

大学番号:42

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
福井大学

目 次

大学の概要 ----- 1

全体的な状況 ----- 5

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 [No.244～No.258] ----- 9

② 教育研究組織の見直し [No.259～No.264] ----- 23

③ 人事の適正化 [No.265～No.277] ----- 29

④ 事務等の効率化・合理化 [No.278～No.284] ----- 42

特記事項等 ----- 48

(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 [No.285～No.294] -- 52

② 経費の抑制 [No.295～No.303] ----- 58

③ 資産の運用管理の改善 [No.304～No.306] ----- 64

特記事項等 ----- 68

(3) 自己点検・評価及び情報提供

① 評価の充実 [No.307～No.310] ----- 71

② 情報公開等の推進 [No.311～No.314] ----- 75

特記事項等 ----- 77

(4) その他の業務運営に関する重要事項

① 施設設備の整備等 [No.315～No.319] ----- 79

② 安全管理 [No.320～No.328] ----- 86

特記事項等 ----- 93

Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育

① 教育の成果 [No.1～No.18] ----- 95

② 教育内容等 [No.19～No.54] ----- 99

③ 教育の実施体制等 [No.55～No.71] ----- 108

④ 学生への支援 [No.72～No.98] ----- 112

(2) 研究

① 研究水準及び研究の成果等 [No.99～No.121] ----- 119

② 研究実施体制等の整備 [No.122～No.165] ----- 124

(3) その他

① 社会との連携, 国際交流等 [No.166～No.204] ----- 134

② 附属病院 [No.205～No.236] ----- 143

③ 附属学校 [No.237～No.243] ----- 163

特記事項 ----- 169

Ⅲ 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画 --- 173

Ⅳ 短期借入金の限度額 ----- 173

Ⅴ 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画 ----- 173

Ⅵ 剰余金の使途 ----- 174

Ⅶ その他

1 施設・設備に関する計画 ----- 175

2 人事に関する計画 ----- 178

別表Ⅰ（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況） ----- 180

別表Ⅱ（学部、研究科等の定員超過の状況） ----- 183

※添付資料
平成19事業年度に係る業務の実績に関する報告書【資料編】

大学の概要

(1) 現況

大学名

国立大学法人福井大学

所在地

文京キャンパス 福井県福井市文京3-9-1
 [教育地域科学部, 工学部, 事務局 他]
 松岡キャンパス 福井県吉田郡永平寺町松岡下合月23-3
 [医学部, 附属病院 他]

附属小・中・幼 福井県福井市二の宮4-45-1

附属特別支援 福井県福井市ハツ島町1-3

役員の状況

学長 福田 優 (平成19年4月1日~平成20年3月31日)

学長 児嶋 眞平 (平成16年4月1日~平成19年3月31日)

理事数 6人 (非常勤3人を含む。)

監事数 2人 (非常勤2人)

学部等の構成

学部

教育地域科学部, 医学部, 工学部

(学部等の附属施設)

教育地域科学部

附属教育実践総合センター, 附属総合自然教育センター,
 附属小学校, 附属中学校, 附属特別支援学校, 附属幼稚園

医学部

附属病院

工学部

附属超低温物性実験施設, 先端科学技術育成センター

研究科

教育学研究科, 医学系研究科, 工学研究科

(研究科の附属施設)

工学研究科 附属繊維工学研究センター

専攻科

特殊教育特別専攻科

附属図書館

産学官連携本部

学内共同教育研究施設等

高エネルギー医学研究センター, 遠赤外領域開発研究センター,

総合情報処理センター, アドミッションセンター,

留学生センター, 総合実験研究支援センター,

地域環境研究教育センター, 生命科学複合研究教育センター,

共通教育センター, 広報センター, COE推進本部,

災害ボランティア活動支援センター, 地域貢献推進センター

保健管理センター

学生数及び教員数 (平成19年5月1日現在)

1) 学生数

【学部】

区分	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
教育地域科学部	176	173	173	182			704(3)
医学部	161	162	160	174	93	110	860
工学部	570	589	595	760			2,514(76)
合計	907	924	928	1,116	93	110	4,078(79)

() 内数字は外国人留学生で内数

【研究科】

区分	課程	1年	2年	3年	4年	合計
教育学研究科	修士課程	50	49			99 (16)
医学系研究科	修士課程	7	13			20
	博士課程	13	17	18	51	99 (8)
工学研究科	博士前期課程	257	269			526 (49)
	博士後期課程	29	41	64		134 (46)
合計		356	389	82	51	878(119)

() 内数字は外国人留学生で内数

【専攻科】

区分	専攻	現員
特殊教育特別専攻科	知的障害教育専攻	3

【研究生等】

区分	教育地域科学部	医学部	工学部	教育学研究科	医学系研究科	工学研究科	合計
研究生等	25(15)	39	22(20)	8(7)	2(1)	4(4)	100(47)

() 内数字は外国人留学生で内数

【教育地域科学部附属学校等】

区分	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
附属小学校	78	75	73	69	78	68	441

区分	1年	2年	3年	合計
附属中学校	119	119	119	357

区分	小学部	中学部	高等部	合計
附属特別支援学校	20	15	24	59

区分	三歳児	四歳児	五歳児	合計
附属幼稚園	28	47	44	119

2) 教員数及び職員数

【教員】

学部等	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
教育地域科学部	59	33	4		3	99
医学部	41	36	11	73	4	165
大学院工学研究科	71	61	14	14	1	161
附属病院	3	6	25	58	1	93
その他	11	12	3	1	3	30
合計	185	148	57	146	12	548

【その他の職員】

事務系	技術技能系	医療系	教務系	その他	合計
258	56	476	1	19	810

【附属学校職員】

学部等	教頭	教諭	養護教諭	養護助教諭	栄養教諭	計	その他職員	合計
附属小学校	1	14	1		1	17	3	20
附属中学校	1	16	1			18		18
附属特別支援学校	1	28	2		1	32	3	35
附属幼稚園	1	5	1			7		7
合計	4	63	5		2	75	6	80

(2) 大学の基本的な目標等

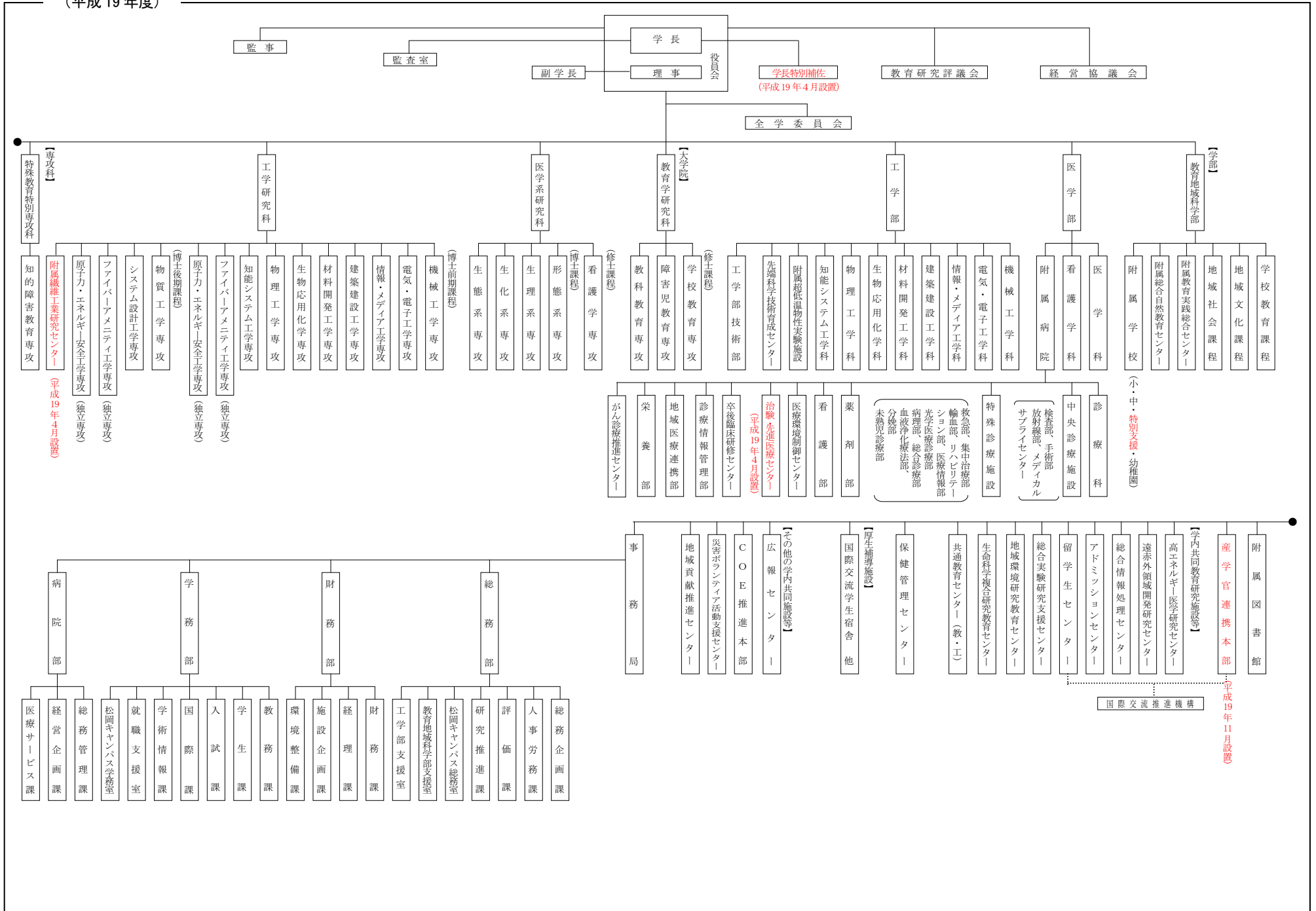
福井大学は、教育地域科学、医学、工学の各分野がそれぞれ独自性を発揮しつつ、有機的に連携・融合しながら、人々が健やかに暮らせるための学術文化や科学・技術に関する高度な教育を実施するとともに、世界的水準の研究推進を創設の理念とする。

福井大学が位置する福井県域は、豊かな自然と文化に恵まれた良好な環境を維持しつつ、地域に根ざした個性的な産業を創生してきた。また、福井県は、多くの原子力発電所が立地する電源供給県である。

このような創設の理念及び地域の特性を踏まえ、地域や国際社会にも貢献し得る人材を育成するとともに、基礎研究を重視しつつ、高エネルギー医学、遠赤外領域、原子力の安全分野での世界的水準の研究を始めとした独創的な研究及び高度な先端的医療を実践することによって、地域はもとより国及び国際的にも貢献し得ることを目標とする。

福井大学の機能を強化し、拡大充実するために、近隣の高等教育機関との連携協力を推進する。

(平成 19 年度)



○ 全体的な状況

業務の実施状況の総括

福井大学は、大学統合のメリットを活かす方向で基盤整備を進め、統合・法人化後概ね3年が経過した平成19年には学長が交替し、以降、新学長のリーダーシップの下、民間的な視点や手法を積極的に取り入れた様々な取組がなされ、地域の知の拠点としての役割を果たしてきた。

以下、中期目標期間(平成16～19事業年度)に係る主要な取組について、概括する。

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) 学長をトップとする法人経営体制の確立と効果的運用

- 学長のリーダーシップの強化のため、理事の他に副学長や学長特別補佐(19年度各3及び4名)等を置くと共に、常勤役員連絡会・懇談会、役員・学部長等懇談会(19年度)、学長特別補佐連絡会(19年度)等を常時開催し、執行部の一体化、学部等との連携強化を推進した。役員会、経営協議会及び教育研究評議会の運営方法を19年度に刷新、会議の質は格段に高まり、法人の経営体制が実質的に強化された。企画、人事、財務、評価等の大学運営の基幹委員会は全て学長がリードする一方、委員会を整理し、大学運営の効率化を進めた。
- 16年度から監事監査結果を業務改善に活用すると共に、監事のHPで報告書を内外に公表した他、監査室を設置し内部監査を進めた。

(2) 戦略的・競争的な予算配分

- 学長のリーダーシップの下、長期的な大学の戦略、重点課題等に柔軟かつ機動的に対応するため、「重点配分経費」を創設し増額を図った(16年度→19年度：3.6億円→8.0億円)。この中で、学長裁量経費(19年度1.7億円)、学部長等裁量経費、競争的配分経費を措置している。特に競争的配分経費は公募制で、成果の評価に基づき次年度の継続採択に反映させるなど、競争や成果を重視した配分を進めている。

(3) 教育研究組織の見直し

- 教育研究センター等に対し、3～5年毎に達成状況を検討し改廃を含めた見直しを行う方針を18年度に決定した。各センターでは外部評価を含めた自己点検作業を進め、最終的に役員会が存続に関する決定を行う。例えば、産学官連携活動を一層効率化、迅速化するために、既存の5組織を統合し、「産学官連携本部」を19年度に設置した。
- 学部・研究科についても、学部長等を中心に不断に自己点検し、本学

の特性や地域の特徴、社会ニーズ等を踏まえ、教育研究の向上を目的に、学長をリーダーに執行部と学部等が連携を取りながら組織の見直しや改編を実施してきた。最近では19年度に、原子力人材の拡底、原発14基を抱える福井県の現状等を踏まえ、執行部と工学研究科が、事務局を交え、原子力に関する本学の方向性の議論を重ねた。更に役員会、経営協議会及び教育研究評議会等で繰り返し検討を加え、世界トップクラスの原子力工学の研究教育を目指し、他大学等との連携による国際原子力工学研究所(仮称)の21年度設置方針を役員会が決定した。

(4) 人件費管理と人事制度改革

- 政府の人件費削減目標の達成と適切な人件費管理、学長のリーダーシップの下の機動的な人事と組織編成等を可能にするため、教職員の人件費管理について「ポイント制」を18年度に導入し、運用している。
- 教員の総合評価システムを導入した。また、事務職員等にも新しい職務評価を実施し、評価に基づく昇格昇給制度の導入を進めた。
- 柔軟で多様な人事制度を推進するため、教員の公募制、任期制、特任教授、診療教授等、特命教員(19年度)制度等を導入又は推進した。また、民間出身者の事務局長ポストへの登用、事務職員への企業型中途採用の開始(19年度)などを行った(共に国立大学法人初)。

(5) 事務等の効率化・合理化

- 16年度に学部長等も参画する事務組織・制度検討会議を設置し、事務組織の見直しを行った。17年度には事務改善室を設置、多数の改善を行った。18年度には事務体制改革WGを設置し、業務、組織、人事制度等に係る改革案をまとめ、これを基に、4課の2課への統合や職員の独自採用を19年度に決定した。また、19年度に経営戦略推進チームを設置し、経営分析その他事務局横断的なプロジェクトを進めた。

2. 財務内容の改善

(1) 外部資金(共同研究、受託研究及び奨学寄附金)の獲得

- 産学官連携本部において、民間トップ等との“トップ懇談会”、産学官連携協力企業からなる“協力会”(15年度85社→19年度201社)を中心とした産学交流会、企業等との共同研究のマッチングなどの多様な取組を実施し、外部資金の獲得は法人化前に比べ大幅な増額を達成した。
15年度→19年度：8.0億円→12.4億円(54%増)
- 科学研究費補助金獲得に向け、説明会や研修会などを繰り返し開催した結果、科学研究費補助金の獲得額は法人化前に比べ着実に増加した。
15年度→19年度：3.7億円→4.6億円(23%増)

(2) 経費の抑制

- I S O管理手法により、19年度には16年度比で上・下水道45百万円、総エネルギー47百万円の削減効果を得た。また、学内リサイクルを推進し、2,146件のリユースがあり、購入経費の削減、廃棄物の削減に寄与した。
- 各種契約を見直し、一括発注や複数年度契約により経費削減を行った。
- 会議時間等の会議運営ルールを徹底し、18年度には主要会議に係る教職員の人件費コストを提示し、時間コストに関する意識改革を進めた。

(3) 附属病院における自己収入の拡大と経費の抑制

- 18年度からの診療科別病床稼働率、平均在院日数等の目標管理への取組や、心疾患リハビリの施設基準承認等により、16年度の診療報酬請求額100億円に対し、19年度は117億円となり17%の大幅増を達成した。
- 17年に国立大学病院初の複数年契約による物流管理システム(S P D)を導入、M E機器管理部の設置により19年度は16年度比で、診療材料費比率は△0.74%、修繕費は△19.5%と経費削減を図った。

3. 自己点検・評価及び情報提供

(1) 評価の充実

- 年度計画の進捗状況等の情報共有や評価作業の効率化のため、16年度から「年度計画進行管理システム」を学内Web上に構築、活用している。また、大学の経営情報、教員情報等を統合した、全国的にもユニークな「福井大学総合データベース」を17年度に構築して評価や情報発信等に活用し、他大学からも注目された。
- 教員の個人評価システムを構築した。18年度の試行を経て、19年度に全教員の評価を実施し、評価結果と分析データを各教員にフィードバックして教育研究等の質の向上を図った。
- 17年度、自己評価及び評価者による評価結果のフィードバックを含む新たな職務評価を事務職員に導入し、職務の質の向上を図り、また、評価に基づく昇格昇給制度の導入を進めた。18年度には技術職員にも評価制度を導入した。
- 役員会が定めた自己点検ルールに従い、19年度、12のセンターが自己点検評価を実施し、その内4センター及び教育地域科学部が全学の外部評価基準に基づき外部評価を実施した。

(2) 情報公開等の推進

- 16年度に「広報センター」を設置し、大学の広報窓口の一元化と迅速な情報発信体制を整備し、H Pによる情報発信の充実、大学広報誌の発行、地元マスメディアとの定期的な懇談会開催などの活動を実施した。
- 産学官連携本部では、企業からの要請に応え、16年度に本学教員の「研究シーズ情報」データベースを構築し、企業人にも分かりやすい形でH Pや冊子体として公表した。

4. その他業務運営に関する重要事項

(1) 施設設備の整備・活用等

- 施設マネジメント推進のため施設利用・計画小委員会を設置し、実施部隊として施設マネジメント推進室を設け、マネジメントを進めた。
- 17年度までの施設長期構想と環境整備計画を基に、19年度に大学の施設整備の方針と計画を定めた「キャンパスマスタープラン」を策定した。
- 改修実施施設等での共用スペース確保、スペースチャージの導入などによる施設の有効利用を行った他、自己資金による施設改修・新築を進めた。

(2) 安全管理

- 危機管理体制構築のため「危機管理基本マニュアル」を策定した。
- 附属学校園の児童生徒の安全確保のため、監視カメラの設置や警備員の配置を進めた。

(3) 環境保全対策

- 全国の国立大学で2番目にIS014001を取得し、全学的な活動によりCO₂削減成果を得た他、市民のための公開シンポジウムを開催した。また、他大学に先駆けて16年度から環境報告書を作成し、高い評価を受けた。
- 地球温暖化対策推進計画を策定し、16年度を基準に24年度までに12%相当2,900t-CO₂の削減目標を立て、その実現に取り組んだ。

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

□ 教育研究等の質の向上の状況

1. 教育方法等の改善

(1) 一般教養教育の指導方法改善のための組織的取組状況

- 教育地域科学部及び工学部では共通教育センターによる現代的な教養教育(17年度特色G P)、医学部では医学準備教育を含む教養教育を実施している。P D C Aサイクルにより改善を進めており、学生の満足度は良好である。

(2) 学部教育や大学院教育の指導方法改善のための組織的取組状況

- 各学部でF D体制を整備、学生アンケート等を通し、教育指導方法の改善を続けている。また、カリキュラムの充実、各G Pプログラムやテュートリアル教育等により学生の探求的課題解決能力形成が促進された。
- 各学部での取組を統合・発展させ、教育方法や評価法の開発・改善に関して企画・実施する「高等教育推進機構(仮称)」設置案を取りまとめた。

(3) 学部学生や大学院学生の成績評価方法等の改善のための組織的取組状況

- 全学部で、成績評価基準等をシラバスに掲載する等、成績評価方法を周知徹底し、工学部では成績評価に基づく退学勧告制度が活用されている。また、全学的に助言教員が、学生個々の修学上の問題にきめ細かく助言等を行う体制を整備し、学生の満足度は概ね良好である。

(4) 各法人の個性・特色の明確化を図るための組織的取組状況

- G P等への積極的な申請を奨励し、中期目標期間内に9件のプログラムを推進した。採択率は全国の総合的な大学の上位にランクされた。これらプログラムの推進と文部科学省の特別教育研究経費の支援を受けた工学部の創成型・創業型教育の実施及び「競争的配分経費」の支援により質的向上と個性化が促進された。特に、創業型教育では、高い技術力を有する地域の技術者などを「匠」として招き事業化に繋がる教育を実施した。

(5) 他大学等での教育内容、教育方法等の取組の情報収集及び学内での情報提供の状況

- 各学部のFD委員会等は定期的にFD活動を実施し、他学部との情報交流を図る一方、教員の経験交流を深めるため定期刊行物を公表している。各学部FD委員会が連携し18年度より全国でも例を見ない全学FDフォーラムを開催している。

2. 学生支援の充実

(1) 学生に対する学習・履修・生活指導の充実や学生支援体制の改善のための組織的取組状況

- 学生を総合的に支援する「学生支援センター」(18年度)と「松岡キャンパス学務室」(17年度)を設置した。また、学生向けの「何でも相談窓口」、学生が意見等を容易に大学に伝えられる「ほやほや夢ポスト」(メールボックス)を17年度にそれぞれ新設した。これら取組によって、メンタルヘルスを含め相談体制が一元化され、学生の満足度は良好である。

(2) キャリア教育、就職支援の充実のための組織的取組状況

- 実社会体験機会の拡充のため、学生ニーズ等に応じ選択できる派遣期間の異なる様々なインターンシップを整備した。その結果、法人化後、インターンシップ参加学生数は倍増し、学生から好評を得ている。
- 就職支援を強化した結果、就職率は高い水準で維持され、外部ランキング(読売ウィークリー)でも高い評価を受けた。

(3) 課外活動の支援等、学生の厚生補導のための組織的取組状況

- 平成17年度策定の課外活動施設等の整備計画や適時の学生ニーズ調査に基づき施設・設備の改修等を推進し、整備状況は学生に概ね好評である。

3. 研究活動の推進

(1) 研究活動の推進のための有効な法人内資源配分等の取組状況

- 「ポイント制」を活用し人件費を重点研究分野等に配分した。
- 16年度に「重点配分経費」を新設、トップダウン型プロジェクト、基盤的・萌芽的研究、若手研究者支援等に財政支援を行った。
- 全学的に取組む11重点研究領域を設定し、重点的に財政支援を行った。

(2) 若手教員、女性教員等に対する支援のための組織的取組状況

- 外部資金等によるプロジェクト講座、寄附講座等に任期付きで採用す

る制度を18年に導入、19年度には若手研究者も対象とする「特命教員制度」を導入した。

- 女性教員の採用促進の有効施策となる保育施設設置を決定した。

(3) 研究活動の推進のための有効な組織編成の状況

- 高エネルギー医学研究センターの工学連携部門の設置(16年4月)、生命科学複合研究教育センターの設置(17年4月)等、統合のメリットを活かし、学部を越えた研究体制を整備した。
- 原発14基を抱える地域の特性を踏まえ、工学研究科に原子力・エネルギー安全工学専攻を設置(16年4月)、また、国際原子力工学研究所(仮称)の設置準備を推進した。
- 学校現場が大学院の教室という極めて実践性の高い「福井大学方式」を基礎にした教職大学院を20年度に新設することとした。

(4) 研究支援体制の充実のための組織的取組状況

- 教育研究施設のスペース再配分を実施、共用スペースを確保し、競争的資金等による研究チーム等にスペースを優先的に配分した。

4. 社会連携・地域貢献、国際交流等の推進

(1) 大学等と社会の相互発展を目指し、大学等の特性を活かした社会との連携、地域活性化・地域貢献や地域医療等、社会への貢献のための組織的取組状況

- 地域と連携した公開講座や「生涯学習市民開放プログラム」(14年度から全国に先駆けて実施)等により生涯学習の機会を拡充した。
- 18年度に「地域貢献推進センター」を設置、地域の諸機関との連携事業を推進した。また、県内2地方自治体との間で相互友好協力協定を締結し、産業振興、生涯学習、まちづくりなどを支援した。
- 分娩医療を休止した地域に、附属病院が分娩医療を支援する連携体制を確立した。これを契機に地方自治体から国立大学への医療関連の寄附が可能となるよう、地元自治体が地財法の制度改正に貢献した。改正後直ちに、国内で初めて当該自治体から医療関連の寄附を受けた。

(2) 産学官連携、知的財産戦略のための体制の整備・推進状況

- 産学官連携のワンストップサービスを実現し、業務の効率化を図るため、既存の5組織を統合し、19年11月に「産学官連携本部」を設置した。
- 研究シーズ情報の公表、企業代表者とのトップ懇談会、地域共同研究センター協力会との連携、企業からの技術相談対応体制の整備、技術移転促進等により、知的資産の還元を図った。

(3) 国際交流、国際貢献の推進のための組織的取組状況

- 留学生同窓会支部を、アジアを中心に10地域に設置、福井県、県民も含め各支部との交流を推進した。また、県及び商工会議所と連携、県内企業と留学生の交流会、留学生OBと県内企業等との交流商談会を開催した。
- 18年度に「国際交流推進機構」を設置、本学の協定校である中国浙江理工大学内に繊維に関する研究拠点を開設、現地での産学官連携を推進した。

○附属病院

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

- 前立腺癌密封小線源治療を18年に北陸地区で初めて開始し、37例を行った。
- 災害派遣医療チーム（DMAT）を設置、県内初の1病院2チームを整備した。
- 17年度採択の医療人G Pにおいて地域医療を担う専門医の養成を推進した。
- 「診療教授」、「病院助教」等の称号付与制度を創設した。
- 18年度に「診療情報管理部」を設置、ICDコーディングやDPCコーディングの強化による診療報酬請求における精度の向上を図った。

【平成19事業年度】

- 2消防署と「集団災害救急救助事故に係る応援協定」を締結した。
- 奥越地域の中核病院の分娩中止を受け、同病院と本院が連携する診療支援システムを構築、より高度な産婦人科医療を提供した。
- 地域医療機関等との連携強化を推進した結果、外来延患者数等が増加した。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

(1) 教育・研究機能の向上のために必要な取組

- ER型救急部での研修を2年間通して行う研修体制を構築した。
- 17年度採択の医療人G Pで、地域医療を担う専門医養成のための総合的研修システムを開始した。

(2) 質の高い医療の提供のために必要な取組

- 腫瘍ドック及び脳ドックを開始、さらに、全検査を女性医師や女性技師で行う乳房・婦人科検査付腫瘍ドックを追加した。
- 「セカンドオピニオン外来」を、16年度に国立大学病院で初めて開設した。
- 「医療環境制御センター」を設置し、医療事故及び医療過誤の発生を抑制した。
- 電子カルテ化及び外来診療予約開始による待ち時間の解消等、患者サービスの向上を図った。
- 診療科横断で外来がん化学療法を行う「通院治療センター」を開設した。

(3) 継続的・安定的な病院運営のために必要な取組

- 「メディカルサプライセンター」を17年度に設置、医療材料及び医療機器の一元管理等により効率的運用を可能とした。
- 国立大学病院で2番目に取得したISO9001により医療の質の向上を図った。

- 「経営戦略企画部」を設置した。国立大学病院初の院内院外一体型複数年契約の物流管理システム（SPD）導入により、17年度は約5,100万円を削減した。

【平成19事業年度】

(1) 教育・研究機能の向上のために必要な取組

- 「治験管理センター」を「治験・先進医療センター」に発展的に改組した。
- 「北陸がんプロフェッショナル養成プログラム」の融合型教育等により、がん専門医等養成システムを構築、各種がん診療の標準化を推進した。

(2) 質の高い医療の提供のために必要な取組

- 看護師53名を増員し、6月から7対1看護体制を導入した。
- 人工臓器部を「血液浄化療法部」に拡充、外来患者受入れ体制を整備した。
- 診療に関する情報提供を行う「がん相談支援センター」を設置、「よろず相談窓口」も設け、医師、看護師等が約260件の相談に対応した。

(3) 継続的・安定的な病院運営のために必要な取組

- 入院・外来の診療科別目標値を策定、目標を達成し前年度に比べ約12億円の増収となった。
- 北陸3大学での医薬品共同入札により年間1,200万円の経費節減を図った。

○ 附属学校

【平成16～18事業年度】

(1) 学部等と附属学校との連携体制の構築状況等

- 各学校の研究部メンバーと大学教員の協働研究体制を構築し、公開研究集会を開催した。また、大学及び附属学校園で組織する教育実習運営協議会等で教育実習計画に係る問題点の協議等を行い、実習計画を見直した。
- 平成16年に附属中学校を活用して『中学校を創る』を出版したことが大学と学校園の教員間の協働研究の大きな成果として注目された。

(2) 地域と連携した教育研究活動の推進のために講じた措置

- 附属学校園発行の研究紀要等を県、関連教育機関に送付公表した。公開授業等に県内公立学校教諭を協力者として招き、県内の教育研究活動を推進した。

【平成19事業年度】

(1) 学部等と附属学校との連携体制の構築状況等

- 学部と附属学校園の教員で組織する学校改革会議を定例化、諸問題や研究内容等について共通理解を図った。また、19年度に初めて4校園合同研究会を大学教員も交え開催し、両者の協働・連携を深めた。

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 [No.244～No.258]

中期目標
 ・大学の自主的・自律的な企画運営を推進し、特色ある教育・研究・診療の発展に資する。
 ・福井大学の基本的な目標・使命を効果的に遂行するために、業務運営の持続的改善及び効率化を可能にする体制の構築を図るとともに、大学間連携・協力体制を確立・強化する。

中期計画	No.	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
○運営組織の 効果的・機 動的な運営 に関する具 体的方策		①学長等がリーダーシップを発揮できる全学運営体制を構築する。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) ・学長を補佐するため、副学長3名及び教育研究等における特定の課題に対応するため、学長補佐3名を設置した(平成16年度)。 ・本学の運営状況、今後の課題等について、職員が共通認識を持つことを目的として学長講演会を開催した(平成17年度～)。 ・教職員定数と人件費の管理は職種別に定めるポイント数によることとし、学長が全学の総ポイント数を管理・運用する「ポイント制」の導入を決定し、学長のリーダーシップの下に、人事及び組織編成を機動的に対応できる新たな実施体制の整備を図った(平成18年度)。	教職員全員との意思疎通を図るための新たな仕組みを検討するとともに、調査分析・企画立案機能の強化を図るための仕組みを検討し、全学運営体制の充実・強化を図る。		
		244 ・学長等がこれまで以上にリーダーシップを発揮できるように、新たな仕組みの導入も念頭に全学運営体制の充実・強化を図る。			III (平成19年度の実施状況) ・イェール大学Ph. D. 及び米国の会計・税理士法人での勤務経験を有する人材を事務局長を兼務する経営担当理事に登用した。 ・副学長3名(広報・地域貢献, 国際交流, 医療)及び学長特別補佐4名を新設し、学長のシンクタンクとしての機能強化を図った。 ・学長特別補佐連絡会及び役員・学部長等懇談会の新設、役員会、経営協議会等での「自由討議事項」設定による重要課題に係る十分な意見交換機会の確保により、学長等の企画立案機能の強化を図った。なお、今回の評価に伴う学長特別補佐連絡会の開催回数は月5, 6回程度にも及び、運営体制の見直しが十分な効果を上げた。 ・役員を経営判断に資するように、多角的な分析、検討等を行う経営戦略推進チームを事務局に設置した。 ・大学経営等について学長に助言等を行う「特別顧問」制度を創設し、2名の学外者に委嘱した。 ・学長特別補佐連絡会では、学長のリーダーシップの下、理事らとともに、集中的に今後の本学の在り方等について討議を重ねた。			

中期計画		No.	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
○運営組織の 効果的・機 動的な運 営に関する 具 体的方策	②役員会，経営協議 会及び教育研究評 議会での議決・審 議事項を明確にし， 学長の意思決定， 諮問の円滑化を図 るため，執行体制 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"> ・会議終了時刻の明記・所要時間の制限・勤務時間内の開催・会議資料の事前配付を徹底し，審議事項の絞込み，実質的な審議時間の確保を継続して行った（平成16年度～）。 ・必要な情報の共有，及び部局等間の連絡調整を行うことを主目的に，学長，理事，学部長，学内共同教育研究施設等の長及び学長補佐等からなる部局長連絡会を設置した（平成16年度～平成17年度）。 ・常勤理事の下に教員を配置し，大学運営における企画立案業務のサポートを行う取組として，国際交流活動を活性化するため，特定の教員をWGの主査とし，理事の基本方針に基づき，同WGが具体の企画立案を行った（平成18年度）。 		<p>役員会，経営協議会及び教育研究評議会の運営においては，自由討議時間の設定も含め，大学の戦略，中長期的な重要課題に関する討議を十分に行える体制の維持・充実を行う。また，役員と学長特別補佐・学部長・教職員との意見交換の機会を増やし，学内の意向に配慮した運営を行う。</p>			
		245	・役員会，経営協議会及び教育研究評議会の議事内容の見直しも含め，運営の改善を行う。	IV		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員会，経営協議会及び教育研究評議会においては，大学運営の方針，将来の方向性等の大きなテーマについて一層の充実した討議が必要との判断の下，次のような点も含め，運営方法を刷新した。 ①三会議全てに「自由討議」の議事を新設し，ポイントを明確にした上で附議することとした。自由討議では，本学の方向性，教育研究の在り方等について，現状に即した視点での討議を行った。 ②役員会及び経営協議会では，法人の経営上極めて重要である附属病院の経営状況について，自由討議の定例項目とし，毎回病院の経営状態を確認し，意見交換を行った。 ③自由討議時間の十分な確保のため，会議資料には一枚程度の要旨を添付して資料説明の時間を圧縮，報告事項の口頭報告は極力省くなどの工夫を行った。 ・これらの結果，経営協議会委員から「委員の意見が大学運営に反映されていることがよく判ったので，心して発言したい」等の評価を得た他，経営戦略の見地から，国際原子力工学研究所設置構想の議論を重ね，方針を決定する等，顕著な成果を得た。 ・また，役員会等の三会議で共通の事項を自由討議し，各会議での発言要旨を共有することにより，間接的ながら三会議間の対話が成立するという想定外の成果も得た。 					

中期計画	No.	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
○運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策			IV		（平成16～18年度の実施状況概略） ・学長の下に大学の教育研究等における特定の課題について対応する学長補佐4名を設置した（平成16年度～）。 ・副学長（理事）と事務組織との連携ラインの明確化及び事務組織によるサポートの強化を図り、各副学長（理事）をサポートする体制を確立したことにより、円滑な業務遂行が可能となった（平成16年度～）。 ・大学改革を円滑に進めるため、大学改革推進担当の学長補佐を新設するとともに、事務支援組織として「大学改革室」を設けた（平成18年度）。	教員及び事務職員による学長等の支援体制の更なる充実・強化を図るための手法を検討し、可能なものから実行していく。		
	246	・教員及び事務職員による学長等の支援体制の充実・強化を図る。	IV		（平成19年度の実施状況） ・副学長3名（広報・地域貢献、国際交流、医療）及び学長のシンクタンクとして学長特別補佐4名を新設した。 ・学長特別補佐連絡会、役員・学部長等懇談会の新設等により学長等の支援体制の強化を図った。特に、学長特別補佐連絡会では、今回の20年度評価対応において、学長の求めに応じて、学部の現況把握、全学の評価等で頻回に分析・検討を行い、強力に学長を支援した。 ・役員の経営判断に資するように、多角的な分析、検討等を行う経営戦略推進チームを事務局横断的に設置した。			
				III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・学内委員会について、当該委員会の性格による区分や類似性による統合などの見直しを行い、既存委員会を審議内容別に整理統合した（平成16年度～）。 ・教職員の負担軽減及び会議運営の効率化をさらに図るため、副学長による学内教育研究施設の長の兼務を推進するとともに、部局間の連絡調整機能を果たしてきた部局長連絡会の機能を教育研究評議会に統合し、更に、全学委員会の整理・縮減を図り、14存在した全学委員会を11に整理統合した（平成18年度）。	・意思決定の円滑化 ・迅速化を図るため、全学委員会方式に代わる運営体制についても検討する。	

中期計画		No.	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
○運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的な方策	④学長、副学長等の下に学内各種委員会を整理統合する。	247	・意思決定の円滑化・迅速化を図るため、全学委員会方式に代わる運営体制についても検討する。		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本学における重要課題等の意思決定の円滑化・迅速化を図るため、常勤役員懇談会、学長特別補佐連絡会及び役員と学部長等との懇談会を新設した。常勤役員懇談会は原則毎週開催し、役員間の情報共有、意思決定の迅速化を進めており、学長特別補佐連絡会では学長をトップに今後の本学の在り方等について集中的に議論を重ねた他、全学での評価対応の在り方等急を要する課題についても迅速かつ精力的に討議を進め、学長・役員を強力にサポートした。学部長等との懇談会では全学・各学部等の抱える課題などを双方向で意見交換するなど、執行部と部局の円滑な情報交換の場として機能した。 ・ 委員会の構成員の見直しを行い、人事委員会の構成員について、教育研究面の視点から審議を行う必要性に鑑み、理事（教育・学生担当）及び理事（研究・評価担当）を新たに追加した。また、国際交流委員会の構成員に留学生に関連のある留学生センターの専任教員1名を新たに追加し、意思決定の円滑化を図った。 				
○学部長等を中心とした機動的・計画的な学部等運営に関する具体的な方策	・各学部の設置目的に沿って、学部長を中心とした機敏な学部運営を実施する。				III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各学部に学部長の補佐を行う副学部長を配置した。また、全学委員会に対応する学部委員会を設置し、全学委員会の学部選出委員が学部委員会の委員も兼ね、学部運営に反映できる体制の整備を図った（平成16年度）。 ・ 教授会運営に関し、審議事項を厳選する等、所要時間の短縮、運営の効率化を図り、平成17年度以降も、資料のスライド利用、電子メールでの事前配付により、時間の短縮や事務の省力化等を進めた。なお、平成18年度から工学研究科の部局化に伴い、教授会と研究科委員会を統合した工学研究科教授会の設置等、大学院にシフトした体制を整備した（平成16年度～）。 ・ 平成17年度から、学部支援機能の強化のため、教授会運営支援を中心とした庶務的業務に加え、学部人事・予算等についても学部支援室に所掌させ、学部長を中心とした戦略的な学部運営を推進した。 ・ 医学部支援室の事務組織・業務を松岡キャンパス総務室に統合し、効率的な業務推進、学部支援を実施した（平成18年度～）。 	事務体制改革検討報告も踏まえた学部等への事務的な支援体制の見直しを進めるとともに、役員と各学部長との意思疎通を密接にし、各学部長等が全学の状況を十分に把握した上で、円滑な学部運営を行えるような体制にする。また、引続き、各部局においても学部長がリーダーシップを発揮できるような体制での運営を引き続き検討し、実施する。			

中期計画		No.	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		
○学部長等を 中心とした 機動的・計 画的な学部 等運営に関 する具体的 方策	・各学部の設置目的 に沿って、学部長 を中心とした機敏 な学部運営を実施 する。	248	・事務体制の改革に係る検 討結果も踏まえた学部等 の事務支援体制の見直し を進めるとともに、各部 局の運営体制について再 検討を行う。		III	（平成19年度の実施状況） ・産学官連携推進機構の産学官連携本部への変更に伴い、 窓口業務、全体企画等を担当する組織として、産学官連 携室を設置した。 ・「福井大学附属国際原子力工学研究所（仮称）」設置構想 検討のため、事務局全体では18名の欠員を抱える中、専 任の専門職員を配置し、また、事務局長自ら多方面との 交渉に直接従事する等、最大限の支援を行った。 ・各学部において次のような運営体制見直しを行った。 （教育地域科学部） ・学部長・評議員を中心とした拡大評議員会を設置し、企 画委員会と連携して、学部等運営、緊急時対応等の改善 を図った。 ・運営体制の見直しの結果、平成20年度から、副学部長の 増員（2名→4名）と委員会委員長職の見直し（学部長 →副学部長）を行うこととした。 （医学部） ・企画調整会議の有効活用により意思決定の迅速化を図 り、学部長がより一層のリーダーシップを発揮出来る体 制とした。 （工学研究科） ・教授会等の運営方法を見直し、定形的事項は、研究科の 各委員会の審議で決定すること、特命事項は、研究科長 の諮問に応じ、新設の総合企画部会で企画立案すること とした。						

I・1
①運営体制の改善
「248」

中期計画	No.	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		
○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		①大学の運営に構成員の意思が十分反映できるような仕組みを整備する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・構成員個々の意見を集約するため、広報紙にて、意見募集を行った。また、学内の構成員の意見を大学運営に反映するため、学長等によるオフィスアワーを開始した（平成16年度）。 ・監事ホームページを立ち上げ、大学運営に関する意見等を直接メールで提出できる体制を整えた（平成16年度）。 ・学内事務用電子掲示板を整備充実した。また、部局長連絡会を設置し、部局間の連絡調整の実施及び「広報センター」を設置し、広報の一元化、広報体制の充実を図った（平成16年度）。 ・学長が大学改革の進捗状況・本学の財務状況等について学長講演会を開催し、構成員の意識の共有化を推進した（平成17年度～）。			これまでに実施してきた役員のオフィスアワー、学長による全学説明会、学長特別補佐の設置、教育研究評議会での自由討議、役員と学部長・特定の委員会委員・職員との懇談等により、構成員の意見を把握し、大学運営へと反映させてきており、今後もこの取り組みを継続・充実する。更に、今後は、役員のメールマガジン発行により、個々の職員とのメールを通じた意見交換システムを導入し、役員と構成員の間に様々な意見交換の場を設け、個々の意見が大学運営に反映できる仕組みについて引き続き検討し、可能なものから実行していく。			
					249	・全構成員が共通認識を持ち、併せて個々の意見が大学運営に反映できる仕組みについて引続き検討・改善する。	III	（平成19年度の実施状況） ・学長のシンクタンクとして新設した学長特別補佐4名は、各学部から選出してはいるが、学部の枠に囚われず全学的な視点から意見を述べてもらうとの了解の下、学長特別補佐連絡会で全学的な課題について検討を進めた。また、役員と学部長等との懇談会を開催し、役員と学部等との意思疎通と意思決定の円滑化を図った。 ・教育研究評議会において自由討議の議事を設け、本学の進むべき教育研究の方向性、戦略等について、自由かつ実質的な意見交換を行い、今後の大学運営に反映させる仕組みとした。また、役員会、経営協議会、教育研究評議会での共通の自由討議事項については、各会合での意見要旨を共有、学内に公開するなどして、意見の共有化、共通認識の深化を図った。 ・事務局長は、「風通しの良い職場作り」、「若手職員も自由に意見が言える職場環境作り」等を目的として、通算25回に及ぶ会合を通して、50歳までの係長・主任全員とフランクに意見交換を行った。 ・学長説明会を開催し、学長の考えを全構成員と共有する機会とした。 ・構成員が大学運営に係るタイムリーな情報を把握し、共通認識を持てるよう、役員のメールマガジンを発行することとした。			

中期計画		No.	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	
○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	②事務の組織・制度等の検討、評価を行う委員会（教員も参画）を設置し、教育・研究及び大学経営の展開に資する事務組織の在り方を検討する。			III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・学部長等の教員も参画する「事務組織・制度検討会議」を設置し、教員の意見も反映させた組織の見直しを行った（平成16年度～）。 ・「事務改善室」を設置し、事務系全職員から事務改善に係る提案を募り、全提案事項について検討し、可能なものから随時実施した（平成17年度～）。 ・事務組織等について、①医学部支援室の松岡キャンパス総務室への統合による効率的な学部支援の実施、②国際・研究推進課の国際業務と留学生課の業務内容を見直し、国際・研究推進課を研究推進課に、留学生課を国際課に改組、③グループ制について、更に効率的な体制に再編、④病院入院業務・環境整備業務のアウトソーシング化を行った（平成18年度）。 ・事務体制改革WGを設置し、戦略的・効率的な事務組織の構築に向けて検討を行い、学内構成員にパブリックコメントを実施した（平成18年度）。			事務体制改革に関しては、平成18年に学内で取りまとめた事務体制改革検討報告及びそのパブリックコメント等も踏まえて検討を継続し、「事務組織・制度検討会議」及びこれに準じた場において教員と意見交換を行い、実施可能なものから順次改革している。今後も引き続き、他大学の状況も調査の上、事務改革を推進する。			
		250	・事務体制の改革に係る検討結果について、パブリックコメントも踏まえ、「事務組織・制度検討会議（教員も参画）」において検討する。	IV		（平成19年度の実施状況） ・平成18年度に設置した事務体制改革WGを土台として、事務局長を主査とする新WGを設置し、平成18年度報告書を精査するとともに、「事務組織・制度検討会議」での検討も踏まえ、課・室の大括り化を段階的に進め、事務局内の縦割り問題の改善、職員の多能力化、事務業務の効率化を進めることとした。この結果、平成20年4月から、教務課と学生課を統合して教務・学生サービス課を設置し、経理課と財務課を統合して財務課とすることとした。						

中期計画		No.	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		
○全学的視点からの計画的な学内資源配分に関する具体的方策	①全学的な経営及び教育・研究・診療の視点から中長期基本計画を確立し、それに基づく年度計画を作成し公表する。			III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本学の目的及び使命を策定した。また、学長のリーダーシップの下で、長期的視点に立った大学の戦略に対応するための経費を創設した（平成16年度）。 ・ 各学部長・附属病院長から「将来計画に関するヒアリング」を実施した。学長等を中心に、平成18年度以降の財務シミュレーションを作成し、その結果を踏まえ、学長講演会を開催して学内構成員に大学改革に関する意識を徹底させた（平成17年度）。 ・ 「大学改革推進特別会議」を設置するとともに、大学改革推進担当学長補佐を新設し、事務支援組織として「大学改革室」を設けた（平成17年度）。 ・ 本学の担う役割を明確にする「大学憲章」について、学長補佐を主査とする憲章起草WGで原案を作成し、学内構成員へのパブリックコメントを実施した（平成18年度）。 			<p>中長期計画やこれまでの大学改革の検討結果を踏まえるとともに、本学の方向性、戦略等の検討を進め、計画的な学内資源配分を進める。</p>			
						251	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中長期計画やこれまでの大学改革の検討結果を踏まえ、計画的な学内資源配分を進める。 	III		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総人件費削減対策と定数管理について、人的資源を最大限に活用するため、学長管理ポイントの活用方法等について検討し、見直しを行った。 ・ 次年度競争的資金獲得に向けた、学内重点配分経費等についての検討に着手し、グローバルCOEの採択に向けて、財政面も含め、全学的に支援することとした。また、今後の学内資源配分に繋がる大学改革に着手し、本学の方向性、戦略等の在り方について検討を進め、重点化すべき教育研究分野を検討した。 ・ これまでの検討の中で、学生の就学環境整備の必要性が指摘されたため、平成19年度に新たに学生ヒアリングを行い、その結果を踏まえて整備プライオリティリストを作成し、優先度の高いものから整備を進めた。 ・ 計画的な学内資源配分を進めるため、これまでは研究、医療設備を対象としていた設備マスタープランに新たに教育設備も加え、教育、研究、医療全般に亘って計画的な設備整備を行えるよう検討を進めた。 		

中期計画	No.	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	
○全学的視点からの学内資源配分に関する方策 ②年度計画に沿って学内資源配分を役員会を中心に検討、実施する。			III		<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の教員人事について、学長等で構成する人事会議において審議し、役員会主導の効率的・戦略的な資源配分を推進した（平成17年度～）。 ・「全学定数配置に関する基本方針」を策定し、全学的視点からの人的資源配分を可能とした。予算面では、学長の強いリーダーシップの下、長期的視野に立った重点的課題の達成・社会ニーズへの柔軟な対応等を目的とした「重点配分経費」を平成17年度には595,404千円（総事業費の5.15%）、平成18年度には684,450千円配分した。また、重点配分経費の中に「学長裁量経費」を設け、学長の裁量による資源配分を実施した。 ・教職員定数と人件費の管理は職種別に定めるポイント数によることとし、学長が全学の総ポイント数を管理・運用する「ポイント制」を導入した（全職員へのポイント制適用は国立大学法人初の取り組み）（平成18年度～）。 ・教育・研究施設や共同利用スペース等の施設利用について、全学的視点に立った施設運営を推進し、施設の点検・評価に基づく効率的な利用を促進した（平成18年度～）。 	<p>本学の方向性、戦略等の検討を進め、役員会を中心に学内資源配分（人員、予算、施設等）の有効かつ効率的な運用を図る。</p>		
	252	<ul style="list-style-type: none"> ・役員会を中心として、学内資源配分（人員、予算、施設等）の有効かつ効率的な運用を図る。 	IV	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・余剰ポイント数に応じたポイント相当還元額を重点配分経費として学内へ配分した。また、総人件費削減対策と定数管理について、人的資源を最大限に活用するため、学長管理ポイントの活用方法等について検討し、見直しを行った。 ・総合研究棟I（増築）に係る自己整備事業費に併せ、目的積立金による整備としてプロジェクト研究スペースを取り入れ、工事を着工した。 ・引き続き、教育研究面における競争的環境の構築・推進を図るため、重点配分経費を797,289千円配分した。 ・次年度の競争的資金獲得に向けた、学内重点配分経費等についての検討に着手し、グローバルCOEの採択に向けて、財政面も含め、全学的に支援することとした。また、今後の学内資源配分に繋がる大学改革に着手し、本学の方向性、戦略等の在り方について検討を進め、重点化すべき教育研究分野を検討した。 ・学長のリーダーシップの下、全学を挙げて重点的に行う事項などのニーズに有効に対応するため、平成20年度予算配分において新たに「特定プロジェクト等支援経費」を措置した。 ・競争的資金の受入れに伴う間接経費について、その効果的な活用を図るため、全学と部局の配分割合の見直しを行い、従前の全学配分割合40%を平成20年度から70%に変更するとともに、学長が一括して管理し、大学全体の研究環境の改善や研究機能の向上を図ることとした。 				

I・1

①運営体制の改善 「 253 」

中期計画	No.	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	
○全学的視点からの学内資源配分に関する具体的な方策	③実施結果については、厳正な評価を行い、そのための客観的な指標を設定する。		III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「学内各センターの統合と再編」について、役員会を中心に検討を進め、各センターが実施する自己点検・評価や外部評価の結果に基づき、役員会が統合・再編を行う方針を決定した。また、併せて各センターが実施する自己点検評価基準を策定した（平成18年度）。 教育・研究施設や共同利用スペース等の全ての施設の利用にあたり、全学的視点に立った施設運営を推進し、施設の点検・評価に基づく効率的な利用を促進するため、「施設の有効利用に関する規則」を役員会で決定した。この中で、財務・施設委員会は、全学の施設の活用状況を、原則として5年ごと又は必要に応じ点検調査することを規定した（平成18年度）。 	資源配分結果を考慮した年度計画の達成状況、効果等を検証するために、客観的な評価指標を引き続き検討する。			
	253	・資源配分結果を考慮した年度計画の達成状況、効果等を検証するために、客観的な評価指標を引き続き検討する。	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 資源配分結果を考慮した年度計画の達成状況、効果等を検証するために、全学的な外部評価基準に基づき、教育地域科学部及び学内共同教育施設等（地域共同研究センター、総合情報処理センター、留学生センター、知的財産本部）において外部評価を実施した。なお、学内共同教育研究施設等については、平成20年度に外部評価及び自己点検評価の結果に基づき、各センターを統括する委員会等において、センターの活動状況及び業務の達成状況を点検評価し、役員会において、改廃を含めた必要な再編等を決定することとした。 				
○学外の有識者・専門家の登用に具体的な方策	・積極的に学外の有識者・専門家を登用する。		III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員においては、積極的に公募を行って学外から登用を行い、事務職員においては、平成16年度に安全衛生、国際交流及び知的財産を担当とする職員を学外から採用した。 学内共同教育研究施設等において、客員教授、客員助教授、協力部門教員及びコーディネータを多数採用した（平成17年度）。 附属病院では、効率的な病院経営に関する企画立案・情報収集・指導助言に資するため、外部の経営コンサルタントを病院長補佐として採用した（平成16年度～）。 学外の有識者・専門家の登用のため、人事会議において、「特任教授」制度の導入を検討し、役員会において承認し、平成18年4月に1名を採用した（平成17年度～）。 臨床教授制度をより活用し、近隣医療機関医師を臨床教授等に採用（教授38名、助教授15名、講師42名）した（平成19年度）。 米国の監査法人に勤務経験のある本学監事を理事（経営・大学改革担当）として採用することとした（平成19年度～）。 工学部先端科学技術育成センターにおいて、最新鋭マシンを操作する高度な専門的知識及び高度で複合的な技術を有する技術職員2名を選考により採用した（平成18年度）。 	大学の諸機能を強化するため、登用を必要とする専門領域、登用方法等について引き続き検討を行い、学外の有識者や専門家の登用を図る。			

中期計画		No.	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
○学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策	・積極的に学外の有識者・専門家を登用する。	254	・大学の諸機能を強化するため、登用を必要とする専門領域、登用方法等について引き続き検討を行い、学外の有識者や専門家の登用を図る。		IV	（平成19年度の実施状況） ・民間経歴のある本学監事を理事（経営・大学改革担当）兼事務局長として登用し、総人件費削減、事務組織改革、事務職員の採用、研修システムの充実等について成果を上げている。 ・学内共同教育研究施設等においては、客員教授及び客員助教授を数多く採用し、また、医学部附属病院においては、学外の病院コンサルタントを本院病院長補佐として委嘱するなど、積極的に学外の有識者・専門家の登用を図った。 ・教育研究診療等の充実及び教育・研究等プロジェクト等の推進を図るため、学外の有識者や専門家の登用など幅広く柔軟に対応しうる「特命教員制度」を導入した。					
○内部監査機能の充実に 関する具体的方策	・学内組織として「監査室（仮称）」を設置し、内部監査を行うとともに、監事の求めに応じ監査の支援を図る。	255	・「監査室」において、内部監査を行うとともに、監事の求めに応じて監事監査を支援する。		III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・学内の業務全般に関する内部監査を行うとともに、監事監査の支援を行うために、教員及び事務職員からなる監査室を設置した（平成16年度）。 ・計画的に内部監査を実施するため「平成18年度内部監査計画書」を策定し、各内部監査重点事項について実施要項を定め、「個人情報の保護に関する内部監査」「補助金に関する内部監査」及び「学生支援サービスの取組みに関する内部監査」を実施した（平成18年度）。 ・監査室において、監事監査に係る情報収集、調査分析及び学内調査等を行うとともに、意見を大学運営に反映した（平成18年度）。		内部監査を充実し、監事の求めに応じ監事監査の支援を行う。			
					III	（平成19年度の実施状況） ・研究費の不正使用防止のための管理・体制WGを設置し、研究費等の管理・運用について検討を行い、「福井大学における研究費等の取扱いに関する規則」の制定に至った。具体的な取扱要領等の制定、不正防止計画の策定等について準備を進めている。 ・科学研究費補助金に関する内部監査を実施した。 ・監査室の専任スタッフとして、室長補佐1名、係員1名を配置し、監事監査等の支援体制の充実を図った。					

I・1

①運営体制の改善 「256」

中期計画	No.	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	
○国立大学間等の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策		①北陸地区国立大学連合を通しての教育・研究・運営協力を推進する。	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度に北陸三県の6つの国立大学からなる「北陸地区国立大学連合」において、各大学が連携して「北陸6大学双方向遠隔授業支援システム」を導入し、教育研究、医療等面における協力事業の実施を具体的に進めることとした。 上記システムにより、教養4科目・専門4科目を開講、また、教員のFD研究会や教職員の研修等にも活用し、研修の機会の増大やメニューの多様化に努めた（平成17年度）。 北陸地区国立大学連合協議会の下に設置された、学生教育系・教員養成系・学術研究系・医療系・図書館系・社会貢献系・事務系の7つの専門委員会に教員等を派遣し、連携事業の推進に努めた。特に、教員養成系・医療系については、本学が幹事校となり、役員、学長補佐が座長を務めた。教員養成系では、北陸地区における教員の需要と在り方及び教員供給の質と量の確保に係る連携について情報交換等を行い、また、医学系では、北陸地区国立大学経理部長会議とも連携し、資源の共有化と情報発信に係る概算要求を進めることとした（平成18年度）。 			<p>北陸地区国立大学連合の学長会議、連合協議会に積極的に参加するとともに、北陸地区国立大学連合の共同事業「北陸地区国立大学連合における教育・研究資源の共有化と情報発信」などを通して、更なる教育・研究・運営協力を推進する。</p>			
					256	・北陸地区国立大学連合の学長会議、連合協議会に積極的に参加する。	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 連合協議会及び学長会議における協議に基づき、各大学固有の事情を踏まえた内容で「北陸地区国立大学連合における教育・研究資源の共有化と情報発信」を各大学が平成20年度概算要求を行い、政府予算案に盛り込まれた。 学長会議及び学長会議・協議会合同会議に出席し、北陸地区における連携授業の在り方について意見交換を行うとともに、教育等における連携を目に見える形で推進するため、連携授業等を検討する研究会を立ち上げた。 学術研究系専門委員会及び北陸地区国立大学間の連携授業等を検討する研究会へそれぞれ委員が出席し、連携事業について、協議等を行った。 			

中期計画	No.	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	
○国立大学間等の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策		②東海・北陸地区国立大学間の連絡組織に積極的に参画する。	III		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国立大学法人の全国組織である国立大学協会の総会や国立大学協会東海・北陸地区支部会議へ積極的に参加し、会議で得た情報を学内に報告・周知した。また、北陸地区においては、北陸地区国立大学連合の一員として、大学間相互の連携に積極的に参加した（平成16年度）。 東海・北陸地区においては、国大協の支部会議などで共通する課題についての協議や情報交換を行うなど、連携強化を図った。また、北陸地区における国立大学間の連携強化については、双方向遠隔授業システムを導入し、授業及び教員のFD研究会の実施や、全教職員を対象とした研修の実施など、確実な成果を上げた（平成17年度）。 北陸地区における国立大学間の連携強化については、北陸地区国立大学連合協議会の下におかれている7つの専門委員会により具体的な協議を行い連携強化を図った（平成18年度）。 		東海・北陸地区並びに北陸地区の国立大学間における連携強化に努める。	
					257	<ul style="list-style-type: none"> 東海・北陸地区並びに北陸地区の国立大学間における連携強化に努める。 	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長及び事務局長が金沢大学を始めとする北陸地区の国立大学へ出向き、運営費交付金に係る経済財政諮問会議の骨太の方針2007（素案）、民間議員提案、財政制度等審議会における財務省シミュレーション等に対する対応策について協議した。また、北陸地区四大学が連携しながら、各大学の所在県との情報交換を行った結果、地方国立大学の安定的な交付金措置に向けた三知事連名の要望書がとりまとめられ、社会に発表された。 北陸地区国立大学連合学長会議及び学長会議・協議会合同会議に出席し、北陸地区における連携授業の在り方について意見交換を行うとともに、教育等における連携を目に見える形で推進するため、連携授業等を検討する研究会を立ち上げた。 「国立大学法人の事務組織及び事務職員のあり方に関する講演会」を開催して、富山大学、金沢大学、北陸先端科学技術大学院大学へ双方向遠隔授業システムにより配信し、北陸地区の大学が連携して事務職員の意識改革を図った。

I・1

①運営体制の改善 「 258 」

中期計画	No.	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
○国立大学の自主的・協力的な連携体制の構築 ③福井県内の高等教育機関との教育・研究及び地域社会連携に貢献・協力関係強化を図る。			III		(平成16～18年度の実施状況概略) ・地域医療機関との連携を推進し医療サービスの向上を図るため、医学部附属病院に「地域医療連携センター」を設置し、高度な治療を必要とする重篤患者などの紹介をスムーズに行う取組を実施した。 ・県内の高等教育機関や市町の教育委員会で構成される「福井県生涯学習 大学開放講座協議会」においては、地域住民のニーズに応じた講演会を実施するなどして、福井県内の高等教育機関と地域社会への貢献事業に関する連携・協力を図った。また、毎年開催される福井県生活学習館及び嶺南で開催されたマナビ・フェスティバル（福井県生活学習館主催）において、学生の派遣等で協力し、県内すべての高等教育機関と連携し、本学のブースにおいて、パネル展示を行った。 ・奥越地区唯一の分娩可能病院が分娩業務を取りやめることを受け、医学部附属病院では、当該病院の産婦人科と連携した医療体制を構築し、平成19年度から本院で分娩等を実施することを決定した。	・地域医療機関との連携を推進し医療サービスの向上を図るため、医学部附属病院に「地域医療連携センター」を設置し、高度な治療を必要とする重篤患者などの紹介をスムーズに行う取組を実施した。 ・県内の高等教育機関や市町の教育委員会で構成される「福井県生涯学習 大学開放講座協議会」においては、地域住民のニーズに応じた講演会を実施するなどして、福井県内の高等教育機関と地域社会への貢献事業に関する連携・協力を図る。		
	258	・福井県内の高等教育機関等及び医療機関と教育・研究・診療に関する交流を図り、地域社会への貢献に寄与する。	IV		(平成19年度の実施状況) ・県と県内の高等教育機関が協力して実施する「大学連携リーグ事業」において、要望のあった小浜市、勝山市の小学校へ出向き巡回講義を5件行った。 ・産婦人科医の不足により分娩ができなくなった奥越地域（勝山市・大野市）の医療を支援するために構築した、医学部附属病院と地方病院との医療連携を実施した。この診療体制は、外来・入院機能は地方病院が担当し、分娩機能は医学部附属病院が担当するという画期的なものである。また、この取り組みは、地方自治体から国立大学への寄附要件緩和に向けた重要な事例となった。 ・「福井県生涯学習 大学開放講座協議会」において、県内の高等教育機関等と連携し、現在の実施状況を踏まえつつ、地域のニーズに応じた講座等の事業を立案するなど、次年度に向けた検討を行った。 ・福井県内の高等教育機関等及び医療機関と交流状況について、新潟県中越沖地震建物被害調査報告会など教育・研究・診療に関する79件の交流があった。 ・原子力関連分野の教育・研究機能を充実するため、本学を中核とした関西・中京圏等の大学との広域の連携大学拠点の形成に向け、福井工業大学や福井県立大学、京都大学、大阪大学、名古屋大学等の高等教育機関や日本原子力研究開発機構等との連携を進め、これらの機関等が参画する「広域連携大学拠点検討委員会」を平成20年3月に開催し、連携・協力関係を構築した。	・県内の高等教育機関が協力して実施する「大学連携リーグ」において、連携研究、理数教育支援等に取り組む。 ・福井県の「エネルギー研究開発拠点化計画」に協力し、人材の育成・交流や研究開発機能の強化に県と県内外等の高等教育機関等と連携して取り組む。		
					ウエイト小計			

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標 [No.259～No.264]

I-1
 ② 教育研究組織の見直し 「259」

中期目標
 ・教育研究組織は、学問研究の条理を踏まえつつ、教育の質の転換、教育方法の発達、研究に対する社会ニーズの変化、学問領域の変遷、地域社会との連携関係の進展等に対応して、常に見直しを行う。

中期計画	No.	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
○教育研究組織の編成・見直しにシステムに関する方策		①副学長を中心に、教養教育、専門教育、大学院教育の実施組織及び学術研究・プロジェクト研究の実施組織の見直しを検討する。	IV		(平成16～18年度の実施状況概略) ・副学長（教育・学生担当）を中心として、教養教育、専門教育、大学院教育等の実施組織を見直した。また、重点的配分経費、競争的配分経費の配分方針等を策定し、採択決定を行うシステムを構築した（16年度）。 ・生命科学関連分野について、医工教が連携した組織で取り組むことを検討し、平成17年度に生命科学複合研究教育センターを設置した（平成17年度）。 ・学内共同教育施設の教員人事について、学長等で構成する「人事会議」において審議し、実施した。また、「全学定数配置に関する基本方針」を策定し、全学的視点からの人的資源配分を可能とした。更に、中長期的な将来計画及び具体的な行動計画の策定を開始し、各学部長・附属病院長に「将来計画に関するヒアリング」を実施した（平成17年度～）。 ・工学部の学部組織と大学院組織を見直し、教員の所属を工学研究科として、柔軟な教育研究体制を構築した（平成18年度～）。	これまでに行った大学改革の検討結果を踏まえ、引き続き教育研究組織の見直しを進める。		
					259	・平成18年度に行った大学改革の検討結果を踏まえ、教育研究組織の見直しを進める。	IV	(平成19年度の実施状況) ・産学官連携推進機構と総合実験研究支援センターの一部門を発展的に改組し、学長直結の部局組織として産学官連携本部を設置した。 ・実践性を重視し「福井方式」と教員養成系では全国に知られたこれまでの実績を結実させ、21世紀の学校教育を担う教員の専門的力量的開発を目的とする教職大学院を平成20年度に設置することとし、併せて教育地域科学部及び大学院教育学研究科を改組することとした。 ・戦略的、組織的かつ体系的に教育課程を再編するため、平成20年度から大学院医学系研究科博士課程に医学系研究科医科学専攻及び先端応用医学専攻を設置することとした。 ・ライフサイエンス分野における知の創造と活用を強化し、円滑な活動を実現するためにライフサイエンス分野に特化した全学的な推進・支援組織として、ライフサイエンスイノベーション推進機構の設置を検討することとした。 ・高等教育センター計画の機能を充実させた「高等教育推進機構」の設置を検討した。

中期計画	No.	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
○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 ②全学的な視点から教員組織、事務組織及び技術職員組織等の編成・転換を柔軟に行う。			IV		（平成16～18年度の実施状況概略） ・学内に設置する教育研究組織等について、毎年度ごとの業務の達成状況について評価を行い、設置後一定期間（原則3年から5年）以内に当該組織の設置目的に照らした業務の達成状況について検討し、必要な見直しを行う方針を決定した（平成18年度）。 ・各センターが実施する自己点検・評価や外部評価の結果に基づき、統合・再編を行う方針を決定し、併せて各センターが実施する自己点検評価基準を策定した（平成18年度）。 ・文京キャンパスの技術部組織について、教育地域科学部・工学部それぞれの組織と位置づけ、指揮命令系統を明確化し、機動的な業務の遂行を図った（平成18年度～）。 ・効率的な学部支援を実施するため、医学部支援室を松岡キャンパス総務室に統合及び業務を見直し、国際・研究推進課と留学生課を、研究推進課、国際課に改組した（平成18年度）。 ・人的資源を最大限に活用するため、学長が全学の総ポイント数を管理・運用する「ポイント制」を導入した（平成18年度）。	引き続き、全学的な視点から、教員組織、事務組織等の見直しを進める。 ・教員組織：これまでの大学改革の検討結果も踏まえつつ、役員会がリーダーシップを発揮して全学的な視点から教員組織の見直しを検討する。 ・事務組織等：事務体制改革WGにおいて、事務体制改革案の検討を進める。			
	260	・引き続き、全学的な視点から、教員組織、事務組織等の見直しを進める。	IV	（平成19年度の実施状況） ・産学官連携推進機構と総合実験研究支援センターの一分野の一部門を発展的に改組し、学長直結の部局組織として産学官連携本部を設置した。 ・高度な実践力を備えた教員の養成を目的とする、教職大学院を平成20年度に設置することとし、併せて教育地域科学部及び大学院教育学研究科を改組することとした。 ・戦略的、組織的かつ体系的に教育課程を再編するため、平成20年度から大学院医学系研究科博士課程に医学系研究科医科学専攻及び先端応用医学専攻を設置することとした。 ・ライフサイエンス分野における知の創造と活用を強化し、円滑な活動を実現するためにライフサイエンス分野に特化した全学的な推進・支援組織として、ライフサイエンスイノベーション推進機構の設置を検討することとした。 ・高等教育センター計画の機能を充実させた「高等教育推進機構」の設置を検討した。 ・事務局横断的な重要プロジェクトを担当する経営戦略室を平成20年度から設置することとし、それまでの間、事務局長の下に経営戦略推進チームを置くこととした。 ・「学内各センターの統合と再編等に係る対応」に基づき、各センターの自己点検評価、外部評価を実施した。					

中期計画	No.	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		
○教育研究組織の見直しの方向性		①学問動向，社会ニーズ，特徴的分野の変遷に柔軟に対応しうる研究組織の構築を図る。	IV		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「全学定数配置に関する基本方針」，「学部等教員採用等確認事項について」及び「学内共同教育研究施設等の教員人事に関する事項の取扱いについて」に基づき，人事会議において，各学部の教育研究診療分野について審議し，特徴的分野の変遷に柔軟に対応しうる選考に努めた（平成17年度～）。 「生命科学複合研究教育センター」を設置し，3学部間の研究交流を推進した。また，産学官連携推進機構の組織改編を実施し，機動的な運営体制を構築した（平成17年度）。 工学部では，教員所属を大学院に移して工学研究科を部局化し，社会ニーズに柔軟に対応可能な研究組織を構築した。また，国際交流推進機構を設置し，留学生センター，地域共同研究センター及び知的財産本部を国際化の観点から有機的に連携させた（平成18年度～）。 		<p>教員の後任補充に当たっては，各部署の設置目的と必要人員を踏まえ，学問動向，社会的ニーズ，特徴的分野の変遷に柔軟に対応しうる選考に努める。</p>			
					261	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き，特徴的分野，社会的ニーズの変遷に柔軟に対応できる研究組織の構築を進める。 	IV		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 産学官連携推進機構と総合実験研究支援センターの一部門を発展的に改組し，学長直結の部局組織として産学官連携本部を設置した。 高度な実践力を備えた教員養成を目的に，教職大学院を平成20年度に設置することとし，併せて教育地域科学部及び大学院教育学研究科を改組することとした。 大学院医学系研究科博士課程4専攻を医科学専攻及び先端応用医学専攻の2専攻に改組することとした。 ライフサイエンス分野における教育研究活動の活性化を図るため，同分野に特化した全学的な推進・支援組織として，ライフサイエンスイノベーション推進機構の設置を検討することとした。 中国浙江理工大学と繊維などの共同研究推進のため当該大学内に化学繊維に関する研究拠点を開設した。 原子力関連分野の教育・研究機能を充実するため，本学を中核とした関西・中京圏等の大学との広域の連携大学拠点の形成に向け，「広域連携大学拠点検討委員会」を設置し，具体的検討を開始した。計画は段階的に進めていくという基本方針の下，先ず本学附属の国際原子力工芸学研究所（仮称）を設置し，優れた研究者を集めることにより，世界トップレベルの原子力人材育成と研究開発の基礎作りを目指すこととしている。現在，この研究所設置に向け，京都大学，大阪大学，名古屋大学等の原子力研究者と調整や準備を推進している。 事務局組織について，組織を大括り化した柔軟な事務体制を確保するために，財務課と経理課，教務課と学生課を統合した。 	

I-1

②教育研究組織の見直し 「261」

中期計画	No.	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	
○教育研究組織の見直しの方向性	262	①学問動向，社会ニーズ，特徴的分野の変遷に柔軟に対応しうる研究組織の構築を図る。		IV	（平成19年度の実施状況） ・「全学定数配置に関する基本方針」，「学部等教員採用等確認事項について」及び「学内共同教育研究施設等の教員人事に関する事項の取扱いについて」により，各学部等の平成19年度の教育研究診療分野の編成に関する基本方針，学問動向及び社会的ニーズ等を踏まえ，人事会議において，各学部等から届け出された教育研究診療分野について審議し，特徴的分野の変遷に柔軟に対応しうる選考に努めた。 ・教職大学院の平成20年度開設に先駆けて，実践的教員養成を目指す大学院の教育目的に適う実務家教員の採用を進めた（採用実績：6名）。 ・教育研究診療等の充実及び教育・研究等プロジェクト等の推進を図るため，学外の有識者や専門家の登用など幅広く柔軟に対応しうる「特命教員制度」を導入した。					
		②各種センター等を教育研究組織として位置付け，教員配置，支援職員配置の適正化を図るとともに必要に応じて再編成する。			III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・各センターの評価結果に基づく組織編成システムの構築を図るため，各センターの教員人事については，学長等による人事会議で審議し，平成18年度から，各センターで人事を進めた。また，「全学定数配置に関する基本方針」を策定し，全学的視点からの人的資源配分を可能とした（平成17年度）。 ・毎年度ごとの業務の達成状況について評価を行い，設置後一定期間（原則3年から5年）以内に当該組織の設置目的に照らした業務の達成状況について検討し，必要な見直しを行う方針を決定した（平成17年度）。 ・各センターが実施する自己点検・評価や外部評価の結果に基づき，統合・再編を行う方針を決定し，併せて各センターが実施する自己点検評価基準を策定した（平成18年度）。 ・教職員定数と人件費の管理は職種別に定めるポイント数とし，学長が全学の総ポイント数を管理・運用する「ポイント制」の導入を決定した（平成18年度）。 ・国際交流推進機構を設置し，留学生センター・地域共同研究センター及び知的財産本部を国際化の観点から有機的に連携させた（平成18年度）。			・「本学の改革推進における『全学運営体制の改革』中の学内各センターの統合と再編に係る対応について」（平成18年5月17日役員会承認）に基づき，各センターの自己評価・外部評価結果報告を基に，役員会において活動状況等を評価し，当該結果に基づき必要な再編等を検討する。 ・「福井大学附属国際原子力工学研究所（仮称）」設置計画を推進する。	

中期計画	No.	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
○教育研究組織の見直しの方向性	263	②各種センター等を教育研究組織として位置付け、教員配置、支援職員配置の適正化を図るとともに必要に応じて再編成する。		III	(平成19年度の実施状況) 「学内各センターの統合と再編等に係る対応」に基づき、学内共同教育施設等において、自己点検評価、外部評価を随時実施した。平成20年度にはこれらの結果に基づき、各センターを統括する委員会等において、センターの活動状況及び業務の達成状況を点検評価し、役員会において改廃を含めた必要な再編等の検討を行う。			
		③教育・研究・診療等の目的に則り、それぞれの重点分野、特徴的分野を格段に伸ばすため、柔軟に教育・研究・診療組織を編成するように努める。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・工学部において、学部組織と大学院組織を見直し、学部教育、大学院教育に配慮しつつ、教員の所属を工学研究科として、柔軟な教育研究体制を構築した(平成18年度)。 ・生命科学分野における医工教連携を実現し、世界トップレベルの研究を推進するため「生命科学複合研究教育センター」を設置し、教育地域科学部、医学部及び工学部の教員参加の下、共同研究等を実施した(平成17年度)。 ・附属病院において診療科の再編成について検討した結果、患者に分かりやすい臓器別診療体制とした。これにより、病床稼働率、在院日数等のデータが臓器別診療科別に管理することが可能となり、より詳細な経営分析が可能となった(平成18年度)。			
	264	・遠赤外領域開発研究センター内に、客員研究部門、協力研究部門、連携研究部門を組織し、急展開する研究課題に迅速に対応する体制の構築に取り組む。		IV	(平成19年度の実施状況) ・既設の2客員研究部門、3協力研究部に加えて、連携研究部門「高出力テラヘルツ部門」を設置し、産学の研究面での連携を強化することにより、急展開するテラヘルツ技術開発の研究課題に迅速に対応する体制の構築に関して、次の取組を行った。 1. 連携研究部門の設置とともに、テラヘルツジャイロトン開発に基づくセンター初のベンチャービジネスカンパニー設立について検討し、「株式会社ジャイロテック」を設立した。同カンパニーとの連携を含む連携研究部門の構想案を作成した。 2. 連携研究部門として、特任教授、客員教授、産学官連携研究員からなる「高出力テラヘルツ部門」を設立し、「株式会社ジャイロテック」との連携によるテラヘルツ光源の開発と応用研究の強化を図った。 3. 来年度の連携研究部門を、特任教授1、客員教授2、産学官連携研究員1で構成して、運用することを検討した。			

I-1

②教育研究組織の見直し 「263」～「264」

I-1

②教育研究組織の見直し

中期計画		No.	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
○教育研究組織の見直しの方向性	④研究組織編成を柔軟にするために必要な教員，技術職員及び資源に関する全学的な視点からの管理体制を検討する。			IV		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事委員会の下に人事制度検討小委員会を設置し，全学的な視点から必要な人的資源を確保するため「全学定員配置に関する基本方針」及び「効果的な職員の定員配置方針」の検討に着手し，平成17年度，人事委員会において，大学全体の目標を達成するための「全学定数配置に関する基本方針」を策定した（平成16年度）。 「学内共同教育研究施設等の教員人事に関する事項の取扱い」を策定し，学内共同教育研究施設（高エネセンター，遠赤センターを除く）の専任教員及び客員教授等の選考は，役員会の議を経て学長が行うこととした（平成17年度）。 各学部長等は，毎年，教育研究分野の編成に関する基本方針を学長に報告し，教員の採用等について，そのポストに係る教育研究分野を学長に届け出ることとした「福井大学における学部等教員採用等確認事項について」を策定し，人事会議において審議することとした（平成17年度）。 運営体制の効率化を図るため，教授の兼務であった学内共同教育研究施設長の職務を副学長が兼務することとした（平成17年度）。 「総人件費対策と定数管理について」に基づくポイント制の導入を図り人員計画を策定するなど，研究組織編成を柔軟にするために必要な教員及び技術職員等に関する全学的な視点からの管理体制について基本方針を策定した（平成18年度）。 	中期計画達成のため 実施計画 なし			
						(19年度は年度計画なし)	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 策定した「全学定数配置に関する基本方針」「学内共同教育研究施設等の教員人事に関する事項の取扱い」「学部等教員採用等確認事項について」及び「総人件費対策と定数管理について」に基づく「ポイント制」により，学長は，学部等の人員計画や教員人事における教育研究診療分野について，全学的な視点から把握，管理することが可能となった。 大学にとって人材は最も重要な資産であるとの観点から，地域手当の支給率を当分の間1%に抑制してマンパワーの維持・確保を図るとともに，特色ある教育研究や事務局機能強化への人的資源投入が可能となるよう「総人件費削減対策と定数管理について」の見直しを行った。 			
						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

[No.265~No.277]

中期目標

教養教育の充実，専門教育の高度化，多彩な教育活動の展開，特徴的研究分野の伸張，先端的な高度医療の推進，社会の多様なニーズへの対応，大学経営の健全化等を計画的・効果的に実現していくために，柔軟な人事システムを構築し，人的資源を最大限に活用する。
 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。

I-1

③ 人事の適正化 「265」

中期計画	No.	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	
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策		①教員の多様な活動を教育，研究，診療などに対する貢献で総合的に評価するための厳正かつ客観的評価基準を整備し公表する。	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価委員会において，教員の個人評価に関する全学的な基本方針を定め，各学部の特長や役職による活動状況等を勘案した総合的な評価を行うこと，評価結果の優れた教員にはインセンティブを付与すること等を決定した（平成16年度）。 ・全学的な教員の個人評価基準に基づき，各学部の特長に応じた評価基準をそれぞれ作成した。教員評価方法については，教員の教育・研究・診療等の質の向上のための評価と，人事評価のための評価を区分して考える必要があり，人事評価については，各学部等で教員の採用及び昇任の基準が既に定められ運用されていることを考慮しつつ，引き続き検討していくことを確認した（平成17年度）。 ・各学部・研究科において評価の実施体制を整え，学部の特長に応じた教員の活動を総合的に評価する評価基準を定めた。これに基づき教員個人評価を試行し，評価結果と統計データを教員個々にフィードバックした（平成18年度）。 		<p>中期計画達成のため 実施計画 なし</p>			
					265	<ul style="list-style-type: none"> ・各学部等において，教員選考基準の見直しについて検討する。 	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各学部等において，教員選考基準の見直しについて検討した結果，教育地域科学部では，教員の選考における教育研究歴を定めた「福井大学教育地域科学部教員選考基準に関する申し合せ」，医学部では，任期付助教の再任審査基準を検討し，「福井大学医学部及び高エネルギー医学研究センターにおける任期付助教の再任審査に関する内規」を制定及び，工学部では，教員選考基準に関する内規等を改正し，助教の新規採用にあたっては，原則として5年任期とし，5年以内に再審査を受けることにより，常勤の講師等に採用することとした。 		

I-1

③ 人事の適正化 「 266 」

中期計画	No.	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		
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 ②教育評価については、学生による授業評価、教員相互評価等も考慮に入れて、厳正かつ客観的評価基準を整備し公表する。			III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・工学部では、各学科の学生の投票による優秀教員（8名）を選出し、その中から1名の最優秀教員を選出し、「THE BEST TEACHER OF THE YAER」の称号を授与している（平成12年度～）。また、教員選考の際に模擬授業を課し、同僚教員による教育技法評価に合格しなければ、採用又は昇任できない等、教員の相互評価体制が構築されている（平成13年度～）。 ・教員の個人評価に関する全学的な基本方針を策定し、教員相互評価等も考慮に入れた客観的な評価を行うことを定めた（平成16年度）。 ・授業評価アンケートを各学部において実施し、学生による授業評価に対して、どのような改善・工夫・フィードバックを行ったか、について教育活動評価を実施した（平成18年度～）。 ・医学部では、公開授業として一部の授業を学内教員で相互評価すること、医学英語などの一部科目を他学部・他大学教員の評価を受けること等が提案された（平成18年度）。			中期計画達成のため 実施計画 なし			
	266	・各学部等において、学生による授業アンケート及び教員相互評価等を踏まえた、教員選考基準の見直しについて、検討する。	III		（平成19年度の実施状況） ・学生による授業アンケートを実施し、その結果を教員にフィードバックした。アンケート結果に対し、どのような改善・工夫・フィードバックを行ったかを教育活動評価の対象項目とし、教員個人評価を実施した。 ・各学部等において、任期付助教の再任審査に関する規程の整備及び、助教の新規採用にあたっては、原則として5年任期とする等の教員選考基準の見直しを行った。						
				IV		（平成16～18年度の実施状況概略） ・事務職員等を評価するため「職員職務評価実施要項」を制定し、評価を実施した（平成16年度）。 ・事務職員の専門能力・業務処理能力・企画能力などを多面的に評価する体制の構築を目指し、人事委員会において評価観点・評価手法等の検討を行った。その結果、事務局に所属するすべての常勤職員が自ら設定した目標に基づいて自己評価し、評価者（課長・室長等）は職員一人ひとりと個人面談を行った上で評価結果をフィードバックするという、新たな職務評価を実施した（平成17年度）。 ・新たな職務評価について、事務職員のほか技術職員等も対象に実施方法を検討し、職務評価システムを勤務成績の判定に有効に活用し、適正な反映を行うこととするなど、試行を実施した（平成18年度）。			中期計画達成のため 実施計画 なし		

中期計画	No.	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	
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策		(19年度は年度計画なし)	III		(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度の課長・課長補佐昇格のための新たな選考基準を平成19年度に導入した。この中で、企画力、コミュニケーション力等の多面的な能力につき、管理職職員による推薦、所定のテーマに関する提案書作成、事務局長等の幹部職員の面接による多角的な評価を行い、候補者を選考することとした。課長昇格については、この新基準に従い、平成19年度中に選考を終了した。 新たに導入した職務評価制度により、評価結果を勤務成績の判定に有効に活用し昇給に反映させた。 				
		④公正で一貫性のある採用・昇進の基準を作成し公開するとともに、評価の公平性を確保するシステムを整備する。				(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 事務職員に対する新しい人事評価システムについては、事務連絡会議等において審議・公開され、各課長・室長を通じて各職員に対する詳細な説明を行った。また、評価者である課長・室長は、自己評価票に基づき、職員一人ひとりと個別の面接を実施した上で評価を行い、評価結果をフィードバックするなど、評価の公平性等にも配慮するとともに職務に対する意識の向上を図った（平成17年度～）。 教員の選考に関しては、既に各学部・学科ごとに規定が整備されており、公募に当たっては、採用基準が公表されている（平成16年度～）。 職務評価の結果を勤務成績の判定に活用 平成19年1月1日昇給 特定職員(事務職の部長以上、教授及び看護部長) (平成18年度) 平成20年1月1日昇給 一般職員にも範囲拡大 (平成19年度) 	中期目標達成のため 実施計画 なし		
		(19年度は年度計画なし)				(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 課長・課長補佐への昇格者の選考に当たり、新たに設けた選考基準を、事務連絡会議において学内に広く公開するとともに候補者の推薦を求め、公平性の確保を図った。 			

I・1

③ 人事の適正化

I-1

③ 人事の適正化

中期計画		No.	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
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策	⑤評価結果は本人通知を原則とし、特に、優秀な教職員の顕彰制度を設ける。			III		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 工学部では、FDの一環として教育部門の最優秀教員を選出する「THE BEST TEACHER OF THE YAER」制度を導入しており、昇任等の選考時の評価観点の一つとするなど、教育活動に関する顕彰制度が設けられている（平成16年度～）。 医学部では、開講されている全ての科目・担当教員に対して学生による授業評価を実施した。結果は教員にフィードバックされ授業の改善を図り、更に、評価結果に基づき、「学生による授業評価上位教員名」を公表した（平成18年度）。 平成17年度の事務系昇格候補者を決定するに当たって、事務職員に対する職務評価の結果を反映させ、特別昇給・昇格人事を1月に実施した。 		<p>中期目標達成のため 実施計画 なし</p>		
						<p>(19年度は年度計画なし)</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員の職務評価の結果は、評価者が本人と面談を行った上、フィードバックすることとしており、職員は評価結果を踏まえ、次の自己目標等に反映させるなど効果的であった。 医学部附属病院においては、特に顕著な功績を挙げた病院職員を対象に「功労賞」を授与しており、積極的に改革・改善等に取り組んでいる。 			
○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策	①教員の任期付け採用や外国人教員の採用を実施し、人事の流動性と教育研究の活性化を図る。			III		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 附属病院では、診療の充実及び臨床医学の教育研究の活性化を図るために、医学科及び附属病院所属の教員のうち、特定の診療領域における高度専門医療等の診療活動及び臨床医学教育の充実に特に優れた貢献のあった者に任期を定めて「診療教授」等の称号を付与し、一定の手当を支給する制度を創設した（平成16年度）。 平成17年度に医学部では、外国人教師ポストを常勤の講師ポストに振替え、また、教育地域科学部においても、英語担当の外国人教師ポストを、平成18年度から常勤の助教授ポストに振替え外国人教員を採用した。 寄附講座及び寄附研究部門並びに外部資金及び特別教育研究経費により大型プロジェクトを実施する講座等に雇用される教育職員については、任期付きの教授、助教授、講師、助手として雇用できる制度を導入し、高エネルギー医学研究センターの寄附研究部門に任期付きの教授を採用した（平成17年度）。 大学教員等の職の在り方に係る全学的な基本方針に基づき、新たに「新設」助教の職に採用する者は、原則として任期制を適用することとした（平成19年度）。 		<p>教員の任期付採用、外国人の採用等の実績を踏まえて、更なる人事の流動性と教育研究の活性化を図る。</p>		

中期計画	No.	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	
○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策	267	①教員の任期付け採用や外国人教員の採用を実施し、人事の流動性と教育研究の活性化を図る。		III	（平成19年度の実施状況） ・教育研究診療等の充実及びプロジェクト等の推進のため、教員の雇用について、年俸制、任期付き、外国人の採用など幅広く柔軟に対応しうる「特命教員制度」を導入した。 ・大学教員等の職の在り方に係る全学的な基本方針に基づき、平成19年度から新設した「助教」の職に採用される者は、原則として任期制を適用することとした。					
		②教員以外の職員については、専門的職能集団に見合う多様な職種と、業務を処理するためのチーム構成を多様に編成し、人事の適化を目指す。			III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・人件費を管理するため、人事労務課と財務課が情報を共有しながら協力して進めることとし、平成17年度補正予算編成及び平成18年度当初予算編成に係る人件費試算資料の作成を行った（平成17年度）。 ・事務組織・制度検討会議において、国際・研究推進課の国際業務と留学生課の業務を統合し、平成18年度から国際・研究推進課を研究推進課に、留学生課を国際課に改組することを決定した（平成18年度）。 ・大学改革検討項目「全学運営体制の改革」の中の「事務体制の改革」について、総務部長を主査とする事務体制改革ワーキンググループにおいて、戦略的・効率的な事務組織及び人事制度の構築に向けて検討を進め、報告書としてまとめた（平成18年度）。			中期目標達成のため 実施計画 なし	
		(19年度は年度計画なし)				（平成19年度の実施状況） ・経理課の給与支給業務を人事労務課に取り込んだことなど関連する業務の整理統合により、迅速かつ機動的に処理が行えるようになった。 ・事務局の縦割りの弊害を排し、部課横断的な課題に機動的に対応するため、事務局長をトップに据えた事務局横断チームとしての経営戦略推進チームを設置し、本学の今後の方向性等に関する事務レベル討議、国際原子力工学研究所（仮称）設置構想に対する事務サイドからの支援等を行った。				

I・1

③ 人事の適正化 「 267 」

中期計画	No.	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		
○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策		③専門分野における教育・研究，診療に重点を置いた教員活動を評価する教員人事を基本とし，さらに，その他の評価指標での人事も可能にする。	IV		（平成16～18年度の実施状況概略） ・教員の個人評価に関する全学的な基本方針をとって ①教育活動，②研究活動，③社会貢献活動，④管理運営活動，⑤特定活動の各領域を定め，各学部において専門分野による特性等を勘案した評価を実施することとした（平成16年度）。 ・高度専門医療等の診療活動・臨床医学教育において特に優れた者に対する称号等を授与するため，「福井大学医学部附属病院診療教授等に関する規程」等の学内規則を制定した（平成17年度）。 ・各学部，研究科において評価の実施体制を整え，学部の特性に応じた評価基準を定めた。これに基づき教員個人評価を試し，評価結果と統計データを教員個々にフィードバックした（平成18年度）。			中期目標達成のため 実施計画 なし			
					268	・各学部等において，社会貢献及び管理活動等を考慮した教員選考基準の見直しについて検討する。	IV	（平成19年度の実施状況） ・各学部等において，平成18年度の試行結果を検証し，評価項目，評価実施方法及び総合データベースによる評価基礎資料の様式等の見直しを行い，その結果を踏まえ，本年度は，全学の教員を対象に社会貢献及び管理活動評価を実施した。 ・評価結果は，各教員にフィードバックし評価サイクルを確立した。 ・各学部等において，任期付助教の再任審査に関する規程の整備及び，助教の新規採用にあたっては，原則として5年任期とする等，教員選考基準の見直しを行った。			
		④教育プログラム開発，大学での教育方法開発，その試行・結果分析等を専門とする教員を配置し，教育方法改善，教員の研修・指導，教育方法評価を実施する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成18年4月，大学改革全体の総括を行うために役員会の下に大学改革推進特別会議を設置し，その下に教養教育ワーキンググループを設置した。 ・本WGでは，教育方法改善，教員の研修・指導，教育方法評価等を実施する体制を整える具体的方策を検討する組織「高等教育センター（仮称）」の設置について問題整理を行った。その結果，文京キャンパスと松岡キャンパスとの教養教育の一元化，定員配置等について意見交換を行い，効率化係数による運営費交付金の削減，政府の総人件費改革の実行計画に基づく人件費5%削減等を考慮し，今後も引き続き検討することとした。			・教育プログラム開発，大学での教育方法開発，その試行・結果分析等を専門とする教員を配置し，教育方法改善，教員の研修・指導，教育方法評価を実施する体制を整える具体的方策を検討する。			

中期計画	No.	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	
○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策	269	④教育プログラム開発、大学での教育方法開発、その試行・結果分析等を専門とする教員を配置し、教育方法改善、教員の研修・指導、教育方法評価を実施する。	III	III	（平成19年度の実施状況） ・高等教育センター計画の機能を充実させた「高等教育推進機構」の設置を検討した。当該機構は、「入試企画」、「教育企画」、「FD」、「学生支援」の4部門とアドミッションセンター、共通教育センター及び留学生センターで構成し、専任教員を配置して、入学者選抜方法の改善、教育内容・方法の研究開発、FDの推進、学生支援の充実などについて企画・立案するプランで、次年度において、更に検討することとした。					
		⑤若手研究員の雇用機会を高める制度を導入し、将来の教員、研究者等の育成を行う。			III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・学内に大型研究プロジェクト推進本部を設置し、外部資金によるポストク制度の導入等について検討するとともに、研究機関研究員等ポストク制による研究員を28名採用した（平成17年度～）。 ・大型研究プロジェクト推進本部において研究プロジェクトを推進し、ポストク制等による学術研究員8名、研究機関研究員12名、産学官連携研究員5名等を採用した（平成18年度）。	中期目標達成のため実施計画なし			
		(19年度は年度計画なし)			III	（平成19年度の実施状況） ・若手研究者の活用・育成も視野に入れた「特命教員制度」を導入し、将来の教員、研究者等を育成する環境を整えた。				
○任期制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策	270	①教員人事は公募によることを原則とする。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・教員の採用人事は、原則として、関係大学・工業高等専門学校・研究機関・人材データベース(JREC-IN)及び本学ホームページで公募要項を公表し、公募を実施している（平成16年度～）。 ・教育地域科学部では、採用人事はすべて公募により行っている。 ・医学部では、教授の人事（採用・昇任）はすべて公募により行っており、一部の准教授以下についても公募により行っている。 ・工学研究科では、教員の人事（採用・昇任）はすべて公募によることを原則としている。なお、平成17年度：計10名、平成18年度：計16名を公募により教員を採用		今後も教員の採用人事は原則として公募とし、関係大学・工業高等専門学校・研究機関・人材データベース(JREC-IN)及び本学ホームページで公募を実施していく。			
		・教員の採用人事は原則として公募とする。			III	（平成19年度の実施状況） ・教員の採用人事は、原則として関係大学・高専・研究機関・人材データベース(JREC-IN)に公募しており、今後も継続して実施していくこととした。 ・平成19年度は講師以上について18件の採用件数があり、そのうち15件について公募により教員を採用した（公募割合83%）。				

I・1

③ 人事の適正化 「269～270」

中期計画		No.	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
○任期制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策	②必要に応じて、条件が整備されているところでは新たに採用するポストの任期制への移行を検討する。			III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・4月以降に採用する医学科及び医学部附属病院全ての助手及び高エネルギー医学研究センターの生体イメージング部門の全ての助手を任期制とするなど、適用範囲の拡大を行った（平成16年度～）。 ・寄附講座及び寄附研究部門並びに外部資金及び特別教育研究経費により大型プロジェクトを実施する講座等に雇用される教育職員については、任期付きの教授、助教授、講師、助手として雇用できる制度を導入し、高エネルギー医学研究センターの寄附研究部門に任期付きの教授を採用した（平成17年度～）。 ・「大学教員等の職の在り方に係る全学的な基本方針」に基づき、平成19年4月1日から、新たに「新設」助教の職に採用する者は、原則として任期制を適用することとした。	中期計画達成のため 実施計画 なし			
		271	・新規採用等ポストへの任期制導入を検討する。	III	（平成19年度の実施状況） ・大学教員等の職の在り方に係る全学的な基本方針に基づき、平成19年度から新設した「助教」の職に採用される者は、原則として任期制を適用することとした。 ・平成19年4月1日から、大学院工学研究科における寄附講座の教員に対して任期制を適用することとした。					
○外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策	・外国人の教員及び女性教員の採用促進の方策を検討する。			III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・医学部では、外国人教師ポストを常勤の講師ポストに振替えた（平成17年度）。 ・教育地域科学部では、英語担当の外国人教師ポストを、常勤の助教授ポストに振替えた（平成18年度～）。 ・保育施設等ワーキンググループを設置し、保育施設ニーズ及び女性の職場環境改善ニーズに関するアンケート調査を女性職員に対して実施するなど検討を行い、その検討結果を報告書として取りまとめた（平成17年度）。 ・採用促進の有効な方策の一つでもある保育施設設置に向けてのワーキンググループを立上げ検討を行った（平成18年度）。	外国人教員及び女性教員の採用促進の方策について検討する。			
		272	・外国人教員及び女性教員の採用促進の方策について検討する。	III	（平成19年度の実施状況） ・女性教員の採用促進を図るため、保育施設の設置について、「保育施設設置WG」を設置し、アンケート調査、他大学保育施設の視察等を基に保育施設設置計画の概要等を取りまとめ、平成21年4月に保育施設を設置することを決定した。 ・学長特別補佐連絡会において、語学センターの設立構想に係る教員について、新たな外国人語学教育専任インストラクター制の可能性を検討した。					

中期計画	No.	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			
○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策	①事務職員等の人事は選抜によることを原則とし、専門的職能集団に見合う高い専門性、多様な専門性を持つ人材を多く配置するため、選考採用等の多様な採用システムを整備するとともに人事交流を推進する。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・事務職員においては、安全衛生、国際交流及び知的財産を担当とする職員並びにメディカルソーシャルワーカー及び診療情報管理士の資格を持った事務職員の公募を行い選考採用を行った（平成16年度～）。 ・教職大学院の設置に向けて、福井県の現職教員等3名を受入れることを決定した（平成18年度）。 ・工学部先端科学技術育成センターにおいて、高度な専門的知識及び複合的な技術を有する技術職員を、公募により2名選考採用した（平成18年度）。 ・文部科学省へ事務職員2名を研修生として派遣した。1名については、平成17年度以降についても引き続き研修生として派遣、1名については、平成17年度に文部科学省国際教育交流担当職員長期研修プログラムにより米国に派遣した（平成16年度）。		・特に高い専門性を必要とする職種については、公募による選考採用を実施する。また、優秀な事務職員の確保の観点から、新たに導入した本学独自の職員採用試験を実施する。 ・人事の活性化を図るため、引き続き文部科学省、県内機関や東海・北陸地区の国立大学等との人事交流を行う。			
		273	・特に高い専門性を必要とする職種については、公募等による選考採用を実施する。	III	（平成19年度の実施状況） ・施設系技術職員について、民間等の経験を有し、かつ大学の将来を見据えた上で施設整備のプランニングができる能力・資格を有する人材の選考を行った（平成20年4月採用）。 ・附属病院において、透析技術認定士資格を有する看護師を選考により採用した。 ・事務組織の強化及び事務局職員の活性化と歪な年齢構成の解消を図るため、本学独自の職員採用試験の導入を決定した。新卒採用の外、全国国立大学初となるキャリア採用を実施することにより、民間等の経験を有し、優れた企画・立案・渉外能力を持った優秀な人材の確保が可能となった。					
		274	・人事の活性化を図るため、引き続き文部科学省、県内機関や東海・北陸地区の国立大学等との人事交流を行う。	III	（平成19年度の実施状況） ・文部科学省、金沢大学、北陸先端科学技術大学院大学、福井高専及び若狭湾青少年自然の家との人事交流による人事異動を行った。 ・文部科学省に事務職員1名を行政実務研修生として派遣した。 ・東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験事務室（名古屋大学内）に事務職員1名を派遣（2年間）した。					

I・1

③ 人事の適正化 「273～274」

中期計画		No.	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		
○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策	②コ・メディカル職員等の技術職員についても、他大学の病院等との積極的な異動を進める。			III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・臨床工学技士を私立大学病院等から受入れて附属病院のメディカルサブライセンター（ME機器管理部門）の増強を図るとともに、看護師についても国立大学病院（金沢大学、浜松医科大学）や公立病院等との異動を実施した（平成17年度）。 ・浜松医科大学医学部附属病院及び市立三国病院から看護師を、帝京大学ちば総合医療センターから薬剤師1名を、それぞれ採用した。また、平成17年度に引き続き、研修のため藍野病院から臨床工学技士1名を本学附属病院メディカルサブライセンターME機器管理部に受入れた（平成18年度）。			コ・メディカル職員等の技術職員について、国公立大学病院や他の病院等との異動を行う。			
						275	・コ・メディカル職員等の技術職員について、国公立大学病院や他の病院等との異動を行う。	III	（平成19年度の実施状況） ・静岡県立病院から診療放射線技師1名及び昭和大学横浜北部病院から看護師1名を採用した。 ・研修のため藍野病院から医学部附属病院メディカルサブライセンターに受け入れていた臨床工学技士1名を、常勤職員として採用した。 ・東京医科大学附属病院から看護師1名を採用した。 ・本学医学部附属病院看護師が、国立病院機構福井病院へ看護師として異動した。 ・本学医学部附属病院薬剤師が、浜松医科大学医学部附属病院へ薬剤師として異動した。			
	③高度な専門的能力形成のための研修制度を充実する。				III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・技術職員を対象に、高度の専門技術に関する研修会を、また、事務職員を対象に、本学監事を講師とした大学経営の在り方等に関するセミナーを開催した（平成16年度）。 ・海外派遣研修の一環として、本学事務職員を米国に派遣した（文部科学省の国際教育交流担当職員長期研修プログラム派遣）（平成17年度）。 ・大阪府藍野病院経営コンサルタントを講師に招き、「財務」「医事」「経営管理」の視点から病院経営改善方策に関するセミナーを開催した（平成17年度）。 ・職務評価の有用性について評価者の再認識を図るとともに、評価に関する知見を深めることを目的として、社会保険労務士・労務リスクコンサルタントによる「職員職務評価者等研修会」を開催した（参加者数：約40名）（平成18年度）。 ・国際課の事務職員1名を、本学の交流協定校である中国浙江大学及び上海理工大学に派遣し、事務職員の国際化と資質の向上等を目的とした研修を行った（平成18年度）。	高度な専門的能力形成を図るために民間等の経営トップや学識経験者・技術等の専門家を交えた研修並びに海外派遣研修などを行う。					

中期計画	No.	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		
○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策	276	③高度な専門的能力形成のための研修制度を充実する。 ・高度な専門的能力形成を図るために民間等の経営トップや学識経験者・技術等の専門家を交えた研修並びに海外派遣研修などを行う。		III	(平成19年度の実施状況) ・事務職員の資質向上と大学アドミニストレーター育成を目的として、立命館大学「大学幹部職員養成プログラム」に事務局職員4名以上を派遣した。更に、これら参加職員による定期的な学内報告会を開催し、若手事務職員へのフィードバックを図った。 ・職員研修の一環として、立命館大学副総長（新戦略・国際担当）本間政雄氏を講師に招いて、「国立大学法人の事務組織及び事務職員の在り方に関する講演会」を開催した。 ・民間の経営トップによる企業の経営革新等の取組みに係る報告会（主催：福井県経営品質協議会、報告企業：福井キャノン事務機株）に、事務職員が参加し、経営革新のポイント等について研修を受講した。 ・環境ISOの認証と環境保全活動への取組み一環として、環境省総合環境政策局環境経済課課長補佐中山元太郎氏を講師に招いて、「我が国の環境政策と大学運営」と題して、環境ISOトップセミナーを開催した。 ・教職員を対象に、全米産学連携教育委員会委員長・世界産学連携教育連盟最高経営責任者ポール・ストンリー博士による「産学連携教育に関する講演会」を開催した。				
○中長期的な観点に立った適切な人員管理に関する具体的方策		①教職員定員の管理について、全学的な視点から最適な定員配置を決定する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・大学全体の目的・目標達成に向けて、財務シミュレーションを踏まえた上で、全学的な視点から必要な人的資源の確保を行うため、各学部の教員定員の一部を留保し、分野によっては非常勤職員で代替する措置を執った（平成17年度）。 ・学内共同教育研究施設等における教員人事については、役員会の下に学長・常任理事で構成する「人事会議」において審議することとし、学部及び医学部附属病院等の教員人事については毎年各部局から提出される基本方針について、人事会議で審議することとした（平成17年度～）。 ・中長期計画、中期目標・計画に即した定員配置について、人事委員会において、大学全体の目標を達成するための「全学定数配置に関する基本方針」を策定した（平成17年度）。 ・効果的な職員の定員配置については、国際・研究推進課の国際交流業務と留学生課の業務を統合する事務組織案を事務組織・制度検討会議において了承し、また、経理課所掌の給与関係業務を人事労務課に一元化するなど業務の集中・一元化を図ることを決定し、より効果的な職員の人員配置を行った（平成17年度）。 ・既に策定済みの「全学定数配置に関する基本方針」及び「総人件費対策と定数管理について」に基づき、ポイント制の導入を役員会で決定し、各学部等においてはポイント制に基づき人員計画を策定するなど、最適な人員配置を実施した（平成18年度）。		中期計画達成のため 実施計画 なし		

I-1

③ 人事の適正化

中期計画	No.	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	
○中長期的な観点に立った適切な人員管理に関する具体的方策	①教職員定員の管理について、全学的な視点から最適な定員配置を決定する。	(19年度は年度計画なし)					(平成19年度の実施状況) ・策定した「全学定数配置に関する基本方針」及び「総人件費対策と定数管理について」に基づく「ポイント制」により、学部等は人員計画を策定するなど、人件費削減を踏まえた全学的な視点から人員配置を決定することが可能となった。			
	②定員管理は、役員会での検討を経て、学長が決定する。		IV			(平成16～18年度の実施状況概略) ・学内共同教育研究施設等の教員人事については、人事会議で審議の上、学長が選考することとした（平成17年度～）。 ・教職員の定員管理を教育研究の組織等の変化に応じたものとするための方策として、人事委員会において、大学全体の目標を達成するための「全学定数配置に関する基本方針」を策定した（平成17年度）。 ・教育研究の組織等の変化による増減に応じた教職員の人員管理について、「全学定数配置に関する基本方針」、「総人件費対策と定数管理について」に基づくポイント制の導入を役員会で決定し、各学部においては、ポイント制に基づき人員計画を策定するとともに、学長は全学における総定数を管理することとした（平成18年度～）。	中期計画達成のため 実施計画 なし			
		(19年度は年度計画なし)				(平成19年度の実施状況) ・大学の最大の資産は人材であるとの観点から、当分の間、地域手当は1%支給に据え置くことを、学長のリーダーシップの下役員会で決定した。この結果、5年間で達成すべき人件費削減幅は当初の8%から6%に抑制でき、その分、教育研究により多くのマンパワーを投入できるようになった。 ・「ポイント制」の導入により、学長は全学における総定数を管理し、柔軟かつ機動的な体制の確立を目指すことが可能となった。				
③教員、職員等の定員区分に捕らわれず、必要に応じ定員を計画的・効果的に設定する。			IV		(平成16～18年度の実施状況概略) ・大学全体の目的・目標達成に向けて、財務シミュレーションを踏まえた上で、全学的な視点から必要な人的資源の確保を行うため、各学部の教員定員の一部を留保し、分野によっては、非常勤職員で代替する措置を執った（平成17年度）。 ・柔軟かつ機動的な人事制度の確立等を目指した「総人件費対策と定数管理について」に基づく「ポイント制」の導入を図り、各学部等は、割振られたポイント総数の範囲内で教職員の人員計画を策定した。これにより、ポイント総数の枠内であれば各学部等における職種・人員の構成が自由となり、今後の退職者を見込んだ計画的・効率的な人員配置が可能となった（平成18年度～）。	中期計画達成のため 実施計画 なし				

中期計画	No.	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
○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		(19年度は年度計画なし)				(平成19年度の実施状況) ・「ポイント制」の導入により、ポイント総数の枠内であれば各学部等は柔軟に職種・人員の構成等を常に最適な人員配置が可能となった。併せて、学長管理ポイントを有効に活用することにより、学内共同教育研究施設の人員増等を全学的視点からの人員配置の検討を行い、教職大学院担当教員及び産学官連携本部の教員増を決定した。また、ポイント制の活用により、柔軟に人件費を確保することが可能となり、国際原子力工学研究所（仮称）設置構想を推進することができた。 ・20代、30代の職員が極めて少ないという事務局職員の歪な年齢構成を是正するために、長期的な視野の下、計画的に職員を採用していくことを役員会で決定した。これを受けて、事務局において10年、15年、20年後の事務局職員の年齢構成等を長期的にシミュレートし、今後の採用計画を策定した。この結果、10名程度のキャリア独自採用（国立大学初）を開始することができた。			
		③教員、職員等の定員区分に捕らわれず、必要に応じ定員を計画的・効果的に設定する。							
		④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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「総人件費対策と定数管理について」に基づき導入したポイント制の実施により、策定した人員計画に基づき、人件費について、平成17年度人件費予算相当額（10,011,214千円）に比して、平成18年度は、4.34%削減の9,903,846千円とした。	常勤の役員及び職員の人件費を、平成17年度人件費予算相当額に比して、平成20年度は概ね3%以上、平成21年度は概ね4%以上の削減を図る。			
	277	・常勤の役員及び職員の人件費を、平成17年度人件費予算相当額に比して、概ね1%以上の削減を図る。		III	(平成19年度の実施状況) ・「総人件費対策と定数管理について（H18.11.15役員会決定）」に基づき導入したポイント制の実施により、策定した人員計画に基づき、人件費について、平成17年度人件費予算相当額（10,353,002千円）に比して、次のとおり1%以上の削減を図った。 平成17年度 10,011,214千円 平成18年度 9,903,846千円（4.34%減） 平成19年度 9,656,280千円（6.73%減）				
					ウエイト小計				

I-1

③ 人事の適正化 「 277 」

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 [No.278～No.284]

中期目標	柔軟かつ効率的な事務体制，業務処理体制を構築する。
------	---------------------------

I・1

④事務の効率化・合理化 「278」

中期計画	No.	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		
○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策	278	①大学運営の企画立案に積極的に参画し，学長等執行部の支援強化を図るため，大学の運営企画・教育研究支援，資産管理・施設の運用，学生支援，病院の経営管理を担う機能を柱とした事務組織を構築する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・事務組織・制度検討会議において，平成17年度からの事務組織の見直し案を審議・決定した（平成16年度）。 ・事務局長，各部課室長で構成する「事務改善室」を設置し，事務局全課・室及び事務系職員全員から事務改善に係る提案を募り（計152件），全提案事項について検討し，可能なものから随時実施した。また，長期ビジョンの策定，大学改革を実現する必要があることから，事務局支援組織として平成18年度に「大学改革室」を設置した（平成17年度）。 ・事務体制改革WGを設置し，戦略的・効率的な事務組織の構築に向けて検討を進めた。検討内容は報告書にまとめ，学内構成員によるパブリックコメントを実施した（平成18年度）。	事務体制改革検討報告や他大学の事務組織改革状況等を踏まえ，教員も含めた体制で検討し，可能なものから実行しており，今後は，より学長等執行部と連携した形での事務体制の構築を進める。			
		・事務体制の改革に係る検討結果も踏まえ，戦略的・効率的な事務体制の構築を進める。	III		（平成19年度の実施状況） ・事務局横断的な重要プロジェクトを担当するため，事務局長の下に経営戦略推進チームを置き，課をまたぐ案件について，効率的に検討できる体制を構築した。 ・事務局長を主査とする事務体制改革WGにおいて，事務局組織の在り方を引き続き検討し，各課を大括りした組織再編案を取りまとめた。				
		②部門制，グループ制の導入により，リーダーを中心とした共同事務処理体制を推進する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・グループ制の本格的な導入・実施により，グループ内での柔軟かつ機動的な体制が整備できた。また，課の枠を越えたグループの設置により，複数課に関わる業務についても責任の所在を明確にした上での事務処理が可能となった。（平成17年度～） ・特に，広報グループ，情報処理支援グループ（課の枠を越えて設定）では，グループ制が有効に機能し，効率的な業務処理を実施できた（平成18年度）。 ・事務体制改革WGにおいて，共同事務処理体制の推進について，現行のグループ制を発展させる形での全学的なグループ体制の導入案についても検討を行い，学内構成員にパブリックコメントを実施した（平成18年度）。	平成18年の事務体制改革検討報告において提言された今後のグループ制の在り方について，その後，他大学の状況も調査の上，具体的な体制，導入時期等について検証作業を行っており，特段の支障がなければ，平成20年度を目途に実施する。			

中期計画	No.	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	
○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策	279	②部門制，グループ制の導入により，リーダーを中心とした共同事務処理体制を推進する。		III	（平成19年度の実施状況） ・事務局横断的な重要プロジェクトを担当するため，事務局長の下に経営戦略推進チームを置き，課をまたぐ案件について，効率的に検討できる体制を構築した。本チームにより，本学の今後の方向性等に関する事務レベル討議，国際原子力工学研究所（仮称）設立構想に対する事務局サイドからの支援等を行った。					
		③事務職員の効率的な人員配置に努める。			III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・グループ制，スタッフ制の導入を決定し，平成17年度において，グループ制及び主査の発令を実施した（平成16年度）。 ・事務連絡会議において，特定の業務を遂行するため，必要に応じてスタッフ制を採用することができることとすることを受け，部・課の枠を超えて，専門的知識等を要するスタッフを集め，機動的・効率的な業務運営を行うことを目的として，組織体制を構築した（平成17年度）。 ・学部支援の機能強化のため，現行の1係体制から2係体制へ移行し，人事・予算関係等の学部運営の根幹に関わる業務を新たに所掌することとした。また，松岡キャンパス総務室及び学務室を設置して総務部及び学務部の所掌事務のうち主として松岡キャンパスに関連する業務を，一体的に行うこととした（平成17年度～）。 ・国際・研究推進課の国際業務と留学生課の業務を統合し，新たに国際課を新設した。また，給与関係業務の一元化を図るため，経理課の当該業務を人事労務課に取り込んだ（平成18年度）。		事務組織の見直しも含め，事務職員の効率的な人員配置に更に努める。		
	280	・事務組織の見直しも含め，事務職員の効率的な人員配置に更に努める。		III	（平成19年度の実施状況） ・効率的な事務体制を構築するため，「事務体制改革WG」の報告書等を踏まえて，課等の大括り化を段階的に進めた。平成19年度に教育地域科学部支援室附属学校第一係と第二係を統合し，附属学校係を設置した。病院部の診療報酬事務の一元化を図るため，医療サービス課外来係と入院係を統合し，診療報酬係を設置するとともに，地域医療連携の充実を図るため，地域連携係を新設した。 ・平成20年4月から，課の縦割りの弊害を排除し，業務の効率化を図ることを目的に，教務課及び学生課を統合して教務・学生サービス課を，経理課と財務課を統合して財務課を設置することとした。 ・医学部附属病院のISO事務の充実等を図るため，病院部総務管理課にISO事務担当の専門員を配置した。 ・監査室に室長補佐1名，係員1名の専任スタッフを配置し，監査業務の充実を図った。 ・継続雇用職員の配置・担当業務等の検証を行い，適切な配置及び担当業務等の検討を行った。					

I・1

④事務の効率化・合理化 「279～280」

中期計画		No.	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
○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策	④業務マニュアルの作成，事務情報化の推進及び事務処理の見直し等により合理化，効率化を推進する。			III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務会計システムの運用を開始した。また，規則集システムの運用を開始し，学内諸規則の通知が迅速化された。更に，事務用電子掲示板の利用により，ペーパーレス化を図り，平成17年度からは，会議室予約等についても可能とするなど，更に事務処理を効率化した（平成16年度～）。 ・旅行命令手続きの全学的な統一を図るためマニュアルを作成し，事務処理の迅速化，簡素化及び事務の適正化を図った（平成16年度）。 ・2つのキャンパスで別々に構築されていた，事務局ネットワークを統合し，ファイルの共有化や事務職員が利用するメールサーバの統一を図り，業務の省力化・迅速化を推進した（平成18年度）。 ・人事・給与システムを運用し，人件費シミュレーションについて，大幅な時間短縮を図り，また，バックアップを自動化した（平成18年度末～）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務業務の改善については永続的に行う必要があり，事務局の部課長が集まる事務連絡会議で定期的に改善状況の検証を行い，事務の効率化を推進する。 ・事務専用の情報ネットワークの構築も含め，事務体制改革検討報告において提言された電子事務局の構築について，大学業務システム融合化に係る国大協報告も踏まえつつ，具体の計画・スケジュールを策定中であり，優先度の高い事項から実行する。 			
		281	<ul style="list-style-type: none"> ・学内LANを見直し，統一した安全な事務用ネットワークの構築を検討する。 	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度までは，メールアドレスのホスト部は文京キャンパスと松岡キャンパスの職員では違うものとなっていたが，総合情報処理センターの計算機システムの更新により福井大学として統一したメールアドレスとなり，異動に伴うメールアドレスの変更に係る業務及び各職員の連絡作業が削減された。 ・議事管理システムに会議資料配布機能を新たに設けた。これにより，委員会毎の議事の推移を議事録と会議資料で時系列に縦覧することができ，会議資料等を印刷物の形で管理する必要がなくなる。 ・文京キャンパス事務局第一会議室にプロジェクターとスクリーンを配置し，配布する会議資料を削減できるよう措置した。 					

中期計画	No.	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	
○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策	282	④業務マニュアルの作成、事務情報化の推進及び事務処理の見直し等により合理化、効率化を推進する。		III	（平成19年度の実施状況） 事務連絡会議において、次のとおり業務改善を行い事務効率化を図った。 ・各部における「報告・連絡・相談」の状況報告を行い、併せて、各部各課で課題と考えている点、今後の取組み等について検討した。 ・元気で力のある事務局にするための意見交換を行った。 ・事務体制の改革の必要性、再検討に当たっての方針等に基づき、事務局組織の改革案等について意見交換を行い、提出された意見を参考に、事務体制改革WGにおいて事務組織等について検討した。 ・「中期目標期間の評価」の事務支援体制を強化するため、関連各課・室から、職員を兼務させることとした。 ・事務局長の下に経営戦略推進チームを置き、大学の経営分析・戦略の取りまとめ及び事務局横断的な重要課題の処理等を行うこととした。 ・事務局長と中堅・若手事務職員による、職員の意識改革、組織の再編、業務内容の改善等に関する意見交換会を開催した。					
		⑤事務組織の業務に関する点検・評価を行い、業務改善を図る。			III	（平成16～18年度の実施状況概略） ・教員も参画する事務組織・制度検討会議において、事務組織業務の点検・評価を行い、平成17年度から学部支援室の強化を含む事務組織の見直しを実施した（平成16年度）。 ・医学部支援室を松岡キャンパス総務室に統合し、効率的・効果的な業務推進、学部支援を行うとともに、国際・研究推進課の国際業務と留学生課の業務内容を見直し、国際・研究推進課を研究推進課に、留学生課を国際課に改組した（平成18年度～）。 ・事務体制の改革に係る具体的な行動計画を策定・実施するため、事務体制改革WGを設置し、戦略的・効率的な事務組織の構築に向けて検討を進めた。検討内容は報告書にまとめ、学内構成員によるパブリックコメントを実施した（平成18年度）。			事務体制改革検討報告の提言を中心に具体策の検討・実施を行ってきており、今後は、情報システムの有効活用等、様々な視点で引き続き業務の改善を図っていく。	
	283	・事務体制の改革に係る検討結果について、パブリックコメントも踏まえ、「事務組織・制度検討会議（教員も参画）」において検討する。		III	（平成19年度の実施状況） ・平成18年度事務体制改革WGにおいて検討した附属学校給食業務、病院診療報酬請求業務の一部について、人事サイドからも検討を行い、アウトソーシングを実施した。 ・事務局長を主査とする新たな事務体制改革WGを設置し、18年度報告書を精査し、更に事務組織・制度検討会議において、事務の効率化を主眼においた課・室の大括り化、若手職員の補充促進等の基本方針を確認した。					

I・1

④事務の効率化・合理化 「282」～「283」

I・1

④事務の効率化・合理化

中期計画	No.	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	
○複数大学による共同業務処理に関する具体的方策		・今後、検討を進め、事務の効率化等を図る。	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北陸地区の国立大学間において、共通する業務（契約、給与計算等）の処理や、情報基盤の共通化等により、事務作業の一層の効率化を図ることとした。また、新任係長・専門職員研修の共同実施、及び東海・北陸地区において、国立大学法人職員採用試験の共同処理を行った（平成16年度）。 ・北陸地区国立大学間の連携強化について、双方向遠隔授業システムの導入による授業及び教員のFD研究会の実施など、確実な成果を上げた。また、東海・北陸地区において、国大協の支部会議などで共通する課題の協議や情報交換を行い、連携強化を図った（平成17年度～）。 ・北陸地区の国立大学間において、電子ジャーナルの共同購入体制の可能性や図書館情報ネットワークの構築の検討を進めた。また、北信越地区の国立大学図書館と共同し、図書館職員研修会を実施した（平成18年度）。 		<p>中期計画達成のため 実施計画 なし</p>			
					<p>（19年度は年度計画なし）</p>	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北陸地区国立大学連合協議会の事務系専門委員会の検討結果に基づき、平成19年度から北陸地区3大学病院（福井大・金沢大・富山大）による共通医薬品150品目の共同購入を開始した。 ・平成16年度から引き続き、東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験事務を共同実施している。 ・文部科学省の大学教育改革支援プログラム「がんプロフェッショナル養成プラン」に北陸地区5大学で共同申請し、採択後は同プランを共同運営している。 ・高度な理化学実験や語学教材などをデジタルコンテンツ化して共有し、地区内の国立大学等及び初等中等教育機関にオンデマンドで提供するシステムを開発する事業について、北陸地区国立大学連合の共同で各大学が平成20年度概算要求を行い、政府予算案に盛り込まれた。 				

中期計画	No.	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		
○業務のアウトソーシング等に関する具体的方策		・定型的業務や外部の専門的な能力を活用できる分野でアウトソーシングを推進する。	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務組織再編検討WGを設置し、アウトソーシングを含む事務組織の再編・検討に関する基本方針を策定し、全学的に派遣職員を活用、献体業務・病院入院業務の一部を外部委託及び院患者搬送業務・病院物流管理システムを外部委託した（平成16年度）。 ・附属病院では、医療材料の在庫の無駄を省くため、医療に使う消耗品の管理をアウトソーシング化した。また、メディカルサプライセンター「ME 機器管理部」を設置し、医療機器や車椅子など看護用品の管理を専門業者に委託した（平成17年度）。 ・環境整備業務をアウトソーシング化した。また、事務体制改革WGにおいて、戦略的・効率的な事務組織の構築に向けて検討を進め、病院入院業務をアウトソーシング化した。なお、附属学校給食業務を平成19年度からアウトソーシング化することとした（平成18年度）。 			事務体制の改革に係る検討結果も踏まえ、可能な業務から随時アウトソーシングを進める。			
					284	・事務体制の改革に係る検討結果も踏まえ、可能な業務についてアウトソーシングを進める。	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度事務体制改革WGにおいて検討した附属学校給食業務、病院診療報酬請求業務の一部について、人事サイドからも検討を行い、アウトソーシングを実施した。 ・次年度以降も引き続き、事務体制の改革に係る検討結果も踏まえ、可能な業務についてアウトソーシング化を検討することとした。 			
					ウェイト小計						
					ウェイト総計						

I・1

④事務の効率化・合理化 「284」

I (1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

I-1

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

(1) 運営体制の改善

①ポイント制による人件費管理

- 政府の人件費削減の目標値達成と適切な人件費の管理を行うため、学長のリーダーシップの下、「総人件費対策と定数管理について」を策定し、教職員の人件費管理について「ポイント制」を導入した。

②戦略的・競争的な予算配分

- 大学の戦略、重点課題を達成し、社会的ニーズの変化に柔軟かつ機動的に対応する「重点配分経費」を16年度から創設した。

(2) 人事の適正化

①教員の個人評価

- 教員の個人評価に係る全学基本方針に基づき、各学部等がそれぞれの特性に応じた評価基準を作成。18年度に個人評価を試行、評価結果及び統計データを教員個々にフィードバックした。

②新たな人事制度

- 高度な研究プロジェクト等に従事する「特任教授」制度、診療の充実等のための「診療教授等」制度等を創設した。

③子育て支援への取組

- 次世代育成支援対策推進法に基づく本学の行動計画が、雇用環境の整備等で特に優れた取組として、基準適合一般事業主認定の福井県第1号企業として認定（本学調査では全国国公立大学初）された。

【平成19事業年度】

(1) 人事の適正化

- 課長及び課長補佐昇格のために多角的評価を行う選考基準を導入、20年4月の課長昇格に向け選考を実施した。
- 教育研究診療等の充実のため、任期制、年俸制等を活用し柔軟な採用を可能とする「特命教員制度」を導入した。
- 民間経験者も含め優秀な人材確保のため、本学独自の事務職員採用試験を実施することとし、国立大学法人では初となる中途採用まで含めた企業型職員採用を決定、20年度採用に向け採用活動を開始した。
- 女性教員等の採用を促進するため、附属病院を擁する松岡キャンパスに21年4月に保育施設を設置することを決定した。

(2) 法人化のメリットを活かした国際原子力工学研究所（仮称）設立構想

- 地球温暖化の中、原子力エネルギーの必要性が明確になる一方、同分野の技術者は世界的に不足している。「もんじゅ」をはじめ14基の原子力発電所が立地する福井県にある本学は、他大学との連携下、大学附属の国際原子力工学研究所（仮称）の21年度設立を決定した。法人化後、研究

所設立は法人の判断で可能となったことを最大限に活かしつつ、19年度に運営を刷新した役員会、経営協議会、教育研究評議会での十分な討議の後決定したが、役員会等の運営見直しが効を奏した顕著な例である。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

①運営のための企画立案体制の整備状況

- 学長を補佐する学長補佐3名を置いた。学長のリーダーシップを高めるため、大学経営（制度・組織、人事、財務等）に直接関係する委員会は全て学長を委員長とした。学長のリーダーシップの下、重点的に大学改革を推進した18年度には「大学改革推進特別会議」、大学改革推進担当学長補佐等を置き、大学改革に必要な企画立案及び決定体制を整備した。

②企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

- 18年度の大学改革の重点項目を担当する会議・WGは計40回を開催し、教職大学院設置と教育地域科学部及び教育学研究科の改組、総人件費削減対策と定数の管理（ポイント制）、学内各センターの再編統合方針、事務体制改革等に係る具体の成果を得た。

③法令や内部規則に基づいた意思決定

- 関係法令や内部規則に基づき、大学運営に係る重要事項の意思決定システムを明確にした。また、法令により設置が義務付けられている情報公開等委員会や安全衛生委員会等で審議を行うことも含め、意思決定は関係法令等を遵守して行っている。18年度には組織的又は個人的な法令違反行為等に関する通報等の仕組みを定め、透明性・公平性を確保した。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

①法人の経営戦略に基づく学長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況及び法人の経営戦略に基づく資源配分による事業の実施状況

- 学長のリーダーシップの下、長期的視野に立った戦略の推進、重要課題や社会的ニーズの変化に機動的に対応するため「重点配分経費」を創設し、年々増額（16年度：3.6億円→18年度：6.8億円）を図った。
- 重点配分経費の中に「学長裁量経費」を設け、次のような目的に公募制により配分した。（18年度執行額：1.6億円）
 - ・中期目標等遂行のためのトップダウン型プロジェクト経費
 - ・基礎的・萌芽的研究分野に係る教育研究を行うための競争的経費 等
- 重点配分経費の中に、教育研究に関する更なる競争的環境の創出を目的に「競争的配分経費」を設け、学内公募型の若手研究者支援経費及び教育活動支援経費（18年度執行額：0.3億円）を措置した。

- 教職員の定数と人件費の管理は職種別に定めるポイント数によることとし、学長が全学のポイント数を管理運用する「ポイント制」導入を「総人件費削減対策と定数管理（18年11月役員会決定）」で定め、学長のリーダーシップの下、機動的な人事及び組織編成を可能とする体制を構築した。全職員へのポイント制適用は国立大学法人では初の取組である。

(3) 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価と必要に応じた資源配分の修正

①法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況及び評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

- 学長裁量経費や競争的配分経費に採択された研究課題は、報告書提出と代表者による研究成果発表を実施、複数の審査員が評価し、結果を次年度の継続採択に反映させる評価体制を整備した。
- 地域共同研究センター等の4部局で構成する産学官連携推進機構では、有機的連携を目的に、各部局の予算・人的資源を一元管理し、必要な部局へ重点的に再配分できる体制を整備した。また、各部局の研究成果を中間評価し、評価結果に基づき予算の変更等を行う体制を構築した。

②附属施設の時限の設定状況

- 学内各センターに関しては、研究内容の変化や社会の動向を踏まえ見直す必要があることから、設置後、原則3年から5年以内に改廃も含めた必要な見直しを行うことを前提に、個々に時限を設定している。

(4) 業務運営の効率化

①事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績

- 16年度に学部長等も参画する「事務組織・制度検討会議」を設置、学部支援機能の強化、分散キャンパスへの対応、人件費の削減対策等を目的に協議を行い、教員の意見も反映させた組織の見直しを行った。
- 17年度に事務に係る不断の改革のために「事務改善室」を設置、計152件の改善提案を検討し、サービス向上、情報処理支援、アウトソーシング、労務管理、事務職員評価等の分野で多数の改善を行った。
- 係や課を越えたグループ制を導入、特に事務局横断型の情報処理支援グループでは、「電子事務局構想」を策定、可能な事項から実施した。
- 18年度の大学改革の重要項目とした事務体制改革について、総務部長を主査とするWGで、事務業務・組織、人事制度等に係る改革案を報告書として取りまとめ、全学のパブリックコメントを募った。
- 全ての部局に関連し、年間7,000～8,000件にも及ぶ職員等の旅行命令手続きについて、徹底した事前確認を基本方針としたマニュアルを策定するとともに、事務業務の大幅な簡素化を実現した。

②各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減

- 全学委員会の見直しを重ね、法人化時の16委員会を11委員会に統合、また、委員会運営ルール（会議時間の制限、資料の事前送付等）を徹底し、定期的に状況報告し改善に努めた結果、大幅に教職員の負担が軽減された。

各学部委員会に対しては、委員会開催に関わる教職員の人件費コストを算出し、改善に取り組んだ。

(5) 収容定員の充足

①学士・修士・博士ごとに収容定員の85%以上の充足率確保

- 学士課程、修士課程及び博士課程の16～18年度の定員充足率は、次のとおりいずれの場合も収容定員を充足している。
 (16年度) 学士課程111.0%、修士課程111.0%、博士課程131.0%
 (17年度) 学士課程111.4%、修士課程110.5%、博士課程122.4%
 (18年度) 学士課程111.6%、修士課程106.1%、博士課程112.3%

(6) 外部有識者の積極的活用

①外部有識者の活用状況

- 事務職員について、「安全衛生」、「国際交流」、「知的財産」を担当する外部の専門家を採用した。また、学内各センターを中心に多数の客員教授、コーディネーターを採用した。
- 附属病院では、病院経営に係る企画立案・助言等を行う経営コンサルタントを病院長補佐として採用し、増収、経費抑制等の成果を上げるとともに、地域医療機関の医師を臨床教授等として多数採用した。

②経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

- 毎年度4回開催し、得られた意見等は学内に周知した上で、役員を中心に対応等を取りまとめ、大学経営に反映させた。具体の主な対応には、外部資金拡大に繋がる大型研究プロジェクト推進本部や産学官連携推進機構の設置、教職大学院設置に向けた積極的な取組（20年度教職大学院設置）、受験生確保のためのPR、名古屋会場での入試実施等がある。

(7) 監査機能の充実

①内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況及び内部監査の実施状況

- 16年度に学長直属の「監査室」を設置し、教員及び事務職員13名に監査室員を委嘱した。毎年度の監査計画に基づき監査を実施、18年度は「学生支援サービス」、「個人情報保護」及び「補助金」について監査を実施し、改善に繋げている。

②監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況

- 監事監査は、監査室が支援し実施されている。監査結果は学内外に公表し、指摘事項に対しては、役員が対応を取りまとめ、改善を図っている。改善事例には、広報機能の強化、会議運営の効率化、内部監査機能の強化、職員の採用方法や評価の見直し、研究サポートの強化等がある。
- 会計監査は、会計監査人の期中監査及び期末監査、監事単独の期中監査及び会計監査人と連携した期末監査が行われており、特段の指摘はない。

（8）教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し

①教育研究組織の活性化に向けた検討の機会の設置

- 通常は、全学委員会の「企画・設計委員会」がその役割を担うが、18年度は「大学改革推進特別会議」を設置し、教育研究体制改革を重要項目に掲げ、大学院等の活性化に向け検討を行った結果、教職大学院設置と教育地域科学部の改組、医学系研究科の改組等に繋がった。
- 学内各センターは、原則3年から5年毎に活動状況、業務の達成状況等を自己点検評価し、その結果に基づき役員会で今後の在り方等を決定する方針を定めており、活性化に繋げる体制を整備している。

（9）法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

①研究活動推進のための取組状況

- 大学の将来構想の下、21世紀COEプログラム推進の核となる高エネルギー医学研究センターの組織拡充、研究経費の支援等を重点的に実施した。
- 大学の重点研究領域を定め、その推進のため学長裁量経費や競争的経費の配分等、戦略的に支援を行った。
- 予め定めた人件費枠内であれば、職種や人員構成を弾力的に運用できる「ポイント制」の導入により、柔軟な研究体制の構築を可能とした。
- 大学統合のメリットを活かし、生命科学分野での学部を越えた研究教育推進を目的に生命科学複合研究教育センターを設置した。
- 研究活動を支援する総合実験研究支援センターや工学部先端科学技術育成センター等を整備、また、産学官連携による共同研究等の一層の推進のために産学官連携推進機構を設置した。

（10）従前の業務実績の評価結果の活用

（具体的指摘事項なし）

【平成19事業年度】

（1）戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

①運営のための企画立案体制の整備状況

- イェール大学Ph. D. を取得し、米国4大会計・税理士法人での勤務経験を有する人材を、事務局長を兼ねる理事に登用した（民間出身者の事務局長登用は国立大学法人初）。また、大学運営の様々な課題に対して学長のシンクタンクとして機能する「学長特別補佐」を新設し、各学部から4名の教員を抜擢した。
- 学長特別補佐連絡会及び役員・学部長等懇談会等の新設、役員会、経営協議会等での「自由討議事項」の設定による重要課題に係る十分な意見交換機会の確保等により、役員会の企画立案機能の強化を図った。
- 大学全体の重要課題等について多面的な分析・検討等を行い、役員会の経営判断、戦略策定に資するため事務局に経営戦略推進チームを設置した。
- 大学経営等について学長に助言等を行う「特別顧問」制度を創設し、2名の学外者に委嘱した。

②企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

- 役員と学長特別補佐による学長特別補佐連絡会では、中長期ビジョン、地域手当の取扱い、ポイント制の在り方、教育研究の在り方、募金事業の実施、語学センターの創設及び中期目標期間評価への対応等、学長の諮問に応じて分析、企画立案等を行い、成案化や具体の実施に繋がっている。特に中期目標期間評価への対応に関しては、学部の現況に通じる学長特別補佐の役割が著しく増大し、同連絡会開催は一ヶ月に5、6回にも及び、学長のシンクタンクとして予想以上の大きな成果を挙げた。
- 役員・学部長等懇談会では、地域手当の取扱い、学内新営施設の運用、募金事業、教育研究の在り方等について大所高所の視点で意見交換を行い、役員会の経営方針策定等をサポートしている。
- 重要会議での「自由討議事項」では、本学の方向性、病院経営、募金事業、エネルギー研究開発拠点化計画対応（国際原子力工学研究所構想に結実）、教育研究の在り方等について現状に即した視点での討議を行い、役員会の経営判断に資している。

③法令や内部規則に基づいた意思決定

（共通事項【平成16～18事業年度】(1)③に記載の取組と同じ）

（2）戦略的・効果的な資源配分

①法人の経営戦略に基づく学長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況及び法人の経営戦略に基づく資源配分による事業の実施状況

- 学内全体予算が減少する中、学長のリーダーシップで重点配分経費を増額（8.0億円、人件費を除く総事業費の7.24%（16年度：4.03%））、うち学長裁量経費は1.7億円を確保し、戦略的な経費配分を拡充している。
- 重点配分経費の競争的配分経費は引き続き0.3億円を確保、評価に基づく若手研究者支援及び教育活動支援を継続している。

②助教制度の活用に向けた検討状況

- 助教は、新たな任期付き採用者も含め、19年度末に142名が在職し、学部教育以外に、工学研究科所属の助教は、大学院教育も担当している。

（3）法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価と必要に応じた資源配分の修正

①法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況及び評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

- 学長裁量経費等による経費支援を得た研究者に対しては18年度までと同様に事後評価を実施、次年度の採択課題決定の参考にしている。
- 産学官連携推進機構での予算の再配分において、同機構内の4部局に配分された予算の各10%を留保、各部の研究実績等に基づき、予算の追加配分等を実施し、19年度は大型研究プロジェクト推進本部及び知的財産本部に重点配分した。

②附属施設の時限の設定状況

- 18年度に学内各センターに係る時限設定の仕組みを導入している。なお、時限到来に伴う各センターの今後の在り方の役員会での決定に際しては、自己点検評価を前提としており、19年度には、12のセンターで自己点検評価を実施、4センターではさらに外部評価を実施している。

(4) 業務運営の効率化

①事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績

- 18年度のWGで取りまとめ、パブリックコメントを募った改革案について、事務局長を主査とする新たなWGで内容を検証した結果、財務課と経理課、教務課と学生課の統合案を取りまとめるとともに、事務職員の独自採用導入の決定等に至った。
- 広範な経営分析、事務局横断的なプロジェクトに対応するため設置した経営戦略推進チームにおいて、経営分析、グローバルCOE申請、エネルギー研究開発拠点化計画、語学センター構想等の企画立案等を行った。
- 事務局長と若手係長・主任との懇談会を計25回にわたり実施し、事務改善等に係る意見交換を行うとともに、立命館大学副総長を講師に大学職員の在り方等に関する講演会を開催（北陸地区3大学に双方向遠隔授業システムにより同時配信）、意識改革による事務局機能の強化を図った。

②各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減

- 役員会、教育研究評議会等に設定した「自由討議事項」により、会議の実質化が図られるとともに、会議資料の概要作成、報告事項の簡素化等により会議の効率化を図った。

(5) 収容定員の充足

①学士・修士・博士ごとに収容定員の90%以上の充足率確保

- 平成19年度の定員充足率は、学士課程111.6%、修士課程101.4%、博士課程101.3%と、いずれも文部科学省の充足率基準値を上回っている。

(6) 外部有識者の積極的活用

①外部有識者の活用状況

- 経営面における学外理事登用によるメリットを重視、19年度には、米国4大会計・税理士法人の勤務経験を有する人材も含め、外部から登用の理事を4名に増員した。

②経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

- 19年度からの経営協議会は、大学の様々な課題について自由に協議できる「自由討議事項」の設定、会議資料の工夫、報告事項の簡素化等により運営方法を抜本的に見直した。この結果、エネルギー拠点化計画への対応（国際原子力工学研究所設立案の策定）、教員養成に係る本学の存在意義の確立（教職大学院の設置）、地域の知の拠点としての本学の役割（語学センター設立に向けての準備を含む）、優秀な事務職員

の採用（職員独自採用に係る多様な工夫）等の重要課題について、委員の意見を反映させた施策の策定に繋がった。

(7) 監査機能の充実

①内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況及び内部監査の実施状況

- 学長直属の監査室に、専任スタッフ2名を新規に配置し、監査体制を強化した。
- 19年度内部監査計画に基づき、事務局全課室を対象に業務改善・合理化等に係る内部監査を実施した。

②監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況

（監事の業務監査については監事が取りまとめ中。会計監査については特段の指摘なし）

(8) 従前の業務実績の評価結果の活用

（具体的指摘事項なし）

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 [No.285～No.294]

中期目標

- ・産業界や地方公共団体との更なる連携に取り組み、地域への支援・貢献を推進するとともに、多様な外部資金を組織的に開拓・獲得する。
- ・病院収入を中心とした自己収入の増加を図る。

I-2

①外部研究資金その他の自己収入の増加

中期計画	No.	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	
○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		①産官学共同プロジェクトの推進等による寄附金の確保に努める。		IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長，副学長，地域共同研究センター長が，トップ懇談会等を通じて企業，地方公共団体等との連携を密にした（平成16年度～）。 ・地域共同研究センターのリエゾン活動や，同センター協力会を中心とした産学連携交流会（FUNTECフォーラム）等を通じて，密接な産学官連携活動を展開した（平成16年度～）。 ・学内シーズの発掘，データベースの構築，企業ニーズとのマッチングを推進すると共に，産学官連携コーディネータを採用した（平成16年度～）。 ・原子力に関する教育研究の充実（寄附講座設置）を図るため，関西電力㈱に寄附の要望と交渉を重ね，その受入れを実現した（平成18年度）。 ・上記の多様な取組みを実施した結果，寄附金の確保は法人化前に比べ大幅な増額を達成した。 <p>(H15年度) 434,443千円 (H18年度) 599,311千円 (H15年度より37.9%増)</p>	・産学官連携本部協力会の拡充や包括的連携を通して寄附金の増額に努める。			

中期計画	No.	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
○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	285	①産官学共同プロジェクトの推進等による寄附金の確保に努める。 ・寄附金について，平成17年度実績の確保に努める。		IV	（平成19年度の実施状況） ・企業，地方公共団体等とのトップ懇談会等を通じて連携を密にした。 ・学内シーズの発掘，データベースの構築，企業ニーズとのマッチングを推進するため，非常勤コーディネータを採用した。 ・産学官連携本部としてリエゾン活動や，同本部協力会を中心とした産学連携交流会（FUNTECフォーラム）等を通じ，密接な産学官連携活動を展開した。 ・上記の取り組みにより，平成17年度実績459.7百万円対して平成19年度は479.2百万円を確保し，目標額を達成した。 ・地方自治体から国立大学への寄附については，地方財政再建促進特別措置法施行令等により対象が限定されていたが，産婦人科医の不足により分娩ができなくなった奥越地域（勝山市・大野市）への医療支援（分娩医療）を本学医学部附属病院が実施したことを受け，勝山・大野両市が制限緩和を総務省等に働きかけた結果，同施行令が改正されて寄附が可能となり，両市から医療連携支援としてそれぞれ250万円が寄附された。改正後の要件を適用した寄附としては全国で初めての例である。			
	286	②研究内容・研究成果シーズの積極的PRを通じて社会との連携を強化し，外部資金の獲得を図る。 ・外部資金について，平成17年度実績を確保しつつ更なる増額に努める。		IV	（平成16～18年度の実施状況概略） ・研究者情報，研究シーズ情報をホームページ上で公開した（平成16年度～）。 ・県内企業を中心とした地域共同研究センター協力会を設置するとともに，加入者の増を図った（平成16年度～）。 ・企業等との包括的連携に関する協定を締結した（平成16年度～）。 ・技術相談における対応教員に対するインセンティブとしてのポイント制を導入した（平成17年度～）。 ・東京オフィスや各種産学官交流会におけるシーズ情報の発信等の様々な取り組みを実施した（平成16年度～）。 ・上記の多様な取り組みを実施した結果，外部資金の獲得は，法人化前に比べ大幅な増額を達成した。 （H15年度） 803,567千円 （H18年度） 1,328,739千円（H15年度より65.4%増）	・外部資金について，過去の実績を確保しつつ更なる増額に努める。		

I - 2

① 外部研究資金その他の自己収入の増加 「285 ～ 286」

I-2

①外部研究資金その他の自己収入の増加「287」

中期計画		No.	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	
○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	③科学研究費補助金等の競争的資金について，獲得額を上げるための支援体制を整備する。	287	<p>・科学研究費補助金の獲得額の増額を目指すために，次のような措置を講じる。</p> <p>ア 説明会や研修会等を通じ教員や事務担当者に対する普及啓発をキャンパス毎に年2回程度行う。</p> <p>イ 申請の概略及び獲得状況の詳細を学内に公表する。</p>	IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学研究費申請にあたり，研究計画調書作成上の単純なミスで不審査とならぬよう，教員及び科学研究費事務担当者を対象に説明会を開催し，別途，科学研究費申請を熟知した教員を講師として，研究計画書作成上のポイント・留意点を中心に研修会を開催した（平成16年度～）。 ・教員の奮起を促すとともに教員の使命を再認識させるために，学報へ採択者一覧を掲載した（平成16年度～）。 ・上記の取組みを実施した結果，科学研究費補助金の申請数・獲得額は法人化前に比べ大きく上昇した。 (H15年度) 採択数 158件，獲得額 353,300千円 (H17年度) 申請数 212件，獲得額 477,320千円 (H15年度より35.1%増) 	<ul style="list-style-type: none"> ・科学研究費補助金の獲得額の増額を目指すために，次のような措置を講じる。 ア 説明会や研修会等を通じ教員や事務担当者に対する普及啓発をキャンパス毎に年2回程度行う。 イ 申請の概略及び獲得状況の詳細を学内に公表する。 			
				III					
○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策	①教育研究の成果を生かした学術的・文化的企画を実施する。			III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の教育・研究成果を活用して広く社会人等への生涯学習機会を提供するため，専門的知識を修得できる有料公開講座，県内企業の技術者を対象とした高度技術者研修を実施した（平成16年度～）。 ・平成17年度から受講者増を目指し，公開講座受講料の見直し（低減化）を行った。この結果，有料公開講座の受講者は見直し前に比べ約100名増加した（平成17年度～）。 ・一般市民が，学生とともに，授業料より安価な受講料で大学の授業を受講できる生涯学習市民開放プログラムを実施し，3年間で373名が528科目を受講した（平成16年度～）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育研究の成果を生かした有料の公開講座や各種セミナー等を開催する。 			

中期計画	No.	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	
○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策	288	・教育研究の成果を生かした有料の公開講座や各種セミナー等を開催する。		III	（平成19年度の実施状況） ・ 本学の教育・研究成果を活用して広く市民への生涯学習機会を提供した有料の公開講座を13件実施した。 ・ 生涯学習市民開放プログラムで社会人受講生109名（156科目）を受け入れた。				
		②附属病院において、病床稼働率の引き上げや平均在院日数の短縮等の数値目標を定め、診療報酬請求額の増加を図るとともに、診療報酬査定減の縮減にも努める。		IV	（平成16～18年度の実施状況概略） ・ 診療報酬請求額の増加を図るため、平成18年度に診療科別に診療報酬請求額の目標を設定し、病院長が診療科長等に対しヒアリングを行い、10月に入退院患者数、平均在院日数等の新たな診療科別目標値を設定するとともに、取組を強化するため病床稼働率及び目標値達成状況を各診療科長に継続的に配信した結果、下半期（10～3月）は目標値を達成した。 ・ 診療報酬査定減の縮減を図るため、病院運営委員会等において診療科ごとの査定率及び主な査定減の内容を報告し、診療報酬請求における適正化を図った。特に査定の大きいものについては診療科長に内容説明を求め、可能な限り再審査請求を行った。	・ 各診療科別に病床稼働率や平均在院日数等の目標値を定め、目標値達成に向け取り組む。 ・ 保険改定に伴う医師等への周知及びレセプト作成担当者に対する勉強会を開催し、診療報酬査定の縮減に努める。			
	289	・病・診連携強化等の見直しを行う。診療報酬増加のために、適正な病床稼働率と平均在院日数について検討する。		IV	（平成19年度の実施状況） ・ 診療報酬の増加に向け各診療科長のヒアリング、本院実績及び他大学との比較等に基づき検討の結果、病床稼働率を維持しつつ、新入院患者数・退院患者数を増加させ、平均在院日数を短縮することを基本とし、稼働率は前年度実績比1.5%上昇の84.3%、在院日数は前年度実績比0.5日短縮の20.9日とする目標値を設定した。診療科長等への目標値達成状況の定期的配信等による取組み強化により目標値を達成し、診療報酬増加に繋がった。				
	290	・特定機能病院として適正な外来患者数を設定し、維持する。		IV	・ 外来患者数について、前年度の診療実績及び診療科・診療施設を対象としたヒアリングを基に検討した結果、病院全体で1日当たりの目標値を873.3人と設定し、各診療科ごとの目標値も設定し、周知した。 ・ 診療科長等に目標値達成状況を毎週配信し患者獲得に向けた取組みを強化した結果、目標値を上回る890人前後を確保・維持しており、診療報酬請求額増加に繋がった。				

I-2

①外部研究資金その他の自己収入の増加
「288～290」

I-2

① 外部研究資金その他の自己収入の増加 「291」～「292」

中期計画	No.	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	
○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策	291	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外来紹介率の向上に努め、地域医療連携充実のための方策を検討する。 		IV	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院コーディネータ（2名：継続雇用）を採用し、地域の病院・医院等を廻り、大学病院の取組等を紹介するとともに、意見・要望を聴取した。 ・ 地域病院等の意見に基づき、転院時の「退院時患者情報」を見直すとともに、転院2日前にFAX送付することとした。 ・ 地域住民及び院内・院外の病院職員等に対し地域医療の知識取得を支援するため、地域医療連携部ディレクターをおき、地域医療の支援充実を図るとともに、ディレクターが中心となり吉田郡連携医療懇談会を設立し、定期的に開催することで地域の意思疎通を図った。 ・ 急性期病院の事務部を中心に福井県地域医療連携の会（発足時20病院）が発足し、連携の強化が図られた。 				
	292	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療報酬査定減の縮減に努める。 		IV	<ul style="list-style-type: none"> ・ 診療委員会で査定状況及び請求上の注意事項等の報告を行い、附属病院業務用ホームページに「保険診療のQ&A」等を掲載し、医師を含めた関係者が随時確認できる方式に改善した。 ・ 請求事務担当者を対象に勉強会を実施した。 ・ 昨年度の査定率0.47%から今年度は0.29%となった。 ・ 休日退院の患者に対して、休前日の午後には請求書並びにコンビニ収納用紙（郵便局を含む）を発行することにより、退院時入院料の支払に関して利便性の向上を図った。 				
	③ 附属病院において、診療報酬の増収に繋がる新たな施設基準等の承認等を目指す。				IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高度先進医療として新たに「人工中耳」「抗癌剤感受性試験」の承認を受けた（平成16年度）。 ・ 前立腺がん密封小線源治療を開始した（平成18年度～）。 ・ 施設基準としては、心疾患リハビリテーション、外来化学療法加算等を取得した。 ・ がん診療連携拠点病院の指定を受けた（平成18年度）。 ・ 病院業務用ホームページ及び電子カルテに指導管理料算定基準を掲載し、情報を共有化することにより算定強化を図った。 ・ 平成16年度に在宅療養指導マニュアルを策定し、平成17年度から在宅療養患者の保険医療材料及び在宅療養患者の一括管理を実施した。 ・ 先端的医療に特化した専門ドック（腫瘍ドック、脳ドック）を開始した（平成17年度～）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保険改定や附属病院の状況変化に応じた施設基準の見直しを行う。 		

中期計画	No.	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
○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策	293	<ul style="list-style-type: none"> ③ 附属病院において、診療報酬の増収に繋がる新たな施設基準等の承認等を目指す。 		IV	（平成19年度の実施状況） <ul style="list-style-type: none"> 先進医療技術「超音波骨折治療法」、「眼底三次元画像解析」、「膀胱水圧拡張術」を福井県社会保険事務局に申請し受理された。 先進医療推進委員会で応募があった先進医療シーズ14件を選定し実施に向けたプロジェクトを立ち上げた。 指導管理料の算定漏れを防止するため、全ての医学管理料等算定状況を把握して病院運営委員会及び診療委員会において毎月報告し、算定強化を図った。 在宅指導管理・療養指導マニュアルの改訂版の配布を行い周知を図った。 			
		<ul style="list-style-type: none"> ④ 医学部においては、関連医療機関との連携を強化し、高度医療等に関するコンサルティング、技術指導等を効果的に推進し、外部資金の増収に努める。 		III	（平成16～18年度の実施状況概略） <ul style="list-style-type: none"> 教授会で毎月の奨学寄附金受入状況を報告し、増収の啓発に努めた（平成16年度～）。 他医療機関との連携を強化し、テレビ会議システムやCT・MRの遠隔画像診断及びテレパソロジーによる術中病理診断を実施した（平成17年度～）。 県内地域において幅広い年齢層を対象として、病気や医療・予防医学全般に関する公開講座の開催、高度な医療に関する講演会等を定期的実施し、地域や関連医療機関との連携を深めるとともに、外部資金獲得への繋がりを強化した（平成17年度～）。 	<ul style="list-style-type: none"> 医学部において、関連医療機関との連携を強化し、高度医療等に関するコンサルティング、技術指導等を効果的に推進し、外部資金の増収に努める。 		
	294	<ul style="list-style-type: none"> 医学部においては、関連医療機関との連携を強化し、高度医療等に関するコンサルティング、技術指導等を効果的に推進し、外部資金の増収に努める。 		III	（平成19年度の実施状況） <ul style="list-style-type: none"> 医学部では、外部資金獲得の増収に向け次の活動を実施した。 教授会で毎月の奨学寄附金受入状況を報告し、増収の啓発に努めた。 他医療機関との連携強化として、附属病院では公立小浜病院とのテレパソロジーによる術中病理診断について協力している。 関連医療機関との連携強化のため、高度医療に関する講演会等を実施して、地域や関連医療機関との連携を深めるとともに外部資金獲得への繋がりを目指した。 この他、附属病院においては、病院研修生及び受託実習生を受入れ、高度医療に関する技術指導を実施するとともに臨床研究（治験、医薬品の臨床試験等）の受入を行った。 			
					ウエイト小計			

I・2
① 外部研究資金その他の自己収入の増加
「293
～
294
」

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

[No.295~No.303]

中期目標

・業務の流れの見直しや、教職員の意識改革を図り構造的変革に努め、意欲的な企画・構想と情報技術を駆使した有効かつ効率的な執行の実現を図る。

I-2

② 経費の抑制

中期計画	No.	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
○管理的経費の抑制に関する具体的方策		① ISO14001の手法等に基づく行動計画を実施することによりエネルギー消費量及びごみ排出量の削減等を図る。	III		<p>（平成16~18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エネルギー消費量の削減を図るため、人感センサーによる自動消灯装置及び自動空調停止装置（16年度～）、既設太陽光発電装置の一部利用、冷凍機の更新にあたっては、高効率な機器を導入するとともにそのエネルギー源を重油から電気へ転換した（17年度～）。また、メール等により毎月のエネルギー使用量の公表等を行い、全教職員に省エネ活動への協力を依頼（17年度～）した結果、平成18年度は平成16年度と比較し、約4%のエネルギーを削減した（平成16年度～）。 ・可燃及び不燃ごみの削減及び資源の有効利用を図るため、ごみ分別、古紙分別回収の徹底化、コピー紙の両面印刷及び片面印刷紙の裏面利用の推進、学内文書のペーパーレス化の推進を行った（16年度～）。また、粗大ごみ削減及び資源有効利用のため、学内リサイクルシステムによる物品のリユースを行った（平成17年度～）。 ・学生への環境教育を行い各種セミナーの開催（平成16年度～）、各種リーフレットの配布等（平成17年度～）を行うと共に、学生の協力を得て構内のごみ拾いなど環境美化活動を行った（平成16年度～）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・省エネ型照明器具への更新、人感センサーによる自動消灯装置及び自動空調停止装置の設置、ゴミの徹底的な分別、紙使用量の削減、学内リサイクル等の推進を図る。 ・学生の協力を得るための方策等について検討する。 			

中期計画	No.	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
○管理的経費の抑制に関する具体的方策	295	① I S O 14001の手法等に基づく行動計画を実施することによりエネルギー消費量及びごみ排出量の削減等を図る。 ・自動消灯装置の追加設置, ゴミの徹底的な分別, 紙使用量の削減, 学内リサイクル等の推進を図る。		III	(平成19年度の実施状況) エネルギー消費量及びごみ排出量の削減を目指し, 次の取組を行った。 ・人感センサーによる自動消灯装置を, 教育3号館(11灯)、工学部2号館(1灯)、超低温施設(3灯)、附属小学校(32灯)、教養講義棟(88灯)、院生研究棟(70灯)に追加設置した。 ・紙使用量削減のため各地区において, ユニット代表者連絡会議を開催し, 環境活動について啓発するとともに, メールでの協力依頼やwebによる公表等を行った。その結果, コピー用紙購入量(医学部附属病院を除く。)は基準年度(平成16年度)と比較して, 4,340kg、購入金額合計235千円の削減となった。 ・両キャンパスでの情報の共有化や, webを利用した写真案内などにより学内リサイクルを推進した結果, 2,146件、新規購入を想定した定価ベースで24,273千円のリユースが行われ, 廃棄物・経費の削減に寄与した。 ・松岡では更なるゴミの削減のため, 従来の5分別を6分別とした(プラスチック製容器包装の分別を追加)。また, 分別方法周知のため, チラシ作成・説明会の開催・webへの掲載等を行うことにより一般ゴミ削減を推進した。			
					(平成19年度の実施状況) 学生の協力を得るため, 次の取組を行った。 ・学生への環境保全活動の浸透を図るため, 大学入門セミナーや新入生オリエンテーション等でパンフレット(環境報告書ダイジェスト版, エコキャンパスガイド, 環境方針カード)等を配布し, アナウンスを行った。 ・実験廃棄物の取扱方法及び適正処理を徹底するため, 薬品を取り扱う学生を対象に説明会(参加学生154名)や産業廃棄物処理施設の視察・見学会(参加学生19名)を実施した。 ・今年度 I S O 内部監査員養成講座で新たに18名の学生内部監査員を養成し, 9名が内部監査に加わった。 ・環境美化の日を設け, 学生・教職員による草刈りや花壇への植栽などを実施した(文京キャンパス: 5回参加学生約860名, 松岡キャンパス: 5回参加学生124名) ・学生ボランティアによる自主的なゴミ拾い及び構内草刈りが実施された(5回72名)。			
	296	・学生の協力を得るための方策等について検討する。		III	(平成19年度の実施状況) 学生の協力を得るため, 次の取組を行った。 ・学生への環境保全活動の浸透を図るため, 大学入門セミナーや新入生オリエンテーション等でパンフレット(環境報告書ダイジェスト版, エコキャンパスガイド, 環境方針カード)等を配布し, アナウンスを行った。 ・実験廃棄物の取扱方法及び適正処理を徹底するため, 薬品を取り扱う学生を対象に説明会(参加学生154名)や産業廃棄物処理施設の視察・見学会(参加学生19名)を実施した。 ・今年度 I S O 内部監査員養成講座で新たに18名の学生内部監査員を養成し, 9名が内部監査に加わった。 ・環境美化の日を設け, 学生・教職員による草刈りや花壇への植栽などを実施した(文京キャンパス: 5回参加学生約860名, 松岡キャンパス: 5回参加学生124名) ・学生ボランティアによる自主的なゴミ拾い及び構内草刈りが実施された(5回72名)。			

I - 2
 ② 経費の抑制
 「 295
 ～
 296
 」

中期計画	No.	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				
○管理的経費の抑制に関する具体的方策		②民間的発想のマネジメント手法を導入し、コスト意識の徹底、調達コストの削減及び会議・委員会等の整理・統合を図る。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・北陸地区国立大学法人の一括調達として、「双方向遠隔授業システム」の調達を実施した（平成16年度）。 ・両キャンパスで共通して購入する消耗品等の一括購入、複数年契約の導入及び保全業務の一括発注を行った（平成16年度～）。 ・管理経費について、経費節約の観点から当初予算配分において、毎年度計画的に削減した（平成17年度～）。 ・既存委員会を審議内容別に整理統合を行うとともに、各委員会の開催状況等を調査し（所要時間、開催回数、資料の事前配付の有無、勤務時間中の開催等）、時間の縮減に努めた（平成16年度～）。			・一般管理費について、1%以上の減額を講じた予算配分を行うとともに、全学的なコスト意識の啓発を図り、調達コスト削減に努める。 ・意思決定の円滑化、迅速化を図るため、全学委員会方式に代わる運営体制についても検討する。				
					297	・一般管理費について、1%以上の減額を講じた予算配分を行い、全学的なコスト意識の啓発を図り、調達コスト削減に努める。	III	（平成19年度の実施状況） ・平成19年度の一般管理費は、予算配分方針に基づき1%を減額した配分を行った。 ・調達方法について、複数年契約の導入を実施することで、購入経費の削減及びISO14001の認証取得による環境活動を全学的に推進することで光熱水量等経費の削減・抑制を図った。				
					298	・意思決定の円滑化・迅速化を図るため、全学委員会方式に代わる運営体制についても検討する。	III	副学長3名（広報・地域貢献、国際交流、医療）、学長のシンクタンクとして学長特別補佐4名及び本学における重要課題等の意思決定プロセスとして、常勤役員懇談会、学長特別補佐連絡会及び役員と学部長等との懇談会を新設し、意思決定の円滑化・迅速化を図った。				
		③附属病院において、診療コストの原価計算及び診療報酬等のコストパフォーマンスの計算を行い、診療コスト意識の向上を図り、最新の病院情報を職員全体で共有化することにより医療費コスト削減に努める。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・平成16年度に診療コストの原価計算及び診療報酬等の費用対効果を検証するため管理会計システムを導入し、平成18年度に原価計算処理を完了したが、より精度の高いデータを得るため、按分配賦基準の策定等について更なる検討を進めることとした。 ・病院運営委員会で診療報酬請求額、病床稼働率等を報告していたが、更に医療費率、診療単価、査定率等詳細なデータを加え、病院の改革進捗状況等とともに「病院業務用ホームページ」に随時掲載し、全職員が病院の経営情報を共有することで医療費のコスト削減意識の向上を図った。 ・手術部における医療廃棄物処理方針を新たに策定し、診療委員会等で周知徹底し、感染性医療廃棄物処理量及び廃棄物処理容器使用量の削減を図った。			・管理会計システムによるデータの活用方法を検討し、その検討結果を関係者に周知し、診療コスト意識の向上を図る。 ・診療情報統計（経営・診療）の見直しを図り、より精度の高いデータを基に各種経営施策を検討する。				

中期計画	No.	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
○管理的経費の抑制に関する具体的方策	③ 附属病院において、診療コストの原価計算及び診療報酬等のコストパフォーマンスの計算を行い、診療コスト意識の向上を図り、最新の病院情報を職員全体で共有化することにより医療費コスト削減に努める。	299	・管理会計システムを導入し、診療コストの原価計算及び診療報酬等のコストパフォーマンスの計算を行い、診療コスト意識の向上を図る。	III	(平成19年度の実施状況) ・管理会計システムからの出力データの精度を高めるため、按分基準を検討するワーキンググループを設置した。ワーキングでは、管理会計システム算出データと物流管理システム報告データにおいて大きな差が生じる手術部診療用消耗品器材費、保険等査定減及び保健予防活動収益の新たな按分基準を策定し、その基準による部門別原価計算書等を作成した。 ・部門別原価計算書や医療比率等各種データを病院執行部会等に提示し、診療コスト意識の向上を図ることとした。			
		300	・抜本的な医療費コスト削減を図るため、最新の病院情報を病院職員全体で共有化した上で業務に当たることと努めるとともに、各種の方策の周知徹底を行う。	III	・「病院業務用ホームページ」や定期発行している「院内だより」に各種診療情報統計、診療報酬請求漏れ防止策、医療用ME機器の在庫状況等を掲載するとともに、病院の経営状況を中心とした病院長による院内説明会を開催して、医療費コストの削減意識の啓発を図った。 ・事務部門において病院運営の改善に向けた新たな取組みについて検討する「経営改善ワーキング」を設け、増収及び経費削減を実現するとともに、事務職員の意識改革を図った。 ・診療情報統計（経営・診療）の充実を図るため「経営マネジメントグループ」を設け、経営戦略企画部会等に統計データを提示することとした。			
④ 適正な人員配置による人件費の抑制、ペーパーレス化等による経費の節減を図る。				III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「総人件費対策と定数管理について」に基づき導入したポイント制の実施により、人員計画、任期制の適用及びパート職員の採用などにより、人件費抑制に努めた（平成18年度～）。 ・両面コピー・会議資料の電子化等による紙使用量削減、消耗品等の一括契約、役務等の複数年契約による経費削減、業務の見直しによる効率化等による一般管理費の削減を行った（平成16年度～）。 ・全学（附属病院を除く）で取得した環境ISOとエネルギー管理基準を基に、省エネ活動（平成16年度～）や学内リサイクル活動（平成17年度～）等を行った。このことにより、平成18年度は平成16年度と比較し、エネルギー使用量は約4%減、上下水道料金は約25%の削減となった。また、資源の有効活用による学内リサイクルの全キャンパス実施（17年度～）により、平成18年度は、約2,000件のリユースが行われた（定価ベースで約3千万円のリユース）（平成16年度～）。 ・中・長期的な教職員の人員計画の策定に基づき、任期制、パート職員など多様な雇用形態を導入し、人件費の抑制に努める。 ・事務用掲示板を含む情報システムの活用によるペーパーレス化を推進する。 ・環境に配慮した活動を行うことにより光熱水料や資源の有効な活用を推進する。			

I - 2
② 経費の抑制
「 299 ~ 300
」

中期計画		No.	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
○管理的経費の抑制に関する具体的方策	④適正な人員配置による人件費の抑制、ペーパーレス化等による経費の節減を図る。	301	・中・長期的な教職員の人員計画の策定に基づき、任期制、パート職員など多様な雇用形態を導入し、人件費の抑制に努める。		III	（平成19年度の実施状況） ・大学教員等の職の在り方に係る全学的な基本方針に基づき、平成19年度から新設した「助教」の職に採用される者は、原則として任期制を適用することとし、また、大学院工学研究科における寄附講座の教員に対して任期制を導入した。 ・教育研究診療等の充実及び教育・研究等プロジェクト等の推進のため、教員の雇用について、雇用形態、勤務形態など幅広く柔軟に対応しうる「特命教員制度」を導入した。				
		302	・事務用電子掲示板の機能活用によるペーパーレス化を推進する。		III	・学内の広報・連絡等資料について、電子ファイル化し、事務用電子掲示板に掲載し閲覧する方法の推進や議事管理システムに委員会毎の議事録と会議資料を電子ファイルで管理できるサポート機能を追加することにより印刷物の削減に努めた。 ・文京キャンパス事務局第一会議室にプロジェクターとスクリーンを配置し、配布する会議資料の縮減を図った。 ・国大協報告「大学業務システム融合化研究会報告」を参考に、18年度に取りまとめた「事務体制の改革に関する検討報告書」における「電子事務局の構築」の具体的施策「事務業務情報化にかかる全体構想」の詳細設計について検討した。				

I・2

② 経費の抑制
「 301 ~ 302 」

中期計画		No.	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
○管理的経費の抑制に関する具体的方策	④適正な人員配置による人件費の抑制, ペーパーレス化等による経費の節減を図る。	303	・環境に配慮した活動を行うことにより光熱水料や資源の有効な活用を推進する。		III	<p>環境に配慮した活動を行うことにより, 次のような光熱水料や資源の有効な活用の推進を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学に及ぶISO14001の手法に基づき毎月の省エネ活動を呼びかけ, 電気使用量のweb・メールでの周知, 各種連絡・会議の開催通知・議事録のメール配信等によるペーパーレス化推進, 学内リサイクル情報(リサイクル提供品, 要望品リスト, 写真案内)の電子メール配信等, 環境に配慮した活動を行った。 ・コピー用紙は, 医学部附属病院を除き, 基準年度(2004年度)と比較し2,676kg(基準年度の単価換算で)311千円の削減となった。 ・基準年度(2004年度)比で上・下水道量179,086m³(合計45,699千円)の削減となり, 総エネルギー(原油換算)については, 252KLの削減(基準年度の各単価換算で)47,108千円の削減となった。 ・夏期・冬期空調運転期間前に省エネ温度の順守をメールにて呼び掛け, 特に冬期については省エネ徹底のためのリーフレットを作成し, web・メールで配信した。 ・両キャンパスでの情報の共有化や, webを利用した写真案内などにより学内リサイクルを推進した結果, 2,146件、新規購入を想定した定価ベースで24,273千円のリユースが行われ, 廃棄物・経費の削減に寄与した。 				
						ウエイト小計				

I-2

② 経費の抑制 「 303 」

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 [No.304～No.306]

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 施設・設備の共同利用，広報の充実，快適なキャンパスライフ等を意識した資産の有効活用を図る。 基礎的な分野への適切な予算配分に留意しつつ，費用対効果を意識した学内予算配分を行う。
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

I・2
 ③ 資産の運用管理の改善

中期計画	No.	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
○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策		①施設設備の共同利用を促進し，情報提供を徹底するなどして施設設備の有効活用を実現する。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合実験研究支援センターにおいて，学内外による一層の利用促進と持続可能な装置維持の方策のため，機器利用促進ワーキンググループを設置した（平成16年度～）。 総合実験研究支援センターにおいて，ホームページに共同利用できる実験機器概要・利用規程・利用に関する料金等のマニュアルを公開し，利用申込みもネットワーク上で可能とし，部外者でも利用しやすいシステムの整備を行った（平成17年度～）。 大学資産の有効活用と地域貢献のため，施設貸し出し情報をホームページに掲載し，ネット上での申込みを可能とした。これにより，学外者が手軽に施設貸し出し情報を取得できることになった（平成18年度）。 実験研究施設設備以外の既存ストックの有効活用のため，各部局，学科等で管理する会議室について共同利用可能か調査を行い，共同利用可能な会議室については，使用条件・施設設備の概要・申込先等のマニュアルを作成し，学内のホームページに公開した（平成17年度～）。 	<ul style="list-style-type: none"> 共用利用施設の一覧・利用マニュアル・利用予約等利用システムの活用を推進する。 			

中期計画	No.	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
○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策	304	①施設設備の共同利用化を促進し、情報提供を徹底するなどして施設設備の有効活用を実現する。			III	<p>（平成19年度の実施状況） （利用システムの活用を推進したことによる効果） ・資産の効率的・効果的活用及び地域貢献のため大学施設の外部貸し出しに関する情報をホームページに掲載している。今年度は、貸し出し施設の一部が改修工事であったため件数は前年度実績を下回ったが、貸し出し収入は前年度以上であった。使用実績は以下のとおり 17年度貸し出し延べ日数 470件 （貸出収入金額：約210万円） 18年度貸し出し延べ日数 584件 （貸出収入金額：約234万円） 19年度貸し出し延べ日数 525件 （貸出収入金額：約266万円）</p> <p>（学内共同利用研究施設の対応） ・学内共同利用施設は、総合実験研究支援センターにてホームページ上に施設一覧・利用マニュアル・利用予約の受付等を継続して掲載している。また、定期的に公開する情報の更新を実施している。</p>			
		②地域の公共機関等への情報提供を図り、学校財産を積極的に地域活動等の使用に供する。			III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） ・附属図書館では、文京・松岡両キャンパスにおいて地域住民に対する図書の貸出しを実施し、特に、医学図書館においては、平成17年1月から本学附属病院患者や地域医療機関の医療従事者等に対する図書の貸出しを含む開放サービスを開始した（平成16年度～）。 ・有効利用のための課題を検討し、使用に供する手続等の利便化・効率化、使用環境の充実、教職員への施設使用手続等の周知について、検討を開始した（平成18年度）。 ・資産の効率的・効果的活用及び地域貢献のため、大学施設の外部貸出しに関する情報をホームページに掲載し、各種試験、イベント、研究会、スポーツ活動等に活用し、18年度には前年度を23%上まわる外部貸出しを行った（平成18年度）。</p>	<p>・地域活動等の使用に供するための利便性の向上、使用環境の充実化を推進する。</p>		

I・2

③資産の運用管理の改善 「304」

I・2

③資産の運用管理の改善 [305]

中期計画	No.	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	
○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策	305	②地域の公共機関等への情報提供を図り、学校財産を積極的に地域活動等の使用に供する。	III	III	(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 有効活用のための課題を検討し、使用に供する手続等の利便化・効率化、使用環境の充実に努力した。 具体的には代表例として、悪天候等により使用不可の場合は前納使用料を返還するシステムを整備、使用施設如何にかかわらず申込みを統一化・単純化等に整理など、使用者に使用後意見・感想を積極的に問い合わせ使用環境の向上に努めた。 附属図書館では、福井県立図書館と相互協力に関する協定を締結し、県内図書館との蔵書の相互貸借を開始した。この結果、県民は県内図書館にて本学附属図書館の蔵書を検索、借入できるようになり、広域住民への利便性を著しく高めることができた。 				
		③効果的な予算執行を図るため、各事業に対する適切な評価を基にした学内予算配分制度を整備する。			III	(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 重点配分経費の中に、教育・研究の活性化と充実を図るために評価をベースにした予算配分を行う「競争的配分経費」を創設した（平成16年度～）。 競争的配分経費の執行に当たっては、関係の委員会等において、プロジェクトの事業を学内公募し、事前評価に基づき配分を決定し、終了後に成果の発表会を開催し事後評価を行い、その評価結果を次年度の当該事業予算配分に反映させるシステムを整備した（平成17年度～）。 	中期計画達成のため 実施予定 なし		
		(19年度は年度計画なし)			III	(平成19年度の実施状況) <ul style="list-style-type: none"> 事後評価結果の反映を整備した予算配分システムに基づく配分を実施した。研究プロジェクト事業の予算配分について、複数年度に亘るプロジェクト事業の場合には、前年度の事後評価の結果、顕著な業績を認められた事業は継続課題として採用し、先端的・萌芽的研究の充実に発展が図られた。 			
④ペイオフ対策や金融情勢の情報収集・分析等について、検討委員会を設置する等、資金管理システムを構築する。			III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 財務・施設委員会の下に資金管理・運用ワーキンググループを設置し、ペイオフ対策、資金の管理・運用方法について、検討した（平成16年度～）。 ペイオフ対策、資金の管理・運用方法について検討し、普通預金口座19口座を安全で確実な資金管理の方法である「決済用普通預金口座」に切り替えた（17年度～）。 金融市場の改善が見られたことから、一部を除き決済用預金から普通預金への変更及び寄附金のうち10億円を定期預金として運用した（平成18年度）。 	運用方針に基づき、資金の状況を的確に把握し余裕資金の状況に応じて、引き続き効率的な資金の運用を図る。			

中期計画		No.	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
○資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策	④ペイオフ対策や金融情勢の情報収集・分析等について、検討委員会を設置する等、資金管理システムを構築する。	306	・運用方針に基づき、資金の状況を的確に把握し余裕資金の状況に応じて、引き続き効率的な資金の運用を図る。		III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 資金動向を踏まえた運用方針の検討を行い、1月に寄附金のうち新たに6.8億円を金融機関4行に対し定期預金（3ヶ月）預入し、運用可能総額の運用を実施した。 				
						ウェイト小計				
						----- ウェイト総計				

I・2

③資産の運用管理の改善
「
306
」

I (2) 財務内容の改善に関する特記事項等

I-2

(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) 共同研究等に増加による外部資金の獲得

- 本学の共同研究件数は、18年度に全国国公立大学中30位にランクされたが、共同研究の増加要因には、本学と福井県産業支援センターが緊密に連携し、責任企業を決めて事業化まで着実に繋げる「福井方式」と呼ばれる評価の高い取組がある。
- 企業と大学の連携強化により共同研究等の増加を図るため、教員が対応した技術相談をポイント換算する「産学官連携活動ポイント制」を導入、ポイントに応じた研究費をインセンティブとして教員に還元した。

【平成19事業年度】

(1) 地方自治体からの寄附の受入

- 地方自治体から国立大学への寄附については、地方財政再建促進特別措置法施行令等により対象が限定されていたが、産婦人科医の不足により分娩ができなくなった奥越地域（勝山市・大野市）への医療支援（分娩医療）を本学医学部附属病院が実施したことを受け、両市が総務省等に働きかけた。この結果、同施行令が改正され、住民に対する特別な医療提供に要する費用負担としての地方自治体から国立大学への寄附が可能となり、改正後、全国で初めて、両市から附属病院に対し医療設備整備のためにそれぞれ250万円の寄附を受け入れた。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

(1) 財務内容の改善・充実

① 自己収入の増加、経費の節減に向けた取組状況

ア. 自己収入拡大への取組

- 16年度に、大型研究プロジェクトの獲得等を目的に大型研究プロジェクト推進本部を設置するとともに、これら関係部局の連携を図り、統一的な産学官連携活動を推進するために産学官連携推進機構を設置した。
- 産学官連携推進機構を中心に、外部資金の増額を図るために次のような多様な取組を行った結果、18年度の外部資金の総額は13億2,874万円（寄附講座5年間分の奨学寄附金2億円を含む）で、15年度の8億357万円と比較し、65.4%増となった。

- 教員の研究シーズ情報を冊子やホームページで公開
- 福井県内の行政、民間企業の長との懇談会（トップ懇談会）の開催
- 産学官連携コーディネータや非常勤コーディネータの活用
- 地域共同研究センター協力会（18年度186社加盟）を中心とした産学連携交流会の開催
- 地元企業や金融機関との包括的連携協定の締結等
- 科学研究費補助金の獲得について、申請上の説明会や当該申請を熟知した教員による研修会の開催、採択者一覧の公表等により17年度の獲得金額は4億7,732万円で、15年度の3億6,923万円に比較し29.3%増となった。
- 大型研究プロジェクト推進本部を中心に国・地方公共団体等が実施する大型研究プロジェクトによる競争的資金獲得のサポートを推進した結果、経済産業省、文部科学省、科学技術振興機構等の諸プロジェクト事業に採択され、その研究資金の総額は40億円（企業等配分額を含む）に達した。

イ. 経費の抑制

- 全学対象としては全国の国立大学で2番目の認証取得となるISO14001マネジメントによりエネルギー消費量の削減を図るとともに、エネルギー源の重油から電気への転換、職員の意識改革等により、18年度は16年度に比較し、エネルギー使用量約4%、上下水道料金約25%を削減した。
- 資源有効利用のための学内リサイクルを全学で実施し、18年度は約2,075件（定価ベースで3,198万円）のリユースを実施した。
- 学内会議の運営ルールの遵守徹底を図るとともに、18年度上半期の全学の主要会議に係る教員及び事務職員の人件費コスト合計を教育研究評議会において提示することにより職員の意識改革を図り、会議開催に伴うコストを抑制した。

- 学内会議運営ルール遵守率：会議終了時間明記100%、会議時間90分以内67%、資料事前配付69%、勤務時間内開催90%
- 主要会議コスト試算：教員 約5,000万円、事務職員 約2,300万円

ウ. 附属病院における自己収入の拡大と経費の抑制

- 18年度に診療科別に病床稼働率、平均在院日数、入院・外来患者数等の目標値を設定し、診療科長等へのヒアリングを実施する等、目標達成に取り組み、目標値を達成した。また、心疾患リハビリテーション、外来化学療法加算等の施設基準承認等により、16年度の診療報酬請求額100億円に対し、18年度は103億円と3%の増となった。

- 16年度に国立大学病院初の院内外一体型複数年契約による物流管理システム（SPD）を導入，ME機器管理部を設置し，医療機器の一括管理及び修理の一部を行うことにより18年度は16年度と比較し，診療材料費は△4.6%，修繕費は△15%と経費削減を図った。
- 病院業務用ホームページを開設，各種データや経営改善情報を掲載するとともに，経営状況説明会，職種別講演会等により医療費のコスト削減に係る意識改革を図り，経費の抑制に繋げた。

②財務情報に基づく取組実績の分析

- 財務・施設委員会，経営協議会及び役員会において，決算財務諸表に基づき本学（附属病院を含む）の財務に関して，流動比率・自己資本比率・人件費比率・学生当教育経費・教員当研究経費及び診療経費比率等の財務指標により，収益性・健全性・他の国立大学法人（特に医学部を有する大学等）との比較検討を行った。

(2) 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて，人件費削減に向けた取組

①中期計画で設定された人件費削減目標値の達成に向けた人件費削減の取組状況

- 政府の人件費削減の目標値達成と適切な人件費の管理を行うため「総人件費対策と定数管理について」を策定し，教職員の人件費管理は，職種別に定める「ポイント制」を導入した。役員会において，当該制度による本学の5年間の人員計画及び人件費削減計画を定めた。当該年次計画に基づき18年度は，対17年度人件費予算相当額に比して，4.3%の人件費の削減を達成した。

(3) 従前の業務実績の評価結果の活用

①評価結果の法人内での共有や活用のための方策

- 国立大学法人評価委員会の評価結果については，学長から役員会，教育研究評議会等に報告し，ホームページに掲載して情報の共有化を図った。
- 評価担当理事，事務局長等で組織する評価プロジェクトチームが，年3回実施する事務局各課長等に対する年度計画の進捗状況ヒアリング時に，国立大学法人評価委員会の評価結果に対する取組について確認し，指導助言を行った。また，取組状況は，本学が独自に開発した「中期目標・中期計画進行管理システム」によりWeb上で即時に確認できる体制にあり，評価プロジェクトチームが適時チェックを行った。

②具体的指摘事項に関する対応状況及び年度評価での自己評価又は評価委員会の評価で「年度計画を十分には実施していない」とした事項に係る取組の改善状況

- 17年度年度計画の一般管理費について，1%以上の減額に努めるとあるが，決算ベースで2.2%の増額となり，「年度計画を十分には実施していない」との評定があった。この指摘事項の改善については，その後，予算配分による削減，執行面における削減計画及び執行状況のチェックを全学的な体制の下実施することとした。この結果，平成18年度年度計画の一般管理費については，対前年度比1.5%の節減となった。

【平成19事業年度】

(1) 財務内容の改善・充実

① 自己収入の増加，経費の節減に向けた取組状況

ア. 自己収入拡大への取組

- 産学官連携の一層の推進による外部資金の拡大を図るため，産学官連携推進機構の4部局と総合実験研究支援センターの1分野を統合した「産学官連携本部」を設置した。
- 外部資金の獲得増を目指し，産学官連携本部を中心にこれまでの取組を継続するとともに，卒業生のネットワークを生かした研究シーズ説明会開催等により，19年度の外部資金の総額は，年度計画の基準とした17年度に比べ22.3%増の12億3,726万円を獲得した。
- 科学研究費補助金については，これまでの取組を継続し，継続分を含む19年度の獲得金額は4億5,459万円で，18年度に比較し18.5%増となった。
- 大学の中期目標等の実現に向け，文部科学省の特別教育研究経費採択に努め，19年度要求の20年度予算については，約5億5,000万円を確保し，前年度に比較し7,000万円の増となった。これは，全国の国立大学の中では16位に位置し，19年度の26位から大幅に躍進した。

イ. 経費の抑制

- 全学（附属病院を除く）で認証取得したISO14001のマネジメントに基づき，エネルギー使用量抑制等に努め，基準年度(16年度)比で上・下水道4,570万円，総エネルギー4,711万円の削減効果を得た。また，学内リサイクル(リユースシステム)を推進し，2,146件のリユースがあり，購入経費の削減，廃棄物の削減に寄与した。

- 学内会議運営ルール遵守を継続し、会議開催に伴うコストを抑制した。

ウ. 附属病院における自己収入の拡大と経費の抑制

- 病院の経営戦略を担う経営戦略企画部会のメンバーを強化し、ここで提案されたCT・MRI検査時間の延長、無菌室の増設、地域医療連携部のディレクター新設による地域医療機関との連携の強化、新たな施設基準の申請・受理等により、19年度の診療報酬請求額は、18年度から13.9%増の117億円となり、伸び率で全国の国立大学附属病院中トップとなった。
- 管理会計システムの精度を高め、各種データに基づく診療コストの削減に努めるとともに、事務部門に増収及び経費削減の新たな取組について検討する「経営改善WG」を設置した。
- 重油高騰により、契約単価の安い電気使用量を増加させ、重油使用量の削減を図った。

②財務情報に基づく取組実績の分析

(共通事項【平成16～18事業年度】(1)②参照)

(2) 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組

①中期計画で設定された人件費削減目標値の達成に向けた人件費削減の取組状況

- 役員会で定めた人件費削減計画の年次計画に基づき19年度は、17年度人件費予算相当額に比して、6.7%（補正值7.4%）の人件費の削減を達成した。
- 政府の総人件費5%削減計画を実行しつつ、大学の長期的な財政状況を踏まえ、地域手当支給（本学は3%支給の地域）を当分の間1%に据え置き、抑制した人件費分を教育研究診療活動の維持や特色ある教育研究分野に振り向けることとした。この結果、国際原子力工学研究所（仮称）構想が可能となった。

(3) 従前の業務実績の評価結果の活用

①評価結果の法人内での共有や活用の方策

(共通事項【平成16～18事業年度】(3)①参照)

②具体的指摘事項に関する対応状況

(具体的指摘事項なし)