

業務運営の改善及び効率化
1 運営体制の改善に関する目標

中期目標	<p>法令及び学内措置により設置する運営組織を効果的・機動的に運営するとともに、研究科等のボトムアップ機能に配慮することなどにより、戦略的かつ機動的なトップマネジメントを推進する。</p> <p>研究科長等が、研究科等の実情に応じ、機動的かつ戦略的な研究科等の運営を行える体制を整備する。</p> <p>事務職員が教員と一体となって大学運営業務に従事する体制を確立するための基盤を整備する。</p> <p>限られた学内資源を効果的に活用し、教育研究の活性化等を図るため、その一部を留保し、総長のリーダーシップの下に、戦略的に配分するシステムを確立する。</p> <p>社会の知見を活かしつつ、戦略的かつ機動的な法人の経営を推進するため、学外の有識者・専門家を必要に応じて登用する。</p> <p>財務規律や業務運営の合理性等の確保に資するため、効率的な内部監査機能の充実を図る。</p> <p>社団法人国立大学協会の場合等を通じて、国立大学間の自主的な連携・協力を促進する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</p> <p>【155】</p> <ul style="list-style-type: none"> 法令の趣旨に則して経営協議会及び教育研究評議会並びに委員会の運営を行うとともに、そのプロセスにおいて研究科等のボトムアップ機能にも十分配慮することを基本として、総長による戦略的かつ機動的なトップマネジメントを推進する。 	<p>全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</p> <p>【155】</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人化後の新しい運営組織の下で、研究科等のボトムアップ機能にも十分配慮しつつ、総長による戦略的かつ、機動的なトップマネジメントを推進する。 		<ul style="list-style-type: none"> 総長のリーダーシップの下で、各総長室において企画・立案を行い、部局長等連絡会議による学内の調整を図るなどとして、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 全学運用定員制度による教員の戦略的配置 重点配分経費による経費の配分（学業及び課外活動を奨励する各種の賞の設置） 戦略的資源配分システムの拡充制度の策定 <ul style="list-style-type: none"> 総長の下に留保する教員人件費を、平成21年度までに4%から5%に拡大 教員の人件費についてポイント制管理制度の導入 教員、事務職員の削減計画の策定 新たな教育研究組織の再編 <ul style="list-style-type: none"> 公共政策大学院の設置 生命科学院・先端生命科学研究院の設置（平成18年度） 観光学高等研究センターの設置（平成18年度） 大学院「観光学専攻（仮称）」の設置（平成19年度予定） 「アイヌ・北方先住民研究センター（仮称）」の設置（平成19年度予定） 「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」、「魅力ある大学院教育イニシアティブ」等への積極的な取り組み 	
<p>【156】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学術研究の動向、学生や社会の多様なニーズ、地域社会や国際社会への貢献等を踏まえつつ、本学の教育・研究のより一層の活性化と質の向上を図るため、後記の「全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策」に掲げるところにより、戦略的な経営資源の配分システムを構築し、効果的に運用する。 	<p>【156】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学術研究の動向、学生や社会の多様なニーズ、地域社会や国際社会への貢献等を踏まえつつ、本学の教育・研究のより一層の活性化と質の向上を図るため、後記の「全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策」に掲げるところにより、戦略的に経営資源を配分するシステムの導入、運用又は検討を引き続き行う。 		<ul style="list-style-type: none"> 全学運用定員制度を活用し新規性、先端性等特色ある教育研究プロジェクトや、学術的・社会的要請に応える組織再編に繋がるものなどについて、優先的にポストを配分した。 定員管理から総人件費管理への移行に伴い、平成18年度から「ポイント制教員人件費管理システム」を導入することとし、全学運用教員制度においては、総長の下に留保する教員人件費を平成21年度までに4%から5%へ拡大することとした。 重点配分経費については、約14億の財源を確保し、総長のリーダーシップにより、全学的な教育研究等を振興・活性化する視点から、学生の生活環境の改善に係る取り組み、組織改革及び広報活動の充実を重点課題として、資金配分を行った。 研究科等における博士後期課程充足率、博士号学位授与率及び外部資金受入状況を評価基準とする傾斜配分制度を創設し、 	

		<p>平成18年度から導入することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学外からの採用で、研究業績の特に優れた教員に対し、全学的見地から支援するスタートアップ特別支援事業を創設し、平成18年度から実施することとした。 	
<p>運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【157】</p> <ul style="list-style-type: none"> 総長及び理事の迅速な意思決定と円滑な業務執行を確保するとともに、経営協議会及び教育研究評議会における効果的・機動的な審議に資するため、平成16年度から学内措置により以下の運営組織等を設置する。 ア) 総長又は理事のリーダーシップの下に、全学的業務に関し、企画立案を主たる任務とする「総長室」と円滑な業務処理を主たる任務とする「全学委員会」を設置する。その際、法人化前の各種学内委員会をそのまま引き継ぐことなく、その任務・構成を見直すなどして真に必要なものに精選するほか、審議プロセスの効率化を図る。 イ) 総長又は理事の業務遂行を機動的に補助するため、役員補佐制度を設ける。 ウ) 総長又は理事と研究科等の長とが十分な意思疎通等を行い、全学的業務に係る効果的な企画立案や全学的な運営方針の円滑な具体化に寄与することを任務とする連絡調整組織を設置する。 	<p>【157】 (平成17年度は年度計画なし)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「総長室」及び「役員補佐」は、総長又は理事の業務執行を機動的に補助し、本学の運営に関する重要事項についての企画及び立案機能を果たした。また、「部局長等連絡会議」では、総長室の企画・立案事項に関し、必要に応じて事前に意見聴取を行い、全学的な意思形成の連絡調整組織としての役割を果たした。 なお、運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策として中期計画に記載されているア)～ウ)に対応する取組みについては、平成18年度において、総長の下で点検・評価を行うこととした。 	
<p>研究科長等を中心とした機動的・戦略的な研究科等運営に関する具体的方策</p> <p>【158】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科長等のリーダーシップの下で、全学的な運営方針を踏まえつつ、自律的な教育研究活動の改善や研究科等の運営を行うようにするため、平成16年度から研究科等の規模等に応じ副研究科長等を置くことができる制度を設けるとともに、研究科等の必要に応じてアドバイザーボードを置くなどして、研究科長等の補佐体制を整備する。 	<p>【158】 (平成17年度は年度計画なし)</p>		
<p>【159】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科長等の迅速な意思決定や機動的な業務執行に資するため、教授会の審議事項を教育研 	<p>【159】 (平成17年度は年度計画なし)</p>		

<p>究に関する重要事項に精選するとともに、研究科等の実情に応じて、代議員会や専門委員会の活用を一層促進する。</p>				
<p>教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【160】 ・ 教員と事務職員とが協働して業務を遂行する体制の確立を目指し、前記の「運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策」に掲げる「全学委員会」や「総長室」の運営に当たっては、構成メンバーとして適切な事務職員を参加させるほか、関連事務組織との密接な連携を図る。</p>	<p>教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 【160】 ・ 教員と事務職員とが協働して業務を遂行する体制の確立を目指し、「全学委員会」や「総長室」の運営に当たっては、引き続き構成メンバーとして適切な事務職員を参加させるほか、関連事務組織との密接な連携を図る。</p>	<p>・ 各総長室、評価室及び全学委員会においては、その運営にあたり1名から4名の事務職員が室員もしくは委員として参加するとともに、各室を担当する事務組織と各総長室の連携の下で業務を遂行した。 また、具体的な事項に関する検討や提案を行うWG等では、教員だけでなく、事務職員もその構成員となり、両者が協働して検討を行った。</p>		
<p>【161】 ・ 事務職員が全学又は研究科等の運営業務全般に係る企画立案等に積極的に参画しうる基盤整備の一環として、後記3の「事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策」に掲げるところにより、事務職員の資質向上を図る。</p>	<p>【161】 ・ 事務職員が全学又は研究科等の運営業務全般に係る企画立案等に積極的に参画しうる基盤整備の一環として、後記3の「事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策」に掲げるところにより、事務職員の資質向上を図る。</p>	<p>・ 事務職員の採用は、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験合格者からの採用を原則とし、当該試験での採用により適切な人材を得がたい場合には、選考により採用を行うことを可能とし、必要な資質を有する職員の確保に努めた。事務職員の人事管理に関しては、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に努めるとともに、資質向上のための階層別又は専門別研修を実施した。また、事務職員の外国語研修については、平成17年9月から1年間の海外研修として中国（北京科技大学）に職員を派遣した。さらに包括的連携協力協定の人材育成に基づく広報担当の業務研修として、平成17年4月から1年間株式会社電通東京本社へ職員を派遣した。</p>		
<p>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【162】 ・ 本学における教育研究のより一層の活性化と質の向上を図るため、総長のリーダーシップの下に、以下のような資金、人員及びスペースに係る学内資源を戦略的に配分するシステムを確立する。 ア) 資金については、研究科等における教育研究を維持する資金の確保に留意しつつ、運営費交付金並びに間接経費及び奨学寄附金の一定割合を全学に留保し、個別の事業内容をベースとする重点配分と研究科等における教育研究の活性化や改善のための取組の進捗状況に関する評価をベースとする傾斜配分とに分けて執行する。なお、傾斜配分については、研究科等における教育研究の活性化を評価する基準等を検討し、平成18年度を目途に実施する。 イ) 人員については、運営費交付</p>	<p>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策 【162】 ・ 本学における教育研究のより一層の活性化と質の向上を図るため、総長のリーダーシップの下に、以下のような資金、人員及びスペースに係る学内資源を戦略的に配分するシステムの導入、運用又は検討を引き続き行う。 ア) 資金については、研究科等における教育研究を維持する資金の確保に留意しつつ、運営費交付金の一定割合並びに間接経費の50%及び奨学寄附金の5%を全学に留保し、個別の事業内容をベースとして重点配分を行う。また、研究科等における教育研究の活性化や改善のための取組の進捗状況に関する評価をベースとする傾斜配分を実施するための方策を検討し、成果を得る。 イ) 人員については、運営費交付金の一定割合を全学に留保</p>	<p>・ 総長のリーダーシップの下に以下の様な取り組みを行った。 ・ 重点配分経費については、運営費交付金の一定割合並びに間接経費の50%及び奨学寄附金の5%を全学に留保し、「平成17年度重点配分経費の配分基本方針」(平成17年4月11日総長裁定)に基づき配分した。平成17年度は、総長重点配分事業として「キャンパスライフの充実に関する事業」、「障害を有する学生等に対する支援事業」及び「業務運営の改善に関する事業」について、特に重点をおいて配分したほか、各総長室が企画立案した事項に配分した。 また、企画・経営室において、研究科等における教育研究の活性化や改善のための取り組みの進捗状況に関する評価をベースとする傾斜配分を実施するための方策を検討し、「博士(後期)課程充足率」、「博士号学位授与率」及び「外部資金受入状況」を評価基準とする配分制度について取りまとめた。これを受け、平成18年度から、上記事項を評価基準とする配分制度を導入することとした。 ・ 運営費交付金の一定割合を全学に留保し、総長のリーダーシップの下に全学的な視点から定員または人件費の措置を講ずる「全学運用定員制度」は、国立大学法人北海道大学全学運用定員規程により適正な運用を行うこととしており、平成17年度は、同規程に基づき、「評価室の円滑な運営のための教員配置」、「知的財産本部の体制強化のための教員配置」、「文書館設置に伴う教員配置」、「医学部保健学科の組織整備に伴う教員配置」、「薬学教育6年制への対応のための教員配置」、「博物館の充実のための教</p>		

<p>金の一定割合を全学に留保し、新規性、先端性等特色ある教育研究プロジェクトや、学術的・社会的要請に応える組織再編成、経営管理の推進に繋がるものなどについて、優先的に配分する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p>	<p>し、新規性、先端性等特色ある教育研究プロジェクトや、学術的・社会的要請に応える組織再編成に繋がるものなどについて優先的に配分する全学運用定員制度について、より適切に運用する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p>	<p>員配置」「公共政策大学院及び会計専門職大学院の設置に伴う教員配置」「COEプログラムの円滑な推進のための教員配置」などに新たに措置し、同年度中の活用実績は、教授ポスト19、助教教授ポスト23、講師ポスト1、助手ポスト14を配分し、助手ポストを教授ポストに格上げする等の措置は8件であった。</p> <p>また平成18年度から総人件費管理に移行することに伴い「全学運用定員制度」については、総長の下に留保した教員に係る人件費(教員人件費積算総額の4%の額)を配分する「全学運用教員制度」に移行することとし、さらに平成21年度までに、総長の下に留保する教員に係る人件費の額を段階的に5%に拡大することとした。</p> <p>・ スペースについては、17年度に改修した経済学部研究棟において共用面積を確保し、文系4学部の改修計画の進行により最終的に目標の共用スペースを確保するように整備を進めた。また、マリンスイェンス創成研究棟ではオープンラボを整備し、学内流動プロジェクトに対し、研究スペースを優先的に割り当てた。</p>	
<p>学外の有識者・専門家の登用に 関する具体的方策 【163】</p> <p>・ 社会の幅広い知見を大学経営に積極的に活かすため、法令の趣旨に則して、役員のほか、経営協議会の委員に幅広い分野から学外者を迎え入れる。</p>	<p>学外の有識者・専門家の登用に 関する具体的方策 【163】</p> <p>・ 社会の幅広い知見を大学経営に積極的に活かすため、法令の趣旨に則して、役員のほか、経営協議会の委員に幅広い分野から学外者を引き続き迎え入れる。</p>	<p>・ 社会の幅広い知見を大学経営に積極的に活かすため、法令の趣旨に則して、役員のほか、経営協議会の委員に企業経営の専門家及び地域経済界のトップを引き続き迎え入れた。</p> <p>・ 経営協議会は、4回開催し、平成18年度概算要求、平成16年度決算、教員に係る人件費、平成18年度「年度計画」の重点事項(案)、平成18年度予算編成方針(案)、平成18年度年度計画(案)、平成18年度収入・支出予算書(案)などを審議した。</p>	
<p>【164】</p> <p>・ 役員及び経営協議会の委員以外に、職員についても、大学の経営機能の向上に資するため、学外の幅広い分野から専門知識・技能を持つ人材を必要に応じて登用する。</p>	<p>【164】</p> <p>・ 役員及び経営協議会の委員以外に、職員についても、大学の経営機能の向上に資するため、引き続き専門知識・技能を持つ人材を必要に応じて登用する。</p>	<p>・ 大学の経営機能の向上に資するため、民間から副理事を採用した。また、北海道内の金融機関から財務管理の専門的知識を有する者を財務管理室長として採用したほか、本学ホームページ等を活用した公募により、キャリアセンターに専門職員を採用した。</p>	
<p>【165】</p> <p>・ 上記により学外者を教員として登用する場合は、前記の「全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策」に掲げる戦略的配分システムを活用するほか、平成16年度から選考採用についても総長のリーダーシップの下で行う仕組みを設ける。</p>	<p>【165】</p> <p>・ 上記により学外者を教員として登用する場合は、前記の「全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策」に掲げる全学運用定員制度を活用し、総長直属の人事委員会において選考する。</p>	<p>・ 全学運用定員制度を活用した知的財産本部の知的財産戦略部長(教授)1名の採用に当たっては、総長直属の人事委員会において選考した。</p>	
<p>内部監査機能の充実に 関する具体的方策 【166】</p> <p>・ 経理面における内部統制システムの妥当性の検討・評価やその運用状況の監視と、業務諸活動の合法性や合理性の検討・評価を行うため、総長直属の内部監査組織を平成16年度から設置する。</p>	<p>内部監査機能の充実に 関する具体的方策 【166】</p> <p>・ 平成16年度に設置した総長直属の内部監査組織である監査室において、経理面における内部統制システムの妥当性の検討・評価やその運用状況の監視と、業務諸活動の合法性や合理性の検討・評価を引き続き実施する。</p>	<p>・ 監査室において、「経理・財務管理」と「社会的責任」を対象に監査を行った。</p> <p>「経理・財務管理」については、全部局を対象として高額な契約、現金収納、債務計上を中心に会計事務の執行状況の監査を行った。また、「社会的責任」については、USR(大学の社会的責任)やコンプライアンス確保の観点から、本学が対象となっている「独立行政法人等の保有する個人情報保護に関する法律」、「化学物質排出把握管理促進法」への対応状況の監査を行い、問題点については改善を求めた。</p>	

		また、平成16年度監査で指摘した「北海道大学札幌キャンパスにおける事業系一般廃棄物の排出状況について」がさらに実効性のあるものとなるようフォローアップ監査を行った。		
<p>【167】</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部監査を行うに当たっては、内部監査機能と会計監査人や監事の行う監査機能が密接に関連していることを考慮し、会計監査人及び監事との連携・協力を図りながら、効率的に実施する。 	<p>【167】</p> <ul style="list-style-type: none"> 監査室が内部監査を行うに当たっては、内部監査規程に基づき監査計画を策定するとともに、監事及び会計監査人が行う監査業務との重複を避けるなど効率的に実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 監査を効率よく行うため、監査室は監査の基本方針や監査対象を定めた年度監査計画を策定し、監査担当者はこれに基づき、監査実施計画を策定し監査を行った。監査結果については、必要に応じて、会計監査人、監事にも連絡し監査資源の共有を図った。 また、監査室員が、会計監査人監査、監事監査の連絡調整や立会を行うことにより、監査結果等を把握し、更に総長、監事、会計監査人及び監査室で大学の問題点、方向性を確認し、協議する場を設け、内部監査を効率的に行った。 		
<p>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</p> <p>【168】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社団法人国立大学協会の一員として、また北海道内における基幹総合大学として、後記4の「複数大学による共同業務処理に関する具体的方策」に掲げるものを中心に、自主的な連携・協力を促進する。 	<p>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</p> <p>【168】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社団法人国立大学協会の一員として、また北海道内における基幹総合大学として、後記4の「複数大学による共同業務処理に関する具体的方策」に掲げるものを中心に、引き続き自主的な連携・協力を促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> 北海道地区の各国立大学法人等との連携・協力により、平成16年度に引き続き本学に採用事務室を設置して、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験を実施した。また、北海道内の国立大学法人等事務系職員を対象に中堅職員及び係長相当職等の階層別研修並びに専門別研修を実施した。これらの研修については、国立大学協会北海道地区支部内に置かれる「北海道地区国立大学法人等合同研修実施委員会」において、今後も継続して国立大学協会北海道地区支部の事業として北海道内の国立大学法人等と協力して実施することとされた。 		
		ウェイト小計		

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	学術研究の動向や社会的ニーズ等を踏まえつつ，教育研究組織の見直しを行うシステムを確立し，成案が得られたものから逐次実施する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
<p>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【169】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本学の基本的な教育研究組織の見直しについては，当該組織の長のリーダーシップの下で自主的・自律的に検討することを原則とし，自己点検・評価の結果及び国立大学評価委員会の評価結果並びに役員会からの要請等に基づいて検討するためのシステムを確立する。 	<p>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【169】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な教育研究組織の見直しについては，これまで行ってきた自己点検・評価の結果等を踏まえ，当該組織の長のリーダーシップの下で自主的・自律的に検討を進める。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な教育研究組織（学部，研究科等）の見直しについては，当該組織の長のリーダーシップの下で検討を進めた。また，これらの構想については，大学が全学的な視点から構想の適否についての審査を行い，自ら組織整備についての意思決定を行う必要性から，企画・経営室の下に設置した「組織整備構想審査会」において審査を行った。 平成18年度に実施する主な事項は，次のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 薬学部，水産学部の改組 ・ 理学院・理学研究院の新設（理学研究科の廃止） ・ 農学院・農学研究院の新設（農学研究科の廃止） ・ 薬学研究院の新設 		
<p>【170】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己点検・評価の結果や国立大学法人評価委員会の評価結果等に基づき，役員会が戦略的視点から教育研究組織の見直しに取り組む必要があると判断する場合には，役員会直属の組織を設置して，上記の基本的な教育研究組織を含めて検討できるシステムを確立する。 	<p>【170】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記のほか，自己点検・評価の結果等により教育研究組織の見直しに取り組む必要があると総長が判断する場合は，役員会の議に基づき，関連する総長室又は当該教育研究組織において検討を進める。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全学的視点から教育研究組織の見直しに取り組む必要があると総長が判断した場合は，役員会の議に基づき，関連総長室等で検討・準備を進めた。 平成18年度に実施する主な事項は，次のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生命科学院，先端生命科学研究院の新設 ・ 観光学高等研究センターの新設 平成19年度実施を目的に検討した事項は，次のとおりである。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院観光学専攻（仮称）の新設 ・ アイヌ・北方先住民研究センター（仮称）の新設 		
<p>教育研究組織の見直しの方向性【171】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院において，学生所属組織と教員所属組織を分離することによって，伝統的な学問分野での研究の蓄積を発展的に継承するとともに，先端的・学際的な研究と知識の教授を目的とする「学院・研究院」構想を検討し，成案が得られたものから逐次実施する。 	<p>教育研究組織の見直しの方向性【171-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院において学生所属組織と教員所属組織を分離する「学院・研究院」構想の一環として，「環境科学院・地球環境科学研究院」及び「水産科学院・水産科学研究院」を設置する。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 地球環境問題における重要・緊急の課題に取り組む研究者及び高度専門職業人の養成，さらに環境科学の新たな分野を起こす人材養成を目的とし，環境科学院・地球環境科学研究院を平成17年4月に設置した。初年度は，修士課程157名，博士後期課程48名の学生を受け入れた。 ・ 水産科学に関する創造的な学術研究を担いうる高度な研究者と先端先進の技術，幅広い視野と地球規模で活躍しうる行動力を備えた高度な専門家を養成することを目的とし，水産科学院・水産科学研究院を平成17年4月に設置した。初年度は，修士課程114名，博士後期課程37名の学生を受け入れた。 		
	<p>【171-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院において学生所属組織 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「学院・研究院」構想の一環として，分子レベルから個体レベルにわたる高度な生命科学の研究を推進する大学院の教育研究 		

	と教員所属組織を分離する「学院・研究院」構想の一環として、「生命科学」等の分野について、平成18年度実施を目的に具体的構想を取りまとめる。	組織である「生命科学院」「先端生命科学研究院」「薬学研究院」の新設（薬学研究科の廃止）について、平成18年度実施を目的に設置計画を策定した。なお、「生命科学院」の設置計画（平成18年4月設置）については、文部科学省大学設置・学校法人審議会における審査を経て、文部科学大臣から設置を認められた。 また、理学院・理学研究院の新設（理学研究科の廃止）及び農学院・農学研究院の新設（農学研究科の廃止）についても、平成18年度実施を目的に設置計画を策定し、文部科学大臣あてに届出を行った。		
【172】 ・ 質の高い専門法書を幅広く養成するため、平成16年度に法学研究科に法律実務専攻を設置し、専門職学位を授与する。	【172】 (平成17年度は年度計画なし)			
		ウェイト小計		

3 業務運営の改善及び効率化
人事の適正化に関する目標

中期目標	組織の活性化を促進し、教育研究の質的向上を図るため、職員の能力・業績の適正な評価、柔軟な人事制度の構築及び教員の流動性や多様性の確保に関する方策について検討し、成案が得られたものから逐次実施する。 優れた事務職員等を確保するため、公正な採用の仕組みの確立及び資質の向上等を図る方策を実施する。 中長期的展望の下に、柔軟な教員編制システムの確立及び人件費総額の適切な管理を行うとともに、助手及び技術職員等の職種の在り方についての見直しを行う。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
<p>人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【173】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の主体的な資質向上や職務遂行を促し、本学における教育研究活動の成果を最大化していくため、「公務員制度改革大綱」（平成13年12月25日閣議決定）に基づく改革の進捗状況や私立大学における動向等を勘案しつつ、職員の能力や業績を的確に把握しうる公正で納得性の高い人事評価システムの整備について検討し、平成19年度を目途に実施する。 	<p>人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【173】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度において一部試行することを目指して、職員の能力や業績を的確に把握しうる公正で納得性の高い人事評価システムの検討を進める。 		<ul style="list-style-type: none"> 平成17年8月に副理事を座長とする北海道大学人事・給与制度検討会を設置し、事務職員の能力や業績を的確に把握しうる公正で納得性の高い人事評価システムについて検討を進めた。同検討会においては、平成18年度中の試行を目指し、「新たな人事・給与制度に関する中間報告」（平成18年2月27日）をまとめた。 		
<p>【174】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記人事評価システムの整備と連動させて、能力や業績を適正に評価した人事配置・昇進等を行うとともに、能力、職責及び業績を適切に反映したインセンティブの高い給与と処遇を実現する新たな人事・給与制度の導入について検討し、平成19年度を目途に実施する。 	<p>【174】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記人事評価システムの検討と併せて、収集した資料や事例を基に、能力、職責及び業績を適切に反映したインセンティブの高い給与・給与制度について、公務員制度改革大綱に基づく改革の進捗状況や私立大学における動向等を踏まえて、具体的な検討に着手する。 		<ul style="list-style-type: none"> 上記人事評価システムの検討とあわせて、能力、職責及び業績を適切に反映したインセンティブの高い給与・給与制度について、他の国立大学や私立大学における動向等を踏まえて、収集した資料や事例を基に、本学における現状分析と問題点等について検討を行った。また、その検討結果に基づき、昇任・昇格人事、職層、月例給与、勤勉手当について、「新たな人事・給与制度に関する中間報告」（平成18年2月27日）として取りまとめ、基本的方向を示した。 		
<p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【175】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学における教育研究活動の成果を社会に還元し、産学官連携の推進や地域社会への貢献を円滑に推進できるようにする視点から、学生の教育に支障を生じたり、大学と教員との利益相反が生じたりしないよう留意しつつ、教員の兼職・兼業を柔軟に認める制度を平成16年度から実施する。 	<p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【175】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学生の教育に支障を生じたり、大学と教員との利益相反が生じたりしないよう留意しつつ、兼業の柔軟化に伴う社会的説明責任を果たすため、平成16年度における兼業の従事状況を公表する。 		<ul style="list-style-type: none"> 教育研究活動による大学と教員との利益相反が生じないように、平成16年11月に制定した「国立大学法人北海道大学利益相反マネジメント規程」に基づき設置した利益相反マネジメント室において、教職員からの質問や相談に応ずるとともに、本学ホームページにおいて同制度の概要について掲載し、教職員に周知を行った。なお、平成17年度中には利益相反審査会の開催実績はなかった。 平成16年度における兼業の従事状況については、各教員から提出された兼業報告書に基づき、「技術移転事業者（TLO）の役員兼業」、「研究成果活用企業への役員兼業」、「一般の兼業」に分けて取りまとめ、平成17年11月に本学ホームページ上に公 		

		<p>表した。 なお、「一般の兼業」については、「国・地方公共団体」、「各種法人」、「国立大学・学校法人等」、「営利企業」、「その他」の兼業件数を各部署別に公表した。</p>		
<p>【176】 ・ 教育研究に従事し、社会の様々な分野に寄与することが求められている教員の職務の特性に鑑み、労使協定を締結し、平成16年度から主として研究に従事する教員に裁量労働制を導入する。</p>	<p>【176】 (平成17年度は年度計画なし)</p>			
<p>【177】 ・ の1の の「全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的な方策」に掲げるところにより採用する外国人教員や任期付き教員等を対象とした年俸制の導入や、民間から人材を登用した際の弾力的な給与格付け等を視野に入れた柔軟な給与制度の設計について検討し、平成17年度中を目途に実施する。</p>	<p>【177】 ・ 外国人教員や任期付き教員等を対象とした年俸制の導入等を視野に入れた柔軟な給与制度について引き続き検討し、成案を得る。</p>	<p>・ 企画・経営室において、外国人教員や任期付き教員等を対象とした年俸制の導入等を視野に入れた柔軟な給与制度について検討し、外部資金等による教員、外国人教師及び外国人研究員等を対象とした「特任教員制度」及び「年俸制」について取りまとめた。これらの検討結果を受け、平成18年度から、「特任教員制度」及び「年俸制」を導入することとした。</p>		
<p>【178】 ・ 授業等の職務から離れて自己研鑽を行う機会等を付与するためのサバティカル・リープを一定の要件の下に導入することを検討し、平成18年度中を目途に実施する。</p>	<p>【178】 ・ 授業等の職務から離れて自己研鑽を行う機会等を付与するためのサバティカル・リープを一定の要件の下に導入することを検討し、成案を得る。</p>	<p>・ 企画・経営室において、授業等の職務から離れて自己研鑽を行う機会等を付与するためのサバティカル・リープを一定の要件の下に導入することについて検討し、教員の職務上の「研究専念期間」という位置付けで、講師以上の教員が7年以上継続勤務した場合に、教育及び管理運営等の業務を一定期間免除され、研究に専念できる期間を設ける「サバティカル研修制度」について取りまとめた。これを受け、平成18年度から、「サバティカル研修制度」を導入することとした。</p>		
<p>【179】 ・ 定年に達した優れた教員を引き続き本学の教育研究業務等に従事させるため、勤務延長制度や再雇用制度を平成16年度から導入し、その適切な運用を図る。</p>	<p>【179】 ・ 定年に達した優れた教員を引き続き本学の教育研究業務等に従事させるための勤務延長制度や再雇用制度を適切に運用する。</p>	<p>・ 教員の再雇用制度（嘱託職員）の適用により、次のとおり4名の教員を採用した。 ・ 学務部キャリアセンター 1名（工学研究科定年退職教授） ・ 創成科学共同研究機構 3名（工学研究科定年退職教授2名，先端科学技術共同研究センター定年退職教授1名）</p>		
<p>任期制・公募制など教員の流動性向上に関する具体的方策 【180】 ・ 教員の流動性を向上させ教育研究の活性化を図るため、再任可能な任期制を一定の要件の下に導入することについて、研究科等の組織単位ごとに全職種を対象として検討し、成案が得られた研究科等から逐次実施する。また、の1の の「全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的な方策」に掲げるところにより採用する教員</p>	<p>任期制・公募制など教員の流動性向上に関する具体的方策 【180】 ・ 教員の流動性を向上させ教育研究を活性化する観点から、再任可能な任期制を一定の要件の下に導入することについて、引き続き研究科等の組織単位ごとの検討を促進するために必要な取組を行い、成案を得られた研究科等から順次任期制を導入する。</p>	<p>・ 平成17年度においては、次のとおり任期制を導入した。 水産科学研究院 海洋生物資源科学部門資源保全管理戦略分野、海洋応用生命科学部門安全管理生命科学分野《教授，助教授》 人獣共通感染症リサーチセンター 全部門《教授，助教授》 エネルギー変換マテリアル研究センター エネルギー変換システム設計分野《助教授》 遺伝子病制御研究所 全研究部門，疾患モデル動物実験施設，ウイルススペクター開発センター《助手》</p>		

<p>については、平成16年度から任期制を導入する。</p>					
<p>【181】 ・ 教員に多様な経歴・経験等を持つ優れた人材を確保するため、教員の採用及び昇進に当たっては、引き続き原則として公募により行う。</p>	<p>【181】 ・ 教員に多様な経歴・経験等を持つ優れた人材を確保するため、教員の採用及び昇進に当たっては、原則として公募により行う。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 広く優秀な人材を求めため、公募を原則とする旨定めた「教員選考の指針」に基づき、教員の採用・昇任は原則として公募により行った。 		
<p>外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策 【182】 ・ 本学が学術研究と人材養成の面で日本のみならず世界の発展に貢献することを目指す視点から、国際公募制の導入の検討や給与制度を柔軟化するなどして、外国人教員採用促進に必要な基盤整備を行う。</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 【182】 ・ 本学が学術研究と人材養成の面で日本のみならず世界の発展に貢献することを目指す視点から、外国人教員採用に係る国際公募制のあり方や給与制度の柔軟化についての検討を進め、成案を得る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 企画・経営室において、外国人教員採用に係る国際公募制のあり方や給与制度の柔軟化について検討し、外国人教師及び外国人研究員等を対象とした「特任教員制度」及び「年俸制」について取りまとめた。これらの結果を受け、平成18年度から、外国人教師及び外国人研究員等を「特任教員」として採用し、「年俸制」を適用することを可能とした。 また、国際公募については、インターネット・ジャーナル等により実施した。 		
<p>【183】 ・ 男女共同参画社会基本法並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の精神に則り、ポジティブ・アクションを含めた総合的な施策を講ずるための担当組織を設置するなど種々の取組により、女性教員の比率を高める。</p>	<p>【183】 ・ 男女共同参画委員会において、ポジティブ・アクションを含めた総合的な施策の実施・推進を図る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画委員会及び同専門委員会での検討結果に基づき、以下の施策の実施・推進を図った。 ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定 ・ 次世代育成支援対策に係る各種支援制度の取得状況調査の実施 ・ 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデルプラン」の申請 ・ 研究会「教職員の男女共同参画に向けて」の実施 ・ 男女共同参画の取組に関する本学ホームページの開設 ・ 各部署等における男女共同参画推進員の配置 ・ 男女共同参画を担当する副理事の平成18年度からの設置決定 		
<p>【184】 ・ 育児にあたる必要の生じた本学の職員や大学院学生、ポストドクター、外国人研究者等が安心して就労又は就学できるようにするため、保育園「子どもの園」の運営の充実等育児環境の充実整備に努める。</p>	<p>【184】 ・ 育児にあたる必要の生じた本学の職員や大学院生、ポストドクター、外国人研究者等が安心して就労又は就学できるようにするため、保育園「子どもの園」を認可保育園として設置運営する。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児にあたる必要の生じた本学の職員や大学院生、ポストドクター、外国人研究者等が安心して就労又は就学できるようにするため、平成17年度から保育園「子どもの園」を開園した。 ・ 平成17年度の入園児童数は、定員60人に対し、月平均53人(うち大学関係者の利用率は約70%)であったが、平成18年度は、既に定員を超える入園希望がある。 		
<p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【185】 ・ 事務職員等の採用は、試験採用を原則とし、その方法では適切な人材を得がたい場合には、選考により行う。</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 【185】 ・ 事務職員等の採用は、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験合格者からの採用を原則とし、この試験で適切な人材を得がたい場合には、選考により行う。なお、公平で透明性のある選考採用を実施するため、選考採用を行う場合の基準について検討し、成案を得る。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務職員等の採用は「北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験」合格者から行うことを原則とし、平成18年4月1日付け採用者も含めて、事務28名(男19名、女9名)、図書1名(男1名)、技術16名(男10名、女6名)、計45名(男30名、女15名)を採用した。また、選考採用により1名を採用した。 なお、公平で透明性のある選考採用を実施するため、選考採用を行う場合の基準について検討し、「国立大学法人北海道大学職員の選考による採用に関する要項(平成18年2月6日総長裁定)」を制定した。 		
<p>【186】 ・ 事務職員の人事管理に当たっては、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に</p>	<p>【186】 ・ 事務職員の人事管理に当たっては、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務職員の人事管理に当たって、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に努めた。 ・ 中堅職員及び係長相当職の階層別研修並びに専門別研修を実施した。 		

<p>努めるとともに、階層別や専門別研修、民間企業や私立大学との人事交流等を実施する。また、新たにコース別人事管理制度の導入について検討し、平成18年度を目途に実施する。</p>	<p>努めるとともに、階層別や専門別研修を実施する。また、平成18年度採用者からコース別人事管理を実施することを前提に、引き続き具体的な方策を検討し、成案を得る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> コース別人事管理の導入については、検討の結果、採用時からの導入は困難であるという結論に達したが、前記に掲げる平成18年度に試行する人事評価システムに基づく人事給与制度の中で、コース別人事管理制度の趣旨を含んだ運用を可能とした。 	
<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 【187】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科等における教授、助教授、講師及び助手に係る職や人員数、財源を流動化させ、研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編制としうるシステムを確立する。 	<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 【187】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科等における教授、助教授、講師及び助手に係る職や人員数、財源を流動化させ、研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編制としうる方策について拡大を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度以降、これまでの「国立大学法人北海道大学教員配置規程」に基づく人員管理から総人件費管理に移行することとし、研究科等における柔軟な教員編制が可能となるシステムとして、「ポイント制教員人件費管理システム」を導入することとした。「ポイント制教員人件費管理システム」とは、各職種の平均給与を基に、教授を1ポイント、助教授を0.798ポイント、講師を0.748ポイント、助手を0.604ポイントとして、各部局等の総ポイントを決め、その範囲内において職種や員数にとらわれない教員人事管理を行う制度である。 また、総人件費管理に移行することに伴い、運営費交付金の一定割合を全学に留保し、総長のリーダーシップの下に全学的な視点から定員または人件費の措置を講ずる「全学運用定員制度」については、総長の下に留保した教員に係る人件費（教員人件費積算総額の4%の額）を配分する「全学運用教員制度」に移行することとし、さらに平成21年度までに、総長の下に留保する教員に係る人件費の額を段階的に5%に拡大することとした。 	
<p>【188】</p> <ul style="list-style-type: none"> 助手等の職務実態が多様であることに鑑み、現状を調査・分析の上、職務内容に応じた処遇等その在り方についての見直し方策を検討し、平成16年度中を目途に結論を得る。 	<p>【188】</p> <ul style="list-style-type: none"> 助手の職務については、平成18年度実施を前提に、平成16年度の検討結果に基づき、中央教育審議会の答申等及び学校教育法等の法令の改正の動きを確認しながら具体的な実施案を検討し、成案を得る。 	<ul style="list-style-type: none"> 企画・経営室において、平成16年度に引き続き、助手の職務内容に応じた処遇等について検討し、平成19年4月からの学校教育法の改正に伴い、現行の助手は、職務内容の実態に応じて助教職と助手職に移行させることとし、平成19年度以降に向けての移行審査に着手すること、また、平成19年度以降は新たな助手は原則として採用しないこと等の実施案を取りまとめた。これを受け、平成19年度以降の助教及び助手の教員人事の準備を開始することとした。 なお、新たに採用する助教職の任期制導入については、継続して検討することとした。 	
<p>【189】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育研究支援機能を充実させるため、技術職員に係る組織や人材養成システム等の在り方についての見直し方策を検討し、平成16年度中を目途に結論を得る。 	<p>【189】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度の検討結果に基づき、技術職員の一元的管理を目的とする組織を平成18年度に設置するため、具体的準備を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 企画・経営室においては、改正学校教育法に対処する「本学における教員の職に係る方策」の検討と並行して教室系技術職員に係る検討・議論を進めた。検討結果は「教室系技術職員に関する基本方針（案）」としてまとめ、研究科等の長に提案し、平成18年度中を目途に、教育支援機能を充実させるため全学的視野に立った一元的管理を目的とする組織を設置すること、組織を設置するための検討ワーキンググループを設置することが了承され、引き続き検討を進めることとした。 	
<p>【190】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度の専門性を有する業務に従事する職員を確保するため、教員、事務職員等従来の画一的職種区分にとらわれない職種を設定し、効果的な運用を図る。 	<p>【190】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度の専門性を有する業務に従事する職員を確保するため、教員、事務職員等従来の画一的職種区分にとらわれない職種の設定についての検討に着手する。 	<ul style="list-style-type: none"> 学内における新たな職種ニーズ等を調査し、これらの調査結果も踏まえ、企画・経営室において、考えられる職種及び今後の検討課題等の整理を行い、それらの職群や処遇等の検討に着手した。 	
<p>【191】</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金を原資とする職 	<p>【191】</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金を原資とする職 	<ul style="list-style-type: none"> 企画・経営室において、研究科等における柔軟な教員組織編制が可能となるシステムについて検討し、これまでの「国立大 	

<p>員の給与等の人件費総額については、当該交付金の積算内容を勘案した適切な管理を行う。</p>	<p>員の給与等の人件費総額について、当該交付金の積算ルールを勘案しつつ中長期的観点に立った適切な管理を行うための具体的方策を検討し、成案を得る。</p>	<p>学法人北海道大学教員配置規程」に基づく人員管理から総人件費管理に移行することとし、「ポイント制教員人件費管理システム」について取りまとめた。「ポイント制教員人件費管理システム」とは、各職種の平均給与を基に、教授を1ポイント、助教授を0.798ポイント、講師を0.748ポイント、助手を0.604ポイントとして、各部署等の総ポイントを定め、その範囲内において職種や員数にとられない教員人事管理を行う制度である。この検討結果を受け、平成18年度から同制度を導入することとした。</p> <p>あわせて、運営費交付金の一定割合を全学に留保し、総長のリーダーシップの下に全学的な視点から定員または人件費の措置を講ずる「全学運用定員制度」については、総人件費管理に移行することに伴い、総長の下に留保した教員に係る人件費(教員人件費積算総額の4%の額)を配分する「全学運用教員制度」に移行することとし、さらに、平成21年度までに、総長の下に留保する教員に係る人件費の額を段階的に5%に拡大することとした。</p> <p>また、事務系職員については、業務の効率化・合理化等とあわせて事務部の統合等の検討を行い、一定の員数を削減し、人件費総額の抑制を図ることとした。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

業務運営の改善及び効率化
4 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	事務組織の機能や編成を適宜見直し，機動的な事務組織編成になるようにするとともに，アウトソーシング等により，事務処理の簡素化・効率化を図る。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト
<p>事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策</p> <p>【192】</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人化に伴う業務や本学が戦略的に推進すべき業務を事務局組織が適切に担いよう，事務局組織の機能・編成を適宜見直し，より効率的なものに改善する。 	<p>事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策</p> <p>【192】</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人化に伴う業務や本学が戦略的に推進すべき業務を事務局組織が適切に担いよう，企画部の設置，職員課の設置等事務局組織を再編したことについて，その効果の検証を行う。 		<ul style="list-style-type: none"> 法人化に伴う業務や本学が戦略的に推進すべき業務を事務局組織が適切に担いよう，企画部の設置，職員課の設置等事務局再編に係る効果検証WG」を設置し，その効果の検証を行った。 各組織の自己点検評価結果及び各部署からの意見等をもとに同WGで検証した結果，機能の強化，一元的・機動的な業務の遂行など効果が上がった面も見られたが，他方，組織の在り方・機能の更なる検討が必要なこと，重複業務の更なる見直しが必要なことなど問題点等も明らかになった。 法人化後1年しか経過していないことなどにより，本検証のみを以っては，事務局の改組・統合を提案することは難しいという結論に至ったが，明らかとなった問題点等について，現体制の中で可能なものについては改善・見直しを行うこととした。 	
<p>【193】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員の効率的配置の視点から，研究科等の事務のうち定型的な人事，経理事務等を合同処理する体制を確立する。 	<p>【193】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度において研究科等の事務のうち定型的な人事，経理事務等を合同処理する体制について具体的な検討を行うため，法人化後における研究科等の業務処理状況の調査分析を行う。 		<ul style="list-style-type: none"> 事務改善委員会において，これまでの「事務組織見直し検討プロジェクトチーム」等の検討を踏まえた上で「国立大学法人北海道大学における事務組織等の在り方について」を決定し，次のような本学における今後の研究科等事務処理体制を含めた効率的な事務系職員の配置等について，全学合意を得た。 合同事務処理部門については，事務局・部局事務部・合同事務処理部門の三層構造は事務の煩雑化，事務組織の細分化を招くため，合同事務処理部門という組織体は設けないこととし，研究科等の事務部間における職員配置の格差を解消するとともに，効率的な研究科等事務部体制を構築するために，客観的な指標により事務職員を配置することとした。 研究科等事務部の統合構想として，教員100名未満かつ事務職員10名未満の事務部にあつては，原則的に統合し，人事・経理等共通する事務について統合処理する提案を行い，引き続き，検討することとした。 業務の見直しとしては，1)業務の廃止・縮小，2)集中化・標準化，3)アウトソーシング，4)事務処理マニュアルの確立等を進めていく。 法人化後の会計業務の処理方法を見直し，合理化・簡素化を進めるため，研究科等の経理業務担当者からのヒアリングを実施するとともに，財務部合理化特別チームを設置し検討に着手した。また，定型的な人事・経理事務のうち，給与計算関係業務について，給与業務検討WGを設置し，アウトソーシングの 	

		<p>検討を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務改善コンクールを実施し、22件について実施又は実施に向けての検討を行うこととした。 		
<p>【194】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科等の図書関係部門を附属図書館事務部の下に一元管理し、図書及び雑誌等の発注、受入、目録作成等の管理業務を集中化する。 	<p>【194】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科等の図書関係部門を附属図書館事務部の下に一元管理し、図書及び雑誌等の発注、受入、目録作成等の管理業務を集中化するための構想案に基づき実行計画を立案し、可能な事項から着手する。 	<ul style="list-style-type: none"> 附属図書館事務部に置いた「北海道大学の図書館図書関係事務改善検討WG」が検討した構想案を踏まえ、事務改善委員会において「国立大学法人北海道大学における図書館系事務組織の在り方について」を決定し、研究科等の図書関係事務部門を附属図書館事務部の下に一元管理するとともに、全学の図書管理業務を附属図書館本館に集中化し効率化を図ることとした。 		
<p>【195】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務組織を巡る環境の変化に応じた機動的な人員配置を行えるようにするため、事務職員を全学的に一元管理する仕組みを確立する。 	<p>【195】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務組織を巡る環境の変化に応じた機動的な人員配置を行うための仕組みについて検討し、成案を得る。 	<ul style="list-style-type: none"> 事務改善委員会において、事務組織の在り方の検討とあわせて、機動的な人員配置を行うための仕組みについて検討し、「国立大学法人北海道大学における事務組織等の在り方について」を決定した。機動的な人員配置を行うための仕組みとしては、事務局にあっては「重点配分定員」、研究科等にあっては「留保定員」を事務局長の下に設けて、本学の重点施策、新規ニーズ、緊急対応などに機動的に配置することとした。 図書系事務組織については、図書館事務部の下に一元化することとして合意を得た。 		
<p>【196】</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定研究科等に定員内職員として配置されている教室系事務担当者について、限られた人員を有効に活用するなどの視点から、段階的にその廃止に取り組む。 	<p>【196】</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定研究科等に定員内職員として配置されている教室系事務担当者の段階的な廃止を引き続き実施する。これに関連して、中央事務との役割分担を含む専攻事務の在り方についての検討に着手する。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定研究科等に正規職員として配置されている教室系事務担当者の段階的な廃止を引き続き実施し、平成16年度における当該定年退職者11名について不補充とした。 「研究科等における経理事務業務処理状況の調査分析専門部会」での検討等を踏まえ、理学研究科事務部における中央事務担当者と教室系事務担当者の役割分担について見直しを行い、平成18年度から、教室系事務担当者を中央事務部に配属させ、これまで教室系事務担当者が担っていた業務については、中央事務において一元的処理を行うこととした。 		
<p>複数大学による共同業務処理に関する具体的方策</p> <p>【197】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等の採用試験に関する業務等、複数大学が共同して行うことにより、効率的な業務処理を期待しうるものの有無について検討し、成案が得られたものから逐次実施する。 	<p>複数大学による共同業務処理に関する具体的方策</p> <p>【197】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数大学の協力により効率的な業務処理を行うため、北海道内の国立大学法人等と協力し、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験、事務系職員合同研修を実施する。また、他の業務についても共同業務処理の可能性について引き続き検討し、合意の得られたものから逐次実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 複数大学の協力により効率的な業務処理を行うため、北海道地区の国立大学法人等との連携・協力により、平成16年度に引き続き、本学に採用事務室を設置して、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験を実施するとともに、北海道内の国立大学法人等事務系職員を対象に中堅職員及び係長相当職等の階層別研修並びに専門別研修を実施した。また、北海道地区の国立大学法人等と協力し、大阪・名古屋における合同入試説明会を実施した。 		
<p>業務のアウトソーシング等に関する具体的方策</p> <p>【198】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学における各種業務の内容・性格等を分析し、アウトソーシングが可能かどうかを例外なく検討する予算編成と一体化した仕組みを確立する。 	<p>業務のアウトソーシング等に関する具体的方策</p> <p>【198】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度における検討結果に基づき、旅費関係業務等のアウトソーシングに取り組むとともに、定員内職員が担っている定型的業務について派遣職員等の活用を促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年度における検討結果に基づき、旅費関係業務のアウトソーシングを実施した。また、財務部調達課等における定型的業務の一部について派遣職員を活用した。 給与計算関係業務のアウトソーシング導入について検討WGを設けて、平成18年度中の実施に向けた準備を行った。 		
<p>【199】</p>	<p>【199】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事務処理の電子化に向けて、全学の会計担当者の業務を分析 		

<ul style="list-style-type: none"> ・ 経理，人事等の事務処理の一層の電子化に取り組み，業務の効率化を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経理，人事等の業務の効率化を図るため，電子届出システムの運用範囲の拡大を図る。なお，年末調整関係書類の作成については，本格実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> し，財務会計システムのユーザー登録・業務権限の設定のルール作りを行った。 ・ 電子届出システムとして年末調整関係書類の作成を本格実施するとともに，人事・共済関係の各種申請書様式をホームページ上に掲載し，ダウンロード印刷をできるようにした。また，申請書の提出先・照会先情報や各種制度の詳細説明，記入例等の情報をホームページに掲載する準備を開始した。 ・ 「北海道大学情報環境整備検討委員会」を設置し，事務処理の効率化の観点から，事務情報システム，教務情報システム及び図書館情報システム等個別に稼働している各種事務システムの一元的管理について検討に着手した。 	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

〔ウェイト付けの理由〕

業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

1. 総長室体制によるトップマネジメントの強化

本学は法人化への移行時に、大学のトップマネジメントを支える体制として、5つの総長室と、総長室から独立した評価室を置き、役員補佐として14名の教員を配置している。各室では、全学的視点による企画・立案が行われ、最終的には役員会の議を経て総長の意志決定が行われている。この体制をさらに強化するため、平成17年度には総長直轄の広報室（室長は総長、他に理事（副学長、事務局長）、役員補佐で構成）を設置し、広報体制の強化を図った。

また、戦略的な資源配分として、引き続き重点配分経費（平成17年度は約14億円）と運用教員（実績数：教授ポスト19、助教授ポスト23、講師ポスト1、助手ポスト14、ポストの格上等の措置8）を、総長のリーダーシップにより、リアフリー化を含む学生の生活環境の改善、大型の外部資金獲得の促進、組織改革の促進、広報活動の充実などに重点的に配分した。なお、研究科等からの申請にもとづく運用教員の配分については、その透明性を高めるために、研究科等の代表で構成される全学運用教員審査会を設けた。

2. ポイント制による教員人件費管理システム導入の決定

本年度の業務運営に関する重要な検討事項のひとつは、法人化によって定員管理から人件費管理に移行した利点を生かす柔軟な教員の人員管理システムの構築にあった。研究科等の教員について、効率化係数による削減分と運用教員制度のための留保分を削減したあとの教員数の合計をポイント（教授：1.00、助教授：0.798、講師：0.748、助手：0.604）に置き換え、その合計を当該研究科等の総ポイントとした。各研究科等はその総ポイント内であれば、職種及び員数にとらわれない教員の配置が可能である。また、従来の運用定員制度は空き定員によって生じる人件費の余剰を利用したものであったが、それに代えて、教員の総人件費の4%を総長の下にあらかじめ留保し、期限を付して研究科等に機動的に配分する運用教員制度への移行も決定した。その留保分は平成21年度までに段階的に5%に拡大することになっている。この「ポイント制教員人件費管理システム」は平成18年度から実施する。

3. 人件費の抑制

本学では、今期計画期間中、教員人件費を効率化係数に応じて抑制することとし、上記のポイント制は、これに伴う柔軟な人件費管理の方策として導入することとしたものである。これとともに、既に16年度に決定していた事務職員の130人削減を部局別に割振る計画を作成し、平成17年11月に最終決定した。平成17年12月末の閣議決定により、総人件費の削減が求められることになったが、今期計画期間中に4%の削減が可能であると予測されたので、これら既存の計画により対応することとした。

4. 教育・研究活動の活性化に関する方策の検討

教育・研究活動の活性化を促す方策として、本年度には次の諸事項を検討して、平成18年度から実施する成案を得た。

- (1)「傾斜配分」：大学院博士（後期）課程の学生定員の充足率と学位授与率が一定の基準を満たしていない研究科及び学院に対して配分予算を減額し、また外部資金の獲得額に応じて研究科等に対して重点配分経費から予算を再配分する。
- (2)「特任教員制度」：外部資金等による教員の雇用と処遇を「特任教員制度」として整理を行い、また年俸制の適用も可能とし、教員採用の柔軟化を図る。
- (3)「スタートアップ特別支援事業」：学外から採用した教員で、とくに研究業績の優れた者に対して、研究活動を円滑に開始できるよう、支援経費を措置する。
- (4)「サバティカル研修制度」：7年間の継続勤務ごとに6～12ヵ月間の研究専念期間を取得することを可能とする制度を平成18年度に導入することを決定した。

5. 助手、技術職員の在り方、および事務職員のコース別人事管理に関する検討

「助手の職務内容に応じた処遇やそのあり方」については、平成16年度からの継続審議事項となっていた。平成19年4月の学校教育法の改正とともに、現在の助手はその職務内容によって助教と助手に振り分けられることになる。助教は教員のキャリアパスとして位置付けること、原則として新規の助手は採用しないことについては学内合意を得た。教室系の技術職員については平成18年3月に「教室系技術職員に関する基本方針案」を研究

科等に提示、平成18年度中に全学的視野に立った一元的管理を目的とする組織の設置について細部の検討を行うことになっている。また、平成18年度採用者から事務職員のコース別人事管理を実施することを前提に検討が行われたが、統一採用試験制度との整合性の問題などがあり、平成18年度採用者からの実施は不可能であると判断した。これについては、職員の能力や業績に基づく新しい人事評価システムを現在検討しており、平成18年度に試行されることになっているので、この制度の中で実施すべく検討を進めている。いずれも中期目標及び年度計画の期限設定からは遅れている部分はあるが、検討は具体的に進められており、中期計画中の目標達成には問題がないと判断している。

6. 業務運営の改善・効率化

法人化以降のトップマネジメントについては、教育研究組織の新設、大型の競争的資金の獲得、人件費の削減など、一定の成果を得ており、また、その実施にあたっては部局長等連絡会議などの場で意見交換を行っており、意志決定における透明性・公平性も保たれていると判断している。しかし、新制度に移行して3年目にあたる平成18年度には、これまでの大学の意志決定過程を再検証し、より効率的でかつ透明性の高いシステムへの改善をはかる予定である。

7. 事務の効率化・合理化

事務改善委員会による「国立大学法人北海道大学における事務組織等の在り方について」にもとづき、平成22年度当初までに事務系職員を重点施策、新規ニーズ、緊急対応などのために再配置することとし、また小部局の事務部を原則的に統合し、人事・経理等共通する事務について統合処理する提案を行い、引き続き、検討することとした。教室系事務職員の段階的廃止は本年度も継続して実施した。事務的経費の削減および事務の簡素化として、旅費関係業務の電子システム化と全面的アウトソーシング、年末調整関係書類の電子システム化を行った。定型的業務の一部については、派遣職員の活用、清掃業務、警備業務契約の集約化、宅配業務、清掃・衛生用品賃貸借契約の一括単価契約、電気需給契約の複数年契約、ガス供給の固定従量単価制契約などを実施した。さらに、給与計算関係業務のアウトソーシングの検討も行った。また、事務改善コンクールを実施し、22件について実施または実施に向けて検討を行うこととした。

8. 病院における経営改善

- (1) 病院の管理運営に関する意思決定を迅速に行うため、平成17年5月に「病院執行会議」（病院長を議長、病院財務担当理事、副病院長、病院長補佐及び事務部長で構成）を設置するとともに、平成17年6月に「経営企画室」を設置した。
- (2) 経営改善に努め、経営改善係数2%（約4億円）を達成した。また、医薬品及び診療材料の購入改善を推進し、経費を約1億4千万円削減した。

9. 企画立案部門の活動状況・具体的検討結果・実施状況

本学の運営に関する重要事項について企画及び立案機能を果たすための総長室は、室長の担当理事、役員補佐、教員の中から選ばれた室員、関連部門の事務局部長から構成されている。

平成17年度中の各総長室の活動状況等は下記のとおりである。

(1) 企画・経営室

企画・経営室会議は12回開催したほか、機動的な検討を行うため、ほぼ毎週定期的に企画・経営室連絡会（理事、役員補佐、事務担当者等で構成される）を開催し、企画・提案事項の細部の検討を行った。平成17年度においては、ポイント制による教員人件費管理の導入、サバティカル制度の導入、特任教員制度・年俸制の導入、研究科等研究費の傾斜配分制度の導入、スタートアップ特別支援事業等の導入について提案を行い、その提案にもとづいて新制度が導入された。また、本学の教員の職にかかるとともに、教室系技術職員に関する基本方針の立案も行い、その提案を基礎にして最終的な制度の設計が平成18年度に行われることになった。さらに、企画・経営室の下の「北方諸民族研究教育体制整備に関するWG」で「アイヌ・北方先住民研究センター」設置に向けた検討を行った。

(2) 教育改革室

教育改革室会議は11回開催した。同室は3班集体（教務関係，入試関係，学生支援関係）をとり，担当役員補佐を中心に検討課題等の整理を行った。平成17年度においては，平成18年度以降の教育課程，単位の実質化の推進，学生に対するカウンセラー体制の整備，学生の懲戒手続きに関する内規等の制定，MIT・OCW（マサチューセッツ工科大学オープンコースウェア）への参加等について検討を行い，具体策を提案した。

(3) 研究戦略室

研究戦略室会議は7回開催した。同室では検討課題等の整理を行うため，定期的に研究戦略室役員補佐会を開催している。主な活動実績としては，包括連携協定の締結（企業2社），重点配分経費による戦略的プロジェクト研究への支援，振興調整費をはじめとする大型外部資金獲得のための研究プロジェクト策定等である。

(4) 国際交流室

国際交流室会議は8回開催した。機動的な検討を行うため，定期的に役員補佐会（部課長も参照）を開催した。主な活動実績は，JICAとの連携協力協定締結，北京オフィスの設置，「持続可能な開発」国際戦略推進会議の設置，「北海道大学総長奨励金」の創設，外国の大学（ソウル大学，オウル大学，ハワイ大学）とのシンポジウム開催などの企画・立案である。

(5) 施設・環境計画室

施設・環境計画室会議は11回開催した。機動的な検討を行うため，定期的に施設・環境計画室準備会議（室長，役員補佐，事務担当部課長で構成）を開催した。主な活動実績としては，「環境情報の提供促進等による特定業者等の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律」施行に伴う，「北海道大学環境方針」の策定，「環境への配慮を実施する体制」の整備，平成17年度の環境実施目標の策定等についての企画・立案作業である。

10. 附属施設の時限の設定状況

本学は，短期的な達成目標を掲げつつ段階的な研究展開を図るものや，緊急対応的な個別課題の解決に向けた研究体制を機動的に形成することを目的とした時限の施設等を設置している。平成17年度における時限の設定状況は下記のとおりである。

触媒化学研究センター（全国共同利用施設）

改組：平成10年4月1日 時限：平成20年3月31日

脳科学研究教育センター（学内共同教育研究施設）

設置：平成15年9月17日 時限：平成23年3月31日

量子集積エレクトロニクス研究センター（学内共同教育研究施設）

設置：平成13年4月1日 時限：平成23年3月31日

人獣共通感染症リサーチセンター（学内共同教育研究施設）

設置：平成17年4月1日 時限：平成22年3月31日

電子科学研究所附属ナノテクノロジー研究センター（研究所附属施設）

設置：平成14年4月1日 時限：平成24年3月31日

遺伝子病制御研究所附属ウイルスベクター開発センター（研究所附属施設）

設置：平成12年4月1日 時限：平成22年3月31日

11. 経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

経営協議会は，平成17年度中は4回開催した。審議内容は，中期計画及び年度計画の変更，平成16年事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案），平成18年度概算要求，平成16年度決算，教員に係る人件費，平成18年度「年度計画」の重点事項（案），平成18年度予算編成方針（案），平成18年度年度計画（案），平成18年度収入・支出予算書（案）などであった。

なお，経営協議会で得た意見について，次のとおり本学の運営に反映した。

(1) 観光に関する教育研究組織について

平成16年度第3回及び第5回経営協議会において，日本は観光立国を目指しており，特に北海道では，観光は重要な産業であるが，北海道内はもとより，国内にも高度な観光学の専門家がほとんどいないので，北大に観光学の大学院を設置し，人材育成を図る必要がある旨提案があった。これを受け，学内において，観光に関する大学院の教育研究組織について，その必要性，実現可能性等について種々調査検討を行い，平成18年4月に日本における観光学のCOE及び地域振興への貢献等を目指し，観光学高等研究センターを設置することとし，その設置準備を行った。さらに，教育組織として，平成19年4月に国際広報メディア研究科を拡大改組し，観光に関する専攻の設置を目指すこと

とし，そのための検討を行った。

(2) バリアフリー対策について

平成16年度第2回経営協議会において，障害を持つ学生が学ぶ環境の整備，バリアフリー化の推進について意見があった。当時，バリアフリー化については，各部局等で対応していたが，これを機に見直しを行い，平成17年度からは全学的見地から計画的に予算化して整備することとした。