、被災地域に現地サポートセンターを開設するなど、組織を挙げて積極的に取り組んだ。
- ③ 危機管理の体制等の整備
緊急事態への対処及び当該事態の発生防止のいわゆる危機管理については、学長を長とする「危機管理室」を設置し、危機管理に関する職員及び学生への伝達・指示が速やかに徹底されるよう危機管理体制を整備した。
- ④ 全学共用スペースの拡大
施設・設備の有効活用を促進するための規則等を制定し、進展が期待されるプロジェクト等に一定期間使用させることを目的とした「全学共用スペース」の確保・運用を図った。

(2-1) 教育方法等の改善に関する実施状況

- ① 教養教育と専門教育とを有機的に連携した教育プログラムの推進
全学共通科目（教養科目）及び専門科目の科目区分を撤廃し、全ての科目を学問分野別の科目区分に整理した。
- ② 外国語教育の新しいモデル（平成19年度における取組）
「総合大学における外国語教育の新しいモデル」（平成19年度GP採択）において、初修外国語教育の少人数化、集中化、多言語化により学生の目的や習熟度に応じた多様な学習機会を選択できる制度をさらに充実・発展

させた。

- ③ 学習ニーズの多様化に対応した「副専攻制度」の充実
多岐にわたる学問分野の授業科目を分野横断的に統合したプログラムを提供し、認定条件を満たした学生に認定証書を授与する「副専攻制度」を導入した。
- ④ 地域医療を担う人材育成
「中越地震に学ぶ赤ひげチーム医療人の育成」（平成17年度GP採択）において、地域支援テレビ会議システムを用いて、地域医療機関と連携した地域医療実習を試行した。
- ⑤ ダブルホーム制による学生支援（平成19年度における取組）
「ダブルホーム制による、いきいき学生支援」（平成19年度GP採択）において、各学部から対象となる学生を選出、教職員・大学院生によるチューターならびに名誉教授等によるフェローからなる「第二のホーム」を学部・学科・学年を超えて編成し、生活者の視点に立った地域連携のテーマに取り組んだ。

(2-2) 研究活動の推進に関する実施状況

- ① プロジェクト研究への支援による研究活動の高度化・活性化（平成19年度における取組）
トップダウンによる「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を開始し、研究活動の高度化・活性化を図った。
- ② 若手研究者・女性研究者支援のための取組（平成19年度における取組）
プロジェクト推進経費の若手研究者奨励研究において72件を採択し、若手研究者、女性研究者への研究支援を行った。
- ③ 知的資源の管理運用の充実（平成19年度における取組）
産学官連携活動を推進するため、「新潟大学国際的産官学連携ポリシー」「新潟大学研究ライセンスポリシー」を整備した。

(2-3) 社会連携・地域貢献・国際交流等の推進に関する実施状況

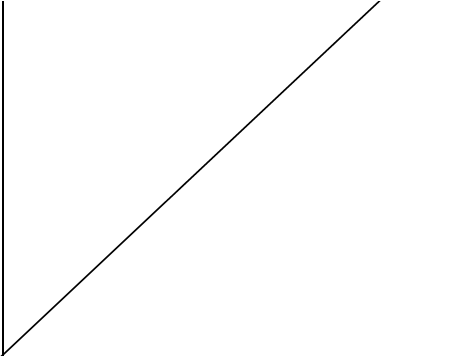
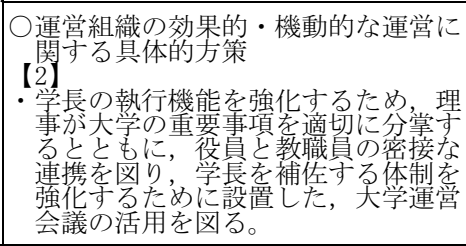

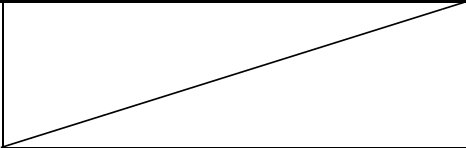
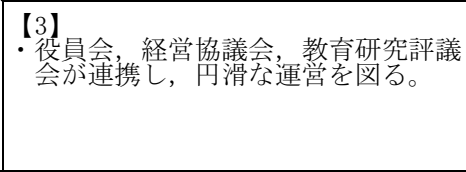
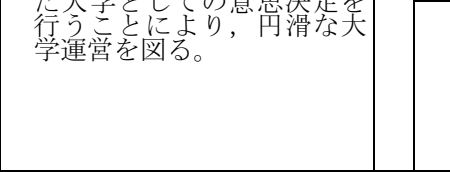
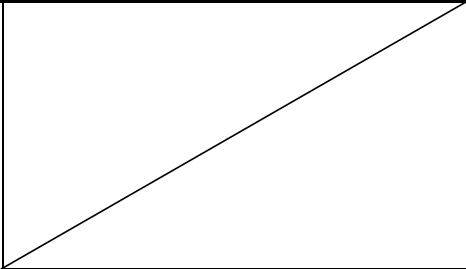
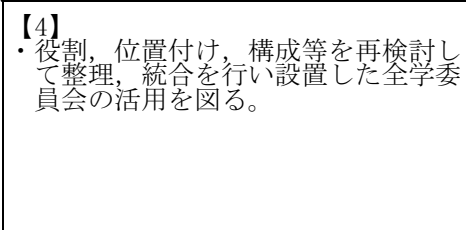

- ① 公開講座、研修等による社会貢献
公開講座、テレビ公開講座、企画展の主催等により、社会連携・地域貢献を推進した。
- ② 国際交流・国際貢献の推進
「大学国際戦略本部強化事業」の採択を受け、国際学術研究を戦略的に推進するため設置した国際戦略本部の支援事業の一環として、GIS（地理情報システム）研究の拠点化を進め、台湾大学と共同で外部資金申請を行うなど、国際連携を推進した。

項目別の状況

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

中期目標
 ・学長のリーダーシップが十全に発揮され、機動的な大学運営が遂行される体制を整備する。
 ・学内資源は、学長のリーダーシップのもとに、業務態様に応じた評価結果を勘案し、適切に配分する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置 ○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 ・大学全体の運営・企画戦略を策定するため、学長の直屬組織として企画戦略本部を設置する。	1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置 ○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 ・大学全体の運営・企画戦略を策定するため、学長の直屬組織として設置した企画戦略本部の活用を図る。	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に学長主導による戦略的施策・方針の企画立案を目的として、「企画戦略本部」（学長、理事等で構成）を設置した。同本部で、以下の全学的な施策・方針を企画立案し、すべて実行に移した。 予算編成の基本方針、自己収入獲得のための行動計画、「コア・ステーション」制度の創設、「特任教員」制度（年俸制、有期雇用）の創設、「災害復興科学センター」の設置構想、人件費削減への対応方針、流動定員配置計画の見直し及び新たな配置の仕組み、任期制教員の再任審査に関する基本方針、トップダウンによる「戦略的教育・研究プロジェクト経費」の創設、学内融資制度「大型設備等特別整備制度」の創設等	・企画戦略本部において、第Ⅱ期中期目標・中期計画期間中におけるグランドデザイン、中期目標に関する意見、中期計画、組織整備計画の検討を行い、平成21年度までに策定する。		
			(平成19年度の実施状況) ・企画戦略本部において、男女共同参画の観点から踏まえた女性研究者の支援・育成等について検討し、企画戦略本部の下に、新たに「女性研究者支援室」を設置した。 ・各種GPやCOEの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的な取組を推進するため、企画戦略本部の下に、新たに「プロジェクト推進室」を設置した。 ・企画戦略本部において、外部資金の獲得を推進するため、「科学研究費補助金応募支援プログラム」を創設し、基盤研究B又はCの採択実績の有る者に対し、基盤研究A又はB等の上位種目に挑戦させ、不採択となった場合において学内予算により研究費を措置し、支援することを決定した。			
○運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【2】			(平成16～18年度の実施状況概略) ・理事（6人）の業務分掌を明確にした。（総務、教育、研究、社会連携・財務、事務総括、	・理事が大学の重要事項を適切に分掌するとともに、定期的（月2回）に開催する		

<p>・学長の執行機能を強化する重要な事項を適切に把握し、理事が大学運営の重と密接な連携を図り、学長を補佐する体制を強化する。</p>		<p>IV</p>	<p>（事務） ・学長補佐体制を強化するため、学長、理事、副学長及び事務局各部長等で構成する大学運営会議を設置し、定期的（月2回）に協議を行った。主な協議事項は以下のとおり。 ・新潟市や日本政策投資銀行との連携協定、文部科学省「大学国際戦略本部強化事業」採択に伴う事業の推進、国際・大学知財本部コンソーシアムへの参加、災害シナリオの開催、教育・学生支援センターの在り方、中小企業金融公庫及び羽村との連携協定、点検・評価に関する基本方針、公益通報体制の整備、民間資本を活用した新たな福利厚生施設の設置</p>	<p>大学運営会議をさらに活用し、役員と教職員の密接な連携を図り、学長の執行機能を強化を推進する。</p>
<p>○運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【2】 ・学長の執行機能を強化するため、理事が大学の重要事項を適切に把握するとともに、役員と教職員の密接な連携を図り、学長を補佐する体制を強化するために設置した、大学運営会議の活用を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>（平成19年度の実施状況） ・大学運営会議を定期的（月2回）に開催し、協議を行った。主な協議事項は以下のとおり。 ・学士課程教育の専攻プログラム化、入学者確保のための方策の検討、薬品管理マニュアルの作成、危機管理計画の作成 ・毎週1回、役員による大学運営の企画・立案に関する打合せを開催し、大学運営の機動性を高めた。</p>	
<p>【3】 ・役員会、経営協議会、教育研究評議会が連携し、円滑な運営を行う。</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・役員会、経営協議会、教育研究評議会は、それぞれの審議事項を相互に情報提供するなど、密接な連携を図り、円滑な大学運営を行った。</p>	<p>・経営協議会、教育研究評議会は、それぞれ審議事項を相互に情報提供し、円滑な大学運営を図る。</p>
<p>【3】 ・役員会、経営協議会、教育研究評議会が連携し、円滑な運営を図る。</p>		<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） ・経営協議会と教育研究評議会が、相互に審議事項に関する情報を提供することによって密接な連携を図りつつ、役員会はそれらの審議を踏まえた意思決定を行うことにより、円滑な大学運営を図った。</p>	
<p>【4】 ・全学的委員会の役割、位置付け、構成等を再検討し、整理・統合する。</p>		<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・法人化前の全学委員会について役割・位置付け、委員構成の在り方も含めて見直しを行い、審議決定機関、協議機関、連絡調整機関に区分した。特に、審議決定機関を厳選し、迅速な意思決定を図った。また、全学委員会の開催は、教員の委員会負担の軽減、出席者の確保の観点から、月2回のあらかじめ定められた日に集中して行い、円滑な委員会運営を確保し、活用した。</p>	<p>・全学的委員会の役割、位置付け、構成等について、必要な見直しを行う。</p>
<p>【4】 ・役割、位置付け、構成等を再検討して整理、統合を行い設置した全学委員会の活用を図る。</p>		<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） ・全学委員会の役割、位置付け、委員構成の在り方について、継続して見直しを行い、平成20年度から、施設委員会と環境整備委員会を施設環境委員会に統合することとした。 ・全学委員会の開催は、教員の委員会負担の軽減、出席者の確保の観点から、月2回のあらかじめ定められた日に集中して行い、円滑な委員会運営を確保し、活用した。</p>	

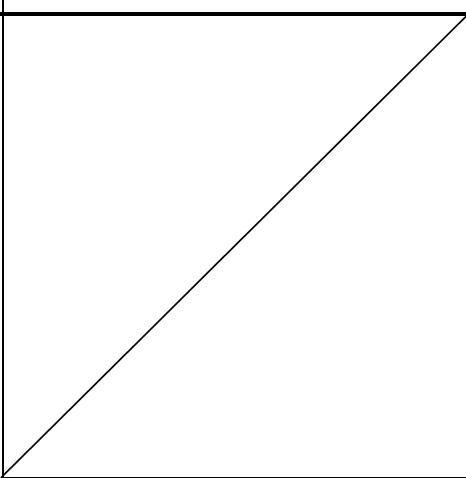
<p>[5] ・広報、国際交流、知的財産管理及び危機管理の分野で、学長のリーダーシップの発揮を図る補佐体制を整備・充実する。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・学長がリーダーシップを発揮できるよう、学長・理事直属組織として、「広報センター」「国際センター」「知的財産本部」「危機管理室」等を設置し、学長補佐体制を整備・充実した。 ・各センター等は、以下のとおり機能している。 (1)「広報センター」では、県内報道機関との懇談会を開催するなど、社会に対する説明責任を果たした。 (2)「国際センター」では、「大学・国際戦略本部強化事業」で設置した「国際学術サポートオフィス」を支援し、研究者個人の国際交流から大学による組織的な国際交流への転換を促す体制整備を進めた。 (3)「知的財産本部」では、大学の知的財産創出に向けたセミナーを開催するなど、特許出願件数、技術移転等収入の向上を図った。 (4)「危機管理室」では、携帯版の危機対応マニュアルを作成し、学生・教職員全員(18,000部)へ配布するほか、講演会・シンポジウムを開催し、危機管理対応の啓発等に努めた。また、医歯学総合病院に危機管理室教授を常駐させることとした。</p>	<p>・学長・理事直属の各センターの活動により、学長がリーダーシップを発揮できるよう、学長補佐体制の整備・充実する。 (1)「広報センター」では、広報担当の副学長を中心に、引き続き迅速化を図るべく、集約した情報をもとに、迅速な情報発信と配置した専任記者の活用を推進する。また、学長補佐の活用を推進する。 (2)国際担当の副学長を中心として、国際戦略本部(国際学術サポートオフィス)及び国際課を有機的に結合させ、大学の国際活動のマネジメントを集中的かつ機能的に推進する組織設置の検討を行う。 (3)「知的財産本部」では、「新潟県大学連合知的財産本部」「国際・大学知財本部」の活用を図るとともに、知的財産創出、技術移転を促進する。 (4)「危機管理室」では、危機管理計画等の内容を検証するため、全学レベルの防災訓練を実施し、実効性のあるものとする。また、学生・教職員への危機管理意識の向上を図るため、講演会等を定期開催する。</p>
	<p>[5] ・学長のリーダーシップの発揮を図る補佐体制として設置した広報センター、国際センター、知的財産本部、危機管理室の活用を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) ・学長がリーダーシップを発揮できるよう、学長・理事直属の各センター等では以下のよう取組を行い、学長補佐体制の整備・充実を図った。 (1)「広報センター」では、情報発信の迅速化を図るため、各組織からの情報収集を徹底した。さらに、広報担当の副学長を配置するとともに、平成20年度から、専任教員1人を配置することを決定した。 (2)「国際センター」では、「国際学術サポートオフィス」により戦略的な国際交流構築のモデル形成とノウハウの蓄積を支援するとともに、特色G.P「総合大学における外国語教育の新しいモデル～初修外国語カリキュラムの多様化と学士課程一貫教育システムの構築～」の実施を受け、全学的視点から、学生の学習意欲を喚起するプログラムとして、単なる語学研修ではない「短期留学体験プログラム」を企画立案し、その推進役となった。また、国際交流の推進を図るため、国際担当の副学長を配置した。 (3)「知的財産本部」では、山梨大学と「国際・大学知財本部コンソーシアム」を結成し、国際的産学官連携活動を推進するための組織体制を確立するとともに、国際的な産学官連携をさらに進めるための「新潟大学国際的産学官連携ポリシー」の整備及び本学の知的財産権を他大学等が非営利目的の研究において使用する場合の基本的考え方を示した「新潟大学研究ライセンス</p>	

			<p>シー」の整備を行った。</p> <p>(4) 「危機管理室」では、災害等発生時の基本的な方針を定めた「危機管理計画」を新たに策定し、各部署に配備するとともに、重大な危機発生時において、学長と情報、重量集をさせる体制を整備を行い、また、医歯学総合病院におけるリスクマネジメント業務を集中させる体制整備を行った。</p>	
<p>○学系長等を中心とした機動的・戦略的な組織運営に関する具体的方策</p> <p>[6]</p> <ul style="list-style-type: none"> 学系長、学部長、研究科長等の役割分担を明確にする権限補強や副学系長等による学系等の機動的・戦略的な運営を図る。 	<p>○学系長等を中心とした機動的・戦略的な組織運営に関する具体的方策</p> <p>[6]</p> <ul style="list-style-type: none"> 学系長、学部長、研究科長等が、定められたそれぞれの役割分担の下で、学系等の機動的・戦略的な運営を図る。 	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の所属組織である教育研究院の各学系に学系長を、教育組織である学部、研究科にそれぞれ役割に基づき、明確に定められた役割に基づき、各組織の機動的、戦略的な運営を図った。 学系長等の補佐体制を強化するため、副学系長等の制度を整備し、学系等の機動的・戦略的な運営を図った。 各学系では、教育研究院制度の定着により意思決定が迅速化するとともに、学系長を中心とした機動的・戦略的な運営が可能となり、従来の学部・研究科の枠を越えて、学系レベルでの将来計画を踏まえた予算配分(重点研究プロジェクトへの支援等)や教員配置が促進された。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学系長、学部長、研究科長等が、それぞれの役割に基づき、当該各組織における意思決定の最終責任者として、機動的・戦略的な運営を図った。 流動定員の配置先として、学系等の将来構想等を踏まえ、学系長等の裁量により機動的な教員配置を可能とする「学系等高度化推進ポスト」の枠を設けることを決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、学系長、学部長、研究科長等が、それぞれの組織役割における意思決定の最終責任者として、機動的・戦略的な運営を図る。 学系長等のリーダーシップの下、「学系等高度化推進ポスト」を効果的に運用する。
<p>[7]</p> <ul style="list-style-type: none"> 学部等の教授会は、教育研究評議会、教育研究院の学系教授会議との役割分担を明確にし、審議事項を学系等の教育に関する重要事項に精選し、意思決定の迅速化を図る。 	<p>[7]</p> <ul style="list-style-type: none"> 学部等の教授会は、教育研究評議会、教育研究院の学系教授会議との役割分担の下、審議事項を学部等の教育に関する重要事項に精選し、意思決定の迅速化を図る。 	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「学部等教授会」は、カリキュラム、入試等の教育に関する重要事項の審議を、代議員制による「学系教授会議」は、教員人事、研究、予算に関する重要事項の審議を行うことと役割分担を明確に整理し、意思決定の迅速化を図り、学部運営、学系運営の効率化を図った。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学系における教員人事・研究・予算の審議は学系教授会議が、教育内容・入試等の審議は学部等教授会が行っている。また、一部の学部等の教授会に代議委員会的な組織を設け、意思決定の迅速化を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 学部等の特性を反映した意思決定組織の在り方を見直し、意思決定の迅速化を図る。
<p>○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</p> <p>[8]</p> <ul style="list-style-type: none"> 企画戦略本部や広報センタ 			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企画戦略本部、大学運営会議には事務局各部長を、広報センター会議や資金管理委員会、入学試験委員会、情報セキュリティ・個人情報保護委員会、大学研究委員会、大学教育委 	<ul style="list-style-type: none"> 企画戦略本部や広報センター、全学委員会等への事務職員等の参加により、引き続き、組織運営上の効率性や機動性を高める。

<p>一、全学委員会等に事務職員等を加えることにより、組織運営上の効率性や機動性を高める。</p>	<p>○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 【8】 ・企画戦略本部や広報センター、全学委員会等に事務職員等を加えることにより、組織運営上の効率性や機動性を高める。</p>	<p>III</p>	<p>員会、全学教育機構委員会及び環境整備委員等、全学委員会はそれぞれ、実務機能の強化を図り、組織運営の効率性や機動性を高めた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・企画戦略本部、大学運営会議には事務局各部長を、広報センターや資金委員、情報セキュリティ・個人情報、学試委員、情報セキュリティ、大教育委員、入保委員、全学教育機構委員会及び環境整備委員等、全学委員会はそれぞれ、実務機能の強化を図り、組織運営の効率性や機動性を高めた。 ・このほか、一部の学系では、学系予算委員会及び学系懇話会に事務部長を加えることにより、教職員が一体となって学系運営に携わる体制を整備した。</p>	
<p>○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 【9】 ・学内公募型プロジェクト推進経費（複合的な学問領域研究、若手研究者奨励研究等）の充実を図る。</p>	<p>○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 【9】 ・学内公募型プロジェクト推進経費（複合的な学問領域研究、若手研究者奨励研究等）の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・研究面でのより一層の活性化を図るため、学内公募型プロジェクト推進経費の支援を実施した。毎年度約1億4,000万円の支援を行うとともに、複数年の研究期間を担保する重点支援プロジェクトを新たに選定した。 ・若手研究者奨励研究においては、対象者をポスドクター、医員、特別研究生レベルまで拡大するとともに、女性研究者については年齢条件を緩和することを決定した。 ・この結果、応募件数の増加及び新たな継続研究課題の採択等の研究の活性化が図られた。 ・審査にあたってヒアリングを実施するなど、評価プロセスの充実に努めた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・学内公募型プロジェクト推進経費の若手研究者奨励研究の応募資格において、女性研究者については年齢条件を緩和（40才未満→45才以下）した。この結果、女性研究者の応募件数（前年度の36件→71件）・採択件数（同10件→20件）が増加した。</p>	<p>・学内公募型プロジェクト推進経費（複合的な学問領域研究、若手研究者奨励研究等）の充実を図るため、必要な見直しを行う。</p>
<p>【10】 ・教員定員の流動化や全学的な共通スペースの確保により、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、効果的な資源配分を行う。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・第Ⅰ期中期目標期間中に教員定員90人を流動化することとしており、「基盤運営部門（13人）」「超域研究機構（14人）」「新規組織等（6人）」に計33人の流動定員を戦略的に配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。また、配置先について見直しを行い、新たに危機管理室、評価センターを配置先に加えた。 ・「全学共用スペース」の確保・運用に努め、合計91室、4,836㎡を、進展が期待される研究プロジェクト等に運用した。 ・トップダウンによる「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を創設し、執行部主導で競争</p>	<p>・平成20年度には、流動定員を基盤運営部門、超域研究機構等に配置し、教育研究・社会貢献の高度化・活性化を図る。平成21年度には、前年度までの結果を踏まえ、第Ⅰ期中期目標期間中に流動化することとしている教員定員（合計90人）の配置先を決定する。 ・「全学共用スペース」の確保・運用に引き続き努める。</p>

			<p>的資金獲得へのステップアップが見込まれるプロジェクト、本学の独自性をアピールできるプロジェクトを7件を選定し、支援を開始した。</p>		
<p>【10】 ・教員定員の流動化や全学的な共通スペースの確保により、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、効果的な資源配分を行う。</p>		IV	<p>(平成19年度の実施状況) ・平成19年度には13人の流動定員について、「基盤運営部門(4人)」、「超域研究機構(6人)」、「新規組織等(3人)」に配置し、教育研究や産学官連携の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。 ・「全学共用スペース」の確保・運用に努め、平成19年度には、10室390㎡の拡大を図り、合計101室、5,226㎡を、進展が期待される研究プロジェクト等に運用した。</p>		
<p>【11】 ・教育研究院での専門分野別研究はその基盤性・独創性等を、超域研究機構での分野横断型研究はさらに先端性・学際性・社会的要請等をそれぞれ指標として評価し、資源を配分する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・学術研究を支援する「プロジェクト推進経費」の選考にあたっては、「助成研究」「若手研究者奨励研究」の区分に応じて、評価指標となる「採択基準(基盤性、独創性、発展性等の観点)」を明確にした。 ・超域研究機構のプロジェクト採択にあたっては、同機構の設置目的を踏まえ、新分野の開拓、社会的ニーズへの対応等の観点からなる「審査基準」を明確にした。</p>	<p>・学問の動向や社会的要請などを踏まえて、プロジェクト推進経費の採択基準や超域研究機構のプロジェクト審査基準を見直し、効果的な資源配分を行う。</p>	
<p>○学外有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【11】 ・教育研究院での専門分野別研究はその基盤性・独創性等を、超域研究機構での分野横断型研究はさらに先端性・学際性・社会的要請等をそれぞれ指標として評価出来るような評価指標を検討する。</p>		III	<p>(平成19年度の実施状況) ・策定した「採択基準」に基づき、「プロジェクト推進経費」の選考を行った。 ・策定した「審査基準」に基づき、超域研究機構の第1期プロジェクト(H15～20)のうち発展性が見込まれる11課題について再構築課題として認定し、継続支援を行うこととした。</p>		
<p>○学外有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【12】 ・各種委員会等において学外有識者、専門家の知見を活用できる体制の整備を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・知的財産本部会議に学外有識者を加えることにより、知的財産の取扱いに関する多面的な審議を可能とした。 ・超域研究機構運営委員会に学外有識者を加えることにより、社会的な要請を反映させることを可能とした。 ・超域研究機構の研究プロジェクト審査委員に学外有識者を加え、その意見を反映させる体制を整備した。 ・工学部、歯学部では学識経験者等を委員とする学外有識者からの意見の活用を努めた。</p>	<p>・引き続き各種委員会等において、学外有識者、専門家の知見を活用できる体制の整備に努める。 ・各部署においても、引き続き学外有識者の意見を反映活用する。</p>	
	<p>○学外有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【12】 ・各種委員会等において学外有識者、専門家の知見を活用できる体制の整備を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) ・知的財産本部会議、発明審査委員会に、新潟TLOや特許事務所から発明コーディネーター等の学外有識者の出席を求めて、社会での利活用に向けた実践的な審議を行った。 ・各部署においても、人文社会・教育科学系懇話会や工学部、歯学部での運営諮問会議など学外有識者の意見を反映させる体制を整備</p>		

<p>○内部監査機能の充実に関する具体的方策 【13】 ・監事のもとに監事室を設置し、内部監査体制の充実を図る。</p>	<p>○内部監査機能の充実に関する具体的方策 【13】 ・監事のもとに設置した監事室を活用するとともに内部監査体制の整備を図る。</p>	<p>III</p>	<p>し、部局運営の改善及び社会への情報発信に活用した。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務組織の運営等についての点検調査を所掌する業務改善推進課を、事務局各部から独立した課として新設した。 ・監事のもとに業務改善推進課長等を構成員とする「監事室」を設置した。 ・業務改善推進課において、事務点検調査を行い、業務の見直しを行った。 ・財務会計業務の適切な運営を確保するため、内部監査規程等を整備し、内部監査体制を充実した。内部監査規程等に基づき、会計面における内部監査を実施した。 ・監査機能の連携を図るため「四者協議会（監事、理事、会計監査人、内部監査部署）」を設置し、業務の実状や問題点等についての意見交換を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・内部監査規程等に基づき、定期監査、臨時監査及び科学費補助金に係る内部監査（無作為抽出した研究課題53件を対象）を実施し、その結果を四者協議会に報告した。 ・「新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針」等を定め、内部監査とも連動した責任ある研究費等の使用のための管理・運営体制を整備した。 ・「四者協議会」において、業務の実状や問題点等についての意見交換を行った。
<p>○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 【14】 ・近隣地域の学長会議等により、教学・運営両面での連携を強化する。</p>	<p>○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 【14】 ・近隣地域の学長会議等により、教学・運営両面での連携を強化する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内の高等教育機関（24機関）で組織する「新潟県内高等教育機関懇談会」において、本学が中心的役割を果たし、県内における高等教育機関の相互理解・協力を推進し、各機関の連携強化・交流を図った。主な連携・交流の状況は以下のとおり。 ・「新潟県内高等教育機関の単位互換の推進に関する合意書」の締結及びこれに基づき、学生の受入・派遣、緊急時における各大学の連絡体制の確立、効果的な広報方策や学生の自主的活動に対する支援をテーマとした意見交換 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟県と連携し、新潟県大学・短期大学連合協議会を組織し、各校の魅力を紹介するパンフレット「新潟で学べる大学・短期大学」を作成し、県内高等学校に配付した。 ・「新潟県内高等教育機関懇談会」において、平成20年度に「県内大学合同説明会」を行うことを検討し、新潟県とも連携し、協議を進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「新潟県内高等教育機関懇談会」を通じて、県内高等教育機関の連携を引き続き強化する。 ・県内高等教育機関及び新潟県と連携し、平成20年度に、県内高校生を対象とした「県内大学合同説明会」を開催する。

<p>【15】 ・生涯学習・人材養成・産官学連携・国際交流等の地域貢献事業について、県内の国立大学法人が連携・協力して取り組む。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内の3国立大学法人を含む5大学により設置された「新潟県大学連合知的財産本部」を活用し、知的財産セミナー、講演会を実施するなど、大学シーズの国際的な産学官連携及び知的財産創出の促進に努めた。 ・県内の国立大学法人がそれぞれ特色を生かした連携・協力をを行い、「豪雪地帯における高齢者の保健医療福祉サービス提供システム構築事業」「産学交流フェアインにいがた」等、地域社会と連携強化を図り、地域貢献事業を実施した。 ・留学生を対象とした「留学生のための就職相談：国際人材フェア」（主催：(財)環日本海経済研究所、後援：新潟県）には、本学が事務局を務めている「新潟地域留学生等交流推進会議」の呼びかけに応じ、留学生の就職支援活動として、県内各大学が参加した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯学習・人材養成・産官学連携・国際交流等の地域の国立大学法人が連携・協力して取り組むを進める。 ・(財)新潟県国際交流協会が計画し提案する事業について、「新潟地域留学生等交流推進会議」の下に、県内各大学が連携・協力して実施する。
<p>【15】 ・生涯学習・人材養成・産官学連携・国際交流等の地域貢献事業について、県内の国立大学法人が連携・協力して取り組む。</p>	<p>【15】 ・生涯学習・人材養成・産官学連携・国際交流等の地域貢献事業について、県内の国立大学法人が連携・協力して取り組む。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度からの教員免許更新制に向けて、上越教育大学、長岡技術科学大学と連携して取り組む体制を整備した。 ・「新潟県大学連合知的財産本部」の主催により、「国際的産学官連携セミナー第2回環日本海知的財産セミナー」「安全保障貿易管理セミナー」を開催し、国際的な産学官連携の促進に努めた。 ・「新潟県大学連合知的財産本部」事業の外部評価を行った。 ・独立行政法人科学技術振興機構の「地域結集型研究開発プログラム」に長岡技術科学大学等の産学官と連携して応募し、「食の高付加価値化に資する基盤技術の開発」が採択された。 ・(財)新潟県国際交流協会が実施する「留学生ネットワークシンポジウム」について、県内各大学が「新潟地域留学生等交流推進会議」の下に協力して実施した。 	
			<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
 ・業務態様に応じた業績評価や社会的要請に対応して組織の見直しを行う。
 ・研究の新分野創生と教育需要の変化に対応できるよう、定員の流動化を進める。
 ・地域特性を生かして、類似の教育研究分野を有する機関との協力体制を確立し、再編を目指す。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
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 ○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 【16】 ・新しい教育研究システムを試行する組織に対して重点的資源配分を行う。	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 ○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 【16】 ・新しい教育研究システムを試行する組織に対する重点的資源配分について検討を行う。	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・新学士課程教育システムの推進を図る「全学教育機構」（平成17年度設置）に、専任教員2人（助教授2人）、特任教員2人（特任助教授2人）の合計4人を配置した。 ・先端的研究分野における横断型研究等を推進する「超域研究機構」（平成15年度設置）に、流動定員14人（教授4人、助教授8人、助手2人）を配置した。 ・社会連携戦略の構築、知的財産の創出及び生涯学習支援等幅広い分野の社会連携活動を支援することを目的とした「社会連携研究センター」（平成17年度設置）に、流動定員を用い専任教員1人（教授）を配置した。 ・中山間地における自然災害について、学術面から支援するとともに、復興支援策等を提言することを目的とした「災害復興科学センター」（平成18年度設置）に、特任教員5人（特任准教授2人、特任助教3人）を配置した。	・平成20年度には、「全学教育機構」に、語学教育を充実させるため専任教員1人を配置し、「超域研究機構」に専任教員6人を配置する。 ・平成21年度には、「超域研究機構」に専任教員4人を配置する。		
			(平成19年度の実施状況) ・「全学教育機構」に、語学教育を充実させるため、新たに専任教員1人（准教授）を配置した。また、学生の人間力向上と人間性豊かな社会人育成を支援するため、「全学教育機構」に「学生支援部門」を新たに設置し、兼務教員による部門長1人及び特任教員1人を配置した。 ・「超域研究機構」に、新たに専任教員6人（准教授1人、助教5人）を配置した。 ・本学の知的財産の創造、保護、活用に関する施策の推進を図ることを目的とした「知的財産本部」（平成16年度設置）に専任教員1人（教授）を配置した。 ・災害復興科学センターに特任教員1人（特任助教）を配置した。			
【17】 ・教育研究組織間の流動性を高めるため、教員の実績・業務提案の先進性等を評価			(平成16～18年度の実施状況概略) ・企画戦略本部の下に評価センターを設置し、専任教員1人（助教授）を配置した。 ・同センターにおいて、大学情報データベース	・教員の個人評価システムについて、試行結果を踏まえて必要に応じた改善を図るとともに、教育研究組織間		

<p>する体制を整備する。</p>		<p>III</p>	<p>システムの再構築を進め、教員の教育研究情報等の収集・分析体制を整備した。 ・役員会の下に置かれた「人事制度検討専門委員会」において、教員の個人評価システム構築に向けた検討を行い、評価基準等の案を策定し、学内にフィードバックした。</p>	<p>の流動性に配慮した諸システムの整備を行う。</p>
	<p>【17】 ・企画戦略本部、評価センターを整備する。 ・教員の実績・業務提案の先進性等の評価について検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) ・企画戦略本部評価センターに、全学の評価業務をマネジメントする専任教員1人(准教授)を新たに配置し、評価体制を強化した。 ・「人事制度検討専門委員会」で策定した教員の個人評価システムについて、学内合意を得た上で、具体的な実施方法を決定し、教員の個人評価について試行を行った。</p>	
<p>【18】 ・教員定員の90名の流動化を図る。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・各人事単位(学系等)から計画的に流動化定員の拠出を行い、「基盤運営部門(13人)」「超域研究機構(14人)」「新規組織等(6人)」に計33人の流動定員を戦略的に配置し、基盤運営部門の強化、教育研究の高度化・活性化を図った。 ・主な配置先は、以下のとおり。 入学センター、キャリアセンター、社会連携研究センター、地域共同研究センター、危機管理室、評価センター、超域研究機構、実務法学研究科(このうち、危機管理室、評価センターについては、配置の必要性・緊急性を踏まえ、当初計画を見直して、新たに配置することとしたもの) ・平成19年度以降の流動定員の拠出について、学内合意を得て、各人事単位の拠出数を決定した。</p>	<p>・平成20年度には、「基盤運営部門」「超域研究機構」「新規組織等」に計13人の流動定員を戦略的に配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図る。 ・平成21年度には、本学の教育研究の高度化・活性化等を図るため、第I期中期目標期間中に流動化することとしていた教員定員(合計90人)の配置先を決定する。</p>
	<p>【18】 ・教員定員の流動化を計画的に行う。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) ・計画に沿った各人事単位(学系等)からの流動定員により、「基盤運営部門(4人)」「超域研究機構(6人)」「新規組織等(3人)」に計13人の流動定員を戦略的に配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。</p>	
<p>○教育研究組織の見直しの方 向性 【19】 ・企画戦略本部は、業務態様に応じた業績評価を行うとともに、社会需要・要請を分析し、学長のリーダーシップにより教育研究組織の見直しを行う。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に、企画戦略本部の下に評価センターを設置し、業績評価を行う体制を整備した。 ・社会需要・要請等を踏まえて、以下のとおり教育研究組織の見直し等を行った。 (1) 社会との連携強化のため「社会連携研究センター」を新設 (2) 学生のキャリア形成支援のため、「キャリアセンター」を新設(就職部を改編) (3) 「積雪地域災害研究センター」を発展的に改組し、中山間地における自然災害についての学術面からの支援や、復興支援策等の提言を目的とする「災害復興科学センター」を新設</p>	<p>・学長のリーダーシップの下で、既設の組織について業務態様に応じた業績評価を行う。 ・平成20年度には、医歯学総合研究科に、食を中心とした口腔機能の維持向上を基に、総合的な口腔保健・医療福祉に関する高度な知識技術を有する実践の高度専門職業人を養成する「口腔生命福祉学専攻(修士課程)」を設置する。</p>

	<p>○教育研究組織の見直しの方向性</p> <p>【19】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画戦略本部は、業務態様に応じた業績評価を行うとともに、社会需要・要請を分析し、学長のリーダーシップにより教育研究組織の見直しを行う。 	IV	<p>(4) 地域企業の持続的発展に資するため、社会人を対象とした文理融合型の専門職大学院「技術経営研究科」を新設</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長のリーダーシップの下、業務の機動性を勘案し、以下のような教育研究組織の再設計・編成を行った。 (1) 企画戦略本部の下に、男女共同参画の観点から踏まえ、女性研究者の支援・育成等を図るため、「女性研究者支援室」を新たに設置した。 (2) 各種GPやCOEの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的な取組を推進するため、企画戦略本部の下に、新たに「プロジェクト推進室」を設置した。 (3) 学生・教育支援センター群を構成していたキャリアセンター及び保健管理センターを、社会情勢の変化による役割の拡大等を踏まえ、より機動的・戦略的な運営を行うため「学長・理事直属組織」に移行した。 	
<p>【20】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究の進展を踏まえ、既存の組織に附属する教育研究組織を整備する。 		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な大学教育プログラムの開発や卓越した研究拠点形成を支援するため発足した「コア・ステーション」制度を平成16年度に発足させ、学長が認定（3年時限、合計12事業体）により支援を行った。これらのコア・ステーションは、外部資金獲得の推進母体となるなど、多彩な教育研究活動を展開した。 ・学内共同教育研究施設については、全学の「共通基盤組織」として位置付けるとともに、施設設置目的に応じて「社会連携推進機構」「学術情報基盤機構」「教育・学生支援センター群」及び「研究支援センター群」を整備した。これらの機構長、群長は担当理事を充てることとし、教育研究の進展を踏まえた弾力的な運営を可能とする体制を整備した。 ・工学部附属の教育研究施設として「工学部附属工学力教育センター」を設置し、助教授1人を配置した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、「コア・ステーション」制度を効果的に活用し、教育研究の進展を踏まえた教育研究組織を整備する。
	<p>【20】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究の進展を踏まえ、既存の組織の整備について、必要に応じて検討する。 	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コア・ステーション」制度により、平成19年度には、「環境・防災GISセンター」「国際口腔保健教育センター」など5件の設置を認定（合計17件）し、3年の時限付きで設置したコア・ステーションの継続申請に対し、5件の認定を行った。 ・医学部に「医学教育改革推進室」を立ち上げ、カリキュラム改善などの医学部教育の推進体制を整備した。 	
<p>【21】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員養成機能を飛躍的に高めるために、教育研究院に教育学系を新設する。 			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人文社会・教育科学系において、人間形成分野と教員養成分野との連携協力を促進するなど、教育活動の高度化と研究活動の発展を図 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育人間科学部の教育学部への改組、及び教育学研究科の改組を通じて、教員養成機能を高める。

		III	<p>るため、人文学部と教育人間科学部にかかわる系列を再編した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員養成機能を高めるため、教育現場におけるインターンシップの単位化を行うとともに、教育人間科学部、教育学研究科の改組について検討を進めた。 ・上越教育大学との間で設置した「新潟大学と上越教育大学との教員養成・現職教員研修の在り方に関する協議会」において協議検討を行い、連携事業を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全学的な教員養成機能の体系化を図る。 ・4年一貫の教育実習で実践力を養う。 ・平成23年度から実施される新学習指導要領に先立ち、平成21年度から「初等外国語活動」に係る授業科目を開講する。 ・平成21年度からの教員免許更新制導入に先立ち、平成20年度には本学を中心に「教員免許状更新講習コンソーシアム新潟」で更新講習の試行を実施し、試行結果を反映させて平成21年度には更新講習を実施する。
	<p>【21】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員養成機能を高めるため、組織の在り方等について検討する。 	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員養成に係る諸環境の変化を鑑み、教育研究組織の活性化と学系所属教員の教育研究機能を効果的にさせることが教員養成機能との飛躍的向上をもたらすという検討結果を受けて、教育人間科学部を教育学部に改組し、学校教員養成課程の入学定員を40人増加させることを決定した。 ・さらに、教育学研究科において高度教員養成機能及び現職教員研修機能の抜本的強化等を検討し、入学定員を15人増加（うち10人は1年制のコース）させることを決定した。 ・新潟県全域の教員免許状更新講習受講希望者への円滑な講習実施を目的として、県内14の国・私立大学と高等専門学校で構成する「教員免許状更新講習コンソーシアム新潟」を立ち上げた。 	
<p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学系分野において、大学を超えた連携を積極的に進める。 		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特色G P事業として採択された工学力教育に関する連携事業（新潟大学、長崎大学、富山大学）を推進し、3大学間において大学全体の交流協定を締結した。また、各大学で、「ものづくりアイデア展」の開催及び企業week等で連携を深め、工学教育の高度化を図った。 ・県内の3国立大学法人を含む5大学で新潟県大学連合知的財産本部を設置し、連携活動を強化し、教育・研究の推進体制の整備を図った。 ・長岡技術科学大学とSCSを活用し、単位互換を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・連携のより実体化に向けて、6国立大学法人間の単位互換協定の連携や山梨大学とのコンソーシアムを、互恵的に促進する。
	<p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学系分野において、大学を超えた連携を積極的に進める。 	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の自然科学研究科と千葉大学、金沢大学、岡山大学、熊本大学及び長崎大学の自然科学系研究科において、6国立大学法人間の単位互換協定を締結した。 ・山梨大学と「国際・大学知財本部コンソーシアム」を結成し、国際的な産学官連携の推進体制を整備した（平成19年度文部科学省「特色ある国際的な産学官連携の推進機能支援プログラム」採択）。 ・「食の国際見本市」において、地域連携フードサイエンス・センターが、新潟医療福祉大学、県立新潟女子短期大学と連携して出展し、研究成果を発表した。 	

			<ul style="list-style-type: none"> 「新潟国際ビジネスメッセ2007」において、「大学発シーズプレゼンテーション」を県内2大学、1高等専門学校と連携して開催し、企業とのマッチングに向けた取組を行った。 	
<p>【23】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育研究院の整備・充実と運営の強化により、研究水準の向上と教育体制の強化を図る。 	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育研究院の学系単位の予算配分、学系長裁量経費の新設等を通じ、学系長の権限強化を図った。 教育研究院制度の整備・充実により、各学系では、意思決定が迅速化するとともに、学系長を中心とした機動的・戦略的な運営が可能となり、従来の学部・研究科の枠を越えて、学系レベルでの将来計画を踏まえた予算配分や教員配置が促進された。特に、組織評価に基づき配分される「インセンティブ経費」を学系長裁量経費として、学生の教育研究環境向上、重点研究プロジェクトの推進、若手研究者への支援、入学者の確保方策等に配分し、研究水準の向上と教育体制の強化を図った。 人文社会・教育科学系において、人間形成分野と教員養成分野との連携協力を促進するなど、教育活動の高度化と研究活動の発展を図るため、人文学部と教育人間科学部にかかわる系列を再編した。 教育研究院の学系を中心とした運営を円滑に行うため、従来の学部事務長制を廃止し、すべての「学部事務部」を「学系事務部」に再編統合し、総務課・学務課の2課体制とした。 	<ul style="list-style-type: none"> 学系単位の予算配分、学系長裁量経費、学系等高度化推進ポストの活用等により、学系長のリーダーシップに基づく学系運営を推進する。
	<p>【23】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育研究院の整備・充実と運営の強化により、研究水準の向上と教育体制の強化を図る。 	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 流動定員の配置先として、各学系及び脳研究所の将来構想等を踏まえ、学系長等の裁量により機動的な教員配置を可能とする「学系等高度化推進ポスト」の枠を設けることを決定した。 	
<p>【24】</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や、世界的視点から価値ある優れた創生的研究を推進するため、超域研究機構の整備・充実を図る。 	<p>IV</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 超域研究機構におけるプロジェクト32課題（第1、2期採択分を含む）に対し、人的支援として、3年間で14人の流動定員を配置した。また、3プロジェクトに3人の特別研究員を配置した。これらに加えてプロジェクト推進経費を交付するなど、重点支援を行った。 第3期のプロジェクトを公募し、創生研究部門、社会貢献研究部門の8件を新規採択した。 第1期プロジェクトについては、成果報告に基づき継続の可否について審査を行い、この結果12課題について、さらに3年間の更新を認めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 「超域研究機構」に、平成20年度には専任教員6人、平成21年度には、専任教員4人を配置する。
	<p>【24】</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合大学の特性を生かした分野横断型の研究や、世界的視点から価値ある優れた創生的研究を推進するため、超域研究機構の整備・充実を図る。 	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 超域研究機構に専任教員6人（准教授1人、助教5人）を配置することとした。 超域研究機構の第1期プロジェクト（H15～H20）のうち発展性が見込まれる11課題について認定し、再構築課題として継続支援を行う 	

<p>【25】 ・社会的要請や科学の進展に対応した学部・研究科等の新設・再編や、高度専門職業人の養成を行うための研究科等の整備を進める。</p>			<p>こととした。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的要請等を踏まえて、以下のとおり教育研究組織の整備を進めた。特に、高度専門職業人の養成を行うため、専門職大学院（2研究科）を設置した。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 自然科学研究科，現代社会文化研究科の改組 (2) 歯学部口腔生命福祉学科の設置 (3) 実務法学研究科（専門職学位課程）の設置 (4) 保健学研究科（修士課程）の設置 (5) 技術経営研究科（専門職学位課程）の設置 (6) 保健学研究科（博士後期課程）の設置を決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学研究科と現代社会文化研究科では、平成19年度における基本方針に沿った再編計画を実施する ・平成20年度には、以下の学部・研究科の新設・整備を行う。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 歯学総合研究科に口腔生命福祉学専攻（修士課程）を設置する。 (2) 「教育人間科学部」を「教育学部」に改組し、学校教員養成課程の入学定員を増員（40人）する。 (3) 教育学研究科に1年制の新コースを設置するとともに、入学定員を増員（15人、そのうち1年制コースに10人）する。 (4) 医学部医学科の入学定員を増員（10人）する。 (5) 保健学研究科（博士後期課程）を整備する。 ・その他学問の進展や社会的要請等を踏まえて、学部・研究科の新設・再編等を必要に応じて検討する。
<p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学研究科，現代社会文化研究科を再編する。 ・歯学部口腔生命福祉学科，技術経営研究科を整備する。 ・保健学研究科（博士後期課程）を設置する。 ・その他の学部・研究科等の新設・再編等を必要に応じて検討する。 	<p>IV</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学研究科と現代社会文化研究科では、大学院教育の実質化を図るための再編について検討し、平成20年度以降の再編に向けた基本方針を策定した。 ・歯学部口腔生命福祉学科では、年次整備として、歯科衛生士資格を持つ教員1人を配置した。また、平成19年度に完成年次を迎える本学科を基盤とし、社会並びに学生の要請に応え、日本で初となる歯学総合研究科口腔生命福祉学専攻（修士課程）の設置を決定した。 ・技術経営研究科では、文部科学省特別教育研究経費により、e-ラーニングシステムの整備、自学自習サポートシステムの導入及び学生生活全般を支援する専門スタッフを配置し、学習環境の向上を図った。 ・保健学研究科（博士後期課程）を設置した。 ・今後の教員需要の高まりや生涯学習に対するニーズ等を踏まえ、社会情勢等に応じた適切な入学定員の設定と教育の質の維持向上を図り、かつ教員養成機能を総合的・抜本的に強化するため、平成20年度に「教育人間科学部」を「教育学部」に改組し、学校教員養成課程の入学定員を増員（40人）することを決定した。 ・教員養成機能，現職教員研修機能の強化を図るため、教育学研究科に1年制の新コースを設置するとともに、入学定員を増員（15人、そのうち1年制コースに10人）することを決定した。 ・新潟県における医師定着を図り、医師不足を解消することを目的として、平成20年度から医学部医学科の入学定員を増員（10人）することを決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自然科学研究科と現代社会文化研究科では、平成19年度における基本方針に沿った再編計画を実施する ・平成20年度には、以下の学部・研究科の新設・整備を行う。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 歯学総合研究科に口腔生命福祉学専攻（修士課程）を設置する。 (2) 「教育人間科学部」を「教育学部」に改組し、学校教員養成課程の入学定員を増員（40人）する。 (3) 教育学研究科に1年制の新コースを設置するとともに、入学定員を増員（15人、そのうち1年制コースに10人）する。 (4) 医学部医学科の入学定員を増員（10人）する。 (5) 保健学研究科（博士後期課程）を整備する。 ・その他学問の進展や社会的要請等を踏まえて、学部・研究科の新設・再編等を必要に応じて検討する。
<p>【26】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内の教育研究のため共用する施設等を、社会連携業務，情報ネットワーク・学術情報発信業務，教育・学 			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内共同教育研究施設を、全学の「共通基盤組織」として位置付けるとともに、施設の設定目的に応じて、各組織の長に各理事を充て「社会連携推進機構」「学術情報基盤機構」「教 	<ul style="list-style-type: none"> ・基盤的組織として再編した社会連携推進機構，学術情報基盤機構及び研究支援センター一群を活用し、学内の教育研究の活性化・高度化

生支援業務及び研究支援業務を担う基盤的組織へと再編し、機能強化を図る。

【26】
 ・基盤的組織として再編した，社会連携推進機構，学術情報基盤機構及び研究支援センター群の活用を図る。

IV

育・学生支援センター群「研究支援センター群」として整備し、有機的に連携を図りながら活動できるよう機能強化を図った。
 ・各機構・センター群について、以下の機能強化を行った。
 (1) 社会連携推進機構に「社会連携研究センター」を新設し、民間企業出身の教授1人を配置した。
 (2) 平成17年度から、包括連携協定を結ぶ新潟市から派遣職員1人を受け入れた。
 (3) 学術情報基盤機構においては、学術リポジトリの公開に向けての準備を進めた。外国雑誌を冊子体から電子ジャーナルに切替え、共同利用促進を図った。また、部局メールサーバ、ウェブサーバを集中化し、サーバ類の管理体制を強化した。
 (4) 教育・学生支援センター群においては、就職部を「キャリアセンター」に改編し、民間企業出身の助教授1人を配置し、就職相談を強化した。さらに、キャリア意識形成のための科目開設や、合宿研修を実施するなど、学生の進学・就職相談、キャリア形成支援の強化を図った。また、保健管理センターに産業医1人を増員し、長時間労働者に対する面接指導の実施体制を構築した。
 (5) 研究支援センター群においては、研究活動を活性化させるため、機器分析センターの所属機器を利用する共同研究プロジェクトを推進した。

IV

(平成19年度の実施状況)
 ・社会連携推進機構を構成する社会連携研究センター，地域共同研究センターで次のような取組を行った。
 (1) まちづくりと産業振興をテーマに2回の社会連携フォーラム（合計参加者170人）を開催するとともに、過去2年間の活動報告書を作成した。
 (2) 包括連携協定を結ぶ新潟市から、引き続き派遣職員1人を受け入れた。
 (3) 「JST イノベーションブリッジ-新潟大学研究シーズ発表会2007-」と「新潟市ビジネスフォーラム2007 in Tokyo」を、都内ホテルにおいて同日、同会場で開催するなど新潟市との連携関係を強化した。
 ・学術情報基盤機構を構成する附属図書館，総合情報処理センターで次のような取組を行った。
 (1) 平成19年5月に新潟大学学術リポジトリを正式に公開し、5,195件の研究成果が登録された。
 (2) 導入電子ジャーナルパッケージの見直しを実施し、利用の多い新たな電子ジャーナルを追加した。
 (3) 総合情報ネットワークの更新に向け、総合情報ネットワークの見直しを開始した。
 (4) 研究支援センター群においては、研究活

を支援する。基盤機構において学術情報リポジトリに就いては、学術リポジトリを催発して、学内での説明会を開催し、学内での広報活動を活性化し、収録する学術研究成果の充実を図る。
 ・電子ジャーナルについては、電子ジャーナルの見直しを行い、費用対効果等効率のよい電子ジャーナルの導入を図る。
 ・平成20年度に総合情報ネットワークの更新を実施し、ネットワーク環境の整備及び認証ネットワークの設置等情報セキュリティのより一層の強化を図る。
 ・平成20年度に五十嵐地区と長岡地区などの遠隔地とのLAN接続速度の高速化を図る。

				動を活性化させるため、機器分析センターの所属機器を利用する学内共同研究プロジェクト（16件）を推進した。		
【27】 ・特に学士課程教育について、教養教育と専門教育との有機的な連携を全学的な視点から充実するための組織の整備を進める。	IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略)	<ul style="list-style-type: none"> ・教養教育と専門教育とを有機的に連携し新たな学士課程教育システムを推進する組織として、「全学教育機構」を設置した。同機構に、「全学教育企画部門」「授業科目開設部門」「学務情報部門」「教育支援部門」の4部門を置き、兼務教員による部門長4人、専任教員2人及び特任教員2人を配置するなど、組織の充実に努めた。 ・学士課程教育を円滑に遂行するため、全学共通科目（教養科目）及び専門科目の科目区分課程を撤廃し、全ての科目を学部が各々の教育課程に応じた「教養教育に資する科目」あるいは「専門教育に資する科目」に位置付ける制度を開始した。 ・学生の入学から卒業後まで一貫した学生支援を行うための「学生カルテシステム」を含めた「新学務情報システム」を構築し、運用を開始した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度に「全学教育機構」の「全学教育企画部門」に語学教育の専任教員1人を配置し、全学的な視点のもとに組織の充実を図る。 	
			【27】 ・特に学士課程教育について、教養教育と専門教育との有機的な連携を全学的な視点から充実させるため、全学教育機構を中心とした組織の充実を図る。			
			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
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標
 ・教職員の人事制度に関する一元的な管理・運営体制を構築する。
 ・教育・研究の将来計画に基づいて、重点領域・分野を中心に人材を効果的に配置する。
 ・教職員の処遇管理を行うため、公正・透明・適正な評価に基づく人事制度の確立を図る。
 ・教職員の能力開発を図るため、多角的な研修制度を構築する。
 ・業務の効率化・合理化を進めるとともに、人件費の適正な管理を図る。
 ・「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、人件費削減の取り組みを行う。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年度 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 期	年 度
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 ○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策【28】 ・人事制度に関する基本方針を策定し、学長の下に一元的な人事管理・運営体制を構築する。	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 ○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策【28】 ・人事制度に関する基本方針を策定し、学長の下に一元的な人事管理・運営体制を構築する。	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度から平成18年度の人事に関する基本方針を策定し、学長を委員長とする「全学教員定員調整委員会」において教員人事を一元的に管理、調整する体制を構築し、将来構想に基づいて、重点分野・領域を中心に、全学的視点から人的資源を戦略的かつ柔軟に配分できるシステムとした。このシステムにより、第1期中期目標期間中に90人の教員定員を流動化することとし、平成18年度までに33人の流動定員を配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。 ・法人化による人事制度の弾力化のメリットを活かして、高度の専門的知識を必要とする特定プロジェクトに従事する教員を年俸制で雇用（有期）できる「特任教員制度」を創設し、36人の特任教員を採用した。 ・若手研究者の採用を促進するため、人件費管理に留意しつつ、教授定員1人を用いて助手2人（任期制）を採用できる教員配置の仕組みを新たに導入した。	・第1期中期目標期間中に流動化することが決定されている教員定員（90人）を有効に活用して、将来構想に基づく重点分野・領域を担う組織に、教員定員を配置することにより当該組織の強化・充実を図る。 ・教員定員の柔軟な運用方法（教授定員1を助教定員2に振替る制度）を活用して、若手教員の積極的な登用を図ることにより、教員組織の活性化を図る。 ・弾力的な教員の雇用制度（特任教員制度）を活用して、プロジェクト型の教育研究活動のさらなる充実発展を図る。		
			(平成19年度の実施状況) ・「全学教員定員調整委員会」の管理による全学教員定員の一元化の下、将来構想を見据えた上で、重点分野・領域を担う組織に13人の流動定員を配置した。 ・「特任教員制度」を有効に活用して、特定プロジェクト等の教育研究に専属的に従事する特任教員35人を新たに採用した。			
【29】 ・学内の流動化定員について、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、人材を効果的に配置する。			(平成16～18年度の実施状況概略) ・学内の流動化定員について、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、人材を効果的に配置した。各年度の主な配置状況は以下のとおり。 [平成16年度] 実務法学研究科（新設）5人、超域研究機構2人、入学センター1人、保健管理センター	・平成20年度には、「基盤運営部門」「超域研究機構」「新規組織等」に計13人の流動定員を戦略的に配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図る。 ・平成21年度には、本学の教育研究の高度化・活性化等		

		IV	<p>1人 〔平成17年度〕 超域研究機構6人, 社会連携研究センター(新設)1人, キャリアセンター(改組)1人, 地域共同研究センター1人, 脳研究所1人 〔平成18年度〕 危機管理室1人, 評価センター1人, 超域研究機構6人, 保健管理センターに1人 ・このうち, 危機管理室, 評価センターについては, 配置の必要性・緊急性を踏まえ, 当初計画を見直して, 新たに配置することとしたものである。</p>	<p>を図るため, 第I期中期目標期間中に流動化することとしていた教員定員(合計90人)の配置先を決定する。</p>
	<p>【29】 ・学内の流動化定員について, 教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に, 人材を効果的に配置する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) ・平成19年度の流動定員については, 全学の評価業務のマネジメントを行うため「評価センター」に1人, 首都圏における産学連携活動推進するため「東京事務所」に1人, 本学保有の知的財産を社会に広く還元する体制を強化するため「知的財産本部」に1人, 学士課程教育を整備するため「全学教育機構」に1人, 「超域研究機構」のプロジェクト研究に6人を配置し, また, 学系長等の裁量により機動的な教員配置を行うことを可能とする「学系等高度化推進ポスト」に3人を戦略的に配置することを決定し, 教育研究の高度化・活性化, 基盤運営部門の強化を図った。</p>	
<p>【30】 ・職務に対するインセンティブ付与のため, 業務態様に応じた業績評価を, 公正・透明・適正に反映させる人事処遇・報酬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) ・個人評価システムを構築するため, 平成18年度に, 教員については役員会の下に置かれた「人事制度検討専門委員会」において, 事務職員については事務協議会の下に置かれた「事務職員評価制度検討ワーキンググループ」において, 評価基準等の案を策定し, 学内にフィードバックした。 ・教員の研究業績を含めた大学情報データベースの再構築を進めた。</p>	<p>・平成19年度に行った個人評価の試行結果を分析・評価し, 必要な制度の見直しを行う。 ・「人事制度検討専門委員会」及び「事務職員評価制度検討ワーキンググループ」において, 個人評価を反映した人事処遇・報酬システムを検討し, 平成20年度中に, インセンティブ付与のためのシステムを確立し, 実施する。</p>
<p>○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【31】 ・業務態様に応じて, 高度専門分野への学外からの人材登用を柔軟に進める制度を検討する。</p>		IV	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・法人化に伴う人事制度の弾力化のメリットを活かして, 高度の専門的知識等を必要とする特定プロジェクトに従事する教員を年俸制で雇用(有期)できる「特任教員」制度について検討を進め, 平成18年度に導入した。この制度により, 全学教育機構2人, 災害復興科学センター4人, 技術経営研究科5人, 医歯学総合研究科4人, 医歯学総合病院に15人など, 36人の特任教員を採用し, 学外からの</p>	<p>・「特任教員」制度の有効な活用により, 優れた人材を柔軟に登用して, 教育研究活動の一層の高度化・多様化を推進する。</p>

	<p>○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p> <p>【31】 ・業務態様に応じて、高度専門分野への学外からの人材登用を柔軟に進める制度を検討する。</p>	IV	<p>人材登用を積極的に進めた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・「特任教員」制度を活用して、新たに自然科学研究科2人、人文社会・教育科学系1人を採用したほか、平成18年度に特任教員を配置した各組織においても増員するなど、合計55人の特任教員を雇用し、教育研究活動の高度化・多様化に対応できる体制を整えた。</p>	
<p>【32】 ・教職員の適切な処遇のためのキャリアパスの在り方について検討を進める。</p>	<p>【32】 ・教職員の適切な処遇のためのキャリアパスの在り方について検討を進める。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・キャリアパスの在り方について、「人事制度検討専門委員会」において、職種の専門性、業績評価等を踏まえた人事システムを検討した。 ・全学教員定員調整委員会の下に置かれたワーキンググループにおいて、テニユア制等について検討した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・流動定員を活用して、若手教員のキャリアパスを構築するポスト（テニユア制）の配置について、学内の一部の教員組織で導入するシステムを検討し、平成20年度からの導入を見据えた準備を進めた。 ・優秀な教員の学内昇任人事の基準等について学内で検討し、一部の教員組織において策定された。</p>	<p>・優秀な若手教員が適切に処遇される教員人事システムについて引き続き検討を進め、教員組織の活性化を促進する。</p>
<p>【33】 ・産学連携等社会貢献事業を推進する上で、国立大学法と教員個人の利益相反を考慮しつつ、兼業・兼職等に関する適切な制度を整備する。</p>	<p>【33】 ・産学連携等社会貢献事業を推進する上で、国立大学法と教員個人の利益相反を考慮しつつ、兼業・兼職等に関する適切な制度を整備する。</p>	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・教員が積極的に社会貢献及び地域貢献に携わられることに配慮した「新潟大学職員兼業規程」、利益相反や責任相反に対する本学の姿勢を示す「新潟大学利益相反ポリシー」を整備し、セミナーを実施するなど、周知を図った。これに基づき、平成18年度に「新潟大学利益相反管理委員会規程」を制定し、利益相反に関する審査の仕組みを整え、利益相反マネジメントを実施した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・「新潟大学職員兼業規程」、「新潟大学利益相反ポリシー」、「新潟大学利益相反管理委員会規程」について、新任教員FDにおける講習や利益相反マネジメントに基づいた審査を行うなど、兼業・兼職等に関する適切な運用を図った。</p>	<p>・「新潟大学職員兼業規程」、「新潟大学利益相反ポリシー」、「新潟大学利益相反管理委員会規程」を適切に運用し、産学連携等社会貢献事業を推進する。</p>
<p>○任期制・公募制の導入等の教員の流動性向上に関する具体的方策</p> <p>【34】 ・教員の業務態様を考慮しつつ、任期制の導入の拡大を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・教育研究の活性化を図るため、流動定員により配置したポスト、外部資金により配置したポスト等を任期制とするほか、各組織においても任期制の拡大に努め、教員の流動性の向上を図った。各年度の任期制教員の在職者に占める割合、任期制ポスト数は以下のとおり増加した。 [平成16年度] 30.0%、206ポスト増</p>	<p>・今後予定している流動定員による配置ポストは任期制とするほか、既存の組織においても教育研究の活性化の観点から、積極的に任期制を拡大していく。</p>

	<p>○任期制・公募制の導入等の教員の流動性向上に関する具体的方策 【34】 ・教員の業務態様を考慮しつつ、任期制の導入の拡大を図る。</p>	IV	<p>[平成17年度] 32.2%, 15ポスト増 [平成18年度] 37.8%, 82ポスト増</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・引き続き流動定員による新たな配置ポストを任期制としたほか、教授定員1を使用して任期制の助教2人を採用するシステムの活用等、各組織においても任期制の拡大に努め、教員の流動性のさらなる向上を図った。これにより、平成19年度末現在の任期制教員のポスト数は584(任期制教員の占める割合: 40.3%, 16ポスト増)となった。</p>		
<p>【35】 ・教員の募集・採用の公平性 ・透明性を高めるため、公募制を進める。</p>	<p>【35】 ・教員の募集・採用の公平性・透明性を高めるため、公募制を進める。</p>	IV	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・全学教員定員調整委員会において、教員募集、採用の全体計画を一元的に調整するシステムを確立し、公募制を基本とした。必要に応じ学外の専門家に審査を依頼するなど、各学系等で公平性・透明性の高い教員選考を行った。各年度の公募採用率は以下のとおり。 平成16年度: 88.9% 平成17年度: 86.1% 平成18年度: 89.2%</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・教員の登用については、公募原則の徹底を図り、公平・透明な教員採用システムを確立した。これにより、平成19年度の公募採用率は、95.2%となった。</p>	<p>・教員の募集・採用は公募を徹底する基本ルールを教員登用を進めながら、多様な人材を確保し、教員組織の充実を促進する。</p>	
<p>○外国人・女性の教員採用の促進に関する具体的方策 【36】 ・国際レベルの教育・研究を推進するため、外国人教員の募集・採用を進める。</p>	<p>○外国人・女性の教員採用の促進に関する具体的方策 【36】 ・国際レベルの教育・研究を推進するため、外国人教員の募集・採用を進める。</p>	III	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・教員採用においては、国際レベルの教育研究を推進するため、外国人の採用も視野に入れて広く公募を行っており、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用、インターネットの利用等により、外国人教員の採用機会の増大を図った。 ・各年度の外国人教員配置数は以下のとおり。 平成16年度: 21人 平成17年度: 18人 平成18年度: 20人</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・インターネットの利用、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用等により教員募集の情報を発信したほか、交流協定を締結している外国の大学との間の人材交流のための教員ポストを新たに配置するなど、外国人教員の採用機会のさらなる拡大を図った。平成19年度の外国人教員配置数は24人である。</p>	<p>・外国人の登用が可能な教員ポストについては、募集の情報をインターネットの利用により広く発信し、国際レベルの教育研究が全学で行われる体制整備に努める。</p>	
<p>【37】 ・男女共同参画を推進するため、女性の教員の採用及び管理的職種への登用を進め</p>			<p>(平成16~18年度の実施状況概略) ・教員採用の公平性、透明性を確保する観点から公募制を進めており、特に男女共同参画を推進するため、女性教員の任用に努めた。</p>	<p>・女性研究者支援室を活用し、男女共同参画を推進する。</p>	

<p>る。</p>			<ul style="list-style-type: none"> 各年度の新規採用教員に占める女性教員の割合、採用数は以下のとおり。 平成16年度：20.3%（15人） 平成17年度：23.4%（15人） 平成18年度：26.5%（18人） 大学及び各組織の管理的職種に女性を登用した。 医歯学総合病院では、男女共同参画の推進策及び県内で深刻化する医師不足対策として、出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため、平成18年度に短時間勤務の非常勤医師雇用制度を導入し、15人を採用した。 		
	<p>【37】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画を推進するため、女性の教員の採用及び管理的職種への登用を進める。 	IV	<p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画を推進するため、企画戦略本部の下に、女性研究者の支援・育成を目的とした「女性研究者支援室」を設置した。 平成19年度に新規採用した女性教員は20人であり、採用総数の23.3%である。 大学及び各組織の管理的職種に女性を登用した。 出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため、短時間勤務の非常勤医師雇用制度により32人を採用した。 男女共同参画の推進のためベビーシッター育児支援事業を導入し、働きやすい職場環境を整備した。 		
<p>○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【38】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等の募集・採用には、関東甲信越地区（東京を含む）のブロックで実施される統一採用試験を課すとともに、専門知識・能力を必要とする事務職種への人材確保のため、公募制を前提とした柔軟な制度を構築する。 	<p>○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【38】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等の募集・採用には、関東甲信越地区（東京を含む）のブロックで実施される統一採用試験を課すとともに、専門知識・能力を必要とする事務職種への人材確保のため、公募制を前提とした柔軟な制度を検討する。 	III	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 関東甲信越地区の国立大学法人等が合同で実施する「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、この採用試験に合格した者の中から職員採用を実施した。 特に高度な専門的知識を必要とする業務（企画立案又は渉外等の業務）への人材確保を図るため、新たに有期雇用（年俸制）による雇用制度（特任専門員、特任専門職員）を平成18年度から導入し、事務職種への人材確保体制を整備した。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、常勤の事務職員及び技術職員の募集・採用はこの試験に合格した者を対象として実施した。 専門知識・能力を必要とする事務領域の検討を行い、当該領域でどのような人材確保の方法があるのかを検討した。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、透明、公平な職員の採用に努める。 専門知識・能力に応じた公募制を前提とした民間企業経験者等の採用を実施する。 	
<p>【39】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等の職務能力開発・向上を図るため、学内における研修のみならず大学間や民間企業等との連携に 			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等を対象として、新採用職員研修プログラムや県内大学等5機関合同による中堅職員研修、係長研修、キャリアアップ・スキルアップセミナー等を実施し、職員の資質向 	<ul style="list-style-type: none"> 平成20年度から、職階ごとの研修と系別の実務研修にの役割・位置付けを明確にした体系的な人材育成プログラム案を策定し、新たなプ 	

<p>による研修を多角的に推進する。</p>		III	<p>上を図った。特に、本学独自の「事務系職員」を民間派遣研修では、約1カ月の民間企業に於ける業務体験を通じて、業務運営の手法やサービス向上への意識を高めて、修了後は、事務職員意見交換会等を通じた、職員の意識改革の先導的役割を果たした。</p> <ul style="list-style-type: none"> このほか、関係省庁（文部科学省、人事院、総務省等）が実施する研修にも積極的に職員を派遣し、職務能力の開発や向上を図った。 平成18年度に設置した業務改善推進課では、新潟大学の教育研究を支える事務職員であるべき姿について意見交換を行い、認識を共有することにより、組織力の強化及び目的意識の向上を目的とした「事務職員意見交換会」を2回にわたり開催し、延べ365人が参加した。 	<p>プログラムでの研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修内容座学を中心とし、講師参加型研修をから、多くより事務職員のコミュニケーション能力等の向上を図る。 キャリアセンターでは、私立大学及び県内国立大学と連携したキャリア形成支援に関する研修会を継続的に実施する。 平成20年度以降においても各種実務勉強会や説明会を積極的に実施し、事務職員の職務能力の向上に努める。 事務職員の意識改革を一層進めるため、様々なテーマで事務職員意見交換会を開催する。 キャリアアップ・スキルアップセミナー等において、県内私立大学等を加え、参加機関を拡大する。
<p>【39】 ・事務職員等の職務能力開発・向上を図るため、学内における研修のみならず大学間や民間企業等との連携による研修を多角的に推進する。</p>		IV	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度までの実績に加えて、さらに新採用職員研修プログラムを2日間から7日間期間を延ばして内容を充実させた。また、新たに接遇研修を実施して、事務職員の接遇能力の向上を図った。 キャリアアップ・スキルアップセミナーにおいて、平成19年度から、県内大学等5機関から新潟市内の私立大学を加えた10機関を拡大して実施した。その結果、私立大学5大学から計9人の参加者があり、国立私立のそれぞれの立場で意見交換を行うことにより多角的な視点で考えることができ、研修効果が上がった。 「事務系職員民間派遣研修」により、事務職員1人を、約1カ月新潟日報社に派遣した。 キャリアセンターでは、私立大学及び県内国立大学と連携したキャリア形成支援に関する合宿研修を行い、教職員のスキルアップを図った。 事務職員の職務能力向上の推進を図るため、各事務部（6部課）において、人事労務、財務・決算、学生のメンタル面での指導法などの実務に関する勉強会や説明会を開催した。 「教員が期待する事務職員像」、「学生が期待する事務職員像」、「地元企業から見た大学とは」などをテーマに、「事務職員意見交換会」を開催（平成19年10月、11月、20年1月）し、延べ460人を超える事務職員が参加した。 	
<p>【40】 ・大学運営の活性化及び地域連携の推進のため、県内の国立大学法人等を中心に、法人化後の円滑かつ効果的な人事交流を引き続き進める。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内文部科学省関係機関で組織する「人事交流推進委員会」を開催し、大学運営の活性化及び地域連携の推進のため、引き続き、積極的な人事交流を推進していくことを確認した。具体的には、長岡技術科学大学、上越教育大学、長岡工業高等専門学校及び妙高青少年自然の家との人事交流のほか、文部科学省、日本学術振興会、大学評価・学位授与機構、放送大学学園、国立青少年教育振興機構との間で人事交流を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 「人事交流推進委員会」における人事交流の積極的推進方針に基づき、県内各機関との交流を行うほか、職員の資質向上のため、文部科学省及び同省関係機関との人事交流も積極的に推進していく。

	<p>【40】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学運営の活性化及び地域連携の推進のため、県内の国立大学法人等を中心に、法人化後の円滑かつ効果的な人事交流を引き続き進める。 	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「人事交流推進委員会」を開催し、引き続き県内各機関の間で積極的に人事交流を推進していくことを確認した。 この方針に基づき、長岡技術科学大学、上越教育大学、長岡工業高等専門学校との間で人事交流を行ったほか、大学運営興会の活性化のため、文部科学省、日本学術振興会、大学評価・学位授与機構、放送大学との間でも人事交流（合計19人）を行った。 		
<p>○快適な教育環境・職場環境の確保に関する具体的方策</p> <p>【41】</p> <ul style="list-style-type: none"> セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する相談体制を整備し、防止策を充実する。 		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程及び人権問題委員会規程を整備するとともに、学生向けに「学生なんでも相談窓口」を開設し、相談しやすい環境と迅速かつ適切に対応できる体制を整備した。 人権侵害の防止策として、学生便覧への掲載、リーフレットの作成配布、本学ウェブサイトでの相談窓口案内等の充実を図った。 アカデミック・ハラスメントについては、学生指導特別研究協議会において、各組織の学生指導担当教員及び学務事務担当職員を対象に、アカデミック・ハラスメントの防止に関する講演や協議を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 「セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に関する手引き」、「キャンパスライフスタートガイド」、本学ウェブサイト等によりセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止について周知徹底を図る。 「学生なんでも相談窓口」においては、相談しやすい環境と相談を迅速かつ適切に対応できる体制を整備する。 	
	<p>○快適な教育環境・職場環境の確保に関する具体的方策</p> <p>【41】</p> <ul style="list-style-type: none"> セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する相談体制を整備し、防止策を充実する。 	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に関する手引き」を改訂し、各組織の長及び相談員並びに各学系等事務担当者に配付し周知を図った。 学生に対しては、「キャンパスライフスタートガイド」を新規に作成し、新入生に配付及び本学ウェブサイトに掲載することによりセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止について周知を図った。 		
<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</p> <p>【42】</p> <ul style="list-style-type: none"> 常に適切な人員管理を行うため、業務を不断に見直すとともに、外部委託等の導入により組織の効率化・合理化を推進する。 			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務改善を積極的に推進するため、平成18年度に理事直属組織として「業務改善推進課」を新設し、141項目からなる「業務の効率化・合理化、サービスの向上に向けた改善の課題と改善方策」を取りまとめた。また、外注化を含めた合理化・効率化について検討し、平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化することを目標とした。「事務の外注化実施計画」を策定した。この計画に基づき、毎年度見直しを行いながら外注化を実施することとした。 重複業務、外注可能業務、簡素合理化可能業務等について検討を行い、医事課レセプト業務を外注するとともに、宿舍管理業務の外注化を実施した。 このほか、各種外部委託契約において複数年契約を行うなど、業務の効率化を図るとともに、経費縮減（平成18年度：約1,700万円）を実現した。 	<ul style="list-style-type: none"> 「業務の効率化・合理化、サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」について、実情調査を実施するとともに、改善検討事項の進行管理を行う。 「事務の外注化実施計画」については、年度ごとに各事務部の実情を調査し、見直しを行いながら適切な外注化を進め、組織の効率化・合理化を推進する。 	

	<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【42】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常に適切な人員管理を行うため、業務を不断に見直すとともに、外部委託等の導入により組織の効率化・合理化を推進する。 	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年7月～8月に「業務の効率化・合理化、サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」について、各事務部の実務担当者（延べ208人が参加）からの実情調査を実施し、改善すべき事項とした145事項（平成19年度末現在）のうち、事務局と部局での重複業務の見直しによる事務効率化などの118事項について改善を実施した。 ・「事務の外注化実施計画」に基づき、平成19年度には、人事関係事務、会計関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務・患者給食業務の7人分の業務を派遣職員やパート、業務委託に切り替えるなど計画どおり実施した。これにより、給食業務を担っていた職員を病棟の栄養指導員として配置し、業務の効率化とともに患者サービスの向上を実現した。 ・平成20年度実施計画については、実情調査の結果6人分の外注化を実施することを決定した。 	
<p>【43】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究の実施体制を改善するため、教員組織の見直しや事務組織のブロック化等を図る。 	<p>【43】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究の実施体制を改善するため、教員組織の見直しを行うとともに、事務組織のブロック化等を図るための検討を行う。 	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育活動の高度化と研究活動の飛躍的な発展を図るため、平成16年度に「教育研究院」制度を発足させ、教員の所属組織を、従来の「学部、研究科」から教育研究院に置かれる「人文社会・教育科学系」「自然科学系」及び「医歯学系」の3学系に移行した。 ・これに併せて、教員の所属組織（学系）に対応した事務組織について検討を進め、従来の「学部事務部」「人文社会・教育科学系事務部」「自然科学系事務部」「医歯学系事務部」及び「病院事務部」に再編統合し、学系の円滑な運営を図った。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系に対応するために再編統合した事務部において、部局長との連絡調整や事務局・外部との対応窓口の一本化を行うなど、学系の円滑な運営を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度には、平成18年度に行った事務組織の再編等の検証を行い、より機能的な事務組織の検討を行う。 ・人文社会・教育科学系事務部では、教育実習業務処理の一元化及び教員免許更新制度の導入等に伴う学務部と学系事務部の共同化に向けた検討を進める。
<p>【44】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の活性化や効率化を進めるとともに、人件費を適正に管理する。 	<p>【44】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の活性化や効率化を進めるとともに、人件費を適正に管理する。 	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「行政改革の重要方針」に示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成17年度に総人件費縮減に係る基本的な方針を決定するとともに、これに基づき、現状分析、中長期的予測を踏まえた視点で検討・管理を行った。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の採用計画及び事務職員の外注化を踏まえ、平成19年度から平成21年度までの人件費に係るシミュレーションを行い、適正な人事管理を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、採用計画等に基づく人件費シミュレーションを行い、適正な人事管理を行う。また、第2期中期目標期間の人件費シミュレーションを行い、大枠のシミュレーションにおける予算とのバランス等を検討する。
<p>【45】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定） 			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「行政改革の重要方針」に示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成17年度に決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成2

<p>において示され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。</p>	<p>【45】 ・「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、概ね1%の人件費の削減を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>した平成22年度までの総人件費縮減に係る基本的な方針に基づき、平成18年度には当初計画1%削減を上回る人件費削減を達成した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) ・総人件費改革の基準となる予算額に対して、平成19年度の削減計画1%を上回り、平成18～19年度の人件費削減は2%を上回った。</p>	<p>1年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>		

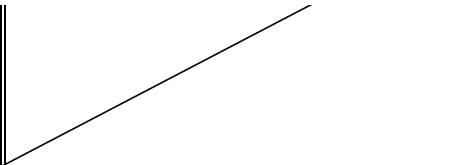

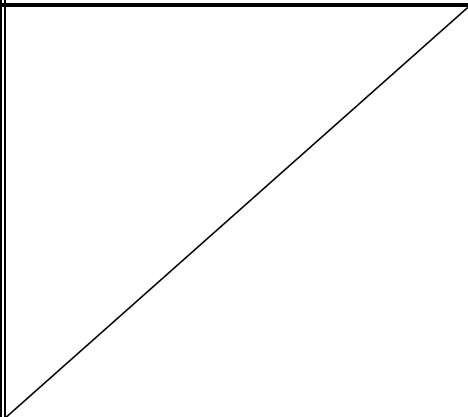

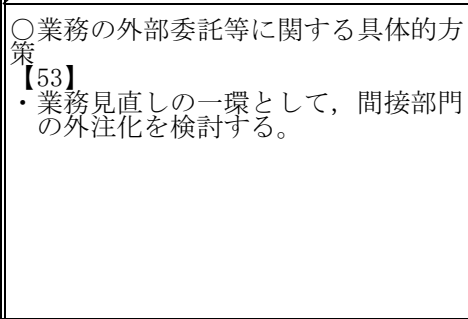
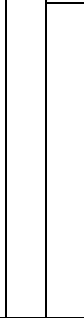
I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標
 ・各種事務の集中化・情報化等により、事務処理の簡素化・効率化を図り、事務組織・職員配置の再編合理化を進める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年度	年度
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 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策【46】 ・事務組織全体の再編・集中化を実施し、職員の効果的な配置を進める。	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 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策【46】 ・事務組織全体の再編・集中化を実施し、職員の効果的な配置を進める。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度には、研究活動の推進、産学連携、国際交流等の社会連携の強化を図るため、「研究支援部」を設置した。 ・教員の所属組織（学系）に対応した事務組織の在り方について検討を進め、従来の「学部事務部」を「人文社会・教育科学系事務部」「自然科学系事務部」「医歯学系事務部」及び「病院事務部」に再編統合するなど、職員の効果的な配置を進めた。 ・平成18年度には、「業務改善推進課」の新設、「学術情報部」（事務情報化推進室と附属図書館事務部を再編統合）の新設等、事務組織全体の抜本的な見直しを行った。さらに、「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について」検討を行い、役職者数の削減等を含む今後の改善計画を取りまとめた。	・「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について（平成18年度策定）」に基づき、平成20年度には、副課長ポスト1、係長・専門職員ポスト13を、主任・一般職員等に振り替える。また、平成21年度における実施計画を策定し、副課長、係長・専門職員ポストを主任・一般職員等に振り替える。 ・平成20年度には、平成18年度に行った事務組織の再編等の検証を行い、より機能的な事務組織の検討を行う。		
			(平成19年度の実施状況) ・「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について（平成18年度策定）」に基づく役職者数の削減（副課長ポスト3、係長・専門職員ポスト7）を行い、主任・一般職員等に振り替えるとともに、専門職員の係体制への移行、係の統合について各事務組織単位で検討を行い、実施した。 ・医歯学総合病院の再開発・経営戦略等に機能的に対応するため、平成20年度から病院事務組織を再編することを決定した。			
【47】 ・本部と部局等の事務の見直しを図り、重複事務の解消、業務のスリム化・機動化を図る。			(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16、17年度には事務改善検討専門委員会の下にワーキンググループを設置し、外注化、省力化、効率化、廃止可能な業務等について、幅広く学内から意見等を聴取するなどの調査を実施し、検討を行った。 ・平成18年度には、業務改善を積極的に推進するため、「業務改善推進課」を新設し、同課が中心となり、全事務組織からヒアリングを行い、141項目からなる「業務の効率化・合理化、サービスの向上に向けた改善の課題と	・「業務の効率化・合理化、サービスの向上に向けた改善の課題と改善方策」について、実情調査を実施するとともに、改善検討事項の進行管理を行う。		

		III	<p>改善方策」を取りまとめた。特に、重複事務の解消として、共同研究関係事務を見直し、産学連携課への一元化を実施するほか、各種調書等におけるデータ管理や部局等への共通に係る重複作業を解消するため、学内共通データベースの構築等の検討を進めた。また、重複業務の解消及び人事異動時の円滑な業務遂行を目的として、事務職員が行う各業務について「業務手順書」の作成を進めた。</p>		
	<p>【47】 ・本部と部局等の事務の見直しを図り、重複事務の解消、業務のスリム化・機動化を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) ・平成19年7月～8月に「業務の効率化・合理化、サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」について、各事務部の実務担当者（延べ208人が参加）からの実情調査を実施し、改善すべき事項とした145事項（平成19年度末現在）のうち、事務局と部局での重複業務の見直し等による事務効率化などの118事項について改善を実施した。 ・「広報の充実」、「学内共通基礎データの共有化」、「学生窓口対応」など5つの全学的な業務改善プロジェクトを立ち上げ、改善の取組を推進するとともに、重複事務の解消・効率化についての検討を行った。</p>		
<p>【48】 ・業務の標準化・マニュアル化を図り、業務の効率化・合理化を進める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・「業務処理マニュアル財務会計」、「安全衛生管理マニュアル」及び「職場巡視マニュアル」等を作成・活用し、業務の効率化・合理化を図った。 ・業務改善推進課（平成18年度新設）を中心として、①事務の効率化・合理化及びサービス向上に向けた業務の見直し、②組織内における業務内容の明確化・共有化、③人事異動時の円滑な業務遂行の推進を目的とした「業務手順書」の作成等を全学的に進めた。</p>	<p>・全学で業務手順の統一化が求められる業務や部局で重複している業務を中心に、「業務手順書」を比較分析し、標準的な「業務手順書」を示し、一層の業務の標準化・効率化・合理化を図る。</p>	
	<p>【48】 ・業務の標準化・マニュアル化を検討する等、業務の効率化・合理化を進める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) ・「業務手順書」の作成等を全学的に進めるとともに、全学で業務手順の統一化が求められる業務や部局と事務局で重複している「科学研究費補助金受入関係業務」、「教育職員免許取得関係業務」、「建物一時使用業務」など9業務について、各事務部の「業務手順書」を比較分析し、標準的な「業務手順書」を示し、業務の標準化・効率化・合理化を図った。</p>		
<p>【49】 ・各学部等の情報機器やデータを有効活用し、学生の履修手続き・成績処理・成績証明書等の各種申請等を含めて電子システム化を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度には、学生の履修手続・成績処理・成績証明書等の各種申請等を含めて、「証明書発行システム」を整備し、電子システム化を図り有効活用した。 ・新しい学士課程教育の円滑な実施を図るため、新たな学務情報システムを導入し、平成18年度に運用を開始した。 ・また、同システムに就職希望状況、進路内定状況及び企業等からの求人情報等を包含する就職支援システムも導入し、学生ポータル</p>	<p>・「副専攻」の履修を促進させるため、当該学生の履修状況から副専攻プログラム修了までのシミュレーションや認定申請の手続等のシステム化を図る。 ・新学務情報システムの利便性等を周知するため、学生会及び教職員に対する説明会の開催及びマニュアル等を作成する。</p>	

	<p>【49】 <ul style="list-style-type: none"> 各学部等の情報機器やデータと学務情報システムとを有機的に活用し、学生の履修手続き・成績処理・成績証明書発行等の各種申請等を含めて電子システム化を図る。 </p>	III	<p>活用による学生支援の充実を図った。</p> <p>(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 従来、保健管理センターが管理していた学生の健康情報を統合型の学務情報システムにおいて一括管理するため、新たに「健康管理システム」を構築するとともに、既存の「証明書発行システム」(健康診断証明書発行)及び「学生カルテシステム」(健康情報開示)との連携を実現した。 学務情報システムのメール機能を活用し、就職関係の情報提供を行うとともに、ガイダンス及びガイドブック等により、就職支援システムの活用について学生に周知を図った。 </p>	<ul style="list-style-type: none"> 就職支援システムでは、進路希望調査や進路内定届等の見直しを進め、同システムの改善を図る。
<p>○複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【50】 <ul style="list-style-type: none"> 職員研修等について共同で行う体制を整える。 </p>	<p>○複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【50】 <ul style="list-style-type: none"> 職員研修等について共同で行う体制を整える。 </p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 職員研修については、県内大学等5機関(長岡技術科学大学、上越教育大学、長岡工業高等専門学校、妙高青少年自然の家及び新潟大学)が共同で行う体制を敷いて、①新規採用職員研修、②中堅職員研修、③係長研修、④キャリアアップセミナー、⑤スキルアップセミナー等を共同で実施した。 (社)国立大学協会が主催する「実践セミナー」(関東・甲信越地区及び東京地区の26大学が共同実施)において、平成18年度には本学で「情報の部」を開催した。 </p>	<ul style="list-style-type: none"> 県内大学等5機関合同により、対象や内容を充実させた新たな人材育成プログラム「キャリアアップ・スキルアップセミナー」を実施し、私立大学の参加も拡大する。 5大学共同で実施するe-ラーニングを利用した職員研修を、事務職員の実務研修の一環として位置付け、受講者数を拡大する。
<p>【51】 <ul style="list-style-type: none"> 事務職員についての新規採用資格試験の実施は、他大学と共同して行う。 </p>	<p>【51】 <ul style="list-style-type: none"> 事務職員についての新規採用資格試験の実施は、他大学と共同して行う。 </p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 「キャリアアップ・スキルアップセミナー」において、平成19年度から、県内大学等5機関から新潟市内の私立大学を加えた10機関に拡大して実施した。その結果、私立大学5大学から計9人の参加者があり、国立私立のそれぞれの立場で意見交換を行うことにより多角的な視点で考えることができ、研修効果が上がった。 e-ラーニングを利用した職員研修(労務管理、知的財産権、ファイナンス入門などの16コース)を、東京医科歯科大学、東京海洋大学、横浜国立大学、東京工業大学、新潟大学の5大学共同で実施した。 </p>	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、事務職員の新規採用試験に合格者を対象とするシステムを維持することにより、事務職員採用の透明性・公平性の確保を図る。
<p>【51】 <ul style="list-style-type: none"> 事務職員についての新規採用資格試験の実施は、他大学と共同して行う。 </p>	<p>【51】 <ul style="list-style-type: none"> 事務職員についての新規採用資格試験の実施は、他大学と共同して行う。 </p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 関東甲信越地区の国立大学法人等が合同で実施する「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、同試験に基づき職員を採用(平成17年度：10人、平成18年度：10人)した。 </p> <p>(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 引き続き「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、同試験に基づき16人の職員を採用した。 </p>	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、事務職員の新規採用試験に合格者を対象とするシステムを維持することにより、事務職員採用の透明性・公平性の確保を図る。
<p>【52】 <ul style="list-style-type: none"> 事務情報化において、他大学と連携・協力を推進する </p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 「国立大学法人等情報化推進協議会」における「関東C地区国立大学等情報化推進協議会」 </p>	<ul style="list-style-type: none"> 「国立大学法人等情報化推進協議会」における「関東C地区国立大学等情報化推進協議会」

<p>体制を整備する。</p>		<p>III</p>	<p>に所属して活動を行い、汎用システムの利用及び全府省共済組合システム等について協議を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ソフトウェア資産の管理体制を構築し、管理体制における他大学との連携・協力について検討した。 	<p>協議会」に所属して活動を行う。</p>	
<p>○業務の外部委託等に関する具体的方策 【53】 ・業務見直しの一環として、間接部門の外注化を検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「業務改善推進課」を新設し、141項目からなる「業務の効率化・合理化、サービスの向上に向けた改善の課題と改善方策」を取りまとめた。また、外注化を含めた合理化・効率化について検討し、平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化する「事務の外注化実施計画」を策定した。この計画に基づき、毎年度見直しを行いながら外注化を実施することとした。 医歯学総合病院の医事課業務の一部外注化や、宿舍管理業務の外注化を実施した。 このほか、各種外部委託契約において複数年契約を行い、業務の効率化を図るとともに、平成18年度には約1,700万円の経費縮減を実現した。 	<ul style="list-style-type: none"> 「事務の外注化実施計画（平成18年度策定）」については、年度ごとに各事務部の実情を調査し、見直しを行いながら適切な外注化を進め、組織の効率化・合理化を推進する。 	
<p>○業務の外部委託等に関する具体的方策 【53】 ・業務見直しの一環として、間接部門の外注化を検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「事務の外注化実施計画（平成18年度策定）」に基づき、平成19年度には、人事関係事務、会計関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務・患者給食業務の7人分の業務を派遣職員やパート、業務委託に切り替えるなど計画どおり実施した。これにより、給食業務を担っていた職員を病棟の栄養指導員として配置し、業務の効率化とともに患者サービスの向上を実現した。 20年度実施計画については、実情調査の結果6人分の外注化を実施することを決定した。 		
			<p>ウェイト小計</p>		
			<p>ウェイト総計</p>		

[ウェイト付けの理由]

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

(1) 教育研究院

平成16年4月に正式に発足させた教育研究院は、教員の所属組織となるものであり、従来の学部又は研究科所属であった教員を、「人文社会・教育学系」「自然科学系」「医歯学系」のいずれかの学系に所属させるものである。教育研究院の活用により、教員定員の全学一元化や学系を中心とした効率的・機動的な大学運営など、学長のリーダーシップの下に全学協力体制を確立するとともに、効率的・機動的な大学運営が可能となった。

(2) 教員定員の全学一元化

平成16年度から、教員定員を全学一元化して運用することとした。具体的には、退職や転出で教員ポストに空席が生じ、当該ポストを用いようとする場合、各組織（人事単位）は必ず全学教員定員調整委員会（委員長：学長）に定員配置を要求し、その承認を得なければならないこととした。

(3) 新たな教員採用の仕組み

平成18年度から、一定の条件の下、教授定員1人を用いて助手2人（任期制）を採用できる仕組みを新たに導入した。この制度により、若手研究者の採用を促進し、教育研究の活性化を図ることができることとなった。

【平成19事業年度】

(1) 学系長等の裁量による教員定員の運用

流動定員の配置先について、学系長等の裁量による教員定員運用を可能とする「学系等高度化推進ポスト」を設けることを決定した。

(2) プロジェクト推進に関する全学的な取組

各種GPやCOEの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的な取組を推進するため、企画戦略本部の下に「プロジェクト推進室」を設置した。

2. 共通事項に係る取組状況

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

① (H16～18)「企画戦略本部」の活用による戦略的な法人運営

学長の主導により戦略的施策・方針を企画立案することを目的として、平成16年度に「企画戦略本部」（学長、理事等で構成）を設置し、次のような施策・方針を企画立案・実行した。

ア. (H16～18, H19) 毎年度の予算編成の基本方針

継続的に安定した財政基盤を確立するため、今後の財務運営を中長期的に計画・展望した予算編成の基本方針を、年度ごとに策定した。

イ. (H16～18) 自己収入獲得のための行動計画

中期目標・中期計画の事業期間において、外部研究資金その他の自己収入経費の増額並びに一定した額の確保、さらにこれに伴う事業経費の適正配分を図るため、数値目標を掲げて推進を図った。

ウ. (H16～18)「コア・ステーション」制度の創設

学部、研究科等の既存の学内組織にとらわれない教員等のグループが、高度な大学教育プログラムの開発や卓越した研究拠点の形成を目指して行う教育・研究活動を、申請に基づき学長が認定する制度を設けた。

エ. (H16～18)「特任教員」制度（年俸制、有期雇用）の創設

法人化による人事制度の弾力化のメリットを活かして、高度の専門的知識を必要とする特定のプロジェクトに従事する教員を年俸制で雇用（有期）できる「特任教員制度」を創設した。

オ. (H16～18)「災害復興科学センター」の設置

中山間地における自然災害について、学術面から支援するとともに復興支援策等を提言することを目的とした「災害復興科学センター」を設置した。

カ. (H16～18) 人件費削減への対応方針

「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、「平成21年度までに概ね4%の人件費を削減する」という、本学の対応方針を決定した。

キ. (H16～18) 任期制教員の再任審査に関する基本方針

任期制教員の再任審査について、審議機関、審査時期等を含めた基本方針を策定した。

ク. (H16～18) 戦略的教育・研究プロジェクト経費の創設

トップダウンによる「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を創設した。本経費は、競争的資金獲得が見込まれるプロジェクト、本学の独自性をアピールできるプロジェクトを、執行部主導で選定・支援する制度であり、7件の支援を開始した。（平成20年度までの3年間で総額2億円）

ケ. (H16～18, H19) 流動定員による戦略的・効果的な教員配置

教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図るため、教員定員の一部（第I期中期目標期間中に90人）を流動化し、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、戦略的・効果的な定員配置を行った。

コ. (H16～18) 大型設備等特別整備制度の創設

大型設備の導入を推進するため、寄附金の余裕資金を財源とした学内融資制度「大型設備等特別整備制度」を創設し、迅速な大型設備の整備を可能とした。

サ. (H16～18) 東京事務所の設置

首都圏における新潟大学の教育・研究・社会連携等各種情報の発信・収集や企業・同窓生等との交流を通じた産学官連携の推進等を図るとともに、入学者の確保・学生の就職活動支援や新潟大学の全般的な広報活動等を行っていくことを目的として、新潟大学東京事務所を設置した。

シ. (H19) 女性研究者支援室の設置

女性研究者並びに研究者を目指す女性たちが、教員、研究員、学生などの立場にかかわらず、男性と同様に研究・勉学に従事できるように、様々な支援活動を推進することを目的として、「女性研究者支援室」を設置した。

ス。(H19)プロジェクト推進室の設置
各種GPやCOEの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的な取組を推進するため、企画戦略本部の下に「プロジェクト推進室」を設置した。

②(H16～18, H19)「大学運営会議」の活用による円滑な法人運営
執行部内で大学運営全般について協議することを目的として「大学運営会議」(学長, 理事, 副学長, 事務局各部長で構成)を設置し, 円滑な法人運営に努めた。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

①(H16～18, H19)流動定員による教員配置
教育研究の高度化・活性化, 基盤運営部門の強化を図るため, 第I期中期目標期間中に90人の教員定員を流動化し, 計画に沿って, 各人事単位(学系)が教員定員を拠出した。これを用いて, 平成18年度までに33人, 平成19年度に13人の流動定員を配置した。

②(H16～18, H19)学長裁量経費による予算配分
法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な予算配分を行うため, 学長裁量経費として以下の措置を行った。
ア. プロジェクト推進経費
学内公募により優れたプロジェクトを選定し, 経費配分を行うもの(ボトムアップ)。
イ. インセンティブ経費
学系, 学部等の学内各部局の業務に対する貢献度を評価し, その評価に基づき経費配分を行うもの(貢献度評価)。
ウ. 戦略的教育・研究プロジェクト経費
競争的資金獲得へのステップアップが見込まれるプロジェクト, 大学の独自性をアピールできるプロジェクトを, 執行部主導で選定し, 経費配分を行うもの(トップダウン)。

(3) 資源配分に対する中間評価・事後評価等

①(H19)流動定員の配置先の見直し
流動定員等ワーキンググループを設置し, これまでの配置実績を検証するとともに, 今後の配置計画の見直しを行った。必要に応じて, 当初の配置計画を一部変更する等の措置を行った。

②学長裁量経費の配分に係る見直し
ア.(H16～18)プロジェクト推進経費の選考について, 評価指標となる採択基準を明確にした。
イ.(H16～18)超域研究機構のプロジェクト採択について, 新分野の開拓, 社会的ニーズへの対応等の観点からなる審査基準を明確にした。
ウ.(H19)審査基準に基づき, 超域研究機構の第1期プロジェクト(H15～20)のうち発展性が見込まれる11課題について認定し, 継続支援を行うこととした。

(4) 業務運営の効率化

①(H16～18, H19)業務の合理化・効率化
業務改善を推進するため, 理事(事務総括担当)直属の事務組織として「業務改善推進課」を新設し, 同課を中心として次の取組を行った。
ア.(H16～18)141項目からなる「業務の合理化・効率化, サービス向上に向けた課題と改善方策」を策定した。
イ.(H16～18)アの方策に基づき改善を実施した。
ウ.(H19)イについて, 関係部署における取組の進捗状況のフォローアップを行った。
エ.(H16～18)平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化する「事務の外注化実施計画」を策定した。
オ.(H19)エの計画に基づき, 計画的に外注化を実施した。
カ.(H16～18, H19)重複事務の解消や, 人事異動時の業務引継の円滑化を図るため, 事務職員が行う各業務について「業務手順書」の作成を推進した。

②事務組織の再編
法人化後の事務組織の運営状況を点検し, 合理化・強化すべき業務等を把握した上で, 以下のとおり事務組織を再編した。
ア.(H16～18)業務改善を推進するため, 「業務改善推進課」を新設した。
イ.(H16～18)教育研究院制度に基づく学系を中心とした運営を円滑に行うとともに, 効率化を図るため, 従来の学部事務長制を廃止し, すべての「学部事務部」を「学系事務部」に再編統合した。
ウ.(H16～18)外部資金獲得等の機能を強化するため, 研究支援部について増員を行う等, 組織を充実させた。
エ.(H16～18)全学の情報化推進・企画調整機能を強化するため, 従来の図書館事務部と総務課情報化推進室を再編統合し, 新たに「学術情報部」を設置した。
オ.(H16～18)全学教育機構の事務体制の充実, 学務に関する企画立案機能を強化するため, 学務関係部門を「学生支援課」と「教務課(全学教育機構事務室)」に再編した。
カ.(H16～18)「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について」を策定した。
キ.(H19)カに基づき, 役職者数の削減等を行った。

(5) 収容定員の充足状況

本学の課程毎の収容定員の充足状況は以下のとおりであり, 収容定員を適切に充足した教育活動を行っている。

- ①(H16)学士課程 114.0%, 修士課程 113.6%, 博士課程 111.8%, 専門職学位課程 103.3%
- ②(H17)学士課程 112.8%, 修士課程 101.7%, 博士課程 112.9%, 専門職学位課程 100.8%
- ③(H18)学士課程 111.5%, 修士課程 112.5%, 博士課程 107.4%, 専門職学位課程 92.0%

- ④ (H19) 学士課程 110.2%, 修士課程 112.3%, 博士課程 106.2%, 専門職学位課程 96.8%

(6) 外部有識者の積極的活用

- ① (H16～18) 知的財産本部会議に学外専門家を、超域研究機構運営委員会に学外有識者を加えることにより、知的財産の取扱いに関する多面的な審議や、社会的な要請を反映させることを可能とした。
- ② (H16～18) 工学部、歯学部では学識経験者等を委員とする学部運営諮問会議等をそれぞれ設置し、学外有識者からの意見の活用に努めた。
- ③ (H19) 知的財産本部会議、発明審査委員会に、(株)新潟TLOや特許事務所から発明コーディネーター等の学外専門家の出席を求めて、社会での利活用に向けた実践的な審議を行った。
- ④ (H19) 各部署においても、人文社会・教育科学系懇話会や歯学部諮問会議など学外有識者の意見を反映させる体制を整備し、部局運営の改善に活用した。

(7) 監査機能の充実

- ① (H16～18) 監事監査を円滑に遂行するため、監事の下に「監事室」を設置した。
- ② (H16～18, H19) 学内各組織における業務の実施状況等について調査を行い、併せて監事の業務監査報告による指摘事項についての取組状況の把握に努めた。
- ③ (H16～18) 財務会計業務の適切な運営を確保するため内部監査規程等を整備した。
- ④ (H16～18, H19) 内部監査規程等に基づき会計面における内部監査を実施した。
- ⑤ (H16～18) 監査機能の連携を図るために「四者協議会（監事、理事、会計監査人、内部監査部署）」を設置した。
- ⑥ (H16～18, H19) 四者協議会において、業務の実状や問題点等についての意見交換を行った。
- ⑦ (H19) 「新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針」等を定め、内部監査とも連動した責任ある研究費等の使用のための管理・運営体制を整備した。
- ⑧ (H19) 科学研究費補助金に係る内部監査（無作為抽出した研究課題53件を対象）を実施した。

(8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し

- ① (H16～18) 企画戦略本部の下に評価センターを設置し、教育研究組織について業績評価を行う体制を整備した。
- ② (H16～18, H19) 社会需要・要請等を踏まえて教育研究組織の見直しを行い、必要な組織の整備を行った。

(9) 学術研究活動推進のための戦略的取組

- ① 教育研究組織の新設
社会の要請等に対応し、次の教育研究組織を新設した。
- ア. (H16～18) 高い能力と資質を備えた法曹を養成するための専門職大学院「実務法学研究科」
- イ. (H16～18) 社会の変化に応え、保健・医療機関で活躍できる高度医療専門職者を育成するための「保健学研究科」
- ウ. (H16～18) 新しい学士課程教育を構築するための「全学教育機構」
- エ. (H16～18) 社会との連携強化のための「社会連携研究センター」

- オ. (H16～18) 学生のキャリア形成支援のための「キャリアセンター」（就職部を改編）
- カ. (H16～18) 中山間地における自然災害についての学術面からの支援や、復興支援策等の提言を目的とする「災害復興科学センター」
- キ. (H16～18) 地域企業の持続的発展に資するための、社会人を対象とした文理融合型の専門職大学院「技術経営研究科」
- ク. (H19) 男女共同参画の観点を踏まえた、女性研究者の支援・育成等を図るための「女性研究者支援室」
- ケ. (H19) 各種G PやC O Eの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的な取組を推進するための「プロジェクト推進室」

② 「コア・ステーション制度」の活用

学内の自主的な学際的研究グループを研究拠点形成に発展させるために設けた「コア・ステーション制度」に基づき、17のコア・ステーション（平成18年度までに12、平成19年度に5）を認定し、それぞれが多彩な教育研究活動を行うとともに、特別教育研究経費や大型の競争的資金等を獲得している。

③ 既存組織の位置付けの見直し

- ア. (H16～18) 人文社会・教育科学系において、人間形成分野と教員養成分野との連携協力を促進するなど、教育活動の高度化と研究活動の発展を図るため、人文学部と教育人間科学部にかかわる系列を再編した。
- イ. (H16～18) 新潟県中越地震を契機に、中山間地における災害に対する復興モデル構築への総合的学術研究の推進を図るための体制として、既存の「積雪地域災害研究センター」を発展的に改組し、新たに「災害復興科学センター」を設置した。
- ウ. (H19) 教育人間科学部を教育学部に改組し、学校教員養成課程の入学定員を40人増加することとした。また、教育学研究科の入学定員を15人増加（うち10人は1年制のコース）することとした。
- エ. (H19) 学生・教育支援センター群を構成していたキャリアセンター及び保健管理センターを、社会情勢の変化による役割の拡大等を踏まえ、より機動的・戦略的な運営を行うため「学長・理事直属組織」に移行した。

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

中期目標
 ・外部研究資金を大学における教育研究の活性化及び大学評価の重要なファクターの一つとして捉え、その導入等を積極的に進める。また、積極的な広報活動を通して社会との連携強化を図り、公開講座等の自己収入の増加に努める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置 ○科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策【54】 ・企画戦略本部において、科学研究費補助金等の競争的資金や共同研究、受託研究、寄附金等の外部資金の獲得、寄附講座・寄附研究部門の設置、公開講座等の社会貢献活動の推進、技術移転の推進や研究成果・教材の出版等、自己収入の増加に係る諸事業について、明確な数値目標を掲げた行動計画を策定し、大学全体として戦略的・具体的取組を推進する。	1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置 ○科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策【54】 ・企画戦略本部において、科学研究費補助金等の競争的資金や共同研究、受託研究、寄附金等の外部資金の獲得、寄附講座・寄附研究部門の設置、公開講座等の社会貢献活動の推進、	IV	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に、企画戦略本部において「新潟大学における自己収入の増加に関する目標を達成するための行動計画」を策定し、学内に周知を図った。この行動計画には、科学研究費補助金、受託研究、共同研究、助成団体からの寄付金、寄附講座・寄附研究部門、公開講座及び技術移転に関する実施料等収入の第I期中期目標期間中の数値目標を掲げて、自己収入確保を推進することとした。 ・平成18年度には、受託研究は144件、5億674万円（平成15年度比61件増、2億6,498万円増）、共同研究は157件、1億8,685万円（平成15年度比85件増、9千686万円増）となり、受託件数、共同研究の件数は、行動計画目標を達成した。このほか、外部資金獲得をさらに促進するために「外部資金獲得推進経費」の新設などによって、平成18年度の外部資金（科学研究費補助金、受託研究、共同研究、奨学寄附金等）の獲得額は、合計約28億1,800万円となった。（平成15年度比5億1,635万円、22.4%の増） ・平成19年度予算において、収入見合経費である「公開講座実施経費（講習料）、図書館経費、農場経費、演習林経費、寄宿舍経費」に加え、新たに「建物一時貸付経費」についても、収入実績に応じたインセンティブを付与することとした。	・「自己収入の増加に関する行動目標を達成するための行動計画」に基づき、シーズプレゼンテーションをはじめとされた学内外への情報発信、ガイダンス等の充実を図り、新たに「科学研究費補助金応募支援プログラム（仮称）」を開始するなど行動目標の達成を図る。		
				IV	(平成19年度の実施状況) ・各種G PやCOEの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的な取組を推進するため、企画戦略本部の下に「プロジェクト推進室」を設置した。 ・「自己収入の増加に関する行動目標を達成するための行動計画」に基づき、シーズプレゼンテーションをはじめとされた学内外に対する情報発信、ガイダンスの充実等を図った。 ・これらの取組の結果、平成19年度の外部資金（科学研究費補助金、受託研究、共同研究、奨学寄附金等）の獲得額は、合計約27億5,400		

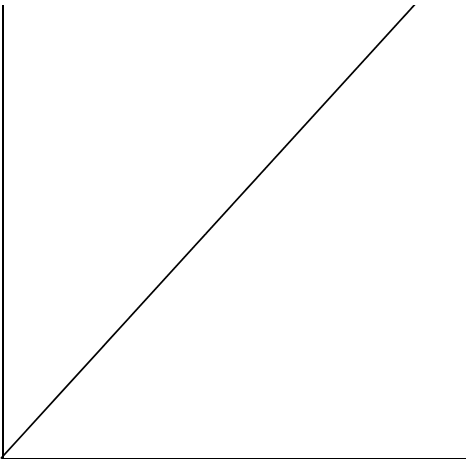
	<p>技術移転の推進や研究成果・教材の出版等、自己収入の増加に係る諸事業について、明確な数値目標を掲げた行動計画を策定し、大学全体として戦略的・具体的取組を推進する。</p>	<p>万円となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度から、自己収入額のさらなる拡大を図るため、「収入見合経費」についてインセンティブを付与し、前年収入実績に応じた予算配分とする制度を導入した。 G Pの獲得を推進するため、学長裁量経費で大学の負担分の経費を支援することにより、さらなるG P獲得に繋がるようインセンティブを付与した。 戦略的に学内資源を配分し、より一層の外部資金獲得を目指すため、「科学研究費補助金応募支援プログラム(仮称)」を創設した。この制度により、基盤研究B又はCの採択にこの持つ者を上位種目(基盤A・B等)に挑戦させ、その結果、仮に採択となっ場合りには、一定の条件を満たせば学内予算により研究費を措置し、研究活動に支障を来さぬよう支援することを決定した。 財政基盤を強化させるため、新たな寄附金の獲得に繋がる新潟大学基金(仮称)の創設に向けての調査・検討を開始した。 	
<p>○財務内容の改善を図る環境整備に関する具体的方策【55】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部資金の受入状況やロイヤリティー収入を学内の予算配分等に反映させ、自己収入の増加を図る競争的環境の活性化に資する。 		<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 競争的環境の醸成を図り、学内組織の活性化を促す目的で「インセンティブ経費」を平成16年度に創設し、外部資金に係る評価指標として科学研究費補助金の申請率・採択率・採択金額・間接経費採択金額、受託研究費、共同研究費、寄附金の受入金額を採用して、外部資金の増加を図った。 平成17年度には、上記指標による配分を3,000万円から5,000万円に増額し、なお一層の活性化を図った。この結果、科学研究費補助金は前年度比9,350万円増、共同研究は前年度比7,780万円増となった。 平成18年度の外部資金の獲得額は、合計約28億1,800万円となった。(対前年度 約2億6,600万円、10.4%の増) 平成19年度予算においては、収入見合経費である「公開講座実施経費(講習料)、図書館経費、農場経費、演習林経費、寄宿舎経費」に加え、新たに「建物一時貸付経費」についても、収入実績に応じたインセンティブを付与することとした。 	<ul style="list-style-type: none"> 「インセンティブ経費」において、引き続き外部資金の受入状況を評価指標として採用し、競争的環境の醸成を図る。 「科学研究費補助金応募支援プログラム(仮称)」等について予算配分を行い、着実な実行を図る。
	<p>○財務内容の改善を図る環境整備に関する具体的方策【55】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部資金の受入状況やロイヤリティー収入を学内の予算配分等に反映させ、自己収入の増加を図る競争環境の活性化に資する。 	<p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「インセンティブ経費」において、外部資金に係る評価指標として、科学研究費補助金の申請率、採択率、採択金額、間接経費採択金額、受託研究費・共同研究費・寄附金の受入金額、G Pの申請・採択状況を採用して、外部資金の増加を図った。 平成19年度から、自己収入額のさらなる拡大を図るため、「収入見合経費」についてインセンティブを付与し、前年収入実績に応じた予算配分とする制度を導入した。 これらの取組の結果、平成19年度の外部資金の獲得額は、合計約27億5,400万円となった。 <p>III</p>	

				<ul style="list-style-type: none">・戦略的に学内資源を配分し、より一層の外部資金獲得を目指すため、「科学研究費補助金応募支援プログラム（仮称）」を創設した。この制度により、基盤研究B又はCの採択実績を持つ者を上位種目（基盤A又はB等）に挑戦させ、その結果、仮に不採択となった場合には、一定の条件を満たせば学内予算により研究費を措置し、研究活動に支障を来さぬよう支援することを決定した。		
				ウェイト小計		

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

中期目標
 ・大学運営における財務の効率化，質的改善及び行政コストの削減に向け，人件費，管理的経費等の抑制を図るシステム及び組織の整備を進める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年度	年度
2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 ○管理的経費の抑制に関する具体的方策【56】 ・任期制や業績評価等，新たな人事制度の検討結果を反映して，人件費の適正化を図るとともに，コスト分析を踏まえた業務の外部委託等の効果的活用を進める。	2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 ○管理的経費の抑制に関する具体的方策【56】 ・任期制や業績評価等，新たな人事制度の検討結果を反映して，人件費の適正化を図るとともに，コスト分析を踏まえた業務の外部委託等の効果的活用を進める。	III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・人件費を計画的に削減する一方，教育研究の質の維持・向上のため，法人化に伴う人事制度の弾力化のメリットを活かして，高度の専門的知識等を必要とする特定プロジェクトに従事する教員等を年俸制で雇用(有期雇用)できる「特任教員」制度について検討を進め，平成18年度に導入した。この制度に基づき，外部資金等を活用して，災害復興科学センター，医歯学総合病院，技術経営研究科，寄附講座等で36人の特任教員を採用した。 ・「業務改善推進課」を新設し，外注化を含めた合理化・効率化について検討し，平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化する「事務の外注化実施計画」を策定した。この計画に基づき，医歯学総合病院の医事課業務の一部外注化や，宿舍管理業務の外注化を実施したほか，各種外部委託契約において複数年契約を行い，業務の効率化を図るとともに，平成18年度には約1,700万円の経費縮減を実現した。	・教員定員を削減する一方，「特任教員制度」を効果的に活用して，外部資金の活用により人件費を抑制しながら，重点的に取り組むプロジェクト等には的確な人的資源の投入を促進する。 ・任期制の拡高等により教員の流動性を高め，これにより教員の年齢構成の適正化を促し，人件費を抑制しながら教員組織の活性化が図られる方向性が確立されることを目指す。 ・「事務の外注化実施計画」については，年度ごとに各事務部の実情を調査し，見直しを行いながら適切な外注化を進め，組織の効率化・合理化を推進する。		
		III	（平成19年度の実施状況） ・教員定員を削減する一方，「特任教員制度」を有効に活用して，外部資金等により11人を雇用するなど，人件費の抑制を図りながらも重点的に取り組む特定プロジェクト等には効果的に人的資源を投入した。 ・「事務の外注化実施計画」に基づき，平成19年度には，人事関係事務，会計関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務・患者給食業務の7人分の業務を派遣職員やパート，業務委託に切り替えるなど計画どおり実施した。これにより，給食業務を担っていた職員を病棟の栄養指導員として配置し，業務の効率化とともに患者サービスの向上を実現した。 ・20年度実施計画については，実情調査の結果6人分の外注化を実施することを決定した。			
【57】 ・各種業務の効率化・合理化			（平成16～18年度の実施状況概略） ・管理的経費の縮減方策について検討を行い，	・管理的経費のさらなる削減を図るため，引き続き「省		

<p>を進めるとともに、施設・設備の効率的な活用を図ることなどにより、管理的経費の全学的な抑制に努める。</p>		<p>IV</p>	<p>平成16年度には、公用車の台数見直し、定期刊行物の購読見直し、エネルギー関連施設の改良等による経費縮減、ガス需給契約の見直しを行い、総額で約5,800万円、平成17年度には、「省エネ行動計画」の策定・実施による光熱水料の縮減、宅配便発送事務の学内統一化による発送単価の引き下げ等により、約1億200万円、平成18年度には、光熱水料の縮減、役務契約の複数年契約導入等により、約4,800万円の経費を縮減した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内共同利用施設である「機器分析センター」において、同センター所属の全ての設備について、設備名称、使用目的、性能等を大学ウェブサイト上で学内外に公開し、効率的な設備の運用を図った。さらに、本学が10年以内に取得した500万円以上の設備（約400件）のリストを作成・公開し、現有設備の有効活用を図った。 	<p>エネ行動計画」による光熱水料の縮減とともに、平成20年度から複数年契約する委託業務の範囲を拡大する。また、新たな取組として、事務用消耗品について実態等を調査の上、可能なものから規格及び価格の全学的な統一を図ること等により、管理的経費の削減を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夏季における省エネルギー等の観点から夏季一斉休業を実施する。 ・ゴミのリサイクル化を行い、ゴミ処理経費の削減を図る。 ・定期刊行物の購読見直しを行い、経費の削減を図る。 ・シン・クライアントの導入により、ハード、ソフトに係る経費の抑制と運用・管理コストの削減を図る。
	<p>【57】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種業務の効率化・合理化を進めるとともに、施設・設備の効率的な活用を図ることなどにより、管理的経費の全学的な抑制に努める。 	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役務契約の複数年契約導入等により、約430万円の経費を縮減した。 ・旭町地区空調運転監視業務の見直しを行い、管理的経費抑制の検討を行った。 ・ゴミのリサイクル化の推進により、ゴミ処理経費削減の検討を行った。 ・定期刊行物の購読見直し（不要なものの購読中止）による経費削減の検討を行った。 ・シン・クライアントの導入により、ハード、ソフトに係る経費の抑制と運用・管理コストの削減を検討した。 	
		<p>ウェイト小計</p>		

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

中期目標
 ・施設設備は全学共通の貴重な資源であり、かつ、国民共有の資産であることから、既存施設設備の点検・評価を行い、施設設備の使用に関する長期的戦略に立って、その一元的・効率的な管理を進め、有効活用を促進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	中 年 期 度
3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 ○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策【58】 ・施設設備の整備・利用状況について継続的に点検・評価を実施し、明確なルールに基づく施設有効活用の徹底（スペースマネジメント）が図られる体制を整備するとともに、施設設備の長期使用を図るため、計画的な維持保全、修繕を実施する。	3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 ○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策【58】 ・施設設備の整備・利用状況について継続的に点検・評価を実施し、明確なルールに基づく施設有効活用の徹底（スペースマネジメント）が図られる体制を整備するとともに、施設設備の長期使用を図るため、計画的な維持保全、修繕を実施する。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度に、施設の点検・評価及び有効活用を図るため、「施設の点検・評価及び有効活用に関する規則」及び「施設の点検・評価及び有効活用の実施に関する要項」を制定し、これに基づき点検・評価を実施するとともに、施設設備の長期利用を図るために作成した維持管理計画書に基づき、施設設備の維持保全、修繕を行った。	・施設の点検・評価は継続的に実施し、維持管理計画書については毎年見直しを行い、施設設備の維持保全、修繕を行う。 ・加えて、施設の有効活用の徹底が図られるよう継続的に検討する。		
			(平成19年度の実施状況) ・「施設の点検・評価及び有効活用に関する規則」及び「施設の点検・評価及び有効活用の実施に関する要項」に基づき点検・評価を実施するとともに、施設設備の長期利用を図るために作成した維持管理計画書に基づき、施設設備の維持保全、修繕を行った。			
【59】 ・施設管理の財源確保のため、全学共用スペースの利用者から、施設使用料を徴収するシステムを整備する。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・平成16年度から、教育研究等の積極的な推進を図るために「全学共用スペース」を確保し、施設管理の財源確保のため、利用者から施設使用料を徴収するシステムの運用を開始した。これに基づき、全学共用スペースの利用者から五十嵐地区では3,000円/㎡、旭町地区では5,000円/㎡を徴収した。（徴収額は、平成16年度約390万円、17年度約390万円、18年度約960万円） ・「全学共用スペース」は、進展が期待される研究プロジェクト等に一定期間使用させることを目的とし、平成16年度に19室1,064㎡、平成17年度に38室1,584㎡、平成18年度に34室2,188㎡（合計91室、4,836㎡）を確保・運用した。また、平成18年度には、使用料（施設管理維持費）について当該共用スペースのみならず、新たな共用スペースの整備費や全	・「全学共用スペース」の確保・運用に引き続き努め、利用者から施設使用料を徴収する。		

			学施設の老朽改善費として充てる方向で検討を開始した。		
	【59】 ・施設管理の財源確保のため、全学共用スペースの利用者から、施設使用料を徴収するシステムを整備する。	IV	(平成19年度の実施状況) ・全学共用スペースとして、新たに10室390㎡（合計101室、5,226㎡）を確保し、運用した。 ・全学共用スペースの利用者から、施設使用料として、約1,600万円を徴収した。		
			ウェイト小計		
			----- ウェイト総計		

[ウェイト付けの理由]

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

(1) 予算執行体制の改善

「教育研究院」制度の発足を受け、教育・研究に係る予算管理責任者を、「人文社会・教育科学系」「自然科学系」及び「医歯学系」の3学系長、脳研究所長、附属病院長とし、それぞれにおいて戦略的かつ効果的な予算執行を行う体制とした。特に学系長は、学部、研究科への予算配分や学系長裁量経費の配分により、学部、研究科を超えた学系レベルでの教育研究支援を可能とした。

また、学内共同の各センターについても、「社会連携推進機構」「学術情報基盤機構」「教育・学生支援センター群」及び「研究支援センター群」として整理し、予算管理責任者となる機構長又はセンター群長から各センター等へ予算配分することにより、各施設の活動状況等に応じて戦略的かつ効果的な予算執行を行う体制を整備した。

(2) 特色ある予算配分

全学的視野に立ったダイナミックで機動的な財務運営が可能となる予算配分を行うことを基本方針とし、学長裁量経費、学系長裁量経費により、戦略的かつ効果的に予算配分できるようにした。

① 教育環境の整備

電子ジャーナルの充実、空調設備の設置などによる環境整備、その他教育の充実に必要な設備の購入などを学長裁量経費により措置し、教育環境の改善を進めた。

学業等が優秀な学生を確保するための「学業等成績優秀者奨学金制度」や、学資が一時的に必要となる学生に無利子で修学支援金を貸与する「修学支援貸与金」制度、学生の自主的なボランティア活動等を支援するための「ボランティアセンター経費」を創設した。また、質の高い教育を提供するため、基盤教育経費（一般分）については、効率化の対象外とすることとし、特に、大学院博士課程については、教育・研究環境の充実及び適正な入学者の確保のため、学生1人当たり積算単価を対前年度比10%増額とした。

② 「プロジェクト経費」による教育研究の活性化

学内公募型の配分予算「教育プロジェクト経費」及び「研究プロジェクト経費」を措置し、教育研究内容・体制の改善充実が期待されるもの、又は学術の発展が期待されるもの等に対して戦略的に配分する制度を行った。

また、競争的資金獲得が見込まれるプロジェクト、本学の独自性をアピールできるプロジェクトを、トップダウンにより選定・支援する「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を創設し、教育研究の活性化を図った。

③ 評価に基づいたインセンティブ経費

各学系、各学部等の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき一定の学内予算を傾斜配分する「インセンティブ経費」を学長裁量経費のな

かに創設した。（予算額：16年度 5千万円、17年度以降 1億円）

④ その他

「科学研究費補助金が支給されるまでの間の学内立替制度」を創設し、資金の立替を行った。

新潟県中越地震等に被災した学生に対し、授業料、入学料の免除を行った。

(3) 財務運営状況の公表

本学の活動を財務の視点からわかりやすく解説した「新潟大学ファイナンスレポート2006」を作成し、本学ウェブサイトで公開し、社会からの期待に応えられる大学であることを広くアピールした。

(4) 資金管理、資金運用

資金管理については、資金管理委員会において適切な管理を行っており、寄附金を財源とした長期運用により17年度は約1,300万円、18年度は約900万円の運用利息を得るとともに、自己収入等を財源とした短期運用により17年度は約138万円、18年度は約800万円の運用利息を得た。

(5) 大型設備等特別整備制度の創設

大型先端研究設備等の迅速な整備充実するため、寄附金の余裕資金を財源とした学内融資制度「大型設備等特別整備制度」を創設した。

(6) 外部資金等自己収入の確保方策

① 自己収入増加に向けた行動計画の策定

「新潟大学における自己収入の増加に関する目標を達成するための行動計画」を策定し、この行動計画において、「科学研究費補助金」「受託研究」「共同研究」「寄附金のうち競争的資金に該当する資金」「寄附講座・寄附研究部門の設置」「公開講座関係」及び「技術移転に関する実施料等収入」の各項目ごとに具体的数値目標を明示するとともに、この目標を達成するための具体的措置等についても定めており、これらの措置を通して自己収入の確保を図ることとした。

② 自己収入目標を達成するための取組

各組織に対し、収入目標額の達成度により翌年度における支出予算を増減させる措置を講じた。

17年度には、学内評価により予算配分を行う「インセンティブ経費」の倍増に伴い、科学研究費補助金、共同研究など外部資金合計で154,789千円の増となった。

18年度には外部資金獲得のため、大学紹介パンフレットを作成し、積極的に企業訪問を行うこととし、「外部資金獲得推進経費」を予算化した。

【平成19事業年度】

(1) 予算執行体制の確立

「教育研究院」制度により、教育及び研究に係る予算管理責任者を「人文社会・教育科学系」「自然科学系」及び「医歯学系」の3学系長と脳研究所長、医歯学総合病院院長等とし、学部、研究科を超えた学系レベルでの戦略的・効果的な予算執行体制を確立し、運用した。

(2) 特色ある予算配分

中期目標・中期計画を踏まえた計画的・戦略的な事業を遂行するため、学長のリーダーシップの下、評価に基づく資源配分の充実を図るとともに、全学的視野に立ったダイナミックで機動的な財務運営が可能な予算配分を行った。

① 平成19年度予算においては

ア 大学院生の国際会議等参加支援経費の拡充や学生の要望の強い講義室空調機整備を推進した。

イ 研究環境の整備・充実

競争的資金等間接経費を活用して、研究設備維持運営費及び営繕関係経費を拡充した。

エ 戦略的教育・研究プロジェクト経費による支援

「戦略的教育・研究プロジェクト経費」により、7件の支援を開始した。(平成20年度までの3年間で総額2億円)

オ 大型設備等特別設備整備制度の活用

「大型設備等特別整備制度」を活用し、医歯学総合病院において「総合臨床検査システム」を整備した。

② 平成20年度予算においては

予算編成基本方針において、「教育研究環境の整備充実」、特に新潟県において要請の高い医師不足、教員不足に対応する「社会の要請に応える組織整備」、「教育研究基盤設備等の充実」、「外部資金獲得に向けた新規経費の導入」を重点事項とし、予算編成を行った。

ア 教育環境の整備・充実

質の高い教育を提供するため、基盤教育経費（一般分）については、平成19年度に引き続き効率化の対象外とすることとしたほか、平成19年度から開始した競争的資金等間接経費を活用しての、研究設備維持運営費に加え、平成20年度予算配分からは教育環境の整備・充実を図るための教育設備維持運営費の拡充、国際サポートオフィスの機能強化に係る国際戦略整備事業経費の拡充、低年次からのキャリア形成推進に係るキャリアセンター経費の拡充などを行った。

イ 外部資金獲得に向けた新規経費の導入

戦略的に学内資源を配分し、より一層の外部資金獲得を目指すため、基盤研究B又はCの採択実績を持つ者を上位種目（基盤A・B等）に挑戦させ、その結果、仮に不採択となった場合には、一定の条件を満たせば学内予算により研究費を措置し、研究活動に支障を来さぬよう支援する「科学研究費補助金応募支援プログラム」を創設した。また、全学的視点からGPを獲得した事業の着実な計画達成を支援するため、「GP支援経費」を創設し、財政面からのさらなる支援の実施を決定した。

(3) 財務運営状況の公表（「新潟大学ファイナンシャルレポート2007」の作成）

「新潟大学ファイナンシャルレポート2007」を作成し、教育・研究・社会貢献・診療活動のために本学がどのような資産を整備し、どのような費用や収益が発生していかを明らかにした。このレポートを本学ウェブサイトで公開し、社会からの期待に応えられる大学であることを広くアピールした。

(4) 資金管理、資金運用

資金管理については、「新潟大学における資金管理に関するガイドライン」に基づき、四半期毎に資金管理委員会（財務担当理事を委員長とし、金融・財政及び経済分野を専門とする教員等で構成）で審議し、適切な資金管理を行っており、寄附金を財源とした長期運用により年間1,400万円の運用利息を得るとともに、自己収入等を財源とした短期運用により年間約2,300万円の運用利息を得た。

(5) 研究費等不正防止への取り組み

近年、科学研究費補助金の不正使用が社会的問題となっていることから、科学研究費補助金に限らず大学が管理する資金全てを対象として平成19年4月に「新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針」及び「新潟大学における研究費等の不正使用に関する取り扱い規程」を制定し、学内における研究費の不正使用を防止する体制を強化した。

2. 共通事項に係る取組状況

(1) 財務内容の改善・充実

【平成16～18事業年度】

① 経費の節減状況

(平成16年度)

ア 「省エネルギー中長期計画に係る設備改善年度計画」を策定し、旭町地区のボイラーの統合により、燃料費等約26,000千円節減した。

イ 「ガス大口契約」により、約25,000千円節減した。

ウ 定期刊行物の購読見直しにより、約7,000千円節減した。

(平成17年度)

ア 業務改善推進課を設置し、業務の効率化、省力化、外注化等を検討し、管理的経費の削減を図った。

イ 省エネ行動計画及び契約電力の見直しにより、光熱水料約105,000千円節減した。

ウ 委託業務の一部を自前で行うことにより、約6,000千円節減した。

エ 複数年契約等の契約方式の見直しにより、約18,000千円節減した。

オ 医事業務の外注化により、人件費約35,000千円節減した。

カ 医療材料の値引率向上により、約48,000千円節減した。

(平成18年度)

ア 省エネ行動計画により、光熱水料約23,000千円節減した。

イ 契約方式の見直し等により、約17,000千円節減した。

ウ 医療材料費の見直しにより、約34,000千円節減した。

- ② 自己収入の増加に向けた取組状況
 ア 18年度新規予算で「外部資金獲得推進経費」を措置し、さらなる外部資金獲得を推進した。
 イ 「新潟大学における自己収入の増加に関する目標を達成するための行動計画」に基づき、学内外に対する各種情報の発信、ガイダンスの充実を行い、受託研究及び共同研究の件数について、第I期中期計画期間中の目標件数を達成した。また、18年度の外部資金の獲得額は、合計約28億1,800万円となり、対前年度比約2億6,600万円、10.4%の増となった。

- ③ 財務情報に基づく取組実績の分析
 ア 予算案の作成に当たり、各組織の活動状況等に応じて戦略的かつ効果的、効率的な予算執行を行うため、前年度決算見込を含めた本学の財政状況及び他大学の財務実績とを比較した財務分析を行うとともに、財務担当理事等により、業務の取組状況や計画についての学内ヒアリングを実施し、学長、理事主導による予算編成基本方針及び予算配分を作成した。また、予算編成方針については、広く学内への周知を図り、共通理解の促進に努めた。
 イ 他大学との財務分析を比較した結果、高い教育経費率を維持するため、教育経費については、基盤教育経費を効率化対象外にするなど、教育面への配慮を行うとともに、予算の充実を図った。

【平成19事業年度】

- ① 経費の節減状況
 ア 役務契約の複数年契約導入により、約430万円の経費を縮減した。
 イ パソコンのハード・ソフトの価格低減及び運用・管理コストの削減並びに情報漏えい防止、ソフトウェアの適正管理を行うため、シン・クライアントを導入することを決定した。
 ウ ゴミの分別・リサイクル化の推進し、ゴミ排出量の削減を図ることにより、ゴミ処理経費の節減を検討した。
 エ 定期刊行物の購読見直し（不要な物の購読中止）を行い、経費の節減を検討した。
- ② 自己収入の増加に向けた取組状況
 ア 財政基盤を強化させるため、新たな寄附金の獲得に繋がる新潟大学基金（仮称）の創設に向けて調査・検討を開始した。
 イ 平成16年度の法人化以降、本学の銀行口座においては、ペイオフ解禁による預金の安全性を鑑み、無利息である決済性普通預金にて大学資金等の管理を行ってきたところであるが、さらなる自己収入の増加を図るため、平成19年度から厚生労働科学研究費補助金以外の全ての銀行口座について、万が一の事態に備え、資金管理委員会の下で安全管理体制を構築した上で利息を得られる普通預金口座に切り替え、自己収入の増加を図った。

(2) 人件費削減に向けた取組

【平成16～18事業年度】

- ① 毎年度、最新のデータに基づき、中期的な人件費所要額のシミュレーション（各年度～22年度）を行うとともに、人件費の執行状況を定期的に役員会に報告し、適正な人件費管理を図った。

- ② 本学独自の教員削減計画に基づき、平成15年度から平成18年度まで30人の教員定員を削減するとともに、教員の補充については、その必要性、採用時期等を全学教員定員調整委員会において慎重に検討し、人件費の抑制計画との整合性を図る体制を整備した。
 ③ 人件費を計画的に削減する一方、教育研究の質の維持・向上のため、高度の専門的知識等を必要とする特定のプロジェクトに従事する教員等を年俸制で雇用する「特任教員」制度を平成18年度に導入した。
 ④ 「業務改善推進課」を新設し、外注化を含めた事務の合理化・効率化について検討し、平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化する「事務の外注化計画」を作成した。この計画に基づき、医歯学総合病院の医事業務の一部外注化を実施したほか、各種外部委託契約における複数年契約の実施など、業務の効率化及び経費の縮減を図った。

【平成19事業年度】

- ① 教員の削減計画については、平成19年度から平成21年度までに更に30人の教員定員を削減することとしており、平成19年度には、12人の定員の削減を実施した。
 ② 教員定員を削減する一方、「特任教員制度」を有効に活用して、外部資金等により76人を雇用するなど、人件費の抑制を図りながら効果的に人的資源を投入した。
 ③ 「事務の外注化実施計画」に基づき、人事関係事務、会計関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務・患者給食業務の7人分の業務を派遣職員やパート、業務委託に切り替えるなど計画的に実施し、人件費の抑制を図った。