

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

平成 20 年 6 月

国立大学法人
佐賀大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人 佐賀大学
- ② 所在地 本庄キャンパス (本部) 佐賀県佐賀市
鍋島キャンパス 佐賀県佐賀市
- ③ 役員の状況
学長名 長谷川 照 (平成17年10月1日～平成21年9月30日)
理事数 6人 (非常勤2人を含む)
監事数 2人 (非常勤1人を含む)

④ 学部等の構成

- ・学部
文化教育学部, 経済学部, 医学部, 理工学部, 農学部
- ・研究科
教育学研究科 (修士課程)
経済学研究科 (修士課程)
医学系研究科 (修士課程・博士課程)
工学系研究科 (博士前期課程・博士後期課程)
農学研究科 (修士課程)

⑤ 学生数及び教職員数

・学部学生数

単位：人

学部名	学生数 (留学生数)
文化教育学部	1, 130 (10)
経済学部	1, 310 (26)
医学部	841 (0)
理工学部	2, 423 (42)
農学部	668 (7)
計	6, 372 (85)

・大学院生数

単位：人

研究科名	学生数 (留学生数)
教育学研究科 (修士課程)	110 (27)
経済学研究科 (修士課程)	30 (25)
医学系研究科 (修士課程)	72 (2)
医学系研究科 (博士課程)	118 (6)
工学系研究科 (博士前期課程)	428 (22)
工学系研究科 (博士後期課程)	119 (63)
農学研究科 (修士課程)	89 (19)
計	966 (164)

- ・教員数 782人
- ・職員数 887人

(2) 大学の基本的な目標等

【中期目標の前文】

統合前の佐賀大学及び佐賀医科大学が取り組んできた教育、研究、地域・社会貢献、国際貢献の諸活動(4つの使命)を継承するとともに、統合によって生まれる新たな「知の創造」を追究する。
(継承と発展)

- 1) 文化教育、経済、医、理工、農の5学部を備えた総合大学としての機能を発揮する高等教育のあり方を追究し、教育改革を推進する。
(教育先導大学)
- 2) 高度専門職業人の育成並びに国際レベルの総合大学としての研究基盤を整えるとともに、独創的研究や地域の要望に応える研究に対して重点的研究体制を構築する。
(研究の高度化)
- 3) 地域に点在する教育・研究施設等との連携により、高等教育機能や知的財産活用機能等を高め、地域・社会に開かれた大学の体制を整備拡大する。
(地域貢献)
- 4) 世界各地とりわけアジア地域の大学及び研究機関との交流を深め、教育研究と文化交流の国際化を推進する。
(国際貢献)
- 5) 目標の達成と諸活動の改善に向けた点検・評価システムを整備する。
(評価と改善)

【法人の特徴】

1. 沿革と構成

本学は、平成15年10月に旧佐賀大学と旧佐賀医科大学が統合して新たに佐賀大学として発足し、平成16年4月、国立大学法人佐賀大学として再出発した。

前身である旧佐賀大学は、昭和24年佐賀高等学校、佐賀師範学校及び佐賀青年師範学校を母体に、文理学部と教育学部からなる新制佐賀大学として設置された。その後、昭和30年には農学部が、昭和41年には理工学部が、昭和51年に経済学部がそれぞれ設置され、統合前には、文化教育学部（平成8年に教育学部を改組）、経済学部、理工学部及び農学部の4学部・4研究科で構成されていた。

一方、旧佐賀医科大学は、政府の医師不足解消及び無医大県解消政策の一環として昭和51年に医学科のみの単科大学として発足したが、平成5年には看護学科が設置され、1学部・1研究科の構成になっていた。

現在の佐賀大学は、**5学部・5研究科を備えた総合大学**の構成で、佐賀市内のJR佐賀駅を挟んだ南北に約7Km離れた位置に、旧佐賀大学を継承した本庄キャンパスと医学部・医学部附属病院が所在する鍋島キャンパスの2キャンパスからなり、学部学生約6,400人、大学院生約1,000人が勉学に励んでいる。また、佐賀市内に文化教育学部附属の4学校園があり、合計約1,300人の児童・生徒が学んでいる。大学の運営・教育研究を支える役員・教職員数は約1,700名である。

2. 理念

本学は、**佐賀県内で唯一の国立大学**として、国立大学法人法第1条に示す国立大学の設置目的「大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図る」の使命を果たすため、本学の基本理念として、次のように佐賀大学憲章を宣言している。

【佐賀大学憲章】

佐賀大学は、これまでに培った文、教、経、理、医、工、農等の諸分野にわたる教育研究を礎にし、豊かな自然溢れる風土や諸国との交流を通して育んできた独自の文化や伝統を背景に、地域と共に未来に向けて発展し続ける大学を目指し、ここに佐賀大学憲章を宣言します。

魅力ある大学

目的をもって生き活きと学び行動する学生中心の大学づくりを進めます

創造と継承

自然と共生するための人類の「知」の創造と継承に努めます

教育先導大学

高等教育の未来を展望し、社会の発展に尽します

研究の推進

学術研究の水準を向上させ、佐賀地域独自の研究を世界に発信します

社会貢献

教育と研究の両面から、地域や社会の諸問題の解決に取り組みます

国際貢献

アジアの知的拠点を目指し、国際社会に貢献します

検証と改善

不断の検証と改善に努め、佐賀の大学としての責務を果たします

3. 特徴

1) 佐賀の地域において高等教育を担う総合大学

本学は、先に述べた**5学部・5研究科を備えた総合大学**として、佐賀県内はもとより、隣接する福岡、長崎県など九州各地からの入学生が大半（91.5%）を占め、**地域の学生に対して幅広い高等教育を提供**している。また、佐賀県内の5大学及び放送大学佐賀学習センターとともに「大学コンソーシアム佐賀」を設立（平成19年12月）し、県内の高等教育の普及を図っている。

2) 研究教育拠点を広く地域に展開

佐賀県の各地に研究教育拠点；全国共同利用施設として海洋温度差発電など海洋エネルギーの活用を研究する海洋エネルギー研究センター（伊万里市）、玄海灘海浜台地と浅海域の生物環境を調査研究する海浜台地生物環境研究センター（唐津市）、有明海などの湾海の周辺低平地環境を総合的に研究する低平地研究センター（本庄キャンパス）、「佐賀の大学」を象徴する地域学歴史文化研究センター（本庄キャンパス）、地域医療の教育研究拠点として国立大学で初めての地域医療科学教育研究センター（鍋島キャンパス）を持ち、**地域に密着した研究教育を進めている**。また、シンクロトン光応用研究センターが、鳥栖市に設置されている佐賀県立九州放射光施設を中心に、九州地区の大学など諸機関と連携して研究教育を進めている。

3) 地域社会との連携

有田焼で有名な有田町と包括的協定を締結し、窯業の技術と経営の両面から教育研究に取り組むほか、小城市、鹿島市、唐津市、佐賀市とも包括的協定を結び、**本学と各地方自治体等との連携**を深めている。また、平成18年8月に設置した佐賀大学産学官連携推進機構を通して、本学の創出した知的財産の**社会への還元**を推進している。

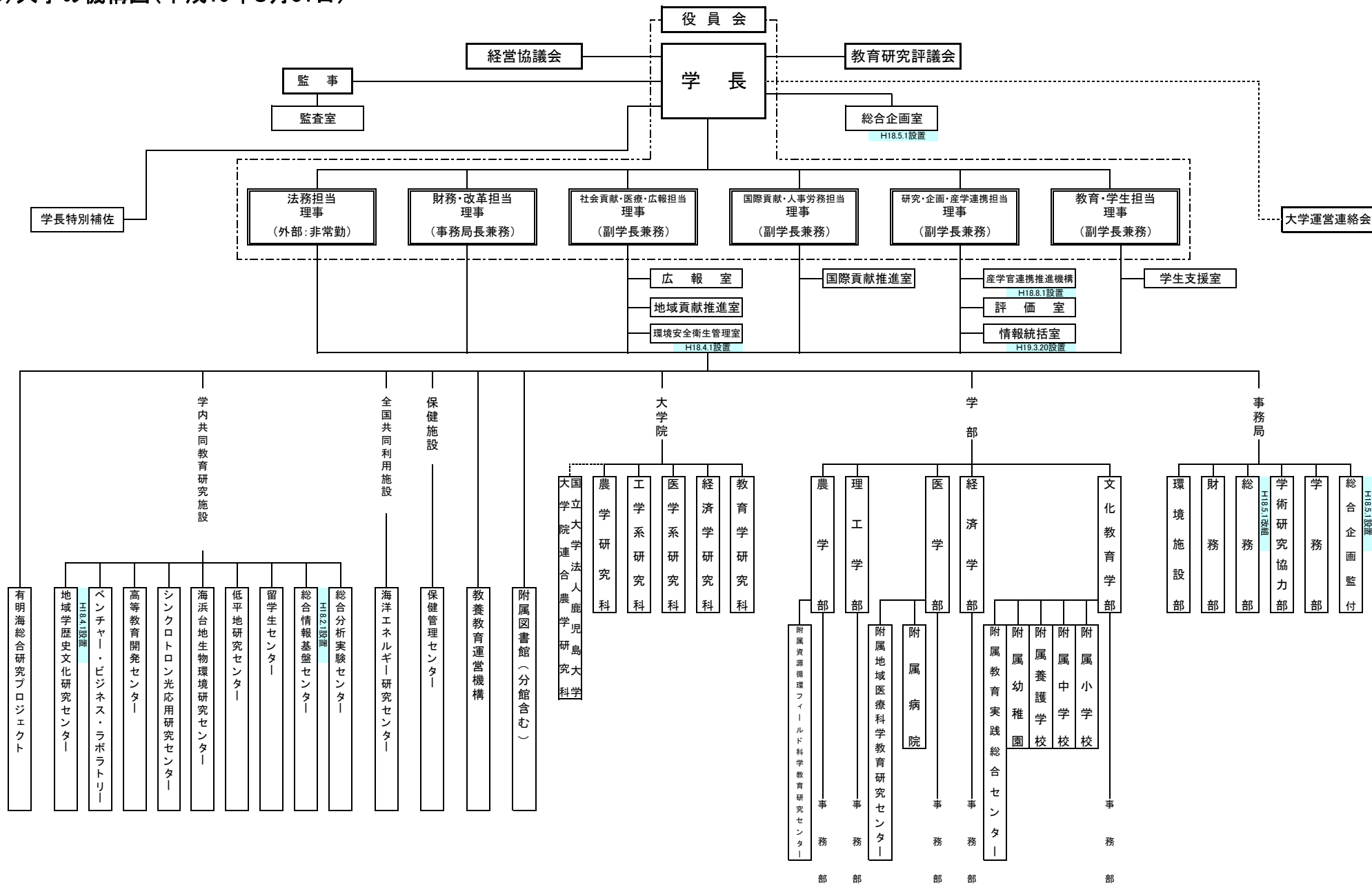
附属病院では、教育実習ならびに卒後臨床研修センターとしての機能に加えて、1日平均約1,500人の入院・外来の診療、ハートセンターによる24時間ホットライン、救命救急センターの小児救急電話相談、地域に密着した感染症の医療機関間情報ネットワーク、佐賀在宅・緩和医療ネットワーク、がん診療連携拠点病院としての肝がん検診システムなどを行い、**佐賀県の中核病院としての役割**を果たしている。

また、附属学校園では、佐賀県教育委員会と連携して教育開発や教員研修など、県内の初等・中等教育の向上に取り組んでいる。

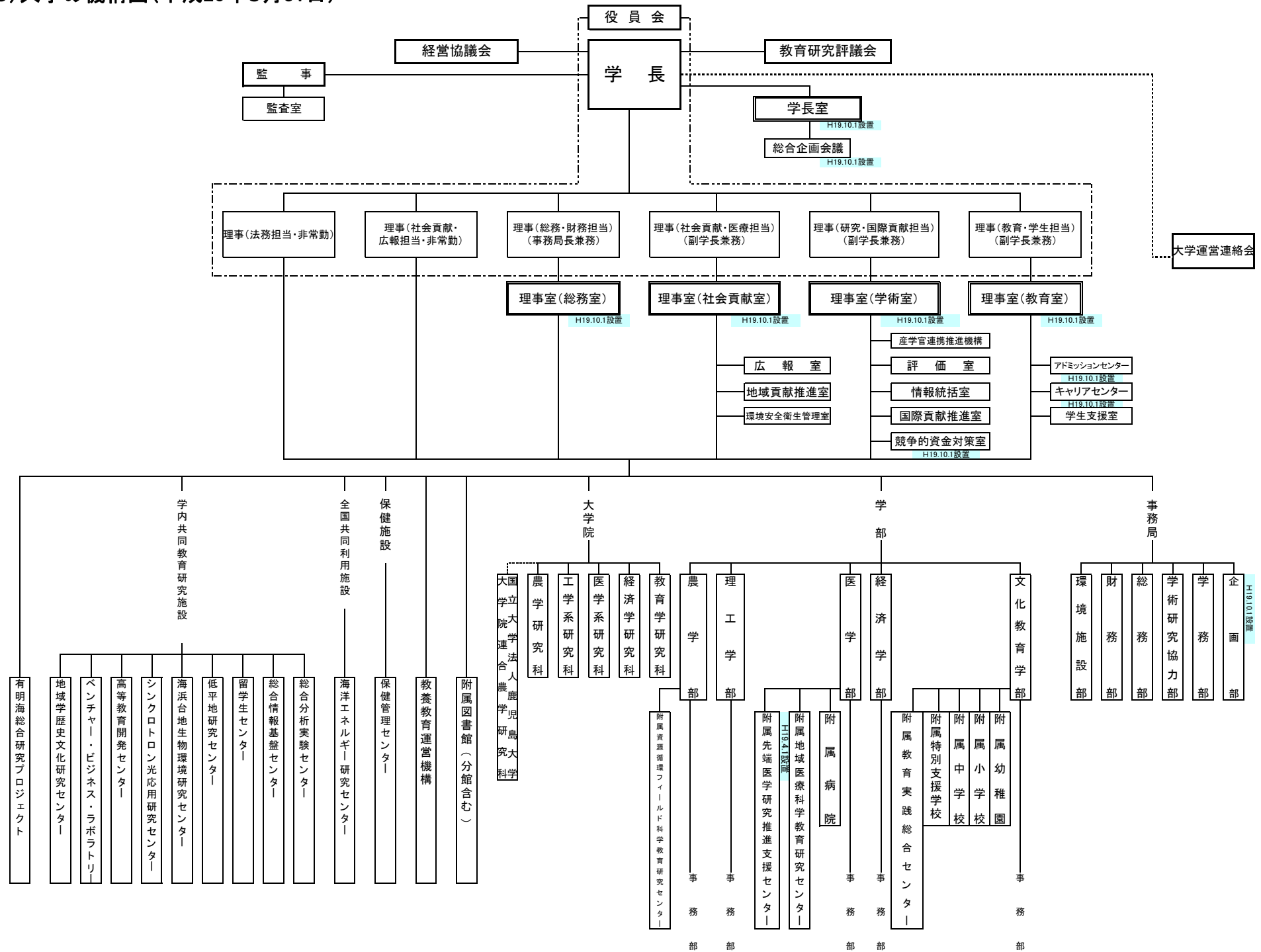
4) アジアの知的拠点

本学には全学生の4.4%に相当する323人（平成20年5月1日現在）の留学生在が在学し、また本学はアジアを中心として60大学、67学部・専攻と学術交流協定を締結している。歴史的・地理的特性を活かし、**アジアの知的拠点**として、日本・アジアの視点から国際社会への貢献を目指している。

(3)大学の機構図(平成19年3月31日)



(3)大学の機構図(平成20年3月31日)



○ 全体的な状況

21世紀の高等教育と佐賀大学

今日、少子化、高等教育のユニバーサル化が進む中で、大学教育における「教職員の資質向上」が課題となっている。大学教育の実質化は何を意味するのか。学力をどのような形で保証するのか。そのためにどのような教育を行うのか。教員中心から学生中心の抜本的な教育改革は教職員の現状に対する意識改革を喚起するものである。

佐賀大学は、教育と研究は不可分なものとして両者を極めることを目指している。科学研究費補助金（科研費）は、平成20年度から「新学術領域研究」や「若手研究者の自立支援」の科研費枠の新設とともに、30%の間接経費を措置する科研費枠の増加が図られるなど、研究費全体に占める科研費の比重は徐々に増加し多様化しつつある。研究することの魅力と研究成果を学生の教育に活かすために、教育活動と同様に研究においても組織的な活動に取り組む意識改革が必要である。

大学の第三の使命である社会貢献においても、教育と研究の成果を社会に還元することに加えて、教育・研究活動そのものが社会に貢献していることを改めて認識する必要がある。大学は社会の外にあるのではなく、その中であって共に発展を続ける関係でなければならない。この関係は今後ますます深くなり、教育・研究活動は地域から国際社会まで多様な広がりを見せることを予感させる。大学に入学を希望する人々は、地域社会あるいは国際社会で活躍できる能力が身に付くことを期待している。21世紀に入り、学生の選択範囲は地方大学から世界の国々の大学にまで及んでおり、社会に貢献する能力を育成することが大学の国際的競争力に直結している。

今、佐賀大学に求められているのは、21世紀の高等教育が抱える課題を克服して、学生にとって魅力ある大学、地域と共に発展する大学を創り上げることである。法人化後4年間、本学は、「大学の経営」に対する意識改革を図っていく観点から組織運営改革を進めるとともに、佐賀大学憲章を制定して、建学の精神・理念を明らかにし、本学の存在する意義を学内外に問うてきた。そしてさらに、大学憲章に沿った将来の目指すべき大学像を描いた「佐賀大学中長期ビジョン」を策定し、現在、その実現に向けた検討に着手している。

学長のリーダーシップを保証する

国立大学法人のスタートのために

佐賀大学では、法人化と同時に学長のシンクタンク機能を強化するため、学長が指示する特定の事項の企画・立案を行う「学長特別補佐（教員）」を配置した。また、法人業務を支援する組織として、理事直轄の6つの「室」（知的財産管理室、広報室、評価室、学生支援室、地域貢献推進室、国際貢献推進室）を設置（H16.4）し、室長及び室員に学長特別補佐を配置して戦略的・機動的・効率的大学運営を行ってきた。学長特別補佐は、学長の諮問を受けて「佐賀大学憲章」素案を作成した。同憲章はその後、役員会を中心に教職員に諮られ、学長の諮問後1年を経て制定された（H18.3）。

大学憲章に沿った将来ビジョン策定のために

大学憲章の制定を契機に、学長のシンクタンク機能の組織的充実を図るため、総合企画室を設置した（H18.5）。総合企画室は、学長からの二つの諮問事項（「佐賀大学の目指すべき方向性とその方策」と「国立大学法人佐賀大学の財政安定化に向けた具体的方策」）に対して、「佐賀大学の中長期ビジョン」素案（H19.3）を含む6件の答申と提言を行った。この素案はその後、大学運営連絡会を中心に検討が重ねられ、構成員の意見（パブリック・コメント）を反映して、第2期中期目標期間の改革の指針となる「佐賀大学中長期ビジョン（2008～2015）」として公表するに至っている。

中長期ビジョンの制度設計のために

こうした動きと併行して、中長期ビジョンの実現に向けて法人経営と教学運営のより一層の戦略性と機動性を図るために、総合企画室を改め学長室（経営・運営に関する基本方針の検討）と総合企画会議（答申・提言機能）に、また、理事室（理事業務の補佐機能の強化と担当室の統括）を新たに設け、学長補佐と担当部局の教職員を配置し、運営体制を強化した（H19.10）。さらに、学長・学長室員と理事から構成される運営戦略会議を新設して、当面する課題を検討・整理し、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議の効率化、円滑化を図ることとした。

これらに加え、学部選出の評議員を縮小し、教育研究に関する審議事項を整理して教育研究評議会の戦略性を高める一方で、副学部長等を増強することにより教育研究評議会、教授会等の機動性・行動性を強化した。

教育研究の支援組織から法人行政組織へ

従来、教育研究の運営は評議会、教授会によって行われ、事務局等の事務組織は教育研究を支援するものと考えられてきた。法人化後、国立大学法人の経営・運営が文部科学省から独立したことに対応して、事務組織は支援組織から教職員一体の法人行政組織へ変貌する過程にある。本学は、平成16年度から18年度にかけて、多様な「室」の新設と事務組織の合理化・効率化に取り組んできた。平成19年度には「室」を学長室、理事室に接続させるとともに、事務組織においても現行の縦割りの「係体制」の廃止による業務組織のフラット化、「課長補佐」の廃止による「副課長」と「専門職」ポストの新設など新たな業務組織体制に向けた改革を進めている。さらに、入学志願者の動向、社会が要請する人材の動向を的確に分析し行動するプロフェッショナル部門として新たにアドミッションセンター及びキャリアセンターを創設した（H19.10）。

「佐賀の大学」を検証する

佐賀大学は、統合と法人化のメリットを生かし、国からの財政支援も活用しながら、学生中心の大学にふさわしい教育の提供と地域・国際社会に開かれた特色ある研究・社会貢献活動を展開してきた。その主な成果は次のとおりである。

- (1) 目的をもって活き活きと学び行動する学生
- ◇「市民参画：佐賀環境フォーラムプロジェクト（特色GP）」(H15～H18)
 - ◇「ネット授業の展開（現代GP）」(H16～H18)
 - ◇「高齢者・障害者（児）の生活行動支援に関する学部間連携教育システムの開発（特別教育研究経費）」(H17～H19)
 - ◇「大学教育サテライトネットワーク構築による地域創成型学生参画教育モデル開発事業（特別教育研究経費）」(H17～H19)
 - ◇「県民医療アカデミーオペ-JAPAN（医療人教育支援プログラム）」(H17～H19)
 - ◇「発達障害と心身症への支援に強い教員の養成（専門職大学院等教育推進プログラム）」(H19～H20)
 - ◇「MOT農業版（短期集中講座）」(H19)
- (2) 佐賀に由縁の研究を世界に発信
- ◇「有明海総合研究プロジェクト（学内重点、特別教育研究経費）」(H16, H17～H21)
 - ◇「有明海生物生息環境の俯瞰型再生と実証実験（科学技術振興調整費）」(H17～H21)
 - ◇「全国共同利用施設海洋エネルギー研究センターの新設と実証研究の推進（特別教育研究経費）」(H17～)
 - ◇「シンクロトロン光を利用した佐賀県との一体化による先導的工学的基盤研究（学内重点、特別教育研究経費）」(H16, H17～H19)
 - ◇「廃棄物の無害化・再資源化システムの構築に関する研究（学内重点、特別教育研究経費）」(H17・H18, H19～H21)
 - ◇「ユビキタス情報社会を支える通信基盤技術（科学技術振興調整費）」(H18～H20)
 - ◇「佐賀大学地域学歴史文化研究センター設立（学内重点）」(H18～)

(3) 医学部附属病院の奮闘

医学部附属病院は二つの深刻な問題に対処してきた。一つは平成18年の診療報酬の改定である。質の高い医療の効率的な提供を主眼とするこの改定により、特定機能病院における入院医療についての評価基準が引き上げられ、看護師について、より手厚い配置が求められることとなった。附属病院が先端医療科学を研究・開発する医学部の附属施設として、特定機能病院の体制を維持することは社会の要請であり、平成20年度を目標に7：1看護体制を目指している。この間、看護師増員に必要な財源を上回る病院収入を得るために、経営分析に基づく収支改善、医療材料購入の合理化・効率化などをはじめ様々な経営努力がなされてきた。

二つ目は、医師の地域的偏在である。佐賀大学医学部は佐賀県で唯一の医療人養成機関であり、県内の医療人の配置について大きな責任を担っている。このため、卒後臨床研修医が最先端の設備、施設のもとで研修できる環境を整備して研修医の確保を行い、地域医療の中核的役割を果たす必要がある。

医学部附属病院では、こうした問題に果敢に対処するとともに、救命救急センターや横断的診療専門班の設置、卒後臨床研修プログラムの改善や研修医施設の整備、育児保育所の開設など、病院再開発も視野に入れながら、地域医療を担う拠点病院としての使命を果たすべく、病院長を先頭にすべてのスタッフは全力投球している。

(4) 自然と共生するために

平成17年4月、「佐賀大学は、自然との共生のために教育と研究を通して地域及び社会に貢献する」との基本理念と6つの行動指針からなる環境方針を定めた。この方針に従い、平成17年度の実績をベースに平成20年度までに、二酸化炭素排出量を2.5%、廃棄物排出量を1.5%、総排水量を1%削減し、地球環境の保全・改善のための教育を行い、薬品管理のシステムの導入を進めるなどの環境目標を定め、環境パフォーマンスを展開した。この成果をもって平成20年3月、佐賀大学（5学部、附属病院及び事務局）は、環境省の策定した「エコアクション21」認証を取得し登録した。佐賀大学は、国立大学法人として全学的に認証取得・登録した最初の大学という栄誉を得た。

第2期中期目標期間に向けて

佐賀大学は、「国際的視野を有し、豊かな教養と深い専門知識を生かして社会で自立できる個人を育成する」と学則に謳っている。中長期ビジョンの策定にあたっては、教育の原点に立ち返り、教養教育を人間形成の中心的な役割を担う教育の根幹と位置づけ、学士課程から博士課程まで教養を体系的に身に付ける高等教育を目指すこととした。

本学は、大学憲章に沿った将来のビジョンにつながる「佐賀大学中長期ビジョン」に基づき、21世紀型の新たな教養教育の創造に挑戦する。このビジョンを平成22年度から始まる第2期中期目標期間（2010～2015）における佐賀大学改革の指針とする。

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
 ① 運営体制の改善に関する目標

中期目標	効果的な組織運営に関する基本方針 1) 経営戦略と自由な教育研究活動の調和の取れた運営を行う。 2) 大学運営に大学外部の視点を導入し、社会に開かれた運営を行う。 3) 教授会等の意見を十分に把握して、学長・役員会の適切な意思決定と円滑な実施を促す。 4) 運営の透明性と公平性を図る。 5) 全学的運営と部局の運営の整合性を配慮する。
	戦略的な学内資源配分の実現等に関する基本方針 1) 大学が戦略的に推進する重点領域に関して、学内資源の重点配分を図る。

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
全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【179】経営と教育研究を組織的に分離して、経営組織においては教育研究によって創出された知的財産の利活用を経営戦略の中心に据える。	【179-01】産学官連携推進機構は、教育研究により創出された知的財産の利活用を推進する。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 知的財産の利活用を経営戦略として推進するため知的財産管理室を設置（平成16年4月1日）した。 内部型の佐賀大学TL0を設置（平成17年7月承認）し、新技術の社会への還元を組織的に行った。 科学技術共同開発センター、佐賀大学TL0及び知的財産管理室のそれぞれの業務を効率化し、経営戦略の重要な部分である知的財産の利活用の推進を図るため、これらを一体化した産学官連携推進機構を設置（平成18年8月1日）した。同機構は、6件の技術移転を行い、知的財産を積極的に社会へ還元した。	産学官連携推進機構を中心に、引き続き教育研究により創出された知的財産の権利化及び産業界への技術移転を推進する。		
				（平成19年度の実施状況） 【179-01】引き続き、産学官連携推進機構を中心に教育研究により創出された知的財産の権利化及び技術移転の推進に努め、今年度に特許等49件の出願があった。 また、外国出願及び企業等との共同出願の取り扱いに関するルールを策定し、より戦略的な知的財産の管理を行った。 ルールについては、産学官連携推進機構HPに掲載することで学内外への周知を図った。			

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
【180】 高等教育の改革に基づき学生中心の経営戦略を確立する。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>本学における教育改革の進捗状況と問題点を役員会で把握した。学生中心の大学づくりを目指すことを明記した「佐賀大学憲章」を平成18年3月に制定した。</p> <p>学生中心の大学としての将来ビジョンを検討し、素案を策定した。優秀な学生確保と多様な入学者選抜方法を戦略的に実施するためのアドミッションセンター設置計画を検討し、準備を進めた。</p>	<p>学生中心の大学づくりとそれに対する重点投資を継続する。</p> <p>アドミッションセンターとキャリアセンターの戦略的機能を整備・充実して経営戦略の改善に役立てる。</p>		
	【180-01】 「学生中心」及び「教育先導」を具現化するための重点的な資源配分や教育改革に関する競争的資金の獲得策など、学生中心の経営戦略を構築する。	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【180-01】 学生中心の大学づくりを具現化するための「佐賀大学中長期ビジョン（2008～2015）」を平成20年1月に策定した。</p> <p>予算編成の基本方針の中で教育改革に重点投資を図ることを明記し、教育プロジェクト経費（大学改革推進経費）を増額計上した。配分にあたっては、GPシーズの発掘として公募・採択した12件の事業及び前年度に競争的資金として申請し、不採択になったプログラムのうち、本学の教育改革に必要な事業と判断した2件の事業にそれぞれ重点配分した。</p> <p>また、「競争的資金対策室」を設置し、教育改革関連の外部資金獲得のための組織的な活動を行った。</p> <p>さらに、アドミッションセンターを設置（平成19年10月）し、入学者選抜の企画・広報を充実させた。同時に、キャリアセンターを設置し学生のキャリア教育、就職支援体制を強化した。</p>			
【181】 学長・役員会のもとに自己点検評価体制を整備して経営戦略の改善を図る。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>評価室、大学評価委員会を設置して自己点検評価体制を整備し、「国立大学法人佐賀大学における評価の実施に関する規則」及び「職員の個人評価に関する実施基準」を制定した。</p> <p>教員の自己点検評価を平成17年度に試行し、平成18年度から本格的に実施した。</p> <p>平成18年度には部局の自己点検評価を実施した。</p>	<p>国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する指針及び要項に基づいて部局評価及び個人評価の評価結果を活用し、経営戦略の改善を図る。</p>		
	【181-01】 部局評価及び個人評価を活用するための指針を策定し、自己点検評価結果を大学全体の改善に反映する仕組みを構築する。	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【181-01】 部局評価及び個人評価等を活用するため、「国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する指針」及び「国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する要項」を策定し、評価結果を経営戦略の改善につなげる仕組みを構築した。</p>			

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	
<p>運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【182】学長補佐（シンクタンク機能の発揮、教授会等の意見の把握等）を導入し、円滑な運営を図る。</p>	<p>【182-01】学長のシンクタンク機能として設置した学長特別補佐により、学長が指示する事項の企画・立案を行い、機動的に運営する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>学長特別補佐を配置し、学長補佐体制を整備した。学長特別補佐は、大学運営の在り方について答申を行うなど学長の諮問事項に対して企画・立案を行うとともに、評価室など室の室長、室員として機動的な大学運営に寄与した。学長と学長特別補佐との定期的な懇談会を設け、学部の抱える課題や意見等を把握して円滑な大学運営を図った。</p>	<p>引き続き、学長補佐を、学長室に配置し、学長のシンクタンクとしての機能を発揮する。理事室及び各室に配置された学長補佐は、部局等の意見を把握しながら理事を補佐し、円滑な大学運営を図る。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【182-01】学長補佐体制・運営体制を強化するため、10月から学長室、理事室を設置した。これに伴い、従来の学長特別補佐にかわる「学長補佐」を、学長室、理事室及び各室に配置した。学長室に配置された学長補佐は、学長が指示する事項の企画・立案を行うなど従来の機動的な学長のシンクタンク機能を果たした。理事室及び各室に配置された学長補佐は、理事の補佐として部局等の意見を把握しながら大学運営の企画・立案に参画するなど、円滑な大学運営を行った。</p>			
<p>【183】適宜目的に応じて、運営補助機関（部局長会議等）を設け、円滑な運営を行う。</p>	<p>【183-01】大学運営連絡会を適宜開催し、円滑な大学運営を行う。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>円滑な大学運営を行うため、運営補助機関として大学運営連絡会を設置した。役員と部局長とで構成する大学運営連絡会を月1回程度開催し、法人与教学との意志疎通を図って、円滑な運営を行った。大学運営連絡会に加えて、部局長懇談会、研究科長懇談会を開催して大学改革の方向性について検討した。</p>	<p>引き続き、大学運営連絡会によって円滑な運営を行う。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【183-01】大学改革の方向性について、部局長懇談会、研究科長懇談会でそれぞれのテーマを絞って検討を行った。10月に両懇談会を大学運営連絡会に一本化し、これまでの検討を踏まえて「佐賀大学中長期ビジョン」案を作成した。また、大学運営連絡会において、各学部が取り組むべき課題と将来構想について協議し、大学としての方向性を取りまとめるなど、法人与教学との意志疎通を図って、円滑な運営を行った。</p>			
<p>学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部運営に関する具体的方策</p> <p>【184】教授会、研究科委員会の機能と役割を点検し、必要に応じて、代議員会を設置する。</p>	<p>【184-01】平成18年度で計画達成</p>	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>各学部及び各研究科は、教授会、研究科委員会の機能と役割について点検を行い、代議員会の必要性について検討した。理工学部、医学部では代議員会を設置し、開催時間の短縮や審議の実質化など教授会の効率的運営を行った。農学部、文化教育学部、経済学部においてはメールなどの情報技術を活用することで、教授会での実質的審議を確保した。</p>	<p>平成18年度で計画達成</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【184-01】医学部では月2回代議員会を開催し、教員人事案件、兼業の承認などについて迅速かつ戦略的な審議を行った。</p>			

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
				理工学部では毎月1回開催し、非常勤講師の任用計画、兼業、学生異動の承認などについて審議を行った。 これらの代議員会設置の効果は、教授会等における重要な案件の審議の実質化、会議時間の効率化として現れた。				
【185】学部の特性に応じて、運営会議等による学部運営の円滑化を図る。	【185-01】学部運営会議等により、円滑な学部運営を行う。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 各学部の特性に応じて学部運営会議、企画運営会議等を設置し、学部長主導の下で円滑な学部運営を行った。		引き続き、運営会議等により円滑な学部運営を行う。		
				（平成19年度の実施状況） 【185-01】各学部とも学部運営会議等により、円滑な学部運営を行った。				
教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【186】教員及び事務職員等の役割を明確にし、教員組織と事務組織との連携を強化する。	【186-01】教員と事務職員で構成した委員会及び室を組織的に運営し、教員組織と事務組織の連携を深める。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 教員と事務職員とが連携協力して大学運営の専門的役割を果たす組織として、評価室、地域貢献推進室など「室」体制を整備した。 全学委員会も教員と事務職員とで構成することとし、両者の連携を深め、効果的・効率的な大学運営を行った。		引き続き、教員・事務職員による一体的な運営を行う。		
				（平成19年度の実施状況） 【186-01】全学委員会及び室を教員と事務職員で構成することにより、教員組織と事務組織の連携を深め、効果的に運営した。 また、学部においても、委員会等に事務職員が参画し、教員と連携して学部運営にあたった。				
【187】教員と事務職員が大学運営の企画立案に参画する体制を整備する。	【187-01】総合企画室をはじめとして、教員と事務職員が一体となり、大学運営の基本に関わる事項等について企画立案を行う。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 半数以上の全学委員会で事務職員が構成員として加わり、教員と事務職員の両者が大学運営に参画する体制を整備した。 評価室、広報室、総合企画室など全ての室を教員と事務職員とで構成し、両者が連携して大学運営の企画立案に参画した。		引き続き、学長室、理事室体制により大学運営の企画立案を行う。		
				（平成19年度の実施状況） 【187-01】総合企画室をはじめとして、教員と事務職員が一体となり、大学運営の基本に関わる事項等について企画立案を行った。総合企画室は前年度に作成した中長期ビジョンの素案に基づいて、佐賀大学の中長期ビジョンの検討を進めた。 10月からは学長室、理事室体制をとり、それぞれに学長補佐等の教員と部課長クラスの事務職員が参画して機動的・効果的に運営を行う体制を整備した。				

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
全学的視点からの学内資源配分に関する具体的方策 【188】 役員会の判断に基づき、学内資源を効率的に配分する。	【188-01】 教育への重点投資やインセンティブ方式の導入など学内資源の重点的・効果的配分を強化するため、予算編成の基本方針を見直し、中期計画実行経費、大学改革推進経費、運用定員経費などについて、学長裁量による効率的な配分を行う。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） 役員会において毎年度予算編成の基本方針を策定し、学長裁量経費として、大学改革推進経費、中期計画実行経費、運用定員経費を重点配分した。	引き続き、教育・研究への重点投資やインセンティブ経費など重点的・効果的な資源配分を行うとともに、中期計画実行経費、大学改革推進経費、運用定員経費などについて、学長裁量による効率的な資源配分を行う。		
				（平成19年度の実施状況） 【188-01】 教育への重点投資やインセンティブ方式の導入など学内資源の重点的・効果的配分を強化するため、予算編成の基本方針を見直し、中期計画実行経費、大学改革推進経費、運用定員経費などについて、学長裁量による効率的な配分を行った。 1) 教育プロジェクト経費（大学改革推進経費）を増額計上し、配分にあたっては、GPシーズの発掘として公募・採択した12件の事業及び前年度に競争的資金として申請し、不採択になったプログラムのうち、本学の教育改革に必要な事業と判断した2件の事業にそれぞれ重点配分した。 2) 今後の概算要求につなげるため、新たに2件の研究プロジェクト事業を加え、引き続き効果的な配分を行った。 3) 中期計画実行経費については、事業計画等の目的と期待される効果のヒアリングを行ったうえで配分し、事業終了後は実施状況報告書により事業の効果について検証した。 4) 一般運営経費（学内共通管理経費、教育研究経費、附属施設等経費）の平成18年度予算額の1%相当額を学長経費に組み替えるなど、重点的・効果的な配分を行った。 これらの取組の結果、昨年度の重点配分を行った事業のうち今年度1件のGPを獲得し、研究プロジェクト経費（大学改革推進経費）については、平成19年度の概算要求において、「特別教育研究経費（運営費交付金）」として1件が措置された。			

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
<p>学外有識者・専門家の登用に関する具体的方策</p> <p>【189】学外の有識者・専門家、学生、市民等の意見・評価等を大学運営に反映させるシステムを構築する。</p>	<p>【189-01】前年度までに構築した、学外の有識者・専門家、学生、市民等の意見・評価等を大学運営に反映させるシステムを検証する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>以下の方法により意見・提案等を収集する仕組みを整備し、寄せられた意見等を役員会で検討して大学運営に反映させるシステムを構築した。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ホームページに「意見窓口」を設置し、学生、市民等からの意見を随時受け付けた。 2) 学内に投書箱「ボイス」を設置し、学生からの意見等を随時受け付けた。 3) 学生の意見を直接聞く「学生懇談会」を定期的に開催し、要望等を収集した。 4) 外部アドバイザー、報道機関との懇談会を開催し、批評や提案意見を求めた。 5) 広報誌「かちがらす」に返信葉書を添付し、意見を収集した。 6) 高等学校長との連絡会等を設け、高等学校からの意見・要望等を求めた。 7) 経営協議会学外委員、佐賀大学同窓会クリエイティブ21から積極的に意見・提案を求めた。 	<p>引き続き構築したシステムにより、学外の有識者・専門家、学生、市民等の意見を大学運営に反映させる。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【189-01】学外の有識者・専門家、学生、市民等からの提案・要望・意見を集約し、検討・改善及び公表するまでの一連のプロセスを図式化することにより明確化し、大学運営に反映するまでのシステムを検証した。</p>			
<p>内部監査機能の充実に 関する具体的方策</p> <p>【190】監査室を設置し、業務運営の点検と改善を迅速に行う。</p>	<p>【190-01】監事及び会計監査人と連携・協力した効率的な内部監査を実施し、業務運営の点検を定期及び随時に行う。その監査結果に基づき、業務運営の改善を迅速に行う。</p> <p>【190-02】監査室業務の検証を行うとともに、監査に関する情報の収集・分析を行い、監査基準等を改善、整備する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>監査室を設置し、監事監査の支援を行った。 監査計画を策定し、それに基づき定期的な内部監査及び業務運営の点検を行った。 点検結果は「監査報告」としてまとめ、学長に対して業務改善の提案を行うとともに、経営改善について協議した。 前年度の監査結果に基づく追跡調査を行い、改善状況を確認した。</p>	<p>引き続き、監事及び会計監査人と連携・協力した効率的な内部監査を実施し、業務運営の点検を定期及び随時に行う。その監査結果に基づき、業務運営の改善を迅速に行う。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【190-01】平成19年度監事監査計画及び内部監査計画を策定し、監事業務監査として書面監査の実施及び実地監査を実施（10月～11月）し、監査結果を取りまとめて平成20年1月に学長に報告した。 前年度の監査結果報告において意見・助言等があった事項については迅速に対応し、本庄地区構内駐車場整理業務、研究費不正防止計画の推進、寄宿料等の収納業務などについて改善を行った。</p>			
				<p>【190-02】監査室の業務のあり方について、現状の課題、監査室に求められる事柄等を踏まえ、監事監査、会計監査人による監査、監査室による内部監査のそれぞれの役割や連携関係について検証・整理した。また、監査に関する情報の収集・分析を行うとともに、監査基準等（監査実施手順、実施要項など）の見直しを行い、整備した。</p>			

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
大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【191】 学内の各研究センターを中心に大学間連携による研究協力を推進する。	【191-01】 各研究センターを中心に大学間連携による研究協力を推進する。	III	III	（平成16～18年度の実施状況概略） シンクロトロン光応用研究センターは、九州8国立大学との連携協定を締結し、幹事会を発足させるなどセンター利用の連携協力を推進した。 海洋エネルギー研究センターは、全国共同利用化を推進するため、部門の再編や教員の増員など研究組織の充実を図り、平成19年度より、全国共同利用機能を有する研究施設として認められた。共同研究の全国公募により平成17年度に25件、平成18年度に35件の共同研究を実施した。 低平地研究センター、有明海総合研究プロジェクト、地域学歴史文化研究センターは、それぞれ他大学・研究機関との共同研究を推進した。	引き続き、学内の各研究センターを中心に行われている大学間連携による研究協力を充実する。		
				（平成19年度の実施状況） 【191-01】 シンクロトロン光応用研究センターは、九州並びにアジア地域の大学との連携協力のもとに共同研究を促進した。 また、上海交通大学複合材料研究所とのジョイントセミナーの開催などを通して、アジア地域をはじめとする関連分野の大学等との国際協力の強化を図った。 海洋エネルギー研究センターは、全国共同利用施設となり、全国共同利用研究や成果発表会などを通して大学間の連携協力を深めた。 低平地研究センターは、九州大学、山口大学、熊本大学及び崇城大学との大学間連携研究を行った。 有明海総合研究プロジェクトは、国等が行う有明海・八代海の調査研究において、大学等の機関同士の連携協力を図った。 海浜台地生物環境研究センター、地域学歴史文化研究センターは、大学間連携による研究協力を推進した。 各学部は、各研究センターと共同しながら大学間連携による研究協力を推進した。			
				【191-02】 全国共同利用施設である海洋エネルギー研究センターは、全国共同利用を推進する。			

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	
【192】 大学間の研究協力を拡大し、成果を公表する。	【192-01】 大学間の研究協力を拡大し、成果を公表する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>大学間の共同研究活動状況を調査した。大学間の研究協力による成果を成果報告書、ホームページ等で公表した。</p> <p>環黄海学長フォーラムに参画し、研究協力を提案した。韓国培材大学及び九州地区国立大学間の連携協力（総合防災・環境ネットワーク、教育系・文系学術論文誌共同出版など）の研究協力を開始した。</p>	大学間の研究協力を充実し、成果を公表する。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【192-01】 大学間の研究協力を推進し、その成果を成果報告書等で公表した。</p> <p>九州地区国立大学間の連携事業として、九州地区大学間連携教育系・文系論文集の発行、防災・環境ネットワークシンポジウムの開催などが行われた。</p> <p>理工学部・工学系研究科では、東アジアの3カ国・8協定大学との間で研究と大学院の教育を正規のプログラムとして組織的に行う「国際パートナーシッププログラム」を継続して実施し、研究者の交流や国際共同研究を積極的に進めた。</p> <p>また、大学間の研究協力を拡大する以下のような活動を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東アジア国際フォーラム ・第3回 資源循環シンポジウム ・微分幾何学に関する国際研究集会 など 			
【193】 大学間情報交換システムを構築する。	【193-01】 必要に応じて大学間で連携・協力して案件の処理ができるよう、大学間メーリングリストやコンソーシアムを活用し、情報交換を行う。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>会議以外による情報交換の方法として、九州地区国立大学等総務部課長会議を構成する機関のグループごとにメーリングリストによる情報交換システムを構築し、様々な業務について情報を収集し、活用した。</p>	九州地区の国立大学等間及び佐賀県の6つの大学等間に構築したシステムの有効活用を図る。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【193-01】 九州地区の国立大学等間における情報交換の方法として、九州地区国立大学等総務部課長会議を構成する機関のグループごとにWeb上に構築したメーリングリストにより情報交換を行い、事務処理に活用した。</p> <p>九州地区国立大学間の教育・研究に関する連携協力のために設置されたコンソーシアムにより、教育・研究上の情報交換を行うとともに、合同シンポジウムの開催、学術誌の出版活動等を行った。</p> <p>佐賀県内の6つの大学等が相互に連携・協力し、それぞれの教育研究の質的向上を図るために「大学コンソーシアム佐賀」を本学が中心となって平成19年12月に立ち上げた。平成19年度は、各大学の教育に関する情報交換と共有化を図り、本学と私立短期大学との共催による公開講座を実施した。</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に関する基本方針

- 1) 教員養成課程を充実させ、初等中等教育の中核を担う質の高い教員を養成するとともに、教育委員会と連携して、学校教育の質的向上に貢献する。
- 2) 高度専門職業人を育成するための専門職大学院の設置を検討する。
- 3) 教育研究組織を見直し、統合により拡充する分野間の学際的研究教育を推進する。
- 4) 学部及び大学院の再編を含めて、柔軟な研究教育体制の構築を目指す。
- 5) 学内共同教育研究施設、学部附属教育・研究センターの役割を見直し、充実を図る。
- 6) 異分野間の共同研究が容易な組織・運営体制を整備する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中期	年度	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
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 【194】本学の20年後を見越した教育研究組織の在り方を検討する。	【194-01】「佐賀大学の将来ビジョン」に基づき、本学の教育目的に沿った新しい教育研究体制の構想を策定する。	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 中・長期教育研究検討部会の設置、佐賀大学の20年後を語る会の開催、総合企画室の設置を通して、佐賀大学の将来像の検討を行った。「佐賀大学憲章」を制定し、本学の目指すべき大卒の方向性を明らかにした。 総合企画室において、佐賀大学憲章を踏まえて佐賀大学の将来ビジョンについて検討し、中長期ビジョンの素案（本学の目指すべき方向性とその方策等）を作成した。	策定した「佐賀大学中長期ビジョン（2008～2015）」に沿って、新しい教育研究体制構築の準備を進める。		
				(平成19年度の実施状況) 【194-01】佐賀大学の将来ビジョン（中長期ビジョンの素案）に基づいた、総合企画室による中長期ビジョンについての検討結果を受けて、大学運営連絡会を中心に教育課程編成の方向性などの検討を進めた。構成員や経営協議会委員などの意見を聴取した上で、平成20年1月に、本学の将来を展望し、大学改革の指針となる「佐賀大学中長期ビジョン（2008～2015）」を策定し、その中で新しい教育研究体制の構想を示した。			

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
【195】 10年後程度を想定した、各学部の将来構想を策定する。	【195-01】各学部は、本学の新しい教育研究体制の構想に沿った将来構想を策定する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>各学部において、将来構想を検討する委員会及び部会を設置して、検討を進めた。</p> <p>文系総合計画検討委員会は、教員養成改革、国際系学部等設置、文系センター再編、文系大学院設置のそれぞれの専門部会を開催し、検討を進めた。</p> <p>各学部において、将来構想を検討する委員会や部会を設置し、新課程を中心とした文化教育学部の在り方、農学部の学科改組・再編案、メディアカールスクール構想、総合研究科構想など、各学部及び研究科の将来構想について検討を進めた。</p> <p>文系学部等においては、文系総合計画検討委員会の主導のもとに、新しい教員養成システムの構想や教育学研究科と経済学研究科を文系大学院としてまとめることに取り組んだ。</p>	各学部の将来構想を具現化するための各学部の計画を策定する。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【195-01】各学部は、「佐賀大学中長期ビジョン」の策定に並行して、本学の目指すべき教育研究体制の構想に沿って検討を進め、第2期中期目標期間終了後（10年後）の各学部の将来構想を策定した。</p>			
教育研究組織の見直しの方向性 【196】 修士課程を見直し、共通授業の開設、他学部からの研究科への進学拡大を図り、幅広い専門職業人の育成を目指す。	【196-01】各研究科は、共通授業の充実と他学部からの進学拡大を図る。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>平成18年度には研究科規則に人材養成等の教育目的を明文化し、他学部出身者の受け入れ態勢の整備を行った。</p> <p>文系総合計画検討委員会において、教職大学院の設置、文系大学院の再編について検討した。</p> <p>工学系研究科及び農学研究科については、それぞれ教育内容の改善案を検討した。</p> <p>医学系研究科においては、国際保健援助活動の授業を開設し、医科学専攻と看護学専攻との共通科目を増やした。</p>	引き続き各研究科は、幅広い専門職業人の育成を目指して、共通授業の充実などにより他学部からの進学拡大に努める。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【196-01】各研究科は、幅広い専門職業人の育成を目指して共通授業の充実など効果的な教育環境の整備や他学部からの進学拡大を図るための他学部への広報活動などを行った。</p> <p>また、アドミッションセンターのホームページに、他学部からの研究科への進学を啓発するための案内として「他学部から受験される皆様へ」を掲載し、進学拡大を図った。</p> <p>農学研究科においては、共通授業としてのコア科目及び基礎教育科目を新設し、他学部から入学する学生及び社会人入学者に対する幅広い基礎教育を行った。</p> <p>工学系研究科博士前期課程においては、研究科共通科目として4科目、各専攻に基礎教育科目を2～5科目新設し、体系的に教育を行う体制を整備した。</p> <p>このように、修士課程の見直しの検討や共通授業の開設、他学部からの研究科への進学拡大を図るための広報活動などを行い、幅広い専門職業人の育成を目指した。</p>			

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
【197】 6年課程を含む新しい教員養成システムの創設を図る。	【197-01】 質の高い教員を養成するために、新しい教員養成システム（教職大学院を含む）の具体案を策定する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>文化教育学部と高等教育開発センターとの連携による検討によって、6年課程を念頭に置いた「教育実践探求力を形成する高度教員養成コア・カリキュラム」を作成して試行し、本格的実施に向けての検討を行った。</p> <p>また、文化教育学部・佐賀県教育委員会・高等教育開発センターが協力して教員養成改革に組織的に取り組む体制を整えた。</p>	策定した新しい教員養成システムの構想案を踏まえて、学部・大学院における教育体制の検討を進める。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【197-01】 次の事項などを骨子とした新しい教員養成システムの構想案を策定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校教員養成においては、「発達障害と心身症に強い教員の養成」を特長とした実践的な教育課程を編成する。 ・大学院修士課程においては、教職大学院の機能を有する（現職教員の再教育を含めた）より実践的な高度専門職業人を養成する教育課程を編成する。 ・学士課程と修士課程との連続性を重視し、6年一貫（学部4年＋修士2年）のコアカリキュラムを導入する。 ・中学・高校教員養成は全学に開放した新しい教育システムの下で充実を図る。 			
【198】 地域、健康、環境、国際を視野に入れた、新しい教育・研究センター、人文社会系大学院（修士・博士）、専門職大学院（経営大学院等）の設置を目指す。	【198-01】 人文社会系大学院（修士・博士）、専門職大学院（経営大学院等）の設置について検討を進める。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>地域、健康、環境、国際の関連分野における研究プロジェクト等に対し、大学改革推進経費を重点的に配分し、新たな教育・研究組織の育成を支援した。</p> <p>新たな教育・研究組織として、有明海総合研究プロジェクトを設置し、地域学歴史文化研究センターを新設した。</p> <p>人文社会系大学院については、文系総合計画検討委員会及び関連学部で検討を行った。</p>	人文社会系大学院（修士）については、中長期ビジョンの方向性に沿って設置を目指す。 <p>農学研究科、経済学研究科が連携して経営学を学ぶことのできるプログラム（農業版MOT）の導入を目指す。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【198-01】 「佐賀大学中長期ビジョン」において、人文・社会科学分野では、「グローバル化した社会の多様な課題に対応しうる高い専門性を備えた人材を育成する教育課程を編成する」ことを方向性として定め、人文社会系大学院の設置については引き続き検討を進めることとした。</p> <p>専門職大学院（経営大学院）については、社会的な需要の動向を踏まえて、本学大学院農学研究科及び経済学研究科が連携して経営学を学ぶことのできるプログラム（農業版MOT）の導入を目指して検討を進めることとした。</p>			

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
【199】学部卒業生（学士）を受け入れて医学及び医師養成教育を行うメディカルスクールの設置を検討する。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>医学部内にメディカルスクール対策ワーキンググループを立ち上げ、メディカルスクールに関する韓国のカリキュラム，教育体制の実情などの調査検討を行った。</p> <p>メディカルスクールの具体的構想と可能性について，国内の動向を分析しながら引き続き検討した。</p>	平成19年度で計画達成		
	【199-01】メディカルスクール構想に関する検討状況の中間取りまとめを行う。	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【199-01】メディカルスクール対策ワーキンググループから平成19年3月に提出された最終報告書を基に，国立大学医学部長会議での検討状況など，国内の動向を分析しながら検討した結果，「現時点でのメディカルスクール導入は困難であり，今後，国の制度設計など新たな提案があれば，それに応じて改めて検討する」との結論に至った。</p>			
【200】医文理融合型の研究科及び社会科学系の博士課程の設置を目指す。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>中・長期教育研究検討部会及び大学院総合研究科検討委員会を設置し，全体構想と融合分野の創設構想について検討した。</p> <p>「ヒューマンクオリティケア専攻（仮称）」及び「社会協働システム専攻（仮称）」の構想案などの検討を経て，医学系研究科と工学系研究科のそれぞれにおいて，文系教員の参画による博士養成の実績を活かして医文，文理が融合した教育・研究組織と教育課程を編成する方向で改組案を作成するなど，平成20年度開設に向けて準備を進めた。</p> <p>文系大学院については，教育学研究科と経済学研究科との統合再編の可能性について検討した。</p>	<p>医学系研究科は，医文理融合型の教育研究を推進する。</p> <p>工学系研究科は，社会科学系分野を含む新しい教育課程編成の構想を策定し，平成22年度開設を目指す。</p>		
	【200-01】医学系研究科と工学系研究科は，教育・研究体制を充実するために改組の構想に基づき，平成20年度の開設へ向けて準備を進める。	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【200-01】医学系研究科は，人材育成の目的に沿って，医文理融合分野を含む柔軟かつ体系的な教育課程への再編に向けて，教育課程・カリキュラム等の整備を行い，平成20年度から博士課程の3専攻を1専攻（3コース）に改組することになった。</p> <p>工学系研究科は，平成20年度開設を目指して検討した構想案を踏まえ，最先端の研究を推進していく若手研究者の育成や，社会科学系の研究分野との融合による広い視野と高度な専門的知識を有する技術者養成など，「中長期ビジョン」に沿った教育課程について再検討を行い，平成22年度の開設を目指すこととした。</p>			

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
【201】学内共同教育研究施設，学部附属教育・研究センターの点検評価に基づき，教員配置の見直し，再編・統廃合を含めた構造改革を図る。	【201-01】学内共同教育研究施設，学部附属教育・研究センターの再編・統合の基本案を策定する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>「国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則」を定め，各研究センターの自己点検・評価を行い，教員配置の見直し・再編統合に資することとした。</p> <p>英語教育の充実の面から，留学生センターの改組（語学センター（仮称）の設置）構想について検討を行った結果，当面留学生センターに英語教育部門を設置することとし，学長裁量の全学運用仮定定員を用いて，5名のネイティブ教員を配置した。</p> <p>学内共同研究施設等の機能及び教員配置の現状を点検し，再編・統合について検討を開始した。</p>	学内共同教育研究センター等の再編・統合に関する基本案に基づいてセンター等の整備を進め，構造改革を図る。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【201-01】研究推進部会において，学内共同教育研究施設の将来像について検討し，柔軟な組織編制が可能となるシステムの確立に向けて，各研究センター等について，時限の設定や再編・統合に関する基本案を策定し，全国共同利用施設及び学内共同の8研究センター等について見直しの時限を設定した。</p>			

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

中期目標	1) 「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。 2) 教育・研究組織及び人事配置の柔構造化と教員構成の多様化を進める。 3) 専門性を必要とする分野(法人経営, 国際交流, 産学連携, 図書館部門, 情報部門, 技術部門等)の職員採用を積極的に進め、大学運営の重要課題に対応する専門的職能集団を構築する。 4) 教職員の給与に能力及び業績を適切に反映させる。
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 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 年 期 度	中 年 期 度
人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【202】人事評価システムを早急に確立し、適正な人事評価を行う。	【202-01】全ての教職員を対象に人事評価の試行を実施する。	III III	(平成16～18年度の実施状況概略) 人事評価制度導入に向けた組織的な調査・検討を行い、平成18年度に事務職員、技術職員及び教員の各職種に対して人事評価を試行する要項を策定した。事務職員、技術職員に対しては一部試行を行った。	試行評価結果を踏まえて実施要項等の評価基準の制定を行い、本評価を実施する。 本評価結果を踏まえて評価基準の検証を行う。		
			(平成19年度の実施状況) 【202-01】教員・一般職員・技術職員などの職種ごとの人事評価システムに従って、全ての教職員を対象に人事評価の試行を行い、人事評価等に係る検討課題を実証的に確認した。 また、人事評価に係る各部署の意見を聴取し、必要に応じてシステムの見直しを行うなど、平成20年度の本格実施に向けて準備を進めた。			
柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【203】教職員配置の運用枠を確保し、学長を中心に教職員の重点配置計画を策定し、教育研究の拠点を作る。	【203-01】平成18年度で計画達成	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 「教員運用仮定定員に関する要項」を制定し、教養教育、プロジェクト型の教育研究などに学長の裁量で教員の配置ができるよう柔軟な仕組みを策定のうえ、海洋エネルギー研究センター、高等教育開発センターなどに運用枠を配置した。 全学的に運用する運用枠を14名から18名に増やし、その重点配置計画を策定した。 留学生センター(英語教育部門)のネイティブ教員や文系の研究拠点として設置した地域学歴史文化研究センター等の専任教員として18の全学運用枠を重点的に配置した。	平成18年度で計画達成		
			(平成19年度の実施状況) 【203-01】大学教員及び事務系職員の平成21年度までの部局別の人員削減計画を踏まえて、平成20年度及び21年度に大学が重点的に取組む領域への配分計画を策定した。 運用にあたっては、招へい教育職員制度及び新たに創設した佐賀大学特別研究員制度を活用することで、大学又は部局等が取組む重点分野への教員配置や若手研究者の雇用を図った。			

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
<p>任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的措置</p> <p>【204】教員選考を原則公募制とし、研究業績だけでなく、教育貢献、国際貢献、地域・社会貢献を含めた総合的な教員選考方法を確立する。</p>	<p>【204-01】平成17年度に整備した総合的な基準による教員選考方法について、実態を調査し検証する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>「国立大学法人佐賀大学教員人事の方針」に沿って、各学部、各センターの教員選考規程等の整備を行い、教員選考を原則公募とし、研究業績のみならず国際貢献、社会貢献を含めた総合的な基準による教員人事を行う体制を整備した。</p> <p>新しい選考規程により平成17年度、平成18年度において合計99件の教員人事を公募により実施した。</p>	<p>引き続き、教員選考を原則公募とし、研究業績のみならず国際貢献、社会貢献を含めた総合的な基準による教員人事を行う。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【204-01】平成17年度に整備した総合的な基準による教員選考方法について、各部局の実態を調査し検証した。その結果、概ね基準に沿った審査項目を審査基準とした教員選考が行われていることを確認した。</p> <p>平成19年度において70件の教員人事を公募により行った。</p> <p>平成17～19年度において、合計169件の教員人事を公募により実施した。</p>			
<p>【205】任期制を適用する範囲、再任の有無等に関して十分に討議し、社会的背景を考慮して、合意を得られた部局等から任期制を導入する。</p>	<p>【205-01】任期制の適用について合意を得られた部局等から導入を進めるとともに、再任審査基準等について十分な検討を行う。また、引き続き任期制を適用する範囲について検討する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>学長裁量の運用定員については、原則任期制を導入することとし、有明海総合研究プロジェクト、留学生センター、海洋エネルギー研究センター、地域学歴史文化研究センターに任期付きポストを配置し、公募・採用を行った。</p> <p>各学部等では、助手から移行する助教や新規採用の助教について、それぞれの特性や実情に応じて任期制の活用を検討した。</p>	<p>任期制の適用について、必要に応じて導入を進めるとともに、制度の適正な運用を図る。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【205-01】学長管理定数を活用して、任期を定めて雇用する招へい教育職員制度及び特定の研究プロジェクト等に対する任期付の特別研究員制度を導入し、各部局等に対して平成20年度採用分について募集を行った。</p> <p>また、すでに任期制を導入している医学部及び導入を図った有明海総合研究プロジェクトでは、再任審査等運用上の問題について検討を行った。</p> <p>海洋エネルギー研究センター及び地域学歴史文化研究センターでは再任審査基準等を定め、再任制度を導入した。</p>			

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
<p>外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策</p> <p>【206】 適任者を広く海外からも求め、教育研究を充実する。</p>	<p>【206-01】 英語版の公募要領を作成し、適任者を広く海外からも求め、教育研究を充実させる。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>適任者を広く海外からも求めるため、各学部等において英語版公募要領を作成し、教員公募を国外にも広く発信した。平成16～18年度に留学生センターのネイティブスピーカーを含め16名の外国籍教員を採用した。</p>	<p>引き続き、適任者を広く海外からも求め、教育研究の充実を図る。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【206-01】 適任者を広く海外からも求めるため、各学部等において英語版公募要領を作成し、引き続き教員公募を国外にも広く発信した。その結果、本学の全教員のうち、3.3%が外国籍教員となった。また、13.2%が女性教員となり、いずれも法人化以前（外国籍教員1.9%、女性教員12.9%）よりも上回った。</p>			
<p>【207】 外国人教員、女性教員が働きやすい職場環境をさらに充実する。</p>	<p>【207-01】 外国人教員、女性教員が働きやすい職場環境をさらに充実させる。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>外国人教員、女性教員に職場環境に関するアンケート・実態調査を行うとともに、その結果を踏まえて、施設名の英語併記、トイレや更衣室等の整備を進めた。</p>	<p>外国人教員、女性教員が働きやすい職場環境を引き続き充実させる。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【207-01】 外国人教員、女性教員に対して職場環境に関するアンケート調査や要望を聴くための懇談会などを行い、その結果を踏まえて、トイレの備品整備や施設名の英語併記などの環境整備を行った。また、鍋島キャンパスでは女性職員が安心して働ける職場づくりのひとつとして、構内に保育園の設置を進めた。（平成20年4月開設）</p>			
<p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【208】 事務職員等の専門性を高める学内研修・学外研修を充実する。</p>	<p>【208-01】 前年度に実施した研修受講者アンケート調査による検証を踏まえ、必要に応じて研修内容などを改善する。また、事務系職員提案制度で提案された研修の実現性などについて検討を行い、実施可能なものから実施する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>事務組織再編検討ワーキンググループにおいて専門性を高める観点から従来の研修制度を見直し、「事務職員等の研修制度の基本的方針」及び「職員研修体系図」を策定した。「研修制度の基本方針」を基に、新採用者のフォローアップ研修、人事交流派遣研修、事務職員大学院研修などの研修を新たに計画し、実施または研修開始に向けた条件整備を行った。コンサルタント契約を締結した社会保険労務士の助言のもとに事務職員の専門性を高めるSD研修を計画・実施した。また、研修終了後にアンケート調査を実施し、研修の効果を分析して研修の成果を取りまとめた。</p>	<p>引き続き事務職員等の専門性を高める研修を計画・実施するとともに、学外研修への派遣も行う。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【208-01】 前年度に実施した研修受講者アンケート調査を基に、コンサルタント契約業者の助言の下、新たにリーダー研修、コミュニケーション研修を計画・実施した。また、研修内容については、演習形式を多く取り入れ、研修の実効性を図った。さらに、事務系職員提案で提案された研修を含めて、より効果的な研修の在り方について検討を行った。</p>			

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
【209】民間等との人事交流システムを整備する。	【209-01】前年度に導入した学校法人との「経営感覚」を養うための人事交流派遣研修を引き続き実施する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>九州地区各国立大学及び近隣の地方公共団体（2箇所）における民間等への派遣研修の実態を調査した。</p> <p>県内の学校法人（4年制大学）との間で人事交流派遣研修の仕組みを構築し、「佐賀大学人事交流派遣研修実施要項」を定めた。</p> <p>実施要項に基づき順次職員の派遣を行った。また、研修受講者から提出された研修報告書により研修の効果を検証するとともに、報告書の公開により研修成果を他の職員へ還元した。</p>	引き続き、県内の学校法人（4年制大学）との間で人事交流派遣研修を実施する。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【209-01】前年度に引き続き、学生系の業務に従事する事務職員2名を県内の学校法人（4年制大学）へ派遣した。</p> <p>研修終了後には、人事交流で得た経験等をまとめた報告書を提出させ、国立大学と私立大学の職員の意識の違いや感じたことなど、研修の成果をホームページ上で職員へ公開することによって、意識改革の必要性などについて職員間での共有を図った。</p>			
【210】専門的職能集団の機能を発揮できる組織体制を整備する。	【210-01】大学運営の重要課題に対応する専門的職能集団を構築する観点から、事務組織改革構想案を策定し、可能などころから実施する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>理事の下に専門的職能機能を発揮できる組織構築に向けて、教員と関連専門部署の事務職員による室の編成を行った。また、人的資源を重点的・効率的に配置するため、部課の統合再編を進めた。</p> <p>事務職員が取得している資格、専門分野をもとに専門性を高めるための配置を行った。</p> <p>専門的職能機能を発揮できる組織を構築するため、事務組織全体の見直しについて検討を進め、事務組織構想の基本的な考え方をまとめた。</p>	専門的職能集団の機能を発揮できる組織体制を整備する。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【210-01】事務業務の改善と事務組織の改善を図るため、業務改善等検討会議において事務組織改革の具体案を検討し、組織のフラット化・スタッフ化、課長補佐ポストの廃止並びに副課長及び専門職ポストの新設及びプロジェクトチーム体制の積極的な推進などをはじめとする平成20年度からの事務組織の整備計画をまとめ、様々な問題に対応可能な業務組織体制の確立に向けて準備を進めた。</p> <p>中期目標期間の評価作業、事務組織改革・人件費削減・業務改善などの課題にプロジェクトチームで取り組み、迅速かつ適切に対応した。</p> <p>また、学長及び各理事の下に設置した学長室、理事室に配置される学長補佐とともに、事務職員（関連する部・課長）を配置して体制を強化した。</p> <p>入学者選抜の企画・広報等を行うアドミッションセンターに入試課職員を、キャリア教育調査研究、就職支援に関する業務を行うキャリアセンターに就職課職員を配置し、体制の充実を図った。</p>			

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
<p>中長期的観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <p>【249】総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>【249-01】定年退職者に係る定数を学長管理とする人員管理ルールにより退職者の補充を抑制するとともに、管理職手当の支給額全体を膨張させない観点から、支給区分等の見直しを行う。 なお、平成19年度は概ね1%の人件費を削減する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>総合企画室からの学長への答申「総人件費削減への対応方針について（第一次答申）」に基づき、平成18年度以降の定年退職者を学長管理定数とする人員管理ルールを策定した。 人員管理ルールに沿って役員会において退職者の補充について審議を行い、人員管理を徹底した。 総人件費改革の実行に必要な人件費の削減必要額を踏まえた平成19年度から平成23年度までの財政計画を策定した。</p>	<p>平成21年度までの部局別の人員削減計画に基づき、人件費管理を適切に行う。 概ね1%の人件費を削減する。（20，21年度）</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【249-01】前年度に策定した定年退職教員の定数を学長管理とする人員管理ルールにより、引き続き退職者の補充を抑制し、退職者の補充にあたっては役員会において審議するなどの人員管理を行った。 また、平成21年度までの総人件費削減必要額に対応した削減数を学長管理定数として決定し、大学教員及び事務系職員の平成21年度までの部局別の人員削減計画を策定した。 さらに、総合企画会議において人件費抑制の観点に考慮して管理職手当制度全体の見直しを行い、平成20年度からの新たな手当制度（職務付加給制度）を導入した。また、教育研究評議会及び学長補佐体制の在り方について見直しを行い、結果として管理職手当の総支給額の抑制を図った。 なお、平成19年度は、平成21年度までの総人件費改革の実行計画における平成19年度削減必要額概ね1%削減を達成した。</p>			
<p>【211】教職員の能力・業績を給与・研究費等に適切に反映させる評価制度を構築する。この目的を達成するため、民間会社や特殊法人等の実態を調査する。</p>	<p>【211-01】全ての教職員を対象に人事評価の試行を実施する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>民間会社や私立大学における人事評価制度の実態を調査するため、アンケート及び訪問調査を行った。 ワーキンググループにより民間会社等における評価制度及び国家公務員の「新たな人事評価制度」試行案について検討した。 教員、事務職員、技術職員ごとに人事評価実施要項（試行）を定め、一部の職員を対象に試行を実施し、全職員対象の人事評価の試行に向けて準備を整えた。</p>	<p>試行評価結果を踏まえて実施要項等の評価基準の制定を行い、本評価を実施する。 本評価結果を踏まえて評価基準の検証を行う。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【211-01】年度計画【202-01】の「判断理由（計画の実施状況等）」参照。</p>			

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
【212】 専門性の高い業務に従事する職員を大学院（国外の大学を含む。）へ入学させる人事制度を検討する。	【212-01】「大学院研修実施要項」に基づき、平成20年度に派遣する、政策・行政管理系、法律系の大学院研修受講生を募り、決定する。	IV	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>大学運営の基幹となる人材を育成する観点から、専門性の高い業務に従事する事務職員を養成するため、大学院へ入学させる大学院研修制度を導入し、「大学院研修実施要項」を制定した。</p> <p>実施要項を基に、修学させる分野の選定、修学に係る経費の取扱い等、研修の実施に係る条件整備を行った。</p> <p>実施要項に基づき平成19年度研修候補者の募集を行って研修候補者1名を選考し、研修候補者の大学院合格（九州大学大学院）により大学院研修生として決定した。また、研修制度の周知と情報提供のため、研修生の研修計画等を大学の広報誌に掲載した。</p>	大学院研修から職務復帰する職員が、研修で得た専門的知識を發揮できる担当職務及び配属場所を決定し、業務の専門性を高める。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【212-01】 大学院研修実施要項に基づき平成20年度研修候補者の募集を行い、研修候補者1名を選考し、研修候補者の大学院合格（法科大学院）により大学院研修生として入学させることを決定した。</p> <p>また、大学院研修を1年経過した職員の間報告的な研修成果を、職員間で共有できるような方策について検討を始めた。</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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標

- 1) 事務組織・職員配置の再編・合理化を推進する。
- 2) 各種事務の集中化・情報化等により、事務処理の簡素化・迅速化を図る。
- 3) 限られた人材の効率的配置と経費の有効活用を図るため、アウトソーシング方式の導入が可能な事務及び部署について検討し、サービスの低下をきたさないよう配慮しつつ、活用を推進する。

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
【213】平成16年度中に一元化・集中化した業務の在り方を点検・評価し、合理化・省力化の改善策を策定し、平成17年度から合理化・省力化を推進する。	【213-01】課長補佐連絡会での検討結果に基づき、事務の合理化・省力化を推進する。	III	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>一元化・集中化した事務を点検・評価を行うため事務職員に対するアンケート調査を実施し、その分析結果を基に合理化・省力化の改善策を策定し、実施した。</p> <p>「派遣雇用及び外部委託に関する指針」を策定し、この指針に沿って派遣労働者の雇用及び外部委託を実施した。</p> <p>課長補佐連絡会を設置し、事務の合理化・省力化について検討を行い業務改善を進めた。</p>	業務改善の状況を点検しながら自律的な業務改善を継続して行う。		
				<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【213-01】役員会の下に新たに業務改善等検討会議を設置し、前年度までの課長補佐連絡会の検討結果を整理したうえで、「事務組織体制の在り方と業務改善の方針について（報告）」を取りまとめた。</p> <p>また、業務の合理化・効率化を図るための取組として、平成20年度までの業務改善実施計画40件を策定し、全学的又は部局固有の取組を行った。</p> <p>さらに、平成20年度に外部の経営コンサルタントを導入することにより業務改善の状況を点検し、そのノウハウを活かして自律的な業務改善を継続していくこととした。</p>			
	【213-02】日常の事務処理を自ら点検・改善する「1課1改善」を実施する。		III	<p>【213-02】職員一人ひとりが改善を常に心がけ、各課等自らが業務の改善に組織的に取り組むことにより、事務等の効率化・合理化・省力化の実現を図ることを目的として「1課1改善」の取組を行った。</p> <p>32の部署（課、学部事務部等）がノー残業デーの設定、印刷の工夫、消灯の徹底など独自に設定した計画に基づいた取組を行い、その実施結果を事務連絡会議で検証した。</p> <p>取組を通して、職員の業務改善や経費節減に対する意識改革が図られるとともに、期間内にコピー用紙約4万枚、複写機使用料金約143万円、光熱水料約70万円の節減効果があった。</p> <p>また、この取組は、全学的に認証取得を目指すエコアクション21に沿った省エネルギー、廃棄物の削減・リサイクル及び節水の行動にもつながった。</p>			

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
【214】 私立大学等の事務処理を調査検討し、導入策を策定し、具体的な導入を行う。	【214-01】 私立大学の取り組みを参考に、事務の効率化・合理化の観点から、センター試験・個別試験に係る会場整理事務や願書受付事務などの入試業務について見直しを図る。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>私立大学における入試業務、外部委託の導入状況及び就職支援の事務体制などについて調査を実施した。その結果、私立大学の取組を参考に入試の屋外整理業務に学生アルバイトを雇用するなどの改善を行った。</p>	平成19年度で計画達成		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【214-01】 私立大学の取組を参考に、大学入試センター試験及び一般選抜試験の会場整理業務、屋外設営業務に延べ64名の学生アルバイトを雇用し、事務の合理化・省力化を図った。学生による会場案内は、受験生の視点からの取組という点でサービスの向上にもつながった。</p> <p>また、入学願書受付業務に派遣雇用（4日間：延べ47名）を導入し、事務の効率化を図った。</p> <p>事務処理においては、他の国立大学の取組を参考に、給与決定方法の省力化・迅速化を図るため、大学教員の初任給決定方法を見直し、平成20年4月から簡略化することを決定した。</p>			
【215】 大学運営の重要課題である学生教育をはじめ、産学官連携、地域貢献、大型プロジェクト、病院経営等の部門に人材を積極的に配置し、大学運営の方針に沿って弾力的かつ迅速に対応し得る事務体制を整備する。	【215-01】 限られた人材の効率的配置と経費の有効活用を図る観点から、事務体制の整備を進める。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>事務組織再編検討WGを設置し、事務組織の在り方や事務組織の再編・整備について検討し、WGからの報告書に沿って国際交流事業の推進、学生サービスの充実等の観点から統合・再編を行った。</p> <p>また、事務の再編・合理化により生じた人的資源を大学運営の重点部門に配置した。</p> <p>総人件費削減への対応を念頭に、人員削減、業務の合理化・効率化などに対応可能な新しい事務組織構想について、その基本的な考え方をまとめた。</p>	事務組織の整備計画案に基づいて事務体制を整備する。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【215-01】 事務組織改革、人件費削減及び業務改善への取組を全学的に推進し、限られた人的資源を有効かつ効率的に活用していくため、業務改善等検討会議において、次の内容をはじめとする報告書を取りまとめた。この報告書に基づき、特定の業務を担当・処理することを可能とし、様々な問題に柔軟に対応可能な業務組織体制の確立に向けて準備を進めた。</p> <p>【事務組織体制の在り方と業務改善の方針】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成20年4月から①現行の係体制を廃止し、業務組織をフラット化②「課長補佐」を廃止し、「副課長」、「専門職」ポストを新設する。 特定の業務に適切に対応するため、時限的なプロジェクトチーム体制を積極的に推進する。 各部署の業務縮減と再雇用者の有効活用を図るため、定型的な業務等を集約する事務センター（仮称）を設置する（平成21年度予定）。 <p>また、事務局長の命を受け特定の事項を処理する新たな職として参事を創設し、プロジェクト的な業務の企画等を担当できるようにした。</p>			

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
【216】事務電算化の業務を見直し、ペーパーレス化を推進する。	<p>【216-01】非電算化業務及び旧式化した電算化業務を中心に見直しを行い、改善整備計画を策定するとともに、計画的に実施する。</p> <p>【216-02】会議運営の効率化及び会議に係るコスト削減を図るため、ペーパーレス会議システムとTV会議システムを連動させたキャンパス間電子会議を試行する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>事務システムの稼働状況、事務電算化業務の効率化等について調査・検討を行い、情報共有、スケジュール管理等のためのグループウェアの整理・見直しを行った。</p> <p>ペーパーレス会議システムを導入し、会議事務を省力化するとともに、会議の円滑な進行を図った。また、これによりコピー用紙並びに印刷経費を削減した。</p> <p>グループウェアソフトを有効活用するため、各ソフトの機能（特徴）の分析を行い、利用方法をルール化して学内情報の共有化を推進した。</p>	佐賀大学事務情報化推進計画に沿って、事務情報の電子化・共有化を徹底することにより、事務情報の適切な管理を行うとともに、効率的な利活用を図る。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【216-01】これまでの事務電算化の実績と現状を踏まえ、平成20年度から5年間の「佐賀大学事務情報化推進計画」を策定した。</p> <p>また、情報企画室において業務の見直し等を行い改善整備計画を策定するとともに、それに基づき、人事事務システムと給与事務システムを統合した人事給与統合システムの新規導入を検討し、平成20年10月から稼働することを決定した。</p>			
				<p>【216-02】ペーパーレス会議をさらに利活用するため、テレビ会議システムとの連動を図り、本庄キャンパスと鍋島キャンパス間のペーパーレス電子会議システムを構築した。</p> <p>平成20年1月から試験的に稼働し、6つの委員会・会議等で利用した結果、会議運営の効率化がさらに図られた。</p>			
【217】決裁制度を見直し、平成17年度から事務処理の簡素化、迅速化を図る。	<p>【217-01】平成18年度で計画達成</p>	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>専決規程を見直し、専決者を下位の役職者とするすることで、事務処理の簡素化・迅速化を進めた。</p> <p>法人文書ファイル管理簿データから簿冊のラベルを作成・整理することにより、文書管理を合理化するとともに、法人文書開示請求等に対する事務の迅速化を図った。</p> <p>これらの取組により、事務処理の簡素化、迅速化を進めた。</p>	平成18年度で計画達成		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【217-01】平成18年度で計画達成</p>			

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
【218】事務職員等からの意見を反映するための仕組みを構築する。	【218-01】平成18年度で計画達成	III		<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>全学委員会及び評価室、広報室等の各室に事務職員が構成員として加わる体制を整え、運営に参画した。</p> <p>事務系職員の意見を反映する仕組みを「事務系職員提案」として制度化し、優良提案等を業務等の改善に反映させる仕組みを構築した。</p>	平成18年度で計画達成		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【218-01】平成18年度に引き続き事務系職員提案を実施し、前年度を上回る56件の提案を得た。寄せられた提案を審査し、次の2件を優良提案として決定し、業務等の改善に反映させた。</p> <p>また、その他の提案についても現状分析と対応策を検討・公表し、制度の定着に努めた。</p> <p>①本庄地区南部バイパス出入口の道路環境整備について 南部バイパス出入口東側の遊休化している土地を有効活用して、道路環境整備を行う提案により、バス入構時にかかる誘導業務、一般車両の混雑や二輪車の危険な状態の改善につながった。</p> <p>②メール利用の効率化 利用ルールの不徹底などにより有効利用されていないメールリングリストを、整理して公開・運用ルールを徹底する提案により、メール通知の手間の省力化と効率的な利用が図られた。</p>			

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	
【219】 学生及び地域社会に対するサービスの向上を推進する。	<p>【219-01】 学生に対する情報提供の方法を見直し、情報提供サービスの向上を図る。</p> <p>【219-02】 地域社会からの提案・要望・意見について、提案等の収集から検討・改善及び公表するまでのルールを策定し、寄せられた意見等に適切に対応する。</p>	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 学生に対するサービス向上を図る業務を検討し、その方策として学生センターの窓口対応職員の勤務時間割り振りを工夫して学生サービスの充実を図った。 教務システムの更新に際して、履修登録のWEB化、携帯電話を使った学生用連絡システムなどを構築し、学生サービスの充実を図った。また、各キャンパスに証明書自動発行機を4台設置し、学生の利便性を向上させた。 地域社会からの意見・要望を取り入れる方策として、広報室への学外者の参画、ホームページ、広報誌によるアンケート、報道機関との懇談会、高等学校長との連絡会等を設け、幅広い分野から意見・要望が寄せられやすい仕組みを構築し、意見等に対して適切に対応した。</p>	引き続き、学生及び地域社会に対するサービスの向上を推進する。		
				<p>（平成19年度の実施状況） 【219-01】 学生向けホームページの情報提供サービスを充実するため、職員と学生で構成するワーキンググループを設置し、学生の意見を取り入れてホームページをリニューアルした。 また、平成18年度に整備した携帯電話メールを利用した連絡システムの活用を推進するため、学生に対するシステムの概要説明と携帯メールアドレス登録の呼びかけを行ったことにより、システムへの登録者が増加した。このシステム利用による休講通知や授業連絡を行うことで、学生への情報提供サービスが向上した。</p>			
				<p>【219-02】 地域社会からの提案・要望・意見について、提案等の収集から検討・改善及び公表するまでのルールを策定し、寄せられた意見等に適切に対応した。 広報誌、報道関係との懇談会（二十日会）などを通して多数の意見を収集した。大学の広報に対する意見を受けて、大学のPR活動の充実などにつなげた。</p>			

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
【220】外注可能業務、費用対効果について検討し、外注化の具体的導入を促進する。	【220-01】派遣雇用及び外部委託の効果を検証しながら、外注化を促進する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>業務の合理化・効率化を推進し、多様化するニーズ等に対応するため、「国立大学法人佐賀大学派遣雇用及び外部委託に関する指針」を制定し、既存の業務の費用対効果について検討を行った。</p> <p>この指針に沿って専門性の高い業務から派遣労働者を雇用した。</p> <p>また、業務の外部委託について、職員の人的資源の確保及び費用対効果の観点から検討を行い、健康診断業務などを外部委託した。</p>	派遣雇用及び外部委託の効果を検証しながら、外注化を促進する。		
				<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【220-01】総人件費削減対策に伴う事務職員の不補充やプロジェクト型の新規業務への対応及び業務の効率化を図るため、「国立大学法人佐賀大学外部委託推進指針」に沿って、延べ23件の派遣雇用並びに外部委託を導入した。</p> <p>また、平成16年度から19年度の派遣及び外部委託の実施状況について実績調査を行なった結果、経営上の観点並びに限られた人的・財政的資源の有効活用などの目的に沿って導入が推進されていることを確認した。</p> <p>さらに、新たに外注化を進める業務などについて、業務改善検討会議（組織・業務改善検討部会）において掘り起こしを行い、全学的又は各部課固有の取組を定めた。</p>			
				ウェイト小計			
				----- ウェイト総計			

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**1. 特記事項****【平成16～18事業年度】**

- (1) 財政面での取組
学長裁量経費として一般運営経費予算の約10%を確保して教育研究の基盤経費を維持し、①大学改革推進経費(研究プロジェクト経費、教育プロジェクト経費等)、②中期計画実行経費、③運用定員経費等の項目別に、戦略的かつ効果的な学内資源の重点配分を行った。
- (2) 組織面での取組
1) 学長が指示する特定の事項の企画・立案を行う「学長特別補佐(教員)」を配置し、学長のシンクタンク機能を強化した。
2) 法人業務を支援する組織として、理事直轄の6つの「室」(知的財産管理室、広報室、評価室、学生支援室、地域貢献推進室、国際貢献推進室)に加えて、平成18年度に学長のシンクタンク機能の組織的充実を図るため学長直轄の「総合企画室」を設置した。また、各室の室長及び室員に学長特別補佐を充てて、教員と事務職員からなる構成員が、それぞれの立場を生かして戦略的・機動的・効率的な大学運営を行う体制を構築した。
3) 産学官連携を推進する組織として、科学技術共同開発センター、佐賀大学TL0及び知的財産管理室が行ってきた業務を一体化した産学官連携推進機構を平成18年度に設置し、知的財産の創出、管理及び技術移転を効率的に行う体制を整えた。
4) 本学の特色を発揮する新たな組織として、平成17年度に「有明海総合研究プロジェクト」、平成18年度に「地域学歴史文化研究センター」を設置し、有明海や佐賀学に関する地域に密着した研究を開始した。
- (3) 人事面での取組
1) 戦略的・流動的な人員配置を行うために、学長裁量による「教員運用定員」枠(18人)を設け、教育・研究センター等に学長のリーダーシップにより重点的な教員配置を行った。
2) 事務職員の資質、能力及び専門性の向上を図り、大学運営の基幹となる人材を育成するために、「事務職員大学院研修制度」を平成17年3月に創設した。
- (4) 大学運営を円滑に進めるための様々な工夫
1) 役員、学部長、教養教育運営機構長、附属図書館長等を構成員とする大学運営連絡会を定期的開催し、法人と教学の意思疎通を図り円滑な運営を行った。
2) 経営協議会の外部委員や地元報道機関との懇談会などで出された意見を危機管理、学長経費の運用、広報活動など大学運営の改善に役立てた。
3) 産学官連携推進機構において企業OBや弁理士を客員教授に採用、就職相談室では企業OBを相談役として活用、広報室に地元自治会や高校、企業などの外部有識者をアドバイザーとして委嘱するなど、学外の人材を活用する仕組みを整えた。
4) 事務系職員一人ひとりが問題意識を持ち、提案を通して自律的な改善マインドを養うことを目的とした「事務系職員提案制度」を平成18年度に創設し、業務改善意識の向上を図った。

【平成19事業年度】

- (1) 財政面での取組
大学改革推進経費における「教育プロジェクト経費」を増額計上し、G Pシーズの発掘のため公募・採択した事業等に重点配分を行うとともに、「研究プロジェクト経費」についても新たに2件の事業を追加するなどの重点配分を行った。
- (2) 組織面での取組
1) 中長期ビジョンの実現に向けて法人経営と教学運営のより一層の戦略性と機動性を図るために、総合企画室を改め学長室(経営・運営に関する基本方針の検討)と総合企画会議(答申・提言機能)を設置するとともに、理事室(理事業務の補佐機能の強化と担当室の統括)を新たに設け、学長特別補佐にかわる「学長補佐」と担当部局の教職員をそれぞれに配置して、運営体制を強化した。
2) 当面する課題を検討整理し、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議の効率化、円滑化を図るため、学長・学長室員と理事から構成される運営戦略会議を新設した。
3) 学部選出の評議員を縮小し、教育研究に関する審議事項を整理して教育研究評議会の戦略性を高める一方で、副学部長等を増強することにより教育研究評議会、教授会等の機動性・行動性を強化した。
4) 競争的資金対策室、アドミッションセンター及びキャリアセンターを設置し、競争的資金獲得を効果的・戦略的にコーディネートする体制、入学者確保や就職支援を戦略的に実施する体制を立ち上げた。
5) 学内共同教育研究施設の将来像について検討して、各研究センター等について時限の設定や再編・統合に関する基本案を策定し、全国共同利用施設及び学内共同の8研究センター等について見直しの時限を設定した。
- (3) 人事面での取組
1) 学長管理定数を活用した任期を定めて雇用する教員(招へい教育職員に関する要項)及び特定の研究プロジェクト等に任期付きの特別研究員を配置する制度(特別研究員に関する要項)を定め、平成20年度採用分について募集を行った。
2) 法人化後に新たに設けた室長や副学部長などの職に対して、その職務負担や職責の実態を反映した手当が支給されるよう、教育職員に対する管理職手当の支給対象を含めた見直しを行い、管理職手当とは別に新たに職務付加手当制度を創設した。
3) 平成17年3月に制定した「事務職員大学院研修要項」に沿って、大学院研修生1名を経営系の大学院に派遣し、平成20年度から派遣する研修生1名を選考した。
- (4) 大学運営を円滑に進めるための様々な工夫
1) 10月から常勤理事を1名削減して、新たに前経営協議会の女性外部委員を理事(非常勤)として登用し、広報並びに社会貢献の強化を図った。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

2. 共通事項に係る取組状況

(1) 業務運営の改善及び効率化

1. 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。

・運営のための企画立案体制の整備状況、活動状況、具体的検討結果、実施状況

【平成16～18事業年度】

(1) 学長特別補佐

学長が指示する特定の事項の企画・立案を行う学長特別補佐を配置し、学長のシンクタンクとしての機能を強化した。補佐は補佐会議を開催して意見交換を行いながら、学長の諮問を受けて大学運営の在り方や佐賀大学憲章などについて答申を行った。

(2) 室の設置

法人業務を支援する組織として、理事直轄の6つの「室」（知的財産管理室、広報室、評価室、学生支援室、地域貢献推進室、国際貢献推進室）を設置し、室長及び室員に学長特別補佐及び事務職員を配置して、戦略的・機動的・効率的な大学運営を行った。

(3) 総合企画室の設置

佐賀大学の将来構想の検討とともに、現在と近未来そして将来を繋ぐ道筋を提案し、具現化するための戦術、戦略を練る学長直轄の組織として、平成18年5月に学長特別補佐と事務職員からなる総合企画室を設置した。総合企画室は、学長からの二つの諮問事項（「佐賀大学の目指すべき方向性とその方策」と「国立大学法人佐賀大学の財政安定化に向けた具体的方策」）に対して、総人件費削減問題、本学の将来構想などの政策課題について6件の答申と提言を行い、中長期的視野に立った政策、経営、人事の戦略策定など政策決定を支援する役割を果たした。

(4) 大学運営連絡会・部局長懇談会・研究科長懇談会

役員、学部長、教養教育運営機構長、附属図書館長等を構成員とする大学運営連絡会を定期的に開催し、法人と教学の意思疎通を図り円滑な運営を行った。

大学運営連絡会に加えて、部局長懇談会、研究科長懇談会を開催して大学改革の方向性について検討した。

【平成19事業年度】

(1) 学長補佐

10月から、学長特別補佐にかえて「学長補佐」を配置した。学長補佐は、学長室、理事室及び各室に配置されて学長のシンクタンク及び理事業務の補佐として大学運営の企画・立案に参画し、補佐機能を強化した。

(2) 学長室、総合企画会議及び理事室の設置

学長補佐体制・機能を強化し、法人経営と教学運営のより一層の戦略的・効果的運用を行なうため、10月に学長室、総合企画会議及び理事室を設置した。

学長室には学長補佐と企画部職員を配置し、学長のシンクタンクとして大学運営の企画・立案に関する補佐機能を強化した。学長室は、中長期ビ

ジョンをはじめ大学運営の基本的な方針について検討し、整理した。

総合企画会議は、管理職手当制度の見直しを検討し、職務付加手当を含む新たな手当制度を答申した。

理事室には学長補佐、担当業務に係る事務職員に加え、教員数名を配置して各理事業務の補佐機能を強化するとともに、部局等の意見を把握しながら円滑な大学運営を図った。

(3) 総合企画室

総合企画室は前年度に引き続き、学長の諮問に応じて、教員と事務職員が連携して機動的・効果的に運営を行い、佐賀大学の将来ビジョン（中長期ビジョンの素案）に基づいて、中長期ビジョンの原案を作成した。

10月からは学長室、総合企画会議体制へその機能をシフトした。

(4) 運営戦略会議

本学が抱える課題等について、情報の共有化と解決策を迅速に検討する場として、10月に学長、学長室員及び理事で構成する運営戦略会議を設け、役員会、経営協議会、教育研究評議会の審議の効率化、円滑化を図った。

(5) 大学運営連絡会

部局長懇談会、研究科長懇談会を大学運営連絡会に一本化し、各部局の意見を把握しつつ、大学改革の方向性等について検討を行った。大学運営連絡会は、総合企画室が作成した中長期ビジョンの原案を基に、「佐賀大学中長期ビジョン」案を作成した。

・法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか

【平成16～18事業年度】

国立大学法人法の規定に基づき、既に制定した役員会規則、教育研究評議会規則、経営協議会規則等や手続きに関する内部規則に従って意思決定を行った。

【平成19事業年度】

引き続き、法令や本学の内部規則に従って意思決定を行った。

2. 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。

・法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置と事業の実施状況

【平成16～18事業年度】

(1) 重点的な予算配分

・役員会において毎年度「予算編成の基本方針」を策定し、学長裁量経費として、大学改革推進経費、中期計画実行経費、運用定員経費を設け、戦略的かつ効果的な学内資源の重点配分を行った。

・大学改革推進経費においては、「研究プロジェクト経費」を設定し、本学における重点研究として採択された研究プロジェクトに重点配分を行った。また、「教育プロジェクト経費」を設けて、GP等の外部資金の獲得に向けた「学内GPシーズ」を発掘するため、重点的な取組として採択された教育プロジェクトに重点配分を実施した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

- ・中期計画に沿った各学部が取組が適切かつ効果的に実行されることを促すため、中期計画実行経費を設けて、効果的な学内資源の重点配分を行った。
- ・本学の教育・研究推進の知的基盤の構築を図るため、中期計画実行経費により「電子ジャーナル経費」として重点配分を行った。

(2) 重点的な人員配置

全学教育やプロジェクト型の教育研究に関わる業務等に必要な人員を配置するため、各部局から定員を一部拠出して「教員運用定員」枠を設け、高等教育開発センター、海洋エネルギー研究センター、留学生センター等に学長のリーダーシップによる重点的な定員配置を行った。

【平成19事業年度】**(1) 重点的な予算配分**

- ・引き続き、役員会において「予算編成の基本方針」を策定するとともに、一般運営経費（学内共通管理経費、教育研究経費、附属施設等経費）の平成18年度予算額の1%相当額を学長経費に組み替えて教育研究の基盤経費を維持し、学長裁量による戦略的かつ効果的な学内資源の重点配分を推進した。
- ・学長裁量経費のうち、大学改革推進経費における「教育プロジェクト経費」を増額計上し、GPシーズの発掘のため公募・採択した事業等に重点配分を行うとともに、「研究プロジェクト経費」についても新たに2件の事業を追加するなどの重点配分を行った。

(2) 重点的な人員配置

- ・引き続き、全学教育やプロジェクト型の教育研究に関わる業務等に必要な人員（16人）を教員運用定員枠により配置した。
- ・e-learningを活用した教育を発展・充実するため、高等教育開発センターに教員運用定員枠による定員配置（教授1名）を決定した。
- ・学長管理定数の4名分を活用し、学長のリーダーシップの下に任期を定めて雇用する教員を配置する制度（招へい教育職員に関する要項）、及び特定の研究プロジェクト等に任期付きの特別研究員を配置する制度（特別研究員に関する要項）を定め、平成20年度採用分について募集を行った。

3. 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。

・法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況と評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

【平成16～18事業年度】**(1) 中期計画実行経費による事業の評価と予算配分**

学長裁量経費から各学部に分配した中期計画実行経費について、中期計画に沿った事業の実施状況や経費の執行状況及び次期事業計画について学長ヒアリングを実施した上で当該年度の経費配分を行った。

(2) 研究プロジェクトの評価と予算配分

平成17年度から学長裁量経費「大学改革推進経費」で措置している研究プロジェクト経費について、平成18年度に教育研究評議会（研究推進部会）において当該プロジェクトの進捗状況や成果などについての中間評価を行い、3つの重点研究プロジェクトについて継続の決定と必要な予算措置を行った。

(3) ネット授業(GP)の事後評価と予算措置

平成16年度に現代GPに採択された「ネット授業の展開」事業の終了に当たり、e-learningを活用した教育の実践の成果について評価を行い、平成19年度以降もeラーニング教育を一層発展させ、全学的な教育改革をサポートするために学内で予算措置することとした。

【平成19事業年度】**(1) 中期計画実行経費による事業の評価と予算配分**

各学部に分配した中期計画実行経費について、前年度と同様に学長ヒアリングを実施し、必要に応じて事業計画等の見直しを行った上で経費配分を行った。

(2) 研究プロジェクトの評価と予算配分

「有明海総合研究プロジェクト」及び学長裁量経費「大学改革推進経費」で予算措置している重点研究プロジェクトについて、前年度と同様に中間評価を行い、「有明海総合研究プロジェクト」及び1つの重点研究プロジェクトについて、引き続き研究推進のための予算措置を決定した。平成19年度から新規に取り組み重点研究プロジェクト2件の選定を行い、全学的に支援することを決定した。

・附属施設の時限の設定状況**【平成16～18事業年度】**

教育研究評議会（研究推進部会）において、研究センターの今後の在り方及び時限について検討を進めた。

【平成19事業年度】

上記の検討を基に、各研究センター等についての時限や再編・統合に関する基本案（全国共同利用施設及び学内共同教育研究施設等の将来について）を策定し、全国共同利用施設及び学内共同の8研究センター等について見直しの時限を設定した。

4. 業務運営の効率化を図っているか。

・事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績

【平成16～18事業年度】**(1) 事務組織の再編・合理化等に関する取組**

- ・課長級の職員で構成する事務組織再編検討ワーキンググループを設置し、人員の適正化及び再配置、部・課の統廃合など組織機構の見直しと役職員ポストの削減、外部委託の積極的推進、部課長等の登用方法などについて検討し、改革の方向性を報告書にまとめた。
- ・その報告書を基に、国際交流事業の推進、学生サービスの充実及び実働要員の確保の観点から部及び課の統合再編を行った。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**(2) 業務運営の合理化に向けた取組**

- ・業務の外注化を促進し人的資源の効果的な運用を図る観点から、平成16年度に「派遣雇用及び外部委託に関する指針」を策定し、知的財産関係業務、決算業務、自動車運転業務、秘書業務、労務関係コンサルタント業務などの外注化を図り、これにより確保した人的資源により、新設した環境安全衛生管理室に事務系職員2名（専任）を配置した。
- ・これまで常勤職員で行っていた大学入試センター試験に係る屋外整理業務について、学生アルバイト等を雇用することにより常勤職員の業務を軽減した。
- ・「事務系職員提案制度」により寄せられた43件の提案を課長補佐連絡会で検討し、4件の業務改善に反映した。
- ・事務の効率化及び学生支援・学生サービスの充実を図るため、学生センター及び医学部学生サービス課に証明書自動発行機を計4台設置し、成績証明書、卒業見込証明書、卒業証明書、運賃割引証明書（学割）などの交付時間を短縮した。
- ・窓口対応についても、昼休みや授業終了後にも学生が余裕をもって各種申請や相談に来られるように、学生センター職員の勤務時間割振りを工夫した。

【平成19事業年度】**(1) 事務組織の再編・合理化等に関する取組**

- ・事務業務及び事務組織の改善を図るため、新たに業務改善等検討会議を立ち上げ、平成20年4月から①現行の縦割りの「係体制」の廃止による業務組織フラット化、②「課長補佐」の廃止による「副課長」、「専門職」ポスト新設等の事務組織の整備計画をまとめた。
- ・各部署の業務の縮減と再雇用者の有効活用を図るため、平成21年4月の設置を目的に、定型的な業務を集約する「事務センター（仮称）」の設置に向けて設置検討会議を立ち上げた。

(2) 業務運営の合理化に向けた取組

- ・事務部の各課等が自ら業務の改善に組織的に取り組むことにより、事務等の効率化・合理化・省力化を図ることを目的として「1課1改善」の取組を行った結果、職員の業務改善に対する意識向上が図られるとともに、取組期間内にコピー用紙約4万枚、複写機使用料金約143万円などの節減効果があった。
- ・業務改善等検討会議において前年度までの業務改善に関する取組の結果を整理したうえで、「事務組織体制の在り方と業務改善の方針について（報告）」を取りまとめ、平成20年度までの業務改善実施計画40件を策定し、順次実施した。

・各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減**【平成16～18事業年度】**

- (1) 教育研究評議会の下に「中・長期教育研究検討部会」、「人事部会」、「研究推進部会」を設置し、中期目標・中期計画の推進を図ることとした。

- (2) 全学委員会を必要最小限に整理するための見直しを行う一方、半数以上の委員会で事務職員が参加する体制を整えた。委員会の長は理事・副学長が務め、審議時間を90分以内に収める申し合わせの下に、機動的・効率的な委員会運営を行った。

- (3) 科学技術共同開発センター、知的財産管理室、佐賀大学TLOを統合して産学官連携推進機構を設置したことにより、それぞれの運営委員会を管理委員会として一本化し、会議の簡素化を行った。

【平成19事業年度】

- (1) 「佐賀大学中長期ビジョン」の実現に向けて具体的な制度設計などを機動的・効率的に検討していくため、「中・長期教育研究検討部会」、「文系総合計画検討委員会」、「大学院総合研究科設置検討委員会」を廃止し、教育研究評議会の下に新たな部会を設置することを決定した。

- (2) ペーパーレス会議システムとテレビ会議システムとの連動により、本庄キャンパスと鍋島キャンパス間のペーパーレス電子会議システムを構築した結果、キャンパス間の移動などの会議に係る負担の軽減が図られた。

5. 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

- ・学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の90%以上を充足させているか

【平成16～18事業年度】

- 学士・修士課程において収容定員を100%以上充足させている。博士課程については、平成16年度に充足率が85%を満たしていないという指摘を受け、平成17年度に教育研究体制の充実等を行い、平成17年度には93.3%、平成18年度は99.1%の収容定員充足となった。

【平成19事業年度】

- (1) 学士・修士・博士課程のいずれにおいても、収容定員を100%以上充足させている。

6. 外部有識者の積極的活用を行っているか。**・外部有識者の活用状況****【平成16～18事業年度】**

- (1) 経営協議会の外部委員や地元報道機関との懇談会などで出された意見を、危機管理、学長経費の運用、広報活動など大学運営の改善に役立てた。

- (2) 産学官連携推進機構では、企業OBや弁理士を客員教授に採用して本学の技術移転業務担当とし、就職相談室では、企業OBを相談役として活用した。

- (3) 広報室では、地元自治会や高校、企業などの外部有識者をアドバイザーとして委嘱し、定期的に意見を聞き、活用した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**【平成19事業年度】**

- (1) 地元報道機関との懇談会で、定期的に意見を聞く機会を設けた。出された意見は、役員会が中心となって迅速に対応し、大学経営に反映する体制を構築した。経営協議会外部委員からは佐賀大学の将来展望を示した「佐賀大学中長期ビジョン」案に対する意見を聴取し、ビジョンに取り入れた。
- (2) 10月から常勤理事を1名削減して、新たに前経営協議会の女性外部委員を理事（非常勤）として登用し、広報並びに社会貢献の強化を図った。
- (3) 広報室の外部アドバイザーとして、学校長・企業役員などの学識者を委嘱し、社会から幅広く意見が得られるように体制を強化した。

・経営協議会の審議状況及び運営への活用状況**【平成16～18事業年度】**

- (1) 経営協議会を概ね隔月に開催し、経営に関する審議を通して外部委員から経営上の意見が出された。また、平成18年度には、教育研究現場の取組の実情についての理解を深める観点から、中期目標・計画に基づく各部署の取組状況等を各部署から説明を行うとともに、大学の運営に対する自由な意見交換の時間を設定した。
- (2) 経営協議会での意見をもとに、危機管理体制の確立の一環としての災害対策マニュアルの整備、附属病院の人件費不足に対する学長経費の重点配分、産学官連携推進機構の設置、定例記者会見の開催、附属学校の抽選による入学制度の廃止等として大学運営に反映させた。

【平成19事業年度】

- (1) 年度当初の経営協議会において、メールマガジンに掲載した外部委員からの意見を基に意見交換を行い、その後の大学運営の参考とした。
- (2) 大学の広報の在り方に関する意見を受けて、大学のPR活動の充実などにつなげた。

7. 監査機能の充実が図られているか。**・内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況****【平成16～18事業年度】**

- (1) 平成16年4月、法人化とともに監査室を設置し、内部監査を実施するとともに、監事監査を支援する体制とした。この監査室は、3名の専任事務職員で構成し、学長直属組織とすることで独立性を担保した。

【平成19事業年度】

引き続き、学長直属組織とすることで独立性を担保した。

・内部監査、監事監査、会計監査の実施状況**【平成16～18事業年度】**

年度ごとに内部監査、監事監査及び会計監査計画を作成し、これに基づき全部局に対し定期監査（業務監査及び会計監査）及び臨時監査を、書面監査及び実地監査等により実施した。

【平成19事業年度】

- (1) 平成19年度内部監査、監事監査及び会計監査計画を作成し、これに基づき全部局に対し定期監査（業務監査及び会計監査）及び臨時監査を、書面監査及び実地監査等により実施した。

・監査結果の運営への活用状況**【平成16～18事業年度】**

- 監事及び監査室からの提言・意見等の監査結果を受け、運営に反映させた事項には以下のものがある。
- ・平成16年度監事監査における旧外国人教師公舎の利活用についての提言に対して、平成16年度に歴史的建築物として改修保存する方針を立て、平成18年8月に本庄キャンパスに移築した。同建物は、歴史的所蔵物展示や地域学歴史文化研究センターの研究拠点として活用している。
 - ・平成17年度監査における特定の契約に関する職務権限の委任についての提言に対して、附属病院における治験薬等の臨床試験に係る受託研究契約を締結する職務権限を医学部附属病院長に委任した。

【平成19事業年度】

- 監事及び監査室からの提言・意見等の監査結果を受け、運営に反映させた事項には以下のものがある。
- ・平成18年度監事監査及び内部監査における本庄地区構内駐車場整理業務等についての意見に対して、部局ごとに駐車区域の指定（ゾーン制）による駐車スペースの確保、一時入構の有料化、閉鎖中の西門の開放による通勤時間帯の混雑解消などを柱とした改善策を策定し、平成20年4月から実施することとした。
 - ・平成18年度内部監査における寄宿料等の窓口収納業務に関する提言に対して、平成19年10月より現金収納から口座振替処理に移行し、学生の利便性向上、収納事務の効率化、現金取扱による事故防止について改善した。

8. 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。**・教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか。****【平成16～18事業年度】**

- (1) 中・長期教育研究検討部会及び大学院総合研究科設置検討委員会を設置し、医文理融合型大学院、大学院総合研究科などの設置検討を行った。
- (2) 医文理融合型の教育研究分野について研究科長懇談会において検討を重ね、工学系研究科及び医学系研究科博士課程に文系教員が参画することにより融合分野の教育・研究指導体制を整えた。
- (3) 各学部においては、学部将来構想を検討する委員会及び部会を設置して各学部及び研究科の将来構想について検討を行った。
- (4) 総合企画室において、佐賀大学憲章を踏まえて佐賀大学の将来ビジョンについて検討し、「中長期ビジョン」の素案（本学の目指すべき方向性とその方策等）を作成した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

- (5) 教育研究評議会研究推進部会において、学内共同教育研究施設等の点検評価を行い、設置時限の取扱い、再編・統合等について検討を行った。
- (6) 廃棄物の再利用、医食同源、アジア社会等の研究テーマについて、期限付きの医文理融合型研究プロジェクトを立ち上げた。
- (7) 有明海総合研究プロジェクトの設置、地域学歴史文化研究センターの新設など、地域・環境分野の研究体制を整えた。

【平成19事業年度】

- (1) 本学の目指すべき教育改革の方向性や教育研究組織の在り方について大学運営連絡会を中心に検討を進め、第2期中期目標期間における大学改革の指針ともなる「佐賀大学中長期ビジョン(2008-2015)」を平成20年1月に作成した。また、中長期ビジョンに掲げる本学独自の新しい教養教育実施に向けて、全学教育機構(仮称)の検討体制の整備に着手した。
- (2) 各学部は、「佐賀大学中長期ビジョン」の策定に並行して、本学の目指すべき教育研究体制の構想に沿って検討を進め、10年後の各学部の将来構想をまとめた。
- (3) 研究推進部会において、学内共同教育研究施設の将来像について検討し、柔軟な組織編制が可能となるシステムの確立に向けて、各研究センター等についての時限や再編・統合に関する基本案(全国共同利用施設及び学内共同教育研究施設等の将来について)を策定し、基本案を基に、全国共同利用施設及び学内共同の8研究センター等について見直しの時限を設定した。
- (4) 研究推進部会は、既存の研究プロジェクトを検証して1件のプロジェクトの継続を決定するとともに、新たに2件のプロジェクトを立ち上げた。

9. 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。**・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****【平成16～18事業年度】**

- (1) 本学の特性を発揮するために学長のリーダーシップの下で、戦略的な学術研究活動を推進する取組として、平成16年度に学長経費により「有明海総合研究」に対して予算措置を行い、平成17年度概算要求により「有明海総合研究プロジェクト」を立ち上げた。また、平成16～17年度に「文系基礎学術研究プロジェクト」に対して学長経費により予算措置を行い、「地域学歴史文化研究センター」として平成18年度に設置し、「地域学(佐賀学)」の研究を開始した。
- (2) 教育研究評議会の研究推進部会において、医文理融合型の重点研究プロジェクト4件を選定し、組織的な研究を推進した。

【平成19事業年度】

研究推進部会は、新たに2件の重点研究プロジェクトを選定し、組織的に研究を支援した。

・全国共同利用に必要な学内体制整備や資源配分の状況**【平成16～18事業年度】**

海洋エネルギー研究センターを充実するため、学長裁量による教員運用

定員(運用定員経費)の配置も含め、専任教員10名体制とした。また、学長経費「大学改革推進経費」の重点配分を行った。

【平成19事業年度】

海洋エネルギー研究センターは、平成19年度から全国共同利用機能を有する施設となり、引き続き、学長経費「大学改革推進経費」の重点配分を行った。

○従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。**・具体的指摘事項に関する対応状況****【平成16～18事業年度】****(1) 平成16年度評価結果**

- ①「博士課程の学生収容定員の充足率不足」の指摘に対して、社会人入学生の受入れ及び教育研究指導体制の整備等の対策を促進し、医学系研究科博士課程入学定員充足率を平成17年度146%、平成18年度103%に改善した。
- ②「『派遣雇用及び外部委託に関する指針(案)』が策定されているが、今後中期計画の中でどのように実施していくか検討されることが求められる。」という指摘に関して、指針に基づいて効率性の向上、外部の専門的な知識・技術の活用及び人件費削減などの視点から平成17年度に3業務において派遣労働者の雇用を実施し、平成18年度からの外部委託業務内容など具体策を策定し、実行した。
- ③「人事に関して方針を策定したにとどまっている事項がある。」という指摘に対して、前年度に整備した教員選考の規程等に基づき、原則公募による教員人事の実施や、「国立大学法人佐賀大学教員運用仮定定員に関する要項」に基づいた教員の重点配置を具体的に推進した。

(2) 平成17年度評価結果

- ①「中期目標・中期計画達成に向け、人事評価システムの本格実施及び処遇への反映に関するスケジュール設定が求められる。」との指摘に関しては、「佐賀大学事務職員人事評価実施要項(試行)」及び「佐賀大学技術職員人事評価実施要項(試行)」を制定し、平成19年1月から3月の間を対象として試行を行い、教員については、「佐賀大学教員人事システムの概要」及び「佐賀大学教員人事評価試行実施要項」を制定して平成19年度に試行を行い、いずれも平成20年度から本格実施する運びとなった。
- ②「全学的な長期計画との調整の下に、各学部の将来構想案を策定することとしていたが、検討にとどまっていることから、早急な取組が求められる。」との指摘に対して、佐賀大学憲章を踏まえた本学の目指すべき方向性とその方策を示した「佐賀大学中長期ビジョン」の作成に取り組んだ。また、ビジョンの検討と同時並行して各学部の将来構想についても検討を進め、平成20年1月に「佐賀大学中長期ビジョン」を策定するとともに、各学部の将来構想を策定した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

【平成19事業年度】

(1) 平成18年度評価結果

- ①「毎年度の部局評価及び個人評価を活用するための指針並びに自己点検評価結果を大学全体の改善に反映するシステムを策定する事について、十分な取組がなされていないことから早急な対応が求められる。」との指摘に対して、部局評価及び個人評価等の評価結果を活用するため、「評価結果の活用に関する指針」及び「評価結果の活用に関する要項」を定め、部局等及び個人の活動状況を役員会が検証し、検証結果をもとに改善の勧告やインセンティブの付与を行うことにより本学全体の改善並びに目的・目標の達成につなげる一連の仕組みを構築した。
- ②「文系総合計画検討委員会は、4つの課題（教員養成改革、国際系学部等設置、文系センター再編、文系大学院設置）について、
- ・既存の組織と連携しながら、それぞれの組織改革構想を総合的に検討し、策定することについて、十分な取組がなされていない。
 - ・文系の改組の観点から、総合的な構想案を策定することについて、十分な取組がなされていない。
- ことから早急な対応が求められる。」との指摘に対して、
- 1) 人文・社会科学系分野の教育研究体制に係る総合的な検討は全学的な構想と密接に関連することから、大学運営連絡会および部局長懇談会・研究科長懇談会で改革の方向性について総合的に検討し、本学の将来構想「佐賀大学中長期ビジョン」の中で、文系の組織改革の方向性を定めた。また、中長期ビジョンの実現に向けて具体的な制度設計などを機動的・効率的に検討していくため、文系総合計画検討委員会を発展的に解消し、次の方向性を踏まえて教育研究評議会の下に新たな部会を設置して検討を進める。
 - 2) 「佐賀大学中長期ビジョン」の策定に並行して、各学部を目指すべき教育研究体制の方向性を検討し、教員養成改革等を含む各学部の将来構想を策定した。
 - 3) 人文・社会科学系分野における組織改革構想に関しては、基本的方向を以下のようにまとめた。
 - ・教員養成分野においては、高度で実践的な教育を地域社会と連携しながら展開していく教育課程を編成することとし、新しい教員養成システムの構想案を策定した。特に、大学院においては、現職教員の再教育も含めたより実践的な高度専門職業人の養成機能を有する教育課程を編成する。
 - ・人文・社会科学系分野では、グローバル化した社会の多様な課題に実践的に対応しうる高い専門性を備えた人材を育成する教育課程を編成することを基本的な方向性として定め、人文社会系大学院（修士）の設置を目指す。
 - ・専門職大学院（経営大学院）については、社会的な需要の動向を踏まえて、本学大学院農学研究科及び経済学研究科が連携して経営学を学ぶことのできるプログラム（農業版MOT）の導入を目指す。

- 4) 文系センターに関しては、平成18年度に設置した地域学歴史文化研究センターを中心に、文系の新たな学問体系としての「地域学（佐賀学）」を創出する。
- ③「学内共同教育研究施設、学部附属教育・研究センターの点検評価を行い教員配置、設置時限も含めた再編・統合の基本案を策定することについて、十分な取組がなされていないことから早急な対応が求められる。」との指摘に対して、学内共同教育研究施設の将来像について検討し、柔軟な組織編制が可能となるシステムの確立に向けて、8つの共同研究センター等について、時限の設定や再編・統合に関する基本案を策定した。
 - ・学内共同教育研究センターは、法人化前の設置又は改組の時点を起点とする10年の見直し時限（法人化以後の設置又は改組については6年を目処）の考え方を示した。
 - ・再編・統合に関しては、有明海総合研究プロジェクト、低平地研究センター及び海浜台地生物環境研究センターの3施設を統合して、新しい研究センターとして組織改革する。
 基本案を基に、全国共同利用施設及び学内共同の8研究センター等について見直しの時限を設定した。

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

中期目標
 1) 経営課題を克服する新たな戦略的体制を組織し、積極的に外部資金、施設使用料、特許料等多様な収入の方策を検討し、自己収入の増加に努める。
 2) 各事業年度の計画的な収支計画を作成し、当該収支計画による運営に努める。

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																
【221】科学研究費補助金の重要性の周知と、申請件数の増加を図り、採択件数・採択額の増大に努める。				<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 科学研究費補助金の申請件数の増加を図るため、部局等における申請・採択状況のデータの公開、説明会の開催、必要な情報の提供（ホームページ、メールでの周知など）を行った。</p> <p>科学研究費補助金の状況（対15年度比）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>申請件数</td> <td>24.6%増</td> <td>18.3%増</td> <td>7.9%増</td> </tr> <tr> <td>採択件数</td> <td>8.1%増</td> <td>5.2%増</td> <td>4.1%増</td> </tr> <tr> <td>採 択 額</td> <td>16.6%増</td> <td>1.8%増</td> <td>23.7%増</td> </tr> </tbody> </table>		16年度	17年度	18年度	申請件数	24.6%増	18.3%増	7.9%増	採択件数	8.1%増	5.2%増	4.1%増	採 択 額	16.6%増	1.8%増	23.7%増	科学研究費補助金の申請件数の増加を図り、採択件数・採択額の増大に努める。		
			16年度	17年度	18年度																		
申請件数	24.6%増	18.3%増	7.9%増																				
採択件数	8.1%増	5.2%増	4.1%増																				
採 択 額	16.6%増	1.8%増	23.7%増																				
<p>【221-01】 科学研究費補助金の申請件数の増加を促進させる具体的方策を実行する。</p>	III	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【221-01】 科学研究費補助金の獲得を促すため、新たに「研究補助金制度」を創設し、今年度に20,000千円を措置した。研究補助金は、科学研究費補助金の応募申請を行いA判定を受けたものの不採択となった者32名に効果的に配分し、科学研究費補助金の増加を促した。 平成19年度は、法人化前と比較して申請件数で17.9%増、採択件数は7%減少したが採択額は8.4%増加した。</p>																				

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												
【222】 提案公募型の受託研究に積極的に応募し、増収を図る。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>提案公募型の受託研究への応募を支援するため、全国レベル並びに地域発信の提案公募型の受託研究費に関する情報収集を行い、周知を図った。</p> <p>提案公募型受託研究費等の状況（対15年度比）</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>16年度</td> <td>17年度</td> <td>18年度</td> </tr> <tr> <td>採択件数</td> <td>40%増</td> <td>110%増</td> <td>150%増</td> </tr> <tr> <td>採択金額</td> <td>52%増</td> <td>303%増</td> <td>256%増</td> </tr> </table>		16年度	17年度	18年度	採択件数	40%増	110%増	150%増	採択金額	52%増	303%増	256%増	提案公募型の受託研究の応募のための情報の周知を徹底し、研究費の獲得に努める。			
		16年度	17年度	18年度																
採択件数	40%増	110%増	150%増																	
採択金額	52%増	303%増	256%増																	
【222-01】 提案公募型の受託研究費の応募のための情報の周知を徹底し、研究費の獲得に努める。		III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【222-01】 平成19年10月に競争的資金対策室を設置し、教育・研究・国際交流に関する全ての競争的資金の情報の集約及び学内の教育・研究等のシーズの効果的・戦略的なコーディネートを行う全学的な資金獲得体制を整備した。</p> <p>また、提案型公募の情報について、「競争的資金対策室公募情報」により公募の内容、リンク先等の概要を学内の研究者にメール配信し、積極的応募を促した。（計26号を発信）</p> <p>平成19年度は、法人化前と比較して採択件数で160%増、採択額は289%増加した。</p>																
【223】 地方財政再建促進特別措置法施行令の改正を機に、寄附金の受け入れ増に努め、教員の自助努力を促す。				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>各部局の構成員に対し、地方財政再建促進特別措置法施行令の改正内容等について説明するとともに受入状況等を教授会で報告し、教員の自助努力を促した。</p> <p>寄附金の受入状況（対15年度比）</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>16年度</td> <td>17年度</td> <td>18年度</td> </tr> <tr> <td>受入件数</td> <td>15.6%増</td> <td>22.5%増</td> <td>17.2%増</td> </tr> <tr> <td>受入額</td> <td>37.0%増</td> <td>26.1%増</td> <td>37.0%増</td> </tr> </table>		16年度	17年度	18年度	受入件数	15.6%増	22.5%増	17.2%増	受入額	37.0%増	26.1%増	37.0%増	寄附金の受け入れ増に努め、教員の自助努力を促す。			
		16年度	17年度	18年度																
受入件数	15.6%増	22.5%増	17.2%増																	
受入額	37.0%増	26.1%増	37.0%増																	
【223-01】 寄附金の受け入れ増に努め、教員の自助努力をさらに促す。		III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【223-01】 引き続き、寄附金の受け入れ状況を教授会等で報告して教員の自助努力を促した。</p> <p>平成19年度は、法人化前と比較して受入件数で17%増、受入額は33.8%増加した。</p>																

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												
【224】外部資金の増収目標を、2003（平成15）年度を基準として20%増とする。		IV	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>外部資金獲得のための支援体制を強化するため、国際研究協力課を研究協力課と国際交流課の2課に機能分化し、研究支援体制を明確化・強化した、</p> <p>外部資金に関する情報を、ホームページ、メール、教授会等で周知し、応募件数や獲得資金の増加を図った。</p> <p>外部資金の獲得状況（対15年度比）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>8.2%増</td> <td>17.5%増</td> <td>17.3%増</td> </tr> <tr> <td>金額</td> <td>23.7%増</td> <td>42.1%増</td> <td>40.5%増</td> </tr> </tbody> </table>			16年度	17年度	18年度	件数	8.2%増	17.5%増	17.3%増	金額	23.7%増	42.1%増	40.5%増	<p>科学技術振興調整費、各種GP等を組織的、戦略的な取組により獲得し、外部資金の増収を図る。</p>			
					16年度	17年度	18年度														
件数	8.2%増	17.5%増	17.3%増																		
金額	23.7%増	42.1%増	40.5%増																		
<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【224-01】平成19年10月に競争的資金対策室を設置し、教育・研究・国際交流に関する全ての競争的資金の情報の集約及び学内の教育・研究等のシーズの効果的・戦略的なコーディネートを行う全学的な資金獲得体制を整備した。</p> <p>平成19年度は、法人化前と比較して件数で20.5%増、金額にして39.3%増加した。</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
 ② 経費の抑制に関する目標

中期
目
標

1) 行政コストの効率化を踏まえ、固定的経費の抑制を図る。

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																				
【225】エネルギー資源の節約、刊行物購入等の総点検などにより、固定経費と経常経費を削減する。	【225-01】電力、ガス、重油、上下水道使用量を1%以上削減し、エコアクション21における環境目標の達成に努める。また、その他の削減可能な経費についても、引き続き部局ごとに目標を設定し、削減に努める。	III	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>刊行物類の部数削減、冷暖房設定温度の抑制等による光熱水料の削減など、経常経費の削減に努めた。 また、光熱水料以外に削減可能な経費についても、各部局ごとに削減目標を設定し、削減に努めた。</p> <p>固定経費等の削減状況（対15年度比）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>電気料</td> <td>8.6%減</td> <td>15.6%減</td> <td>18.1%減</td> </tr> <tr> <td>上下水道料</td> <td>1.4%減</td> <td>9.4%減</td> <td>24.6%減</td> </tr> <tr> <td>ガス料</td> <td>2.8%増</td> <td>10.6%増</td> <td>1.6%減</td> </tr> <tr> <td>刊行物</td> <td>50.5%減</td> <td>57.2%減</td> <td>63.9%減</td> </tr> </tbody> </table>		16年度	17年度	18年度	電気料	8.6%減	15.6%減	18.1%減	上下水道料	1.4%減	9.4%減	24.6%減	ガス料	2.8%増	10.6%増	1.6%減	刊行物	50.5%減	57.2%減	63.9%減	<p>既に実施した経費削減のための取組を検証し、検証結果を全学にフィードバックする。 フィードバックされた検証結果を踏まえ、各部局において今後の削減に向けた取組の充実を図る。</p>		
					16年度	17年度	18年度																				
電気料	8.6%減	15.6%減	18.1%減																								
上下水道料	1.4%減	9.4%減	24.6%減																								
ガス料	2.8%増	10.6%増	1.6%減																								
刊行物	50.5%減	57.2%減	63.9%減																								
<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【225-01】エコアクション21の認証取得に向けた環境に配慮した取組として、光熱水料等の経費削減が可能な経費について削減目標を設定して取り組んだ結果、光熱水料について前年度比1%以上の経費削減を達成した。 平成19年度は、法人化前と比較して電気料 20.4%減、上下水道料 31.8%減、ガス料 3.4%減及び刊行物 63.3%削減した。</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
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標 1)経営課題を克服する新組織を立ち上げ、保有する資産（土地、施設・設備等）の有効活用の方策を検討し、効果的・効率的な資産運用を図る。

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
【226】経営を担当する新組織が、保有資産の効率的利活用を図るための具体的な運用計画を策定する。	【226-01】資産の有効活用に関する方針に従って、保有資産の具体的な運用計画を策定する。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 保有資産の効率的な利活用を図るため、保有資産の現状を把握するとともに、外部資金による土地の利活用及び国債等の購入による運用計画、空き宿舎への入居促進の検討を進めた。 講義室、演習室の利用状況を調査するとともに、調査結果（施設データベース）をホームページに掲載し、積極的に利用するよう周知した。 キャンパス外にあった外人教師公舎を構内に移築改修し、地域学歴史文化研究センター「菊楠シュライバー館」として利用を開始し、その跡地に寄付建物を受け入れ、共用の研究棟とした。 保有資産の効率的利活用をさらに推進するため「資産（土地、建物及び設備等）の有効活用に向けた基本的な考え方」を策定した。</p>	策定した運用計画に基づく実際の運用状況を検証する。 検証結果を踏まえ、必要に応じて運用計画の見直しを行う。		
				<p>（平成19年度の実施状況） 【226-01】「資産（土地、建物及び設備等）の有効活用に向けた基本的な考え方」に基づき、土地、施設・設備（役職員宿舎など）、講義室・演習室等、研究施設等、資金などの保有資産の効率的利活用を図るための運用計画を策定した。 また、部局等に対し、会議室、講義室・演習室等の具体的な運用計画の提出を求め、効率的な利活用を促した。</p>			

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	
【227】 体育施設の開放推進、講義室の使用の弾力化、入構整理業務の効率化等により資産の運用管理を改善する。	【227-01】 これまでの施設開放実績に基づき施設利用の開放推進に努めるとともに、ホームページ上における施設情報を更に充実する。また、本庄・鍋島キャンパスへの入構用パスカードの共通化を図るなど、入構整理業務の効率化を図る。	III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略） 体育施設や講義室等の施設の開放を推進するため、「大学の施設利用の案内」及び「利用可能施設及び連絡先一覧」を作成し、利用可能施設や連絡先などの情報をホームページに掲載した。 非常勤講師宿泊施設の予約状況をホームページに掲載し利活用を推進した。 入構整理業務については、本庄・鍋島地区におけるパスカードの共通化についての検討を進めた。</p>	<p>策定した資産の運用管理に係る改善策を実施し、その効果を検証する。 検証結果を踏まえ、必要に応じて新たな改善策を策定し実施する。</p>		
				<p>（平成19年度の実施状況） 【227-01】 体育施設や講義室等の施設の利用者に対し、利用促進のための案内文書を発送するとともに、アンケート調査により利用促進のための改善策を策定した。また、ホームページの「施設利用のご案内」を充実し、利用促進を促した。 入構整理業務については、部局ごとに駐車区域を指定（ゾーン制の導入）した適切な駐車スペースの運用確保を図るとともに、本庄地区西門の開放による新たな動線確保、本庄・鍋島両地区の車両入構用パスカードの一部共有化などを決定し、朝夕の混雑緩和や入構整理業務の効率化を図った。</p>			
				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等**1. 特記事項****【平成16～18事業年度】**

- (1) 自己収入増加に向けた取組
- 1) 外部資金獲得のための支援体制の整備を図るため、国際研究協力課を研究協力課と国際課の2課に機能分化し、研究支援体制を明確化・強化した。
 - 2) 知的財産の利活用を推進するため、平成16年度に知的財産管理室を、平成17年度には佐賀大学TL0を設置した。また、業務効率化及びワンストップサービスを図るため、平成18年度には、これらの組織と科学技術共同開発センターを統合して、産学官連携推進機構を設置し、知的財産の創出・管理から技術移転までの体制を一本化した。
- (2) 経費節減の取組
- 1) 刊行物類の部数削減や廃止、冷暖房温度の設定や稼働時間の制限、節水器具の取り付け等による光熱水料の削減など、経常経費の削減に努めた。また、光熱水料以外に削減可能な経費についても、部局ごとに削減目標を設定するなど経費削減を推進した。
 - 2) 平成17年度からは、経費削減を一層推進するため、郵送料、印刷経費、コピー経費についても削減に努めた。
- (3) 人件費の削減
- 1) 部局長が適用を受ける指定職給与表を廃止し、教育職給与表(一)適用に変更した。また、学外非常勤講師経費について、その必要性等について十分に精査したうえで平成15年度実績の3分の1相当分を削減した。
 - 2) 総人件費改革を確実に達成するため、総合企画室から学長に答申された「総人件費削減への対応方針について」に基づき、平成18年度以降の定年退職教員の定数を学長管理定数とする人員管理ルールを策定し、役員会において退職者の補充等について審議するなどの人員管理を行った。
 - 3) 総人件費改革の実行に必要な人件費の削減必要額を踏まえた平成19年度から平成23年度までの財政計画を作成した。
 - 4) 「派遣雇用及び外部委託に関する指針」を策定し、知的財産関係業務、人事関係業務及び決算業務の3業務について派遣雇用を導入するなど、業務の効率性や専門性などの観点から業務委託を推進した。

【平成19事業年度】

- (1) 自己収入増加に向けた取組
- 1) 教育・研究・国際交流に関する全ての競争的資金の情報の集約及び学内の教育・研究等のシーズの効果的・戦略的なコーディネートを行う「競争的資金対策室」を平成19年10月に設置し、全学的な資金獲得体制を整備した。
 - 2) 科学研究費補助金の獲得促進策として、「研究補助金制度」を創設して20,000千円を措置し、「奨励研究費」として32名に配分した。
 - 3) 附属病院収入の増加を図るためのインセンティブ付与措置として、病院収入見合いの純利益の取扱いについて、従来の7割還元から10割還元に拡充した。

(2) 経費節減の取組

- 1) エコアクション21の認証取得に向けた環境に配慮した取組として、光熱水料等、経費削減が可能な経費について削減目標を設定し、達成に向けて取り組んだ結果、光熱水料について前年度と比較して1%以上の経費削減を達成した。
- (3) 人件費の削減
- 1) 引き続き、定年退職教員の定数を学長管理定数とする人員管理ルールに基づいて退職者の補充を抑制し、役員会において退職者の補充等について審議するなどの人員管理を行った。
 - 2) 学長管理定数のうち、平成21年度までの総人件費削減必要額に対応した削減数を決定し、大学教員については、平成21年度までの全学的な削減数の設定、事務系職員については、平成21年度までの部局別の人員削減計画を策定した。

2. 共通事項に係る取組状況**(2) 財務内容の改善****1. 財務内容の改善・充実が図られているか。****・経費の節減、自己収入の増加に向けた取組状況****【平成16～18事業年度】**

- (1) 自己収入の増加に向けた取組
- 1) 外部資金獲得のための体制整備として、研究支援に特化した事務組織を設けて体制の強化を図るとともに、知的財産の利活用を推進するため、平成16年度に知的財産管理室を、平成17年度には佐賀大学TL0を設置した。平成18年度には、これらの組織と科学技術共同開発センターを統合して産学官連携推進機構を設置し、業務の効率化を図った。
 - 2) 提案公募型の受託研究への応募を支援するため、平成16年度から全国レベル並びに地域レベルの提案公募型受託研究費に関する情報収集を行い、周知した。
 - 3) 共同研究等による外部資金の獲得増を図るため、自治体との相互協力協定(包括協定)の締結を促進した。
 - 4) 科学技術振興調整費、各種GP、科学研究費補助金等の外部資金の応募件数や獲得額の増加を図るため、平成18年度から、全教職員へのメールの送付や教授会等において周知を図るなど、情報の提供を強化した。
 - 5) 定期預金等を活用した資金運用を堅実にを行い、運用益の増加を図った。

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等**(2) 経費の節減に向けた取組**

1) 光熱水料の削減など、経常経費の削減に努めるとともに、光熱水料以外に削減可能な経費についても、部局ごとに削減目標を設定して削減に努めた。

2) 平成17年度からは、削減対象を広げて一層の経費削減に取り組むとともに、平成18年度には、随意契約情報を公開することにより契約業務の適正化を図り、経費削減に努めた。

【平成19事業年度】**(1) 自己収入の増加に向けた取組**

1) 平成19年10月に「競争的資金対策室」を設置し、全学的な資金獲得体制を整備した。競争的資金対策室は、様々な競争的資金の公募内容やリンク先等の概要を「競争的資金対策室公募情報」として学内の研究者にメール配信するとともに、応募者の発掘及び協議・指導等によって教育プログラムや研究プロジェクトの創成と競争的資金への申請を促進した。

2) 科学研究費補助金の獲得を促すため、新たに「研究補助金制度」を創設した。

3) 将来性のある研究チームの重点育成を図るためのインセンティブ付与措置として、「優秀科学技術研究賞」及び「優秀芸術文化賞、社会文化賞、学術賞」を創設し、各賞1名に研究費を授与した。

4) 附属病院収入の増を図り、附属病院に対する病院収入見合いの純利益の還元率を7割から10割に拡充した。

(2) 経費の節減に向けた取組

光熱水料の削減目標を設定し、前年度比1%以上の経費削減を達成した。

・財務情報に基づく取組実績の分析**【平成16～18事業年度】**

部局において、平成16年度及び平成17年度の光熱水料等の比較情報を活用しつつ、経費削減目標の達成に向けた取組を進めた。

【平成19事業年度】

文部科学省から示された財務指標による分析を行い、本学の財務状況と全国平均及び本学が所属する大学グループの平均との比較状況をまとめた「佐賀大学の財務状況」を作成した。本学の財務状況と平成19年3月の総合企画室からの答申「外部資金等の獲得方策について」などを踏まえて、競争的資金の組織的・戦略的獲得を図るための体制整備として「競争的資金対策室」の設置に至った。

2. 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。**・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取組状況****【平成16～18事業年度】**

(1) 指定職給与表の廃止や、学外非常勤講師経費の見直し等の人件費削減を図った。

(2) 総人件費改革を確実に達成するため、平成18年度以降の定年退職教員の定数を学長管理定数とする人員管理ルールを策定した。

【平成19事業年度】

(1) 平成18年度以降の人員管理ルールに基づき、退職者の補充を抑制し、役員会において退職者の補充等について審議するなどの人員管理を行った。

(2) 平成21年度までの総人件費削減必要額に対応した削減数を決定し、平成21年度までの人員削減計画を策定した。

なお、平成19年度は、平成21年度までの総人件費改革の実行計画における平成19年度削減必要額概ね1%削減を達成した。

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

中期
目標

- 1) 全ての教員及び全ての組織に自己点検・評価及び外部評価を義務づけ、その評価結果を大学運営の改善に十分に反映させる。
- 2) 評価に必要なデータの収集、分析を支援する体制を整備する。

中期計画	平成19年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）		ウェイト	
		中 期	年 度	平成19年度までの実施状況		平成20～21年度の実施予定	
【228】教員及び各組織の教育、研究、地域・社会貢献、国際貢献活動を記録整理することのできるデータベースシステムを構築し、3年経過後に見直しを図る。	【228-01】教員に関するデータベースを充実させるため、教員及び各組織の教育、研究、地域・社会貢献、国際貢献活動に関するデータベースの相互連携を図る。	III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 情報政策委員会において大学データベースの構築方針を定め、総合情報基盤センターにおいて実施する体制を整えた。それにより、教育、研究、地域・社会貢献に関するデータベースを整備した。	継続して、データベースを充実する。		
				(平成19年度の実施状況) 【228-01】教員及び各組織の教育、研究、地域・社会貢献、国際貢献活動に関するデータを一元的に管理するシステムを構築し、「データの活用の方針」を策定した。全学的に統一した共通様式で一括してデータを収集し、データベースを充実させた。			
【229】上記項目について、平成16年度からデータ集積と並行して評価基準の検討を進め、2005（平成17）年度より評価を試行し、2006（平成18）年度からの実施を目指す。その評価に基づき、インセンティブ付与を実施する。				(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に、評価室、大学評価委員会を設置し、「国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則」を制定して自己点検評価体制を整備した。17年度に、「国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準」及び「個人評価実施指針」の試行案を制定し、同年の試行を経て、18年度から教員の個人評価を本格的に実施した。 18年度には部局の自己点検評価を併せて実施した。 教員のインセンティブ付与については、勤勉手当の成績優秀者の判定及び上位昇給区分の判定に適用する「教員人事評価試行実施要領」を制定し、次年度に試行を行うこととした。	組織評価及び個人評価の評価結果の活用に関する指針（インセンティブ付与措置を含む。）及び実施要項に基づき、優れた取組についてはインセンティブを付与する。		

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	
	<p>【229-01】各組織の教育、研究、地域・社会貢献、国際貢献活動の評価に基づくインセンティブの具体的方法を提案し、実行に移す。教員については、平成20年度実施を目指して「人事評価システムの概要」及び「教員人事評価試行実施要項」に基づいて試行する。</p>	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【229-01】 教員については、「教員人事評価試行実施要項」に基づいて平成19年5月から10月までの6ヶ月間を評価期間として人事評価を試行した。</p> <p>教員の研究活動の評価に基づくインセンティブとして、将来性のある研究者・研究チームに対する奨励研究費、優れた研究成果に対する優秀科学技術研究賞及び優秀芸術文化賞、社会文化賞、学術賞を設け、奨励研究費（32人）、優秀科学技術研究賞（1人）、優秀芸術文化賞（1人）の授与を行った。</p> <p>また、学部に対するインセンティブとして、各学部における中期計画の推進状況の評価に基づいて中期計画実行経費を配分した。</p> <p>さらに、指導・勧告による改善およびインセンティブ付与措置等による評価結果の活用を高めるため、部局等組織および教員の教育、研究、地域・社会貢献、国際貢献活動に対する評価結果の活用に関する指針及び実施要項を策定した。</p>			
<p>【230】国立大学法人評価委員会による各年度の評価に加えて、必要に応じて、各専門分野に設けられた第三者機関（学会、JABEE等）による外部評価を受ける。</p>				<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>専門分野ごとの第三者評価機関の評価として、JABEEの審査・認定を受けた。</p> <p>平成16年度に理工学部知能情報システム学科が認定を受けた。</p> <p>平成17年度に理工学部機械システム工学科が受審し、平成18年度に認定を受けた。</p> <p>平成18年度に理工学部機能物質化学科が受審し、知能情報システム学科は中間審査に合格した。</p>		<p>必要に応じて、各専門分野に設けられた第三者機関による外部評価を受ける。</p>	
	<p>【230-01】必要に応じて、各専門分野に設けられた第三者機関による外部評価を受ける。</p>	III	III	<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【230-01】 評価が中心となって、部局等における第三者機関による外部評価の実施状況と今後の予定に関する調査を行い、新たに分野毎の第三者機関評価を受ける部局等の把握を行った。</p> <p>理工学部機能物質化学科がJABEEプログラムとして認定され、理工学部機械システム工学科がJABEEの中間審査に合格した。</p>			
				ウェイト小計			

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

- 中期目標
- 1) 本学の設置目的, 長期目標, 中期目標・計画等の基本方針を公表する。
 - 2) 教育, 研究, 地域・社会貢献, 国際貢献に関する業績, 活動記録を各部局及び個人ごとに公表する。
 - 3) 大学広報, 大学の活動記録, 研究成果を市民に分かりやすい形で公表する。

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
【231】 教員の専門分野, 研究内容, 研究業績, 社会的活動状況などを示す「教員総覧」を公開する。		III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 教員の専門分野, 研究内容, 研究業績, 社会的活動状況等の「教員基礎情報データベース」を構築し, ホームページ上で公開するとともに登録データの充実を図った。	引き続き, HPに公開している「教員総覧」(教員基礎情報)の充実を図る。		
	【231-01】 情報政策委員会は「教員基礎情報」の記述内容を検証し, 質の向上を図る。			(平成19年度の実施状況) 【231-01】 情報統括室は, 「教員総覧」(教員基礎情報)データベースの充足状況及びデータの記述内容の調査を行い, 部局に対してデータの充足と記述に関する指示を行って改善を促し, 質の向上を図った。			
【232】 大学広報を年3回発行する。		III	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 本学の教育, 研究, 地域貢献, 国際貢献等の取組を学内, 学外関係機関, 保護者等に紹介する大学広報誌「かちがらす」を年3回発行するとともに, 学生および外部アドバイザーの登用, 読者アンケートを実施し, 広報誌の充実を反映した。また, ホームページにも公開し読者層を広げた。	引き続き, 大学広報誌「かちがらす」を年3回発行する。		
	【232-01】 大学広報を年3回発行する。			(平成19年度の実施状況) 【232-01】 引き続き, 大学広報誌「かちがらす」を年3回発行するとともに, ホームページに掲載した。今年度は, 本学卒業生の社会での活躍を特集し, 広報活動を展開した。			

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
【233】 各部署の入学，就職，教育研究活動，自己点検・評価，共同研究，外部資金獲得等の諸活動状況を公表する。		III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>大学ホームページを充実し，各部署の入学試験，就職，教育研究活動，自己点検・評価，共同研究，外部資金獲得などの状況を公表した。</p>	引き続き，ホームページに掲載している入学，就職，教育研究活動，自己点検・評価，共同研究，外部資金獲得等の諸活動状況の内容を充実する。		
	<p>【233-01】 大学公式ホームページから，入学，就職，教育研究活動，自己点検・評価，共同研究，外部資金獲得等の諸活動状況を容易に得られるように，情報やリンクの収集・整理を実施し，大学ポータルとしての機能を充実する。</p>			<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【233-01】 大学ホームページから，入学，就職，教育研究活動を容易に得られるように，情報やリンクの収集・整理を実施し，大学ポータルとしての機能を充実した。</p> <p>広報戦略会議でホームページの内容を検討し，特に各学部の教育内容や入試方法に関する広報を充実した。</p>			
【234】 大学が発行する研究論文集，博士論文，シンポジウム記録，特許記録等の本学における知的情報を情報サービス室（仮称）において公開する。		III	III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）</p> <p>「情報サービス室（仮称）」に代わるものとして「研究成果閲覧コーナー」を附属図書館内に設置し，研究論文，博士論文，シンポジウム記録，特許記録等本学における知的情報を整え，公開するとともにホームページでも一般に公開した。</p>	引き続き，知的情報の集積に努め，附属図書館の「研究成果閲覧コーナー」において公開する。		
	<p>【234-01】 知的情報を公開している附属図書館の「研究成果閲覧コーナー」において，情報の集積に努める。</p>			<p>（平成19年度の実施状況）</p> <p>【234-01】 引き続き，附属図書館の「研究成果閲覧コーナー」における研究論文集等の本学の知的情報集積に努め，内容を充実するとともに，公開を促進した。</p>			
				ウェイト小計			
				----- ウェイト総計			

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等**1. 特記事項****【平成16～18事業年度】****(1) 自己点検・評価に対する取組**

- 1) 平成16年度に、評価室、大学評価委員会を設置し、「国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則」を制定して自己点検評価体制を整備した。平成17年度に、「国立大学法人佐賀大学における職員の個人評価に関する実施基準」及び「個人評価実施指針」の試行案を制定し、同年の試行を経て、平成18年度から教員の個人評価を本格的に実施した。平成18年度には部局等の自己点検・評価を併せて実施した。
- 2) 人事評価制度導入に向けた組織的な調査・検討を行い、平成18年度に事務職員、技術職員及び教員の各職種に対して人事評価を試行する要項を策定した。事務職員、技術職員に対しては一部試行を行った。
- 3) 教員のインセンティブ付与については、勤勉手当の成績優秀者の判定及び上位昇給区分の判定に適用する「教員人事評価試行実施要領」を制定し、次年度に試行を行うこととした。

(2) 情報提供に関する取組

- 1) 広報室及び広報戦略会議を設置し、教育研究等の活動状況に関する情報を集約・一元化に努め、広報誌、ホームページ、メールマガジン、定例記者会見、オープンキャンパスなどを通して、積極的かつ効果的に発信した。広報室には、ジャーナリスト、同窓会会員、学生等の外部アドバイザーの参加を求め、大学広報及び大学の運営活動等に、地域社会等からの意見や要望を取り入れる体制とした。
- 2) 本学すべての教員に関する教育研究業績、社会国際貢献活動等の情報を掲載した「教員基礎情報データベース」を構築し、ホームページ上で公開した。
- 3) 附属図書館に、「研究成果閲覧コーナー」を設け、学内紀要、博士論文、シンポジウム記録、特許記録等の本学における知的情報を公開した。

【平成19事業年度】**(1) 自己点検・評価に対する取組**

- 1) 部局評価及び個人評価を活用するため、「国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する指針」及び「国立大学法人佐賀大学における評価結果の活用に関する要項」を策定し、評価結果を経営戦略の改善につなげる仕組みを構築した。
- 2) 教員・一般職員・技術職員などの職種ごとの人事評価システムに従って、すべての教職員を対象に人事評価の試行を行い、人事評価等に係る検討課題を実証的に確認した。また、人事評価に係る各部局の意見を聴取し、必要に応じてシステムの見直しを行うなど、平成20年度の本格実施に向けて準備を進めた。

(2) 情報提供に関する取組

- 1) 引き続き、広報室を中心に情報の発信に努めるとともに、ホームページの充実を行った。
- 2) 本学の持つ研究成果を広く世間に知ってもらう目的で、「佐賀大学研究シーズ100」と題して、東京と佐賀で市民向けの公开发表会を実施した。

2. 共通事項に係る取組状況**(3) 自己点検・評価及び情報提供****1. 情報公開の促進が図られているか。****・情報発信に向けた取組状況****【平成16～18事業年度】****(1) 広報室の設置**

広報室を設置し、教育研究等の活動状況に関する情報を集約・一元化に努め、広報誌、ホームページ、メールマガジン、定例記者会見、オープンキャンパスなどを通して、積極的かつ効果的に発信した。広報室には、ジャーナリスト、同窓会会員、学生等の外部アドバイザーの参加を求め、大学広報及び大学の運営活動等に、地域社会等からの意見や要望を取り入れる体制とした。

(2) 広報戦略会議の設置

本学の広報活動を全学的な視点で展開するために、広報室長、各学部の広報委員長、入試や就職等の課長から編成された「広報戦略会議」を設置した。

(3) ホームページの充実と情報公開の促進

- 1) ホームページの掲載内容の充実と迅速な更新を図るとともに、入学試験に関する情報、就職関連情報、講義のシラバスをわかりやすく利用しやすい形に改善した。
- 2) 「大学案内ページ」に本学の概要、入学、就職等の基本情報、「学部・大学院案内及び附属施設・研究施設ページ」で各部局等の情報、「研究教育等情報ページ」に電子図書館システム「とんぼの眼」による教員の研究教育活動情報、そのほか紀要論文、博士論文一覧、共同研究、外部資金獲得状況、財務情報、自己点検・評価、業務実績報告及び国立大学法人評価結果の情報などを掲載し、情報公開の促進を図った。

(4) 広報活動の充実

大学広報誌「かちがらす」を年3回発行し、学内外への配布を行うとともに、月刊の「佐賀大学学内報」、毎月2回発行の「佐賀大学メールマガジン」をインターネットにより全職員に配信した。メールマガジンには「学長メッセージ」の欄を設け、学長の考えや方針等を全職員に的確に伝える工夫を行った。

(5) 附属図書館に、「研究成果閲覧コーナー」を設け、学内紀要、博士論文、シンポジウム記録、特許記録等の本学における知的情報を公開した。

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

【平成19事業年度】

- (1) 本学すべての教員に関する教育研究業績、社会国際貢献活動等の情報を掲載した「教員基礎情報データベース」を構築し、ホームページ上で公開した。外部資金獲得状況、財務情報、自己点検・評価などの情報や入学・就職等の基本情報についても、ホームページ等を通して迅速に発信し、情報公開の促進を図った。
- (2) 本学の持つ研究成果を広く世間に知ってもらう目的で、「佐賀大学研究シーズ100」と題して、東京と佐賀で市民向けの公開発表会を実施した。
- (3) 引き続き、附属図書館の「研究成果閲覧コーナー」における研究論文集等の知的情報集積に努め、内容を充実するとともに、公開を促進した。

・具体的指摘事項に関する対応状況

【平成16～18事業年度】

平成16年度評価結果

「評価に関して規程の整備にとどまっている。」という指摘に対しては、「国立大学法人佐賀大学大学評価の実施に関する規則」に基づき、教員の個人評価を、平成17年度の試行を経て、毎年度実施するなど具体的取組を推進した。

【平成19事業年度】

なし

○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。

・評価結果の法人内での共有や活用のための方策

【平成16～18事業年度】

- (1) 毎年度の業務実績に係る国立大学法人評価委員会の評価結果を評価室で分析し、問題点、課題及びそれらの改善、対応策などを役員会、教育研究評議会、経営協議会で検討した。その結果を各部局の教授会等で報告するとともに、評価結果をホームページに掲載して本学内での共有及び学外への情報提供を図った。
- (2) 評価結果の活用を推進するために、各部局等の長、関連委員会の委員及び事務局の管理職員等を集めて、平成17年度は「国立大学法人評価結果の説明会」、平成18年度は「中期目標・中期計画に関する説明会」を開催し、改善、対応策の具体化を促した。

【平成19事業年度】

- (1) 年度の業務実績に係る国立大学法人評価委員会の評価結果については、上記【平成16～18事業年度】(1)と同様に問題点、改善・対応策などを役員会、教育研究評議会、経営協議会で検討し、本学内での共有及び学外への情報提供を図った。
- (2) 前年度の業務実績評価結果を活用する方策として、運営戦略会議において指摘事項等を重点的に検討し、その改善・対応策を「中期計画及び年度計画達成に向けた活動方針」としてまとめ、その達成に向けて具体的な取組を進めた。