

平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成
16～19事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

平成20年6月

国立大学法人
香川大学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人香川大学

② 所在地

幸町キャンパス (事務局) : 香川県高松市幸町
 林町キャンパス : 香川県高松市林町
 三木町医学部キャンパス : 香川県木田郡三木町
 三木町農学部キャンパス : 香川県木田郡三木町

③ 役員の状況

学長名 : 一井 眞比古 (平成17年10月1日～平成21年9月30日)
 木村 好次 (平成16年4月1日～平成17年9月30日)
 理事数 : 6名 (非常勤1名を含む)
 監事数 : 2名 (非常勤1名を含む)

④ 学部等の構成

《学部》

教育学部
 法学部
 経済学部
 医学部
 工学部
 農学部

《大学院》

教育学研究科
 法学研究科
 経済学研究科
 医学系研究科
 工学研究科
 農学研究科
 地域マネジメント研究科
 香川大学・愛媛大学連合法務研究科

《専攻科》

特別支援教育特別専攻科

《教育・学生支援機構》

大学教育開発センター
 アドミッションセンター
 キャリア支援センター
 生涯学習教育研究センター
 留学生センター

《研究推進機構》

総合生命科学研究センター
 希少糖研究センター
 微細構造デバイス統合研究センター
 研究企画センター

《図書館・情報機構》

図書館
 博物館
 総合情報センター

《産学連携推進機構》

地域開発共同研究センター
 知的財産活用本部

《保健管理センター》

《広報センター》

⑤ 学生数及び職員数

学生総数	6, 727名 (139名)
学部	5, 812名 (39名)
大学院	832名 (79名)
専攻科	7名
聴講生・研究生等	76名 (21名)

(注) () 内は留学生数を内数で示す。

教職員数	1, 601名 (134名)
教員	652名 (116名)
職員	949名 (18名)

(注) 休職者を含む。
 () 内は附属学校園の教職員数を外数で示す。

(2) 大学の基本的な目標 (長期的目標)

世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに、共生社会の実現に貢献する。

(教育の目標)

豊かな人間性と高い倫理性の上に、幅広い基礎力と高度な専門知識に支えられた課題探求能力を備え、国際的に活動できる人材を育成する。

(研究の目標)

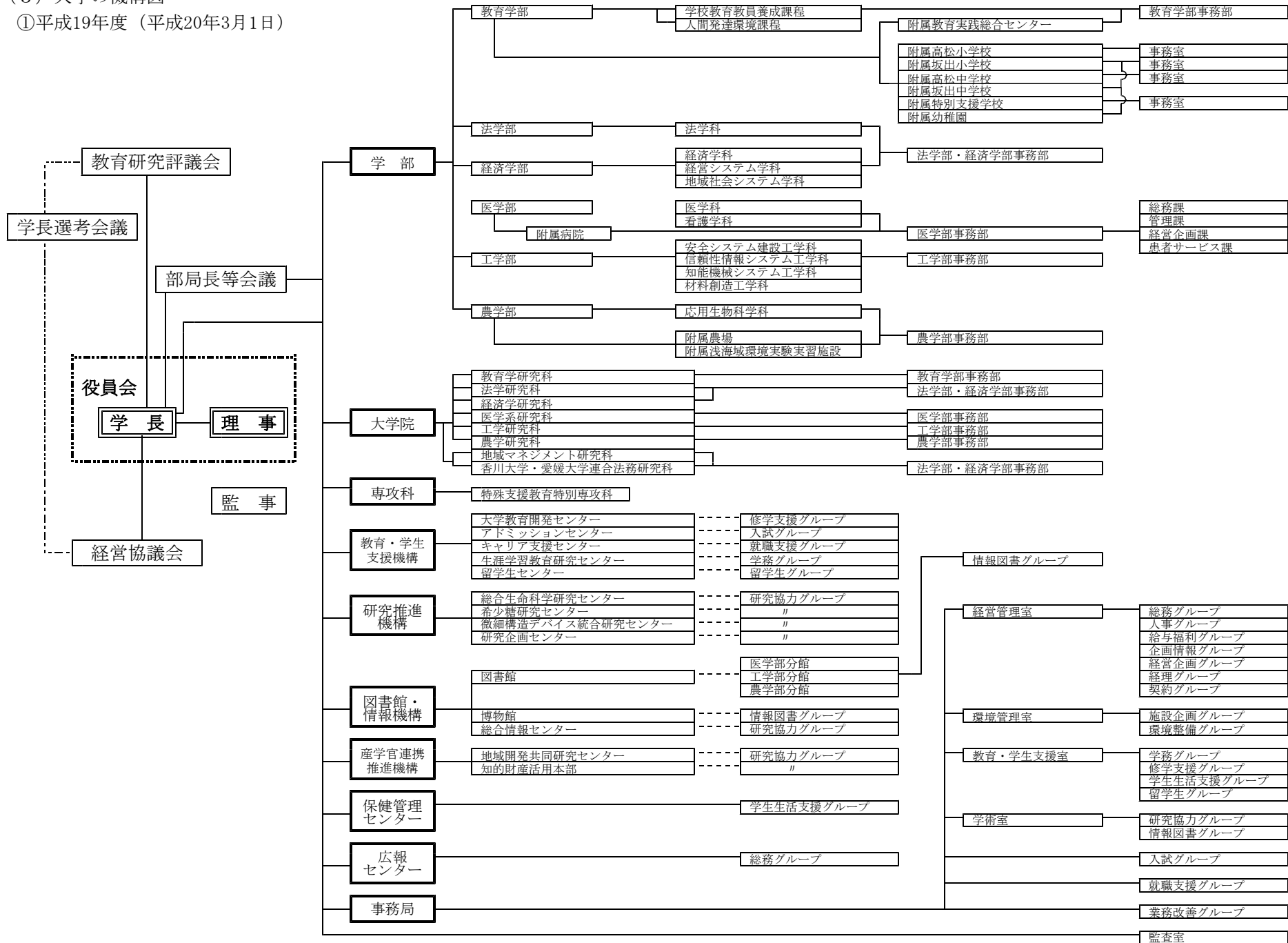
多様な価値観の融合から発想される創造的・革新的基礎研究の上に、特色ある研究を開花させ、社会の諸課題の解決に向けた応用的研究を展開する。

(地域貢献の目標)

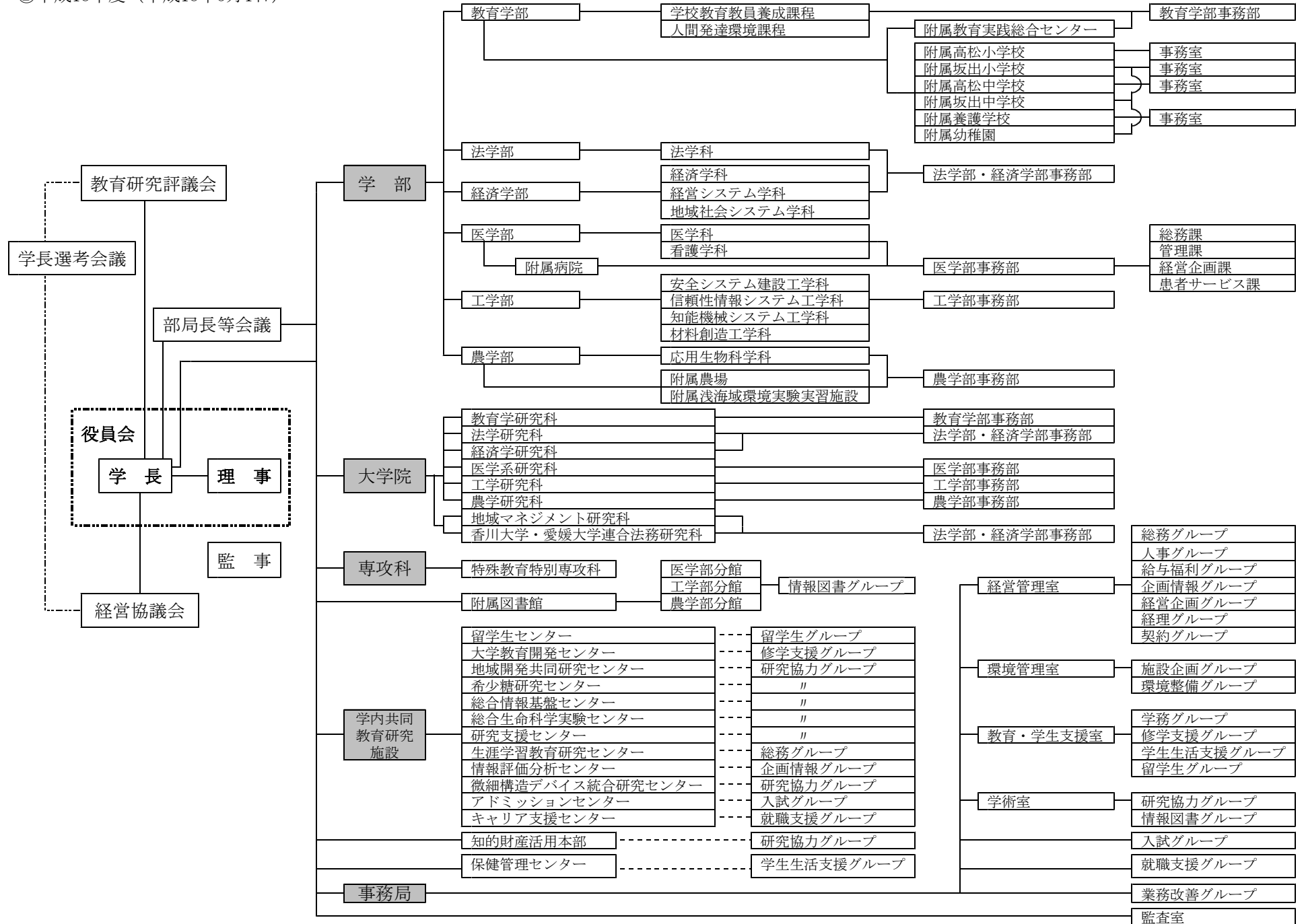
「知」の源泉として、地域のニーズに応えるとともに、蓄積された研究成果をもとに文化、産業、医療、生涯学習等の振興に寄与する。

(3) 大学の機構図

①平成19年度（平成20年3月1日）



②平成18年度（平成18年5月1日）



全体的な状況

○平成16～19年度の全体的な状況

I 全体的な進捗状況

本学は、平成15年10月に旧香川大学と香川医科大学が統合し、平成16年4月には2つの専門職大学院と工学研究科博士後期課程を設置した。国立大学法人化前後に、これらの改組を行いながら、中期計画達成に向け、積極的な改革に取り組んだ。以下に全体的な進捗状況と項目別の状況のポイントを述べる。

(1) 香川大学憲章、香川大学将来像の策定と次期中期計画に向けた具体的将来計画の検討

平成17年3月に公表した「香川大学改革構想 個性と競争力の発揮をめざして」の改革理念である「地域に根ざした学生中心の大学」に基づき、例えば、学生の卒業後の進路確定率を高めるなどの「出口から見た教育」の視点を重視した教育を実施した。また、平成19年3月に「香川大学憲章」を制定し、大学の将来像を明確にした。同時に、教育研究の質の保証と向上、経営的視点を持った運営体制の構築、並びに次期中期計画策定に資するため、外部の経営協議会委員や有識者の意見を踏まえながら「教育」「研究」「社会貢献」「経営管理」の領域にわたる中長期ビジョンを将来構想としてまとめ、「香川大学将来構想」として公表した。この将来構想に基づき、柔軟な教育組織と教員組織の構築、新しい学士課程、人文社会系大学院博士課程の設置を柱とする組織改革の平成23年度実施に向け「将来計画(中間まとめ)」を取り纏めた。

(2) 大学の戦略的運営と学外有識者の積極的な起用

学長特別補佐を置き、大学運営の企画力を向上させるとともに、平成19年度に設置、任命した学長特別顧問の卓越した見識を大学運営に反映させた。更に、学長特命事項の企画・実施をする総合企画室を設置した。これらの施策により、学長、理事が戦略的な大学運営を行う体制が構築できた。

大学運営に企業経営の視点を反映させるため、理事、監事に民間企業の役員経験者等を登用するとともに、キャリア支援センター、広報センター等の教員にそれぞれの専門知識を持つ学外者を起用した。高い専門性が求められる利益相反マネジメント、情報化推進CIO補佐には学外専門家を、将来構想検討委員会等に学外有識者の委員を委嘱する等、学外の専門家・有識者を活用し、大学運営の質の転換を図った。

(3) 教職員の人事評価の実施と評価結果の処遇への反映

教育研究等の社会への説明責任を果たすため、教員及び部局の活動評価制度を導入した。教員の活動評価は、平成16年度に、教育、研究、社会貢献、管理・運営分野について雁行実施する方針を定め、平成17年度から各分野の試行と本格実施を経て、平成19年度に全分野にわたる総合評価の試行を行った。同時に、「教員の活動評価に基づく処遇(昇給、賞与)への反映」の実施要項も定め、平成20年度から実施することにした。

事務部門の業務改善として、平成17年6月から事務局に「グループ制」を導入し、同時に「目標管理」と「業務評価・能力評価」を軸とする人事制度を導入した。目標設定面談などで上司と部下の意思疎通が良くなる等職場環境の改善が図れた。職員給与規則に人事評価による昇給の条項を入れ、平成19年度から評価結果を給与に反映させた。

(4) 学長のリーダーシップによる人員管理と予算編成

平成17年12月の閣議決定「平成21年度までに人件費の4%削減」を踏まえ、

適切な人員管理を行っている。まず、中期計画期間を通じた財政計画として人件費の推移を検討し、教員雇用数と非常勤講師任用予算額の上限を設定、更に、事務職員8名の不補充を決めた。

学長管理の教員枠から、新たな活動が求められるアドミッションセンター、知的財産活用本部、研究企画センター、総合生命科学研究センターに各1名を配置し、戦略的運営を図った。

学長が戦略的に予算執行する特定施策推進経費「学長裁量経費」「研究支援経費」「教育環境整備費」「大学運営特別経費」を創設した。平成19年度に「研究支援経費」に「特別奨励研究経費」と「インセンティブ経費」を新設した。また、部局等の運営費交付金の5%を部局等活動評価で増減する制度、競争的資金の獲得額によって配分を行う「インセンティブ経費」で学内の教育研究の競争的環境を醸成した。

(5) 監査室の活動

平成17年6月、学長直属の監査室に2名の室員を配置した。監査概要、内部監査規程、公的研究費等の執行に係るモニタリング・監査実施要領等の作成、研究経費の不正使用を未然に防止できる新たな物品監査体制を整備する等、監査体制の整備・充実を図るとともに年度監査計画に基づき監査を実施した。監査結果は項目別に整理し、それらの緊急度を付し、全学的な業務や附属病院の業務改善に活用した。

(6) 自己点検評価と機関別認証評価

平成19年度に全部局で自己点検評価を実施し、それに基づき自己点検評価書を作成した。その結果、30件の改善点が明らかになり、平成20年度に改善を図ることとした。また、これを基に平成21年度に大学機関別認証評価を受審する予定である。

(7) 危機管理への対応、研究不正、利益相反などコンプライアンスへの対応

法令遵守と倫理の徹底を図るため、コンプライアンス委員会を設置し、香川大学行動規範、香川大学コンプライアンス・ガイドライン等、関係規則を制定するとともに職員への法令遵守を啓発した。また、利益相反ポリシーを定め、利益相反委員会を設置する等、利益相反を社会に説明できる体制を整備した。香川大学危機管理規則、個人情報保護に関する規程等の制定により、さまざまなリスクをマネジメントできる体制を整備した。「危機管理基本マニュアル」「地震・風水害(台風)・不審者・火災の個別マニュアル」を制定し、それに即した訓練を実施した。これらは先進的な事例と評価され、大学マネジメントセミナーで事例紹介した。

中期計画の4年間の進捗状況を自己評価すると、IVが30.9%、IIIが69.1%で、中期目標・中期計画の達成に向けた取り組みは順調に推移している。

II 項目別の状況のポイント

1. 業務運営・財務内容の改善等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する項目

平成16年度に、大学運営に関する協議の場「部局長等会議」を設置し、平成17年度からは部局の視察を兼ねた移動部局長等会議を医、工、農学部で開催し、部局の連携を図った。また、各事業年度の業務実績に関する国立大学

全体的な状況

法人評価委員会の指摘事項を踏まえ、中期計画達成に必要な取組を優先的・重点的事項としてまとめ、役員・部局長等に周知するとともに、それらを前倒して実施する等、評価結果を大学運営に活用した。なお、いくつかの重点事項は「特定施策推進経費」の「大学運営特別経費」を配分して、その事業を実施した。

全学教育研究施設の連携、人的資源の有効活用、効率的な運営を図るため、全学教育研究施設を4つの機構に再編・統合した。また、法学部が一学部一学科一講座、経済学部がツーリズムコースを含めた8コース制、農学部が1学科4コース制、にする改組を行い、教育研究の柔軟性を高める学部運営を行った。

大学基礎情報データベースを構築したことにより、教員の活動実績報告書、年次要覧や研究者総覧のデータ、Read研究者情報データベース等を自動抽出でき、業務の省力化が図れた。

(2) 財務内容の改善に関する項目の状況

学長のリーダーシップによる人員管理と予算編成を行うとともに、附属病院では経営改善プロジェクトを実施した。財政計画は中期計画期間を通じた人件費の推移を見積もった上で策定し、財務の実態は財務諸表、決算報告書の他に、財務諸表に係るセグメント情報、部局毎の収入・支出決算の状況表等を通じて正確に把握した。

資金の運用や外部資金獲得に向けた様々な取組による自己収入の増加と経費抑制により財務内容の改善を図った。具体的には、科学研究費補助金の獲得のための諸施策、地域との連携融合事業や知的クラスター形成事業等の推進、産学官連携による共同・受託研究等の推進、競争的資金である現代教育ニーズ支援や資質の高い教員養成推進プログラムの採択等である。一方、経費抑制では、電力供給契約や施設保全業務契約の複数年契約、用務員及びスクールバス運転の業務を委託する等である。

附属病院における主な増収、経費抑制は次の通りである。診療科マニフェストの達成状況を毎月検証して増収を促すとともに、差額病室や無菌病室の増床、リハビリテーション部や地域連携室の整備、病床稼働率、手術室の効率的運用による手術件数増による増収を図った。一方、経費は目的別予算枠の設定で医薬品、医療器材を購入する等で抑制した。

研究費の不正使用を防止するため平成19年度に不正防止計画推進室を設置し、「研究費等の不正防止対策等について」の冊子を作成した。この冊子をホームページに掲載するとともに、教職員および取引業者へ周知徹底を図った。共同研究費に10%の間接経費を課し、それを資源とする全学共通経費は研究環境の充実ばかりでなく、研究活動の不正防止対策に充当した。

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する項目

評価担当理事を置くとともに、国立大学法人評価、機関別認証評価、専門職大学院評価、自己点検評価、教員の活動評価等を審議する大学評価委員会を設置し、大学に係る評価のフローチャートを定めた。主な評価等の説明は「全体的な進捗状況」(3)と(6)に記載している。学生による授業評価を実施し、その結果をFD等の資料、授業改善、教員の活動評価に利用するとともに、学内に公表した。

ホームページを活用して、経営協議会、役員会、教育研究評議会の議事要旨の公開、研究者総覧の掲載等、社会への積極的な情報発信を行っている。

大学の諸活動を分かり易く紹介するメールマガジンに加え、平成17年3月から新たな切口で大学の姿を広報するため、教職員、学生、卒業生を紹介する広報誌「かがアド」(年2回)を発行した。地域社会には好評であった。

平成19年度に、平成23年度からの教育研究組織の改組に向けた戦略的広報を行うためのアンケート調査を専門業者に委託して実施した。その調査に基づき、大学ブランドを構築するプロジェクトの立ち上げ準備を行った。また、広報センターを強化するため、組織規則によるセンターに改組し、学外専門家を客員教授として招聘した。

(4) その他業務運営に関する項目

施設マネジメント委員会で「施設の有効活用に関する規程」「全学共用スペースの使用内規」「施設の維持管理に関する規程」「省エネルギー対策に関する規程」を制定した。施設調査を行い、約2,550㎡(90室)を有効活用する改善ができた。平成19年度までに実施した改修事業で約4,700㎡(72室)の共通スペースが確保できた。

安全・安心な教育研究基盤施設の再生整備目指すキャンパスマスタープランを策定、「高齢者、障害者等の移動の円滑化の促進に関する法律」に基づく身障者用施設の設置状況を調査した。

省エネルギー対策の推進や温室効果ガス排出削減の環境保全等に取り組むとともに、環境に関する教育研究、環境配慮活動の取り組み状況を纏めた「香川大学環境報告書」を平成18・19年に公表した。

平成16年の香川県下の台風、高潮被害を受け、災害調査団を結成し、浸水被害、土石流の要因、地域経済への影響、災害時の行政対応等を調査研究し、報告会を開催するとともに報告書をまとめた。

2. 大学の教育研究等の質の向上の状況(平成19年度)

中期目標の達成状況報告書に、平成16～19事業年度の教育、研究、社会との連携・国際交流等に係わる取り組み事項のなかから優れた点、特色ある点を記述しているため、ここでの教育、研究、社会貢献・国際交流に関する事項は、それぞれの平成19年度実績に基づく状況に限定して記述する。

(1) 教育に関する事項

① 教育方法の改善に関する事項

医師、看護師、保健師の国家試験で高い合格率を維持、経済学部の学生が「第3回日銀グランプリ」で敢闘賞を受賞した。高学年向け教養科目「キャリア・デザイン実践講座」を開講、瀬戸内圏研究プロジェクトの協力で「瀬戸内研究講義群」を平成20年度から開講する等、共通教育を充実させた。知的、学習障害等の幼児・児童を支援する人材を育成する特別支援コーディネーター専修を設置し、社会のニーズに応える教育組織を整備した。

② 学生支援の充実に関する事項

大学や地域の活性化につながる公募事業「香大生の夢チャレンジプロジェクト」を25件採択し、学生の自主性、積極性、創造性の発揮を促した。

「地域に根ざした学生中心の大学」を目指し、大学運営に学生の視点を導入するため、学生委員を含んで構成された大学づくり委員会(平成17年度に設置)が、教育学部のラウンジ改修案やキャラクターとキャッチコピー制定を提言した。

全体的な状況

(2) 研究に関する事項

平成19年4月、研究支援センターを改組した研究企画センターに専任教員を配置し、科学研究費補助金を申請する取り組みを強化した。ホームページに高額研究機器の有効利用を促進させるバーチャルラボラトリーを設置した。

平成19年度「先導的・大学改革推進委託事業」が採択され、遠隔教育で教育を行う諸外国の大学とそれを取り巻く国の規制や関与の実態に関する調査研究を行っている。平成19年度「がんプロフェッショナル養成プラン」が採択され、平成20年4月から大学院医学系研究科に学位と専門医の資格獲得を目指すがん専門医養成コースを開設する。

生きたままの細胞を3次元で分析するX線CT技術を確立、平成20年度に打ち上げ予定のH2Aロケットに搭載される人工衛星「STARS」の制作を発表、「ガレクチン9」に細菌やウイルスを退治する働きを強める作用があることの発見、等先進的な研究成果が得られた。また、医学部が徳島文理大学香川薬学部と学術交流に関する協定を締結し、医学・薬学分野の相補的協力により、学際研究を推進する。

香川県等との産学官連携で「希少糖を核とする糖質バイオ」の研究を進めた。平成19年度には、伏見製薬所が、希少糖生産技術を活用して、新たに11種類の希少糖を生産・販売する等、本学が長年取り組んできた希少糖に関する研究成果が順調に社会へ還元されている。

教育研究で蓄積された標本、資料、発明品等の収集・保管・研究を行うとともに、文化面から地域と連携する博物館(平成18年設置)の開館式(平成20年4月)や第1回学内企画展(平成20年6月)等の準備を行った。

(3) 社会貢献・国際交流に関する事項

国際水準の教育研究を推進するため、交流実績が多いチェンマイ大学を本学の海外における拠点校として位置づけ、ジョイントシンポジウムを交互に開催することとし、第1回目を平成19年12月にチェンマイ大学で開催した。

(4) 附属病院、附属学校園(平成16～19年度)

診療科名を患者に分かり易い臓器別表示とするとともに、心臓血管外科、消化器外科を新設した。セカンドオピニオン外来や女性外来診療部の新設、電子カルテシステムの運用、PDAによる薬剤投与・輸血実施確認システムの稼働による安全性確保、など病院機能の向上を図った。総合周産期母子センター、高次脳機能障害外来、腫瘍センターを設置、地域がん診療連携拠点病院指定を受ける等、地域の高度先進医療を提供した。

このような効率的な病院経営、医療の質の向上を推進した結果、平成17年度に日本医療機能評価機構が行う病院機能評価Ver. 5に認定された。また、病院再開発プロジェクトで地域のパブリックコメントを参考とした病院再開発の基本理念と基本構想を策定し、平成20年2月に、それに基づく病院再開発計画(案)を決定した。

附属病院の医師育成機能の充実を図るため、卒後臨床研修センターを拡充した。平成19年度医師臨床研修マッチング結果は、医科、歯科ともに定員である40名と4名の応募があり、100%の充足率であった。この数値は全国的に非常に高い充足率であった。また、院内保育所を設置して、女性医師、看護師等の職場環境を改善した。

香川県・県医師会と連携した「かがわ遠隔医療ネットワークK-MIX」の構築、ASP型電子カルテシステムの運用、周産期電子カルテ、遠隔画像診断等の先駆

的医療情報システムは、日本における標準医療情報システムとして期待されている。

教育学部附属学校園の活動としては、地域の特別支援教育のニーズに応えるための特別支援教室「すばる」の活動が認められ、博報賞を受賞した。

III 項目横断的事項の実施状況

卒業生と連携した魅力ある大学づくりを行うため、平成19年7月に「香川大学同窓会連合会」を設置し、平成20年11月にホームカミングデイの実施を予定している。平成19年9月にサテライトオフィス大阪を設置、京阪神地区における大学広報・入試広報推進、学生就職活動支援、産学官連携の推進、同窓会連合会との連携強化を図った。

優秀な人材確保のため、特任教授をプロジェクト研究の専任教員として位置付け、その雇用制度を新設した。

項目別の状況

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

中 期 目 標	<p>学長のリーダーシップの下に、各部局等と適切な連携を図りながら、適正かつ効果的な大学運営を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○運営組織の機能の強化及び効果的・機動的な運営を図る。 ○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営を図る。 ○教員・事務職員等による一体的な運営を図る。 ○全学的視点からの戦略的な学内資源配分を図る。 ○学外の有識者・専門家の登用を図る。 ○内部監査機能の充実を図る。 ○国立大学法人間の自主的な連携・協力体制を充実させる。
------------------	--

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）		ウエイト		
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況		中 期	年 度	
1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置 ○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【179】 役員会及び経営協議会において、全学的な経営戦略を立案し推進する。	【179】 将来構想に基づき、緊急度・重要度の高い構想に係る具体策を立案する。	IV		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に「香川大学改革構想」を策定・公表し、地域に根ざした学生中心の大学を目指すことを基本方針として打ち出した。また、平成18年度には理事、教員、学長特別補佐、事務職員及び外部有識者が参画する将来構想策定委員会において、5～10年後を見据えた「香川大学将来構想」を策定するとともに、本学が拠って立つべき理念と目標を「香川大学憲章」として制定し、社会へ公表した。	柔軟な教育研究組織の整備のため、学類、研究域・学系制の導入、教育組織・教員（研究）組織の分離等について検討し、結論を得る。 人文社会系分野における博士課程を含め、大学院課程の在り方について検討し、結論を得る。			
		IV		（平成19年度の実施状況） 【179】 将来構想について、役員会や経営協議会において基本方針を審議するとともに、その具体化に向け、将来計画検討委員会及びその下に学長、副学長、学長特別補佐及び事務職員から構成される将来計画ワーキンググループを設置して、他大学への訪問調査や在学生・受験生等を対象にしたアンケート調査等を行い検討を重ね、柔軟な教育研究組織の整備についての検討状況を取りまとめて学内説明会を実施した。更に、新たに「新学類検討ワーキンググループ」及び「人文社会系博士課程検討ワーキンググループ」を設置し、より具体的な検討を開始した。 学長が全学を挙げて戦略的に展開する必要があると認めた課題について、プロジェクト方式による迅速な成果の達成や問題解決を目指す総合企画室を設置した。				

<p>○運営組織の機能の強化及び効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【180】 学長・理事の下に学長補佐・理事補佐を置き、戦略的・機動的な運営体制を強化する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度に理事、教員、事務職員で構成する学長補佐会を設置し、学長の指示する重要な案件についての企画・立案及び調査を行い、戦略的・機動的な運営体制を強化した。</p> <p>平成17年度に2名の学長特別補佐を配置し、学長の円滑な大学運営を補佐する体制を整備した。また、平成18年度には4名に増員し、将来構想の策定に携わるなど、運営機能を強化した。</p> <p>コンプライアンス委員会において、行動規範及びコンプライアンス・ガイドライン等を制定するとともに、コンプライアンス・ケースブックの策定・配布、相談窓口等の設置により、不正行為防止の啓発及び体制整備を行った。</p>	<p>新たに設置した学長特別顧問に、大学運営に関わる重要事項について定期的に意見を求めるなど、外部有識者の意見を大学運営に活用する。</p> <p>学長のトップマネジメントを支援する組織として総合企画室を設置し、学長の判断に資する情報収集、学内外との連絡調整及びプロジェクト方式による課題解決を図る。</p>
	<p>【180-1】 コンプライアンス担当役員が各部署に出向き、コンプライアンスに係る教育・研修会を開催する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【180-1】 大学運営の改善に関する重要事項についての意見を求めるため、学長特別顧問を設置し、大学の運営に関する卓越した見識を有する学外者を登用した。</p> <p>コンプライアンス担当役員の指示の下、各キャンパスに法務担当者が出向き、本学のコンプライアンス推進体制についての教職員への浸透度についてアンケート調査を実施した。その結果を受け、外部専門家によるセミナーの実施を企画し、平成20年度に実施することとした。また、コンプライアンス相談窓口への通報制度も浸透しつつあり、通報のあった事項については、コンプライアンス担当役員が事実調査のうえ対処した。</p>	
	<p>【180-2】 研究活動の不正行為、研究費の不正使用に対応するため、コンプライアンス・ケースブックを改訂し啓発を図る。</p>	IV	<p>【180-2】 新規採用職員に対しても、コンプライアンスケースブックを配付し啓発を図るとともに、コンプライアンスケースブックの認知度についてアンケート調査を行い、一層の学内啓発に資するため、平成20年度の新任教員研修において、担当理事による説明を行うこととした。</p> <p>文部科学省科学技術・学術審議会の研究活動の不正行為に関する特別委員会報告「研究活動の不正行為への対応のガイドラインについて」を踏まえ、不正行為を発生させないための大学の自律的な取り組みとして、「香川大学行動規範」及び「香川大学コンプライアンスガイドライン」に大学の全ての職員が研究を行う上で遵守すべき事項を追加した。また、教職員に対し不正行為防止に関する説明会を開催するとともに、ホームページ上にも掲載するなど周知徹底を図った。</p> <p>研究費の不正使用防止方策として、「不正防止計画推進室」を設置し、「研究費等の不正防止対策等について」の冊子を作成して教職員・関係業者等への説明会を行うとともに、ホームページに掲載し、学内外に広く周知し、研究費の不正使用防止に努めた。また、第28回国立大学法人等研究協力部課長会議において、研究費の不正使用防止に関する本学の取組事項を発表した。</p>	

<p>【181】 理事を支援する事務組織について、定期的に点検し、改善措置を行う。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務組織を改編し、フラット化による迅速な意思決定、情報の共有等を目的にグループ制を導入し、各グループを理事の下に組織することで、理事の権限の明確化と実効性の強化、階層の単純化による意思決定伝達を迅速化した。 人事考課制度を導入し、理事が担う組織目標を個々の目標までブレイクダウンすることで目標を達成する目標管理業務マネジメント手法の導入、その達成度を個々に評価し、また、能力開発を促す能力評価制度を導入し、目標達成の効率化と人材の育成を実現する施策を講じた。</p>	<p>機構化した教育研究体制に合わせ、事務体制を再編する。</p>	
	<p>【181-1】 事務局制と各理事・事務組織直轄体制とを比較検討する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【181-1】 「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。また、企画情報グループを分離し、情報グループとして学術室に設置することで、総合情報センターとの連携による情報基盤の整備と必要なセキュリティ水準を確保することとした。また、全学の広報の窓口として広報センターを改組し、全学センターとして設置した。(186、224-1と同様)</p>		
	<p>【181-2】 グループ制の点検結果に基づき、権限の移譲、グループ制の浸透を図る。</p>	III	<p>【181-2】 「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。</p>		
<p>【182】 学内措置として部局長等会議を設置し、各部局と適切な連携を図りながら適正かつ効果的な大学運営に努める。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に部局長等会議を設置・開催した。平成17年度には、会議の位置づけを「実質的な議論の場」とするため、取り上げる事項を精選するなどの見直しを行い、より一層の連携を図り効果的な大学運営を行った。更に平成18年度には、自由で忌憚のない意見交換を行うための部局長等懇談会の開催、各部局の現状把握及び視察を兼ねた移動形式の部局長等会議を医・工・農学部において開催した。</p>	<p>引き続き、部局長等会議及び部局長等懇談会を開催することで、各部局との連携を密にし、課題を共有することで、効果的な大学運営を行う。</p>	
	<p>【182】 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) 【182】 移動部局長等会議を医・工・農学部で開催し、各部局の実情を相互に視察することにより、部局との連携を密にするとともに、課題を共有することで、効果的な大学運営を実施した。 部局長等会議の前に、自由で忌憚のない意見交換を行う懇談会を計5回開催し、大学運営の円滑化を図った。</p>		
<p>【183】 全学委員会を整理し、担</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 全学委員会を整備し、各委員会に担当理事を指定し効率</p>	<p>平成19年度までに実施済み。</p>	

<p>当理事が統括するなど効率化を図る。</p>			<p>化と負担の軽減を図った。また、教育研究の一層の活性化・効率化を図るため、学内各センターの機能を見直し、再編・統合する機構化を決定し平成19年度から実施することとした。この機構化に伴い、全学委員会を機能面から見直し、機構の下で効率的な運営ができるよう整理した。</p>		
	<p>【183】 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) 【183】 平成16年度に実施済み。</p>		
<p>○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策 【184】 副学部長、学部運営会議等の補佐機能を充実させ、学部長の学部運営機能を強化する。</p>	<p>【184】 継続して、学部運営機能を強化する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 各学部において、学部運営会議を設置して各種委員会の再編等を行うとともに、副学部長を複数体制とし、業務に応じて役割分担を見直すなど、補佐機能を強化した。また、学部長裁量経費の創出、予算の傾斜配分の実施など、学部長の学部運営機能を強化した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【184】 各学部において、副学部長の増員や担当業務の再編、新たな委員制度を実施するなど、学部運営機能を強化した。</p>	<p>引き続き、副学部長の補佐機能の充実や運営会議の機能化、委員制度の点検・評価を行うなど、学部運営機能を強化する。</p>	
<p>【185】 教授会における審議事項を精選するとともに、学部運営会議等の機能的な審議により機動的・戦略的な学部運営を行う。</p>	<p>【185】 教授会や各種委員会の運営を点検し、学部運営の効率化を図る。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学部運営会議での事前審議、担当委員会への審議の付託、簡易な事項は報告事項に変更するなど、教授会審議事項を精選し、学部運営を効率化した。また、会議システムの導入により資料を事前に掲載するなどして審議時間を短縮した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【185】 各学部において、教授会審議事項の精選や一部議題の代議員会への移行、各種委員会の編成を見直すなど、学部運営の効率化を図った。また、教育学部運営会議では、年度始めに各委員会の昨年度活動報告と本年度計画、年度末に本年度活動報告と次年度課題について報告討議し、課題意識の共有と委員会相互の連携強化を図った。</p>	<p>より機動的・戦略的な運営ができるよう、点検と体制整備に継続的に取り組む。</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 【186】 理事の業務分担に応じて関係事務部門を配置し、一体的な運営体制を構築する。</p>	<p>【186】 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>	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務組織を改編し、フラット化による迅速な意思決定、情報の共有等を目的にグループ制を導入し、各グループを理事の下に組織することで、理事の権限の明確化と実効性の強化、階層の単純化による意思決定伝達を迅速化した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【186】 「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層</p>	<p>理事の業務分担の状況に応じて、関係事務部門の再配置を検討する。</p>	

			の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。また、企画情報グループを分離し、情報グループとして学術室に設置することで、総合情報センターとの連携による情報基盤の整備と必要なセキュリティ水準を確保することとした。また、全学の広報の窓口として広報センターを改組し、全学センターとして設置した。(181-1、224-1と同様)		
【187】 教員とともに、事務職員等を理事補佐、全学委員会の構成員に加えるなど適切に配置し、大学運営に関する企画立案に参画させる。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 理事、教員に加えて学長特別補佐と事務職員及び外部有識者が参画する将来構想策定委員会において、5～10年後を見据えた「香川大学将来構想」を策定した。また、本学が掲げて立つべき理念と目標を香川大学憲章として制定した。学内共同教育研究施設の機構化に伴い、機構の下に置くセンター会議へ事務局の部長、グループリーダーを委員として参画させ企画立案させることとした。	全学公募により参加した広報担当職員（教員及び事務職員等）が、広報の専門知識を有する学外者と連携し、全学の広報業務の改善実施に取り組む。	
	【187】 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) 【187】 機構の下に置くセンター会議に事務局の部長、グループリーダーを委員として参画させた。		
【188】 各種業務に精通した専門の職員を配置し、教員と一体となって企画立案を行う。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 学長の円滑な大学運営を補佐するための「学長特別補佐」を配置し、事務局内に学長特別補佐室を整備することで、理事、教員（学長特別補佐）と事務職員が一体となり企画立案を行う環境を整備し、特定のプロジェクトや施策について教員と一体となり議論・推進することにより、運営体制を効率化した。	学長の下に、理事、学長特別補佐、教員、事務職員が一体となった総合企画室を設置し、全学の教育・研究、大学運営に関する重要事項の企画立案を行う。広報センターなど専門性の高い業務を行う部署に専門の職員を配置し、教員と一体となって企画立案を行う。	
	【188】 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) 【188】 大学運営の改善に関する重要事項についての意見を求めるため、学長特別顧問を設置し、大学の運営に関する卓越した見識を有する学外者を登用した。医学部附属病院診療情報管理室に診療情報管理士を配置し、病院増収につながるDPC（診断群別定額方式）の運用、適切なカルテ管理等の企画立案を教員とともに行った。キャリア支援センター、広報センター、総合情報センターに、学外から当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務を充実・強化した。		
○全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【189】 大学が組織的に推進する戦略的な重点課題に関して、研究拠点、研究センター等の教育研究組織を設置		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 研究支援センターに外部有識者を加えたプロジェクト研究評価組織を設置し、学長裁量経費によるプロジェクト研究や萌芽研究の客観的な評価を行い、学内資源を重点配分した。また、瀬戸内圏研究に関連する学内外の研究活動情報の収集を行うとともに、研究拠点形成のための組織化を検討した。研究支援センターを前身とする研究企画センターを研究	危機管理を総合的に研究する危機管理研究センター及び瀬戸内圏研究を推進する瀬戸内圏研究センターを設置する。新たに「糖質バイオ研究部門」を設置する。	

<p>して学内資源を重点配分する。</p>			<p>交流棟プロジェクト研究スペースに設置し、学長裁量の定員枠による専任教員を配置することとした。 総合情報基盤センター、情報評価分析センター及び総合生命科学実験研究センターを、「総合情報センター」と「総合生命科学研究センター」に組織改正を行うとともに各センターを機構組織のもとに再編することを決定した。</p>		
	<p>【189】 各センター組織を見直し、戦略的な重点課題に関して学内資源を重点配分する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【189】 研究推進機構を設置してセンターの機能や定員配置の見直しを行い、総合生命科学研究センターの遺伝子実験部門を遺伝子研究部門に改組するとともに、新たに分子構造解析研究部門を設けた。また、香川県等に積極的に働きかけ、平成20年度から、地域と連携して新たに「糖質バイオ研究部門」（寄附部門）を設置予定であり、研究機能に特化した組織形態の改編を図ることとしている。</p>		
<p>○学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【190】 学外への情報提供を積極的に行って、学外者の登用の基盤を作り、理事補佐等に有能な人材の登用を図る。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に2名の学長特別補佐を配置し、学長の円滑な大学運営を補佐する体制を整備した。また、平成18年度には4名に増員し、将来構想の策定に携わるなど、運営機能を強化した。 経営担当理事、利益相反コンサルタント、キャリア支援センター客員教授など、様々な分野に当該分野の専門家を招聘し、有能な人材を登用した。</p>	<p>学長特別顧問に、大学運営に関わる重要事項について定期的に意見を求めるなど、外部有識者の意見を大学運営に活用する。 有能な人材を登用するため、継続して職種、採用方法等を検討する。</p>	
	<p>【190】 学外から有能な人材を登用する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【190】 大学運営の改善に関する重要事項についての意見を求めるため、学長特別顧問を設置し、大学の運営に関する卓越した見識を有する学外者を登用した。 キャリア支援センター、広報センター、総合情報センターに、学外から当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務を充実・強化した。</p>		
<p>○内部監査機能の充実に 関する具体的方策 【191】 監査業務を行うための監査室を設置し、定期的な監査を実施する。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に学長直属の組織として専任室員2名の監査室を設置した。内部監査規程、香川大学監査概要、監査業務フロー、監査計画等を定めホームページ（学内掲示板）に掲載し、監査体制を整備した。 監査計画書を策定し、監事及び会計監査人と連携のうえ、毎月事務局及び各学部等の実地監査及び書面監査並びに物品の現物調査を実施し、結果を運営改善に活用した。また、監査計画事項以外にも、重要な資産の取得手続の見直しによる関係規程の改正、適正な勤務時間管理の取扱いの確保等の改善を行った。 監事の業務監査として学部長、部長及び学内共同教育研究施設のヒアリングを実施し、管理・運営上の課題を把握した。</p>	<p>引き続き、監事及び会計監査人と連携し、業務監査及び会計監査を「内部監査マニュアル」に基づき定期的に実施する。</p>	
			<p>(平成19年度の実施状況)</p>		

	<p>【191】 引き続き、監事及び会計監査人と連携し、業務監査及び会計監査を「香川大学監査概要」に基づき定期的に実施する。</p>	<p>IV 【191】 「平成19年度監査計画書」を策定し、実地監査及び書面監査並びに物品の現物調査を計画通り実施した。また、平成18年度に実施した毒物・劇物等の管理状況のフォローアップ監査を実施し、改善指摘事項は全て改善された。 「モニタリング・監査実施要領」を制定し、出張業務、非常勤雇用者業務において、合計55人のモニタリング監査を実施した。 監査法人による期中監査結果へ適切に対応し、人事給与統合システムのセキュリティ確保等、15項目を改善した。 内部監査機能の充実に資するため、監査の観点及び手法等を明確化し、適切な監査を実施するための「国立大学法人香川大学内部監査マニュアル」を作成し、学内ホームページへ掲載し職員に周知した。</p>		
<p>【192】 監査結果に基づき、迅速に必要な措置を講じる体制を整備する。</p>	/	<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) 監査計画に基づき、事務局及び各学部等の毎月の実地監査及び書面監査並びに物品の現物調査を実施し、発見事項を含め改善指導を行い改善した。その他改善事項として業務改革、広報活動改善点について監事・監査室・業務改善グループが関係部署のヒアリングを実施し、有効な改善事項の改善策を取りまとめ、各担当部署において実施するなど、監査結果を運営改善に活用した。また、未実施事項については翌年度監査でフォローアップした。 職員の意識高揚を図るため、ホームページに監査結果及び改善状況等を取りまとめた「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」を掲載し、学内に周知徹底した。 研究経費の不正使用等への対応として、月次監査の過程で実施してきた物品の現物調査において、科学研究費補助金等による購入設備（10万円以上）を重点的に実施するよう見直し、新たな物品監査体制を整備した。</p>	<p>研究経費の不正等に係る他大学の効果的な検討方策を参考として、より適切かつ有効に機能する体制を構築する。 引き続き、監査結果を「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」に整理し、被監査部局に対する改善指摘事項の進捗状況を把握して迅速かつ着実に改善実施できる体制を整備する。</p>	/
	<p>【192】 「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」による被監査部局に対する改善指摘体制を見直し、更に迅速かつ着実に改善実施できる体制を整備する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【192】 内部監査機能を充実するため、内部監査規程等の一部改正を行い、「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」を規定化することで、改善事項の着実な実施を確保し、改善指摘に対する責任を明確化した。 平成19年度監査計画事項関係の指摘事項10件のうち9件改善、平成19年度監査計画事項以外の発見事項は18件であり、学内業務の改善等に努めるとともに、毎月の役員会で監事より報告している。</p>		/
<p>【193】 監査能力向上のための研修制度を充実する。</p>	/	<p>IV (平成16～18年度の実施状況概略) 会計監査に関連した外部の各種研修、業務監査に関連した各種セミナー等に職員が参加し、業務能力を向上した。 また、他大学の現地調査及び口頭照会により入手した情報を、本学の業務改善の参考として担当部署へ情報提供し、業務改善提案制度の導入、複数年契約の取扱い、契約における合見積書の取扱い等、大学全体の業務改善を推進した。</p>	<p>監査業務体験制度の実施方法を工夫し充実させ、監査関係職員の知識の習得及び意識の高揚を図る。 契約部署等による会計実地体験研修を実施し、人材養成する。</p>	/

	<p>【193】 各種研修・セミナー等に積極的に参加するとともに、各政府関係機関等との情報交換を密にして監査能力の向上を図る。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【193】 「監査業務体験制度」として、平成19年度監査室監査計画書等に基づき、体験参加者4名が監査同行、他大学事務調査、外部セミナー参加等を実施し、知見を広め会計事務職員の資質を向上させた。 文部科学省公募の平成19年度の「財務マネジメントに関する調査研究事業（監査業務）」に採択され、経営コンサルタントによるヒアリング、ABC調査、RCM分析調査を実施した。関係職員が他大学の監査業務の実情を調査し、事業計画報告書を取りまとめた。 会計検査院主催「第20回公会計監査フォーラム」の受講、「第7回国立大学法人等監事協議会中国・四国支部会議」への参加、東京大学監査室及び附属病院の事務調査等を行い、他の公会計監査の実情及び今後の課題の把握並びに他大学等の監査機関相互の連携等を通じ、業務能力の向上を図った。</p>		
<p>○国立大学法人間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【194】 既設の四国国立大学協議会と緊密な連携を図り、一層機動的・効果的なものとする。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 四国国立大学協議会において、「教育改革」「財政」「附属病院」「評価」「組織」「大学間連携」など、月1回定期的に各大学が抱える様々な問題を持ち寄り、活発に意見交換や対応策の協議を行った。 四国地区の各大学の担当理事・副学長で構成する「四国地区国立大学教員組織検討会議」を開催し、改正学校教育法の施行に対応した。</p>	引き続き、定期的に各大学が抱える様々な問題を持ち寄り、活発に意見交換や対応策の協議を行う。	
	<p>【194】 四国国立大学協議会と緊密な連携を図り、各国立大学法人間での共通課題・諸問題等について活発に意見交換を行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【194】 四国国立大学協議会（平成19年度3回開催）において、各国立大学法人間での共通課題や諸問題について活発に意見交換を行うとともに、得た情報等を学内関係部署に資料等配付し、大学運営に活用した。</p>		
<p>【195】 連携実績をもつ四国内外の大学との連携・協力をさらに強化する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 四国内の5国立大学法人と産業技術総合研究所との包括連携協力協定を締結し、相互の研究開発能力及び人材等を活かして総合力を発揮することにより、ナノテクノロジー・ライフサイエンス融合、健康維持増進に向けた水環境創生、ものづくり技術などの分野で連携協力した。 四国の4国立大学法人と四国TL0との知的財産の技術移転に係る協定を締結し、本学の知的財産の技術移転を更に推進する体制を構築した。</p>	四国TL0への出資について検討し、大学シーズの技術移転を更に加速する。	
	<p>【195】 四国TL0への出資について検討し、大学シーズの技術移転を更に加速させる。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【195】 大学の資産となる発明の取扱いについて、大学の意向をより反映できるよう、四国TL0への出資について四国4大学等で組織する四国TL0技術移転推進連絡協議会等において検討中である。技術移転等の連携については、発明相談件数</p>		

			が毎年増加しているなど四国TLOとの連携協力体制が築かれている。		
【196】 国立大学協会の機能を効果的に活用する。		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学長が、国立大学協会の教育・研究委員会委員として、国立大学における質の高い教育・学術研究及び社会連携を推進するための事業に参画し、積極的に協力した。また、役員、部局長が、国立大学協会の各種委員会の委員として参画するなど、積極的に協力した。</p>	国立大学協会各種委員会の委員として参画し、高等教育における質の高い教育、学術研究及び社会貢献を推進するための事業に協力する。	
	【196】 引き続き、国立大学協会教育・研究委員会及び教育委員会の委員として参画し、高等教育における質の高い教育、学術研究及び社会貢献を推進するための事業に協力する。	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【196】 国立大学協会の教育・研究委員会委員、研究小委員会委員として、国立大学における質の高い教育、学術研究及び社会貢献を推進するための事業に学長が参画し、積極的に協力した。 国立大学協会の教育小委員会の委員として教員が参画し、大学院が抱える課題の検討に積極的に協力した。 国立大学協会の総合損害保険運営委員会の委員として部局長が参画し、保険事業の運営及び改善に積極的に協力した。</p>		
			ウェイト小計		

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

中期目標	1 学術研究の進展や社会的要請の変化に対応した新たな教育研究組織の編成を行うため、教育研究組織の見直しを柔軟かつ機動的に行う。 2 本学の特色を踏まえた国際水準の教育研究を実現し、地域社会の要請に応えるべく新たな教育研究組織を整備する。
------	---

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）		ウエイト	
		中期 年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期 年度	年度
2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置 ○教育研究組織の編成・見直しのための体制整備の具体的方策 【197】 定期的に大学評価委員会が行う自己点検・評価とそれに対する外部評価の結果を踏まえ、機動的かつ柔軟な教育研究組織の編成・見直しを全学的視点から実施する。	【197】 教育研究組織の見直しに資するよう、全学的な自己点検評価を実施する。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 全学的には、将来構想策定委員会を設置し、大学の現状と課題、社会のニーズなどを点検評価し、その点検評価をもとに、今後の5～10年を見通したビジョンとともに教育研究や教育研究組織の在り方及び教員の配置等について検討し、平成18年3月に「香川大学将来構想」と「香川大学憲章」を策定し公表した。その具体化として、平成19年度から、新しい学部や研究科の設置を含む、柔軟な教育研究組織の整備について全学をあげての取り組みを開始することとした。	柔軟な教育研究組織の整備のため、学類、研究域・学系制の導入、教育組織・教員（研究）組織の分離等について検討し、結論を得る。 人文社会系分野における博士課程を含め、大学院課程の在り方について検討し、結論を得る。 再編した組織やコース制等の点検・評価を行う。		
		IV	(平成19年度の実施状況) 【197】 全学的な自己点検を基に、自己点検・評価ワーキンググループにおいて改善点等を洗い出し、大学評価委員会で自己点検・評価報告書を作成した。 特別支援教育専攻（特別支援教育専修と特別支援コーディネーター専修（1年制））の平成20年度設置を決定した（教育）。 麻酔・救急医学講座を麻酔学と救急災害医学の2講座制とすることとした（医）。 「組織再編推進における研究教育分離型システム導入の初期評価」を行い、その内容をまとめ報告書として発行し、全教員を含む関係者に配布して周知した（農）。			
【198】 社会の変化、学問の展開等による教育研究上の要請に対応して、学部、大学院等の編成を柔軟に見直す。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 各学部等では、運営の柔軟性を高めるために一学部一学科一講座に再編（法）、専門分野の自覚と卒業後の進路支援を目的としたコース制を導入し、ツーリズムコースを含め8コースを設置（経済）、第二外科学を呼吸器乳腺内分泌外科学と消化器外科学に再編し、教員を再配置（医）、学部責任体制（1学科4コース制）に基づくカリキュラムの実施及び大学院に希少糖専攻を新設（農）するなど、教育研究組織を改編した。	柔軟な教育研究組織の整備のため、学類、研究域・学系制の導入、教育組織・教員（研究）組織の分離等について検討し、結論を得る。 人文社会系分野における博士課程を含め、大学院課程の在り方について検討		

	<p>【198, 60】 将来構想に基づき、教育組織と研究組織の柔軟な連携について検討する。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【198】 将来構想の具体化に向け、将来計画検討委員会及びその下に学長、副学長、学長特別補佐及び事務職員から構成される将来計画ワーキンググループを設置して、他大学への訪問調査や在学生・受験生等を対象にしたアンケート調査等を行い検討を重ね、柔軟な教育研究組織の整備についての検討状況を取りまとめて学内説明会を実施した。更に、新たに「新学類検討ワーキンググループ」及び「人文社会系博士課程検討ワーキンググループ」を設置し、より具体的な検討を開始した。 特別支援教育専攻（特別支援教育専修と特別支援コーディネーター専修（1年制））の平成20年度設置を決定した（教育）。</p>	<p>し、結論を得る。</p>	
<p>○教育研究組織の見直しの方向性 【199】 自己点検・評価と外部評価、さらに社会の動向を踏まえつつ、本学の理念実現に向けた教育研究組織の見直しを行う。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 全学的には、将来構想策定委員会を設置し、大学の現状と課題、社会のニーズなどを点検評価し、その点検評価をもとに、今後の5～10年を見通したビジョンとともに教育研究や教育研究組織の在り方及び教員の配置等について検討し、平成18年3月に「香川大学将来構想」と「香川大学憲章」を策定し公表した。その具体化として、平成19年度から、新しい学部や研究科の設置を含む、柔軟な教育研究組織の整備について全学をあげての取り組みを開始することとした。</p>	<p>教員組織と教育組織の分離については、「将来計画検討委員会」において、平成23年度実施に向けて検討を進める。</p>	
	<p>【199】 自己点検評価に基づき、教育研究組織を見直す。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【199】 全学的な自己点検を基に、自己点検・評価ワーキンググループにおいて改善点等を洗い出し、大学評価委員会で自己点検・評価報告書を作成した。 特別支援教育専攻（特別支援教育専修と特別支援コーディネーター専修（1年制））の平成20年度設置を決定した（教育）。 医学部教育センターの平成20年4月設置を決定し、教育センター規程および教育センター運営委員会規程を定めた。併せて、医学科に医学教育学講座を開設することを決定した。 医学系研究科博士課程に、がんプロフェSSIONAL養成のためのコースを設置し、専門医養成と臨床腫瘍学、緩和医療研究を希望する大学院生の入学受け入れを始めた。また、平成20年度から医学部看護学科に養護教諭一種免許取得コースを設置することを決定した。</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
③ 人事の適正化に関する目標

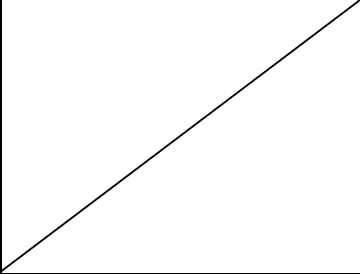
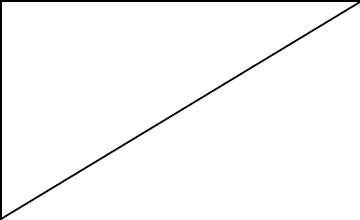

中期目標	職員の能力を最大限に発揮させ、全学的な目標が達成される人事システムを構築する。その際、以下の4点を特に重視する。 1 豊かな人間性と高い倫理観を有した「自立した専門職業人」を育成するのにふさわしい人事制度であること。 2 地域社会との連携を重視した学際的・実践的な研究並びに世界的水準の研究を促進できる人事制度であること。 3 学術・文化並びに生涯学習における拠点として、また、国際貢献を促進するのに相応しい人事制度であること。 4 職員として優れた人材を任用でき、また任用された職員が主体的に力量を発揮できる制度であること。
	○人事評価システムの整備・活用 ○柔軟で多様な人事制度の構築 ○任期制・公募制の導入など教員の流動性の向上 ○外国人・女性等の教員採用の促進 ○事務職員等の採用・養成・人事交流 ○中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理 ○身分保障と労働条件

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	年 度
3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置 ○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【200】 教員については、教育、研究、管理運営及び地域・社会貢献等を、多面的かつ公正に評価する制度を導入し、教育研究の充実に資するとともに、評価を給与に反映させる方策を検討する。	【200】 教員の総合評価を試行的に実施して評価制度を検証するとともに、平成20年度から総合評価結果を給与等の処遇へ反映することを前提にその制度設計を行う。	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に教員活動評価の基本方針を決定し、評価領域を教育・研究・社会貢献・運営の4領域に分類し、雁行的に教育活動から運営活動までの評価を実施することとした。平成17年度に教育活動評価の試行、平成18年度には研究活動評価を実施するとともに、当初計画を前倒しして社会貢献及び運営活動評価を併せた教員の総合評価実施要領を作成し、平成19年度から教員の総合評価を実施することとした。また、大学評価委員会の下に総合評価ワーキンググループを設置し、教員の総合評価を給与に反映させる方策の骨子を検討した。	平成20年度から教員の総合評価を本格実施し、評価結果を給与に反映させる。		
		III	（平成19年度の実施状況） 【200】 教員の総合評価を試行的に実施し、評価結果を大学評価委員会で公表して、今後の各部局等における評点の割合の付け方の参考とした。また、本格実施に向けての改善点を大学評価委員会で検討し、各学部においては総合評価結果を基に評価基準の見直しを実施した。平成20年度から総合評価結果を給与等の処遇へ反映させることを決定した。			
【201】 事務職員等の資質の向上及びモラルを高めるた		IV	（平成16～18年度の実施状況概略） 事務系職員に「能力評価」、「業績評価」からなる新人事制度を導入した。さらに、給与に反映させる制度を規則化	業績評価及び能力評価の給与への反映を引き続き行い、昇格、昇任にも反映さ		

<p>め、公正で納得性の高い総合的な評価制度を導入し、その評価結果を給与に反映させる方策を検討する。</p>	<p>【201】 人事評価制度を本格導入し、効果を検証するとともに、評価結果を給与へ反映する。</p>	<p>IV</p>	<p>するなど、本格的な実施体制を整えた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【201】 事務職員に導入している評価制度の評価結果を給与に反映させる仕組みを構築するとともに、Web上で目標管理・達成度評価が実施できるシステム及び能力評価が実施できるシステムを導入し、その評価結果を12月期の賞与に反映した。</p>	<p>せる。</p>	
<p>○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【202】 平成19年度を目途に客員教授制、特任教授制などを導入し、学内外の人材を活用しうる制度を構築する。</p>	<p>【202】 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>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) プロジェクト事業に学内外の人材を登用するため、プロジェクト研究に専任する特任教員の雇用制度の原案を作成した。 キャリア支援センター規則を改正して客員教授制度を設け、学外者を招聘し配置した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【202】 戦略的なプロジェクト研究を推進するため、プロジェクト研究実施期間において国内外の著名な研究者を招へい可能となるよう、任務を限って雇用する特任教員制度を制定した。 キャリア支援センター、広報センター、総合情報センターに、民間企業から当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務を充実・強化した。</p>	<p>導入した制度が教育・研究ニーズに合致するよう継続的に見直し、充実する。</p>	
<p>【203】 教員の教育研究能力の向上のためのサバティカル制度や職員のリフレッシュ制度の導入を検討する。</p>	<p>【203】 サバティカル制度及びリフレッシュ制度導入のため、原案を作成する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 他大学のサバティカル制度、リフレッシュ制度の実施状況を調査し一覧表にまとめ、実施可能な制度を検討した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【203】 教員の専門分野における能力の向上及び研究の発展、永年勤続した職員の心身のリフレッシュを図るため、サバティカル制度及びリフレッシュ制度の平成20年4月導入を決定し、就業規則等を整備した。</p>	<p>導入したサバティカル制度及びリフレッシュ制度を運用し、必要に応じ制度の改善を検討する。</p>	
<p>【204】 専門性の高い業務に従事する事務職員等について「公募制」（いわゆる社内フリーエージェント制）の導入を検討する。</p>	<p>【204】 リーダー、サブリーダー級の職位については学内公募制とし、引き続き実施する。ま</p>	<p>IV</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 事務局のグループ制実施に伴い、リーダー、サブリーダー級への昇任について、学内公募制とし面接等による選考を行い適任者を配置した。 「情報チーム」、「エコレポートチーム」の創設にあたり当該チームリーダー（サブリーダー級）についても学内公募制による選考を行い、適任者を配置した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【204】 リーダー、サブリーダー級への昇任について学内公募制とし、面接を行い7名を登用した。登用選考にあたっては、能力評価結果を参考とした。また、係長相当職の登用につ</p>	<p>リーダー、サブリーダー級の登用について引き続き学内公募制とし、その実施方法について必要に応じ改善を検討する。また、他にも実施可能な職位の有無についても検討する。</p>	

	た、他にも実施可能な職位の有無について検討する。		いても、能力評価結果に基づき実施することとし、昇任の適正化・透明性の確保を図った。		
【205】 兼業・兼職の承認制度、勤務時間管理等の弾力的取扱いを整備する。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 国県等の兼業について、届け出制とするなど手続を簡素化した。 勤務時間管理等の弾力的な取扱いについて、教員の裁量労働制及び一部事務部門の1箇月変形労働時間制を導入した。また、夏期一斉休暇を実施するとともに、実施のための非常勤職員の休暇取得に関する規程を整備した。 仕事と育児の両立のため弾力的な勤務時間制度を整備することとし、「香川大学行動計画」を策定し関係官署へ届け出た。	勤務時間管理について、その他の弾力的な取扱いが可能な事項を調査し、その整備方法について検討する。	
	【205】 勤務時間管理について、仕事と育児の両立のために職員が利用できる弾力的な勤務時間制度を整備・拡充する。	IV	(平成19年度の実施状況) 【205】 勤務時間管理の弾力的取扱いとして、育児のためのフレックスタイム制を導入し、関係規則を整備して教職員の働きやすい職場環境の改善を図った。		
○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 【206】 教員の採用及び昇任は、原則公募によることとし、採用方針、選考基準並びに結果を公開するなど、より透明で公正なものとする。また、平成17年度から公募状況をホームページ等により公表する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 教員選考は原則として公募で行っており、その採用方針等は、ホームページ等に公表し、透明で公平な人事を行っている。	引き続き、透明で公正な人事を実施する。	
	【206】 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) 【206】 平成17年度に実施済み。		
【207】 研究者の流動性を高めるために、各学問領域の特殊性を考慮しつつ、必要に応じ任期制の適用を拡大する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 各学部・研究科において、任期付教員の採用及び任期終了後の再任、並びに新たな任期導入等に係る基準を更に明確にするなどして制度を整備し、適任者を採用した。	任期付き外国人教員の採用や研究休職制度の活用についての有効性を検討する。	
	【207】 各学問領域の特殊性を考慮しつつ、必要に応じ任期制の適用を拡大する。	III	(平成19年度の実施状況) 【207】 助教について、新規に選考基準（3年間の任期（1回のみ更新可））を明確化（農）するなど、各学部・研究科において採用の公平性・透明性を高め、適任者を採用した。 学内センターの機構化に伴い、機構に新規採用する教員については、全ての職種について原則任期を付すこととするなど、任期制の適用を拡大した。		
【208】 任期付等、特別の任用形態にある教員などについて		III	(平成16～18年度の実施状況概略) プロジェクト事業に学内外の人材を登用するため、プロジェクト研究に専任する特任教員の雇用制度の原案を作成	導入した制度が教育・研究ニーズに合致するよう継続的に見直し、充実する。	

<p>は、必要に応じ、より高い給与その他の処遇を可能とする制度を検討し、平成19年度を目途に導入する。</p>	<p>【208】 特任教授制度を構築する。</p>	<p>した。 キャリア支援センター規則を改正して客員教授制度を設け、学外者を招聘し配置した。</p> <p>III 【208】 プロジェクト事業に学内外の有能な人材を登用するため、特任教授制度を導入し、学内規程を整備した。</p>		
<p>○外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【209】 教員の採用・配置にあたっては、ジェンダーバランスや外国人教員の構成員比率なども考慮し、多様な人材を採用する。</p>	<p>【209】 香川大学・愛媛大学連合法務研究科において、実務家教員を1名増員するとともに、各学部等においては、ジェンダーバランス等を考慮した多様な人材を採用する。</p>	<p>III 【(平成16～18年度の実施状況概略)】 新規採用者の半数以上を女性教員、女性研究者、外国人研究者等にするなど(4名のうち女性教員2名(法)、6名のうち女性研究者2名、外国人研究者2名(経済))、各学部においてジェンダーバランスの改善及び多彩な人材を増員確保した。また、附属病院において、女性医師による「女性外来診療部」を開設するとともに、院内保育施設の設置を検討した。</p> <p>III 【(平成19年度の実施状況)】 【209】 任期付き実務家教員を1人採用し、任期付き教員は当初計画の4人を超えて5人になった。また、任期付き実務家教員の再任に関する申合せに基づき、1人の教員の再任を決めた(連合法務)。 各学部・研究科において、引き続きジェンダーバランスや外国人教員の採用に配慮している。 教職員の就業と育児の両立を支援するため、病院内保育所「いちご保育園」を平成20年4月に開設することとした。</p>	<p>引き続きジェンダーバランスや外国人教員の採用に配慮する。</p>	
<p>○事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【210】 事務職員等の採用は、競争試験によることを基本とし、国立大学法人等が統一して実施する採用試験を利用する。</p>	<p>【210】 引き続き、「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」を実施するとともに、県内の高専との連携を図り合同面接を実施する。</p>	<p>III 【(平成16～18年度の実施状況概略)】 平成16年度から「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」を実施した。 (広島大学内に、中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会を設置)</p> <p>III 【(平成19年度の実施状況)】 【210】 引き続き、「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」を実施するとともに、県内の高専との連携を図り合同面接を実施した。</p>	<p>引き続き、「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」を実施するとともに、県内の高専との連携を図り合同面接を実施する。</p>	
<p>【211】 就職支援、国際学术交流等の専門職種については、公平性に留意しながら大学独自の選考により採用する方法も導入する。</p>	<p>【211】 附属病院における専門職種である非常勤職員(医療職員)</p>	<p>III 【(平成16～18年度の実施状況概略)】 医学部において、「診療情報管理士」資格を持つ者を、大学独自の選考を行い採用した。</p> <p>III 【(平成19年度の実施状況)】 【211】 医学部患者サービス課に診療情報管理士資格を持つ者を任期付常勤職員として採用した。</p>	<p>引き続き、専門職種への採用方法について、部局等のニーズを調査し、職種、採用方法を検討する。</p>	

	<p>の常勤化を実施する。また、他の専門職種への採用方法について学内ニーズを調査し、職種・採用方法を決定する。</p>		<p>附属病院における任期付医療系技術職員のうち、優秀な者を常勤職員として、人材の継続的確保を行った。</p>		
<p>【212】 事務職員等の研修については、国立大学法人等間の協力により共同で行う方法を検討し実施する。また、国内外の大学や民間企業等での実務研修を検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 新任教員研修（併せてFD研修）、専門研修（放送大学）、役員・管理者研修（課長以上）、労務関係研修、施設系技術職員研修、教職員向けSD研修を実施し、四国地区の国立大学法人等の協力により平成17年度には、共同新任者研修を実施することができた。 また、地方自治体及び地元民間会社における人材育成の取り組み等を調査し、本学における研修制度の計画を作成した。</p>	<p>能力育成の観点から従前からの階層別研修を見直し、新たに事務職員に対する教育・研修体系を構築して人材開発を図る。 平成20年度からは、中国・四国地区国立大学法人等係長研修・財務担当中堅職員研修を実施する。</p>	
	<p>【212, 222-1】 平成18年度に実施した調査結果を参考に、能力向上研修及び意識改革を目的とした研修を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【212】 評価スキルの向上を図るための評価者研修、スキルアップ及びCS向上を目指したCS向上研修、意識改革を目的とした中堅職員研修を実施し、職員の意識改革を行った。また、中国西北大学に事務職員を派遣し、国際交流に関する事務研修を行った。 「監査業務体験制度」として、平成19年度監査室監査計画書等に基づき、体験参加者4名が監査同行、他大学事務調査、外部セミナー参加等を実施し、知見を広め会計事務職員の資質を向上した。 法令・政策提言等を理解し、教員等に的確・迅速に伝達し業務の発展に寄与することを目的とし、文部科学省高等教育局の専門官を招いて若手職員の研修会を実施した。 中国・四国地区国立大学法人等財務担当中堅職員研修を企画し、平成20年度に実施することとした。 職員の能力向上を図るため、平成20年度より文部科学省に職員を研修生として派遣することとした。</p>		
<p>【213】 国立大学法人等が共同して、円滑で幅広い人事交流ができる仕組みを構築する。また、国立大学法人等以外の組織との人事交流の推進について検討する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 毎年2～7名の職員を他機関に出向させており、平成18年には、香川県下の2高等専門学校の課長補佐職を交流ポストと設定し、2名を出向させた。 また、四国地区人事担当課長会議において、検討した結果、今後とも人事交流システムを存続させていくことを確認した。</p>	<p>引き続き、他機関との交流を行っていく。また、実績のある私立大学等との交流について検討を行う。</p>	
	<p>【213】 四国地区人事担当課長会議において、四国地区の人事交流について検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【213】 香川県下の2高専に対して、交流の一環として職員を派遣した。また、四国地区人事担当課長会議において、四国地区の人事交流のあり方について、在籍出向として3年程度の交流人事を実施するのか、復帰を前提としない異動とするのかなどを議論し、今後とも継続して各大学の人事方針に基づいて交流を行っていくこととした。また、平成20年度より「文部科学省研修生」を受け入れた。</p>		

<p>【214】 人事交流を円滑に実施していくために、異動によって給与格差が生じた場合の給与面における特別な措置を検討する。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 給与法改正により新たに広域異動手当が導入されたことに伴い、中四国地区の大学の導入状況を調査し、人事交流による給与格差が生じないよう広域異動手当を導入した。 香川県人事委員会から教諭の年齢別平均給与額についての資料を入手し、本学附属学校教員との比較を行うなど、給与格差が生じないよう情報収集に努めた。</p>	<p>異動による給与格差の状況を調査し、格差が生じた場合は、他大学の状況を調査し、改善策を検討する。</p>	
	<p>【214】 人事交流手当など、他大学の導入状況を調査し、給与格差を生じないよう検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【214】 国、他大学、高専機構、香川県等の給与制度、勤務時間制度等について情報収集に努めるとともに、人事交流からの復帰者等について円滑な復帰が図れるよう、本学との昇給時期のずれを考慮した号俸の調整、新規採用した場合との給与比較などを基に調整を図った。</p>		
<p>○中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策 【215】 人員管理については、大学の中長期的な展望に沿って、また中期計画に基づく総人件費枠の有効な配分を勘案しつつ適切に行う。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 現在、人件費管理においては「業務費に対する人件費率61%以内」を設定するとともに、行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）による「平成21年度までに4%削減」を踏まえ、適正な大学運営を図っている。以上の方針を実施するため、平成18年度給与法で新設された高松市地域手当3%加算については不支給、教員不補充率の設定及び事務系職員の不補充を実施し、平成18年度決算においては、業務費に対する人件費率59.4%及び総人件費改革に示す削減率5.2%を達成した。</p>	<p>人事院勧告による給与の上昇、65歳雇用への対応等、人件費上昇要因が増加傾向の中で、引き続き、地域手当の不支給、雇用の抑制等で対応を図っていく。</p>	
	<p>【215】 人件費管理システムにより算出した中・長期的な人件費推移を考慮し、ポイント制導入の検討、雇用上限数を検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【215】 他大学の導入状況を踏まえ、本学の実態を比較検討した結果、教員のポイント制の導入については、現在検討中の将来計画における教員組織の在り方の検討結果を基に再検討することとし、当面は現状の教員の要員数（雇用上限数）を定め、その範囲内で運用していくこととした。</p>		
<p>【216】 教員の人員管理については、新たな社会的ニーズに適切に対応するため、学部ごとに定員を管理するのではなく、学長の下に一元的に管理し運用する制度を検討する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 学長裁量による教員定員の確保及び学内共同教育施設における定員流用を可能にし、実施した。また、アドミッションセンター教員、研究企画センター教員採用については、学長の裁量により全学定員から措置した。</p>	<p>教育研究組織の整備に伴い、学長の下に一元的に管理し運用する制度を検討する。</p>	
	<p>【216】 教員の一元的定員管理として、ポイント制の導入の可能性、雇用上限の設定方法などについて検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【216】 他大学の導入状況を踏まえ、本学の実態を比較検討した結果、教員のポイント制の導入については、現在検討中の将来計画における教員組織の在り方の検討結果を基に再検討することとし、当面は現状の教員の要員数（雇用上限数）を定め、その範囲内で運用していくこととした。 具体には各部局における現員を基礎とした雇用上限数を定め、当該雇用上限数を超える教員数及び機構に属する教</p>		

			員数については学長の一元管理とし、新規採用については学長の事前承認を要することとした。 学長裁量定員を使い平成20年4月1付けで生命科学研究センターに准教授を1名採用し、糖質バイオ部門の優れた研究を更に加速・拡大することとした。		
【217】 事務職員等の人員管理については、現状の各部課及び各学部事務部の配置人員を所与の定員とする考え方を改め、新たなニーズに迅速・適切に対応できるように配置していく。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 事務局に、グループ制を導入し、業務を実施した。平成18年度には、グループ制導入による効果、影響及び迅速性の向上について、また、相当の効果がでないのであればその阻害要因等について問うアンケート調査を実施した。結果を分析し、年代、役職等による特性を把握する基礎資料とした。 幸町学生系事務の在り方検討ワーキンググループを組織し、現在の学生サービスの事項、それに伴う学生の動線について調査、検討した。	学内共同教育研究施設の機構化に伴い、その活動を支援する事務体制を整備する。	
	【217-1】 調査結果に基づき、迅速、効率的な運用を目指し、権限の移譲等、グループ制を浸透させる。	IV	(平成19年度の実施状況) 【217-1】 平成19年度末に実施した職員アンケート調査を分析した結果、グループ制以降、約15%の職員に決裁印の減少の効果が現れていることが確認できた。その内容においても、現場管理者であるリーダー(課長)クラスの判断が増加している結果があり、迅速性が増したこと、権限が現場に以降しつつあることが裏付けられた。また、大学の教育研究組織の再編に併せ、事務組織も効率的運営を目指し、平成20年4月に向けて流動的に組織の再構築を図った。		
	【217-2】 学部へのグループ制導入について検討する。	III	【217-2】 本学の状況を検討した結果、学部においては、庶務・会計・学務等の業務を係単位で行っているが、グループ制の導入により、権限委任体制の明確化を図る必要があるため、平成20年度は学部へのグループ制の導入は行わず、来年度以降、教育研究組織の整備の中で、学部事務組織についても併せて検討することとした。		
【218】 職員の定年年齢を、65歳現役社会の構築という社会状況等を踏まえ、65歳とする方向で検討する。また、それに伴うコストの増大及び組織活力の低下のおそれに対処するため必要な制度改定について検討する。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 事務系職員に対しては、定年退職後、希望する職員に対し再雇用制度を制定した。本制度は、65歳雇用制度の実現を図ると共に定年3年前から毎年再雇用希望調査や役員による面談を実施するなどして就労に対する動機づけを図る制度としても活用している。また、教員については、平成19年度に、従前の63歳定年制から65歳定年制へ段階的に移行する制度を導入した。加えて60歳以降、教育だけに特化した勤務、早期退職を選択できる制度を制定し、人件費の平準化を図ると共に個々のライフプランを支援する制度を導入した。	導入したキャリアプラン支援制度及び再採用制度を運用しつつ、国家公務員の定年延長の状況を見ながら制度を検討していく。	
	【218】 教育職員の65才雇用確保の	IV	(平成19年度の実施状況) 【218】 教員について、大幅な人件費コストを期さぬよう65歳		

	制度を構築する。		<p>まで定年延長を段階的に実施するとともに、延長に伴う個々教員のライフプラン等に配慮して、60歳から早期退職を促す「教員キャリアプラン支援制度」を併せて導入した。</p> <p>事務系職員は定年後の再採用職員のうち、能力・適性を見極めて、日々雇用職員として常勤職員枠内で採用した。</p>		
<p>○身分保障と労働条件に関する具体的方策</p> <p>【219】 現行の人事・処遇制度の維持・継続を基本に、業績に連動した報酬制度の導入、裁量労働制を始めとする弾力的な勤務制度の定着化など労働条件の多様化を推進するとともに、各種手当や住宅施策などフリンジベネフィット全般にわたる再編・見直しを図る。</p>	<p>【219-1】 事務職員に導入した評価制度による評価結果を給与に反映させる。また、医学部臨床系教員の裁量労働制を導入する。</p> <p>-----</p> <p>【219-2】 現況調査を実施して支給漏れ、戻入を防止し、調査結果状況を通知し周知徹底を図る。</p>	IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 目標管理制度を導入し、その業績に連動する報酬制度を導入した。</p> <p>また、弾力的な勤務制度としては、月例業務、レセプト請求業務等を1ヶ月変形労働時間制の対象業務にした。</p> <p>仕事と育児の両立のためフレックスタイム制導入を盛り込んだ「香川大学行動計画」を策定し、所轄の雇用均等室へ届け出た。産業医及び衛生管理者に対して有資格職務手当を支給し、入試手当を新設し、特に超過勤務手当を支給出来ない裁量労働制を採る教員に対して充実を図った。また、平成18年度には、附属学校（園）に対して入試手当を新設し、現状に即した充実を図った。</p>	<p>勤務時間管理について、仕事と育児の両立のために職員が利用できる弾力的な勤務時間制度(短時間勤務、フレックスタイム制等)の内容、手続き方法等を職員に周知し、定着化を図る。</p> <p>教員の評価制度の結果を平成20年度から給与に反映させる。</p> <p>事務系職員の評価結果の給与への反映方法を改善し、制度の定着を図る。</p> <p>医学部臨床系教員の裁量労働制の導入について検討し、結論を得る。</p>	
		III	<p>(平成19年度の実施状況) 【219-1】 事務系職員の人事評価結果を給与に反映させる仕組みを構築し、12月賞与から反映させた。</p> <p>教員の総合評価結果を給与に反映させる仕組みを構築し、平成20年度実施を決定した。</p> <p>医学部臨床系教員への裁量労働制の導入については、「学内の医学系教員に対する専門業務裁量労働制の適用ワーキンググループ」において策定した実施案に基づき協議を重ねた結果、勤務の弾力化による医療サービスへの影響の懸念等もあり、再検討することとした。</p>		
		IV	<p>【219-2】 現況調査を実施し、各種手当の確実な支給を行った。併せて、業務の実態等を考慮して医学部附属病院勤務者を対象に特殊勤務手当の中に新たに分娩指導手当を設け、支給した。</p>		
<p>【220】 労使関係においては、労働条件が対等に決定できるよう適切に対処するとともに、目標達成に向けたパートナーシップの形成に努める。</p>	<p>【220】 法人化以降に行った労働組合及び過半数代表者との交渉を検証する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 就業規則改正など職員に関する重要事項についての組合、過半数代表者に対する事前説明・意見聴取、また、学長と組合新執行部の面談、組合からの要求事項に対する団体交渉、その後の確認書の締結などを積み重ねた結果、組合との交渉手順を定着できつつある。</p>	<p>就業規則の改正、大学運営に関する重要事項の検討状況等について、労働組合、過半数代表者に対し協議の機会を増やして理解を求めるとともに、これまでの組合との交渉実績を基に、「確認書」の策定など、組合との交渉ルールの確立、定着化を図る。</p>	
		III	<p>(平成19年度の実施状況) 【220】 労使交渉にあたっては、合意形成を基本に時間をかけて行うこととし、結果についてはその都度確認書を取り交わし、長期的な労使関係の安定化に努めた。平成19年度は、教員の定年延長と併せ、早期退職を促す「教員キャリアプラン支援制度」の導入についても教職員組合と確認書を取</p>		

			り交わした。			
				ウェイト小計		

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

中期目標 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する目標
 1 事務組織の機能・編成の見直しを行い、また、アウトソーシング等を積極的に活用することによって、スリムであると同時に効率的・合理的なシステムを構築していく。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【221】 民間的手法の導入により、事務組織の機能・編成を見直し、意思決定の迅速化、事務の効率化、簡素化を図る。	【221】 学部へのグループ制導入及び幸町地区の事務組織再編について検討する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） 平成17年6月から、事務組織を改組再編し、フラット化による迅速な意志決定、情報の共有、業務の繁忙に合わせた係間の業務の均衡を目的としたグループ制を導入した。そして、それらのグループをそれぞれの理事の下に組織することで、理事の権限の明確化と実効性の強化、階層の単純化による末端までの意志決定伝達の迅速化を図った。	学内共同教育研究施設の機構化に伴い、その活動を支援するため事務組織の機能・編成を見直す。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【221】 本学の状況を検討した結果、学部においては、庶務・会計・学務等の業務を係単位で行っているが、グループ制の導入により、権限委任体制の明確化を図る必要があるため、平成20年度は学部へのグループ制の導入は行わず、来年度以降、教育研究組織の整備の中で、学部事務組織についても併せて検討することとした。 「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。また、企画情報グループを分離し、情報グループとして学術室に設置することで、総合情報センターとの連携による情報基盤の整備と必要なセキュリティ水準を確保することとした。また、全学の広報の窓口として広報センターを改組し、全学センターとして設置した。			
【222】 職員の適性に応じた能力開発や、適材適所の職員配置による事務効率の向上を図る。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） 職員の適性に応じた能力開発の援助の一環として、教職員派遣研修制度を設置した。 目標管理制度を導入し、その目標達成過程における成果、プロセス等を評価されることにより、モチベーションの向上、自己実現、給与へのインセンティブを実現した。 また、日々の行動における能力の発揮度合いを見る能力	職務能力向上を図るため、教育・研修の体系の構築と併せ通信教育を導入し、資格取得を奨励する。 実績のある私立大学、企業等へ一定期間職員を派遣して大学広報、学生サービ		

		<p>評価制度も導入した。また、身上・意向調書、目標管理・評価制度の評価結果及び人事ヒアリングの結果を参考に、適正な人員配置を行った。</p>	<p>ス等を学ばせる研修制度を検討する。</p>	
	<p>【222-1, 212】 平成18年度に実施した調査結果を参考に、能力向上研修及び意識改革を目的とした研修を実施する。</p> <p>-----</p> <p>【222-2】 人事ヒアリング、意向調書及び評価結果を参考に、適正な人員配置を行う。</p>	<p>III</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【222-1】 評価スキルの向上を図るための評価者研修、スキルアップ及びCS向上を目指したCS向上研修、意識改革を目的とした中堅職員研修を実施し、職員の意識改革を行った。また、幅広い視野を身につけるため、中国西北大学に事務職員を派遣し、国際交流に関する事務研修を行った。 「監査業務体験制度」として、平成19年度監査室監査計画書等に基づき、体験参加者4名が監査同行、他大学事務調査、外部セミナー参加等を実施し、知見を広め会計事務職員の資質を向上した。 法令・政策提言等を理解し、教員等に的確・迅速に伝達し業務の発展に寄与することを目的とし、文部科学省高等教育局の専門官を招いて若手職員の研修会を実施した。 中国・四国地区国立大学法人等財務担当中堅職員研修を企画し、平成20年度に実施することとした。</p> <p>-----</p> <p>III</p> <p>【222-2】 身上・意向調書、目標管理・評価制度の評価結果及び人事ヒアリングの結果を参考に、本人の希望と業務を合致させ能力を発揮できるよう考慮し、また各部局ごとに偏りなく人員を配置するなど、適正な人員配置を行った。</p>		
<p>【223】 学内情報ネットワークを活用し、文書管理の電子化、各種通知・会議のペーパーレス化を図る。</p>	<p>-----</p> <p>【223】 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>IV</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 学内情報ネットワークを活用した会議の電子化については、平成16年度から実施（教育研究評議会、経営協議会、部課長等会議）しているが、更なるペーパーレス化及び経費削減を図るため、電子会議システムのカスタマイズ及び利用を推進した結果、アドミッション委員会、大学評価委員会及び部課長等会議等の全学委員会においても利用が浸透し、より一層の定着が図れた。</p> <p>-----</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【223】 平成16年度に実施済み。</p>	<p>実施済み。</p>	
<p>【224】 事務機構の見直しにより学生及び患者への総合的なサービス機能の向上を図る。</p>		<p>III</p> <p>（平成16～18年度の実施状況概略） 教育学生支援室に4グループを置き、総合的に学生サービス機能を向上させる組織とした。 医学部附属病院の地域連携室に、メディカルソーシャルワーカーを複数人配置し、また、患者サービス課に診療情報管理士、病棟クラークとして非常勤職員を配置するなどサービス機能の向上を図った。 非常勤看護師を任期付看護師とし看護体制の充実を図った。</p>	<p>医療職員（医員、技術系医療職員）の待遇改善を行い、総合的なサービス機能向上を図る。 教育学生支援室と連携し、学生サービス機能の向上を図る方策を検討する。</p>	

	<p>【224-1, 235-2】 幸町地区の事務組織再編について検討する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【224-1】 「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。また、企画情報グループを分離し、情報グループとして学術室に設置することで、総合情報センターとの連携による情報基盤の整備と必要なセキュリティ水準を確保することとした。また、全学の広報の窓口として広報センターを改組し、全学センターとして設置した。(181-1,186と同様)</p>		
	<p>【224-2】 学生支援・患者サービス機能についての調査結果に基づき、実施すべき改善事項を決定する。</p>	IV	<p>【224-2】 これまでの調査結果に基づき、学生支援・患者サービスの向上を図るため、医学部附属病院において、外来受付業務、病棟における看護補助業務をアウトソーシングし、サービス機能を向上した。 「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、他グループとの業務の連携を図り、効率的な運営を行うため、「教育・学生支援室」への編入を決定し、サービス機能の向上を図る体制を整備した。</p>		
<p>【225】 課題解決型の事務組織として、グループ制の検討や機動的・弾力的運営が可能なプロジェクト制の導入を検討する。</p>	<p>【225】 グループ制の点検結果に基づき、権限の移譲等、グループ制を浸透させる。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年6月から、事務組織を改組再編し、フラット化による迅速な意志決定、情報の共有、業務の繁忙に合わせた係間の業務の均衡を目的としたグループ制を導入した。そして、それらのグループをそれぞれの理事の下に組織することで、理事の権限の明確化と実効性の強化、階層の単純化による末端までの意志決定伝達の迅速化を図った。業務改善グループ、入試グループ及び就職支援グループを設置し業務を遂行している。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【225】 「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。また、企画情報グループを分離し、情報グループとして学術室に設置することで、総合情報センターとの連携による情報基盤の整備と必要なセキュリティ水準を確保することとした。 学長が全学を挙げて戦略的に展開する必要があると認めた課題について、プロジェクト方式による迅速な成果の達成や問題解決を目指す総合企画室を設置した。</p>	<p>学長の下に、全学に係る重要事項の企画立案を行う、教員・事務職員からなる組織（総合企画室）を設置し、実施すべき事項を精選するとともに実施に係る要員の選定など具体的な体制を整備する。</p>	
<p>○複数の大学等による共同業務処理に関する具体的</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」につい</p>	<p>県内、近県での共同で処理することが可能な業務に</p>	

<p>方策 【226】 共同処理が可能な事務（職員採用、会計事務処理等）については、県内又は近隣の国立大学法人等間で、共同処理を行うための組織を設置したり、分担して行う体制を整備する等により、合理化を図る。</p>	<p>【226】 共同処理が可能な事務について検討し、結論を得る。</p>	<p>III</p>	<p>て、中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会を設置し統一して実施した。 岡山市内における大学説明会及び中国・四国地区国立大学合同セミナーを企画・実施した。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【226】 平成19年度中四国地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会作業部会において、中四国地区採用試験事務室を充実し、試験業務及び採用パンフレット・ホームページ作成業務等について、協働して業務を行うことを決定した。 中国・四国地区国立大学法人等財務担当中堅職員研修を新設し、平成20年度は本学が計画・実施することとした。</p>	<p>について検討する。</p>	
<p>○業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 【227】 アウトソーシングや人材派遣で対応可能な業務のコスト分析を行い、コストパフォーマンスの高い処理方法を採用し、経費の節減・合理化を図る。</p>	<p>【227】 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>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） アウトソーシング・人材派遣の導入の推進として、附属特別支援学校のスクールバス運転手（非常勤職員1名）の雇用形態を見直し、業務をアウトソーシングした結果、約1,500千円の経費節減となった。 附属高松中学校の用務員（非常勤職員1名）の雇用形態を見直し、業務をアウトソーシングした結果、約200千円の経費節減となった。 非常勤職員と人材派遣法に基づく業務委託の検討を行い、人材派遣の標準化を行うこととし、原則、1年未満の短期間の業務については人材派遣によるものとした。その結果、平成18年度中において、人材派遣会社との契約により5名の派遣を実施し、各部署における業務の補完を実現した。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【227】 アウトソーシングの促進のため、パソコン能力を持つ派遣職員の利便性を各部局に説明した。 研究費等の不正使用対策の一環として設置した検収センターにおいて、早急に対応することから、人材派遣法に基づく派遣職員を4人を配置した。 女子学生寮における給食業務及び附属特別支援学校における学校給食業務について、アウトソーシングを導入した。 平成19年度においては、17名の派遣職員を採用し延べ1393日間大学業務に従事した。本業務を非常勤職員を雇用した場合での所要額は、18,164千円程度であり、派遣職員の場合では、14,537千円となり3,627千円程度の節減が推計できる。</p>	<p>非常勤職員の採用について、配置の必要性、業務配分、支援体制の見直し及びアウトソーシングによる合理化等の検討を行い、経費の節減・合理化を図る。</p>	
<p>【228】 学務データの入力作業、入試データの処理、授業評価のデータ処理、図書館の入退館・貸出業務、附属病院の診療報酬請求・外来窓口業務、施設管理、警備、ボイラー管理、自動車運転、</p>		<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 附属病院における非常勤職員で実施していた患者搬送、下膳その他の看護補助業務、未収金債権の回収業務、附属特別支援学校のスクールバス運転手、附属高松中学校の用務員、平成19年度一般選抜、専門高校総合学科特別選抜、推薦入学の志願者データ等の処理業務をアウトソーシングした。 毎年契約していた施設等の保守点検業務を複数年契約す</p>	<p>外来窓口業務、外来診療報酬請求業務、病棟クラーク業務などのアウトソーシングにより業務効率化を図る。 保守点検の業務内容の見直し等により経費節減の可否について検討する。</p>	

<p>使送業務等は、アウトソーシングによる経費の節減と効率化を図る。</p>	<p>【228】 附属病院の診療報酬請求・外来窓口業務等をアウトソーシングし、経費の節減と効率化を図る。</p>	<p>ることにより、業務量及び経費の削減が図られた。また、環境報告書作成業務についても複数年契約を行い業務量の削減を図った。</p> <p>Ⅲ （平成19年度の実施状況） 【228】 労働者派遣契約により病棟クレークを6名配置した。また、請負契約により附属病院の総合受付及び各診療科受付業務、外来診療報酬明細書作成等に係る業務をアウトソーシングした。これらにより、90万円を節減した。</p>		
		ウェイト小計		

(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】

- ①香川大学将来構想、香川大学憲章の制定
大学を取り巻く社会情勢に適切に対処し、次期中期目標・中期計画との橋渡しともなり、将来にわたる教育研究の質の保証と向上並びに経営的視点を持った運営体制を構築するために、5～10年先を見通した中長期的なビジョンを「教育」「研究」「社会貢献」「経営管理」の4つの領域から将来構想としてまとめた。
また、将来構想を策定するにあたり、香川大学が目指すべき大学の将来像をより明確にするため、従来の理念と目標を基礎に香川大学憲章を制定した。
- ②学内共同教育研究施設の機構化
社会のニーズへの柔軟な対応、人的資源の有効活用、センター間の円滑な連携、効率的な運営等が行えるよう学内諸センター等の機能を見直し、教育研究の一層の活性化を図るため、学内諸センター等を再編・統合して「教育・学生支援機構」、「研究推進機構」、「図書館・情報機構」、「産学官連携推進機構」の4機構を平成19年度に設置することを決定した。
統合した機構には、機構長（理事）のリーダーシップのもとに教授会機能を有して、独自の運営を可能とするよう教員の選考、予算の一括管理等などの重要方針を審議できる制度設計を行った。
- ③部局長等会議の設置
平成16年度に「協議の場」としての部局長等会議を設置し、平成17年度には、会議の位置づけを「実質的な議論の場」とするため、取り上げる事項を精選するなどの見直しを行い、より一層の連携を図り効果的な大学運営を行った。更に、自由で忌憚のない意見交換を行うための部局長等懇談会の開催、各部局の現状把握及び視察を兼ねた移動形式の部局長等会議を医・工・農学部において開催した。

【平成19事業年度】

- ①サテライトオフィス大阪の設置
大学広報・入試広報活動の推進、学生支援（就職活動）、産学官の連携推進、同窓会との連携強化を図るため、「香川大学サテライトオフィス大阪」を設置した。
- ②教員の人事の適正化に関する制度の整備（総合評価結果の処遇への反映）
教員の活動評価に基づく総合評価の結果を、教員個々の昇給、賞与に反映させる制度を構築し、平成20年度から実施することとした。
- ③同窓会連合会の設立
卒業生と連携した魅力ある大学づくりを行うため、「香川大学同窓会連合会」を設置した。

2. 共通事項に係る取組状況

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

【平成16～18事業年度】

- ①学長特別補佐の設置
大学運営を補佐させるため学長特別補佐を置くこととし、併せて事務局内に学長特別補佐室を整備し、学長、理事、学長特別補佐及び事務職員が一体

となって企画・立案するための環境を整えた。学長特別補佐は、学長から指示のあったテーマについて、例えば、「教員活動評価要領」、「香川大学将来構想」等に係る調査・企画立案の中核となり事務職員とともにその業務を推進した。

- ②事務系職員に目標管理、能力評価制度を導入
事務系職員に新たに「目標管理制度」、「能力評価制度」を導入し、その結果を検証した。平成19年度から給与等へ反映するとしていたが、平成17年度から評価結果を賞与等の参考に利用するなど前倒しで実施した。また、目標設定面談及び育成面談等の新人事評価制度の定着化に向けた教育・研修により、上司と部下の間で意思疎通が良くなるなど職場環境の改善が図れた。

【平成19事業年度】

- ①将来構想の具体化策
学長特別補佐を加えた将来計画検討委員会を設置し、5～10年後を視野に入れた将来構想の具体化として、柔軟な教育研究組織の整備と新しい学士課程及び博士課程の設置を目指して検討を開始、平成20年3月にはその検討経過をまとめた中間報告を策定した。
- ②総合企画室の設置
学長のトップマネジメントを支援するため、学長の判断に資する情報収集、学内外との連絡調整及びプロジェクト方式による課題解決を図る組織としての「総合企画室」の設置準備を行った。

○ 法人としての総合的な観点からの戦略的・効果的な資源配分

【平成16～18事業年度】

- ①研究評価組織の設置
外部有識者を加えたプロジェクト研究評価会を開催し、学長裁量経費によるプロジェクト研究や萌芽研究の客観的な評価を行い、学内資源を重点配分した。
- ②学長裁量による教員定員の確保等
学長裁量による教員定員の確保及び学内共同教育研究施設における定員流用を実施した。また、アドミッションセンター教員、研究企画センター教員採用については、学長の裁量により全学定員から措置した。
- ③インセンティブ経費の新設
競争的資金の獲得額などによって部局等へ傾斜配分を行う「インセンティブ経費」を新設した。
- ④運営費交付金の一部留保額の追加配分
平成18年度予算で部局に配分する運営費交付金の一部を留保し、予め設定した部局運営に関する基準を満たした部局に留保額を追加配分したり、学長裁量経費を増額し、政策的経費（教育研究環境整備費、大学運営特別経費）を新設して、戦略的な予算配分を実施した。

【平成19事業年度】

- ①「学長戦略調整費」の創設
平成20年度予算編成において、これまでの予算配分を検証し、従来の予算にとらわれない柔軟な事業実施並びに年度途中における新たな政策的施策に

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

迅速・柔軟に対応できることを目的とした改革を行った。

具体的には、経費の予算枠の廃止及び学長裁量経費・研究支援経費・大学運営特別経費の見直しにより、新たに「学長戦略調整費」を設け、効率化係数△1%の影響額を最小限として総額4億6,100万円の予算を確保した。これにより、年度途中においても事項ごとの予算に縛られることなく、経費の最終調整・決定を学長が行う仕組みが確立され、学長のトップマネジメントにより中期目標・中期計画の着実な実現が推進されることとなった。

②「学部等教育支援経費」の創設

人件費の抑制及び部局長の裁量により機動的に部局内の教育研究活動を推進することを目的とした「学部等教育支援経費」を創設し、平成19年度当初予算配分から実施し、10部局等に総額1億1千万円の配分を行った。

本経費は、部局毎の雇用上限数から欠員が生じる場合に、欠員数に基準額を乗じた額を配分するものであり、物件費及び人件費にも充当が可能である。

部局長の裁量により、特定事項への重点配分も可能であり、基盤的経費と合わせ、各部局において機動的な予算執行を行った。

○ 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、必要に応じた資源配分の修正

【平成16～18事業年度】

①大学運営特別経費の新設

国立大学法人評価委員会において特に評価が高かった事項及び年度計画達成に向け特に重点的に推進する必要がある事項について資源配分を行い、年度末には、本経費による達成度、会計報告等を記載した事業実施報告書を提出させ、今後の予算編成及び事業実施のための分析の資料とした。

【平成19事業年度】

①「学長戦略調整費」の創設（再掲）

平成20年度予算編成において、これまでの予算配分を検証し、従来の予算にとらわれない柔軟な事業実施並びに年度途中における新たな政策的施策に迅速・柔軟に対応できることを目的とした「学長戦略調整費」を新設した。

○ 業務運営の効率化

【平成16～18事業年度】

①事務組織に新しい人事制度の導入

職員を6段階の能力等級に格付ける独自の「能力等級制の創設」、能力等級ごとに職務を編成し管理する「目標管理手法の導入」、「評価制度（業績評価・能力評価）の導入」の3つを骨子とする人事制度を導入した。

この制度改革では、組織をフラット化し意志決定の迅速化、業務目的・課題に応じたスピーディな組織編成・要員配置を行うため、第一段階として事務局に「グループ制」を導入した。また、各グループを理事直属の組織にすることで、理事の権限の明確化と実効性の強化、階層の単純化による意思決定伝達を迅速化した。

②大学基礎情報データベースシステムの本格運用を開始

大学基礎情報データベースシステムの本格運用を開始し、複数のシステムでデータを共有できるようにした。

【平成19事業年度】

①事務組織改革

「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織から、「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入（平成20年4月）することを決定した。

②教職員の人事の適正化に関する制度の整備

・教職員が仕事と家庭生活を両立させるための勤務時間の弾力的取扱いとして、育児のためのフレックスタイム制を平成20年度から導入することを決定した。

・大学における職務を免除し、国内外の研究機関において研究活動に従事させることにより、専門分野における能力を向上させるためのサバティカル制度を新設し、平成20年度より運用することとした。

・本学において永年勤続した職員に、心身のリフレッシュのための長期休暇を与えるリフレッシュ休暇制度を新設し、平成20年度より運用することとした。

・教員の定年を65歳までに延長し、同時に早期退職を促す「教員キャリアプラン支援制度」を導入した。

・事務職員に導入している人事評価制度の評価結果を給与に反映させる仕組みを構築し、平成19年12月賞与に反映させた。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動

【平成16～18事業年度】

①学士・修士・博士・専門職学位課程ごとの定員充足率（収容数÷収容定員×100）は90%以上が標準

・平成16年度の定員充足率は、それぞれ学士課程111.5%、修士課程107.5%、博士課程98.6%、専門職学位課程113.3%であり、90%以上を満たしている。

・平成17年度の定員充足率は、それぞれ学士課程112.0%、修士課程111.4%、博士課程96.3%、専門職学位課程106.7%であり、90%以上を満たしている。

・平成18年度の定員充足率は、それぞれ学士課程112.4%、修士課程111.7%、博士課程95.7%、専門職学位課程110.0%であり、90%以上を満たしている。

【平成19事業年度】

①学士・修士・博士・専門職学位課程ごとの定員充足率は90%以上

それぞれの定員充足率は、学士課程111.7%、修士課程106.1%、博士課程98.4%、専門職学位課程117.3%であり、90%以上を満たしている。

○ 外部有識者の積極的活用

【平成16～18事業年度】

①外部有識者の活用状況

・平成17年10月、経営担当理事(非常勤)に香川大学経済学部OBでもある香川経済同友会副代表幹事(平成18年6月から代表幹事)を登用した。

・将来構想策定委員会に、四国経済連合会専務理事を外部委員として招聘した。

・情報化統括責任者補佐(CIO補佐)、利益相反コンサルタント、知的財産活用本部技術移転マネージャー及びキャリア支援センター客員教授に当該分野の専門家を招聘した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

- ②経営協議会の審議状況及び運営への活用状況
- ・担当理事と各部署の双方において中期計画期間中に検討・実施すべき優先事項・重点事項をまとめ点検・検証を行った。
 - ・学生中心の大学を目指し、魅力ある大学に発展させようとする取り組みとして、学生委員を加えた香川大学・大学づくり委員会を設置した。
 - ・学業、人物共に優れた人材の入学の促進、在学中の勉学の奨励、学生への支援の充実と活性化を図るため、香川大学特別待遇学生制度を創設した。
 - ・教室不足の問題等のキャンパス環境状況を調査・整理し、今後の設備、施設等の整備事業計画(案)をまとめた。また、予算を留保し環境整備を行った。この整備事業計画を下に年次毎の整備計画を立ててキャンパスの環境整備を行うこととした。
 - ・将来構想及び大学憲章の策定にあたり、社会のニーズを踏まえた学部・大学院教育による人材育成、各学問分野の融合、瀬戸内圏総合研究等についての意見を反映した。

【平成19事業年度】

- ①学長特別顧問を設置
大学運営の改善に関する重要事項についての意見を求めるため、学長特別顧問を設置し、大学の運営に関する卓越した見識を有する学外者を登用した。
- ②広報センター、総合情報センターに民間人登用
新たに設置した広報センター、総合情報センターに、民間企業の専門知識を有する者を客員教授として受け入れ、センター業務の充実、強化を図った。

○ 監査機能の充実

【平成16～18事業年度】

- ①監査機能の充実
平成17年6月1日付けで、学長直属の組織として2名(専任)体制の監査室を、事務組織の再編に併せて設置した。
- ②監査体制の整備状況
- ・研究経費の不正使用防止対策として、「国立大学法人香川大学における公的研究費等の執行に係るモニタリング・監査実施要領」を制定した。
 - ・「国立大学法人香川大学内部監査マニュアル」を作成した。
 - ・平成17年6月の監査室設置時に制定した内部監査規程等の一部改正を行い、「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」を規定化し、ホームページに掲載した。

【平成19事業年度】

- ①「平成19年度監査業務体験制度実施要項」の作成
監査業務経験者をより多く養成するため、「平成19年度監査業務体験制度実施要項」を作成した。学部の会計事務職員の中から体験参加者4名を受入れ、監事・監査室監査の同行、他大学監査部門事務調査、監査法人主催外部セミナー参加等を実施し、知見を広め資質の向上を図った。
- ②内部監査の実施状況
監事と連携し、10万円以上の物品の現物調査、旅費、謝金、非常勤職員の実地モニタリング監査を含め、毎月学部等の監査を実施し、改善指摘した事

項等の監査結果を毎月役員会に報告した。
平成19年度の監査では、指摘事項及び発見事項合わせて28件について改善指摘、情報提供等を行い、27件が改善等された。

- ③監事監査、会計監査の実施状況
平成19年7月、平成18年度の監査結果を監査報告書(冊子)として取りまとめ、役員等に配布、公表した。また、監事・監査報告を毎月役員会で報告し、対応した。
- ④医学部附属病院の業務改善事項
平成18年度に改善指摘し契約した医学部附属病院の未収診療債権回収業務委託により、平成19年度に医学部が債権回収業者へ委託した債権115件4,726,266円のうち、3件 73,460円が回収された。
- ⑤財務マネジメントに関する調査研究事業(監査業務)
文部科学省公募の平成19年度の「財務マネジメントに関する調査研究事業(監査業務)」に採択され、経営コンサルタントによるヒアリング、ABC調査、RCM分析調査を実施した。関係職員が他大学の監査業務の実情を調査し、事業計画報告書を取りまとめた。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等

【平成16～18事業年度】

- ①各学部等における教育研究組織の改編
運営の柔軟性を高めるために一学部一学科一講座に再編(法)、専門分野の自覚と卒業後の進路支援を目的としたコース制を導入し、ツーリズムコースを含め8コースを設置(経済)、第二外科学を呼吸器乳腺内分泌外科学と消化器外科学に再編し、教員を再配置(医)、学部責任体制(1学科4コース制)に基づくカリキュラムの実施(農)等教育研究組織を改編した。

【平成19事業年度】

- ①柔軟な教育研究組織の整備
将来計画検討委員会及びその下に学長、副学長、学長特別補佐及び事務職員から構成される将来計画ワーキンググループを設置して、他大学への訪問調査や在学生・受験生等を対象にしたアンケート調査等を行い検討を重ね、柔軟な教育研究組織の整備についての検討状況を取りまとめて学内説明会を実施した。更に、新たに「新学類検討ワーキンググループ」及び「人文社会系博士課程検討ワーキンググループ」を設置し、より具体的な検討を開始した。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

【平成16～18事業年度】

- ①プロジェクト研究評価組織の設置
外部有識者を加えたプロジェクト研究評価会を開催し、学長裁量経費によるプロジェクト研究や萌芽研究の客観的な評価を行い、学内資源を重点配分した。また、瀬戸内圏研究に関連する学内外の研究活動情報の収集を行うとともに、研究拠点形成のための組織化を検討した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**【平成19事業年度】****①研究企画センターを新設**

平成19年4月に研究企画センターを新設し、科学研究費補助金の申請率及び採択率向上に向けて、学内制度の改善やノウハウ集の作成を行ったほか、高額研究機器の学内共同利用の促進に向けて、高額研究機器に関するホームページを作成した。

○ 従前の業務実績の評価結果の運営への活用**【平成16～18事業年度】**

①平成16年度評価結果を踏まえ、中期計画の早期実行を学内に周知するとともに、各理事、各学部等が評価結果を参考に平成17年度、18年度に優先的・重点的に取り組む中期計画を決定し、可能な限り前倒しして実施した。

②グループ制を基本とする事務組織再編を行うとともに、新人事制度(目標管理・評価制度)を導入した結果、目標設定面談や育成面談等により上司、部下間のコミュニケーションが図れるなど、従前にはなかった職場環境の改善が図れた。

【平成19事業年度】**①将来計画検討委員会を設置**

新しい学部や研究科の設置を含む、柔軟な教育研究組織の整備について取り組みを開始し、平成23年度からの新組織のスタートに向けて、平成20年3月には中間報告をまとめた。(再掲)

①平成18年度評価結果への対応

役員会において、平成18年度業務の実績に関する評価結果等への対応について検討を行い、今後の取り組み等について確認し、対応表に基づき、業務運営等の改善に活用し、社会に対する説明責任を適切に果たしていけるよう見直しを行い、教育研究の活性化や運営・経営体制の充実・強化を図っていくこととした。

I 業務運営・財務内容等の状況

(2) 財務内容の改善

① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標

- 1 科学研究費補助金、受託研究費等の外部資金の増加に全学的体制で取り組む。
- 2 教育研究等の充実・拡大を図ることにより、自己収入の確保を目指す。
- 3 各部局等の人的・物的・知的資源を有効かつ積極的に活かし、地域貢献するとともに、自己収入の増加を図る。

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	年度
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置 ○科学研究費補助金、受託研究費等の外部資金の増加に関する具体的方策 【229】 科学研究費補助金等外部資金確保のための全学一元的体制を整備し、教員等に対して適切な情報提供や支援等を行う。また、科学研究費補助金については、全教員数に対する申請率80%以上を目標とする。	【229】 競争的資金の獲得額を基に、部局等へ一定の基準により傾斜配分を行うなど、申請率を向上させる。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 科学研究費補助金・各助成金等外部資金の獲得のために、電子メール、ホームページ掲載等の全学一元的な情報提供や支援等の体制を確立した。科学研究費補助金公募要領等説明会を各キャンパス毎に実施するとともに、新たにアドバイザー制度及び採択済みの研究計画調書の閲覧制度を構築した。一定の基準を満たした部局に対してインセンティブを措置するなどの方策を講じた。	申請率の更なる向上を目指して、支援体制を改善・強化していくとともに、情報の提供、周知徹底を行うことを通して、各教員に対し意識付けを行う。		
		IV	(平成19年度の実施状況) 【229】 引き続きインセンティブ経費を配分するとともに、平成20年度科学研究費補助金では、申請率の向上を目指し、研究企画センターを中心に各種制度の改善・充実、説明会の実施、ノウハウ集の作成などを全学一元的に行った結果、申請率では昨年度80%から95%と大幅に向上した。 学長をはじめとする大学運営執行部と各部局長等が大学を離れた環境で大学を取り巻く現状を認識し、今後、概算要求・GP等の競争的資金の獲得に向けて、集中的に討議するAdministration Staff Meetingを開催し、各部局の教育・研究の把握及びニーズへの対応の共通認識を図った。			
【230】 一元化した体制の中で、競争的資金、公募型研究プロジェクト等の公募情報を積極的に収集し、研究者とプロジェクト等のコーディネートをを行い、外部資金の獲得増加を図る。	【230-1, 115-1】	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 四国国立5大学と（独）産業技術総合研究所との包括連携協定に基づき研究開発提案書を作成、結果、大学間連携を踏まえた外部資金を獲得することができた。外部関係機関に協力のもと、競争的資金に関するセミナー、競争的資金説明会を実施し外部資金獲得に関する情報を広く教員に周知し外部資金獲得増を図った結果、平成18年度に申請したシーズ発掘試験の件数は、昨年度22件から78件へと大幅に増加した。	産学官連携コーディネーター等により、研究者の研究課題の段階に応じた適切な外部資金候補の提示、研究計画書作成支援を行い、共同研究等外部資金、また競争的資金等を積極的に獲得する。競争的資金等の公募説明会を学内で実施し競争的資金獲得を図る。研究企画センターにおいて、外部資金獲得に向けた諸施策		
		III	(平成19年度の実施状況) 【230-1】			

	<p>産学官連携コーディネーター等による支援及び競争的資金等の公募説明会の実施により、共同研究等外部資金及び競争的資金等を積極的に獲得する。</p> <p>【230-2, 115-2】 研究企画センターを整備し、外部資金獲得に向けた諸施策を推進する。</p>		<p>研究者が共同研究等外部資金及び競争的資金等をより効果的かつ積極的に獲得できるよう、産学官連携コーディネーター等による個別面談を実施した。また（独）科学技術振興機構、総務省四国総合通信局、四国経済産業局等の協力を得て、全学の教職員を対象とした競争的資金等の公募説明会を5回実施した。</p> <p>III 【230-2】 研究企画センターを中心に、科学研究費補助金などの競争的資金に係る全学一元的な調査・分析・情報収集・情報発信を積極的に行った。</p>	<p>を推進する。</p>	
<p>【231】 学内の予算配分においては、外部資金の増加につながるよう制度設計を行う。</p>	<p>【231】 引き続き、学長裁量経費の中に研究支援のための経費枠を設けて研究公募を行い配分するなど、戦略的に当該経費を執行する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 学長裁量経費の中に研究支援のための経費として、プロジェクト研究経費や萌芽研究（若手研究）経費を計上し、外部資金の活用度が高い研究課題を採択した。</p> <p>III 【231】 平成19年度においても、プロジェクト研究、特別奨励研究、若手研究（萌芽研究）などの特色ある研究について支援を行った。また、平成20年度分として、奨励研究（特別枠）及び特別奨励研究（科研枠）を新設し、より幅広く研究課題を公募し、採択を行った。 平成20年度予算編成において、これまでの予算配分を検証し、従来の予算にとらわれない柔軟な事業実施並びに年度途中における新たな政策的施策に迅速・柔軟に対応できることを目的とした「学長戦略調整費」を新設した。</p>	<p>地域ニーズの高い研究や外部資金獲得指向の高い研究などを学内研究推進経費にて積極的に支援し、外部資金獲得増を目指す。また、学内研究推進経費への公募資格として、科学研究費補助金に申請していることを条件とするなど教員に対し外部資金獲得に関する意識付けを行う。</p>	
<p>○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 【232】 職員から学内資源を活用した収入増を伴う事業に関するアイデアを収集し、その実現性の検証やコスト分析等を行ったうえで、収入の増加のための事業を推進する。</p>		<p>IV</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） （附属農場関係） ・各部において増収を図るため業務改善・見直し等により品質の向上及び増産の検討を行った。 ・果菜苗の販売時期については、新聞の折り込みチラシにより農場生産物を地域の住民に広く周知し、販売の拡大を図った。 ・今年度から香川大学生生活協同組合へ農場生産物の販売業務を一部委託し、販売効率の向上を図った。 ・草花を前年度より2,500鉢増やし増収となった。 （附属病院関係） ・診療科マニフェストを実施して、診療科毎の数値目標を設定し、毎月達成状況を検証する体制を構築している。また、7・8月には、診療科ヒアリングを行い達成状況を検証した。 ・経営改善プロジェクトにおいて、病床稼働率の目標を85%以上と定め、各診療科及び各種委員会において周知徹底を図った。 ・診療情報管理士を2名増員し、診療録の質の向上とDPC（診断群分類別包括評価）への反映等の精査を行い、適正な診療報酬請求を行っている。 ・東病棟6階に個室2室を増設し、室料差額（6,300円）の徴</p>	<p>今後、自己資金の確保は重要であり、更なる自己資金確保、特に外部資金の導入のための方策を検討し実施する。</p>	

			<p>収を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内視鏡検査室を移設し、検査室を2室から3室に増室し、検査件数の増加となった。 ・東病棟2階に無菌治療室1室を設置し、無菌治療室管理加算(3,000点)を算定する。 <p>以上のとおり、毎年度様々な増収方策を講じながら自己資金の確保に努めている。</p>		
	<p>【232】 本学のこれまでの増収策を検証するとともに、他大学の増収策を収集、検証して収入の増加のための事業をさらに推進する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【232】 外部資金の獲得に関しては、外部資金獲得のために各種展示会等に積極的に参加し、大学シーズを広く学外に発信するとともに、地域企業訪問を実施し、共同研究等に繋がるような技術相談を実施した。また、科学研究費補助金の申請・採択アドバイザー制度の改善・充実を行ったほか、申請書類作成のためのノウハウ集を作成し各教員に配布した。</p> <p>学内資源(学長裁量経費)により支援を行っている事業を特別教育研究経費に応募し、平成20年度に2件の新規事業が採択された。</p> <p>受験生の確保に関しては、中国・四国地区の高等学校教諭等との入試懇談会の開催や高等学校からの香川大学訪問を積極的な受入れ、本学が企画・立案した「中国・四国地区国立大学合同入試セミナー」を開催するなどした。また、関西圏での学外試験の実施について検討を開始した。</p> <p>附属病院に関しては、経営改善プロジェクトにおいて、病床稼働率の目標を87%、平均在院日数を19日未満と定め、各診療科及び各委員会において周知徹底を図り、病院収入の増収を図った。また、平均在院日数の短縮対策として、DPC入院期間Ⅱまでに退院した患者数率を新たにマニフェスト評価項目に追加した。更に、平成19年度診療科マニフェストに対するヒアリングを実施し、数値目標の検証及び指導を行った。</p> <p>附属農場に関しては、新聞の折り込みチラシによる地域住民への周知、香川大学生生活協同組合への販売業務を一部委託、大学農場のPRも兼ねた三越高松店の青果物売り場への定期的納入等により、平成18年度に比べ果菜苗の増産、蘭類の増産等により500千円の増収となった。</p> <p>出納業務関係の他大学調査(横浜国立大学他5大学)において、各大学の資金運用について調査し、本学の状況との検証を行い、資金運用の参考とした。</p> <p>平成20年度予算編成において、これまでの予算配分を検証し、従来の予算にとらわれない柔軟な事業実施並びに年度途中における新たな政策的施策に迅速・柔軟に対応できることを目的とした「学長戦略調整費」を新設した。</p>		
<p>【233】 救命救急センターの拡充、総合周産期母子医療センター、外来化学療法室、無菌治療室の整備による加</p>		IV	<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 「救命救急センター」に救命救急専門医を採用し、脳神経外科専門医を常勤医として2名配置した。また、救急救命士の気管挿管実習及び薬剤投与実習施設として機能させるとともに、病院職員にAED、ICLS研修を行うとともに、DMAT</p>	<p>救命救急センターなどの特殊診療施設の機能充実化を図るとともに、PETを中心とした検診事業の強化を図り、積極的に病院機能を</p>	

<p>算、病棟の個室化による室料差額、PETを中心とした自由診療の開始、地域連携による在院日数の短縮及び病床稼働率の向上等により病院の収入増を図り、平成17年度以降の附属病院運営費交付金対象年度において、平成16年度附属病院収入予算額をベースとした2%増収に努める。</p>		<p>を編成し大規模災害にも対応する体制を整えた。 香川県知事から周産期医療対策事業実施要綱に基づく「総合周産期母子医療センター」の指定を受けるとともに、新たに無菌治療個室を3室整備した。 自由診療として脳ドック、腫瘍ドック、心臓ドック、PET検査を開始するとともに、女性外来診療部及びセカンドオピニオン外来の相談料を自由診療として設定した。 また、香川県下では初めての早期前立腺癌の治療選択肢の一つである『前立腺永久挿入密封小線源治療』を保険診療で開始した。 平成18年度の附属病院収入額は113億2,500万円となり、平成16年度の附属病院収入予算額100億2,800万円に対して12.9%の増収となった。</p>	<p>公表することで病院増収を図る。</p>
	<p>【233】 救命救急センターの整備など中央部門の機能充実化を図るとともに、PETを中心とした検診事業の強化を図り、積極的に病院機能を公表することで病院増収を図る。</p>	<p>III 【233】 内視鏡検査室を整備し、検査部から独立させた内視鏡診療部を設置し、内視鏡検査部門の機能を充実した。 集学的がん医療を行うとともに、地域の医療機関と連携して、がん診療の標準化、質の向上に寄与することを目的に腫瘍センターを設置した。 高次脳機能障害者の患者評価・診断・治療・支援システムを構築するため、高次脳機能障害外来診療部を設置した。 専門的ながん医療の提供等を行い、地域におけるがん医療体制の構築に寄与し、地域のがん医療を支える人材育成の役割を担う病院である「地域がん診療連携拠点病院」の指定を受けた。 附属病院のホームページを利用して、各診療科毎に診療内容、対象疾患、症例数、主要疾患の治療成績等の病院機能に関する情報を公表している。また、平成19年度診療案内を県内外の770ヶ所の関係医療施設に配布した。</p>	
<p>【234】 上記の自己収入増加のためのマネジメントに、全学的体制で取り組む。</p>		<p>III 【(平成16～18年度の実施状況概略)】 知的財産活動の収支を確立するとともに、自立した組織として持続するため、本学が所有する特許の有償譲渡を積極的に進め、研究者にロイヤリティを配分するとともに、本学も収入を得た。 大型設備の稼働状況、全学的な共同利用の可能性等について調査し、その調査結果を全学に周知し共同利用を促した。</p>	<p>既存の国際交流基金等の一元化及び充実も含め検討し、同窓会連合会との連携を図りつつ、大学基金を創設する。</p>
	<p>【234】 国際交流基金等の既存の基金を充実させる目的も含め、新たに組織する同窓会連合会との連携を図りつつ、新しい基金等の創設について検討する。</p>	<p>III 【(平成19年度の実施状況)】 【234】 全学の同窓会組織を統合した「香川大学同窓会連合会」を設置し、設立総会を開催した。また、平成20年度の大学祭にホームカミングデイ実施を計画することを決定した。 更に、基金についても、専門知識を有する学外者からの助言を受けるとともに、他大学の状況等を調査し、平成20年度からの募金活動開始に向け、新たに設置する総合企画室に専任の職員を配置した。 国際交流基金寄附者へ医学部を含めた全学の寄附案内を</p>	

			行った。また、寄附者の中で希望者には、税制優遇処置が 取られる領収書の発行を行い、より寄附を受けやすくした。		
			ウェイト小計		

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

- 中期目標**
- 1 管理業務の合理化を図り、管理的経費の抑制に努める。
 - 2 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取り組みを行う。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況	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
2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 ○管理業務の合理化と管理的経費の抑制に関する具体的方策 【235】 管理業務については、コストパフォーマンスの視点をとり入れ、事務の効率化、アウトソーシング等により、人件費及び物件費の抑制に努める。	【235-1】 管理業務の見直しを更に進め、経費の削減に努める。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 事務組織の合理化・簡素化のため、平成17年4月に総務部、企画部を「総務・企画部」に、企画課、情報課を「企画情報課」にそれぞれ再編統合し、人件費抑制を実施した。併せて、これら合理化・簡素化に伴う事務部門の人員5名の雇用抑制(約29,000千円相当)を図った。さらに平成17年6月には本部事務組織をグループ制に移行再編したことにより、業務内容に応じた担当の割り振り及びグループ内での業務協力が可能となり、業務効率の改善を図った。 平成17年4月から、附属特別支援学校のスクールバス運転手(非常勤職員1名)の雇用形態を見直し、業務をアウトソーシングした結果、1,525千円の経費節減となった。	人件費及び物件費の抑制については、コストパフォーマンスの視点を考慮してあらゆる努力をしていく。		
		IV	(平成19年度の実施状況) 【235-1】 電力料金の期間変更契約(5年)及び使用量の削減により、前年度比△1,621千円(△2.7%、幸町地区実績)を削減した。 複写機契約(3年間の複数年契約及び一般競争の実施)により前年度比△4,477千円(△11.8%、全学実績)を削減した。 建物改修にかかる設備について、経費節減および事務手続きの合理化を図るため、複数部局が合同で一括して調達を行った。 事務局一般管理費の執行目標を対前年度比1%減とし、リサイクルトナーの購入の促進(△1,025千円)、使用量・使用方法等の徹底的見直しによる一般管理経費節減対前年度△7,254千円(△14.68%)の経費節減を図った。 工学部において、ガスの供給契約を大口契約に変更し、経費を削減した。 管理業務の改善の一環として、文部科学省委託事業の「平成19年度財務マネジメント調査研究事業(出納業務)」に応募し採択され、外部コンサルタントの支援を受け、業務の洗い出し、業務の改善方法の検証を行うとともに、他大			

			学との情報交換を行い、出納業務の改善・合理化への課題を見出した。		
	【235-2, 224-1】 幸町地区の事務組織再編について検討する。	III	【235-2】 平成16年度以後の事務組織の評価を行い、学内センターの機構化に併せ、「業務改善グループ」「入試グループ」及び「就職支援グループ」について、各担当理事直轄の組織として機能させていたが、他グループとの業務の連携を図り、より一層の効率的な運営を行うため、平成20年4月から「経営管理室」及び「教育・学生支援室」へ編入することを決定した。また、企画情報グループを分離し、情報グループとして学術室に設置することで、総合情報センターとの連携による情報基盤の整備と必要なセキュリティ水準を確保することとした。		
【236】 管理的経費については、シーリング方式やゼロ・ベース方式を導入するなど管理的経費を抑制する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 管理的経費について、昨年度に引き続き予算編成の中で、原則、対前年度△1%の効率化係数を乗じるなどの抑制を行った。	今後も、契約業務の集中化・一括契約等の方策を導入し、業務の効率化と経費節減を実施する。	
	【236】 管理的経費について、予算編成の中で経費の抑制を行う。	III	(平成19年度の実施状況) 【236】 管理的経費について、予算編成の中で、対前年度△1%の効率化係数を乗じるなどの抑制を行い、使用量・使用方法等の徹底的見直しにより一般管理経費節減対前年度△7,254千円(△14.68%)となった(消耗品等△8,733千円、光熱水料1,011千円、その他468千円)。(237と同様)		
【237】 運営費交付金対象事業費のうち、一般管理費及び学部等の教育研究費については、教育の実施体制及び管理運営組織等の見直しなど、業務の効率化・省力化を図ることとし、平成17年度以降学部・大学院の設置基準上の専任教員数及び附属学校における標準法上の専任教員数に係る給与費を除く当該事業費に対し、毎年1%の効率化に努める。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 教員人件費の抑制策として、教員の雇用上の上限数を設定するとともに、非常勤講師手当の抑制策として、任用にあたっての予算上の上限枠を設定し、経費抑制を図った。 管理的経費について、予算編成の中で、原則、対前年度比△1%の効率化係数を乗じるなどの抑制を行った。 電力供給契約、施設保全業務、医療機器保守業務等について複数年契約を行い、契約業務の合理化と経費節減を行った。 法令集の追録の購入基準の見直し、光熱水量及びPPC用紙の使用基準の見直し等による経費節減を行った。	引き続き、事業費の前年度比1%の削減を行うとともに、各部署において経費節減について再検討し、実現可能な事項から着手する。	
	【237】 事業費の前年度比1%の節減を図る。	III	(平成19年度の実施状況) 【237】 管理的経費について、予算編成の中で、対前年度△1%の効率化係数を乗じるなどの抑制を行い、使用量・使用方法等の徹底的見直しにより一般管理経費節減対前年度△7,254千円(△14.68%)となった(消耗品等△8,733千円、光熱水料1,011千円、その他468千円)。(236と同様)		
【238】 経費の使用状況について随時把握できるシステム及		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) 学長直轄の「監査室」を設置し、内部監査機能を整備した。	平成19年1月、財務会計システムの業務に精通した経理関係、研究協力関係、	

<p>び内部監査機能の充実により、経費の適正かつ効率的な使用をチェックする。</p>		<p>予算執行状況を随時把握するため、平成17年度に財務会計サブシステム（収納済額及び支出済額の報告書作成システム）を開発し、平成18年度に運用状況のフォローアップ監査を実施した。マニュアルを作成し業務を改善・合理化した。</p> <p>複数年契約について、先行実施した電力供給契約のほか、施設保全業務や医療機器保守業務等についても複数年契約を行うこととし、このための具体的な取扱いである「複数年にわたる支出事務の取扱い（平成17年12月15日付け）」を定め、契約業務の合理化と経費節減をさらに推進することとした。平成18年3月に契約した施設保全業務契約では、自家用電気工作物保全業務ほか8件を平成18年度～20年度の3年間の複数年契約としたことにより、約30,000千円の経費節減が見込まれる。</p>	<p>各部局の職員を中心に構築した「会計実地検査対応体制」のメンバーを中心に、再度、経費の使用状況について随時把握できるシステム及び経費の適正かつ効率的な使用をチェックできる業務の仕方を検討する。</p>
	<p>【238】 各部局の予算執行の把握状況を監査し、経費の適正かつ効率的な使用をチェックする。</p>	<p>IV (平成19年度の実施状況) 【238】 平成17・18年度の工事請負契約に係る入札・落札状況等について全件調査した。また、随意契約実績のホームページへの公表状況を確認し、監査結果を役員会に報告した。</p> <p>電力料金の期間変更契約（5年）及び使用量の削減により、前年度比△1,621千円（△2.7%、幸町地区実績）を削減した。</p> <p>複写機契約（3年間の複数年契約及び一般競争の実施）により前年度比△4,477千円（△11.8%、全学実績）を削減した。</p>	
<p>○人件費削減の取り組みに関する具体的方策 【239】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を行う。</p>	<p>III</p> <p>IV 【239-1】 今後の人件費の推移を見定めながら、平成18年度人件費予算相当額に対し1%以上の人件費を抑制する。</p> <p>III 【239-2】 教員について、各部局毎に雇用上限数を設けるとともに、事務系職員についても、効率的な組織の検討及びアウトソーシングの導入により人件費を削減する。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 地域手当の不支給、教員不補充枠の設定、事務系職員の不補充等を実施し、平成18年度決算においては、5.2%の削減を実現した。</p> <p>IV (平成19年度の実施状況) 【239-1】 人件費予算から1%の削減をかけたうえで更に節減予定額として2%を上乗せすることにより圧縮した予算編成を行った。また、平成19年度末までの人件費支出見込みを試算し、平成18年度人件費予算相当額に対し1%以上の人件費の抑制を達成した。</p> <p>III 【239-2】 教職員人件費の抑制策として、教職員の一定数を不補充とすることとし、平成19年度については教員21人、事務系職員8人を不補充とし経費抑制を図るとともに、総人件費抑制を確実に実現するために、各学部等の雇用上限数に対する欠員数に応じて支援する「学部等教育支援経費」を新設し、更なる人件費抑制を図った。</p> <p>女子学生寮における給食業務及び附属特別支援学校における学校給食業務について、アウトソーシングを導入した。</p> <p>事務系職員の定年後の再採用職員の採用に伴い、常勤職員を削減した。</p>	<p>人事院勧告による給与の上昇、65歳雇用への対応等、人件費上昇要因が増加傾向の中で、引き続き、地域手当の不支給、雇用の抑制等で対応を図っていく。</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

- 1 全学的かつ経営的視点に立ち、資産の効果的・効率的運用を図る。
- 2 資産の安定的かつ安全な運用管理体制を構築し、健全な資産の運用管理を図る。

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
3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 ○全学的、経営的視点に立った資産の効果的・効率的運用に関する具体的方策 【240】 資産の実態を一元的に把握・分析できるようなシステムを構築する。	【240】 引き続き、資産管理システムを活用した効率的な資産運用を進める。	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 資産管理システムの活用により有形固定資産の数年先までの減価償却計算も可能であるため、予算・決算シミュレーションが行える。また会計基準83特定の資産か否かによってその会計処理が異なるが、資産管理システムを活用することにより集計等を容易にし、スムーズな会計処理を行えるようになった。	資産管理システムを活用して効率的な資産運用を図る。		
		III		(平成19年度の実施状況) 【240】 資産情報のデータベース化が完成し、決算業務等に必要な資料作成等の効率化が図れた。			
【241】 共通的に使用する大型機器等の購入、運用管理を全学統一的に推進する。	【241, 117】 「設備・施設等の整備事業計画」を着実に実施するとともに、全学的な設備の共同利	III		(平成16～18年度の実施状況概略) 大型設備の稼働状況及び学外貸出しを含む共同利用の可否についての調査を実施した。また、大型設備の共同利用を目的とした電子掲示板システムの一環とし、平成17年度は事務用機器・消耗品の再利用を促進するための事務職員専用の全学掲示板システムを構築・運用した。 平成18年度から平成21年度までの設備・施設等の整備事業計画を策定し、それに基づく設備整備を推進している。 大型設備の稼働状況、全学的な共同利用の可能性等について調査を行い、その調査結果を全学に周知し共同利用を促した。 学内ホームページを、稼働現況及び教育研究用機器の共同利用の問い合わせ先等を盛り込み、利便性を向上させ、教員等が検索・利用できるスタイルにリニューアルした。	高額研究機器に関する学内ホームページを立ち上げて、機器の全学的な共同利用を推進するとともに、使用状況を把握することで今後の機器購入等に係る検討材料とする。		
		III		(平成19年度の実施状況) 【241】 「施設・設備等の整備事業計画」に基づき着実に実施した。設備の整備については、附属学校の机及び椅子等、医学部実習室光学顕微鏡、総合生命科学研究センターの高圧蒸			

	用を更に促進する。		<p>気滅菌装置及びクロマトグラフィーシステムを更新した。 なお、総合生命科学研究センターの設備整備にあたり、全学的な共同利用を推進した。 建物改修に伴う付帯設備等については、各部局の整備計画を共同利用等の観点から精査し、各部局で共通的に整備するドラフトチャンバー・実験台等の更新について、契約事務を事務局一括で実施することにより、事務の効率化及び経費の節減を行った。 高額研究機器の情報の一元的な管理及び共同利用の促進を目的として、ホームページをリニューアルし、学内外へ情報発信している。</p>		
○資産運用における有効なリスク管理に関する具体的方策 【242】 資産の運用管理にあたり、国立大学法人向け総合損害保険制度を十分に検討し、対応する。		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 資産運用における有効なリスク管理を検討し、国立大学法人総合損害保険に加入した。毎年度、国立大学法人総合損害保険の加入状況を見直した。</p>	引き続き実施予定。	
	【242】 国立大学法人総合損害保険の加入状況を見直し、実施する。	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【242】 火災被害による保険給付実績等、費用対効果なども勘案し、資産の運用管理にあたっては基本補償の加入とした。</p>		
【243】 外部の経営等研究機関を活用し、多面的な資産管理やリスク管理の方策を検討する。		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 資金の運用に当たっては、支払いに支障が生じないように流動性を確保する必要があることから、資金の残高（毎月平均的に滞留している額）の状況調査を行った。また、元本の安全性確保のため、銀行、証券会社の意見、他大学の状況等を参考に運用方法等について検討した。結果、平成18年2月の役員会において、余裕金の一部について運用することを決定した。平成18年度資金運用による受け取り利息5,692千円となった。</p>	今後、資金の運用について、滞留資金の状況等の調査を行い運用時期・期間等をこまめに対応する体制を整えたい。	
	【243】 前年度までの実施結果を基に、更に資金の効率的運用とリスク管理の充実を図る。	IV	<p>(平成19年度の実施状況) 【243】 県内の金融機関と随時意見交換を行い、リスクのない適切な資金運用方策を検討し、余裕金については、取引銀行等から利率の提案書を聴取し、大口定期預金で運用を実施した。更に余裕金の洗い出しを行い、平成18年度決算に係る剰余金について運用を行った。 運営費交付金に係る資金について、資金計画に基づき支払いに支障のない範囲で、四半期毎に1ヵ月、2ヵ月の大口定期預金による運用を行い、受取利息20,820千円となった 資金運用に関連する、学外の研修会に積極的に参加し、職員のスキルを向上した。</p>		
			ウェイト小計		

(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学長のリーダーシップによる予算編成
役員会で予算編成方針案及び予算案を策定し、経営協議会に諮り予算を決定した。それによって、学外有識者の意見を参考とした戦略的な予算編成が行えるようになった。
平成18年度予算編成において、既定経費の圧縮(効率化係数1%の削減を行った経費を更に一律2%削減)により財源を捻出して学長裁量経費を増額するとともに、新たな全学経費を設けた。このことにより、学長裁量経費に新しく教育改革等推進経費(3千万円)、学生支援プロジェクト経費(1千万円)及び地域貢献推進経費(2千万円)を設けるとともに、教育研究環境整備費(1億円)及び大学運営特別経費(2千万円)などの経費を新設して戦略的経営を行った。
- ②附属病院における経営改善プロジェクト
医学部附属病院では、病院経営基盤の強化を図り、平成17年度から課せられた経営改善係数2%及び効率化係数1%に対応するため、平成16年度において対応年度を前倒した収入確保及び経費執行を実現することを目標に、経営改善プロジェクトを実施した。
増収策では、総合周産期母子医療センターの稼働、差額病室増床、無菌病室増床、リハビリテーション部の整備、地域連携室の整備、手術室の運用見直し等を行い、収入予算額に対し約1億8,700万円の増収を確保した。
経費節減策は、医薬品、医療材料等の購入費に目的別予算枠を設定して費用の抑制に努めた。
- ③微細構造デバイス統合研究センターの設置
微細構造デバイス技術に関する独自の研究を進展させるとともに、外部機関等との共同研究等の推進で、地域の科学技術の発展と産業の振興に寄与することを目的として、平成17年4月に「微細構造デバイス統合研究センター」を設置した。フォーラムに参画するなど産学官連携の強化を図りつつ、共同研究等を積極的かつ集中的に実施したため、外部資金の獲得により収入が増加した。
- ④地域との連携融合事業の推進
文部科学省から予算を獲得するだけでなく、香川県からの共同研究費の受入れ、本学の学長裁量経費を配分して研究に取り組むなど、外部資金を獲得した。
- ⑤競争的資金への応募
競争的資金に積極的に応募し平成18年度現代教育ニーズ支援プログラムに「地域連携型キャリア支援センターの新機軸」及び資質の高い教員養成推進プログラムに「研究推進校との協働による教員養成の高度化」の2件が採択され38,652千円の補助金が交付された。
- ⑥大型機器等の購入、運用管理を全学統一的に推進
大型設備の稼働状況及び学外貸出しを含む共同利用の可否についての調査を実施した。また、大型設備の共同利用を目的とした電子掲示板システムの一環とし、平成17年度は事務用機器・消耗品の再利用を促進するための事務職員専用の全学掲示板システムを構築・運用した。
平成18年度から平成21年度までの設備・施設等の整備事業計画を策定し、それに基づく設備整備を推進している。

大型設備の稼働状況、全学的な共同利用の可能性等について調査を行い、その調査結果を全学に周知し共同利用を促した。
学内ホームページに稼働現況及び教育研究用機器の共同利用の問い合わせ先等を盛り込み、利便性を向上させ、教員等が検索・利用できるスタイルにリニューアルした。

【平成19事業年度】

- ①「特別奨励研究経費」及び「インセンティブ経費」を新設
平成19年度予算編成において、外部資金の獲得が難しい基礎研究を支援するための「特別奨励研究経費」を、また外部資金等競争的資金の獲得額によって部局へ傾斜配分を行う「インセンティブ経費」を新設した。
- ②「学長戦略調整費」の創設(再掲)
平成20年度予算編成において、これまでの予算配分を検証し、従来の予算にとらわれない柔軟な事業実施並びに年度途中における新たな政策的施策に迅速・柔軟に対応できることを目的とした改革を行った。
- ③「不正防止計画推進室」を設置(再掲)
研究費の不正使用防止方策として、「不正防止計画推進室」を設置し、当該推進室において、「研究費等の不正防止対策等について」の冊子を作成し、教職員へ説明を行うとともに、取引業者への説明会を開催し周知を図った。また、本冊子はホームページに掲載し、広く学内外へも周知徹底を図った。
- ④財務マネジメント調査研究事業(監査業務及び出納業務)
文部科学省委託事業の「平成19年度財務マネジメント調査研究事業(監査業務及び出納業務)」に応募し採択され、外部コンサルタントの支援を受け、業務の洗い出し、業務の改善方法の検証を行うとともに、他大学との情報交換を行い、業務の改善・合理化への課題を見出した。

2. 共通事項に係る取組状況

○ 財務内容の改善・充実

【平成16～18事業年度】

- ①経費の抑制
・法人化のメリットを活かし、契約方式について複数年契約のコストメリットを検討し、電力供給契約を平成16～18年度の3年間の複数年契約とした。これにより、平成16年度において約280万円、3年間で約1,000万円の経費抑制を図った。
・附属高松中学校の用務員(非常勤職員1人)及び附属特別支援学校のスクールバス運転手(非常勤職員1人)の雇用形態を見直し、それらの業務を委託したことにより、約1,700万円の経費節減を図った。
・施設保全業務契約で、自家用電気工作物保全業務ほか8件を平成18年度から平成20年度の3年間の複数年契約とし、約3,000万円の経費を抑制した。
- ②増収策
・産学官連携コーディネーターが中心となり、企業の抱える課題に対して、本学の教員が企業へ赴き、共同して課題解決に取り組む企業見学会を15回実施した。問題解決に向けて共同研究へ進展する事例があった。

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

- ・四国国立5大学と(独)産業技術総合研究所との包括連携協定に基づき研究開発提案書を作成し、その結果、大学間連携を踏まえた外部資金を獲得することができた。外部関係機関の協力のもと、競争的資金に関するセミナー、競争的資金説明会を実施し、外部資金獲得に関する情報を広く教員に周知して外部資金獲得増を図った結果、平成18年度に申請したシーズ発掘試験の件数は、昨年度22件から78件へと大幅に増加した。
- ・「香川大学受託試験等取扱規程」を制定し、企業等学外からの技術相談や資料分析の有料化を図った。

③財務情報に基づいた的確な財務情報を把握する取組

- ・財務の実態の的確な把握及び分析とその改善に向け、決算に係る主要係数等を分析して、本学独自に財務諸表に係るセグメント情報、部局毎の収入・支出決算の状況表等を作成し、役員会・経営協議会・部局長等会議等に財務諸表、決算報告書とともに提出した。

④医学部附属病院における増収、経費抑制等に関する特記事項

- ・診療科マニュフェストを実施して、診療科毎の数値目標を設定し、毎月達成状況を検証する体制を構築している。また、7・8月には、診療科ヒアリングを行い達成状況の検証を行った。
- ・経営改善プロジェクトにおいて、外部委員を加えて新たな経営視点を強化した。病床稼働率の目標を85%以上と定め、各診療科及び各種委員会において周知徹底を図ることにより病床稼働率84.7%稼働に向上した。(平成17年度81.1%)
- ・手術枠の効率的運用を行うことにより手術件数4,858件を実施し、病院収入の増収につながった。(平成17年度4,654件)

以上の増収方策を講じることにより、平成18年度は、前年度比約9%の増、約9億1,000万円の増加となった。

【平成19事業年度】

①自己収入の増加に向けた取組

- ・学内の研究センター等の組織改編を行い機構体制を整え、業務の明確化、業務の集約を図り、外部資金の更なる獲得に向けての方策の検討・実施・検証を行う体制を構築した。
- ・科学研究費補助金の獲得については、部局長等の審査等を導入するなどアドバイザー制度の改善を行うとともに、申請書作成のためのノウハウ集を作成し、各部局別に公募要領の説明会を実施し、申請率・採択率の更なる向上をめざした方策を実施した。
- ・平成19年度目標として、附属病院収入を前年度比1.5%増の114億9,600万円とし、経営改善プロジェクトで毎月の収支状況等を確認した。平成19年度の附属病院収入は、前年度比3%増の116億7,606万円となり大幅な増収となった。
- ・学長をはじめとする大学運営執行部と各部局長等が大学を離れた環境で大学を取り巻く現状を認識し、今後、概算要求・GP等の競争的資金の獲得に向けて、集中的に討議するAdministration Staff Meetingを開催し、各部局の教育・研究の把握及びニーズへの対応の共通認識を図った。

②経費の節減

- ・電力契約の更新においても、経費節減・契約業務の合理化を図ることとし3年間から5年間の複数年契約に変更した。
- ・診療材料に係る価格交渉支援及び関連コンサルティング業務の請負契約を行い、診療材料費を2,400万円節減した。

○ 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た、人件費削減に向けた取組

【平成16～18事業年度】

①学長のリーダーシップによる人員管理

- ・人員管理については、「業務費に対する人件費率61%以内」を設定するとともに、行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)による「平成21年度までに4%削減」を踏まえ、適正な大学運営を図っている。将来の予算の推移を見据えながら、各部局等の教職員数(旧定員)の一定数を不補充とする雇用上限数を設定した。この結果、平成16年度は教職員合わせて21名を不補充としたことにより、約15,200万円の経費抑制を図った。また、非常勤講師の任用にあたって、雇用上限数を設定したことにより、平成16年度において約2,600万円の経費抑制を図った。
- ・事務系職員8名(約4,500万円)を不補充として総人件費抑制の実現に努めた。
- ・平成18年度給与法で新設された高松市地域手当3%加算については不支給とした。

以上を実施した結果、平成18年度決算においては、業務費に対する人件費率59.4%及び総人件費改革に示す削減率5.2%を達成した。

【平成19事業年度】

- ①事務系職員8人を不補充とし経費抑制を図るとともに、行政改革の推進に関する法律の制定に伴う総人件費抑制の確実な実施のために、更に各部局において、雇用上限数に対して一定数の欠員が生じれば非常勤講師等経費等に充当を可能とする「学部等教育支援経費」を実施することにより、更なる人件費抑制を図った。
- ②予算上の制限を設けて、削減目標の達成を図った。具体的には、人件費予算から1%の削減をかけたうえで更に節減予定額として2%を上乗せすることにより圧縮した予算編成を行った。
- ③業務の内容等を考慮し、女子学生寮における給食業務及び附属特別支援学校における学校給食業務について、アウトソーシングした。

○ 従前の業務実績の評価結果の運営への活用

【平成16～18事業年度】

- ①外部資金の獲得に向けた具体的方策として、その中心となる微細構造デバイス統合研究センターの新設や大学シーズの公開、科学研究費補助金公募要領等説明会を実施するなど各施策を展開した結果、外部資金の獲得が前年度より増加した。
- ②中期計画期間を通じた人件費の推移を見積り、財政計画を策定した。
- ③今後必要な取組や対応及び平成18・19年度中の具体的な対応等を一覧にまとめた「業務の実績に関する評価結果への今後の対応」を作成し、役員・部局

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

長等に周知し、情報を共有した。

【平成19事業年度】

- ①平成18年度評価結果への対応
役員会において、平成18年度業務の実績に関する評価結果等への対応について検討を行い、今後の取り組み等について確認し、対応表に基づき、業務運営等の改善に活用し、社会に対する説明責任を適切に果たしていけるよう見直しを行い、教育研究の活性化や運営・経営体制の充実・強化を図っていくこととした。

I 業務運営・財務内容等の状況
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
① 評価の充実に関する目標

中期目標
 本学の全活動（教育、研究、医療、地域貢献、業務運営等）に関する中期目標・中期計画の実施状況と達成状況について、自己点検及び外部評価を継続的に実施し、それらの評価結果を個人及び組織にフィードバックし、目標・計画の改善に結びつける。

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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
1 評価の充実に関する目標を達成するための措置 ○自己点検・評価の改善に関する具体的方策 【244】 大学評価を主たる業務の一つとする理事を置き、平成16年度から定期的に各種の評価を実施する。	【244, 246】 教員の総合評価を試行的に実施するとともに、全学として自己点検・評価を実施し、改善点等を洗い出す。	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に理事、各学部長及び学部選出教員等で構成された大学評価委員会を立ち上げ、まず、評価全体のフローチャートを定め、これに基づき教員活動評価を実施した。教員活動評価の実施にあたっては、評価領域を教育・研究・社会貢献・運営の4領域に分けて、雁行的に教育活動から運営活動までの評価を実施してきた。	平成19年度に実施した全学の自己点検・評価結果で洗い出した改善点の改善を図る。		
		III	（平成19年度の実施状況） 【244】 教員の総合評価を試行的に実施し、評価結果を大学評価委員会で公表して、今後の各部局等における評定の割合の付け方の参考とした。また、本格実施に向けての改善点を大学評価委員会で検討し、各学部においては総合評価結果を基に評価基準の見直しを実施した。全学組織の自己点検・評価については、大学評価委員会等において各学部の自己点検書を取りまとめ、全学の自己点検・評価報告書を作成し、改善点等を洗い出した。(246と同様)			
【245】 学内の教育・研究情報の収集、蓄積を一元化し、的確かつ迅速な評価を実施するために、平成16年度から情報評価分析センターを設置する。	【245】 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。	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度に情報評価分析センターを設置して大学基礎情報データベースシステムを構築した。学内の教育・研究情報を一元管理することが可能となり、本データベースシステムのデータを利用して、年次要覧の出力や研究活動評価の基礎資料の出力が可能となった。	実施済み。		
			（平成19年度の実施状況） 【245】 総合情報センター（旧情報評価分析センター）において、大学基礎情報データベースシステムを改良し、教員の総合評価用実績書の出力が可能となり、データの有効利用、効率化が更に促進された。			

<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</p> <p>【246】 定期的に実施する自己点検及び評価をもとに、教育、研究、地域貢献、業務運営等の項目ごとに中期目標・中期計画の達成状況について、組織及び個人の具体的改善措置の策定を義務づける。</p>	<p>【246, 244】 教員の総合評価を試行的に実施するとともに、全学として自己点検・評価を実施し、改善点等を洗い出す。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>半期に一度、年度計画の進捗状況について、学部長等に確認、指導を行った。教員及び部局等の活動評価については、教育、研究、社会貢献、運営ごとに実施要領を策定して雁行的に実施した。また、実施要領において、評価結果に基づき改善計画書の提出を義務づけた。</p>	<p>教員の総合評価を継続的に実施するとともに、平成19年度に実施した全学の自己点検・評価結果で洗い出した改善点の改善を図る。</p>	
			<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【246】 教員の総合評価を試行的に実施し、評価結果を大学評価委員会で公表して、今後の各部局等における評点の割合の付け方の参考とした。また、本格実施に向けての改善点を大学評価委員会で検討し、各学部においては総合評価結果を基に評価基準の見直しを実施した。 全学組織の自己点検・評価については、大学評価委員会等において各学部の自己点検書を取りまとめ、全学の自己点検・評価報告書を作成し、改善点等を洗い出した。(244と同様)</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標

○大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する目標
 1 教育、研究及び社会貢献における大学のあらゆる活動についてその計画及び実績を広く迅速に公表・公開する手段及び体制を整備する。

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	年度
2 情報公開等の推進に関する目標を達成するための措置 ○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 【247】 広報室において大学情報を一元的に公開・提供するとともに、その機能を充実する。	【247】 広報室において、大学で発行する広報誌を整理・統合する。	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 広報関係業務における広報チームと各学部及び事務局各グループ等との連携及び円滑な広報活動を図るため、「広報事務担当者連絡会議」を設置した。 大学情報の学内外への一元的な情報提供は、広報センターを全学の広報窓口として、入試情報については、アドミッションセンターが中心となり、両者で連携を図りながら、積極的に行っている。	大学情報の一元的な情報提供について、広報戦略の構築、メディアプランの構築等の中で検討する。		
		III	（平成19年度の実施状況） 【247】 事務組織の1つであった広報センターを組織変えし、全学組織の香川大学広報センターを設置し、学外から当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務を充実・強化した。香川大学ブランドの構築に向けて、香川大学ブランドデザイン・プロジェクトチーム構想を企画するなど、平成20年度から本格的な検討を行うための準備を整えた。 全学の本学で発行している広報誌等を調査し、一覧表に整理した。広報誌の統合について協議した結果、各学部等の特色ある広報を活かすため、直ちには統合しないこととし、平成20年度に継続して検討することとした。			
【248】 公共機関、関係団体、報道機関等との情報ネットワークを構築し、情報を提供する。	【248-1】 報道機関との懇談を行い、意見交換を行う。	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 報道機関関係者から本学に対する要望や地域の声を聴くとともに、本学の活動状況や活動計画を提供する等、相互に情報を交換し、地域の発展に供することを目的として、「報道機関関係者と香川大学役員等との懇談会」を毎年2回開催した。	香川大学同窓会連合会と連携し、ホームカミングデイ等諸行事の実施に向けて検討する。		
		III	（平成19年度の実施状況） 【248-1】 「教育記者クラブ記者と香川大学役員との懇談会」及び「報道責任者と香川大学との懇談会」を開催し、大学の現			

			<p>状を説明するとともに、情報交換を行うとともに、その意見をを受けてキャンパスカレンダーを詳細にするなど、学外への情報提供を充実した。</p> <p>広報誌「かがアド」や年次要覧（CD版）等を市町村、図書館、各種学校に配布し、情報提供を密にした。</p>		
	<p>【248-2】 「香川大学同窓会連合会」を設立する。</p>	III	<p>【248-2】 全学の同窓会組織を統合した「香川大学同窓会連合会」を設置し、設立総会を開催した。また、平成20年度の大学祭にホームカミングデイ実施を計画するとともに、基金についても、平成20年度からの募金活動開始に向け検討中である。</p>		
<p>【249】 教育、研究、運営の状況等の定期的な情報提供（ホームページ・メールマガジン・冊子）の充実・改善を図る。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 本学構成員のさまざまな活動を掲載した広報誌（かがアド）創刊号を平成16年度に発行し、以後年2回発行している。メールマガジンの掲載事項の見直しを図り、主に学外者向けに、大学からのメッセージ、最新ニュース、大学行事等を隔週1回、木曜日に発行している。 ホームページをリニューアルし、本学の教育研究、地域貢献、入試情報及び法人の運営など、活動運営全般について情報発信した。また、学内者向けホームページについても、掲載事項、掲載方法等を見直すとともに、新たに「役員室だより」等を設置するなどし、学内コミュニケーションの向上を図ることとした。また、年次要覧（研究活動編、教育活動編）を発行し香川県下及び周辺地域の高校、企業、地方公共団体等を含め広く地域社会に配布した。</p>	ホームページの改善・充実に向け検討する。	
	<p>【249】 ホームページへのアクセス状況を分析し、結果を基にホームページの見直しを図るなど、効果的な大学の情報発信に努める。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況） 【249】 ホームページによる効果的な情報発信に向け、アクセスログの解析や学内アンケート調査による改善策の収集を行い、主要な情報のバナーボタン化、ドロップダウンメニュー機能を追加するなど、ホームページを充実した。</p>		
<p>【250】 教育研究活動状況のデータベース化を行う。</p>		IV	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 大学基礎情報データベースシステムのシステムアップを図り、ホームページ用研究者総覧及びホームページ用年次要覧と自動的に連携したシステムを構築し、迅速に研究者情報が公開できるようにした。 大学基礎情報データベースから科学技術振興機構のRealD研究者情報データベースへデータを自動抽出することが可能になったことで、データの有効利用の促進が図られた。</p>	平成19年度、平成20年度の教育研究活動データを更新する。	
	<p>【250】 平成18年度教育研究活動データを更新し、社会へ公表する。</p>	IV	<p>（平成19年度の実施状況） 【250】 平成18年度教育研究活動データを更新し、ホームページで公表した。また、年次要覧（研究活動編）をCD版で作成し、県内外の企業、県内市町村、高校等に研究内容・業績等の情報発信を行うとともに、ホームページに掲載し大学</p>		

			のPRに努めた。		
<p>【251】 「大学案内」、「学部案内」の内容を充実し、入試用、一般向け用など目的に沿った広報資料を提供する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>高校生等により分かりやすい大学案内を作成・発行するとともに受験生、一般人及び本学学生・教職員向けの広報誌(かがアド)を創刊した。また、アドミッションセンターと広報センターが連携した大学紹介DVDを作成するとともに、入試情報の地元新聞紙上への掲載等、積極的な広報活動を行った。</p>	引き続き実施予定	
	<p>【251-1】 大学ブランドの一つとして「香川大学キャラクター」を制定し、広報活動に活用する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【251-1】 香川大学キャラクター及びキャッチコピーを制定し、記者発表するとともに、ホームページ等で公表した。以後、広報誌に掲載するなど活用した。また、香川大学概要リーフレット版を作成し、イベント等で配付した。</p>		
	<p>【251-2】 戦略的な入試広報展開の一環として、大学案内の内容等を見直し、大幅に改訂した2009年版大学案内を作成する。</p>	III	<p>【251-2】 戦略的な入試広報展開の一環として、アドミッションセンターを中心に、これまでの大学案内の内容等を見直し、大幅に改訂した2009年版大学案内を作成した。</p>		
<p>【252】 広報担当理事の下に、全体的な広報活動体制を構築し一元的に情報公開を推進する。</p>		IV	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>広報センターを全学の広報の窓口として、入試関係情報についてはアドミッションセンターと、その他の学部・グループ等の情報については当該部局と連携を密にするため、広報に関する事務運用要項を制定し、広報室と各学部、各課等間の広報に対する連携方法を定め、また、広報事務担当者連絡会を設置し、広報担当者間の連携を強化するとともに、大学情報の学内外への一元的な情報提供を実施した。入試広報と大学広報のあり方について検討し、広報戦略を立案した。メディアプランについては、広報の目的や広報のターゲット等により具体的に検討することとした。・広報誌や年次要覧の冊子体での刊行やキャンパスウォークの実施、学外への積極的な情報発信、及び地域連携等を推進した。</p>	<p>広報の専門家と連携を図り、大学ブランドを醸成する広報戦略を構築する。 センター運営委員会において、センターの管理及び重要事項について審議を行い、教育研究、地域貢献及び法人の運営状況等の学内外への公開等、本学の広報活動を推進する。</p>	
	<p>【252】 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>【252】 本学の教育研究、地域貢献及び法人の運営状況等を学内外に広く公開するとともに、情報公開の総合窓口として広報活動を推進することを目的とし、「香川大学広報センター」を設置した。また、学外から当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務を充実・強化するとともに、外部の専門家をコンサルタントとして契約し、香川大学の広報戦略・ブランド戦略の強化を図った。</p>		
			ウェイト小計		

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

1. 特記事項**【平成16～18事業年度】**

- ①大学評価担当理事及び情報評価分析センターの設置
大学評価を主たる業務の一つとする理事を置き、平成16年度に理事、各学部長及び学部選出教員等で構成された大学評価委員会を立ち上げ、まず、評価全体のフローチャートを定めた。また、同時に情報評価分析センターを設置した。
- ②情報提供等の状況
別々に収集していた年次要覧データ、ホームページ用研究者総覧データ及び科学技術振興機構向け研究開発支援総合ディレクトリ(Read)提出データを情報評価分析センターに設置したサーバーに初期データとして登録し、それらの一元管理が可能なシステムを構築した。その結果、大学基礎情報データベースから、年次要覧の作成、研究活動評価の基礎資料の出力、ホームページ用研究者総覧との連携、科学技術振興機構向け提出データの研究開発支援総合ディレクトリ(Read)作成等が可能となった。
- ③学生による授業評価への取り組み状況
平成17年度から学生による授業評価結果を公表した。全ての科目名と評点を教員及び各学部フィードバックして授業改善を図った。評価者としての学生の意識の向上を図るため、全ての科目名と評点を学生にも公表した。
- ④教員活動評価に係る取組状況
教育・研究・社会貢献・管理運営にわたる教員の活動の総合的な評価とその結果の処遇への反映に関する検討を、本学の中期目標に掲げた。本学の教員活動評価は、順次検討を加えながら評価領域を拡大していく「雁行方式」で実施してきた。まず、平成17年度に教育活動から実施し、順次、研究活動、社会貢献活動、運営活動と評価領域を拡大し、平成18年度には各領域の活動評価を併せた教員の総合評価の実施要領を定めた。総合評価結果を給与、身分等へ反映する時期は、当初計画から1年前倒しして、平成20年度から反映させることで決定した。

【平成19事業年度】

- ①教員の総合評価に係る取組状況
教員の総合評価を試行的に実施し、本格実施に向けての改善や各部署での総合評価基準の見直しを実施するとともに、「教員の活動評価に基づく処遇への反映について」を策定した。(平成20年度から実施)。
- ②全学の自己点検・評価の実施状況
各部署において実施した自己点検・評価を基に、全学の自己点検・評価報告書を作成した。改善点30件が明らかになった。平成20年度早期から改善を図ることとした。

2. 共通事項に係る取組状況**○ 情報公開の促進****【平成16～18事業年度】**

- ①マスコミとの懇談会の実施
本学が地域社会に向かって情報発信するにあたっての課題等を明らかにするために、平成17年3月に地元マスコミ関係者と役員との懇談会を開催し、本

学の広報体制に係わる苦情や問題点等について率直な意見を聞き、マスコミへの連絡方法やマスコミからの問い合わせ対応等について改善を図った。

- ②議事要旨の公開
法人化後、学内に対しては公開していた議事要旨を、社会への説明責任を果たすため、平成17年10月以降ホームページ上で、役員会、経営協議会及び教育研究評議会の議事要旨を学外に公開した。
- ③広報戦略の立案
入試広報と大学広報の在り方を検討し、広報戦略を立案した。これを基に大学全体の広報活動を積極的に推進していくこととして、メディアプランを立案し、広報のターゲットや広報の目的等により具体的に検討することとした。
- ④学生による授業評価結果の公表
前期及び後期の学生による授業評価結果を教員及び部局長だけでなく、学生にも公表した。また、学長への提案箱に学生による授業評価結果の公表について、学生から文字が細かく見えにくいとの投書があり、これに対応するため、A4サイズからA3サイズに文字を拡大して掲示し、掲示終了後も各担当部署において閲覧可能とすることで、情報公開を促進した。

【平成19事業年度】

- ①全学組織の香川大学広報センターを設置
平成20年3月には、これまで事務組織の一つであった広報センターを組織変えし、全学組織の香川大学広報センターを設置した。また、これまで事務職員のみで運営していたが、客員教授として専門家を迎えることにより、香川大学における教育研究、地域貢献及び法人の運営状況等を内外に広く公開すること、あるいは情報公開の窓口としての機能を強化した。一方、今後の広報の大きな目的の一つである、香川大学のイメージを向上させ、存在価値を高めるための香川大学ブランドの構築に向けて、香川大学ブランドデザイン・プロジェクトチーム構想を企画する等、平成20年度から本格的な検討を行うための準備を整えた。また、学外から当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務を充実・強化するとともに、外部の専門家をコンサルタントとして契約し、香川大学の広報戦略・ブランド戦略の強化を図った。

○ 従前の業務実績の評価結果の運営への活用**【平成16～18事業年度】**

- ①評価結果の法人内での共有や活用の方策
今後必要な取組や対応及び平成18・19年度中の具体的な対応等を一覧にまとめた「業務の実績に関する評価結果への今後の対応」を作成し、役員・部局長等に周知し、情報を共有した。
- ②教員活動評価を給与等の処遇へ反映させるための基本方針を策定した。
- ③広報戦略の立案、広報センターとアドミッションセンターが連携した入試広報を行うなど、広報体制を強化した。

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

【平成19事業年度】

- ①報道関係者との懇談会
これまで不定期に行っていた「教育記者クラブ記者と香川大学役員会との懇談会」及び「報道責任者と香川大学との懇談会」を、定期的に（年2～3回）開催することとして、より積極的に社会に情報提供することとした。
- ②サテライトオフィス大阪の設置（再掲）
大学広報・入試広報活動の推進、学生支援（就職活動）、産学官の連携推進、同窓会との連携強化を図るため、「香川大学サテライトオフィス大阪」を設置した。