

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  
信州大学



## ○ 大学の概要

### (1) 現況

#### ① 大学名

国立大学法人信州大学

#### ② 所在地

松本キャンパス（法人本部）	長野県松本市
長野（教育）キャンパス	長野県長野市
長野（工学）キャンパス	長野県長野市
南箕輪キャンパス	長野県上伊那郡南箕輪村
上田キャンパス	長野県上田市

#### ③ 役員の状況

学長名 小宮山 淳（平成15年6月11日～平成21年9月30日）  
 理事数 6名  
 監事数 2名（常勤，非常勤 各1名）

#### ④ 学部等の構成

##### 学部

人文学部，教育学部，経済学部，理学部，医学部，工学部，農学部，  
 繊維学部

##### 研究科

人文科学研究科，教育学研究科，経済・社会政策科学研究科，医学系研究科，  
 工学系研究科，農学研究科，総合工学系研究科，法曹法務研究科

##### 教育研究施設等

全学教育機構，附属図書館，健康安全センター，国際交流センター，山岳科学総合研究所，  
 カーボン科学研究所，総合情報処理センター，ヒト環境科学研究支援センター，  
 地域共同研究センター，サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー，  
 イノベーション研究・支援センター，アドミッションセンター，  
 学生総合支援センター，キャリア・サポートセンター，e-Learningセンター，  
 医学部附属病院，教育学部附属学校園

#### ⑤ 学生数及び教職員数（平成19年5月1日現在）

##### 学生数

学部学生 9,377名（うち留学生 168名）  
 大学院生 2,295名（うち留学生 127名）

##### 教職員数

教員数：1,030名 教諭数 122名  
 職員数：1,122名

### (2) 大学の基本的な目標等

信州大学は、信州の豊かな自然と文化の中で、優れた教育研究を達成することによって、自然環境の保全、人々の健康と福祉の向上、産業の育成と活性化、新しい文化の創造など、大学に求められている社会的使命を果たすことを理念として掲げ、この理念のもとに、教育、研究、地域貢献、国際交流の4分野について、基本目標を設定している。

この理念・目標を実現するために、第一期中期目標期間においては、以下の項目を重点目標として設定する。

#### (1) 教育に関する重点目標

教養教育及び専門教育の質的充実を目指し、グローバルな視野・国際感覚と豊かな感受性、課題解決能力を備えた人材の養成を行う。学部教育を基礎として大学院修士課程及び博士課程においては、高度専門職業人養成のための体制整備や教育プログラムの拡大を図り、重点的研究分野においては21世紀のフロンティアを切り開く研究者を養成する。

#### (2) 研究に関する重点目標

先端的、独創的研究を推進し、研究面における全国的、世界的拠点の形成を目指した体制の整備を図るとともに、研究成果の向上と活用・還元を努める。また、研究・教育基盤の充実に資するため、共同利用施設の整備・充実を図る。

#### (3) 地域貢献に関する重点目標

地域貢献を組織的に推進する体制を強化し、行政、企業、住民との連携・協力のもと、地域の産業創出と活性化、医療水準と福祉の向上、新しい地域文化の創出など、多様なニーズに積極的に取り組む。

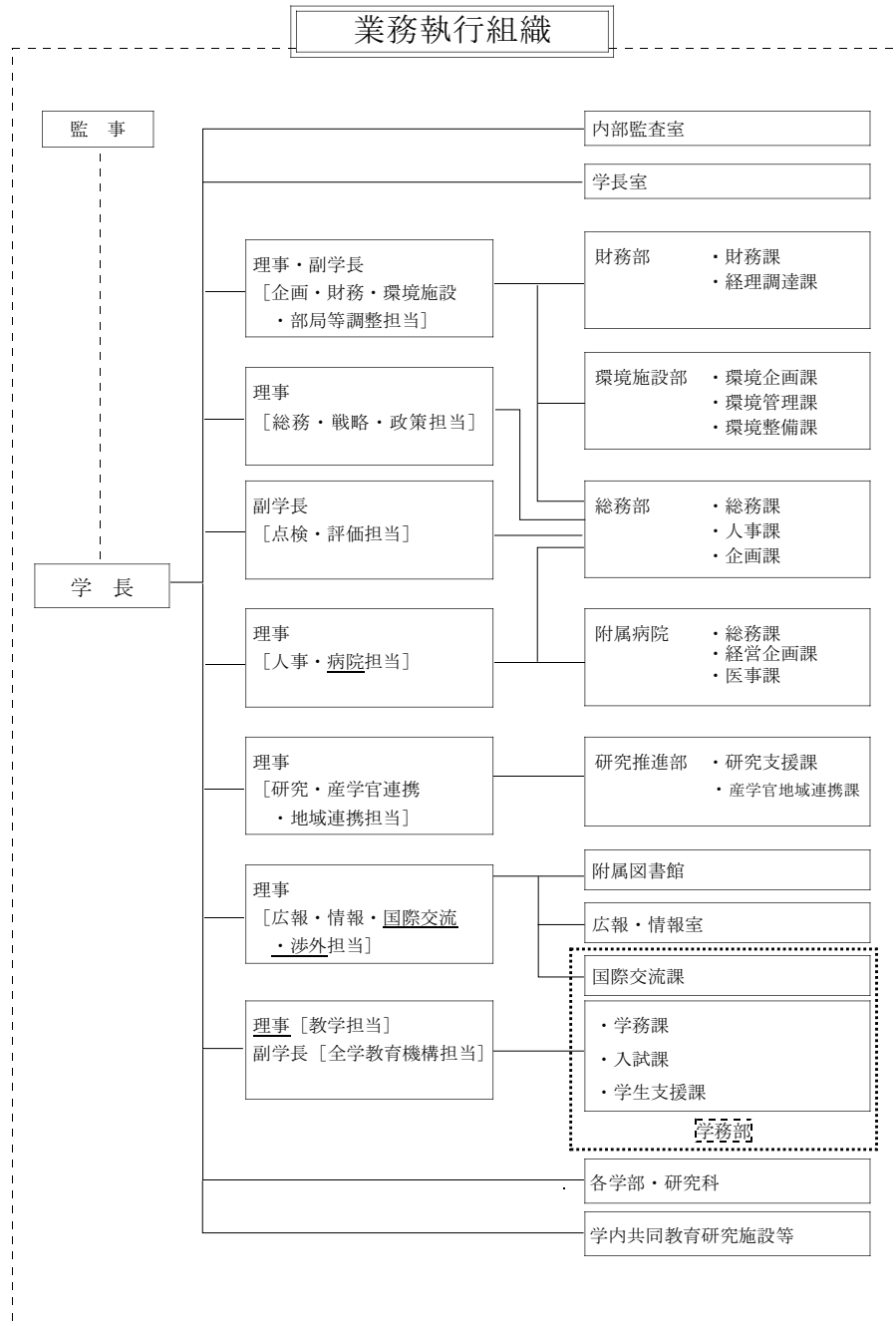
#### (4) 国際交流に関する重点目標

国際交流を組織的に推進する体制を整備し、信州大学の中・長期的国際戦略の策定を行うとともに、教育・研究面における特色ある国際交流の推進を図る。

#### (5) 管理運営に関する重点目標

改善勧告機能を有する点検・評価体制の構築により、理念と目標の達成を目指す計画の策定から、実施、評価、改革へと至る一連のサイクルを、大学運営の根幹部分に組み込み定着させる。これにより、中期目標の達成状況を点検しながら、時代や社会の要請に照らし合わせ、目標・計画の妥当性を絶えず検証していく。

国立大学法人信州大学機構図



※平成19年度において、二重下線    は新設した組織、下線    は変更のあった組織を表す。

## 全体的な状況

※アンダーラインが付されたものは、平成19年度の取組である。

### 1. 中期計画の全体的な進行状況

信州大学は8学部・8研究科を持つ総合大学である。これらの学部・研究科は、松本市、長野市、南箕輪村、上田市の長野県内4地域5キャンパスに分散し、さらに、他地域にも多くの教育研究施設が存在する。本学は、県内の広範囲に展開する施設と信州の豊かな自然及び文化を最大限に活用し、個性ある教育研究と大学運営を行っており、学長のリーダーシップのもと、全学一丸となって中期計画の達成に向けた取組を進めている。

信州大学では、中期計画達成のために、厳格な自己点検・評価を実施している。平成19年度には大学評価・学位授与機構による機関別認証評価を受審し、適合判定を受けた。

また、各年度評価において国立大学法人評価委員会から指摘があった事項については、真摯に受け止め、速やかに改善措置を講じている。加えて、関係理事、副学長による各理事への中期計画の達成状況についてヒアリングを実施し、役員間で中期計画の達成に向けた課題の明確化を図った。

さらに、他の取組についても不断の点検と改善に努めた。その結果、中期計画は、達成に向けて着実に進捗しているといえる。

平成19年度における特筆すべき取組としては、環境ISO14001の認証取得を附属学校園を含む全キャンパスで達成したことがある。これは、平成13年度に工学部が国立大学の学部として初の環境ISO14001を認証取得したことを契機に、環境に配慮したエコキャンパスの構築を全学的に推進したことの到達点と言うべきものである。

このような取組を通じて、施設マネジメントの改善、薬品管理等の危機管理体制の改善等が図られ、省エネによる経費削減等の財務的な改善への効果もあった。

さらに、こうした取組は、全学的な環境マインドを持つ人材育成への取組に発展している。

カリキュラムにおいては、環境マインド科目を開講して全学生必修とした。また、学生の自主的な活動では、各キャンパスで学生ISO委員会が組織され、環境活動を実施している。加えて、学生・教職員をISO内部監査員として研修や実地監査により養成しており、環境マインドをもつ人材育成は、本学の全構成員を対象として実施している。

これらの取組を踏まえ、平成18年度には日本初となるISO学生委員会全国大会を本学において開催し、工学部が「地球環境大賞」及び「日本環境経営大賞」を受賞した。

環境マインド推進のために、本学は、重点的な予算配分・人員配置等を行っており、平成20年4月には「環境マインド推進センター」を設置して体制充実を図った。「環境」への積極的な取組を進める本学の姿勢は戦略的な運営に多岐にわたって反映されている。

その他、詳細は各項目の特記事項に記述した。

### 2. 各項目別の状況のポイント

#### 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

#### ○「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」の策定

学長のリーダーシップのもと、平成27年（2015）年に向かって全学の構成員が新たな可能性への挑戦を企図するための目標を示すことを目的に平成20年1月に「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」を策定した。策定に当たっては、経営協議会の学外委員をはじめとする外部有識者の意見や、地域の自治体・企業・県内高等学校へのアンケート調査結果を活用した。この「信州大学ビジョン2015」については、パンフレットやWebサイト掲載により公開、周知した。これをもとに、アクションプラン及び部局毎の事業計画を策定することとした。

#### ○教員業績評価・給与査定制度

平成19年度に教員業績評価・給与査定制度を導入し、教員の個人業績を評価し、給与に反映している。事務職員については、能力・行動評価に基づく査定昇給を実施している。

#### ○ポイント制導入

教員については、平成18年度に人件費のポイント制を導入し、平成19年度から運用を開始した。このポイント制は、部局ごとに、一定の基準に従って算定した人件費を総枠として配分し、それをどのように用いるかは、各部局の裁量に委ねるというもので、人件費の削減への対応と同時に、伸ばすべき研究分野に人的資源を重点的に投入することを可能とした。

#### ○機動的な組織改革と人材活用

平成18年度に、業務組織改革を行い、業務の合理化、組織強化を行った。ルーチン業務等の見直し、研究推進部やキャリア・サポートセンター等の設置・改組等や、グループ制導入等を行い、業務実施体制の強化を図っている。また、平成19年度には学生支援課長、国際交流センター教授、広報・情報室長等に公募による外部人材を採用し、学生サービスの向上や、理事等のサポート体制の強化充実を図った。

#### ○資源配分方法の見直し

予算配分の過程、結果については、ヒアリングの実施、Webサイトによる学内公表等により、透明性を確保している。また、学内版GP選定の際の学長、理事によるヒアリングは、各部局等が特色ある教育研究を企画立案する上での刺激となり、教職員にも公開されることで、FDとしての効果もある。

#### ○教育研究組織の見直し

学問の高度化及び社会の要請に対応した教育研究組織の見直しを実施した。総合工学系研究科（平成17年度）、医学系研究科保健学専攻（修士課程）（平成19年度）、法曹法務研究科（平成17年度）、山岳科学総合研究所（平成18年度）、カーボン科学研究所（平成17年度）等の設置・改組を実施した。

また、教養教育実施の責任体制を確立するため、全学教育機構を設置（平成18年

度)し、専任教員を配置して教養教育・基礎教育を行っている。

### ○研究活動推進のための戦略的取組

平成18年度に研究推進部を設置し、研究活動推進のための支援体制を強化した。また、7分野を重点研究領域として設定し、全学的な戦略の下で資源の重点配分等による支援を行っている。

平成19年度に学内特区(従来の規定等によらず柔軟な運営を認められた組織)を設定し、グローバルCOEプログラム採択拠点等の重点的な研究領域に対して、柔軟で機動的な研究推進が可能な体制を整備し、学長のリーダーシップによる戦略的な研究支援を行っている。

### (2) 財務内容の改善

#### ○経費節減の取組

全学的なエコキャンパス構築の取組の一環として、省エネを全学的に推進した結果、光熱水料等の経費を削減することができた。また、業務の効率化・合理化を図ることにより、保守管理契約や物品購入費等の経費削減を行った。(平成16～19年度)

#### ○外部資金獲得の取組

競争的外部資金、外部研究資金等の獲得のため、産学マッチングイベントへの参加、学内版GPの実施による各種GP等への申請支援、自治体等との連携協定締結等の取組を組織的に実施した。

その結果、グローバルCOEプログラムや科学技術振興調整費等の大型資金の獲得や、共同研究等の外部資金が大幅に増加した。(平成16～19年度)

### (3) 自己点検・評価及び情報提供

#### ○大学機関別認証評価の受審

平成19年度に大学評価・学位授与機構の大学機関別認証評価を受審し、評価基準を満たしている旨の判定を受けた。

また、平成19年度には、発足2年目となる全学教育機構において、教育研究体制の点検と改善を図るため外部評価を実施した。

#### ○信州大学学術情報システム(SOAR)の構築

平成18年度に「信州大学学術情報オンラインシステム」(SOAR)を開発した。平成19年度からこのSOARの運用を開始し、教員の教育研究活動等の実績をWebサイトにより公開している。

#### ○信州大学テレビ

国内初となる大学専用のテレビチャンネル「信州大学テレビ」を開局し、大学や学生の活動、公開講座、医療番組などの情報をテレビ番組の形で地域へ発信している。

平成18年度の開局以来、約130本の番組が制作されており、うち約9割は学生によるものであり、当該学生に対する教育的な効果もある。

### (4) その他業務運営に関する重要事項

#### ○キャンパスマスタープラン策定

平成19年度にキャンパスマスタープランを策定し、本学の施設マネジメントの長期的なビジョンとして目指すべきキャンパスの方向性を示した。

#### ○危機管理体制の整備

平成18年度に、「信大災害・緊急ダイヤル」を設置し、学生・教職員対象の災害、事故、火災等緊急時における全学共通の連絡体制を整備した。その他、安全の手引きの作成、ISO14001認証対応のための安全教育、学生も参加した防災訓練等を毎年実施しており、危機管理体制を整備している。

## II. 教育研究の質の向上の状況

### (1) 教育

#### ○各種GP等獲得

平成17年度から、各種GP等への採択のための全学的な取組として「学内版GP」を実施している。この学内版GP等の取組の成果により、平成19年度は文部科学省の各種GP等について12件が採択され、採択数では全国大学中トップクラスである。

#### ○情報メディアを活用した教育

分散型キャンパスにおける教育の充実を図るため、遠隔講義システムやe-Learningシステムを有効活用した。また、平成19年度からは「信州大学テレビ」を活用した授業を開講し、学生へのメディア教育の拡大・充実を図った。

### (2) 研究

#### ○グローバルCOEプログラム等の採択

平成14年度からの21世紀COEプログラムの「先進ファイバー工学研究教育拠点」の実績が評価され、平成19年度グローバルCOEプログラムに「国際ファイバー工学教育研究拠点」が採択された。

本学が長野県等と協力して実施している「知的クラスター創成事業」の「ナノテクノロジー・材料によるスマートデバイスの創成」は、平成19年度に第II期事業に継続して採択された。

平成19年度には、文部科学省の平成19年度科学技術振興調整費の新規採択課題に3課題が同時採択された。

### (3) 社会連携、国際交流

本学は、平成19年7月2日付け日本経済新聞発表の「全国大学地域貢献度ランキング」で2位(総合大学では1位)にランクインし、本学の地域連携の取組が高い質で実施されていることが実証された。

#### ○産学官地域連携の拡大

平成19年度は、大町市との包括連携協定を締結し、本学の協定自治体は合計8つとなった。その他、民間の団体や、各学部独自の連携協定等を積極的に推進している。また、工学系研究科は、社会人向けの専門職コースを塩尻地区、諏訪・岡谷地区に開講し、地域における高度専門技術者の育成に協力している。

#### ○地域連携フォーラム等

地域における産学官交流のため、地域連携フォーラムを毎年開催している。また、学長と長野県知事等との懇談会や、各種のシンポジウム、フォーラムを多数開催している。(平成16～19年度)

#### ○他の高等教育機関等との連携

平成17年度に長野県内7大学による「長野県内大学単位互換協定」を締結し、平成19年4月からは大学院生を含めた単位互換制度に拡充した。その他、長野市内高等教育機関単位互換協定、本学と明治大学との連携協定、教育学部と長野市立阜月高等学校との連携協定、国立7大学の各理学部における連携協定等により、教育研究の活性化を図っている。

#### ○国際交流の推進

平成18年4月に、国際交流センターを設置し、本学の国際交流推進体制の強化を図った。海外の大学等との交流を積極的にを行い、国際交流協定を締結している。

平成19年度は、新たに3大学と国際交流協定を締結した。

また、毎年信州大学国際シンポジウムを開催し、その他国際フォーラム等を実施して国際交流を推進している。

#### ○信州大学TOEFL-iBTテストセンターの開設

平成20年3月に「信州大学TOEFL-iBTテストセンター」を本学に開設した。受験枠に本学学生優先枠を確保して受験上の便宜を図り、海外協定校への留学の促進を図ることで、グローバルな視野・国際感覚等の涵養に資することとしている。

#### (4) 附属病院

##### ○医療人の育成に向けた取組

質の高い医療人育成のため、卒後臨床研修センターを設置し、平成19年度から、「信州大学と長野県内関連病院の統一研修」及び「信州大学2年間のプライマリ・ケア研修プログラム」の2種類の研修プログラムを設定して臨床研修を実施した。

文部科学省の平成18年度「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」の採択に伴い、地域医療人育成センターを開設し、卒前・卒後・生涯研修を通じた地域医療人育成を行っている。

平成19年度に、先端医療教育研修センターを開設し、院内外の医師、看護師、コメディカルスタッフ、学生を対象に技術トレーニングや各種研修会、看護職職場復帰支援講習会等を実施した。

これらの活動により、本学附属病院は地域における医療教育機関として中心的な役割を担っている。

##### ○先進医療拠点を目指した取組

高度先端医療を推進する体制を整備するため、先端医療推進センター、先端心臓血管病センター、先端細胞治療センター、移植医療センター等の組織を設置した。平成18年度には、がん総合医療センターを設置し、長野県がん診療連携拠点の指定を受けた。

平成19年度に高度救命救急センター、呼吸器センター、難病相談支援センター、難聴児支援センターを設置した。さらに、がん総合医療センターの通院治療室の拡充を行い、地域における先進医療拠点として高度化する医療への対応を継続している。

その結果、生体肝移植手術、血管再生療法、骨・軟骨再生医療等、多くの研究実績、医療実績を挙げている。

##### ○診療提供の充実にに向けた取組

上記の組織により、高度先端医療並びに質の高い医療を実施している。全国的な産科医不足・小児科医不足に対応した取組として、平成20年2月から産科婦人科外来において助産師外来を開始した。

平成18年度に、無菌病室で外部と隔離された子どもたちがインターネットを介して自宅、院内学級と交流できるシステム「e-MADO」を構築し、「第6回インターネット活用教育実践コンクール」において内閣総理大臣賞を受賞した。

平成16年の新潟県中越地震、平成19年の新潟県中越沖地震の際には、医師、看護師等による医療チームを被災地に派遣し、医療救護活動を行った。

##### ○病院経営の改善に向けた取組

病院経営の安定化を図るため経費削減や、増収を図るための取組を実施した。

経営体制の整備として、平成17年度に法人本部の役員会の下に病院経営委員会を設置した。また、附属病院長は病院担当の理事として役員会に参加している。附属病院に経営戦略室を設置し、病院経営を担う人材を育成する等、経営体制の強化を図った。

がん総合医療センター設置等の診療体制を充実した結果、診療収益が増加した。施設基準の見直しを行い、がん診療連携拠点病院加算、栄養管理実施加算、高度救命救急センター承認による1日100点加算、ニコチン依存管理料の届出等、増収を図った。

HOMASから得られた管理会計データ・財務会計データを、毎月の診療科長会等の各種会議に報告し、経営指標として活用して、収支改善策を策定した。また、臨床医を主体とする節約委員会を立ち上げて材料費等について見直しを行い、経費削減に努めた。

これらの取組の結果、平成16年度から平成19年度まで増収傾向が続いている。

(平成16年度 13,870百万円、平成19年度 15,537百万円 ※入院収入及び外来収入の合計)

#### (5) 附属学校

##### ○教育学部及び学校間の連携

本学教育学部と附属学校の全教員による教職教育に関する共同研究の実施、松本地区における幼一小等の連携による異年齢間の交流、長野地区における附属特別支援学校と附属長野中学校の生徒の交流教育等の取組を実施した。また、毎年、教育学部教員と共同で、附属学校園における公開研究発表会を開催している。

その他、平成18年度に、長野県教育委員会と連携協定を締結し、人事交流、研修派遣教員の受入れ等により地域における教育の質を高める取組を共同で行っている。(平成16～19年度)

##### ○附属学校の学級規模の見直し

平成19年度に、教育学部附属小・中学校の学級規模適正化の観点からの見直しを行い、附属長野小学校、附属長野中学校の学級数を減らすこととした。

##### ○附属学校におけるISO14001認証の取得

平成19年度に、附属学校園が環境ISO14001認証を取得した。同認証取得に当たっては、附属学校園の教職員や生徒・児童たちへの環境教育の推進に効果があった。

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

<b>中 期 目 標</b>	<b>【 効果的な組織運営や戦略的な学内資源配分の実現等に関する基本方針 】</b> (1) 学長を中心とした機動的な運営体制の確立と学外者の参画による幅広い視野からの大学運営を推進する。 (2) 学長に適任者を選任できるような新たな選考方法を導入する。 (3) 学部が各地に分散する大学の特性にあった運営を行う。 (4) 学部長を中心とした機動的・戦略的な学部運営を推進する。 (5) 学部長に適任者を選任できるような選考方法を構築する。 (6) 教職員による一体的な大学運営を推進するための事務体制を整備する。 (7) 全学的視点からの戦略的な学内資源配分を実施する。 (8) 健全な大学運営等のための内部監査機能を充実する。 (9) 高等教育機関間の相互補完的な連携・協力体制を構築する。
----------------------------	--

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		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
<b>【1】</b> 役員会が各学部の情報を把握しやすい組織体制を確立する。	/	III	/	<b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 役員会メンバーと部局長で構成する拡大役員会、学生のための学長オフィスアワー、事務連絡会議等を平成16年度から定期的に開催し、役員会が各学部の情報を把握する体制を確立した。今後も開催を継続し、学長と各学部教職員との懇談会については、必要に応じて開催していく。	平成19年度までに中期計画を達成した。	/	/
				<b>（平成19年度の実施状況）</b> 【1】 中期計画達成済みのため、年度計画なし			
<b>【2】</b> 役員会と各部局及び各部局間の連絡調整機能が十分に発揮される体制を整備する。	/	III	/	<b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 【1】のとおり拡大役員会を開催し、連絡調整を図った。全教職員宛てにメールマガジン「週刊信大」を毎週発行し、本学に関する種々の情報を提供した。大学の運営に関する情報をWebサイトを利用して学内掲示するシステムを確立した。また、Webサイトの学内情報配信システムに役員会、拡大役員会及び事務連絡会議等の配付資料を掲載し、会議資料のデータベース化を図ることにより、各部局から情報検索ができる体制を整備した。これらの取組により、役員会と各部局及び	平成19年度までに中期計画を達成した。	/	/



			各部局間の連絡調整機能が発揮される体制を整備した。	
	【2】 中期計画達成済みのため、 年度計画なし		(平成19年度の実施状況)	
【3】 大学運営上の重要テーマに 応じて担当理事を配置し、 学長の業務の一部を分担し、 させるとともに、そのテーマ に担当するスタッフ組織を結 成し、企画立案及び執行す る。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 学長の業務の一部を分担させるため「業務執行組織規程」を制定し、大学運営上の重要テーマに応じた担当理事を配置した。また、「スタッフ組織規程」を制定し、スタッフ職員組織を設けた。さらに、「信州大学理事、副学長及び部局長の業務に関する細則」を平成17年4月1日から施行し、理事が担当する業務について明確化を図った。 執行組織業務の見直しのため設置した組織開発イニシアチブグループにおいて執行組織改革案を策定し、平成18年4月から実施した。 具体的には平成18年4月に、内部監査室、広報・情報室、研究推進部等を設置し、これらの組織の改編により、学長及び役員指揮のもと、大学運営上の機能を強化することが可能となった。 各学部の企画能力を高めるため、各学部から選出した職員によるワーキング・グループを立ち上げた。ワーキング・グループでは学部企画能力を強化するための具体的な内容と、そのために必要な体制を検討し、平成19年4月から学部組織の改革を実施した。	平成19年度までに中期計画を達成した。
	【3】 外部専門家の登用による理事・副学長の業務執行支援体制を検討する。	III	(平成19年度の実施状況) 【3】 理事の業務を支援するため、以下のとおり外部人材を採用した。 ・国際交流センター教授として6月27日付で民間企業から国際経験の豊富な人材を採用した。 ・学生支援課長に6月1日付で民間企業からカスタマーサービス、人材育成の業務を専門に担当していた人材を採用した。 ・広報・情報室長に民間企業から広報関係の専門知識経験を有する者を、平成20年4月1日付で採用した。 ・研究推進部に学内外から知的財産関係専門知識経験を有する事務系職員を公募した。 ・国際交流課に英語能力、広報能力、マネジメント能力を備えた事務系職員を、学内外から募集し、平成20年4月1日付で採用した。 ・理事、副学長で構成する長期ビジョン策定ワーキング・グループの検討を、大手民間広告会社を退職した「ビジョンコミュニケーション」（企業等がビジョンを活用して情報発信を行うこと）の専門家の支援を受けて行った。	

<p>【4】大学の長を決定し、学長は、学意を尊重し、学長室を</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）          信州大学業務執行組織規程を制定して副学長を配置し、業務執行組織規程に基づき、学長と一体となつて業務を行つた。また、学長の意思決定を補佐するため、学長特別補佐に任命した教員をメンバーとする学長室を設置した。平成17年度には、経営戦略策定の支援業務等を行う事務組織として学長室を設置し、同室は、組織業務改革、長期ビジョン策定等に取り組んだ。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>
	<p>【4】学長室の業務内容を検証し、必要に応じて業務内容の見直しを行う。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況）          【4】学長室の業務を検証した結果、これまでの実績と、今後の必要性から、①経営計画とそのアクションプラン等の学部を含めた経営企画（戦略）に関する業務、②継続的な組織業務改革を主要に行うこととなつた。加えて、附属学校の規模の適正化における教育学部との協働や、その他の情報収集・分析、担当資料作成等の特命事項を、今後も、学長室が担当することとなった。</p>	
<p>【5】専門知識・経験をもつ学外者をスタッフ組織に登用し、理事を助けるとともに、学内教職員のキャリア開発の機会を確保する。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）          専門知識・経験が必要な業務の洗い出しを行つた。学外者のスタッフ組織への採用と、採用後の有効活用について、人事担当役員と学長補佐を含めた上部組織により検討を継続した。取組の一つとして、平成17年度に国際交流課長を国際協力機構から採用した。平成19年度に学生支援課長を公募により採用することとし、募集を行つた。キャリア開発研修については、国立大学協会、人事院等の主催の外部研修に教職員を積極的に参加させているほか、民間等主催のセミナーについても積極的に広報し、受講できるようサポート体制を整えた。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。          学内教職員のキャリア開発に引き続き取り組む。</p>
	<p>【5-1】専門知識・経験を持つスタッフ組織のあり方について最終的結論を出す。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況）          【5-1】スタッフ組織のあり方として、総合職と専門職に分けて、本学事務職員の中核となる管理職及び高度専門職を育成する「人材育成基本方針」を策定した。また、同基本方針は、選考採用した外部人材も、内部の人材と同様にキャリアアップすることが可能なように構成されている。これまでの実績として、カウンセラー（臨床心理士）、学生支援課長、広報・情報室長、国際交流課事務職員等の多くの専門的な人材を公募により採用した。</p>	
	<p>【5-2】学内教職員のキャリア開発制度を確立しこれを可能とす</p>	III	<p>【5-2】事務系職員のキャリア開発については、松本大学へ学務系職員2名を派遣し、私立大学の現</p>	

	<p>る研修を実施する。</p>	<p>状について研修させた。また、本学大学院経済・社会政策科学研究科イノベーション・マネジメント専攻研修制度を創設した。実務的な面から、経済学部開設科目である「労働法」を受講させ、知識の涵養に努めた。学外研修への派遣についても、平成18年度から引き続き、国立大学協会、人事院等の主催のほか、民間等主催のセミナー等についても積極的に広報し、受講できるようなサポート体制を充実した。なお、事務系職員のキャリア開発制度については、人事制度ワーキング・グループにおいて本学職員のキャリア制度の基本方針を定めた「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を検討し、役員会において基本方針が承認された。事務系職員を文部科学省、日本学術振興会へ研修生として派遣した。看護職員6名を認定看護師の受験資格を得るため、指定の研修センターに派遣した。</p>		
<p>【6】平成17年度までに、教育研究評議会をはじめ、委員会の構成や職務内容を見直す。</p>	<p>【6】年度計画なし</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略）平成16年度は、学内共同教育研究施設等管理委員会組織の見直しを行い、点検評価委員会を廃止し、評価・分析室を設置した。平成17年度は、47の委員会の検証を行い、以下の見直しを実施した。 ・構成員の見直しを行ったもの：27委員会 ・所掌の見直しを行ったもの：12委員会 ・廃止したもの：3委員会 他</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【6】</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	
<p>【7】大学運営に識見を有する適任者を学長選任会議における学長選考に先立ち、候補者の意向投票を実施する。</p>	<p>【7】現学長の任期が平成19年9月30日に満了するため、次期学長選考に基つき、次期学長選考における意向投票を実施し、その投票結果を参考にして学長候補者を決定する。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略）平成17年度に、「学長の任期に関する規程」、「学長選考規程」を制定した。平成18年度は「学長選考に係る意向投票実施細則」及び「学長の解任の申し出に関する規程」を制定し、意向投票が実施できる体制を整備した。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【7】学長選考規程に基づき、下記のとおり次期学長選考における意向投票を実施し、その投票結果を参考にして学長候補者を決定した。 ・平成19年5月21日 第16回学長選考会議において、現学長の小宮山 淳氏を学長選考規程第10条第3項の規定により、第2次候補者（1名）とすることが確認された。 ・平成19年5月31日 意向投票を実施した。 ・平成19年6月14日</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	



	<p>長のリーダーシップの発揮に、効果的に機能し、かつ学部の運営の効率化と機動性を高めることと繋がっているかを点検し、必要に応じて見直しを図る。</p> <p>【9-3】理学部 「学部長補佐」を任命し、学部長補佐体制の一層の強化を図るとする。「学部長室」において学部長室の強化の効果を点検する。</p> <p>【9-4】医学部 学部運営の効率性と機動性を高めるため、学部長補佐会議の機能を充実し、必要に応じて見直しを行い、引き続き設置する。</p> <p>【9-5】工学部 教育研究評議員2名のほか、副学部長2名（事務担当を含む）、学部長補佐3名及び学部戦略企画室員8名の体制とし、運営体制の強化を図る。これらメンバーによる拡大学部運営会議を定期的に開催し、学部運営の効率性及び機動性をさらに高める。</p> <p>【9-6】農学部 副学部長及び学部長補佐体制を継続し、学部運営の効率性と機動性を図る。</p> <p>【9-7】法曹法務研究科 研究科長補佐体制の実質化を図る。</p>	<p>の5部会に改組した。点検の結果、業務負担の偏りが是正されたことが明らかとなった。</p> <p>III 【9-3】 平成19年度は副学部長2名（評議員2名）に加え、学部長補佐2名（教員2名）を任命し、学部長室体制のさらなる強化と学部運営の充実を図った。この体制の下で、教育・研究プロジェクトの策定、アドミッションに関する企画及び将来計画に関する検討等を効率的に行うことができた。</p> <p>III 【9-4】 学部運営の効率性と機動性を重視し、案件によっては、学部長補佐会議のメンバーを中心にワーキンググループを組織し、短期間に十分な検討を行うことで決定し、実行する体制をとった。このことができるものである。また、委員会の見直しを行い、27委員会を26委員会とした。</p> <p>III 【9-5】 評議員、副学部長、学部長補佐及び学部戦略企画室員8名による拡大学部運営会議を4月から2月に8回開催し、幅広い情報交換による運営の機動性を、さらに高めた。</p> <p>III 【9-6】 3名の副学部長及び3名の学部長補佐体制を継続し、企画会議を開催して学部運営の効率性と機動性を図った。</p> <p>III 【9-7】 研究科長を補佐するために副研究科長を置き、研究科運営の効率性と機動性の向上、研究科長補佐体制の実質化を図った。</p>		
<p>【10】 副学部長又は学部長補佐は、その職責に応じた処遇を制度化する。</p>	<p>【10】</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 信州大学組織に関する規則を制定し、副学長、各学部に副学部長及び学部長補佐の職務や人数等を明確化して配置した。処遇面の整備に関しては、従来との管理職員等との関連等から、検討を継続した。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【10】</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	

<p>管理職手当に 制度を 処遇 の 整 備 を 行 う。</p>	<p>III 管理職と 職手 率 定 額 制 直 見 し を 行 う。</p>			
<p>【11】 教授会の 審議事項 を精選し 、所要時 間の縮減 を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 全学部等 において、 教授会 の審議事 項を精選 し、所要 時間の短 縮を図る こととし 、各学部 長等委員 会に審議 事項を分 け、前も って審議 するよう に努めた。 また、審 議事項の 精選に努 めた。</p>	<p>平成19年度までに中期計 画を達成した。</p>	
<p>【11-1】人文学部 メディア・媒体等をも活用 した教授会等の審議のさらな る実質化・効率化に継続して 取り組む。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【11-1】 以下のとおり、メディア等をも活用した教授 会等の審議の実質化・効率化を行った。 ①本学部設置のWeb Centreを活用し、教授会報 告及び事前配布資料の周知の効率化の促進に 努めた。 ②メールを活用し、審議事項に関する意見の事 前集約に努めた。 ③教員人事に関し、業績等の回覧を事前に実施 し、議事の実質化、効率化に努めた。</p>		
<p>【11-2】教育学部 教授会の審議事項、運営方 法等について点検し、必要に 応じて改善を図る。平成18年 度から試行した報告事項等 電子媒体表示を充実・定着 させ、会議時間の縮減を図る。</p>	<p>III</p>	<p>【11-2】 平成18年度から実施している、教授会の審議 事項について点検するとともに、教授会の報告 事項等の電子媒体表示を継続し、この方法を定 着させた。これにより、平成19年度の教授会 の審議時間が大幅に短縮された。</p>		
<p>【11-3】理学部 前年度教授会の審議事項 の数、内容及び時間数を調査 し、審議事項の整理、所要時 間の短縮等の必要性の有無に ついて検証を行い、必要に 応じて見直しを行う。</p>	<p>III</p>	<p>【11-3】 前年度の教授会の審議事項の数を等について 検証を踏まえ、学部運営上の重要な事項につ いては、各学部委員会、各学科等関係委員会 で事前審査を行い、各学科等関係委員会を 確保したうえで審議する。また、審議事項の 選定に当たっては、審議事項の選定を踏まえ、 審議時間の短縮を図った。</p>		
<p>【11-4】医学部 代議員会としての医学科会 議及び保健学科会議の審議 事項の見直しを必要に応じて 行うとともに、管理運営等 の重要案件については、学 部長補佐の報告事項として 審議することにより、 審議時間の縮減を図る。</p>	<p>III</p>		<p>【11-4】 管理運営等の重要案件については、学部長補 佐の報告事項として、各委員会に提出し、各 委員会において審議を徹底し、教授会へは お報告事項として、審議時間を短縮するこ とを図った。1回あたりの平均審議時間は、平 成15年度が約180分、平成16年度が約100分、平 成17年度が90分、平成18年度が約70分、平成19年 度</p>	

	<p>【11-5】工学部 代議員会制度は既に導入済回数あり、教授会に開催しての回数削減を促進し、必要事項を精選して審議時間を短縮する。</p> <p>【11-6】農学部 教授会システム等の検討を継続し、効率化と所要時間の短縮を図る。</p> <p>【11-7】法曹法務研究科 審議方法の工夫による所要時間の短縮化を検討する。</p>	<p>度が約60分と縮減された。</p> <p>III 【11-5】 代議員会制度の導入及び学科長会議での十分な審議の実施により、教授会（教員会議）での審議事項を精選して効率化を図り、所要時間を短縮した。</p> <p>III 【11-6】 教授会議題については学科長会議等で精査・確認することにより、教授会等の効率化と所要時間の短縮を図った。</p> <p>III 【11-7】 当該研究科の教授会においては、教授会の役割を踏まえ審議事項を精選し、審議の短縮に努めている。1回の教授会における所要時間は、平均して1時間程度を維持しており、所要時間の短縮が図られた。</p>		
<p>【12】 教授会と学部長との役割分担を見直し、主に教授会と学部長の意思決定・執行のスピード化、効率化を図る。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 全学部等において、教授会と学部長の役割分担を見直し、学部長執行組織の整備を図り、また、各種委員会の改編等を行うことにより、意思決定の効率化を図った。その結果、教授会での審議事項を主に教育研究に上した。経済学部、繊維学部は平成18年度までに中期計画を達成した。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	
	<p>【12-1】人文学部 教授会と学部長執行体制の役割分担に継続して取り組み、学部運営に係る意思決定・執行の効率化に努める。</p> <p>【12-2】教育学部 教授会と学部長（学部運営会議）との役割分担が、学部運営において機動的かつ効率的に機能しているかを点検し、必要に応じて改善を図る。</p> <p>【12-3】理学部 前年度の教授会の教学に関</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【12-1】 以下のとおり効率化を図った。 ①教授会の議事について、議題打ち合わせ及び執行部会議において問題点を集約し、学部運営の効率的な執行に努めた。 ②中期目標・計画及び年度事業計画に対応した機動的な予算執行、並びに適正な人事計画の遂行に努めた。</p> <p>III 【12-2】 平成18年度に改正した「教育学部教授会規程」及び「教育学部執行組織に関する内規」に基づき、学部運営会議のもとに置かれた実務委員会等において、教授会で諮るべき事項等について事前に十分な審議をした上で学部業務を執行した。点検の結果、学部運営は適切に実施されたと判断される。</p> <p>III 【12-3】 教授会の審議事項は、議題、連絡事項、報告</p>		

事項以外の審議事項について改善策を検討する。必要に応じて、一層のペーパーレス化に努める。

【12-4】 医学部 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

【12-5】 工学部 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

【12-6】 農学部 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

【12-7】 法曹法務研究科 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

事項に分類のうえ、あらかじめこれらを資料として配布（一部はペーパーレス化のため専用Webサイトによる公開を促進）を行っており、各人が事前に検討できる機会を確保した。議題案に件についてのも年度計画【11】で述べた通り、関係委員会等事前審議、意思決定間を行ってこれらにより、教授会での審議時間の短縮、効率化等が図られたことが確認された。

III 【12-4】 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

III 【12-5】 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

III 【12-6】 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

III 【12-7】 教授会 審議事項及び役割分担の見直し検討を継続し、運営の効率化を図る。

【13】 学部運営に識見を有する

III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に、「学長候補者選考規程」が施





<p>【14】事務系職員は、学長、役員等との密接な連携を図る。組織と職能を</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に、組織開発イニシアチブ・グループにより事務組織の機能を強化するための改革案を策定し、平成18年度から本部内部部局の執行組織の見直し、グループ制導入等による体制強化が実現した。 平成18年度に、各学部の企画能力強化、事務合理化のため、各学部から選出した職員によるワーキング・グループにより改革案を策定した。本案に基づき、グループ制の導入等の学部組織の改革を平成19年4月から実施した。</p>	<p>専門的研修を継続して実施する。</p>	
	<p>【14-1】外部者を含めた専門的知識・経験をもつスタッフとの協働体制を検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【14-1】年度計画【3】と同様に、理事の業務を支援するため、以下のとおり外部人材を採用した。 ・国際交流センター教授 ・学生支援課長 ・広報・情報室長 ・研究推進部事務系職員 ・国際交流課 各人材採用の目的等の詳細は、年度計画【3】のとおりである。 ・理事、副学長で構成する長期ビジョン策定ワーキング・グループの検討を、大手民間広告会社を退職した「ビジョンコミュニケーション」の専門家の支援を受けて行った。</p>		
	<p>【14-2】大学運営に係る研修の実施、事務職員の受講</p>	III	<p>【14-2】平成20年2月に事務系職員の経営企画実践力を養うために事務系職員（管理職、中堅職員）を対象としたマネジメント研修を実施した。 私立松本大学への派遣研修を平成19年10、11月に実施したほか、国立大学協会主催管理職対象研修へ参加させた。</p>		
<p>【15】戦略的な組織編制と選考採用、各種専門研修、キャリア・パスの整備等により、優れた人材確保や養成を行う。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 大学職員の人事政策に関して他大学の調査内容の検討、情報収集を継続した。 人材確保のため、平成17年度には国際交流課長を国際協力機構から受け入れた。平成18年度には学生支援課長を全国から公募した。</p>	<p>引き続き、人材確保や養成に取り組む。</p>	
	<p>【15】信州大学の人材確保・養成のあり方について引き続き検討し、現行制度の見直しを行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【15】外部人材の登用を含む養成のあり方を、人事制度ワーキング・グループにおいて検討し、本学職員のキャリア開発制度の基本方針を定めた「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を策定し、役員会において承認した。これに伴い、キャリア制度ワーキング・チームにおいて、本学としては大学スタッフから管理職・高度専門職をキャリア形成する過程で、経営を意識したマネジメント能力養成の方針の下、具体的な養成プランを検討した。 人材確保の面では、専門知識・経験を有する</p>		

		<p>職員を外部から積極的に登用するため、診療報酬請求業務に外部職員の採用を承認し、平成19年度に2名の職員を採用した。他にも、学生支援課長や国際交流課職員等、優秀な外部人材の選考採用を役員会で承認し、採用した。</p>	
<p>【16】 留学生相談や留学生受入れに関する業務職員の一体的な運営組織を設ける。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成18年度に、留学生センターを改組して国際交流センターを設置した。教職員合同の会議により国際交流的な運営体制を構築し、業務の一体的な運営体制を構築し、外部から採用するための選考の準備を行った。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。これまでの取組を今後、これからの取組を一元化・円滑化し、運営体制の改善を図る。</p>
	<p>【16】 18年度から実施している国際交流センターの副センター長を教員に採用し、定期的に共有化を進め、一体的な運営を行う。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【16】 一般公募により、平成19年6月に民間企業から国際経験の豊富な人材を副センター長として採用した。 平成19年8月以降は、毎月教員会議を開催し、情報の共有化を進め、一体的な組織運営を実施した。</p>	
<p>【17】 中期計画の推進を図るため、学長がリーダーシップを発揮し、学長裁量による重点的な配置を継続する。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 学長裁量経費、学部長裁量経費を確保し、教育研究経費等に対して資源の重点配分を行った。配分に当たっては、実績の評価、ヒアリング等により事前審査及び事後評価を行い、配分の適切性を検証して、また、年度計画を達成するための経費として特別事業費を確保した。学長裁量による人事枠を確保し、技術職や本学奨励研究員等に戦略的に人員を配置した。また、平成19年度から導入されるポイント制に学長管理分を設けた。（※ポイント制については、特記事項を参照）</p>	<p>学長裁量の人事枠を有効に活用し、教育研究の充実に向けた重点的な配置を継続する。重点配分された研究報告会に裁量経費を配分し、平成19年度に導入した学内予算編成方針・同基準の検証を行い、充実に図る。</p>
	<p>【17-1】 学長裁量の人事枠を有効に活用し、教育研究の充実に向けた重点的な配置を継続する。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【17-1】 平成19年度より教員人件費ポイント管理を導入し、学長裁量の人事枠（人件費ポイント）として、全学教育機構、法曹法務研究科、教育学部附属学校園、繊維学部（グローバルCOEプログラム対応）の教員人件費に活用した。</p>	
	<p>【17-2】 学長がリーダーシップを発揮するため、裁量経費を重点的に配分し、学内予算編成方針・同基準を策定し、チェック・アンド・バランスを確保し、配分時の評価を徹底し、透明性を高める。</p>	<p>III 【17-2】 学長、学部長がリーダーシップを発揮するため、学内予算編成方針・同基準に基づき、「学長裁量経費」「学部長裁量経費」をそれぞれ確保した。 学長裁量経費については、教育、研究、地域貢献、国際交流、管理運営の重点項目の目標達成のため、学長が直接各部署からヒアリングを行い、個性豊かな特色ある事業等に重点的な配分を行った。</p>	

			<p>また、学長や戦略企画室会議メンバー(企画、教育、研究、等)の総務担当の各理事を中心に、学長が教育研究等成果について報告会を開催し、学長が経費配分について事後評価を行った。学長が学部長に当分の予算配分を各学部長へ算出させ、国際交流、学術管理運営の5項目におおむね等分を提出し、学部長が各学部長に報告及び計画に基づき、インセンティブを付与した。また、学部長の戦略的取組や重要性の高い教育研究活動等に</p>		
<p>【18】健全な大学経営と対外的説明責任の観点から、執行機関におけるチェック・修正のサイクルを整える。</p>	<p>【18】マネジメント・サイクルに関する指針により業務遂行ルーチン体制の整備を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「国立大学法人信州大学点検評価規程」を策定し、及び命令、次期目標・計画への反映について、業務等規定し、業務遂行ルーチンを整えた。改善の業務遂行ルーチンの機能状況を確認して、各計画の担当理事等に対する中期計画達成状況に関するヒアリングを実施した。また、平成18年4月に設置した内部監査室と連携を図りながら、業務実施におけるチェック、修正の機能を強化した。平成18年度には全ての中期計画について、達成状況を確認した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【18】本学においては、中期計画の下に年度計画を策定し、その実行により大学経営を行っている。平成19年12月から平成20年1月にかけて担当理事・副学長を対象としたヒアリングを行い、年度計画及び中期計画の進捗状況を確認した。このヒアリングの結果を平成20年度計画の策定に反映し、業務遂行ルーチン体制の整備を行った。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。業務遂行ルーチン体制の機能状況の検証を実施する。</p>	
<p>【19】業務執行効率を考慮した合理的な監査基準に基づく監査体制を整備する。</p>	<p>【19-1】内部監査機能強化のための</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度に内部監査室を設置し、監査の実施体制を強化した。各年度とも、監査計画を策定し、それに基づき監査を実施した。監事監査、会計監査は、連携して、監査基準に基づいて合理的な監査を実施した。監査実施要領、マニュアル等を作成し、適宜内容を見直して合理的・効率的な監査に努めた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【19-1】計画的、継続的に監査要員の育成を行った。</p>	<p>効果的な監査技法によりフォローアップ監査を実施し、内部監査の実効性を確保する。監査品質の向上のため、監査対象部局に対してアンケート調査を実施し、その結果を評価し、必要な改善につなげる。</p>	

	<p>重要な要素である監査要員を 計画的、継続的に育成するこ とにより、専門性の向上に努 める。</p>	<p>具体的には、日本内部監査協会、会計検査院、 監査法人等のセミナーや研修会に派遣し、監査 要員の育成に努めるとともに、勉強会を開催し、 監査情報の共有を図り、専門性の向上に努めた。 平成19年度に派遣した研修会等は以下のとおり である。 (1)日本内部監査協会主催 情報システム監査基礎講座、 内部監査基礎講座、実務演習Ⅰ・基礎講座 (2)会計検査院主催 公会計監査フォーラム (3)新日本監査法人主催 研究費の不正使用防止に関する研修会 (4)国立大学協会主催 大学マネジメントセミナー (5)信州大学経済・社会政策科学研究科主催 公開講座</p>		
	<p>【19-2】 監査技法の最適化、緊急度、 重要度に応じた監査重点項目 の設定等により、効果的かつ 実効性のある内部監査を実施 する。</p>	<p>Ⅲ 【19-2】 (1) 緊急度、重要度、適時性に応じた監査項目 や学長の意向を反映した、8つの監査項目（機 能強化業務の実施状況、人材育成の取組状況等） を設定し、その内容、監査対象業務、監査対象 部局の負担軽減、効率的、効果的監査の実施の 観点から最適な監査技法を選択し、監査を実施 した。 (2) 平成19年度における会計検査院の検査項 目、社会的な注目度（随意契約の見直し、公的 研究費の不正使用防止等）及び決算報告書等の 状況を踏まえ、一般的監査項目のみならず平成 19年度における重点事項を設定した。 また、監査対象部局の負担軽減、効率的、効 果的監査の実施の観点から監査項目の重複をさ ける等協議を実施するとともに内部会計監査 と内部監査室内部監査を同一日程で実施した。</p>		
<p>【20】 近隣の大学等との連携を一層強化し、教育研究分野とのパワーアップを図ることに、新たな連携・協力モデルの構築を目指す。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 新たな連携・協力モデルの構築を図った結果、平成16年度に、長野市内の高等教育機関における単位互換協定、長野県内大学単位互換協定を締結し、平成17年4月より学生の受入れ及び派遣を行った。平成18年度には、県内大学単位互換協定を「大学院の単位互換」に拡大した。平成19年2月には、県内7大学連携によるフォーラムを開催した。 上越教育大学との連携協議会に基づき、合同部会を開催し、事業計画を推進した。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。今後も、近隣の大学等との連携・協力を努める。</p>	
	<p>【20-1】 上越教育大学との連携協議会での協議に基づき、「教育交流」、「研究交流」、「地域貢献検討」及び「教育課程研究」の4部会の事業計画を推進し、人的にも教育研究の面でも交</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【20-1】 本学と上越教育大学との連携協議会での協議に基づき、4部会が事業計画を推進した。各部会の取組の例を示す。 教育交流部会は、フレンドシップ事業、美術教育分野での合同展覧会の開催等を行った。研究交流部会は、附属学校園を活用した教員養成</p>		

<p>流を重ね、情報交換を行いながら両大学のパワーアップを図る。</p>	<p>カリキュラムの開発研究等を行った。地域貢献検会等は、現職教員対象の障害児検査法講習等を行った。教育課程研究部会は、「教職実践演習」等の検討、「教員免許更新制」の意見交換等を行った。</p>	
<p>【20-2】 長野市内7大学・短大・高専単位互換夜間開講カレッジ等を開講し、中心市街地の活性化及び市民等の生涯教育に対するニーズに貢献する。</p>	<p>Ⅲ 【20-2】 長野市内の高等教育機関（信州大学、清泉女学院大学、清泉女学院短期大学、長野県短期大学、長野経済短期大学、長野女子短期大学及び長野工業高等専門学校）との単位互換協定に基づき長野中心市街地（もんぜんぶら）で開講する夜間カレッジにおいて、大学等の授業を長野市内の大学・短大・高専の学生及び市民に開講し、単位を認定した。 なお、本学が関係した平成19年度後期の2科目では、61名（うち市民は4名）が受講した。</p>	
<p style="text-align: center;">ウェイト小計</p>		

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

<b>中 期 目 標</b>	<p><b>【 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等に関する基本方針 】</b></p> <p>(1) 教育研究組織の編成・見直しの基本構想を策定する。</p> <p>(2) 21世紀の社会が必要とする多様な高度専門職業人を養成するため、学部や学問分野の枠を越えた全学的視点から大学院研究科の整備・充実を図る。〔修士課程〕</p> <p>(3) 高度な研究能力を有した創造的専門職業人の養成と卓越した知の拠点形成を目指した先端的、独創的研究を推進する。          また、文系・理系などの学問分野を越えた総合大学としての多様な資源を活用した個性・特色に優れた大学院研究科の整備・充実を図る。〔博士課程〕</p>
----------------------------	--

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
<p><b>【21】</b> 自己点検・評価と学外者による検証や第三者評価を行い、教育研究組織の中・長期的な見直しの基本構想を策定するシステムを構築する。</p>	<p><b>【21】</b> 大学評価・学位授与機構の認証評価を受ける。</p>	III	<p><b>(平成16～18年度の実施状況概略)</b> 3名の理事が中心となり戦略企画室を設置し、教育研究組織の中・長期的な見直しの基本構想を策定するシステムを構築した。また、事務のサポートとして学長室を設置し、関連業務を行った。 この基本構想の策定に活用するため、大学評価・学位授与機構による認証評価を平成19年度に受けることとし、その準備として自己評価を行った。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。大学評価・学位授与機構の認証評価結果を活かし、教育研究組織の中・長期的な見直しの基本構想の策定に取り組む。</p>			
							<p><b>(平成19年度の実施状況)</b> <b>【21】</b> 大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受審し、教育、研究、社会貢献、大学運営等の全学の活動状況に関して、同機構の大学評価基準を満たしている旨の評価を受けた。また、選択的評価事項に係る評価も併せて受審し、「研究活動の状況」及び「正規課程の学生以外に対する教育サービスの状況」について、目的の達成状況が良好である旨の評価を受けた。評価結果を本学Webサイトにおいて公表した。</p>
<p><b>【22】</b> 教養教育の充実並びに教育に関する研究開発、企画及び支援をさらに推進するため、高等教育システムセンターを改組し、高等教育機構（仮称）を設置する。</p>		III	<p><b>(平成16～18年度の実施状況概略)</b> 教養教育の充実のため、実施組織の設置について準備を行い、その結果、平成18年4月より、本学の教養教育等を専門に担当する全学教育機構を設置した。本学は分散型キャンパスであり、委員会制により教養教育・基礎教育の運営を行っていたが、全学教育機構の設置により、教養</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。平成19年度に行った全学教育機構外部評価の結果を改善に活用する。</p>			

			<p>教育等実施の責任体制が構築された。カリキュラムについては適宜見直しを行い、教養教育の充実に努めた。</p>		
	<p>【22】 中期計画を達成済みのため、年度計画なし。</p>		<p>（平成19年度の実施状況） 【22】 発足2年目となる平成19年度は、外部評価による教育実施体制の検証を実施した。委員5名のうち、2名は県内高等学校校長、大学予備校校長の学外者を委嘱し、外部有識者を活用した。外部評価は、「教育」、「研究」、「管理運営」について実施し、同機構を中心とした全学協力体制のもとで共通教育を実施していること等について評価を得た。</p>		
<p>【23】 平成19年度に、医学部保健学科を基盤に、高度で専門的な医療技術者を養成する目的を以て、看護学及び保健学に関する大学院（修士課程）を設置する。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 看護学及び保健学に関する大学院開設の準備を行い、平成18年度に文部科学省に申請を行い、設置審議会の審査を受けた。その結果、平成19年度に大学院医学系研究科保健学専攻（修士課程）設置が認可された。設置後は適正な運営に努め、カリキュラム内容等の改善を適宜実施した。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	
	<p>【23】 中期計画を達成済みのため、年度計画なし。</p>		<p>（平成19年度の実施状況） 【23】</p>		
<p>【24】 文化、教育、社会政策等の分野を高度専門職業人養成の目的とし、既存の人文科及び経済・社会政策学研究科の再編・改組を開始する。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 人文科学研究科では、平成17年度に地域連携オフィスを設置し、地域社会や地方自治体との連携機能を強化した。平成18年度には、学問分野を専門領域として再編・整備することによるカリキュラム改革案を策定した。教育学研究科では、改組・再編について、現状分析、情報収集、現職教員対象のニーズ調査等により検討した結果、現行の教育学研究科の整備を継続することとなった。経済・社会政策科学研究科においては、文系イノベーション・マネジメント専攻では、総合工系研究科との連携に基づくダブルディグリー化の検討を開始した。</p>	<p>各研究科において、カリキュラム、教育組織、入学者選抜方法等の改善に取り組む。</p>	
	<p>【24-1】人文学部 新カリキュラムを 実施する と、文化・教育 の分野に求めら れる高度専門職 業人養成を視 野に入れた地域 価値創成に係 る理論と手法に ついての検証を 含め、検討を 継続している。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【24-1】 研究科組織・カリキュラムの改革については、平成19年4月から大学院改革ワーキング・グループを立ち上げ、高度専門職業人養成を視野に入れた地域価値創成に係る理論と手法についての検証を含め、検討を継続している。</p>		



<p>【24-2】教育学部「教職大学院」の設置可能性の検討は凍結し、当面の整備・充実に努めるものとし、その方向でのアドミッショ・ポリシーの策定に基づき、入学者選抜方法の見直し、教育組織、教育の課程、教員配置の見直しに必要ないし、財政的措置を検討する。具体的には、学長裁量経費、学内GP等の獲得を目標とし、平成22年度概算要求（21年秋）に載せることを目標とする。また、新制度による大学院入試を実施する。</p>	<p>【24-3】経済学部経済・社会政策・マネジメント専攻と連携して、研究科メトリクスを推進する。</p>	<p>III 【24-2】教育学研究科の改組の基本方針について大学院問題検討委員会において検討を加え、平成19年11月の研究科委員会に「中間報告」を提出した。教育学研究科の改組の方向については、現職教員の大学院生を多数迎え入れることができる教育組織を構築するよう具体的な組織案の作成に努めた。具体的には、「夜間大学院」の早期実現に向け、「専門職大学院GP」の取組を進めるとともに、昨年度までに実施した「ニーズ調査」及び「満足度調査」の結果に基づき、社会的要請の強い特別支援教育分野の教員の専門性の向上を目指して、特別支援教育大学院夜間授業の開設計画の実現に向けた取組を進めた。その結果、文部科学省の平成19年度専門職大学院等教育推進プログラムに採択され、平成20年4月から特別支援教育大学院夜間授業プログラムを開始した。また、平成18年度に改定した新制度による大学院入試を実施した。</p> <p>III 【24-3】工学部は、工学系研究科と連携して、工学系研究科の改組を推進する。具体的には、工学系研究科の改組を推進する。具体的には、工学系研究科の改組を推進する。具体的には、工学系研究科の改組を推進する。</p>	
<p>【25】経済学部を母体に法曹専門家の養成を目的として、法科大学院を設置する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）平成16年度に法曹法務研究科の設置申請を行い、平成17年度に設置した。その後、設置認可申請に当たり、学内刊行物への未提出論文を受理し、社会的信頼回復に向けて、次のように取り組んだ。大学院改善検討委員会（委員8名、うち外部有識者4名）を設置し、同研究科の活動全般について審議を行った。同委員会の意見を踏まえ、法曹法務研究科では、よる講習会の実施により、研究科の適正な運営に努めたほか、教室の24時間開放、自習室の確保等、教育の質の向上を図る取組も実施した。なお、本件に関連し、全学的には、「信州大学教職員行動規範」の制定、「信州大学刊行物</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。設置申請手続きにおける問題点を踏まえ、自粛措置を講ずる。引き続き、平成21年度に法科大学院設置申請を踏まえ、自粛措置を講ずる。引き続き、平成21年度に法科大学院設置申請を踏まえ、自粛措置を講ずる。</p>

	<p>【25-1】 信州大学大学院改善検討委員会による、法科大学院の運営体制の改善に関する調査・研究。特に、法科大学院の運営体制の改善に関する調査・研究。特に、法科大学院の運営体制の改善に関する調査・研究。</p> <p>【25-2】 独立行政法人大学評価・学位授与機構が実施する、法科大学院認証評価（予備評価）を受ける。</p>	<p>の編集・発行基準」の制定，設置に係る申請を審査する「信州大学設置認可申請審査委員会」の設置等により，大学全体として，法令順守を中心とした管理運営体制の整備を図った。</p> <p>Ⅲ 【平成19年度の実施状況】 【25-1】 平成19年度に信州大学法科大学院改善検討委員会を開催し，法科大学院内容及び教員組織の充実に関する事項等を審議し，設置認可の法科大学院におけるアフターケア等の充実に向けた取り組みを行った。</p> <p>Ⅲ 【25-2】 独立行政法人大学評価・学位授与機構が実施する，法科大学院認証評価（予備評価）を受けた。</p>		
<p>【26】 先端的，独創的，学際的の研究の拠点形成と高度専門職業人の養成を目的とし，工学系研究科（仮称）の設置・充実を図る。特に，工学系研究科（仮称）の設置・充実を図る。特に，工学系研究科（仮称）の設置・充実を図る。</p>	<p>【26】 山岳科学の創造を目的とし，山岳科学総合研究所と山岳地域環境科学専攻との連携を強化し，同専攻の教育・研究の充実を図る。</p>	<p>Ⅲ 【平成16～18年度の実施状況概略】 平成17年4月に総合工学系研究科を設置し，併せて工学系研究科（博士前期課程）を工学系研究科（修士課程）に改組した。うち，同研究科山岳地域環境科学専攻においては，教育・研究成果の活用のため，山岳科学総合研究所の設置を支援した。</p> <p>Ⅲ 【平成19年度の実施状況】 【26】 山岳科学総合研究所が協力・後援して開催した「第18回諏訪湖チャリティー・ウォーク」において，総合工学系研究科山岳地域環境科学専攻の学生が講演を行った。また，山岳科学総合研究所が主催して開催した山岳シンポジウム「上高地の自然史」において，同専攻の学生が，サイクル・セミナーを兼ねてポスター発表「山岳科学関連の最新の研究成果」を行った。以上の取組により，山岳科学総合研究所と大学院総合工学系研究科山岳地域環境科学専攻との連携を強化し，同専攻の教育・研究の充実を図ることができた。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	
<p>【27】 医用工学分野等の設置による工学系研究科の充実方策の推進について検討を開始する。</p>		<p>Ⅲ 【平成16～18年度の実施状況概略】 平成16年度に医学部知的財産活用センターを設置した。研究科と総合工学系研究科の教員による医工連携，医農連携を推進するため，知的財産講習会，医工農連携交流会，シーズとニーズのマッチング交流会等を開催し，人材の育成や産学連携を推進した。また，外部資金を積極的に活用した。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。知的財産活用センターの活動を通して，医工連携・医農連携等によって実現された先端医学研究を支援するためのトランスレーショナル医学研究センターの設置・運営を開始した。</p>	

		<p>に導するため，官公庁，各，種，団，の，関，連，プ，ロ，シ，ヨ，ナ，ル，リ，サ，ー，チ，の，推，進</p> <p>シ，ヨ，ナ，ル，リ，サ，ー，チ，の，推，進</p> <p>を，出，し，マ，ス。</p>	
	<p>【27-1】</p> <p>医工連携・農連携等に基礎を築き、先端医療・先端農業・先端産業の発展に貢献する。また、地域社会の発展に貢献することを目的として、地域社会との連携を図る。</p>	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【27-1】</p> <p>III 橋渡し研究（トランスレーショナルリサーチ）の推進体制を構築し、トランスレーショナルリサーチの推進を図る。また、地域社会との連携を図る。</p>	
	<p>【27-2】</p> <p>医学部の活動の活性化を図る。また、地域社会との連携を図る。</p>	<p>【27-2】</p> <p>III 長野県内の工業展示会（諏訪圏工業メッセ等）に参加し、産学官連携推進を図る。また、地域社会との連携を図る。</p>	
<p>【28】</p> <p>人文学部を中核として、文化、教育、社会政策等の地域発展に貢献する。また、大学院博士課程（独立研究科）の設置計画について検討を継続する。</p>		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>III 人文学部を中核として、文化、教育、社会政策等の地域発展に貢献する。また、大学院博士課程（独立研究科）の設置計画について検討を継続する。</p>	<p>大学院博士課程（独立研究科）の設置計画について検討を継続する。</p>

<p>立研究科)の設置を検討する。</p>	<p>【28】 新カリキュラムを実施するとともに、文化・教育・社会政策等の分野に求められ、高度専門職業人養成を成すに役立つ理論と手法について、研究科組織・カリキュラムの抜本的改革の素案を練る。</p>	<p>実施することとし、新カリキュラムの検証を踏まえ、かつ、新大学院構想の進展をにらみながら、研究科改組(予定)に向けた、改組ワーキング・グループの立ち上げを検討した。</p> <p>【平成19年度の実施状況】 【28】 III 研究科組織・カリキュラムの改革については、4月から大学院改革ワーキング・グループを立ち上げ、学部長補佐のもとに平成21年度を目途に改革素案の策定を目指し検討を継続している。 なお、博士課程(独立研究科)の設置の検討については、副学部長が作成した素案に対し、学長室からの検討結果の中間報告があり、全学的な視点から引き続き検討されることとなった。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

**I 業務運営・財務内容等の状況**  
**(1) 業務運営の改善及び効率化**  
**③ 人事の適正化に関する目標**

<b>中期目標</b>	<p><b>【 戦略的・効果的な人的資源の活用や非公務員型を活かした柔軟かつ多様な人事システム構築等に関する基本方針 】</b></p> <p>(1) 戦略的競争優位を達成する人的資源管理を構築するとともに、魅力ある職場の基礎づくりを行う。  (2) 教職員の人事評価を適正に実施するシステムを構築するとともに、給与等に本人の業績を適切に反映させる。  (3) 柔軟で多様な人事制度を構築するように努める。  (4) 教員の流動性を向上させることに努める。  (5) 教職員構成の多様化を推進する。  (6) 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理を行う。  (7) 「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。</p>
-------------	--

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
<p><b>【29】</b> 職務に応じ業績を評価する自己形成の構築、やりがいと組織風土の構築及び能力開発システムの構築を図る。</p>	<p><b>【29-1】</b> 業績評価及び能力・行動評価制度の検証・整備を継続し、職能資格制度、職能資格給与制度の改善を図り、能力開発システムの体系化を人事制度ワーキング・グループで検討する。業績評価・能力・行動評価制度を的確に実施する者の能力向上策を継続する。</p>	III		<p><b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b>  平成16年度には、人事制度ワーキング・グループの下に能力資格・給与制度ワーキング・チームを発足させ、事務職員の業務、業績評価等について毎年度検討を行った。  平成17年度には、組織開発イニシアティブグループを設置して、組織業務改革を実行した。各部局から参画した職員により構成した組織業務改革におけるブレーク・スルー・チームにおいて、「強化する機能」、「合理化する機能」の観点から検討を行い、職員の意識改革を含む業務改革・組織改革の案を策定し、平成18年度から実施した。  平成18年度には、事務職員の業績評価を試行し、併せて評価者を対象とした「評価・OJT実務研修」を実施した。</p>	<p>業績評価及び能力・行動評価制度の検証・整備を継続し、職能資格制度、職能資格給与制度の改善を図り、能力開発システムの体系化を人事制度ワーキング・グループで検討する。業績評価・能力・行動評価制度を的確に実施する者の能力向上策を継続する。</p>		
		III		<p><b>（平成19年度の実施状況）</b>  <b>【29-1】</b>  教育・研究・診療・社会活動・大学運営等の活性化を図ることを目的とした教員業績評価・給与査定制度について、人事制度ワーキング・グループにおいて、各学部の実情にあった評価基準や配点等について各部局からの意見を聴取して調整等を行い、検討した結果、平成20年1月の役員会及び教育研究評議会にて承認して実施した。  職能資格制度・職能資格給与制度についても、同様に人事制度ワーキング・グループにおいて検討し、医学部附属病院の看護師の昇進昇格基準の見直しを行った。</p>			

	<p>【29-2】 業績評価・能力・行動評価制度を的確に実施するた めの評価者能力向上策を継 続する。</p>	<p>III 【29-2】 事務・技術系職員の主査（係長）級以上の評 価者及びコ・メディカル部門の評価者が対象の 「評価者研修」を実施し、能力・行動評価、業 績評価制度を理解し、評価を的確に行えるよう 評価能力の向上を図った。また、各々の「評価 者研修」について、それぞれ3回及び2回の実施 日を設定し、評価者に日時を選択させ必ず1回 出席するよう義務付けた。 なお、医学部附属病院臨床検査部においては、 職能資格制度に基づく採用方法を一部導入実施 した。</p>		
<p>【30】 教職員の公募原則の推進， 競争原理の導入，昇格昇進方 法の基準及び具体的運用の説 明責任を明確にし，人事の透 明性を図る。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 教員、医学部附属病院の看護師や医療技術職 員は公募により採用されており、事務系職員に ついては選考採用基準として公募を原則とし、 全職種にわたり公募原則を確立した。チームにお いて職員が公募原則の推進、競争原理の導入、 昇格昇進方法の基準及び具体的運用の説明責任 について検討を重ねた。 職能資格制度を個別職種ごとに検討し、級別 標準職能資格表（案）を「一般職基本給表」、 「医療技術職基本給表」、「看護職基本給表」 について作成した。また、級別標準職能資格表 （案）では、経験年数・専門資格等の標準職能 を具体的に列挙し、昇格試験の態様（面接・論 文等）等、昇格昇進方法の基準を明確にし、人 事の透明性を図った。</p>	<p>昇格昇進方法の基準の運 用の整備を行う。</p>	
	<p>【30-1】 教職員の公募原則の推進に 基づく昇格昇進方法の基準に 基づく具体的運用を開始す る。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【30-1】 教員採用は従来から公募を原則としており、 各部署においてはその原則に基づき実施してい る。職員の選考採用制度の活用にあっても、 カウンセラー（臨床心理士）、学生支援課長、 広報・情報室長、研究推進部知的財産担当専門 職員（選考中）、国際交流課事務職員について 公募を実施した。 また、医学部附属病院看護部及び臨床検査部 において、昇格昇進方法の基準に基づき運用を 開始した。</p>		
	<p>【30-2】 査定制度の改善・見直し を行う。</p>	<p>IV 【30-2】 教員の業績評価・給与査定制度の構築を行 い、査定昇給を実施した。 事務系職員については、現行の評価を査定昇 給にリンクさせることを能力資格・給与制度ワ ーキング・チームにおいて検討し、実施した。</p>		
<p>【31】 職務に応じた多様な雇用形 態の導入及び性差別・年齢差 別・国籍差別のない職場づく りに努める。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 職員育成・共同参画・次世代育成ワーキング ・チームにおいて、職場の就業環境に関するア ンケートを全職員対象に平成17年度に実施し た。</p>	<p>差別のない職場づくりに 引き続き努める。</p>	

		<p>調査結果の分析を行い、結果をWebサイトに掲載した。また、本分析結果を各種施策の検討に活かすこととし、具体的には保育所の入所定員を拡大等を行った。そして、正規職員の有期雇用（任期制）制度の全職種への導入、特任教授、教育特任教授制度の導入及び医師（診療助手）の年俸制による雇用制度の導入を図った。さらに、任期を付して特定のプロジェクト等に雇用できる特定有期雇用制度を構築した。</p>		
	<p>【31-1】 職務に応じた多様な雇用形態に関する問題点の検討・見直しを行う。</p> <p>-----</p> <p>【31-2】 差別のない職場づくりに向けての改善策を策定し、実施に移す。</p>	<p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【31-1】 多様な雇用形態の検討に関しては、診療特任教授を新設し、リサーチ・アシスタントの時間給単価の柔軟な運用の承認等を見直しを行う。また、平成19年度に導入した特定有期雇用教職員制度について、年齢制限の緩和等を検討した。</p> <p>-----</p> <p>III</p> <p>【31-2】 平成18年度から引き続き、新任教職員向けのハラスメント防止研修とハラスメント相談員向けの研修を実施した。また、管理職員向けに学外講師を招き、学問的な立場からのハラスメント問題について講演会を開催した。 イコール・パートナーシップ（EP）委員会、法務・コンプライアンス対策室及び各学部で、連携し、性差別・年齢差別・国籍差別のない職場づくり、キャンパスコードの遵守等のハラスメント防止研修を実施した。また、EP委員会においてはハラスメント防止、キャンパスコードの遵守等を記載したクリアホルダーを配布し啓発に努めた。 なお、平成18年度の職員育成・共同参画・次世代育成ワーキング・チームにおいて実施した職場の就業環境に関するアンケートの調査結果の分析について、そのクロス集計結果をWebウェブサイトに掲載した。</p>		
<p>【32】 リーガル・コンプライアンスに基づく良好で安定的な労使関係の樹立、イコール・パートナーシップの推進とライフサイクルに合わせた就業形態の整備を図る。</p>		<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度に、リーガル・コンプライアンスに基づく良好な労使関係の樹立、仕事と子育ての両立、次世代育成支援についての地域貢献等を目指すため、平成17年度から21年度まで5年間の「信州大学行動計画」を策定し、この計画の達成に向けた取組を開始した。また、【31】のとおりアンケートを実施して現状把握を行った。 また、イコール・パートナーシップ委員会において、ハラスメント相談員研修会の実施や、学生・教職員への啓発活動、マニュアル作成、関係規程の改正等を行った。 ライフサイクルに合わせた就業形態として、改正高年齢雇用安定法の趣旨に沿ったシニア雇用制度を導入し、定年退職後の継続雇用につ</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	

	<p>【32-1】 リーガル・コンプライアンスとイコール・パートナシップを推進するとの見直しを行う。</p> <p>【32-2】 継続雇用以外にもライフサイクルに合わせた新卒導入を検討する。</p>	<p>いての制度化を図った。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【32-1】 平成18年度から引き続き、新任教職員向けハラスメント防止研修と相談者向け研修を実施した。また、管理職向けに講演会を開催し、ハラスメント問題について講義を催した。スプレッドシートを用いたハラスメント防止研修（EP）委員会、法務・コンプライアンス対策室及び各学部で連携し、教授会等の教職員が参加する場において、毎月ごとの研修を行う。局を計画的に定め、差別のない職場づくり、キャンペーンパスコードの遵守等のハラスメント防止研修を実施した。 また、EP委員会においてはハラスメント防止、キャンパスコードの遵守等を記載したクリアーホルダーを配布し啓発に努めた。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【32-2】 ライフサイクルに合わせ新しく導入すべき就業形態を検討し、学生支援課や広報・情報センター教授の採用有資格者等の中途採用への取組を開始し、外部人材の採用を行った。 医学部附属病院において、看護師の復帰支援プログラムを導入し、家庭にいる看護師の就業支援を行い、病院看護師（50才代）を採用した。</p>	
<p>【33】 安心できる職場環境づくりを推進する。</p>	<p>III</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に、職員育成・共同参画・次世代育成等の観点から、本学の就業環境について現状把握を行い、課題と対応策を検討した。EP委員会の主導により、「信州大学キャンパスコード」を策定し、ハラスメント対策に関する大学の方針を明確にした。また、大学職員のモラル向上の指針として、「信州大学職員行動規範」を策定した。 ライフサイクルに合わせた就業形態として、ア改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿ったシニア雇用制度を導入し、定年退職後の継続雇用についての制度化を図った。 職員代表者及び労働組合との連絡調整として、「信州大学法人職員連絡会実施要項」を制定した。同連絡会を開催し、経営に関する問題を協議した。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成し安心できる職場環境づくりを推進する。</p>
	<p>【33】 労働安全衛生体制等の改善策を実施し、安心して働く職場づくりを漸進的に実践する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【33】 労働安全衛生法に基づき、各事業場の産業医及び衛生管理者により、各部署の作業場等において設備、作業方法又は衛生状態を安全と健康を害する恐れがないか確認するため、職場巡視</p>	



			を定期的に実施し、改善が必要な箇所については、作業場の管理者等に指摘した。作業場の管理者等が可能な改善をすべく、各事業場の安全衛生委員会で改善策を確認・検討し、安心できる職場づくりを進めている。		
【34】 教職員のモラルの一層の向上に努める。		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>イコール・パートナーシップ委員会では、平成16年度に学生3,700人にセクハラ等についてのアンケートを実施し、学生の立場から教職員等のモラルの実態を把握した。</p> <p>平成17年度に、職員育成・共同参画・次世代育成等の観点から、本学の就業環境についてアンケートを実施し、現状把握を行った。これらをもとに、「信州大学職員行動規範」を策定し、行動規範の周知徹底を図ることにより、教職員のモラル向上に努めた。</p>	平成19年度までに中期計画を達成した。引き続き教職員のモラルの一層の向上に努める。	
	【34】 中期計画を達成済みのため、年度計画なし。		【平成19年度の実施状況】 【34】		
【35】 競争力のある魅力的な人事制度を構築し適切な運用を行う。		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>競争力のある魅力的な人事制度構築のため、人事制度ワーキング・グループの下に能力資格・給与制度ワーキング・チームを発足させ、事務職員の業務、業績評価等について検討を行った。</p> <p>平成18年度には、事務職員の業績評価を試行した。評価者を対象とした「評価・OJT実務研修」を実施した。</p> <p>職能資格制度を個別職種ごとに検討し、級別標準職能資格表(案)を「一般職基本給表」、「医療技術職基本給表」、「看護職基本給表」について作成した。また、級別標準職能資格表(案)では、経過年数・専門資格等の標準職能を具体的に列挙し、昇格試験の態様を明確にした。</p>	人事制度ワーキング・グループにおいて人事制度に関する点検作業を継続する。	
	【35】 人事制度ワーキング・グループにおいて人事制度に関する点検作業を継続する。	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【35】</p> <p>人事制度ワーキング・グループにおいて検討を行い、教員の業績評価・給与査定制度を構築し、査定昇給を実施した。</p> <p>事務系職員については、現行の評価を査定昇給にリンクさせることについて人事制度ワーキング・グループで検討し、役員会で承認して実施した。</p>		
【36】 平成18年度までに人事制度検討委員会(仮称)を設置し、職能資格制度・職能資格給与制度・人事考課制度・昇格昇進基準などの導入を検討し、平成19年度から実施す		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度に人事制度ワーキング・グループの下に能力資格・給与制度ワーキング・チームを発足させ、能力資格・給与制度について毎年検討を行った。また、人件費管理及び能力資格制度・人事考課の基礎となるデータベースを平成16年度学長裁量経費により導入した。</p>	職員のキャリア開発制度を段階的に実施し、人事制度ワーキング・グループによる点検評価を行い、必要に応じて見直しを行う。	

<p>る。</p>	<p>【36-1】 人事制度ワーキング・グループで、職能資格制度・職能資格給与制度・人事考課制度、昇格昇進基準を策定する。</p> <p>【36-2】 人事制度ワーキング・グループで、職員のキャリア開発制度を策定し実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>平成18年度には、事務職員の業績評価を試行した。 中期計画【35】のとおり、職能資格制度について検討した。</p> <p><b>（平成19年度の実施状況）</b> 【36-1】 昇格昇進基準等を策定した。 人事考課制度として、教員については業績評価・給与査定制度を構築して査定昇給を実施し、事務系職員については能力・行動評価を実施した。 医学部附属病院看護部及び臨床検査部において、職能資格制度に基づく昇格昇進基準を導入した。</p> <p>【36-2】 事務系職員のキャリア開発制度については、人事制度ワーキング・グループにおいて本学職員のキャリア開発制度の基本方針を定めた「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」を検討し、役員会において同基本方針を承認し、平成20年度の研修計画を立案し実施することとなった。 私立松本大学へ学務系職員2名を派遣するとともに、本学大学院経済・社会政策科学研究科イノベーション・マネジメント専攻派遣研修制度を定めた。</p>		
<p>【37】 教員以外の職員のキャリア形成について、職員個別のキャリア計画を作成し、各職域に円く対応するとともに、法人のキャリア育成責任を明確にする。</p>	<p>【37】 職員個別のキャリア計画の具体的検討を同時に、現在の研修システムの見直しを進める。</p>	<p>III</p>	<p><b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 平成17年度に、自己啓発及び研修等の環境と、研修のニーズについて、全職員を対象にアンケートを実施した。 各職域ごとの専門的能力の育成のため、専門研修として財務会計研修、情報化研修、人事関係研修、管理職員研修、評価・OJT実務研修等を実施した。また、人事院・国大協等主催の学外研修にも積極的に職員を派遣し、職員のキャリア形成に努めた。</p> <p><b>（平成19年度の実施状況）</b> 【37】 事務系職員のキャリア開発制度については「国立大学法人信州大学職員人材育成基本方針」の下、大学スタッフから管理職・高度専門職とキャリア形成する過程で、経営を意識したマネジメント能力を養成するとの方針でキャリア制度ワーキング・チームにおいて今後の研修制度について検討した。 なお、研修計画は従来の初任者研修のほか、中堅者、グループリーダーごとの階層別研修、そのフォローアップ研修、職員個々のキャリア・デザインの手助けのための「キャリア・デザイン研修」を実施することとし、専門研修としても既存の研修の継続のほか、経済学部開設科目の受講の拡大、「人事労務実務研修」の新設、</p>	<p>職員個別のキャリア計画に基づき、研修システム作成を体系化し、検証を行う。</p>	

<p>【38】 教員のサバティカル制度の導入に向けた検討を行う。</p>	<p>III</p>	<p>「内部監査基礎講座」、「情報システム監査基礎講座」への派遣拡大を予定している。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員のサバティカル制度の実施に伴う、本人や代替要員の給与等の費用については、大学全体で検討する事項とし、教員各種制度ワーキング・チームで他大学の調査を基礎資料として検討を継続した。平成18年度においては、サバティカル制度の導入を考慮した教員の評価制度の検討を行い、人事制度ワーキング・グループから役員会へ提言を行った。</p>	<p>教員に関する各種制度体系の中でサバティカル制度を検討し、成案を得る。</p>
<p>【39】 必要な部署には、教員以外の職員の他に非常勤職員・アウトソーシング人材(派遣等)を活用し、業務の効率的な運営を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度の組織業務改革に関して、各業務の担当者で構成した作業チームにより、アウトソーシング等の外部への委託等について検討を行い、平成18年4月から順次実施した。また、学部担当業務についても同様の見直しを平成18年度に実施した。外部委託化の方策として、高齢者雇用制度によるシニア雇用制度を新たに構築した。人事制度ワーキング・グループにおいて、これまで整備してきた非常勤関係の制度は以下のとおりである。 ・診療助手制度(平成19年度に特定有期雇用教職員制度に移行) ・教育特任教授制度</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【39】 人事制度ワーキング・グループで、非常勤職員の在り方について検討を行い、その結果に基づき、必要な部署にはアウトソーシング人材の活用を図る。</p> <p>III 人事制度ワーキング・グループにおいて、非常勤教職員関係の制度を整備した。診療特任制度を平成19年10月から導入した。医学部附属病院の特別の診療又は研修医の指導等を行い、医学部附属病院の診療活動等の一層の充実、活性化を図った。シニア雇用制度を平成19年4月から導入した。高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、教員以外の職員を定年退職後に再雇用して窓口業務等の強化を図った。このほかに医師不足解消を図るために、平成19年4月から家庭に入っている女性を短時間雇用の医員として雇用した。また、非常勤職員のあり方検討の改善策の一つとして、特定有期雇用教職員就業規則を整備</p>	<p>人事制度ワーキンググループで、非常勤職員の在り方の検討を継続し、必要な業務へのアウトソーシング人材の活用を継続する。</p>

			<p>し、診療を主業務とする年俸制助手等、非常勤職員の制を度から一步踏み込んだ形の非常勤職位的な職を助（診療）として常勤雇用で導入した。</p> <p>アウトソーシング人材については、医学部附属病院において、従来からの派遣職員による診療報酬事務、病棟医療事務職員の配置のほか、平成19年度には、業務量が多い診療科（外科系）に病棟医療事務職員を増強し、診療科外来受付業務にも派遣職員を一部配置した。</p> <p>事務部門においては、平成20年3月の人事制度ワーキング・グループにおいて、教員以外の職種で一時的な欠員が生じる場合は、暫定措置としてアウトソーシング人材を活用することを確認され、財務課に1名、経理調達課に2名の派遣によるアウトソーシング人材を配置することになった。</p> <p>以上の取組により、必要な部署には、非常勤職員・アウトソーシング人材（派遣等）を活用して、業務の効率的な運営を図った。</p>		
<p>【40】 各分野の実情に応じて任期付き任用を導入する。</p>	<p>【40】 中期計画を達成済みのため、年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に「信州大学職員任免規程」を改正し、契約期間を定めて採用できる制度を導入した。平成17年度には、「信州大学任期付職員規程」を制定し、労働基準法第14条に基づく任期付職員の雇用を制度化した。これにより、プロジェクト対応の人材配置や、職務の特殊性による選考採用等に配慮した有期雇用の教職員の採用を行った。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【40】 特定有期雇用教員、特定有期雇用職員制度を平成19年4月から実施し、任期制による任用を拡大した。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	
<p>【41】 教員総数に占める女性の比率を、中期目標期間中に、15%以上に引き上げる。</p>	<p>【41】 女性教員増加の具体的方</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 女性教員の比率について、職員育成・共同参画・次世代育成作業ワーキング・チームにおいて、資料をまとめ、中期計画完了時の状況については、現状の認識と中期計画の達成に向けた取組への意識向上のため、部長及び全教員への文書による周知を行った。今後の具体的な策等については、教員各種制度ワーキング・チームにおいても検討する。</p> <p>平成17年度に実施した就業環境に対するアンケート調査結果をもとにして、女性教員の就業に関する問題点の有無等について分析・検討することとした。また、教員採用に伴う女性教員応募状況調査を実施し、基礎データを</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【41】 女性教員比率の向上に向け、積極的な対応を</p>	<p>女性教員の職場環境の改善に取り組み、女性教員の増加にさらに努める。</p>	

	<p>策の実施方法を検討し、実行する。</p>	<p>検討するために人事制度ワーキング・グループの下に男女共同参画推進ワーキング・チームを設置した。これを利用して、松本キャンパスの教職員にも拡大すると同時に入所定員を増やす（定員65名（25名増））こととし、平成20年度から実施することになった。また、より柔軟な勤務の時間単位での取得を可能とした。 なお、女性教員の教員総数に占める比率は、平成15年度：12.18%、平成16年度：13.58%、平成19年度：14.26%となっている。</p>		
<p>【42】 教員以外の職員総数に占める女性の割合を、男女共同参画社会にふさわしいものとする。</p>	<p>【42-1】 女性職員の就業上の問題点を検討し、解決策を策定する。</p> <p>-----</p> <p>【42-2】 職業生活と家庭生活の両立策を策定し実施する。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 女性職員に対する処遇の改善策を検討した。平成17年度に、全職員を対象に、職員育成・共同参画・次世代育成ワーキング・チームが就業環境についてのアンケートを実施した。アンケート調査結果を分析し、その結果をWebサイトに掲載した。 人事について、女性の課長補佐職、主査（係長級）職への昇進を実施し、女性職員の登用を積極的に行った。</p> <p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【42-1】 人事制度ワーキング・グループの下に男女共同参画推進ワーキング・チームを設置し、実施方法を検討するとともに、挙げられた課題については、医学部附属病院に限定していた授乳所の利用を松本キャンパスの教職員にも一部拡大する等の改善策を実施した。</p> <p>III</p> <p>【42-2】 人事制度ワーキング・グループの下に男女共同参画推進ワーキング・チームを設置し、女性教員の就業上の問題点について検討を開始した。 信州大学行動計画に基づき、「所定外労働時間に対する管理者意識改革研修」を実施（2回）とし、所定外労働時間に対する意識改革の一環として「ノー残業デー」を設定した。 平成20年4月から年次休暇の時間単位での取得を可能とする方針を決定し、関連規則等の整備を行った。</p>	<p>大学全体の事務系女性職員（非常勤含み、医療系職員を除く。）の割合は、平成19年度 51.1%、平成20年度 52.9%と、男女比が概ね1対1であり、男女共同参画社会にふさわしいものと言える。 引き続き、女性職員の就業状態の改善を進める。</p>	
<p>【43】 平成17年度までに、男女ともに育児休業の取得を進め、取得率の向上に努める。特に男性の取得を奨励する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 教員が育児休業を取得した場合の代替者雇用について、講義等について非常勤講師の代替が可能な措置を導入した。 本学における次世代育成支援について、現在可能な規則上の支援についてのパンフレットを作成し、全職員に周知した。</p> <p>（平成19年度の実施状況）</p>	<p>引き続き育児休業取得率の向上に努めるとともに、男性の取得を奨励する。</p>	

	<p>【43】 育児休業の取得を奨励するための具体的方策を検討する。</p>	III	<p>【43】 人事制度ワーキング・グループにおいて、信州大学行動計画に基づき、男性職員を対象に本学成人学全職員に配布し、育児休業についての理解を深めるよう啓発活動を実施した。</p>		
<p>【44】 外国人教員数を、現在の人数より増やす。</p>	<p>【44】 外国人教員の戦略的配置の具体的方策についても、学的に検討するとともに、条件的に必要となる制度的条件の整備を計る。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 外国語・外国事情担当教員規程を制定し、常勤教員と同様の勤務条件、教育への専念、選考や契約更新の厳密な運用等定めた。採用に際して、平成18年度は外国人教員の積極的採用を推進し、全学的な基本方針の検討を進めた。外国籍研究者に關しは、任期を付してプロジェクト等に教員等として採用を可能とする新たな特定有期雇用教職員等就業規則を制定した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【44】 総合工学系研究科のファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点プロジェクトにおけるテナントラック制を導入した助教の採用に際しては、国際公募会等により外国人研究者を採用することとを役員会において承認し、同公募により外国人研究者を採用した。このほかにも、同制度による外国人研究者の柔軟な雇用を行った。国際若手研究者育成拠点プロジェクトは、テナントラック制を導入するとともに、外国籍研究者を支援して全学展開するため、学内特区(柔軟な人事、体務、支援する。)を設けるための条件整備も併せて役員会において承認した。その結果、平成20年度の外国人教員は9人増加した。</p>	<p>平成19年度までの検討結果に基づき、外国人教員の登用をさらに進める。</p>	
<p>【45】 障害者については、法定基準以上の雇用を行う。</p>	<p>【45-1】 雇用促進プログラムを作成するとともに段階的に実施に移す。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度は、職員育成・共同参画・次世代育成ワーキング・チームにおいて、障害者雇用の状況について検討した。また、就業環境についてのアンケートについて、障害者雇用に関する項目を含めて実施した。平成18年度は、障害者雇用対策作業チームを設置した。また、一般業務への障害者雇用を行った。障害者雇用の促進のため、公共職業安定所主催の「障害者就職面接会」に出席し、情報収集と障害者との個別相談・面談を実施した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【45-1】 障害者雇用対策作業チームでの検討を進めると同時に、雇用促進プログラムとしては、法人内用と部局非常勤職員の採用に際しては、障害者雇用を推奨し、障害者専用求人や「障害者就職面接</p>	<p>雇用促進プログラムに従って障害者雇用し、法定基準達成の雇用が円滑に進むよう、職場環境の整備を行う。</p>	

	<p>【45-2】 障害者の雇用が円滑に進むように、職場環境の整備を行う。</p>	<p>III</p>	<p>会」への求人等を行った。この結果、平成19年度は内部部局で該当する非常勤職員2名を採用した。今後も同作業チームにおいて障害者雇用の体制整備の検討を継続して行う。 平成19年度の障害者の雇用率は、1.83%である。</p> <p>【45-2】 障害者のための職場環境整備を行った。以下に例を示す。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部部局 正面玄関に自動ドア、車椅子用スロープを設置し、事務室入口をスライドドアに改修した。</li> <li>・人文学部、教育学部、理学部、医学部、繊維学部 建物のエレベーターを改修した。</li> <li>・教育学部、繊維学部 障害者用のトイレを設置した。</li> <li>・工学部 グラウンド東側側溝の通行障害を排除した。</li> </ul>		
<p>【46】 本学としての教職員定員を定め、不断の評価点検に基づく効率的な人員管理を行う。</p>	<p>【46】 人員管理方策の検証・見直しを行う。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度には、承継定数、基本定数、実行定数を定め、法人化後の新たな定数管理を考案し、実行に移した。平成17年度には、事務職員の再配置を含む組織業務改革を実施し、事務職員の再配置を行った。平成18年4月の全学教育機構の設置に際して、教員の再配置等を実施した。平成18年度には、教員人件費のポイント管理の導入を決定した。このポイント制により、柔軟で効率的な人員管理を行うこととした。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【46】 教員については、人事管理方策における教員人件費ポイント管理の検証及び見直しを行い、次の事項を実施して、より効果的な運用方法を整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運用ポイント数の計算に関し、従来の半期ごとの基準を通年に改め、部局の人件費運用の弾力性を高めた。</li> <li>・人件費返却分を年3回に分割して部局へ配分し、部局運営費使用の円滑化を図った。</li> </ul> <p>事務職員については、職位定数の検証及び見直しを行い、必要な部署に課長補佐及び主査を増員（減員）配置して弾力的運用を実施した。なお、コメディカル職員については、病院の経営戦略及び医療収入と関連させながら決定した。（7対1看護を実施するための準備として看護職員を37名増員）</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。教員の人件費ポイント管理を継続していく。</p>	
<p>【47】 学長裁量の人事枠の確保と戦略的な運用を図る。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度は、定数削減及び定年退職者等の不補充を財源とした人件費を学長手持分として</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	

			<p>一元化し、新規事業に必要な人員を確保した。平成17年度は、組織の効率化によって強化すべき部門への人員配置を可能とした。平成18年度は、人件費問題の検討を行い、人件費削減対応の検討を行うことと決定した。この人件費削減の検討を平成19年度から導入するとして3%を学長管理として確保した。</p>		
	<p>【47】 人員管理方策の検証・整備を行うとともに、学長裁量人事枠の効果的活用を進める。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【47】 年度計画【46】のとおり、人件費のポイント管理制度の見直し等、人員管理方策の検証・整備を行った。学長裁量の人事枠を全学教育機構、法曹法務研究科、教育学部附属学校園、繊維学部（グローバルCOEプログラム対応）の教員人件費に活用した。</p>		
<p>【48】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 総人件費改革に関する問題に関し、人件費問題検討ワーキング・グループで検討を行った。その結果、平成19年度から教員人件費のポイント制による管理方法を導入し人件費削減に対応することとした。</p>	<p>総人件費改革に係る削減の対象となる人件費について、平成20年度及び平成21年度に、それぞれ概ね1%の削減を進める。</p>	
	<p>【48】 総人件費改革に係る削減の対象となる人件費について、平成19年度に概ね1%の削減を進める。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【48】 総人件費改革に係る削減の対象となる人件費について、平成19年度に概ね1%の削減を行った。平成19年度導入のポイント制の検証を行い、今後も人件費の削減を進める。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		



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

**【 事務処理の効率化・合理化や事務組織の機能・編成の見直し等に関する基本方針 】**  
 (1) 事務組織の見直し等を推進する。  
 (2) 他大学等との共同業務処理を実施する。  
 (3) 外部委託等の積極的な活用を図る。  
 (4) 事務処理の簡素化・迅速化を推進する。  
 (5) 事務職員等の専門性の向上を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
<p><b>【49】</b>                      法人化を踏まえた新たな事務組織に移行する点検・評価システムを導入し、教育・研究に及ぶ社会的要請等の見直しを行う。</p>	<p>【49-1】                      小集団で行う「かいぜん（QC）」活動の導入、実質展開の支援を行う。</p> <hr/> <p>【49-2】                      継続的な組織業務改革の実施及び検証を行う。</p>	<p>IV</p>	<p><b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b>                      平成17年度に組織開発イニシアチブグループにおいて執行組織改革案を策定し、平成18年4月から業務組織改革を行った。具体的には、細分化された係をグループとして括り直し、業務情報の共有、協力・補完体制強化、より広い業務知識の獲得を目指すこととした。また、内部監査室、広報・情報室、研究推進部、学生総合支援センター等を設置し、事務職員を配置した。</p>	<p>組織業務目標管理シートによる目標管理制度の仕組みの継続的な運用と検証、必要に応じた改善を行う。</p>			
			<p><b>（平成19年度の実施状況）</b>                      【49-1】                      小集団での「かいぜん（QC）」活動を行う組織を法人本部内で立上げ活動した。具体的には、日常的な業務であるプリンターのトナー管理、掃除、ごみの片付け等について、効率化・合理化を図る余地がないか検討し、改善を図った。活動に当たっては、職位に関係のないフラットなチームにより、「ブレインストーミング」方式で話し合いを行った。</p>				
			<p>【49-2】                      平成18年4月から次の強化部署に対し「組織業務目標管理シート」による目標管理の仕組みを導入するとともに、その結果を検証し、さらなる改善につなげる体制の構築を図った。                      ・学長室、内部監査室、広報・情報室、人事課・健康安全課、学務課、学生支援課、入試課、国際交流課、研究支援課、産学官地域連携課                      新たな業務に対応するため、平成19年度に次</p>				

			<p>の部署に職員を新たに各1名を配置した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総務部総務課に係る業務の総括，学内諸規程の整備及び法令遵守体制の総括等に関する業務</li> <li>・総務部人事課ハラスメント対応，懲戒処分及び苦情処理等に関する業務</li> <li>・環境施設部環境企画課環境ISO認証関係業務，環境マネジメントシステムの推進業務等</li> <li>・国際交流課留学生・研究者の受入，派遣等，広報等企画調整業務)</li> </ul>		
<p>【50】 事務系職員の採用について、平成16年度採用分から、他大学と共同で一括職員採用試験（面接試験を除く）及び説明会を実施し、関係業務処理の効率化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 人事関係業務処理の効率化を図るため、平成16年度から、関東甲信越地区国立大学人等職員採用試験により職員採用試験を実施した。適正な採用試験の実施のための改善を図った。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。平成20年度以降も引き続き、関東甲信越地区国立大学、学法人等職員採用試験を実施し、職員採用業務を効率的に行っていく。</p>		
	<p>【50】 中期計画を達成済みのため、年度計画なし。</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【50】</p>			
<p>【51】 平成17年度から、事務系職員の資質向上のための研修を他大学と共同で実施する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度に他大学との共同研修等について、実施状況等の予備調査を行い、その結果等により、職員育成・共同参画・次世代育成ワーキング・チームにおいて共同研修の実状や問題点を検討した。また、国立大学協会等外部機関による研修に職員を派遣し、事務系職員の向上を図った。人事院、民間等の研修セミナーについても、職員を積極的に派遣した。</p>	<p>研修体系に基づき段階的に実施する。平成20年度からは松本大学からも職員を研修生として受け入れる予定である。</p>		
	<p>【51】 外部機関による研修，他大学との共同研修を含めた研修体系を検討する。</p>	<p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【51】 「国立大学法人信州大学職員養成基専」の下、大学院スタツブから管理職・高専意識を高め、外部マネジメント能力を養成する方針において、外部機関による研修，他大学との共同研修を含め、体系的な研修制度を構築した。後、外部の研修をうまく利用し、必要であることを確認した。共同研修としては、長野工業高等専門学校及び国立信州高遠青少年自然の家との合同による専門研修を実施した。また、私立松本大学へ事務系職員2名を派遣し、私立大学の現状について研修させた。</p>			



	<p>【54】 18年度に学内広報の充実策として教職員へのサービス向上を図るため、学内情報配信システムを運用しているが、より使いやすいものにするための具体策を検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【54】 事務系職員に対してWebメールのアカウントを必要者に配布し利便性を向上させた。学内情報配信システムデータベースについて、ログイン方法を見直し、ID・パスワードの入力手続きを2回入力することなく閲覧できるように改善した。大学が所有する情報の共有化をより円滑に行うため、大学内のシステム等の情報業務に係る組織・体制を再構築するためのワーキング・グループを立ち上げた。</p>		
<p>【55】 事務処理手続きを見直し、簡素化する。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務処理手続きを含めた事務組織・業務改革の取組のため、学長の下に、各部署からの職員参画による「組織開発イニシアチブグループ」を設置して、外部コンサルタントの助言を得つつ検討を行った結果、業務の合理化と機能強化のための改革案を策定した。これに基づき、旅費・調達・契約等の財務会計業務や文書管理・処理等について、事務の簡素化・合理化を図った。</p>	平成19年度までに中期計画を達成した。	/
	<p>【55】 中期計画を達成済みのため、年度計画なし。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【55】</p>		/
<p>【56】 平成17年度までに、専門的な業務に従事する職員採用の一般公募による採用の方法を導入し、一層専門的な研修を実施するなど事務職員等の専門性の向上を図る。</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 専門的又は特殊な資格を要する職種は、国立大学法人等職員採用試験によらない採用を制度化することとし、「信州大学職員の選考採用に関する規程」等の整備を行い、平成19年3月に学生支援課長等の全国公募を実施した。各職域ごとの専門的能力の育成のため、財務会計研修、情報化研修、人事関係研修、管理職員研修、評価・OJT実務研修を実施した。また、人事院・国立大学協会等が主催する学外研修にも積極的に職員を派遣した。</p>	事務職員等の専門性向上のための専門研修制度を見直しと充実を図る。	/
	<p>【56】 事務職員の専門性を図るために専門研修を一本化に向け検討するとともに研修内容を充実する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【56】 人事課において、事務系職員の研修について各部署独自で実施していた専門研修の情報を収集し、研修の体系化に努めるとともに、既存の研修の継続のほか経済学部開設科目の受講の拡大を図った。また、新たな研修として「人事労務実務研修」を実施した。</p>		/
<p>【57】 理事の業務執行支援組織として、スタッフ組織を設置し、外部者を含めた専門的知識・</p>	/	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度に、内部監査室、広報・情報室、研究推進部、国際交流センター、学生総合支援センター等を設置し、スタッフ組織として事務</p>	平成19年度までに、スタッフ組織の設置を完了した。	/

<p>経験をもつスタッフとの協働体制により、事務職員の専門性を高める。</p>		<p>職員を配置した。これらの執行組織の改編によ り、要事項をより迅速かつ強力に推進するこ とが可能となつた。また、各学部の企画能力を 高めるため、各学部職員を抽出してワーキン グ・グループを立ち上げた。ワーキング・グ ループでは学部の企画能力を強化するための具 体的な内容と、そのために必要な体制を検討 し、平成19年4月から学部におけるグループ制 導入、学部長室の設置等、学部組織の改革を 実施した。</p>	<p>性を支 専門的 研修員 の専門 的知識 と努力 を奨励 する。 引きつ りたる 発達の ための 高実 施す。</p>
	<p>【57-1】 外部者を含めた専門的知識・経験をもつスタッフとの協働体制を検討する。</p>	<p>III 【平成19年度の実施状況】 【57-1】 理事の業務を支援するため、以下のとおり外部人材の採用を行い、スタッフ組織の充実を図った。 ・国際交流センター教授 ・学生支援課長 ・広報・情報室長 ・研究推進部事務系職員 ・国際交流課 各人材採用の目的等の詳細は、年度計画【3】のとおりである。 さらに、「信州大学ビジョン2015」の策定を、大手民間広告会社を退職した「ビジョンコミュニティケーション」（企業等がビジョンを活用して情報発信を行うこと）の専門家の支援を受けて行った。</p>	
	<p>【57-2】 大学運営に係る研修を実施する。</p>	<p>III 【57-2】 平成20年2月に事務系職員の経営企画実践力を養うために事務系職員（管理職、中堅職員）を対象としたマネジメント研修を実施した。 私立松本大学への派遣研修を平成19年10、11月に実施したほか、国立大学協会主催管理職対象研修へ参加させた。</p>	
		<p>ウェイト小計 ----- ウェイト総計</p>	

〔ウェイト付けの理由〕  
該当なし

## (1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

### 1. 特記事項

#### (1) 「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」の策定

平成18年度に、長期ビジョン策定ワーキンググループにおいて、経営計画体系の整備とPDCAサイクルの効果的な機能の発揮を企図し、「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」の策定を行った。策定にあたり、外部有識者を活用するとともに、地域の自治体・企業・住民等へのアンケート調査を実施し、その結果を内容に反映させた。

平成20年1月に策定した「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」をWebサイトに掲載し公開した。

#### (2) 業務執行組織の改革と合理化

##### (ア) 組織改革

平成17年度に組織開発イニシアチブグループを設置し、同グループでの検討を経て改革案を取りまとめ、平成18年4月から事務組織のグループ制導入等を行った。

また、同改革案に基づき、戦略上重要な機能強化のため、内部監査室、広報・情報室、研究推進部、学生総合支援センター、キャリア・サポートセンター等を設置し、職員を配置した。

一方、従来の事務組織についても再編を行った。事務組織の再編にあたっては、業務の合理化を行う部署と、機能を強化する部署を設定した。この結果、学長及び役員指揮のもと、大学運営上の重要事項を迅速かつ強力に推進することが可能となった。

さらに、平成18年度には、各学部の企画能力を高めることを目的として、各学部の若手職員によるワーキンググループを立ち上げた。ここでの検討結果を踏まえて、学部事務組織に関しても、グループ制の導入等の改革を平成19年4月から実施した。

##### (イ) 業務の合理化

平成17年度に、組織開発イニシアチブグループ内にブレイクスルーチームを立ち上げ、業務の簡素化・合理化を検討し、合理化が可能なものから順次実施に移した。実施例として、学内情報配信システムによる文書管理の簡素化、キャンパス間移動の定額化等の旅費業務の簡素化等が挙げられる。

平成18年度は学部事務組織の強化、業務の合理化に取り組み、前述の若手職員によるワーキンググループが学部事務の企画立案機能の強化策、業務合理化案を策定し、各学部、本部内の関係部署で実施に当たることとした。

平成19年度は調達業務改革を実施し、従来の学部別の担当区分で実施していたものを、業務内容による担当区分で実施する等の組織再編を実施した。

機能強化を行う部署（主に学生関係、社会連携関係等の業務を行う部署）に対しては、組織業務目標管理制度を導入し、継続的な機能強化に取り組んだ。

また、法人化に伴う新たな業務に 대응するため、平成19年度及び平成20年度に必要な部署に新たな職員を配置することとした。訴訟に係る業務の総括（総務部総務課）、環境マネジメントシステムの推進（環境施設部環境企画課）等がそれに該当する。

#### (3) 人件費のポイント制による人事戦略

総人件費改革に向け、教員人件費のポイント制管理を平成19年度から導入した。

平成18年度までは、定数削減を軸とした対応により人件費を削減していたが、新たな人事管理の方法を検討した結果、各学部等で柔軟に人件費削減が実現できる方策として、教員人件費のポイント制による管理方法の導入を決定した。

この制度は、各学部における現有定数相当のポイントを一定の計算方式で算出し

た上で、4年間の人件費削減を見込んだ各年度の目標ポイントを設定し、これに基づき、各学部等で柔軟な人事計画を作成するというものである。

これにより、将来構想に基づくポイントの重点配分等、各学部等の積極的な人事政策の実現が可能となった。また、大学の将来構想に反映させるポイントも含まれており、大学の戦略に基づく重点事項への配分等も考慮している。

### 2. 共通事項に関する観点

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

【平成16～18事業年度】

#### (1) 運営のための企画立案体制の構築とその活動状況

本学は、運営のための企画立案体制として、学長のリーダーシップの下、大学運営上の重要テーマに応じて担当理事、副学長を置き、学長を補佐するとともに、以下の体制により、効率的で戦略的な法人経営を行っている。

##### ①戦略企画室会議

担当理事及び副学長による学長補佐体制を補完するために、戦略企画室会議を設置した。理事・副学長（企画・財務・環境施設・部局等調整担当）が主宰し、学長からの特命事項に対応している。同会議の下には、該当理事がリーダーとなる教育戦略企画チーム、研究戦略企画チーム、地域連携戦略企画チームを置いている。

同会議の活動の結果、学内版GPの創設、学術研究推進戦略策定、等の成果が生み出されている。

##### ②課題別ワーキンググループ

平成18年度に、課題別の検討を行うワーキンググループを役員会の下に立ち上げた。ワーキンググループの活用により、本学が当面する業務運営上の課題に対して柔軟かつ迅速な対応を行った。例としては、人件費問題検討ワーキンググループによる教員人件費のポイント制管理制度の構築、長期ビジョン策定ワーキンググループによる信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」の策定への取組等を挙げることができる。

#### (2) 意思決定の透明性の確保

国立大学法人法、学内規則等に基づき、役員会、経営協議会、教育研究評議会等における審議等を経て、学長が意思決定を行っている。

意思決定過程の透明性・公正性を確保する観点から、役員会等の審議内容を、学内情報配信システムや、全教職員宛でのメールマガジン「週刊信大」等で教職員に公開している。また、拡大役員会を設置し、役員と各学部長との連絡調整を行っている。その他、学長と教職員との懇談会、学長と学生との学長オフィスアワーを実施している。

【平成19事業年度】

#### (1) 運営のための企画立案体制の整備と強化

各理事の業務を支援するため、国際交流センター教員、学生支援課長、広報・情報室長等に、民間企業等から知識、経験が豊富な人材を採用し、専門的な業務対応及び企画立案体制を強化した。

#### (2) 人事制度の改革

人事制度ワーキンググループでの検討を踏まえ、平成19年度に教員業績評価による査定昇給制度を全学的に実施した。

同制度の詳細は、評価結果の活用状況の項目で後述する。

○法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

法人としての戦略的・効果的な資源配分のため、学長裁量経費、特別事業経費、学部長裁量経費等を措置している。また、上記の特記事項のとおり、人件費のポイント制管理を導入し、戦略的な人員配置を行っている。

【平成16～18事業年度】

(1) 学長裁量経費、特別事業経費

学長のリーダーシップのもと、教育研究、管理運営等について大学の特色を活かした事業を展開するための予算として、学長裁量経費を措置している。また、中期目標・計画、年度計画を達成するための経費として、特別事業経費を措置している。

これらの経費は、大学の基本方針を実現するものを優先するという配分方針の下で学内公募を行い、学長裁量経費では学長及び役員等によるヒアリングを実施し、審査した上で重点配分を行っている。

(2) 学部長裁量経費

学部長のリーダーシップにより、学部における戦略的な取組、計画を実施するための経費を、学部長裁量経費として予算措置し、各学部に配分している。配分に当たっては、①教育、②研究、③地域貢献、④国際交流、⑤学部運営の5項目を学長及び担当理事が評価して、傾斜配分を行っている。

(3) その他の戦略的経費

本学の教育研究活動を実施する上で重要性が高い事項（施設等維持管理、学生用図書費、電子ジャーナル運用等）は、戦略的経費として予算措置している。

(4) 学長裁量人事の活用

人事面では、学長裁量枠定数等を確保して重点配分を実施した。学長裁量枠は、教員の場合は人事調整委員会の審議を経て決定し、事務系職員の場合は学長が直接決定している。以下に例を示す。

○学長裁量人事枠の活用状況

- ・法曹法務研究科教員配置を措置
- ・環境マインド育成推進関係の教職員を措置
- ・健康安全センターにカウンセラーを措置

【平成19事業年度】

(1) 学長裁量経費等の配分

平成19年度も引き続き、学長裁量経費、学部長裁量経費等を確保し、配分した。

(2) 事業計画に基づく学内予算編成

運営費交付金の削減や、部局予算の繰越制度の導入等を踏まえ、財務的な面から全体事業を把握するために、平成20年度予算から、以下のとおり「事業計画に基づく予算編成」を導入した。

- ①各部局は、翌年度の事業計画を立て、事業計画に基づいた予算編成を行う。
- ②不足する事業経費は、学長裁量経費、GP経費等から財源を確保する計画を立てる。
- ③各部局は上記①、②からなる「事業計画・予算書」を提出する。学長ヒアリングでは、各部局の事業計画を聴取した上で、概算要求事項について意見聴取する。この結果、学長裁量経費等の戦略的予算の効果的で公正な配分が可能となるとともに、概算要求及びGP等の経費要求をより戦略的に行うことも可能となった。また、各部局においても、事業の見直しや、予算の繰越制度の活用により、自主的な部局運営が実現できることとなった。

(3) 学長裁量人事枠の活用

平成19年度は、学長裁量人事枠を活用し、総合工学系研究科に大型プロジェクトの推進支援を行うことが出来る専門家として、教授1名を採用した。

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

【平成16～18事業年度】

(1) 予算制度検討ワーキンググループによる評価活動

平成17年度に予算制度検討ワーキンググループを設置した。同ワーキンググループは学長の諮問により、予算のあり方と配分方針について検討を重ね、本学の資源配分の実施状況を評価し、それに基づく改善方策を策定した。以下に例を示す。

- ①人件費配分枠の見直し・・・教員人件費のポイント制を導入した
- ②予算の補正・・・予算は収入実績と収入見込を適宜確認して、中間評価結果に基づいて補正予算を編成することとした。
- ③予算の計画的な繰越・・・法人本部の認可のもとで部局予算の計画的な繰越を平成18年度予算から可能とした。各部局は、戦略上必要な事業については、規程に基づいて繰越を申請することが可能である。法人本部は、申請を審査し、適切と認めた場合は承認する。(H18年度 申請部局：15部局、申請額：352,700千円)

(2) 附属施設の時限の設定

平成17年4月に設置したカーボン科学研究所に、10年の時限を設定した。

【平成19事業年度】

(1) 学長裁量経費の研究報告会

学長裁量経費について、研究報告会を開催した。戦略企画室のメンバーが中心となり、同経費の配分による教育研究への成果をチェック・フォローすることで、経費の活用状況について検証を行った。この結果は次年度の審査に活用することとし、資源配分を適切かつ効果的に行うための仕組みを構築した。

その他、学長裁量経費、特別事業経費、学部長裁量経費等の配分に当たっては、前年度の状況や、戦略上の必要性等を考慮した審査を行った上で配分した。

(2) 予算の補正

繰越を承認した平成18年度部局予算について、平成19年度目的積立金の使用計画に基づき、第1次補正予算として部局等に配分した。(配分部局：13部局、配分額：274,449千円)

第2次補正予算として、収入実績と収入見込を適宜確認した上で、補正予算を編成した。附属病院収入、授業料収入等の増減に対して補正予算を組んで対応した。

○業務運営の効率化を図っているか。

特記事項に記述したとおり、事務組織の再編、業務運営の合理化を図り、さらに各種会議等の見直しを行っている。

【平成16～18事業年度】

(1) 各種会議等の見直し

法人化後、各種会議・全学的委員会等の見直しを継続して行った。平成17年度には、42委員会について構成員・職務内容を見直し、2委員会を廃止した。

また、会議の効率的な運営を行うために、会議資料の電子データ化と学内データベースへの掲載、会議の席上でプロジェクター投影による資料印刷の省略、等の方策を導入した。

各学部においても、学部長と教授会の役割分担を見直し、必要に応じて代議員会

等を設置する等の措置により、教授会の審議時間を短縮した。

#### 【平成19事業年度】

##### (1) 各種会議等の見直し

各種会議・全学的委員会等の見直しを継続して行った。  
その他、事務組織の強化・再編に係る取組は、特記事項に詳述した。

#### ○収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

##### 【平成16～19事業年度】

本学の課程ごとの定員充足率は、学士課程111.8%、修士課程157.7%、博士課程110.2%、専門職学位課程75.8%である。

専門職学位課程の法曹法務研究科の定員充足率は75.8%である。これは、平成16年度の法科大学院設置申請について学内刊行物への未提出論文を受理済みとして申請を行ったことに対する自粛措置として、平成18年度から入学定員40名のところ、募集人員を30名として入学者選抜を行っているためである。平成19年度入学者選抜では、30名の募集人員に対し志願者119名（志願倍率4倍）であり、30名が入学した。

##### ○法曹法務研究科の入学者選抜状況

	入学定員	募集人員	志願者数	入学者数	収容数	定員充足率
平成17年度	40	40	98	36	36	90.0%
平成18年度	40	30	88	31	65	81.3%
平成19年度	40	30	119	30	91	75.8%

#### ○外部有識者の積極的活用を行っているか。

経営協議会学外委員の意見の法人運営への活用、外部人材の採用によって、組織の強化を図っている。

##### 【平成16～18事業年度】

##### (1) 経営協議会学外委員の意見の活用

教員の個人業績調査、「信州大学ビジョン2015」の策定、予算書の改善等に、経営協議会の学外委員からの意見を反映させた。特に平成18年度からの「信州大学ビジョン2015」の策定に関しては、経営協議会委員の企業経営の専門家としての立場からのアドバイスを受けた。

また、経営協議会の委員は、学長選考会議の委員も務めており、同会議の議長には行政法の専門家の学外委員が就任した。これにより、同会議の議事運営及び学長選考に係る制度構築に、外部有識者からの意見を反映し、運営の活性化を図った。

##### (2) 外部有識者・人材の運営への活用

平成17年度に設置した法科大学院改善検討委員会（前述）の委員に4名の外部有識者を加えた。

組織開発イニシアチブグループは、外部コンサルタントの支援を受けて組織業務改革の検討を進めた。

国際交流課長を国際協力機構から受け入れ、留学生・国際交流関係業務の充実を図った。また、民間企業等における顧客サービスの経験を学生支援業務に活用することで学生サービスの向上を図ることを目的として、平成18年度に学生支援課長の全国公募を行った。

##### 【平成19事業年度】

##### (1) 経営協議会学外委員の意見の活用

平成19年度は、本学の「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」の策定作業において、経営協議会学外委員の各委員の意見を個別に聴いた。

経営協議会の学外委員が議長及び委員を務める学長選考会議は、前年度までに整備した規程等に基づき平成19年度に改選となる学長の選考を実施した。

##### (2) 外部有識者の運営への活用

「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」の策定に当たっては、外部コンサルタントからも助言を得た。

「信州大学ビジョン2015/信州発飛翔プラン」を踏まえて、アクションプランの策定を開始した。策定作業に当たっては、民間企業等の経営実務経験者2名が加わっている。

全学教育機構の外部評価を実施するため、外部評価委員会を立ち上げた。5名の委員のうち2名は外部有識者とし、入学前の教育を行う機関の代表者による意見を反映するために県内高等学校校長、大学予備校校長を委員として委嘱した。

##### (3) 外部人材登用による組織強化

学外から、民間企業等における専門知識、経験を有する人材を職員として採用し、業務組織の強化を図った。国際交流センター教授、学生支援課長、広報・情報室長、国際交流課職員（1名）が平成19年度の採用事例である。

#### ○監査機能の充実が図られているか。

##### 【平成16～18事業年度】

##### (1) 内部監査、内部会計監査

##### ①内部監査

平成18年度に学長直属の組織として内部監査室を設置した。同室は内部監査結果を、学長・役員会へ報告するとともに、Webサイトによって学内へ公表している。また、内部監査室は、監事監査の支援、会計監査人との協議の場を設ける等、本学全体の監査業務との連携を図っている。

##### ②内部会計監査

内部会計監査を毎年度実施し、会計業務の適正な実施に努めている。内部会計監査の実施結果は、学長、監事、役員会に報告するとともに、監査対象部局に実施結果を通知し、学内情報配信システムにより学内Webサイトに公表している。

##### (2) 監事監査

監事による定期監査及び臨時監査を毎年度実施している。定期監査では、法人経営の適切な運営、中期計画・年度計画の着実な実施等について監査を行っている。

また、年度ごとに監査テーマを決めて、臨時監査を実施し役員会等に報告している。これまで、大学院等の設置時の学内委員会の整備、リスクマネジメントあるいは学生確保等についての課題等が提言され、これらの課題について改善あるいは検討を行っている。

##### (3) 会計監査

監査法人による前年度の期末監査を、例年、次年度の4月～5月に実施し、本学の財務諸表等について監査を行うとともに、6月には会計監査人監査報告会を開催し、学長、関係理事、監事に対して監査報告書による報告を行っている。

監査結果を活用し、リース契約業務の手続きの明確化や患者未収金の管理方法について改善を図った。

##### 【平成19事業年度】

##### (1) 内部監査、内部会計監査

##### ①内部監査

平成19年度も緊急度・重要度等を勘案して項目を設定した上で、内部監査を実施した。

内部監査室では、監査要員の計画的な育成のため、日本内部監査協会等が主催するセミナーに積極的に参加するとともに、学内では内部監査室、財務部等が監査業



務の勉強会を開催して、業務の専門性の向上を図った。

## ②内部会計監査

平成19年10月と平成20年3月に、会計検査院の検査項目、随意契約の見直し、研究費不正使用防止等の社会的な要請を踏まえ、重点事項を設定して内部会計監査を実施した。

## (2) 監事監査

平成19年度も、監事による定期監査及び臨時監査を実施した。臨時監査は、監査テーマを「IT化戦略と情報システムの管理・運用」に設定し、本学の状況について監査を行い、IT化戦略の明確化等の5項目について提言があり、これらについて検討を始めた。

## (3) 会計監査

平成19年度も、監査法人による前年度の期末監査を5月～6月に実施し、6月に、報告会を開催した。監査結果をもとに、財務会計システムの運用体制の整備とセキュリティの強化、債権の放棄等に係る規程整備と督促業務のマニュアル化の検討を行う等の対応を行った。

○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。

### 【平成16～19事業年度】

本学では、質の高い教育研究活動を展開することができるよう、教育研究組織の見直し等のための検討を行い、以下のとおり組織の改編を行った。

#### (1) 全学教育機構の設置による教養教育の実施体制の充実

平成18年度に、本学の教養教育・基礎教育を担当する全学教育機構を設置した。全学教育機構は約50名の専任教員からなり、これにより、教養教育の内容を充実させるとともに、教養教育実施の責任体制が構築された。平成19年度には、外部評価を実施し、教育内容、教育実施体制等の検証を行った。

#### (2) 高度専門職業人育成のための教育組織の充実

平成17年度に、既存の工学系研究科の博士後期課程に農学研究分野を加えて、総合工学系研究科（独立研究科）に発展的に改組した。工学系研究科で培った先進的な研究に農学分野が加わることで、より先進的・総合的な科学技術の研究体制を整備し、高度専門職業人及び博士研究者を学際的に育成することが可能となった。

平成17年度に、法曹法務研究科法曹法務専攻を設置した。

平成19年度に、医学系研究科保健学専攻を設置した。

○法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

### 【平成16～19事業年度】

学長の下に置かれる戦略企画室会議の一つとして、平成17年度から研究戦略企画チームが組織され、本学の学術研究活動推進に向けた取組について審議している。審議の結果、(1)世界的研究拠点を目指す分野、(2)わが国唯一の研究分野、(3)小規模でも特徴ある研究分野の3つについて、中核研究テーマを設定した。

このうち、世界的研究教育拠点を目指す分野としては、①ナノテクノロジー、②先進ファイバー工学、③臓器移植・再生工学、④加齢適応医科学、⑤機能性食料開発学、⑥イノベーションマネジメント、⑦山岳科学を重点研究領域として選び支援している。

また、わが国唯一の研究分野及び小規模でも特徴ある研究分野としては、本学の立地環境や各キャンパスの特色ある研究から生じる多様な研究テーマのうちから、世界的研究教育拠点の萌芽となるものを選び支援を行っている。

外部資金の獲得においては、科学研究費補助金について、新規獲得に向けた取組として、研究推進部による各学部での説明会及び事例紹介等により応募数増加の促

進を図った。

また、大型の競争的資金である科学技術振興調整費については、大学として戦略的見地から取組むために事前ヒアリングを行い、平成19年度は3件が採択された。同様の手法によって、平成19年度はグローバルCOEプログラム1件の採択も実現している。

さらに、学内特区を設定し、柔軟な人事、財務、知財の運用が可能な体制を整備し、グローバルCOEプログラム採択拠点や、科学技術振興調整費採択拠点の研究環境整備を図った。また、ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点プロジェクトへのテニユア・トラック制の導入や外国籍研究者の支援等を実施した。

○従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

国立大学法人評価委員会から指摘のあった事項は、下記のとおり対応した。

#### (1) 副部局長等の処遇面の整備

##### 平成18年度評価における指摘事項

副部局長の処遇について役員会決定に至っていないことから、平成18年度計画を十分には実施していない。

##### 平成19年度の対応

副部局長等について、新たに管理職手当を定額制により措置した。

[対応する年度計画：【10】、資料No.11-1-2①]

#### (2) 教員の業績評価制度と査定制度の構築について

##### 平成18年度評価における指摘事項

教員の業績評価制度と査定制度の構築については、検討の段階にとどまっており、全学的実施が遅れているので検討を加速し、全学的実施につなげていくことが求められる。

##### 平成19年度の対応

教員業績評価・給与査定制度を導入し、「教育」、「研究」、「診療」、「社会活動」、「大学運営」に対する教員の個人業績の調査を行った上で、業績評価を実施し給与に反映した。

[対応する年度計画：【29-1】、【30-2】資料No.11-1-2②]

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

**中期目標** 【 科学研究費補助金、外部研究資金等の増加に関する基本方針 】  
 (1) 科学研究費補助金の申請率及び採択率を高める。  
 (2) その他の外部研究資金の受入金額について、着実な増加を目指す。  
 (3) その他の自己収入の増加に努める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
		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
【58】 申請件数及び採択件数の増加を図るための方策を積極的に検討し実施する。	/	III		<b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 科学研究費補助金の申請及び採択状況等を拡大役員会等で示し、学部の申請と採択に向けた努力を促した。また、経営協議会では、国立大学法人別の採択件数及び金額を示し、本学の現状の検証を行った。 応募促進の啓発活動として、不正使用等防止や公募要領等の説明会を実施した。また、大学のWebサイトにも補助金や助成金等の採択状況、ガイドブック、申請手続き等を掲示し、申請への支援を行った。 さらに、各種イベント等で大学のシーズ、ニーズを紹介し、外部資金の獲得に努めた。 平成18年度から総務部研究推進課を研究推進部に改組し、支援体制を強化した。	科学研究費補助金の申請件数や採択状況を学内外に発信し、全教員に申請に対する啓発を引き続き行う。		
		III		<b>（平成19年度の実施状況）</b> <b>【58】</b> 科学研究費補助金の採択に向け、平成19年度は新たに、記載上のポイントをわかりやすく解説した計画調書作成マニュアルを作成した。このマニュアルを科研費の公募説明会において配布し、事務担当者から、日本学術振興会における過去の採択状況を踏まえた詳細な説明を行って応募増加を促した。また、説明会は各キャンパスで参加できるよう、SUNS回線を利用して複数回開催した。同マニュアルはWebサイトにも公開し、応募数の増加と採択件数増加のための取組を継続して行った。 平成19年度は募集分野が削減される等、公募自体が縮小される中であって、本学からの申請			

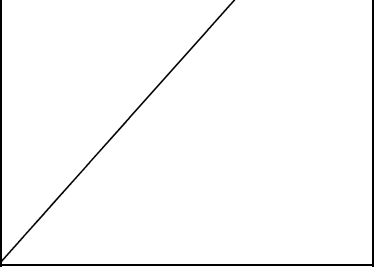
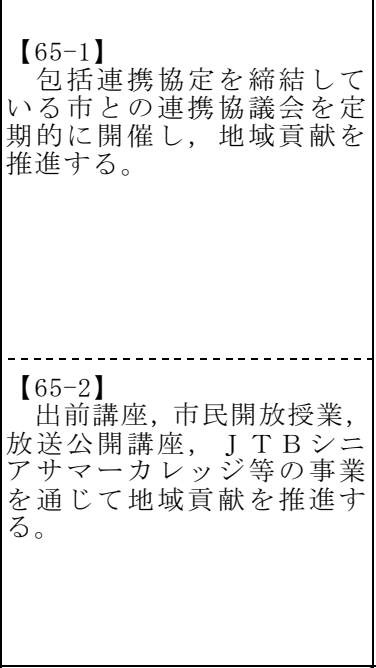
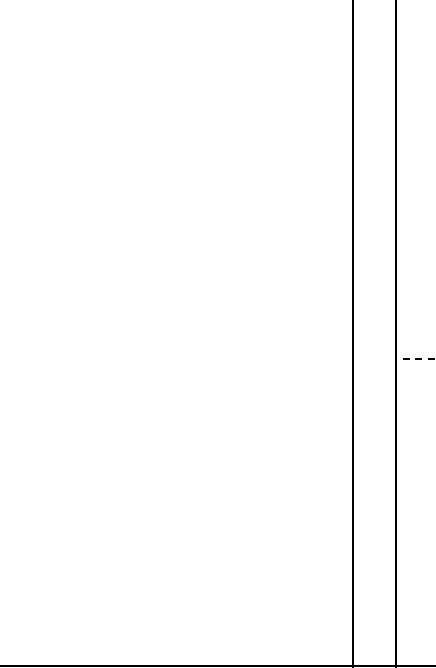
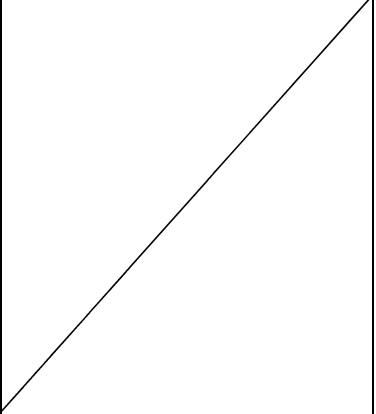

			<p>件数は若干の減少が見られたが、上記の取組の結果、記載不備が少なく、その分内容面のチェックに十分な時間が得られ、多数の充実した応募が可能となった。</p>		
<p><b>【59】</b> 部局全体の申請率及び採択率の向上を図るため、採択者に対するインセンティブの付与を部局予算配分に反映する。</p>	<p><b>【59】</b> 部局全体の申請率及び採択率の向上をさせるため、学部長裁量経費におけるインセンティブ付与システムを完成させる。今後は研究推進部を始めとする各部署に予算配分することにより、さらなるインセンティブ付与システムを企画立案していく。</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成16～18年度の実施状況概略)</b> 平成16年度より、学部長裁量経費の配分に際して、審査項目の中に科学研究費等の応募率等を含めて評価を行い、インセンティブを付与した傾斜配分を実施した。</p> <p><b>(平成19年度の実施状況)</b> <b>【59】</b> 学部長裁量経費によるインセンティブ付与については、1.教育面2.研究面3.地域貢献面4.国際交流5.管理運営面について、各部局より提出された事業計画・予算書に基づき評価・審査・査定を行い評価項目の点数化により傾斜配分する方法を学部長裁量経費実施要項として完成させ、傾斜配分を実施した。 さらに、機器等の整備を図るインセンティブ付与システムを検討した結果、設備マスタープランに基づきインセンティブを付与し、各学部の機器等の整備を図った。</p>	<p>平成19年度までに中期計画を達成した。</p>	
<p><b>【60】</b> 補助金公募等のニュースソース及び申請に関する手続き、Q &amp; A、留意事項等を常時ホームページで発信するとともに、説明会を毎年開催する。</p>	<p><b>【60-1】</b> 補助金、助成金等の公募について、大学のホームページに掲載し、発信するとともに、関係部局へ通知する。また、特定学部の推薦すべき助成金等がある場合は、部局長等へ積極的に申請するよう促す。</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成16～18年度の実施状況概略)</b> 補助金、助成金等に関する情報や手続き等を大学のWebサイトに掲載し、情報提供を行っている。また、ハンドブックの作成や、研究推進部が各学部に出向いて説明会・相談を行う等の学内広報活動を行い、競争的資金への積極的な申請を促した。 公募等の各種説明会に積極的に参加した。また、学外講師による科学研究費補助金の説明会を開催し、補助金等の獲得に努めた。</p> <p><b>(平成19年度の実施状況)</b> <b>【60-1】</b> 大学の研究協力情報のWebサイトに科学研究費補助金の公募に際して新たに作成した研究計画調書記入マニュアルを掲載した。また、助成制度についても、Webサイト上でリアルタイムで周知し、各学部担当者との連絡を密にし、迅速な情報の発信と、研究者から相談しやすい環境の整備に努めた。 科学研究費補助金については、本年度は募集分野が削減される等、公募自体が縮小される中であって、本学からの申請件数は若干の減少が見られたが、上記の取組の結果、記載不備が少なく、その分内容面のチェックに十分な時間が得られ、多数の充実した応募が可能となった。</p>	<p>引き続き、情報発信、説明会等を実施する。</p>	

	<p>【60-2】 競争的資金等については、公募前から情報提供し事前に準備する。また、大学全体構想に関する資金の申請に関し、部局へ指示、依頼等を行う。</p> <p>【60-3】 補助金、助成金等の公募の説明会等に参加し、学内においても説明会等を開催する。</p>	<p>各種研究助成については、応募件数は若干下がったものの、助成金の総額としては18年度48,861千円から19年度55,522千円へと増加を図ることができた。</p> <p>Ⅲ 【60-2】 科学技術振興調整費及びグローバルCOE等の大型の競争的資金について、公募1ヶ月前から申請予定調書によって各学部の状況を確認し、本申請に向けて学長ヒアリングを行い、戦略的な体制を整えた。</p> <p>Ⅲ 【60-3】 学外説明会については、平成19年10月にJST戦略的創造推進プログラム、平成20年1月にグローバルCOEプログラム説明会に参加し情報を収集した。 学内説明会については、平成19年10月に科学研究費補助金の獲得に向けた説明会を行い、新たに研究計画調書記入マニュアルを作成し配布した。 その他の競争的資金等についても、JSTイノベーションサテライト静岡の担当者を招き、平成19年10月に育成研究課題の説明会を、平成19年12月には平成20年度新規募集課題の説明会を松本キャンパスで開催した。</p>		
<p>【61】 信州大学産学官連携推進本部及び地域共同研究センターを核として、信州大学の各部局が地域産業界、地方自治体と産学官連携を推進することで、外部資金の獲得額の増加を目指す。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 産学官連携の推進を図るため、産学官連携推進本部、地域共同研究センター等主催による、本学の研究紹介、技術紹介のための各種イベント、シンポジウム等を積極的に開催するとともに、イノベーションジャパン等の交流会へも参加し、ニーズ、シーズ等のマッチングを図った。その結果、共同研究、受託研究の件数・金額は増加した。 増加した金額等の詳細は、特記事項欄に記述した。</p>	<p>産学マッチングイベントに積極的に参加し、外部資金の獲得の増加を引き続き図る。 知的財産の活用を含め、産学官連携推進本部の整備、充実を進め、国際連携等の推進を図る。</p>	
	<p>【61-1】 引き続き、産学連携を推進することを目的とした産学マッチングイベントに積極的に参加し、大学の最先端技術シーズなどの研究成果を発表し外部資金の獲得額の増加を図る。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【61-1】 産学連携をより一層推進することを目的に本学のコーディネーターや教員が協力し、多数の産学マッチングイベント等の開催・参加を行い、産学連携活動を推進した。以下に例を示す。 ・エプソンとの技術交流会(5月・8月、松本市) ・新技術説明会(8月、東京都) ・地域連携フォーラムの開催(9月、農学部) ・トヨタ自動車長野県新技術・新工法展示会(5月・豊田)</p>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・第6回産学官連携推進会議（6月，京都府）</li> <li>・第6回国際バイオフィォーラム（6月，東京都）</li> <li>・長野県テクノ財団産学交流in松本（8月，松本市）</li> <li>・諏訪工業メッセ（10月，諏訪） 他多数</li> </ul> <p>以上の取組の結果，外部資金の増加を得た。増加した金額等の詳細は，特記事項欄に記述した。</p>		
	<p>【61-2】 知的財産の活用を含め，産学官連携推進本部の整備，充実を進め，国際連携等の推進を図る。</p>	III	<p>【61-2】 平成20年度からの産学官連携推進本部の新体制に向け，タスクフォース委員会を設置し，検討を行った。また，国際連携等の推進についても他大学のコンソーシアムに参加する等の検討を行った。</p>		
<p>【62】 知的クラスター創成事業を推進するために，(財)長野県テクノ財団，参加企業等の諸団体と連携し，共同研究の一層の増加を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 知的クラスター創成事業本部会議等への出席，各種イベント等の主催・参加により，(財)長野県テクノ財団や企業等との交流を推進し，シーズ・ニーズのマッチングに努めた。その結果，共同研究は件数，金額とも大幅に増加した。増加した金額等の詳細は，特記事項欄に記述した。</p>	<p>(財)長野県テクノ財団と(株)信州TLOと連携し，知的クラスター創成事業により創出された研究成果を地域産業界等へ積極的に技術移転等を行う。</p>	
	<p>【62】 信州TLOと連携し，知的クラスター創成事業により創出されたこれまでの研究成果を地域産業界等へ積極的に技術移転等を行い，新たな共同研究の開拓に努める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【62】 長野県及び(財)長野県テクノ財団と協力し，第Ⅱ期知的クラスター創成事業に応募し，採択された。これに伴い，第Ⅱ期では第Ⅰ期の研究成果の実用化に向けて動き出すことになり，本学においても(株)信州TLO及び知的クラスター本部と協力し，その技術移転に努めた。平成19年度は2,491千円の技術移転収入があった。</p>		
<p>【63】 21世紀COEプログラムから派生する共同研究・受託研究の一層の増加を図るとともに，新規プログラムのさらなる採択を目指す。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 産学マッチングイベントに積極的に参加し，21世紀COEプログラム関連の研究成果を紹介した。その結果，共同研究，受託研究の件数，金額が増加した。 各省庁等の大型競争的資金等の情報を学内に提供し，申請数と採択数が増加した。 平成18年度には，グローバルCOEプログラムへの申請を行った。 以上の取組の結果，外部資金の増加を得た。増加した金額等の詳細は，特記事項欄に記述した。</p>	<p>グローバルCOEプログラム等の獲得に積極的に取り組むと同時に，引き続き共同研究，受託研究の増加を図る。</p>	
	<p>【63-1】 21世紀COEプログラムが平</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【63-1】 平成19年度グローバルCOEプログラムとして，</p>		

	<p>成18年度で終了したことに伴い、その継承事業である、グローバルCOEプログラムの採択に向けて積極的に取り組む。</p>	<p>総合工学系研究科の生命機能・ファイバー工学専攻を中心とする「国際ファイバー工学拠点」、システム開発工学専攻及び物質創成科学専攻を中心とする「ナノ炭素科学技術国際教育研究拠点」、医学研究科の加齢適応医科学系専攻・臓器移植細胞工学医科学系専攻を中心とする「信州モデルを核とした長寿健康学の創造」の3件を応募し、その中から「国際ファイバー工学拠点」が採択された。 また、グローバルCOEプログラム等アドバイザーを設置して、平成20年度グローバルCOEプログラムの獲得に向けて取り組んだ。</p>		
	<p>【63-2】 科学技術振興調整費の継続プログラムや新規プログラムへの獲得に積極的に取り組む。</p>	<p>IV 【63-2】 新規プログラム等の獲得に積極的に取り組んだ結果、下記の課題が採択された。 平成18年度の科学技術振興調整費のFS（フィージブルスタディ）採択の経験を生かし、「先端融合領域イノベーション創出拠点形成」事業の採択に向けて全学的な視点から検討を行うため、学長ヒアリングを行う等の周到な準備を行った結果、平成19年度本採択に至った。 また、同じく科学技術振興調整費課題で、総合工学系研究科から応募した「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業及び工学部から応募した「地域再生人材創出拠点の形成」課題が採択され、医学部で平成18年度採択された継続課題「重要課題解決型研究等の推進」事業及び上記の「先端融合領域イノベーション創出拠点形成」事業を合わせて、合計4件の課題が同時採択された。</p>		
	<p>【63-3】 新規プログラムの情報収集を行うと同時に、各省庁等の大型競争的資金等の情報を関連学部へ提供し、積極的な申請に取り組む。</p>	<p>III 【63-3】 各府省の競争的資金関連Webサイトを定期的にチェックして新規課題募集情報を収集した結果、グローバルCOEプログラム、科学技術振興調整費及び大型の競争的資金プロジェクトである世界トップレベル国際研究拠点について、公募開始と同時に、迅速に学部へ周知できた。これによって、新たに科学技術振興調整費プログラムで6課題、グローバルCOEプログラムで5課題について学内からの応募があった。 これに基づきグローバルCOEプログラム等アドバイザー委員会で協議した結果、科学技術振興調整費プログラムについては4課題、グローバルCOEプログラムについては3課題に絞って申請を行うことができた。</p>		
<p>【64】 学内の研究資源・情報のデータベースをもとに、企業や</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 研究成果紹介のためのパンフレットやCD-ROMを作成し、産学官連携交流の機会に配付した。</p>	<p>信州大学学術情報オンラインシステムの整備を図</p>	

<p>官公庁の訪問等によって、外部に対し積極的に信州大学の経営資源をアピールし、共同研究・受託研究・奨学寄附金等の外部研究資金の獲得につなげる。</p>			<p>産学官マッチングイベント等を積極的に開催・参加し、外部に対して研究成果をアピールした。これらの活動の結果、共同研究・受託研究等の件数、金額が大幅に増加した。 研究者総覧システムを更新し、Readシステムへもデータ提供を行う等、外部への情報提供を迅速に行った。また、研究者総覧・機関リポジトリ等のデータベースを統合した次世代総合学術情報システムを開発するための準備を進めた。</p>	<p>る。 引き続き、シーズ発表会、産学マッチングイベント等への参加による、大学の研究成果・資源の紹介を継続する。</p>	
	<p>【64-1】 機関リポジトリと相互連携する新たな教育研究者総覧システムを構築し、地域社会に向けた情報の発信を促進する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【64-1】 新教育研究者総覧システム構築にあたり、旧システムからのデータ移行を図るとともに、平成18年3月の拡大役員会において運用管理方法について周知を行って準備を進めてきた。平成19年6月には全学の教員にデータチェックと正式稼動に向けた入力依頼を行い、平成19年8月から新システムが正式に稼動した。 本システムには科学研究費補助金採択課題関連のデータも掲載しており、こうした最新の研究情報を検索しやすいシステムに変更したことによって、受託研究、共同研究を希望する企業、本学の取組に関心を有している研究者及び学生に向けた情報発信に大いに貢献した。</p>		
	<p>【64-2】 本学のシーズ集を活用し、県内各地域でシーズ発表会を行う。また、企業とのマッチングイベントや工業フェアに参加し、大学の研究成果を広く紹介する。また、東京においてJST主催のシーズ発表会に参加し、大学のシーズをアピールし、外部資金の獲得につなげる。</p>	<p>III</p>	<p>【64-2】 本学のシーズ集の2007年版を発刊し、県内各地域でシーズ発表会を行った。 本学のコーディネーターや教員が外部資金獲得のため企業や官公庁を訪問するとともに多数のマッチングイベントへの参加を行った。参加したマッチングイベントについては年度計画【63】のとおりである。 JST主催の新技术説明会を8月に東京JSTホールで行い、これを契機に企業との共同研究が開始された。また、JSTがWeb上で一元管理し、公開している研究シーズのデータベースに登録し、本学の研究シーズを広く公開し、アピールした。 地域連携フォーラム（農学部）を開催し、研究成果や研究シーズの発表を行った。 学長や理事がフォーラムやシンポジウムで発表を行い、大学の経営資源のアピールを行った。</p>		
<p>【65】 地方自治体からの奨学寄附金の増加を図るため、分散キャンパスのそれぞれの特色を活かした公開講座や地域貢献</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 地域連携推進協議会を設置するとともに、戦略企画室の地域連携部門に教員スタッフを配置し、学内の組織体制を整備した。 7つの地方自治体と包括的な連携協定を締結</p>	<p>自治体との連携等を継続し、地域貢献を推進し、共同研究や奨学寄附金等の増加を図る。</p>	

<p>を積極的推進する。</p>		<p>した。連携協定を締結している自治体との連携協議会や、長野県知事と学長の懇談会等を開催した。また、各学部が毎年持ち回りで地域連携フォーラムを開催し、地方自治体や一般の住民等の参加を得た。 出前講座を制度化し、利用方法の改善を図った。大学の公開講座等の開催をWebサイト等で周知し、地域住民が参加しやすい体制を整備した。</p>	<p>今後も公開講座等を推進する。</p>
<p>【65-1】 包括連携協定を締結している市との連携協議会を定期的に開催し、地域貢献を推進する。</p> <p>-----</p> <p>【65-2】 出前講座，市民開放授業，放送公開講座，JTBシニアサマーカレッジ等の事業を通じて地域貢献を推進する。</p>		<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【65-1】 地域との連携を深めるため、須坂市（8月）、長野市（12月）、伊那市（1月）との連携協議会等、長野県知事・産業界と学長との懇談会（6月，10月，2月）を開催した。 また、新たに大町市と包括連携協定を12月に締結した。 伊那市、長野県との共同プロジェクト「信州観光フォーラム2008in伊那」を1月に開催した。 自治体からの受託事業を実施した。受託事業の内容、金額等は、特記事項に記述した。</p> <p>Ⅲ 【65-2】 地域貢献を推進するため以下の生涯学習事業を実施した。 ・放送公開講座（1月19日～2月23日） ・公開講座（10講座） ・JTBシニアサマーカレッジ（8月27日～9月7日，参加者37名） ・出前講座（登録数237件，実施数117件） ・市民開放授業（登録講義数1,405，実施講義数219講義）</p>	
<p>【66】 （株）信州TLO及び信州大学産学官連携推進本部による大学知的財産管理・運営機能の強化により、ロイヤリティー等収入の増加を図る。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年4月に、（株）信州TLO前社長を産学官連携推進本部長補佐に任命した。また、同社と業務包括契約を締結し、知的財産を管理・活用する体制を強化した。平成18年度には同社と技術移転業務に関する包括契約を締結した。 また、ナノテク・IT部門及びライフサイエンス部門の発明審査委員会や産学官連携推進本部運営会議に同社の職員も委員として参加し、連携を強化した。 各キャンパスに同社の拠点を置き、教職員と同社のスタッフを配置し連携を強化した。その結果、技術移転契約による収入を得た。（平成16～18年の技術移転収入合計：2,090千円）</p>	<p>引き続き、産学官連携推進本部と（株）信州TLOの両組織のスタッフが知的財産情報を共有する等の連携強化を行い、収入の増加を継続して図る。</p>
<p>【66】</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【66】</p>	



	<p>引き続き、産学官連携推進本部と（株）信州TLOの両組織のスタッフが知的財産情報を共有するなど有機的な連携強化により収入の増加を図る。</p>	<p>III</p>	<p>平成18年度に引き続き、発明審査委員会や産学官連携推進本部運営会議への（株）信州TLOの職員の参加、各キャンパスへの同社の社員の配置等を継続し、連携を強化した。 以上の取組の結果、技術移転収入は平成19年度技術移転収入：8件、2,491千円（前年度比2,002千円増）と増加した。</p>		
<p><b>【67】</b> 病院収入は、収益及び費用比率並びに労働生産性等経営管理分析を的確に行い増収を図る。</p>	<p><b>【67】</b> 患者別疾患別原価計算のデータ精度をさらに高め詳細分析を実施する。</p>	<p>III</p>	<p><b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 管理会計システムにより、部門別原価計算の分析を行った。患者別疾患別原価計算は管理会計データを用いてDPC算定及び出来高算定の分析を行った。 平成16年度から18年度まで、病院収入は増加した。詳細は「<b>Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項</b>」の附属病院に係る項目に記述した。</p> <p><b>（平成19年度の実施状況）</b> <b>【67】</b> 管理会計システムにより、部門別原価計算の分析を行った。患者別疾患別原価計算は管理会計データを用い、DPC算定及び出来高算定の分析に活用した。また、診療情報管理士がDPC算定分析を行い、費用の節減対策、収益の増収対策を検討した結果、入院診療単価、外来診療単価が平成18年度と比較して増加した。 詳細は「<b>Ⅱ 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項</b>」の附属病院に係る項目に記述した。</p>	<p>引き続き、DPCの効果が高まる方策を検討する。経営管理分析の検証を行う。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>		

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

**中期目標** 【 管理的経費の抑制に関する基本方針 】  
 (1) 予算の効率的執行等により、管理的経費の節減・合理化を推進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		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
【68】 内部部局及び学部事務の見直しを推進し、変動費化を図る。	【68】 アウトソーシング、外部委託を有する業務の現場改善と業務改善の推進を図る。	III		<b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 平成17年度は、組織業務改革に関し外部コングサループと契約し、組織開発イニシアチブの業務内容等改善・合理化について、各部署の業務内容等調査・検証を行った。組織開発イニシアチブグループの総括の下、各業務の担当者で構成したブレークスルーチームを立ち上げ、アウトソーシング等の外部への委託等について検討を行い、平成18年4月から、設計等の業務に対し順次実施した。 高齢者雇用制度によるシニア雇用制度を新たな外部委託の方策とし、平成19年4月から学生支援窓口業務等に業務経験豊富なシニア雇用職員を配置し、業務の効率化を推進することとした。	引き続き、業務内容等の見直し・合理化に取り組む。		
				<b>（平成19年度の実施状況）</b> 【68】 松本キャンパスの交通対策委員会において、キャンパス内の駐車場の運営管理を統一する予定と外部委託を松本キャンパス全域に拡大する予定である。 平成19年度からシニア雇用制度を活用して、除学生支援業務（学生相談、奨学金・授業料免除等業務、ボランティア支援、就職相談等）に対応した。 入学式後の新入生への学生相談を平成19年度から学生ボランティアの協力を得て実施した。 平成20年2月に実施した事務系職員対象マネジメント研修において、アウトソーシングの活用を含めた業務改革・合理化の重要性を啓発した。 以上の取組により人件費の変動費化を図った。			
【69】 光熱水料の削減に向けたポスターの掲示、省エネ推進期間の設定等により、取組の推進及び教職員や学生等の改善意欲を醸		IV		<b>（平成16～18年度の実施状況概略）</b> 省エネルギーを推進するため、「省エネルギー推進ワーキング・グループ」を設置し、省エネルギー推進啓発活動の行動計画を策定し啓発活動を行った。同ワーキング・グループにおい	光熱水料及びエネルギーの削減に有用な情報の提供や、啓発活動等の取組を推進する。		

<p>成し，光熱水料の縮減を図る。</p>			<p>て，行動計画に基づき，エネルギー使用量・使用状況の提示，削減目標提示，省エネポスターの作成・配布，省エネ出前会議等により各部局への啓発活動を推進した。</p> <p>併せて全学的なエコキャンパス構築に向けた省エネ活動を行った結果，原油換算で総エネルギー使用量が削減できた。詳細は「(4)その他の業務運営に関する特記事項等」に記述した。</p>		
	<p>【69】 光熱水料及びエネルギーの削減に有用な情報を提供，啓発活動等の行動計画に基づく取組を推進する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【69】 省エネルギー推進ワーキンググループ会議において光熱水料及びエネルギーの前年度削減実績及び平成19年度上半期のエネルギーごとの使用実績等の情報を提供し，各部局における省エネへ取組を啓発した。夏季及び冬季の省エネ啓発ポスターの配布による啓発活動を行った。</p> <p>省エネ対策として，松本キャンパス中央機械室の冷凍機の制御運転方式を見直し，電気料金・ガス料金の削減(約100万円)を図った。</p> <p>また，松本キャンパスでは中央ボイラ燃焼方式を重油燃料から天然ガス燃料に転換したことにより，全学では年間平均で約5%のCO<sub>2</sub>排出を削減し，エネルギー使用料金を総額約9,000万円削減した。さらに，都市ガス大口需要契約への変更による削減額として年間約1,900万円の削減が見込まれている。</p>		
<p>【70】 配布文書の精選及びネットワーク等を活用したペーパーレス化を推進し，印刷物・コピー代の縮減を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ペーパーレス化を促進するため，会議の配付文書の精選を行うとともに，平成18年度には，資料の投影化を図って配付資料の一部省略等を行った。また，学内情報配信システムを活用して，会議資料を電子ファイル化してデータベース化を図った。</p>	引き続きペーパーレス化の取組を行う。	
	<p>【70】 学内情報配信システムの有効活用を全学的に促進し，ペーパーレス化を推進する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【70】 全教職員を対象としたメールソフト(ACSU)から，学内情報配信システムに直接アクセス可能なようにシステム変更を行い，同システムの有効利用を促進するための環境を整備した。</p> <p>学内情報配信システムの利用に係るアンケートを実施し，このアンケート結果を踏まえた研修を行いペーパーレス化を推進した。</p> <p>同研修で活用した資料等を同システムに公開して全学的な活用を図り，併せて，同研修及びアンケート結果等を踏まえたペーパーレス化の推進策を提示した。ペーパーレス化のためのツールとして，ドキュメントハンドリング・ソフトウェアを全学整備した。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

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

中期目標

【資産の効率的・効果的運用を図るための基本方針】  
 (1) 全学的かつ経営的視点に立った資産の効率的・効果的な運用を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
【71】 会議室等の施設、研究用設備及び機器のより効率的な利用を図るために、部局を越えた全学一括管理の仕組みを確立する。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) 施設マネジメント手法による全学的な一括管理のため、施設利用状況の実態調査を行った。その結果を評価・分析し、各キャンパスの施設の利用状況及び設備機器等のデータを施設台帳管理システムに入力した。	施設の全学一括管理の試行を継続し、評価・見直しを行う。		
	【71】 前年度実施した利用状況の調査結果を基に、対象部局との調整を継続し、全学一括管理が可能な施設及び方法を検証、一部試行を開始する。			III 【71】 前年度の調査結果に基づき、会議室等の全学一括管理が可能な部屋を活用するために全学共通の予約管理システムの導入を行った。また、一部試行として全学共通プロジェクトスペースの使用状況を予約管理システムから検索できるようにした。			
【72】 施設・設備の使用状況のデータベース化を充実強化し、教育研究の変化に対応した弾力的活用と効率的な利用を図る。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) 施設マネジメント手法を導入するため、施設・設備データベースを強化・充実することとし、コンサルタントの支援を受け、データベース化年次計画を策定した。 施設マネジメント業務年次計画により、施設の実態調査を行い、平成17年度に導入した施設台帳管理システム及び平成18年度に導入した建物設備管理システムにデータ入力を開始した。 各キャンパスの建物利用状況及び建物設備等の調査を継続し、施設台帳管理システム及び建物設備管理システムに調査結果を入力し随時データベース化を行った。	引き続き、データベース化を行い、施設・設備の弾力的活用と効率的な利用を図る。		
	【72】			【72】			

	施設・設備の使用状況調査結果のデータベース化を継続し、その一部運用を開始する。	III	順次施設情報のデータベース化を行っており、平成19年度から開設した環境施設部Webサイトからの検索を可能とし、運用を開始した。		
【73】 週末、長期休業中を含め、大学の施設（会議室、教室、体育施設等）を効率的に活用するとともに、新たな収入を獲得するため、学外者に有料で貸し出すなど、施設・設備の有効利用を図る。		III	（平成16～18年度の実施状況概略） 施設・設備の有効利用のため、外部への施設貸し出し状況の調査を行い、それを基に検証を行い、比較検討結果等をまとめ、改善策を提言した。また、貸し出し対象施設の調査を行い、結果を施設台帳管理システムに随時入力し、データベース化を図った。	貸し出し状況の調査結果に基づき、引き続き有効利用を促進する。	
	【73】 全学の貸し出し状況の調査結果を各施設の管理部局に報告し、有効利用を促進する。	III	（平成19年度の実施状況） 【73】 施設の貸し出し状況の調査、分析結果を環境施設部のWebサイト上に公表した。今後、このデータを基に各部局に貸し出し施設の有効活用を促すこととした。また、全学共通な施設予約管理システムを導入し、平成20年度の運用に向け、一部試行を開始した。 施設使用料金及びその徴収方法の見直しを行い、事務の効率化と収入の改善を図った。		
			ウェイト小計		
			----- ウェイト総計		

[ウェイト付けの理由]  
該当無し

## (2) 財務内容の改善に関する特記事項等

### 1. 特記事項

以下の財務内容の改善に関する取組を、優れた成果としてあげることができる。詳細は「2. 共通事項に係る取組状況」に記述した。

#### ○エコキャンパスの推進による経費節減の取組

全学的なエコキャンパス化の推進による省エネ等の取組を行った結果、光熱水料を中心に経費削減を達成した。

#### ○グローバルCOEプログラム等による競争的外部資金の獲得

平成19年度は、グローバルCOEプログラム採択、文部科学省の科学技術振興調整費に3件が同時採択される等の成果があった。その他、各種GP等の競争的外部資金を多数獲得した。

#### ○産学官地域連携による外部資金の獲得

本学の研究シーズ等の知的財産を企業、自治体等に積極的にアピールし、共同研究、受託事業等による外部資金を獲得した。平成16年度と比較して、平成19年度は獲得した共同研究、受託研究等の件数、金額は増加した。

### 2. 共通事項に係る取組状況

#### ○財務内容の改善・充実が図られているか。

【平成16～18事業年度】

##### (1) 経費の節減に向けた取組

#### ①エコキャンパスの推進による経費節減の取組

本学では、全学を挙げて環境マインドを持つ人材育成の推進に取り組んでいる。その活動の一環としてエコキャンパス構築に取り組み、省エネを全学的に推進した結果、光熱水料等の経費を削減することができた。

平成18年度は平成17年度と比較して、使用エネルギーにおいて960KL（原油換算）の削減を行い、光熱水料で年間約4,500万円の経費削減を達成した。

学生、教職員の個人ごとの活動は、節電・リサイクル等の地道なものであるが、全学一丸となって取り組んだ結果、経費削減と環境への配慮を併せて改善した取組となった。

#### ②業務内容の効率化による経費削減

本学は、環境変化を契機として、従来の契約方法や、業務実施方法の見直し・効率化を図ることにより、経費削減を行った。具体的には、施設設備の保守・保全業務の契約方法の見直し、光熱水料の長期契約割引、事務用品の集中管理による物品購入費削減等の取組を行った。

##### (2) 自己収入の増加に向けた取組

自己収入増加のため、特に外部資金の獲得に向けた取組を行った。

#### ①競争的外部資金の獲得に向けた取組

##### ・21世紀COEプログラム等

本学は、21世紀COEプログラム、第I期知的クラスター創成事業等による外部資金獲得の実績がある。これらの実績を活かし、各種外部資金の募集情報の説明会開催等といった全学的な取組を行い、科学技術振興調整費等の外部資金を獲得した。

平成19年2月には、グローバルCOEプログラムへの応募を行った。

##### ・GP等への獲得に向けた戦略的取組

教育GP等への積極的な申請を行い、教育改善を行うとともに外部資金の獲得を目指した。平成17年度からは、GP等の採択率向上に向けた「学内版GP」への取組に対し、学長裁量経費による予算を確保した。「学内版GP」は、各部局の特色ある取組を公募・選考し、採択された取組には学長裁量経費を配分して予算面から支援するものである。これにより部局のGP獲得に向けた取組の充実を図り、文部科学省等のGP等の応募につなげた結果、平成18年度は6件、76,019千円を獲得した。

#### ②研究資金等の獲得に向けた取組

本学の知的財産を活用して自己収入の増加を図るため、産学官連携を積極的に推進した。

##### (ア)産学官マッチングの推進

学内の研究資源・情報のデータベースを構築し、それを活用して企業や官公庁の訪問等を行って本学の研究資源をアピールし、共同研究・受託研究・寄附金等の獲得拡大を目指した。また、毎年多数の産学官マッチングイベント（「地域連携フォーラム」、「医工農連携交流会」等）の開催や参加により本学の研究資源のアピールを行った。

##### (イ)技術移転収入

(株)信州TL0と本学産学官連携推進本部の連携により、本学の知的財産の企業への技術移転を推進した。各キャンパスに産学官連携室を設置して同社の拠点を置き、本学と社員の双方のスタッフが連携して業務を行った。また、同社の職員が本学における産学官関係の会議に委員として参加することで、連携の強化を図った。

##### (ウ)地域の自治体との連携

本学は地域貢献のために、長野県内の自治体との連携を進め、飯山市、長野市、塩尻市、須坂市、上田市、伊那市及び松本市（締結順）の7市とは包括連携協定を締結した。この協定をとおして自治体との受託事業、共同研究を推進し、外部資金を獲得した。

#### ③一般市民向けの事業による収入

本学は、地域貢献の一環として市民開放授業、公開講座、出前講座等の各種の生涯学習事業を推進して、受講料等の収入を得た。

本学の授業を一般市民に公開する市民開放授業は、平成16年度からは長野市中心部で夜間カレッジとして開設し、事業の拡大を図った。

#### ④資金の運用

本学では、寄附金による国債購入や、運営費交付金の定期預金等による資金運用を行った。平成18年度は、利息等による運用益として約1,400万円を得た。

#### (3)財務情報の活用に向けた取組

##### ①予算書の改善

経営協議会委員からの意見を踏まえて、平成18年度に予算書を改善した。新しい予算書では、外部資金、補助金等の状況を盛り込んで作成し、大学全体の運営状況の把握や、決算と予算の比較範囲の一致による法人の財務状況の全体的な分析が可能となった。

②財務情報の説明会・勉強会

財務情報を大学運営に有効活用するため、財務担当者による経営陣に対する財務戦略の説明会を開催した。また、教職員には、財務諸表、部局別損益計算書を活用したコスト分析に関する勉強会、説明会等を実施して、職員の財務会計業務に対する共通理解を図った。

【平成19事業年度】

(1) 経費の節減に向けた取組

①エコキャンパスの推進による経費節減の取組

エコキャンパス構築のためにCO<sub>2</sub>排出削減と経費削減を目指し燃料転換を図った。特に、松本キャンパスでは、中央ボイラ燃焼方式を重油燃料から天然ガス燃料に転換し、全学では、年間平均で約5%のCO<sub>2</sub>排出削減を実現した。これにより、重油燃料を大幅に削減し、エネルギー使用料金を総額約90,000千円削減した。さらに、都市ガス大口需要契約への変更による削減額として年間約1,900万円の削減が見込まれている。

○エネルギー使用料金表

単位(千円)

エネルギー種別	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	前年度比
電気	506,740	501,569	497,294	503,280	5,986
ガス・GHP	54,063	59,255	67,338	172,013	104,675
ガス・一般	43,128	44,386	39,847	34,039	-5,808
重油	179,792	273,064	244,179	58,400	-185,779
上水道	79,061	70,392	65,487	62,605	-2,883
下水道	130,821	140,204	128,415	124,152	-4,262
合計	993,605	1,088,871	1,042,560	954,489	-88,071
前年比率	106.9%	109.6%	95.7%	91.6%	

②業務内容の効率化による経費削減

契約方法、業務手順等の見直し、効率化を図ることにより、経費削減を行った。以下に例を示す。

1) 学内電話のIP化

従来の電話通信システムを平成19年9月よりIP化したことに伴い、電話料金について年間約470万円の経費削減が見込まれている。

2) 随意契約から一般競争契約への移行

定期健康診断業務、本部外警備請負業務契約を一般競争に移行し、結果として年間約340万円の削減となった。

3) 法規等の冊子数の見直し

法規等の冊子数の見直しを行い、追録部数の減少を図り、年間約260万円を削減した。

4) 冷凍機の運用変更

医学部附属病院の夏季冷房を、エネルギー消費量の大きい吸収式冷凍機2台の追従運転から、エネルギー消費量の小さい空冷チラーと吸収式冷凍機1台の追従運転に変更した。これにより、冷却能力を確保しつつ、省エネルギーを達成し、電力・ガス使用料金について年間約100万円を削減した。

5) 複写機賃貸借契約の前払い

複写機の賃貸借契約を一括前払いとすることで、年間約110万円を削減した。

(2) 自己収入の増加に向けた取組

①競争的外部資金の獲得に向けた取組

(ア) グローバルCOEプログラム採択

平成19年6月に、文部科学省グローバルCOEプログラムに、「国際ファイバー工学教育研究拠点」が採択され、平成19年度は1億5千万円が交付された。

(イ) 各種GP等採択

平成19年度も、教育GP等へ積極的に応募した結果、新たに12件が採択された。本学のGP等の採択数は全国大学中でトップクラスである。

○主要な競争的資金の交付状況(主に教育関係)

プログラム名称	平成16年度		平成17年度		平成18年度		平成19年度		
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)	
大学改革推進等補助金	特色ある大学教育支援プログラム	1	15,500	1	24,000	1	24,000	1	24,000
	現代的教育ニーズ取組支援プログラム	1	30,000	1	36,000	2	63,300	1	40,000
	資質の高い教員養成推進プログラム			1	25,485	1	25,790		
	地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム					1	36,260	1	33,750
	大学教育の国際化推進プログラム(長期海外留学支援)					1	3,093	2	8,448
	大学教育の国際化推進プログラム(海外先進教育実践支援)							1	6,794
	大学教育の国際化推進プログラム(海外先進研究実践支援)					4	11,562	2	5,912
	新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム							1	12,167
	専門職大学院等教育推進プログラム							1	19,794
	研究拠点形成費等補助金	21世紀COEプログラム	1	128,000	1	141,900	132,616		
グローバルCOEプログラム							1	150,000	
大学院教育改革支援プログラム							2	51,910	
産学連携による高度人材育成	派遣型高度人材育成協同プログラム			1	2,000	2	7,796	2	14,191
	ものづくり人材育成支援事業						1	10,979	
社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム	新教育システム開発プログラム					1	6,000	1	5,400
	女子中高生の理系進路選択支援事業							1	3,720
	英語指導力開発ワークショップ							1	1,999
伝統・文化等教材開発事業							1	4,778	
合計	3	173,500	5	229,385	13	310,417	21	412,382	

②外部からの研究資金等の獲得に向けた取組

(ア) 産学官マッチングの推進

平成19年度も、本学の研究資源を積極的にアピールするため、多くのマッチングイベントの開催や参加を行った。以下に例を示す。

・地域連携フォーラム(9月・農学部)	他多数
・第6回産学官連携推進会議(6月・京都)	
・イノベーションジャパン2007(9月・東京)	
・産業フェアIN善光寺平(10月・長野)	

以上の取組等を行った結果、共同研究、受託研究の件数は前年度と比較して増加している。また、平成19年度は、文部科学省の科学技術振興調整費に3件が同時採択される成果があった。その他、科学研究費補助金等も加えた状況は以下のとおりで

ある。

○産学官連携等による外部資金の獲得状況 (金額は千円)

区分		平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	前年度比
共同研究	件数	110件	178件	256件	302件	+46件
	金額	139,585	232,383	280,031	363,128	+83,097 (30%)
受託研究	件数	201件	285件	341件	348件	7件
	金額	529,267	946,816	1,023,123	1,600,845	+577,722 (56%)
(うち科学技術 振興調整費)	件数	2件	2件	2件	4件	+2件
	金額	7,996	2,316	43,975	541,410	+497,435 (1131%)
科学研究費補 助金	件数	356件	342件	328件	330件	+2件
	金額	737,550	715,240	705,480	943,710	+238,230 (34%)
寄附金	件数	1340件	1343件	1343件	1420件	+77件
	金額	756,857	807,429	783,932	796,553	+12,621 (2%)

(イ) 技術移転収入

平成19年度も(株)信州TL0との連携を継続し、技術移転による知的財産の活用を図った。

以下に技術移転収入の状況を示す。

○技術移転収入の状況	
平成17年度	2件 1,602千円
平成18年度	2件 489千円
平成19年度	8件 2,491千円

(ウ) 地域の自治体との連携

平成19年12月に大町市との包括連携協定を締結し、本学の協定自治体は合計8つとなった。

以下に連携市との共同研究・受託事業の例を示す。

○連携市との共同研究, 受託事業			
・松本市	「信州大学法科大学院地域連携事業」等		
・伊那市	「ワイン用ヤマブドウに関する調査研究」等		
・塩尻市	「連携プロジェクト研究所におけるプロジェクト推進」等		
○連携市との共同研究, 受託事業実績			
松本市	32,392千円	長野市	2,744千円
伊那市	6,500千円	須坂市	1,000千円
塩尻市	4,000千円	飯山市	380千円
上田市	3,006千円	合 計	50,022千円

その他、分散型キャンパスの立地条件等、本学の地域的なメリットを活用し、連携市以外の自治体(安曇野市, 千曲市, 小諸市, 長野県 他)とも多数の共同研究, 受託事業を推進した。

④一般市民向けの事業による収入

上述の市民開放授業等を継続し、平成19年度は新規事業として(株)JTB, 松本市等と連携して「JTBシニアサマーカレッジ」を開催した。37名の受講者があり、受講料収入があった。

⑤資金の運用

本学では、寄附金による国債購入や、運営費交付金の定期預金等による資金運用を行った。平成19年度は、利息等による運用益として約4,500万円を得た。

(3) 財務情報の活用に向けた取組

①「信大Zaimu2007」

本学の財政状況等や損益構造をわかりやすく解説した概要として、「信大Zaimu2007」を作成した。【資料編 No.7-2】

②財務情報の説明会・勉強会

上記「信大Zaimu2007」及び部局別損益計算書分析資料を利用して、平成19年10月に部局単位で教職員を対象に説明会を実施し、財務状況についての理解を図った。(参加者約83名:内教員21名)

○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が行われているか。

【平成16～18事業年度】

平成18年度に、教員人件費のポイント制を策定し、平成19年度から実施することとした。このポイント制は、各学部の現有定数相当のポイントと、4年間の人件費削減を見込んだ各年度の目標ポイントを設定し、これらのポイントを基礎として、各学部等で柔軟な人事計画を作成する制度である。これには、大学の戦略に基づく重点事項への配分等も考慮している。

このポイント制の運用により、平成21年度までに4%の人件費を削減する中期計画の達成が見込まれている。

【平成19事業年度】

総人件費改革に係る削減の対象となる人件費について、平成18年度から1%の人件費削減を図り、平成19年度においても、1%の人件費を削減した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

平成17年度に指摘を受けた、患者別疾患別原価計算の手法を取り入れた管理会計システムによる経営管理分析の構築は、平成18年度に対応した。

平成19年度は、部門別原価計算、患者別疾患別原価計算により、分析結果を病院経営に活用した結果、入院単価が増加した。

	平成18年度	平成19年度	増減
入院診療単価	49,213円	50,163円	+950円
外来診療単価	11,305円	11,625円	+320円

[対応する年度計画:【67】]