

**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
愛媛大学

○ 大学の概要

(1) 現況

① 大学名

国立大学法人愛媛大学

② 所在地

本部：愛媛県松山市道後樋又10番13号

城北キャンパス：愛媛県松山市文京町3番

：愛媛県松山市文京町2番5号

重信キャンパス：愛媛県東温市志津川

樽味キャンパス：愛媛県松山市樽味3丁目5番7号

持田キャンパス：愛媛県松山市持田町1丁目5番22号

③ 役員の状況

学長名：小松正幸（平成16年4月1日～平成18年2月28日）

学長名：小松正幸（平成18年3月1日～平成21年3月31日）

理事数：5名（非常勤を含む）

監事数：2名（非常勤を含む）

④ 学部等の構成

（学部）

法文学部

教育学部

理学部

医学部

工学部

農学部

（研究科）

法文学研究科

教育学研究科

理工学研究科

医学系研究科

農学研究科

連合農学研究科

（各センター）

共通教育センター

英語教育センター

アドミッションセンター

学生支援センター

国際交流センター

総合健康センター

総合情報メディアセンター

沿岸環境科学研究センター

地球深部ダイナミクス研究センター

無細胞生命科学工学研究センター

ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー

総合科学研究支援センター

東アジア古代鉄文化研究センター

宇宙進化研究センター

産業科学技術支援センター

地域創成研究センター

防災情報研究センター

実験実習教育センター

⑤ 学生数及び教職員数

（学生総数）：学部 8,528人（40人）

大学院 1,338人（165人）

（教員総数）：843人

（職員総数）：961人

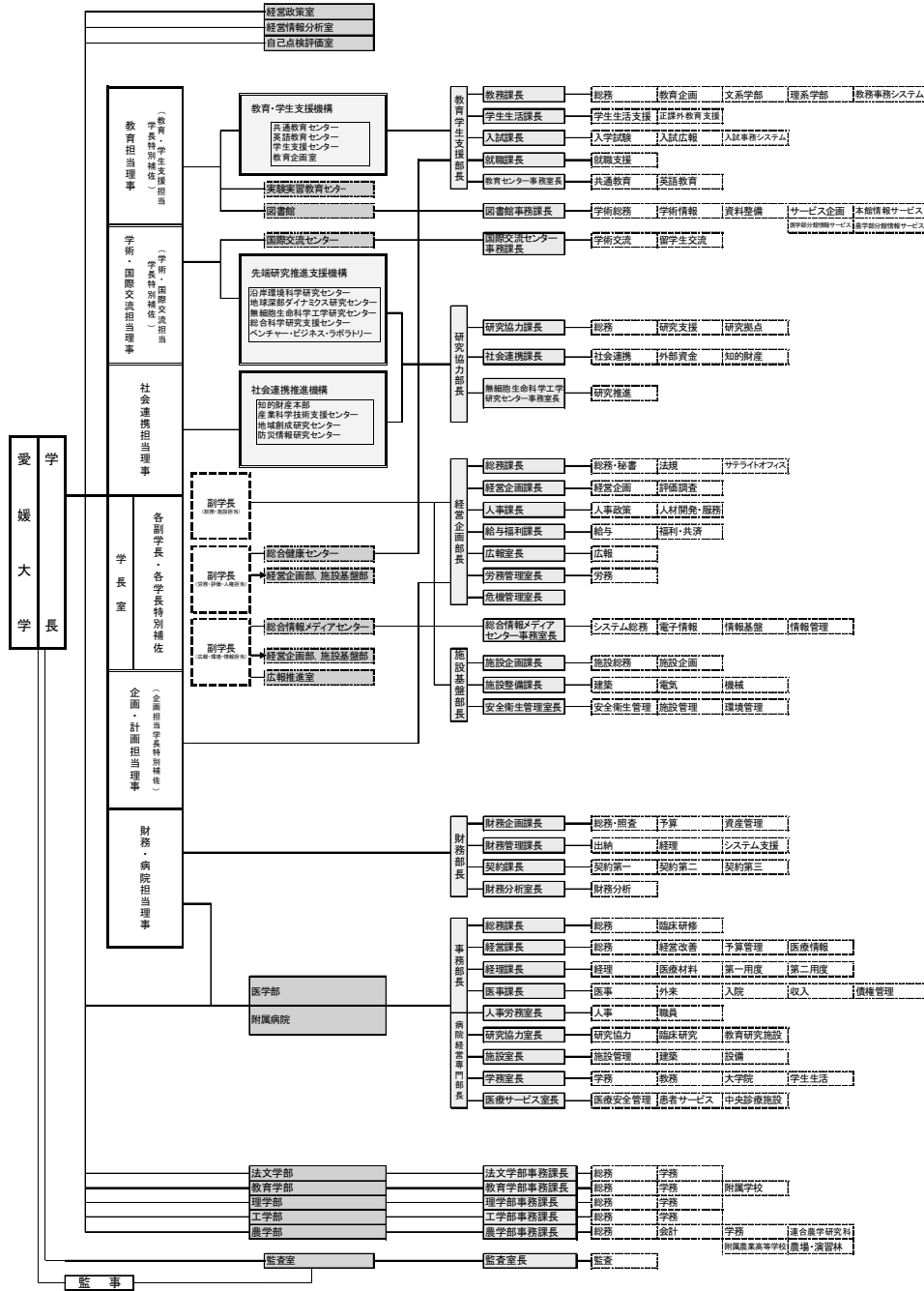
(2) 大学の基本的な目標等

愛媛大学は、学術の継承と知の創造によって人類の未来に貢献することを使命とし、基本目標を定める。

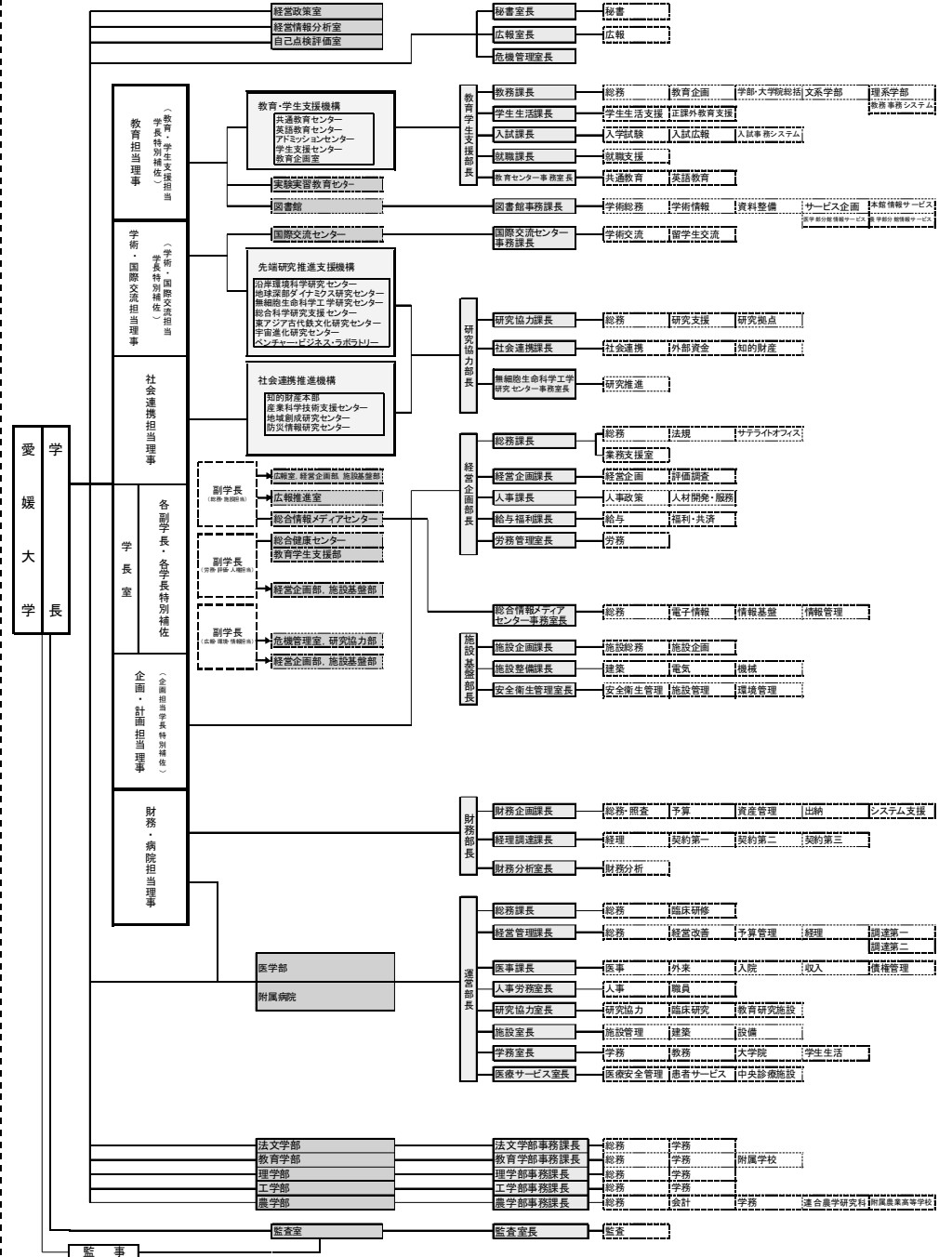
- 1 愛媛大学は、多様な個性と資質を有する学生に、人文科学、社会科学、自然科学を広く視野に入れた教育と論理的思考能力、自己表現能力を高める教育を実施し、自ら考え実践する能力と次代を担う誇りを持つ人材を育てる。大学院においては、専門分野の深い学識と総合的判断力を身に付けた指導的人材を育成する。
- 2 愛媛大学は、基礎科学の推進と応用科学の展開を図り、新しい知の創造と科学技術の発展に向けた学術研究を実践する。とりわけ、地域にある総合大学として、持てる知的・人的資源を生かし、「自律的な地域社会・地域文化の創生」、「環境に配慮し、生きる質を大切にする社会の構築」を目指す研究を推進する。
- 3 愛媛大学は、高度な学術研究と次代を担う人材の育成を通し、これからの社会の文化、福祉、産業の一層の発展に貢献するとともに、地域にある学術拠点として、地域から学びつつ、その成果を地域に還元する。さらに、世界に開かれた大学として、海外との学術的・文化的交流を推進し、学術成果を広く世界に発信する。

(3) 大学の機構図

■愛媛大学組織図(平成18年度)



■愛媛大学組織図(平成19年度)



○ 全体的な状況

【 中期目標期間（平成16～19事業年度）の業務の実施状況の総括 】

本学は、平成17年3月に「愛媛大学の理念と目標及び愛媛大学憲章」（以下、「愛媛大学憲章」という。）を制定し、優れた教育と高度の学術研究を推進するとともに、地域をはじめ社会に貢献することを基本使命とした。特に「自ら学び、考え、実践する能力と次代を担う誇りをもつ人間性豊かな人材を社会に輩出すること、とりわけ地域に立脚する大学として、地域に役立つ人材、地域の発展を牽引する人材の養成がこれからの主要な責務」とであると宣言した。国立大学法人化を飛躍のチャンスと捉えて、学長のリーダーシップの下、「**学生中心の大学**」、「**地域にあって輝く大学**」を目指し、教職員が一体となって積極的に大学改革に取り組んでいる。

【 学生中心の大学 】

平成16年12月に「学生中心の大学」づくりの中核となる全学組織として教育や学生支援に関する業務を統括し、それらの有機的連携を図るために「教育・学生支援機構」を設置した。現在、教育・学生支援機構は共通教育センター、英語教育センター、アドミッションセンター、学生支援センターの4センターと機構長直属の「教育企画室」で構成され、機構長（教育担当理事）の下に18人の専任教員を配置している。

「学生中心の大学」づくりの具体的な施策の1つとして、平成18年4月に教育コーディネーター制度を全学的に導入した。教育コーディネーターは教育内容及び教育方法の改善の企画・立案、教育効果の検証、教育成果の活用、教員の教授能力の向上などの活動を行う教育重点型教員である。学部長等の推薦により学長が任命し、平成19年度は59人を各学部・学科等に配置した。教育コーディネーターの活動を支援することを主な目的として、学長裁量経費による「教育改革促進事業」（愛大GP）を創設し、学内公募・書類審査・ヒアリングにより、各学部・研究科における優れた教育改革のプログラムを採り上げて、教育経費の重点配分を行っている。この2つの制度が相乗効果となり、教育コーディネーターを中心とする新たな教育改善の取組が全学に広がっている。

また、学生の自主的活動を支援するために、学長裁量経費を活用して学生による調査・研究を財政的に支援する「プロジェクトE」、学生個人・学生団体表彰制度の創設、評価に基づく学生団体の財政支援等を行っている。学生による学生のためのボランティア活動を通して、「教えあい、学びあい、助けあう力」を高めることを目的として、スチューデント・キャンパス・ボランティアの活動を支援している。平成18年度には学生の要望により、身体に障害のある学生の修学を全学的に支援するために、「キャンパス・バリアフリー推進室」を設置した。

【 地域にあって輝く大学 】

「地域にあって輝く大学」の実現に向け、地域に役立つ人材、地域の発展を牽引する人材の養成に努めるとともに、大学が創造する知の成果を社会に還元し、地域社会の発展に貢献することに努めている。平成16年6月に民間企業、地方公共団体等との連携を強化し、地域社会との窓口を一元化するために、産学官連携の全学組織として「社会連携推進機構」を設置した。

平成17年4月に愛媛県と包括的連携協定を、また、松山市、宇和島市など愛媛県下6市町と協定を締結し、3つのサテライトオフィスを設置するなど、地域の課題・要望に応える体制を整えた。愛媛県の重要施策である地域活性化のために全学で「南予活性化対策協議会」を設置するとともに、農学部に進進本

部を設置して、養殖業振興、えひめブランドの推進などに積極的に取り組んでいる。平成20年4月には愛媛県愛南町に公共施設（旧庁舎）を借り入れ、本学教員が常駐する「南予水産研究センター」を設置し、地域密着型の「新たな水産学」を目指す研究活動を通じて、地域住民との協働による南予活性化への取組を開始した。

また、文系学部を中心に「地域は学舎」の認識の下、文化や地域施策に関する研究をベースに地域課題を探り、その課題解決を目的として「地域創成研究センター」を、また、自然災害に対する科学技術的視点からの防災研究、災害時の調査、地域防災計画や自主防災活動への協力などを行う「防災情報研究センター」を設置し、地域のニーズに対応した研究成果を社会へ還元している。

【 愛媛大学重点課題 】

平成18年3月、学長2期目のスタートに当たり、中期目標・中期計画に沿った年度計画を推進するとともに、法人化後に行ってきた種々の施策を実効あるものにし、さらに愛媛大学憲章の実現を目指して、平成18年度から次に示す5つの重点課題を掲げ、その具体化に取り組んだ。

- 第一 「学生中心の大学」づくりに向けて、教育内容の不断の改革を行うとともに、学生の学習と生活支援を充実させる
- 第二 世界レベルの研究をより一層活発に展開するとともに、質の高い多様な研究推進のための環境を整備する
- 第三 地域連携ネットワークを拡大し、地域の活性化、地域の発展に貢献する人材の育成と学術研究を推進する
- 第四 先進諸国の研究拠点と連携するとともに、とりわけ援助の手を求めている東南・南アジアを中心とする開発途上国への教育研究を通じた支援を進める
- 第五 自律的運営体制を確立し、人事マネジメントの充実と財政基盤の強化を目指す

【 平成19年度の重点課題に沿った具体的施策 】

第一 「学生中心の大学」づくり

- 学生の学習生活支援に関して、学生の自主的学習環境の整備やサークル活動、ボランティア活動の支援、学内環境整備への学生の参加などを推進した。
- 教育改革については、全学的に一体感のある学士課程教育の再構築を推進するため、すべての教育コーディネーターを対象とした5回の研修会を開催し、各学部・学科のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーの全学的な検討を行った。
- 複数の学部において課程やコースの新設を検討し、これに伴ってAO入試を導入するとともに、附属学校の再編や充実については長期的な視点に立ち、附属農高の大学附属化を実現した。
- 「大学院教育の在り方に関する検討ワーキンググループ」の報告に基づき、各研究科で大学院改革を開始し、理工学研究科にアジア防災学特別コース及びアジア環境学特別コースを開設した。
- リーダーの養成を目指す「新時代の学生リーダー養成プログラム」を立ち上げた。本取組は文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」に採択された。

第二 世界レベルの研究の展開

○沿岸環境科学研究センターのグローバルCOEプログラム採択、国際的な研究者賞、教育者賞の受賞や国際的なファンドの獲得など、先端的な研究センターの世界的評価は一段と高まった。また、「東アジア古代鉄文化研究センター」、「宇宙進化研究センター」を新たに設置した。

○新たな研究組織の構築、研究費の獲得、産学研究の推進を目指して、研究コーディネーター制度を導入した。

第三 地域の活性化、発展への貢献

○銀行や自治体との協定締結をはじめ、地域における講演会や南予振興塾、シンポジウムの開催、地域連携、社会貢献に関して大きな前進があった。

○附属病院は、がん診療連携拠点病院として高度な医療を提供するとともに、7対1の看護体制により患者サービスを向上させた。また、新たに「海外旅行感染症外来」、松山市と連携して市内デパート内に医療や福祉等に関する相談窓口「あいナビステーション」を設置した。

第四 教育研究を通じたアジア支援

○ネパールでの国際シンポジウムの開催、インドネシア3大学との協定締結と学長訪問による交流促進協議、フィリピン大学教育学部との協定締結など、国際交流の活発化、国際貢献の進展を図った。

○大学院留学生を対象とした特別奨学金制度（渡日・帰国旅費、生活費月額10万円支給）を創設し、修学支援を充実させた。

第五 自律的運営体制の推進

○学部長会議に相当する運営協議会を廃止して大学改革推進協議会を設置した。また、学長室に理事と副学長（総務担当）を加えて事前企画・提案打合せ、中長期的課題に関する意見交換の場とするとともに、この下に政策チームを設置するなどの改革を行った。

○事務系職員「職員人事・人材育成ビジョン」を策定し、人材育成型・能力活用型の人事マネジメントを推進することとした。

【各項目別の状況】

担当理事を中心に、すべての中期計画は責任部局で実施計画を作成し、中間評価を踏まえて着実に実施するとともに、監事が役員と個別にヒアリングを行って課題を指摘し、達成状況を確認した。また、国立大学法人評価委員会からの評価結果を学内で共有し、期待されるとのコメントを受けた事項については、「教員の総合的業績評価」に基づく全学的なインセンティブの付与、学長直属組織の見直しなど、全学体制で迅速に対応した。

1. 業務運営の改善及び効率化

学長、理事、副学長及び学部長等で構成する「大学改革推進協議会」を設置し、学部長等の意見を大学運営に具体的に反映させることにより、審議と執行の迅速化と機能強化を図った。

平成20年度から統括的なPDCAサイクルを実施すべく計画・評価本部を設置するとともに、その下に教育、学術研究など10の専門部会を設置した。また、学長直属の組織の役割分担を明確にし、学長室等の機能と構成員の見直しを行い、新たな課題に迅速かつ具体的に対応するために、学長室の下に6つの政策チームを設置することとした。

2. 財務内容の改善

厳しい財政状況の中、人件費削減計画を実施するとともに、自己収入の増加、経費節減に取り組んだ。附属病院は愛媛県との協力の下、医師不足対策に取り組むとともに、「がん診療連携拠点病院」として地域のニーズに沿った高度な

医療の提供、より安全性の高い充実した7対1の看護体制などを実施しつつ、約5.1億円の増収を確保した。

平成19年度に全学的に配置した研究コーディネーターを中心に、科学研究費補助金申請書のブラッシュアップを行うなど、積極的に外部資金の獲得に取り組んだ。

3. 自己点検・評価及び広報活動

大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を受審し、「大学評価基準を満たしている」との評価結果を受けた。11基準すべてを満たしており、学生による学生のためのボランティア活動や教員、教育支援者、TAなどの教育補助者が一体となって能力開発に取り組むプログラムなど8つの取組が優れた点として挙げられた。

平成17年度から全教員を対象に実施している「教員の総合的業績評価」において、過去3年間の教員自己評価を基に、第1回部局個人評価を実施した。この評価結果は学長に報告するとともに、平成20年1月の昇給に反映させた。

大学としての情報提供・情報公開、広報活動の重要性を認識し、「広報室」を中心にウェブサイト、広報誌、大学紹介DVD等の充実を図り、マスメディアを活用した広報活動も積極的に推進した。

4. その他の業務運営に関する重要事項

「施設マネジメント委員会」において、全学的な教育研究施設整備について検討し、特に老朽化が深刻な問題となっている学生寮の改善・改築計画を策定した。

研究費の不正使用の防止のために「研究費等の運営及び管理に関する基本方針」、「研究費等の不正使用防止規程」を制定し、不正使用防止対策室を設置するとともに、ヒアリングを実施した。

アカハラ・セクハラ研修会の7回を含め、危機管理に関するセミナーを11回開催した。各リスクへの対応を検討するために、「危機管理室」の室員を11人増員し、各リスクにおける危機管理マニュアル（素案）を作成した。また、学生の視点を採り入れた「愛媛大学災害対策マニュアル」を作成するとともに、携帯版「もしものときのポケットガイド」を平成20年度新入生を含む全学生・教職員に配付した。

5. 教育研究等の質の向上

教育・学生支援機構の「教育企画室」が中心となって、さまざまなFD活動の企画・実践を通して、全学に配置した各学部の教育コーディネーター組織と連携を強化し、教育改革を推進した。また、平成19年度に全学的な入試の司令塔として「アドミッションセンター」を設置し、入学者選抜方法の改善と入試広報の充実を図った。

沿岸環境科学研究センターを中心とした「化学物質の環境科学教育研究拠点」が平成19年度文部科学省グローバルCOEプログラムに採択された。また、本学の特色ある研究分野を新たにセンター化し（「東アジア古代鉄文化研究センター」、「宇宙進化研究センター」）、全学的な支援を行った。

【優れた取組として採択された特色あるプログラム】

- ・グローバルCOEプログラム
「化学物質の環境科学教育研究拠点」（沿岸環境科学研究センター）
- ・学生支援GP
「新時代の学生リーダー養成プログラムー愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）ー」

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 (1) 学長、部局長を中心とする機動的な運営体制を確立する。
 (2) 学長が部局長や構成員の要望を迅速に把握し、合意形成に配慮しつつ多面的な視野からの指導力を発揮して施策に反映できる機構を確立する。
 (3) 教育研究の一層の質的向上を図るため、学内資源の戦略的な重点配分を推進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		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
(1) 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策							
【1】学長を中心とする機動的・戦略的な大学運営体制を確立するため、学長補佐体制の機能強化を図る。	III	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・学長直属の「経営政策室」の室員を増員し、役割分担を明確にした。 ・「学長室」「危機管理室」を設置し、学長補佐体制を機能強化するとともに、「経営政策室」に学外専門家を参与として委嘱し、その意見を大学運営に反映させた。 ・学長室連絡会を設置し、「学長室」の機能強化を図った。	・学長室の要請に応じて、学長室政策チームで調査・検討し、政策を提案する。		
				(平成19年度の実施状況) 【1】学長直属の組織として法人化後に設置した「室」の機能と構成員を見直した。特に「学長室」は従来の経営政策室の役割を持たせて、責任体制を明確にするとともに、学長室の下に理事・副学長を責任者とする政策チームを設置し、新たな課題に迅速かつ具体的に対応することとした。また、各リスクに対応するため危機管理室員を増員するなど、「危機管理室」を拡充して、学長補佐体制を強化した。			
【2】運営機関（役員会、運営協議会）と審議機関（経営協議会、教育研究評議会及び全学委員会）の権限と責任の所在を検討し、機能の効率化を図る。	III	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・役員会を定例で開催して、意思決定の迅速化を図るとともに、主要会議議事要旨を学内ウェブに掲載し、構成員への情報提供を行った。 ・役員会、経営協議会等の審議事項を精査するとともに、役員会の下に理事等が主宰するWGを設置し、課題に対して迅速に対応した。 ・運営協議会を廃止して効率化を図るとともに、研究センターを統括し、研究推進を目指す「先端研究推進支援機構」を設置し、効率的、戦略的な体制を整備した。	(平成20～21年度の年度計画予定なし)		

	<p>【2】役員会、教育研究評議会を主軸に、全学執行機能及び審議機能の強化・明確化を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【2】学長、理事、副学長及び部局長で構成する「大学改革推進協議会」を設置し、部局長等の意見を大学運営に具体的に反映させることにより、執行機能と審議機能の強化と迅速化を図った。</p>		
(2) 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策					
<p>【3】委員会組織を機動性の観点から見直すとともに、委員会運営の抜本的な合理化・効率化を進める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・理事の役割を定め、重要事項について理事がWGを主宰し、機動的な検討体制とした。 ・事務組織を理事直轄体制とすることで、理事の権限・役割を明確なものとし、理事業務の効率化を図り、学長中心の管理運営体制を整備した。 ・理事等の職務分担を明確にし、理事等と事務のラインを明確にした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 委員会運営の効率化、合理化を進める。 	
	<p>【3】理事等の役割分担に即した、委員会組織の合理的、効果的な在り方について検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【3】全学委員会、WG等の設置及び開催状況等について調査し、委員会組織の活動状況とその在り方について検討した。その結果、学長室設置要項に基づき、理事等の役割分担に即した政策チームを編成して新たな課題に迅速かつ具体的に対応することとした。また、監事からの意見を踏まえて、全学的なPDCAサイクルを確立するために、計画・評価本部を設置した。</p>		
(3) 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					
<p>【4】学部長を中心とする機動的・戦略的な学部運営体制を確立するため、学部長補佐体制の整備と教授会代議機能の充実を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・各学部に学部長補佐機能を設けるとともに、理・工・農学部では教授会代議機能として運営委員会を設置した。 ・各学部に副学部長等を配置するとともに、教授会代議機能となる審議機関を設置し、学部長補佐機能を強化した。 ・各学部に学部長を補佐する組織を置き、副学部長、学部長補佐との連携の下に学部長を中心とする運営体制を強化した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教授会代議機能の効果的運用を進めるとともに、学部構成員への情報周知と意見等の集約について検証する。 	
	<p>(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>学部長補佐体制・教授会代議機能等の運用状況について、監事監査を実施した。</p>		
(4) 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>【5】運営支援体制を強化するため、有能な教職員の企画立案部門等への登用を推進する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・経営企画部、財務部、施設基盤部に企画課を設置し、企画立案部門の強化・充実を図った。 ・経営政策室員を主力とする企画戦略チームと関連する事務部門が連携を図り、企画立案部</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「職員人事・人材育成ビジョン」に基づいた職員研修を実施することにより人材を育成し、企画立案部門の充実を図る。 	

		III	<ul style="list-style-type: none"> 門の役割を果たした。 ・企画担当の学長特別補佐を配置するとともに、教育・学生支援機構に「教育企画室」を設置し、専任教員の配置、担当職員の増員など教育企画体制を強化した。 		
	<p>【5】大学のビジョンや戦略を理解し、高い専門性を持った職員を適材適所に配置し、企画立案部門の充実を図るとともに、人材育成の基本方針を策定する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【5】人材育成の基本方針として「職員人事・人材育成ビジョン」を策定し、全教職員に周知した。このビジョンに基づき、職員を適材適所に配置するとともに、長期的な視点で職員の能力育成・キャリア開発のための研修を実施した。</p>		
<p>【6】学長が学生を含む大学構成員からの声を聴取するシステムを確立する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生を含む大学構成員からの意見を聴取するために、学長への意見箱「くるま座e-ネット」を学内ウェブに開設した。 ・学長への意見箱「くるま座e-ネット」の意見に迅速かつ的確な対応ができる体制を整え、駐輪場整備などに意見を反映させた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「学生代表者会議」の充実を図り、学部代表としての活動を支援する。 ・職場代表者との懇談会を定期的に行う。 	
	<p>【6】学生の各組織の代表者で構成する「愛媛大学学生代表者会議」を立ち上げ、学長等が学生の声を聴取するシステムを確立する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【6】学生の各組織の代表者で構成する「愛媛大学学生代表者会議」を立ち上げ、今年度は3回開催して定期的に学生の声を聴取した。また、業務支援室（P16中期計画【26】参照）において、学生アルバイトによるキャンパス環境整備を行い、学生アルバイトの「年度当初に駐輪場のルールを周知して欲しい。」との意見に基づき、平成20年度の新入生オリエンテーションでは、学内の駐輪場や交通マナーについて周知することとした。</p>		
<p>(5) 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</p>					
<p>【7】学内の特色ある優れた教育研究プロジェクト及び先端的な研究基盤の整備に資源を重点的に配分する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費により創設した「研究開発支援経費」において、研究拠点を目指す「COE育成支援研究」、若手研究者を支援する「萌芽的研究」などに研究経費を重点配分した。 ・学長裁量経費により創設した「教育改革促進事業」(愛大GP)において、学内の優れた教育改革活動に対して、教育経費を重点配分した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究拠点の形成と萌芽的研究の重点的育成を推進するため、戦略的な学内資源配分を行うとともに、研究実績を評価する。 	
	<p>【7】設備整備に関するマスタープランを策定し、先端的な研究基盤等の整備のため、資源の重点的配分について検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【7】学術研究委員会の研究基盤専門委員会における検討を経て、7月に「設備整備に関するマスタープラン」を策定し、平成20年度の概算要求に反映させるとともに、マスタープランに基づき、学内共通経費の重点配分を行った。</p>		

(6) 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策

<p>【8】選考システムを整備し、学外の有識者・専門職業人等の登用を積極的に進める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> アカデミックアドバイザー規程を制定し、学外専門家を登用して、その意見を大学運営に採り入れた。 平成18年3月に民間企業役員を社会連携担当理事として、また、会計監査専門家を非常勤監事として登用した。 	<ul style="list-style-type: none"> 新たに設置したセンターに、学外研究者・実務家を積極的に受け入れ、地域社会ニーズに対応した教育研究及び社会貢献を実施する。 社会のニーズに対応したプロジェクトを企画し、教員選考又は学内制度を活用し、学外の有識者・専門家を積極的に受け入れ、社会貢献を推進する。 退職教員の専門性を活用するために「教育研究支援室」を設置する。 	
	<p>【8】客員教授、アカデミックアドバイザー等の制度を活用して、学外専門家を登用し、学外者の意見を聴取する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【8】アカデミックアドバイザー等の学内制度を活用し、学外専門家を登用するとともに、学費を削減し、経費により新たに創設した学内競争的資金「産業技術シーズ育成研究支援」において、審査を行う諮問委員会委員に学外専門家を委嘱し、その意見を採り入れた。また、新設したセンター等に学外研究者、実務家が参加できる体制を整備した。</p>		

(7) 内部監査機能の充実に関する具体的方策

<p>【9】内部監査体制の見直しを図り、内部監査機能の充実に努める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長の下に独立した組織として「監査室」を設置し、2人の専任職員を配置するとともに、内部監査規程、内部監査マニュアル、監査チェックリストを整備し、監査機能の充実を図った。 監事、監査室及び会計監査人が連携を図り、効率的・効果的に監査を実施した。 内部監査とは別に、日常・定期的な会計検査を財務部が会計内部検査実施要項に基づき行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制機能が効果的かつ継続的に実施されているかを検証し、不正や誤謬等が発生しにくい仕組みを提案する。 監査業務を機能的かつ効果的に実施し、監査結果を大学の運営に反映させる。 	
	<p>【9-1】内部統制の整備及び運用状況を検証し、監査の質的水準の向上を図るため、年間を通じた実地監査を実施する。</p>	IV	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【9-1】1年を3期に分けて計画的に内部監査を実施し、その都度監査報告書を学長に提出することにより、研究費の適正使用を周知する継続したヒアリングの実施や、学部等が制定する規程集のデータベース化など、監査の指摘事項に対して迅速な対応を行った。さらに研究費の適正使用に関し、監査室と不正使用防止対策室が連携して、内部監査として研究者115人にヒアリングを実施した。また、監査室のウェブサイトを開設し、情報の提供と充実を図るとともに、過年度の監事監査の指摘に対する改善状況を一覧にまとめ、監査結果の有効活用を図った。</p>		
	<p>【9-2】監査の充実及び効率化を図るため、複数の部署で実施している内部監査体制を監査室に一元化することを検討する。</p>	III	<p>【9-2】財務部が行っていた会計内部検査を監査室で一元化し内部監査として実施し、監査の充実と効率化を図るとともに、内部監査体制の統制機能について検討した。</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 教育研究組織の見直しを行い、柔軟かつ機動的な組織の編成又は再編等に取り組み、教育研究の充実と活性化を図る。

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
(1) 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							
【10】公正で透明性のある評価に基づき、中長期的な見通しに立って教育研究組織の見直しを行う。		III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「自己点検評価室」において、教育研究組織について部局ごとに点検評価を実施し、改善への取組を行った。 ・教育研究組織の自己点検評価に基づき、「先端研究推進支援機構」を設置した。さらに、教育・学生支援機構の下に「教育企画室」を設置し、また留学生センターを廃止して「国際交流センター」を設置した。	・設置後10年目の先端研究センターにおいて、中期目標の達成状況、研究成果の評価に基づき、研究組織の在り方について検討する。 ・次期中期目標・中期計画を見据えて、教育研究組織の在り方について検討する。 ・生命科学、医科学に関する全学センター「ゲノム・プロテオ生命科学センター」（仮称）の設置について検討する。		
				(平成19年度の実施状況) 【10】本学の特色ある教育研究を推進するために既存組織の検討を行い、平成19年7月に東アジア古代鉄文化研究センター、11月に宇宙進化研究センターを設置し、教育研究の充実を図った。			
(2) 教育研究組織の見直しの方向性など							
【11】活力ある教育研究体制を創出するために、有能な人材の確保に努め、弾力的な役割分担等によって人材の活用を図る。		III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「学生支援センター」内のアドミッション、修学支援、学生相談の各オフィスに専門性を活用した専任教員をそれぞれ1人配置した。 ・「教員の役割分担の制度化と処遇を総合的に検討するWG」において、弾力的な役割分担等について検討した。 ・教育改革を主導する教員として「教育コーディネーター」を全学に配置するとともに、その活動を支援することを主な目的として学長裁量経費による「教育改革促進事業」（愛大GP）を創設した。	・弾力的な役割分担を推進し、全学に配置した教育と研究のコーディネーターを中心に、人的資源を活用し、教育・研究等の活性化を図る。 ・学長を中心とする人事委員会の機能を強化し、「愛媛大学教員選考に関する規程」及び学部の「実施細則」に基づき、有能な人材の確保に努める。 ・「上級研究員センター」（仮称）を設置し、デニユア・トラック制度の導入を推進する。		
				(平成19年度の実施状況) 【11】全学に研究コーディネーターを配置し（総数37人）、教員の研究活動を支援するとともに、			

		III	<p>学部学術研究委員会と連携して研究をより発展させるための助言、指導等を行うことで、研究組織の活性化を図った（外部資金（共同研究、受託研究、科学研究費、寄附金）獲得額約21.7億円：対前年度約4千万円増）。</p>		
<p>【12】各組織及び構成員の教育研究、社会連携、管理運営等の活動に関して、主体的に点検・評価を行うとともに、他者からの評価を積極的に求め、改善に資する。</p>			<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 自己点検評価室が中心となって「教員の総合的業績評価」を平成16年度に試行し、平成17年度から全教員を対象に本格実施した。 自己点検評価室が経営情報分析室及び監事の進捗業務と連携し、自己点検評価活動を推進するとともに、部局等は本学の点検項目に沿って自己点検評価を実施し、評価書を作成した。自己点検評価室では、評価書の分析・評価を行い、評価結果を部局等にフィードバックすることでさらなる教育改善に取り組んだ。 各部局等の点検評価に基づき、平成19年度に受審する大学機関別認証評価の自己評価書を作成した。 	<ul style="list-style-type: none"> 認証評価機関からの改善を要する事項の指摘について、担当理事を中心に教育研究活動を改善するとともに、中期目標期間終了時の評価に全学体制で主体的に取り組む。 中期目標期間に係る評価結果に基づき、教育研究の改善・向上に取り組む。 	
	<p>【12】大学機関別認証評価を受審するとともに、自己点検評価室において、全学の教育研究水準に関する自己点検評価を実施する。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【12】大学評価・学位授与機構（NIAD）が実施する大学機関別認証評価を受審し、教育研究活動の改善・向上に取り組むとともに、訪問調査等に適切に対応し、NIADが定める「大学評価基準を満たしている」との評価結果を得た。また、各学部・研究科単位で教育研究水準に関する自己点検評価を実施し、自己点検評価室を中心に大学としての現況調査表を作成する過程で、主体的に自己点検評価活動に取り組んだ。</p>		
<p>【13】先端的研究科の部局化及び専門職大学院の開設に取り組む。</p>		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 医学系研究科、理工学研究科の専攻の再編と部局化について検討した。 平成18年4月、医学系研究科と理工学研究科の教員を大学院所属とし、併せて専攻構成の見直しを行った。 教育学部に専門委員会を設置し、教員養成の専門職大学院についての検討を開始した。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学院において、社会の要請に対応した専門職型の教育コースについて検討する。 理工学研究科において、専門職型の教育コースを開設するとともに、研究者、高度技術者育成のための独立研究科「生命環境科学研究科」（仮称）の設置を進める。 	
	<p>【13】教員養成の専門職大学院開設に向けて委員会による検討を引き続き行う。</p>	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【13】専門委員会での検討の結果、教員養成の専門職大学院の設置はせず、教職大学院の趣旨を踏まえた改組とカリキュラム改訂を行うこととした。</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
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標 (1) 教員の流動性を向上させるとともに、教員の個人評価システムの導入及び教員構成の多様化を推進する。
 (2) 事務職員が日常の運営事務に加えて、教員と連携・協力しつつ大学運営の企画立案等に積極的に参画できる資質や専門性の向上を図る。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		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
(1) 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策							
【14】 教員の教育、研究、管理運営、社会貢献等の活動に関して「教員の総合的業績評価」を行い、評価結果を人事考査に反映させる制度を導入する。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「教員の総合的業績評価」を平成16年度に試行し、「愛媛大学教員個人評価実施要綱」を改定した。 ・「教員の総合的業績評価」の教員自己評価を実施するとともに、「教員の役割分担の制度化と処遇を総合的に検討するWG」において、評価結果に基づく教員の処遇、インセンティブの付与について検討し、報告書としてまとめた。 ・「教員の総合的業績評価」の部局個人評価の評価結果を人事考査に反映させるための検討を行い、指針を作成し全学的な同意を得て、平成19年度に実施する部局個人評価の評価結果を給与へ反映させることとした。	<ul style="list-style-type: none"> 第1回部局個人評価の評価結果の集計・分析に基づき、「教員の総合的業績評価」の問題点を検討する。 「ティーチング・ポートフォリオ」の導入について、検討する。 	/	/
				(平成19年度の実施状況) 【14】「教員の総合的業績評価」において、3年間の自己評価に基づき第1回部局個人評価を実施し、本学のガイドラインに沿って部局で策定した処遇のための具体的基準により、その評価結果を平成20年1月の昇給に反映させた。			
【15】 事務職員等の適正な処遇及び長期的な育成を図るため、明確な評価基準、評価結果のフィードバック方法を確立して人事評価システムを充実させる。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「事務系職員の人事評価に関するWG」を設置し、新人事評価制度の導入に向けて具体的な方策を検討した。 ・新人事評価制度の試行要領、人事評価マニュアルを作成し、全学説明会、評価者研修を開催し、全事務系職員を対象に3ヶ月間の試行を実施した。	<ul style="list-style-type: none"> 事務系職員の新人事評価を本格実施し、その評価結果を処遇等へ反映させるとともに、契約職員及び再雇用職員の評価についても検討する。 新人事評価制度及び評価結果の処遇への反映方法について再検証を行う。 	/	/
				(平成19年度の実施状況) 【15】平成18年度の事務系職員の人事評価（第			

	に基づく試行結果を踏まえ、評価方法の改善を行うとともに、評価結果の処遇への具体的な反映方法等について検討する。	III	一次試行結果)を受けて評価方法等の改善を行い、平成19年度は年間を通した第二次試行を実施するとともに、評価結果の処遇への反映方法についても指針を策定し、平成20年度からの本格実施に反映させることとした。		
(2) 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策					
【16】兼業に関するガイドライン等の整備により規制の緩和を図る。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ・兼業に関するガイドラインの見直しを行い、兼業報酬制限の廃止、週当たりの兼業従事時間を20時間以内とするなどの規程改正を行った。		
	【16】(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)	-			
【17】全学的な計画による組織の新設・改編に対しては、定員の供出を含め全学が協力する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ・「教員組織改編等に関する規程」を制定し、学長裁量定員の確保と配置など全学の教員定員管理に関する重要事項を役員会で決定した。 ・各学部作成の5年間の人件費削減計画を検証した上で、平成18年度の教職員削減計画を実施した。 ・学長裁量定員を確保し、教育・学生支援機構、総合医学教育センター、研究センター等に教員を配置した(平成18年度までの配置総数23人)。	・新たに設置する研究センターについて、継続して全学が協力して人員を配置する。	
	【17】全学が協力し新設組織に人員を配置する。	III	(平成19年度の実施状況) 【17】新設した「東アジア古代鉄文化研究センター」及び「教育企画室」に学長裁量定員を配置するとともに、「東アジア古代鉄文化研究センター」に法文学部の教員定員を、また「宇宙進化研究センター」に理工学研究科の教員定員をそれぞれ移動するなど、政策的かつ重点的に人員を配置した(平成19年度の新規配置9人)。		
【18】教員人事を点検評価し、定員の管理、定員移動等の審査及び教員人事の適正化を図る。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ・「教員組織改編等に関する規程」を制定し、全学の教員定員管理に関する重要事項を役員会で審議・決定する仕組みを作った。 ・定年退職後1年間は教員人事を凍結することなどで、学長裁量定員を確保し、戦略的・機動的に人員を配置した。 ・財務担当理事の下で、各学部作成の5年間の人件費削減計画を検証し、実施した。	・中期計画に沿った教員人事の適正化を図るために、教員選考の基本方針の見直しを行う。 ・人事委員会において、教員人事を点検評価し、その適正化を図る。	
	【18】人事委員会において、全学の教員人事を点検・評価し教員人事の適正化を	III	(平成19年度の実施状況) 【18】役員会で定員の管理・異動等の審査を行い、人事委員会で教員選考に関する規程及び同		

	図る。	III 実施細則に基づき人事が適正に行われているか点検するとともに、欠員補充の理由、職名、期日等についても審議し教員人事の適正化を図った。	
--	-----	---	--

(3) 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			
<p>【19】教員人事は公募制を原則とし、任期付きポストを導入して、教員の流動化と教育研究の活性化を図る。</p>	<p>【19-1】「愛媛大学教員選考に関する規程」及び「同実施細則」に基づき、教員の公募採用に努める。</p> <p>-----</p> <p>【19-2】助教に任期制を適用するとともに、他の職種及び在職教員への任期制を検討する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公募制の全学的ルール策定について検討するとともに、各部局において具体的な任期制の導入方法について検討した。 ・「教員選考に関するWG」において、教員人事の在り方について検討を行った。 ・「愛媛大学教員選考に関する規程」を制定し、任期制、公募制に対する本学の基本姿勢を明確にするとともに、平成19年度以降に採用する助教には、原則として全員に任期制を導入することとなった。 <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【19-1】「愛媛大学教員選考に関する規程」及び「同実施細則」に基づき、公募による教員採用に努め、教員組織の活性化と流動性の向上を図った。また、人事委員会においても公募状況等の検証を行った。</p> <p>III</p> <p>【19-2】全学的に平成19年度から採用する助教には任期制を導入するとともに、新たに設置したセンターの教員については全員任期制を導入した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教育研究の活性化のため、「愛媛大学教員選考に関する規程」及び「同実施細則」を再検討する。 ・職位数配置を見直し、助教の採用にテニユア・トラック制の導入を検討する。

(4) 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策			
<p>【20】外国人・女性等の教員採用に当たっては人事運営上の配慮、勤務・生活上の条件整備に努める。</p>	<p>【20-1】女性教員の採用を促進するため、職業生活と家庭生活との両立(ワーク・ライフ・バランス)を支援する制度の整備・充実について検討し、実施する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則を改正し、育児・介護のためのシフト勤務、産前休暇取得可能期間の延長などの制度を整備した。 ・雇用環境整備を図り、女性教職員の採用を促進するために、(財)21世紀職業財団から助成金を受け、平成19年4月に医学部キャンパス内に院内保育所を開所することとなった。 <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【20-1】男女共同参画推進委員会では、同専門委員会による全学アンケートの結果に基づき、夜間の安全確保のための学内外灯整備を行い、平成19年12月に本学における男女共同参画推進のための「宣言」と「提言」を策定し、学内外に周知した。職場と家庭生活の両立支援の具体策として、育児のための短時間勤務制度を整備するとともに、ベビーシッタークーポンを導入することとした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教職員の採用促進のための職業生活と家庭生活との両立支援策として、育児・介護費用を負担する教職員への経済的な支援、重信事業場以外の事業場への保育所設置、育児・介護を行う教職員に対する休暇制度の充実等について検討する。 ・女性教員採用促進のために「愛媛大学教員選考に関する規程」及び「同実施細則」を再検討する。

	<p>【20-2】保育所を開設し、女性教職員の勤務環境を改善する。</p>	III	<p>【20-2】平成19年4月に医学部附属病院に事業場内保育施設「あいあいキッズ」を設置し、24人（定員30人）を預かっている。</p>		
<p>(5) 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p>					
<p>【21】高度な専門知識を必要とする職種の職員の民間登用を推進する。</p>	<p>【21】高度な専門的知識を有する民間等経験者の採用を推進する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国公募により民間から就職課長を登用した。 ・他の国立大学法人等との人事交流を推進するとともに、専門性のある職種（広報・情報システム）について、民間経験者を公募、選考した。 ・職員採用において、新卒者だけでなく、既卒の民間企業経験者を積極的に採用した（3年間の既卒者採用数：25人）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「愛媛大学事務職員等選考採用実施方針」に基づき、高度な専門的知識を有する民間等経験者の採用を推進する。 ・採用した民間等経験者の実績評価を行う。 	
<p>【22】若い職員を長期的展望に立って育成するために、人事ローテーションによる人材開発手法を導入する。</p>		<p>【22】事務系職員の人材育成の基本方針を策定し、これに基づき計画的な人材の育成を行う。</p>	III		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【21】医学部附属病院医療情報部にシステム管理担当職員を、医療福祉支援センターに情報収集やデータ処理経験を有する紹介窓口担当職員を、さらに医学部医事課に民間病院等経験者を専門職として採用した。また、公平かつ透明性の高い選考を実施するため「愛媛大学事務職員等選考採用実施方針」を制定した。</p>
<p>【22】若い職員を長期的展望に立って育成するために、人事ローテーションによる人材開発手法を導入する。</p>	<p>【22】事務系職員の人材育成の基本方針を策定し、これに基づき計画的な人材の育成を行う。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「事務系職員の人事評価に関するWG」において、人事評価結果を人材育成、人事異動に活用することを検討した。 ・「事務系職員の能力開発・育成に関するWG」において、職員人事・人材育成ビジョンについて検討した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「職員人事・人材育成ビジョン」に基づき、計画的・合理的な人事システムを検討し、若手職員の人材育成（若手抜擢、登用）を推進する。 ・「職員人事・人材育成ビジョン」の効用を検証し、計画的な人材育成の向上に努める。 	
<p>【23】職員の専門的能力、資質向上のための研修制度を整備するとともに、OJT、上司の考課により職員の育成を図る。</p>		<p>【22】事務系職員の人材育成の基本方針を策定し、これに基づき計画的な人材の育成を行う。</p>	III		<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たに幹部職員研修を実施するとともに、関係機関が実施する研修に積極的に参加させた。 ・情報化に伴う基幹要員の育成のために情報システム研修（4ヶ月間）、実務を伴う技術職員研修を実施した。 ・従来の研修に加え、スキルアップ研修、IT研修、SD研修など、職員の専門的能力、資質向上の研修を充実させた。 <p>(平成19年度の実施状況)</p>

	<p>【23】事務系職員の人材育成の基本方針を策定し、研修の体系化を図るとともに、職員の資質向上のための研修内容の充実を図る。</p>		<p>IV</p> <p>【23】策定した「職員人事・人材育成ビジョン」に基づき、従前の研修プログラムの見直しと体系化を行うことで研修内容の充実を図り、人材育成型の人事マネジメントへの移行を推進した。特に人材育成型の人事評価制度の構築、キャリア形成に基づいた体系的な研修制度の実現を目指して、OJT開発研修、マネジメント・管理者（人事評価）研修、コミュニケーションスキル研修等を取り入れて研修内容を充実させた（15種類の研修を実施、参加者：642人）。</p>		
<p>【24】研究支援に携わる専門的職員を養成する。</p>	<p>【24-1】研究支援等に係る研修の充実を図るとともに、研究支援に関する外部研修等に積極的に参加させる。</p> <p>-----</p> <p>【24-2】国、地方公共団体、企業等への派遣及び受入れを推進し、研究支援職員等を養成する。</p>	<p>III</p> <p>III</p> <p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究協力部を設置し、研究支援の強化、充実を図った。 研究支援を担当する事務職員間で産学連携連絡会議を定例で開催し、情報の共有化と専門知識の向上を図るとともに、学外の研究支援の研修会等に積極的に参加し専門能力の向上を図った。 <p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【24-1】社会連携推進機構を中心として、研究支援等業務に関わる職員に対して研修会・セミナー・講演会・説明会を行うとともに、学外で開催された研究支援関係研修等に積極的に参加させた。</p> <p>【24-2】社会連携推進機構で受け入れた職員、客員教授、産学官連携職員を対象とした研修会（5回）、熊本大学との情報交換会を開催するとともに、第6回産学官連携推進会議、各種展示会等への参加により、研究支援職員等の実践面での向上を図った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 研究支援等に係る研修の充実を図るとともに、研究支援に関する外部研修等に積極的に参加させ、研修成果を研究支援に反映させる。 博士、修士の学位を持ち、高度の能力を有する人材を研究支援者として移用する。 教育研究を主体的に支援する「教育研究高度化支援室」（仮称）を設置し、先端研究支援を図る。 	
<p>【25】民間を含む他機関との人事交流等を推進する。</p>	<p>【25】民間等経験者の採用及び県、市、他の国立大学法人等との人事交流を引き続き推進する。</p>	<p>III</p> <p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 他の国立大学法人等との人事交流を継続して実施した。 専門性のある職種について、民間経験者を公募、選考するとともに、職員採用においては、民間企業経験者の採用を推進した。 <p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【25】高度な専門知識や経験を必要とする医学部附属病院業務において、公募により民間病院等経験者を採用した。また、幅広い職務経験や人事の活性化のために、文部科学省に研修生1人、高専、独立行政法人等の8機関に24人を出向させ、2機関から2人を受け入れるなどの人事交流を実施するとともに、交流機関の見直しについても検討した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 民間等経験者の採用及び県、市、他の国立大学法人等との人事交流を引き続き推進する。 	
			<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 大学運営支援のための企画立案機能の強化，専門性の向上，業務の合理化・効率化及び職員の意識改革・能力開発を推進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
(1) 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策							
【26】 事務，事業，組織等の見直し，外部委託の推進により，事務等の効率化，合理化を図る。	【26】 人件費削減を見据えた事務組織の廃止・統合等を行い，事務系業務の改善・合理化を推進する。	III		（平成16～18年度の実施状況概略） ・事務組織を見直し，チーム制の導入，一定規模の専門的業務を処理する「室」の設置など，専門性と効率性の向上を目指した。「就職課」を設置し，公募により民間から就職課長を登用した。 ・事務局を廃止し，大学本部を設置するとともに，「事務系業務の改善及び合理化推進プロジェクト」において，事務等の効率化，合理化について検討を開始した。 ・プロジェクトの検討に基づき，改善・合理化を促進するとともに，平成19年度から再雇用職員等で組織する「業務支援室」を設置することとなった。	・「職員人事・人材育成ビジョン」及び人件費削減計画等に基づき，組織の改編及び業務の改善・合理化を推進する。 ・法人化後に実施した，事務組織の再編及び事務系業務の改善並びに合理化について検証し，改善を図る。		
		III		（平成19年度の実施状況） 【26】 人件費削減計画に基づき，医学部の2部長を1部長に削減，4課を3課に再編したほか，財務部においても3課を2課に再編した。また，本部及び各部局に共通する業務を集中処理するため，経営企画部に業務支援室を設置するとともに，8月に設置した「業務効率化検討WG」において，城北キャンパスの教務事務の集中化を検討し，教育学生支援部を拡充するなどの結論を得た。さらに，本部・学部の業務分担の再確認と見直しを行った。			
【27】 職員採用試験や職員研修を複数の大学が共同で実施するための協議会を設置する。				（平成16～18年度の実施状況概略） ・国立大学法人中国・四国ブロックにおいて，職員採用のために実施委員会，作業部会を設置し，職員採用試験，職員採用を適正に実施している。 ・中国・四国地区国立大学法人等の合同で，継続して初任者研修，係長研修等の職員研修を実施している。	（平成20～21年度の年度計画予定なし）		

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

注：《 》内の数字は対応する年度計画番号を示す。

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

学長がリーダーシップを発揮し、円滑で自主的・自律的な大学運営、教育研究の充実に取り組んだ。その実現のために学長直属の組織として「学長室」、「自己点検評価室」の設置、学長裁量経費や学長裁量定員の確保と戦略的・効果的な配分、学内競争的資金制度の創設などの施策を積極的に行ってきた。

現学長の2期目のスタートに当たる平成18年度からは、全学体制で大学改革に取り組む意識の統一を図るために、年度計画に加えて重点課題を提示している【P3参照】。

【平成19事業年度】

これまで3年間に行ってきた改革を踏まえ、その成果や問題点を把握して見直しを行いながら、業務運営の改善・効率化に取り組んでいる。中期目標・中期計画の達成に向けて、学長及び理事が直接、学部へ赴いて説明をすることで全学方針の共通認識を深めるとともに、学部からの要望を聴取し、構成員間の意思の疎通を図った。国立大学法人評価委員会から期待されるとのコメントを受けた事項、自己点検評価や認証評価等における指摘事項に迅速に対応した。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

- ・経営政策室、経営情報分析室、自己点検評価室を設置した（H16）。
- ・学長室、危機管理室を設置した（H17）。
- ・経営政策室に「教育企画戦略チーム」と「研究企画戦略チーム」を設置した。各チームはGP申請や概算要求のブラッシュアップを行い、3件のGPを含めた外部資金の獲得につなげた（H18）。

○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

- ・学長裁量経費（1.7億円）、教育研究重点経費（1億円）、施設営繕経費（0.9億円）など、予算が減少した中で、前年度と同額の戦略的経費を確保した（H17）。
- ・学長裁量経費（1.95億円）、教育研究重点経費（1億円）、施設営繕経費（1.3億円）など、前年度と比して6,500万円多い戦略的経費を確保した（H18）。
- ・教育研究に支障がない範囲での定年退職後1年間の教員人事凍結及び全学的な欠員の活用によって学長裁量定員を確保し、大学の重点課題に沿って、戦略的に教員を配置した（平成16年度：11人、平成17年度：9人、平成18年度：3人）。
- ・平成19年度から採用する助教には、原則として任期制を導入することとした（H18）。

○法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価の実施及び必要に応じた資源配分の修正

- ・「研究開発支援経費」（1.1億円）及び「教育改革促進事業」（5,000万円）は、審査・評価の透明性、公平性を確保した学内競争的資金であり、研究開発支援経費は平成16年度から、教育改革促進事業は平成18年度から継続して実施している。
- ・先端研究センターには、設置時に10年間の時限設定を行っている。

○業務運営の効率化

- ・従来の全学委員会を精選し、役員会の下にWGを設置して、機動的な検討体制によって意思決定の効率化を図っている。
- ・教学と経営の統一を図ることを目的として、平成17年度から事務局を「大学本部」と改め、事務組織を理事直轄体制とすることにより、学長中心の管理運営体制を整備した（H17）。
- ・事務系職員の人事評価について、平成18年度に試行を実施し、提起された問題点を反映して平成19年度に第2次試行を行うこととした（H18）。
- ・SD研修の充実に努めており、新たに「プレゼンテーション研修」等を実施した（H18）。

○収容定員を適切に充足した教育活動の実施（収容定員の充足率）

- ・すべての学部・研究科は、平成16～18年度の学士・修士・博士課程ごとの収容定員において、85%以上を充足させている。

○外部有識者の積極的活用

- ・社会連携推進機構等では、アカデミック・アドバイザー制度等を活用し、学外専門家を客員教授、参与などに登用している（H18）。
- ・経営協議会は、学外委員から要望・助言を聴く機会と捉え、毎年4回開催している。これまでに、民間で実施している人事評価者訓練の採用、法文学部教育コースの開設などに意見を反映させている。

○監査機能の充実

- ・平成16年度に、業務部門から独立した監査室を設置し、毎年重点項目を含めた監査計画を策定して、法人の運営諸活動の遂行状況を公正かつ客観的に確認するため、監査を実施している。その際、前年度に指摘した事項の事後確認もあわせて行っている。また、監事が実施する監査も補佐している。

○運営における業務実績の評価結果の活用

- ・平成16年度業務実績に対して法人評価委員会から指摘のあった「教員組織の改編状況」については、厳しい人件費削減の中、学長裁量定員を確保し、全学的な重点課題に沿って新たに教員を配置する取組に反映した。

【平成19事業年度】

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

・学長直属組織の再編《1》

学長のリーダーシップを支える組織として設置した「学長室」、「経営政策室」、「経営情報分析室」、「自己点検評価室」について、法人評価委員会からの意見を踏まえて役割分担を明確化し、組織運営機能を強化した。特に、学長の職務執行を補佐する「学長室」は、従来の経営政策室の機能を包括して役割・使命を強化するとともに、新たな課題に迅速かつ具体的に対応するために、その下に6つの「政策チーム」を設置することとした。

・計画・評価本部の設置《3》

監事からの指摘を受けて、全学的な評価体制について検討し、担当理事を中心に中期目標期間の評価及び次期中期目標・中期計画を策定してPDCAサイクルを実施するために「計画・評価本部」を設置し、その下に教育、学術研究など10の専門部会を設置した。

・大学改革推進協議会の設置《2》

学長、理事、副学長（総務担当）、学部長等で構成する「大学改革推進協議会」を設置し、意見交換を通して学部等との連携を強化し、トップダウンとボトムアップの健全な相互作用による大学運営体制を整備した。

○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

・学長裁量経費の戦略的配分《7》

運営費交付金が削減される中で、平成19年度予算配分方針を策定し、政策的経費として学長裁量経費（2.8億円（前年度比44%増））、教育環境改善のための教育研究重点経費（6,000万円）、施設営繕経費（1.5億円）、科研インセンティブ経費（新規1,500万円）、省エネインセンティブ経費（新規500万円）等を確保した（前年度比8,500万円増）。

役員会構成員に病院長、図書館長を加えた「財務・施設計画役員会」を5回開催し、財務計画と執行について審議した。学長裁量経費の配分を審議し、産業技術シーズ育成研究支援経費（新規2,000万円）、地域連携プロジェクト支援経費（新規500万円）、研究開発支援経費（1.1億円）、教育改革促進事業（5,000万円）、スーパーサイエンス特別コース経費（960万円）、新規研究センターの支援（1,000万円）、大学広報経費（650万円）等に戦略的に配分した。

・学長裁量定員の戦略的配置及び任期制の導入《17》

全学的に人件費削減計画に取り組む中で、教育研究に支障がない範囲での定年退職後1年間の教員人事凍結及び全学的な欠員と併せて学長裁量定員を確保し、教育・学生支援機構に准教授、助教（5年任期）、社会連携推進機構に准教授、東アジア古代鉄文化研究センターに助教（5年任期）、農学部に准教授、教育学部附属中学校に教諭（2年間）、附属高等学校に教諭（2年間）など、大学の重点課題に沿って戦略的に配置した（平成19年度までの総配置数：32人）。また、平成19年度から採用する助教には、原則として5年の任期を付している。

・大学の経営方針に基づく教育研究支援《45-3, 45-4》

学長のリーダーシップの下、役員会において、大学の経営方針に沿った実施事業（①図書館の改修、②学生寄宿舎整備、③研究センター大型設備整備、④理学部構内研究棟等整備、⑤ユニバーシティ・ミュージアム新設、⑥共通教育管理棟改修、⑦学生サークル棟整備）を決定し、教育研究評議会、経営協議会の承認を得た。平成19年度は、図書館の耐震改修にあわせて、学生自習スペースの拡充、城北地区4学部の教務機能を集中化した「学生サービスステーション」の設置など、学生サービスの向上を図った。

○法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価の実施及び必要に応じた資源配分の修正

・戦略的・重点的な経費配分と運用状況《7》

中期計画の重点課題の1つとして、学長裁量経費により教育研究関連事業に重点的な財政支援を行っている。学内公募方式を採用し、書面審査、ヒアリング、シンポジウムの開催、報告書の提出などのプロセスにおいて、審査・評価の透明性・公平性を担保している。戦略的・重点的な経費配分と運用状況については、国立大学法人評価委員会の観点「中間評価・事後評価、必要に応じた経費配分の修正」を受けて、各支援事業の監事監査を行った。

創設から4年が経過した「研究開発支援経費」（1.1億円）の採択研究種目の中から平成18年度には再生医療研究センター、平成19年度には東アジア古代鉄文化研究センターを設置するなど、成果が上がっている（4年間の採択課題95件、経費総額4.4億円）。12月に実施した公開シンポジウムでは、すべての採択課題で発表もしくはポスター掲示を行い、学内外への情報発信に努めた。

平成18年度に開始した「教育改革促進事業」（愛大GP）（5,000万円）は、「審査総括：審査を終えて」をウェブサイト公表し、この中で採択課題別に採択理由及び今後の課題を指摘し、プログラムの実施の参考に資するとともに、不採択課題に対してもその理由を示し、透明性・公平性を期している。審査を行う教育改革諮問委員会（学外経営協議会委員1人を含む）が過去2年間の事業実績を点検し、平成20年度には、重点課題として3つの特別テーマを提示するなどの改善を図った。

平成16年度より配分している年間1億円の教育研究重点経費は、「財務・施設計画役員会」において、実績報告書に基づき執行状況を確認した結果、教育研究環境の整備・充実に一定の役割を果たしたことから、平成19年度からは総額を6,000万円に減額するとともに、新たな配分先として附属学校園を加えた。

・特別教育研究経費による事業の実績成果

平成19年度文部科学省「特別教育研究経費」として予算措置された3事業については、学長裁量経費によりプロジェクト経費（各1,000万円）を大学負担分として重点配分している。「学長室」において成果報告会を開催してヒアリングを行い、評価シートを用いて実績評価を行った。

・附属施設の時限の設定状況

既存の研究センターと同様に、平成19年度に設置した2つの研究センターについても設置時に10年間の時限設定を行った。中期目標（教育研究の質の向上）の達成状況に関する評価、重点的に取り組む領域の研究業績の評価、外部資金の獲得状況などにに基づき、センターの組織・在り方について見直しを図ることとしている。

○業務運営の効率化

・全学委員会の見直し《3》

法人化に際して、全学委員会の抜本的な見直しを行い、各種委員会の設置は役割の明確化の観点から厳選し、役員会の下に理事・副学長が主宰する専門委員会、WG（ユニバーシティ・ミュージアム設置準備WGなど）を設置することにより、機動的な運営体制を維持し、意思決定の迅速化・効率化を図っている。

・「業務支援室」の設置《26》

事務の合理化推進と定年退職者の再雇用、障害者雇用の促進及び学生生活の支援を目的に「業務支援室」を設置し、再雇用職員5人と障害者1人及び学生アルバイト165人を雇用して、郵便の発送・授受、駐輪場の整備、構内環境整備を実施している。

・事務組織の統合・再編《26, 34》

業務効率化検討WGにおいて、①本部部局への事務集中化の見直し、②教育学生支援業務の集中化、③附属学校園の事務一元化について検討した。その結果、今後、①事務集中化の改善検証、②図書館の改修整備にあわせて設置する「学生サービスステーション」への教務事務集中化、③附属学校園を統括する事務組織の設置を決定し、学生サービスの向上と事務系組織のスリム化を図ることとなった。

・事務系職員の人事評価（第2次試行）の実施《15》

職員の組織に対する貢献度を評価し、個々の職員の能力、適性、志向、実績等を重視した新人事評価制度を構築するために、平成18年度に第1次試行を実施した。試行結果を事務系職員の人事評価に関するワーキングで検証し、試行要領、人事評価マニュアルを改定し、平成19年度に全事務系職員を対象に第2次試行を実施した（従前の勤務評定は廃止）。平成20年度に本格実施する新人事評価制度では、「職務行動評価」（能力評価）と「役割達成度評価」（業績評価）により評価し、期首面談（目標・業務内容の決定）、中間自己評価、最終自己評価、期末面談（評価結果のフィードバック）、苦情対応等、評価者と被評価者との十分なコミュニケーションを重視している。

・職員人事・人材育成ビジョンの策定《22》

大学の経営理念を共有し、職員と教員が共に輝く職場を目指して、人事マネジメント（職員の採用、人事異動、育成、評価・処遇）を効果的に機能させるために、職員人事・人材育成の基本方針として「職員人事・人材育成ビジョン」を策定した。特に人材育成型の人事評価制度の構築、キャリア形成に基づいた体系的な研修制度の実現を目指して、OJT開発研修、マネジメント・管理者（人事評価）

研修、コミュニケーションスキル研修等を取り入れた職員研修プログラムを実施した（15種類の研修を実施、参加者：642人）。

○収容定員を適切に充足した教育活動の実施（収容定員の充足率）

すべての学部・研究科において、平成19年度の学士・修士・博士課程ごとに収容定員は90%以上を充足させている。

○外部有識者の積極的活用

・外部有識者の活用状況《8》

愛媛県愛南町と協力協定を締結し、借り入れた公共施設（旧庁舎）を利用して設置した南予水産研究センターには、特命教授のセンター長をはじめ、多くの外部有識者の参画を仰いでいる。

また、学長裁量経費により新設した学内競争的資金「産業技術シーズ育成研究支援」の審査を行う諮問委員会では、産業分野での応用化が期待される基礎研究課題に関する審査に学外専門家を委嘱し、産業界からの意見を採り入れた。

・経営協議会の審議状況及び運営への活用状況《2》

平成19年度は経営協議会を4回開催し、効率的な進行と実質的な協議を充実させるため、資料の事前配付、個別説明などの工夫を行うとともに、大学の置かれている厳しい現状を説明し、愛媛大学への要望・助言を積極的に求めた。

前年度の学外委員の意見を受けて、広報予算を拡充し、全学的な入試広報パンフレットの作成、テレビやラジオによる大学紹介など、新たな広報活動を展開した。また、経費の重点配分を行っている研究プロジェクト等について、成果に対する評価を徹底するように指摘を受けたことを踏まえ、監事による戦略的・重点的な経費配分及び運用状況の監査を実施するとともに、平成20年度の重点課題として「研究開発支援経費」の点検評価を実施することとした。

○監査機能の充実

・内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況《9-1, 9-2》

「監査室」は、業務部門から独立して法人の運営諸活動の遂行状況を公平かつ客観的な立場で検討及び評価する組織として、学長の下に設置されている。また、監事監査の補助も行っている。監査の実施に当たっては、関係規則、規程等に基づき、監事、監査室及び会計監査人が連携を図って実施している。

・内部監査の実施状況《9-1, 9-2》

内部監査は、内部監査計画書に基づき、1年を3期に分けて計画的に実施している。その都度、監査報告書を学長に提出することにより、研究費の適正使用を周知するヒアリングの実施や、学部等が制定する規則集のデータベース化など、監査の指摘事項に対して迅速な対応を行った。

・監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況《9-1, 9-2》

監事監査、会計監査をそれぞれの監査計画に基づき、実施した。過年度の指摘事項についてフォローアップを行い、開設した監査室ウェブサイトの学内情報に改善状況を掲載して、監査結果の有効活用の促進を図った。その成果とし

て、監事からの指摘を受け、計画・評価体制の整備や本学卒業生の「学び直し」促進制度が実現している。

○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

・教育研究組織の活性化に向けた検討機会の設置《12》

平成19年度に大学機関別認証評価を受審することを決定し、平成17年度から部局ごとに教育研究組織・管理運営の自己点検・評価を行っている。その結果明らかとなった課題や学生・地域のニーズに応じて、組織の設置・改組等を行っている。また、大学院設置基準の改正を踏まえて、大学院教育の実質化を図るために「大学院組織改革検討委員会」を設置し、検討を行っている。

○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

・法人全体としての組織的な研究活動推進のための取組状況《7》

世界的レベルにある本学の先端研究を、センターを軸に発展させるとともに、これらの研究を核とする複合領域の研究や萌芽的研究をも育成するため、「デュアルサポート体制」を推進している。平成16年度に学長裁量経費を用いた「研究開発支援制度」を創設し、学内公募、2段階審査、公開ヒアリングを経て、研究経費を重点配分している。

平成19年度に各学部等に「研究コーディネーター」を配置し、戦略的な研究プロジェクトの推進、科学研究費補助金申請書のブラッシュアップなど外部資金の獲得に取り組んでいる。

○運営における業務実績の評価結果の活用

・評価結果の法人内での共有や活用の方策

法人評価委員会からの業務の実績に関する評価結果は、役員会、教育研究評議会、経営協議会に報告するとともに、全教職員にメール配信し、情報と課題の共有化を図った。「さらなる改善が期待される事項など」については、担当理事を中心に検討を行い、具体的な取組につなげている。

・具体的指摘事項に関する対応状況《1, 3》

平成18年度業務実績に対する指摘事項は特になかったが、平成17年度に学長直属の組織として設置した「学長室」の役割・使命の明確化が期待されるとのコメントがあったことを受け、経営政策室の機能を包括して役割・使命を強化するとともに、新たな課題に迅速かつ具体的に対応するために、その下に6つの「政策チーム」を設置した。

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

中期目標
 (1) 外部資金，附属病院収入等の自己収入の増加に努める。
 (2) 学内の人的・物的・知的資源の有効利用を行い自己収入の増加に努める。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		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
(1) 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							
【29】科学研究費補助金等の外部資金への応募件数を増加させる。	IV	IV		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> 科学研究費補助金の応募件数を増加させるために，説明会の開催，個人宛メールでの申請奨励により，申請件数，採択件数，採択金額が増加した。 各学部設置した学術研究委員会において，科学研究費補助金の申請件数の増加，採択率向上を目指して，申請書作成の指導を行った。また，科学研究費補助金の説明会では，本学独自の申請書作成の手引きを用いて研究計画調書の作成方法とともに，研究者倫理，不正経理についても説明し，理解を深めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 科学研究費補助金，各種助成金等の公募奨励を図るシステムを一層改善し，ブラッシュアップ体制を強化する。 科学研究費補助金，各種助成金等の採択件数の増加を総合的評価を行う。 昨年度と同額のインセンティブ研究費を確保し，科学研究費補助金の応募・採択に応じて各セグメントに配分する。 2年間の成果を踏まえてインセンティブ制度の検証を行い，在り方について検討する。 研究コーディネーターの役割を明確にし，指導力の向上を図る。 		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【29-1】学術研究委員会の下に設置した研究推進専門委員会と学部の学術研究委員会の連携により，各学部設置した研究コーディネーターを中心とした科学研究費補助金申請書のブラッシュアップ体制を充実させた。その結果，平成18年度と比較して応募件数22件，採択件数17件増加した。また，全教員を対象に各種外部資金の応募要項等をメール配信するとともに，大学の戦略に関わる応募に当たっては理事2人による推薦とし，500万円を超える資金への応募は研究推進専門委員会が推薦して応募を行うなど，外部資金の獲得に努めた。</p>			
				<p>【29-2】競争的資金の積極的な獲得を目的に，全学共通経費として「科研インセンティブ経費」を1,500万円確保し，科学研究費補助金の新規申請件数・新規採択件数をポイントに換算した上で，ポイント数に基づき部局長等裁量経費と</p>			
		III					

<p>【30】全学的に産学官の連携を一層強化し、受託研究、奨学寄附金等の増加に努める。</p>			<p>して各セグメントに予算配分を行った。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「社会連携推進機構」を設置し、社会連携の窓口を一元化することで、産学連携体制をより組織化した。 ・愛媛県及び県下3市（四国中央市、今治市、宇和島市）、産業界4社と連携協定を締結し、産学官の連携を強化した。 ・外部資金の獲得状況を役員会で報告するとともに、教員個人評価の評価項目に外部資金の獲得状況を加え、獲得を奨励した。 ・「社会連携推進機構」の機能を活用し、産業界からのニーズ把握のために地元金融機関2社との協定を締結した。 ・外部資金の公募状況を全教員宛にメール配信、ウェブサイトに掲載するとともに、大型プロジェクトについては、学術研究委員会(研究推進専門委員会)が適任者を推薦し、応募を奨励した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「社会連携推進機構」と研究コーディネーターによる研究推進体制を強化するとともに、「学術研究委員会」と協力して、外部資金の増加に努める。
	<p>【30】「社会連携推進機構」の外部資金獲得体制を推進し、外部資金の増加に努める。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【30】本学の研究協力会会員企業を訪問し、科 学技術相談を行うとともに、共同・受託研究を 推進し、外部資金の獲得に努めた(共同・受託 研究約5.4億円、対前年度約5千万円増)。ま た、学長裁量経費で創設した「産業技術シー ズ育成研究支援」制度により、若手研究者の研究 成果を技術開発へ導く支援を行った。</p>	

(2) 収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 など

<p>【31】施設の有効利用などにより収入増に努める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の有効利用と収入増を図るため、施設使用料と宿泊料金の改定を行った。 ・受益者負担の観点から、平成18年4月より固定資産税の一部を宿舍料へ反映させた。 ・学外利用者に対する貸付料の算定基準を見直した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の有効利用等による増収策を検討する。 ・「総合科学研究支援センター」を中心とした地域社会との連携による研究を推進し、収入増を図るとともに、共同利用機器の整備に努める。
	<p>【31】施設の有効利用などによる増収策を検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【31】施設の有効利用のために、利用施設のウェブサイトへの掲載内容を見直すとともに、WGにおいて、営利企業や学会等への貸付基準を検討した。</p>	
<p>【32】学内の人的・物的・知的資源を有効に活用する。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助手の処遇についてWGで検討し、平成17年度から特任講師制度を導入することとした。 ・共同研究、受託研究の間接経費率の見直しを行うとともに、資金の有効活用を図るため、用途について規定化した。 ・間接経費の一部を特許出願等経費に使用し、 	<ul style="list-style-type: none"> ・「総合科学研究支援センター」を中心とした地域社会との連携による研究を推進し、学内の人的・物的・知的資源を有効に活用する。

		III	特許出願に伴う外部資金の獲得に努めた。	
	【32】共同研究，受託研究を推進し，間接経費の有効利用を図る。	III	(平成19年度の実施状況) 【32】間接経費の一部を研究環境改善のための電子ジャーナル，特許出願等経費，産学連携推進経費に，不正経理対策のための調達物品検収機能の強化などに有効活用した。	
【33】附属病院の業務・経営の効率化を図り，収入増に努める。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ・経営の効率化を図るため，外部の経営コンサルタントに施設基準や診療費用請求等の問題点・課題の抽出のマネジメントを委嘱し，改善による増収を図った。 ・外部経営コンサルタントの経営分析に基づき，重点項目設定による各種指導料の算定などの取組を施設面も含めて検討した。 ・愛媛県内唯一の特定機能病院として，地域の医療機関と連携し，高度な医療を提供するとともに，病棟クラークの導入，診療科のマネフェスト作成，抗加齢センターの設置，外来患者数の増加等により，病院収入の増収を図った（平成16年度：1億7,500万円，平成17年度：6億1,900万円，平成18年度：5億220万円）。	・業務・経営内容を分析した指標に基づき，設定目標の達成に努める。
	【33】業務・経営内容を分析した指標を作成し設定目標の達成に努める。	IV	(平成19年度の実施状況) 【33】平成19年度の経営方針による収入目標額116億円を超える122億円の収入があった。	
			ウェイト小計	

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

中期目標	(1) 管理業務の節減を行うとともに、効率的な大学運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図る。
	(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、人件費削減の取組を行う。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)		ウェット	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
(1) 管理的経費の抑制に関する具体的方策 など							
【34】 組織の見直し・再編によって事務の効率化を図る。	[斜線]	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・全学的な事務機構改革を実施し、事務の効率化、スリム化を図るとともに、係組織に代わるチーム制を導入した。 ・旅費業務を外部委託することにより、旅費経費の節減と旅行者の手続きを簡素化した。 ・チーム制の実質化、シフト勤務制の積極的採用などに取り組むとともに、事務系業務の改善及び合理化推進プロジェクトを立ち上げて検討した。	・事務系職員の人件費削減計画に基づき、引き続き事務組織の改編及び業務の改善・合理化を推進し、経費の抑制を図る。 ・城北地区の教育・学生関係事務の「学生サービスステーション」への集中化を行い、教務事務の集中化を図り、学生サービスの向上と事務の精確化、効率化を図る。		
				(平成19年度の実施状況) 【34】 医学部の4課を3課に、財務部の3課を2課に再編するなど組織の見直しを行った。また、「業務効率化検討WG」を設置し、教務事務の集中化、附属学校園業務などについて検討した。その結果、平成20年度に城北キャンパスに「学生サービスステーション」を設置して事務を集中化し、人件費削減を図ることとした。			
【35】 ペーパーレス化、廃棄物減量化及びリサイクルを推進する。	[斜線]	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・教職員への通知・連絡はBBSメール(学内掲示板)の活用によりペーパーレス化を図った。 ・ゴミの分別を徹底することにより、処分量の節減やリサイクルの推進を図った。	・ペーパーレス化、廃棄物の減量化及びリサイクルをさらに徹底する。		
				(平成19年度の実施状況) 【35】 学内で閲覧できる電子文書共有フォルダ(ウェブセンター)に会議資料、通知文を掲載して構成員に周知するとともに、両面コピー等によりペーパーレス化を推進した。また、ゴミ分別の徹底、納品時の梱包材料の業者持ち帰り			

			等による廃棄物の減量化及びリサイクル推進の徹底を図った。		
【36】省資源、省エネルギーを目指すとともに、職員・学生一人ひとりのコスト意識の啓発を図る。			(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 省エネルギーの指導、助言、啓発活動を行う省エネルギー指導員を全学に配置して、教職員・学生の意識啓発に取り組んだ。 全学に配置した省エネルギー指導員に腕章を着用させるとともに、啓発ポスターを全学に配布し、意識の向上に努めた。 冷暖房機の集中管理、夏季一斉休暇の導入により節エネルギーの意識を高めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 大学構成員の省エネルギーに対する意識を高め、省エネルギーの徹底を図る。また、電気量の節減成果に對するインセンティブを付与するとともに、エアコンの年次更新計画に基づき、計画的に整備する。 自然エネルギーの利用について、検討を始める。 	
	【36-1】エネルギー管理標準に基づき、省エネルギーに努めるとともに、電気料の節減成果に対するインセンティブを付与する。	III	(平成19年度の実施状況) 【36-1】電気使用量の節減に対するインセンティブとして「省エネ・インセンティブ経費」を500万円確保し、平成18年度電力使用量実績が対前年度比1%以上の節約を達成できた部局に対して予算配分を行った。		
	【36-2】エアコンの年次更新計画に基づく補助金制度を創設する。	III	【36-2】全学共通経費の営繕経費（1億5,000万円）の一部として「エアコン更新補助金」を2,000万円確保し、施設マネジメント委員会の策定したエアコン更新計画に基づき整備を行った。		
(2) 人件費に関する具体的方策					
【37】総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。			(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> 平成21年度までの具体的な人件費削減計画を策定するとともに、平成18年度は削減計画等に基づき2%の人件費を削減した。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の定員削減計画に基づき、概ね1%の人件費の削減を継続する。 	
	【37】教職員の定員削減計画に基づき、概ね1%の人件費の削減を図る。	III	(平成19年度の実施状況) 【37】「教員人件費削減計画」及び「事務系職員の人件費削減計画」に基づき、おおむね1%の人件費の削減を実施した。教員については、教育研究に支障のない範囲で定年退職後1年間の不補充措置を継続するとともに、事務系職員についても、新規採用者の抑制と再雇用者の活用及び組織の統廃合により削減計画を実施した（削減額2.5億円、削減率1.8%）。		
			ウェイト小計		

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

中期目標	長期的視野に立った資産の運用管理計画を策定し、資産の有効活用を図る。
------	------------------------------------

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
(1) 資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策など							
【38】資産管理に関する全学的な体制を整備し、運用管理計画に基づいた効果的運用を計画的に推進する。	III	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・資産管理に対する全学的な体制を整備し、資金運用計画を作成して債券や定期預金により効率的な資金運用を図るとともに、資金管理業務マニュアルを作成した。また、ペイオフ開始に向けた検討を行った。 ・資金運用計画に基づき、寄附金の余裕金について、債券の購入、預金運用等の資金運用を図った。	・余裕金（寄附金及び寄附金以外）を資金運用計画に基づき、引き続き有効に運用する。 ・全学方針に基づき、先端研究推進のための設備整備、ユニバーシティ・ミュージアムの整備、学生宿舎の整備などに資産を有効に活用する。		
				(平成19年度の実施状況) 【38】金利の情報収集など金融市場調査を行うとともに、金融機関との交渉によって大口定期預金の利率アップの成果を得た。また、資金運用計画に基づき、債券の購入、大口定期預金の開設を行い、約4,800万円の運用益を得た。			
				ウェイト小計			
				ウェイト総計			

(2) 財務内容の改善に関する特記事項

注：《 》内の数字は対応する年度計画番号を示す。

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

・「地球環境に優しい愛大を目指して」をスローガンにして、個人で実施できる光熱水料の節約から業務の組織的対応まで、幅広く検討の上、省エネルギー対策に取り組んだ。その結果、3年間で約8,000万円の経費削減を行うことができた。

【平成19事業年度】《29, 30》

産学連携の一層の促進のため、「社会連携推進機構」を中心に、企業との技術交流会、愛媛県商工会議所連合会との交流・相談会、地元金融機関との連携協定の締結、企業訪問による要望聴取などを実施した結果、受託研究等で約7,960万円（681,804千円→761,389千円）、寄附金で約8,320万円（867,364千円→950,531千円）の増収となった。

科学研究費補助金については、全学教員対象の説明会を2回（夏の学校、公募説明会）開催し、その理念、公募要領や記入上の留意点、計画調書作成上のポイント、研究者倫理、不正使用の防止等について「作成の手引」に基づき説明を行った。また、全学に配置した研究コーディネーターが個別に申請書に関するブラッシュアップを行い、採択件数の増加を図った（採択件数：265件 → 282件、採択率：35.8% → 37.0%、新規採択率：18.2% → 20.9%）。

また、競争的資金の積極的な獲得を目指し、平成19年度に「科研インセンティブ経費」を新設し、科学研究費補助金の申請状況や採択状況をポイント化し、研究経費を傾斜配分した。農学部では、新たに設置した「研究支援室」を中心に、外部資金情報の収集を行うとともに、科学研究費補助金申請書のブラッシュアップに参加した研究者のアクティビティを評価して30万円を上限として学部長裁量経費を配分した。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

○財務内容の改善・充実

- ・「地球に優しい愛大を目指して」をスローガンに、全学一体となって個人で取り組める光熱水料の節約、両面コピーの推進等を実施してきた。その結果、平成16年度1,750万円、平成17年度3,200万円、平成18年度3,030万円の経費削減を行うことができた。
- ・経費削減計画を推進するため、全学に省エネルギー指導員を配置し、啓発用ポスターの掲示や定期的な巡回を行うなど、環境保全と省エネルギー対策に取り組んだ（配置数：平成16年度115人、平成17年度123人、平成18年度199人）。
- ・旅行業務を全面的に外部委託したことによって、人員削減2人、回数券の利用や割引運賃の適用による経費節減、業務の簡素化、出張者自身の経費立替による負担の軽減、旅費の早期支給につなげている（H17）。

- ・科学研究費補助金に関して公募説明会を開催し、その理念、公募要領や記入上の留意点、計画調書作成のポイントなどを説明するとともに、研究者倫理、適正な使用についても解説している。
- ・平成19年度から科学研究費補助金の応募状況、採択状況を基に研究費を傾斜配分する「科研インセンティブ経費」を新設することとした（H18）。
- ・外部資金の採択状況を公表するとともに、獲得状況を「教員の総合的業績評価」の評価項目に加えるなど、外部資金獲得を奨励している（H18）。
- ・外部資金獲得に向けて、産業界、金融機関、地方自治体との連携協定の締結を積極的に推進している（H18）。

○人件費等の必要額を見通した財務計画の策定、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

- ・人件費のシミュレーションを作成し、教職員の定員削減、昇給・報奨制度の見直し、業務の削減・効率化等、人件費削減のための取組について検討した（H16）。
- ・中期計画における総人件費改革を踏まえて、平成18年度から4年間で4%の人件費削減計画を策定した（H17）。
- ・事務系職員に関して、年度別人件費削減計画を策定して目標の人員削減を行うとともに、教員について定年後1年間の原則不補充の継続等によって人件費削減計画を推進し、平成18年度は削減率2%を達成した（H18）。

○運営における業務実績の評価結果の活用

・具体的指摘事項に関する対応状況

平成16年度に法人評価委員会から指摘のあった外部資金獲得に向けた具体的な対応策として、公募説明会の開催、科研インセンティブ経費の新設、連携協定の締結等の取組を実施している。

【平成19事業年度】

○財務内容の改善・充実

・経費節減の遂行《36-1, 36-2》

「地球に優しい愛大を目指して」をスローガンに、省エネルギー指導員199人を配置し、環境保全と省エネルギー対策を推進するとともに、教職員・学生への意識啓発を行った。また、新たな取組として、電力量節約に対する「省エネインセンティブ経費」の導入、固定電話発信携帯割引サービスアダプタの設置などの経費節減を実施し、総額約23,700千円節減できた。

(具体的な節減額)

電気料	約 14,800千円削減
電話料	約 1,600千円削減
不要用紙リサイクル	約 4,600千円削減
メール便利用	約 2,100千円削減
定期刊行物	約 600千円削減

・インセンティブの付与等《29-2, 36-1, 36-2》

- ・平成19年度は、収入当初設定予算より増収となった附属病院に対して増収分を補正予算（インセンティブ付与分）として配分した（9億7,500万円）。
- ・競争的資金の積極的な獲得を目指すため、平成19年度から科学研究費補助金の応募状況や採択状況を勘案してポイントを付与し、算出結果より研究経費を傾斜配分する「科研インセンティブ経費」（1,500万円）を新設した。

・医学部附属病院の収入増《33》

附属病院では、法人化以降各種の増収策（抗加齢センターの設置、循環器病系の強化、手術件数の増等）を実施しており、平成19年度については、さらに次の増収策を図ったことにより、前年度よりも総額約5.1億円の増収となった。

- ①医学部附属病院では、看護師50人を増員することにより、病院の増収（入院基本料看護基準7対1を取得）、看護師の労働環境の改善、患者サービスの向上を図った（増収額 約376,000千円）。
- ②文書料の算定漏れ対策として、件数増に対するインセンティブを付与した（増収額 約10,000千円）。
- ③平成19年度インセンティブリース（各診療科寄附金にて機器整備を行い、増収に応じたインセンティブを付与する制度：平成19年度新規分）に基づき、白内障手術器を導入した（増収額 約7,700千円）。

・資金運用による増収《38》

- ①寄附金余裕金の資金運用（債券・定期預金）により、約14,700千円の運用益を得た。
- ②寄附金以外の余裕金の資金運用（定期預金）により、約33,000千円の運用益を得た。

・財務情報分析の取組実績《39-1》

経営情報分析室と財務部財務分析室の協働で、平成17年度から同規模大学の財務諸表について、ベンチマークを用いて教育研究経費、管理経費などの財務分析を行っている。平成19年度には平成16～18年度の経年変化による財務分析を行い、比較検証を行うとともに、中期計画前半を振り返って大学の財務情報を分析した。学内構成員に本学の収入・支出構造、財務分析から見た大学の現況に関する理解を深めるために、財務分析報告会を開催した（参加者：約100人）。

○人件費等の必要額を見通した財務計画の策定、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

・中期計画において設定された人件費削減目標値の達成に向けた人件費削減の遂行《37》

平成21年度までの4年間で4%の人件費削減を行う中期計画の達成のために、学部ごとに具体的な人件費削減計画を策定し、着実に実施している。先端研究センター、医学部附属病院、医学系研究科（臨床系）、附属学校は、人件費削減の対象外とし、また、特に教育研究に支障がある場合は、教育研究評議会、役員会で審議し、対象外とするなどの配慮をしている。定年退職教員の1年間の不補充の継続、教職員の人件費削減計画の実施などにより、平成19年度は約2.5億円（削減率：1.8%）の人件費削減となった。

○運営における業務実績の評価結果の活用

・評価結果の法人内での共有や活用の方策

法人評価委員会からの業務の実績に関する評価結果は、役員会、教育研究評議会、経営協議会に報告するとともに、全教職員にメール配信し、情報と課題の共有化を図った。「さらなる改善が期待される事項など」については、担当理事を中心に検討を行い、具体的な取組につなげている。

・具体的指摘事項に関する対応状況《29, 30》

平成18年度業務実績に対する法人評価委員会の指摘事項はなかったが、平成16年度に指摘のあった外部資金獲得に向けた具体的な対応策として、産業界からのニーズ把握、研究コーディネーターによる科学研究費補助金申請書のブラッシュアップ体制の強化など、社会連携推進機構を中心とした取組を実施している。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 社会への説明責任に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標	教職員の諸活動の活性化及び大学の諸機能の向上・高度化に資する評価システムの導入と手法の改善を押し進め、評価結果をフィードバックするシステムを確立する。
------	---

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット		
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度	
(1) 自己点検・評価の改善に関する具体的方策								
<p>【39】 全学的に大学情報データベースを構築し、目標計画の立案・策定、業務の実施、成果の評価等の一連のプロセスのなかでそれらを活用するシステムを確立する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「経営情報分析室」が中心となって、平成16年度に大学情報（組織・個人データ）を収集し、「統計情報」及び「教員活動実績データベース」を構築した。 「教員活動実績データベース」を一括管理し、そのデータに基づきウェブサイトで公開している「教育研究者要覧」をリニューアルした。また、「自己点検評価室」において個人レベルの自己点検評価として、平成17年度から全教員を対象に「教員の総合的業績評価」を本格実施するとともに、教育研究の改善のための自己点検評価項目の見直しを行った。 「経営情報分析室」に財務分析プロジェクトを立ち上げ、ベンチマークによる財務分析を行うとともに、役員会構成員を対象に「財務分析に関する勉強会」を開催した。 		<ul style="list-style-type: none"> 大学評価・学位授与機構が構築した大学情報データベースの内容を踏まえ、本学ウェブサイトに掲載している「愛媛大学統計情報」を見直す。 「国立大学法人愛媛大学の研究費等の運営及び管理に関する基本方針」及び「国立大学法人愛媛大学における研究費等の不正使用防止規程」の周知を図るとともに、不正使用防止計画を策定する。 不正使用防止体制の検証を行うとともに、さらなるルールの明確化と適正な運用に努める。 			
			<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【39-1】 経営情報分析室において、中期計画の評価指標の収集と分析を行い、学内のデータベースの構築状況を調査することにより、大学情報データベースのデザインを検討した。また、財務分析室との協働で作成した財務データの分析結果により、教職員を対象として「財務報告会」を開催した（参加者：約100人）。</p>					
			<p>【39-2】 「愛媛大学の科学研究における行動規範」を周知させるとともに、不正経理防止の体制を整備する。</p>					

			<p>任体制を明確にするとともに、相談窓口、通報窓口、不正使用防止対策室を設置し、物品等の発注・検収体制の整備等を行った。</p> <p>さらに、監査室と不正使用防止対策室が連携して、会計ルールや執行について研究者等115人にヒアリングを実施した。</p>	
(2) 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 など				
<p>【40】 評価結果を各部局の組織的取組みや教職員個々の諸活動の改善にフィードバックするシステムを確立し、学長は当該部局等に対し、改善事項を提示し、必要な取組み等を促す。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「自己点検評価室」において、部局等の組織の自己点検評価方法等について検討した。 検討を踏まえて策定した認証評価の基本的観点に沿った本学の点検項目について、部局等において自己点検評価を実施し、「自己点検評価室」でその分析・評価を実施した。評価結果を部局等にフィードバックすることにより、さらなる教育改善に取り組んだ。 「自己点検評価室」からの全学への提言、部局への分析結果に基づき、大学院教育の実質化に向けて教育目的の明確化、大学院シラバスの整備等の改善を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 諸活動の改善のフィードバックシステムを活用し、認証評価機関からの改善を要する事項の指摘について、教育担当理事を中心として、教育研究活動の改善に取り組む。 全学的な計画・評価体制において法人評価の結果をおい検討し、理事が直接改善の取組を指示すること教育改革を推進する。 大学計画・評価本部と各専門部会の機能強化を図る。
	<p>【40】 自己点検評価を推進するとともに、大学運営の具体的改善に資するためのフィードバックシステムを確立する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【40】 中期目標期間の評価に対応する中で、大学全体の計画・評価体制について見直しを行った。大学計画・評価本部を設置し、その機能と責任体制を明確にして、理事が直接改善の取組を責任体制を明確にして、理事が直接改善の取組を委員が連携して改善に取り組むことにより、フィードバックシステムを確立した。</p>	
<p>【41】 大学をめぐる長期的動向と短期的変動を予測して取り組む創造的プランニングと経営戦略の検証に評価結果を活用するための、学長直属のタスクフォースを置く。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長直轄の「経営政策室」のメンバーを増員し役割分担を明確にすることにより、学長のタスクフォースとしての機能を強化した。 経営政策室員が教育・研究の企画戦略に係る具体的な活動を行うとともに、学外の意見を採り入れるなど、経営戦略体制の充実を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 学長直属のタスクフォースとして設置した室等の役割分担を明確にし、その組織の在り方を見直す。 「学長室」において大学の将来構想を検討し、計画・評価本部を中心に戦略的に次期中期目標・中期計画の検討を行う。
	<p>【41】 経営政策室において次期中期目標・中期計画を見据えた多角的な施策を検討する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【41】 経営政策室において、次期中期目標期間を見据えて、研究の推進・活性化のためのマネジメントについて検討し、本学では個々の研究目的に対応した研究評価を行うことを確認した。また、法人評価の実績報告書の作成、本学中期計画の評価指標 (KPI) の収集において、今期中期目標・中期計画の課題を検討するとともに、全学的な計画・評価体制を整備した。</p>	
<p>【42】 教職員の諸活動に対して評価に基づくインセンティブを</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「教員の役割分担の制度化と処遇を総合的に 	<ul style="list-style-type: none"> 「教員の総合的業績評価」の評価結果に基づくインセ

付与し、活動の質的向上と活性化を図る。			<p>検討するWG」を設置して、評価に基づくインセンティブの付与について検討を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGにおいて、部局個人評価に基づくインセンティブの付与（表彰制度、サバティカル制度等）について検討し、報告書をまとめた。 ・WGの報告書に基づき給与への反映について具体的に検討し、実施に向けて「教員の総合的業績評価に基づく教員の処遇のための指針」を作成し、全学的な合意形成を行った。 	ンティブを活用し、教育研究等の活動の活性化を図る。	
	【42】教職員の活動に対する表彰制度を創設する。	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【42】授業評価アンケート等に基づき、全学的な表彰制度（共通教育優秀授業賞）を創設した。</p>		
			ウェイト小計		

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 社会への説明責任に関する目標
 ② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標	(1) 教育研究活動及び組織・運営の状況等について、学外に対し多様な手段で情報を公開し、発信する。
	(2) 社会や国民への説明責任を果たし、大学運営の透明性を確保するため、大学の保有する情報については可能な限り公開する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中期 年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
			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) 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など						
【43】大学の基本的指標、各種データ・資料等について、「情報公開室」を窓口として、学外からのアクセスに即応する体制を整備する。		III		(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> ・i愛センター（大学のインフォメーションセンター）内に「情報公開室」を移し、学外からの窓口を一本化して迅速に対応する体制を整備した。 ・「情報公開室」を個人情報保護法にも対応する学外窓口として整備した。また、ウェブサイトの「情報の公開」ページを充実させるとともに、社会に対する情報提供を積極的に行った。 ・大学内のネットワーク整備に伴うIPアドレスの一元管理を行い、セキュリティ対策、ウイルス対策を効果的に実施した。 	(平成20～21年度の年度計画予定なし)	
			-	本部事務職員を対象に個人情報保護の徹底を図るために研修会を開催した（3回、参加者：78人）。		
【44】ホームページ、広報誌等学外向け各種媒体を一層充実させ、大学情報を広く提供する。			(平成16～18年度の実施状況概略) <ul style="list-style-type: none"> ・ウェブサイトのコンテンツの充実を図るとともに、積極的な情報の発信に努め、公式ページのWhat's new(新着情報)の掲載が平成16年度183件、平成17年度263件、平成18年度310件となった。また、メディア・ミックスの充実を図り、新聞に掲載された本学関連記事は、平成16年度800件、平成17年度1,153件、平成18年度1,519件と増加した。 ・読者対象を絞って広報誌の見直しを行うとともに、学生による学生のための広報誌「愛U(ラビュー)」を創刊した。 ・平成17年度に高校生を対象とした大学紹介DVDを作成し、アンケートの結果を踏まえて平成18年度版の改定を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ウェブサイトのトップコンテンツの充実と情報の速報化を図るとともに、各学部レベルでのウェブサイトの充実を図る。 ・受験生向け広報誌の充実を図る。 ・メディア・ミックスの充実を図る。 ・愛媛大学紹介DVDの内容に関して、アンケート調査を行い充実を図る。 ・国際的視野に立ち本学の広報活動を展開するために「国際広報室」を設置し、英語 		

			<p>・本学の特色ある研究紹介のCDの作成、広報ラジオ番組「研究室からこんにちは！」の放送開始など、大学における研究内容の情報提供に努めた。</p>	<p>による情報発信を充実させる。</p>
	<p>【44-1】 ホームページのトップコンテンツを充実させ、情報の速報体制を整え、各学部レベルのホームページの充実を図る。</p> <p>-----</p> <p>【44-2】 受験生に重点をおいた広報誌の作成を検討する。</p> <p>-----</p> <p>【44-3】 メディア・ミックスの充実を図る。</p> <p>-----</p> <p>【44-4】 愛媛大学紹介DVDの内容に関して、さらなる充実を図る。</p>	<p>IV</p> <p>IV</p> <p>IV</p> <p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【44-1】 公式ウェブサイトの新しいコンテンツとして、グローバルCOE、農学部附属農業高等学校改組のお知らせ、サテライト東京オフィス、スタディ・ヘルプ・デスク (SHD) を開設し、学長室に対談・インタビューのコーナーを新設した。また、学部との広報連絡会を開催し、発生源入力により、より多くの最新情報を迅速に発信する体制を構築した (What's newの掲載件数310件 → 360件)。</p> <p>【44-2】 受験生を対象とした新広報誌作成のため、入試広報プロジェクトチームを設置し、全学的に統一した内容で、見やすく充実したガイドブックを平成19年5月に24,000冊作成し、オープンキャンパス、入試説明会などに活用した。</p> <p>【44-3】 ラジオやテレビ番組による広報、報道機関や松山市の街頭情報端末「まつやまインフォメーション」への積極的な情報提供を行った。また、ラジオで放送中の愛媛大学広報番組「研究室からこんにちは！」の内容を解説した冊子を発行して、研究を中心とした多面的な大学の活動を分かりやすく紹介するとともに、書店での販売を行った。</p> <p>【44-4】 平成18年度のアンケート調査を踏まえてDVDの内容を改善、発行し、中国・四国地方の高校に配布した。さらに、6月に本学教職員からDVDの内容に関するアンケート調査を、また10月には高校教諭から利用状況に関するアンケート調査を行い、その結果を分析した。</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

注：《 》内の数字は対応する年度計画番号を示す。

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

・大学機関別認証評価の受審に向けた取組

- ・認証評価の基本的な観点に沿って各部局の現状を調査し、改善を要する事項を把握するとともに、改善への取組を開始した (H16)。
- ・自己点検評価室では、各部局の点検項目を評価・分析し、その結果をフィードバックするとともに、全学的な提言を行うことで教育研究活動の改善に役立てることを目的として、説明会を開催した (H17)。
- ・改善を要するとして各部局にフィードバックした事項について、改善への取組を自己点検評価室で検証するとともに、各部局で再度行った点検評価に基づき、平成19年度に受審する大学機関別認証評価の自己評価書を作成した (H18)。

・教員の総合的業績評価の実施

「組織活動の主要な部分は教員個々人の活動の集積であり、組織的取組の改善のためには、教員個々人の活動の自己点検評価とそれに基づく改善が不可欠である」との認識の下、専任教員を対象とした「教員の総合的業績評価」制度を創設した。これは年度始めに教員個々人が行う「自己評価」と、過去3年間の「自己評価」を基に教員の所属する部局等の長が実施する「部局個人評価」で構成される。自己評価では、教育活動、研究活動、社会的貢献、管理・運営の4領域で当該年度の目標設定を行い、次年度に成果・業績を具体的に記すとともに、領域ごとの5段階評価、領域全体で総合4段階評価を行う。部局個人評価は、3年間の自己評価に基づき、各部局の特性に応じて策定した「評価基準と実施方法」に従い、実施するものである。平成16年度に自己評価の試行を実施し、得られた問題点から実施要綱を改定した上で、平成17年度から本格実施している（入力率：平成16年度95%、平成17年度95.2%、平成18年度97%）。

・評価結果に基づくインセンティブの付与

- ・「教員の総合的業績評価」の結果に基づくインセンティブの付与について、「教員の役割分担の制度化と処遇を総合的に検討するWG」を設置して検討し、評価結果が優れている教員に対する給与への反映、表彰制度、サバティカル制度などの導入を行うこととした (H17)。
- ・「教員の総合的業績評価に基づく教員の処遇のための指針」を策定し、円滑な実施に向けて全学的な合意形成を行った。各部局は、これに基づき、平成19年度に実施する部局個人評価の評価結果を給与へ反映させることとした。また、評価結果が優れている教員に対する国内派遣研究員制度及びサバティカル制度の実施規程を制定した (H18)。

・教員活動実績データベースの構築

- ・大学内の各種データ収集・一括管理する体制を構築し、データの分析に基づいて教育研究活動の活性化、経営の改善を図るために経営情報分析室を設置した。同室が中心となり、教育、研究、社会的貢献、管理・運営の4領域にわたる教

員の活動を網羅できる「教員活動実績データベース」を構築した (H16)。

・自己点検評価室からの提言に基づく教育改善の成果

- ・認証評価の受審に際して全学で行った自己点検評価を自己点検評価室において分析・評価し、課題を整理して提言をまとめた。これにより、大学全体で改善を行うとともに、学生からの成績評価に関する申立て制度や学生を含めた大学構成員から意見を採り入れる制度（くるま座-eねっと：学内ウェブから直接学長に意見を伝えることができる。）の導入など、具体的な成果を上げた (H17)。

【平成19事業年度】

・教員の総合的業績評価に基づくインセンティブの付与《14, 42》

全専任教員を対象とした「教員の総合的業績評価」において、平成19年度の教員自己評価を実施し（入力率：97.6%）、自己評価の中から、際立った事例を広く紹介し他の教員の参考のために「教員の実績ハイライト」を作成し、学内ウェブで公開した。

過去3年間の教員自己評価に基づき、第1回部局個人評価を実施し、その評価結果を学長に報告するとともに、平成20年1月の昇給に反映させた。

・大学機関別認証評価の受審《12, 40》

平成16年度に「大学機関別認証評価への対応に関する基本方針」を決定して、2年間にわたって全学的な準備を行い、平成19年度に大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を受審した。平成20年3月に「大学評価基準を満たしている。」との評価結果を得た。改善を要する点として指摘を受けた事項については、自己分析した事項を含め、改善への取組を開始している。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

○情報公開の促進

- ・地域に広く開かれた大学として、大学情報の総合案内、入学相談等のサービス業務を通じて本学への理解を深めるために、平成16年1月にインフォメーションセンター（i愛センター）を設置し、4月からは同センターに情報公開室の機能も追加した (H16)。
- ・大学の広報戦略を企画する部署として「広報室」を新設した (H16)。
- ・さまざまなメディアを通じて広報活動を展開しており、新聞に掲載された愛媛大学関連の記事は、法人化前に比べると約2倍になり、その後も継続的に前年度を上回っている（平成16年度約800件、平成17年度1,153件、平成18年度1,519件）。
- ・「24時間テレビ愛は地球を救う」の愛媛メイン会場としてキャンパスを提供し、学生・教職員がボランティアで参加して研究成果の展示や相談コーナーでの情報提供に努めた。その結果、2日間で約10,000人がキャンパスを訪れ、

学内外から高く評価された (H17)。

- ・ウェブサイトの更新，広報誌の内容充実，大学紹介DVDの作成など，積極的な情報提供を行っている。ウェブサイトの新着情報掲載数は毎年度増加している (平成16年度183件，平成17年度263件，平成18年度310件)。
- ・地元放送局のラジオで愛媛大学広報番組「研究室からこんにちは！」の放送を開始した。その内容はウェブサイトからも聴くことができる (H18)。

○運営における業務実績の評価結果の活用

- ・平成16年度実績に対する法人評価委員会の指摘事項で「情報発信の一元化とツールの整理」の検討が挙げられたことを受け，平成17年度には広報担当副学長と広報室が中心となり，インフォメーションセンター及び各部局の連携を強化しつつ，広報室が大学と地域社会を結ぶ情報の一元的な窓口となるよう，広報体制の改善を行った。また，マスコミの専門家から分析・評価を受ける「広報セミナー～学外から見た愛媛大学～」を開催し，広報担当者の資質向上を図った。

【平成19事業年度】

○情報公開の促進《44》

学長記者会見の開催，報道機関と学長との懇談会の開催，愛媛大学広報番組「研究室からこんにちは！」の放送，学生の保護者を対象とした広報誌Line (年2回)の創刊や本学の最近の取組を紹介する「新しい大学の創造」の発行など地域社会に積極的に情報発信した。また，大学ウェブサイトにデジタルパンフレットの掲載，高校生を対象とした「愛媛大学ガイドブック」の作成，広報ラジオ番組をまとめた冊子「研究室からこんにちは！」の発行，大学紹介DVDの作成などを行った。

ウェブサイトを活用して，教育研究の特色ある取組の情報公開を進めるとともに，学長ブログや学長への意見箱 (平成19年度：教職員50件，学生16件)により教職員・学生との共通認識の増進と意思疎通を図っている。

＜参考＞ウェブサイトへのアクセス件数：197万件 → 201万件
公式ウェブサイトの新着情報掲載件数：310件 → 360件

○運営における業務実績の評価結果の活用

・評価結果の法人内での共有や活用のための方策

法人評価委員会からの業務の実績に関する評価結果は，役員会，教育研究評議会，経営協議会に報告するとともに，全教職員にメール配信し，情報と課題の共有化を図った。「さらなる改善が期待される事項など」については，担当理事を中心に検討を行い，具体的な取組につなげている。

・具体的指摘事項に関する対応状況《14, 15》

平成18年度の業務実績に対する法人評価委員会からの指摘事項はなかったが，教員と事務職員の人事評価について，本格実施と給与等処遇への反映など着実な実施が期待されるとのコメントを受けた。「教員の総合的業績評価」では，過去3年の教員自己評価に基づき，第1回の部局個人評価を実施し，平成20年1月

の昇給に反映させた。事務系職員の人事評価では，1年間の試行に基づきWGで検証を行い，実施マニュアルの改定を行った上で，平成20年度に本格実施することとした。

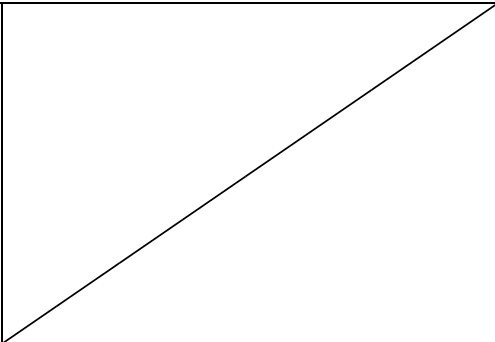
I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	(1) 長期的視野に立った施設・設備の整備計画を策定し、環境にも配慮した整備を推進する。 (2) 既存施設の活性化を推進し、適切な施設マネジメントを実施する。
------	--

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
(1) 施設等の整備に関する具体的方策							
【45】施設マネジメント手法を導入した施設整備を推進する。	III	III		(平成16～18年度の実施状況概略) ・「国立大学等施設整備緊急5か年計画」に基づき、病院の病棟・診療棟の改修整備、生物環境試料バンク棟の整備など、すべて計画どおり施設整備事業及び営繕事業を実施した。 ・既存施設・キャンパス環境の現状を把握し、平成17年度に愛媛大学施設・環境整備方針（グラウンドデザイン）を策定した。グラウンドデザインに基づき教育研究環境整備を実施した。 ・平成18年度に施設マネジメントをトップマネジメントと位置付け、学長を委員長とする「施設マネジメント委員会」を設置し、安全と環境に配慮した施設整備を推進する計画策定と実施体制を強化した。また、この委員会の下に専門部会を設置し、図書館の改修・整備など具体的な検討を行った。	・「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」の推進に努める。 ・グラウンドデザインに基づき教育研究環境の改善を図る。 ・施設マネジメント委員会による整備計画の検討結果に基づき、学生宿舍の改善整備を推進する。	III	III
				(平成19年度の実施状況) 【45-1】第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画の一環として、(持田)耐震対策事業、(城北)耐震対策事業、(医病)基幹・環境整備及び営繕工事を実施した。			
				【45-2】「施設マネジメント委員会」において、グラウンドデザインを再検証し、新たにエアコン更新整備計画・城北地区交通問題対策計画を決定して実施するとともに、学生寄宿舍整備基本構想を策定した。			
				【45-3】「学生宿舍整備専門部会」において学生寄宿舍整備基本構想（案）を作成し、施設マ			

	<p>新学生宿舎整備計画を検討する。</p> <hr/> <p>【45-4】「施設マネジメント委員会」において、城北地区における「総合学生サービスセンター」（仮称）の設置を計画し、実施する。</p>	<p>III</p>	<p>ネジメント委員会において決定した。さらに基本構想は教育研究評議会です承された。</p> <hr/> <p>【45-4】「施設マネジメント委員会」において決定した「学生サービスステーション・図書館（中央図書館）」の整備計画に基づき、整備を実施した。</p>		
<p>【46】職員・学生の意識啓発と一体的に、エコキャンパス作りを推進する。</p>	<p>【46-1】エネルギー管理標準の再検証を行い、省エネルギー活動を効果的に推進する。</p> <hr/> <p>【46-2】施設整備計画に環境負荷の低減及び省エネルギー対策を盛り込む。</p> <hr/> <p>【46-3】環境配慮促進法に基づく環境報告書を作成する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 省エネルギーの指導、助言、啓発活動を行う省エネルギー指導員を全学に配置して、教職員・学生の意識啓発に取り組んだ。 エネルギー管理標準を作成し、それに基づき効果的な省エネルギー活動を推進するとともに、省エネ型機器を採用するなど、環境負荷の低減に努めた。 「環境マネジメント専門部会」において、環境配慮促進法に基づく「環境報告書」を作成し、ウェブサイト上で公開した。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【46-1】エネルギー管理標準の再検証を行い、省エネルギー活動を効果的に推進できるようエネルギー管理標準に基づく「運転管理・計測記録・保守点検マニュアル」を作成し、説明会を行うとともに、省エネルギー活動を推進するために台帳を整備した。</p> <hr/> <p>【46-2】平成19年度の整備事業において、リサイクル品、高効率機器、トップランナー機器等の省エネルギー機器を採用し、環境負荷低減に取り組み、全体としてエコキャンパスを推進した。</p> <hr/> <p>【46-3】環境マネジメント委員会を中心に、平成18年度環境報告書とダイジェスト版を9月に作成し、ウェブサイト上で公開した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー管理標準の再検証を行うとともに、省エネルギー活動を効果的に推進し、施設整備計画においても、引き続き環境負荷の低減及び省エネルギー対策に努める。 環境配慮促進法に基づく環境報告書を作成する。 学生アルバイトによる構内環境整備を通して、エコキャンパス作りの意識啓発を行う。 自然エネルギーの利用について、検討を始める。 	
<p>【47】同窓会等からの支援（寄附）による施設整備を検討する。</p>	<p>【47】（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)</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学と同窓会組織である校友会との協議により、学内施設整備に向けて協力することとした。 平成17年度に農学部附属農業高等学校の同窓会等からの寄附により、実習地を整備した。 	<p>(平成20～21年度の年度計画予定なし)</p>	

(2) 施設等の有効活用及び維持管理に関する具体的方策など

<p>【48】既存施設の点検・評価を行い既存施設の有効活用を図る。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構内環境の現状調査を実施して危険部位の現状把握を行い、ハザードマップ、改善計画を作成し、計画的に改善整備を実施した。 ・建築基準法第12条に基づき定期点検の結果を踏まえて改善計画を策定し、計画的に改善整備を実施した。 ・キャンパスライフ支援施設の現状調査に基づき改善計画を作成し、計画的に改善整備を実施した。 ・構内トイレの改修年次計画に基づき、改修整備を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設マネジメント委員会に、施設有効活用方針計画、計画的に既存施設の有効活用を図るため、既存施設の再構築を推進する。 ・定期点検報告書（建築基準法12条）に基づき作成した改善年次計画の再検証を行い、計画的に改善整備を実施する。 ・キャンパスライフ支援施設（課外活動施設、屋内外体育施設、屋外環境等）の改善計画を再検証するとともに、計画的に改善整備を実施する。 ・構内トイレの環境改善を目標とし、年次計画に基づく施設整備を推進する。
<p>【48-1】「施設マネジメント委員会」において、施設有効活用方針及び施設有効活用整備計画を再検討するとともに、計画的に既存施設の有効活用を図る。</p> <p>-----</p> <p>【48-2】定期点検報告書に基づき作成した改善年次計画により、計画的に改善整備を実施する。</p> <p>-----</p> <p>【48-3】キャンパスライフ支援施設の改善計画に基づき、計画的に改善整備を実施する。</p> <p>-----</p> <p>【48-4】構内トイレの環境改善を目標とし、年次計画に基づく施設整備を推進する。</p>	<p>III</p> <p>III</p> <p>III</p> <p>III</p> <p>III</p>		<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【48-1】「施設マネジメント委員会」において、施設整備の点検・評価に関する申合せを決定し、その申合せに基づき既存施設の有効活用方策を作成した。</p> <p>-----</p> <p>【48-2】定期点検報告に基づき作成した改善年次計画により、工学部2号館等の給水設備、換気設備、ガス設備などの改善整備を実施するとともに、第3種建物の定期点検調査を実施し、その結果報告を行った。</p> <p>-----</p> <p>【48-3】体育施設・課外活動施設のキャンパスライフ支援施設改善計画を再検証し、課外活動施設の防水改修、附属小学校体育館改修整備を実施した。また、学生寄宿舎整備構想を策定した。</p> <p>-----</p> <p>【48-4】構内トイレ改善整備計画に基づき、工学部2号館、図書館、附属幼稚園等のトイレ改修を実施した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の業務運営に関する重要目標
 ② 職場環境・修学環境に関する目標

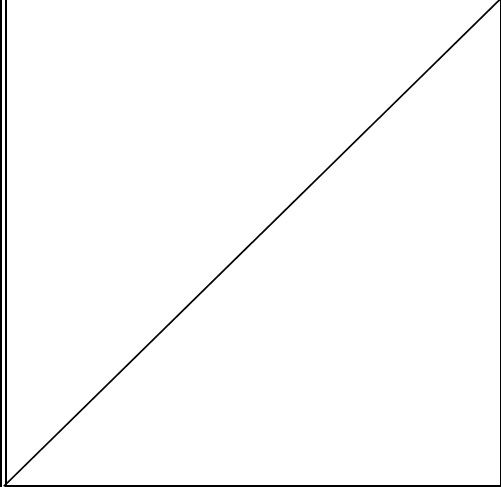
中期目標	(1) 教育研究現場での安全を確保し、快適な職場環境・修学環境を形成するために、安全管理の基盤体制を確立する。
	(2) 附属学校における児童・生徒の生命の尊重や安全確保のために、安全教育の充実と安全管理の徹底を図る。

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
(1) 労働安全衛生法等を踏まえた安全管理・事故防止に関する具体的方策							
【49】労働安全衛生法等の法令に基づく安全管理に関する資格保有者を計画的に確保する。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) ・安全管理に関する資格保有者の育成計画を策定するとともに、研修会の開催・講習会の受講により、衛生工学衛生管理者61人、産業医1人、作業主任者12人が資格を取得した。 ・第一種衛生管理者セミナーを開催し、新たに35人の有資格者（平成18年度までの総数137人）を育成するとともに、外部講習会への参加、学内で安全衛生セミナーを実施した。	・衛生管理者等の有資格者を着実に増加させるとともに、有資格者については、講習会等へ参加を通して資質向上を図る。	/	/
				(平成19年度の実施状況) 【49】第一種衛生管理者受験講習を実施し、第一種衛生管理者32人の増員を図るとともに（資格者総数169人）、安全衛生トップセミナーなど、安全衛生セミナーを3回実施し、有資格者及び教職員の資質向上を図った（受講者：310人）。			
【50】安全衛生教育の充実を図り、個々人の安全に対する意識を啓発する。	/	III	/	(平成16～18年度の実施状況概略) ・採用時に安全衛生教育を実施するとともに、労働安全衛生法等に基づき特別な教育が必要な者には、安全教育又は特別教育を受講させた。 ・外部有識者による職場巡視点検評価において、各事業場で講評・質疑応答を行うことにより、安全衛生関係者の認識を向上させた。 ・5S（整理・整頓・清掃・清潔・習慣化）活動を推進するとともに、情報共有による啓蒙活動のために安全衛生管理室のウェブサイトを開設した。	・採用時及び就業時に安全衛生に関する特別教育の計画を再検証するとともに、職員への安全衛生教育及び啓蒙活動を定期的実施する。	/	/
				(平成19年度の実施状況)			

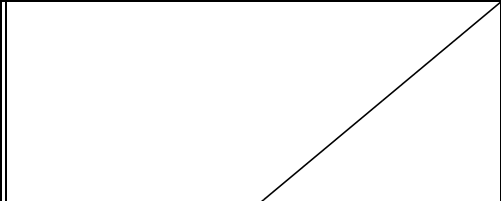
	<p>【50】採用時及び就業時における安全衛生に関する特別教育を再検証するとともに、職員への安全衛生教育及び啓蒙活動を定期的実施する。</p>	III	<p>【50】安全衛生に関する特別教育を再検証し、新採用職員研修、技術職員研修における安全衛生教育の内容を充実させ、また、安全衛生管理室のウェブサイトを活用し、毎月安全衛生に関する独自更新して情報提供に努めるとともに、5S（整理・整頓・清掃・清潔・習慣化）活動の定着を図った。</p>	
<p>【51】機械・器具・危険物・有害物質等の厳正な保守管理の徹底及び規制対象作業場の改善など快適な作業環境の整備に努める。</p>	<p>【51】各研究室等を定期点検し、安全な作業環境確保の推進に努める。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 各研究室の作業環境を定期点検するとともに、職場巡視を実施し作業場の現状把握と改善指導を実施した。 各研究室の定期点検を実施し、その結果に基づき、268室の実験研究室において、有機溶媒の適用除外認定を受けた。 安全衛生管理責任者（部局等の長）が学内を点検し、緊急性・危険性が高い箇所の改善を行った。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【51】安全衛生関係者による担当区域の定期巡視の実施に加えて、重信事業場で城北、樽味及び持田事業場の安全衛生関係者による交互巡視を行った。全国労働衛生週間には、安全衛生管理責任者による注意箇所重点巡視などの活動を行った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各研究室等を定期点検し、安全な作業環境の確保に努める。
<p>【52】安全衛生に関する組織を設け、教育・研究活動の安全対策を講じるとともに、設備、化学物質等の一元的管理体制を整える。</p>	<p>【52-1】安全衛生管理体制を見直し、安全衛生管理体制を強化する。</p> <p>-----</p> <p>【52-2】化学物質管理規程に基づき、各学部等の体制を整備し、化学物質管理システム等を活用し、適正管理を強化する。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 安全衛生全学委員会、各事業場の安全衛生委員会を設置するなど、安全衛生管理体制を整備し、教育・研究活動の安全対策を講じた。 化学物質の一元的管理のため「愛媛大学化学物質管理システム」を導入した。化学物質を適正管理するために「化学物質管理指針」、「化学物質管理規程」、「化学物質管理の手引き」を整備し、実質的な運用に努めた。 平成18年度に安全衛生委員会を再編し、大学本部と各事業場の安全衛生関係者間の連携を強化した。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【52-1】安全衛生管理体制を見直し、安全衛生管理特別部会の役割を重視するとともに、特別部会の下に安全衛生マニュアル編集委員会と高圧ガス管理検討WGを設置し、安全衛生マニュアルの作成及び高圧ガスの適正管理実施の調査と方向性を検討した。</p> <p>【52-2】化学物質管理規程に基づき、学部等における体制を整備するとともに、規程に沿って化学物質管理状況票を徴収した。また、化学物質管理システムの入力説明会の開催、化学物質管理責任者のリスクアセスメント講習（参加者：</p>	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質管理規程に基づき、各学部等の体制を整備し、化学物質管理システム等の活用を行い、化学物質の適正管理を強化する。 他大学の安全衛生活動との在り方を検討する。

			121人) など、化学物質管理システムの活用を図った。		
--	--	--	-----------------------------	--	--

(2) 人権侵害の防止策

<p>【53】「愛媛大学におけるセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止等に関する指針」に基づき、教職員の人権侵害の防止に努めるとともに、人権侵害が発生した場合は迅速かつ厳正に対処する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権問題の相談窓口等をウェブサイトに掲載し、周知するとともに、人権問題相談員を女性教員に委嘱するなど相談しやすい環境を整備した。 ・人権問題の発生時には迅速かつ厳正に対応するとともに、人権侵害の防止と意識啓発のために研修会及び人権問題に関するアンケートを実施した。 ・アンケート調査の結果を「セクシュアル・ハラスメント等に関するアンケート調査報告書」として公表し、改善策を人権問題対策委員会において検討した。新たに人権問題調停委員会を設置するとともに、相談員に外部専門家を加えて相談しやすい体制を整備した。また、「人権侵害防止パンフレット」及び「相談窓口案内カード」を作成し、全学生・教職員に配付した。 <p>・「愛媛大学におけるセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止等に関する指針」に基づき、教職員の人権侵害の防止に努めるとともに、人権侵害が発生した場合は迅速かつ厳正に対処する。</p>
	<p>【53-1】 人権侵害の防止体制を強化するとともに、迅速に対応するための体制を整備する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【53-1】 人権侵害の防止等に関する規程を改正し、人権侵害被害者のケアを充実させるためケア・システムを策定した。また、人権問題相談員に外部委員として弁護士を加えて専門的な事項に対する相談体制の強化と迅速な対応を図るとともに、人権問題相談員を「セクハラ防止研修リーダー養成コース」に参加させ、資質向上を図った。</p>
	<p>【53-2】 各キャンパスにおいて人権侵害防止に関する研修会を開催し、併せてメール、ポスター、パンフレット等により啓蒙を図る。</p>	<p>III</p>	<p>【53-2】 全学の教職員及び学生を対象としたアカハラ及びセクハラ防止研修会を開催するとともに、各学部においても個別に研修会を実施した(開催7回、参加者573人)。ポスターやパンフレット等を作成し、学生・教職員に周知するとともに、新入生オリエンテーションや新任教職員研修でも学生・教職員に配付し啓発を図った。また、アカハラに対する現状把握のために大学院学生に対してアンケートを実施した。</p>

(3) 学生等の安全確保等に関する具体的方策など

<p>【54】 実験・実習等授業及び課外活動での安全教育を徹底する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「サークルリーダー研修会」において、危機管理論の講義に加え実技指導を行い、学生の安全教育の充実と安全確保に努めた。 ・「総合健康センター」が指導の中心となり、実技指導を含めた安全教育を実施するとともに、特定化学物質を取扱う学生の特別健診に関しては、学生本人だけでなく指導教員へも <p>・実験・実習等授業での安全教育を徹底するとともに、サークルリーダー研修等を通じて課外活動における安全教育を実施する。</p> <p>・野外活動における安全マニュアルを作成する。</p>
---	--	------------	---

			<p>結果を通知することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「学生教育研究災害傷害保険」, 「学研災付帯賠償責任保険」への学生加入を積極的に促すとともに, 緊急時の連絡体制を整備した。 ・危機管理セミナーを開催するとともに, 本学危機管理マニュアルに基づき各リスクに対する対応について検討した。 	
	<p>【54-1】危機管理セミナーを開催するとともに, 危機管理マニュアルに基づき, 学生, 附属学校等におけるリスク対応マニュアルの作成について検討する。</p> <hr/> <p>【54-2】実験・実習等授業及び課外活動での安全教育を徹底する。</p>	<p>III</p> <p>IV</p> <p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【54-1】各種リスクへの対応を検討するために, 「危機管理室」の室員を11人増員し, 危機管理マニュアルに基づく各リスク対応マニュアル(素案)を策定した。学生の視点を採り入れ再検討の上, 全学的な災害対策マニュアルを策定し, 携帯版「もしものときのポケットガイド」を平成20年度新入生を含む全学生・教職員に配付した。</p> <p>また, 事務連絡協議会(構成員:事務系管理職)で, 前年度に本学で発生した事件・事故の発生事案を紹介し, その対応を説明することで, 職員の危機管理意識を高めるとともに, 「海外派遣・受入に関わる危機管理セミナー」(参加者:151人), 個人情報保護研修会及び安全運転講習会(参加者:78人)などを開催した。</p> <hr/> <p>【54-2】全学部において安全衛生管理者による巡視や安全衛生教育を実施するとともに, 理系学部においては, 学生に対して安全衛生手帳やマニュアルを用いて安全教育の指導を行った。</p>	
<p>【55】精神衛生, 生活習慣病等に関する健康教育を充実する。</p>		<p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「総合健康センター」, 「学生支援センター」を中心に, 精神衛生, 生活習慣病等に関する啓発活動を全学的に実施するとともに, 入学時のオリエンテーションにおいて, 具体的な健康教育を実施した。 ・健康教育を充実するために, 平成18年度から教養コア科目「こころと健康」(18クラス)を選択必修科目として開設した。 <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【55】全新生を対象に学生生活オリエンテーションを開催し, 悪質商法, 精神衛生, 生活習慣病, 人権問題, カルト問題等について情報を提供した。また, 新入生セミナー等において各種の生活安全教育を実施した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・入学時歓迎行事, 共通教育の初年次科目, 教養コア科目(こころと健康)において, 精神衛生, 生活習慣病等に関する啓発活動を効果的に行う。 ・カウンセラーの充実を図る。
<p>【56】講義棟, 学生寮等での防火・防災・避難訓練を実施する。</p>			<p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義棟, 学生寮等での防火・防災・避難訓練を毎年各学部及び学生寮で実施した。 ・平成18年度には, 新たに救急救命訓練を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・講義棟, 学生寮等での防火・防災・避難訓練を実施する。

	<p>【56】講義棟，学生寮等での防火・防災・避難訓練を実施する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【56】各学部等において学生・教職員を対象とした防火・防災・避難訓練を実施した。御幸寮では，新たに昇降機と煙体験ハウスによる避難訓練を実施した（参加者：125人）。</p>	
<p>【57】実験・実習施設，課外活動施設等の点検・整備を徹底する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・危険部位の調査・点検を実施し，要修繕箇所の改修計画を作成し，計画的に改修を実施するなど，学生の安全確保に努めた。 ・課外活動施設等点検票に基づき，毎月，学生による点検を定期的実施している。 ・定期的に安全衛生管理者による巡視・点検を行い，施設の危険箇所を把握するとともに，危険箇所の改善を行った。</p>	<p>・法令に基づいた施設点検を実施し，学生等の安全を確保する。</p>
	<p>【57】法令に基づいた施設点検を実施し，学生等の安全を確保する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【57】法令に基づく施設点検を行い，学生等の安全確保のために法文学部本館等の消防設備，換気設備及び駐輪場の段差解消等の整備を実施した。</p>	
<p>(4) 附属学校の安全管理体制に関する具体的方策</p>				
<p>【58】学校ごとに学校安全委員会を設置し，教職員に対する安全管理研修を充実する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・各附属学校園に「学校安全委員会」を設置し，災害対応，不審者対応の避難訓練等の活動を実施した。 ・「学校安全委員会」を中心に，安全点検日に確実に安全点検を行うとともに，点検項目の見直しを行った。 ・教職員に対する安全管理研修の充実に努めるとともに，安全点検に基づく修理・改修を行った。</p>	<p>・教職員に対する安全管理研修のさらなる充実を図る。</p>
	<p>【58】学校安全委員会において，教職員に対する安全管理研修を充実する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【58】安全管理の在り方について，正副校園長会で意見交換を行い，教職員に対する安全管理研修を充実させるとともに，不審者対応策等の訓練を実施した。</p>	
<p>【59】教科指導や特別活動等の年間計画に沿い，安全教育の充実に努める。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・「学校安全委員会」を中心に，日常の安全点検の在り方について検討し，検討結果に基づき，生徒に対する安全教育の充実に努めた。</p>	<p>・大学・学部及び各附属校園間の連携を取りながら，安全教育のさらなる充実を図る。</p>
	<p>【59】教科指導や特別活動等の年間計画に沿い，安全教育を充実する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【59】教科指導や特別活動等の年間計画を見直し，不審者対応等の安全教育を充実した。</p>	

【60】 日常の安全点検を充実させ、校内の安全管理に努める。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・「学校安全委員会」を中心に、日常の安全点検の在り方について検討し、検討結果に基づき、安全点検項目の見直しを行った。	・学校評議員会・外部評価委員会 の意見を踏まえ、学校の安全委員会を中心に、日常の安全点検を充実させる。
	【60】 学校安全委員会を中心に、日常の安全点検を実施する。		III	
【61】 幼児・児童・生徒の安全確保等のため、関係機関や地域・保護者との連携体制を強化する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ・警察や関係機関との連携を強化し、不審者対応の避難訓練を実施した。 ・児童・生徒の安全及び健全育成を目指して、愛媛県警察本部と「サポート制度」の協定を締結した。	・幼児・児童・生徒の安全確保等のため、警察や消防署や地域・保護者との連携体制を強化する。
	【61】 警察や消防署との連携による避難訓練の充実を図るとともに、保護者や地域、関係機関と連携した幼児・児童・生徒の安全管理を推進する。		III	
			ウェイト小計	

			ウェイト総計	

(4) その他の業務運営に関する重要事項に関する特記事項

注：《 》内の数字は対応する年度計画番号を示す。

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

- ・キャンパスの環境改善事業を計画的に実施するため、施設の現状調査に基づく改善年次計画を立案した。特にトイレの改修は平成23年度までを視野に入れ、計画を立案し、実施している (H16)。
- ・施設マネジメントをトップマネジメントの重要課題と位置付け、学長及び理事等をメンバーとする「施設マネジメント委員会」を設置し、計画策定と実施体制を強化した (H18)。
- ・省エネルギーなどの環境課題に適切に対応するため、環境マネジメント専門部会を「環境マネジメント委員会」に改め、その下に環境教育、環境管理、環境会計の3専門部会を置いた (H18)。
- ・資格養成計画に基づき、「衛生工学衛生管理者」資格取得講座を学内で開講し、教職員の資格取得を促進した (平成16年度資格取得者：61人)。
- ・資格養成計画に基づき、「第一種衛生管理セミナー」を学内で開講し、教職員の資格取得を支援した (平成18年度資格取得者：36人)。
- ・安全衛生について、全学及び各事業場に配置した安全衛生委員会の構成員を見直し、命令系統の明確な安全衛生管理体制を確立した (H18)。
- ・研究者としての倫理を意識化するために「愛媛大学の科学研究における行動規範」及び「愛媛大学科学研究行動規範管理規程」を制定した (H18)。

【平成19事業年度】

・施設マネジメント体制等の強化 《45, 48》

学長を委員長とする「施設マネジメント委員会」の下に設置した「総合学生サービス・図書館整備専門部会」、「学生宿舍整備専門部会」において、図書館と学生宿舍の施設整備計画を策定した。城北地区4学部の教務関係業務を集中化する基本方針に基づき、図書館棟の改修整備にあわせて図書館棟1階に「学生サービスステーション」を設置した。また、昭和40年に建設された御幸寮の耐震補強、老朽化対応も含めた居住環境の改善を図るため、留学生等の入寮も配慮した増築及び個室改修を決定した。

2. 共通事項に関する取組状況

【平成16～18事業年度】

○施設マネジメント等の適切な実施

- ・教育研究環境改善のため、「愛媛大学施設・環境整備基本方針」(グランドデザイン)を作成した (H17)。
- ・「愛媛大学施設・環境整備基本方針」(グランドデザイン)に基づいて作成した既存施設の改善計画及びキャンパス環境改善計画に則り、施設・環境改善を順次実施した (H18)。
- ・環境保全への取組として、平成21年度までの達成目標、平成18年度の環境目標を策定した (H18)。
- ・愛媛大学環境報告書を毎年度作成し、ウェブサイトで公開している。

○危機管理への対応策の適切な実施

- ・危機管理室では、危機発生の未然防止と、実際の危機発生時の対応等を定めた「危機管理対応マニュアル」を学内ウェブサイトに掲載し、教職員に周知した (H18)。
- ・職員の危機管理に対する意識向上を目的として、管理職を対象に危機管理発生時の対応を含めた「危機管理セミナー」を開催した (H18)。
- ・安全衛生全学委員会では、化学物質を適正に管理するため、毒物・劇物の管理状況調査を実施するとともに、化学物質管理指針を定め、「化学物質管理規程」の改定、「化学物質管理の手引」の作成を行った (H18)。
- ・学生の安全を確保するため、防火・防災・避難訓練を毎年実施するとともに1年次必修の「新入生セミナー」において、安全教育を実施している。

○運営における業務実績の評価結果の活用

平成17年度の業務実績に対して法人評価委員会から期待されるとのコメントを受けた災害等も含めた全学的なマニュアルの整備については、危機管理室で各部局等の危機管理マニュアルの作成状況の点検を行うとともに、全学の災害等を含めた「災害対策マニュアル」(原案)を作成した。

【平成19事業年度】

○施設マネジメント等の適切な実施

・キャンパス・マスタープラン等の策定状況 《45-2》

「施設・環境整備基本方針」(グランドデザイン)に基づき作成した既存施設の改善計画及びキャンパス環境改善計画により、改善整備を実施した。施設及び環境の整備実績を踏まえ、これらの改善計画を再検証した。

・施設・整備の有効活用の推進 《45, 48》

主要4団地の現地調査に基づく利用状況を検証し、施設の有効活用をさらに推進するため、施設マネジメント委員会において、施設整備の点検・評価に関する申合せを決定し、その申合せに基づき既存施設の有効活用方策を作成した。共通教育管理棟については、全学共同利用建物としてⅡ期計画のうちⅠ期分の整備を実施した。

また、図書館の有効活用を図るため策定した施設整備計画に基づき、学生の学習支援に重点を置いた多機能の教育研究支援施設として、改修整備を行った。

・施設維持管理の計画的実施と検証 《48》

前年度より2,000万円増額して、施設維持管理経費を1億5,000万円確保し、屋上防水改修年次計画、外構・工作物危険部位改修年次計画、トイレ改修年次計画、基幹設備改善年次計画等に基づき、計画的に維持保全整備を実施した。また、これらの維持保全の実績を踏まえ、各種改善計画を再検証した。

- ・省エネルギー対策等の推進や温室効果ガス排出削減等の環境保全対策の遂行《46》
省エネルギー活動をより効果的に維持するため、エネルギー管理標準に基づく「運転管理・計測記録・保守点検マニュアル」を作成し、構成員に周知した。
組織的環境保全活動の推進を目的とした「環境マネジメントシステム（EMS）」を確立・維持するため、「環境管理マニュアル」を作成し、管理手順を明確にした。
温室効果ガス排出抑制等の具体的な措置を示した「温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」を策定し、抑制方法を示した。

- ・環境保全対策の取組状況《46-3》
環境マネジメント委員会で、環境目標を達成するために、平成19年度の実施計画を策定し、この実施計画に基づき、全学的に環境保全活動に取り組み、紙使用量1%以上を削減する目標を達成した。
平成18年度の「愛媛大学環境報告書」とダイジェスト版を9月に発行し、ウェブサイトで公開した。

○危機管理への適切な対応策

- ・災害、事件・事故、薬品等に関する危機管理マニュアルの策定等を含む全学的・総合的な危機管理体制の検証と向上《54》
危機管理室会議において、各担当に対応するリスク・マニュアルの作成を検討するとともに、前年度に作成した原案を再検証し、学生の視点を採り入れた「愛媛大学災害対策マニュアル」と緊急時の連絡先等を掲載した「もしものときのポケットガイド」を作成した。このマニュアルは、危機発生時の未然防止と、危機発生時の迅速な対応のために学内ウェブに掲載し、教職員に周知した。
また、事務連絡協議会（構成員：事務系管理職）で、前年度に本学で発生した事件・事故の発生事案を紹介し、その対応を説明することで、職員の危機管理意識を高めるとともに、「海外派遣・受入に関わる危機管理セミナー」（参加者：151人）、個人情報保護研修会及び安全運転講習会（参加者：78人）などを開催した。

- ・安全衛生管理体制の向上《50, 51, 52》
安全衛生管理体制を強化するため、統括安全衛生管理者をはじめとする安全衛生管理者29人により、地元原子力発電所における安全衛生管理体制を視察した。安全衛生に対する意識向上と啓発を目的に「安全衛生管理者セミナー」、「安全衛生セミナー」、「リスクアセスメント導入前講習会」、「救命救急講習会」等を開催した。また、安全衛生管理に関する有資格者育成計画に基づき、「第一種衛生管理セミナー」を実施し、新たに32人の第一種衛生管理資格者を養成し、全学の有資格者は169人となった。
化学物質を適正に管理するため、「化学物質管理指針」及び「化学物質管理規程」に基づく部局ごとの適正管理を実施するとともに、「化学物質管理の手引き」により「愛媛大学化学物質管理システム」の入力説明会を開催した。

- ・研究費の不正使用防止のための体制・ルール等の整備とヒアリングの実施《9-1, 39-2》

研究費の不正使用対策WGにおいて検討を行い、「研究費等の運営及び管理に関する基本方針」、「研究費等の不正使用防止規程」を制定するとともに、不正使用防止対策室及び相談窓口を設置した。また、科学研究費補助金に関する説明会において、経理担当者から補助金の適正な経理・管理について、研究者使用ルールを踏まえた説明を行った。
監査室と不正使用防止対策室が連携して、研究者等115人に対してチェックリストに基づきヒアリングを行った。ヒアリングでは会計ルールや制度を説明し、研究費の執行や会計制度全般について意見や要望を聴取した。会計ルールの周知徹底を図るために、相談内容を踏まえて学内ウェブに掲載しているQ&Aの充実を図ることとした。

○運営における業務実績の評価結果の活用

- ・評価結果の法人内での共有や活用のための方策
法人評価委員会からの業務の実績に関する評価結果は、役員会、教育研究評議会、経営協議会に報告するとともに、全教職員にメール配信し、情報と課題の共有化を図った。「さらなる改善が期待される事項など」については、担当理事を中心に検討を行い、具体的な取組につなげている。

- ・具体的指摘事項に関する対応状況《54-1》
平成18年度法人評価委員会からの指摘事項はなかったが、平成17年度に同委員会から実効性のある災害等を含めた全学的な危機管理マニュアルの整備が期待された。平成18年度に作成した原案について、より学生の視点を採り入れて再検証し、「愛媛大学災害対策マニュアル」として作成した。また、緊急時の連絡等を掲載した携帯版「もしものときのポケットガイド」を作成し、平成20年度の新入生を含めて学生・教職員に配付した。