

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 2 0 年 6 月

国立大学法人
徳 島 大 学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人徳島大学
- ② 所在地
徳島県徳島市新蔵町，徳島市南常三島町，徳島市蔵本町，徳島市庄町
- ③ 役員の状況
学長名 青野敏博（平成15年1月10日～平成22年1月9日）
理事数 5名
監事数 2名（非常勤1名を含む）
- ④ 学部等の構成
(学 部)

総合科学部
医学部
歯学部
薬学部
工学部
(大学院研究科・教育部)
人間・自然環境研究科
医科学教育部（医学研究科を含む）
口腔科学教育部（歯学研究科を含む）
薬科学教育部（薬学研究科を含む）
栄養生命科学教育部（栄養学研究科を含む）
保健科学教育部
先端技術科学教育部（工学研究科を含む）
ヘルスバイオサイエンス研究部
ソシオテクノサイエンス研究部

(専攻科)
(附属病院)
(その他の教育研究組織)

人間・自然環境研究科
ヘルスバイオサイエンス研究部
ソシオテクノサイエンス研究部
助産学専攻科
医学部・歯学部附属病院
附属図書館
大学開放実践センター
疾患酵素学研究センター
高度情報化基盤センター
ゲノム機能研究センター
アイソトープ総合センター
留学生センター
全学共通教育センター
評価情報分析センター
埋蔵文化財調査室
保健管理センター
教育実践推進機構
教育実践推進本部
学生支援センター
uラーニングセンター
研究連携推進機構
研究連携推進本部
知的財産本部
環境防災研究センター
ヒューマンストレス研究センター
イノベーション人材育成センター
社会連携推進機構
社会連携推進本部
地域創生センター
情報化推進機構
情報化推進本部

⑤ 学生数及び教職員数（平成19年5月1日現在）

学部及び研究科等名		学 生 数	教員数	職員数	
学長・理事			6		
学 部	事務局			202	
	: 総合科学部	(13) 1,125	133	17	
大 学 院	医学部	1,352	53		
	歯学部	336	11		
	薬学部	(1) 373			
	(医学・歯学・薬学部等事務部)			38	
	工学部	(39) 2,928		15	
	: 人間・自然環境研究科	(15) 114	2		
	医科学教育部	(35) 301			
	口腔科学教育部	(15) 83			
	薬科学教育部	(9) 205			
	栄養生命科学教育部	(11) 100			
専 攻 科	保健科学教育部	31			
	先端技術科学教育部	(82) 930			
	ヘルスバイオサイエンス研究部		296	51	
	ソシオテクノサイエンス研究部		200	50	
	: 助産学専攻科	10	3		
	附属病院		135	691	
	その他教育研究組織	: 大学開放実践センター		9	
		疾患酵素学研究センター		21	2
		高度情報化基盤センター		6	
		ゲノム機能研究センター		9	
アイソトープ総合センター			2		
留学生センター			5		
全学共通教育センター			1		
評価情報分析センター			1		
埋蔵文化財調査室			1		
保健管理センター			1	3	
職員相談室			1		
学生支援センター			1		
知的財産本部			3		
合 計		(220) 7,888	900	1,069	

※（ ）書きは留学生数で内数である。

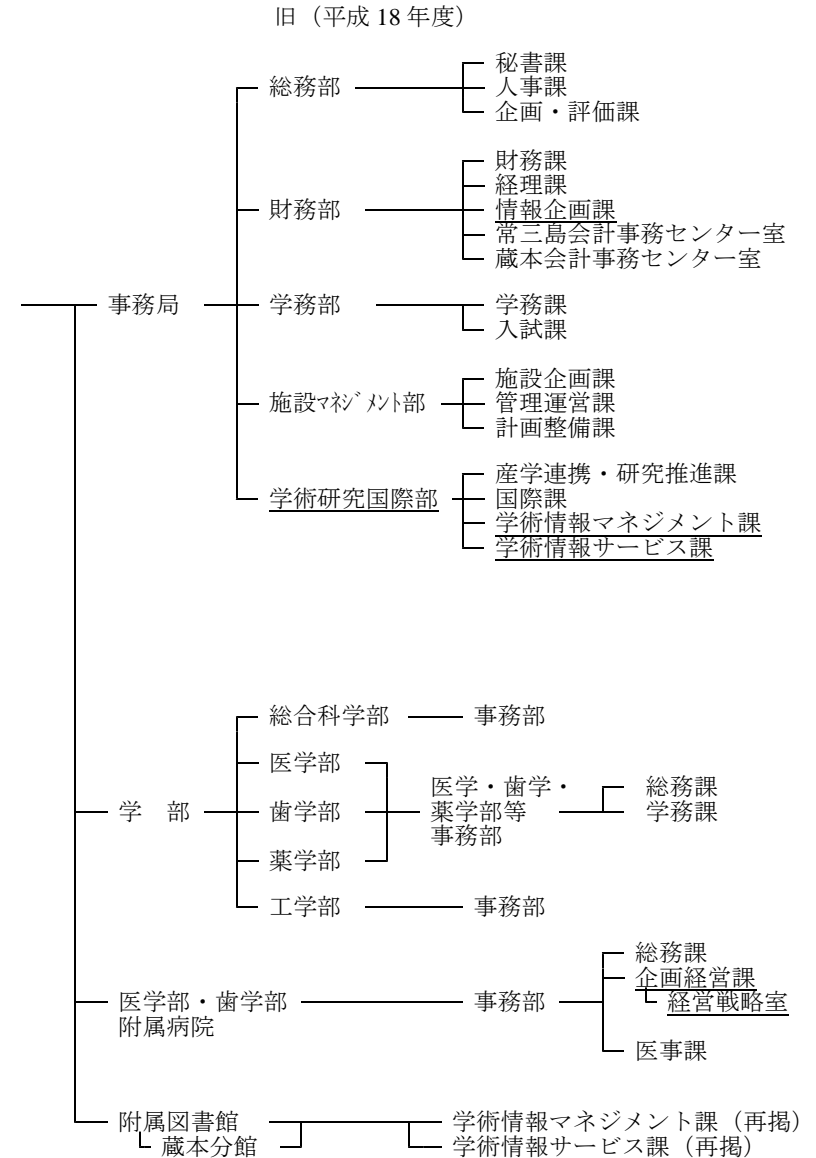
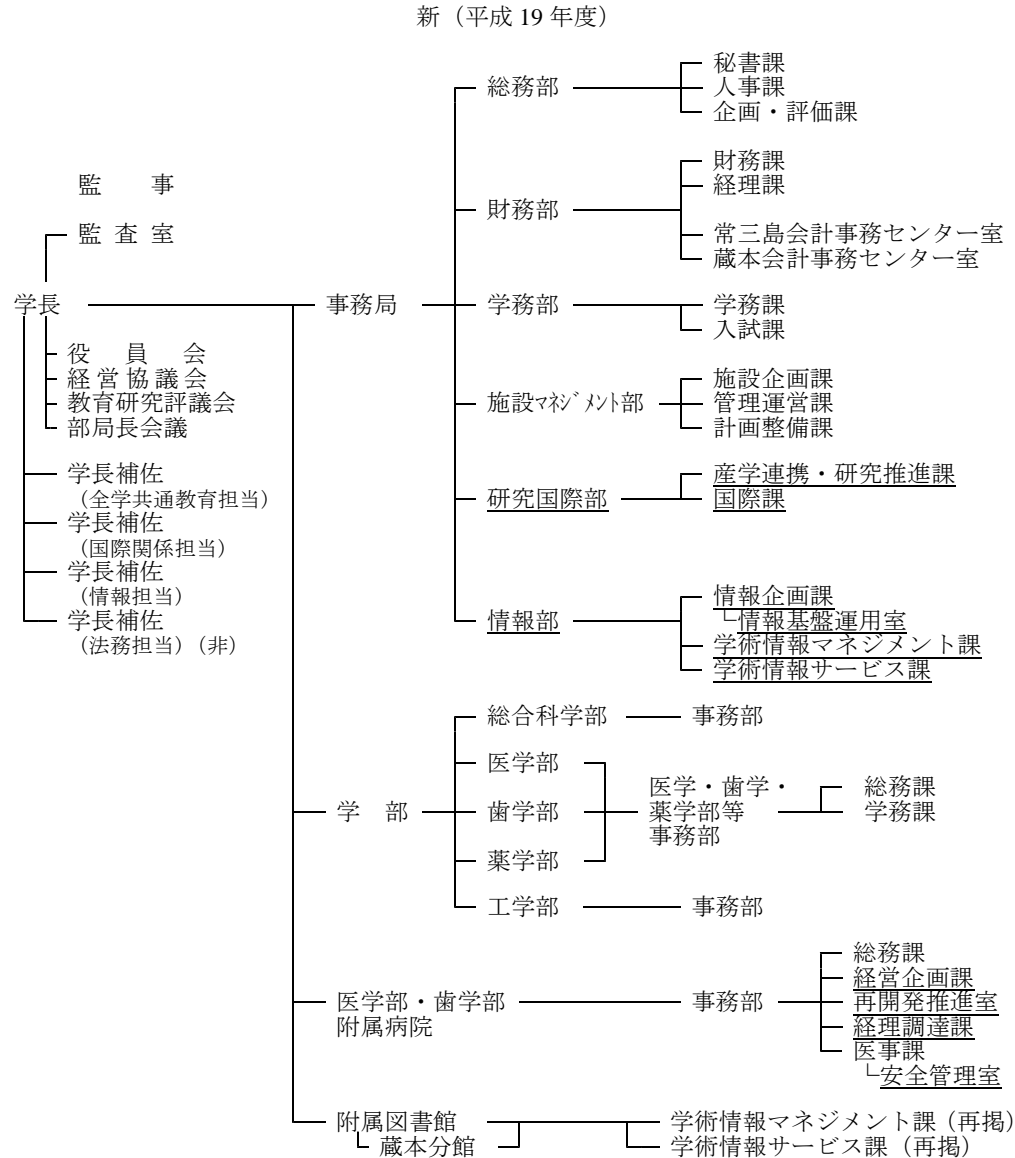
(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標(前文)

1. 国立大学法人徳島大学は、自主と自律の精神に基づき、真理の探究と知の創造に努め、卓越した学術及び文化を継承し、世界に開かれた大学として、豊かで健全な未来社会の実現に貢献する。
2. 本学は、明日を目指す学生の多様な個性を尊重して、人間性に富む人格の形成を促す教育を行い、優れた専門的能力と、自立して未来社会の諸問題に立ち向かう進取の気風を身につけた人材の育成に努める。
3. 本学は、根元的な真理を探究する研究と社会的要請の強い課題を解決する研究を通して、国際社会で高く評価される成果を生み出すとともに、学問分野の固定的概念にとらわれない自由な発想により、互いに協力して新しい領域を切り開き高度化することによって、学術研究の総合的な発展に努める。
4. 本学は、地域社会と世界を結ぶ知的ネットワークの拠点として、平和で文化的な国際社会の構築のために貢献し、産学官の組織と連携して社会の発展基盤を支える教育、研究及び文化の拠点として諸機能の充実強化に努めるとともに、大学の開放と生涯学習支援を通じて地域社会の向上発展に貢献する。

(3) 大学の機構図

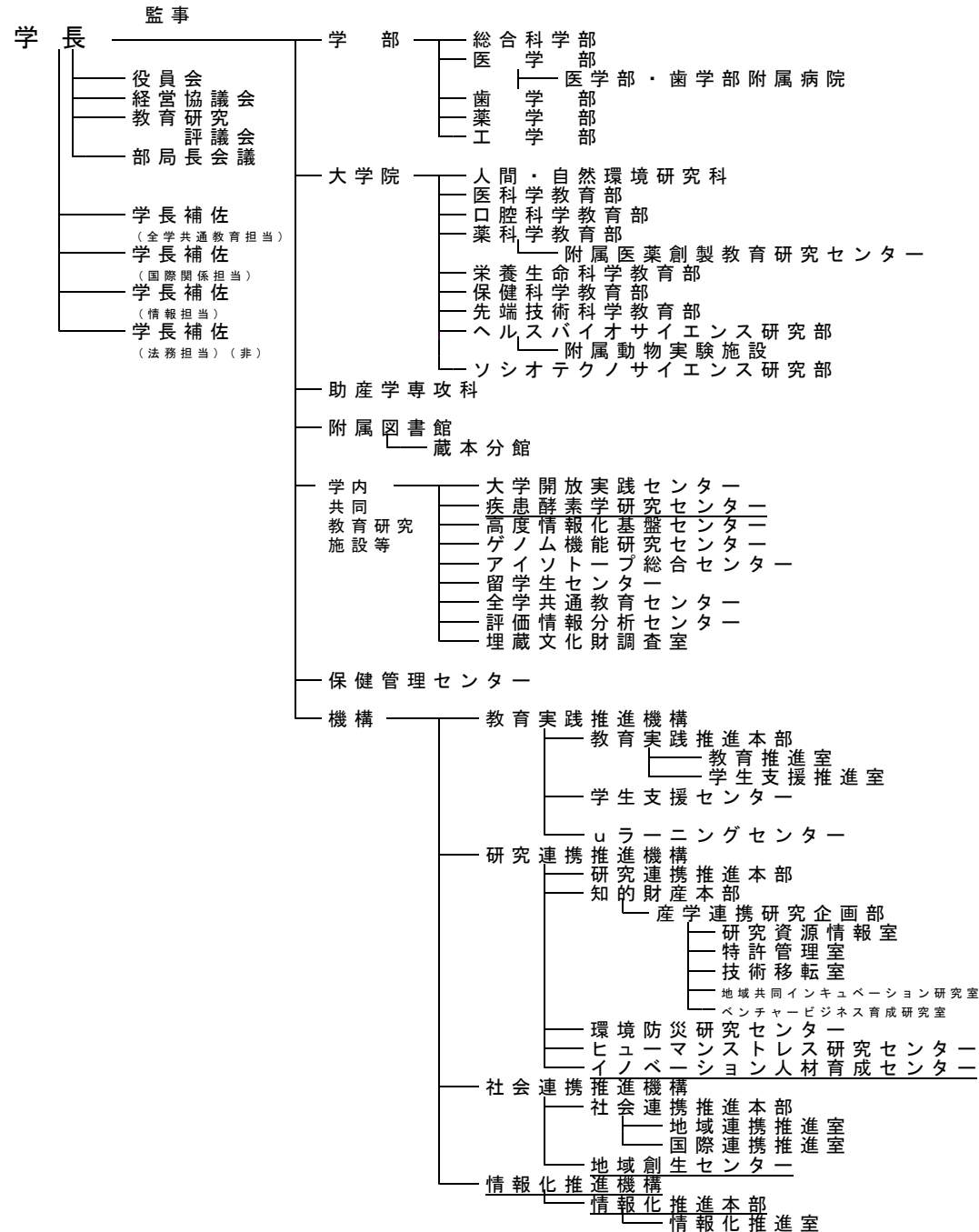
事務組織図



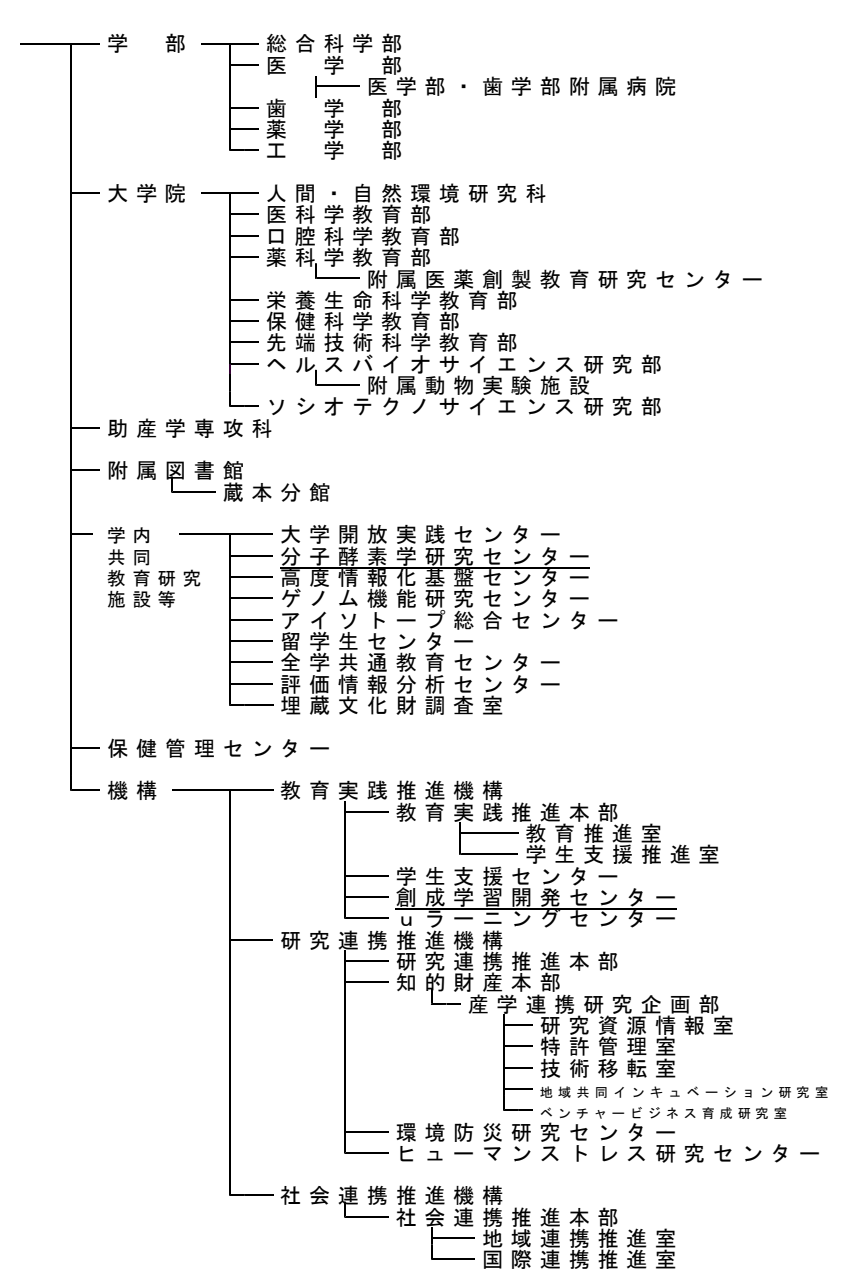
注) 組織の変更箇所は、下線を付している。

教員組織図

新（平成19年度）



旧（平成18年度）



注）組織の変更箇所は、下線を付している。

○ 全体的な状況

徳島大学は、5学部からなる理系中心の大学で世界に通用する研究教育大学を目指している。国立大学医学部唯一の栄養学科、国立大学唯一の疾患酵素学研究センター、東大医科研に次いで2番目に設置されたゲノム機能研究センターを有し、特にライフサイエンスの分野で卓越した研究業績を上げている。全学共通教育センターは教養教育の充実を絶えず図り、全国的に注目されている。

法人化による本学の改革への取組状況は、科学誌Scienceで紹介された。

また、産学官連携、地域貢献でも高い評価を得ている。

大学運営面では、役員会を毎週開催し、部局長の意見を参考にしながら、トップマネジメントを実施した。さらに学長を補佐するため、管理担当理事（常勤）を学外から、経営担当理事（常勤）を民間企業から登用するとともに、特に重要な分野では学長補佐を配置し運営機能を強化している。

経営協議会では、自由討議の時間を設け、大学運営の方向性について意見を聴取し、活用した。

中期計画の達成を目指して作成した平成19年度計画を実施した。

また、大学運営上の重点事項、緊急に対応すべき事項等については、年度当初、学長が方針を策定して、理事に課題を提示した。

中期計画の進捗状況の自己点検・評価では、全ての項目について「中期計画を十分に実施している」、あるいは「中期計画を上回って実施している」と評価した。

また、年度終了時の自己点検・評価も、全ての項目について「年度計画を十分に実施している」、あるいは「年度計画を上回って実施している」と評価した。

全体的な状況を以下に記載する。

I 業務運営・財務内容等の状況

1 業務運営の改善及び効率化について

① 教育、研究、社会連携、情報化の4分野の全学的な推進機構の設置

本学の管理運営を効果的・効率的に実施するため、教育、研究、社会連携、情報化の4つの分野にそれぞれ教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構、情報化推進機構を設置した。この機構の設置により今まで個別に推進していた部局が分野ごとにまとまり、長期的、戦略的な展望を持って、様々な課題解決に向けて全学的に動くことができるようになり、学長のブレインの役割を果たした。

② 教職員の効果的配置

a 学長裁量ポストの確保（平成19事業年度取組）

平成16年度から、学長が機動的な教員配置を行うことができるよう、各部局に定員供出を割り振ること等により、学長裁量ポストを設置している。人件費削減を実行しつつ、平成19年度は前年度より5ポスト増設して25ポストを確保し、中核的研究拠点の支援等を行うため、現在21ポストに任期付教員を配置し、有効に活用している。

b 任期付教員の任用（平成19事業年度取組）

平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用することとした。平成19年度に任期付き教員として雇用しているものは106人で、前年

度の60人から46人増加しており、全教員に対する割合は6.8%から12.6%に増加した。

③ 人件費削減（平成19事業年度取組）

平成18年度に策定した中期的な人件費削減計画に基づき、平成19年度に計画した人員削減を年度当初に実行した。

その結果、平成19年度決算結果から、今年度支出した人件費総額は、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値1.4%以上の人件費削減を図り、目標を達成した。

また、平成20年度以降の教員の削減に当たり、教育研究の質の確保に配慮するため、当初の削減計画の一部を見直し、「人件費削減計画(教育研究の直接部門)に係る取扱い等について」を策定した。

④ パイロット事業支援（学長裁量経費：教育、研究、社会貢献）の推進

（平成19事業年度取組）

大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するため、学長による事業計画書及び成果のヒアリングを実施し、その評価に基づき、パイロット事業支援として新規13件、継続11件、計24件を選定し、平成16～18年度と同様に重点的に支援経費(92,040千円)を配分した。

なお、平成16～19年度の間で採択したプロジェクトの中から33件が大型競争的資金(10,000千円以上)獲得に結びついた。

⑤ 学長裁量経費（間接経費）による効果的な研究推進

（平成19事業年度取組）

競争的資金に係る間接経費の70% (255,538千円)を学長裁量経費として確保・配分し、研究基盤等の充実を図った。

また、特許出願の獲得等を強化するため、間接経費(67,489千円)を充当し、知的財産本部関係の経費に充てた。その結果、特許出願件数が129件(平成16年度77件、平成17年度114件、平成18年度121件)となった。

⑥ 学部等の管理運営体制の改善

各学部、各研究部及び附属病院に副学部長又は副病院長等を配置し、学部長等がリーダーシップを発揮しやすい体制を整備した。特に副病院長、病院長補佐、医学部長補佐には、民間からの人材を登用した。

⑦ 「業務改善提案制度」の成果

平成17年度から2年間の時限組織として秘書課に業務改善推進係を設置し、以下の業務を行った。(平成19年度からは、企画・評価課で実施)

業務の合理化及び効率化を図るため、「業務改善提案制度」により事務系職員から応募があった提案123件のうち、効果があると認められる提案24件を採用し、順次実行に移すことで業務及び経費の削減等に成果を得ている。平成17・18年度の推定削減金額は、24,688千円に達した。

⑧ 監査機能の充実

平成16年度に、学長直属の組織として監査室を設置するとともに国立大学法人徳島大学内部監査規則を定め、この規則に基づき年度毎に監査計画を立てて、平成16年度4項目、平成17年度7項目、平成18年度8項目、平

成19年度8項目の内部監査を実施した。監査時の指摘事項は全て改善措置が講じられている。

⑨ 教育研究組織の見直し

大学の機能を高めるとともに、研究大学としての発展を図り、社会のニーズに対応するため、生命科学系諸分野の教員組織を統合し、大学院の重点化を図るため、ヘルスバイオサイエンス研究部、医科学教育部、口腔科学教育部、薬科学教育部、栄養生命科学教育部及び保健科学教育部に改組した。また、工学部は、ソシオテクノサイエンス研究部及び先端技術科学教育部へ改組をした。

⑩ 事務組織等の効率化・合理化

事務組織を見直し、各理事の担当業務と各部課の対応関係の明確化を図った。人事、会計、研究協力、施設関係業務を事務局に一元化し、学部等各部局の事務については、学部固有の庶務、予算及び教務関係事務を中心に、部局長の職務を直接支援する体制とした。

また、企画立案機能を充実するため、事務局に企画・評価課と附属病院に経営企画課を設置した。

さらに、事務組織改編に対応した人員配置を見直すとともに、人員削減（削減数16人（平成16～19年度））を実施し、人員の合理化も併せて実施した。

2 財務内容の改善について

① 経費の節減

a 管理経費削減目標値の設定

一般管理経費の主要節減項目（光熱水料、消耗品費、備品費、印刷製本費及び通信運搬費）について前年度に対する削減目標値（対前年度比平成17年度1.1%、平成18年度1.3%、平成19年度1.4%削減）を設定し、経費節減に努力した結果、平成17年度77,006千円（対前年度比3.9%）、平成18年度72,086千円（対前年度比3.8%）、平成19年度26,155千円（対前年度比1.4%）と目標を達成した。

b 経費の節減を図るため契約方法等の見直し

平成16年度から、請負契約等について契約方法の見直し（分割契約を一括契約、単年度契約を複数年度契約）等を行い経費の削減を図った。

また、「業務改善提案制度」の導入による事務系職員からの提案として公用車を一元管理して共用化したことによるタクシーの利用経費削減、品質等で純正品と遜色のないリサイクルトナーカートリッジを購入すること等による経費削減を行った。

② 自己収入における増収策（平成19事業年度取組）

附属病院においては、病院全職員が一体となり増収策に取り組んでおり、新たな施設基準の取得等により病院収入が平成17年度は前年度と比較して1,247,848千円の増収、平成18年度は診療報酬のマイナス改定にもかかわらず前年度と比較して165,585千円の増収があった。

また、平成19年度においても手術室を2室増室するとともに、施設基準の見直しを実施し、7：1入院基本料への変更、緩和ケア加算等の取得等により、前年度と比較して841,368千円の増収があった。

③ 随意契約について

a 公表について

平成18年8月より、本学の会計規則で定めている随意契約によることができる場合について、業務の公共性及び運用の透明性を確保するため、一定額以上で随意契約を締結したのものについては、本学ホームページで公表する旨を規則に盛り込み改正を行った。（平成18年8月契約締結分から）

b 随意契約の見直し

一般競争入札が可能である契約については、平成18年度より仕様等の見直しを行い随意契約から一般競争入札へと移行している。

なお、随意契約によらざるを得ない場合の契約については、当該規則との適合性を複数の者が厳格に確認することにより内部牽制体制を強化し契約の透明性及び公平性の確保を図っている。

④ 規制緩和による資産使用収益の増加（平成19事業年度取組）

長期貸付の貸付料の算定に当たり、建物貸付料を不動産鑑定士による鑑定評価額をもって行った。また、独立行政法人、カルチャーセンター及び社会福祉法人に対し新たに貸付等を行った結果、平成19年度の土地・建物貸付料収入額は34,080千円で前年度と比較して1,405千円増収となった。

3 自己点検・評価及び情報提供について

① 評価の充実

本学の評価機能の充実を図るため、平成18年4月に評価情報分析センターを設置した。

また、教育研究及び管理運営機能を検証するため、次の評価を受審・実施し、評価結果を公表するとともに改善につなげた。

- ・ **法人評価**：10月と1月に年度計画の達成状況を把握する目的で学内で実施した。

- ・ **認証評価**：平成18年度に大学機関別認証評価を国立総合大学の中では最初のグループで受審し、高く評価された。

- ・ **徳島大学教員業績評価・処遇制度**：平成18年度から全教員を対象に実施し、評価結果を賞与及び昇給による処遇に反映した。

- ・ **事務職員の新たな人事考課制度導入**：事務職員の人材育成や評価結果を適切に処遇に反映させることを目的として、平成19年度に導入し、平成20年1月昇給の勤務成績が特に良好者選考の参考資料として活用した。

- ・ **組織評価**：平成18年度から各部局の基礎データ等の集積を基に評価を行う「組織評価」を新たなマネジメントサイクルとしてシステム化した。

- ・ **学生授業アンケート、卒業（修了）生アンケート、雇用主アンケートによる評価**：平成18年度から各種アンケートを実施し、その分析結果を基に教育改善を行った。

- ・ **その他各部局で実施した外部評価等の取組**：

附属病院では、第三者評価である「ISO14001」（歯科診療部門のみ）、「ISO9001」の認証及び個人情報等の適切な管理を承認する「プライバシーマーク」、「病院機能評価」、また、臨床検査室の国際規格である「ISO15189」の認定を受けた。

医学部、工学部、全学共通教育センター、分子酵素学研究センター、ゲノム機能研究センターでは、外部評価を実施した。

② **全国大学サイト・ユーザビリティ調査で全国1位**（平成19事業年度取組）
平成19年11月30日にホームページの更新を行い公開した。その結果「全国大学サイト・ユーザビリティ調査 2007/2008」において、最も使いやすい大学サイトとして、本学公式サイトが全国国公立大学200校中1位であった。国立大学が1位になったのは、過去4回の調査を含めて初めてのことである。

③ **情報提供**

- ・平成16年度に情報公開を推進するため、情報公開の案内、手続きの流れ図等を示した情報公開に関するガイドラインに沿って、平成16年度から平成19年度の間で19件の情報を公開した。
- ・大学概要（リーフレット版新規作成）、英文概要、学報等デザインを一新した。
- ・広報誌：保護者への情報発信を目的として、広報誌を保護者（約8,000人）に送付し、また、はがきで意見等を求めた。さらに、広報誌発行に係る諸経費削減を目的として、企業広告を掲載した。（広告収入獲得）
- ・教育研究者総覧：本学の教育研究者情報をホームページで公表している。これは、独自開発による徳島大学教育・研究者情報データベース（EDB）のデータを活用し、教育研究者情報の公表の即時性を高め、編集作業の省力化を図っている。

4 **その他の業務運営に関する重要事項について**

① **寄附金による徳島大学地域・国際交流プラザ（日亜会館）の設置**

徳島市の中心にある新蔵地区に、民間企業からの寄附により地域・国際交流プラザ（日亜会館）が平成18年3月に完成した。
このプラザに域連携推進室、地域創生センター（平成19年度）、留学生センター、放送大学及び留学生宿舎を設置し、それらが有機的に機能し、本学の掲げる理念・目標「地域社会と世界を結ぶ知的ネットワークの拠点」として、地域貢献、国際交流、生涯学習の支援に貢献している。

② **情報セキュリティ事故発生時の体制整備**（平成19事業年度取組）

情報セキュリティ事故発生時において、全学情報システム総括責任者(CI0)が迅速に対応方針を決定するための補佐体制として、情報システム危機管理本部を平成19年12月に設置するとともに、情報セキュリティ事故発生時の管理体制及び対応マニュアルを整備した。

③ **施設マネジメントの体制・活動状況**

施設企画課、管理運営課、計画整備課の体制に改組しコスト削減、施設の長寿命化、施設有効活用の改善等の取組を行った。

④ **施設の改修整備**

共用スペースを創出し、学生、教職員がアクティブに教育研究活動や学生支援等を行うことができるようにアメニティの向上を図ることをコンセプトに医学系総合実験研究棟及び総合教育研究棟を改修した。

⑤ **中長期的な視点に立ったキャンパス計画等の策定状況**

交通計画・環境緑化計画、ユニバーサルデザインの基本計画、エコキャンパス計画を策定した。

また、学生、教職員からなる「TOPプランナーズ」により環境整備の方向性を示したプランが作成された。

⑥ **共同利用スペースの確保状況**

スペース利用調査を行うこと等により、共同利用スペースの確保に努めている。

⑦ **施設の維持管理の計画及び実施状況**

計画的な施設維持管理のためハザードマップ（施設・設備の改善計画書）を作成し、施設の長寿命化や維持経費の軽減を図った。

⑧ **環境保全対策の取組状況**

平成17年度に策定した「徳島大学CO2削減行動計画」に基づき、エネルギー使用量の削減に向けた全学的な啓発活動や、省エネルギータイプの設備導入を実施した。

⑨ **環境報告書を作成し、新日本監査法人による第三者審査を受審**

⑩ **緑の計画プロジェクト**（平成19事業年度取組）

うるおいと安らぎをもたらす植栽の基本方針を示すため、蔵本、常三島、新蔵の3地区における既存樹木の植生を調査し、現状の問題点を把握するとともに、今後の維持管理や緑化計画の指標となる資料を作成した。

⑪ **安全衛生管理の徹底**

大学全体の取組として、施設安全パトロールを実施するとともに、安全衛生スタッフの能力向上のため、各種講習会への参加、安全衛生意義の啓発活動を行うほか、毒物・劇物についても安全管理の徹底を図った。

⑫ **防災対策の推進**

平成17年に新蔵地区、常三島地区、蔵本地区の3地区ごとの災害対策マニュアルを作成した。平成18年度は、全学的・総合的な危機管理体制を整備するため、危機管理規則及び災害対策マニュアルを策定した。特に学生に対する詳細な行動マニュアルを作成し、徳島県、徳島市消防局の協力を得て、南海地震を想定した防災訓練を実施した。

⑬ **研究費の不正使用防止のための体制・ルール等の整備**

リスクを回避するための手段のひとつとして「徳島大学行動規範」、また、「国立大学法人徳島大学における競争的資金に関する規則」を定め、それに基づく、不正防止計画（第一次）を策定し、説明会の開催及びホームページ上に掲載するとともに使用方法等に関するQ&Aも掲載するなど様々な不正使用防止のための取組を実施している。

⑭ **職員のメンタルヘルスケア対策**

- ・平成18年6月に病院職員のメンタルヘルスケアの第一次的予防の相談窓口として「病院メンタルヘルス相談室」を設置した。
- ・メンタルヘルスアンケートの実施：平成18年12月にアンケートを実施し、約70%に当たる700人以上から回答を得た。平成19年2月、回答結果を集計し、病院ホームページにおいて全職員に公表した。

⑮ 専門的知識を必要とする事務職員等の全国公募の実施

専門的知識を必要とする4名を全国公募で選考採用し、教育研究業務を推進した。

II 教育研究の質の向上

1 教育方法等の改善

① 教育支援プログラムの採択成果

全学部から11件の教育プログラムが特色ある優れた取組として評価、採択された。特に、平成18年度には採択件数が全国第2位であった。

- ・ 「特色ある大学教育支援プログラム」(平成15年度工学部)
- ・ 「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」(平成16年度工学部、平成18年度医学部、総合科学部)
- ・ 「大学教育の国際化推進プログラム」(平成18年度医学部、平成17年度先端技術科学教育部)
- ・ 「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」(平成18年度薬学部)
- ・ 『『魅力ある大学院教育』イニシアティブ』(平成17年度栄養生命科学教育部、平成18年度口腔科学教育部)
- ・ 「派遣型高度人材育成協同プラン」(平成18年度先端技術科学教育部)
- ・ 「中国・四国広域がん専門医療人養成プログラム」(平成19年度医学部、薬学部等；中国・四国8大学がコンソーシアムを形成して8コースを整備、本学はがん専門薬剤師コース、医学物理士コース、がん専門栄養士コースのカリキュラム作成幹事校となっている。)

② 全学共通教育の充実 (平成19事業年度取組)

- ・ 「人間性・社会性形成」に関する科目の設置：平成20年度から、新たに「社会性形成科目群」を設けることとした。
- ・ 教養科目群の要件単位数を一部の学科を除き、「16単位以上」とした。大学入門科目群の「自然科学入門」を文系の科目も開講できるようにするため、「高大接続科目」と名称変更することにした。平成20年度から「数学」、「物理学」、「生物学」に加え、新たに「化学」を開講することにした。
- ・ 高校学力試験の実施：新入生に「高校レベルの数学」のテストを実施
- ・ 履修状況調査等の実施：社会科と理系科目について、高校での履修状況調査を行った。これらの結果を担当教員に伝え、専門基礎科目の授業に反映させるように求めるとともに、平成20年度から「高大接続科目」として化学を開講することにした。
- ・ TOEIC-IPによる英語統一試験の今後の在り方等の検討：英語統一試験について、WGで検討した結果、クラス別に成績の分布図を作成し、個人の成績と分布図を担当教員に渡し、学生の英語力に応じた授業を行うことなど対応を図り、引き続き、平成20年度以降も新入生全員にTOEIC-IPを実施することとした。

2 学生支援の充実

① 就職活動支援プログラムの充実 (平成19事業年度取組)

就職支援室は学生の就職活動を支援するため、多様な就職活動支援プログラムを実施した。本支援プログラムの実施回数の増加により、参加者数も増え、就職率も平成16年度から7.8ポイント上昇して97.6%となった。

② 障害学生の修学等の支援 (平成19事業年度取組)

教育実践推進本部会議で、障害学生を全学的な体制で「入学試験から卒業・修了まで」の修学について支援できるように、「徳島大学における障害学生の支援に関する規則」、「徳島大学障害学生支援委員会規則」を制定した。(平成20年度から施行)

③ 授業料免除の推進 (平成19事業年度取組)

平成19年度から基準適格者は全員が全額免除又は半額免除のどちらかを受けられるよう制度の見直しを図った。平成16年度から平成19年度までの免除状況は次のとおりである。

平成16年度933人、平成17年度1,027人、平成18年度1,096人、平成19年度1,169人

④ 外部資金による新たな奨学金制度(日亜特別待遇奨学生制度(返還義務規定なし)等)の創設

平成17年度に日亜化学工業㈱から寄附を受け、「日亜特別待遇奨学生制度(年間120万円、84万円)」及び「日亜特別成績優秀賞制度(副賞20万円)」を創設した。平成19年度受給状況は、奨学金受給者61人で内訳は、学部学生21人、大学院学生40人である。

また、成績優秀者では、学部学生21人を表彰した。

3 研究活動の推進

① 競争的大型研究資金の獲得

- ・ 平成15年度に21世紀COEプログラムに「多因子疾患克服に向けたプロテオミクス研究」と「ストレス制御をめざす栄養科学」の2件が採択され、中間評価でも順調に研究が実施されているとの評価を得た。
- ・ 平成15年度から知的クラスター創成事業、大学知的財産本部整備事業などにより研究成果を知的財産として有効に社会に還元するための事業が採択された。
- ・ 科学技術振興調整費(重要課題解決型研究等の推進)・新興・再興感染症に関する研究開発においても平成17年度に「生体成分粘膜炎アジュバンドによる戦略的予防」(636,061千円)が採択されている。

② ヘルスバイオサイエンス研究部研究推進戦略会議の成果

(平成19事業年度取組)

学際的な融合型研究を推進するため、研究推進戦略会議で次の事項を検討・実施した。a 平成19年度大学改革推進等補助金「がんプロフェッショナル養成プラン」に採択、b グローバルCOE獲得のため、WGを設置し、申請2件中1件は一次審査を通過、c 腫瘍内科学分野・循環器内科学分野・地域医療学分野を新設、d 「ヘルスバイオサイエンス研究部奨励賞」を設置した。

③ 大学等の産学連携活動に関するランキング

・平成18年6月に発表された経済産業省の調査で、平成17年12月から翌年2月にかけて大企業54社、中小企業107社の計161社に対して、大学等の産学連携活動についてアンケート及びヒアリングが実施され、産業界から見た全体評価ランキングで全国第7位の評価を得た。平成17年6月の発表では第3位であったが、引き続きベスト10入り続けている。

④ 「徳島大学パラダイムシフト創出ネットワークTPAS-net」の特許・実用化（平成19事業年度取組）

研究成果のデータベース検索エンジンの特許化に伴う実用開発を行うため、平成16年度に知的財産本部教職員による職務発明を本学の大学帰属として、(独)科学技術振興機構から出願支援を受けて特許出願を行った。

また、平成17年度に日本国内での特許取得（特許第3781375号、連携型知財管理システムによる知財創出支援方法）を受け、平成19年3月28日に東京・秋葉原ダイビルにて開催された「大学発ベンチャー合同発表会2007」で実演・公開した。

さらに平成19年度から、「徳島大学パラダイムシフト創出ネットワークTPAS-net」として公開し、運用を開始するとともに引き続き普及活動に努めている。その結果、平成20年3月現在、全国の13大学、数千社の企業が参加している。

これらの成果は、平成19年6月に文部科学省研究環境・産業連携課が刊行した「イノベーション創出へ向けた技術移転事例集」や四国経済産業局の月刊広報誌「四国経済ナビ平成20年1月号」などで紹介された。

4 社会連携・地域貢献、国際交流等の推進

① 自治体等との連携（平成19事業年度取組）

自治体等と連携を図りながら、徳島地域連携協議会と共催し、「地域の再生」をテーマに地域交流シンポジウムの開催及び「緑のカーテン事業」による地球温暖化対策や町財政縮減を視点としたタウンミーティングを開催し好評を博した。

また、自治体等からの連携要望事業については、地域連携推進室が調整した結果、連携事業のマッチング率（実施件数/連携要望件数）が、約46%（平成18年度:約37%）と向上し、さらに、国のファンディング事業への戦略的応募に係る徳島県との連携による重点事業を推進した。

② ICTによる地域活性化事業の推進

地域創生センターでは、ICTによる地域活性化事業を実践しており、その一つの活動として、第7回インターネット活用教育実践コンクールで「ユビキタス双六（すごろく）遍路」が文部科学大臣賞を受賞した。

③ 国際派エンジニアの育成

国際派エンジニア育成を目的に学術協定校及び日本の企業をはじめとして各国の企業と連携し、徳島大学を中心に「国際連携大学院」を形成している。ここでは外国大学大学院との連携による分野横断型国際教育プログラムを実施し、学際的で萌芽的なものを研究テーマとし、複数学位の取得、国内外の企業でのインターンシップなど実践的教育に力点を置いている。

平成19年度に1名が本学と中国の協定校の学位を取得した。現在、外国人学生7名、派遣日本人学生2名が在籍している。

5 附属病院の機能向上

① 教育・研究面

・卒後臨床研修センターでは、医科、歯科の卒後臨床研修の一元管理を行うほか、研修医控室等の整備や医師の診療に関する疑問について、即座に回答を得ることができる電子臨床情報サービス「Up To Date」の機関購読契約締結など研修環境の改善に努めている。

・徳島県、徳島県医師会とともに、平成18年度に「女性医師復職支援WG」を設置し、小児科、産婦人科、麻酔科の医療に携わる女性医師の確保体制の整備により、女性医師の復職を支援することで、地域のニーズにあった医療人を養成・提供する大学病院の使命を果たすこと等を目指し、「女性医師支援事業」の実施を検討した。

平成19年度に「女性医師復職支援WG」の検討結果に基づき、女性医師キャリア形成支援事業を開始した。これは、柔軟な勤務時間等（短時間労働制）を可能にすることで、一度現職を退いた女性医師が復職しやすい受入体制を整えたものである。この制度により、育児中の女性医師が「診療支援医師」として、放射線科、小児歯科等で4人が診療に従事するなど女性医師から高い評価を得ており、希望者は増加傾向にある。

・平成19年10月に徳島県からの委託を受け、全国ワースト1の糖尿病死亡率を低減させることを目的に「糖尿病対策センター」を設置した。今後、コフォート研究等を実施する予定である。（平成19事業年度取組）

・平成19年11月に「日本がん治療認定医機構認定研修施設」に認定された。（平成19事業年度取組）

・平成16年度における高度先進医療（平成18年10月1日から先進医療）の承認件数12件は、国立大学病院で第1位であり、平成17年度は10件、平成18年度12件、平成19年度12件と上位の承認件数を継続している。

・治験活性化計画に則り、治験の推進、活性化等のため「徳島治験ネットワーク」を構築した。登録機関は増加しており、本院を含めて平成19年度は54機関になった。

・平成19年7月に厚生労働省の「新たな治験活性5カ年計画」の下、ネットワークの構築など積極的な取組を評価され、四国の大学病院で唯一、治験・臨床研究の推進を図る「治験拠点医療機関」に認定された。（平成19事業年度取組）

② 診療面

・平成16年度～平成18年度にかけて、「食と健康増進センター」、「脳卒中センター」などの特殊診療部門等を新たに12か所設置するとともに「子と親のこころ診療室」等の既存の特殊診療部門等も充実した。

・歯科に「口腔管理センター」を設置し、ICU等医科診療部門の入院患者への口腔ケア等を実施した。また、同センターは、肺がん患者の口腔ケアについて、医科の呼吸器内科と共同研究を実施している。

・平成16年度にITを利用したバーチャル相談室（まちの保健室）を開設するとともに、医療、健康問題等に関連するQ&Aを登録し、インターネットを介して閲覧できるようにしている。平成19年度までのアクセス数は、約11万件に達した。

・平成16年度に厚生労働省の周産期医療充実の方針に則り、「周産母子センター」が、徳島県下及び国立大学病院では、初めて「総合周産期母子医療センター」として承認された。なお、このセンターが扱う分娩件数の約50%が異常分娩である。また、不妊治療の高度化を図るため、生殖医療専門医を3人配置し、不妊相談業務も開始した。

- ・平成17年6月に「脳卒中センター」を設置し、徳島県下の重症の脳血管患者を引き受け入れており、年々受入患者数は増加している。
- ・平成19年1月に「地域がん診療連携拠点病院」に指定された。
- ・平成18年1月に歯科診療部門において、患者の受診の便宜を図り、かつ、技能教育、卒前・卒後研修の充実を図るため、「歯科診療室・診療科の再編」を実施した。
- ・平成19年度には、市民の漢方薬等の相談に応じる「おくすり相談室」、専任の褥瘡管理者を配置した「褥瘡対策室」、メタボリックシンドローム健診を行う「アンチエイジング医療センター」等の特殊診療部門等を設置するとともに、「材料部」を改編し、「物流センター」及び「ME管理センター」を設置した。また、「食と健康増進センター」等の既存の特殊診療部門等も充実した。(平成19事業年度取組)
- ・徳島県からの依頼を受け、平成19年6月に徳島県高次脳機能障害支援拠点機関に申請し、認定された。(平成19事業年度取組)
- ・平成19年7月に臨床検査技術部門が臨床検査室の国際規格である「ISO15189」の認定を受けた。この認定取得により、検査の質と信頼性の向上、業務の標準化によるリスクの低減と効率化、対外的信頼性の向上といった効果を得ることとなった。(平成19事業年度取組)
- ・平成19年7月に災害・事故等における医療救護活動の地域の中核的病院に認定された。(平成19事業年度取組)
- ・平成19年度における地域医療連携の充実では、地域連携システムの導入に伴い、診療科別、紹介元医療機関別の統計・分析が可能となり、県内において紹介患者の少ない地域等に対する重点的な訪問が可能となった。また、FAX予約受信件数が増加(月平均 平成17年度：479件→平成18年度：704件→平成19年度：809件)した。(平成19事業年度取組)

③ 運営面

- ・病院マネジメントのための会議として、病院運営に関する重要事項等を審議する「運営戦略会議」〔メンバー：病院長、副病院長、経営戦略担当病院長補佐、事務部長〕を開催している。この会議の審議事項のうち経営分析と戦略策定についての具体的な事項に関しては病院長を議長とし、経営担当理事等を構成員とする「経営企画会議」において審議している。
なお、「経営企画会議」においては、新規事業、経営分析、目標額等の審議及び新規事業の達成度の検証等も行っている。
- ・副病院長、病院長補佐には、民間から登用し、財務会計等の専門的知識を病院運営に反映させた。
- ・平成16年に医科及び歯科の両診療部門を有する大学病院では、初めて「ISO9001」の認証登録を受けた。
- ・平成18年4月に「プライバシーマーク」の認定を全国の大学病院で初めて取得した。
- ・平成19年5月に「病院機能評価Ver. 5」の認定を受けたことに伴い、大学病院では、初めて3つの第三者評価「ISO9001」、「プライバシーマーク」及び「病院機能評価」を取得した。(平成19事業年度取組)
- ・有効な情報システムの導入により経営改善を図るため、国立大学法人では管理会計システムとしてHOMASを利用しているが、その上に、ARROWS(DPCの分析を行うシステム)とCUBEシステム(病院基幹システムとの連携型原価計算システム)を稼働させ、相互補完によりきめの細かい実態に即した経営分析を行うことができる環境を整備した。

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

○本学の運営管理は、本学の教育・研究、管理運営等が効果的・効率的に実施できるように配慮し、長期的な経営的展望に立って実施する。
 ○本学は、学長を最高責任者とする役員会を指揮のもと、全学的な視点に立った機動的かつ戦略的な大学運営を遂行できる運営体制を整備する。
 ○学部運営の効率化を図るため、学部長を中心とした機動的・戦略的な管理運営体制を整備する。
 ○教員と事務職員等との役割分担を直視するとともに、教員組織と事務組織との連携を強化する。
 ○学内資源は、その効果かつ戦略的な活用を図るため、全学的な視点において配分する。
 ○学外の有識者や専門家を役員及び職員に積極的に登用することにより、幅広い視野で大学運営における諸機能の強化を図る。
 ○財務運営等に関し、内部監査機能の充実を図り、監査実施体制を確立する。
 ○大学運営に関し、国立大学間で地域や分野・機能に応じ連携・協力することにより、案件の処理が行える体制を整える。

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
○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策	○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策						
【1】 外部資金の積極的な導入及び競争的資金の獲得拡大を推進する組織を拡充強化する。	【1】 本学研究成果の技術移転の拡充を図るため、サテライトオフィスの活用を図る。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>本学の管理運営を効果的・効率的に実施するため、教育、研究、社会連携の3つの分野にそれぞれ教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構を設置した。この機構の設置により各部局においてそれぞれ推進していた事業が分野ごとにまとめられ、全学的な視点で長期的、戦略的な展望を持って、様々な課題解決に向けて一体的に動くことができるようになった。</p> <p>特に外部資金や競争的資金の獲得拡大では、研究連携推進機構が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、インキュベーション施設及び知的財産本部の改組を行い、産学連携研究推進企画部を設置し、窓口の一本化を図った結果、大幅な成果があった。このほか、サテライトオフィス（東京と大阪）を設置し、技術移転、技術相談等の積極的な取り組みを行うとともにヒューマンストレス研究センターの設置などを行った。</p>	<p>教育、研究、社会連携、情報化の4つの分野に設置した教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構、情報化推進機構の成果を検証する。特に外部資金及び競争的資金の積極的な獲得を目標として設置した知的財産本部、サテライトオフィスの活用を検証する。</p>		
				<p>サテライトオフィス（東京、大阪）の活用を図るため、次のような取組を行った。</p> <p>① 大阪 活動内容として、教員の常駐勤務日を中心に技術移転活動を行う一方、近畿地方で開催する徳島大学の同窓会において、大阪担当の知的財産主席調査役を中心とした技術移転活動を行った。 また、技術展示会や特許説明会を開催し、技術移転の拡充を図った。 同窓会での相談件数15件、同窓会参加企業数 66社</p> <p>② 東京 活動内容として、首都圏で開催される全国規模の見本市において、東京担当の知的財産主席調査役を中心に企業訪問を行い、技術移転活動を行った。 また、年間約30回のスタッフ会議やアキバテクノクラブに参加するなど東京サテライトを活用し、技術移転の拡充を図った。 見本市での相談件数 47件</p>			

			相談企業, 見本市での来学企業数 174社		
○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策	○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策				
【2】役員会, 経営協議会及び教育研究評議会がそれぞれ機能果たしているか不断に点検し, その在り方について見直す。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 監事により平成17年度と平成18年度に「役員会, 経営協議会及び教育研究評議会の開催状況, 審議事項及び審議方法についての点検・評価」において提言した各事項について, 改善状況等の検証を行った。役員会においては, 共通理解を得るための事前説明, 重要事項に関する役員及び関係教職員による懇談会の実施, 複数の選択肢を提示する方式の導入等, 経営協議会においては, 事前にテーマを提示して意見を聴取する自由討議方式の導入等, また, 教育研究評議会においては, 事前に部局長会議で各部局長から意見を聴取したり, 部局に持ち帰り意見を集約する機会を与える等の改善を行うなど, 機動的で戦略的な大学運営体制の整備につながるものとなった。	平成18年度に実施済みのため, 平成20~21年度は年度計画なし	
	【2】平成18年度に実施済みのため, 平成19年度は年度計画なし		(平成19年度の実施状況) 平成18年度までに「役員会」, 「経営協議会」及び「教育研究評議会」に関して監事から提言した各事項について, 改善状況等の検証を行った。役員会における迅速な意思決定と情報の共有化, 各部局と役員との懇談会の開催による大学運営に対する方向性の把握, 経営協議会における自由討議方式の導入による多面的な意見の聴取等, 改善後の定着が図られている。		
【3】平成16年度に, 各種委員会の迅速, 効率的な意思決定を行うため委員会組織を整理する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 各種委員会で懸案事項を迅速かつ効果的に審議するため, 平成16年度には学内に設置している各種委員会の見直しを行い, 委員会の削減を実施した。(46あった委員会を27に削減) 平成17年度に検証した結果, 開催時間が年間20時間程度短縮した。また, 親委員会の開催時間を短縮するため少人数の専門委員会やWGを活用し効率的な運用を図ることで, 迅速, 効果的な意思決定を行うための運営体制を整備した。	平成17年度に実施済みのため, 平成20~21年度は年度計画なし	
	【3】平成17年度に実施済みのため, 平成19年度は年度計画なし		(平成19年度の実施状況) 平成19年度は, 事務の改編により情報化推進委員会を廃止し, 新たに, 予算の重要事項についての学長の諮問機関として財務委員会を設置した。		
○ 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	○ 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】平成16年度に, 管理運営の効率化を促進するため, 学部長補佐体制を導入し, 学部長のリーダーシップの強化を図る。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) 学部運営の効率化を図るため, 学部長補佐体制を導入することに取り組んだ結果, 全ての学部, 研究部, 附属病院に副学部長, 副研究部長, 副病院長, 学部長補佐, 病院長補佐を配置することができた。これにより, 副学部長等が学部長等の指定する業務を遂行することにより, 学部長等のリーダーシップを高め, 管理・運営業務の円滑な促進を図った。	平成17年度に実施済みのため, 平成20~21年度は年度計画なし	
	【4】平成17年度に実施済みのため, 平成19年度は年度計画なし		(平成19年度の実施状況)		

<p>【5】部局の教授会は、審議事項を部局の教員人事、教育及び研究等に関する重要事項に精選し、所要時間の短縮に努め、職員の負担の軽減を図る。</p>	<p>【5】平成16年度に実施済みため、平成19年度は年度計画なし</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教授会の審議事項を重要事項に精選し、所要時間の短縮に努めるほか、一部の教授会では資料をホームページにファイル化し、会議ではパソコンとプロジェクターを使用し、ペーパーレス化を推進するとともに、職員の資料作成に要する業務の負担軽減を図った。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 職員の負担の軽減を図るため、教授会の審議事項を重要事項に精選し、所要時間の短縮に努めた結果、平成19年度は、平成16年度以降最短時間の平均50.8分となり、平成15年度平均時間74.6分に比べて大幅な所要時間の短縮となった。</p>	<p>平成16年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</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</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</p>				
<p>【6】病院経営、大学運営の企画立案等に係る審議機関に、事務職員等を参画させる。</p>	<p>【6】平成17年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 病院経営、大学運営の企画立案等に係る委員会のうち、54の委員会の53.7%にあたる29の委員会に事務職員を参画させ、管理的・会計的な判断や事務職員としての専門的な意見を述べることににより、委員会審議の内容を深め、教員組織と事務職員の連携を図るとともに、大学運営のより一層の円滑化、協働化を推進した。なお、平成15年度の参画状況は21.4%であった。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成19年度の大学運営の企画立案等に係る審議機関への事務職員の参画は、新しく設置した情報化推進本部会議ほか1つの委員会（1委員会廃止）で実施されるなどにより、55の委員会のうち30の委員会で参画が行われたことで参画割合は54.5%となった。</p>	<p>平成17年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
<p>○ 全体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</p>	<p>○ 全体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</p>				
<p>【7】運営費交付金による研究経費を、基盤的な経費と重点的な経費に区分して、重点的な経費については、研究内容等の評価に基づき学長裁量により配分する。</p>	<p>【7】本学の目標・計画を確実に推進するため、教育研究内容等の審査・評価に基づき、学長裁量経費を重点的に配分する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学内資源の効果的かつ戦略的な利活用を図るため、運営費交付金による研究費を基盤的な経費と重点的な経費に区分し、重点的な経費を学長裁量経費として配分した。配分にあたっては、学長及び担当理事が事業計画書により教育研究等の内容について評価し、運営費交付金が減少する中、毎年120～180件、400,000～500,000千円を重点的に配分しており、COE研究拠点への支援、特色ある教育研究の推進、全学FDの推進、競争的資金獲得に向けた支援などに配分した。その成果として、「魅力ある大学院教育」イニシアティブに採択されたことなどが挙げられる。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 本学の年度計画等を達成するため、重点配分するための学長裁量経費を当初予算で対昨年度比9.4%（39,962千円）増額させた。本学の年度計画等を達成するための事業計画に対し、学長及び担当理事が事業計画書により教育研究等の内容について評価し、医療人GPによる「医療の現場と直結した薬剤師養成教育の実践」への支援、「大学教育の国際化推進プログラム」に採択された複数学位を与える国際連携大学院教育の創設支援、大学教育改革プログラム育成支援など150件余りの事業に学長裁量経費として413,625千円を重点的に配分した。</p>	<p>本学の目標・計画を確実に推進するため、教育内容等の審査・評価に基づき、学長裁量経費を引き続き重点配分する。</p>	
<p>【8】学外より獲得した競</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p>		

<p>争的資金にかかる間接経費の一定割合を全学的な研究推進のために使用し、学長裁量により運用する。</p>		III	<p>効果的な研究推進のため、毎年度、競争的資金に係る間接経費の70%（平成16年度 95,515千円、平成17年度 84,914千円、平成18年度 202,794千円）を学長裁量経費として確保し、研究執行に係る学内共同利用機器整備・修理、全学的事務補助に配分し、研究基盤の著しい充実を図った。特に分子酵素研究センターにX線解析室を設置した。平成18年度に特許出願の獲得等を強化するため、産学連携推進経費として、受託研究費及び共同研究費の間接経費(73,843千円)を充当し、知的財産本部関係の経費に充て、その結果、多くの特許出願(121件)がなされた。本学の産学官連携活動は全国的にも高く評価されている。</p>	<p>学外より獲得した競争的資金に係る間接経費の一定割合を全学的な研究推進のために使用し、引き続いた学長裁量により運用する。</p>
	<p>【8】学外より獲得した競争的資金に係る間接経費の一定割合を全学的な研究推進のために使用し、学長裁量により運用する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 効果的な研究推進のため、競争的資金に係る間接経費の70%（255,538千円）を学長裁量経費として確保し、研究執行に係る学内共同利用機器整備・修理、全学的事務補助に配分し、研究基盤の充実を図った。その結果、教育研究用ネットワークの整備・増強による教育研究環境の向上が図られたほか、各学部により研究用共用設備の整備及び図書館の研究者利用環境の整備・充実が図られた。 また、特許出願の獲得等を強化するため、産学連携推進経費として、受託研究費及び共同研究費の間接経費(67,489千円)を充当し、知的財産本部関係の経費に充てた。その結果、特許出願件数が129件となり、昨年同期より8件増加した。</p>	
<p>【9】学長裁量による定員枠を一定数確保し、評価に応じて重点計画に期限付きで投入するなどの人的資源の有効活用を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、学長が機動的な教員配置を行うことができるよう、各部局に定員枠を割り振ること等により、学長裁量ポストを設置し、平成16年度11ポスト、平成17年度22ポスト、平成18年度20ポストを確保し、中核的研究拠点の形成支援や全学共通の教育研究活動の円滑な実施を行うための重点計画に教員を任期付きで投入するとともに、配置による効果を検証するため、教育研究成果等を定期的に報告させるルールを平成17年度に策定した。 学長裁量ポストは大変有効に活用されて大きな成果をもたらした。特に医・歯・薬合同による医療教育開発センターにおいては、同ポストに配置した教員が中心となり平成18年度文部科学省教育改革支援事業に申請し、現代GP/地域活性化へ貢献（地元型）が採択される等、同ポストによる教員配置によって、着実に成果を上げている。また、医療インフォマティクスプロジェクトに配置した教員は、専門技術を生かし、ストレス評価用DNAチップ事業において部局を越えた有機的な共同研究を推進した。その成果は、科学技術振興調整費事業の成功、21世紀COEプログラムの中間評価での高い評価、JST「脳科学と教育事業」の獲得に結びつき、ヒューマンストレス研究センターの設置の原動力となった。 さらに、一層の人的資源の有効活用を図るため、人件費削減を実行しつつ、今後4年間で同ポストを倍増する計画を策定した。</p>	<p>人的資源の有効活用を図るため、学長裁量による定員枠を増やし、引き続き重点計画に期限付きで投入する。</p>
	<p>【9】人的資源の有効活用を図るため、引き続き学長裁量による定員枠を一定数確保し、審査・評価に応じて重点計画に期限付きで投入する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 人的資源の有効活用を図るため、平成16年度から、設置している学長裁量ポストについて、平成19年度は、前年度より5ポスト増設し、25ポストを確保し、中核的研究拠点の支援等を行うため、現在21ポストに任期付教員を配置し、有効に活用するとともに、その配置効果について、教育研究成果等を定期的に報告させることにより検証を行った。 平成19年度の学長裁量ポストの選考は、平成19～20年度の増設分及び任期満了分の計21ポストについて学内公募を行い、79件の応募の中から学長裁量ポスト選考会議において審査の上、重点計画等の達成に必要なプロジェクト等を採択した。この結果に基づく教員配置は、公募等により選考の上、順次行うこととした。</p>	

○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策	○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策				
【10】 専門的知識を必要とする職員等について公募制の導入を検討する。		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度には、専門的知識を必要とする職員の公募制導入の検討を行うためのワーキンググループを設置し、平成17年度にはワーキンググループで具体的な職種と職務内容、導入の効果、給与等の待遇等について検討を行った。その結果、平成18年12月20日に専門的知識を必要とする職員等について公募制を導入するため「事務職員等選考採用実施方針」を制定した。この方針に基づき、平成18年度は専門的知識(ITネットワークの管理・運営、遺伝子解析、プロテオミクス解析)を必要とする技術職員3名を全国公募により選考採用した。</p>	「事務職員等選考採用実施方針」に基づき、必要に応じ、全国公募により選考採用する。	
	【10】 専門的知識を必要とする分野及び職種について引き続き検討を行うとともに、専門家の登用を行う。	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>学生や教職員からの人権問題に係る苦情業務を円滑かつ迅速に処理するため、さらに個別のカウンセリングにも対応できるよう、学長裁量によるポストを配置し、臨床心理士の資格を有する教員1名を全国公募により選考採用した。</p> <p>また、平成18年12月20日に制定した「事務職員等選考採用実施方針」に基づき、解剖処理業務の専門的知識を必要とする技術職員1名を全国公募により選考採用した。</p>		
○ 内部監査機能の充実に 関する具体的方策	○ 内部監査機能の充実に 関する具体的方策				
【11】 平成16年度に、内部監査を公正に行うため、内部監査組織を設置し、定期的な監査を実施するとともに、必要に応じ随時監査を行う。		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度に、学長直属の組織として監査室を設置し、「国立大学法人徳島大学内部監査規則」を定め、同規則に基づき年度ごとに監査計画を立てて、平成16年度4項目、平成17年度7項目、平成18年度8項目の内部監査を実施した。監査時の指摘事項は全て改善措置が講じられている。</p> <p>また、平成17年度には、「国立大学法人徳島大学事務部自己監査実施要領」を定め、自己監査制度を確立し実施するとともに書面監査を継続実施した。さらに「国立大学法人徳島大学監事監査規則」に基づき監事監査の実施補助を行い、会計監査人とも連携を図るなど、業務の適法性・妥当性の確保と業務の改善・合理化の推進に貢献した。</p>	業務の適法性及び妥当性を確保するとともに業務の改善・合理化をより一層推進するため、公正かつ客観的な立場で監査を実施する。	
	【11】 業務の適法性及び妥当性を確保するとともに、業務の改善・合理化をより一層推進するための監査を実施する。	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>平成19年度監査計画書に基づき、「病院医事業務」、「競争的資金」、「TA・RA」、「個人情報の保護」、「科学研究費補助金」、「旅費及び謝金」、「購買プロセス」、「フォローアップ」の8項目の实地監査と「大学院イニシアティブ事業」に係る特命監査(随時監査)を実施した。また、「寄附金」、「労働安全衛生」、「会議費・交際費」に関する書面監査を毎月実施した。さらに、国立大学法人徳島大学事務部自己監査要領に基づき、事務局各部及び各部局事務部において、自己監査を毎月実施した。以上の監査による指摘事項に対して、被監査部局等から改善計画書と改善実施報告書が提出され、改善が図られている。</p> <p>指摘または助言を行った事項については、3月に実施した「フォローアップ」監査において、その改善状況と定着状況の確認を行い、経営効率の向上、業務の適法性及び妥当性の確保に努めた。</p>		
○ 国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策	○ 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】 平成16年度に、社団法人国立大学協会に加盟			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度に新国立大学協会へ加盟し、総会には学長が、また、大</p>	平成16年度に実施済みの	

<p>し、入試、人事等の業務において国立大学全体の連絡、協議が行えるようにする。</p>	<p>【12】平成16年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし</p>	<p>III</p>	<p>学経営委員会及び財務・施設小委員会には、経営担当理事が委員として参画し、国立大学法人をめぐる諸問題について、情報収集や協議に積極的に加わり、本学の管理運営に活かすことができた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 総会をはじめ各委員会に学長、理事（経営担当）、学長補佐（国際関係担当）が出席し、国立大学法人をめぐる諸問題について協議及び国立大学全体の連絡並びに情報交換が行われ、それらの情報を本学の管理運営に活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国立大学協会総会（4回） ・ 大学病院を有する国立大学長の会（1回） ・ 理事会（7回） ・ 政策会議（3回） ・ 21世紀の国立大学を考える会（6回） ・ 国際交流委員会（3回） ・ 財務・施設小委員会（2回） ・ 中国・四国地区支部会議（2回） 	<p>ため、平成20～21年度は年度計画なし</p>
<p>【13】地域内において、各国立大学が共同で行う事業等について協議する会議を設置する。</p>	<p>【13】各国立大学が共同で行う事業等について協議するため、地域内において会議を開催する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 四国地区の国立大学が共同で事業を実施したり、課題を協議するために四国国立大学協議会を設置した。この協議会では、時宜に応じた課題を検討しており、その中で、独立行政法人産業技術総合研究所四国との包括協定、JICA四国との協定の締結、学校教育法改正の検討会などの共同事業を行い実績を上げている。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 四国国立大学協議会を3回開催し、国立大学法人の直面する課題について協議し、法人を取り巻く諸情勢について情報交換を行った。特に四国ILOの活動等については、「四国ILOに係る連携検討会」を設け、実務レベルでの協議を進めることとなった。</p>	<p>各国立大学が共同で行う事業等について協議するため、地域内において会議を開催する。</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
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標 ○大学教育、学術研究の進展や産業界からの社会的要請、政策などに応じ、適切な点検・評価に基づく教育研究組織の柔軟な設計と改組を推進する。
 ○全学的視野から教育研究組織とともに分野を見直し、教員の教育・研究について分担化を図る。

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	
○ 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	○ 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						
【14】教育研究組織の機能、効果、効率について年度毎に自己点検・評価を行い、改善点を次年度の計画に反映させる。				<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度から実施している年度計画の達成状況からみる中間評価（10月と1月の年2回実施）では、教育研究、業務運営等に係る各部署の成果・効果・効率性等を自己検証し、自己点検・評価委員会が点検・評価を実施した。また、平成18年度から毎年度各部署の基礎データを基に評価を行う「組織評価」を自己点検・評価の一つに加え、新たなマネジメントサイクルとしてシステム化を行い、教育研究組織の改組・改善を行う基礎資料としても活用している。</p> <p>このほかに大学評価・学位授与機構による「認証評価」のための「大学評価基準」に準拠した点検・評価を行った。</p> <p>これらの評価結果では、改善すべき点を示し、次年度の計画に反映させた。</p>	教育研究組織の活性化を図るため、その機能、効果、効率について点検・評価を行う。また、評価手法等について検討・改善を図る。		
	【14】教育研究組織の活性化を図るため、その機能、効果、効率について点検・評価し、改善を図る。	III		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>教育研究組織の活性化を図るため、次の2つの評価を用い組織の点検・評価を行うとともに評価方法等の改善を図った。</p> <p>① 年度計画の達成状況からみる中間評価</p> <p>平成16年度から実施している中間評価（10月と1月の年2回実施）を本年度も実施した。この評価は、年度計画（教育研究、業務運営等）について取り組んだ部署等の実績に対し、自己点検・評価委員会が機能、効果、効率について点検・評価を行った。なお、直ちに対応できない課題等はそれを次年度の計画に反映させ、改善を図ることとしている。</p> <p>III ② 組織評価</p> <p>組織評価は、現時点では教育研究組織の活性化や効率性等を計る評価として活用を高めることとしている。制度として2年目ということもあり、以下のような改善を加えながら評価としての精度を高めることに努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全国の国立大学に対して、自己点検・評価（組織評価）実態調査を行い、現状をまとめた。今後、この資料を基に分析項目、分析手法等を洗い出し、本学独自の組織評価システムの確立を目指す。 ・ 新たに経年比較を行うとともに、大学評価・学位授与機構の大学情報データベースに登録したデータの活用を行い、省力化を図った。 			

<p>【15】国立大学法人評価委員会の評価結果を厳正に次期中期目標・中期計画に反映させる。</p>	<p>【15】大学運営等に資するため、国立大学法人評価委員会の業務実績評価結果の次年度計画への反映など、その活用を図る。</p>	<p>III</p>	<p>・ 昨年度実施しなかった各組織の「基本的な目標」、「診療業務関係」などを新項目に加えた。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 毎年度作成する業務実績報告書に対する国立大学法人評価委員会の評価結果に対し、改善が望まれる事項や期待される事項は厳正に受け止め、最優先改善事項として翌年度の年度計画に反映させ、対応を図ってきた。 この中で、中・長期的な視野で計画を進めなければならない事項については次期中期目標・中期計画に反映させることとしている。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成18年度業務実績評価結果は、国立大学法人評価委員会から指摘事項は特になかったが、以下の点について「期待される」との評価結果をいただいた。このため、役員会に諮り、学長から担当理事に対応を図るよう指示があった。 また、「資源配分に関する中間評価・事後評価」については、各部署等に通知を行い、中間評価実施後の資源配分の見直しなど制度改革に係る通知を行うなど充実に努めた。 ・ 活力ある人事処遇制度に発展することを期待する。(全体評価) ・ 更なる競争的資金の獲得が期待される。(財務内容の改善) ・ 附属病院の運営充実に向けた更なる取組が期待される。(教育研究等の質の向上の状況)</p>	<p>大学運営等に資するため、国立大学法人評価委員会の業務実績評価結果の次年度計画への反映など、その活用を図る。 なお、中長期的に改善に取り組む必要のある事項は、次期中期目標・中期計画に反映できるよう検討する。</p>
<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性</p>	<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の教育・研究の分担化については、教育研究組織の見直しによるものとプロジェクト型の任用によるものにより分担化を行っている。詳細は次のとおりである。 ① 教育研究組織の見直しによる分担化 平成16年4月に大学院を重点化することにより、従来の学部の壁を越えた、広角的な教育、プロジェクト研究を推進するため、医学部、歯学部、薬学部の大学院研究科を統合し、大学院ヘルスバイオサイエンス研究部の設置とともに教員を配置し、発展的・革新的な研究に対応できる教員組織としている。また、幅広く体系化された教育に対応できる教員組織である4つの教育部(医科学教育部・栄養生命学教育部・口腔科学教育部・薬科学教育部)を設置した。(平成18年4月には保健科学教育部(修士課程)も設置) また、平成18年4月には、工学部を重点化した大学院組織とし、発展的で革新的な研究の実施を行うため、大学院ソシオテクノサイエンス研究部を設置し教員を配置している。また、科学技術の広角的教育を目的として、先端技術科学教育部を設置した。このことにより、一層の教育・研究組織の分担化を図った。 ② プロジェクト型の任用による分担化 学長裁量ポスト、学部長裁量ポスト、競争的資金等による任期制教員の任用により、教育または研究の分担化を図っている。具体的事例は次のとおりである。 ・ 統合的医療人の育成を支援する組織として「医療教育開発センター」を設置し、同センターに学長裁量ポストにより配置した教育専任教員が中心となり平成18年度文部科学省教育改革支援事業に申請し、現代GP/地域活性化へ貢献(地元型)が採択されるなど、順調にその成果につながった。 ・ 総合科学部に外国語教育推進室を設置し、英語及びドイツ語教育担当の講師2名を任期付教員として配置した。</p>	<p>部局化した組織に継続して教員を配置するとともに、学長裁量ポストを活用し、教育又は研究専任教員を配置する。</p>
<p>【16】教員の教育・研究の分担化について検討し、実施を目指す。</p>	<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の教育・研究の分担化については、教育研究組織の見直しによるものとプロジェクト型の任用によるものにより分担化を行っている。詳細は次のとおりである。 ① 教育研究組織の見直しによる分担化 平成16年4月に大学院を重点化することにより、従来の学部の壁を越えた、広角的な教育、プロジェクト研究を推進するため、医学部、歯学部、薬学部の大学院研究科を統合し、大学院ヘルスバイオサイエンス研究部の設置とともに教員を配置し、発展的・革新的な研究に対応できる教員組織としている。また、幅広く体系化された教育に対応できる教員組織である4つの教育部(医科学教育部・栄養生命学教育部・口腔科学教育部・薬科学教育部)を設置した。(平成18年4月には保健科学教育部(修士課程)も設置) また、平成18年4月には、工学部を重点化した大学院組織とし、発展的で革新的な研究の実施を行うため、大学院ソシオテクノサイエンス研究部を設置し教員を配置している。また、科学技術の広角的教育を目的として、先端技術科学教育部を設置した。このことにより、一層の教育・研究組織の分担化を図った。 ② プロジェクト型の任用による分担化 学長裁量ポスト、学部長裁量ポスト、競争的資金等による任期制教員の任用により、教育または研究の分担化を図っている。具体的事例は次のとおりである。 ・ 統合的医療人の育成を支援する組織として「医療教育開発センター」を設置し、同センターに学長裁量ポストにより配置した教育専任教員が中心となり平成18年度文部科学省教育改革支援事業に申請し、現代GP/地域活性化へ貢献(地元型)が採択されるなど、順調にその成果につながった。 ・ 総合科学部に外国語教育推進室を設置し、英語及びドイツ語教育担当の講師2名を任期付教員として配置した。</p>	<p>部局化した組織に継続して教員を配置するとともに、学長裁量ポストを活用し、教育又は研究専任教員を配置する。</p>

	<p>【16】教育・研究の分担化を図るため、重点化しを組織に継続して教員を配置するとともに、引き続き学部等の組織を見直し、分担化について検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 大学院保健科学教育部における博士後期課程の設置に向け、文部科学省と協議を重ねた結果、平成20年4月の設置が決定し、同教育部に、必要な教員を配置し、この博士後期課程の設置に併せ、医学部保健学科に所属している教員を、大学院ヘルスバイオサイエンス研究部に所属させることとした。 また、助産学専攻科(平成18年4月設置)、歯学部口腔保健学科(平成19年4月設置)及び従前から附属病院の所属となっている教員を同研究部に所属させることとした。 以上のとおり、発展的、革新的な研究に対応できる研究部、幅広く体系化した教育に対応できる教育部への教員の配置について検討を行い、平成20年度からも教育・研究の分担化をさらに進めることとした。 総合科学部において、平成18年4月1日に設置した外国語教育推進室に平成19年度1名の英語教育担当の講師1名を採用した。(昨年度2名配置) また、教育又は研究専任教員の配置については、学長裁量ポストを活用し、中期計画や重点推進計画に照らして、効果的に任期付教員の配置を行った。</p>	
<p>【17】大学院研究科の部局化を平成16年度から行い、新たな教育研究組織を編成する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年4月に広角的な教育、プロジェクト研究を推進するため、医学部、歯学部、薬学部の大学院研究科を統合し、大学院ヘルスバイオサイエンス研究部を設置し、発展的・革新的な研究に対応できる教員組織とし、また、幅広く体系化された教育に対応できる教員組織である4つの教育部(医科学教育部・栄養生命学教育部・口腔科学教育部・薬科学教育部)を設置した。(平成18年4月保健科学教育部設置) 平成18年4月には、工学部を重点化した大学院組織とし、発展的で革新的な研究の実施を行うため、大学院ソシオテクノサイエンス研究部を設置し、科学技術の広角的教育を目的として、先端技術科学教育部を設置した。</p>	<p>平成21年度から大学院部局化を進める計画書を作成する。改組計画を踏まえて、常三島地区の教育研究活動の連携を高めるための体制整備を検討する。</p>
	<p>【17】文理工の融合・連携を視野に入れつつ、平成20年度からの大学院重点化計画を作成する。また、改組計画を踏まえて、常三島地区の教育研究活動の連携を高めるための体制整備を検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 地域創生総合科学に関する大学院重点化構想については、文理の融合・連携を視野に入れた総合科学部改組(社会創生学科の新設を含む)、地域環境学教育部(博士後期課程・前期課程)設置計画を作成した。 この改組等は、平成21年度設置に向け着実に進めており、大学院の教員組織として研究部と教育組織としての教育部を設置し、新たな枠組みのもとで組織的に総合科学教育を推進することを企図している。 また、文理工融合に関する教育研究では、常三島地区将来構想懇談会において、大学院教育に関する相互協力や、共同研究のテーマの設定が協議されており、イベント開催への支援や共同研究予算の申請など、連携は着実に推進している。</p>	
<p>【18】教育と学生支援の全学的協力関係を企画・調整するために設置した教育実践推進機構を充実させ組織としての強化を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教育と学生支援の全学的協力関係を企画・調整するために設置した教育実践推進機構を充実し、組織として強化を図るために、機構長の下に教育実践推進本部、学生支援センター、創成学習開発センター(平成19年3月まで)及びラーニングセンターを置き、各センターが機能的に活動できるような組織に改革し、強化を図った。 また、平成18年6月からは教育実践推進本部推進員として1名を増員し、組織の充実を図るとともに各学部等の幅広い意見を聴取して、企画・調整がスムーズに行えるようになった。</p>	<p>平成18年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>
	<p>【18】平成18年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p>	

<p>【19】全学的な研究協力関係を企画・調整するために設置した研究連携推進機構を充実させ組織としての強化を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>「研究連携推進機構」を充実させ、組織として強化を図るため、次のような取組を行った。</p> <p>① 機構内の研究連携推進本部、研究プロジェクトセンター群、地域共同センター、SVBL、知的財産本部のうち、地域共同センター、SVBL、知的財産本部を統合・改組し、知的財産本部とし、窓口の一本化を図った。その結果、技術移転件数は、平成16年度3件、平成17年度12件、平成18年度13件と増加した。</p> <p>② 地域の防災と自然環境保全に関する研究を推進し、地域貢献を果たすため、研究連携推進機構に環境防災研究センターを設置し、地域の防災と自然環境保全に多大な貢献を果たした。 おもな取組は、平成17年度に環境防災研究センターと徳島県防災管理局が「徳島県における総合的防災に係る相互協力に係る覚書」を締結し、防災対策に関する調査・研究、県民への防災啓発活動を行っている。</p> <p>③ 精神神経疾患研究における本学の独創的な研究拠点として、研究連携推進機構にヒューマンストレス研究センターを設置し、うつ病を中心とした精神疾患の診断、女性ホルモンとうつ、小児精神疾患の病態解析を実施し研究成果を世界に発信した。</p> <p>④ 平成17、18年度の2年間にわたり、経済産業省「産学連携製造中核人材育成事業」を行い、15名に徳島テクノマイスターの称号を授与した。</p>	<p>全学的な研究協力関係を企画・調整するために設置した研究連携推進機構を活用し、引き続き研究連携を推進する。</p>	
<p>【19】平成19年度は年度計画なし</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>平成19年4月に研究連携推進機構にイノベーション人材育成センターを設置し、地域の企業と本学が一体となり共に技術者の人材育成をすることにより、地域経済の発展を図っている。</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
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標
 ○教員の流動性を向上させるとともに、教員構成の多様化を推進する。
 ○中期目標期間中、「行政改革の重要方針」において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。その際、全学的な将来構想の実現と部局の発展が調和するように配慮する。
 ○新たな人事考課制度を構築し、本人の成果・業績を適切に給与に反映させる。
 ○事務職員の専門性の向上のため、必要な研修機会を確保するとともに、他大学等との人事交流に配慮する。

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
○ 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	○ 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】新規採用教員の一部及びプロジェクト研究等に任期制を適用し、教員の流動性を高め、教育及び研究の活性化を図る。	/	IV		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>教員の流動性を高め、研究の活性化を図るため、学長裁量プロジェクト、先端医療開発研究プロジェクト、先端工学教育プロジェクトなど、平成16年度14件、平成17年度15件、平成18年度14件に任期制を適用した。具体的には平成16年度に総合科学部など9部局における特定の計画に基づく教育研究を行う教員、多様な人材の確保が求められる組織（分子酵素学研究センターなど）の教員に任期制を導入した。</p> <p>さらに、平成18年度には、学校教育法の一部改正及び任期法の改正に対応するため、任期制の適用範囲について検討した結果、平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用するなどを決定し、任期制の適用範囲を22件とさらに広げ、一層の教員の流動性向上、研究の活性化を図ることとした。</p> <p>任期付教員として雇用しているものは、平成16年度35人で全教員比率3.9%、平成17年度43人で同4.8%、平成18年度60人で同6.8%と着実に任期制適用教員が増加している。</p>	<p>教員の流動性を高め、教育及び研究の活性化を図るため、引き続きプロジェクト研究等に任期制を適用し、任期付教員の全教員に対する割合を増やす。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>教員の流動性を高め、教育及び研究の活性化を図るため、平成18年度に教員の任期制の適用範囲について検討した結果、平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用することとし、導入の範囲や任期の期間については、各部局の特性に応じたものとした。その結果、任期制の適用範囲は、平成18年度の14件から平成19年度は22件に拡大し、一部のセンターを除く各部局において、全ての教員（助手を除く）を対象として、任期制の導入を行っている。</p> <p>現在、任期付き教員として雇用しているものは106人で、前年度の60人から46人増加しており、全教員に対する割合は6.8%から12.6%に著明に増加している。</p> <p>特に、学長裁量ポストにより3年の任期として配置した創成学習開発センターの講師及び地域連携プロジェクトの助教の2名は、その任期中に計画していた目的を十分に達成し、本学の発展に寄与するとともに、任期満了後にはその成果が評価され、他大学の准教授に迎えられるなど、任期制の目的を果たした。</p>			

<p>【21】平成17年度を目処に、教員の選考過程の客観性及び透明性を高めるため、個々に選考方針・基準を定め、これを公開する。</p>		<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に大学全体及び各部局の教員選考方針及び選考基準を制定し、これを公表した。本学の教員選考は本選考方針及び選考基準により行っており、教員の選考過程の客観性及び透明性を高めている。</p>	<p>平成19年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
	<p>【21】教員の選考過程の客観性及び透明性を高めるため、引き続き個々の選考方針・基準の公開を継続する。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成16年度に大学全体及び各部局の教員選考方針及び選考基準を制定し、これを公表した。本年度も引き続き、本選考方針及び選考基準を公表し、教員の選考過程の客観性及び透明性を高める意識も浸透しており、この制度は定着しているため、この中期計画を達成した。 なお、本年度教員採用数は118名である。</p>		
<p>【22】競争的資金等を活用した任期付教員の導入を第一期中期計画期間内に検討する。</p>		<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 競争的資金等を活用した任期付教員の導入の検討については、平成16年度に、その資金の使用目的及び資金規模等を踏まえ、資金等の種類ごとに個別に任期付教員等の雇用が可能かどうかを判断することとした。 具体的な任期付教員の任用では、競争的資金であるCOE経費、科学技術振興調整費、産学官連携研究費等に係る各プロジェクトにおいて、任期付きの教員（3名）、研究員等（60名）を採用し、引き続き教育研究活動等を推進した。 また、平成18年度に寄附講座を新たに2講座設置し、大学院ソシオテクノサイエンス研究部では、日亜化学工業(株)からの寄附金により、ナノマテリアルテクノロジー講座（寄附講座）を設置し、任期付教員3名を配置し、大学院ヘルスバイオサイエンス研究部では、大鵬薬品工業(株)からの寄附金により、腫瘍内科学分野（寄附講座）を設置し、任期付教員3名を配置した。 さらに任期制の適用範囲について検討した結果、平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用することを決定し、教員構成の多様性を図ることとした。</p>	<p>平成19年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
	<p>【22】優秀な人材を確保するため、引き続き競争的資金等を活用した任期付教員を配置する。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 競争的資金等を活用した任期付教員の導入の検討については、平成16年度に、その資金の使用目的及び資金規模等を踏まえ、資金等の種類ごとに個別に任期付教員等の雇用が可能かどうか判断することとしている。 具体的には、COE経費、科学技術振興調整費、産学官連携研究費等の個別のプロジェクトごとに判断し任期付教員を雇用している。平成19年度には、COE経費、科学技術振興調整費、産学官連携研究費等に係る各プロジェクトにおいて、任期付きの教員（3名）、研究員等（60名）を採用し、引き続き教育研究活動等を推進した。 この制度は、定着しており、中期計画を達成した。</p>		
<p>○ 適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p>	<p>○ 適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p>			
<p>【23】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3%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) 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年度に人件費削減についての検討組織として、教育研究の直接部門（教育職員、教室技術職員）については、教員組織ワーキンググループ、その他間接部門（事務職員、施設技術職員、医療技術職員、看護職員、技能職員）については、事務組織検討ワーキンググループをそれぞれ設置し、人件費削減方針について検討を行い、中期的な人件費削減計画を策定した。 平成18年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値0.7%以上の人件費削減が図られた。</p>	<p>平成18年度に策定した人件費削減計画に基づき、着実に人件費削減を行い、平成17年度人件費予算相当額に比較して、平成20年度は、2.2%以上、平成21年度は3.2%以上の人件費削減を図る。</p>	
		<p>(平成19年度の実施状況)</p>		

	<p>【23】平成17年度人件費予算相当額と比較して、1.4%以上の人件費削減を図るとともに、中期的な人員削減計画を策定する。</p>	III	<p>平成18年度に策定した中期的な人件費削減計画に基づき、平成19年度に計画した人員削減を年度当初に実行した。その結果、平成19年においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値1.4%以上の人件費削減が図られた。また、平成20年度以降の教員の削減に当たり、教育研究の質の確保に配慮するため、当初の削減計画の一部を見直し、「人件費削減計画(教育研究の直接部門)に係る取扱い等について」を策定した。</p>		
<p>【24】将来構想を実現するための機動的な人員管理を行うため、学長裁量による人件費枠を確保する。</p>	<p>【24】将来構想を実現するための機動的な人員管理を行うため、引き続き学長裁量による人件費枠を確保する。</p>	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、学長が機動的な教員配置を行うことができるよう、各部局に定員供出を割り振ること等により、学長裁量ポストを設置し、平成16年度11ポスト、平成17年度22ポスト、平成18年度20ポスト分の人件費枠を確保し、中核的研究拠点の形成や全学共通の教育研究活動の円滑な実施を行うための重点計画に教員を任期付きで投入するとともに、配置による効果を検証するため、教育研究成果等を定期的に報告させるルールを平成17年度に策定した。特に医・歯・薬合同による医療教育開発センターにおいては、同ポストに配置した教員が中心となり、平成18年度文部科学省教育改革支援事業に申請し、現代GP/地域活性化へ貢献(地元型)に採択される等、同ポストによる教員配置によって、着実に成果を上げている。さらに、一層の人的資源の有効活用を図るため、人件費削減を実行しつつ、今後4年間で同ポストを倍増する計画を策定した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成16年度から設置している学長裁量ポストについて、平成19年度は、前年度より5ポスト増設して、25ポストを確保し、中核的研究拠点の支援等を行うため現在21ポストに任期付教員を配置し、有効に活用するとともに、その配置効果について、教育研究成果等を定期的に報告させることにより検証を行っている。平成19年度の学長裁量ポストの選考は、平成19年度～平成20年度の増設分及び任期満了分の計21ポストについて学内公募を行い、79件の応募の中から学長裁量ポスト選考会議において審査の上、重点計画等の達成に必要なプロジェクト等を採用した。この結果に基づく教員配置は、公募等により選考の上、順次行うこととしている。</p>	<p>学長が機動的な教員配置を行いながら部局の発展を構想を実現するため、学長裁量による人件費枠を増加する。</p>	
<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p>	<p>○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p>				
<p>【25】教員の業績評価システムを平成17年度より試行的に実施する</p>	<p>【25】教員の業績評価システムを平成17年度より試行的に実施する</p>	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 適正な処遇システムとして、①全学統一の評価、②「教育」、「研究」、「社会貢献」、「組織運営」、「支援業務」及び「診療業務」の6つの業績評価項目ごとに独立した評価、③定量的な評価を行うことを目的として、徳島大学教員業績評価・処遇制度案を策定し、平成17年4月に全教員の10%を対象とした無記名による教員業績評価を試行した。教員業績審査委員会で評価項目・評価基準の妥当性を検証するとともに、徳島大学教育・研究者情報データベース(EDB)とリンクさせた教員業績評価シートプログラムを独自に開発した。平成18年4月に全教員を対象に、各キャンパスごとに説明会を開催し、独自開発した教員業績評価シートプログラムを用いて試行を実施した(入力率は対象教員の78%)。教員業績審査委員会において試行結果の検討を行い、教育研究評議会及び役員会の議を経て、平成19年2月1日から教員業績評価システムを導入し、評価結果は処遇に反映することとした。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p>	<p>平成18年度に導入した教員業績評価システムを検証し、引き続き実施する。</p>	

	<p>【25】平成18年度に導入した教員業績評価システムの検証を行う。</p>	III	<p>教員業績審査委員会において教員業績評価システムの検証を行った結果、教員が正確に入力できるよう次のとおり入力にあたっての留意点を明記し、改善を図った。 ①実験、実習等の時間数の取り扱い、②論文・作品の年月の取り扱い、③Proceedingsの取り扱い、④国外発行欧文誌の取り扱い、⑤著作の取り扱い、⑥学会活動等の取り扱い、⑦営利企業への支援の取り扱い、⑧全学委員会の追加、⑨診療活動の取り扱い</p>		
<p>【26】教員が潜在的な能力を発揮しやすいように、平成21年度を目処に、適正な処遇システムを取り入れた弾力的な人事制度の導入を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「中期(年度)計画【25】の『平成16～18年度の実施状況概略』参照」</p>	<p>平成18年度に全教員を対象に導入した教員業績評価・処遇制度を、前年度の実施結果について検証を行い、適正に実施する。</p>	
	<p>【26】教員業績の評価結果を定期的に処遇に反映させるため、教員業績評価システム制度の定着を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 平成19年2月に教員業績評価・処遇制度を導入した。制度の定着を図るため、平成19年度に限り業績の入力を2回実施した。初回となる平成17年度分の入力率は59.4%であったため、システム入力方法等を検証・改善し、2回目となる平成18年度分の入力率は、25.5%増の84.9%となった。なお、処遇状況は次のとおりである。 ・平成17年度分の教員業績の評価結果に基づき、12月期の業績手当勤務成績優秀者として107人(全教員の12.0%)を優遇措置した。 ・平成18年度分の教員業績の評価結果に基づき、平成20年1月昇給の勤務成績が特に良好者として63人(全教員の7.2%)を優遇措置した。</p>		
<p>【27】一定の期間を定め、自由に研究活動に専念できるようにサバティカル制度の導入を検討する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から教員業績審査委員会で検討してきたサバティカル制度を、平成18年6月「国立大学法人徳島大学教員のサバティカル活動に関する規則」として制定、導入した。 毎年9月中旬に次年度のサバティカル活動従事者を募集し、採択者には活動支援経費として50万円を措置することとしている。初回は、教授1名(活動期間3か月)及び助教授1名(活動期間6か月)を、平成19年度のサバティカル活動従事者として採択した。</p>	<p>平成19年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
	<p>【27】平成18年度に導入したサバティカル制度により、2名の教員をサバティカル活動に従事させる。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 平成18年度に導入したサバティカル制度により、教授1名が平成19年6月1日から同年8月31日まで中国東華大学計算機学院において、また、准教授1名が平成19年4月1日から同年9月30日まで米国テキサス大学において、それぞれサバティカル活動に従事した。さらに、平成20年度にサバティカル活動に従事させる2名の教員を決定した。 今年度この制度を活用した教員から、研究に専念することにより研究開発や論文発表、今後も継続して共同研究を進めていくことになるなどの成果を得ることができた旨の報告があり、この制度は定着し、本中期計画は達成した。</p>		
<p>【28】教員の兼職及び兼業に関するガイドライン等は、これを公開する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の兼職及び兼業に関するガイドラインの一つとして、知的財産本部が文部科学省からの委託を受け、兼業承認基準を全国的に調査を行い、「利益相反マネジメントのための事例解析集」及び「利益相反検討チェックシート」を策定し、徳島大学知的財産本部のホームページに掲載した。 また、利益相反委員会において、兼業兼職に関するガイドラインの見直しを検討し、「利益相反マネジメントのためのガイドライン(案)」を策定した。</p>	<p>利益相反委員会において兼業兼職に関するガイドラインの見直しを行う。</p>	

	【28】利益相反委員会において教員の兼業兼職に関するガイドラインの見直しを行う。	III	(平成19年度の実施状況) 教員の兼業兼職に関するガイドラインの見直しを検討した結果、平成18年度に策定した「利益相反マネジメントのための事例解析集」及び「利益相反検討チェックシート」を用い、兼業兼職に関する指標として活用することとした。		
【29】事務職員については、平成20年度を目処に、新たな人事考課制度を導入し、給与への反映及び人材育成に活かす。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から検討を開始し、平成17年度には人事コンサルタントの支援を得て、自己の役割の重要性を認識し、労働意欲の向上を図るため、新たに目標管理の手法を取り入れた人事考課制度を構築した。平成18年6月から8月にかけて新たに考課者となる係長以上の職員を対象に考課者研修を実施したうえで、平成18年12月から平成19年2月までの間に試行を実施し、平成19年度から正式に導入することを決定した。	平成19年度に導入した事務職員の新人事考課制度を給与への反映及び人材育成に活用する。	
	【29】評価結果を給与等の処遇や人材育成に活用するため、目標管理制度を取り入れた人事考課制度を事務職員に導入する。	III	(平成19年度の実施状況) 事務部に所属する事務職員等を対象に、目標管理制度を取り入れた新しい人事考課制度として、平成19年4月27日に「国立大学法人徳島大学の事務職員等に関する勤務評定実施要領」を制定した。また、人事異動により、新たに考課者となった職員に対し、考課者説明会を実施した。 10月に実施した業績考課の中間考課の結果は、12月期業績手当の勤務成績優秀者選考に、能力考課及び姿勢考課の結果は、平成20年1月昇給の勤務成績が特に良好者選考の参考資料として活用した。また、導入初年度ではあるが、評価結果を部下にフィードバックすることによって、評価に対する信頼性を高め、上司と部下のコミュニケーションを図ることができた。		
○ 外国人、女性等の教員採用の促進に関する具体的方策	○ 外国人、女性等の教員採用の促進に関する具体的方策				
【30】真に職務について優れた人材を採用することを心がけ、国籍、性別、ハンディキャップ等の差別を排除し、教員公募時に応募を積極的に呼びかける。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 各部局に対し、教員の選考においては、国籍、性別、ハンディキャップ等を排除し、真に優秀な人材を確保するよう促す通知を平成17年11月に行った。さらに、本学の教員公募要項には、本文中に「国籍、性別、ハンディキャップ等による差別を排除し、公正な選考を行う。」旨を全学的に記載することを義務づけ、本学の姿勢を外部にアピールし、応募を積極的に呼びかけている。	優れた人材を採用するため、引き続き、教員公募要項本文中に「国籍、性別、ハンディキャップ等による差別を排除し、公正な選考を行う。」旨を記載する。	
	【30】優れた人材を採用するため、教員について、引き続き外国人・女性の公募を促進する。	III	(平成19年度の実施状況) 平成17年度から、教員公募に係る募集要項に、「国籍、性別及びハンディキャップ等による差別を排除し、真に優秀な人材を採用すべく、公正な選考を行います。」と明記しており、本学の姿勢をアピールし、積極的な応募を呼びかけている。 このような取組から次のように女性・外国人教員数も増加している。 ・平成16年度（5月1日）全教員における女性教員 比率 13.6% 外国人教員比率 1.3% ・平成19年度（5月1日）全教員における女性教員 比率 15.3% 外国人教員比率 1.6%		
○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策	○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策				
【31】事務職員の採用は、			(平成16～18年度の実施状況概略)		

<p>原則として、国立大学法人等が統一採用した上採用する。</p>		III	<p>平成16年度から中国・四国地区国立大学等合同による統一採用試験を毎年実施し、その合格者から徳島地区3機関合同による第二次試験を行い、優秀なる事務職員を採用している。平成17年度からは受験生のニーズに応えるべく、新たに本学を統一試験地に加え、さらに第二次試験前に実施する「先輩と話すコーナー」を設置するなど、優秀な人材確保のための努力を行っている。また、平成17年度から採用内定通知書交付式を10月に開催した。</p>	<p>平成19年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
	<p>【31】公平性を保つため、事務職員の採用は、原則試験採用によることとし、国立大学法人等統一採用試験合格者に対して第二次試験を行った上採用する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 本年度も引き続き、中国・四国地区合同による統一採用試験を実施し、その合格者に対し、徳島地区3機関合同による第二次試験を行い、事務職員14名、技術職員2名の採用内定を行った。なお、受験者のニーズに応えるべく、第一次試験地については、平成17年度から引き続き本学を試験地の一つとした。また、第二次試験前に実施する合同説明会において、「先輩職員とのフリートーキング」や「個別説明会」を設けるなど、優秀な人材確保のため努力を行った。この制度は、定着しており、中期計画を達成した。</p>		
<p>【32】専門性の高い職種については、選考採用により人材を確保する。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 職員採用試験では適任者を得ることが困難な専門性の高い事務職員等については、選考採用により人材を確保すべく、平成18年12月20日に「事務職員等選考採用実施方針」を制定した。 平成18年度は、ITネットワークの管理・運営、遺伝子解析、プロテオミクス解析の専門性の高い職種について、全国公募により3名の技術職員を選考採用し教育研究支援業務を推進した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 専門性が高く、試験採用や学内からの登用が困難な事務職員等については、平成18年12月20日に制定した「事務職員等選考採用実施方針」により採用することとしている。 平成19年度は、解剖処理業務が専門性が高く、採用試験や学内からの登用が困難であると特定し、全国公募により1名の技術職員を選考採用し教育研究支援業務を推進した。この制度は、定着しており、中期計画を達成した。</p>	<p>平成19年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
<p>【33】教育・研究支援、管理などの専門的事項に関する学内外における研修の実施</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に職員に対して、「平成16年度学内研修等実施状況・アンケート評価」を実施し、その結果を参考に研修計画を策定した。学外研修では、日本学生支援機構や情報・システム研究機構等が主催する教育・研究支援に関する研修、(社)日本能率協会や国立大学協会が主催する大学の管理運営に関する研修など、30を超える研修に職員を積極的に参加、派遣した。また、学内においてもSD研修や英会話、パソコン、プレゼンテーション技術、コーチングなど一般知識から専門的な研修まで、毎年20近い研修を実施し、100人程の職員の知識、能力の向上に努めた。</p>	<p>事務職員等の資質・能力を向上させるため、引き続き教育・研究支援、管理・運営等に関する学外の研修に参加させるとともに、学内研修の充実を図り、SD研修を実施する。</p>	
	<p>【33】事務職員等の資質・能力を向上させるため、引き続き教育・研究支援、管理・運営等に関する学外の研修に参加させるとともに、学内研修の充実を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 事務職員等の資質・能力を向上させるため、今年度も、初任者研修(23名受講)、英会話研修(初級・中級・上級)などを継続して実施するとともに、パソコン研修では、看護師を受講対象者に加え、エクセル、パワーポイントのほかにホームページビルダーの講習を実施した。 また、新たに経験年数6年以下の事務職員を対象とした学内派遣研修(5名受講)を実施するなど、学内での研修・講演会を32回(延べ約830人参加)実施している。さらに、教育・研究、管理運営、医療技術などの専門的知識を向上させるため、役員を含め、延べ126名の事務職員(技術職員を含む。)を39の学外研修等に参加、出席させて</p>		

<p>【34】組織の活性化，職員のキャリアアップに資するため，他大学等との人事交流を行う。</p>			<p>いる。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から組織の活性化，職員のキャリアアップに資するため，文部科学省，中国・四国地区及び徳島県内の鳴門教育大学と阿南工業高等専門学校等との人事交流を行っている。人事交流の人数は，平成16年度32名，平成17年度36名，平成18年度15名である。</p>	<p>事務職員の資質・能力を向上させるため，引き続き，他大学等との人事交流を行う。</p> <p>また，私立大学など従前の枠を超えた人事交流の実施に向けて検討を開始する。</p>		
<p>【34】組織の活性化，職員のキャリアアップに資するため，引き続き他大学等との人事交流を行う。</p>		III	<p>(平成19年度の実施状況) 事務職員の見識を広げ，キャリアの向上を図るため，引き続き学外機関との人事交流を積極的に実施した。本年度は，文部科学省，農林水産省，四国地区及び徳島地区の国立大学法人等と転入，転出あわせて延べ32名の人事交流を実施した。</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 ○役員等を直接支援する機動的な事務組織を構築し、大学運営の企画立案等に参画する体制をとる。また、職員配置についても見直しを行う。
 ○企画立案機能を強化する。
 ○研修の充実に努め、また、計画的な人材育成を行い、事務職員の専門性と企画立案能力の向上を図る。
 ○事務の一層の集中化、情報化等により、事務処理の簡素化、迅速化を図る。

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
○ 事務組織の編成の見直しに関する具体的方策							
【35】学長補佐体制の充実の一環として、学長秘書部門を設ける。		III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 学長補佐体制を充実するため、学長の下に5人の理事を配置するとともに総務課を改組し、秘書課を設置した。秘書課では学長、理事の秘書業務、役員会、教育研究評議会、経営協議会、部局長会議等の開催、組織の設置改廃、諸規則の制定、改正、広報、情報公開、個人情報等の業務を遂行した。</p>	平成16年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし		
	【35】平成16年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし			<p>（平成19年度の実施状況） 特記事項はないが、秘書部門設置後順調に機能している。</p>			
【36】運営の機動性・迅速性を図るため、各理事の担当業務に合わせた事務組織を編成する。		III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 各理事の担当業務と各部課の業務の対応関係の明確化を図った。結果、各理事の担当業務に係る情報が迅速に報告されるとともに、各理事の指示が当該部課に適切に伝達され、管理運営が円滑に行われている。また、平成17年度から2年間の時限組織として秘書課に業務改善推進係を設置し、業務の合理化及び効率化を図るため「業務改善提案制度」を制定し、事務系職員から応募のあった提案のうち効果があると認められる提案を採用した。具体例として、リサイクルトナーカートリッジの購入による経費削減(12,500千円)、公用車の一元管理による共用化でタクシー利用経費削減(1,115千円)等の事務及び経費の削減等に成果を得た。平成17・18年度の推定削減金額は、24,688千円に達した。そのほかの事務組織見直しでは、平成18年4月から研究協力部と図書館事務部との統合、学務部学生課と教務課の統合など、部・課の再編及び定員削減（1部長，3課長）などを行った。</p>	各理事の担当業務に合わせた事務組織により、運営の機動性・迅速性が発揮できるよう、事務組織の再編を検討する。		
	【36】事務の合理化・効率化を図るため、部・課を再編する。			<p>（平成19年度の実施状況） 事務の合理化、効率化の向上を図るため、平成19年4月から部・課（室）の再編及び強化を行い、次のとおり事務組織を改編した。 ・情報基盤整備を強化するため、情報部を新設 ・学術情報マネジメント課及び学術情報サービス課を学術研究国際部から情報部に移行</p>			

		III	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学術研究国際部を産学連携・研究推進課と国際課からなる研究国際部に改編 ・ 情報企画課を財務部から情報部に移行 ・ 附属病院経営戦略室を課に昇格させ、企画経営課を経営企画課と経理調達課に分割 <p>また、平成20年度の事務組織の改編に向けて、平成19年9月26日に第2期事務組織検討WGを設置し、給与経理及び共済組合事務の人事事務との一元化並びに人事担当係（職員）の部局への再配置について検討した結果、平成20年度から財務部の給与経理及び共済組合事務を総務部人事課へ移管することとなった。</p>		
【37】部局等の事務組織については、当該部局長等の指揮の下に部局等の職務を直接支援する。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>人事、会計、研究協力、施設関係業務を事務局に一元化し、学部等の事務について、学部固有の庶務、予算及び教務関係事務を中心に、部局長の職務を直接支援する体制としている。平成17年度は附属病院長の経営機能の向上を図る観点から、事務局財務部蔵本会計事務センター室第三調達係を附属病院企画経営課調達係として移行し、病院の調達機能を強化・支援する体制とした。</p>	平成16年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし	
	【37】平成16年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし		（平成19年度の実施状況）		
○ 職員配置の見直しに関する具体的方策	○ 職員配置の見直しに関する具体的方策				
【38】事務組織の業務に関する点検・評価を実施し、人員配置の見直しに努める。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>事務部・課の組織改編を行い、企画・評価課、企画経営課、監査室などの設置により、企画・経営および監査分門の強化を図った。事務組織改編に対応した人員配置を見直すとともに、人員削減（平成16～18年度削減数13人）を実施し、人員の合理化も併せて実施した。平成18年4月から事務組織を改編し、1部長3課長の削減を実施した。また、事務組織検討ワーキンググループの下に人件費専門部会を設置し、人件費削減方策に対応した平成22年度までの削減計画を取りまとめた。</p>	課（室）内の適正な人員配置が柔軟にできる制度を検討する。	
	【38】機動性を図るため、部・課内の人員配置が柔軟にできる制度を検討する。	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>事務組織の改編に向けて、事務の一元化及び再配置を検討する組織について検討し、第2期事務組織検討WGを設置した。このWGで給与経理及び共済組合事務の人事事務との一元化並びに人事担当係（職員）の部局への再配置について検討した結果、平成20年度から財務部の給与経理及び共済組合事務を総務部人事課へ移管することとし、また、人事担当係（職員）の再配置についてはより大きな組織の見直しの中で、併せて検討することとなった。</p>		
【39】企画立案業務、教育研究支援業務等を行う部署についてはチーム制を導入し、業務の効率化を図る。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>業務の効率化を図るため、平成18年度に医学部・歯学部附属病院総務課に広報・企画部門を新たに設置するとともにチーム制を導入した。教育研究支援業務についても、平成17年度に学務部で業務部門ごとにグループ化を行った。このほか、附属病院医事課及び医療サービス課にも導入し、業務の量又は質など相互にフォローアップが可能となるように配慮し、より業務の効率化が一層図られることになった。</p>	業務の効率化を図るため、必要に応じ、課内にチーム制を導入するとともに、全学的な課題等に対応するための課・部を越えたプロジェクトチームの検討を行う。	
	【39】業務の効率化を図るため、専門職員を配置する部署について、適宜	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>平成19年度に附属病院医事課に医療等支援部門及び安全管理室を新たに設置しチーム制を導入した。その効果は、それぞれの部署で協力体制が図られ、業務の効率化が実現できた。</p>		

	チーム制を導入する。				
○ 企画立案機能の強化に関する具体的方策	○ 企画立案機能の強化に関する具体的方策				
【40】 大学運営及び経営に関する組織を置き、企画立案機能の強化を図る。		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>企画立案機能の強化を図る組織として、事務局に企画・評価課と附属病院に企画経営課を設置した。それぞれの課の業務成果は次のとおりである。</p> <p>【企画・評価課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標・計画及び年度計画の企画立案 ・ 大学機関別認証評価受審 ・ 学長裁量経費の配分 ・ 各種評価の企画・立案と実施 ・ 評価情報分析センター設置 ・ 地域創生センターの設置準備 ・ 自治体との連携事業の企画及び実施 ・ 地域交流シンポジウム及びタウンミーティングの開催 <p>【企画経営課】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業等増収対策策定 ・ 稼働目標額を設定し、病院長ヒアリングの実施 ・ 経営戦略室の設置 	平成17年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし	
	【40】 平成17年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>企画・評価課では、中期目標・計画及び年度計画の企画立案、学長裁量経費の配分、自己点検・評価等の評価関係全般、社会貢献関連事業、評価情報分析センター及び地域創生センター運営事務等を担当し、平成19年度は特に次の企画提案を行い、実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標期間業務実績評価への対応 ・ 大学情報データベースへのデータ登録 ・ 組織評価（経年比較）の対応 ・ 全国国立大学に対して、自己点検・評価（組織評価）実態調査の実施 ・ 学生アンケート調査の実施 ・ 上板町タウンミーティング開催 ・ 地域交流シンポジウム開催 ・ 自治体との連携事業のマッチング調整実施 ・ 業務改善提案制度の活用と推進 <p>経営企画課（経営戦略室を課に昇格させ、企画経営課を経営企画課と経理調達課に分割した。）では、毎月1回経営企画会議を開催し、新規事業等増収対策を策定した。達成分については、達成後の効果について自己評価を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業（申請件数19件、達成件数（前年度申請含む）21件） ・ 医科及び歯科に係る診療稼働目標額、収支目標額等に対する実績報告を毎月行った。 ・ 上記新規事業の達成及びその他の増収対策により、決算額では、病院収入が昨年収入額より841,368千円上回った。 ・ 病院の将来構想についての企画立案及び病院再開発に資するため、「再開発推進室」を設置した。 		
○ 事務職員の専門性と企画立案能力の向上に関する具体的方策	○ 事務職員の専門性と企画立案能力の向上に関する具体的方策				

<p>【41】平成17年度に、専門研修充実のため、研修成果を点検し、研修内容の見直しに努める。また、海外派遣研修を積極的に実施する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 研修内容の充実を図るため、学内で実施する専門的な研修、職階(能)別研修や英会話、パソコン能力などの能力開発研修においても、毎回アンケート調査を実施するなど、研修内容の点検、ニーズの把握に努めるとともに、平成17年度には、職種別に研修アンケートを実施し、研修内容、成果の点検・見直しを図った。 また、事務職員の海外派遣研修については、学長裁量経費により、3ヶ月間の長期に2名、2週間程度の短期に2名、また、外部のキャリアアッププログラムでも1名をそれぞれ派遣し、積極的に取り組んでいる。</p>	<p>事務職員の資質・能力を向上させるため、研修のアンケート結果等について検討し、研修内容や開催時期などの見直し・改善に反映させる。</p>	
	<p>【41】事務職員の資質・能力を向上させるため、研修のアンケート結果等を研修内容の見直し・改善に反映させるとともに、引き続き海外派遣研修を実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) パソコン研修において、開催希望が多かったホームページ作成研修を実施するとともに、経験の浅い事務職員から「学内における様々な分野の仕事を経験したい。」との希望に答えるべく、短期間ではあるが、学内派遣研修(他業務体験研修)を新たに実施し、5名が受講した。 また、海外派遣研修については、11月5日～12月5日までの1か月間、事務職員1名をオークランド大学(留学生センター)へ派遣し、実務研修を受けさせた。 さらに、企画力や観察力を向上させるため、学外の民間企業に1ヶ月間、事務職員を派遣し、実地研修を受けさせた。</p>		
<p>【42】文部科学省の短期転任制度等を活用し、計画的に派遣することを検討する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務職員の能力・資質の向上を図るため、平成16年度から導入された文部科学省研修制度を活用し、若手職員を計画的に文部科学省に派遣することとした。 平成16年度は1名、平成17年度は2名、平成18年度は3名を派遣した。</p>	<p>事務職員の能力・資質を向上させるため、引き続き、文部科学省に事務職員を派遣する。</p>	
	<p>【42】事務職員の能力を向上させるため、文部科学省研修制度を活用し、職員を派遣する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 事務職員の能力・資質を向上させるため、平成19年度は、文部科学省高等教育局国立大学法人支援課支援第四係等へ3名を派遣した。うち1名は、平成19年7月から文部科学省へ転任した。</p>		
<p>○ 業務の合理化及び効率化に関する具体的方策</p>	<p>○ 業務の合理化及び効率化に関する具体的方策</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 専門的な知識を習得させるよう、学外における専門研修等に積極的に参加させるとともに、学内においても初級、中級、上級とステップアップ可能な英会話研修やパワーポイント、アクセス、ホームページビルダーなど、上級者向けパソコンソフトの研修の導入を図り、大学ホームページの更新担当などのスペシャリストの育成を図った。</p>	<p>事務職におけるスペシャリストを育成するため、各分野の専門研修を引き続き実施するとともに、中・長期的な人材育成計画に基づき、職員の専門性を考慮した人事配置に努める。</p>	
			<p>(平成19年度の実施状況) 各部門の事務に必要な人材を把握するため、学内の各課・室を対象に「人材育成計画」についてのアンケート調査を実施するとともに、より詳細な人事計画を策定するため、人事課が各系ごとの課長、室長、課長補佐等それぞれの系の責任者にヒアリング調査を行い、事務分野(系)別のスペシャリスト育成人事計画を個々に策定した。</p>		

【44】事務情報化の推進に関する具体的方策	【44】事務情報化の推進に関する具体的方策				
【44-1】(ア) 平成16年度に、事務情報化についての実施計画を策定し、その後、計画に基づき、事務情報化を推進する。	<p data-bbox="499 419 801 547">【44-1】(ア) 事務情報化推進計画に関する実施計画の見直しを行い、新しい計画に基づき事務情報化を推進する。</p>	III	<p data-bbox="857 180 1727 387">(平成16～18年度の実施状況概略) 事務の効率化・省力化を推進するため、情報化推進計画を策定し、毎年計画の見直しを計りながら、実施可能なものから整備を行なった。整備・充実を図った主なシステムとして、事務用電子計算機システム(人事給与システム等)、附属図書館システム、学生総合情報システムなどがある。また、財務会計システム等の改善・効率化も図った。さらに、要員養成として大学ホームページの見直しや整備のための学内研修も実施した。</p> <p data-bbox="857 395 1727 818">(平成19年度の実施状況) 「事務情報化推進計画」に新規事項(公開講座システム、汎用システムからの自立等)を追加するなど計画の見直しとともに情報化を推進した。平成19年度に整備・充実した事項は次のとおりである。 ・平成19年3月に更新した附属図書館システム、学生総合情報システムが本稼働した。 ・財務会計システムの出力様式(決議書)変更、物品請求システムの発注方式等のシステム改善を行った。 ・徳島大学公式ホームページのリニューアルを行い、大学ウェブサイトの使用やすさを評価した「全国大学サイト・ユーザビリティ調査」(日経BPコンサルティング)では国立大学法人では初めて1位になった。 ・「汎用システムからの自立に向けた取り組み」を推進するため科学研究費補助金システム、授業料債権管理事務システム、授業料免除システムについて、ベンダー製システムの説明会を開催するなど検討を開始した。</p>	事務情報化推進計画の見直しを図るとともに、実施可能なものから整備を行う。情報セキュリティに関する意識の向上を図る。	
【44-2】(イ) 平成20年度までに、事務用データ等の共有化及びデータベース化についての実施計画を策定し、その後、計画に基づき、人事、会計、教務等の事務処理の効率化を推進する。	【44-2】(イ) 共有化及びデータベース化の方針に基づき、実施計画書を作成する。	III	<p data-bbox="857 842 1727 1026">(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度及び平成17年度に事務用データの保有状況を調査し、内容を検討した。その結果、大学評価・学位授与機構の「大学情報データベース」システムに登録を求められている教育研究等データを含む大学全体の情報をデータベース化することが事務の効率化・省力化に役立つとの結論を得て、事務用データの共有化・データベース化の基本方針をまとめた。</p> <p data-bbox="857 1034 1727 1233">(平成19年度の実施状況) 事務用データの共有化・データベース化の基本方針である既存システムデータを共通様式に変換・蓄積し、必要時に希望様式のデータを作成・出力することができるシステムとして、情報流通基盤システムについての実施計画を作成した。 なお、「学内の情報を共有化する流通システムの構築」を検討する目的で情報化推進室会議WGを設置し、「学内情報流通システム」について検討を行っている。</p>	実施計画に基づき、人事、会計、教務等の事務処理の効率化を推進する。	
【44-3】(ウ) 四国地区国立学校法人の事務情報化の連携・協力を図り、地区の拠点として事務情報化を推進する。			<p data-bbox="857 1257 1727 1489">(平成16～18年度の実施状況概略) 国立大学法人等情報化推進協議会(全国協議会)に四国地区連絡校として、情報化推進に関わる取組の中で、平成17年度に要員養成のための研修会の企画・実施を行い、また、徳島大学の汎用システムのリリースの際、ベンダー製人事・給与システムを仕様も含めて整備する等、新たな試みを提示した。 四国地区国立大学法人等情報化推進協議会(地区協議会)においては「汎用システムからの自立に向けた取組」や「電子事務局の実施」について意見交換を行い、各校における取組の一助とした。 富士通(株)製財務会計システム利用校で組織されるGLOVIAユーザー連</p>	四国地区国立大学法人等各校と事務情報の連携・協力を図るとともに全国の情報化推進情報を提供して、地区の拠点として事務情報化を推進する。	

	III	<p>絡会及び(株)サイエンティア製人事・給与システム利用校で組織されるUPDSユーザー連絡会において、幹事校として会議を開催し、各校の要望事項をシステムの機能エンハンスとしてベンダーに実施させるなど、単一校で行うと高額負担となるようなことを極力回避するよう努め、拠点校としての役割を果たした。</p>		
<p>【44-3】(ウ) 四国地区国立大学法人の事務情報化の連携・協力を図り、地区の拠点として事務情報化を推進する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 四国地区国立大学法人の拠点校として、事務情報化の連携・協力及び推進を図るため、次の取組を行った。 ・ 国立大学法人等情報化推進協議会(全国協議会)に地区連絡校として議事運営に参画し、電子事務局発表会等の開催、汎用システムの改善計画、汎用システムからの自立等審議し、各大学等の情報化の推進・普及に努めた。 ・ 「国立大学法人等における情報セキュリティポリシー策定作業部会」委員として、高等教育機関の情報セキュリティ対策のためのサンプル規程集の策定に貢献した。 ・ 四国地区国立大学法人等情報化推進協議会を開催し、汎用システムからの自立について各校の問題点等の意見交換を行うとともに、全国協議会等での全国各大学の情報提供を基に情報化推進に取り組んだ。 ・ 財務会計システム(GLOVIA)ユーザー連絡会、人事給与システム(UPDS)ユーザー連絡会に出席し、他大学のシステム活用例や運用方法改善例、システムの改善計画等の情報収集等を行った。なお、徳島大学が平成20年度の当番校となった。</p>		
		ウエイト小計 ----- ウエイト総計		

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

(推進機構活動による教育、研究、社会連携の活性化)

教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構により、教育、研究、社会貢献の分野で長期的、戦略的な展望を持って、一元的に事業を展開し、施設の共用化、共用研究機器の推進、パイロット支援事業、環境防災研究センター等各種センターの設置、自治体等との連携事業推進、タウンミーティング等の企画運営、各種指針・ガイドラインの作成等を行い、学長のブレイン的な存在となっている。

(外部有識者の活用)

他大学の理事を管理担当理事（常勤）に、また、民間企業の部長を経営担当理事（常勤）に登用するとともに、各部局においても副学部長等に公認会計士等の財務・経営、国際交流に関する専門的な知識や経験を有する者を積極的に登用し、大学運営に効果を発揮している。

(サバティカル制度の導入)

教員の教育、研究能力を向上させるため、授業、研究、診療等に関する業務を一定期間免除することにより、教員が自由に研究を専念させ、研究者としての視野を広げ、教育研究の活性化を目的に「サバティカル制度」を導入し、毎年、2名を選定している。なお、この制度には、活動支援経費（1人50万円）も措置している。

(教員の兼業兼職に関するガイドラインの策定)

文部科学省大学知的財産整備事業の「21世紀産学官連携手法の構築に係るモデルプログラム」に採択され、教員の兼業兼職のガイドラインとなる「利益相反マネジメントのための事例解析集」及び「利益相反検討チェックリスト」を策定し、全国の大学等関係機関に配付するとともに本学知的財産本部のホームページに掲載し、利益相反の普及活動に努めた。

【平成19事業年度】

(情報化推進機構の設置)

既に戦略的組織として機能している3つの推進機構に並び、情報基盤の整備を全学的視野から迅速かつ強力に推進する目的で、「情報化推進機構」を設置した。平成19年度は、「徳島大学における情報基盤の現状と課題2007」をまとめて現状把握を行い、平成20年度から着実に事業を展開していくこととした。

2. 共通事項に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

【平成16～18事業年度】

① 学長から各理事へ重点課題取組指示

毎年度当初に学長から各理事へ重点課題取組の指示を行い、各理事は課題解決に向け、その対応を図った。

② 他大学及び民間企業から管理担当及び経営担当理事（常勤）に登用など

他大学の理事を管理担当理事（常勤）に、また、民間企業の部長を経営担当理事（常勤）に登用するとともに、民間企業の経験者、公認会計士を監事に招き、大学運営に学外の意見を積極的に反映できるように体制を整備した。

③ 教育、研究、社会連携、情報化の4分野の全学的な推進機構の設置

本学の管理運営を効果的・効率的に実施するため、教育、研究、社会連携、情報化の4つの分野にそれぞれ教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構、情報化推進機構（平成19年度）を設置した。この機構の設置により今まで部局が個別に推進していたものを分野ごとに一元的に事業を推進することとし、長期的、戦略的な展望を持って、様々な課題解決に向けて全学的に動くことができるようになった。なお、各機構の機構長は、学長である。

④ 学部等の管理運営体制の改善

各学部、各研究部及び附属病院に副学部長又は副病院長等を配置し、学部長等がリーダーシップを発揮しやすい体制に整備した。特に医学部及び附属病院においては、外部から財務関係経験者を招聘し、財務・経営に関する専門的な支援を得ることとした。

⑤ 企画部門の実績

企画立案機能を充実するため、事務局に企画・評価課と附属病院に企画経営課を設置した。主な事業は次のとおりである。

【企画・評価課】

- ・ 評価情報分析センターの設置と運営体制の確立
- ・ 大学機関別認証評価の受審
- ・ 法人評価、組織評価等評価業務の実施
- ・ パイロット事業支援の拡大
- ・ 評価関係の企画及び中期計画執行状況に関するヒアリングの実施
- ・ 自治体との連携事業のマッチング調整の実施
- ・ 地域交流シンポジウム及びタウンミーティングの開催

【企画経営課】

- 「経営戦略室」の設置：企画経営課に将来構想，再開発，経営改善，予算管理等を担当する「経営戦略室」を設置。
- 毎月1回経営企画会議を開催し，新規事業等増収対策を策定した。新規事業の達成分については，達成後の効果について自己評価を行った。事業達成件数 平成16年度23件，平成17年度19件，平成18年度31件
- 各診療科毎の診療稼働目標額等を示し，実績報告を毎月行った。
- SPDシステム導入による医療材料の在庫削減により経費を削減した。
- 以上により，病院収入が前年度と比較して平成17年度1,247,848千円，平成18年度は，診療報酬のマイナス改定にもかかわらず165,585千円増加した。

【平成19事業年度】

① 学長から各理事へ重点課題取組指示

平成19年度当初に学長から各理事へ重点課題（15項目）への取組の指示があり，対応を図った。主な重点課題は次のとおりである。

- 中期目標期間の評価への対応
- 大学全入時代への対応
- 大学院博士後期課程の設置（保健科学教育部）
- 知的財産本部の財務のスリム化 ほか

② 企画部門の実績

【企画・評価課】

中期目標・計画及び年度計画の企画立案，学長裁量経費の配分，自己点検・評価等評価関係全般，社会貢献関連事業，評価情報分析センター及び地域創生センター運営事務等を担当し，平成19年度は特に次の企画提案を行い，実施した。

- 中期目標期間業務実績評価への対応
- 大学情報データベースへのデータ登録
- 組織評価（経年比較）の対応
- 全国国立大学に対して，自己点検・評価（組織評価）実態調査の実施
- 学生アンケート調査の実施
- 地域創生センターの設立
- 上板町タウンミーティング開催
- 地域交流シンポジウム開催
- 自治体との連携事業のマッチング調整実施
- 経営担当理事と若手職員との懇談会の実施
- 業務改善提案制度の活用と推進

【経営企画課】

経営戦略室を課に昇格させ，企画経営課を経営企画課と経理調達課に分割した。毎月1回経営企画会議を開催し，新規事業等増収対策を策定し，新規事業達成分については，達成後の効果について自己評価を行った。

- 新規事業（申請件数19件，達成件数（前年度申請含む）21件）
- 医科及び歯科に係る診療稼働目標額，収支目標額等に対する実績報告を毎月行った。

- 上記新規事業の達成及びその他の増収対策により，決算額では，病院収入が昨年の収入額より，841,368千円上回った。
- 病院の将来構想についての企画・立案及び病院再開発に資するため，「再開発推進室」を設置した。

- ③ 病院経営，大学運営の企画・立案等に係る審議機関への事務職員の参画
委員会審議の内容を深め，教員組織と事務職員の連携を図るため，大学運営の企画立案等に係る審議機関への事務職員の参画を推進し，平成19年度は55の委員会の内30の委員会で参画が行われたことで参画割合は54.5%となった。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

【平成16～18事業年度】

① 教職員の効果的配置

教職員の諸活動，ひいては組織の活性化を図るため，次のような人事の活性化策を実施した。

a 学長裁量ポストの確保

平成16年度から，学長が機動的な教員配置を行うことができるよう，各部局に定員供出を割り振ること等により，学長裁量ポストを設置し，平成18年度には20ポストを確保した。このポストは大学の教員等の任期に関する法律に基づく3年のプロジェクト型任期付ポストとして，機動的に人員配置を行うことにより，中核的研究拠点の形成支援や全学共通の教育研究活動の円滑な実施を行うことを目的としている。

また，教員組織ワーキンググループにおいて，人件費削減と学長裁量ポストの確保について検討を行い，その答申結果を受け，人件費削減を実行しつつ，今後4年間で学長裁量ポストを倍増することとした。

b 任期付教員の任用

平成18年度の任期付き教員として雇用しているものは60人で，前年度末の43人から17人増加しており，全教員に対する割合は4.8%から6.8%に増加している。

また，大学の教員等の任期に関する法律の一部改正に伴い，平成19年度以降の教員の任期制の適用範囲について検討を行い，引き続き，教員の流動性を高め，教育・研究の活性化を図るために，平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用することとした。競争的資金であるCOE経費，科学技術振興調整費，産学官連携研究費等に係る各プロジェクトにおいて，任期付きの教員（3名），研究員等（60名）を採用し，教育研究活動等を推進した。

c 寄附講座を設置

平成18年度に2つの寄附講座を設置した。

大学院ソシオテクノサイエンス研究部では，日垂化学工業（株）からの寄附金により，ナノマテリアルテクノロジー講座（寄附講座）を設置し，任期付教員3名を配置した。

大学院ヘルスバイオサイエンス研究部では，大鵬薬品工業（株）からの寄

附金により、腫瘍内科学分野（寄附講座）を設置し、任期付教員3名を引き続き配置した。

- d 学長裁量教員及び任期付き教員に教育研究成果等を年1回報告させることとし、その成果を評価・検証を行った。

② 人件費削減の推進

平成18年度に人件費削減についての検討組織として、教育研究の直接部門（教育職員、教室技術職員）については、教員組織ワーキンググループ、その他間接部門（事務職員、施設技術職員、医療技術職員、看護職員、技能職員）については、事務組織検討ワーキンググループをそれぞれ設置し、人件費削減方策について検討を行い、中期的な人件費削減計画を策定した。

平成18年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値0.7%以上の削減が図られた。

③ パイロット事業支援（学長裁量経費：教育、研究、社会貢献）の推進

大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するため、学長による事業計画及び成果のヒアリングを実施し、その評価に基づき、平成18年度パイロット事業支援として新規10件、継続5件、計15件を選定し、重点的に支援経費(68,000千円)を配分した。

成果として、現代GP「医療系学生の保育所実習による子育て支援」、魅力ある大学院教育イニシアティブ「歯科専門医教育の指導者養成プログラム」、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「医療の現場と直結した薬剤師養成教育の実践」（平成18・19年度補助金151,744千円）、大学改革推進等補助金「ユビキタス技術による新しい学習環境の創生（補助金26,325千円）」、平成18～19年度科学研究費補助金「インスリンシグナル伝達の分子機構と糖尿病」に採用されるなど(特定領域、基盤A, B, C, 萌芽15件総額129,890千円)多数の育成成果を得た。

④ 学長裁量経費（間接経費）による効果的な研究推進

毎年度、競争的資金に係る間接経費の70%（平成16年度 95,515千円、平成17年度 84,914千円、平成18年度 202,794千円）を学長裁量経費として確保し、研究執行に係る学内共同利用機器整備・修理、全学的事務補助に配分し、研究基礎の充実を図った。

また、平成18年度に特許出願の獲得等を強化するため、産学連携推進経費として、受託研究費及び共同研究費の間接経費(73,843千円)を充当し、知的財産本部関係の経費に充て、その結果、多くの特許出願(121件)がなされた。

【平成19事業年度】

① 教員の効果的配置

教員の流動性を高めることで組織の活性化を図るため、次の取組を実施した。

a 学長裁量ポスト

人件費削減計画を実行しつつ、前年度より5ポスト増設して25ポストを確保し、中核的研究拠点の支援等を行うため、現在21ポストに任期付教員

を配置し、有効に活用するとともに、その配置効果について、教育研究成果等を定期的に報告させることにより検証を行った。

- b 任期付き教員として雇用している者は106人で、前年度の60人から46人増加しており、全教員に対する割合は6.8%から12.6%に増加している。

② 人件費削減

平成18年度に策定した中期的な人件費削減計画に基づき、平成19年度に計画した人員削減を年度当初に実行した。

その結果、平成19年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値1.4%以上の削減が図られた。

また、平成20年度以降の教員の削減に当たり、教育研究の質の確保に配慮するため、当初の削減計画の一部を見直し、「人件費削減計画(教育研究の直接部門)に係る取扱い等について」を策定した。

③ パイロット事業支援（学長裁量経費：教育、研究、社会貢献）の推進

パイロット事業支援として新規13件、継続11件、計24件を選定し、平成16～18事業年度と同様に重点的に支援経費(92,040千円)を配分した。

④ 学長裁量経費（間接経費）による効果的な研究推進

競争的資金に係る間接経費の70%（255,538千円）を学長裁量経費として確保し、平成16～18事業年度と同様に配分し、研究基盤等の充実を図った。

また、特許出願の獲得等を強化するため、産学連携推進経費として、受託研究費及び共同研究費の間接経費(67,489千円)を充当し、知的財産本部関係の経費に充てた。その結果、特許出願件数が129件となり、昨年同期より8件増加した。

○ 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 学長裁量ポスト教育研究成果等報告

学長裁量ポストは、大学の教員等の任期に関する法律に基づくもとづく3年のプロジェクト型任期付ポストとして運用しており、同ポスト配置によるプロジェクト等の実施状況を検証するため、平成17年11月に「学長裁量ポスト研究成果等報告実施要項」を定め、1年ごとに「教育・研究成果等報告書」の提出を義務づけており、これにより配置することによって得られた効果及びプロジェクト等の進捗状況の評価・検証を行っている。

② パイロット事業支援（学長裁量経費）における学長等ヒアリング実施

大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するために創設した「パイロット支援事業」は、採択された年度ごとに学長及び関係理事等がヒアリングを行い、結果報告に対する評価を実施し、次年度の配分額を決定した。これにより、教育、研究、社会貢献の活性化が図られ、大型競争資金の獲得につながった。

③ 各学部長裁量経費におけるヒアリングの実施

各学部等で実施している学部長等裁量経費は、総額239,003千円（平成18年度）を各学部等で予算措置し、教育研究及び管理運営等に活用している。特にソシオテクノサイエンス研究部では、特徴的な研究シーズの開発、地域連携、国際連携型の研究・開発及び若手研究者の育成を目的として研究プロジェクトを公募・採択し、研究部長裁量経費（8,000千円）を配分することにより当該研究の一層の充実、発展を図っている。このプロジェクト採択決定に当たっては、応募者に対し、事前評価であるヒアリングを実施し、期待される成果効果を判断した上で採択を行っている。事後評価では、報告書を提出させ、研究成果の達成度の検証を行った。

【平成19事業年度】

平成19事業年度も平成16～18事業年度と同様に次の事項を実施している。

- ① 学長裁量ポスト教育研究成果等報告
- ② パイロット事業支援（学長裁量経費）における学長等ヒアリング実施
- ③ 各学部長裁量経費におけるヒアリングの実施

○ 業務運営の効率化を図っているか。

【平成16～18事業年度】

① 事務組織等の効率化・合理化

平成16年度から事務組織を見直し、各理事の担当業務と各部課の対応関係の明確化を図った。

人事、会計、研究協力、施設関係業務を事務局に一元化し、学部等各部局の事務については、学部固有の庶務、予算及び教務関係事務を中心に、部局長の職務を直接支援する体制とした。これらの事務組織改編に対応した人員配置を見直すとともに、人員削減（削減数13人）を実施し、人員の合理化も併せて実施した。

② 「業務改善提案制度」の成果

平成17年度から2年間の時限組織として秘書課に業務改善推進係を設置し、以下の業務を行った。（なお、平成19年度からは、企画・評価課で実施）業務の合理化及び効率化を図るため、「業務改善提案制度」により事務系職員から応募があった提案92件のうち、効果があると認められる提案18件を採用し、順次実行に移すことで業務及び経費の削減等に成果を得ている。主な改善方策の事例は次のとおりである。

- ・ 稼働率の低い公用車の一元管理による共用化で稼働率向上とタクシー利用経費削減（タクシー利用経費1,115千円削減、対前年度比 78.4%）
- ・ 品質等で純正品と遜色のないリサイクルトナーカートリッジの購入による経費削減（平成16年度購入実績から試算して12,500千円削減）
- ・ 電力料金の支払い手順簡素化による業務量削減

③ チーム制の導入

業務の効率化を図るため、専門職員を配置する学務部及び附属病院医事課及び医療サービス課において専門職員、係長及び主任等を業務部門ごとにグループ化を行うなどチーム制を導入し、業務の量又は質など相互にフォローアップが可能となるよう配慮を行った。

【平成19事業年度】

① 事務組織等の効率化・合理化

事務の合理化、効率化の向上を図るため、平成19年4月から部・課（室）の再編及び強化を行い、次のとおり事務組織を改編した。なお、併せて3人の人員削減を行った。

- ・ 情報基盤整備を強化するため、情報部を新設
- ・ 学術情報マネジメント課及び学術情報サービス課を学術研究国際部から情報部に移行
- ・ 学術研究国際部を産学連携・研究推進課と国際課からなる研究国際部に改編
- ・ 情報企画課を財務部から情報部に移行
- ・ 附属病院経営戦略室を課に昇格させ、企画経営課を経営企画課と経理調達課とに分割

また、平成20年度の事務組織の改編に向けて、平成19年9月26日に第2期事務組織検討WGを設置し、給与経理及び共済組合事務の人事事務との一元化並びに人事担当係（職員）の部局への再配置について検討した結果、平成20年度から給与経理及び共済組合事務を人事課へ移管することとした。

② 「業務改善提案制度」の成果

本制度に係る業務は、平成19年度から、総務部秘書課から総務部企画・評価課に移行して次の業務改善を実施した。

- ・ 職員の勤務状況確認関係書類の簡素化
毎日の出勤状況を記録するよう労働時間確認・記録簿の様式を変更したことで、出勤簿の廃止と勤務状況管理の一元化を実施し、効率化を図った。

③ 教授会の議題の精選

教授会の審議事項を重要事項に精選し、所要時間の短縮に努めた結果、平成19年度は、平成16年度以降最長時間の平均50.8分となり、平成15年度平均時間74.6分に比べて大幅な所要時間の短縮となった。このほか、一部の教授会では資料をホームページにファイル化し、会議ではパソコンとプロジェクターを使用し、ペーパーレス化を推進するとともに、職員の資料作成に要する業務の負担軽減を図った。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

【平成16～18事業年度】

- ① 他大学及び民間企業から管理担当及び経営担当理事（常勤）等に登用
他大学の理事を管理担当理事（常勤）に、また、民間企業の部長を経営担

当理事（常勤）に登用するとともに、経営協議会に経済界、地方公共団体、学界等の有識者を委員として参加いただき、また、民間企業の経験者、公認会計士を監事に招き、大学運営に学外の意見が積極的に反映できるように体制を整備した。このほか、医学部及び附属病院においては、学部長補佐、副病院長等に外部から財務関係、国際関係担当として招聘し、財務・経営、国際交流に関する専門的な知識を活用している。

② 経営協議会における外部有識者の活用状況

経営協議会では、各界の有識者を学外委員としている。審議事項も国立大学法人法に定められたもの以外に、大学運営上の課題について、意見を聴く機会を設ける工夫を行っている。具体的には、平成18年度経営協議会開催回数4回のうち、3回について事前に次のテーマを示し、自由討議の時間を設定することにより貴重な意見を聴取できた。

- ・ 徳島大学における入学志願者確保の方策について（平成18年6月20日）
- ・ 授業料標準額の改定について（平成18年11月16日）
- ・ 高等教育の在り方－徳島大学における全学共通教育－（平成19年1月31日）

③ 各部局における外部有識者の活用状況

- ・ 工学部では、参与会議と外部評価会議を設け、外部有識者の意見を活用し、学部運営の改善を進めている。

参与会議の設置

地域社会と密接に連携し、社会の期待や要望に応じて、教育・研究と運営等において責任を果たし、社会からの意見を聴くための組織として参与会議（大学に関する高い識見を有する者10人程度で構成）を設置し、平成13年度から毎年開催している。

外部評価会議の設置

社会の期待や要望に応え、優れた人材を養成し、学術研究の質的な向上を図り、社会に貢献するため、教育・研究、教育・研究環境、運営、将来計画、地域連携、国際交流等において、外部評価を実施する組織として外部評価会議（大学に関する高い識見を有する者20人程度で構成）を設置し、平成13年度から毎年開催している。

参与会議、外部評価会議からの提言・評価の活用

参与会議及び外部評価会議から聴取した提言・評価を、自己点検・評価委員会において点検した後、各委員会等に対して検討・実施を勧告し、評価することにより、部局運営の改善を図っている。

- ・ そのほかの外部評価等を実施した部局：医学部、附属病院、分子酵素学研究センター、ゲノム機能研究センター

【平成19事業年度】

平成19事業年度も平成16～18事業年度と同様に次の事項を実施している。

- ① 民間企業から経営担当理事（常勤）等に登用
- ② 経営協議会における外部有識者の活用状況
- ③ 各部局における外部有識者の活用状況
本年度は、工学部、全学共通教育センターで、外部評価を実施

○ 監査機能の充実が図られているか。

【平成16～18事業年度】

（監査機能の充実）

平成16年度に、学長直属の組織として監査室を設置し、「国立大学法人徳島大学内部監査規則」を定め、この規則に基づき年度毎に監査計画を立てて、平成16年度4項目、平成17年度7項目、平成18年度8項目の内部監査を実施した。監査時の指摘事項はすべて改善措置が講じられている。

また、平成17年度には、「国立大学法人徳島大学事務部自己監査実施要領」を定め、自己監査制度を確立し実施するとともに書面監査を継続実施した。

さらに、「国立大学法人徳島大学監事監査規則」に基づき監事監査の実施補助を積極的に行い、会計監査人とも連携を図るなど、業務の適法性・妥当性の確保と業務の改善・合理化の推進に貢献した。

① 四者協議会の開催

四者協議会は、理事（管理担当、経営担当）、監事、監査室、会計監査人により年2回開催し、会計監査人による監査内容及び監査結果について報告を受けるとともに意見交換を行っており、監査結果を適切に大学運営に反映させるための体制が整備され充実している。

② 会計監査人による監査内容の周知

会計監査人からの指導及び会計監査人への相談に対する回答を受けた場合は、当該部局内において事務担当部長の決裁を受けて部局内の周知を図るとともに、報告を受けた監査室では、監事・学長・理事へ報告することにより監査内容の周知を図り、監査結果を適切に大学運営に反映させた。

③ フォローアップ監査の実施

平成18年度に内部監査を実施し指摘を行った事項について、年度末にフォローアップ監査を実施し、改善状況を確認するとともに、改善の効果についても調査確認して、適切に運営に反映させた。

【平成19事業年度】

① 監査機能の強化

平成19年4月に、業務の適法性・妥当性を確保するとともに、業務の改善・合理化をより一層推進するための監査実施を目的として、学長直属の監査室に室員2名に加えて監査室長1名を配置し、大学運営・経費管理に係る監査体制の強化を図った。

② 多面的な監査の実施

内部監査「科学研究費補助金」においては、監査室員に加えて、会計業務に関して専門的知識を有する財務部財務課総務・照査係員を監査員として発令し、より専門性の高い監査を実施した。

また、内部監査「TA・RA」、「科学研究費補助金」、「旅費及び謝金」にお

いては、現状及び理解度を把握するため、書面監査に加えて教員及び業務従事者（大学院生等）へのヒアリングを採り入れ、より多面的な監査を実施した。

③ 監査結果の運営への活用状況

平成19年度に実施した内部監査の監査結果は、その都度学長及び役員会へ報告され、指摘または指導・助言を受けた部署から改善計画書または改善実施報告書が提出されている。年度末に実施したフォローアップ監査では、その改善状況と定着状況の確認を行い、経営効率の向上、業務の適法性及び妥当性の確保に努めた。

④ 外部監査等による指摘事項等

監査計画書の策定にあたっては、a 会計検査院及びその他の省庁による検査・監査等において不当とされた事項、b 監事または会計監査人により不備または改善すべき点とされた事項、c 文部科学省等からの通知文書・ガイドライン等、d 他の国立大学法人において不備または改善すべき点とされた事項等を考慮し、重点監査項目を設定して、より効率的な監査に努めている。

⑤ 監事による業務監査

大学と社会との接点に注目して「大学が結んでいる契約等」に関する監査を実施した。対象は本学が締結している「賃貸借契約」、「学術交流協定」、「学術研究」、「単位互換」、「地方公共団体との協定」、「損害保険」及び「大学が関係する法人等が締結している契約」とし、本学にとって不利または不利となる可能性がある条項の有無を調査した。この監査結果は、1月9日開催の役員会へ報告され、今後の契約締結時のリスク回避に有効となるものである。

○ 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16～18事業年度】

① 教育研究組織の見直し

大学の機能を高めるとともに、研究大学としての発展を図り、社会等のニーズに対応するため、次の組織を設置、または見直しを行った。

- a 平成16年度
 - ・ 生命科学系諸分野の教員組織を統合し、大学院の重点化を図るため、ヘルスバイオサイエンス研究部を設置するとともに、大学院の教育組織を医科学教育部、口腔科学教育部、薬科学教育部及び栄養生命科学教育部に改組した。
 - ・ アイソトープ総合センターと放射性同位元素研究室の統合
 - ・ 環境防災研究センターの設置
 - ・ 動物実験施設の管理体制の見直し
- b 平成17年度
 - ・ ヒューマンストレス研究センターの設置（時限付）

- c 平成18年度
 - ・ 工学部は、ソシオテクノサイエンス研究部及び先端技術科学教育部に改組した。
 - ・ 保健科学教育部修士課程の設置
 - ・ 国立大学法人では初めての助産学専攻科を設置
 - ・ 工学部にフロンティア研究センターを設置

② 研究連携推進機構の活動強化

研究連携推進機構の活動強化（研究連携推進本部会議の指導）により次の事項を達成した。

- a 組織の強化
 - ・ 地域共同研究センター、SVBL、インキュベーション施設及び知的財産本部の改組を行い、新たに産学連携研究企画部を設置し、外部資金の獲得、拡大を図る体制を強化した。
- b 構成員の強化
 - ・ 研究連携推進本部会議構成員の企画推進員を2名増員（昨年度4名）し、6名とした。また、知的財産本部会議構成員も産学連携研究企画部教員2名を増員した。
- c 企画事項
 - ・ 徳島大学ヒューマンストレス研究センターの設立
 - ・ 研究共用施設の適正な運用並びに視察
 - ・ 徳島大学の施設利用料に関するガイドラインの制定
 - ・ 動物実験の指針の改正
 - ・ 特別研究員受入規則の制定
 - ・ プレハブ研究施設の建設：388㎡ 「生体成分粘膜炎アジュバンドによる戦略的予防」（科学技術振興調整費）等により運営する。
- d 外部資金獲得
- e その他
 - ・ 科学研究費補助金制度に関する説明会を開催

③ 教育実践推進機構の見直し

教育実践推進機構長の下に推進本部並びに学生支援センター、創成学習開発センター及びuラーニングセンターを位置づけ、それぞれのセンターがより機能的に活動できるよう改革した。

【平成19事業年度】

① 教育研究組織の見直し

- ・ 分子酵素学研究センターを疾患酵素学研究センターに改組
- ・ ストレス栄養科学教育センターの設置
- ・ 歯学部口腔保健学科の設置

○ 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16～18事業年度】

① 研究連携推進本部会議の活動

平成17年度に「徳島大学研究連携推進機構」内に「研究連携推進本部会議」を設置し、平成18年度は、本部長（研究担当理事）はじめ各学部から選出された企画推進員等が、月1～2回会議を開催し、研究組織活性化に向けた検討を行った。その結果、次のような取組を行った。

- ・ 大型競争的資金の獲得を目的として組織された研究組織等に対する研究支援（研究期間3年以内、配分研究経費：総額20,000千円から30,000千円）
- ・ 研究共用施設有効利用に関するマネジメントの確立
- ・ 研究設備マスタープランの策定
- ・ 研究設備機器の共有化、共用化
- ・ 若手研究者の育成

② ソシオテクノサイエンス研究部フロンティア研究センターの設置

戦略的に研究分野を選定し、組織的に強化する体制としてフロンティア研究センターを設置し、ナノテクノロジー部門、人間情報工学部門、地圏環境エネルギー部門を設けている。このナノテクノロジー部門には、センターの中核として寄附講座（日亜講座）であるナノマテリアルテクノロジー研究室を設置した。

成果としては、ナノテクノロジー部門：半導体薄膜構造の非線形光学応用技術等、人間情報工学部門：DNA操作による発生再生遺伝情報解析技術等、地圏環境エネルギー部門：エネルギー循環のための新規触媒技術等の研究・開発で世界をリードしており、高い評価を得ている。

③ パイロット事業支援（学長裁量経費：研究）の推進

大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するため、学長による事業計画書及び成果のヒアリングを実施し、その評価に基づき、パイロット事業支援として重点的に配分した。

なお、平成16～19年度の間で採択した研究に係るプロジェクトの中から29件が大型競争的資金（10,000千円以上）獲得に結びついた。

【平成19事業年度】

ヘルスバイオサイエンス研究部研究推進戦略会議の成果

ヘルスバイオサイエンス研究部で医学系、栄養学系、歯学系、薬学系の専門性を担保に学際的な融合型研究を推進するため、四つの系からなる研究推進戦略会議を設置し、中期的な共同研究環境を創出することとしている。学際的な融合型研究を推進するため、研究推進戦略会議で次の事項を検討・実施した。

- ・ 平成19年度大学改革推進等補助金「がんプロフェッショナル養成プラン」を申請し、採択された。
- ・ グローバルCOE獲得のため、WGを設置し、2件の応募を行い、うち1件は一次審査を通過し、ヒアリングを受けた。
- ・ 研究分野の充実を図るため、腫瘍内科学分野、循環器内科分野、地域医療学分野を新設した。
- ・ ヘルスバイオサイエンス研究部で若手研究者の研究成果を称えるため、「ヘルスバイオサイエンス研究部奨励賞」を設置した。

○ 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16～18事業年度】

平成17年度期待事項：「監事による役員会、経営協議会の開催状況、審議事項、審議方法についての点検・評価が行われている。なお、会議の実質化に向け、指摘事項への早急な対応が期待される。」

期待事項への対応：

① 役員会についての監事の期待事項：「徳島大学の将来像等の重要事項についての本格的な議論に掛ける時間は十分とは言えない。」

対応策：重要な事項又は審議に時間を要することが予想される議題については、担当課から各役員に事前説明を行い共通理解を得ることを原則とするほか、役員会で十分議論できなかった重要事項については、別途日時を設定し、各役員及び関係教職員で懇談会を実施するなどの取組を行った。

② 経営協議会についての監事の期待事項：「経営協議会は、国立大学法人徳島大学の経営に関する重要事項を審議する機能を果たしている。ただし、活発な議論が行われているとは言えず、審議方法を工夫する必要がある。」

対応策：経営協議会では、各界の有識者を学外委員としている。審議事項も国立大学法人法に定められたもの以外に、大学運営上の課題について、意見を聴く機会を設ける工夫を行った。具体的には、平成18年度経営協議会開催回数4回のうち、3回について事前に次のテーマを示し、自由討議の時間を設定することにより貴重な意見を聴取できた。

- ・ 徳島大学における入学志願者確保の方策について（平成18年6月20日）
- ・ 授業料標準額の改定について（平成18年11月16日）
- ・ 高等教育の在り方－徳島大学における全学共通教育－（平成19年1月31日）

③ 教育研究評議会についての監事の期待事項：「教育研究評議会は、国立大学法人徳島大学の教育に関する重要事項を審議する機能を果たしている。ただし、活発な議論が行われているとは言えず、審議方法を工夫する必要がある。」

対応策：教育研究評議会の議題等のうち、各部局の意見を必要とするもの等については、事前に部局長会議で各部局長から意見を聴取するか、または部局に持ち帰り意見を集約するなど、審議方法を工夫しているほか、所要時間も短縮している。

【平成19事業年度】

該当なし

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

中期目標 ○積極的に外部資金導入を図るとともに、自己収入の確保に努める。特に附属病院収入は、大学運営の基幹となる収入源であるため健全でかつ継続的な収入の確保に努める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
○ 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	○ 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						
【45】より多くの外部資金及び自己収入を獲得するために，科学研究費補助金，受託研究，奨学寄附金，共同研究等に関する情報の収集・提供及び各セグメントに対する指導に努める。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>より多くの外部資金を獲得するため，データベースを作成し，競争的研究資金情報を研究国際部のホームページに掲載するとともに最新情報を逐次更新している。また，科学研究費補助金のさらなる獲得を目指して，常三島地区，蔵本地区それぞれで公募に関する説明会を実施するとともに科学研究費補助金研究計画調書作成マニュアルを電子ファイル化してホームページに公表し，教員が利用しやすくした。</p>	より多くの外部資金及び自己収入を獲得するため，継続して，科学研究費補助金，受託研究，奨学寄附金，共同研究等に関して，情報の収集・提供及び各部署等に対する指導を行う。		
	【45】より多くの外部資金及び自己収入を獲得するため，継続して，科学研究費補助金，受託研究，奨学寄附金，共同研究等に関して情報の収集・提供及び各部署等に対する指導を行う。	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>より多くの外部資金を獲得するため，研究国際部のホームページ上に，競争的研究資金情報を掲載すると共に，最新の情報に順次更新している。また，文部科学省科学研究費補助金のさらなる獲得を目指して，常三島，蔵本地区で説明会を開催し，教員への申請書作成方法の向上を図った。</p> <p>さらに，科学研究費補助金研究計画調書作成マニュアルを，経費削減の観点から電子ファイル化して，ホームページ上で公表した。科学研究費補助金の応募件数は745件となり昨年と比較して45件増加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 科学研究費補助金採択件数・金額： 388件 1,124,027千円 (昨年度計 393件 1,134,349千円) 受託研究受入件数・受入額： 131件 917,364千円 (昨年度計 121件 905,302千円) 共同研究受入件数・受入額： 187件 463,004千円 (昨年度計 192件 467,216千円) 			
○ 収入を伴う事業の実施に関する具体的方策	○ 収入を伴う事業の実施に関する具体的方策						
【46】「管理会計システム」を導入するとともに病院経営情報等の収集，分析を行い附属病院収入の増収に努める。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>病院の経営改善に資するため，管理会計システムを導入し，平成17年度，平成18年度のデータ収集・原価計算を行ったデータを基に分析を行い，「診療材料費の低減方策」などの経営改善企画書を作成した。この結果，SPDシステムによる経費低減策の継続などに利活用を図り増収に努めた。</p>	経営改善に資するため，更新した管理会計システムの機能拡充を行い，有効性の向上を図る。		

	<p>【46】 HIS更新に伴う管理会計システムの更新を行い、更新後のシステムによりデータ等の蓄積と分析を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 医科・歯科統合及び小診療科対応に更新されたHIS（病院情報システム）に対応できるように、管理会計システムのマスタ及び各種設定等について全件を改め、管理会計システムの更新を行った。 更新後の管理会計システムにより、データ収集及び部門別原価計算を行い、そのデータをもとに全国国立大学病院の平均値（「平成18年度の運営改善データ集」と比較しながら収支状況の分析を行った結果、経営指標の全国平均の数値は同レベルであるが、各経費率については、本院は、全国平均と比べ、材料比率が良く、再開発中ということもあり、減価償却比率が悪いという結果が出た。 なお、この分析結果は会議等で公表し、本院の現状について職員に周知を図った。</p>		
<p>【47】 建物等保有する資産については、使用収益の許可範囲の見直しを行い、自己収入の増収に努める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 建物等保有資産使用収益の許可範囲の見直しを次のとおり行い、平成17年度及び平成18年度の貸付料が平成16年度に比べて、それぞれ2,422千円、4,606千円の増収となった。また、このほか併せて利用案内をホームページに掲載した。 ・ 医学部・歯学部附属病院において、患者サービスの向上の一環として喫茶コーナー、宅配便受付コーナー、軽食コーナー等の新たな貸付を行った。 ・ 新たに予備校及び市民サークル団体へ講義室の貸付を行った。 ・ 大塚講堂、長井記念ホール、しんくら会館の利用促進を図るため、貸付の相手方を見直し（学外者にも貸付可能とし、平成18年度5件貸付た。）を図った。</p>	<p>自己収入の増収を図るため、資産の使用収益許可範囲の見直しを行う。</p>	
	<p>【47】 自己収入の増収を図るため、資産の使用収益許可範囲の見直しを行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 自己収入の増収を図るため、平成19年度から長期貸付の貸付料の算定に当たり、建物貸付料を不動産鑑定士による鑑定評価額をもって行った。なお、平成20年度からは、土地貸付料についても、不動産鑑定士による鑑定評価額をもって算定を行うとともに、貸付料が前年度に比べて増額となった場合の調整率を、1.05倍から1.2倍への改正を行った。これにより平成20年度は、平成19年度貸付料に比較して約7%（金額で約1,300千円）増収となる見込みである。 また、広報活動としては、大塚講堂及び長井記念ホールの施設利用案内を徳島大学ホームページに引き続き掲載し、学外者に対し利用促進を図るため周知を行った。 以上のほか、独立行政法人、カルチャーセンター及び社会福祉法人に対し新たに貸付等を行った結果、平成19年度の土地・建物貸付料収入額は、34,080千円で前年度の収入額に比べて1,405千円増収となっている。</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 ○管理業務の節減を図るとともに、効率的な施設運営を行う。

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	○ 管理的経費の抑制に関する具体的方策						
【48】管理業務に係る経費は、全学的な立場から業務を分析し、外部委託、契約方法等の見直しを図り、第一期中期計画の期間中、毎事業年度につき、1%の経費を削減する。	【48】管理業務に係る経費の節減を図るため、契約方法等の見直しを行う。	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>管理業務に係る経費を毎事業年度1%の経費を削減するため、次のような取組を実施し、平成16年度役務等の契約方法の見直しにより、40,000千円（2.3%）、平成17年度は、主要削減項目を設定し経費削減77,006千円（3.9%）、平成18年度72,086千円（3.8%）の削減を実施し、毎事業年度につき1%の経費削減は達成されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> （外部委託）福利厚生施設管理業務及び宿舎維持管理業務を外部委託し経費削減を図った。 （契約方法の見直し）建物清掃業務請負契約、感染症廃棄物収集運搬及び処理業務等契約、光熱水料、電子複写機賃貸借・保守契約、電話料及び請負契約等を複数年契約に変更したことによる契約方法の見直しのほか、定期刊行物等の購入数量の見直しを図り、経費削減を行った。 （削減目標値）一般管理経費の主要節減項目（光熱水料、消耗品費、備品費及び印刷製本費及び通信運搬費）について、削減目標値（対前年度比 平成17年度1.1%削減、平成18年度1.3%削減）を設定し経費削減を図り、目標値を超えて削減できた。 	管理業務に係る経費の節減を図るため、契約方法等の見直しを行う。		
		III		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>管理業務に係る経費の節減を図るため、次のような契約方法等の見直しを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 旅費規則を改正し、3.8%の旅費経費の削減を行うとともに、旅費計算業務の効率化、迅速化を行った。 契約決議書等の様式を変更することにより、100,000枚程度の用紙を削減し会計事務の効率化・迅速化を図った。 一般管理経費の主要削減項目（光熱水料、消耗品費、備品費、印刷製本費及び通信運搬費）について前年度に引き続き削減目標値（1.4%）を設定し、前年度に比べ26,155千円（1.4%）の経費削減を図った。 電子複写機賃貸借及び保守契約において、更新対象機種39台分の仕様等を見直し一般競争に付したことにより、前年度に比べ8,447千円の経費削減を図った。 <p>以上のとおり、平成19年度においても管理的経費1%削減は目標値を上回って達成した。</p>			

<p>【49】エネルギー使用の合理化に関する学内体制を整備するとともに、各セグメント毎にエネルギー使用量の削減目標・手法を設定し、エネルギー消費量の削減に努める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> エネルギー使用の合理化を検討する環境・エネルギー管理委員会を設置し、省エネ法に基づく長期計画書を作成した。 削減目標を掲げた「CO2削減行動計画」を策定し全学に周知した。 エネルギーの使用量の削減の方策として、次のような取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> a 各部局ごとに前年度同月との消費量(使用金額)の比較を行い、増減率を算出しコメントを付した。 b 伸縮継手類の保温や不良トラップの取り替えを実施した。 c 共通部分の照明は人感センサーによる点滅制御システム、照明器具は省エネタイプ、変圧器は低損失高効率型、節水型衛生設備等を採用した。 <p>上記により、電力0.3%、ガス4.8%、重油9.8%、上下水道13.4%の削減となっている。</p>	<p>エネルギーの使用を削減するため、改善を実施する。また、引き続き、本学のCO2削減行動計画の目標に向け、各部局ごとに分析評価を行う。</p>	
	<p>【49】エネルギーの使用を削減するため、改善を実施する。また、引き続き、本学のCO2削減行動計画の目標に向け、各セグメントごとに分析評価を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 蒸気バルブに保温措置(ガス料金換算で年間2,500千円程度の削減見込み) 医学系総合実験研究棟Ⅲ期改修工事では、共用部分の人感センサーによる照明点滅制御システム、照明器具は省エネルギータイプ、電気室の変圧器は低損失高効率型等を採用、給水設備では、便所には節水型衛生設備を採用した。これにより省エネタイプ照明器具約15%、低損失高効率型変圧器約30%、節水型衛生設備約25%の削減効果を見込んでいる。 <p>また、CO2削減行動計画の目標に向け、各部局等ごとの光熱水使用量を前年度同月と比較したデータを作成し、コメントを付し削減の啓発を図った。</p>		
			<p>ウェイト小計</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ウェイト総計</p>		

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

中期目標

○全学的かつ経営的視点に立ち、大学が保有する資産の効果的・効率的運用を行う。

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）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
○ 資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策	○ 資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策						
【50】 施設基礎情報及び施設利用状況と管理運営費を関連させて把握することにより、施設の効率的な運用を図る。				(平成16～18年度の実施状況概略) 施設コールセンターシステム「建物110番」のさらなる利便性の向上を図るため、施設マネジメント部にWGを設置し、システム改善を図った。その結果、会計処理がスムーズに行えるようになった。また、施設マネジメント部内に「施設情報管理システム検討WG」を設置し、検討を始めた。	平成19年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし		
	【50】 施設の効率的な運用を図るため、施設・設備台帳システムを構築する。	III	III	(平成19年度の実施状況) 検討結果に基づき、施設情報管理システムが完成した。このシステムにより、施設マネジメント部職員が個々に持っていた施設関連情報を集約し、職員の情報共有を実施したことで業務の効率的な運用を図ることができた。			
【51】 学内の大型機器の共同利用、運用管理を全学的に推進する。				(平成16～18年度の実施状況概略) 大型機器の共同利用・運用管理を次のように推進した。 ・ 大型で共同利用可能な機器280件を選定し、ホームページにより学内に周知した。 次に平成18年度に平成17年度共用化機器共用稼働率調査を実施し、老朽化・陳腐化した物品を削除し、データベースを更新した。 ・ 平成17年度に「学術研究設備整備計画」を策定、平成18年度に概算要求の設備要求に当たり、同整備計画の見直しを行い、「徳島大学設備整備マスタープラン」を策定した。この設備整備マスタープランに基づき、計画的・継続的に教育研究設備の更新・充実を行っている。	学内の大型機器の共同利用、運用管理を全学的に推進するため、さらに学内に周知し、共同稼働率の向上を目指す。		
	【51-1】 機器の共用を進めるため、平成18年度において購入した200万円以上の物品について調査し、共用可能なものを追加登録して学内公開する。	III	III	(平成19年度の実施状況) 機器の共用を進めるため、平成19年5月に平成18年度共用化機器共用稼働率を調査した。また、老朽化し、陳腐化した物品を共用機器から削除するとともに、平成18、19年度に購入した200万円以上の物品をデータベースに追加登録を行い、ホームページで学内公開を行った。 なお、本年度末のデータベースへの共用機器登録件数は、240件である。			
	【51-2】 共用機器の利用	III	III	平成18年度だけでなく、平成19年度の利用実績を調査した結果、共			

	<p>状況を把握するため、平成18年度における共用機器の利用実績を調査する。</p> <p>【51-3】高額な機器の共同利用を推進するため、他機関とも連携し機器の共用化を発展させる。</p>	<p>用化機器共用稼働率は、平成18年度21%、平成19年度28.75%であった。(参考：平成17年度機器共用稼働率は27%)</p> <p>-----</p> <p>高額な機器の共同利用を推進するため、平成21年度概算要求に向けて、概算要求する物品については、学内共用はもとより、近隣大学及び広域での共用を概算要求の基本的要件とし、機器共用化を大学の基本方針として推進している。</p>		
		<p>ウェイト小計</p> <p>-----</p> <p>ウェイト総計</p>		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

① 学内資源の効率的な配分

学長のリーダーシップとして、学内資源の効率的かつ戦略的な利活用を図るため重点的な経費を学長裁量経費として確保し、大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織に配分し、大型競争的資金（33件、10,000千円以上）の獲得に結びついた。

② 経費の節減

業務の合理化及び効率化を図るため、「業務改善提案制度」を導入し事務系職員から応募のあった提案92件のうち、効果があると認められる提案18件を採用し、業務及び経費の削減等を行った。

③ 自己収入における増収策

附属病院において、平成17年度は、診療録管理体制加算、紹介患者加算、GCU4床増床等の新たな施設基準取得、光線力学的治療センター、外来化学療法センター、準無菌治療室等の収入増、医療支援センターによるDPC点数の精査等による病院収入の増収が前年度と比較して1,247,848千円であり、平成18年度は、SCU（ストロークケアユニット）における脳卒中ケアユニット入院医療管理料、ハイリスク分娩管理加算、医療安全対策加算等の施設基準を取得した結果、前年度と比較して、診療報酬のマイナス改定にもかかわらず165,585千円の収入増があった。

【平成19事業年度】

自己収入における増収策

附属病院において、経営分析やそれに基づく戦略の策定、実施状況及び収支の改善状況（収入増やコスト削減の取組状況）は、病院長を議長とする経営企画会議で審議している。平成19年度は、次のような取組を行った。

手術室を2室増室するとともに、施設基準の見直しを実施し、7：1入院基本料への変更、緩和ケア加算、ニコチン依存症管理料算定等を開始した。

また、分娩介助料等の改訂、アンチエイジング検診基本コース、美容センターカウンセリング料の設定等私費料金の見直し等を実施した結果、前年度と比較して841,368千円の収入増があった。

2. 共通事項に係る取組状況

（財務内容の改善の観点）

○ 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

a 管理経費削減目標値の設定

一般管理経費の主要節減項目（光熱水料、消耗品費、備品費、印刷製本費及び通信運搬費）について前年度に対する削減目標値（対前年度比平成17年度1.1%、平成18年度1.3%削減）を設定し、経費節減に努力した結果、平成17年度77,006千円（対前年度比3.9%）、平成18年度72,086千円（対前年度比3.8%）の節減を図った。

b 経費の削減を図るため契約方法等の見直し

- 平成16年度は、各学部等で分割契約していたものを各地区ごとの一括契約とし、建物清掃業務請負契約などの契約方法の見直しを図った。管理的経費合計額は1,733,000千円となり、前年度に比べ40,000千円（2.3%）の削減を行った。

- 平成17年度は単年度契約を複数年度契約（2～3年間）に変更し、経費と契約事務の軽減を図った。経費を抑制できた事項では、附属病院における患者食業務の請負契約を複数年契約（平成18年度から3か年）で行うことにより、約12,000千円の契約コストの節減を図った。

- 公用車の一元管理による共用化でタクシーの利用経費削減1,115千円を図ることができた。

- 平成18年度は、電子複写機賃貸借契約の仕様等を見直し、一般競争契約を行った結果、前年度に比べて6,846千円の削減、電話料の支払業務については複数あった業者を一業者との契約に変更した結果、2,477千円の契約コストの節減及び支払事務の軽減を図った。

また、平成19年度保守業務（建物清掃等業務ほか11件）を複数年契約に変更した結果、事務業務削減と平成18年度契約金額に比して、7,402千円の削減を図った。

さらに、業務改善提案制度で採択された「大学で使用する印刷物等への広告掲載による印刷経費削減」に基づき、平成18年度から広報誌「徳大広報『とくtalk』」（年間4回発行）に企業等の広告を掲載し、年額2,780千円の印刷経費節減を図った。

- 医療材料については、SPD導入により、28,670千円の在庫削減を図った。

② 外部資金等の自己収入獲得

外部資金等の自己収入の増額を図るため、次のとおり取組を行った。

- 「研究連携推進機構」を強化し、知的財産の管理と活用を一元的に推進するため、地域共同研究センター、SVBL、インキュベーション施設及び知的財産本部の改組を行い、産学連携研究企画部を平成17年4月に新たに設置した。

- 科学研究費補助金を含む各種競争的研究資金の一覧、科学研究費補助金ハンドブック等を作成・配付するとともに、科学研究費補助金制度に関する説明会を開催し、教員への啓発、応募への支援を充実した。

- 教員への助成金情報を提供するため、平成17年度にデータベースを作成し、ホームページから容易に検索が可能なシステムとして公表した。この結果、応募件数、採択件数は次のとおりであった。

応募件数：平成16年度295件、平成17年度355件、平成18年度312件、平成19年度349件

採択件数：平成16年度 55件，平成17年度 70件，平成18年度 61件，
平成19年度 48件

また，研究国際部ホームページ上に，各府省の所管する競争的資金の一覧を公表した。

- 大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するため，学長による事業計画書及び成果のヒアリングを実施し，その評価に基づき，パイロット事業支援として重点的に配分した。

なお，平成16～19年度の間で採択したプロジェクトの中から33件が大型競争的資金（10,000千円以上）獲得に結びついた。

③ 部局等の自己収入増加に伴うインセンティブの付与

部局等の自己収入増加について，インセンティブを付与している。

効果的な研究推進のため，競争的資金に係る間接経費を学長裁量経費として確保し，インセンティブ経費として配分することにより，研究の活性化及び経費の効率的な使用を図っている。

④ 附属病院における増収策

平成17年度は，診療録管理体制加算，紹介患者加算，GCU4床増床等の新たな施設基準取得，光線力学的治療センター，外来化学療法センター，準無菌治療室等の収入増，医療支援センターによるDPC点数の精査等による病院収入の増収が前年度と比較して1,247,848千円であり，平成18年度は，SCU（ストロークケアユニット）における脳卒中ケアユニット入院医療管理料，ハイリスク分娩管理加算，医療安全対策加算等の施設基準を取得した結果，前年度と比較して，診療報酬のマイナス改定にもかかわらず165,585千円の収入増があった。

⑤ 随意契約について

a 公表について

平成18年8月より，本学の会計規則で定めている随意契約によることができる場合について，業務の公共性及び運用の透明性を確保するため，一定額以上で随意契約を締結したものについては，本学ホームページで公表する旨を規則に盛り込み改正を行った。（平成18年8月契約締結分から）

b 随意契約の見直し

一般競争入札が可能である契約については，平成18年度より仕様等の見直しを行い随意契約から一般競争入札へと移行している。

なお，随意契約によらざるを得ない場合の契約については，当該規則との適合性を複数の者が厳格に確認することにより内部牽制体制を強化し，契約の透明性及び公平性の確保を図っている。

⑥ 規制緩和等による貸付料の増加

自己収入の増収を図るため，使用許可の相手方及び対象施設，資産の貸付範囲の見直しを行うとともに，学外者等からの貸付依頼を促進するため，講堂等の施設利用案内を徳島県ホームページ及び徳島大学ホームページに掲載し利用促進の周知を行い増収を図った。

特に附属病院においては，患者サービスの向上を図るため貸付施設の見直しを行い増収を図った。

この結果，平成17年度の貸付料が30,491千円で前年度に比べて2,422千円，平成18年度の貸付料が32,675千円で前年度に比べて2,184千円それぞれ増収となっている。

⑦ 平成17年度財務比率分析の実施

経営担当理事が，国立大学財務・経営センターの「平成18年度版国立大学の財務」（平成18年3月発行）を参考に徳島大学の財務比率と附属病院を有する国立大学（単科大学を除く。）31大学の財務比率の平均値を対比させながら，本学の財務上の課題を分析・検討した結果を「平成17年度財務比率分析」としてまとめた。この分析結果では，財務諸表という一側面からという前提であるが，附属病院の在庫が多い点など4つの課題があげられた。

なお，この「平成17年度財務比率分析」は，役員会，財務委員会に報告し対応した結果，医薬品及び診療材料回転期間は，平成18年度367,000千円（2.6%），平成19年度293,000千円（2.0%）と順次低下し，改善している。

【平成19事業年度】

① 外部資金の獲得

a 科学研究費補助金	1,124,027千円（昨年度1,134,349千円）
b 受託研究費	917,364千円（昨年度 905,302千円）
c 共同研究費	463,004千円（昨年度 467,216千円）
d 寄附金	726,231千円（昨年度 816,336千円）

② 経費の節減

a 管理経費削減目標値の設定

一般管理経費の主要節減項目（光熱水料，消耗品費，備品費，印刷製本費及び通信運搬費）について前年度（平成18年度）に対する削減目標値（対前年度比1.4%削減）を設定し，経費節減に努力した結果，26,155千円（対前年度比1.4%）の節減を図った。

b 経費の節減を図るため契約方法等の見直し

- 役務・保全業務契約12件（新蔵地区建物清掃等業務，一般廃棄物運搬処理業務，感染性廃棄物収集運搬業務等）を単年度契約から複数年契約（平成19年度から3か年）に変更し，年間2,869千円（3年間で8,608千円）の経費削減と契約事務の軽減を図った。また，そのうちの2件（新蔵地区建物等清掃業務，気送管設備保全業務）については，随意契約から一般競争入札に切替え，契約方法の見直しを行った。

- 平成19年度は，電子複写機賃貸借及び保守契約において，更新対象機種39台の仕様等を見直し，一般競争を行った結果，前年度に比べて8,447千円の経費削減を図った。

- 医療材料について，随意契約から一般競争契約（単価契約）への契約変更を実施し，経費の削減を図った結果，平成19年度の契約変更に伴う削減額は，合計24,138千円となった。また，在庫削減の方策として，預託依頼交渉を行った結果，在庫の削減額は43,234千円に達した。

- 外部委託見直しに関する検討を実施した結果，医事業務の仕様を見直し，平成20年度の契約に反映させ，前年度と比較して5,229千円を節減した。

- 附属図書館においては，電子ジャーナルの購読契約を行うため国立大学図書館協会の電子ジャーナルコンソーシアムに参加し，パッケージ契約を行うことで雑誌単価を低価格で締結した。また，文献検索データベース契約を見直し，平成20年度の契約に反映させ，前年度と比較して1,176千円の削減を図った。

- 「業務改善提案制度」導入による経費の削減成果として，稼働率の低い公用車の一元管理による共用化で稼働率向上とタクシー利用経費削減（タクシー利用経費1,115千円削減，対前年度比 78.4%），品質等で純正品と遜色のないリサイクルトナーカートリッジの購入による経費削減

(平成16年度購入実績から試算して12,500千円削減)などを行った。

③ 附属病院における増収策

経営分析やそれに基づく戦略の策定、実施状況及び収支の改善状況(収入増やコスト削減の取組状況)は、病院長を議長とする経営企画会議で審議している。平成19年度は、次のような取組を行った。

手術室を2室増室するとともに、施設基準の見直しを実施し、7:1入院基本料への変更、緩和ケア加算、ニコチン依存症管理料算定等を開始した。また、分娩介助料等の改訂、アンチエイジング検診基本コース、美容センターカウンセリング料の設定等私費料金の見直し等を実施した結果前年度と比較して841,368千円の収入増があった。

④ 規制緩和による資産使用収益の増加

自己収入の増収を図るため、平成19年度から長期貸付の貸付料の算定に当たり、建物貸付料を不動産鑑定士による鑑定評価額をもって行った。なお、平成20年度からは、土地貸付料についても、不動産鑑定士による鑑定評価額をもって算定を行うとともに、貸付料が前年度に比べて増額となった場合の調整率を、1.05倍から1.2倍への改正を行うこととしている。これにより平成19年度貸付料に比較して約7%(金額で約1,300千円)増収となる見込みである。

また、広報活動としては、大塚講堂及び長井記念ホールの施設利用案内を徳島大学ホームページに引き続き掲載し、学外者に対し利用促進を図るため周知を行った。

以上のほか、独立行政法人、カルチャーセンター及び社会福祉法人に対し新たに貸付等を行った結果、平成19年度の土地・建物貸付料収入額は、34,080千円で前年度の収入額に比べて1,405千円増収となっている。

○ 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】

人件費削減の検討組織として、教育研究の直接部門(教育職員、教室技術職員)は教員組織ワーキンググループ、その他間接部門(事務職員、施設技術職員、医療技術職員、看護職員、技能職員)は、事務組織検討ワーキンググループをそれぞれ設置し、人件費削減方策について検討を行い、中期的な人件費削減計画を策定した。

平成18年度決算結果から、平成18年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値0.7%以上の削減が図られた。

【平成19事業年度】

平成19年度決算結果から、平成19年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値1.4%以上の削減が図られた。

また、今後の人件費削減に当たり、教育研究の質の確保に配慮するため、当初の削減計画の一部を見直し、「人件費削減計画(教育研究の直接部門)に係る取扱い等について」を策定した。

○ 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16～18事業年度】

① 平成16年度指導事項:「中期目標期間中の人件費所要額を見通した財政計画について、検討を進める必要がある。」

指導事項への対応:中期目標期間中の人件費所要額を見込んだ財政見通しについての収入・支出シミュレーション(平成16年度～平成21年度)を作成し、役員会にて審議検討を行った。その後、総人件費抑制及び附属病院収入においての診療報酬改定を考慮した新たな財政見通しの作成の要請が役員会においてあり、作業を行った。

② 平成17年度期待事項:「中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標値が設定されている。なお、今後、中期目標・中期計画の達成に向け、着実に人件費削減の取組を行うことが期待される。」

期待事項への対応:前記「○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】に記載のとおり対応を図った。

【平成19事業年度】

① 平成18年度期待事項:「競争的資金に係る間接経費を学長裁量経費として確保し、インセンティブ経費として配分することにより、研究の活性化及び経費の効率的な使用が行われている。なお、今後、更なる競争的資金の獲得が期待される。」

期待事項への対応:更なる競争的資金の獲得を目指して、次の取組を行った。

- 徳島県内の4大学と高専(徳島大学、鳴門教育大学、徳島文理大学、四国大学、阿南工業高等専門学校)が連携する「徳島広域産学官戦略センター」の設置について検討した結果、平成20年度に設置し、活動を開始することとなった。

これにより、より広い研究分野の研究者が横断的に研究することが可能となるとともに、幅広く競争的資金の獲得を目指すことができるようになった。

- 知的財産本部では、大阪と東京に設置したサテライトオフィスを拠点として、本学OBに客員教授の称号を与え、知的財産活動を行った。

平成19年度の主な活動は、各種展示会での説明や技術移転活動(企業訪問)などを行った。その結果、受託研究契約、共同研究契約の件数・金額ともに順調に推移した。

② 平成18年度期待事項:「中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標の達成に向けて、着実に人件費削減が行われている。今後とも、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究の質の確保に配慮しつつ、人件費削減の取組を行うことが期待される。」

期待事項への対応:前記「○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19事業年度】に記載のとおり対応を図った。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 ○教育研究及び大学運営に関する評価システムを構築し、評価結果を教育研究の活性化、社会貢献、管理運営の改善見直しなどに反映させる。

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
○ 自己点検・評価に関する具体的方策	○ 自己点検・評価に関する具体的方策						
【52】教育、研究、社会貢献、管理運営などに関して、新しい自己点検・評価システムの構築、第三者による外部評価を行う組織の設置及び評価結果の公表を検討し、絶えず評価システムの点検、見直しを図る。	【52】教育、研究、社会貢献、管理運営等を組織単位で経年的に点検・評価するため、組織評価システムの更なる充実を図る。	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>各組織ごとの教育、研究、社会貢献、管理運営などに関する評価として、組織評価を平成18年度から毎年実施することとした。この組織評価を含め点検・評価のデータの収集・分析及び評価方法の研究を総合的に行う組織として、評価情報分析センターを設置（平成18年4月）した。そのほか、第三者による外部評価を行う組織を工学部、附属病院などで設置し、実施した。</p> <p>なお、評価結果の公表については、平成17年度に「徳島大学における評価結果の公表要項」を定めた。</p> <p>また、評価システムの点検についても、自己点検・評価委員会で各種評価結果提出時に併せて、評価システムの改善事項を提出させ、評価方法等の見直しを図った。</p>	<p>教育、研究、社会貢献、管理運営等を組織単位で経年的に点検・評価するため、組織評価システムの更なる充実を図る。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>教育、研究、社会貢献、管理運営等を組織単位で経年的に点検・評価するため、全国の国立大学に対して、自己点検・評価（組織評価）実態調査を行い、現状をまとめた。</p> <p>2年目となる組織評価では、「基本的な目標」、「診療業務関係」などの分析項目を増加、大学評価・学位授与機構の大学情報データベースに登録したデータの活用、経年比較を用いた評価などの分析手法等を導入し、自己点検・評価を行った。今後は、本学独自の組織評価システムの確立を目指し、改善を図ることとした。</p>			
○ 評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策	○ 評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策						
【53】中期計画、年度計画の執行状況、達成度の点検評価（自己、外部）を実施し、その結果を次なる計画に反映させるため、マネジメントサイクル（PDCA）を用いた管理運営を行う。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>年度計画の達成状況からみる中間評価（10月と1月の年2回実施）では、教育研究、業務運営等に係る各部局の成果・効果・効率性等を自己検証し、自己点検・評価委員会が点検・評価（外部）を実施した。これらの結果、年度内で対応できるものは年度内で解決し、時間を要する事項は、次年度に反映させるなど、マネジメントサイクルを用いた管理運営を行った。</p> <p>特に平成18年度に実施した中期計画に対する進捗状況（10月1日現在）を「進捗率」として提出させ、これらを基に各部局に対し、ヒア</p>	<p>大学運営の改善に活用し、マネジメントサイクル（PDCA）を用いた管理運営を行うため、引き続き中期計画及び年度計画の執行状況、達成度の自己点検・評価を定期的実施し、改善の方策を検討する。</p>		

			<p>リングを実施し、中期計画の執行状況の把握を行うとともに中期計画推進のためのアドバイスを行った。 また、本学では、「学生、卒業（修了）生及び雇用主アンケート」を教育に関するマネジメントサイクルとして確立させた。 平成18年度から実施している「組織評価」についても、評価方法の独自性、機能を高め、新たなマネジメントサイクルとして活用できるようによりよいシステム化に向け整備・充実を図った。</p>	
	<p>【53-1】 大学運営の改善に活用するため、引き続き年度計画の執行状況、達成度の自己点検・評価を定期的に実施し、改善の方策を検討する。</p> <p>【53-2】 組織評価の評価項目を充実させ、大学運営の改善を目指すマネジメントサイクルの更なる促進を図る。</p>	<p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 大学運営の改善に活用するため、今年度も平成19年10月と平成20年1月に年度計画の達成状況を把握する目的で中間評価を実施した。中期目標期間業務実績評価への対応と併せて、中期計画の進捗状況を全体的に把握し、達成の遅れている計画には、特に推進を図った結果、計画どおり遂行できた。 このほか、全学共通教育センター、附属病院でも独自に外部評価を実施した。</p> <p>-----</p> <p>マネジメントサイクルの定着を図るため、学生授業アンケート調査と組織評価を実施した。 学生授業アンケート調査では、昨年度実施したアンケート調査結果に基づき作成した「教育の成果・効果を検証するためのアンケート調査報告書」により、大学教育委員会で平成19年度に教育改善に取り組む、その成果を本年度末にまとめ、自己点検・評価委員会に報告した。これで一つの評価のマネジメントサイクルが完成したこととなった。 また、組織評価は、全国の国立大学に対し、どのような形で自己点検・評価（組織評価）を実施しているか調査を行い、関係資料等を収集した。さらに、経年比較や新しい評価項目等を加え、充実を図った。 このほか教務システム、人事システム等から一元的に評価データとして抽出することもできる情報流通基盤を整備すべく、情報化推進室会議WGが活動を開始し、促進を図った。</p>	
<p>【54】 教員の業績評価システムを平成17年度より試行的に実施する。</p>		<p>IV</p> <p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の業績評価システムとして、①全学統一の評価、②「教育」、「研究」、「社会貢献」、「組織運営」、「支援業務」及び「診療業務」の6つの業績評価項目ごとに独立した評価、③定量的な評価を行うことを目的として、徳島大学教員業績評価・処遇制度案を策定し、平成17年4月に全教員の10%を対象とした無記名による教員業績評価を試行した。教員業績審査委員会が評価項目・評価基準の妥当性を検証するとともに、徳島大学教育・研究者情報データベース（EDB）とリンクさせた教員業績評価シートプログラムを独自に開発した。 平成18年4月に全教員を対象に、各キャンパスごとに説明会を開催し、独自開発した教員業績評価シートプログラムを用いて試行を実施した（入力率は対象教員の78%）。教員業績審査委員会において試行結果の検討を行い、教育研究評議会及び役員会の議を経て、平成19年2月1日から教員業績評価システムを導入した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 教員業績審査委員会で検証を行った結果、教員が正確に入力できるよう次のとおり入力に当たっての留意点を明記し、改善を図った。 ①実験、実習等の時間数の取り扱い、②論文・作品の年月の取り扱い、③Proceedingsの取り扱い、④国外発行欧文誌の取り扱い、⑤著作の取り扱い、⑥学会活動等の取り扱い、⑦営利企業への支援の取り扱い、⑧全学委員会の追加、⑨診療活動の取り扱い</p>	<p>平成18年度に導入した教員業績評価システムを検証し、引き続き実施する。</p>
			<p>ウェイト小計</p> <p>-----</p> <p>ウェイト総計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供
 ② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標 ○教育活動，研究活動，地域連携の実状，運営状況等については，積極的に情報を発信する。
 ○学内情報の電子化に努め，情報公開のシステム化，迅速化を図る。

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
○ 大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する具体的方策	○ 大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する具体的方策						
【55】大学概要，広報誌，ホームページ等について，社会のニーズに適応した内容に整備し，経営戦略の一端として積極的な情報発信を行う。	IV			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>経営戦略の一端として情報発信するため，大学概要等について，積極的な情報発信を行うべく，次のとおり整備した。</p> <p>① 大学概要：印刷部数を削減するため，より利便性の高いリーフレット版を作成し，従来の概要と機能を区別し，より戦略的な活用ができるようにした。</p> <p>② 英文概要：留学生の意見を取り入れ，斬新なデザイン及び写真を採用し，国際戦略を構想した構成とした。</p> <p>③ 学報：広く社会に情報発信できるよう紙媒体からホームページへの掲載に変更し，社会的ニーズに対応した。</p> <p>④ 広報誌：内容，構成，デザインの変更を行うとともに，読者の声を反映させ，支持を得られるように充実を図った。また，本学のステークホルダーの中で，大学の情報が最も提供されていなかった保護者全員に配布し，大きな効果を上げた。</p> <p>⑤ 教育研究者総覧：本学の教育研究者情報をホームページで公表している。これは，独自開発による徳島大学教育・研究者情報データベース（EDB）のデータを活用し，教育研究者の情報をオーサライズすべき個人が直接その情報を入力・管理することにより，教育研究者情報の公表の即時性を高め，編集作業の省力化を図っている。</p>	<p>大学概要，広報誌，ホームページ等により，社会のニーズに適応した情報発信を行う。</p>		
				<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>社会のニーズに適応した情報発信を行うため，次のような取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年11月30日にホームページの更新作業を完了し公開した。これは，JIS規格の高齢者・障害者等配慮設計指針に準拠するとともに，「富士通ウェブ・アクセシビリティ指針」（富士通株）を参考にリニューアルを行ったものである。 その結果「全国大学サイト・ユーザビリティ調査 2007/2008」において，最も使いやすい大学サイトとして，本学公式サイトが全国国公立大学200校中1位であった。国立大学が1位になったのは，過去4回の調査を含めて初めてのことである。 ホームページによる学外広報活動として，報道依頼や文教ニュース・文教速報への掲載記事についても，トップページの「お知らせ」及び「イベント」に掲載し，積極的に情報発信を行うこととした。 広報誌発行に係る諸経費削減を目的として，「徳島大学印刷物等 			

			<p>有料広告掲載要領」を改正し、徳大広報以外の広報印刷物等にも企業広告を掲載できることとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 徳島新聞（朝刊）に6頁の特集記事を掲載し、本学の現状や取組、行事予定等の情報を広く一般に向けて発信した。 		
<p>【56】学部・大学院教育のシラバスを学外に公開し、社会からの教育サービスに対するニーズを発掘するとともに、それに対応するシステムを整備する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学内情報の電子化に努めるため、全ての学部・大学院教育のシラバスをホームページを通して学外に公開しており、社会からの教育サービスに対するニーズに対応した。</p>	<p>平成18年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
			<p>(平成19年度の実施状況)</p>		
<p>【57】学生及び学外者を広報委員会の委員等に加え、広報内容の充実を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>徳大広報の内容を充実させるため、読者モニター数を46名（学生、学外者）に増やし、アンケート調査（年4回）を行うとともに、学生の保護者（約8,000名）へも徳大広報を送付しアンケート調査を行った。その結果は、編集に反映させることにより掲載内容の変更及び追加を行い、常に徳大広報の充実を図るようにした。</p>	<p>平成17年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
			<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>広報誌の充実を図るため、モニターに学生の保護者（5名）を加え、より多くの学外者の意見を聴取することとした。また、モニターアンケートに本学ホームページについての意見欄を追加した。</p>		
<p>【58】本学の基本理念、組織、諸規則、中期目標・中期計画、決算等の内容をホームページで公開する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>ホームページ上に本学の基本構想、第一期基本計画、中期目標、中期計画、年度計画・年度評価、自己点検・評価等に加え、「財務に関する情報」、「監査に関する情報」、「役職員の報酬・給与等について」、行動規範、地域連携ポリシー、環境報告書、財務諸表を掲載し公開した。</p>	<p>平成17年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>	
			<p>(平成19年度の実施状況)</p>		
<p>【59】教育システムや研究活動について、学生、卒業生、社会からの要望等を取り入れて教育研究活動の改善につなげるフィードバックシステムを構築する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>学生、卒業生、社会からの要望等を取り入れて教育活動の改善を行うため、平成18年度に自己点検・評価委員会から報告のあった「教育の成果・効果を検証するためのアンケート調査報告書」に基づき、各学部で立案した教育改善計画を大学教育委員会でとりまとめた。なお、この改善計画は、平成19年度に実施することとなった。</p>	<p>大学教育委員会において作成された教育改善案により、授業等の改善の取組を図り、さらにフィードバックシステムの定着を図る。</p>	
		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>平成18年度に自己点検・評価委員会から報告のあった「教育の成果・効果を検証するためのアンケート調査報告書」に基づき、各学部で教育改善計画を立案した。平成20年2月の大学教育委員会でこの改善計画の実施状況・成果などの報告があり、学生、教職員にその成果を公表し、フィードバックすることで本評価システムが一巡することとなった。</p> <p>平成19年度も平成18年度と同様に自己点検・評価委員会で学生授業アンケート調査を実施し、その分析結果を基に各学部等で課題解決のための教育改善計画を立案し、フィードバックシステムの定着を図った。</p>		

<p>【60】平成16年度に、情報公開に関するガイドラインを作成する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に情報公開を推進するため、情報公開の案内、手続きの流れ図等を示した情報公開に関するガイドラインに沿って、適正に10件の情報公開を実施した。</p>	<p>平成16年度に実施済みのため、平成20～21年度は年度計画なし</p>
<p>【60】平成16年度に実施済みのため、平成19年度は年度計画なし</p>		<p>(平成19年度の実施状況) 情報公開に関するガイドラインに沿って、適正に9件の情報公開を実施した。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	
		<p>----- ウェイト総計</p>	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

(評価の充実)

- ① 評価情報分析センターの設置：自己点検・評価のデータの収集・分析及び評価方法の研究を実践的、総括的に行う組織として平成18年4月に設置した。
- ② 法人評価：10月と1月に年度計画の達成状況を把握する目的で中間評価を実施した。特に平成18年10月中間評価では、中期計画に対する平成18年10月1日現在での進捗状況を「進捗率」として提出させ、これを基に各部局に対し、ヒアリングを実施した結果、中期計画の執行状況の把握、平成19年度以降の年度計画の進行管理及び中期計画推進のためのアドバイスの実施など、今後計画を進める上で重要なファクターを得ることができた。
- ③ 認証評価：平成18年度に大学機関別認証評価を国立総合大学の中では最初のグループで受審し、基準を満たしている旨、評価結果を得た。自己評価書等関係資料はホームページに掲載し、公表した。
- ④ 徳島大学教員業績評価・処遇制度：平成18年4月から6月までの間に、全教員を対象に業績評価の試行を実施した（教員業績評価シートへの入力率は全教員の78%）。その後、教員業績審査委員会において、試行結果の検討を行い、教育研究評議会及び役員会の議を経て、平成19年2月1日から教員業績評価システムを導入した。なお、これに基づく処遇については、平成19年度の賞与に反映した。
- ⑤ 事務職員の新たな人事考課制度導入：事務職員の人材育成や評価結果を適切に処遇に反映させることを目的とし、目標管理を取り入れた人事考課制度を導入するため、平成18年8月～10月にかけて係長以上の職員を対象に考課者研修を実施するとともに平成18年12月～19年2月までの間に試行を実施し、人事考課制度案を策定した。
- ⑥ 組織評価：各部局の基礎データ等の集積を基に評価を行う「組織評価」を新たなマネジメントサイクルとしてシステム化を行った。システム化を推進する組織としては、自己点検・評価委員会の委嘱を受けた評価情報分析センターが中心となり、2月上旬までに根拠資料の数値データ化等を行い、2～3月に分析し、3月16日開催の自己点検・評価委員会で報告を行った。
- ⑦ 学生授業アンケート、卒業（修了）生アンケート、雇用主アンケートによる評価：教育の改善を図るため、自己点検・評価委員会が実施したアンケートの結果を総合的に分析した「教育の成果・効果を検証するためのアンケート調査報告書」を受け、大学教育委員会及び各学部等教務委員会で検討を行い教育改善計画を作成した。この改善計画は、平成19年度から実施する。
- ⑧ そのほか各部局で実施した外部評価等の取組：
 - ・ 附属病院では、第三者評価である「IS014001」（歯科診療部門のみ）、「ISO9001」の認証、「プライバシーマーク」の認定を受けた。
 - ・ 医学部、工学部、分子酵素学研究所センター、ゲノム機能研究センターでは、外部評価を実施した。

【平成19事業年度】

(評価の充実)

- ① 法人評価：10月と1月に年度計画の達成状況を把握する目的で中間評価を実施した。
- ② 徳島大学教員業績評価・処遇制度：制度の定着を図るため、平成19年度に限り業績の入力を2回実施した。平成18年度分の入力率は、84.9%となり、処遇状況は次のとおりである。
 - ・ 平成17年分の教員業績の評価結果に基づき、12月期の業績手当勤務成績優秀者として107人（全教員の12.0%）を優遇措置した。
 - ・ 平成18年度分の教員業績の評価結果に基づき、平成20年1月昇給の勤務成績が特に良好者として63人（全教員の7.2%）を優遇措置した。
- ③ 人事考課制度：事務職員等を対象に、目標管理制度を取り入れた新しい人事考課制度として、平成19年4月27日に「国立大学法人徳島大学の事務職員等に関する勤務評定実施要領」を制定した。また、人事異動により、新たに考課者となった職員に対し、考課者説明会を実施した。10月に実施した人事考課の中間考課の結果は、12月期業績手当の勤務成績優秀者選考に、能力考課及び姿勢考課の結果は、平成20年1月昇給の勤務成績が特に良好者選考の参考資料として活用した。
- ④ 組織評価：教育、研究、社会貢献、管理運営等を組織単位で経年的に点検・評価するため、全国の国立大学に対して、自己点検・評価（組織評価）実態調査を行い、現状をまとめた。

2年目となる組織評価では、「基本的な目標」、「診療業務関係」などの分析項目を設定、大学評価・学位授与機構の大学情報データベースに登録したデータの活用、経年比較を用いた評価などの分析手法等を導入し、自己点検・評価を行った。今後は、本学独自の組織評価システムの確立を目指し、改善を図ることとしている。
- ⑤ 学生授業アンケートによる評価：実施概要に従い、学生アンケートのみ実施し、分析を行い提言（a 学生の自宅学習時間を確保する策を講じること、b 大学院後期課程の学生に対するアンケート項目等の見直しを図ること）をまとめた。この提言は、「教育の成果・効果を検証するためのアンケート調査報告書」としてまとめ、教育改善を実施する大学教育委員会へ提供した。

なお、昨年度実施した本評価に基づく教育改善の取組では、a シラバス利用、b 自己学習促進、c 外国語教育、d 発表・表現力教育、e 人間力教育の改善提言に対し、各学部、大学院で改善計画を立て、その実施状況と成果・効果の報告があり、ほとんどの学部等で4段階評価で3以上あり、その効果は顕著であった。
- ⑥ その他各部局で実施した外部評価等の取組：
 - ・ 附属病院では、第三者評価である「病院機能評価」及び臨床検査室の国際規格である「IS015189」の認定を受けた。
 - ・ 工学部、全学共通教育センターでは、外部評価を実施した。

(全国大学サイト・ユーザビリティ調査で全国1位)

平成19年11月30日にホームページの更新を行い公開した。これは、JIS規格の高齢者・障害者等配慮設計指針に準拠するとともに、富士通(株)ウェブ・アクセシビリティ指針を参考にリニューアルを行ったものである。

その結果「全国大学サイト・ユーザビリティ調査 2007/2008」において、最も使いやすい大学サイトとして、本学公式サイトが全国国公立大学200校中1位であった。国立大学が1位になったのは、過去4回の調査を含めて初めてのことであった。

2. 共通事項に係る取組状況

(自己点検・評価及び情報提供の観点)

○ 情報公開の促進が図られているか。

【平成16～18事業年度】

全学、各部署での情報公開に係る主な取組は、次のとおりである。

① 全学

- 平成16年度に情報公開を推進するため、情報公開の案内、手続きの流れ図等を示した情報公開に関するガイドラインに沿って、適正に情報公開を実施している。(法人文書開示件数：平成16年度3件、平成17年度3件、平成18年度4件、平成19年度9件)
- 大学概要：リーフレット版について、利用者の利便性の向上を目的として、形態を変更、また、社会のニーズに対応し掲載内容の見直し(大学の特色を追加)を行った。
- 英文概要：魅力的なパンフレットにするため、留学生の意見に基づいて表紙等に斬新なデザイン及び写真を採用した。
- 学報：掲載項目を整備した。
- 広報誌：保護者への情報発信を目的として、広報誌を保護者(約8,000人)に送付し、また、はがきで意見等を求めた。さらに、広報誌発行に係る諸経費削減を目的として、企業広告を掲載した。(広告収入獲得)
- ホームページ：閲覧性の向上及び情報発信の充実を目的として掲載項目等を見直し、トップページ及び学長室のコーナーを整備した。
また、評価関係は、個人情報等を除き、「徳島大学における評価結果の公表要項」に基づき、徳島大学点検・評価ホームページで公開している。
- 教育研究者総覧：本学の教育研究者情報をホームページで公表している。これは、独自開発による徳島大学教育・研究者情報データベース(EDB)のデータを活用し、教育研究者の情報をオーサライズすべき個人が直接その情報を入力・管理することにより、教育研究者情報の公表の即時性を高め、編集作業の省力化を図っている。

② 各部署

- 自己点検・評価を行い、それらの結果を教育・研究活動の改善や将来構想等のために役立てるとともに、「徳島大学における評価結果の公表要項」に基づき、「点検・評価ホームページ」に掲載し、随時更新を行っている。

- 附属病院では、ホームページをリニューアルした結果、訪問者数が約2.5倍に増加した。徳島新聞朝刊全面に大学病院の特徴と地域における役割などについての広報の掲載、医療関係者向けの「ホスピタルインフォメーション」、研修医リクルート用の「News Letter」(2回)、医員リクルート用の「徳島大学病院専門医研修」の発行等を行った。

平成19年1月から病院広報誌「病院だより」のタイトルを「いきいきらifu」に変更を行い、持ち帰りやすいコンパクトサイズとし、配付先は患者等一般市民主体とした。

「徳島大学病院フォーラム2007」について、徳島新聞朝刊2面に掲載した。

【平成19事業年度】

全学、各部署での情報公開に係る主な取組は、次のとおりである。

① 全学

- 平成19年11月30日にホームページの更新作業を完了し公開した。これは、JIS規格の高齢者・障害者等配慮設計指針に準拠するとともに、富士通(株)ウェブ・アクセシビリティ指針を参考にリニューアルを行ったものである。大学サイトの評価を参考に、アクセシビリティ、ユーザビリティ等を向上させるべくトップページのリニューアルを行った。
- ホームページによる学外広報活動として、報道依頼や文教ニュース・文教速報への掲載記事についても、トップページの「お知らせ」及び「イベント」に掲載し、積極的に情報発信を行うこととした。
- 広報誌発行に係る諸経費削減を目的として、「徳島大学印刷物等有料広告掲載要領」を改正し、徳大広報以外の広報印刷物等にも企業広告を掲載できることとした。
- 徳島新聞(朝刊)に6頁の特集記事を掲載し、本学の現状や取り組み、行事予定等の情報を広く一般に向けて発信した。

② 各部署

- 附属図書館では、図書館報メールマガジン「すだち」を月1回発行した。また、活動広報誌として「附属図書館年次報告書」及び「図書館概要」を発刊し、図書館ホームページで公開した。
- 附属病院では、8月31日の朝日新聞徳島版の「平成19年度がん制圧月間」に広告を出稿した。「徳島大学病院フォーラム2008」について、徳島新聞朝刊2面に掲載した。
また、PET/CT及び「アンチエイジング医療センター」をPRするパンフレットを発行した。

○ 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16～18事業年度】

- ① 平成16年度指摘事項：自己点検・評価結果の公表方法等について早急に具体化が求められること
指摘事項への対応：自己点検・評価委員会で「徳島大学における評価結

果の公表要項」を定めた。具体的には、公表要項の「公表方法」に定められているとおり、徳島大学ホームページ上に点検・評価結果専用ページを設けるとともに、各部局にも点検・評価結果専用ページを設け、双方で公表した。

法人評価、認証評価、大学評価・学位授与機構による評価（試行）など全学的に実施した点検・評価結果、評価関係法令集、関係資料集は、大学のホームページに掲載し、部局で実施した点検・評価結果、部局規則は、大学のホームページとリンクした部局ホームページに掲載し、このホームページを見れば大学の点検・評価がすべて理解できるような資料構成とした。

② **平成16年度指摘事項**：人件費所要額を見通した中期目標期間中の財政計画の策定が求められること

指摘事項への対応：中期目標期間中の人件費所要額を見込んだ財政見通しについての収入・支出シミュレーション（平成16年度～平成21年度）を作成し、役員会で審議検討を行った。その後、総人件費抑制及び附属病院収入における診療報酬改定を考慮した新たな財政見通しの作成の要請が役員会においてあり、作業を行った。

その後の取組は、次のとおりである。

【平成16～18事業年度】

人件費削減の検討組織として、教育研究の直接部門（教育職員、教室技術職員）は教員組織ワーキンググループ、その他間接部門（事務職員、施設技術職員、医療技術職員、看護職員、技能職員）は、事務組織検討ワーキンググループをそれぞれ設置し、人件費削減方策について検討を行い、中期的な人件費削減計画を策定した。

平成18年度決算結果から、平成18年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値0.7%以上の削減が図られた。

【平成19事業年度】

平成19年度決算結果から、平成19年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値1.4%以上の削減が図られた。

また、今後の人件費削減に当たり、教育研究の質の確保に配慮するため、当初の削減計画の一部を見直し、「人件費削減計画（教育研究の直接部門）に係る取扱い等について」を策定した。

③ **平成17年度期待事項**：「教員の業績評価項目・評価基準の妥当性を検証するため、全学教員の10%に業績評価を試行し、評価項目・評価基準等の見直しを行う一方、教育・研究者情報データベース（EDB）とリンクさせた教員業績評価入力シートプログラムが開発されている。なお、評価システムの整備、処遇面への反映等、早急に取り組むことが期待される。」

期待事項への対応：平成18年4月から6月までの間に、全教員を対象に業績評価の試行を実施した（教員業績評価シートへの入力率は全教員の78%）。その後、教員業績審査委員会において、試行結果の検討を行い、教育研究評議会及び役員会の議を経て、平成19年2月1日から教員業績評価システムを導入した。なお、これに基づく処遇については、平成19年度の賞与に反映した。