

平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る業務の
実績に関する報告書

平成 2 2 年 6 月

国立大学法人
徳 島 大 学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人徳島大学
- ② 所在地
徳島県徳島市新蔵町，徳島市南常三島町，徳島市蔵本町，徳島市庄町
- ③ 役員の状況
学長名 青野敏博（平成15年1月10日～平成22年3月31日）
理事数 5名
監事数 2名（非常勤1名を含む）
- ④ 学部等の構成
(学 部)

総合科学部
医学部
歯学部
薬学部
工学部
(大学院研究科・教育部)

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

(専攻科)
(附属病院)
(その他の教育研究組織)

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

⑤ 学生数及び教職員数（平成21年5月1日現在）

学部及び研究科等名		学 生 数	教員数	職員数
学長・理事			6	
学 部	事務局			188
	: 総合科学部	(7) 1,122		10
	医学部	1,343		
	歯学部	337		
大 学 院	薬学部	335		
	(医学・歯学・薬学部等事務部)			34
	工学部	(31) 2,852		16
	: 総合科学教育部	(10) 94		
	医科学教育部	(38) 279		
	口腔科学教育部	(15) 72		
	薬科学教育部	(10) 212		
	栄養生命科学教育部	(8) 94		
	保健科学教育部	(1) 58		
	先端技術科学教育部	(119) 942		
	ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部		133	5
	ヘルスバイオサイエンス研究部		361	41
	ソシオテクノサイエンス研究部		186	45
	専攻科	: 助産学専攻科	20	
附属病院	: 医学部・歯学部附属病院		122	706
その他教育研究組織	大学開放実践センター		7	
	疾患酵素学研究センター		23	1
	高度情報化基盤センター		5	
	疾患ゲノム研究センター		12	
	アイソトープ総合センター		2	
	国際センター		5	
	全学共通教育センター		1	
	評価情報分析センター		2	
	埋蔵文化財調査室		2	
	保健管理センター		2	3
	職員相談室		1	
	学生支援センター		1	
	知的財産本部		2	
	合 計	(239) 7,760	873	1,049

※ () 書きは留学生数で内数である。

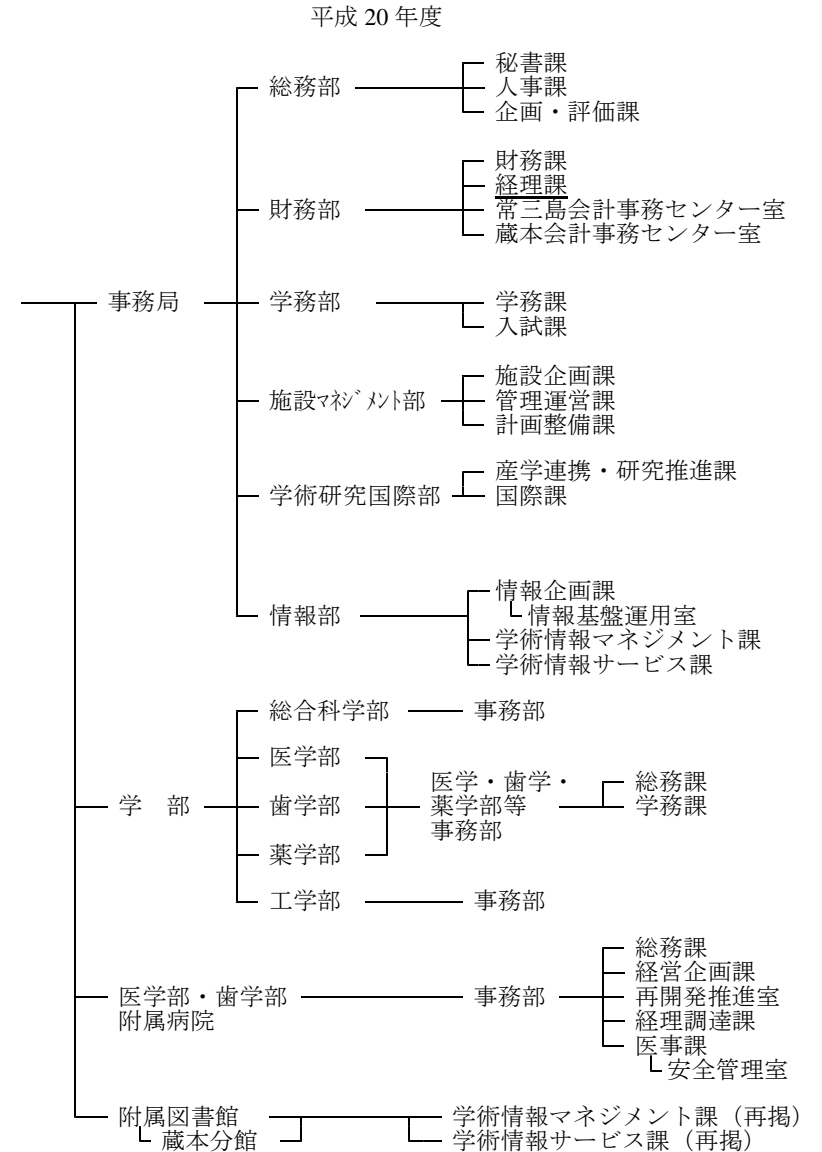
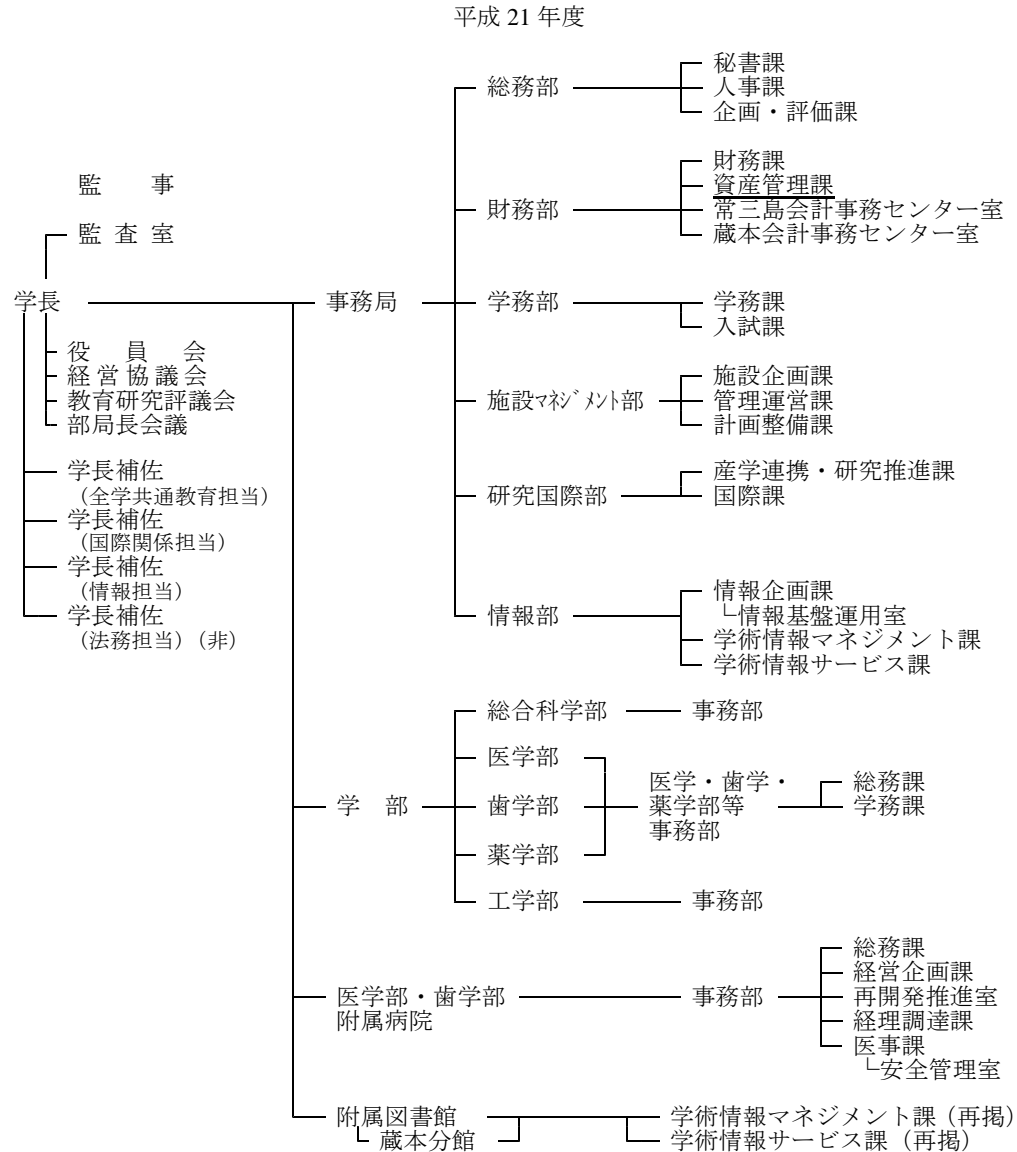
(2) 大学の基本的な目標等

大学の基本的な目標(前文)

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

(3) 大学の機構図

事務組織図



注) 組織の変更個所は、下線を付している。

○ 全体的な状況

徳島大学は、5学部からなる理系中心の大学で世界に通用する研究教育大学を目指している。

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

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

中期計画の達成を目指して作成した平成21年度計画を実施した。

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

平成21事業年度終了時及び第1期中期目標期間中の中期計画の進捗状況の自己点検・評価は、全ての項目について「中期計画を十分に実施している」、あるいは「中期計画を上回って実施している」と評価した。

全体的な状況を以下に記載する。

I 業務運営・財務内容等の状況

1 業務運営の改善及び効率化について

① 教職員の効果的配置

a 学長裁量ポストの確保

平成16年度から、学長が機動的な教員配置を行うことができるよう、各部局に定員供出を割り振ること等により、学長裁量ポストを設置した。平成16年度の11ポストから平成21年度は35ポストまで拡充した。有効に活用するとともに教育研究成果等を定期的に報告させて効果・成果を検証している。

b 任期付教員の任用

平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用した。また、平成20年度から新たに大学院ヘルスバイオサイエンス研究部の医学系分野、栄養学系分野及び医学部・歯学部附属病院の医科診療部門等の准教授と講師に任期制を適用した。任期付教員数は、平成16年度末の35名が平成21年度末で187名となり、全教員数に占める任期付教員の割合も平成16年度の3.9%から平成21年度は21.6%と増加した。

② 人件費削減の推進

平成18年度に策定した中期的な人件費削減計画に基づき、平成19年度から計画した人員削減をそれぞれの年度当初に実行した。その結果、平成21年度において、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算額に比して削減目標値（3.2%以上）の人件費削減を達成した。

③ パイロット事業支援（学長裁量経費：教育、研究、社会貢献）の推進

大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するため、学長による事業計画書及び成果のヒアリングを実施し、その評価に基づき、パイロット事業支援として選定し、平成16～21年度に重点的に支援経費を配分した。平成16～21年度の間で採択されたプロジェクトの中から69件が大型競争的資金（10,000千円以上）獲得に結びついた。

④ 学長裁量経費（間接経費）による効果的な研究推進

平成16年度から毎年度、競争的資金に係る間接経費の70%を学長裁量経費として確保・配分し、研究基盤等の充実を図った。

⑤ 監査機能の充実

平成16年度に、学長直属の組織として監査室を設置するとともに国立大学法人徳島大学内部監査規則を定め、この規則に基づき年度毎に監査計画を立てて、毎年4～8項目の内部監査を実施した。指摘事項は全て改善措置が講じられている。

⑥ 教育研究組織の見直し

大学の機能を高めるとともに、研究大学としての発展を図り、社会のニーズに対応するため、次のとおり教育研究組織の見直しを行い、大学院を重点化して全学部博士課程又は博士後期課程を設置した。

- ・ 平成16年度に医学部、歯学部、薬学部の生命科学系諸分野の教員組織を統合し、大学院の重点化を図り、ヘルスバイオサイエンス研究部、医科学教育部、口腔科学教育部、薬科学教育部、栄養生命科学教育部及び保健科学教育部に改組した。
- ・ 平成18年度に工学部・工学研究科は、大学院の重点化を図り、ソシオテクノサイエンス研究部及び先端技術科学教育部へ改組した。
- ・ 平成21年度に総合科学部を改組し、大学院は重点化して、総合科学教育部及びソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部を設置した。
(平成21事業年度取組)
- ・ 大学病院の経営基盤の強化を図るため、医学部・歯学部附属病院を平成22年4月1日から部局化して大学直轄体制にすることとした。
(平成21事業年度取組)

⑦ 事務組織等の効率化・合理化

平成21年4月に事務局機能・部局機能の明確化、業務体系・役割分担の明確化など見直しの観点を設定し、事務機能の合理化・効率化を促進した。

具体的内容は、各課に企画担当係の新設、業務（学長裁量経費関係事務等）の一元化、制度の見直し（学務部専門職員制度の廃止）などの「組織の見直し」及び「人員配置の見直し」、これらに加えて、特に「組織の活性化」に資するためSDを含めた人材育成に重点を置いたものである。
(平成21事業年度取組)

⑧ 男女共同参画の推進

- ・ 平成21年4月に人事課に男女共同参画室を設置するとともに、「女性研究者等支援プロジェクトチーム」を立ち上げた。(平成21事業年度取組)
- ・ 全学をあげて男女共同参画を推進するため、5項目の基本方針からなる徳島大学男女共同参画宣言を制定した。(平成21事業年度取組)

2 財務内容の改善について

① 経費の節減

a 管理経費削減目標値の設定

一般管理経費の主要節減項目（光熱水料、消耗品費、備品費、印刷製本費及び通信運搬費）について前年度に対する削減目標値を設定し、経費節減に努力した結果、平成17年度77,006千円（対前年度比3.9%）、平成18年度72,086千円（対前年度比3.8%）、平成19年度26,155千円（対前年度比1.4%）、平成20年度28,864千円（対前年度比1.6%削減）、平成21年度34,692千円（対前年度比2.0%削減）と目標を達成した。

b 経費の節減を図るため契約方法等の見直し

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

② 自己収入における増収策

附属病院においては、病院全職員が一体となり増収策に取り組んでおり、新たな施設基準の取得等により、病院収入は毎年度、対前年度から増加し、平成21年度の病院収入は平成16年度と比較して3,771,176千円増収となった。

③ 随意契約について

a 公表について

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

b 随意契約の見直し

一般競争入札が可能である契約については、平成18年度より仕様等の見直しを行い随意契約から一般競争入札へと移行している。なお、随意契約によらざるを得ない場合の契約については、当該規則との適合性を複数の者が厳格に確認することにより内部牽制体制を強化し契約の透明性かつ公平性の確保を図っている。

3 自己点検・評価及び情報提供について

① 評価の充実

本学の評価機能の充実を図るため、平成18年4月に評価情報分析センターを設置した。また、教育研究及び管理運営機能を検証するため、次の評価を受審・実施し、評価結果を公表するとともに改善につなげた。

- ・ **法人評価**：10月と1月に年度計画の達成状況を把握する目的で学内で実施した。
- ・ **認証評価**：平成18年度に大学機関別認証評価を国立総合大学の中では最初のグループで受審し、高く評価された。
- ・ **徳島大学教員業績評価・処遇制度**：平成18年度から全教員を対象に実施し、評価結果を賞与及び昇給による処遇に反映した。
- ・ **事務職員の新たな人事考課制度導入**：事務職員の人材育成や評価結果を適切に処遇に反映させることを目的として、平成19年度から導入し、職員の賞与・昇給への反映や人材育成に活用した。
- ・ **組織評価**：平成18年度から各部局の基礎データ等の集積を基に評価を行う「組織評価」を新たなマネジメントサイクルとしてシステム化した。

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

- ・ **その他各部局で実施した外部評価等の取組**：

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

② 全国大学サイト・ユーザビリティ調査で3年連続全国1位

平成19年11月30日にホームページの更新を行い公開した。その結果、日経BPが行った「全国大学サイト・ユーザビリティ調査2007/2008」において、最も使いやすい大学サイトとして、本学公式サイトが全国国公立大学200校中1位となった。その後、同調査で指摘された事項等の改善を行うなどホームページの充実を図った結果、同調査の「2008/2009」及び「2009/2010」においても第1位となり、3年連続して全国1位となった。

4 その他の業務運営に関する重要事項について

① 施設の改修整備

共用スペースを創出し、学生、教職員がアクティブに教育研究活動や学生支援等を行うことができるように、アメニティの向上を図ることをコンセプトに医学系総合実験研究棟（平成17～20年度）、総合教育研究棟（平成19年度）、保健学系総合実験研究棟（平成20～21年度）、附属図書館本館（平成20年度）、総合教育研究棟（B館）（平成19年度）、総合教育研究棟（C館）（平成20年度）、アイソトープ総合センター（平成21年度）、総合科学部1号館南棟、同中棟（平成21年度）等を改修した。

② 中長期的な視点に立ったキャンパス計画等の策定状況

平成17年度に、交通計画・環境緑化計画、ユニバーサルデザインの基本計画、エコキャンパス計画を策定した。

③ 施設の維持管理の計画及び実施状況

- ・ 平成18年度に計画的な施設維持管理のため「要修繕箇所解消計画（ハザードマップ）」を作成し、施設の長寿命化や維持経費の軽減を図った。
- ・ 平成20年度に大学内の各施設ごとの基本情報（建築年数・工法）及び基幹設備保守管理情報をまとめたデータベース「施設カルテ」を作成し、施設情報の共有化を図った。

④ 環境保全対策の取組状況

- ・ 平成17年度に策定した「徳島大学CO₂削減行動計画」に基づき、エネルギー使用量の削減に向けた全学的な啓発活動や、省エネルギータイプの設備導入を実施した結果、単位面積当たりのCO₂排出量は、平成21年度末で平成16年度から9.4%削減となった。（削減目標値：平成17年度～22年度で10%）
- ・ 平成18年度から毎年**環境報告書**を作成し、初年度においては新日本監査法人による第三者審査を受審した。
- ・ 平成21年度に学内施設のエコ対策を調査し、各建物毎に最適のエコシステムを提案する報告書「**エコプロジェクト**」を作成した。
（平成21事業年度取組）

⑤ 安全衛生管理の徹底

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

⑥ 防災対策の推進

平成17年に新蔵地区、常三島地区、蔵本地区の3地区ごとの災害対策マニュアルを作成した。平成18年度は、全学的・総合的な危機管理体制を整備するため、危機管理規則及び災害対策マニュアルを策定した。特に学生に対する詳細な行動マニュアルを作成した。

⑦ 研究費の不正使用防止のための体制・ルール等の整備

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

II 教育研究の質の向上

1 教育方法等の改善

① 教育支援プログラム等の採択成果

平成16年度～平成21年度に合計で22件の教育関係GP等に採択された。

- ・「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」1件
（平成15～18年度工学部）
- ・「『魅力ある大学院教育』イニシアティブ」2件
（平成17～18年度栄養生命科学教育部, 平成18～19年度口腔科学教育部）
- ・「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」3件
（平成16～18年度工学部, 平成18～20年度医学部, 総合科学部）
- ・「大学教育の国際化推進プログラム」2件
（平成17～21年度先端技術科学教育部, 平成18年度医学部,）
- ・「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム（医療人GP）」1件
（平成18～20年度薬学部）
- ・「派遣型高度人材育成協同プラン」1件
（平成18～21年度先端技術科学教育部）
- ・「中国・四国広域がん専門医療人養成プログラム」1件
（平成19～21年度徳島大学大学院；中国・四国8大学がコンソーシアムを形成して8コースを整備, 本学はがん専門薬剤師コース, 医学物理士コース, がん専門栄養士コースのカリキュラム作成幹事校となっている。）
- ・「質の高い大学教育推進プログラム（教育GP）」2件
（平成20～21年度歯学部, 全学共通教育センター）
- ・「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」1件
（平成20～21年度薬学部）
- ・「大学教育の国際化加速プログラム」1件
（平成20～21年度留学生センター）
- ・「戦略的大学連携支援事業（戦略GP）」2件
（平成20～21年度uラーニングセンター等, 大学開放実践センター等）

- ・「組織的な大学院教育改革推進プログラム（大学院GP）」1件
（平成21～23年度医科学教育部）（平成21事業年度取組）
- ・「大学病院連携型高度医療人育成事業」1件
（平成21年度～25年度附属病院）（平成21事業年度取組）
- ・「教育研究高度化のための支援体制整備事業」1件
（平成21年度ヘルスバイオサイエンス研究所）（平成21事業年度取組）
- ・「周産期医療環境整備事業（院内助産所等整備）」1件
（平成21年度附属病院）（平成21事業年度取組）
- ・「周産期医療環境整備事業（人材育成環境整備）」1件
（平成21～25年度附属病院）（平成21事業年度取組）

② 全学共通教育の充実

- ・「社会性形成科目群」の設置：平成20年度から、新たに「社会性形成科目群」を設け、合わせて5科目群による全学共通教育を実施した。
- ・シラバス等の充実：平成20年度に英文題目, 授業計画, 成績の評価基準など記載事項の統一を図った。また, 平成21年度に全学共通教育センターから各教員に記載例を文書で示して統一化を行い, 本学が開発したLearning Path Finder (LPF; 学習経路探索システム)の元データ（授業概要記載の「先行科目」, 「関連科目」）充実を図った。

③ 大学院専門教育の推進

蔵本地区の5教育部では、ヘルスバイオサイエンスを基礎とした幅広い専門医療教育を推進するため、蔵本地区5教育部の教員からなる「心・血管」「肥満・糖尿病」「感染・免疫」「骨とCa」「ストレスと栄養」「脳科学」の6つの研究教育クラスターを構築し、組織横断的に学際的研究を指導できる教育体制を整えた。（平成21事業年度取組）

2 学生支援の充実

① 就職活動支援プログラムの充実

就職支援室は学生の就職活動を支援するため、全学的な就職ガイダンス, 進路指導, 就職支援の講習会や講演会等の多様な就職活動支援プログラムを実施した。

② 障害学生の修学等の支援

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

③ 授業料免除の推進

平成19年度から基準適格者は全員が全額免除又は半額免除のどちらかを受けられるよう制度の見直しを図った。

④ 外部資金による新たな奨学金制度（返還義務なし）

- ・平成17年度に日亜化学工業㈱から寄附を受け、「日亜特別待遇奨学生制度（年間120万円を支給）」及び「日亜特別成績優秀賞制度（副賞20万円）」を創設した。
- ・平成21年度入学者から大学院博士後期課程（医科学教育部及び口腔科学教育部の博士課程を含む）の学生を対象に返済義務のない「徳島大学ゆめ奨学金」を創設した。平成21年度は合計114名に15,270千円を給付した。（平成21事業年度取組）

3 研究活動の推進

① 競争的資金及び外部資金の獲得

- 平成15年度に21世紀COEプログラムに「多因子疾患克服に向けたプロテオミクス研究」と「ストレス制御をめざす栄養科学」の2件が採択され、中間評価でも順調に研究が実施されているとの評価を得た。
- 平成15～19年度に知的クラスター創成事業「健康・医療クラスター創成」に採択された。
- 科学技術振興調整費（重要課題解決型研究等の推進）・新興・再興感染症に関する研究開発において平成17年度「生体成分粘膜炎アジュバンドによる戦略的予防」（636,061千円）が採択された。
- 平成16～20年度における文部科学省科学研究費補助金の獲得は、採択件数・金額とも増減はあるものの、採択順位は全国で20位前半を安定して維持している。

○科学研究費補助金採択件数及び金額の推移（新規採択＋継続）

平成16年度	385件	1,111,600千円
平成17年度	412件	1,143,937千円
平成18年度	393件	1,134,349千円
平成19年度	388件	1,124,027千円
平成20年度	338件	1,032,786千円
平成21年度	377件	1,116,140千円

- 文部科学省や独立行政法人科学技術振興機構等の大型競争的資金に平成15～21年度で合計72件、4,067,290千円が採択された。
- 共同研究費及び受託研究費についても安定的に獲得している。

○共同研究費及び受託研究費の受入件数及び金額の推移

平成16年度（共同）	130件	212,111千円	（受託）	78件	708,915千円
平成17年度（共同）	159件	477,318千円	（受託）	89件	879,641千円
平成18年度（共同）	192件	467,216千円	（受託）	121件	905,302千円
平成19年度（共同）	187件	463,003千円	（受託）	131件	917,364千円
平成20年度（共同）	192件	351,435千円	（受託）	129件	625,555千円
平成21年度（共同）	169件	285,686千円	（受託）	144件	982,676千円

- 「徳島健康・医療クラスター」が文部科学省「平成21年度知的クラスター創成事業（グローバル拠点育成型）」に採択された。

（平成21事業年度取組）

② 「徳島大学パラダイムシフト創出ネットワークTPAS-net」の特許・実用化

- 研究成果のデータベース検索エンジンの特許化に伴う実用開発を行うため、平成16年度に知的財産本部教職員による職務発明を本学の大学帰属として、（独）科学技術振興機構から出願支援を受けて特許出願を行った。
- 平成17年度に日本国内での特許取得（特許第3781375号、連携型知財管理システムによる知財創出支援方法）を受けた。
- 平成19年度から、「徳島大学パラダイムシフト創出ネットワークTPAS-net」として公開し、運用を開始するとともに引き続き普及活動に努めた。平成20年3月現在、全国の13大学、数千社の企業が参加している。これらの成果は、平成19年6月に文部科学省研究環境・産業連携課が刊行した「イノベーション創出へ向けた技術移転事例集」や四国経済産業局の月刊広報誌「四国経済ナビ平成20年1月号」などで紹介された。
- 平成22年1月には徳島大学と韓日産業技術財団がTPAS-Netを有効活用するため「産業・技術・人的交流等に関する協定書」を締結した。

（平成21事業年度取組）

③ 全国共同利用・共同研究「酵素学研究拠点」に認定

平成21年6月、疾患酵素学研究センターが全国共同利用・共同研究「酵素学研究拠点」として文部科学省から認定された。（平成21事業年度取組）

4 社会連携・地域貢献、国際交流等の推進

① 自治体等との連携

- 自治体等と連携を図りながら、徳島地域連携協議会と共催し、毎年度地域交流事業として、地域交流シンポジウムの開催及びタウンミーティングを開催している。
- 自治体等からの連携要望事業について、地域連携推進室が調整した結果、連携事業のマッチング率（実施件数／連携要望件数）が、平成18年度：約37%から平成21年度：43%と向上し、さらに、国のファンディング事業に徳島県との連携による戦略的応募を推進した。
- 徳島大学と上勝町が「連携協力に関する包括協定」を締結した。
（平成21事業年度取組）
- 「徳島県と国立大学法人徳島大学との教育・研究分野における農工連携の推進に関する協定書」を締結した。（平成21事業年度取組）

② ICTによる地域活性化事業の推進

- 地域創生センターでは、ICTによる地域活性化事業を実践しており、その一つの活動として、第7回インターネット活用教育実践コンクールで「ユビキタス双六（すごろく）遍路」が文部科学大臣賞を受賞するなどの成果をあげた。
- 平成21年度「地方の元気再生事業」（内閣官房・内閣府）に地域創生センター提案のプロジェクト「ブロードバンド徹底活用1000人塾ー地域賑わいづくり人材養成プロジェクトー」が採択された。
（平成21事業年度取組）

③ 国際交流の推進

- 国際化を推進するため、平成20年12月に「留学生センター」を改組し、全学の国際交流事業を一元的に管理する「国際センター」を設置した。
- 改組した国際センターには「交流部門」と「文書・広報室」を設置した。
- 平成16～21年度の間で、海外の21大学と新たに学術交流協定を締結（大学間協定8大学、部局間協定13大学）し、締結校は平成21年度末で合計43大学（大学間協定22大学、部局間協定21大学）となった。
- 平成20年度からアジア人財資金構想「四国発グローバル人財創出を目指した留学生支援プログラム」を実施し、留学生の就職支援（ビジネス日本語教育、日本ビジネス教育、インターンシップ事業）を実施した。
- 平成20年11月に、中国上海市において「徳島大学卒業留学生同窓会（中国）」を設立した。
- 平成21年12月に、韓国釜山市において「徳島大学卒業留学生同窓会（韓国）」を設立した。（平成21事業年度取組）
- 国際センターに新たに国際プランナーを1名（平成21年9月）配置し、大学間及び部局間交流協定校との連絡調整や新規開拓等において全学及び部局等の国際交流・連携の支援を行っている。（平成21事業年度取組）

5 附属病院の機能向上

① 教育・研究面

- 卒後臨床研修センターでは、医科、歯科の卒後臨床研修の一元管理を行うほか、研修医控室等の整備や、医師の診療に関する疑問について即座に回答を得ることができる電子臨床情報サービス「Up To Date」の機関購読契約締結など研修環境の改善に努めている。
- 平成19年10月に徳島県からの委託を受け、全国ワースト1の糖尿病死亡率を低減させることを目的に「糖尿病対策センター」を設置した。
- 平成19年11月に「日本がん治療認定医機構認定研修施設」に認定された。
- 平成16年度における高度先進医療（平成18年10月1日から先進医療）の承認件数12件は、国立大学病院で第1位であり、平成17年度10件、平成18年度12件、平成19年度12件と上位の承認件数を継続している。
- 治験活性化計画に則り治験の推進、活性化等のため「徳島治験ネットワーク」を構築した。登録機関は増加しており、本院を含めて平成21年度は63機関になった。
- 平成19年7月に厚生労働省の「新たな治験活性化5カ年計画」の下、ネットワークの構築など積極的な取組を評価され、四国の大学病院で唯一、治験・臨床研究の推進を図る「治験拠点医療機関」に認定された。
- 卒後臨床研修センターでは、平成20年度に専任教員を2名配置し、医学科生と個別面談による進路相談等を実施した。
- 診療支援部所属の医療技術職員の能力向上のため、平成20年度に診療支援部の全部門において、スキル表を作成した。
- 卒後臨床研修の充実として、平成21年度の臨床研修プログラムに、新たに地域医療における患者中心の医療、家族や地域環境を視野に入れた全人的医療等を実践する能力を身につけるプライマリ・ケアコースを新設した。（平成21事業年度取組）
- 平成21年6月に「四国本州メディカルブリッジ高度医療人育成」の取組が、文部科学省「大学病院連携型高度医療人養成推進事業」に選定された。（平成21事業年度取組）
- 平成21年8月、「魅力と働き甲斐の創生による周産期医療の再生」の取組が、文部科学省平成21年度「周産期医療環境整備事業」に選定された。（平成21事業年度取組）

② 診療面

- 平成16年度～平成21年度にかけて、「食と健康増進センター」、「脳卒中センター」などの特殊診療部門等を新たに17か所設置するとともに「材料部」を改編し、「物流センター」及び「ME管理センター」を設置した。また、「子と親のこころ診療室」等の既存の特殊診療部門等も充実した。
- 歯科に「口腔管理センター」を設置し、ICU等医科診療部門の入院患者への口腔ケア等を実施した。また、同センターは、肺がん患者の口腔ケアについて、医科の呼吸器内科と共同研究を実施している。
- 平成16年度にITを利用したバーチャル相談室（まちの保健室）を開設するとともに、医療、健康問題等に関連するQ&Aを登録し、インターネットを介して閲覧できるようにしている。平成21年度までのアクセス数は、114,919件に達した。
- 平成16年度に厚生労働省の周産期医療充実の方針に則り、「周産母子センター」が、徳島県下及び国立大学病院では、初めて「総合周産期母子医療センター」として承認された。

- 平成17年6月に「脳卒中センター」を設置し、徳島県下の重症の脳血管患者を引き受けている。
- 平成19年1月に「地域がん診療連携拠点病院」に指定された。
- 平成18年1月に歯科診療部門において、患者の受診の便宜を図り、かつ、技能教育、卒前・卒後研修の充実を図るため、「歯科診療室・診療科の再編」を実施した。
- 徳島県からの依頼を受け、平成19年6月に「徳島県高次脳機能障害支援拠点機関」に申請し、認定された。
- 平成19年7月に「災害・事故等における医療救護活動の地域の中核的病院」に認定された。
- 平成20年4月に「肝疾患診療連携拠点病院」に選定された。
- 平成20年5月に「エイズ治療の中核拠点病院」に選定された。
- 徳島県と「医師同乗救急ヘリコプター」の運用に関する協定書を締結した。
- 平成20年9月に泌尿器科外来に男性医師には相談しにくい女性のために、「女性泌尿器科外来」を開設した。
- 外来患者等に治療等に関して医師が説明を行った後に、看護師が患者の理解度を踏まえた上で補足説明を行うために、「診療説明室」を設置した。
- 平成21年5月に外科系急性期疾患に対する漢方薬剤の効果に着目し、診療に応用するため、「外科漢方外来」を開設した。（平成21事業年度取組）
- 平成21年5月に緩和ケアを必要とする外来患者のために、「緩和ケア外来」を開設した。（平成21事業年度取組）
- 平成21年9月に内分泌・代謝内科、糖尿病対策センターのスタッフにより、「糖尿病外来」を開設した。また、平成22年1月には病院の複数診療科による糖尿病診療の連携及び関連医療機関との連携体制を構築するため、共同教育研究施設として「徳島大学糖尿病臨床・研究開発センター」を設置し、同センターの糖尿病臨床部門診療分野に教授1名を配置して、「糖尿病外来」の拡充・強化を図った。（平成21事業年度取組）

③ 運営面

- 病院長補佐（経営担当）等に、民間から登用し、財務会計等の専門的知識を病院運営に反映させた。
- 平成19年5月に「病院機能評価Ver. 5」の認定を受けたことに伴い、大学病院では、初めて3つの第三者評価「IS09001」、「プライバシーマーク」及び「病院機能評価」を取得した。
- 平成19年7月に臨床検査技術部門が臨床検査室の国際規格である「IS015189」の認定を受けた。この認定取得により、検査の質と信頼性の向上、業務の標準化によるリスクの低減と効率化、対外的信頼性の向上といった効果を得ることとなった。
- 平成19年度に、「女性医師復職支援WG」の検討結果に基づき、柔軟な勤務時間等（短時間労働制）を可能にすることで、一度現職を退いた女性医師が復職しやすい受入体制を整える女性医師キャリア形成支援事業を開始した。
- 有効な情報システムの導入により経営改善を図るため、国立大学法人では管理会計システムとしてHOMASを利用しているが、平成19年度から、その上に、ARROWS（DPCの分析を行うシステム）とCUBEシステム（病院基幹システムとの連携型原価計算システム）を稼働させ、相互補完によりきめの細かい実態に即した経営分析を行うことができる環境を整備した。

- ・ 附属病院の駐車場不足解消のため、平成20年9月に立体駐車場(収容台数：368台)を医科診療部門外来救急棟前に新設した。
- ・ 平成21年1月に「ワークライフバランス(全ての人が仕事と仕事以外の生活について働き方を調整することで生活の質を高め、仕事による影響を与える。)推進フォーラム」(平成20年度厚生労働省補助金事業)を開催した。
- ・ 平成21年3月に看護部職員がWLB(ワークライフバランス)の支援及び推進に関する業務を行うことにより、職員が仕事と生活の調和を保ち、いきいきと働き続けることができるよう、良好な勤務環境の構築に寄与することを目的として、看護部に「WLB支援センター」を設置した。
- ・ 病院長を中心とした病院執行部の機能強化のため、副病院長、病院長補佐の人数等を見直し、新しく運営審議会、執行部会議、予算・経営戦略委員会、医療機器整備委員会、施設整備委員会を平成21年4月1日付けで設置し、従来からある経営企画会議、運営戦略会議、跡地利用委員会等の廃止を決定した。(平成21事業年度取組)
- ・ 平成21年9月に西病棟(SRC11, 延床面積19,100㎡)が竣工した。
(平成21事業年度取組)
- ・ 平成21年10月に徳島県と「医療及び情報・教育の拠点化」、「効率的な運営」に関し、「総合メディカルゾーンにおける地域医療再生等に関する合意書」を締結した。(平成21事業年度取組)
- ・ 平成21年12月、病院運営会議で、病院長を中心とした迅速かつ的確な意志決定を構築することにより、病院経営基盤を確立し責任体制を明確化するため、病院を「学部附属」から、「大学直轄」とすることを決定した。その後、経営協議会、役員会の承認を得て、平成22年4月1日から大学病院となった。(平成21事業年度取組)

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

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

中期計画	平成21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		中期	年度
○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策	○ 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策					
【1】 外部資金の積極的な導入及び競争的資金の獲得拡大を推進する組織を拡充強化する。	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>サテライト・オフィス（東京・大阪）の活用を図るため、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 大阪では教員を中心に技術移転活動を行う一方で、近畿地方で開催する徳島大学の同窓会において、大阪担当の知的財産主席調査役を中心として技術移転活動（相談件数66件（平成19年度15件）、参加企業数が291社（平成19年度66社））を行った。 東京では首都圏で開催される全国規模の見本市において、東京担当の知的財産主席調査役を中心として技術移転活動（相談件数60件（平成19年度47件）、来学企業数669社（平成19年度174社））を行った。 <p>教育、研究、社会連携、情報の4つの分野にそれぞれ設置した機構が、全学的な視点で戦略的な展望を持って一体的に行動できる体制を構築し、さらに、外部資金の窓口の一本化を行った知的財産本部組織の統合やサテライト・オフィスの活動強化は定着している。</p>	III	<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>教育、研究、社会連携、情報化の4つの分野に設置した教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構、情報化推進機構の成果を検証した。特に外部資金及び競争的資金の積極的な獲得を目指して設置した知的財産本部、サテライトオフィスの活用を検証した。</p> <p>検証の結果、知的財産本部では、競争的資金の申請に当たって、本学の研究者一丸となって採択に向けた取組を実施しているほか、研究者に対する公募情報の提供やアドバイスその他の支援業務を行っており、競争的資金の獲得に繋がっている。東京サテライトオフィスは、平成22年度から利用者の利便性を考慮して、開設場所を秋葉原から新橋へ移転することとした。</p>			
○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策	○ 運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策					
【2】 役員会、経営協議会及び教育研究評議会がそれぞれの機能を果たしているか不断に点検し、その在り方について見直す。	【2】 平成18年度に実施	III	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>平成20年度も引き続き「役員会」、「経営協議会」及び「教育研究評議会」に関して監事から提言された各事項について、改善状況等の検証を行った。</p>	<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>平成21年度も引き続き、「役員会」、「経営協議会」及び「教育研究評議会」に関して監事から提</p>		

	済みのため、平成21年度は年度計画なし		言された各事項について、改善状況等の検証を行った。役員会における迅速な意思決定と情報の共有化、各部局と役員との懇談会の開催による大学運営に対する方向性の把握、経営協議会における自由討議方式の導入による多面的な意見の聴取等、改善が図られている。	
【3】平成16年度に、各種委員会の迅速、効率的な意思決定を行うため委員会組織を整理する。		III	(平成20年度の実施状況概略) 各種委員会の迅速、効率的な意思決定を行うため、平成16年度に委員会組織の見直しを行い、46あった委員会を27に削減した。平成20年度はこれらの委員会の活動状況等を検証した。	
	【3】平成17年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし		(平成21年度の実施状況) 各種委員会の迅速、効率的な意思決定を行うため、平成21年度も引き続き、委員会の活動状況等を検証した。	
○ 学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策	○ 学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策			
【4】平成16年度に、管理運営の効率化を促進するため、学部長補佐体制を導入し、学部長のリーダーシップの強化を図る。		III	(平成20年度の実施状況概略) 管理運営の効率化を促進するため、平成17年度までに、全ての学部、研究部、附属病院に副学部長、副研究部長、副病院長、学部長補佐、病院長補佐を配置している。これにより平成20年度も学部長等のリーダーシップの強化が図られている。	
	【4】平成17年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし		(平成21年度の実施状況) 管理運営の効率化を促進するため、平成17年度までに、全ての学部、研究部、附属病院に副学部長、副研究部長、副病院長、学部長補佐、病院長補佐を配置している。これにより平成21年度も学部長等のリーダーシップの強化が図られている。	
【5】部局の教授会は、審議事項を部局の教員人事、教育及び研究等に関する重要事項に精選し、所要時間の短縮に努め、職員の負担の軽減を図る。		III	(平成20年度の実施状況概略) 教職員の負担軽減を図るため、教授会の審議事項を精選し、所要時間の短縮に努めた結果、平成16年度以降最短(平成20年度:平均49.3分)となった。	
	【5】平成16年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし		(平成21年度の実施状況) 教職員の負担軽減を図るため、教授会の審議事項を精選し、所要時間の短縮に努めた結果、平成16年度以降最短(平成21年度:平均41.2分)となった。	
○ 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	○ 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			
【6】病院経営、大学運営の企画立案等に係る審議機関に、事務職員等を参画させる。		III	(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度の大学運営の企画立案等に係る審議機関への事務職員の参画は、55の委員会のうち30の委員会で参画が行われたことで参画割合は54.5%となった。	
	【6】平成17年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし		(平成21年度の実施状況) 大学運営の企画立案等に係る審議機関への事務職員の参画は定着している。	
○ 全体的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策	○ 全体的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策			
【7】運営費交付金による研究経費を、基盤的な経費と重点的な経費に区分す			(平成20年度の実施状況概略) 本学の年度計画を達成するため、重点配分する学長裁量経費を昨年度ベース並の当初予算額487,549千円確保し、学長及び担当理事が事業計画書により教育研究等の内容について評価したことで、	

<p>る。重点的な経費については、研究内容等の評価に基づき学長裁量により配分する。</p>		III	<p>「戦略的大学連携支援事業」,「大学教育の国際化加速プログラム」等に採択された事業等に160件, 355, 224千円を重点配分した。</p>	
<p>【8】学外より獲得した競争的資金にかかる間接経費の一定割合を全学的な研究推進のために使用し,学長裁量により運用する。</p>		III	<p>(平成21年度の実施状況) 本学の年度計画を達成するため,重点配分する学長裁量経費を昨年度ベース並の当初予算額497, 549千円確保し,学長及び担当理事が事業計画書により教育研究等の内容について評価したことで,「ニュービジネス創造対策事業」,「知的クラスター創成事業」等に採択された事業等に173件, 483, 300千円を重点配分した。</p>	
<p>【8】学外より獲得した競争的資金に係る間接経費の一定割合を全学的な研究推進のために使用し,学長裁量により運用する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 効果的な研究推進のため,学外より獲得した競争的資金に係る間接経費の70%(286, 457千円)を学長裁量経費として確保し,研究用共用機器の整備,研究執行に係る全学的な事務補助に45件, 233, 458千円配分した。これにより,自動免疫染色装置を含む26件の研究用設備を導入するとともに,附属図書館の学術文献データベースや高度情報基盤センターのネットワークの充実などの研究環境の改善や機能の向上を図った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 獲得した競争的資金に係る間接経費の70%を学長裁量経費として428, 512千円を確保し,全学的に研究推進を図るべく研究用共用機器の整備,研究執行に係る全学的な事務管理経費に充当しているところである。全学的研究支援経費として164, 045千円,研究環境等整備費として231, 258千円,事務管理経費として33, 209千円を予算措置した。</p>	
<p>【9】学長裁量による定員枠を一定数確保し,評価に応じて重点計画に期限付きで投入するなど人的資源の有効活用を図る。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 人的資源の有効活用を図るため,平成16年度から設置している学長裁量ポストについて,平成20年度は前年度より5ポスト増設し,30ポストを確保した。ポストの配置に当たっては,学内公募の上,学長裁量ポスト選考会議において選考し,重点計画の30ポスト(うち1ポストは平成21年4月1日配置)に教員を配置して有効に活用するとともに,その配置効果について,教育研究成果等を定期的に報告させて検証を行った。</p>	
<p>【9】人的資源の有効活用を図るため,学長裁量による定員枠を増やし,審査・評価に応じて重点計画に期限付きで投入する。</p>		III	<p>(平成21年度の実施状況) 人的資源の有効活用を図るため,平成16年度から設置している学長裁量ポストについて,平成21年度は前年度より5ポスト増設し,35ポスト確保した。ポストの配置にあたっては,学内公募の上学長裁量ポスト選考会議において選考し,任期付教員を配置して有効に活用している。 また,平成22年度の選考に向けて,予定の40ポストに2ポストを増やし計42ポストを確保して,さらに戦略的な活用を図ることとした。 教育面では,医療人育成のための取組である大学院生のリトリートで,分野を超えた共同研究を促したり(医療教育開発センター),FDに関する調査・研究を充実させることによりFD活動が推進され,教育力を高めることに貢献するなど,それぞれに配置効果をあげている。 研究面では,JSTやNEDOからの高い評価や特許出願に繋がる研究(ストレスのイノベーション研究),外部資金の獲得(疾患ゲノム研究センター)など,着実な成果をあげている。</p>	
<p>○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</p>	<p>○ 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</p>			
<p>【10】専門的知識を必要とする職員等について公募制の導入を検討する。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 「事務職員等選考採用実施方針」(平成18年12月20日制定)に基づき,今年度は食品の臨床試験,がん登録等の専門的業務処理能力を有する事務職員2名,施設の整備・維持保全の専門的知識を有する技術職員1名を全国公募により選考採用した。</p>	
<p>【10】平成20年度に実施済みのため,平成21年度は年度計画なし</p>			<p>(平成21年度の実施状況) 「事務職員等選考採用実施方針」(平成18年12月20日制定)に基づき,平成21年度は専門的な技術,国家資格及び経験を有する技術職員4名を全国公募により選考採用した。この実施方針に従い,専門的知識を必要とする職員を採用することは定着している。</p>	

○ 内部監査機能の充実に 関する具体的方策	○ 内部監査機能の充実に 関する具体的方策				
【11】平成16年度に、内部 監査を公正に行うため、内部 監査組織を設置し、定期的 な監査を実施するとともに、 必要に応じ随時監査を行 う。	IV		(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度監査計画書に基づき、科学研究費補助金等他8項目の 実地監査を実施するとともに、 寄附金及び交際費に関する書 面監査を毎月実施した。これ らの監査による指摘事項に 対し、全ての被監査部局から 改善計画書及び改善を行っ た際の改善実施報告書を提 出させた。 なお、指摘又は助言を行っ た事項については、年度末 に実施したフォローアップ 監査において改善状況と定 着状況の確認を行い、経営 効率の向上、業務の適法性 及び妥当性の確保に努めた。	III	
○ 国立大学間の自主的な 連携・協力体制に関する具 体的方策	○ 国立大学間の自主的 な連携・協力体制に関する 具体的方策				
【12】平成16年度に、社団 法人国立大学協会に加盟 し、入試、人事等の業務に おいて国立大学全体の連 絡、協議が行えるようにす る。	III		(平成20年度の実施状況概略) 総会をはじめ関係会議に学 長、理事(管理担当)、理事 (経営担当)、学長補佐(国際 関係担当)が出席し、国立 大学法人をめぐる諸問題に ついて協議及び国立大学全 体の連絡並びに情報交換 が行われ、それらの情報を 本学の管理運営に活用した。 ・ 国立大学協会総会(3回) ・ 大学病院を有する国立 大学長の会(1回) ・ 臨時学長等懇談会(2回) ・ 国際交流委員会(2回) ・ 財務・施設小委員会(1 回) ・ 中国・四国地区支部会 議(1回)	III	
【13】地域内において、各 国立大学が共同で行う事業 等について協議する会議を 設置する。	III		(平成20年度の実施状況概略) 四国の5国立大学で組織 する四国国立大学協議会を 平成20年度は5回開催し、 学長が出席して国立大学 法人の直面する課題の協 議及び法人を取り巻く諸 情勢について情報交換を行 った。 同協議会では、大学での 諸課題に連携して対応す るため、昨年度設けた「四 国TLOに係る連携検討会」 に加え、情報ネットワーク システム及び各種システム の統合に係る検討を行う 「情報システム検討WG」 を新たに設け、活発な活 動を実施した。	III	
	【13】各国立大学が共同 で行う事業等について協 議するため、地域内にお いて会議を開催する。		(平成21年度の実施状況) ・ 四国の5国立大学学 長で組織する四国国立大 学協議会を引き続き実施 し、平成21年度は4回開 催した。同協議会では 国立大学法人の直面する 課題や国が進める大学間 連携強化について協議す るとともに、法人を取り 巻く諸情勢について情報 交換、意見交換を行った。 ・ 平成21年11月30日 には、行政刷新会議WG 「事業仕分け」評価につ いて協議し、四国地域の 国立大学における教育研 究水準の維持・向上等につ いてを公表し、積極的な 連携協力を図った。	III	

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

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

中期計画	平成21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		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	○ 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策					
【14】教育研究組織の機能、効果、効率について年度毎に自己点検・評価を行い、改善点を次年度の計画に反映させる。				<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>教育研究組織の活性化を図るため、年度計画の達成状況の中間評価と組織評価を実施した。中間評価では、年度計画に対する部局等の取組の進捗に対し、自己点検・評価委員会が機能、効果、効率について点検・評価を行うとともに、第二期中期目標期間の中期計画を見据えながら、計画に対応した成果を整理し、最終的な計画のとりまとめや継続的な事業内容を平成21年度の計画に反映させた。</p> <p>組織評価では、評価結果の活用のために集計方法を見直し、教員の本務・併任別で業績を分離させたほか、評価手法についても検討し、教員業績評価の結果を活用する等の多面的な評価を行うとともに、小規模組織の設置目的に沿った活動状況を適切に点検・評価するための固有の評価項目を設定した。</p>		
	【14】組織評価結果を次年度の計画に反映できるよう評価・改善サイクルを充実させる。	III		<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>教育研究組織の活性化を図るため、次の2つの評価を用い、組織の点検・評価を行うとともに、評価方法等の改善を図った。</p> <p>① 年度計画の達成状況からみる中間評価 平成16年度から実施している中間評価を平成21年度も引き続き実施した。この評価は、年度計画（教育研究、業務運営等）について取り組んだ部局等の進捗状況に対し、自己点検・評価委員会が機能、効果、効率について点検・評価を行うものである。なお、年度評価業務の負担軽減等を図るために、1月評価は実施せず、10月評価において進捗状況が「II」以下の年度計画に限りその後の進捗状況を確認した。</p> <p>② 組織評価 組織評価は、教育研究組織の活性度や効率性等を計る評価として、大学改革、組織改善などに活用している。制度として4年目をむかえ、次のような改善を加えながら、評価としての精度向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織評価のスケジュールを見直し、組織評価の調査・分析の時期は昨年までの1月実施から10月実施に大幅に前倒した。また、評価結果を部局等へフィードバックして、評価結果に対する部局等の意見等を反映できるよう実施スケジュールを見直した。 ・ 組織評価を実施するに当たって財務関連データを参照できるよう改善した。 		
【15】国立大学法人評価委員会の評価結果を厳正に次期の中期目標・中期計画に反映させる。				<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>平成19年度業務実績評価結果は、国立大学法人評価委員会からの指摘として、「「文理工の融合・連携を視野に入れつつ平成20年度からの大学院重点化計画を作成する」という計画に対し、事実上、平成21年度からの実施に向けた計画となっていることから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。」との指摘があった。このため、教職員が一丸となって努力した結果、総合科学部の改組及び総合科学教育部(博士前期課程・後期課程)の設置と、総合科学部を重点化した大</p>		

			<p>学院の教員組織として、大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部を平成21年4月に設置することとした。これにより、すでに大学院重点化している先端技術科学教育部との共通科目の開設、研究連携の取組等を実施することとした。</p> <p>また、「教員業績評価システムの入力率向上」、「外部資金獲得に向けた取組」、「教育研究の質の確保に配慮した人件費削減への取組」、「附属病院での教育・研究・診療のバランスに配慮した統一的・組織的な改革への取組」について、それぞれ「期待される」との評価結果があったため、役員会において、学長から担当理事に対応を図るように指示があり、取り組める事業から実施し、即時対応が困難なものは、平成21年度計画及び次期中期目標・中期計画に反映させることにした。</p>	
	<p>【15】 大学運営等に資するため、国立大学法人評価委員会の評価結果を次期中期目標・中期計画に反映させる。</p>	III	<p>III</p> <p>(平成21年度の実施状況) 平成20年度業務実績の評価結果で、国立大学法人評価委員会から指摘事項は特になかったが、文部科学大臣決定の「組織及び業務全般の見直しについて」に対応した。 評価結果については、HP等で学内に周知を行い、評価情報の共有化を図るとともに、学外にも公表している。</p>	
<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性</p>	<p>○ 教育研究組織の見直しの方向性</p>			
<p>【16】 教員の教育・研究の分担化について検討し、実施を目指す。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 教育・研究の一層の分担化を図るため、教育研究組織の見直しによるものと、プロジェクト型教員の雇用による分担化を次のとおり行った。 ① 医学部保健学科、歯学部口腔保健学科及び助産学専攻科に所属している全教員並びに医学部・歯学部附属病院に所属している教員を大学院ヘルスバイオサイエンス研究部に所属させた。また、平成21年度に大学院重点化となる大学院総合科学教育部が設置されたことにより、総合科学部の全教員についても、ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部に所属させることとなった。 ② 各種プロジェクト等に配置される学長裁量ポストでは、教育に特化した教員12名(うち平成20年度採用7名)及び研究に特化した教員7名(うち平成20年度採用4名)を配置した。</p>	
	<p>【16】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>		<p>(平成21年度の実施状況) 各種プロジェクト等に配置される学長裁量ポストでは、教育に特化した教員15名(うち平成21年度採用3名)及び研究に特化した教員10名(うち平成21年度採用3名)を配置した。</p>	
<p>【17】 大学院研究科の部局化を平成16年度から行い、新たな教育研究組織を編成する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成21年度から総合科学部の改組及び大学院総合科学教育部が設置されることから、全教員をソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部に所属させることで、本学大学院部局化は完成することとなった。 また、常三島地区の教育研究活動の連携を高めるため、教育では大学院共通科目(5科目)の開設、大学院指導教員の併任を行い、研究では毎月1回常三島地区将来構想懇談会(総合科学部と工学部)を開催し、連携体制整備を進めた。</p>	
	<p>【17】 平成21年4月から、社会的ニーズに応じた教育研究を推進するため、地域科学を教育研究上のテーマに掲げる大学院総合科学部と大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部を設置し大学院部局化を完成させ、社会技術科学と地域科学の推進を図る。</p>	III	<p>III</p> <p>(平成21年度の実施状況) 平成21年4月に総合科学部を改組するとともに、大学院総合科学教育部を設置した。これにより全教員は大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部に所属することとなり、大学院部局化は完成した。また、毎月1回総合科学部と工学部とで常三島地区将来構想懇談会を開催し、社会技術科学と地域科学の推進を検討している。</p>	
<p>【18】 教育と学生支援の全学的協力関係を企画・調整するために設置した教育実</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 教育実践推進機構の充実により、大学教育委員会、学生委員会、入学試験委員会及び各センターの連携がスムーズに行われている。</p>	

<p>実践推進機構を充実させ組織としての強化を図る。</p>	<p>【18】平成18年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 教育実践推進機構の充実により、大学教育委員会、学生委員会、入学試験委員会及び各センターの連携が引き続きスムーズに行われている。</p>	
<p>【19】全学的な研究協力関係を企画・調整するために設置した研究連携推進機構を充実させ組織としての強化を図る。</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 全学の研究を推進するため、研究連携推進本部会議で次の取組を行った。 ① 科学研究費補助金等獲得方策の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「科学研究費補助金等競争的資金対策検討委員会」を設置 ・ 全学教員を対象に未申請理由・不採択要因の実態調査の実施 ・ 他大学への科学研究費補助金獲得方策の訪問調査の実施 ・ 以上の取組を踏まえ、「文部科学省等競争的資金獲得のための基本手順」の策定と競争的資金に関する情報の積極的な収集により、関係者・関係部署に迅速に提供・伝達するシステムを構築した。 ② 知的財産本部の機能を極力残しながら運営体制のスリム化を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成20年度から、知財コーディネータ2名及び知財研究員1名(8時間、5日勤務)を削減 ・ 客員教授2名(8時間、5日勤務)を週3日勤務に変更 ・ 顧問弁護士1名の削減 ・ 以上の取組の結果、約20,000千円の人件費削減を実施 </p>	
	<p>【19】全学的な研究協力関係を企画・調整するために設置した研究推進機構を活用し、引き続き研究連携を推進する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 全学の研究を推進するため、研究連携推進機構で次の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 推進本部では、①糖尿病臨床・開発センターの設置についてWGを設置し検討した結果、平成22年1月1日付けで同センターが設置された。②若手研究者の研究能力向上のための「若手研究者学長表彰制度」により、本年度は5名を選考し11月に表彰式を行った。③パイロット事業支援事業(研究支援プログラム)により、平成21年度は、8件、55,000千円の支援を行った。これにより、(独)医薬基盤研究所「保健医療分野における基礎研究推進事業(26,000千円)」、(独)科学技術振興機構「先端計測分析技術・機器開発事業(105,000千円)」、(独)科学技術振興機構「戦略的創造研究推進事業(35,000千円)」などに採択された。 ・ 知的財産本部では、萌芽研究の学内外各種公募型研究支援事業に応募する研究者を支援するため、産学連携研究者育成支援事業を昨年引き続き実施した。その成果として、(独)科学技術振興機構「シーズ発掘試験(39件、80,000千円)」に採択された。 ・ イノベーション人材育成センターでは、全国中小企業団体中央会の公募事業(平成21年度ものづくり分野の人材育成・確保事業(12,000千円))に採択され、平成21年8月から、平成17年度から実施してきた「中小企業産学連携製造中核人材育成事業」に引き続き、県内中小企業の技術者の育成を行っている。 ・ 環境防災研究センターは、危機管理部門の事業を推進しており、特に企業防災支援事業においてBCP(事業継続計画)のための企業向け研修会を頻繁に行った。 </p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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

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

中期計画	平成21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		中期	年度
○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策	○ 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策					
【20】新規採用教員の一部及びプロジェクト研究等に任期制を適用し、教員の流動性を高め、教育及び研究の活性化を図る。		IV		(平成20年度の実施状況概略) 教員の流動性を高め、教育及び研究の活性化を図るため、平成21年度より新たに大学院ヘルスバイオサイエンス研究部の医学系分野、栄養学系分野及び医学部・歯学部附属病院の医科診療部門等の准教授と講師に任期制を適用した結果、平成20年度の任期付教員は136名(昨年度：106名)となり、全教員に対する割合が15.6%(昨年度：12.6%)に増加した。以上により、教員の任期制適用は予定していた部局全てで実施された。		
	【20】平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし			(平成21年度の実施状況) 教員の流動性を高め、教育及び研究の活性化を図るため、引き続き、教員の任期制を適用した結果、平成21年度の任期付教員は187名(昨年度：136名)となり、全教員に対する割合が21.6%(昨年度：15.6%)に増加した。		
【21】平成17年度を目処に、教員の選考過程の客観性及び透明性を高めるため、個々に選考方針・基準を定め、これを公開する。		III		(平成20年度の実施状況概略) 平成16年度に大学全体、各部局の教員選考方針及び選考基準を制定し、これを公表した。平成20年度も教員の選考過程の客観性及び透明性を高めるため、引き続き、個々の選考方針及び選考基準を公開している。なお、平成20年度の教員採用数は103名である。		
	【21】平成19年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし			(平成21年度の実施状況) 平成21年度も教員の選考過程の客観性及び透明性を高めるため、引き続き、個々の選考方針及び選考基準を公開している。なお、平成21年度の教員採用数は108名である。		
【22】競争的資金等を活用した任期付教員の導入を第一期中期計画期間内に検討する。		III		(平成20年度の実施状況概略) 競争的資金等を活用した任期付教員の導入の検討については、その資金の使用目的及び資金規模等を踏まえ、個別に任期付教員等の雇用の可否を判断することとしている。平成20年度は、科学技術振興調整費等に係る各プロジェクトにより、任期付教員12名、研究員等19名を採用した。		
	【22】平成19年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし			(平成21年度の実施状況) 平成21年度は、競争的外部資金等に係る各プロジェクトにより、任期付教員8名、研究員等28名を採用した。		

○ 適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策	○ 適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策			
【23】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね3%の人件費の削減を図る。		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>平成18年度に策定した中期的な人件費削減計画に基づき、平成20年度分の人件費削減計画を年度当初に実行した結果、平成20年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して2.2%以上の人件費削減を達成した。</p>	
	【23】 平成18年度に策定した人件費削減計画に基づき、着実に人件費削減を行い、平成17年度人件費予算相当額に比較して3.2%以上の人員削減を図る。	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>平成18年度に策定した中期的な人件費削減計画に基づき、平成21年度に計画した人員削減を年度当初に実行した。その結果、平成21年度においては、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比較して3.2%以上の人件費削減を達成した。</p>	
【24】 将来構想を実現するための機動的な人員管理を行うため、学長裁量による人件費枠を確保する。		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度から設置している学長裁量ポストについて、平成20年度は前年度より5ポスト増設し、30ポスト分の学長裁量人件費枠を確保した。教育研究成果等は、定期的に状況を報告させて検証し、全てのポストで計画どおりの進捗であることを確認した。なお、この学長裁量ポストによる顕著な成果としては、全学共通教育センターに配置した教員により、学生が自主的に英語に取り組む気風が生まれたこと、また、国際宇宙ステーション実験遂行プロジェクトで配置した教員による宇宙実験計画の予備的地上実験が着実に進行したことなどがあげられる。</p>	
	【24】 学長が機動的な教員配置を行いながら部局の発展を調和させ、全学的な将来構想を実現するため、学長裁量による人件費枠を確保する。	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>人的資源の有効利用を図るため、平成16年度から設置している学長裁量ポストについて、平成21年度は前年度より5ポスト増設し、35ポスト確保した。ポストの配置に当たっては、学内公募の上学長裁量ポスト選考会議において選考し、任期付教員を配置して有効に活用している。また、平成22年度の選考に向けて、予定の40ポストに2ポストを増やし計42ポストを確保して、さらに戦略的な活用を図ることとした。教育面では、医療人育成のための取組である大学院生のリトリートで、分野を超えた共同研究を促したり(医療教育開発センター)、FDに関する調査・研究を充実させることによりFD活動が推進され、教育力を高めることに貢献するなど、それぞれに配置効果をあげている。研究面では、JSTやNEDOからの高い評価や特許出願に繋がる研究(ストレスのイノベーション研究)、外部資金の獲得(疾患ゲノム研究センター)など、着実な成果をあげている。</p>	
○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策	○ 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策			
【25】 教員の業績評価システムを平成17年度より試行的に実施する。		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>平成20年度で3回目となる平成19年度分の教員業績評価・処遇制度を実施した。同制度は、実施結果について教員業績審査委員会で検証を行い改善を図っており、今回実施分について検証した結果、制度設計については問題点がなかったが、データ登録時の評価項目の統一的理解を図るため、説明書類の内容の見直しを行うこととした。また、評価結果の公表については、現行の職種別・評価項目別の公表方法に加え、処遇候補者本人にも通知した。</p>	
	【25】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし	IV	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>引き続き、平成21年度で4回目となる平成20年度分の教員業績評価・処遇制度を実施した。</p>	
【26】 教員が潜在的な能力			<p>(平成20年度の実施状況概略)</p>	

<p>を發揮しやすいように、平成21年度を目処に、適正な処遇システムを取り入れた弾力的な人事制度の導入を図る。</p>		III	<p>平成20年度で3回目となる平成19年度分の教員業績評価・処遇制度を実施した。同制度は、実施結果について教員業績審査委員会で検証を行い改善を図っており、今回実施分について検証した結果、制度設計については問題点がなかったが、データ登録時の評価項目の統一的理解を図るため、説明書類の内容の見直しを行うこととした。</p>	
<p>【26】教員が潜在的な能力を發揮しやすい適正な処遇システムとして、平成18年度から導入した教員業績評価・処遇制度を実施し、評価結果に基づき適正に処遇する。</p>		III	<p>（平成21年度の実施状況） 平成19年2月導入後、教員業績評価・処遇制度の実施結果については、教員業績審査委員会で検証を行い、次年度分の改善に役立てている。 入力率向上のための方策として、説明会や個人別通知を講じた結果、平成21年度実施した平成20年度分の入力率は、前年度比13.6%増の93.2%であった。 平成20年度分の評価結果に基づく処遇については、12月期の業績手当勤務成績優秀者として132名（全教員の14.1%）、及び平成22年1月昇給の勤務成績が特に良好者として61名（全教員の7.1%）を適切に優遇措置した。</p>	
<p>【27】一定の期間を定め、自由に研究活動に専念できるようにサバティカル制度の導入を検討する。</p>		III	<p>（平成20年度の実施状況概略） サバティカル制度適用者は、教授1名（5月26日～8月31日、米国ウェイクフォレスト大学）及び助教1名（9月2日～2月27日、加国トロント大学）である。</p>	
<p>【27】平成18年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>			<p>（平成21年度の実施状況） サバティカル制度適用者は、平成21年度はいなかった。</p>	
<p>【28】教員の兼職及び兼業に関するガイドライン等は、これを公開する。</p>		III	<p>（平成20年度の実施状況概略） 教員の兼業兼職に関するガイドラインとして、文部科学省「21世紀型産学官連携手法の構築に係るモデルプログラム事業」で作成した「利益相反マネジメントのための事例解析集」を活用しやすくするため、平成20年度は事例解析集の体系図を作成する等の見直しを行い運用機能の向上を図った。なお、平成20年度の兼業に係る利益相反審査件数は13件であった。</p>	
<p>【28】平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>			<p>（平成21年度の実施状況） 教員の兼業兼職に関するガイドラインとして、「利益相反マネジメントのための事例解析集」、「徳島大学利益相反ポリシー」、「徳島大学の知的財産ポリシーおよび利益相反ポリシーに関するQ&A」等を公開し、活用を引き続き図っている。なお、平成21年度の兼業に係る利益相反審査件数は、17件であった。</p>	
<p>【29】事務職員については、平成20年度を目処に、新たな人事考課制度を導入し、給与への反映及び人材育成に活かす。</p>		III	<p>（平成20年度の実施状況概略） 人事考課制度を適正に運用するため、考課能力の向上を目指した人事考課者研修（8月）を実施した。 10月実施の業績考課の結果は12月期業績手当の勤務成績優秀者の選考に係る参考資料として、能力考課及び姿勢考課の結果は平成21年1月昇給の勤務成績良好者の選考に係る参考資料としてそれぞれ活用した。また、考課結果のフィードバックにより、上司と部下のコミュニケーションによる人材育成につながった。</p>	
<p>【29】平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>			<p>（平成21年度の実施状況） 平成21年度人事考課を実施し、10月実施の業績考課の結果は12月期業績手当の勤務成績優秀者の選考に係る参考資料とし、能力考課及び姿勢考課の結果は1月昇給の勤務成績良好者の選考に係る参考資料としてそれぞれ活用した。</p>	
<p>○ 外国人、女性等の教員採用の促進に関する具体的方策</p>	<p>○ 外国人、女性等の教員採用の促進に関する具体的方策</p>			
<p>【30】真に職務について優れた人材を採用することを心がけ、国籍、性別、ハンディキャップ等の差別を排除し、教員公募時に応募を積極的に呼びかける。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） 平成20年度も引き続き、教員公募に係る募集要項に「国籍、性別及びハンディキャップ等による差別を排除し、真に優秀な人材を採用すべく、公正な選考を行います。」と明記しており、本学の姿勢をアピールする等、積極的な応募を呼びかけた。 このような取組から、平成20年度の女性教員及び外国人教員の比率は16.2%、1.8%（平成16年度：13.6%、1.3%）と毎年着実に増加している。</p>	

		III	<p>【30】平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 公正な教員選考を実施する取組として、真に優れた人材を採用するため、国籍、性別、ハンディキャップ等による差別を排除する旨を、教員公募時に積極的に呼びかけた結果、平成21年度の女性教員及び外国人教員の比率は、16.5%、2.0% (平成16年度：13.6%、1.3%) となっており、差別を廃止した透明性のある公正な教員選考を行うことは定着している。</p>
○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策	○ 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策			
		III	<p>【31】事務職員等の採用は、原則試験採用によることとし、中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験実施委員会が行う国立大学法人等職員の統一採用試験合格者に対して第二次試験を行った上採用する。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度も引き続き、中国・四国地区合同による統一採用試験及び徳島地区3機関合同による第二次試験を行い、事務職員17名、技術職員1名の採用内定を行った。</p>
		III	<p>【31】平成19年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 平成21年度も引き続き、中国・四国地区合同による統一採用試験及び徳島地区3機関合同による第二次試験を行い、事務職員13名、技術職員5名の採用内定を行った。 受験者のニーズに応えるべく、第一次試験地については平成17年度から引き続き、徳島大学を試験地の一つとしている。また、第二次試験前に実施する合同説明会において「先輩職員とのフリートーク」や「個別説明会」を設けるなど、優秀な人材確保のための努力を続けている。</p>
【32】専門性の高い職種については、選考採用により人材を確保する。		IV	<p>【32】平成19年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、食品の臨床試験、がん登録、施設の整備・維持保全等の業務を担当する専門性の高い職種において、採用試験や学内からの登用が困難であると判断し、全国公募により事務職員2名、技術職員1名を選考採用した。</p>
		IV		<p>(平成21年度の実施状況) 専門性が高く、試験採用や学内からの登用が困難な事務職員等については「事務職員等選考採用実施方針」(平成18年12月20日制定)により採用することとしている。 平成21年度は、専門的な技術、国家資格及び経験を必要とする専門性の高い職種において、採用試験や学内からの登用が困難であると判断し、全国公募により技術職員4名を選考採用した。</p>
【33】教育・研究支援、管理などの専門的事項に関する学内外における研修の実施		III		<p>(平成20年度の実施状況概略) 事務職員等の資質・能力を向上させるため、初任者研修(1回)、英会話研修(初級・中級・上級)(各12回)、パソコン研修(2回)などを継続して実施するとともに、職階別にプレゼンテーション研修、リーダーシップ・マネジメント研修(各1回)、コーチング研修(1回)を実施した。学内での研修・講演会を38回(延べ971名参加)、学外研修は、役員を含め延べ110名の事務職員(技術職員を含む。)を29の学外研修等に参加させた。 なお、研修等の成果、効果については、所属の課長、事務長等にアンケート調査を実施した結果、95.2%が有意義との回答であり、受講者からは「能力が高まった」、「コミュニケーションがよくなった」、「受講者が所属する組織(係等)内の連携がよくなった」との意見が多く寄せられた。</p>
		III	<p>【33】事務職員等の資質・能力を向上させるため、引き続き、各分野の専門研修を実施するとともに、学外の研修にも積極的に参加させ、アンケート等によりその成果、効果を検証する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 事務職員等の資質・能力を向上させるため、初任者研修(14名受講)、英会話研修(初級13名受講・中級6名受講・上級3名受講)などを継続して実施するとともに、パソコン研修では、ホームページビルダー(20名受講)、パワーポイント(17名受講)の講習を実施してホームページ作成能力やプレゼンテーション能力の向上を図っている。また、学内での研修・講演会を50回(延べ約790名参加)実施している。 さらに、教育・研究、管理運営、医療技術などの専門的知識を向上させるため、役員を含め、延べ80名の事務職員(技術職員を含む。)を25の学外研修等に参加、出席させている。 パソコン研修受講者へのアンケート調査では、研修全体について「非常に良い」が50%近くあり、「良い」と合わせるとほぼ100%近くの高い評価を得ており、今後の業務に活かせるとの意見が多く、早速ホームページの更新等に活用されている。</p>
【34】組織の活性化、職員のキャリアアップに資するため、他大学等との人事交				<p>(平成20年度の実施状況概略) 組織の活性化、職員のキャリアアップに資するため、引き続き学外機関等との人事交流を積極的に実施した。</p>

<p>流を行う。</p>	<p>【34】平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>	<p>III</p>	<p>平成20年度は、文部科学省、農林水産省、中国・四国地区及び徳島地区の国立大学法人等と転入・転出合わせて延べ29名に実施したことから人事交流は定着している。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 組織の活性化、職員のキャリアアップに資するため、引き続き学外機関等との人事交流を積極的に実施した。</p> <p>平成21年度は、文部科学省、農林水産省、中国・四国地区及び徳島地区の国立大学法人等と転入・転出合わせて延べ19名に実施した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標 ○役員等を直接支援する機動的な事務組織を構築し、大学運営の企画立案等に参画する体制をとる。また、職員配置についても見直しを行う。
 ○企画立案機能を強化する。
 ○研修の充実に努め、また、計画的な人材育成を行い、事務職員の専門性と企画立案能力の向上を図る。
 ○事務の一層の集中化、情報化等により、事務処理の簡素化、迅速化を図る。

中期計画	平成21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		中期	年度
○ 事務組織の編成の見直しに関する具体的方策						
【35】 学長補佐体制の充実の一環として、学長秘書部門を設ける。		III		(平成20年度の実施状況概略) 学長補佐体制を充実するため設けた秘書部門は、順調に機能している。		
	【35】 平成16年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし			(平成21年度の実施状況) 学長補佐体制を充実するため設けた秘書部門は、引き続き、順調に機能している。		
【36】 運営の機動性・迅速性を図るため、各理事の担当業務に合わせた事務組織を編成する。		III		(平成20年度の実施状況概略) 事務組織の運営の機動性・迅速性が図られているかを検証するため、事務組織の課題・意見及びアウトソーシングの可能性等に関する書面調査、担当部長、課長、事務長を対象としたヒアリングを実施し、総合的に分析・検証を行った結果、次の組織再編を平成21年度から実施することとした。 ・ 学長裁量経費の総括を財務課で一元管理し機動的運用を強化 ・ 産学連携・研究推進課に研究企画係、国際課に国際企画係を新設し機動力の向上		
	【36】 第二期中期目標期間を見据え、事務組織の見直しを検討・実施する。		III	(平成21年度の実施状況) 事務組織の見直しを検討した結果、次の組織改編を実施した。 ・ 平成21年4月から産学連携・研究推進課に研究企画係を、国際課に国際企画係をそれぞれ新設して機動力の向上を図った。 ・ 学務課を改編して、平成22年4月から教育支援課及び学生生活支援課の2課体制とし、学生支援体制の強化を図ることとした。		
【37】 部局等の事務組織については、当該部局長等の指揮の下に部局等の職務を直接支援する。		III		(平成20年度の実施状況概略) 平成16年度に、人事、会計、研究協力、施設関係業務を事務局に一元化し、学部等の事務について、学部固有の庶務、予算及び教務関係事務を中心に、部局長の職務を直接支援する体制とした。 平成17年度は、附属病院長の経営機能の向上を図る観点から、事務局財務部蔵本会計事務センター第三調達係を附属病院企画経営課調達係として移行し、病院の調達機能を強化・支援する体制とした。これらの部局等の事務組織は、平成20年度も効率的に機能している。		
	【37】 平成16年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし			(平成21年度の実施状況) 部局等の事務組織は、平成21年度も効率的に機能している。		
○ 職員配置の見直しに関する具体的方策	○ 職員配置の見直しに関する具体的方策					

<p>【38】事務組織の業務に関する点検・評価を実施し、人員配置の見直しに努める。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 課(室)内の適正な人員配置ができていないかを検証するため、書面調査及び当該部長、課長、事務長を対象としたヒアリングを実施した結果、柔軟な人員配置は従来の部課内での対応で可能であると判断した。なお、当該部署の責任者の判断により対応ができないものは事務局長の判断に委ねるものとした。 平成21年度からの人員配置の見直しとして、学務部での専門職員制度の順次廃止、研究国際部の研究企画係及び国際企画係の新設、医学・歯学・薬学部等事務部の予算事務、資産事務を集約し、予算係及び資産係の新設等を行うこととした。</p>	
	<p>【38】第二期中期目標期間を見据え、業務に関する点検・評価を実施し、人員配置の見直しを行う。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 第二期中期目標期間を見据え、平成21年4月1日付けで業務内容に応じた事務組織の見直しを行い、それに伴う人員配置を行った。この見直しによる業務の効率性、実効性等を検証するため、組織等を見直しを行った事務部署を中心に平成22年1月6日に点検・評価の調査を実施した。 また、1月に実施した点検・評価の内容及び第二期中期目標期間の新執行部体制を踏まえ、組織見直し対象部課にヒアリング(平成22年2月4日)等を実施した。 さらに、それらの検討結果を踏まえて第二期中期目標期間を見据えた事務組織及び人員配置の見直しを行った。</p>	
<p>【39】企画立案業務、教育研究支援業務等を行う部署についてはチーム制を導入し、業務の効率化を図る。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) チーム制については、業務の効率化を図るために必要に応じて導入することとし、学務課(平成17年度)、病院総務課(平成18年度)、病院医事課(平成19年度)に導入した結果、業務の平準化と効率化において一定の効果を図ることができた。 なお、事務組織の見直しヒアリングの結果、その他の部署にチーム制の導入は特に必要と認められなかった。</p>	
<p>○ 企画立案機能の強化に関する具体的方策</p>	<p>○ 企画立案機能の強化に関する具体的方策</p>		<p>(平成21年度の実施状況) チーム制を導入した学務課、病院総務課、病院医事課においては、引き続き、業務の平準化と効率化において、一定の効果が図られた。</p>	
<p>【40】大学運営及び経営に関する組織を置き、企画立案機能の強化を図る。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 企画立案機能の強化を図る組織として設置した、事務局企画・評価課と附属病院経営企画課は、引き続き、企画立案の業務を遂行し、成果をあげている。</p>	
<p>○ 事務職員の専門性と企画立案能力の向上に関する具体的方策</p>	<p>○ 事務職員の専門性と企画立案能力の向上に関する具体的方策</p>		<p>(平成21年度の実施状況) 企画立案機能の強化を図る組織として設置した、事務局企画・評価課と附属病院経営企画課は、引き続き、企画立案の業務を遂行し、成果をあげている。</p>	
<p>【41】平成17年度に、専門研修充実のため、研修成果を点検し、研修内容の見直しに努める。また、海外派遣研修を積極的に実施する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 研修アンケートの結果から研修の改善を図るため、「学内における様々な分野の仕事を経験したい。」という希望に応え、学内派遣研修を実施し、3名を希望部署に配置して新たな業務を経験させた。また、パソコン研修においては、開催希望の多かった「ホームページビルダー」の研修を実施した。 パソコン研修受講者のアンケート結果では、研修全体について回答の90%が良い評価であり、「分かりやすくするためになる研修であり、実際のホームページ作成に役に立つ」等の意見が多かった。また、所属の課長、事務長等に対するアンケート調査においても、パソコン研修は有意義であるとの意見があった。</p>	

	<p>【41】事務職員の資質・能力を向上させるため、研修内容や開催時期などの見直しを行う。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> パソコン研修において、アンケート等により開催希望の多かったホームページ作成関係として「ホームページビルダー」(20名受講)の研修を実施し、また、プレゼンテーション能力を高めたいとの要望から、「パワーポイント」(17名受講)の研修を実施した。 国際感覚を有する幅広い人材育成のため、学術交流協定締結や日本留学フェアへの参加、海外の大学視察などの海外研修(21名参加)を実施した。 パソコン研修受講者へのアンケート調査では、研修全体について「非常に良い」が50%近くあり、「良い」と合わせるとほぼ100%近くの高い評価を得ており、今後の業務に活かせるとの意見が多く、早速ホームページの更新等に活用されている。 	
<p>【42】文部科学省の短期転任制度等を活用し、計画的に派遣することを検討する。</p>	<p>【42】平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>事務職員の能力を向上させるため、平成20年度は、文部科学省大臣官房政策課情報化推進室へ1名を派遣した。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>事務職員の能力を向上させるため、平成21年度は、文部科学省国立大学法人支援課へ1名を派遣した。</p>	
<p>【43】中長期的な人事管理計画を個々に策定し、スペシャリストを育成する。</p>	<p>【43】事務職におけるスペシャリストを育成するため、引き続き、各分野の専門研修を実施するとともに、中・長期的な人事計画に基づき、職員の専門性を考慮した人事配置に努める。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>事務職におけるスペシャリストの育成及び専門性を配慮した配置について、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学務系事務職員のスペシャリストを育成するため、SD研修(第1回：9月19日、参加者12名、第2回：9月26日、参加者20名)を実施した。 職員の専門性を考慮した人事配置については、平成20年度の人事異動で英会話能力を必要とする国際課と医学・歯学・薬学部等学務課に海外研修経験者を、産学・連携研究推進課に産学交流により徳島県商工労働部での2年間の研修を修了した者をそれぞれ配置した。 病院においては、食品の臨床試験、がん登録等の医療関係事務を担当させるため、全国公募により専門的能力を有する者を選考採用して配置した。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務知識及びスキルアップを図るため、文部科学省、大学評価・学位授与機構及び日本学術振興会へ平成21年4月から各1名派遣研修を実施した。 学務系事務職員のスペシャリストを育成するため、SPOD(戦略的産学連携支援事業)に関連して、就職支援に関するSD研修(40名受講)を実施した。 IPA情報セキュリティセミナー(4コース、198名受講)や契約担当者実務研修(知的財産関係、週1回実施(29回、延べ143名受講))を実施し、各分野のスペシャリストを育成している。 国際感覚を有する幅広い人材育成のため、学術交流協定締結や日本留学フェアへの参加、海外の大学視察などの海外研修(21名参加)を実施した。 職員の専門性を考慮した人事配置では、平成21年4月の人事異動で海外事務研修経験者や新規採用者のうちTOEIC高得点者を国際課に配置するとともに、秘書課法規係には規則等の制定改廃経験者を、財務部には簿記資格取得者を配置するなど、課別人事管理計画に配慮した。また、平成21年5月には、施設マネジメント部に建築士資格保持者を選考採用し、配置した。 	
<p>○ 業務の合理化及び効率化に関する具体的方策</p>	<p>○ 業務の合理化及び効率化に関する具体的方策</p>			
<p>【44】事務情報化の推進に関する具体的方策</p>	<p>【44】事務情報化の推進に関する具体的方策</p>			
<p>【44-1】(7)平成16年度に、事務情報化についての実施計画を策定し、その後、計画に基づき、事務情報化を推進する。</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>事務情報化推進計画の見直し及び整備、情報セキュリティに関する意識の向上について、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者の利便性の向上を図るため、事務情報化推進計画に基づき、人事給与統合システムに給与実態調査データ生成等の機能を追加するなど、実施可能なものから事務の効率化・省力化を推進した。 現行汎用システムに替わるシステムについても導入時期の変更を行うなど、現状に即した計画の見直しを図った。 	

		III	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員の情報セキュリティに関する意識の向上を図るため、「情報セキュリティセミナー」(12月17日、参加者：延べ135名)を開催した。 	
<p>【44-1】(ア) 事務情報化推進計画に関する実施計画に基づき、引き続き事務情報化を推進するとともに、事務情報化の推進状況を検証し、第二期中期計画期間における事務情報化推進計画について検討する。 また、情報セキュリティに関する意識の向上を図る。</p>		III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第二期中期目標期間における事務等の効率化、合理化を推進するため、第二期の事務情報化推進計画(案)を策定した。 ・ 職員等の情報セキュリティに関する意識の向上を図るため、平成21年9月10日及び11日に「情報セキュリティセミナー」を開催し、延べ198名の参加者があった。 	
<p>【44-2】(イ) 平成20年度までに、事務用データ等の共有化及びデータベース化についての実施計画を策定し、その後、計画に基づき、人事、会計、教務等の事務処理の効率化を推進する。</p>	<p>【44-2】(イ) 平成20年度に策定した実施計画に基づき事務用データ等の共有化及びデータベース化を実現する「事務情報共有データベース」を整備する。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>人事、教務等の所在情報を共有化するためのパイロットシステムを構築し、検証を行った結果、事務情報をより効果的に活用できるように、電子化された事務文書などを蓄積・管理できる機能を追加した事務情報共有データベースの導入・実施計画を策定し、平成21年度に導入する予定である。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>事務用データ等の共有化及びデータベース化を実現するため、学内情報流通基盤整備の一環として「電子書庫システム」を導入し、事務情報共有データベースの整備を行った。</p>	
<p>【44-3】(ウ) 四国地区国立学校法人の事務情報化の連携・協力を図り、地区の拠点として事務情報化を推進する。</p>	<p>【44-3】(ウ) 四国地区国立大学法人各校と事務情報化の連携・協力を図るとともに全国の情報化推進情報を提供して、地区の拠点として事務情報化を推進する。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>四国地区国立大学法人の拠点校として、事務情報化の推進のため、連携・協力及び情報提供について、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国立大学法人等情報化推進協議会(全国協議会)(5月20日、2月26日)において、四国地区の代表として議事運営に参画した。 ・ 議長校として四国地区国立大学法人等情報化推進協議会(7月15日、3月10日)を主催し、各機関に共通な課題等についての意見交換を行うとともに、全国協議会等の情報を提供し情報化推進に取り組んだ。 ・ 財務会計システム(GLOVIA)ユーザー連絡会の幹事校として、平成20年7月10～11日に会議を主催した。また、アンケート調査等により実情を把握しベンダーへの要望等を行った。 ・ 人事給与システム(UPDS)ユーザー連絡会(11月17日)の幹事校として、会議の企画に参画した。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>四国地区国立大学法人の拠点校として、事務情報化の推進のため、連携・協力及び情報提供について、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成21年5月19日及び平成22年2月19日開催の国立大学法人等情報化推進協議会「全国協議会」に四国地区の代表として議事運営に参画し、その役割を担っている。 ・ 平成21年7月9日及び平成22年3月10日に中国地区・四国地区国立大学法人等情報化推進協議会を主催し、各機関に共通な課題等についての意見交換を行うとともに、全国協議会等の情報を提供し情報化推進に取り組んでいる。 	
			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16～20事業年度】

- ① 推進機構活動による教育、研究、社会連携の活性化
教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構により、教育、研究、社会貢献の分野で長期的、戦略的な展望を持って、一元的に事業を展開し、施設の共用化、共用研究機器の推進、パイロット支援事業、環境防災研究センター等各種センターの設置、自治体等との連携事業推進、タウンミーティング等の企画運営、各種指針・ガイドラインの作成等を行い、学長のブレイン的な存在となっている。
- ② 外部有識者の活用
他大学の理事を管理担当理事（常勤）に、また、民間企業の部長を経営担当理事（常勤）に登用するとともに、各部局においても副学部長等に公認会計士等の財務・経営、国際交流に関する専門的な知識や経験を有する者を積極的に登用し、大学運営に効果を発揮している。

【平成21事業年度】

- ① 男女共同参画の推進
 - ・ 男女共同参画の推進に向けて、平成21年4月1日に総務部人事課に男女共同参画室(室長(人事課課長補佐兼任)1名、専門職員1名)を設置し、全学の女性研究者を中心とした「女性研究者等支援プロジェクトチーム」を立ち上げた。
 - ・ 全学をあげて男女共同参画を推進するため、平成21年12月1日に5項目の基本方針からなる徳島大学男女共同参画宣言を制定した。
- ② 教育研究組織の見直し等
 - ・ 総合科学部及び大学院人間・自然科学研究科を改組し、大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部及び大学院総合科学教育部を設置した。
 - ・ 大学院総合科学教育部に博士後期課程を設置した。これにより全学部に博士課程・博士後期課程が設置された。
 - ・ 大学病院の経営基盤の強化を図るため、医学部・歯学部附属病院を平成22年4月1日から部局化して大学直轄体制とすることを決定した。

2. 共通事項に係る取組状況

(業務運営の改善及び効率化の観点)

- 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

【平成16～20事業年度】

- ① 学長から各理事へ重点課題取組指示
毎年度当初に学長から各理事へ重点課題取組の指示を行い、各理事は課題解決に向け、その対応を図った。
- ② 教育、研究、社会連携、情報化の4分野の全学的な推進機構の設置
本学の管理運営を効果的・効率的に実施するため、教育、研究、社会連携、情報化の4つの分野にそれぞれ教育実践推進機構、研究連携推進機構、社会連携推進機構、情報化推進機構を設置した。この機構の設置により今まで部局が個別に推進していたものを分野ごとに一元的に事業を推進することとし、長期的、戦略的な展望を持って、様々な課題解決に向けて全学的に動くことができるようになった。なお、各機構の機構長は、学長である。
- ③ 学部等の管理運営体制の改善
各学部、各研究部及び附属病院に副学部長又は副病院長等を配置し、学部長等がリーダーシップを発揮しやすい体制に整備した。特に医学部及び附属病院においては、外部から財務関係経験者を招聘し、財務・経営に関する専門的な支援を得ることとした。

【平成21事業年度】

- ① 学長から各理事へ重点課題取組指示
平成21年度には、学長から各理事へ主に次の重点課題取組の指示を行い、各理事は課題解決に向け、その対応を図った。
 - ・ 第2期中期目標・中期計画の策定一個性を活かした目標の設定 等
 - ・ 就職支援一不況下の就職先の確保 等
 - ・ 知的クラスター(第2期)の採択に向けて 等
 - ・ 男女共同参画の推進一女性の幹部教職員への登用 等
 - ・ 第2期の病院の赤字対策 等

○ 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16～20事業年度】

① 教職員の効果的配置

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

a 学長裁量ポストの確保

平成16年度から、学長が機動的な教員配置を行うことができるよう、各部署に定員供出を割り振ること等により、学長裁量ポストを設置した。このポストは大学の教員等の任期に関する法律に基づく3年のプロジェクト型任期付ポストとして、機動的に人員配置を行うことにより、中核的研究拠点の形成支援や全学共通の教育研究活動の円滑な実施を行うことを目的としており、有効に活用するとともに教育研究成果等を定期的に報告させて効果を検証している。

(学長裁量ポスト数) 平成16年度：11ポスト→平成20年度：30ポスト

b 任期付教員の任用

教員の流動性を高め、教育・研究の活性化を図るために、平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用することとした。また、平成20年度より新たに大学院ヘルスバイオサイエンス研究部の医学系分野、栄養学系分野及び医学部・歯学部附属病院の医科診療部門等の准教授と講師に任期制を適用した。

(任期付教員数) 平成16年度末：35名→平成20年度末：136名

c 寄附講座を設置

平成18年度に2つの寄附講座を設置した。

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

大学院ヘルスバイオサイエンス研究部では、大鵬薬品工業(株)からの寄附金により、腫瘍内科学分野(寄附講座)を設置し、任期付教員3名を引き続き配置した。

d 成果の評価・検証

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

② 人件費削減の推進

平成18年度に人件費削減方策について検討を行い、中期的な人件費削減計画を策定し、それに基づき平成19年度から計画した人員削減をそれぞれの年度当初に実行した。

その結果、平成18年度から、各年度に支出した人件費総額は、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値(平成18年度0.7%以上、平成19年度1.4%以上、平成20年度2.2%以上)の人件費削減を達成した。

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

③ パイロット事業支援(学長裁量経費：教育、研究、社会貢献)の推進

大型競争的資金の獲得を目的として編成された組織を育成・支援するため、学長による事業計画及び成果のヒアリングを実施し、その評価に基づき、パイロット事業支援を選定し、重点的に支援経費を配分した。なお、平成16～20年度の間で採択したプロジェクトの中から39件が大型競争的資金(10,000千円以上)獲得に結びついた。

④ 学長裁量経費(間接経費)による効果的な研究推進

毎年度、競争的資金に係る間接経費の70%(平成16年度：95,515千円、平成17年度：84,914千円、平成18年度：202,794千円、平成19年度：255,538千円、平成20年度：286,457千円)を学長裁量経費として確保し、研究執行に係る学内共同利用機器整備・修理、全学的事務補助に配分し、研究基礎の充実に努めた。

また、特許出願の獲得等を強化するため、間接経費を充当し、知的財産本部関係の経費に充てた。その結果、特許出願件数は順調に増加している(平成16年度77件、平成17年度114件、平成18年度121件、平成19年度129件、平成20年度95件)となった。

【平成21事業年度】

① 教職員の効果的配置

平成16年度から、学長が機動的な教員配置を行うことができるよう、各部署に定員供出を割り振ること等により、学長裁量ポストを設置している。人件費削減を実行しつつ、平成21年度は前年度より5ポスト増設して35ポストを確保した。教育・研究を活性化させるプロジェクト等を学内公募を経て選考の上、プロジェクト等を支援するため任期付で教員を配置した。

教育面では、医療人育成のための取組である大学院生のリトリートで、分野を超えた共同研究を促したり(医療教育開発センター)、FDに関する調査・研究を充実させることによりFD活動が推進され、教育力を高めることに貢献するなど、配置効果をあげている。

研究面では、JSTやNEDOからの高い評価や特許出願に繋がる研究(ストレスのイノベーション研究)、外部資金の獲得(疾患ゲノム研究センター)など、着実な成果をあげている。

教員の流動性を高め、教育・研究の活性化を図るため、平成19年度以降新たに採用する助教全員に任期制を適用している。平成21年度に任期付教員として雇用しているものは187名で、前年度の136名から51名増加しており、全教員に対する割合は15.6%から21.6%に増加した。

② 人件費削減の推進

平成18年度に人件費削減方策について検討を行い、中期的な人件費削減計画を策定し、それに基づき平成21年度においても計画した人員削減を年度当初に実行した。

その結果、平成21年度に支出した人件費総額は、総人件費改革の基準となる平成17年度人件費予算相当額に比して目標値(平成21年度3.2%以上)の人件費削減を達成した。

③ 学長裁量経費の重点配分

各事業年度における年度計画を確実に遂行するため各年度に学長裁量経費を当初配分時に確保しており、平成21年度においては、学長裁量経費497,549千円を予算措置し、戦略的事業費及び教育研究等支援事業費等に重点配分した。

- ・パイロット事業支援(教育, 研究, 社会貢献)として学長裁量経費で、新規10件, 継続16件, 計26件を選定し、平成16~20事業年度と同様に重点的に支援経費(85,500千円)を配分した。
- ・競争的資金に係る間接経費の70%(428,512千円)を学長裁量経費として確保し、平成16~20事業年度と同様に配分し、研究基盤等の充実を図った。また、特許出願の獲得等を強化するため、産学連携推進経費として、受託研究費及び共同研究費の間接経費(53,000千円)を充当し、知的財産本部関係経費に充てた。その結果、平成21年度の特許出願数は71件となった。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

(事務組織等の効率化・合理化)

【平成16~20事業年度】

- a 平成16年度から事務組織を見直し、各理事の担当業務と各部課の対応関係の明確化を図った。
人事, 会計, 研究協力, 施設関係業務を事務局に一元化し、学部等各部局の事務については、学部固有の庶務, 予算及び教務関係事務を中心に、部局長の職務を直接支援する体制とした。これらの事務組織改編に対応した人員配置を見直すとともに、人員削減(削減数13人)を実施し、人員の合理化も併せて実施した。
- b 事務の合理化, 効率化の向上を図るため、平成19年4月から部・課(室)の再編及び強化を行い、次のとおり事務組織を改編した。なお、併せて3人の人員削減を行った。
 - ・情報基盤整備を強化するため、情報部を新設
 - ・学術情報マネジメント課及び学術情報サービス課を学術研究国際部から情報部に移行
 - ・学術研究国際部を産学連携・研究推進課と国際課からなる研究国際部に改編
 - ・情報企画課を財務部から情報部に移行
 - ・附属病院経営戦略室を課に昇格させ、企画経営課を経営企画課と経理調達課とに分割
- c 平成20年4月から給与経理及び共済組合事務を人事課へ移管した。

【平成21事業年度】

平成21年4月に事務局機能・部局機能の明確化, 業務体系・役割分担の明確化など見直しの観点を設定し、事務機能の合理化・効率化を促進した。

具体的内容は、各課に企画担当係の新設, 業務(学長裁量経費関係事務等)の一元化, 制度の見直し(学務部専門職員制度の廃止)などの「組織の見直し」及び「人員配置の見直し」, これらに加えて、特に「組織の活性化」に資するためSDを含めた人材育成に重点を置いたものである。(平成21事業年度取組)

○ 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21年度の定員充足率は、学士課程108.7%, 修士課程112.5%, 博士課程96.1%と、いずれも文部科学省の充足率基準値を上回っている。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

【平成16~20事業年度】

① 他大学及び民間企業から管理担当及び経営担当理事(常勤)等に登用

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

② 経営協議会における外部有識者の活用状況

経営協議会では、各界の有識者を学外委員としている。審議事項も国立大学法人法に定められたもの以外に、大学運営上の課題について、意見を聴く機会を設ける工夫を行っている。

③ 各部局における外部有識者の活用状況

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

【平成21事業年度】

平成21年度も平成16~20年度と同様に次の事項を実施している。

① 他大学及び民間企業から管理担当及び経営担当理事(常勤)等に登用

② 経営協議会における外部有識者の活用

③ 部局における外部有識者の活用

○ 監査機能の充実が図られているか。

【平成16～20事業年度】

平成16年度に、学長直属の組織として監査室を設置し、「国立大学法人徳島大学内部監査規則」を定め、この規則に基づき年度毎に監査計画を立てて、平成16年度4項目、平成17年度7項目、平成18年度8項目、平成19年度8項目、平成20年度8項目の内部監査を実施した。監査時の指摘事項は全て改善措置が講じられている。

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

さらに、平成19年4月に、学長直属の監査室に室員2名に加えて監査室長1名を配置し、大学運営・経費管理に係る監査体制の強化を図った。

① 四者協議会の開催

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

② 会計監査人による監査内容の周知

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

③ フォローアップ監査の実施

平成17年度から、内部監査を実施し指摘を行った事項について、年度末にフォローアップ監査を実施し、改善状況を確認するとともに、改善の効果についても調査確認して、適切に運営に反映させた。

④ 監査結果の運営への活用状況

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

【平成21事業年度】

平成21年度においては、内部監査を次のとおり充実させた。

- 平成21年度監査計画に基づいて、「安全管理体制及び防犯・防災体制」、「放射性同位元素及び毒物・劇物の管理」、「科学研究費補助金等」をはじめ6項目の实地監査を実施した。
- これらに加えて、特命監査として「大学入試センター試験実施経費」に関する实地監査を実施した。
- 毎月、「寄附金」及び「交際費」に関する書面監査と、事務部署が相互に行う自己監査を実施した。
- 監査の結果、特に問題となる重大な事項は見受けられなかったが、軽微な不備への指摘事項等に対して、被監査部局から改善計画書及び既に改善が図られた際には改善実施報告書が提出されている。指摘等を行った事項については、年度末に実施したフォローアップ監査においてその改善状況と定着状況の確認を行った。

○ 男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。

【平成16～20事業年度】

① 女性教職員の採用・登用の促進に向けた取組状況

- 平成17年度から、教員公募の募集要項に「国籍、性別及びハンディキャップ等による差別を排除し、真に優秀な人材を採用すべく、公正な選考を行います。」と明記して本学の姿勢をアピールし、積極的な応募を呼びかけている。
- 平成19年度に、女性医師の復帰支援のため、又は、出産・育児を両立のため、再教育・研修、柔軟な勤務形態や業務内容等、診療に従事する女性医師の受入体制「徳島大学病院女性キャリア支援制度」を整えた。

② 仕事と育児等の両立を支援し、女性教職員が活躍できる環境づくりに向けた取組状況

- 育児短時間勤務制度として、小学校に入学するまでの子供の育児のため、勤務時間について、4種類の短時間勤務の形態から選択することができる「育児短時間勤務制度」を平成21年1月1日に導入した。
- ワークライフバランスの推進として、附属病院において、「全ての人が仕事と仕事以外の生活について働き方を調整することで生活の質を高め、仕事にも良い影響を与える」というワークライフバランスの推進を図るため、「WLB支援センター」を設置するとともに、ワークライフバランス推進フォーラム(平成20年度厚生労働省補助金事業)を開催(平成21年1月31日:参加者約400名)した。
- 平成20年度、蔵本地区に「NPO法人徳島大学あゆみ保育園」を設置した。

【平成21事業年度】

① 男女共同参画に関する具体的な取組指針や計画等の策定、男女共同参画推進のための組織の設置等、学内での男女共同参画推進に向けた取組状況

- 男女共同参画の推進に向けて、平成21年4月1日に総務部人事課に男女共同参画室(室長(人事課課長補佐併任)1名、専門職員1名)を設置した。
- 全学の女性研究者を中心とした「女性研究者等支援プロジェクトチーム」を設置し、定期的な会議を開催(6回)して本学における具体的な男女共同参画推進方策の検討を行った。
- 平成21年12月1日に、「徳島大学男女共同参画宣言」を発表した。
- 男女共同参画への意識改革を行うことを目的とした、徳島大学における男女共同参画に関する意識・実態調査を実施(平成21年10月13日～11月2日)し、報告書を取りまとめた。
- 徳島大学男女共同参画シンポジウム「徳島大学キャリアデザインフォーラム-AWA(OUR)STYLE自分らしい働き方」を開催(平成21年12月1日、参加者220名)した。

② 女性教職員の採用・登用の促進に向けた取組状況

平成21年度も引き続き、教員公募の募集要項に「国籍、性別及びハンディキャップ等による差別を排除し、真に優秀な人材を採用すべく、公正な選考を行います。」と明記して本学の姿勢をアピールし、積極的な応募を呼びかけた。女性教員の比率は平成16年度から2.9%増加した。

③ 仕事と育児等の両立を支援し、女性教職員が活躍できる環境づくりに向けた取組状況

- 平成19年度に導入した「徳島大学病院女性キャリア支援制度」で平成21年度は10名の女性医師を受け入れた。
- 平成20年度に導入した「育児短時間勤務制度」を平成21年度は5名が利用した。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか。

【平成16～20事業年度】

① 教育研究組織の見直し

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

- a 平成16年度
- 生命科学系諸分野の教員組織を統合し、大学院の重点化を図るため、ヘルスバイオサイエンス研究部を設置するとともに、大学院の教育組織を医科学教育部、口腔科学教育部、薬科学教育部及び栄養生命科学教育部に改組
 - 創成学習開発センター及び環境防災研究センターの設置
 - 学生支援センターの設置
- b 平成17年度
- 地域共同研究センターとサテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを知的財産本部に統合
 - ヒューマンストレス研究センターの設置
 - ラーニングセンターの設置
- c 平成18年度
- 工学部をソシオテクノサイエンス研究部及び先端技術科学教育部に改組
 - 薬学部薬学科（6年制）の設置
 - 大学院保健科学教育部修士課程の設置
 - 国立大学法人では初めての助産学専攻科を設置
- d 平成19年度
- 歯学部口腔保健学科の設置
 - 分子酵素学研究センターを疾患酵素学研究センターへ改組
 - 地域創生センター及びイノベーション人材育成センターの設置
 - 情報化推進機構の設置
- e 平成20年度
- ゲノム機能研究センターを疾患ゲノム研究センターへ改組
 - ヒューマンストレス研究センターをストレス栄養科学教育研究センターへ改組

【平成21事業年度】

① 教育研究組織の見直し

- 総合科学部及び大学院人間・自然科学研究科を改組し、大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部及び大学院総合科学教育部を設置した。
- 大学院総合科学教育部に博士後期課程を設置した。これにより全学部に博士課程・博士後期課程が設置された。
- 大学病院の経営基盤の強化を図るため、医学部・歯学部附属病院を平成22年4月1日から部局化して大学直轄体制とすることを決定した。

② 「第2期中期目標・中期計画期間における組織改革計画」の策定

- 「文部科学大臣通知「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」等を踏まえ、第2期中期目標・中期計画期間における大学の継続的・安定的な運営のため、業務のさらなる効率化が求められていることから、「学長、理事による組織改革検討会」を立ち上げ、各部局から提案のあった組織改革（案）についてヒアリングを行い精査し、「第2期中期目標・中期計画期間における組織改革計画」を策定した。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

【平成16～20事業年度】

① 研究連携推進本部会議の活動

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

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

② パイロット事業支援（学長裁量経費：研究）の推進

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

③ 学長裁量経費（間接経費）による効果的な研究推進

毎年度、競争的資金に係る間接経費の70%（平成16年度：95,515千円、平成17年度：84,914千円、平成18年度：202,794千円、平成19年度：255,538千円、平成20年度：286,457千円）を学長裁量経費として確保し、研究執行に係る学内共同利用機器整備・修理、全学的事務補助に配分し、研究基礎の充実を図った。

④ 研究共用施設の創出

本学の研究スペースを有効活用し、かつ学際的・総合的分野の研究連携スペースを確保する目的で研究共用施設を創出した。また、研究共用施設を利用する研究者に、施設利用の責任と使命感を醸成し、部局の研究環境の整備と本学の研究発展に寄与するため、平成17年度に「徳島大学の施設使用料に関するガイドライン」を策定した。

⑤ 設備マスタープランの策定

本学の研究設備の現状と研究設備の課題を分析し今後の重点的な学術研究を推進するため、平成17年度に策定した「学術研究設備整備計画」を平成18年度に「設備マスタープラン」として改訂を行った。

⑥ 若手研究者表彰制度

若手研究者の研究能力を向上させ、若手研究者が自立して研究できる環境を整備するため、平成18年度から、優れた研究成果をあげ、将来が期待される若手研究者から毎年5名程度の者を学長が表彰し、学長裁量経費から1名につき研究支援経費（1,000千円）を措置している。

【平成21事業年度】

研究推進のための取組として次のことを行った。

① パイロット事業支援プログラム（研究支援事業）

本学における学術・研究の充実と活性化を図るため、大型競争的資金の獲得を目的として組織された研究組織を育成・支援し、パイロット的大型研究の振興を図ることを目的として実施した。平成21年度は、新規3件、30,000千円、継続5件、25,000千円、計55,000千円を配分した。

② 学長裁量経費（間接経費）による効果的な研究推進

競争的資金に係る間接経費の70%（平成21年度：428,512千円）を学長裁量経費として確保し、研究支援経費、研究環境等整備経費及び事務管理経費に配分し、研究基礎の充実を図った。

③ 若手研究者学長表彰制度

平成21年度は、5名に5,000千円（各1,000千円）を研究費として支援した。

④ 糖尿病臨床・研究開発センターの設置

徳島県民の深刻な糖尿病関連疾患対策に大学附属病院の複数診療科が連携して応え、同時に部局横断連携・学外連携・グローバル連携に基づく糖尿病研究開発及びその臨床研究へのトランスレーショナルリサーチ、糖尿病専門医療人・研究者人材育成等を包括的・総合的に実施展開するため、徳島大学の全学的なセンターとして糖尿病臨床・開発研究センターを設置した。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

【平成16～20事業年度】

① 平成19年度指摘事項：「文理工の融合・連携を視野に入れつつ平成20年度からの大学院重点化計画を作成する」については、事実上、平成21年度からの実施に向けた計画となっていることから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。」

指摘事項への対応：文理の融合・連携を視野に入れた総合科学部の改組及び総合科学教育部（博士前期課程・後期課程）を平成21年4月に設置した。さらに、総合科学部を重点化した大学院の教員組織として、大学院ソシオ・アーツ・アンド・サイエンス研究部を平成21年4月に設置した。