

**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
岐阜大学

○ 大学の概要

- (1) 現況
- ① 大学名
国立大学法人岐阜大学
- ② 所在地
岐阜県岐阜市柳戸1番1
- ③ 役員の状況
学長名 黒木 登志夫（平成16年4月1日～平成20年3月31日）
理事数 5名
監事数 2名
- ④ 学部等の構成
【学部】教育学部、地域科学部、医学部、工学部、応用生物科学部
【研究科】教育学研究科、地域科学研究科、医学系研究科、工学研究科、農学研究科、連合農学研究科、連合獣医学研究科、連合創薬医療情報研究科
【学内共同教育研究支援施設等】
教養教育推進センター、流域圏科学研究センター、産官学融合センター、生命科学総合研究支援センター、総合情報メディアセンター、留学生センター、保健管理センター
【プロジェクト研究センター】
人獣感染防御研究センター、先端創薬研究センター、金型創成技術研究センター、未来型太陽光発電システム研究センター
【全国共同利用施設】
医学部医学教育開発研究センター※
※は、全国共同利用の機能を有する附置研究所等を示す。
- ⑤ 学生数及び教職員数
【学部学生数】 5,947名（51名）
【大学院学生数】 1,708名（264名）
【教員数】 807名
【職員数】 890名
- (2) 大学の基本的な目標等
【理念】
＜学び、究め、貢献する岐阜大学＞
岐阜の地は、飛山濃水と称される豊かな自然に恵まれ、東西文化が接触するという地理的特性を背景として、多様な文化と技術を創造し、伝承してきました。岐阜大学は、この地が培ってきた特性を継承して、「知の伝承と創造」を追究します。このために岐阜大学は、人と情報が集まり知を交流させる場、体系的な知と先進的な知を統合する場、学問的・人間的発展を可能にする場、それらの成果を世界に発信し、人材を社会に送り出す場となることによって、学術・文化の向上と豊かで安全な社会の発展に貢献します。

【目標】

- ＜学ぶ岐阜大学＞
岐阜大学は、教育に軸足を置いた教育・研究大学として、深い専門知識、広い視野と総合的な判断力を備えた人材の育成を目指します。このために、多様な生き生きとした教育を行うとともに、豊かな人間性と学識を養い、判断力、企画・構想力、行動力に富む人材の育成を目指します。このことにより地域社会と人類の永続的発展に貢献します。
- ＜究める岐阜大学＞
岐阜大学は、独創的、先進的研究の拠点として知の創造と統合に努め、人類と社会の幸福と発展に貢献します。また、研究の成果は教育の場を通して社会に還元します。このため、科学技術、教育、地域課題などについて独創的、先進的な研究を行い、その成果を絶えず社会に発信し、問いかけていきます。このことを通して社会のリーダーとしての役割を担います。
- ＜貢献する岐阜大学＞
岐阜大学は、独創的、先進的な研究とそれに裏打ちされた人材教育により、中部地方に拠点を置いた中規模総合大学として、地域社会・国際社会からの信頼と期待に応えていきます。国際化時代に積極的に対応するために、本学の教育と研究の特性を生かした国際交流と留学生教育など、大学の国際化を積極的に推進します。

【大学の特徴】

- 本学の発足は昭和24年であるが、その前身は明治6年に設立された師範研習学校にさかのぼることができる。現在では5学部8研究科、附属病院、附属学校、図書館及び各種学内共同教育研究施設等を擁する総合大学として、地域社会に留まらず国際社会に対しても教育・研究の両面において責任を果たすまでになっている。
このような歴史を持つ本学は、理念に謳うような「教育に軸足を置いた教育・研究大学として」、「知の創造と統合に努め」、「中部地方に拠点を置いた中規模総合大学として」の役割を果たしている。

この目的に沿った具体的取組として、以下の事項があげられる。

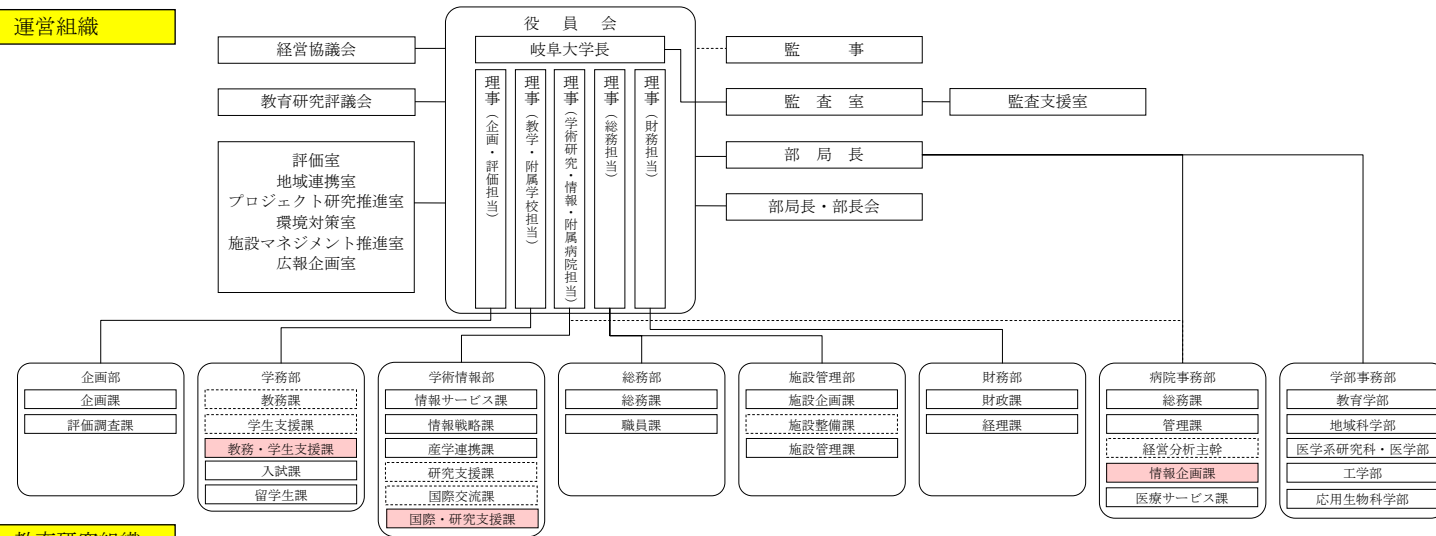
＜平成16～18年度＞

- 応用生物科学部と岐阜フィールド科学教育研究センターの設置（平成16年4月）
- 教養教育推進センターの設置（平成16年4月）
- 医学部・同附属病院の移転・統合と高次救命治療センターの設置（平成16年6月）
- 人獣感染防御研究センターの設置（平成16年9月）
- 医学系研究科看護学専攻（修士課程）の設置（平成17年4月）
- 先端創薬研究センターの設置（平成17年10月）
- 金型創成技術研究センターの設置（平成18年7月）
- 未来型太陽光発電システム研究センターの設置（平成18年12月）

＜平成19年度＞

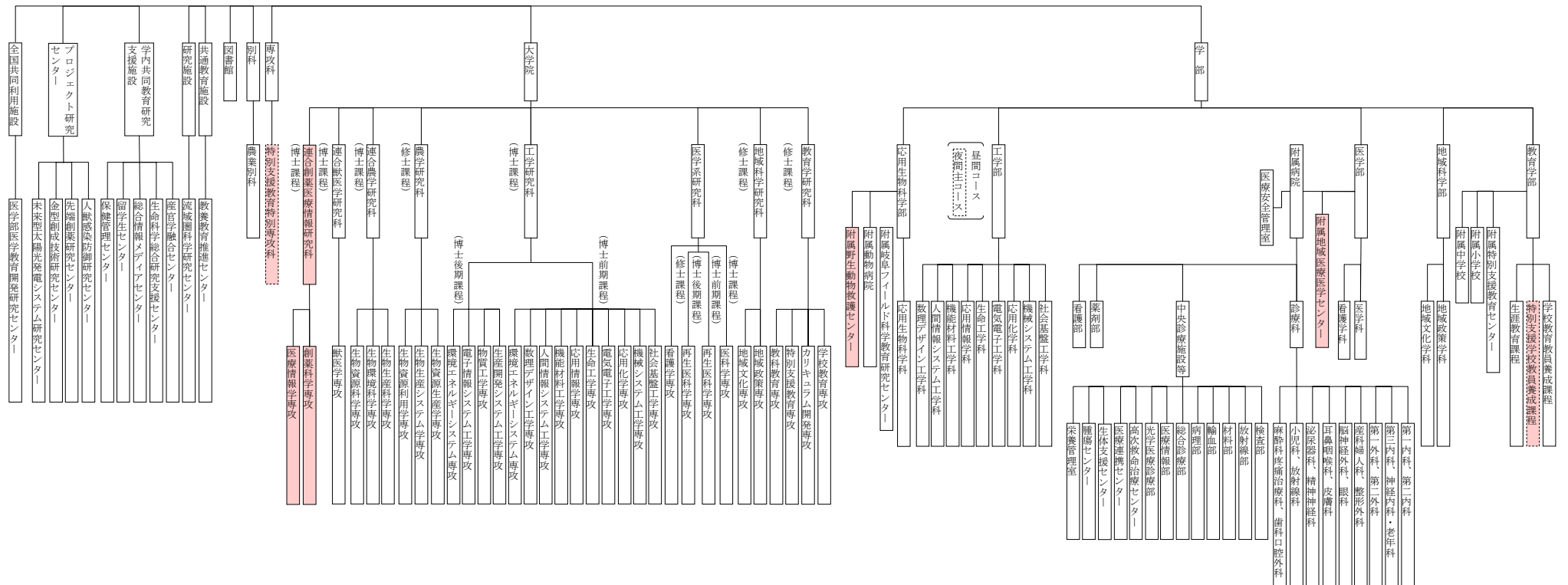
- 連合創薬医療情報研究科の設置（平成19年4月）
- 医学部附属地域医療医学センターの設置（平成19年4月）
- 応用生物科学部附属野生動物救護センターの設置（平成19年4月）

運営組織



新 設 (平成19年度)
 名称変更 (平成19年度)
 廃 止 (平成19年度)

教育研究組織



○ 全体的な状況

<個性化を目指した取組>

1. 生命科学を1つの柱として個性化の推進
 - (1) 岐阜薬科大学との連携による連合創薬医療情報研究科の設置
両大学が連携協力し、創薬科学及び医療情報学に関する教育・研究を行う2専攻4領域の連合創薬医療情報研究科（後期3年だけの博士課程）を平成19年4月に設立した。
 - (2) 先端創薬研究センターの設置
天然資源・生体分子の高次活用による高次生命機能探索分子、診断法、健康食品、医薬品などの研究開発を推進するため、岐阜薬科大学教員13名を客員教員として迎え、先端創薬研究センターを平成17年度にスタートさせた。また、17年度に採択された経済産業省の地域新生コンソーシアム研究開発事業を両大学の連携により推進している。なお、将来的にはこのセンターを諸機関との連携により「先端創薬研究機構」に発展させ、創薬科学の全国的・国際的拠点となることを目指している。
 - (3) 人獣感染防御研究センターの設置
構造生物学に基づく創薬開発の推進や野生動物に起因する感染症に対する防御対策の研究開発を行うため、人獣感染防御研究センターを平成16年度に設置した。本センターは、文部科学省の「新興・再興感染症研究ネットワーク」の参画機関として、新興・再興感染症研究拠点形成プログラム・獣医学研究クラスターの一翼を担い、特にプリオン病とウイルス感染症の予防・治療薬の開発を担当している。
2. 環境科学をもう1つの柱とする個性化の推進
 - (1) 未来型太陽光発電システム研究センターの設置
太陽光発電システム未来技術の研究開発を目的に平成18年12月に設置した。本センターは3部門から成り、各部門の研究は、いずれも新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）のプロジェクト（3件）に採択されている。
 - (2) 野生動物科学研究センターの設置準備
21世紀COEプログラム「野生動物の生態と病態からみた環境評価」の中核部門として機能してきた野生動物救護センターを発展させ、野生動物科学の教育研究拠点として野生動物科学研究センターの設置を岐阜県との連携の下に準備している。
 - (3) 「物質－細胞統合システム拠点」のサテライト設置
世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム「物質－細胞統合システム拠点」（京都大学）に参画し、本学（応用生物科学部）がサテライト設置機関となった。
3. 将来性のある研究の醸成
科学研究費補助金の採択によって将来大きく発展する可能性のある萌芽的研究を推進するため、活性化研究制度を設けて研究費支援を行っている。平成19年度は、総額38,800千円（37件）の研究費支援を行った。

4. 教育内容・方法等の工夫の醸成
個人あるいはグループによる特色ある優れた教育プログラム（岐阜大学版教育GP）を支援する活性化教育制度を設けて支援を行っている。平成19年度は、総額8,000千円（17件）の支援を行った。
5. 岐阜大学フォーラムの開催
さらなる教育研究の質の向上と個性化を目指し、「大学の基本は学問にある。大学活動のすべては学問から派生するものでなければならない」の理念の下、本学を知的刺激と好奇心に満ちたキャンパスにするため、学外の一流の研究者による講演会として「岐阜大学フォーラム」を開催している。平成19年度は5回開催した。

<地域に期待される大学を目指した取組>

1. 教職大学院の設置準備
教員の資質能力の向上に対する社会的要請を受けて、岐阜県教育委員会等との連携の下に「教育学研究科教職実践開発専攻（教職大学院）」の平成20年4月設置に向けた準備を整えた。
2. 金型創成技術研究センターの設置
地域の要請に応える金型産業振興のための技術者養成を目指し、金型創成技術研究センターを平成18年7月に設置した。なお、本センターは、文部科学省の地域再生人材創出拠点形成プログラムに平成18年度採択されている。
3. 地域医療医学センターの設置
地域の医師不足打開を目指し、医学部が全組織的に関与して、地域医療に関わる医師の養成及び研究に取り組むための地域医療医学センターを平成19年4月に設置した。
4. 産官学ネットワークの構築
地域における創業・新事業支援等に係る産学連携活動を推進するため、県内の金融機関等との連携協定締結を進め、平成19年度には2機関と締結を行った。これまでに10機関とのネットワークを構築し、技術相談、創業・新事業支援等の活動を展開している。
5. 自治体との包括協定の締結
産業振興及び人材養成を柱とする包括協定を平成17年度に大垣市と締結するとともに、平成19年度には、岐阜県、各務原市・各務原商工会議所、羽島市と地域社会の発展と人材育成に寄与することを目的に連携協定を締結し、自治体との連携活動を展開している。

<健全な経営を目指した取組>

1. 岐阜大学憲章及び基本戦略の制定
憲章は、学生憲章、教員憲章、社会貢献憲章、大学運営憲章から構成され、本学は学生に何を期待し、本学は期待に応えるために何をすべきかを、それぞれ7カ条にまとめたものである。併せて、憲章を具体化する「基本戦略」を平成18年度に定めた。この下に各部局も憲章及び戦略を定めている。

2. 認証評価および選択的評価事項に係る評価を受審

平成19年度実施大学機関別認証評価及び選択的評価事項に係る評価（独立行政法人大学評価・学位授与機構）を受審し、認証評価について「同機構が定める大学評価基準を満たしている。」との評価を得た。また、選択的評価事項A（研究活動の状況）については「目的の達成状況が良好である。」、選択的評価事項B（正規課程の学生以外に対する教育サービスの状況）については「目的の達成状況が非常に優れている。」との評価を得た。

3. 病院運営の取組

附属病院の管理運営を迅速、適切かつ円滑に行うため、「附属病院経営企画会議」を平成16年度に設置し、委員として公認会計士、弁護士等の学外有識者3名を任命した。会議には学長も加わって毎月開催し、予算実績比較損益計算書、月次損益計算書を経営分析資料として病院の経営状況をモニタリングし、健全な経営に努めている。また、病院運営状況については、病院長から役員懇談会に毎月報告されている。

4. ポイント制の導入

教育職員の職種毎（教授、准教授、講師及び助教）にポイント数を定め、従来の定数を基に各部局に割り当てたポイント総数内で職種や人数を部局長が決定できるポイント制度を導入し、弾力的、効率的に教員配置できる人事管理を実施している。なお、各部局に配分されるポイント数は、大学全体の予算の増減や経営戦略に応じて見直すことにし、人件費を弾力的に運用できるようにしている。

5. 岐阜大学評価システム

本学の使命達成、有るべき岐阜大学を目指した価値の創出、さらに中期目標達成等のため、大学、部局及び個人評価の目的と役割を明確にした「岐阜大学評価システム」により組織評価及び個人評価を実施している。組織評価は、年度計画に対する達成状況について、組織毎に検証と基準による評価を平成16年度から毎年行い、それを基に3年毎に組織評価を行うことで、平成19年度に実施した。教育職員個人評価は、全員から、「教育活動」、「研究活動」、「学内運営」、「社会活動」、「診療活動」及び「教育研究支援活動」に対する貢献度割合と活動実績を表す「貢献度実績・自己評価表」が提出され、それを基に作成される全学・部局毎の活動実績値分布表に基づいて行っている。その結果は、各教育職員の次年度の貢献目標に反映されるに留まらず、全学共通教育の担当者増や授業評価、シラバスの充実などの成果に繋がっている。事務・技術・医療系職員個人評価は、業務の成果による評価（業績評価）と発揮した能力の評価（能力評価）の2つの側面からの人事評価として行っている。それぞれの個人評価は、平成17年度から実施している。

6. 総合評価の実施

各年度の教育職員個人評価に基づいて総合評価（部局長及び学長による評価）を平成19年度に実施し、その結果を各教育職員に通知するとともに、大学への貢献度の高い者について創立記念日に表彰することとした。

7. 教育職員の60～65歳の選択定年制を導入し、個人が60歳から定年までの間の目標を設定し、学長がそれを裁定する制度とした。

8. 役員と学部教授会との懇談会、キャンパスミーティングの実施

大学運営における教育・研究機能の一層の向上や効率的、機動的な改革推進等を行うために、中期目標達成に向けて共通理解を図ることを目的に役員が各学部に出向き、各学部固有の課題を含めて懇談している。さらに、全学的に目

標を共有するための対話の場として、教職員のみならず学生も参加する「キャンパスミーティング」を実施している。

9. 教職員の意識調査、学生満足度調査及び学生就職先企業等満足度調査の実施

これまでの施策の点検と新たな企画・立案のために、構成員（教育職員、事務・技術・医療系職員及び学生）の意識を正しく把握すると共に、本学卒業（修了）生を雇用する企業等に対する満足度調査を大学として平成18年度に行った。この分析結果を施策に生かしている。

＜社会に開かれた大学運営を目指した取組＞

1. 社会連携・地域貢献活動

本学は、地域のニーズや課題を踏まえて公開講座や地域交流の機会を設ける等の活動を行い、地域社会の活性化への寄与を目指している。このため、高校生を対象とした出前授業の窓口（学務部）や技術相談・共同研究等の窓口（産官学融合センター）に加え、幅広い地域社会への貢献を組織的・総合的に推進するための窓口として、「地域連携室」を設け、これらの3つの窓口を通じた広報を併せて行い、社会連携・地域貢献活動を推進している。なお、平成19年度に活性化経費（地域連携）を設け、本学の目標である「貢献する岐阜大学」として教育研究活動を通じた社会連携・地域貢献活動を支援することにした。

2. 岐阜シンポジウムの実施

本学で生み出された研究成果を広く社会に発信するため、「岐阜シンポジウム」を年2回開催している。平成19年度においては、一般市民を含めて900名以上の参加者を得た。

3. 岐阜県・岐阜大学情報交流会議の実施

知事、副知事等の岐阜県幹部と学長、理事等が参加のもとに、本学と県との連携を強化する「岐阜県・岐阜大学情報交流会議」を不定期であるが開催している。

4. 岐阜大学マスコミ懇談会の実施

「岐阜大学は何を目指し、世の中にどのような貢献をしているのか」についてのマスコミ関係者の理解と意見・助言の聴取等を目的に、岐阜大学（学長・理事）と報道機関（支局長）との懇談会を平成16年度から不定期であるが実施している。

5. 「岐阜大学NEWS」の掲載

本学の存在を全国的にアピールするため、朝日新聞の1面に「岐阜大学NEWS」を年3回掲載するとともに、中日新聞東海版にも高校生が関心を持つニュースを中心に「岐阜大学NEWS」を年3回程度掲載している。

6. 附属病院の機能充実

①平成18年8月に都道府県がん診療連携拠点病院の指定を受け、診療連携部門・教育研修部門・情報管理部門で構成する「腫瘍センター」を設置し、がん患者の疼痛緩和やがん登録事業の推進を図るなど、がん診療の体制を整備した。さらに、平成17年9月に難病医療拠点病院、平成19年3月にエイズ治療の中核拠点病院、平成19年11月に肝疾患診療連携拠点病院の指定を受け、機能充実を図っている。

②高度かつ先進的な画像診断の拠点として「高次画像診断センター」を平成19年1月に設置し、本学が保有する高精度な画像診断能力を地域医療機関に

提供する体制を整備した。

- ③病院機能の質の向上を図るため、(財)日本医療機能評価機構による病院機能評価の受審を進め、平成18年9月にVer5.0の認定を取得した。

項目別の状況

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

中期目標 ○効果的な組織運営の実現に関する基本方針
 *トップダウンとボトムアップの調和の取れた運営を行うことを基本とする。その上で審議機関の設置を厳選し、機動的な組織運営を図る。
 ○戦略的な学内資源配分の実現に関する基本方針
 *資源配分に大学全体としての裁量部分を拡充し、資源の戦略的活用を図る。

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
○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 *学内情報の集積・分析方法を確立し、本学の位置付けをあらゆる面で常に把握する体制を構築し、経営戦略に反映させる。	【1-1】 学内情報集積をさらに充実し、本学の位置付けを把握するとともに学部等の位置付けを把握する取り組みを継続して行うとともに、経営戦略の企画・立案体制を強化する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に企画部評価調査課を設置し、学内の各部署で取り扱っていた調査、統計等のデータを21大項目と122小項目に分類・整理した「岐阜大学資料」として学内ホームページに掲載し、活用することにした。 平成17年度から国内外における「岐阜大学の現在位置」を明らかにするため、総合科学技術会議データや全国の国立大学等で本学の各学部と競合する学部の各種データ、「世界の大学ランキング」等のデータにより本学の現在位置等の把握に取り組んだ。 これらの資料は、役員懇談会、学部長会及び教育研究評議会等において活用し、経営戦略に反映させてきた。	平成20年度及び平成21年度 ・学内情報の集積、本学及び学部等の位置付けを把握する取り組みを継続し、経営戦略の企画・立案へ反映させる。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【1-1】 総合科学技術会議による国立大学のランキングデータ等を使用して全国的な位置付けを把握したほか、国立大学の財務分析上のグループや愛媛大学を始め同規模4大学による比較及び位置付けを行った。さらに、昨年度に引き続き、「学部分類における本学の位置付け」を取りまとめた。これらのデータを役員懇談会に、必要に応じて教育研究評議会に提出し、大学運営に活かした。			
○運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【2】 *運営組織（役員会、教育研究評議会、経営協議会）の審議事項を精選するとともに、報告事項の精選及び報告手段に工夫を行い、実質的な審議を促進する。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に学長連絡会及び役員懇談会を設置し、役員会等の運営組織における実質的な審議を促進するため、審議事項、報告事項の精選を行った。 平成17年度からは報告事項の概略をレジュメ化することによって説明の省略を図った。また、AIMS-Gifu（教育支援システム）を活用して会議資料の電子化を推進し、審議の促進を図った。	平成20年度及び平成21年度 ・運営組織（役員会、教育研究評議会、経営協議会）の審議事項の精選及び報告手段に工夫を行い、実質的な審議の促進を継続する。		

		<p>た。平成18年度には学長連絡会をメール開催とする とともに、教育研究評議会に役員会議録を提出 し、これまでの議案に係る取組について報告 することとした。 これらの措置によって、教育研究評議会及び経 営協議会について、それぞれ1時間30分から2 時間の範囲内で実質的審議を実現してきた。</p>		
<p>【2-1】 運営組織（役員会、教育研究評議会、経 営協議会）の審議事項の精選、報告事項 の精選及び報告手段に工夫を行い、実質 的な審議の促進を継続する。</p>		<p>III （平成19年度の実施状況） 【2-1】 実質的な審議を促進するために、審議事項及び 報告事項の精選を役員懇談会及び学長連絡会 （メール開催）で行った。なお、経営協議会に おいては、緊急に審議を必要とする事項につ いては、メール開催できるようにした。また、役 員会に附議する重要事項について、具体的事項 を定めた。</p>		
<p>【3】 * 主要な全学委員会の委員長に 担当理事を充てる委員には 事務職等も加える等、専門 的な観点から意思形成を図る。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に全学委員会を設置し、主要委員会 の委員長に担当理事を充て、委員には事務的かつ 専門的な観点から意思形成を図る体制を構築し た。 平成17年度には全学委員会の開催状況等につ いて点検を行い、その結果を踏まえ、平成18年度 には12の主要委員会のうち3委員の所掌事項 を他の委員会等が担うこととするなど委員会の 精選を行なった。審議結果は、委員から関係局の 全教授等での報告するとともに、担当理事から必 要に応じて役員会等運営組織の審議・報告事項 として諮るなど、全学的な意思形成を図ってきた。</p> <p>III （平成19年度の実施状況） 【3-1】 全学委員会を所掌する担当理事から、委員会審 議を踏まえた審議事項を役員会、教育研究評 議会及び経営協議会に、審議または報告事項と して諮るなど、全学的な意思形成に取り組んだ。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・ 委員会を通して全学的かつ 専門的な観点から意思決定 及び合意形成を図ることを 継続する。</p>	
<p>○ 学部長等を中心とした機動的 ・ 戦略的な学部等運営に関す る具体的方策 【4】 * 副学部長を学部の規模等に よき配置し、学部長補佐体制 を充実するほか、学部長、副 学部長等で構成する学部運 営会議を置き、集団的なサポ ート体制と戦略的な運営を図る。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に副学部長を学部の規模等により2 ～3名配置し、主要委員会の委員長に充てるな どの学部長補佐体制と学部長及び副学部長等 で構成する学部運営会議等を設置し、集団的なサ ポート体制を整備した。体制の機能と効果の点検 を行い、学部運営が円滑化されたことを確認し た。 平成18年度には、医学研究科に研究科長補佐を 置き補佐体制の充実を図るなど、集団的なサポ ート体制と戦略的な運営を進めた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・ 学部長補佐体制及び学部運 営会議等による戦略的な運 営を行う。</p>	

	<p>【4-1】 学部長補佐体制及び学部運営会議等による戦略的な運営を進める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【4-1】 副学部長及び学部運営会議等の学部長補佐体制を維持しつつ、学部によっては、学部長補佐の設置、副学部長の任務、学部運営の審議機能を規則化しより一層位置付けを明確にするなど、戦略的な運営を引き続き進めた。</p>		
<p>【5】 *教授会を置き、広い意味での教学上の事項を審議する機関と位置づけ、議題の精選に努め、代議員制の導入も含め機動的な運営を行う。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に教育研究の基本的な組織である各学部、生命科学総合実験センター等の共同教育研究支援組織及び流域圏科学研究センターに、教授会を設置した。また、併せて代議員制の導入や学部運営会議等において教授会の議題を選定するなど実質的な討議ができる仕組みを設け機動的な運営を行ってきた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・機動的な学部運営を行う。</p>	
	<p>【5-1】 機動的な学部運営を進める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【5-1】 学部運営会議等を中心に教授会の議題を重要案件に絞り込むなど精選するとともに、学部によっては、各種委員会の専決事項をさらに進め、明確化するなど、機動的な学部運営を進めた。また、留学生センターの業務全般をより円滑に推進するため、センターに教授会を新たに置き、機動的な運営を進めた。</p>		
<p>【6】 *各種委員会を置くなど適切な組織で学部運営に必要な業務を効率的に分担する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に各学部ごとに以下の専門委員会を設置し、業務の効率的な分担を行い円滑な学部運営に取り組んだ。 教育学部 教授会の下に24の専門委員会 地域科学部 " 18 " 医学研究科・医学部 " 26 " 工学部 " 10 " 応用生物科学部 " 17 " 平成17年度には各学部毎に機能と効果の点検を行うとともに、平成18年度には学部によっては各種委員会の専決事項の拡大を図ることによって効果的な学部運営を進めてきた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・各種委員会等による効率的な学部運営を行う。</p>	
	<p>【6-1】 各種委員会等による効率的な学部運営を進める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【6-1】 引き続き、副学部長を主要な委員会の委員長に充て、学部運営会議等との有機的連携を図るとともに、学部によっては、各種委員会の専決事項の拡大、さらに、室やWGを設置するなど、効率的な学部運営を進めた。</p>		
<p>【7】 *共同教育研究施設に施設の長と運営委員会を置き、施設運営を行う。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に共同教育研究支援施設として産官学融合センター、生命科学総合実験センター、総合情報メディアセンター、留学生センター及び保健管理センターを位置付け、各センターに施設運営の責任者としてセンター長を配置した。また、センターの部門長等に全学の教育研究の水準向上の観点から学部選出委員を充て、</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・運営委員会による効率的な施設運営を行う。</p>	

		<p>その他必要な部局選出委員を加えた運営委員の会 を設置し、その点に果極的に臨機確認教育こ 必しした。の点に果極的に臨機確認教育こ 要な施設を平入機に評議より 部局平成17年度電子学で平成18年度 局運営電子学で平成18年度 選出委員の等々必要事項を 委員の等々必要事項を 加えたらよくなさな事 えたらよくなさな事 運営委員の等々必要事項を 委員の等々必要事項を 会と効績課をた 員のとをてと長報告 委員の等々必要事項を 員のとをてと長報告</p>		
	<p>【7-1】 運営委員会による効率的な施設運営を進める。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【7-1】 引き続き、運営委員会開催の定例化を図るとともに、課題によっては持ち回りで開催するなど、課題に臨機応変に対応することによって効率的な施設運営を進めた。また、担当理事及びセンター長が教育研究評議会等に出席し、必要な事項を報告することにより組織間の連携を図り、さらには、留学生センターの業務全般をより円滑に推進するため、センターに教授会を新たに置き、センター運営委員会の効率的な運営に繋げた。</p>		
<p>○教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【8】 *教員の業務運営への参画、事務職員等の大学運営の企画立案等への参画を推進する。</p>		<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に理事の下に事務の部を配置し、理事と共の専門知識を反映させたため、全学委員の専任の業務運営への参画を推進するため、調査、検討及び企画等を行う理事補佐を各理事の下に1名を強化する最高責任者(CISO)を置き、教員充てた。さらに、教員と事務職員の意見交換が、共有委員会組織として「評価室」、「地域連携室」、「監査推進室」を置き、教員・事務職員等による一体的な大学運営への取組を推進してきた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・教員・事務職員等による一体的な運営を行う。</p>	
	<p>【8-1】 部局における教員の業務運営への参画及び事務職員等の部局運営の企画立案等への参画状況を点検し、参画を推進する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【8-1】 部局では、教員の業務運営への参画はもちろん、事務職員においても学部運営委員会、学科長等会議に事務長が加わり、各種委員会及び室などには一般職員が構成員として参画するなど、教員等と一体として積極的に学部運営の企画立案等を遂行してきた。</p>		
<p>○学外の有識者・専門家の登用に 関する具体的方策 【9】 *経営協議会を始め、学部レベルでも外部有識者の意見を取り入れる体制を整えることを推進する。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に社会の意見や知恵を大学運営に取り入れるため、経営協議会に様々な分野から11名の学外委員を、また、評価室及び監査室の室員に学外の有識者を任命した。平成17年度には、知財委員会及び利益相反専門委員会に各2名の外部有識者を委員に任命した。また、倫理委</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・外部有識者の意見を取り入れる体制を進化させるとともに、意見への対応を明確にする。</p>	

		<p>会及びセクシュアル・ハラスメント防止委員、会力として、 員に、ウ、ン、が、い、他、部、養、進、し、て、 会、員、に、加、え、る、化、し、て、 止、護、士、に、加、え、る、心、理、士、 防、止、に、加、え、る、臨、床、心、理、士、 ト、メ、キ、を、委、員、に、加、え、る、 ラ、ス、と、を、委、員、に、加、え、る、 ハ、ラ、ス、と、を、委、員、に、加、え、る、 ・、ハ、ラ、ス、と、を、委、員、に、加、え、る、 ア、ル、と、を、委、員、に、加、え、る、 シ、ユ、と、を、委、員、に、加、え、る、 シ、ユ、と、を、委、員、に、加、え、る、 ク、シ、ユ、と、を、委、員、に、加、え、る、 セ、ク、シ、ユ、と、を、委、員、に、加、え、る、 セ、ク、シ、ユ、と、を、委、員、に、加、え、る、 員、に、加、え、る、委、員、に、加、え、る、 及、び、委、員、に、加、え、る、委、員、に、加、え、る、 会、員、に、加、え、る、委、員、に、加、え、る、</p>	
	<p>【9-1】 外部有識者の意見を取り入れる体制を進化させるとともに、意見への対応を明確にする。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【9-1】 外部有識者の意見を取り入れる体制として、これまで各種委員会への外部有識者の任命に加え、各種協議会・フォーラムの開催、高等学校との懇談会、OB会の活用等に取り組んだ。また、工学部では、岐阜県経営者協会との間で「学術・産業懇談会」を発足させた。医学部では、県との医療懇談会における、厚生労働省の新医師確保総合対策を踏まえた、県内医師不足・確保対策の協議を経て、医学科定員10名増（地域枠）に繋がった。</p>	
<p>【10】 *法務、労務など専門性の高いセクションに外部の専門家を非常勤として登用し整備する。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に労務関係の諸問題に対処するため、社会保険労務士と顧問契約を結び、来学指導及び相談事項が生じた都度、電話・メール等により相談を行う体制を、また、スポット契約により弁護士に相談する体制を整え、労務・労災・人事等に係る問題に迅速に対応してきた。さらに、「就職相談員」として専門家1名を、「病院長補佐（病院経営分析担当）」として、公認会計士1名を委嘱し、専門的な業務を依頼した。また、消費税及び源泉所得税に関する税務等に係る相談・指導・監査等について会計事務所と業務委託契約を結んだ。これを通して職員意識改革を図るとともに、資質の向上が図れた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・専門性の高いセクションに外部の専門家を非常勤として登用し、機能強化を進める。</p>
	<p>【10-1】 専門性の高いセクションに外部の専門家を非常勤として登用し、機能強化を進める。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【10-1】 社会保険労務士との顧問契約、会計事務所との業務委託契約、「就職相談員」として専門家1名の雇用、「病院長補佐（病院経営分析担当）」として公認会計士1名の委嘱などを継続するとともに、新たに、学生相談等に対応するため、学生相談ラウンジに非常勤スクールカウンセラー3名を雇用了。</p>	
<p>○内部監査機能の充実に関する具体的方策 【11】 *内部監査業務を行うために監査室を設け、業務と会計に関する学内的な監査とモニタリングの仕組みを構築する。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に内部監査業務を行うため、外部有識者を室員に加えた監査室を、その事務的支援を行うために監査支援室を設置し、内部監査規程を定めるとともに内部監査実施手引き（内部監査マニュアル）を策定した。平成17年度には内部監査マニュアルの整備充実に取り組みるとともに、内部監査を実施し監査結果を学長、役員会及び対象部局に報告した。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・業務監査に係るマニュアルを整備し、それに基づいて監査を実施する。</p>

	<p>【11-1】 業務監査に係るマニュアルの一層の充実を図り、それに基づいて監査を実施し、業務改善等を推進する。</p>	<p>平成18年度には引き続きマニュアルの一層の充実及び各種監査を実施し、学内的な監査とモニタリングの仕組みを構築してきた。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【11-1】 新たに補助金 (COE、GP)、安全衛生管理、勤務時間管理、学生支援及び契約関係の監査マニュアルを作成するとともに、収入金及び個人情報 (患者関係情報) の監査マニュアルを充実した。これらに基づいて毒物・劇物管理状況、収納金、科学研究費補助金、補助金 (COE、GP)、個人情報 (患者関係情報)、安全衛生管理、勤務時間管理、学生支援及び契約関係の監査を行った。</p>		
<p>○国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【12】 *職員の採用、人事交流等、可能な限り他大学との連携・協力を図る。</p>	<p>【12-1】 他大学との連携・協力の下に「東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験」の実施を継続するとともに、人事交流においても継続して実施する。</p>	<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から職員の採用については、(社)国立大学協会が実施する東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験に参画し、合格者の中から平成16年度6名、平成17年度9名、平成18年度11名を採用した。なお、東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験事務室には事務職員1名を派遣している。 これ以外の職員の人事交流として、平成17年度からは新たに公立学校共済組合東海中央病院との人事交流 (原則3年) を開始した。これまでの交流状況は以下のとおりである。 平成16年度 出向者10機関24名、受入者3機関6名 平成17年度 出向者11機関25名、受入者2機関3名 平成18年度 出向者9機関22名、受入者2機関2名</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【12-1】 職員採用統一試験 (東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験) への参画を継続し、本学は、19名を採用した。また、人事交流も継続して実施し、本学からの出向者は、9機関26名、本学への受入者は、2機関2名となった。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・他大学との連携・協力の下に「東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験」の実施を継続するとともに、人事交流においても継続して実施する。</p>	
<p>○全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【13】 *学内の資源が基本的に大学全体の共有資産であることの認識を図り、全学的視点で長期的な視野に立った資源配分を行う。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に全学的視点から重点施策や特色ある大学作りを資する施策を実施するために、学長裁量経費等を政策経費枠とする予算編成方針を策定し、資源配分を行った。 平成17年度には教育研究活動を維持するために、基盤的経費については前年度に対して効率化分1%の削減に留めるとともに、個性ある教育研究を推進するために政策経費を措置し、必要な事業を実施した。 平成18年度にはこれまでの戦略的な資源配分効果について検証するとともに、経常経費の節約にも努め、これを老朽化した教育設備の更新費に充てるなど全学的視点に立った資源配分を行</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・基盤的経費の重視、競争的環境の醸成及び個性ある教育研究の推進を基本に資源配分を行う。</p>	

	<p>【13-1】 戦略的に行った資源配分の効果を検証し、必要な改善等を行う。</p>	<p>ってきた。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【13-1】 政策経費について、学長・理事により部局長ヒアリングを行い進捗状況に対する中間評価を行なった。その上で、事業終了後、「政策経費報告書」を基に最終評価を行った。平成18年度プロジェクト関係事業（実施度判定事業）57件に係る最終評価結果は、実施度Ⅰ（計画どおり実施せず）0件、実施度Ⅱ（計画どおり実施）46件、実施度Ⅲ（計画以上に実施）11件であった。また、財務担当理事により各部局長との「決算ヒアリング」を実施し、各部局の決算内容等詳細な把握を行った。これらを踏まえて、平成20年度予算編成方針において、「若手研究者支援」「地域連携強化」「施設・設備の老朽化・陳腐化」の対応に必要な経費を政策経費として充実にした。</p>		
<p>【14】 *人件費、物件費の効率的運用を図り、教育研究費を確保する。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16・17年度においては人件費、物件費の効率的運用を図ることから、人件費に関する見直し制度の見直しによる手当の縮小、業務の見直しによる契約職員のパートへの切り替えなどを行い、物件費に関しては、契約方法の見直し等により経費の節約等を行ってきた。平成18年度には、人件費について、総人件費改革の実行計画を踏まえて平成21年度までに概ね4%（485百万円）削減することとし、物件費については、効率化係数1%減の全体予算の中で削減を図りつつ、教育研究基盤経費を前年比1%減程度に留め、教育研究費を指標・基準とし、教育研究費の確保を図った。さらに、学長・理事による部局長ヒアリングにおいて、部局としての中期計画の遂行状況のみならず、これらの指標・基準に基づく人件費・物件費の効率的運用状況を確認・評価するとともに、役員懇談会において大学全体の状況について確認・評価等を行った。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・人件費、物件費を効率的に運用するとともに、教育研究費の必要額の確保に努める。</p>	
	<p>【14-1】 算定した教育研究費の必要額の確保に努める。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【14-1】 財務担当理事と各部局長との「決算ヒアリング」を実施し、各部局の教育研究経費配分状況や予算運営の実情等の把握を行うとともに、総人件費改革の実行計画などを踏まえた人件費見込や自己収入見込に基づく平成22年度までの財政見通しを策定した。これを踏まえて、これまで効率化として1%程度削減に留めてきた教育研究費を平成20年度においては、効率化削減対象から除外することとした。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		

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

中期目標 *全学的な見地に立ち、社会的要請と変化に迅速に対応できる柔軟な教育研究組織を編成し、活性化させる。

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）		ウェット	
		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 【15】 *社会的要請とその変化を分析・評価し、戦略的に企画するシステムを構築し、教育研究組織の編成・見直しを行う。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） 社会的要請とその変化の分析・評価を行うため、平成16年度に企画部を設置し、本学の位置付けを確認できるよう学内の各部署で取り扱っていた調査・統計等のデータを「岐阜大学資料」として一元化するとともに、同じく16年度に設置した学内組織評価等を担当する評価室と連携して教育研究組織の再編・見直しを戦略的に立案する体制を整備した。その結果、これまでに、岐阜薬科大学との連携による連合大学院（平成19年4月設置）、工学部夜間主コースを廃止し工学研究科博士前期課程に社会人コース（平成19年4月設置）、教職大学院（平成20年4月設置）、医学系研究科・医学部に地域医療医学センター（平成19年4月設置）の教育研究組織の再編・見直しの検討を進めた。	平成20年度及び平成21年度 ・社会的要請とその変化の分析・評価を継続し、教育研究組織の点検・見直しを進める。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【15-1】 医師偏在（地域空間的偏在、専門診療科の偏在）という社会的課題及び厚生労働省の新医師確保総合対策を踏まえて、医学科定員10名増（地域枠）に繋がった。また、教員の資質能力の向上に社会的要請を受けて教職大学院の設置に向けて準備を進めた。さらに、応用生物学研究科設置に向けて社会的要請を把握するとともに、在学生の進路希望調査を行い、専攻及びコース設定等に繋がった。			
【16】 *組織評価システムを構築し、評価結果を教育研究組織の編成・見直しに反映させる。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に、自己点検評価の対象領域や方法等を示した「岐阜大学における組織の自己点検評価方針」及びその結果を踏まえた組織評価の実施について示した「岐阜大学における組織評価の実施方針」を制定し、これらに基づいて各部署が自己点検評価を行い、それを評価室が検証する組織評価システムを構築し、毎年度実施してきた。	平成20年度 ・組織評価システムによる点検評価を実施する。 平成21年度 ・評価結果を教育研究組織の編成・見直しに反映させる。		

	<p>【16-1】 組織評価システムによる組織評価を実施する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【16-1】 平成16年度に策定した「岐阜大学における組織評価の実施方針」により、3年毎に実施する。具体的には、役員会が行う組織評価の評価基準及び判定方法について11月開催の教育研究評議会に諮り策定し、それに基づいて部局毎に「優れている取り組み」、「3年間の計画実施(貢献)状況」について評価した。この結果について2月開催の教育研究評議会に報告するとともに、評価室HPに公表した。なお、評価結果については、今後の教育研究組織の編成・見直しに反映させることにしている。</p>		
<p>○教育研究組織の見直しの方向性 【17】 *次の観点に立ち、見直しを進める。 (1) 広い視野と知的好奇心を持ち、進歩する学問に対応できるよう、高度な専門教育を受けた学生を育て、社会の要請に応える。 (2) 社会人に学習の場を提供する。 (3) 国際的なネットワークを構築し、国際的に開かれた大学とする。</p>		<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) (1)の観点については、平成17年度に、医学系研究科に2領域・4分野の看護学専攻(修士課程)を設置し、平成18年度には、地域科学部地域科学科を地域政策学科及び地域文化学科の2学科へ改組、及び工学研究科(博士前期課程)の6専攻・1独立専攻に、新たに機能材料工学専攻、人間情報システム工学専攻及び数理デザイン工学専攻を加え、9専攻と1独立専攻に改組した。また、本学を設置大学(基幹大学)とし、岐阜薬科大学を参加大学とする。博士後期課程(3年)のみの岐阜大学大学院連合創薬医療情報研究科を平成19年度設置に向け準備を整えた。なお、本研究科は、これまでの設置形態を超えて我が国初の国立大学と公立大学の連携により設置するものである。さらに、平成20年度の教職大学院設置、及び応用生物科学部の学年進行の完成に伴い、農学研究科を応用生物科学研究科への改組に向けて準備を進めた。 (2)の観点については、夜間主コースの問題点(勤労学生の就学状況)を検証するとともに、地域の要望について調査を行い、平成19年度に工学部夜間主コースの募集を停止し、工学研究科(博士前期課程)の各専攻に社会人のための社会人プログラムコースを設ける準備を整えた。 (3)の観点については、教育学部において、オーストラリア・シドニー大学との交換授業についての研究交流を進め、授業交換についてのネットワーク作りに取り組んできた。</p>	<p>平成20年度 ・応用生物科学研究科(修士課程)を設置する。 ・教職大学院を設置する。</p>	
	<p>【17-1】 岐阜薬科大学等との連携により連合大学院(連合創薬医療情報研究科)を設置する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【17-1】 岐阜薬科大学等との連携により、2専攻4領域からなる大学院連合創薬医療情報研究科(後期3年のみの博士課程)を4月に設置した。研究科に12名の学生が入学した。</p>		

<p>【17-2】 工学部夜間主コースを廃止し、工学研究科博士前期課程に社会人コースを設置する。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【17-2】 IV 学部における夜間主コースの募集を停止した。また、工学研究科博士前期課程の各専攻に、社会人プログラムを設け、8名の学生を受け入れた。</p>		
<p>【17-3】 応用生物科学研究科（修士課程）設置計画を推進する。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【17-3】 IV 応用生物科学部の学年進行の完成に伴い、農学研究科を改組し、新たに応用生物科学研究科（修士課程）を平成20年4月に設置する計画を取りまとめ、文部科学省から設置が認められた。</p>		
<p>【17-4】 県教育委員会等との連携の下に教職大学院の設置に向けて準備する。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【17-4】 IV 岐阜県教育委員会等との連携の下に平成20年4月設置に向け準備を進めていた教職大学院について、文部科学省から設置が認められた。同時に、学校教育専攻及び特別支援教育専攻の募集を停止するとともに、心理発達支援専攻を新設についても認められた。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標 ○戦略的・効果的な人的資源の活用に関する基本方針
 *職能向上の研修機会を拡充し、研修結果を実践に役立てる。
 ○柔軟かつ多様な人事システムの構築に関する基本方針
 *職種に応じた業績を適切に反映させる人事システムの構築を追求する。
 ○人件費削減の取組
 *「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。

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)		ウェット	
		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 【18】 *定員制度に代えて、中期計画の認可に基づいて、全学で管理・配置する配置職員数の制度を設ける。	/	III		〔平成16～18年度の実施状況概略〕 平成16年度にこれまでの定数制度を変え、学長一元管理による配置職員数制度を設けた。平成17年度には教育職員の職種毎(教授、助教授、定数講師及び助手)にポイント数を定め、従来の教を基に各部局に割り当てられたポイント総数内で職種や人数を部局長が決定できるポイント制度を導入し、弾力的・効率的に教員配置でき的人事管理を実施してきた。また、教育職員の採用、昇任等にあたっては、各部局長等はポイント総数を踏まえ、そのポストに係る教育研究分野等を学長に申請し、その申請について学長は、役員(副学長)に意見を聴取した上で可否を決定してきた。なお、教育・研究体制の変更に関わる教員ポストについては、経営協議会の結果、役員会における教育職員の採用、昇任等の承認件数は、平成17年度30件、18年度63件となった。この中には、部局の総ポイントの枠内で従来の教育研究分野のみならず学科の壁を越えて必要分野の強化を図る人事の申請があり、配置職員数制度・ポイント制度の導入により、戦略的・効率的な人員管理が進んだ。	平成20年度及び平成21年度・配置職員数制度・ポイント制度を運用する。		
		III		〔平成19年度の実施状況〕 【18-1】 役員会における教育職員の採用、昇任等に当たっての承認件数は、昨年度を大きく上回る82件となった。配置職員数制度・ポイント制度の運用による効果として、学科の壁を越えて必要分野の強化を図るケースも増加する一方、連合創薬医療情報研究科では、既存の部局ポイントに承認された学長裁量ポイントを上乘せし、准教授を教授に昇任させるなど、大学全体の政策的な運用も可能となった。			

<p>【19】 *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） 平成18年度においては、事務組織の見直しを行い、病院事務部を4課体制から管理課と調達課を一課に統合した3課体制とし、学務部長に教務課長を兼務させ、組織のスリム化を図った。また、事務系職員を、平成22年度までの間に、定年退職者のおよそ半程度を不補充とする、人件費削減方針を策定し、人員削減を行った。これらの取り組みにより、平成18年度は、地域手当を新たに設けたことによる影響があったが、約0.8%（92百万円）を削減した。</p>	<p>平成20年度 ・事務組織の見直しを行い、組織のスリム化を図る。 ・事務の簡素化・効率化を図り、配置人員の見直しを行う。 ・業務の合理化を進め、定年退職者の補充を抑制するなど、人員削減を図る。 ・平成20年度においては、以上の措置により、概ね1%の人件費削減を図る。</p>	
	<p>【19-1】 事務組織の見直しを行い、組織のスリム化を図る。</p> <p>事務の簡素化・効率化を図り、配置人員の見直しを行う。</p> <p>業務の合理化を進め、定年退職者の補充を抑制するなど、人員削減を図る。</p> <p>平成19年度においては、以上の措置により、概ね1%の人件費削減を図る。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【19-1】 本部施設管理部の施設整備課を廃止、学術情報部の国際交流課と研究支援課を統合して国際・研究支援課に、学務部の教務課と学生支援課を統合して教務・学生支援課とし、組織をスリム化した。</p> <p>「事務の合理化・効率化に関する検討事項」を踏まえて事務の合理化・効率化を追求するとともに、年度初めにおける業務量及び処理の効率化並びに新規試験採用者が採用できる時期を考慮して、事務系職員の定期異動時期を8月1日とした。このことにより、業務の継続性を維持し、効率的に遂行できることとなった。</p> <p>平成18年度に策定した削減方針により、定年退職者の補充を抑制した。</p> <p>平成19年度は、初任給を中心に若年層に限定して本給表の引き上げ及び扶養手当・勤勉手当支給率の引き上げ並びに地域手当支給割合の引き上げを行ったが、事務職員の定年退職者の補充を抑制、事務の簡素化・効率化による超過勤務手当の減少等により、約1%（122百万円）を削減した。</p>	<p>平成21年度 ・事務組織の見直しを行い、組織のスリム化を図る。 ・事務の簡素化・効率化を図り、配置人員の見直しを行う。 ・業務の合理化を進め、定年退職者の補充を抑制するなど、人員削減を図る。 ・平成21年度においては、以上の措置により、概ね1.2%の人件費削減を図る。</p>	
<p>○任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策 【20】 *任期法に基づく任期制度を可能な分野において導入する。</p>		<p>Ⅲ</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に、人獣感染防御研究センター（戦略的研究センター）の助教授及び助手に、また、流域圏科学研究センターのCOEプロジェクト担当助教授に、平成17年度には、医学系研究科の教育・研究・臨床体制の重要性及び緊急性を有する分野等の助手に、さらに、平成18年度に同研究科にプロジェクト型研究分野を新たに立ち上げ、助手に任期制を導入してきた。これにより、全学の任期付きポストは、助教授ポスト3、助手ポスト7となった。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・可能な分野において任期制度を導入する。</p>	
	<p>【20-1】 可能な分野において任期制度を導入する。</p>	<p>Ⅲ</p>	<p>（平成19年度の実施状況） 【20-1】 新たに設置した地域医療医学センターの教員組織をプロジェクト型の任期制とするとともに、工学部では、機械システム工学科熱エネルギー工学講座の教授、准教授、助教にプロジェクト</p>		

		<p>対応型の任期制を導入した。応用生物科学部では、応用生物科学部国際研究拠点形成促進プログラム担当の教員を任期制とした。これにより、全学の任期付きポストは、教授ポスト5、准教授ポスト3、助教ポスト13となった。</p>	
<p>【21】 *全教員を対象に、評価に基づく関門制度を導入する。</p>	<p>【21-1】 教育職員個人評価による総合評価に向けて学内周知を図るとともに、関門制度実施のための準備を進める。</p>	<p>IV</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に教育職員の個人評価を導入していること、平成17年度に6年毎に総評価を実施することとした。総合評価においては59、53、47、41、35歳に達する者について、学長が高い評価を得た教育職員は、職務を踏まえ、必要に応じて、内容を決定し、これを評価「貢献度実績・自己評価」が、部局長評価を実施して</p> <p>IV</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【21-1】 総合評価の対象年齢となる教育職員について、平成17年度及び平成18年度の貢献度実績・自己評価を基に、2年分の貢献度実績・自己評価を基に、部局長評価の実施手引きを改訂、周知した。なお、関門制度は、6年分のみ適用することとしている。本年度に、対象者(98名)に対して総合評価を行い、3名を格段に優れ、1名を「要努力」として表彰、後者に対しては改善指導をそれぞれ行った。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・教育職員個人評価を実施するのと同時に、対象教育職員への関門制度適用のための環境を整える。</p>
<p>【22】 *広く人材を求める観点と人事の透明性の観点から選考基準を明示し、国内外に公募する。</p>		<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に「岐阜大学職員採用規則」を制定し、公募に関して同規則第5条第3項に「職員に、選考に際して、国内外に公募するのと同時に、選考に求めるなど、常に国際的レベルを加え、国内最高レベルという意識を高めなければならない」と規定した。採用基準については、同規則第7条～11条に各職種毎に規定し、実施してきた。具体的には、平成17年度の医学系研究科・医学部9件、工学部9件、応用生物科学部8件、流域圏科学研究センター1件、総合情報メディアセンター1件、平成18年度の教育学部9件、医学系研究科・医学部9件、工学部18件、応用生物科学部3件、総合情報メディアセンター1件の募集は、選考基準を明示の上、関係諸機関への郵送、ホームページの掲載、独立行政法人科学技術振興機構の研究者人</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・教員採用に当たっては、選考基準を明示し、国内外に公募する。</p>

	<p>【22-1】 教員採用に当たっては、選考基準を明示し、国内外に公募する。</p>	<p>材データベースへの登録・掲載等により行い、応募者について採用基準に照らして、採用してきた。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【22-1】 岐阜大学職員採用規則第5条第3項の規定により、平成19年度は、教育学部6件、地域科学部3件、医学系研究科・医学部12件、工学部10件、応用生物科学部5件、連合農学研究科1件、連合獣医学研究科1件、流域圏科学センター2件、生命科学総合研究支援センター2件、留一学生センター1件、人獣感染防御研究センター2件の計45件について、関係諸機関への郵送、ホームページへの掲載、独立行政法人科学技術振興機構の研究者人材データベースへの登録・掲載等により公募した。また、選考に当たっては、同規則第7条～11条に定める各職種毎の採用基準により行った。</p>	
<p>○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【23】 *職種毎に個人評価方法(基準)を策定し、評価を行い、活動の活性化を図る。教員については、教育活動、研究活動、管理運営、社会活動などの観点から、定期的に評価する。</p>		<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) (教育職員) 平成16年度に評価の目的及び考え方、教育活動等6分野について評価を行うこと、評価項目、評価の方法等を明示した評価方針を作成するとともに、平成17年度には「教育職員個人評価の実施手引き」を作成し、同年度から実施してきた。 具体的には、各教育職員が「貢献度実績・自己評価表」を作成し部長に提出、部長はそれに基づいて評価を実施。さらに「貢献度実績・自己評価表」を基に「活動実績値分布表」を作成・配布し、各教育職員はそれを基に自己点検を行い、次年度の貢献目標に反映させる。以上の手順により、教育研究活動等の活性化を図るものであり、毎年行う個人評価に基づき6年毎に総合評価を行うこととしている。 (事務・技術・医療系職員) 平成16年度に業績評価と能力評価の2つの側面から実施する評価方法を策定の上、平成17年度から実施してきた。 具体的には、中期目標を踏まえて各部署の組織目標とその実現に向けた手段を設定し(組織目標管理シート作成)、この目標を踏まえて各職員個人目標を重点目標、通常業務目標、自己啓発目標に分類した上で、それらを実現するための手段、各目標のウェイト、チャレンジ度を合わせて設定する(個人目標管理シート作成)。業績評価は評価者と期面談を実施して確認し、期末には評価者と進捗状況を確認し、期末には達成度を自己評価した上で、評価者と確認の上で評価結果を確定する。能力評価は、能力要件基本フレームに対して、職種ごとに求められる職務遂行能力をどの程度発揮したか自己評価を行い、一次評価者と確認の上で一次評価結果を確定し、最終評価者による調整を行う。これら能力・業績評価の結果を計算表に基づいて計算した評価点によって総合的な評価を行う。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・教育職員個人評価を実施するとともに、総合評価を実施する。 ・事務・技術・医療系職員に對して、業績評価と能力評価の2つの側面から人事評価を実施し、人事を行う。</p>

		<p>なお、現時点では評価点によって機械的に処遇へ反映させるのではなく、処遇を検討する参考資料として活用することになっている。</p>		
	<p>【23-1】 教育職員個人評価を実施し、総合評価に向けて学内周知を図る。</p>	<p>IV （平成19年度の実施状況） 【23-1】 評価対象となる教育職員全員から「平成18年度貢献度実績・自己評価表」が提出され、これに基づいて教育職員個人評価を実施した。併せて、各評価項目について、活動実績値分布表を作成し、部局長を経て各教育職員に配布して平成19年度の貢献度目標設定に活用することにした。また、平成17及び18年度の2年度分の貢献度実績・自己評価表を基に、総合評価の対象とする年齢の教育職員について、総合評価を行った。</p>		
	<p>【23-2】 事務・技術・医療系職員に対して、業績評価と能力評価の2つの側面から人事評価を実施し、人事を行う。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【23-2】 事務・技術・医療系職員700名に対して業務の成果による評価（業績評価）と発揮した能力の評価（能力評価）の2つの側面から評価する人事評価を実施した。なお、現時点ではこれらの能力・業績評価の結果を計算表に基づく評価点によって機械的に処遇へ反映させるのではなく、現時点では処遇を検討する参考資料として活用することになっている。</p>		
<p>○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【24】 *政策的な全学的事項等に職員配置を可能とする制度を構築する。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度において、これまでの定数制度に変え配置職員数制度を実施した。これにより、新たに設置することにした人獣感染防御研究センター（戦略的研究センター）に教授1名、任期付助手1名を配置した。なお、平成17年度のポイント制度（人件費管理）を基本とした配置職員数制度の導入によって、平成18年度には、連合創薬医療情報研究科設置に伴う、2つの助教ポストを教授ポストに切り替える政策的措置を新たに実施した。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・政策的な全学的事項等に職員配置を可能とする制度の運用を図る。</p>	
	<p>【24-1】 政策的な全学的事項等に職員配置を可能とする制度の運用を図る。</p>	<p>III （平成19年度の実施状況） 【24-1】 ポイント制度（人件費管理）を基本とした配置教員数制度の中で、全学的・戦略的事項に対して職員配置を行うため、学長裁量人件費（ポイント数）を設け、平成20年4月設置の教職大学院に1つの教授ポスト及び2つの准教授ポストを配置することにした。事務系職員では、大学院連合創薬医療情報研究科に事務担当2名、評価調査課に2名を学長裁量により配置した。</p>		
<p>【25】 *公共団体及び民間等との人事交流又は任期付採用など流動性を高める人事制度を追求する。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度に（株）十六銀行との研究推進のための連携に関する協定（平成16年7月締結）により、「地域金融機関による地域経済振興策」の講義担当講師2名を地域科学研究科に受け入れる一方、銀行業務を通して本学の学術研究成果の活用を図るため、産官学融合センター及び</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・流動性を高める人事制度を追求する。</p>	

		<p>地域科学部の教員2名を派遣した。なお、協定に基づき平成18年度には、「知財プロジェクト推進室」にコーディネーター1名、また講義担当講師1名を受入れ、地域科学部教員1名を「中部三県景気予測プロジェクト」事業の代表者として派遣した。 また、平成17年度からは消費税関連業務、資金計画及びその運用業務、メインバンクとの調整業務、支出関連業務のため、財務部に(株)十六銀行から在籍出向職員を1名受け入れてきた。</p>		
	<p>【25-1】 これまでの取組について点検するとともに、流動性を高める上で必要な人事制度を追求する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【25-1】 前年度に引き続き、(株)十六銀行との研究推進のための連携に関する協定に基づき、人事交流を行った。 「知財プロジェクト推進室」にコーディネーター1名、及び地域科学部の開講する「地域科学特別講義II」の講義担当講師1名を受入れ、地域科学部教員1名を「中部三県景気予測プロジェクト」事業の代表者として派遣した。また、消費税関連業務、資金計画及びその運用業務、メインバンクとの調整業務、支出関連業務のため、財務部に(株)十六銀行から在籍出向職員を1名受け入れた。 また、これまでの取組についての点検から、平成20年度から新たに中部経済産業局から1名を産官学融合センター准教授に受け入れて、企業との連携活動をより推進することにした。</p>		
<p>○外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【26】 *国際化を推進するため、外国人教員の採用を推進する。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 教育研究等で優れた実績・業績があれば、国籍に関係なく採用する方針で広く公募を行ってきた。外国人教員の在籍状況の推移は下記のとおりである。 平成16年度は、教授1、助教授5、講師3、助手4、計13名。平成17年度は、教授1、助教授7、講師1、助手4、計13名。平成18年度は、教授1、助教授7、講師1、助手3、計12名であった。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・外国人教員の採用を推進する。</p>	
	<p>【26-1】 引き続き、国際化を推進するため、外国人教員の採用を推進し、その効果を検証する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【26-1】 引き続き、国際化を推進するため、教育研究等で優れた実績・業績があれば、国籍に関係なく採用する方針で広く公募を行った。外国人教員の在籍状況は、教授2、准教授6、講師1、助教3、計12名である。学生アンケート等により効果を検証した結果、国際的な研究環境づくりと情報交流が推進できたことが上げられる。</p>		
<p>【27】 *男女共同参画を推進し、女性教員を積極的に採用する。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 教育・研究・診療上で優れた実績・業績があれば、性別に関係なく採用する方針の下で広く公募を行ってきた。女性教員の在籍状況の推移は下記のとおりである。平成16年度は、教授22、助教授22、講師9、助手35、計88名（女性教員</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・男女共同参画計画の推進を図り、女性教員の採用に努める。</p>	

		<p>の比率：11.8%)、平成17年度は、教授22、助教27、講師8、助手33、計90名(女性教員の比率：11.7%)、平成18年度は、教授23、助教26、講師9、助手34、計92名(女性教員の比率：11.9%)である。 なお、平成18年度に、次世代育成支援の行動計画として「学内、託児施設の整備」を目標として掲げ、同施設の設置及び運営等を大学直営として平成20年度に設置することを決定し、関連した取組として働きやすい環境作りに努めた。</p>		
	<p>【27-1】 男女共同参画計画の推進を図り、女性教員の採用に努める。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【27-1】 次世代育成支援のための行動計画として、『学内託児施設の設置』に向けて検討を行い、平成20年4月に開園の運びとなった。同施設への入園者募集を行い、32名を決定した。また、男女共同参画の取り組みの参考とするため、学内HPに本学の女性教職員及び学生数の状況を示す統計資料を掲載した。なお、本年度の女性教員の在籍状況は、教授21、准教授30、講師5、助教33、助手1、計90名(女性教員の比率：12.0%)である。</p>		
<p>【28】 *法令等の基準を充たすよう、身体障害者の採用を推進する。</p>	<p>III</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度の障害者(身体障害者又は知的障害者)雇用状況が、法定雇用率を満たしていなかったため、平成16年度中に雇入れ計画書を策定し、この計画達成に向けて雇用推進に取り組んだ。募集案内のホームページ掲載やハローワークの積極的利用を行い、平成17年11月に障害を持つパート職員2名を採用(重度のため法定上は3名相当)し、平成18年4月及び11月に2名ずつ採用して、採用計画が達成できた。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【28-1】 障害者雇用の必要性及び障害者の把握のため通知文書を学内に配付した。また、岐阜公共職業安定所の実施する障害者就職説明会に積極的に参加し、本学への就職説明を行ったほか、メール及び電話相談にも誠意を持って応じた。なお、法令の基準は満たしている。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・法令等の基準を充たすよう、身体障害者の採用を推進する。</p>	
<p>○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【29】 *他大学の連携・協力の下での共通試験等を行い、策定する人事方針の下で採用する。</p>	<p>III</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から職員の採用に当たっては、社団法人国立大学協会の統一採用試験(東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験)実施に参画(東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験事務室に事務職員1名を派遣)し、合格者から平成16年度6名、平成17年度9名、平成18年度11名を各年度の人事方針(採用数、求める資質等)に基づき採用してきた。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【29-1】 職員採用統一試験(東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験)への参画を継続して、本学</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験を活用し、人事方針に基づいて採用する。</p>	

		<p>の人事方針（採用数、求める資質等）に基づき19名を採用した。</p>		
<p>【30】 *職種に応じた資格取得を推進する。</p>	<p>【30-1】 業務運営に必要な資格取得（衛生管理者、各種作業主任者、エネルギー管理士等）を推進する。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 国立大学法人に適用される労働安全衛生法による衛生管理者、作業主任者等の選任が義務付けられるため、必要経費を負担し、講義・実習などの措置を講じてきた。平成16年度には、衛生管理士1名、衛生管理士2名、衛生学作業主任者4名、有機溶剤作業主任者4名、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者4名、エネルギー管理士2名が資格取得した。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【30-1】 業務運営に必要な資格取得を職員に勧めた。その結果、平成19年度には、5名が衛生管理者資格を取得した。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・業務運営に必要な資格取得（衛生管理者、各種作業主任者、エネルギー管理士等）を推進する。</p>	
<p>【31】 *専門性を高める上で人事交流を推進する。</p>	<p>【31-1】 専門性を高めるための人事交流を推進する。</p>	<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 職員の人事交流については、国立大学間の連携・協力体制による人事交流のほか、平成17年度から新たに公立学校共済組合東海中央病院との人事交流（原則3年）を開始するなど、東海地区を中心とした情報交換を推進してきた。なお、交流状況は、以下のとおりである。 平成16年度 出向者10機関24名、受入者3機関6名 平成17年度 出向者11機関25名、受入者2機関3名 平成18年度 出向者9機関22名、受入者2機関2名</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【31-1】 人事交流を継続して実施し、本学からの出向者は、9機関26名、本学への受入者は、2機関2名となった。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・専門性を高める上で人事交流を推進する。</p>	
<p>【32】 *SD（スタッフディベロップメント）を推進する。</p>		<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度には職種別研修の一環として、学務系職員を対象に学生の窓口対応の効果的な進め方をテーマに研修会を実施した。その他各年度に実施される東海地区合同研修（職員基礎研修、中堅職員研修、リーダーシップ養成研修、技術系職員研修）、社団法人国立大学協会の課長級研修及び部長級研修、人事院の係長研修等の受講を積極的に進めるとともに、本学独自の新入職員研修、職員高度専門研修、放送大学利用研修、語学研修、職種別研修（学務、財務会計等）を継続的に実施し、職員の職能向上のための取組を進めてきた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・SD研修を推進する。</p>	

<p>【32-1】 SD研修を推進する。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【32-1】 Ⅲ これまでの学内及び学外研修を継続するとともに、新入職員の研修に重点を置き、これまでの研修に加え、業務遂行上の能力及び態度等の養成を目的に、新たにフォローアップ研修Ⅰを11月に、Ⅱを2月に開催した。</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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標
 ○事務処理の効率化・合理化に関する基本方針
 ＊情報の集中化・共有化を図る。
 ＊事務処理のIT化を推進する。
 ＊事務処理体制のシンプル化を図る。
 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する基本方針
 ＊新たな業務、増大する業務量に的確かつ迅速に対応できる効率的な編成を行うとともに、大学運営の専門職能集団として機能を発揮できる事務組織とする。

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）		ウェット	
		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 【33】 ＊教員と事務職員が一体となって法人経営、管理運営等が効果的に機能する組織を編成する。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に設置した役員と部局長で構成する「部局長会」を、平成17年度から事務系の各部長を加えた「部局長・部長会」とし、毎月1回開催し、大学の運営に係る意見交換及び情報の共有化を図った。 平成18年度からは事務局制を廃止して大学本部とし、各部を理事直結型にして理事の役割を明確にした上で、教員と事務職員の一体化を進めた。 これまでに設置した教員と事務職員の一体化による組織は、以下のとおりである。 「評価室」、「監査室」、「地域連携室」、「施設マネジメント推進室」、「広報企画室」、「環境対策室」	平成20年度及び平成21年度 ・これまでの組織編成を点検し、必要な措置等を行う。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【33-1】 これまでの「部局長・部長会」、「評価室」、「監査室」、「地域連携室」、「施設マネジメント推進室」、「環境対策室」及び「広報企画室」を継続するとともに、新たに「公正研究推進室」を設置し、競争的資金等の適正な運営・管理の基礎となる環境の整備、不正使用防止計画の策定などに取り組むことにした。			
【34】 ＊学部事務を含め全学の共通的な事務を一元的、又は集中的に処理することを目指した組織を編成する。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に、これまでの医学部事務部を病院事務に特化した病院事務部と、他の学部と同様に学部固有の事務を行う事務部に再編し、この再編により医学部事務部で行ってきた契約事務を財務部に、施設管理事務を施設管理部に一元化した。 平成17年度には、資産管理業務について財務部から施設管理部に移行し、資産管理及び維持修繕を一体的に行うこととした。 平成18年度には、科学研究費補助金等の獲得に向けた事務支援体制を強化するため、学術情報	平成20年度及び平成21年度 ・これまでの組織編成を点検し、必要な措置等を行う。		

		<p>部に研究支援課を新たに設け、科学研究費補助金等の事務をより集中的に処理するなどの共通的事務の一元化、集中化を目指した組織編成に取り組んだ。その他、平成17年度には学務事務を含め全学の合理的な事務を一元的、又は集中的に処理し、学務の検討組織（ワーキンググループ等）を設け、検討を進めた。（後記の38参照）また、平成18年度に人事給与事務に関して一元的、又は集中的に処理することを目指して新人事給与システムの導入・移行の準備を進めた。</p>		
	<p>【34-1】 学務事務を含め全学の共通的事務を一元的に処理することを目指した効率的な事務組織の編成を進める。</p>	<p>Ⅲ （平成19年度の実施状況） 【34-1】 前年度に引き続き検討を行った新人事給与システム（人事システムと給与システムの統合化）の導入・移行が完了し、平成20年4月から稼働可能となった。これに伴い、職員課の事務体制の見直しが行われた。</p>		
<p>【35】 * 企画立案機能を事務組織内に取り入れる。</p>		<p>Ⅲ （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に効率的かつ戦略的運営を推進するため、企画部を設置した。平成17年度には全学的視野に立った情報戦略を推進するため、学術情報部情報管理課を「情報戦略課」に改め、課長補佐ポストを設置するなど事務組織を整備した。平成18年度には理事直轄の事務組織の部を配置し、各部には企画担当の課長補佐又は企画担当係等を置き、部内連携のもとに、専門性を生かした企画立案機能の強化を進めた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・ 企画立案機能を発展させる。</p>	
	<p>【35-1】 平成18年度計画の実施を踏まえて企画立案機能を発展させる。</p>	<p>Ⅲ （平成19年度の実施状況） 【35-1】 理事直轄の事務組織の部に、部の企画を担当する課長補佐又は企画担当係を置き、部内外との連携により、平成22年度までの財政見直しを踏まえた事業計画などの企画を立案した。</p>		
<p>【36】 * 情報処理部門の集中化を図る。</p>		<p>Ⅳ （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に、事務局学術情報部の新設に伴い大学の情報化の推進と情報資産の管理・活用を所掌する情報管理課を設置して、これまで総務情報メディアセンターに所属していた事務職員・技術職員等を配属し、一元的に情報管理・情報サービスを行う体制とした。平成17年度には全学共通システムである「教務情報支援・学生管理・入試管理システム」の教務情報システム関連の事務について、学務部教務課及び各学部学務情報処理担当者を中心とした情報セキユ推進プロジェクトチームのリーダーとして、大規模な個人情報の集中管理体制を整備した。平成18年度には、情報処理部門の集中化を進める観点から、大学教育委員会にワーキンググループを置き、AIMS-Gifu（教育支援</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・ これまでの取組を点検し、必要な措置等を行い、発展させる。</p>	

	<p>【36-1】 集中化した取組を点検し、必要な改善等を行うとともに、集中化を進める。</p>	<p>システム)の運用管理体制を具体化した。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【36-1】 AIMS-Gifu(教育支援システム)の機能を拡充し、履修登録申請を全学統一の方法で行えるようにした。この結果、履修・成績管理業務が全学統一の方法で行え、業務の処理の迅速化と効率化ができた。</p>		
<p>○業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 【37】 *定型的で専門的技術を必要とする業務及び専門的知識を必要としない単純な業務等をコスト意識の観点から効率化並びに合理化を見定めた外部委託を図る。</p>	<p>【37-1】 業務全般について効率化並びに合理化をコスト意識の観点から点検し、外部委託を進める。</p>	<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 経費の節減の観点から、契約職員が担っている事務処理業務について点検を行い、平成17年度から、5名について契約形態の見直し(40時間から30時間に)、7名の削減、1名が担っていた自動車運転業務を外部委託によって削減した。なお、図書整理業務(遡及入力、新規入力)及びカウンター業務の外注化について経費の比較検討を行ったが、外注経費が高く付く結果であった。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【37-1】 業務の効率化並びに合理化をコスト意識の観点から点検を行い、ゴミ収集作業や清掃業務、データ整理などについて外部委託を進めた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・業務全般について効率化並びに合理化をコスト意識の観点から点検し、外部委託を進める。</p>	
<p>【38】 *事務処理の標準化と専決処理の拡大等、事務処理の簡素化及び迅速化を図る。</p>	<p>【38-1】 事務処理の簡素化及び迅速化を進める。</p>	<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 学部事務を含め全学の共通的な事務を一元的、又は集中的に処理し、合理化・効率化等を図るため、庶務、経理及び学務の検討組織(ワーキンググループ等)を平成17年度に設け、検討を進め、「事務の合理化・効率化に関する検討事項」115件について具体的取組を行い、その結果、平成18年度末までに95件を実施し(検討中14件、未実施6件)、実施済み事項に係る成果・効果等を確認した。専決処理の拡大については、平成17年度から附属病院長に病院経営計画の範囲内で人事(職員配置、契約職員給与)及び予算執行に関する権限を委任し、これに係る文書処理の専決を附属病院長に充てることとした。また、大学運営の基本となる新たな運営組織に関する規則の制定に向けて検討を行い、役員及び部局長の権限と責任を明確にするこにより、その責任と権限の下に専決処理の拡大や事務処理の簡素化等を図ることとした。</p> <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【38-1】 平成17年度に策定した「事務の合理化・効率化に関する検討事項」115件(平成19年3月29日時点：実施済95件、検討中14件、未実施6件)について、実施済み事項に係る成果・効果等を確認しつつ、検討中及び未実施事項について取り組みを完了した。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・事務処理の簡素化及び迅速化を進める。</p>	

<p>○複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【39】 * 共同処理可能な業務を検討し、その実現に努める。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に共同業務処理が可能な業務について検討を行い、平成18年度から県内の国立高等専門学校機構（岐阜工業高等専門学校）とコピー用紙（PPC用紙）の共同調達を行ってきた。平成18年度の本学の調達額は、10,677千円であった。 なお、【12】及び【32】の中期計画に記載しているが社団法人国立大学協会の統一採用試験（東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験）実施に参画（東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験事務室に事務職員1名を派遣）するとともに東海地区合同研修にも参画している。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・複数大学による共同処理可能な業務を検討し進める。</p>	
<p>【39-1】 複数大学による共同処理可能な業務について検討を進める。</p>			<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【39-1】 国立高等専門学校機構（岐阜高専）とコピー用紙の共同調達を本年度も行った（本学の調達額は11,018千円）。また、社団法人国立大学協会の統一採用試験（東海・北陸地区国立大学法人等職員採用試験）に参画するとともに東海地区合同研修にも参画している。さらに、名古屋大学FM推進室との連携を図り東海地区国公立大・私立大の施設ベンチマーク作成・データ分析に参画した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ウェイト総計</p>		

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

【国立大学法人評価における業務運営等の共通事項】

(1) 業務運営の改善及び効率化

○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。

【マネジメント体制と活動状況】

【平成16～18事業年度】

1. 学長のリーダーシップの下に役員間の連携を強化し、一体的な運営を推進するため、非公式な役員会として「役員懇談会」を設置している。この会を毎週木曜日に定例開催し、経営方針等の策定や役員会としての意思決定に関わる率直な意見交換を行った。なお、役員と執行部門の一体的な運営を図るため、平成18年度から全ての事務の部長もオブザーバーとして参加することにした。
2. 役員懇談会で議論が収束した事項について迅速に意志決定するため、役員懇談会後の役員会開催を常例としている。
3. 教育研究と管理運営について検討し、積極的な提案を求めるために、学内全部局長と本部の部長をメンバーとする「部局長・部長会」を設置している。この会を毎月第2木曜日に定例開催し、経営方針等の策定のため意見調整を行っている。

【平成19事業年度】

役員会に附議する重要事項に係る具体的事項を定め、迅速な意志決定を図ることとした。

【企画執行部門等の整備と活動状況】

【平成16～18事業年度】

1. 学際領域のプロジェクト研究を戦略的に推進するため、「プロジェクト研究推進室」を平成16年度に設置した。この推進室での検討を経て、平成16年度には「人獣感染防御研究センター」を設置した。このセンターは、現在、文部科学省が推進する「新興・再興感染症ネットワーク」の一翼を担うまでに発展している。また、平成17年度には、天然資源・生体分子の高次活用による高次生命機能探索分子、診断法、健康食品、医薬品などの研究開発を推進するため、岐阜薬科大学との連携による「先端創薬研究センター」を設置した。さらに、平成18年度には、「地域再生人材創出拠点の形成プログラム」の採択を受け、地域の要請に応える金型産業振興のための技術者養成を目指し、「金型創成技術研究センター」を7月に設置した。また、太陽光発電システムの未来技術の研究開発を目的に「未来型太陽光発電システム研究センター」を12月に設置した。この未来型太陽光発電システム研究センターにおける研究は、(独)新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の3件のプロジェクトに採択された。
2. 建物及び環境を総括的に管理・運用し、長期にわたって効率的に活用を図るため、その企画・立案にあたる「施設マネジメント推進室」を平成16年度に設置した。この推進室の下で、施設の点検・調査(面積、防水、トイレ、駐輪場、バリアフリーの現状調査)及び講義室等の稼働状況調査・分析等を行った。また、平成18年度には、本学敷地内に岐阜薬科大学校舎が整備されるにあたり、共用スペースのあり方を取りまとめた。

3. 地域との幅広い連携を目指した貢献活動に取り組み、地域と連携しつつ進化する大学の姿勢をより明確にするため、平成16年度に設置した「地域貢献室」を、「地域連携室」に名称変更した。この下で、「岐阜大学公開講座」や「岐阜大学シティカレッジ」の実施に留まらず、多治見市、大垣市及び岐阜市との連携協定を締結し連携活動を拡大した。
4. 中期目標・計画等の達成状況の点検・評価、それを通しての組織評価、さらに、それらと教育職員個人評価とを一体化させた「岐阜大学評価システム」の構築と運用を担う「評価室」を平成16年度に設置した。この下で、年度計画の立案及び達成状況点検、組織評価、教育職員個人評価の立案・実施を行っている。
5. 監事の監査とは別に業務監査とモニタリングの役割を持つ学長直属の「監査室」を平成16年度に設置し、この下で、監査室規則に基づく内部監査を行っている。

【平成19事業年度】

1. 産官学連携の戦略的な展開を図るため、産官学融合センターの体制の見直しを行い、責任と権限を持った実施組織「産官学融合本部」とし、「産官学連携推進室」、「知財戦略室」、「研究戦略推進室」及び「国際産学連携室」4つの室体制に整備を行い、国際的な産学連携の促進をも視野に平成20年度から活動を始めることにした。
2. 地域連携室の活動の下で、新たに岐阜県、各務原市・各務原商工会議所、羽島市及び大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所と地域社会の発展と人材育成に寄与することを主目的に連携協定を締結した。

○法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

【学長裁量経費・その他の戦略的配分経費の措置及び実施状況】

【平成16～18事業年度】

1. 学長裁量に係る政策経費として、学長裁量経費及び重点経費(プロジェクト経費)を確保し、教育研究内容・体制の改善充実、特色ある大学づくりのためのプロジェクトなどの支援に活用してきた。
平成16年度：249,577千円
平成17年度：352,567千円
平成18年度：335,648千円
2. 科学研究費補助金採択に繋がる研究支援のための「岐阜大学活性化研究費(萌芽的研究)」及び学内版の教育GP「岐阜大学活性化経費(教育)」として、政策経費を確保して、公募により申請の中から選定し支援してきた。
3. 法人内の予算編成における部局間の競争的なプロセスを導入し、「部局事業計画」について役員ヒアリングを実施してきた。
4. 経常経費の節約に努め、期中においてこの節約分を財源として、老朽化の著しい教育設備の更新費に充ててきた。

【平成19事業年度】

1. 政策経費について戦略性の高い事項に限定した整理を行い、①全学的な取組を推進するための重点施策推進経費と②教育研究基盤としての施設・設備を中長期的計画に基づき整備するための教育研究基盤環境整備費に区分した。

なお、これまでの学長裁量経費および戦略的配分経費に当たる重点施策推進経費としては、379,750千円を確保した。

2. 政策経費の配分は、学長・役員会主導型と公募型を併用し、学内ヒアリングの実施によりこれまでの事業の中間評価や申請事業の内容等を十分精査した上で決定している。なお、対象事項には成果目標を設定し、成果について評価を行った。

〔学長裁量人件費・人員枠の措置及び実施状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 人件費の一元管理を行っている。
2. 教育職員の職種別定員に縛られない配置職員数制度として、各部署毎のポイント総数（標準人件費）の範囲内で自由に職種別人事が行えるポイント制度を平成17年度から導入している。
3. 各部署に配分されるポイント数は、大学全体の予算の増減や経営戦略に応じて見直すことにし、人件費を弾力的に運用できるようにしている。また、教員人事にあたっては、中期計画を踏まえた各部署の教育研究分野の方向付けが出来るよう、事前に当該ポストに係る教育研究分野等を部署長から学長に申請し、学長は役員会の意見を踏まえて申請の適否を決定することとしている。

なお、部署のポイント数のうち、部署の計画的自助努力による節約ポイント数に対しては、その6割を物件費（1ポイントを100千円）として配分することとしている。

4. 人件費（人員枠）の戦略的支援として、これまでに、人獣感染防御研究センターの設置（教授1、助教1）及び応用生物科学部獣医学講座に5小講座の拡充を行った。

【平成19事業年度】

ポイント制度（全学的人件費管理）を基本とした配置教員数制度の中で、全学的・戦略的事項に対して職員配置を行うため、学長裁量人件費（ポイント数）を設け、平成20年4月設置の教職大学院に1つの教授ポスト及び2つの准教授ポストを配置することにした。その他、連合創薬医療情報研究科の2つの准教授ポストを教授ポストに切り替えた。

〔助教制度の活用状況〕

【平成16～18事業年度】

学校教育法の一部を改正する法律の施行（平成19年4月1日）に伴い、本学の基本方針を定め、助教について次のとおり取り扱うことを平成18年9月開催の教育研究評議会の審議を経て、同月の役員会で決定し、11月に規則等所要の改正手続きを行った。

- ①助教については、「修士以上又は専門職学位の資格を有する者」及び「同等の能力を有する者」とする採用基準を設けること。職務として、必要に応じ修士課程・博士前期課程を含めた教育及び研究の指導を行うことができること。また、経験・能力を考慮しつつ、若手人材育成の観点から管理運営への参加を推進する。
- ②助手については、基本的には置かない。
- ③現行の助手については、採用基準を弾力的に運用し、特別の事情がない限り助教に移行する。

○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。

〔資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 部署経費については、前年度の「部署事業計画」との比較を明確にした上で、役員ヒアリングにおいて事後評価を実施した。
2. 学長裁量経費及び重点経費（プロジェクト経費）に係る事業については、事業毎の政策経費進捗状況報告書により、役員ヒアリングにおいて中間評価を実施した。
3. 教育研究活性化経費（活性化経費）及び産官学融合センター重点研究助成について、ポスター報告会等により事後評価を実施した。

【平成19事業年度】

1. 学長・理事による部署長ヒアリングにより、中期目標・計画の遂行状況と今後の達成に向けた取り組みの聴取、並びに政策経費事業等進捗報告書により中間評価を実施した。
2. 事業終了後の最終評価として、平成18年度プロジェクト関係事業（実施度判定事業）57件に係る評価を行い、実施度Ⅰ（計画どおり実施せず）0件、実施度Ⅱ（計画どおり実施）46件、実施度Ⅲ（計画以上に実施）11件と評価するとともにその効果を確認した。
3. 財務担当理事による各部署長との「決算ヒアリング」を実施し、各部署の決算内容等の詳細な把握を行った。
4. 教育研究活性化経費及び産官学融合センター重点研究助成について、ポスター報告会等により事後評価を実施した。

〔評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況〕

【平成16～18事業年度】

平成19年度予算編成方針において、これまでの政策経費の内訳を重点施策推進経費と教育研究基盤環境整備費の2つに組み替え、それぞれに学長・理事主導型と公募型とを併用し、戦略性の高い事項に資源配分することとした。

【平成19事業年度】

政策経費の配分について、学内ヒアリングの実施により、これまでの事業の中間評価や申請事業の内容等を十分精査した上で決定するとともに、対象事項には成果目標を設定し、事業の成果を評価することとした。

〔附属施設の時限の設定状況〕

【平成16～18事業年度】

- | | | |
|-----------------------------------|----|-----|
| 1. 人獣感染防御研究センター（平成16年9月設置） | 時限 | 6年 |
| 2. 先端創薬研究センター（平成17年10月設置） | 〃 | 2年 |
| 3. 金型創成技術研究センター（平成18年7月設置） | 〃 | 6年 |
| 4. 未来型太陽光発電システム研究センター（平成18年12月設置） | 〃 | 6年 |
| 5. 流域圏科学研究センター（平成14年4月設置） | 〃 | 10年 |

○業務運営の効率化を図っているか。

〔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〕

【平成16～18事業年度】

- 平成16年度に、これまでの医学部事務部を病院事務に特化した病院事務部と、他の学部と同様に学部固有の事務を行う事務部に再編し、この再編により医学部事務部で行ってきた契約事務を財務部に、施設管理事務を施設管理部に一元化した。また、事務局学術情報部に大学の情報化の推進と情報資産の管理・活用を所掌する情報管理課を同部とともに設置して、これまで総合情報メディアセンターに所属していた事務職員・技術職員等を配属し、一元的に情報管理・情報サービスを行う体制とした。
- 平成17年度には、効率的に病院業務運営を遂行するため、事務局の病院部を附属病院に置くことにするとともに、資産管理業務について財務部から施設管理部に移行し、資産管理及び維持修繕を一体的に行うこととした。その他、学部事務を含め全学の共通的な事務を一元的、又は集中的に処理し、合理化・効率化等を図るため、庶務、経理及び学務の検討組織（ワーキンググループ等）を設け、検討を進めた。
- 平成18年度に、事務局長職を廃止するとともに、事務局の名称を「大学本部」に改め、各部を理事直結型にして理事の役割を明確にした。また、科学研究費補助金等の獲得に向けた事務支援体制を強化するため、学術情報部に研究支援課を新たに設け、科学研究費補助金等の事務をより集中的に処理することにした。その他、人事給与事務に関して一元的、又は集中的に処理することを目指して新人事給与システムの導入・移行の準備を進めた。

【平成19事業年度】

本部施設管理部の施設整備課を廃止し、学術情報部の国際交流課と研究支援課を統合して国際・研究支援課とし、学務部の教務課と学生支援課を統合して教務・学生支援課を設置し、組織の再編・合理化を行った。

〔各種会議・全学的委員会等の見直し〕

【平成16～18事業年度】

- 全学委員会の必要性を点検し、平成18年度から12の主要委員会のうち4委員会について、その所掌を理事直轄の室や他の委員会に転換することにより廃止した。
- 教育研究評議会等の議案等整理のための学長、理事及び本部部長で構成する「学長連絡会」は、メール開催に切り替え、余裕を持って議案に係る課題等の事前点検を行うことにした。

〔効果的な業務運営〕

【平成16～18事業年度】

- 附属病院の経営に対する議論を踏まえて、平成17年度から附属病院長に病院経営計画の範囲内で人事及び予算執行に関する権限を委任するとともに、附属病院長の下に事務組織の「病院事務部」を置いた。
- 各部局に予算責任者（部局長）を置き、事業計画の作成と予算執行に関する権限と責任を明確にした体制を取っている。

【平成19事業年度】

本学の運営組織並びにその任務及び権限に関し、基本となる事項を定め、教養と経営の円滑かつ一体的な合意形成に配慮しつつ、教職員が一体となって効率的・効果的な運営を行うため、運営組織規則を制定した。

○収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

学士・修士・博士課程ごとの収容定員の充足率は次のとおりであり、博士課程における高い充足率は、連合農学研究科及び連合獣医学研究科に対する留学生や社会人の需要が高い表れであるが、十分な教育体制を整えており適切であると判断している。

	収容定員	収容数	定員充足率
【学士課程】			
平成16年度	5, 375	6, 009	111.8
17年度	5, 330	5, 988	112.3
18年度	5, 330	5, 960	111.8
19年度	5, 290	5, 947	112.4
【修士課程】			
平成16年度	862	991	115.0
17年度	882	982	111.3
18年度	890	1, 047	117.6
19年度	910	1, 108	121.8
【博士課程】			
平成16年度	417	627	150.4
17年度	416	620	149.0
18年度	418	608	145.5
19年度	419	600	143.2

○外部有識者の積極的活用を行っているか。

〔外部有識者の活用状況〕

【平成16～18事業年度】

- 経営協議会に学外有識者10名（平成16・17年度は11名）を委員として任命した。
- 「評価室」、「監査室」及び「プロジェクト研究推進室」の室員として、それぞれ1名の学外有識者を任命している。
- 附属病院の管理運営を迅速、適切かつ円滑に行うために設置した「附属病院経営企画会議」に公認会計士、弁護士等の学外有識者3名を任命している。

【平成19事業年度】

- 経営協議会に学外有識者10名を委員として任命している。
- 「評価室」、「監査室」及び「プロジェクト研究推進室」の室員として、それぞれ1名の学外有識者を任命している。
- 附属病院の管理運営を迅速、適切かつ円滑に行うために設置した「附属病院経営企画会議」に公認会計士、弁護士等の学外有識者3名を任命している。

〔経営協議会の審議状況及び運営への活用状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 年間の業務計画に基づいて、開催月を原則6、10、1及び3月に定例化しており、平成18年度においては、6月、10月及び3月に開催した。その他にメールによる会議開催を4回行った。
2. 委員の意見等を運営に活用している。特に、平成17年度において審議された職員の給与改訂、行政改革の重要方針に基づく総人件費改革に対する方針についての意見等は、本学の人事施策に反映させている。また、18年度において審議された平成19年度予算編成方針についての意見等は、学長裁量人件費の設定、教育職員人件費の削減方法に反映させることにした。

【平成19事業年度】

1. 6月、10月及び3月に開催した。その他に、メールによる会議開催を4回行った。
2. 委員の意見等を運営に活用している。特に、平成20年度予算編成方針に係る審議において、動物病院など主として自己収入で運営されている施設の独立採算的運営に対する意見等を反映して、増収に一層取り組み、自立的な運営に努めることとして、予算編成に反映させた。

○監査機能の充実が図られているか。

〔監査体制の整備状況と内部監査の実施状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 監事による監査とは別に業務監査とモニタリングの役割を持つ「監査室」を置き、「内部監査規程」により監査計画の策定とそれに基づく監査を実施した。
2. 監査室に対する事務的支援のために「監査支援室」を設置した。
3. 内部監査を常勤監事の同行の下に次の事項について実施した。
平成16年度：①現金収納金及び科学研究費の取扱い、②物品及び役務等契約、③旅費関係
平成17年度：①現金収納金及び科学研究費の取扱い、②個人情報管理状況、③毒物及び劇物管理状況
平成18年度：①旅費、②現金収納金、③科学研究費補助金、④就業関係、⑤毒物及び劇物管理状況、⑥個人情報管理状況、⑦契約・物品検査体制等
4. 平成17年度には監査結果をうけて、「個人情報保護に関する点検手引き」の作成・配布、教育研修会開催等により学内に周知した。

【平成19事業年度】

- 監査室・監査支援室と監事及び会計監査人との間の連携を深め、監査事項の重複を避け、かつ監査情報を共有できる内部監査基本計画を策定し、次の事項について常勤監事の同行の下に内部監査を実施した。
- (会計監査) ①収入金関係、②科学研究費補助金関係、③補助金(COE・GP)関係、④契約関係
- (業務監査) ①毒物及び劇物関係、②人事労務関係(安全衛生・勤務時間管理)、③個人情報保護関係、④学生支援関係

〔監事監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 「岐阜大学監事監査規則」及び「岐阜大学監事監査実施基準」により監査計画を策定し、これに基づく監事監査を実施した。
2. 監査は、監査計画に示された次の重点実施事項に対して行われた。
平成16年度：①制度面において諸規則、業務分掌(責任範囲)と権限の合理性及び明示性、②規則、特に就業規則等の運用状況・遵守状況、③中期計画における年次計画の運営体制・実施状況及び進捗把握体制、④その他「年度内部監査チェックリスト」、「業務別チェックリスト」、「附属病院運営の監査」及び「認証評価基準対応項目」の中の項目
平成17年度：①制度面において諸規則、業務分掌(責任範囲)と権限の合理性及び明示性、②規則の運用状況・遵守状況、③平成16年度中改定の規則及び新たに制定した規則の明示性と合理性、④中期計画における年次計画の運営体制・実施状況及び進捗把握、⑤情報管理、システム管理の状況、⑥全学委員会及びその他の学内委員会が持つ機能・権限と役員会との関係、⑦その他「年度内部監査チェックリスト」、「業務別チェックリスト」、「附属病院運営の監査」及び「認証評価基準対応項目」の中の項目
平成18年度：①業務プロセスの明確性と文書化の状況、②管理運営の効率化の推進状況、③中期目標、中期計画及び年度計画の実施状況、④学内諸規則の運用状況・遵守状況、⑤平成17年度に改正された規則及び新たに制定された規則の明示性と合理性、⑥情報管理、システム管理の状況、⑦労務管理の実施状況、⑧その他「年度監査チェックリスト」、「業務別チェックリスト」及び「附属病院運営の監査」中の項目
3. 平成17年度監査結果に基く業務改善として、事務局長職を廃止し、各理事の下に各事務部を配置することによって指示命令の一本化を図る学長方針が提示され、平成18年度から実施することにした。
4. 平成18年度には、前年度に業務改善の指摘があった事務局長職の廃止に伴う事務組織の改革について、各理事の下に各部を配置したことによって指示命令系統を一本化した。これを基にして権限と責任を明確にする「岐阜大学運営組織規則」の制定を進めた。

【平成19事業年度】

1. 監査は、監査室監査と連携し、重点事項に対して実施するとともに業務執行状況について行われた。
2. 監事監査指摘事項に基づく種々の改善は進捗中であるが、特に次の2点については達成若しくはその目途がついている。
①内部統制上の問題として、岐阜大学事務分掌規程に基づく各課係単位の所掌「事務分掌細則」の整備が不十分であり、見直しを指摘した結果、速やかに改訂され、その内容は学内ホームページに掲載して全学に周知された。
②競争的資金の獲得に向けた組織的な取組強化の重要性を指摘し、平成20年度から外部資金担当の副学長及び事務支援組織(企画部外部資金戦略支援室)の設置を実現させた。

〔会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 国立大学法人法第35条において準用する独立行政法人通則法第39条に基づく財務諸表、事業報告書（会計に関する部分）及び決算報告書の監査を監査法人に依頼し、実施した。
2. ウィルスに感染したパソコンや大学で管理されていないパソコンが学内ネットワークに繋がれた場合は、ウィルス感染や機密情報流出事故などの問題が発生するリスクがあるとの指摘を受け、IPスキャンを導入し、認識されたパソコンのみが学内ネットワークに接続できるようにした。

【平成19事業年度】

1. 国立大学法人法第35条において準用する独立行政法人通則法第39条に基づく財務諸表、事業報告書（会計に関する部分）及び決算報告書の監査を監査法人に委嘱した。
2. 附属病院の診療報酬請求に対する社保・国保からの患者別の返戻内訳書・増減点連絡書に基づき、返戻・査定減の一覧表を担当者が作成して会計伝票の決裁を行っていた。その一覧表のチェック体制の不十分さを会計監査で指摘し、複数人によるチェック体制に改善された。

○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。

〔教育研究組織の活性化に向けた検討の機会〕

【平成16～18事業年度】

社会的要請等に基づいて、部局及び企画・評価担当理事を中心に検討を進め、そこでの検討に基づく具体案等については、役員懇談会でさらに検討を加え、以下に示す教育研究組織の設置・見直しを行ってきた。

- ・医学系研究科看護学専攻の設置（平成17年度）
- ・地域科学部の2学科への改組、工学研究科（博士前期課程）の改組（平成18年度）
- ・工学部夜間主コースを廃止し、工学研究科（博士前期課程）社会人プログラムへ転換（平成19年度）
- ・連合創薬医療情報研究科の設置（平成19年度）

【平成19事業年度】

社会的要請等に基づいて、部局及び企画・評価担当理事を中心に検討を進め、そこでの検討に基づく具体案等については、役員懇談会でさらに検討を加え、以下に示す教育研究組織の設置・見直しを行った。

- ・教育学研究科教職実践開発専攻（教職大学院）の設置（平成20年度）
- ・応用生物科学研究科の設置（平成20年度）

○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。

〔組織的な研究活動推進のための取組状況〕

【平成16～18事業年度】

1. 学際領域プロジェクト研究の推進を図るため、学術担当理事を室長とする「プロジェクト研究推進室」を平成16年度に設置し、以下のプロジェクト研究センターを立ち上げてきた。
 - ・人獣感染防御研究センター（平成16年9月設置）
 - ・先端創薬研究センター（平成17年10月設置）
 - ・金型創成技術研究センター（平成18年7月設置）
 - ・未来型太陽光発電システム研究センター（平成18年12月設置）
2. 科学研究費補助金の採択によって将来大きく発展する可能性のある萌芽的研究を推進するため、活性化研究制度を設けて研究費支援を行ってきた。

平成16年度	37件	40,155千円
平成17年度	33件	38,421千円
平成18年度	38件	38,800千円

【平成19事業年度】

科学研究費補助金の採択によって将来大きく発展する可能性のある萌芽的研究を推進するための活性化研究制度により、37件38,800千円の研究費支援を行った。

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

中期目標
 * 地域に根ざした特色ある国際水準の大学を目指す立場から、各研究分野に応じて国際水準の研究を維持していくのに必要な研究資金を確保する。
 * 研究成果（知的財産）の活用を図り、研究支援体制を強化する。

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）		ウェット	
		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 【40】 * ナショナルプロジェクト等の大型研究予算や各種研究助成に関する情報収集と提供を行う体制を整備する。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度から毎年科学研究費補助金の獲得に向けた説明会を実施してきた。平成17年度には、学内向けホームページに「各種公募事業情報」として「教育研究助成」、「国際研究助成」、「各種補助金・出資金事業等」及び「科学研究費補助金」情報を一括掲載し、各種研究助成に関する情報収集と提供を行うとともに、若手研究者の科学研究費補助金への応募に当たっては、各学部長が中心となり査読を含む指導を行うなど、獲得に向けて取り組んできた。さらに、平成18年度提案公募型技術開発事業に係る中部経済産業局及びNEDOによる施策説明会を開催することにより、外部資金への認識が深まった。平成18年度には、本学の全国的な位置付け及びこれまでの採択状況を点検するとともに、他大学の取組を参考とするため、「競争的資金獲得に向けて」と題して東京農工大の取組状況等を交えた講演会を開催した。これらの取組により、平成16年度3件、平成17年度5件、平成18年度5件の大型研究予算が獲得できた。（受託研究費として受入）	平成20年度及び平成21年度 ・ ナショナルプロジェクト等の研究助成の獲得に向けて情報収集と提供を行い、応募・採択に繋げる。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【40-1】 学内向けホームページで「教育研究助成」、「国際研究助成」、「各種補助金・出資金事業等」及び「科学研究費補助金」の情報を一括掲載し、公募情報の伝達に引き続き努めた。また、科研費申請書作成支援マニュアルを作成・配布するとともに、全学説明会（2回、計137名の参加者）及び部局説明会を9月に実施した（参加者総計285名）。その結果、本年度は7件の大型研究予算が獲得できた。			

<p>【41】 * 研究助成等の申請や報告書作成に必要となる事務手続きや外部資金の円滑な導入・拡大業務等の整備を促進させる。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 研究助成等の申請に必要な事務手続きを支援するため、平成17年度には、学内向けホームページに「各種公募事業情報」として「教育研究助成」「国際研究助成」「各種補助金・出資情報」及び「科学研究費補助金」公募情報の一括掲載、また、「大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）申請の手引」を掲載し周知に努めた。 外部資金の円滑な導入・拡大業務等を行うため、教育職員に対して知的財産ポリシー及び利益相反ポリシーについての意識を高めるための説明会を平成16年度に開催するとともに、平成17年度から知的財産セミナーを毎年開催した。平成18年度にこれら支援体制の効果を検証した。結果、各種研究資金応募に関する支援を随時に行き、細かいところにより、採択件数増加に繋がっていることがうかがえたことから、産官学融合センターのコーディネーターを中心に、若手教員の科学研究費補助金申請書作成支援等を随時行うこととした。 平成16～18年度の各年度における科学研究費補助金の申請・採択状況及び奨学寄附金、受託研究の受入件数は、それぞれ次のとおりである。 ・科学研究費補助金 申請657件：採択114件、申請734件：採択93件、申請773件：採択123件 ・奨学寄附金 864件、843件、953件 ・受託研究 67件、92件、112件</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・科学研究費、奨学寄附金及び受託研究費の獲得に向けた支援を行い、増加に繋げる。</p>
<p>【41-1】 科学研究費、奨学寄附金及び受託研究費の獲得に向けた支援を行い、増加に繋げる。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【41-1】 科研費申請書作成支援マニュアルを作成・配布するとともに、全学説明会及び部局説明会を実施した。また、産官学融合センターのコーディネーターを中心とする支援体制により、科学研究費補助金申請書の作成支援を行った。本年度の状況は、科学研究費補助金が申請699件・採択105件であり、奨学寄附金の受入件数は、931件で、受託研究については、105件であった。</p>	
<p>【42】 * 寄附講座の増加を積極的に図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 各学部において、寄附講座の可能性について検討を行い、平成16年度、岐阜県からの寄附により医学研究科に「健康障害半減講座（岐阜県）」、ジンマー（株）からの寄附により「骨関節再建外科学講座（ジンマー）」の寄附講座を設置でき、教育研究をより幅広く活発に推進することが可能となった。平成18年度末の寄附講座は、これまでの1件を加え、3件となっているが、平成19年度に新たに同研究科及び工学部に寄附講座設置を予定している。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・寄附講座の可能性を追求する。</p>
<p>【42-1】 寄附講座の可能性を追求する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【42-1】 医学系研究科・医学部では「東洋医学講座（ツムラ）」を平成18年度に終了し、「健康障害半減講座（岐阜県）」及び「骨関節再建外科学講</p>	

		<p>座（ジンマー）」の2つの寄付講座を継続するとともに、地域医師不足問題に関連した岐阜県からの新たな寄付により「地域医療学講座」を11月に設置した。また、工学部では3民間企業からの寄付により「地盤構造物保全学講座」及「地盤防災講座」を10月に設置し、社会工学関係の教育研究を充実した。</p>	
<p>【43】 * 研究支援体制の充実を図り、学内知的財産の現状把握（発掘）と特許化の支援を行うとともに、リエゾン機能及び企画・立案機能を強化・充実させる。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 研究支援体制として、産官学融合センターに、知的財産の創出・管理・活用を推進する「知的財産マネジメント機能」、産官学の推進を目的とする「リエゾン機能」、事業化・企業化の支援を目的とする「インキュベーション機能」及び「産官学連携事務機能」を置いた。平成16年度に、リエゾン機能に医系、バイオ系のコーディネーターを採用し、企業訪問等を行い、共同研究等の拡大に繋がる活動を開発して、知的財産マネジメント機能においては、知的財産セミナーや知的財産に係る出前説明会を毎年実施するとともに、発明相談に対応し、平成16年度69件の発明届・45件の出願、平成17年度79件の発明届・62件の出願、平成18年度77件の発明届・49件の出願に繋がった。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【43-1】 産官学連携の戦略的な展開を図るため、産官学融合センターの体制の見直しを行い、責任と権限を持った実施組織「産官学融合本部」とし、国際的な産学連携の促進、支援を行う「国際産学連携室」をはじめ、「産官学連携推進室」、「知財戦略室」及び「研究戦略推進室」の4つの室体制に整備した。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・ 知的財産の現状把握（発掘）と特許化の支援を行うとともに、知的財産の活用を進める。</p>
<p>【44】 * 自治体・社会団体等との連携を強化し、協力体制の具体化を図る。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 地域産業界との連携を強化するために企業・団体を会員組織とする「岐阜大学地域交流協力会」をすでに平成13年5月に産官学融合センターに設置し、地域からの本学支援及び本学の技術やシーズの活用に取り組んでおり、毎年講演会や会員向けニュースレターの発行等を行い、相互の協力関係に努めてきた。さらに、同センターでは、岐阜市産官学連携事業「岐阜市ビジネススクール」に参加し、講座を開講してきた。平成17年度に、産業振興及び人材養成を柱とする大垣市と包括協定を締結し、工学部に「金型創成技術研究センター」設置、科学技術振興調整費獲得、大垣市地域産業支援センターとの連携事業提携に繋がった。岐阜県教育委員会との間に「教育を考える懇談会」を平成17年度に設置し、教職大学院等に関する意見交換を毎年行い、岐阜市教育委員会との間では「岐阜大学教育協定書」（平成17年2月締結）に基づき、毎年学生を教職インターン等として小中学校へ派遣するなど自治体との連携強化を図ってきた。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・ 自治体・社会団体等との連携・協力体制の下、外部資金確保を図る。</p>

	<p>【44-1】 自治体・社会団体等との連携・協力体制の下、外部資金確保を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【44-1】 自治体・社会団体等との連携・協力体制の下、平成18年3月に締結した「大垣市と岐阜大学が3百万円の業務委託契約を平成19年5月に締結した。さらに、工学部では、「金型創成技術研究センター」の設置による、工作機械メーカー等から5千万円を超える装置の寄附を始めとして、総額1億4千万円を超える装置が導入された。また、岐阜県をはじめ各務原市、羽島市とそれぞれ包括協定を結び、地元自治体との今後の連携に向けた道筋を付けた。</p>		
<p>○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 【45】 *収入を伴う事業に対する享受者の満足度を追求するとともに、利用料金等の適正化に努める。</p>	<p>III 【45-1】 享受者の満足度を踏まえて利用料金等の適正化を進める。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に新たに産官学融合センターのインキュベーション施設12室が完成したことに伴って使用料金を設定するとともに、既存の20室についても新たに使用料金を設定した。平成17・18年度においては、各種の施設利用料金等について民間レベルとの比較を行うため、不動産鑑定士に市中の公共施設及び大学施設の実態調査を含めた査定を依頼し、調査結果を検討し、平成19年度から施設貸付料金の改定を行うこととした。また、公開講座受講者、動物病院治療及び農場生産物利用者等の収入を伴う事業に対する享受者への満足度アンケート調査を毎年実施し、一部料金改定の実施、公開講座テーマの設定や開催時期等、動物病院の清潔度を高める措置、及び農場生産物販売システムの改善により利用者の満足度を高める取組を行った。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【45-1】 公開講座において享受者に対する満足度アンケート調査を行い、テーマの設定や開催時期等の検討に生かすとともに、受講料に学生割引を適用した。また、附属動物病院では、動物疾病受託検査を始めるとともに、診療料金の収納にクレジットカード・デビットカードによる決済方式を導入し、利用者の利便性を図った。さらに施設利用料金の改定を行った。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・享受者の満足度を踏まえて利用料金等の適正化に努める。</p>	
		<p>ウェイト小計</p> <hr/> <p>ウェイト総計</p>		

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

中期目標 *コストパフォーマンスの観点から定期的に固定的経費の見直しを行い、管理的経費の抑制を始めとする経費を節減する。

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
○管理的経費の抑制に関する具体的方策 【46】 *事務連絡文書・会議資料等のオンライン（ペーパーレス）化を徹底する。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度から事務連絡文書、会議開催通知は、原則として電子メールで行うことにした。また、役員等が担当する会議資料は、一つの案件につきA4用紙（両面）2枚程度を原則とした。平成17年度には新たにAIMS-Gifu（教育支援システム）のコミュニティ機能を活用して、経営協議会、教育研究評議会、部局長・部長会議、会議資料を事前に掲載し、ペーパーレス化を推進した。また、各部局においても会議資料等を選定を進めるとともに、会議にプロジェクター等を利用してペーパーレス化を図ってきた。さらに、学務関係については、部局との連携を必要とする退学・除籍等に係る学籍異動事務を教育情報支援システムによって行うことにし、ペーパーレス化を図ってきた。	平成20年度及び平成21年度 ・事務連絡文書・会議資料等のオンライン（ペーパーレス）化を徹底し、管理的経費を抑制する。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【46-1】 学内における連絡文書及び会議通知は、電子メールを基本とし、会議資料についても電子メールによる事前配布、パソコン、プロジェクター等による閲覧を進めペーパーレス化を図った。また、事務用ファイルサーバの活用により、共有フォルダを利用した通知文書等の共通閲覧を進めるなど、ペーパーレス化に努め管理的経費の抑制を図った。			
【47】 *電子会議の導入は、まず教育研究評議会・全学委員会レベルから試行的な取り組みを始め、経理事務のオンライン化を進める。	/	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年度に、電子会議化を進めるため、パソコン、プロジェクター及び液晶ディスプレイを本部棟大会議室に整備し、教育研究評議会、経営協議会及び部局長・部長会議において、会議資料をAIMS-Gifu（教育情報支援システム）に掲載して進める電子会議を進めてきた。また、平成18年度には経理事務について、教育情報支援システムの内の学生管理システム及び授業免除管理システムと学納金管理システムとを連携させ、作業時間の短縮ができるようシステムの構築を行い、オンライン化を進めた。	平成20年度及び平成21年度 ・電子会議を進める。		

	<p>【47-1】 電子会議を進め、管理的経費の抑制に繋げる。</p>		<p>III (平成19年度の実施状況) 【47-1】 教育研究評議会、経営協議会、部局長部長会などについては、電子会議を進め、会議時間の短縮及び作成資料の削減など管理的経費の抑制に繋げた。各学部教授会等においてもプロジェクターを利用して資料を提示するなどペーパーレス化を図った。</p>		
<p>【48】 *アウトソーシングを含め、事務・管理業務の合理化、効率化を積極的に進め、事務組織のあり方などと併せて、人件費を抑制する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学部事務を含め全学の共通的な事務を一元的、又は集中的に処理し、合理化・効率化等を図るため、庶務、経理及び学務の検討組織（ワーキンググループ等）を平成17年度に設け、「事務の合理化・効率化に関する検討事項」115件について具体的取組を行うこととした。その結果、平成18年度末までに95件を実施し、（検討中14件、未実施6件）実施済み事項に係る成果・効果等を確認した。 事務組織については、平成18年度に、病院事務部を4課体制から管理課と調達課を一課に統合した3課体制にするとともに、学務部長に教務課長を兼務させ、組織のスリム化を図った。また、事務系職員を、平成22年度までの間に、定年退職者のおよそ半数程度を不補充とする人件費削減方針を策定し、これを踏まえ合理化を行うこととした。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・事務・管理業務の合理化、効率化を進め、人件費を抑制する。</p>	
	<p>【48-1】 事務・管理業務の合理化、効率化を進め、人件費を抑制する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【48-1】 「事務の合理化・効率化に関する検討事項」を踏まえて事務の合理化・効率化を追求するとともに、平成18年度に策定した削減方針により、定年退職者の補充を抑制した。また、本部施設管理部の施設整備課を廃止、学術情報部の国際交流課と研究支援課を統合して国際・研究支援課とし、学務部の教務課と学生支援課を統合して教務・学生支援課とし、組織をスリム化した。</p>		
<p>【49】 *教員、技官及び非常勤講師の適正な配置を行う等の人員配置の効率的運用を進める。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教育職員については、ポイント制の平成17年度導入によって、各部局の教員配置の効率的運用を支援する仕組みとした。非常勤講師については、予算の範囲内で適正配置に努めることにし、運用・配置にあたっては、学長に申請することにした。また、技術系職員の適正配置については、技術職員の職務が高度化、専門化してきていることから、組織化し専門業務を円滑、且つ効率的に処理することとして、これまでの工学部に続き、平成18年度に医学系研究科・医学部において技術系職員を集中化し、技術室を設置した。</p>	<p>平成20年度及び平成21年度 ・人員配置の効率的運用を努める。</p>	

<p>【49-1】 人員配置の効率的運用を進める。</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 【49-1】 III 教育職員のポイント制を効果的に運用するとともに、これに連動させ、非常勤講師の予算の範囲内での適正配置に努めた。また、技術系職員を集中化した「技術室」の業務遂行の成果について確認した。</p>		
		<p>ウェイト小計</p>		
		<p>----- ウェイト総計</p>		