

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
九州 大 学

目 次

○大学の概要	1	II 大学の教育研究等の質の向上に関する目標	8 4
○全体的な状況	4	(1) 教育に関する目標	8 4
項目別の状況	7	① 教育の成果に関する目標	8 4
I 業務運営・財務内容等の状況	7	② 教育内容等に関する目標	8 8
(1) 業務運営の改善及び効率化に関する目標	7	③ 教育の実施体制等に関する目標	9 7
① 運営体制の改善に関する目標	7	④ 学生への支援に関する目標	1 0 5
② 教育研究組織の見直しに関する目標	1 8	(2) 研究に関する目標	1 1 3
③ 人事の適正化に関する目標	2 1	① 研究水準及び研究の成果等に関する目標	1 1 3
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標	3 1	② 研究実施体制等の整備に関する目標	1 1 9
(1) の特記事項等	3 7	(3) その他の目標	1 3 3
(2) 財務内容の改善に関する目標	4 2	① 社会との連携、国際交流等に関する目標	1 3 3
① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標	4 2	② 附属病院に関する目標	1 4 8
② 経費の抑制に関する目標	4 6	II の特記事項	1 7 6
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	5 0	III 予算（人件費見積もりを含む）、 収支計画及び資金計画	1 8 3
(2) の特記事項等	5 4	IV 短期借入金の限度額	1 8 3
(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目標	5 6	V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	1 8 3
① 評価の充実に関する目標	5 6	VI 剰余金の使途	1 8 4
② 情報公開等の推進に関する目標	6 0	VII その他	1 8 5
(3) の特記事項等	6 5	1 施設・設備に関する計画	1 8 7
(4) その他業務運営に関する重要目標	6 7	2 人事に関する計画	1 8 7
① 施設設備の整備・活用等に関する目標	6 7	○別表 1	1 8 8
② 安全管理に関する目標	7 7	○別表 2	1 9 1
(4) の特記事項等	8 1		

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人 九州大学
- ② 所在地 箱崎地区（本部） 福岡県福岡市東区
 病院地区 福岡県福岡市東区
 六本松地区 福岡県福岡市中央区
 大橋地区 福岡県福岡市南区
 筑紫地区 福岡県春日市
 別府地区 大分県別府市
 伊都地区 福岡県福岡市西区
- ③ 役員の状況 総長 梶山 千里（平成16年 4月 1日 ～ 平成17年11月 6日）
 （平成17年11月 7日 ～ 平成20年 9月30日）
 理事 8名
 監事 2名（うち1名は非常勤）
- ④ 学部等の構成

学 部	文学部 教育学部 法学部 経済学部 理学部 医学部 歯学部 薬学部 工学部 芸術工学部 農学部	大学院 (学府)	人文科学府 比較社会文化学府 人間環境学府 法学府 法務学府（法科大学院） 経済学府 理学府 数理学府 システム生命科学府 医学系学府 歯学府 薬学府 工学府 芸術工学府 システム情報科学府 総合理工学府 生物資源環境科学府
大学院 (研究院)	人文科学研究院 比較社会文化研究院 人間環境学研究院 法学研究院 経済学研究院 言語文化研究院 理学研究院 数理学研究院		医学研究院 歯学研究院 薬学研究院 工学研究院 芸術工学研究院 システム情報科学研究院 総合理工学研究院 農学研究院

附置研究所 生体防御医学研究所
 応用力学研究所 ※
 先導物質化学研究所

九州大学病院
 附属図書館
 健康科学センター
 情報基盤研究開発センター ※

※ は、全国共同利用の機能を有する附置研究所等を示す。

⑤ 学生数及び教職員数（平成19年5月1日現在、（ ）内は留学生数で内数）

(学生数)	学部 大学院	11, 822人 (149人)
	修士課程	3, 837人 (311人)
	専門職学位課程	507人 (14人)
	博士課程	2, 456人 (431人)
(教職員数)	教員	2, 287人
	事務職員・技術職員	2, 612人

(2) 大学の基本的な目標等

九州大学は、世界中の人々から支持される高等教育を一層推進するため、平成12年11月に「九州大学教育憲章」を制定した。また、より善き知の探求と創造・展開の拠点として、人類と社会に真に貢献し得る研究活動を促進していくため、平成14年1月に「九州大学学術憲章」を定めた。

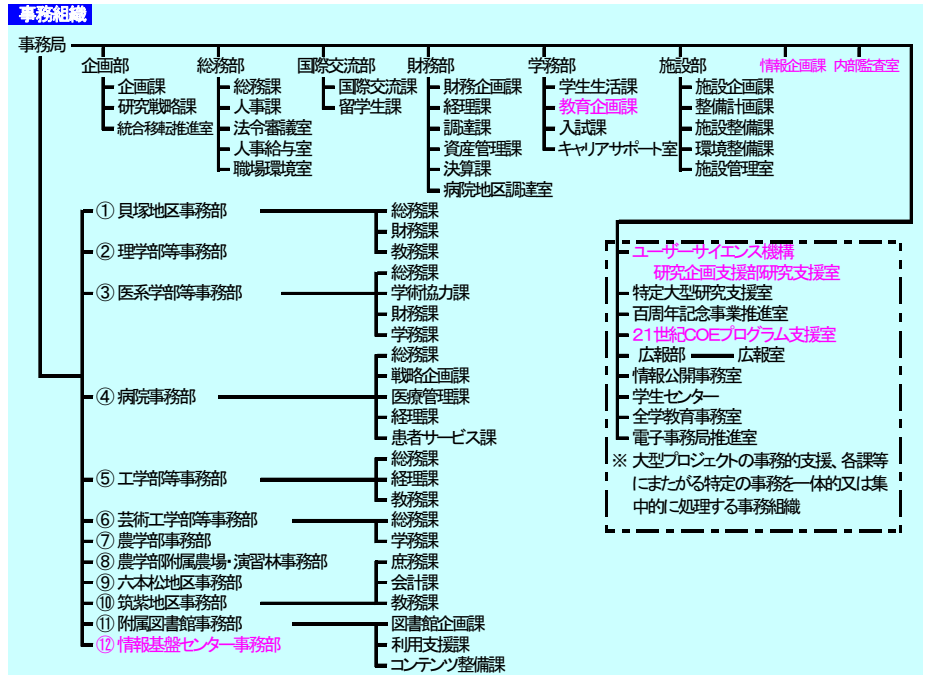
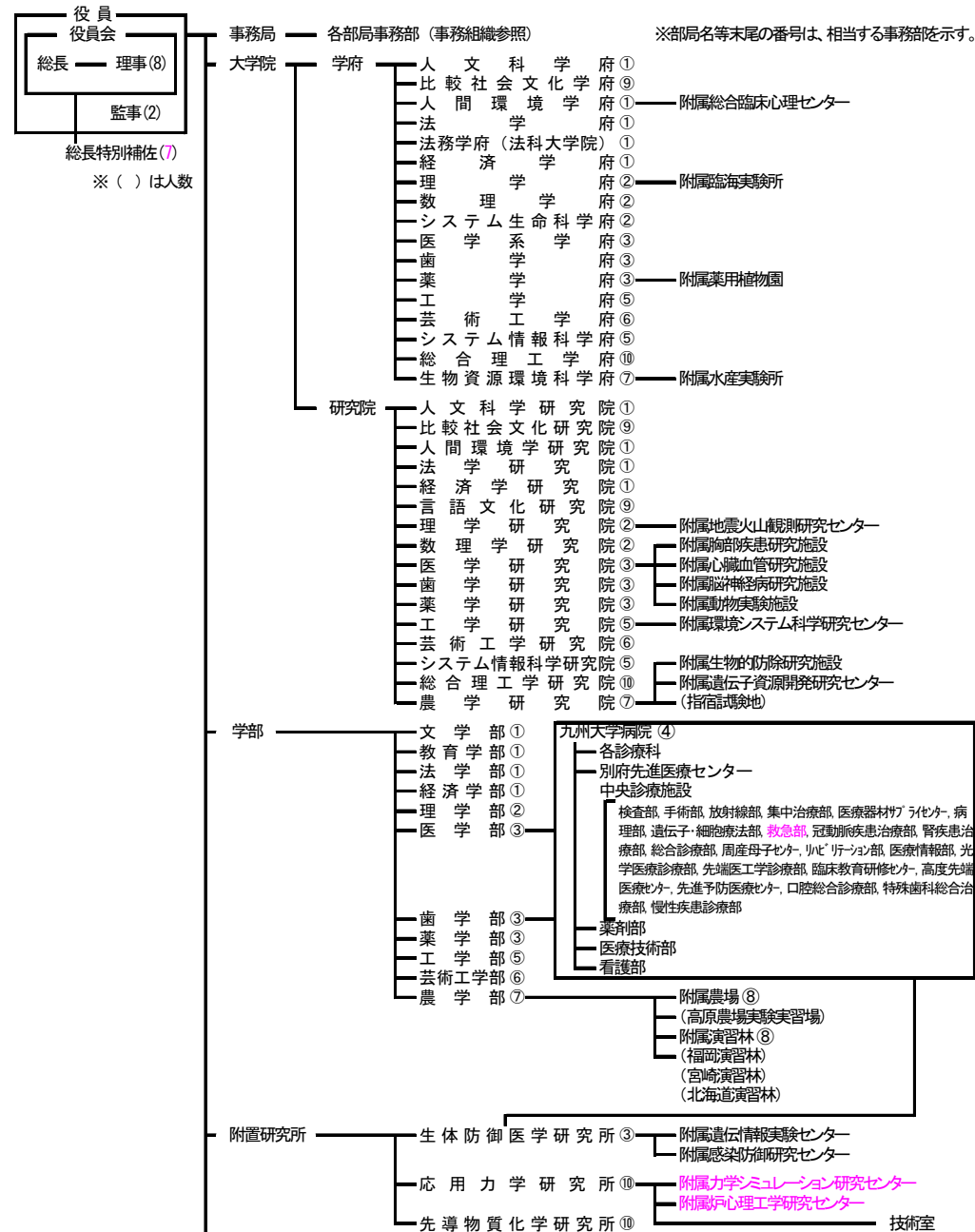
九州大学は、教育憲章と学術憲章に掲げる使命と理念を達成するために、教育においては、全学教育、学部専攻教育及び大学院教育を通して活力あふれる一貫教育を展開し、研究においては、学術文化の発展と21世紀の人類が抱える様々な問題の解決に貢献するため、卓越した基礎研究の拠点形成を継続的かつ積極的に推進する。また、知の探求・創造・継承と人材育成を通じて、社会貢献、国際貢献を一層促進する。さらに、日本の基幹大学として、多様かつ学際分野での研究を推進するとともに、これまで積み重ねてきた実績に基づく「新科学領域への展開」と地理的、歴史的必然が導く「アジアをテーマとする研究」を推進し、世界最高水準の教育研究拠点を目指す。

さらに、九州大学は、平成7年3月に策定した「九州大学の改革の大綱案」に掲げた基本構想、即ち「国際的・先端的教育研究拠点の形成」と「自律的に変革し、活力を維持し続ける社会に開かれた大学の構築」を実現するために、学府・研究院制度の導入など多くの改革を進めてきた実績を踏まえ、二つの憲章に掲げる使命・理念を着実に具現化するとともに、九州大学が自律的に進めてきた改革を一層発展させる。特に、学府・研究院制度の下での「5年目評価、10年以内組織見直し」制度による戦略的組織編成の基本方針と、大学の戦略的教育研究活動に対する「人・資金・時間・空間」の合理的な優先配分の基本方針を機能させる。

(3) 大学の機構図 次頁参照

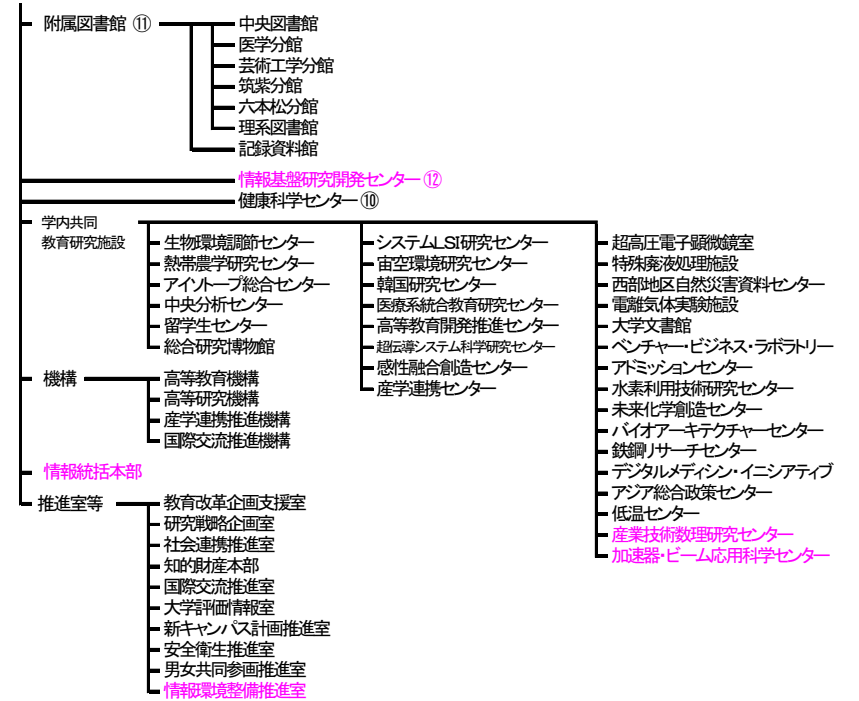
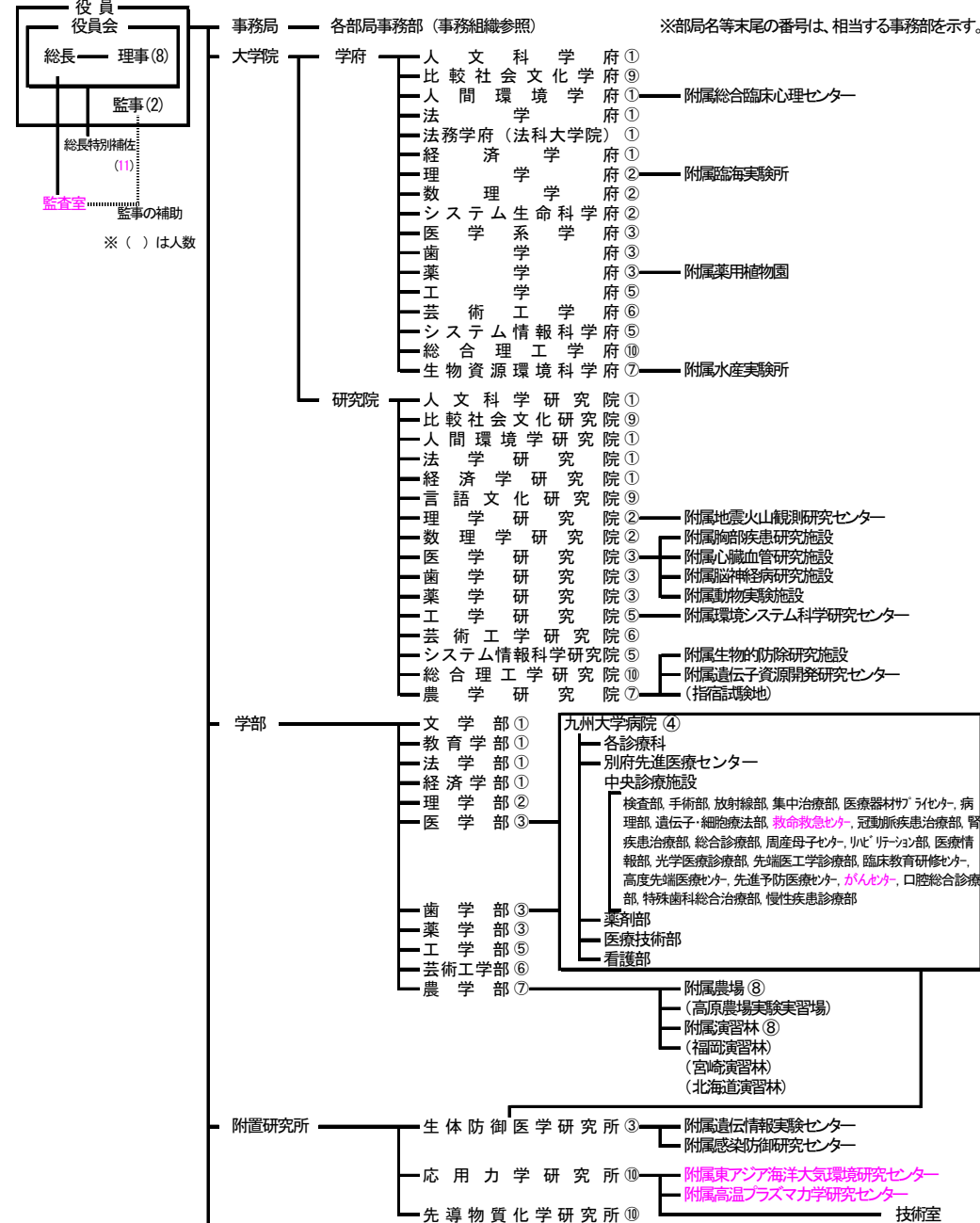
大学の構図 (平成18年6月1日現在)

(「平成18年度九州大学概要」より抜粋)

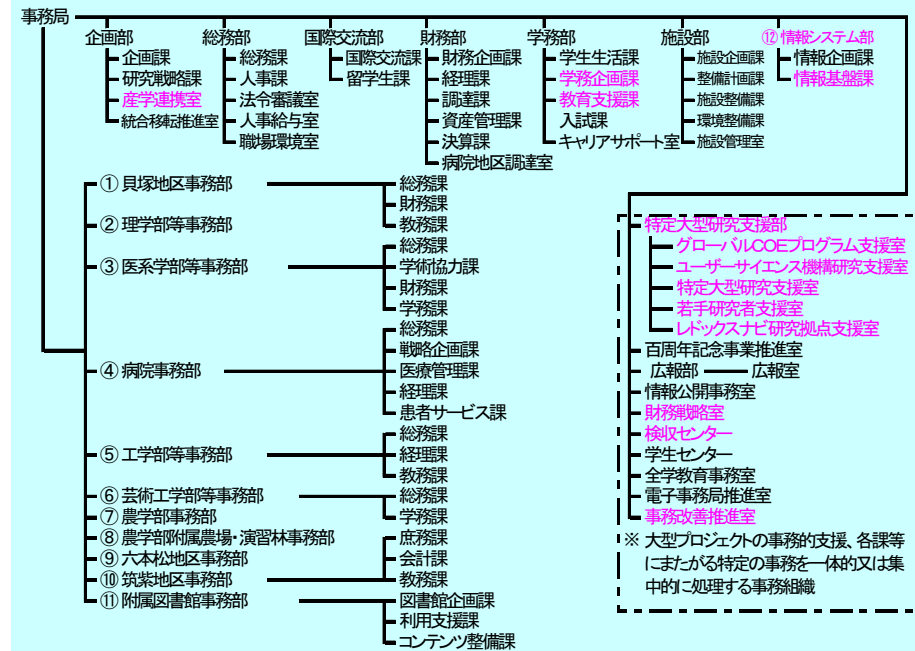


大学の機構図 (平成19年7月1日現在)

(「平成19年度九州大学概要」より抜粋)



事務局



○ 全体的な状況

【大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況】

九州大学は、伊都キャンパス（新キャンパス）への統合移転を契機に、法人化前から先駆的な改革を積極的に推進してきた。

また、法人化の趣旨である「個性輝く大学創り」と「財務・経営の効率化」を改革の指針として「変革し飛躍する九州大学」を目標に掲げ、活力に富んだ国際競争力のある大学の構築に向け、様々な改革に取り組んできた。

法人化当初、総長は、九州大学が目指す「世界最高水準の教育研究拠点（COE）形成」を実現するための行動計画として、「4+2+4アクションプラン」を提示し、九州大学が進むべき方向と改革の方針を具体的に示した。

「4」九州大学の使命及び活動分野

「教育」「研究」「社会貢献」「国際貢献」

「2」将来構想の基本的方向性

「新科学領域への展開」「アジア指向」

「4」評価に基づく大学の支援策

「人的資源」「施設・スペース整備」「予算措置」

「教育・研究のための時間拡大」

さらに、総長は職員に対し、「5S運動」と称して「責任」、「スピード」、「専門性」、「先見性」に基づく業務の遂行と、そこから生まれる教職員間の「信頼」が確立されるよう意識改革を促している。

九州大学では、これらの基本指針に従い、中期目標・中期計画の達成に向けた諸活動を推進している。

また、総長は2期目の任期にあたり、九州大学の構造改革目標として、「教育改革」、「部局の活性化」、「評価に基づく戦略作り」を掲げ、平成18年度からこれらに関する取り組みを推進してきた。

さらに九州大学は、伊都キャンパスへの統合移転と、新病院の建設という2大プロジェクトを推進しており、これらを円滑に推進していくことを重要なテーマとして、事業を展開している。

伊都キャンパスへの移転については、第Ⅰステージとして、平成19年度に工学系の移転が完了した。また、第Ⅱステージとして、平成21年度の開校に向け、全学教育を主に担う六本松キャンパスの移転準備を着実に進めている。

新病院については、平成18年4月に、病棟、中央診療施設、一部の外来が入る第Ⅱ期棟を開院し、さらに、平成21年秋に新外来棟を開院予定である。

平成19年度の特筆すべき点として、九州大学では、「教員組織の編制」、「人員管理方式」、「予算の学内配分方式」についての改革を一体的に行う「三位一体の改革」を開始した。

これは、学校教育法等の改正により、大学が教員組織の編制を自由に設計できることとなったこと、また、毎年度の運営費交付金の削減や行革法に基づく総人件費改革への対応等、外的環境が厳しさを増していることを背景に決定したものである。そのコンセプトは、今後の九州大学の持続的発展のためには、教育研究を展開する部局の自律性・自主性をより尊重することが重要であり、部局の自律的な改革やそこから生み出される優れた教育研究活動について大学が戦略的に支援するというものである。

このコンセプトをもとに、部局長のリーダーシップの下、平成19年度には4部局が改編等を行うとともに、5部局が平成20年度に向けた改編手続きを行った。

【中期計画の全体的な進捗状況】

九州大学は、全体で349事項の中期計画を掲げ、毎年度の計画を着実に実施することで、中期目標・中期計画の達成に向けた取り組みを推進してきた。

九州大学では、大学評価委員会のもと組織的な取り組みとして、毎年度（中間と最終の2回）、年度計画の実施状況について自己点検・評価を行っており、その結果を踏まえ次年度の年度計画を策定している。平成18年度からは、年度計画の達成状況に加え、中期計画の進捗状況という観点を踏まえた点検・評価を行ってきた。この結果は、関係委員会等で総括として取りまとめ、全学への周知徹底のもと、改善に向けた取組の推進に努めている。

また、国立大学法人評価委員会による評価結果については、毎年度、学内の関係委員会において分析を行い、課題や改善点を整理したうえで学内に周知し、対応を促してきた。

以上の取組により、平成19年度終了時点における、中期計画の進捗状況は全般について十分に実施している状況である。

【各項目別の状況のポイント】

総長が提唱した「4+2+4アクションプラン」や「5S運動」に基づき様々な取り組みを行った。特に、総長を中心としたリーダーシップの確立や、機能的な法人運営体制の構築を柱に、主に次のような施策を展開した。

中期目標・中期計画の各項目別の状況は次のとおりである。

1. 業務運営の改善及び効率化【中期計画260～302】 「中期計画を十分に実施している」

①人事の適正化に関する取組

法人化の利点を活かし、柔軟で多様な人事制度を構築した。また、「九州大学教員人事の基本方針」及び「九州大学教員選考規程」を制定し、公開公募、任期制の導入を積極的に推進するとともに、教員の期限付雇用制を導入し、流動性の向上を図った。

また、職員評価制度の取組として、平成17年度に総長裁定により制定した教員業績評価実施の基本方針に基づき、平成18・19年度の2年間に全教員を対象とした試行評価を行った。

事務職員の評価についても、平成17・18年度に行った試行の検証を踏まえ、平成19年度に「事務系職員業績等評価実施要領」を策定した。いずれも平成20年度から正式実施を開始している。

②教育研究組織の見直しに関する取組

研究院をはじめとする部局等の点検・評価を継続的に実施することで、組織の自律的な変革を促進する「5年目評価、10年以内組織見直し」制度について、5年目にあたる平成20年度の評価に向け、具体的な実施要領等を策定した。

③大学運営経費等の戦略的・重点的配分

毎年度、大学運営経費等配分計画を策定し、戦略的・重点的経費や全学共通経費等を確保したうえで部局への配分を行っており、確保した経費は、先端的・学際的分野の教育研究等に重点配分している。

また、「総長裁量経費」や「総長裁量ポスト」を設ける等、総長のリーダーシップによる重点的な配分や配置に充当している。

2. 財務内容の改善【中期計画303～316】

「中期計画を十分に実施している」

①自己収入の増加に向けた取組

外部資金（競争的資金）の獲得に向け、様々な取組を行った。個々の教員の外部資金獲得を支援する「教員研究費獲得支援プラン」の実施や、獲得実績による教員の報奨制度を制定し、実施した。

また、病院経営改善を目標にした病院収入の増収等に取り組んだ。

②経費の節減

毎年度、経費削減に向けた取組として、節水・節電の強化をはじめ、定期刊行物等の購入見直しや、用紙類の使用抑制等を強化したことで、法人化前と比べ大幅な経費削減を実現した。

③人件費の削減

教員及び事務職員に対する計画的な人員削減計画を立て実行している。

（平成18年度から平成21年度までの間に、教員72名、事務系職員64名、これによる人件費削減額は、毎年度約200,000千円）。

また、本学固有の財務上の課題である、新キャンパス移転や新病院建設等、大型事業の推進を円滑に実施するため、長期的な財務状況のシミュレーションに基づき、毎年度、教員人員の3%についての採用抑制の措置をとっている。

（これによる人件費削減額は、毎年度約600,000千円）

3. 自己点検・評価及び情報提供【中期計画317～328】

「中期計画を十分に実施している」

①組織的な自己点検・評価への取組

年度計画については、その実施状況について、学内で中間・最終の年2回、自己点検・評価を実施しており、その結果を踏まえ次年度計画を策定している。

また、抽出された課題等については、役員会や経営協議会等で報告し、中期目標達成に向けた運営等の改善に活用した。

②情報公開の促進

教員自らが、自身の教育研究等活動を入力し公開している本学独自のデータベース「大学評価情報システム」について、毎年度、入力内容等の充実や入力促進の方策を講じた。入力されたデータは、システムの目的に沿って様々な有効活用を図っており、平成20年度から実施する教員業績評価へも活用している。

本システムの内容の一部をウェブページ上で公表している「九州大学研究者情報」への学内外からのアクセスは、現在月約20万件前後で推移しており、本学の研究活動等への高い関心が寄せられている。

4. その他業務運営に関する重要事項【中期計画329～349】

「中期計画を十分に実施している」

①伊都キャンパス（新キャンパス）の整備

第Ⅰステージとして、平成19年度に工学系の移転が完了した。また、第Ⅱステージとして、全学教育を主に担う六本松キャンパスの平成21年度の開校に向けた移転準備を着実に進めている。

伊都キャンパスにおいては、ビッグオレンジと称する情報発信拠点を設置し、教育研究活動の発信等を行ってきた。

また、福岡県、福岡市及び地元自治体や産業界等と連携し、伊都キャンパスを核とした「九州大学学術研究都市」構想を推進している。

②既存キャンパスの整備

新病院の建設を3期に分けて行っており、平成14年4月の第Ⅰ期棟（南棟）の開院に続き、平成18年4月には病棟、中央診療施設、一部の外来が入る第Ⅱ期棟（北棟）を開院した。第Ⅱ期棟には、それまで別棟であった歯科が入り、医科部門と歯科部門が同じ建物で診療を行うことにより、患者さん本位の全人的医療、効率的医療を提供できる環境を整備した。

なお、他のキャンパスにおいても、伊都キャンパスへの移転スケジュール等も勘案しつつ、施設設備の有効活用や維持管理等に関する具体的取り組みを計画的に行っている。

③施設マネジメントの実施状況

キャンパス計画及び施設管理委員会のもと、施設部各課から成る施設連絡会検討チームにより、施設マネジメントについて検討し推進している。

共同利用スペースの活用を図るとともに、施設維持管理の計画的な実施を行っている。また、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取組を積極的に行っている。

④危機管理への対応

各種の災害や事件・事故の対策を図るため、「災害対策マニュアル」や「安全衛生ガイドライン」等、種々の手引き書を作成し、学生や教職員に広く配布するとともに、様々な訓練・講習会等を開催し、防災や事故防止の一層の周知徹底を行った。

5. 教育研究等の質の向上の状況【中期計画1～259】

「中期計画を十分に実施している」

①教育方法等の改善に関する主な取組

全学的な教育体制をより充実させるため、全学教育、学部専攻教育並びに大学院教育を総合的に企画・推進する組織として、「高等教育機構」を設置した。

平成18年度学部入学生から、全学教育カリキュラムを改訂した。新たな全学教育カリキュラムは、「九州大学教育憲章」に掲げた教育目的と目標の実現を目指し、指導的立場に立つべき市民としての教養を育成するための「教養教育科目」と、各学部の専門分野を学ぶ上で共通する基礎的な能力を培うための「基礎科目」から成っている。全新生必修科目とした共通コア科目及びコアセミナーを開講するとともに、英語の能力及び習熟度別クラス編成等を実施した。

また、平成19年度学部入学生より、新しい成績評価制度（GPA制度）を導入した。

大学院では、文部科学省等の各種教育プログラムへの採択による、様々な特色ある教育プログラムを展開している。

②学生支援の充実に関する主な取組

学修相談、助言の実施体制として「学生生活・学修相談室」を設置するとともに、各キャンパスに「何でも相談窓口」を設置した。

また、学部学生に対する本学独自の奨学金制度である「九大特別枠奨学金」の創設や、博士後期課程学生への奨学支援を目的とした「九州大学大学院博士後期課程奨学金」を創設した。

さらに、博士学位取得者等の就職支援を行うため「キャリア支援センター」を設置し、統合的能力向上のための各種プログラムやキャリア設計に関するカウンセリング等を行っている。

③研究活動の推進に関する主な取組

総長が提唱する「4+2+4アクションプラン」を具体化する取組として、総長のトップマネジメントにより、資源（人員、資金、時間、研究スペース）を集中させ、先端的な研究プロジェクトの推進を図るとともに、新科学領域への展開を目指した戦略的教育研究拠点形成に取り組んだ。

また、総長裁量経費の措置による学内公募型研究プロジェクトの実施を充実・推進するとともに、研究スーパースター支援プログラム等の様々な研究支援を行った。特に、若手教員や女性教員等に対する支援の組織的な取組の拡充を図っている。

全国共同利用機関（応用力学研究所、情報基盤研究開発センター）では、独自の・先端的な学術研究を推進し、全国共同利用の活動を行っている。

④社会連携・地域貢献、国際交流等の推進に関する取組

本学と連携協力協定を締結している自治体等と共同で、様々な地域が抱える課題解決にあたっている。定期的な意見交換会の実施や、共同研究、各種事業の実施を通じた連携促進を図っている。

また、社会人を対象としたリカレント教育の実施や、産官学連携における組織対応型（包括的）連携を推進した。

国際交流では、アジア学長会議を開催した。また、大学サミット・イン・九州2007を開催し、11カ国12大学の学長等と研究教育交流のネットワークを構築した。

海外留学や留学生受入を促進するとともに、国際協力銀行との人的交流を行い、国際開発協力活動を推進している。

⑤附属病院

病院では、高度先進医療を担う大学病院と地域の医療機関との円滑な橋渡しを行う組織として、平成17年度に「地域医療連携センター」を設置した。

また、平成18年4月の新病院第Ⅱ期棟の開院に伴い、集中的かつ集学的な医療を提供する「ハートセンター」、「ブレインセンター」及び「小児医療センター」を設置するとともに、同年8月には「救命救急センター」を開設し、24時間体制で重症救急患者を受け入れる体制を整備した。

さらに、平成19年4月には「がんセンター」を設置し、都道府県がん診療連携拠点病院の指定を受ける等、福岡県におけるがん医療均てん化の中心的役割を担っている。

平成19年度には、(財)日本医療機能評価機構による病院機能評価Ver. 5.0を受審し認定を受けている。

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に関する目標
 ① 運営体制の改善に関する目標

中期目標 ○総長、部局長のリーダーシップの下、外部人材の活用も含め、機能的な運営組織の整備を図り、戦略的な学内資源配分に努め、機動的、効率的な組織運営を行う。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		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
【260】 役員会、経営協議会等において、外部有識者の意見を取り入れつつ、学内資源の有効活用と財政基盤の強化も念頭に置きながら、全学的な経営戦略を確立する。		IV		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>経営戦略の確立に向け、経営協議会の外部有識者等を取り入れつつ、拡大役員会及び理事が所掌する委員会を中心に、外部資金獲得等による収入の確保やコスト削減による財政基盤の強化等についての取り組みを行ったほか、学外から着任した大学改革担当理事及び特任教授等を中心に、財務データや学生教等の特長と他の機関との比較による本学独自の分析手法（APM分析）の開発や民間的経営管理手法であるバランス・スコアカード（BSC）を基にした「QUEST-MAP」を全学、農学研究院及び九大病院において先行的に策定した。</p> <p>また、総長と部局長が大学と部局の将来構想等について意見交換を行う「部局活動報告会」を開催したことに加え、本学の教育改善等に資するテーマについて学外から講師を招へいし「大学経営研究会」を計7回にわたり開催した。</p> <p>さらに、平成18年度には、学校教育法等の改正を機に新たな教員組織を整備するとともに、部局長のリーダーシップのもとに自律的な組織改革を可能とするために「教員組織の編成」、「人員管理方式」、「予算の学内配分方式」の一体的な見直し（「三位一体の改革」）を行うことを学内決定し、平成19年度から実施することとした。</p>	<p>これまでの各方面における取り組みを継続して行うとともに、経営協議会等における外部有識者の意見や、機関別外部認証評価等の外部評価の結果等を踏まえ、総長室及び各分野の委員会等を中心にさらさら、平成19年度に設置した「総長室」を中心に「QUEST-MAP」策定に用いたバランス・スコアカードの手法を応用し、大学の弱み・強みや大学を取り巻く外部環境等を分析した上で作成した「第2期中期目標・中期計画策定のための基本的考え方（骨子）」に基づき第2期の中期目標・中期計画を作成する予定としており、中期計画を上回って実施している。</p>		
				IV		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【260】</p> <p>経営的視点に立った財政基盤の強化、機能的な運営組織の整備等に係る各種方策について、外部人材等を活用しつつ着実に実行し全学的な経営戦略を確立したことに加え、「QUEST-MAP」の運用を開始し、第2期の中期目標・中期計画の骨子を作成したことから、年度計画を上回って実施している。</p> <p>経営戦略の確立に向け、学内資源の有効活用と財政基盤の強化の観点から行った取り組みは</p>	

情報基盤等の整備や民間的発想を導入したマネジメント手法であるBSC（バランス・スコアカード）の活用等、経営戦略の確立を一層進める。

以下のとおりである。
 (外部資金の獲得等による収入の確保、コスト削減等による財政基盤の強化)
 研究戦略委員会を中心に、昨年度引き続き「教員研究費獲得支援プラン」を実施した。新規採用教員・若手研究者を対象とした科研費申請のための説明会を開催したほか、大型研究費獲得に向けたセミナーを開催する等、外部資金削減増に向けた支援を実施した。また、コスト削減、ペーパーレス化等に取り組んだ結果、昨年度からの経費削減を実現した。
 (PFI事業を含む施設整備や施設設備の共同利用の推進)
 PFI方式により整備した伊都地区実験施設及び馬出地区基礎研究A棟について平成19年度から使用を開始するとともに、後者については、「九州大学における施設等の有効活用に関する指針」に基づき、面積の20%を医系学部共用スペースとし、弾力的なスペース利用を可能とした。
 (知的財産戦略・国際交流施策の充実)
 昨年度に引き続き、知的財産本部と九大TLOの連携のもとに技術移転等の促進に努めた結果、昨年度からの技術移転件数の大幅増を達成した。また、国際展開可能な研究・技術リソースの発掘とマネジメント並びに海外マーケティング等の促進を目的として、知的財産本部内に「国際産学連携センター」を設置し活動を始めた。
 (学術情報基盤等の整備)
 大学全体の情報基盤を整備し、教育・研究及び学術全般並びに大学運営を総合的にIT支援する組織として「情報統括本部」を設置し活動を開始した。同本部では、中期的情報政策に係る基幹システムの中から、重要性・緊急性を考慮し重点的に整備する情報基盤システムとして「遠隔講義システム」等の3つを選定しその整備計画をとりまとめた。
 (民間発想のマネジメント手法の活用)
 大学改革担当理事及び特任教授等を中心に検討を進めてきたバランス・スコアカード(BSC)を、大学全体の経営戦略として策定した「九大QUEST-MAP」等の試験的運用を開始するとともに、複数部局においても策定に向けて検討を開始した。
 さらに、総長の大学運営を補助し、学内外の経営情報・政策動向等の情報収集と分析力の向上を目的として、理事、総長特別補佐(事務系職員を含む)、及び経営戦略グループ等から成る「総長室」を設置し、その目的に則した執行部会議(経営懇談会、拡大役員会等)を頻りに開催し、情報収集や課題への対応方策等の検討を行った。また、「総長室」の総長特別補佐及び経営戦略グループを中心に、「QUEST-MAP」の手法を活用して本学の現状及び将来の環境変化等の分析を行い、各種の評価結果を踏まえて第2期中期目標・中期計画の骨子を作成した。

<p>【261】 総長のリーダーシップの下に、総長補佐体制を構築することに意思決定に資する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 全ての理事・総長特別補佐が分担して各種委員を兼務する。平成17年度には、その分担任及び事務組織との連携体制等を見直しを行い、大学院教員や広報戦略の充実を図るため、総長特別補佐を増員して担当委員会の効率的運用を図る。また、上記役割分担により、毎週開催する大役員会(構成員：総長、理事、監事及び総長特別補佐)での総長や役員会の提案を直接、当理事・総長特別補佐に提示・指示する。可能とした。これにより、総長のリーダーシップによる施策や方針が、迅速かつ機動的に稼働するようになった。さらに平成18年度には、大役員会で提案のあった新たな検討課題ごと、会議の場で、関係の理事、総長特別補佐、事務組織などで構成するタスクフォースを立ち上げ、速やかな検討を開始させるなど、更なる充実を図った。</p>	<p>これまでの取組により総長の交代と、平成20年度に発足するこまの構築は完了している。また、新総長の意向を踏まえ、必要に応じて理事・総長特別補佐の役割分担や事務組織との連携体制の見直しを行う。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【262】 部局長会議を活用し、各種情報を全学の構成員が迅速に共有できるようにするとともに、部局間調整の円滑な実施を図る。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、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) 全学の効果的・機動的な運営体制の推進のため、部局長会議を原則として毎月開催しており、平成17年度から、部局長会議等の議題や重要事項の概略及び会議資料を速やかに確認できるように、会議終了後、学内向けホームページ上で公開するとともに、同会議等の資料のうち、学的に周知の必要がある資料についても、学内向けホームページ上で公開した。部局においては、部局長会議等の情報をメールや教授会等を利用して速やかに周知した。部局と本部との更なる意見交換のため、平成17年度には、特定のテーマについて総長と部局長が一同に会し意見交換を行う部局長懇談会を9回開催した。平成18年度には、部局長懇談会のほかに、部局運営の取り組みの状況について、総長と部局が個別に意見交換を行う部局活動報告会を26部局を対象に開催し、部局の各種取り組みの進捗等に偏りをなくすために、助言等による部局間の調整を図った。また、研究サイトビジットとして、研究担当理事が20部局を回り、各部局の研究に関する将来構想について意見交換を行った。以上の取り組みにより、各種情報を全学の構</p>	<p>今後も、部局長会議の開催やホームページを活用したり、部局長会議情報を周知により、円滑な実施を図られること。中期計画は達成する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>

	<p>【262】 部局長会議及び部局活動報告会を活用し、各種情報を全学の構成員が迅速に共有できるようにするとともに、部局間調整の円滑な実施を図る。</p>	<p>成員に迅速に伝達し、共有できるようになり、部局の意見汲み上げや部局間調整の円滑な実施を図った。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【262】 部局間あるいは部局と本部との情報の流通を円滑にするため、また部局間調整の実施を円滑にするため、次の取組を行った。 ・部局長会議を毎月開催するとともに、部局と本部との意見交換のため、13部局を対象とした部局ごと部局活動報告会を行った。また、本学改革の総見取り図であるQUEST-MAP（確定版）の活用方針等を周知するために、総長と部局長が一同に会し意見交換を行う部局長懇談会を開催した。 ・平成20年9月の部局長会議から、各部局の事務（部）長をオブザーバーとして列席させ、議論の過程についても情報共有を図った。 ・部局長会議等の議題や重要事項の概略及び会議資料を速やかに確認できるよう、会議終了後、速やかに学内向けホームページ上で公開した。 ・部局長会議等の資料のうち、全学的に周知の必要のある資料について、学内向けホームページ上で公開した。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【263】 各種委員会については、全学的各意思決定を効果的・機動的に行う観点から、総長のリーダーシップの下に、各種委員会の見直し・再編を行う。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 各種委員会の議題等の基礎データを収集・分析し、全学的な委員会運営体制の見直しを行ったことにより、委員会数を35%削減するとともに、会議運営ルール（原則報告案件は90分以内、5項目を10枚以内、報告資料は資料配付のみ）を策定した。これらの見直し・再編により、全学的な意思決定を効果的・機動的に行える体制を整備した。 また、総長補佐体制の見直しに併せて、理事・総長特別補佐が分担する各種委員会の見直しを行うとともに、教育改善に向けた体制整備の観点から、教育関係の委員会を平成18年6月に再編した。</p>	<p>全学的意思決定を効果的・機動的に行う観点から、総長のリーダーシップの下に、各種委員会の見直し・再編を行う。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【264】 部局長の権限の明確化、部局長補佐の設置等により、部局長補佐体制を強化し、ダイナミックで機動的・戦略的な部局運営を図る。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 機動的・戦略的な部局運営の推進のため、各部局に部局長を補佐する副部局長を置くこととし、部局長補佐体制を構築した。この体制の運営について、各部局に役割と効果・工夫などを取りまとめ、各部局にフィードバックしたことにより、副部局長の役割とその効果や部局長補佐の工夫・改善等に提示でき、ダイナミックで機動的・戦略的な</p>	<p>今後とも部局長補佐体制を強化するとともに、部局長補佐の三位一体の改革を通じ、部局の将来構想に沿った組織改編等を行うことにより、機動的・戦略的な部局運営が図られることで、中期計画は達成する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>

		<p>部局運営体制の構築に資することができた。平成17年度には、全部局において副部長を置くなどの部局長補佐体制が整備され、役割分担により部局長をサポートするとともに、透明性を保ちつつ部局長のリーダーシップが発揮される体制が確立された。また、平成18年度には、副部局長の増員及び役割分担の適正化が図られ、新規課題等の対応のため、部局によっては部局長補佐の設置により、部局長補佐体制を強化した。</p> <p>また、企画専門委員会において、法人化後の部局長のあり方について検討を行い、改めて部局長の責任と権限を明確にしたこと、部局長構想や部局活動報告会において、部局の将来構想について総長と部局長の意見を交換を行ったことにより、各部局の将来構想を明確に整理することができた。</p>	
	<p>【264】 組織、人事、予算に関する三位一体の改革を通じて、部局において、部局の将来構想を踏まえた、機動的・戦略的な部局運営の整備充実を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【264】 三位一体改革における「組織の新設改編等に係る学内手続きについて」を踏まえ、研究院の内部組織や研究院附属センター、学内共同教育施設等の組織改編について、企画専門委員会への事前協議、教授会等での決定という仕組みを整備した。組織改編に係る決定を教育研究評議会から教授会へ移行したことにより、部局の意志決定の迅速化を図ることができ、部局の機動的・戦略的な運営につながった。このシステムにより、4部局が改編等を行い、5部局が平成20年度に向けて改編等の手続きを行った。以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【265】 教授会の在り方を見直し、審議事項の精選、代議員会の活用等により、機動的な教授会運営を図る。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 機動的な教授会運営の推進のため、各部局の教授会の開催回数、代議員会の設置と効果、効率的・機動的な運営のための取組みと工夫等について調査を行い、その調査結果をとりまとめ、各部局にフィードバックした。とりわけ、各部局の教授会のあり方、代議員会の設置や効率的・機動的な運営の取組み、工夫等を部局に提示でき、機動的な教授会運営への資することを置いた。模部局においては、教授会代議員会を代議員会先行審議するもの、代議員会審議して教授会に報告するもの等に選別しており、代議員会を十分活用している。その他、部局においても、教授会に先立つ各委員会の他、執行部による打ち合わせ会、メールの書面会議の活用による審議事項の精選や所要時間の調整、教授会の審議事項の見直しによる重要事項の縮減、部局長補佐の開催による重要事項に関する認識の共有と事前協議の実施等の取組みを行い、機動的な教授会運営が図られた。</p> <p>機動的な教授会運営が図られているため、中期計画は達成している。なお、これらの取組みは今後も継続していく。以上、中期計画を十分に実施している。</p>	
		<p>(平成19年度の実施状況)</p>	

<p>【266】 各種委員会に事務職員等が参画し、一体的な運営を図る。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員・事務職員等による一体的な大学運営の推進のため、平成17年4月の各種委員会の再編の際に、委員会の体系・構成員の見直しに併せて、構成員として事務職員を参画させた。また、平成18年度の教育関係委員会の改編においても、構成員として事務職員が参画する体制をとった。 部局においても、各種委員会に事務職員が参画する等の取組を行い、教員・事務職員による一体的な運営が図られている。</p>	<p>各種委員会に事務職員が参画する体制は定着し、教員・事務職員による一体的な運営が図られている。中期計画は達成している。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【267】 高等研究機構、産学連携推進機構、国際交流推進機構及び事務職員等立構、育機構に教員及び事務職員等立案等を一体的に行い、更に機能を整備・充実する。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・研究戦略企画室において、競争的資金の公募と情報等の早期収集・発信に努め、教員研究費獲得支援プランとして科学研究費に関する説明会等を実施し、競争的資金の獲得に向けた取組を行った。また、教員と事務職員が一体となった学術振興調整費への申請や採択後の事業実施、グローバルCOEプログラム申請の際の支援など研究戦略に係る企画、立案等を積極的かつ機動的に実施した。これらの取組により、各種競争的資金の獲得増が図られた。 ・産学連携推進機構の各機能と業務分担について、検討し、当面は、知的財産本部とベンチャービジネスラボラトリー（VBL）の一体化を図る方向で、組織の再編を検討した。また、九大TLOと知的財産本部との関係においては、技術移転業務をより戦略的に展開するため、九大TLOの株式を九大に委譲する方向で検討を進めた。 ・国際交流推進機構においては、企画立案を一体的に行い、機能等を整備・充実するため、1室2課（国際交流推進室・国際交流課・留学生課）の事務体制を整備するとともに、国や自治体に政策提言を行うことを目的の一つとしたアジア総合政策センターを設置した。また、文部科学省大学国際戦略本部強化事業に採択されたことにより、国際戦略アドバイザーの登用、海外の特定地域に精通したエキスパート職員の登用等を行い、海外オフィス、ブランチオフィスとの機能的な連携が進み、国際交流活動の企画立案体制の強化が図られた。 ・高等教育機構を設置するとともに、教育改革企画支援室を設置した。</p>	<p>・研究戦略企画室において、競争的資金の実績を踏まえ、研究の活性化に向けた取組を引続き実施し、より高度化・立案を行う。継続した取組の結果、教員と事務職員が一体となったより強固な研究戦略に係る企画、立案、実施体制を構築すること。中期計画は達成する。 ・産学連携推進機構の質的・一元化及び、九大TLOとのより緊密な連携を構築する。 ・国際交流推進機構において、これまでの検討や試行結果を踏まえ、国際共同研究推進センターの国際開発協力を推進するため、国際産学連携センターをはいは関係の連携を強化する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
	<p>【267-1】 平成18年度に引き続き、研究戦略企画室を中心に研究戦略に係る企画・立案を機動的・積極的に行う。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【267-1】 研究戦略企画室において、教員研究費獲得支援プランを継続的に実施し、他大学や学内各部署別の科研費の申請採択状況等について詳細に分析しその結果を研究戦略委員会に報告するな</p>	

		<p>どし、今後の取り組みへの方向性を検討するための材料とした。</p> <p>また、研究戦略企画室が、総合科学技術会議、その他各府省の審議会審議状況、及び平成20年度に新規公募が行われる競争的資金等の情報を、政府の科学技術関係審議会等への列席等を行うことにより収集し、これらについても研究戦略委員会に報告するとともに、グローバルCOEプログラムや科学研究費補助金等の獲得に向けた申請業務など戦略的な対応を行った。</p> <p>上記のとおり、研究戦略企画室が中心となつて、日常的な情報収集・発信及び会議等への列席による早期の情報収集・発信等を積極的かつ継続的に実施するとともに、研究者や研究グループの情報の把握に努め、より効果的な情報発信が行われるための企画・立案を行っている。</p> <p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【267-2】 産学連携機構内の4つの組織の機能、業務の見直しと最適化を行い、産学連携活動を効率的に実施できる組織体制・運営方法について検討する。</p>	<p>III 【267-2】 知的財産本部の居室をベンチャビジネスラボラトリー（VBL）の建物内に移し、VBLとの、より密接な連携を図っている。また、九大TLOとの関係においてもTLOの株式を九大に委譲することにより、大学として戦略的な技術移転活動ができるよう手続きを進めている。</p> <p>産学連携組織の連携並びに緊密化について手続きを進めており、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【267-3】 大学国際戦略本部強化事業経費（平成17年度～平成21年度）により国際交流推進機構、そしてその中心となる国際交流推進室のより一層の充実を図り、機動的な企画・立案体制の整備を強化する。</p>	<p>III 【267-3】 国際交流推進機構及び国際交流推進室の機動的な企画・立案体制の整備を強化するため、国際交流推進機構に「国際共同研究推進班」を設置し、本学の国際戦略に沿った国際共同研究を全学横断的に推進するための基盤整備と、更なる国際共同研究の可能性について検討した。</p> <p>班会議には、知的財産本部内に設置された国際産学官連携センター構成員がオブザーバー参加し、国際共同研究の推進について、今後相互に連携を図っていくことについて合意した。</p> <p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【267-4】 高等教育機構において、教育改革企画支援室で企画した教育改革等の実施に向けて高等教育開発推進センターとの連携機能を充実する。</p>	<p>III 【267-4】 必要に応じ、毎月1回程度、教育改革企画支援室会議を開催し、教育改革に関する意見交換等を行い、企画に反映させた。平成20年度から導入する新たな教育プログラム「チャレンジ21」の検討では、高等教育開発推進センターの教員が企画の中心を担い、企画支援室での議論を積極的に推進した。また、教育改革研究会として、学外講師を招聘した研究会を5回開催したが、高等教育開発推進センター教員の発意により、企画、運営が実施される等、関係機能は充実した。</p> <p>以上、年度計画は十分実施している。</p>	
<p>【268】 総長のリーダーシップの下、全</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 総長のリーダーシップの下、全学的視点から</p>	<p>総長のリーダーシップの下、全学的視点から重点的・戦略</p>

<p>学的視点から戦略的な資源配分を行う。</p>		<p>戦略的な資源配分を行うための重点配分と学内競争性を高めた配分計画の策定を財務委員会で行った。伊都キャンパス移転、病院再開等の大型事業や総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点の形成、研究スーパースター作りの財源を確保できた。また、平成18年度には、部局の将来構想に柔軟に対応するための「三位一体改革」の採用を決定した。これらの過程を踏まえ、教育・研究環境を維持する基盤的経費を確保しながら、伊都キャンパス移転や先端的・学際的経費等の長期的財政基盤を確立し、大型事業の推進や更なる研究の高度化を図ることができた。</p>	<p>学的視点から戦略的な資源配分を行うための重点配分と学内競争性を高めた配分計画の策定を財務委員会で行った。伊都キャンパス移転、病院再開等の大型事業や総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点の形成、研究スーパースター作りの財源を確保できた。また、平成18年度には、部局の将来構想に柔軟に対応するための「三位一体改革」の採用を決定した。これらの過程を踏まえ、教育・研究環境を維持する基盤的経費を確保しながら、伊都キャンパス移転や先端的・学際的経費等の長期的財政基盤を確立し、大型事業の推進や更なる研究の高度化を図ることができた。</p>
	<p>【268】 総長のリーダーシップの下、全学的視点から重点的・戦略的かつ効率的な学内資源配分を行うための平成20年度の予算配分計画を策定する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【268】 総長のリーダーシップの下、全学的視点から重点的・戦略的かつ効率的な学内資源配分を行うための平成20年度予算配分計画を策定するため、財務委員会等で審議を行った。その結果、基盤的経費を確保しながら、部局の将来構想に柔軟に対応するための「学内配分方式」を継続するとともに、伊都キャンパス移転、病院再開等の大型事業や総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点の形成、研究スーパースター作りの財源が確保され、全学的視点から戦略的な資源配分ができた。以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【269】 学内資源の集中管理を進め、間接経費や全学協力事業基金、学内共通利用施設を活用して、重要な分野に対する重点的、効果的な配分を行う。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 総長のリーダーシップの下、全学的視点から戦略的な資源配分を行うための重点配分と学内競争性を高めた配分計画の策定を財務委員会で行った。伊都キャンパス移転、病院再開等の大型事業や総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点の形成、研究スーパースター作りの財源を確保できた。また、平成18年度には、部局の将来構想に柔軟に対応するための「三位一体改革」の採用を決定した。これらの過程を踏まえ、教育・研究環境を維持する基盤的経費を確保しながら、伊都キャンパス移転や先端的・学際的経費等の長期的財政基盤を確立し、大型事業の推進や更なる研究の高度化を図ることができた。</p>	<p>総長のリーダーシップの下、全学的視点から重点的・戦略的かつ効率的な学内資源配分を行うための重点配分と学内競争性を高めた配分計画の策定を財務委員会で行った。伊都キャンパス移転、病院再開等の大型事業や総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点の形成、研究スーパースター作りの財源を確保できた。また、平成18年度には、部局の将来構想に柔軟に対応するための「三位一体改革」の採用を決定した。これらの過程を踏まえ、教育・研究環境を維持する基盤的経費を確保しながら、伊都キャンパス移転や先端的・学際的経費等の長期的財政基盤を確立し、大型事業の推進や更なる研究の高度化を図ることができた。</p>
<p>【270】 総長諮問会議等を設置し、外部有識者の意見を大学運営に反映する。</p>	<p>【269】 年度計画【268】参照</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【269】 年度計画【268】参照</p>	<p>平成20年度以降においても総長諮問会議・経営協議会の開催が予定されており、外部有識者からの提言・意見を大学運営・経営に反映させる。以上、年度計画を十分に実施している。</p>

		<p>の取組の進捗状況や成果を確認した。提言に対する対応の一例として平成18年度にホームカミングデイを実施し、約600名の卒業生・地域住民の参加があり、大学と卒業生・地域住民との交流を深めた。</p> <p>また、経営協議会学外委員からの意見についても、拡大役員会で検討を行い、「経営協議会委員からの提言を踏まえた改革の取組について」として整理したうえで、各課・委員会に提示し、その後の取組の進捗状況や成果を確認した。</p>	
	<p>【270】 総長諮問会議を開催し、外部有識者の意見を大学運営に反映する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【270】 平成16年度に設置した外部有識者による総長諮問会議を、16年度～18年度と同様に、19年度も2回（5月30日、11月9日）開催した。委員からの意見は、拡大役員会で検討を行い、「提言と対応一覧」として整理したうえで、各課・委員会に提示し、その後の取組の進捗状況や成果を確認している。</p> <p>創立100周年記念事業の実施に向けて卒業生へのサービスがより必要との外部委員の意見を受けて、昨年に引き続き六本松キャンパスにおいて第2回ホームカミングデイを実施し、約600名の卒業生・地域住民の参加があり、大学と卒業生・地域住民との交流を深めた。</p> <p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【271】 法務、労務、財務、産学連携、国際交流等、専門性が高い分野への学外有識者、専門家の活用を図る。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 法務、労務、財務、産学連携、国際交流等、専門性が高い分野について、次のとおり学外からの有識者、専門家の活用を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学の構造改革をより推進するため、包括連携先の日本政策投資銀行から教員を招へいし、特任教授として配置を行い、バランス・スコア・カード（BSC）の導入、部局特性分析及び経営分析手法の作成に当たらせた。また、BSCの活用・推進のため、その中核的担い手となる「ファシリテーション（共創支援）」の専門家を招へいし、特任助教授として配置し、部局等が行うBSC活用の取組に関する各種支援策の検討を行った。さらに、外部コンサルタントをBSC検討チーム（チームQUEST）に参画させ、パイロット的なBSCの作成指導及び全理事のBSCの作成指導に当たらせた。 知的財産本部において、民間企業から弁理士の資格者を招へいし、法務担当の学術研究員として配置を行い、共同研究契約等の契約内容の確認、企業等との契約交渉及び各種契約書の標準雛形の作成等に当たらせた。また、知的財産本部の業務（産学連携推進、大学発ベンチャー創出等）に関する専門事項の助言を求めため、外部アドバイザーを活用した。 教育改革の企画・支援に関する業務を行うため、本学の特任助手を教育企画専門員と 	<p>今後とも法務、労務、財務、産学連携、国際交流等、専門性が高い分野への学外有識者、専門家の活用を図ることで、中期計画は達成する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>

		<p>して配置し、教育改革に関する課題対応や部局への情報提供などを行った。</p> <p>また、病院の診療報酬等の医療に関する特定業務を行うため、医療系事務の専門家を専門職員として配置した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「訴訟、知的財産権、医療事故・医事紛争等に関する業務のための弁護士」、「人事労務管理、労働・社会保険等に関する相談のための社会保険労務士」、「労働安全衛生に関する相談、職場巡視の現地指導等のための労働衛生コンサルタント」等の専門家を活用した。 <p>上記の専門家配置により、外国企業との新規共同研究契約の締結及び共同研究等契約事務の円滑化・迅速化などについて、順調に成果が上がっている。</p>	
	<p>【271】 法務、労務、財務、産学連携、国際交流等、専門性が高い分野への学外有識者、専門家の活用を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【271】 専門性の高い分野として学外有識者、専門家を置く必要のある分野を検討し、次のとおり学外からの有識者、専門家の活用を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期的な観点から教育研究体制のあり方に対する本学の教育研究グランドデザインを策定するための検討会に2名の有識者を参画させた。 ・知的財産本部において、民間企業の弁理士を法務担当の学術研究員として配置し、共同研究契約等の契約内容の確認、企業等との契約交渉及び各種契約書の標準雛形の作成等に当たらせた。 ・国際交流施策に係る中長期的な戦略に関する事項を調査審議する国際交流総合企画会議に委員として3名、国際戦略アドバイザーとして3名の有識者を参画させ、国際的な視点での外部の意見を取り入れた。 ・BSCの活用・推進のために外部コンサルタントをBSC検討チーム(チームQUEST)の一員とし、パイロット的なBSCの作成指導及び全理事のBSCの作成指導に当たらせた。 ・弁護士、社会保険労務士、労働衛生コンサルタント等、順調に学外有識者、専門家の活用を図った。 <p>専門家の配置により、外国企業との新規共同研究契約の締結及び共同研究等契約事務の円滑化・迅速化などについて、順調に成果が上がっている。</p> <p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【272】 「内部監査室」を設置し、監事「内部監査室」を支援業務運営に係る内部監査を実施するとともに、監査に関する情報の収集・分析を行う、内部監査機能の充実を図る。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>内部監査の充実のため、特に監事監査の支援を重点的に実施した。効果的な監事監査の実現に向け、監事直属の「内部監査室」を設置して、各部局の実態を把握するための情報伝達に関するアンケート調査や個人情報管理の調査等を実施するなどして、監事監査実施の補助や監査情報の収集・分析等を通じた支援を行った。監事監査は、業務遂行状況や改善状況の確認のため、</p>	<p>内部監査の充実に向けて実 施した取り組みを継続して 行うとともに、監査の統括 部署である監査室において 部局監査、監事監査及び計 画監査、監事監査を連携し て実施する予定である。以 上、中期計画を十分に実</p>

	<p>【272】 効果的な監査の実施に向け、監査組織を再構築し、内部監査機能の充実を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【272】 内部監査の独立性を確保し、効果的な監査の実施に向け、監事直属の「内部監査室」を再編し、総長直属の「監査室」に再構築し、公正不偏かつ客観的な立場で実施する内部監査の体制を整備した。内部監査については、競争的資金等による研究費の執行状況について重点的に監査を実施した。各一部局への実地監査においては、監査業務の効率的・効果的な遂行と実地監査の均質化を図るため、内部監査要領を作成し、会計業務やプロセスについて確認するとともに、研究者や研究協力者（謝金受給者）へ、遵守事項の認識や勤務実態に関するヒアリングを行うなどして、実効性の高い監査を実施した。監事監査については、各一部局における業務遂行状況や改善状況の確認のため、「委員会等の設置・開催状況」や「安全衛生管理状況」などの重点項目を定め、一部局長に業務効率化等について取組状況を聴取した。監査室において、実地監査の際に必要な情報や監査実務の整理などとして、監事の監査支援を行った。平成18年度の監事監査の指摘事項である「広報活動のあり方について」は、速やかに役員等による改善に向けた検討に付し、その結果として、情報提供方法や記者発表方法などの改善が図られている。また、監事監査、内部監査、会計監査人監査に関する情報を監査室のホームページにより公表し、構成員間の情報の共有化を図っている。以上、年度計画を十分に実施している。</p>	<p>施している。</p>
<p>【273】 業務運営を効率的に行うため、必要に応じて大学間で連携・協力して人事交流や会計事務などの共通案件の処理を行えるよう、地域や分野・機能等にに応じた連携・協力体制の整備を図る。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度は、「九州地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会」による職員共同採用試験の実施、「九州地区国立大学法人等職員採用試験交流協定」に基づく人事交流の実施、平成17年度は、「国立大学協会九州地区支部職員研修会」の開催、平成18年度は、九州地区国立大学による受験生等を対象とした「九州地区国立大学説明会」の実施等、連携・協力体制を整備し、事業を開始した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 平成19年度は、新たな九州地区国立大学連携事業として「防災・環境ネットワークシンポジウム 2007 伊・加・特」を開催した。</p>	<p>平成20年度以降も「九州地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会」による職員共同採用試験の九州地区国立大学等による人事交流協定区の対等な基づく大し九州地区国立大学を大協同として「九州地区国立大学等職員採用試験交流協定」の活用を図る。以上、年度計画を十分に実施している。</p>
		<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標

○社会のニーズ、教育研究の進展を見据え、役員、部局長等により構成する委員会において、「5年ごと評価、10年ごと組織見直し」制度の基本方針に基づき、各組織の見直しを行う。

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
【274】 総長のリーダーシップの下、役員、部局長等で構成する委員会において、教育研究組織の見直しに係る基本方針の策定、組織の再編等に係る調整等を行う。		III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>平成16年度においては、大学の教育研究活動の改善に資するため、主に産学連携の観点から、学内研究リソース及び人材育成を含む社会ニーズの把握等を目的として、外部調査機関に「九州大学の経営戦略に関する調査」を委託し、調査報告書を得た。</p> <p>また、本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度（中期目標期間中の5年目に研究院、学府、学部、附置研究所、病院、情報基盤研究開発センター、健康科学センター、学内共同教育研究施設及び附属図書館を点検・評価する制度）について、法人化後の法人評価や認証評価等の第三者評価制度の導入など、本学を取り巻く環境の変化に伴い、現状を踏まえた合理的かつ効果的な運用方法を検討することとした。この検討の結果、本制度を効果的に実施するために、その位置付け及び他の評価制度との関係の整合性等を踏まえたうえで、実施時期、対象部局、実施機関等の実施方法を策定した。</p>	<p>「5年目評価、10年以内組織見直し」制度に基づき、平成20年度に各部局が行う自己点検・評価や、第三者評価の過程で明らかになる特徴や課題を踏まえた将来構想を実現するための組織改編の取組等に関するヒアリングを行い、組織の再編に係る調整を行う等の見直しを行う。</p> <p>以上、中期計画を十分に実施している。</p>		
		III		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【274】</p> <p>平成19年4月の将来計画委員会において、「5年目評価、10年以内組織見直し」制度の実施方法等が審議・了承されたものの、本制度と次期中期目標等の策定との関係、評価項目・評価指標、企画調整協議会の役割といった課題もあった。これを受けて、次期中期目標・中期計画策定の基本方針や企画調整協議会の規定の見直しを行った。</p> <p>また、平成20年度の実施に向け、本制度の実施方法（評価項目・評価指標等）についてさらなる審議を行い、より具体化した実施要領等を策定した。</p> <p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>			
【275】		III		（平成16～18年度の実施状況概略）	「5年目評価、10年以内組		

<p>研究院については、学問体系の改変・発展動向を考慮し、学術研究における学際化の進展及び日進月歩の学問分野に点検・評価し、部門等の見直しを行う。</p>		<p>平成16年度においては、大学の教育研究活動の改善に資するため、主に産学連携の観点から、学内研究リソース及び人材育成を含む社会ニーズの把握等を目的として、外部調査機関に「九州大学の経営戦略に関する調査」を委託し、調査報告書を得た。 また、本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度（中期目標期間中の5年目に研究院、学府、学部、附置研究所、病院、情報基盤研究開発センター、健康科学センター、学内共同教育研究施設及び附属図書館を点検・評価し、第2期中期目標期間中にそれらの組織改編等を実施する制度）について、法人化後の法人評価や認証評価等の第三者評価制度の導入など、本学を取り巻く環境の変化に伴い、現状を踏まえた合理的かつ効果的な運用方法等を検討することとした。この検討の結果、本制度を効率的に実施するために、その位置付け及び他の評価制度との関係の整合性等を踏まえたうえで、実施時期、対象部局、実施機関等の実施方法を策定した。</p>	<p>「5年目評価、10年以内組織見直し」制度に基づき、平成20年度に各学府・学部が行う自己点検・評価や、第三者評価の過程で明らかになる特徴や課題を踏まえた将来構想の取組等に関するヒアリングを行い、学府・学部の改編計画を第2期中期目標等に反映させる。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【275】 年度計画【274】参照</p>		<p>（平成19年度の実施状況） 【275】 年度計画【274】参照</p>	
<p>【276】 学府・学部については、人材育成ニーズ及び学問の進展に定めて定期的に点検・評価し、専攻及び学科の見直し等を行う。</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度においては、大学の教育研究活動の改善に資するため、主に産学連携の観点から、学内研究リソース及び人材育成を含む社会ニーズの把握等を目的として、外部調査機関に「九州大学の経営戦略に関する調査」を委託し、調査報告書を得た。 また、本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度（中期目標期間中の5年目に研究院、学府、学部、附置研究所、病院、情報基盤研究開発センター、健康科学センター、学内共同教育研究施設及び附属図書館を点検・評価し、第2期中期目標期間中にそれらの組織改編等を実施する制度）について、法人化後の法人評価や認証評価等の第三者評価制度の導入など、本学を取り巻く環境の変化に伴い、現状を踏まえた合理的かつ効果的な運用方法等を検討することとした。この検討の結果、本制度を効率的に実施するために、その位置付け及び他の評価制度との関係の整合性等を踏まえたうえで、実施時期、対象部局、実施機関等の実施方法を策定した。</p>	<p>「5年目評価、10年以内組織見直し」制度に基づき、平成20年度に各学府・学部が行う自己点検・評価や、第三者評価の過程で明らかになる特徴や課題を踏まえた将来構想の取組等に関するヒアリングを行い、学府・学部の改編計画を第2期中期目標等に反映させる。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【277】 附置研究所については、先端的、総合的研究の推進を図るため、定期的に点検・評価し、各研究部門及び研究分野の継続・廃止</p>		<p>III （平成16～18年度の実施状況概略） 平成16年度においては、大学の教育研究活動の改善に資するため、主に産学連携の観点から、学内研究リソース及び人材育成を含む社会ニーズの把握等を目的として、外部調査機関に「九</p>	<p>「5年目評価、10年以内組織見直し」制度に基づき、平成20年度に各研究所が行う自己点検・評価や、第三者評価の過程で明らかになる特徴や</p>

<p>等を決定するとともに、研究院との教員の流動化の促進に努める。</p>		<p>州大学の経営戦略に関する調査」を委託し、調査報告書を得た。 また、本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度（中期目標期間中の5年目に研究院、学部、附置研究所、病院、情報基盤研究開発センター、健康科学センター、学内共同教育研究施設及び附属図書館を点検・評価し、第2期中期目標期間中にそれらの組織改編等を実施する制度）について、法人化後の法人評価や認証評価等の第三者評価制度の導入など、本学を取り巻く環境の変化に伴い、現状を踏まえた合理的かつ効果的な運用方法等を検討することとした。この検討の結果、本制度を効率的に実施するために、その位置付け及び他の評価制度との関係の整合性等を踏まえたうえで、実施時期、対象部局、実施機関等の実施方法を策定した。</p>	<p>課題を踏まえた将来構想を実現するための組織改編の取組等に関するヒアリングを行い、研究所等の改編計画を第2期中期目標等に反映させる。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>
	<p>【277】 年度計画【274】参照</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【277】 年度計画【274】参照</p>	
<p>【278】 学内共同教育研究施設等については、教育施設、教育・研究のサービス施設、研究施設等、機能別に分類して定期的に点検・評価し、教育・研究組織の在り方について見直し等を行うとともに、研究院との教員の流動化の促進に努める。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度においては、大学の教育研究活動の改善に資するため、主に産学連携の観点から、学内研究リソース及び人材育成を含む社会ニーズの把握等を目的として、外部調査機関に「九州大学の経営戦略に関する調査」を委託し、調査報告書を得た。 また、本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度（中期目標期間中の5年目に研究院、学部、附置研究所、病院、情報基盤研究開発センター、健康科学センター、学内共同教育研究施設及び附属図書館を点検・評価等を実施する制度）について、法人化後の法人評価や認証評価等の第三者評価制度の導入など、本学を取り巻く環境の変化に伴い、現状を踏まえた合理的かつ効果的な運用方法等を検討することとした。この検討の結果、本制度を効率的に実施するために、その位置付け及び他の評価制度との関係の整合性等を踏まえたうえで、実施時期、対象部局、実施機関等の実施方法を策定した。</p>	<p>「5年目評価、10年以内組織見直し」制度に基づき、平成20年度に学内共同教育研究施設等を行う自己点検・評価や、第三者評価の過程で明らかにした課題を踏まえた将来構想を実現するための組織改編の取組等に関するヒアリングを行い、学内共同教育研究施設等の改編計画を第2期中期目標等に反映させる。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>
	<p>【278】 年度計画【274】参照</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【278】 年度計画【274】参照</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に関する目標
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標
 ○「教員人事の基本方針」に基づき、業績審査制・任期制、公募制の積極的導入を図り、「知」の創造拠点として活力に富み個性豊かな学術研究を発展させ、かつ産学連携や社会貢献の推進が可能となるよう、柔軟で多様な人事システムを構築する。
 ○事務職員等については、大学運営の専門職能集団として、教員と連携協力しつつ企画立案等に積極的に参画することが可能となるよう採用・養成方法等を見直し、資質の向上に努める。
 ○「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
【279】 教員の業績等評価について、大学全体の共通の評価項目等の基本的枠組みを構築し、各部局において具体的実施体制や評価方法等を定める。	【279】 教員業績評価の試行評価を実施し、実施方法を検証する。	IV		（平成16～18年度の実施状況概略） 教員の教育研究等活動を評価する全学的な評価体制を構築するため、「教員業績評価（検討）委員会」を設置した。本委員会では、教員業績評価実施に係る全学的な実施方針について検討を行い、平成17年度に「九州大学教員業績評価の実施について（総長裁定）」を制定した。本実施方針では、全学的な基本的枠組みに基づき、評価は部局の特性に配慮し、部局毎に実施体制及び実施方法を定めることとしており、平成18年度から19年度までの2年間に、全教員を対象とした試行を行うこととした。	平成20年度に平成19年度分の試行評価を実施、検証する。また併せて、平成20年度から教員業績評価の正式実施を開始する。 以上、中期計画を上回って実施している。		
				III	（平成19年度の実施状況） 【279】 「九州大学教員業績評価の実施について（平成18年3月17日総長裁定）」に基づき、各部局ごとにそれぞれの専門領域や多様な事情に配慮した実施体制や評価方法を定め、試行評価を実施した。 評価の手順は、平成18年度当初に各教員が教育、研究等の5分野について、2年間の各々の活動計画を示し、1年目終了時の当該計画の進捗状況について自己評価を行い、また併せて、5分野毎に設けた評価項目毎に、分野別自己評価を行った。 部局長又は部局教員業績評価委員会等は、各教員の活動計画とその進捗状況を参考に、各教員が行った分野別自己評価の結果について、部局としての評価を行った。 試行評価の結果を検証し、抽出された様々な課題についての対応を検討した。この結果、総長裁定の一部見直しを行い、各部局では、平成20年度からの正式実施に向けた、実施方法の見直し等の再検討を開始した。これにより、全学的な教員業績評価の体制を確立することとしている。 以上、年度計画を十分に実施している。		

<p>【280】 事務職員等の業績等評価について、国家公務員の評価制度や民間企業等における人事考課制度的な評価システムを構築する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 総務担当理事を中心として、評価制度の趣旨・目的、評価項目、審査方法、審査結果の反映等について検討し、目標達成度評価システムを構築し、20年度から実施することとした。また、外部コンサルタントの意見も参考として、同システムにより評価を行う際の「事務系職員業績等評価マニュアル」を作成した。技術職員の評価については、事務系職員業績等評価システムを技術職員の評価に同様の形で適用できるかを検討した結果、職務内容等の違いから適用には種々の課題があるため、平成20年度以降に技術職員評価システムの検討を進め、試行を行うこととしている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事務職員については、19年度に構築した「業績等評価システム」を20年度から実施する。 更に、当該システムに関する見直し等を進め、21年度以降に評価システムの改善を図る。 技術職員については、技術職員の評価システムと試行を併せて実施することとしている。
<p>【280】 事務職員については、平成18年度に策定した評価システム（試行版）の試行結果及び国の人事評価（第1次及び第2次）の試行結果等を踏まえ、実施年度を平成20年度として、評価システムを構築する。 また、技術職員については、各部局や他大学における業績等評価の状況等を調査のうえ、当該評価システムを検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【280】 平成18年度の試行について、評価者に対するアンケート調査を行い、その結果及び試行期間中に徴した意見を検討のうえ、事務職員の業績等評価システムを構築し、20年度から実施することとした。また、外部コンサルタントの意見も参考として、同システムにより評価を行う際の「事務系職員業績等評価マニュアル」を作成した。技術職員の評価については、事務系職員業績等評価システムを技術職員の評価に同様の形で適用できるかを検討した結果、職務内容等の違いから適用には種々の課題があるため、平成20年度以降に技術職員評価システムの検討を進め、試行を行うこととしている。</p>	<p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>
<p>【281】 評価の結果は、給与面でのインセンティブ付与や任期付き教員の再任審査の基本的項目の一つとして審査に反映させる等の仕組みを設ける。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 教員については、業績等評価について、大学としての基本的枠組みを検討し、平成16年度に「教員業績評価の基本方針」を策定した。その後、部局長等から構成される教員業績評価部会において、基本方針に基づく具体策の策定と併行して、評価結果に基づく再任審査への活用方法等について検討し、平成17年度に教員業績等評価の全学的な実施要領を学内で審議の上策定した。同実施要領については、運用面での検証を行うため、平成18年度から全教員を対象とした2年間の試行を実施することとした。実施要領の審議においては、任期制部局における再任審査への反映等を含む評価結果の活用方法等についても検討を行ったが、試行の検証に基づく実施要領の見直しを踏まえ、具体的な評価結果の反映について検討し、「教員業績評価の実施について」及び各部局の評価実施方法を踏まえ、任期制部局における再任審査への反映は部局の判断に委ねることとし、給与面でのインセ</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事務系職員等業績等評価の結果を、職員能力開発・人材育成及び職員の処遇（昇給、昇格、勤勉手当及び昇任）を検討する際の資料として活用する。 教員業績評価の正式実施により、全学の基本方針に基づき、部局の状況に応じた活用を図る。併せて、平成19年度の試行評価を実施方法のさらなる見直し等に反映させる。 <p>以上、中期計画を十分に実施している。</p>

		<p>インセンティブ付与については平成18年度試行の評価結果を待って、反映が可能な方策を慎重に精査することとした。事務職員については、「事務職員業績等評価法」を平成16年度に策定し、同評価法に基づき、平成17年度及び18年度に試行を実施した。平成17年度の評価結果はあくまで試行であつたものの、当該評価法の評価項目の一つである「目標達成度評価」について、職員への業務指導に活用した。平成18年度においても、平成17年度の試行結果を踏まえ、試行内容の改善を評価した上で試行を行い、これに基づく試行の評価結果については、前年度と同様に職員への業務指導に活用した。</p> <p>給与面でのインセンティブ付与については、平成18年度の試行結果の検証に加え公務員制度改革における評価システムの試行結果及び動向を充分踏まえることとし、平成19年度において再度検討を行うこととした。</p>	
	<p>【281】 教員に関しては、評価結果の活用方法について検討する。また、事務職員に関しては、平成18年度に策定した評価システム（試行版）の試行結果及び国の人事評価の試行結果等を踏まえ、評価結果の活用方法について調査検討する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【281】 教員については、平成18年度に実施した試行評価を基に、各部局においてその結果を検証した。この中で、抽出された様々な課題について対応を検討するとともに、評価結果の活用方法として、任期付き教員の再任審査における根拠資料として活用することができる旨、全学の基本方針（総長裁定）に明記し、部局の実情に応じた活用が可能となった。</p> <p>事務職員については、「事務系職員等業績等評価実施要領」を策定し、平成20年度から実施することとし、職員の能力開発・人材育成及び職員の処遇（昇給、昇格、勤勉手当及び昇任）を検討する際の資料として活用することとした。</p> <p>以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【282】 中長期かつ全学的な視点から、中央管理、部局配分等の人件費管理全体を一体的に行い、年度毎に適正かつ効率的な人員（人件費）管理を推進する。</p>	<p>【282】 中期目標期間中及び年度毎に適切かつ効率的な人員配置を行うため、人件費委員会において人員配置を含めた人件費計画・管理を一体的に行っており、また、「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、平成</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 中長期かつ全学的な視点から、人員（人件費）管理を行うため、平成16年4月に「九州大学教員管理の人員管理要項」を整備した。この要項に基づき、人件費委員会において毎年度人員配置を含めた人件費計画・管理を一体的に行うこととし、月毎の人件費の執行状況を把握することとした。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【282】 人件費委員会において人員配置を含めた人件費計画・管理を一体的に行うとともに、月毎の人件費の執行状況を把握することとし、適正かつ効率的な人員（人件費）管理を行った。また、部局の自主性・自律性の尊重と部局の裁量を拡大し、もって部局の組織改革や弾力化、活性化を図るため、人件費委員会及び予算管理委員会</p>	<p>平成20～21年度についても、人件費委員会において人員配置を含めた人件費計画・管理を一体的に行う。また、平成19年度に導入した人員（人件費）管理方式を引き続き運用し、「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、平成21年度においては、平成17年度の常勤役員報酬（基本給、諸手当）及び常勤職員給与（基本給、諸手当、超過勤務手当）に係る人件費予算相当額に比して、概ね4%の削減を行う。以上、中期計画を十分に実施している。</p>

	17年度の常勤役員報酬（基本給，諸手当）及び常勤職員給与（基本給，諸手当，超過勤務手当）に係る人件費予算相当額に比して，概ね2%の削減を図る。	において審議し，「九州大学教員の人員及び人件費管理要項」（九州大学教員の人員管理要項：16.4.1制定を19.4.1に改正）を策定し，新たな人員（人件費）管理方式を導入し運用を開始した。これらにより，「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，平成17年度の常勤役員報酬（基本給，諸手当）及び常勤職員給与（基本給，諸手当，超過勤務手当）に係る人件費予算相当額に比して，概ね2%の削減を行った。 以上，年度計画を十分に実施している。	
【283】 「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，平成17年度の常勤役員報酬（基本給，諸手当）及び常勤職員給与（基本給，諸手当，超過勤務手当）に係る人件費予算相当額について，平成21年度までに概ね4%の削減を図る。	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 「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，人件費削減を図るため，人件費管理委員会及び予算管理委員会において審議した結果，平成18年度においては，平成17年度の常勤役員報酬（基本給，諸手当）及び常勤職員給与（基本給，諸手当，超過勤務手当）に係る人件費予算相当額に比して，概ね1%の削減を行った。</p> <p>（平成19年度の実施状況） 【283】 年度計画【282】参照</p>	平成20～21年度についても，人件費委員会において人員配置を含めた人件費計画・管理を一体的に行う。また，平成19年度に導入した人員（人件費）管理方式を引き続き運用し，「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，平成21年度においては，平成17年度の常勤役員報酬（基本給，諸手当）及び常勤職員給与（基本給，諸手当，超過勤務手当）に係る人件費予算相当額に比して，概ね4%の削減を行う。 以上，中期計画を十分に実施している。
【284】 大学運営を機動的かつ戦略的に展開するために，「総長裁量ポスト」制の活用等により，必要な人員を総長の判断で重点的に配置できる仕組みを推進する。	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 総長のリーダーシップによる戦略的かつ効率的な研究者の配置等を行うため，平成16年4月に「九州大学教員の人員管理要項」を制定した。この要項に基づき，平成17年度に，総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点として設置された5センター（システムLSI研究センター，未来化学創造センター，バイオアーキテクチャーセンター，デジタルメディスン・イニシアティブ，アジア総合政策センター）に28名の教員（P14，AP7，A7）を重点的に配置した。その他平成18年度までに総長裁量ポストとして8施設に8名の教員を配置した。</p> <p>III （平成19年度の実施状況） 【284】 「九州大学教員の人員及び人件費管理要項」（九州大学教員の人員管理要項：16.4.1制定を19.4.1に改正）に基づき，平成17年度に総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点として設置の5センターに配置した28名の教員は平成19年度も引き続き関係業務を推進した。また，平成19年度において，総長裁量ポストとしてさらに4ポスト（病院がんセンターに教授1，システムLSI研究センターに准教授1，先端融合医療レドックスナビ研究拠点に教授</p>	総長のリーダーシップによる戦略的かつ効率的な研究者の配置等を行うため，平成16年4月に「九州大学教員の人員管理要項」（平成19年4月に「九州大学教員の人員及び人件費管理要項」に改正）を制定した。この要項に基づき，平成19年度までに，総長のリーダーシップによる戦略的研究拠点として設置された5センター（システムLSI研究センター，未来化学創造センター，バイオアーキテクチャーセンター，デジタルメディスン・イニシアティブ，アジア総合政策センター）に28名の教員（P14，AP7，A7）を重点的に配置した。その他平成19年度までに総長裁量ポストとして11施設に12名の教員を配置し，平成20～21年度についても，引き続き運用する。 以上，中期計画を十分に実施している。
	【284】 戦略的かつ効率的な研究者の配置等を行うため「九州大学教員の人員及び人件費管理要項」により適切に運用する。		

			2) を配置し、全学管理人員を活用した戦略的かつ効率的な研究者の配置を行った。 以上、年度計画を十分に実施している。		
【285】 高い業績を有し世界的に評価の高い教員は、特例的に定年延長や再雇用が可能となるような制度を平成16年度より導入する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ノーベル賞等を受賞した業績優秀な教員を対象として、平成16年度に特例的に定年を70歳に延長する定年延長制度を導入し、平成18年度には、より高い処遇を可能とする年俸制を導入した。また、再雇用については、平成16年度から、外部資金を獲得している定年教授の再雇用を可能とする特任教授制度を導入した。これらの制度の導入により、特例的に定年延長や再雇用が可能となり、柔軟で多様な人事システムの構築に資するものとなっている。	平成20～21年度についても、定年延長制度及び特任教授制度を適切に運用することとしている。 以上、中期計画を十分に実施している。	
	(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)		(平成19年度の実施状況)		
【286】 外部資金の導入を促進し、獲得した資金による期限付雇用や年俸制など、より柔軟な人事制度を平成16年度より導入する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、外部資金を活用した研究者等特任教授制度を導入した。学術研究員制度により、外部資金による特定の研究プロジェクト等に若手研究者を配置し研究を推進することを可能とするとともに、特任教授制度により外部資金を獲得している教授が定年退職後も特定の研究プロジェクト等を継続実施するための支援体制を整備した。 平成17年度には、特別教育研究経費等の運営費交付金による学術研究員の雇用も可能にするとともに、寄附金による寄附目的に即した教育特別教員制度を導入し、学術研究員等制度の充実を図ったところである。これらの制度の導入及び整備は、柔軟で多様な人事システムの構築に資するものとなっている。	平成20～21年度についても、教育研究プロジェクト等を効果的に推進するために、学術研究員制度等を適切に運用することとしている。 以上、中期計画を十分に実施している。	
	(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)		(平成19年度の実施状況)		
【287】 兼職・兼業の基準を平成16年度に作成する。その際、本学として産学連携や社会貢献的に推進できるよう配慮する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 兼業をとおして、産学連携や社会貢献への積極的な推進を図るため、一定条件下勤務時間内に職務として従事することを可能とした。また、部局長を含めた職員に対し、営利企業役員等(本学の教育・研究上必要と認められたもの)、公益法人等の役員、学術上の専門性に基づく弁護士、公認会計士、経営コンサルタント、医院の開業等の兼業も可能とした職員兼業規程を、平成16年度に制定した。 更に、平成17年度には、同規程に基づく手続き等を検討し簡素化した。 これにより、本学の産学連携や社会貢献の一層積極的な推進が可能となった。 また、各部局における兼業等従事状況調査を実施し、16年度と17年度の従事状況を比較・検証した結果、平成17年度の公益法人等の役員の	平成20～21年度についても、平成17年度までに策定した規程及び手続により、兼業により産学連携や社会貢献的に推進することとしている。 以上、中期計画を十分に実施している。	

			職にかかる兼業及び部局長の兼業において82件の増であった。		
	(17年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)		(平成19年度の実施状況)		
【288】 業績優秀な教員に対するサバティカル制度、一定要件下での裁量労働制等、柔軟かつ弾力的な勤務体制の導入を図る。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に教員の教育・研究の向上、飛躍を援助する制度としてサバティカル制度の検討を進め、平成17年度から導入した。これにより、平成18年度において、人文科学研究院2名、理学研究院2名及び工学研究院1名の教員がサバティカルを取得した。 また、教員に対する柔軟かつ弾力的な勤務体制の導入を図るため、一定の要件下で専門業務型裁量労働制を平成16年度から導入し、教員の教育研究活動に応じた柔軟かつ弾力的な勤務管理が可能となった。これにより、平成17年度には、在職教員数2,347名中1,977名に専門業務型裁量労働制を適用した。平成18年度も継続実施した。	平成20～21年度についても、引き続き、サバティカル制度の運用及び一定の要件に該当する者に対する専門業務型裁量労働制の適用を行い、教育研究活動に応じた柔軟かつ弾力的な勤務体制の充実に資することとしている。 以上、年度計画を十分に実施している。	
	(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)		(平成19年度の実施状況)		
【289】 教育研究支援部門においては、専門職大学院の夜間開講等の教育体制に対応するため、多様な勤務時間帯を設定する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、専門職大学院の夜間開講、全学教育等の教育体制及び附属図書館、附属病院、附属農場等における業務に対応するために、事務職員等について、必要に応じシフト勤務が可能となる勤務制度を導入した。 これにより、勤務時間の多様な運用が可能となり、夜間開講等の教育支援体制の充実が図られるとともに、多様な業務にも対応できることとなった。 平成17年度に、各部局におけるシフト勤務制の実施状況を調査・検証したところ、学生・図書・患者サービスの窓口業務等12種類（101名（前年度比7名増））の職種を対象にシフト勤務制を運用していた。平成18～19年度もこの勤務制度を継続している。	平成20～21年度についても、教育支援多態性の充実を図るため、必要に応じてシフト勤務制を運用することとしている。 以上、中期計画を十分に実施している。	
	(17年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)		(平成19年度の実施状況)		
【290】 「教員人事の基本方針」に基づき、教員の採用に当たっては公開公募を原則とし、かつ選考に当たっては学外の専門家の意見を聴くシステムを取り入れるなど、より総合的な判断の下で選考することを原則とする。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 本学の教員人事の基本理念を明確にするため、平成16年度に「九州大学教員人事の基本方針」を制定し、同方針に基づき「九州大学教員選考規程」を制定した。 「基本方針」では、組織の活性化を図り国際競争に対応するため、多様な経歴を有する者、他大学出身者、女性、外国人等を積極的に採用することと、自立的に変革し活力を維持し続けるために、公開公募を原則とし、各分野の教育研究の特性に配慮しつつ任期制の導入を推進することを掲げた。 また、「教員選考規程」では、選考にあたり	平成20～21年度についても、教員の採用にあたっては、各部局において、「教員人事の基本方針」及び「九州大学教員選考規程」に則り行うこととしている。 以上、中期計画を十分に実施している。	

		<p>学外の関連する分野の専門家の意見をとり入れ、より総合的な判断の下で、選考を行うこととし、これらに則り公開公募の原則として行っており、公募情報は、全学ホームページに掲載し、国内外へ広く提供している。</p>	
<p>【291】 教員の任期制・期限付雇用制については、各分野の教育研究の特性に配慮しつつ推進するとともに、公募制を導入し、実践的識見を有する民間企業の人材等、国内外の優秀な人材を積極的に登用し、流動性の向上を図る。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、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) 本学の教員人事の基本理念を明確にするため、平成16年度に「九州大学教員人事の基本方針」を制定し、同方針に基づき「九州大学教員選考規程」を制定した。「基本方針」では、組織の活性化を図る国際競争に対応するため、多様な経歴を有する者、他大学出身者、女性、外国人等を積極的に採用することと、自立的に変革し活力を維持し続けるために、公開公募を原則とし、各分野の教育研究の特性に配慮しつつ、任期制の導入を推進することを掲げた。これらに則り、各部署の教員の採用は公開公募の原則の下で行った。 教員の任期制・期限付雇用については、教育研究の特性に配慮しつつ制度の導入を推進し、平成18年度においては1,000名弱の任期制教員及び期限付教員を雇用している。</p>	<p>平成20～21年度についても、教員の採用にあたっては、各部署において、「教員人事の基本方針」及び「九州大学教員選考規程」に則り行うこととし、教員の任期制・期限付雇用についても制度の導入を推進することとしている。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【292】 女性、外国人、他大学出身者等の採用を促進し、これら女性等教員の割合、人数等を本学全体及び部局別に定期的に公表し、教員構成の多様性向上を図る。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、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) 平成16年度に本学の教員人事の基本理念を明確にするため、「九州大学教員人事の基本方針」及び「九州大学教員選考規程」を制定し、教員の採用は、これらに則り公開公募の原則の下で行った。また、教員構成の多様性の向上を図るため、外国人、他大学出身者及び女性の教員について、その採用状況を本学ホームページで公表している。 さらに平成18年度には教員公募情報システムを開発し、本学における教員の公募情報を一括して掲載することにより、広く国内外へ情報を提供することが可能になった。 女性教員の採用促進に関する具体的方策についての検討を開始するため、平成16年度に男女共同参画推進室を設置し、男女共同参画の推進に取り組む体制を整備した。その後、「男女共同参画の推進に向けての具体的方策等の実施計画（3カ年）」を策定し、同計画に基づき、男女共同参画推進室ホームページの公開、女性研究者支援プログラム出産・育児期研究助成制度の新設、男女共同参画推進室ニュースレターの発行及びポスター・チラシの作成・配布等を行い、平成18年度には大学としての基本理念及び基本方針を定めた「九州大学の男女共同参画推</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「教員の部局別在職者状況」を半年毎に本学ホームページに掲載する。 ・教員公募情報システムを活用することにより、他大学出身者への情報提供を行う。 ・女性教員の採用促進に関し、各部署における男女共同参画推進の意識を更に高揚させるため、平成20年度に全部局にまたがる新たな男女共同参画推進体制を構築するとともに、男女共同参画推進室の組織を見直し、平成21年度は当該体制に関する種々の施策を実施する。 <p>以上、中期計画を十分に実施している。</p>

		<p>は、中核職員候補者について面接試験を実施し、勤務実績等を総合的に勘案した結果、平成19年1月1日付けで2名、平成19年4月1日付けで1名を中核職員として配置した。また、平成19年4月1日付けで課長補佐として登用した16名のうち、ステップアップ研修修了者が11名を占めており、幹部職員養成のプログラムを順調に運用している。</p>	<p>要に応じ見直す。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>
	<p>【294】 「中核職員養成のための基本方針(平成18年3月24日事務局長裁定)」に基づき、将来の大学の中核を担い得る職員を係長相当として配置する制度を引き続き運用する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【294】 「中核職員養成のための基本方針(平成18年3月24日事務局長裁定)」に基づき、中核職員候補者について面接試験を実施し、勤務実績等を総合的に勘案した結果、平成19年4月1日付けで1名、平成20年1月1日付けで1名を中核職員として配置した。また、平成18年度には中核職位として配置した2名については、1名は三ツツ体制の改革を円滑に推進するためのワンストップ体制の中心として、もう1名は予算の作成及び執行並びに財務の改善充実等の中心として活躍している。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【295】 事務職員等の資質向上のため、専門研修、民間派遣研修を充実、促進するほか、財務会計、人事管理等の国立大学法人間の共通的事項については、九州地域等の国立大学法人で共同研修を実施するシステムを調整する。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度には、法人職員として求められる人材育成のため、従来の階層別研修、専門研修等を見直し、新たに海外、民間企業及び社会教育施設派遣研修の実施を盛り込んだ「事務職員等の研修制度の基本的方針」(以下「基本方針」という。)を策定し、順次実施に移した。民間企業では、株式会社福岡三越、西日本電信電話株式会社(NTT西日本)、九州電力株式会社へ各1名、社会教育施設では、夜須高原少年自然の家へ3名を派遣した。一方、九州地区の各国立大学法人等と共同で係長研修、技術専門職員研修の要項を作成し、平成16年度は、佐賀大学(係長研修)大分大学(技術専門職員研修)の主催により実施した。基本「基本方針」に基づき、平成17年度には事務系職員各階層と各種の研修コースとを関連づけ体系化した平成17年度九州大学事務系職員研修体系を構築し、総務部人事課及び関係各課において年間計画を立て当該計画に沿って実施した。平成18年度には、人事課を主体として関係方面へ意見を聴取して、体系の向上を図り、平成18年度九州大学事務系職員研修体系を構築し、計画的に実施するとともに、個々の研修において受講生に感想文やアンケートを実施し、研修効果の確認と研修内容のブラッシュアップを図った。 また、九州地区の国立大学法人での共同研修として、平成17年度から、新たに国立大学協会との共催による「テーマ別研修」を実施し、平成17年度及び18年度で延べ700名弱の参加を得た。さらに、技術職員の研修については、九州地区における技術系職員の体系的な研修制度を関係機関へ提案し、その構築を図った。</p>	<p>事務職員の資質向上のため、九州地区や地域の大学との連携を推進し、研修プログラムの充実と研修機会の増加を図る。また、個々の研修の実施後にアンケート等により、必要に応じて研修体系や研修内容を見直すこととしている。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>

	<p>【295】 「事務職員等の研修制度の基本的方針」に基づき実施してきた研修の体系を検証するとともに、企画立案能力の育成を図る研修プログラムの充実を行う。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【295】 事務系職員研修体系の検証を行い、階層別研修についてはプログラムの体系的な充実と、企画能力等の向上を図ることとし、大学の情報室の教員の協力を得て、民間企業等の研修手法を取り入れ、講義主体から討議、演習、ワークショッブ主体へ転換し、研修後のアンケート等分析を行い、受講生から高い評価を得た。また、九州地区国立大学法人等の技術職員の共同研修は技術専門職員研修のみであったが、これを見直し、各機関の了承を得て3つの共同研修に体系化し、平成19年度は教室系技術職員研修スキルアップ研修を鹿児島大学で、技術専門職員研修を本学で開催した。さらに、これまで本学が開催してきたテーマ別研修を九州地区国立大学が学法人の持ち回り開催とすることとし、今年度は琉球大学で開催した。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
<p>【296】 人材養成や組織の活性化の観点から、九州地区国立学校等で実施している広域人事交流制度を、法人化後も引き続き共同して推進する。</p>	<p>(18年度までに実施済みのため、19年度は年度計画なし)</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 人材養成や組織の活性化の観点から、法人化前から実施していた広域人事交流制度を、法人化後も引き続き推進するため、平成16年度に「九州地区国立大学法人等職員人事交流協定」を締結した。平成16年度末の派遣者数は47名、受入者数は12名であった。平成17年度においても、人材養成やキャリアパス・プログラムの一環として、九州地区の国立大学法人等間で派遣11名、受入3名の人事交流を実施しており、平成18年度(9月1日時点)については、総数で派遣41名、受入れ9名の人事交流を実施した。 (平成19年度の実施状況)</p>	<p>平成16年度に締結した「九州地区国立大学法人等職員人事交流協定」に基づき、平成20～21年度についても、引き続き人事交流を実施する。 以上、中期計画を十分に実施している。</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に関する目標
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標 ○事務組織の再編，情報化，業務の外部委託等により事務処理の効率化，合理化を推進する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェット	
		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
【297】 業務の在り方を点検・評価し，類似・共通業務の一括処理や効果的な外部委託等を進めるとともに，本部事務と部局事務の適正な役割分担を図る。	/	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>平成16年度は，類似・共通業務の一括処理や効果的な外部委託等を進めるため，業務の在り方について調査・検討を開始し，業務改善事例集を作成するなど，業務改善に着手した。平成17年度は，引き続き業務の在り方について調査・点検を行い，必要な改善を行うための事務改善推進本部を立ち上げ，その下に業務改善，経費削減，契約改善，施設管理，サービス改善，国際経費管理及び図書館業務改善のワーキンググループを設置した。各ワーキンググループでは「平成16年度に作成した業務改善事例集の改善実施についての検証」「新旅費システムの運用開始」「複数年契約の導入」「国際交流事業関係経費の見直し」「学生サービスの改善」等々，業務の在り方について調査・点検を行い，改善を図った。また，管理職個人提案制度を立ち上げ，9月に提案を依頼した。</p> <p>平成18年度は，本部事務等では，「WEBリサイクルシステムの導入」による資源の有効活用，「業務マニュアル・申請書類等のホームページ掲載」による業務の効率化，「学生モニター制度の創設」によるサービス改善等を18年度及び19年度に実施する事務改善事項として取りまとめ，必要な改善を実施した。また，当該事項を，各部局の事務改善の参考にするとともに各部局においても，業務の在り方の調査・点検を行い，課内の業務の平準化，物品の一括調達など，必要な改善を行った。</p>	<p>事務組織再編の点検・評価及び外部委託の進捗状況の点検・評価を実施するとともに，事務改善推進本部の下で継続的に業務改善を行うことで，中期計画は達成する。以上，中期計画を十分に実施している。</p>		
		III		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【297】 これまで，事務改善推進本部において，業務改善事項として取りまとめ，必要な改善を実施してきたが，平成19年度は，事務改善推進本部の下に事務改善推進室を設置した。19年度は，HPにおいて18年度から19年度にまたがる業務改善の実績を紹介し，職員に対する業務改善の意識向上を図った。事務局及び各部局の業務改善リーダーとの連携を図り，これま</p>			

			<p>での業務改善に係る提案について事例集を作成し、全学共有のものとした。業務改善提案募集を19年度も実施し、推進月間を定め、全学一斉に行動目標を定めて実施した。</p> <p>また、日常的対応を促すために、事務改善推進本部では、「今すぐできる改善チャレンジ運動」を展開した。このような運動を展開させる中から、類似・共通業務の一括処理や効果的な外部委託化、更には本部事務と部局事務の適正な役割分担の整理を進め、事務組織の改編も行った。事務改善推進本部の下で組織的に業務の在り方の見直しと改善を実施しており、年度計画を十分に実施している。</p>		
<p>【298】 職員のより必要性の高い分野への再配置や事務組織の再編等により、事務機能の高度化を推進する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>職員のより必要性の高い分野への再配置や事務組織の再編等により、事務機能の高度化に向けた検討を開始し、文系事務部の統合、附属図書館事務部の改組、外部資金に関する係の再配置や情報環境部門への部長級の配置、水素・IC関係分野の研究支援のための職員の再配置を行ったほか、学務企画課、監査室、産学連携室、事務改善推進室、財務戦略室、検収センター、情報システム部の設置について検討を行った。</p>	六本松地区事務部の伊都地区への移転を踏まえつつ、伊都地区における事務組織体制を構築することで、中期計画は達成する。 以上、中期計画を十分に実施している。	
	<p>【298-1】 教育改革の推進、監査機能強化等のための事務組織の再編等により、事務機能の高度化を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【298-1】 事務組織の高度化、効率化を推進するため、理事を委員長として事務局課長、部局事務部長等から構成された「事務機構のあり方に関する検討委員会」において検討を行い、企画・秘書課、学務企画課、監査室、社会連携課、産学連携室、事務改善推進室、財務戦略室、検収センター、情報システム部、特定研究支援部、研究費不正防止計画推進室を設置し、職員を配置した。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
	<p>【298-2】 平成18年度に策定した「図書系事務組織のあり方について」に基づき、六本松地区の伊都地区への直接移転に伴う理系図書館の事務組織及び業務に関する対応案を策定する。</p>	III	<p>【298-2】 「理系図書館サービス・業務運用計画2007」(案)を策定するとともに、六本松地区移転後の業務体制の整備に向けて、各業務の問題点の洗い出しと業務量の試算を行った。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
<p>【299】 電子事務局構想の推進等により、事務情報化を図る。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>情報政策委員会において承認された「九州大学電子事務局構想」に基づき、電子事務局推進計画の趣旨に沿って、次のような取り組みを進める。 ①グループ制を採り入れた事務局情報システム部の組織・業務見直し ②平成21年4月の六本松地区キャンパスの伊都キャンパスへの移転にあわ</p>	<p>これまでに実現された事務情報化を図る施策を継続して行うとともに、電子事務局構想の趣旨に沿って、次のような取り組みを進める。 ①グループ制を採り入れた事務局情報システム部の組織・業務見直し ②平成21年4月の六本松地区キャンパスの伊都キャンパスへの移転にあわ</p>	

<p>【299-1】 電子事務局構想推進のための全学的な推進体制として情報関係組織の統合を行う。(中期計画番号298関連)</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【299-1】 平成19年4月1日から、情報環境整備主幹情報企画課と情報基盤センター事務部を統合して情報システム部を組織し、その下に情報企画課と情報基盤課の2つの課を設置した。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	<p>共通ICカードの本格運用 ③事務用システムの機種更新 におけるシステム最適化 ④業務システムの機能充実 ⑤全学共通IDによるSSO(シングル・サイン・オン)を利用する情報サービスの充実等 以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【299-2】 事務系職員の情報リテラシー研修プログラムを見直し、新たな研修を行う。</p>	<p>III 【299-2】 ①事務系職員の情報リテラシー研修プログラムを見直し、主として全学ライセンスソフトのMicrosoft office 製品の基本操作及び応用操作について、eラーニング(基礎編)、集合研修(応用編)として実施した。 ②初級システムアドミニストレータ養成の集合研修を実施し、事務情報化推進要員として必要なITスキル向上を図った。 ③学内流通文書の標準化をMicrosoft officeのWord及びExcelで進めることとなり、Word入門研修を全学の事務系職員を対象に実施した。このことにより、一太郎ユーザー事務系職員のWordへの移行を円滑に進めた。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【299-3】 事務用グループウェアの機能向上を行う。</p>	<p>III 【299-3】 事務用グループウェアにメーリングリストの機能を追加し、職員が見やすく使い易いツールとして設計構築し、機能向上を図った。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【299-4】 事務情報化において必要とする個人認証基盤整備としてICカード導入に向けて実証実験を行う。</p>	<p>III 【299-4】 平成19年度は主に伊都キャンパスに通勤・通学する教職員・学生向けにデジタルコミュニティ証カード(全学共通ICカード)を約1,300枚発行して実証実験を行った。この実証実験で得られた成果や今後の本格導入に向けた提言等を記載した「全学共通ICカード実証実験報告書」を取りまとめ、関係委員会に報告し、了承された。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【299-5】 利用者アンケート等を基に統合文書管理システムの運用・機能を改善する。</p>	<p>III 【299-5】 ①利用者の要望に応じ、近年増加傾向にある学外からの「事務連絡」文書に対して、公文書と同様に事務連絡文書もシステムにおける文書処理が行えるようなシステムの改善を実施した。これにより、あらゆる形式の文書を同システムにおいて処理できることとなり、システムの利用率向上を図ることができた。 ②統合文書管理システムによる文書発送時には、別途メールで知らせている現状があったが、同システムに附加されている「メール通知機能」の運用を開始することにより、システムにおける発送とメール通知を同時に行えるようにした。これにより、システムにおける文書処理が遅延することなく、円滑に流通するようになった。 ③組織改組に対応できるツールを導入した。こ</p>	

			<p>のにより、煩雑な組織改組作業を円滑に実施することができるようになり業務の効率化を図ることができた。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
<p>【300】 地域大学と事務情報化の連携協力を推進する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から、北部九州地区の5大学4高専の事務情報化担当課長で構成する協議会において、各国立大学法人等で導入されている財務会計システム、人事・給与システム、授業料債権・免除システム等について、共同のデモを行うとともに全国の動向やシステムの仕様に関する情報交換を行い、事務情報化の連携協力を進めてきた。</p>	<p>これまでの連携・協力に引き続き、平成21年度末までに各国立大学法人で導入されるシステムに関する仕様のための仕様の交換を行う。また、地区の高専も対象とし、情報化推進員の養成に引き続き、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【300-1】 授業料債権・授業料免除システムの更新について、地域大学で調達仕様等の情報交換を行い連携協力を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【300-1】 北部九州地区の実務担当者による専門委員会に大学部会を設置。9月開催の大学部会において、本学の学生納付金システムの仕様書を基に詳細について情報提供を行った。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
	<p>【300-2】 北部九州地区の事務情報化を推進するため協力して要員養成を行う。</p>	III	<p>【300-2】 北部九州地区の関係大学が連携協力し、12月に地区の関係大学等の事務情報化推進要員スキルアップ研修を実施し、事務情報化推進要員としての育成及びITスキルの向上を図った。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
<p>【301】 物品等の一括調達の可能なものについて実施を検討する。</p>		III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度以降、物品等の一括調達可能品目の検討、近隣4大学におけるメーカー統一や購入率の低減、契約方法（複数年契約・リース契約・開始時期分散など）の見直し等の改善を実施した。 前年度の契約を検証し、見直した事項を次年度において実施する体制を構築することができた。</p>	<p>これまでの検討や取り組みにより、物品等の一括調達可能品目の見直し、契約方法（複数年契約・リース契約・開始時期分散など）の改善を今後も継続して実施していく体制が確立できた。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【301-1】 医療材料について、平成18年度に引き続き近隣4大学との間で、価格の低減を目的として、メーカーの統一が可能な品目の増を図る。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【301-1】 医療材料の購入価格の低減を目的として、近隣4大学（6施設）の医療材料購入検討会を開催し、メーカー統一などの検討を行った。 その結果、平成19年度は、大学間の実情の違いなどにより、メーカー統一品目の追加には4大学の合意が得られなかったものの大学間の情報交換により入手した廉価な値引率を採用することにより、ペースメーカーの購入価格低減を実現し、メーカー統一による購入価格の低減効果と同様の効果上げることができた。 今後も継続的に医療材料購入検討会を開催し、購入価格低減を図っていくことにしており、年度計画を十分に実施している。</p>		
	<p>【301-2】 各部局間を通じた一括調達案件について</p>	III	<p>【301-2】 価格変動が顕著な重油などの物品に対して、</p>		

	<p>て、事務の効率化・合理化の観点から検証を行い、実施案件の見直しを進めるとともに、価格変動の著しい調達案件については、適切な契約サイクルを検討する。</p>	<p>価格への影響を考慮した契約方法の検討を行った。 検討の結果、原油価格高騰による市場価格の変動に対応するため、重油の調達で行った四半期毎の一般競争契約を、灯油の調達にも拡大することができた。 契約サイクルを3ヶ月としたことで、契約期間中の変更契約を原則行わないこととし、変更契約に費やしていた価格交渉などの煩雑な事務処理が軽減でき、事務の効率化と経費縮減を図ることができた。 また、前年度の契約を検証し、見直した事項を次年度において類似する契約においても実施しており、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【301-3】 複数年契約を導入し契約金額の縮減を図るとともに、契約開始時期を分散させ事務の平準化を図る。</p>	<p>III 【301-3】 事務処理の効率化・合理化を推進するため複数年契約や契約開始時期の分散化を図ることができ対象契約案件について検討を行った。その結果、病院の外部委託業務のうち洗濯業務、基準寝具貸借については、業務効率化の観点から平成20年度以降に契約の一本化を検討していたため複数年契約の導入を見送ることとしたが、新たに患者食提供業務、別府地区清掃、六本松地区構内警備などにおいて、複数年契約を導入した。 また、保守契約を中心に契約の開始時期を4月以外とすることで、契約事務の平準化を図った。 以上、複数年契約数を増加し、契約開始時期を分散することができており、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【301-4】 物品調達についてリース化を推進し予算の平準化を図るとともに、契約方法を見直しリース料の年度一括払いによる経費の縮減を図る。</p>	<p>III 【301-4】 物品調達におけるリース化を推進するとともに医療情報システム（福岡地区）のリース契約において、年度一括払いへの変更に向けて契約相手と支払方法を協議した。 その結果、平成19年度は費用対効果を考慮した6件についてリース契約を行うとともに金利等経費の圧縮のため医療情報システム（福岡地区）のリース契約について、支払方法を月払いから年度一括払いに変更した。これにより、リース契約金額が圧縮され経費の縮減を図れることとなった。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【302】 研究補助、医療、財務、施設関係等の業務の中で外部委託が可能なものについて、費用対効果を勘案して効果的な外部委託を行う。</p>	<p>III</p>	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 伊都キャンパスや病院地区第Ⅱ期新病院の稼働開始に合わせ、外部委託が可能な業務について、費用対効果を勘案しつつ効果的な外部委託を実施した。また、病院の基準寝具貸借契約と寝具交換作業請負契約を平成19年度から一本化するための仕様の見直しなどの検討を行った。 また、旅費支給時期の早期化及び支給手続きの簡素化を図るために、平成17年度に国立大学法人で唯一の独自開発の旅費システム(Q-HA</p>	<p>これまでの取り組みにより、現段階での外部委託可能な業務（第1ステージの移転が完了した伊都キャンパスでの新たな業務の発生が未定である）については外部委託がほぼ完了した。 なお、効果的な外部委託のため、複数の契約を一契約として統合するなど、費用対効果を勘案した外部委託の実施</p>

		<p>T)を導入了。このシステムは、教職員等が出力について、今後も継続して行くことから中期計画は達成することを申請する際web上で日程・目的地等を入力も行うことと、旅費計算書の電子化を図るとも予定している。また、旅費システム(Q-HAT)については、マニュアル改訂、操作に関する問い合わせ窓口設置等の支援体制を整備し、経費削減の向上を図り一層の経費抑制に努める。以上、中期計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【302】伊都キャンパスにおける新たな業務等の外部委託を実施する。病院地区において、既に外部委託を行っている基準寝具貸借及び寝具交換作業などの請負契約について、一括調達するなど効果的な外部委託について検討する。また、平成18年度に機能充実した航空券手配システム(Q-HAT)の利用の定着を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【302】新たな業務の発生を都度、費用対効果を勘案した外部委託と業務遂行上契約を一本化した方が効果的な契約についての検討を行った。その結果、平成19年度は、伊都キャンパスにおいて新たに発生した実験施設棟の火災報知設備点検、中央監視設備等の保全業務、高圧ガス設備の保安業務などの外部委託を行った。また、効果的な外部委託の観点から病院の基準寝具貸借契約と寝具交換作業請負契約を統合し一本の契約とした。旅費システム(Q-HAT)については、平成19年度には大学の構成員全員に周知されるようにポスターやチラシを作成し配付した。また、操作説明会等を希望する部局において、個別説明会等を行った。さらには、事務職員の利用率が増加し50%を超えたことから、原則使用も可能と判断して、平成20年1月から事務職員は原則として使用するようになった。これらの結果、回数券等利用による経費削減額が平成19年度には約1,100万円となり、累計では約2,300万円となっている。以上、費用対効果を考慮した効果的な外部委託を検討・実施する体制等が構築され、年度計画を十分に実施している。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	
		<p>ウェイト総計</p>	

[ウェイト付けの理由]

(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) 運営体制に関する取組

総長は、九州大学の中長期的なビジョンとして、大学が進むべき方向性を「4+2+4アクションプラン」として提示した。また、職員の業務遂行上の指針とした「5S運動」を提唱し、意識向上を図った。このことにより、総長を中心としたリーダーシップの確立や、職員或いは大学執行部との意思の共有化を推進する等、機能的な大学運営の体制構築のための諸施策を展開した。

(2) 経営戦略の確立に関する取組

大学全体の将来構想に基づいた戦略的計画的な運営を推進するため「九大版バランス・スコアカード (QUEST-MAP)」を策定し、大学経営への活用を検討した。

(3) 人事の適正化に関する取組

総長裁定による教員業績評価の全学基本方針を策定し、平成18・19年度の2年間に全教員による試行評価を実施した。また、事務職員の評価についても、平成17・18年度に行った試行の検証を踏まえ、平成19年度に成案を策定した。いずれも平成20年度から正式実施を開始している。

(4) 教育研究組織の見直しに関する取組

研究院をはじめとする部局等の点検・評価を継続的に実施し、組織の自律的な変革を促進する「5年目評価、10年以内組織見直し」制度の検討を行い、合理的かつ効果的な運用方法を策定した。

【平成19事業年度】

(1) 機動的・戦略的な部局運営の確立

部局長のリーダーシップの下、各部局が明確な将来構想に基づいた自律的な組織改革を可能とする「三位一体の改革」を実施した。「教員組織編成」、「人員管理方式」、「予算の学内配分方式」を一体的に見直すという本改革は、部局の意思決定の迅速化を図ることができ、部局における機動的・戦略的な運営に反映された。

本制度により、平成19年度には4部局が改編等を行うとともに、5部局が平成20年度に向けた改編手続きを行った。

(2) 経営戦略体制の整備

総長の大学運営に関する職務遂行を補佐し、学内外の経営情報・政策動向等の情報収集と分析力の向上を目的として、理事、総長特別補佐(事務系職員を含む)及び経営戦略グループ等から成る「総長室」及び「総長支援室」を設置した。これらを構成員とする会議(経営懇談会、拡大役員会等)を定期的に開催し、情報共有や課題への対応方策等の検討を行うとともに、「QUEST-MAP」の手法を活用した本学の現状及び将来の国内情勢等の分析を行い、各種の評価結果を踏まえて第2期中期目標・中期計画の骨子を作成した。

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が図られているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 総長を中心とした意思決定システムの構築

役員会の機能性をより高めるため、総長の補佐体制を見直し、担当業務の見直しや総長特別補佐の増員等を行った。また、総長、理事、総長特別補佐、監事による「拡大役員会」を毎週1回開催し、大学運営に関する諸課題の共有や役員間の連携を図った。このことにより、総長のリーダーシップのもと、機動的な法人運営に努めた。

(2) 大学の運営方針と部局の活動の総合調整

「部局長会議」を毎月開催し、大学運営における重要事項の全学的な共有化を図った。また、総長と部局長が一同に会する「部局長懇談会」を開催し、部局の将来構想や中期目標・計画等特定のテーマについて意見交換を行った。平成18年度からは、部局運営の取り組みの状況について個別に意見交換を行う「部局活動報告会」を開催し、さらなる部局の活性化を促している。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 学術情報基盤等の整備

大学全体の情報基盤を整備し、教育・研究及び学術全般並びに大学運営を総合的にIT支援する組織として「情報統括本部」を設置し活動を開始した。同本部では、中期的情報政策に係る基幹システムの中から、重要性・緊急性を考慮し重点的に整備する情報基盤システムとして「教育用ICT環境」、「遠隔講義システム」、及び「ネットワーク基盤」の3つを選定し、その整備計画をとりまとめた。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 大学運営経費の戦略的・重点的配分

毎年度、大学運営経費等配分計画を策定し、戦略的・重点的経費や全学共通経費等を確保したうえで部局への配分を行っている。基盤的な教育研究環境の確保を図りつつ、確保した経費は、先端的・学際的分野の教育研究等に重点配分している。間接経費や寄附金についても同様の取り組みを行っている。

(2) 総長裁量経費

総長裁量経費として、「研究スーパースター支援プログラム」や「女性研究者リーダー養成」等に措置し、将来を担う研究者の養成に努めている。さらに、学生が自ら企画するユニークな研究・調査プロジェクトをサポートする「C&C (Challenge & Creation)」経費として配分し、種々の成果を挙げている。

(3) 人件費管理

全学的な視点から、中長期における人員管理を計画的に行うため「九州大学教員の人員管理要項」を整備した。この中で、戦略的な教育研究の推進、中期計画の実施等、総長が必要と認める業務を遂行するための「総長裁量ポスト」を設ける等、総長のリーダーシップによる教員の重点的な配置を実現している。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 人件費管理

平成19年度より、人件費管理を重視した方式に変更し、部局の組織改革や弾力化、活性化が図られるような「三位一体の改革」を開始したことに伴い、「九州大学教員の人員管理要項」を見直し、「九州大学教員の人員及び人件費管理要項」を制定した。

○ 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。**【平成16～18事業年度】****(1) 戦略的研究教育推進経費の見直し**

大学運営経費のうち、戦略的研究教育推進経費として配分を行った、教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト（P&P）経費について、中間・事後評価の結果に応じた継続の有無や次期配分額の見直しを行った。

(2) 全学管理人員の継続配置に係る審査

全学的な業務の遂行や、総長が必要と認める業務の遂行のために配置している全学管理人員について、3年毎に審査を行い、継続配置の必要性等についての見直しを行った。平成18年度には全ポストについて審査を行った。

(3) 学内共同教育研究施設の時限の設定状況

総長のトップマネジメントにより設置した5つの戦略的教育研究拠点については5年の時限を付しており、4年目に暫定評価を実施、また時限到来後に総合評価を実施することとした。その結果により、当該組織に措置した総長裁量定員の配置を見直すこととした。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進している。

○ 業務運営の効率化を図っているか。**【平成16～18事業年度】****(1) 業務改善の推進**

業務改善リーダー会議を設置し、業務改善事例集を作成するとともに、業務改善に係るアイデアを募集し表彰する等、職員の意識向上に努めた。また、平成17年度に設置した「事務改善推進本部」において、様々な業務改善を実施した。

(2) 事務組織の機能・編成の見直し

より効率的・効果的な業務推進を図るため、事務局の事務組織を再編するとと

もに、文系地区5部局の事務部門を再編・統合し、機能の高度化を図った。

また、大学の諸課題に対応するため、各種の推進室や支援室を設置し、専門的知識や見識に基づいた業務の遂行を図った。

(3) 柔軟で多様な人事制度

法人化の利点を活かし、柔軟で多様な人事制度を構築した。以下に、新たに導入した主な事例を示す。

- ・業績優秀な教員の定年を特例的に延長する新たな定年制度
- ・外部資金（競争的研究費等）を活用した特任教授制度や学術研究員等制度
- ・従来認められていなかった兼業を可能とする兼業規程の制定
- ・専門業務型裁量労働制
- ・サバティカル制度
- ・事務職員等の業務の必要に応じたシフト勤務制

また、「九州大学教員人事の基本方針」及び「九州大学教員選考規程」を制定し、公開公募、任期制の導入を積極的に推進するとともに、教員の期限付雇用制を導入し、流動性の向上を図った。

(4) 情報化の推進

電子事務局構想に基づき、主に以下の取り組みを行った。

- ・学生及び職員から各種意見を徴する「意見箱」の設置
- ・ペーパーレス会議の実現
- ・申請・調査関係書類のWeb掲載
- ・総長から全職員に対し情報発信を行う「メール配信システム」の構築
- ・「九大Webリサイクルシステム」の運用

(5) 「財務会計システム」の機能強化

平成16年度から運用している財務会計システム(Web上で、購買管理、経費精算管理、予算執行管理等業務を全学的に行うシステム)の機能強化に資するため、平成18年度に「電子掲示板(ASK BOARD)」を構築した。

掲示板では、事務局の本システム担当部署からの通知や情報提供を電子化・ペーパーレス化し、エンドユーザーからの要望・意見の書き込みを可能にするるとともに、学内規則等へのリンク、関連通知等への検索機能等の追加により、本システムを全学で円滑に運用するための機能強化を図った。

(6) 業務の外部委託

業務の簡素化、合理化を図るため、以下のような取り組みを行った。

- ・旅行者と提携した「航空チケット手配システム(Q-HAT)」の運用
- ・伊都キャンパスにおける保全・集配・清掃業務の外部委託
- ・病院における医療材料等の管理・搬送業務、医療事務、病棟クランク業務の外部委託

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 事務組織の再編

「事務機構のあり方に関する検討委員会」において検討を行い、情報システム部、企画・秘書課、社会連携課、学務企画課、産学連携室、事務改善推進室、財務戦略室、検収センター、特定研究支援部、研究費不正防止計画推進室及び監査室を設置し、業務の効率的かつ適正な執行にあたる体制を整備した。

(2) 事務改善推進本部による業務改善の推進

事務局及び各部署の業務改善リーダーとの連携により、業務改善実施事例の提案募集を前期、後期に実施するとともに、一定期間の「行動目標」を各部署で設定し実現した。同時に、これまでの改善事例をウェブページで紹介し、全学各部署の実施の参考に供している。また、「今すぐできる改善チャレンジ運動」を新たに展開し、業務運営の効率化を図っている。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。**【平成16～18事業年度】****(1) 収容定員を適切に充足するための取組**

修学相談員制度や個別面談の実施等により留年者の減少に努めた。また、充足率の低い大学院については、社会人学生の積極的受け入れや2次募集の実施、広報活動の充実など、種々の施策を講じた。

特に、大学院博士課程の学生定員充足に向け、教育改革支援室において、学生募集、修学指導、研究指導、経済支援等の観点からの検討を行った。

複数指導教員制の採用や、これを基にした綿密な指導体制の構築、また施設設備等の学習環境の面からも教育上の支障は生じておらず、教育の質の保証に努めた。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 収容定員充足に向けた取組

本学における学生の収容定員の充足率は、学士課程、修士課程、博士課程、専門職学位課程全てにおいて90%以上である。また、収容定員を超過している学科、専攻等においても、これに適切に対応した教育活動を行っている（本実績報告書別表1、2参照）。

なお、収容定員充足に向けた取組として、部局への予算配分にあたり、学生定員充足状況を予算額決定の一指標とする傾斜配分を引き続き実施した。

また、博士後期課程の収容定員充足率の向上に向け、複数回の学生募集の実施や、学生への経済的支援を目的とした本学独自の奨学金制度を導入した。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。**【平成16～18事業年度】****(1) 経営協議会等の活用**

経営協議会において、主に中期目標・計画の変更、年度計画の実施状況、予算・決算、概算要求等の経営上重要な事項について審議し、学外有識者の意見を大学経営に反映した。また、総長諮問会議においても、学外委員からの多角的な提言を受け、大学運営への活用を図った。

(2) 外部有識者の活用

専門性の高い業務分野に対する専門家を配置し、労務管理上の助言、知的財産業務の推進、訴訟・契約・特許等の法務手続きや診療報酬等に係る多様な業務への支援を行った。また、バランス・スコアカード（BSC）による経営戦略立案手法の活用推進にあたり、学外から特任教授及び特任准教授を招聘し、手法の開発や活用への支援を行った。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 外部有識者の活用

中長期的な観点から教育研究体制のあり方に対する本学の教育研究グランドデザインを策定するための検討会に2名の有識者を参画させた。

また、国際交流施策に係る中長期的な戦略に関する事項を調査審議する国際交流総合企画会議に委員として3名、国際戦略アドバイザーとして3名の有識者を参画させ、国際的な視点での外部の意見を取り入れた。

さらに、BSCの活用・推進のために外部コンサルタントをBSC検討チーム（チームQUEST）の一員とし、パイロット的なBSCの作成指導及び全理事のBSCの作成指導に当たらせた。

○ 監査機能の充実が図られているか。**【平成16～18事業年度】****(1) 監事監査、会計監査の実施状況と監査結果の大学運営への反映**

監事は監査計画に基づき、本学の業務執行の適正性、合理性の確保の観点からの監査を実施した。監査結果は、総長に報告した後、速やかに役員等の検討に付すとともに、学内の主要な会議で報告を行いウェブページに公表し、迅速な情報の共有化を図っている。

また、監査法人による毎年度の財務諸表等の監査を受け、業務効率化の観点からの改善を行った。

(2) 内部監査の実施状況

毎年度、財務部職員による全学的な内部監査を実施し、会計事務の適正な執行に努めた。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 監査結果の運営への反映

平成18年度の監事監査の指摘を受け、「個人情報保護管理」に係る「九州大学個人情報マニュアル（第1版）」を作成し、全学職員を対象に研修会を開催した。また、監査法人からの業務効率化に向けた改善に関する提言を受け、平成19年度後期からの授業料の現金収納を廃止した。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 教育研究組織の見直し

本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度に基づく、本制度の効率的な実施に向けた具体的実施方策の検討を行った。評価は、他の評価制度との関係の整合性等を踏まえ、実施時期、対象部局、実施機関及び実施方法等についての成案を策定した。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 教育研究組織の見直し

本学独自の「5年目評価、10年以内組織見直し」制度について、平成20年度の実施に向けた、本制度の実施方法（評価項目・評価指標等）にかかるさらなる検討を行い、より具体化した実施要領等を策定した。

本制度に基づき、平成20年度に各部局が行う自己点検や、第三者評価の過程で明らかになる特徴や課題を踏まえた将来構想を実現するための、組織改編の取組等に関するヒアリングを行い、組織の再編に係る調整を行う等、見直しを行う。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 戦略的な教育研究拠点形成の推進

総長が提唱する「4+2+4アクションプラン」を具体化する取組として、総長のトップマネジメントにより、資源（人員、資金、時間、研究スペース）を集中させ、先端的研究プロジェクトの推進を図るとともに、新科学領域への展開を目指した形成に取り組んだ。この結果、総長裁量定員を投入し、「未来化学創造センター」、「バイオアーキテクチャーセンター」、「システムLSI研究センター」、「デジタルメディシン・イノシアティブ」及び「アジア総合政策センター」の5つの戦略的教育研究拠点（Q-Star s）を設置した。

(2) 学内公募型研究プロジェクトの実施

本学独自の公募型研究助成制度として実施している「教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト（P&P）」について随時見直しを行い、社会的ニーズや本学の研究戦略に合致した研究活動を推進した。

(3) スーパースター支援プログラム等の研究支援

総長のリーダーシップの下、21世紀COEプログラム拠点リーダーをはじめ、学術振興や社会連携で目覚ましい活躍をする研究者、また、将来のスーパースターとなることが期待される若手教員等を積極的に支援する「研究スーパースター支援プログラム」を実施した。

(4) 研究支援体制の充実

研究担当理事直属の研究戦略企画室において、研究情報交換・共同研究・競争的外部資金の申請等を積極的に推進し、逐次、大型プロジェクト等の外部資金獲得を推進した。また、事務組織を改組し、外部資金関係事務を研究戦略課に統合し、研究支援業務を一体的に処理する体制を整備した。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 特定の大型研究プロジェクトの総長直轄による支援体制の整備

高等研究機構規則の改正を行い、科学技術振興調整費やグローバルCOEプログラムに係る大型の研究プロジェクトを高等研究機構の一組織と位置付け、総長直轄の「特定の大型研究プロジェクトの拠点」として規定した。

本改正により、大学として最大限の支援を行うべきプロジェクトと位置付け、研究活動をよりいっそう迅速、柔軟かつ機動的に推進するための全学的な支援体制を整備した。

(2) 特定研究支援部による大型研究プロジェクトの支援

グローバルCOEプログラムや科学技術振興調整費等による特定の大型プロジェクトの円滑な推進を支援するための全学的な組織として、特定研究支援部を設置した。

総長のリーダーシップの下、同部に所属する特定大型研究支援室やグローバルCOEプログラム支援室並びにレドックスナビ研究拠点支援室等が、全学的な見地から一元的、機動的な研究支援を実施し、研究者が研究に専念できる環境を整備した。

(3) 全国共同利用施設の整備

情報基盤研究開発センターにおいて、全国共同利用の推進を含めた学内体制を整備するため、毎年度の大学運営経費等配分計画において、情報化の推進を目的とした重点配分を行っている。

また、最先端のスーパーコンピュータによる高速大規模計算サービスを提供するため、旧システムの数十倍の規模を持つ大規模な新システムを導入し、利用者数の増加を図っている。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 教育実施体制の改善

教育に関する体制改善について早急な検討が望まれるとの指摘を受け、教育実施体制の整備について検討を行った。その結果、高等教育機構の設置をはじめ事務組織の改組を行う等、抜本的な組織改革を行った。

(2) 幹部職員育成のための人事システムの実施要項の運用開始

幹部職員育成のための人事システムの早急な対応を図るため、平成17年度に策定した「中核職員養成のための基本方針」の運用を開始した。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 内部監査の実施体制

内部監査の独立性・実効性が求められるとの指摘を踏まえ、本学の監査を統括する組織として、業務執行ラインから独立した総長直轄の「監査室」を設置

し、公正不偏かつ客観的な立場での内部監査の実施と監事監査の支援を行った。

(2) 事務職員の業績等評価システムの構築

平成17～18年度に行った試行後のアンケート結果や意見等を踏まえ、「事務系職員業績等評価実施要領」を策定し、最終的な評価システムの構築に至った。

また、外部コンサルタントの意見も参考に、同システムにより評価を行う際の「事務系職員業績等評価実施マニュアル」を作成するとともに、評価者を対象とした研修を実施した。本システムにより、平成20年度から実施している。

(3) 評価結果の活用方法

教員については、平成18年度に実施した試行評価の結果を基に、評価結果を「任期付き教員の再任審査における根拠資料として活用できる」旨、全学基本方針（総長裁定）に明記し実施している。また、事務職員については、評価結果を人材育成及び職員の処遇（昇給、昇格、勤勉手当及び昇任）を検討する際の資料として活用することとし、「事務系職員業績等評価実施要領」に明記した。

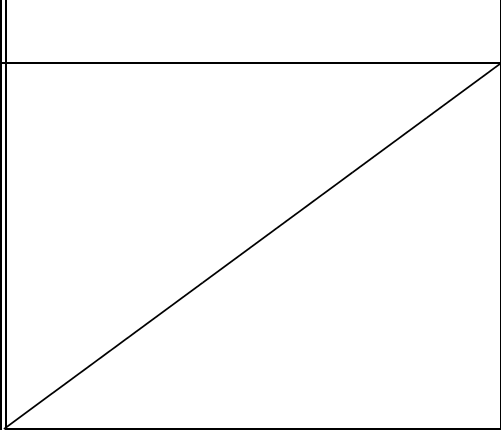
I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

○競争的研究資金、受託研究費等外部資金の一層の獲得を図る。また、自律的な大学運営を行うとともに、教育研究水準の一層の向上に資するため、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 中期年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			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
【303】 競争的研究資金獲得のための情報収集、支援方策等を講じ、科学研究費補助金等の申請件数の増加を図り、積極的な競争的研究資金の獲得を目指す。	【303】 外部資金獲得の増加及び大型組織型プロジェクトの獲得に向けた情報収集・発信を引き続き行う。	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 競争的研究資金獲得のため、研究戦略企画室において競争的研究資金の公募情報等の早期収集・分析・発信に努めるとともに、科学研究費に関する説明会や大型研究費獲得のための意見交換会を実施するなどの取組を行ってきた。これらにより、積極的な競争的研究資金の獲得が図られた。	これまでの取組実績等を踏まえ、引き続き公募情報や競争的研究資金の早期獲得を図る。また、競争的研究資金の公募情報や競争的研究資金の早期獲得を図る。また、競争的研究資金の公募情報や競争的研究資金の早期獲得を図る。		
		III	(平成19年度の実施状況) 【303】 研究戦略企画室において、教員研究費獲得支援プランを継続的に実施し、他大学や学内各部署別の科研費の申請採択状況等について詳細に分析しその結果を研究戦略委員会に報告するなど、今後の取り組みへの方向性を検討するための材料とした。 また、研究戦略企画室が、総合科学技術会議、その他各府省の審議会審議状況、及び平成20年度に新規公募が行われる競争的研究資金等の情報を政府の科学技術関係審議会等への列席等を行うことにより収集し、これらについても研究戦略委員会に報告するなど、戦略的な対応を行った。さらに、競争的研究資金獲得の方策に関する他大学の動向調査等を行った。 大型組織型プロジェクトへの支援については、特定研究支援部を設置し、同部に属する特定大型研究支援室を中心とした総長のリーダーシップによる全学的な支援体制を整備した。以上、年度計画を十分に実施している。	このままの取組を継続し、競争的研究資金の早期獲得を図る。また、競争的研究資金の公募情報や競争的研究資金の早期獲得を図る。また、競争的研究資金の公募情報や競争的研究資金の早期獲得を図る。		
【304】 産官学連携の充実強化を行い、外部資金の増加を図る。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) 知的財産本部において、組織対応型連携事業のプロジェクトを確立し、組織対応型連携研究を中心とした共同研究等外部資金の受入額及び実施件数の拡大を継続的に図った。 共同研究等外部資金の受入額及び実施件数の拡大を図るために、組織対応型連携契約の基に企業ニーズを定期的に受付、共同研究をコーディネート・マネージメントする仕組みを構築した。その結果、共同研究実施件数と受入	・継続的に、組織対応型連携事業を中心とした共同研究等外部資金の受入額及び実施件数の拡大を図る。また、競争的研究資金の公募情報や競争的研究資金の早期獲得を図る。 ・既存申請書の活用による競争的研究資金の更なる		

		<p>額は平成16年度329件、1170百万円（うち組織対応型連携分27件、110百万円）、平成17年度388件、1452百万円（うち組織対応型連携分47件、164百万円）、平成18年度567件、1605百万円（うち組織対応型連携分88件、296百万円）と順調に増加した。</p>	<p>加を図るため、教員及び産業界に働きかける各種仕組みの構築及び仕組みの運用を推進する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
	<p>【304-1】 知的財産本部において、組織対応型連携研究を中心とした共同研究等外部資金の受入額及び実施件数の拡大を図る。</p> <p>-----</p> <p>【304-2】 研究戦略委員会と知的財産本部が連携し、既存申請書等の活用により競争的研究資金の増加を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【304-1】 組織対応型連携研究を中心とした共同研究等外部資金の受入額及び実施件数の拡大を図るため、知的財産本部スタッフ、アドバイザー及び客員教授からなるコーディネータ会議で検討を行った結果、組織対応型連携締結企業との新規共同研究のプロモーション及び組織対応型連携の新規締結企業の開拓を決定した。組織対応型連携企業及び共同研究数は前年比横ばいである。このことに関しては、業務対応人数の減少及び試行業務及び新規業務への対応により当該推進業務工数が割けなかったこと等が原因と考えられる。しかしながら、外部資金受入額は前年度比10%増加した。組織対応型連携起業との共同研究は、継続的に実施しており、年度計画を十分に実施している。</p> <p>III 【304-2】 競争的研究資金の受入れ拡大を図るため、知的財産本部スタッフ、アドバイザー及び客員教授からなるコーディネータ会議で検討を行った結果、既存申請書等の活用により産学連携に関する競争的資金獲得を推進することを決定した。既存の科研費等申請書の研究課題名を知的財産本部スタッフが閲覧できるシステムを構築した。これを元に知的財産本部スタッフが各教員及び産業界に働きかける産学連携に関する競争的資金獲得を推進できるようになった。競争的資金獲得を推進するため、既存の科研費等申請書の研究課題名を知的財産本部スタッフが閲覧できるシステムを構築し、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【305】 病院収入について、病院運営の効率化・強化を行い、増収を図る。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 病院収入について、病院経営の効率化・強化を行い、増収を図るため、財務委員会及び病院財務ワーキンググループにおいて、毎年度、病院経営改善方策の策定及び進捗状況の検証を行うとともに、毎年度課せられる経営改善係数2%（約5億円）及び診療報酬点数改定の影響への対応も含め、増収方策について、全学的視点から継続的に検討を行ってきた。これらの過程を踏まえて、救急救命センター等の新規事業による患者増、病床稼働率の向上及び在院日数の短縮など、多岐にわたる増収方策の検討がなされており、毎年度確実に病院収入は増加している。</p>	<p>毎年度課せられる経営改善係数2%（約5億円）及び診療報酬点数改定の影響への対応も含め、病院運営体制及び増収方策について、全学的視点から継続的に検討し、病院内で中期計画は達成することを確認している。以上、中期計画を十分に実施している。</p>

	<p>【305】 毎年度課せられる経営改善係数2%（約5億円）を補うとともに、病院収入を安定的に確保するために、平成18年度に立ち上げた新規事業（救急救命センター、先進予防医療センター等）について、その成果を検証する。また、さらなる増収策や病院の運営体制を含めた改革方針について全学的視点から継続的に検討し、実施する。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【305】 病院収入を安定的に確保するための方針（改革方針）として、平成18年度新規事業の成果を検証及び平成19年度以降の増収策や病院運営体制の整備について、財務委員会及び病院財務ワーキンググループにおいて検討を行った。救急救命センター、先進予防医療センター及び7対1看護の導入による病床稼働率の向上、在院日数の短縮、目的積立金・内部留保金の有効活用による診療実績の増加など、増収方策の効果により増収が図られた。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【306】 公開講座等を充実し、講習料等の増収を図る。</p>	<p>【306】 福岡市等と連携して行う一般市民を対象とした生涯学習ニーズ調査の結果を分析し、その結果を学内に還元することによって、公開講座等の充実を図ると共に、講習料等の増収を図る。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 生涯学習委員会及び公開講座実部局により公開講座終了後実施したアンケート調査の結果を学内に周知し、当該結果を踏まえ、ニーズに沿ったテーマで公開講座を開講した。また、開講に際し、本学ホームページ、九州大学生涯メールアドレスサービス、自治体や教育機関へのパンフレットの配布、福岡市学習情報システムや市政だより等の外部媒体により広報活動を行った。さらに、公開講座の意義について改めて検討を行い、広く社会一般に生涯学習の機会を提供することに軸足を移し、高校生を対象とする講座などについては廉価な受講料を設定し、受講促進に努めることとした。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【306】 前年度の公開講座終了後に実施したアンケート調査の結果を学内に周知し、ニーズに沿ったテーマで公開講座を開講した。また、開講に際し、本学ホームページを始めとする様々な媒体を活用し、広報活動を行った。その結果、昨年度より、受講者数は約150人の増、受講収入は約14%増となった。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	<p>引き続きアンケート調査を行い、その結果を踏まえてテーマの引き継ぎ調査を行う。また、引き続き社会一般に生涯学習の機会を提供するため、高校生の対象とする講座などについては廉価な受講料を設定し、受講促進に努める。以上、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【307】 特許出願件数を平成19年までに150件に増やし、技術移転を積極的に進め、特許権収入の増加を図る。</p>	<p>【307】 特許権、意匠権、著作権等に係る知的財産権収入の増加を図るため研究成果物の権利化及び有体物やソフトウェアを含めた移転活動を推進する。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 知的財産本部と九大TLOが連携して、発明の発掘・権利化・移転活動を継続的に推進し、発明届出件数、出願件数、知財移転件数、知財の実施収入は、年々増加している。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【307】 平成18年度に引き続き、知的財産本部と九大TLOが連携して発明の発掘、権利化・移転活動を推進した。この結果、発明届出件数は285件（前年度：338件）、出願件数は294件（前年度：233件）、知財移転件数は72件（前年度：58件）と増加した。また、知財の移転による収入は、19,464千円（前年度：11,588千円）となっている。 特許の出願件数は、19年度目標の150件を突</p>	<p>九大TLOの株式を九大が保有することにより、技術移転・知的財産の管理・運用を一元的に行い、大学から抄出された知的財産の創出・取得・管理・活用を戦略的に実施する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>

<p>【308】 社会に対して果たすべき役割と社会的ニーズ等を総合的に勘案して、入学料・授業料の額の設定を行う。</p>		<p>III</p>	<p>破している。また、技術移転件数は、年々増加しており、年度計画は順調に進行している。</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 社会に対して果たすべき役割と社会的ニーズ等を総合的に勘案し、入学料・授業料の額の設定を行うに当たっては、教育の機会均等、教育サービス提供及び財務の観点から、学生委員会、教務委員会及び財務委員会において検討を行って規定される標準額まで引き上げたことに対し、教育、学生支援の充実を図った。また、毎年度、入学料・授業料の収納額等について全国調査を行うなど、教育、学生支援及び財務の観点から検討を重ね、平成18年度及び19年度については平成17年度と同額とすることを役員会で決定した。</p>	<p>国立大学としての役割と社会的ニーズ等を総合的に勘案し、学生への経済支援に関する調査及び前年度に引き続き入学料・授業料の全国調査を実施し、金額の適正性について検証を行い、検討した結果、平成19年度と同額とすることを役員会において決定した。以上、年度計画は十分に実施している。</p>	
	<p>【308】 国立大学として果たすべき役割と社会的ニーズ等を総合的に勘案するため、学生への経済支援に関する調査を行い適正性について検討を行うとともに、前年度に引き続き入学料・授業料の全国調査を行うなど、金額の適正性について検証を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【308】 国立大学としての役割と社会的ニーズ等を総合的に勘案し、学生への経済支援に関する調査及び前年度に引き続き入学料・授業料の全国調査を実施し、金額の適正性について検証を行い、検討した結果、平成19年度と同額とすることを役員会において決定した。以上、年度計画は十分に実施している。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

I 業務運営・財務内容等の状況
 (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

○教育，研究，社会貢献，国際交流の充実向上を図りつつ，効率的な大学運営の仕組みを構築し，管理運営経費の一層の抑制を図る。

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）		ウェイト	
			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
【309】 電子事務局構想を推進し，財務会計システムの積極的な電子化を図るとともに，効果的な外部委託により，経費の抑制を行う。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>電子事務局構想を推進するため，平成16年度には「財務会計システムサポートチーム」を，平成17年には「財務会計システム運用管理室」を設置し，物品購入依頼の電子化，処理速度の向上やマニュアルの整備による運用の改善を行い，経費節減策としては，振替伝票のペーパーレス化を実施するなど財務会計システムの積極的な電子化を行った。また，平成18年度には，エンドユーザーが意見・要望・質問等が書き込め，それに回答できる電子相談窓口として「電子掲示板（通称：ASK*BOARD）」を構築し，運用を開始している。これらにより，財務会計システムの積極的な電子化という中期計画は平成18年度に達成された。</p> <p>効果的な外部委託の実施に関しては，法人化後に新たに発生した「労務管理及び安全衛生管理等のコンサルタント」などの業務について，順次外部委託を導入した。また，「病院における医療材料等の管理・搬送業務」及び「宿舍維持管理業務」などの従前からの業務についても外部委託を実施することができた。</p> <p>なお，電子事務局構想を推進する観点から，事務処理の効率化，合理化を目標とした調達情報を紙から電子情報へと変更する「九州大学一般競争情報公開システム」を構築し，運用開始に向けた検討を行った。</p>	<p>電子事務局構想を推進するため，財務会計システムの積極的な電子化や効果的な外部委託の実施に続き，事務処理の効率化・合理化を推進する「九州大学一般競争情報公開システム」の運用開始により，入札の公正性・透明性の確保と競争参加者増による経費抑制効果が期待できる。以上，中期計画を十分に実施している。</p>		
		III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【309】</p> <p>平成18年度に構築した「九州大学一般競争情報公開システム」について，平成19年6月に部局説明会を実施し，テスト運用を行った後，7月から運用を開始した。なお，運用開始に伴い，運用マニュアルを電子掲示板（ASK*BOARD）に掲載し，利用者の利便性を向上させた。また，施設工事で導入している電子入札システムの検証と，他大学における電子入札の導入状況を調査した。</p> <p>その結果，「九州大学一般競争情報公開システム」の運用開始により，更に入札の公平性・</p>			
	【309】 入札公告をホームページに掲載する「九州大学一般競争情報公開システム」の運用を開始して入札業務の改善を図るとともに，導入済みの施設工事以外の調達における電子入札について検討を行う。					

		<p>透明性が確保され、競争性が高まり、経費の抑制につながった。 電子入札の導入に関しては、他大学の実情調査などから業務の増大に比して利点が少なく事務処理の効率化・合理化が難しいこと、経費削減において、多額の初期投資費用が発生し、現時点での電子入札の導入は難しいものと結論づけた。 以上、入札業務の改善が図られており、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【310】 各部局等ごとに月別の光熱水量を公表し、節水、節電等に関する職員の意識啓発を促し、経費の抑制を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 光熱水量の節減に向け、部局毎の使用実績をホームページに公開すると共に、抑制効果の実績があった事例を周知したことにより、平成16・17年度では法人化前と比較して合計で約1億円の節減効果が表れている。 光熱水量以外の分野（用紙類の縮減、複写機経費の抑制、定期刊行物等の部数見直し）にも節減意識を拡大し、職員への意識啓発を促した。用紙類の縮減については、用紙使用量の前年度との比較調査結果のフィードバックによる意識啓発を行い、平成18年度には購入枚数を約1%削減でき、複写機経費の抑制については契約方法の見直しや複写機の適性配置についての意識啓発を促した。 定期刊行物等については、購入部数の見直しを毎年実施した結果、法人化前と比較した削減累計額は2,500万円となり、経費の抑制を図ることができた。 法人化前から比較しても年々減少傾向にあり、意識啓発の結果ということが出来る。</p>	<p>光熱水量の節減のほか、用紙類の縮減、定期刊行物の部数見直しを今後も継続実施して経費の抑制を図るが、単純な経費の比較ではなく、抑制効果の考慮した指標を提示することと職員への更なる意識啓発を促し経費の抑制を図る。以上、中期目標を十分に実施している。</p>
	<p>【310-1】 エネルギー管理システムの光熱水使用量データをホームページに掲載するとともに、職員の節水・節電等の意識啓発を促し、経費の抑制を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【310-1】 経費の抑制を図るため、エネルギー管理システム（中期計画番号335）を利用して光熱水使用量データをホームページに掲載し、職員の節水・節電等の意識啓発を促した。 平成19年度は、近年にない原油価格の高騰による単価の上昇や移転跡地の再利用などにより単純な経年比較ができないものの、エネルギー管理システムの本格的運用による職員の節水・節電等の意識啓発により、エネルギーコストインフレの影響を最小限に抑えることができた。 今後は、抑制効果が考慮できる財務指標による経年比較方法を検討し、経費の抑制を目指すこととする。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【310-2】 コピー枚数の対前年度比縮減を目指す。また、複写機の適正配置・使用枚数に応じた適正機種への変更等の計画を策定するとともに複写機の契約方法等を見直し、複写機に係る経費の抑制を図る。</p>	<p>III 【310-2】 用紙類の対前年度比縮減のため、効果的な比較調査を部局にフィードバックし用紙に対する削減意識の向上を図った。また、複写機の適正配置・適正機種への変更や複写機の契約方法の見直しについても検討を行った。 複写機1台毎の使用枚数、使用人数調査は、</p>	

		<p>調査経費や部局の業務負担増などを考慮して実施を見合わせ、代わりに対前年度比用紙類発注枚数を資料と具体的な削減方法を例示した資料を部局に通知し、更なる意識啓発を行った。その結果、外部資金等の獲得額が増加しているにもかかわらず購入枚数は対前年度比で若干の減少となった。</p> <p>また、複写機の適正配置等計画については、移転・過渡期であること、契約サイクル(4年間)の都合などにより単一年度内での見直しが難しいため、今後は、年一回の更新時期に重点的に適正配置・適正機種を選定についての意識啓発を行うなど長期的に改善を図ることとした。</p> <p>なお、複写機の契約方法の見直しについては、昨年度同様、賃貸借・保守契約の一本化、1枚当たり保守単価による競争契約により、平成19年度更新分で年間約1千万円を減額することができた。</p> <p>以上、用紙類の縮減及び複写機適正配置を順調に実施するとともに、今後、外部資金の獲得額による予算の増減を勘案した有効な比較方法を検討し、更なる抑制を目指すこととしており、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【310-3】 定期刊行物等について、引き続き購入部数の見直しを行う。外国雑誌について、冊子体の購入を縮減するとともに、電子ジャーナル化を推進し経費の縮減を図る。</p>	<p>Ⅲ 【310-3】 定期刊行物等の購入部数縮減のため、四半期の発注時期に併せて、部局等に購入部数の見直しの通知を行うこととした。また、外国雑誌の購読について、冊子体から電子ジャーナルへの移行促進及び移行によって生じるスペースの有効利用についての検討を行った。</p> <p>その結果、定期刊行物等は、平成19年度の購入部数を10%以上削減することを目標としてきたところ、約16%(約600万円)の削減となり、法人化前と比較した削減累計額は3,100万円となった。また、附属図書館においては、電子ジャーナル契約を冊子体ベースの契約から電子体オンリー契約にほぼ変更完了し、冊子体の大幅な削減を図った。更に、冊子体の削減により空いた保管スペースを六本松地区移転に伴う資料の再配置などに充てるべく計画中である。</p> <p>以上、定期刊行物の部数縮減及び冊子体ジャーナルの電子化について、当初予定した目標をほぼ達成している。今後とも新規事項等については、冊子体の部数縮減または電子化を継続して推進することとしており、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【311】 資材機器の共同利用化、一元的管理を推進し、効率的活用を図り、経費の抑制を行う。</p>		<p>Ⅲ (平成16～18年度の実施状況概略) 「九大WEBリサイクルシステム」による物品の効率的活用を図るため、平成17年度に設置した「物品有効活用システムWG」において、システムの開発を行った。</p> <p>その結果、平成18年4月からシステムのテストを行い、6月に教職員への説明会を行った後、7月からホームページ(学内)に公開して運用を開始した。平成18年度は147件の登録があり、そのうち約60件がリサイクルされ、物品の効率</p>	<p>引き続き利用の拡大を推進するとともに、利用の定着化により継続的な経費抑制を図っていく。</p> <p>以上、中期計画を十分に実施している。</p>

	<p>【311】 「九大WEBリサイクルシステム」のリサイクル品照会画面に写真を表示できる機能等を追加し、利便性の向上を図る。また、全学の教員等に同システムの利用を周知し、より一層の物品の効率的活用により、経費の抑制を図る。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【311】 「九大WEBリサイクルシステム」のリサイクル品照会画面に写真及び取引単位の表示機能を追加し利便性の向上を図った。また、利用の拡大を推進するために、平成19年6月及び平成19年9月に全学の教職員へ同システムを周知する通知を行い、電子掲示とポスター掲示も併せて行った。平成19年度においては、前年度の147件を上回る253件が新規に登録され、リサイクル利用が92件あり、物品の効率的活用により経費の抑制が図られた。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
<p>【312】 非常勤講師手当等の支給要件の見直しを行い、経費の抑制を行う。</p>		<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 学内非常勤講師手当等の支給要件を見直し、学内他学部を担当授業に係る学内非常勤講師手当は、平成16年度から原則支給しないこととした。また、平成17年度の学外非常勤講師については、非常勤講師の必要性及び所要額の精査を教務委員会及び人件費委員会において行った。その結果、平成16年度比547万円の抑制を行った。また、平成18年度も両委員会において非常勤講師の必要性及び所要額の精査を行い、効率化係数▲1%に対応して、非常勤講師手当配分額(241,944,322円)を決定した。この平成18年度配分額は、平成16年度配分額(248,464,000円)と比して、約2.6%減となっており、経費の一層の抑制を行った。</p>	<p>平成20～21年度についても、学内外の非常勤講師の必要性及び所要額の精査については、教務委員会及び人件費委員会において審議し、非常勤講師に係る経費を抑制(効率化係数▲1%に対応)する。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【312】 学内非常勤講師手当の特例的支給については、手当支給の必要性を精査する。学外非常勤講師は、本学教員での対応が困難で教育上真にやむを得ない場合に限ることとし、引き続き経費の一層の抑制(効率化係数▲1%に対応)に努める。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【312】 非常勤講師の必要性及び所要額の精査について、教務委員会及び人件費委員会において審議した結果、平成19年度の非常勤講師手当配分額(241,084,371円)は、平成16年度と同配分額(248,464,000円)と比して、約3%減となっている。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
		ウェイト小計		

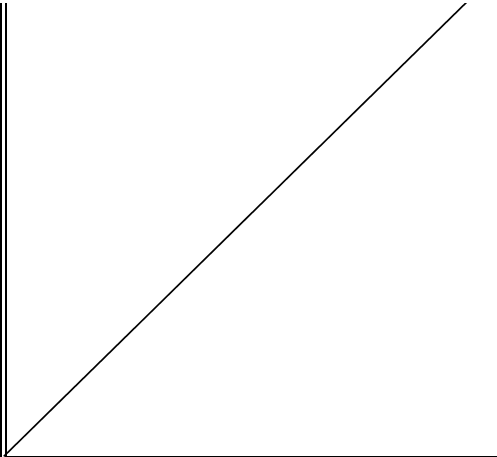
I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期
目標

○経営的視点を重視し、資産の効率的・効果的な運用を図るとともに、産官学連携の積極的な推進を踏まえた資産の有効利用を図る。

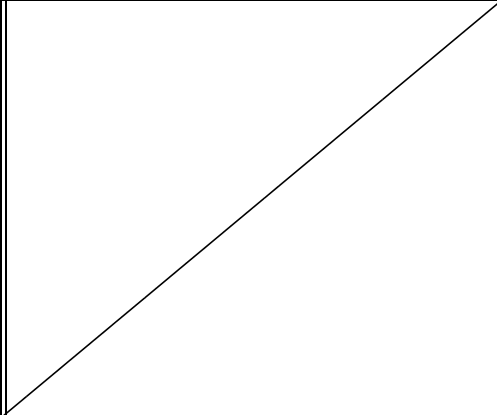
中期計画	平成19年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			中期 年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期 年度
【313】 ペイオフ対策の充実を図り、安全確実な利回りの下での外部研究資金等の安定的運用管理を行う。		III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>外部研究資金の運用管理については、元本の安全性と安定的な運用管理を図るため、平成16年度に「中期計画期間中における資金運用の基本方針及び運用計画」を策定し、ペイオフ対策を重視して絶対安全な中期国債の購入により安全確実な利回りの下で安定的に運用している。平成16年度から18年度までには、各年5億円ずつ中期国債を新たに購入し、法人化前から保有している国債とあわせて総額34億円を保有しており、運用益は平成16年度からの累計で約3,000万円となっている。</p> <p>また、平成17年度からは、外部研究資金の一部（平成17年度26億円、平成18年度35億円）を、委託費等が交付されるまでの間に当該事業が遅滞なく遂行できるようにするため、交付までに必要な経費を立て替えるための財源として有効に活用しており、事業の円滑な遂行に大いに役立っている。</p>	引き続き、償還が来る中期国債の買い替えを行うとともに、立替財源を確保しながら、短期国債等の購入、定期預金への預入れなどで安全確実な短期運用を行う。以上、中期計画を十分に実施している。	
		IV		<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【313】</p> <p>平成19年度においては、償還期が来た中期国債4億円を買い替えた。また、引き続き外部研究資金の一部（35億円）を、委託費等が交付されるまでに必要な経費を立て替えるための財源として有効に活用している。</p> <p>これらの当初予定していたことに加え、「短期運用の基本方針及び運用計画」を策定し、ペイオフ対策を重視して絶対安全な短期国債等の購入及び中途解約が可能のため元本の安全性が確保できる定期預金への預入れにより、安全確実な短期運用を開始した。</p> <p>その結果、平成19年度の運用益は、短期運用分が増加したために当初見込みを大きく上回り約1億2,000万円となっており、平成16年度からの累計は約1億5,000万円となった。</p> <p>以上、年度計画を上回って実施している。</p>		
【314】		III		（平成16～18年度の実施状況概略）	平成19年度に情報収集を完	

(株)産学連携機構九州の積極的活用及びホームページを通じた情報提供を行い、大学所有特許権の有効利用に努める。



【314】
 大学が有する知的財産権、研究成果および技術シーズについて、各種広報媒体の充実を図り、大学資産の外部への積極的広報に努める。

【315】
 講義室や体育施設などの施設設備の貸付制度の見直しを行い、効率的利用の促進に努める。



【315-1】
 学内外の利用者の利便性を図るため、施

○(株)産学連携機構九州の積極的活用
 本学との業務連携を行うため、技術移転業務における役割分担を明確にするとともに、相互に協力し技術移転活動を推進した。
 ○ホームページを通じた情報提供
 ・学内のシーズ集と特許出願状況をホームページに掲載した。
 ・英語版に加え、中国語版のホームページを作成し、中国を対象とした情報発信を強化した。
 ・東京、京都、北九州、福岡などで10回に及ぶイベントを実施し、研究シーズを発表した。
 ○大学所有特許権の有効活用
 ・知的財産本部と(株)産学連携機構九州が連携した積極的な技術移転・ライセンス活動により、移転件数及び移転による収入が増加した。

了した芸術工学研究院の研究シーズをWeb公開するとともに、システム情報科学研究院、理学院、数理学研究院、人間環境研究院等すべての部局にシーズ収集と改版の協力を要請し、研究シーズ集の充実を図る。また、英語版の研究シーズ集システムを完成させ、日本語で公開している研究シーズの英語版のWeb公開を始める。
 以上、中期計画を十分に実施している。

IV (平成19年度の実施状況)
【314】

本学所有の知的財産権について、昨年に引き続き(株)産学連携機構九州のホームページ上で公開した。
 また、工学研究院の研究シーズを収集し、冊子で研究シーズ集を作成した。さらに、Web版の研究シーズシステムを構築し、工学研究院、農学研究院、薬学研究院、生態防御医学研究所、総合理工学研究院、先端物質科学研究所、応用力学研究所などの研究シーズを「九州大学Seed s集サイト」において公開した。これに伴い冊子及びWebで公開しているシーズ数は当初の目標を超え1,000件以上となった。
 これらの当初予定していたことに加え、英語版の研究シーズ集についても、システムを構築した。
 以上、年度計画を上回って実施している。

III (平成16～18年度の実施状況概略)

講義室や体育施設などの施設設備の貸付制度の見直しを行うために、平成16年に利用状況等の実態調査を実施し、貸付可能な講義室・体育施設の整理を行い、また、施設使用料金の市場調査を行い、平成17年度に新しい「利用料金体系」を策定し、平成18年度から実施した。
 宿泊施設等の使用料については、平成16年度に施設使用料と光熱水料等を一括納付方式を策定し、平成17年度から実施し、利用者の利便性を図るとともに収納事務の簡素化を図った。
 また、平成18年度までに銀行振込方式を11施設に導入するとともに、専用のホームページを開設し、平成18年12月に利用料金及び利用案内情報を順次掲載し、学内外の利用者の利便性を図った。

引き続き利用案内等についてホームページ上への掲載を順次拡大し、より一層の利便性を図っていく。
 以上、中期計画を十分に実施している。

III (平成19年度の実施状況)
【315-1】

施設使用料について、コンビニ等での納付を

	<p>設使用料の銀行振込が可能となる対象施設の拡大を図る。 また、平成18年度からホームページ上に掲載した利用案内情報をさらに充実するとともに、メール等による申込みが可能となるように申込み手続き等の簡素化を図る。</p>	<p>可能とし、全施設について銀行・コンビニ等への振込が可能となり、利用者の利便性が十分図られた。 ホームページ上の利用案内情報に利用施設(設備を含む)の写真を順次添付し、利用案内情報を充実した。 また、創立五十周年記念講堂、職員会館の利用申込手続及び許可書の発行をメール及びファクスにより順次可能とし、事務手続の簡素化が図られた。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>【315-2】 「講義室等予約システム」を引き続き運用する。また、病院地区において、導入可能性調査を行う。「会議室予約システム」については、必要に応じ、事務用ポータルで展開する。</p>	<p>III 【315-2】 義室予約システムを試行した結果、システムの利用率が低いことが判明したため、利用率向上を図る目的で、Web上での予約を促進するよう運用面での改善を図ることとした。また、全合学教育施設における講義室予約システムの統制に向けた基本方針案を作成し、学内委員会に報告した。 病院地区の臨床講堂等において、「講義室予約システム」の導入可能性を調査を行い導入した。また、「会議室予約システム」は、現行の事務用会議室予約システムで対応することとした。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【316】 学内共通利用施設規則等に基づき、公募・全学的研究戦略及び社会連携・共同研究等による利活用を推進し、利用料を徴収するなど経営的視点からの資産活用を図る。</p>	<p>【316】 学内共通利用施設(レンタルラボ)の利用状況及び入居希望者等の調査を行い空室期間を短縮し、使用料収入を財源とする施設維持運営費を確保する。</p>	<p>III (平成16～18年度の実施状況概略) 学内共通利用施設規則等に基づく公募・全学的研究戦略及び社会連携・共同研究等による学内共同利用施設の利用状況についての調査を行うとともに、改善の必要性等についての検証を行うなどして、空室がある場合には公募を行うなどして利用促進を図ってきた。また、使用料について、学内規程を整備して科学研究補助金の直接経費から支払えるようにする改正を行い、利用者の利便性を図った。これらの取組により、施設の利活用が推進されるとともに利用料収入が確保され、資産の有効利用が図られた。</p> <p>III (平成19年度の実施状況) 【316】 学内共通利用施設の利用については、毎月空室状況を調査し、空室がある場合には公募を行うなどして利用促進を図っている。 平成19年度中に利用状況調査及び使用期間満了予定者の継続利用希望の有無等を調査することで入れ替え期間の短縮化を図り、極力空室の期間を解消して、利用率向上と建物維持費の財源となる使用料の確保に努めた。全室数に占める空室の割合は平成18年度末2.27%から平成19年度末7.03%に増加したが、これは入れ替え措置等に伴うものであり、公募等を行い空室割合の減少を図っている。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>	<p>引き続き、施設の利活用を推進するため、研究戦略課において学内共同利用施設の利用状況等について公募を行うなどして利用促進を図り、適正な利用料の取組に基づき、経費削減による中期計画の達成を図る。 以上、中期計画を十分に実施している。</p>
		ウェイト小計	

ウェイト総計

[ウェイト付けの理由]

(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) 外部研究資金の運用管理**

外部研究資金の運用管理について、継続した中期国債の購入による安定的な運用に努め、平成18年度の受取利息は約11,000千円となり、平成16年度からの累計は約33,000千円であった。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 資産の効率的・効果的な運用

「短期運用の基本方針及び運用計画」を策定し、ペイオフ対策を重視して絶対安全な短期国債等の購入及び中途解約が可能なため元本の安全性が確保できる定期預金への預入れにより、安全確実な短期運用を開始した。

これによる平成19年度の運用益は、当初の見込みを大きく上回る約100,000千円となり、外部研究資金の運用益を含めると、約120,000千円となった。

2. 共通事項に係る取組状況**○ 財務内容の改善・充実が図られているか。****【平成16～18事業年度】****(1) 自己収入の増加****① 競争的研究資金の獲得に向けた取組**

外部資金獲得を戦略的目標として位置付け、国の施策や各省庁の競争的資金公募等の情報を収集する体制を整備した。

また、個々の教員の競争的外部資金の申請・採択状況を把握し、個々の状況に応じて助言・指導を行う「教員研究費獲得支援プラン」を実施した。若手研究者を対象とした説明会や、中堅研究者との大型資金獲得に向けた意見交換会等が一例として挙げられる。

さらに、学内における部局への予算配分において、科学研究費の応募状況を指標とした「傾斜配分」による、インセンティブ付与を観点とした配分を実施することで獲得額の向上を図った。

② 外部資金獲得実績による教員の報奨制度

外部資金の獲得実績が顕著な教員を表彰し、報奨金を支給する「研究・産学官連携活動表彰要項」を制定した。

③ 共同研究等の取組

知的財産本部による、組織対応型連携による共同研究等の推進により、外部資金の受入拡大を図った。

④ 病院運営の効率化・強化による病院収入の確保

病院執行部と全学経営層が一体となった「病院財務ワーキンググループ」を設置し、病院経営改善の目標や方策を策定し、実施状況や収支状況の検証を行うことで病院収入の増収を図った。

(2) 経費の節減**① 節水・節電の強化**

光熱水量について、節減に関するルールの方策、また使用実績の公表等を行い、全学的に周知徹底を図ることで、職員の意識啓発を促した。継続したこれらの取り組みにより、毎年において経費の節減を達成した。

② 定期刊行物等の購入削減等

新聞、雑誌、追録等の購入見直しを行うとともに、用紙類の使用量抑制を図り、毎年において経費の節減を達成した。

③ 旅費支給業務の改善によるコスト削減

旅行者者と提携した「航空チケット手配システム(Q-HAT)」の運用により、回数券の利用等による旅費支給額の大幅削減を行った。

(3) 財務情報に基づく分析

病院において、部門別(各診療科及び中央診療施設等)の収支を把握し、病院全体から各部門まで一貫した経営の指標として活用することを目的とした独自の管理会計システムの開発を進めた。平成18年度には、試験的に平成17年度のデータを用いた部門別収支計算書等のシミュレーションを行った。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進していくとともに、主に以下のような取組を行った。

(1) 自己収入の増加**① 病院収入の確保**

病院収入を安定的に確保するため、平成18年度決算に基づく病院収支状況の検証を行うとともに、平成19年度以降の増収策や病院運営体制の整備を行った。

救命救急センターの開設や、7対1看護体制の導入による病床稼働率の向上、在院日数の短縮、目的積立金・内部留保金の有効活用による診療実績の増加などの方策による増収を図った。

② 知的財産権収入の増加

知的財産本部と産学連携機構九州(九大TLO)が連携し、技術移転、知的財産の管理・運用を一元的に行うとともに、発明の発掘、権利化・移転活動を推進した。

この結果、発明届出件数、出願件数、知財移転件数が増加しており、知財の移転による収入は19,464千円であった。

(2) 経費の節減**① 旅費システム(Q-HAT)の原則使用化**

旅費システム(Q-HAT)の運用について、学内全構成員に周知するとともに、個別の操作説明会を開催した。この結果、事務職員の利用率が増加し50%を超えたため、平成20年1月から事務職員の本システム原則使用化を決定した。

このことにより、回数券等利用による経費削減額が約11,000千円となった。

②複写機の契約方式の見直し

複写機について、年一回の更新時期に重点的に適正配置・適正機種を選定を行う等、長期的改善を図っており、複写機の賃貸借・保守契約の一本化及び1枚当たりの保守単価による競争契約により、19年度更新分において、年間約10,000千円の減額となった。

○ 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て、人件費削減に向けた取組が行われているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 中期目標・中期計画の変更

「行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）における総人件費改革の実行計画」を踏まえ、中期目標・中期計画期間中に人件費4%を削減する旨、中期目標・中期計画を変更した。

(2) 人員削減に向けた取組

運営費交付金に対する効率化係数1%の削減への対応として、教員及び事務職員に対する計画的な人員削減計画を立て、実行している（平成18年度から平成21年度までの間に、教員72名、事務系職員64名、これによる人件費削減額は、毎年度約200,000千円）。

(3) 本学固有の財務上の課題

新キャンパス移転や新病院建設等、大型事業の推進を円滑に実施するため、自主的財源の確保の観点から長期的な財務状況のシミュレーションを行った。毎年度、教員人員の3%についての採用抑制の措置をとっている（これによる人件費削減額は、毎年度約600,000千円）。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進している。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

【平成16～18事業年度】

(1) 「九大Webリサイクルシステム」の構築

平成16年度の国立大学法人評価委員会評価での「不要物品や貸し付け等の情報を提供する全学的システムの早期構築と有効活用が期待される」との意見を踏まえ、平成18年7月に「九大Webリサイクルシステム」を構築し運用を開始した。本システムにより、学内に所在する不要物品や貸付の可否等の情報を提供し物品の有効活用を図ることで経費の削減に努めた。

【平成19事業年度】

平成16年度から平成18年度までに行った取組を継続し推進している。

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に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標

○自己点検・評価、外部評価及び第三者評価に係る評価内容及び実施体制等の充実を図り、厳正に実施するとともに、評価結果を教育研究の質の向上及び大学運営の改善等に反映させる。

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）		ウェイト	
			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
【317】 自己点検・評価の行動計画を策定し、全学的な基本方針の下に、定期的に系統的かつ効果的な評価を実施する。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 自己点検・評価の行動計画として、中・長期的な観点から、教育研究組織を「5年目に評価し、その評価結果に基づき10年以内に組織を見直し」する方針を定めた。短期的には、毎年度、年度計画の実施状況にかかる点検・評価を、年度の途中と最終に2回実施する等の全学的な実施要領を定めた。 また、認証評価へ対応するための基本方針を定め、全学の了承を得るとともに、認証評価委員会を設置し、大学評価・学位授与機構の大学評価基準に照らした、学内の各教育組織の自己点検・評価を行った。これらの方針等に基づき定期的に自己点検・評価を行い、その結果は、関係委員会や全学FD等で周知し、学内での改善に向けた取り組みへ活用するとともに、次期年度計画策定への反映を行った。</p>	<p>部局等の組織の自律的な変革を促進し、教育研究の一層の発展・充実を目的とする「5年目評価、10年以内組織見直し」制度について、法人評価や認証評価等による継続した自己点検・評価結果と連動した、5年目の評価を実施する。以上、中期計画を十分に実施している。</p>		
		III	<p>（平成19年度の実施状況） 【317】 部局等の点検・評価を継続的に実施し、組織の自律的な変革を促進する「5年目評価、10年以内組織見直し」制度を策定した。本制度は、法人評価や認証評価等による、継続した自己点検・評価に基づく教育研究活動の展開を基盤にして、部局の将来構想実現に向けた組織改編の計画等について点検・評価を行うものである。 また、平成20年度に実施される中期目標期間評価を踏まえ、組織毎の研究理念・目的及び達成目標に基づいた、研究の水準並びに質の向上に係る点検・評価も実施している。 これらの評価全般にかかる対応関係を示す、実施計画を策定した。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>			
【318】 自己点検・評価実施体制の見直しを行い、改善・充実を図る。		III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 学内における自己点検・評価体制について、継続した見直しを行った。大学評価の重要性を鑑み評価関係委員会の改組をはじめ、委員会下に部会等を設置し、評価実施体制の強化を行</p>	<p>これまで構築した学内における各種評価に係る体制に基づき、不断に自己点検・評価を行い、評価結果を基に評価体制の一層の充実を図る。</p>		

		<p>由度の高い設計になっている。また、全項目の入力状況に偏りがあるものの、入力が少ない項目であっても、教員の特徴ある活動状況が入力されている。よって、項目は現状のままとし、入力作業の負担を軽減するため、アップロード機能の充実やデータバックアップ機能を付加するなど、入力インターフェースの改善を行った。以上、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【320】 社会に対する説明責任を果たすとともに、本学の理解を深めるため、自己点検・評価結果や各種情報を、刊行物やホームページ等により公表する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年8月に「大学評価のホームページ」を開設し、自己点検・評価結果や各種評価情報を随時掲載・更新している。(主な掲載内容：外部評価、教員業績評価、国立大学法人評価、認証評価、中期目標・中期計画、年度計画・実績報告書、評価の実施体制、その他点検・評価資料) また、「年度計画実績報告書」、「認証評価自己評価書」及び外部評価に関する自己点検・評価書及びその結果をとりまとめた報告書等については、刊行物としても公表している。</p>	<p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【320】 「大学評価のホームページ」にRSS配信機能を開発し、設置した。これにより、新着情報がRSSリーダーで購読可能となり、評価活動のより積極的な情報発信の仕組みが構築された。 以上、年度計画を十分に実施している。</p> <p>※RSS配信機能とは、発信サイトを見るまでもなく、情報の受け手に併せた環境で情報を受信できる。(ニュース情報の配信など)</p>	<p>すでに自己点検・評価結果や各種評価情報を、刊行物やホームページ等に公開している。今後も、ホームページ等で内外への発信を続け、社会との対話を通じた理解を深め、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【321】 自己点検・評価、外部評価及び第三者評価に係る評価結果を、善教育研究の質の向上、業務改善及び中期目標・中期計画に反映させるシステムを確立する。</p>	<p>III</p> <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 全ての自己点検・評価結果は、大学評価委員会に総括し、課題及び改善点等と併せて部局へ周知するとともに、ウェブページでも周知している。さらに各種の企画部門の委員会において改善計画に反映している。 法人評価における年度評価への対応として、学内における自己点検・評価を毎年度2回行うこととし、評価の結果を次年度計画に確実に反映させるための仕組みを構築した。 また、国立大学法人評価委員会の年度評価結果についても、学内委員会で総括し対応した。これら結果、高等教育機関の設置や監査室の設置等の改善等を行うなど、短期的な改革サイクルが確立し機能している。 中・長期的な改革サイクルの一つとして、部局等の点検・評価を持続的に実施し、組織の自律的な変革を促進し、教育研究の一層の発展・充実を目的とする「5年目評価、10年以内組織見直し」制度について、自己点検・評価や国立大学法人評価、認証評価等の第三者評価制度とも連動した、実施方法を決定した。</p>	<p>自己点検・評価(中期計画・年度計画の実施状況、5年目評価、10年以内組織見直し等)や、国立大学法人評価、機関別認証評価等の評価結果は、平成19年度に了承された「次中期目標・中期計画の策定に基つき、次中期目標・計画の策定に反映させる。以上、中期計画を十分に実施している。</p>	

<p>【321】 自己点検・評価、外部評価及び第三者評価に係る評価結果を、教育研究の質の向上、業務改善及び中期目標・中期計画に反映させるシステムについて引き続き検討を行う。</p>	<p>III (平成19年度の実施状況) 【321】 自己点検・評価や国立大学法人評価、機関別認証評価等の第三者評価制度とも連動した「5年目評価、10年以内組織見直し」制度の実施方法」について、評価項目・評価指標等を策定した。(年度計画287参照) また、各部局において、中期目標期間評価における教育研究に関する現況調査を行い、その水準・成果等、並びに質の向上度について点検・評価を行い、全学的な観点からも、研究業績、教育研究の水準及び質の向上度の分析・評価を行った。全学的に部局の特徴や優れた点、改善点等を収集・把握することにより、教育研究の質の向上に反映することとしている。 以上、年度計画を十分に実施している。</p>		
ウェイト小計			