

項目別の状況

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
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）	ウエイト
<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役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、引き続き、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して、以下の取組を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 助教に対する任期制の導入方針の策定 教育研究支援本部の設置 兼業手続きの簡素化 教員の業績評価システムについての基本方針の策定 新たな教育研究組織の再編 生命科学院・先端生命科学研究院の設置 観光学高等研究センターの設置 大学院「観光創造専攻」の設置（平成19年度） 公共政策学連携研究部附属公共政策学研究センターの設置（平成19年度） 外国語教育センターの設置（平成19年度） アイヌ・先住民研究センターの設置（平成19年度） 社会科学実験研究センターの設置（平成19年度） 共同研究契約における産学連携推進経費の導入 	
<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"> 「全学運用教員制度」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成に繋がるものなどについて、優先的にポストを配分した。 「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、総長重点配分事業として、人獣共通感染症リサーチセンター及び大学病院給食施設の新営事業等について、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、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、実施した。 学外の研究機関等からの採用者であって、かつ、研究業績の特に優 	

		<p>れた教員に対して、着任時に教育研究活動の停滞を招くことなく円滑な移行が進められるよう、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、実施した。</p>	
<p>運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【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>運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【157】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法人化後の運営組織等について、総長のもとで点検評価を行い、報告書として取りまとめる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企画・経営室において、法人化後の運営組織等について、理事、役員補佐、各総長室室員、全学委員会委員長、部局長、事務系幹部職員に対してアンケート調査を実施し、その結果を踏まえ、点検評価報告書として取りまとめた。 	
<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 【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えるようにするため、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リ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>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 【158】</p> <p>(平成18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>【159】 (平成18年度は年度計画なし)</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</p> <p>【160】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p> <p>【160】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 各総長室及び全学委員会においては、その運営に当たり1名から4名の事務職員が室員若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等でも、教員だけでなく、事務職員がその構成員となり、両者が協働して検討を行った。
<p>【161】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>【161】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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加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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、1年間の海外研修として、平成18年4月からアメリカ(モンタナ州立大学他)、平成18年9月から中国(北京第二外国語学院)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18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>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p> <p>【162】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<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</p> <p>【162】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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導入し、運用する。 ア) 資金については、引き続き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、 	<ul style="list-style-type: none"> 総長のリーダーシップの下に以下の様な取組を行った。 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、総長重点配分事業として、人獣共通感染症リサーチセンター及び大学病院給食施設の新営事業等について、特に重点を置いて配分したほか、各総長室が企画立案した事項に配分した。 また、平成17年度までの検討結果に基づき、「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を平成18年度から実施し、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予算配分に反映させた。 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」は、国立大学法人北海道大学全学運用教員規程により適正な運用を行うこととしており、平成18年度は、同規程に基づき、「観光学高等研究センター支援のための配置」「学生に対するカウンセリング機能充実のための配置」「創成科学共同

<p>度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度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。</p> <p>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。</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>研究科等における教育研究の活性に関する評価をベースとする傾斜配分を実施する。</p> <p>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。全学運用教員制度について、適切に運用する。さらに、平成19年度より平成21年度までに全学運用教員枠を段階的に拡大し充実を図る。</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>研究機構充実のための配置」「先端生命科学研究院支援のための配置」「医学部保健学科の組織整備支援のための配置」「医学研究科連携研究センター支援のための配置」「教育学研究科附属子ども発達臨床研究センター充実のための配置」「総合博物館充実のための配置」「理学研究院電波グループ研究体制強化のための配置」「ポストCOEへの支援のための配置」に新たに措置し、同年度中の活用実績は、教授ポスト22、助教授ポスト25、講師ポスト1、助手ポスト21を配分した。また、教育研究基盤の向上を図るため、助手ポストから教授ポストへの格上げ等8件の措置を講じた。</p> <p>なお、総長の下に留保する教員に係る人件費の額については、平成21年度までに段階的に5%に拡大することとしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スペースについては、18年度に改修した法学部研究棟において共用面積を確保し、文系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、平成19年度完成予定の人獣共通感染症リサーチセンターにはP2、P3実験室などを計画し、学内共同の共用スペースとして整備を進めている。
<p>学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</p> <p>【163】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</p> <p>【163】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、企業の経営者・地域経済界など各界からの有識者を引き続き迎え入れた。 ・ 経営協議会は、4回開催し、平成19年度概算要求、平成17年度決算、平成19年度「年度計画」の重点事項(案)、平成19年度予算編成方針(案)、平成19年度年度計画(案)、平成19年度収入・支出予算書(案)などを審議したほか、産学官連携及び広報活動について協議した。
<p>【164】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>【164】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学の経営機能の向上に資するため、民間から副理事を、北海道内の金融機関から財務管理室長を、引き続き登用した。
<p>【165】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>【165】 (平成18年度は年度計画なし)</p>	
<p>内部監査機能の充実に関する具体的方策</p>	<p>内部監査機能の充実に関する具体的方策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 監査室において、「経理・財務管理」、「固定資産管理」、「安全衛生管理」、「社会的責任」を監査項目として監査を行った。「経理・財務

<p>【166】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>【166】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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・評価を実施する。 	<p>管理」については、現金収納、債務計上、謝金等、リスクの高いと思われる事項を中心に監査を行い、「固定資産管理」については、これまで重点的な監査を行ってこなかった図書管理状況について監査を行った。また、業務的な側面から「安全衛生管理」として安全衛生法及び関連法令への対応状況について、「社会的責任」として環境配慮促進法への対応状況について監査を行った。監査の際に明らかとなった問題点等について、適宜改善を求めた。</p>
<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、さらに総長、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> <p>(平成18年度は年度計画なし)</p>	
		<p>ウェイト小計</p>

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
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）	取組
<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。そのうえで、これらの構想のうち、大学が全学的な視点から構想の審査を行う必要があると判断した場合は、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19年度に実施する主な事項は、次のとおりである。なお、下記からについては、審査会での審査を行った。 教育学院，教育学研究院の新設（教育学研究科の廃止） 国際広報メディア・観光学院，メディア・コミュニケーション研究院の新設（国際広報メディア研究科及び言語文化部の廃止） 医学研究科の改組 公共政策学連携研究部附属公共政策学研究センターの新設 	
<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を行い、準備を進めた。 平成19年度に実施する主な事項は、次のとおりである。 外国語教育センターの新設 アイヌ・先住民研究センターの新設 社会科学実験研究センターの新設 	
<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、「理学院・理学研究院」及び「農学院・農学研究院」、「生命科学院・先端生命科学研究院」並びに「薬学研究院」を設置する。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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ため、生命科学院・先端生命科学研究院及び薬学研究院を平成18年4月に設置した。初年度は、修士課程142名、博士後期課程32名の学生を受け入れた。 ・ 自然科学分野の学問と研究の多様化に機動的に対応するため、理学研究科を理学院・理学研究院に、また、「共生」や「循環」などの教育・研究領域の充実を図るため、農学研究科を農学院・農学研究院に、それぞれ平成18年4月に改組した。 	
	<p>【171-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院において学生所属組織と 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「観光学」の分野を取り込んだ国際広報メディア研究科の改組について、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 	

	<p>教員所属組織を分離する「学院・研究院」構想の一環として、「観光学」の分野を取り込んだ国際広報メディア研究科の改組について、平成19年度実施を目途に具体的構想を取りまとめる。</p>	<p>部科学大臣から早期に設置が認められた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践的で戦略的な研究者養成と高度な教育関連専門職の養成を同時に達成しうる大学院の教育研究組織である「教育学院」「教育学研究院」の新設についても、平成19年度実施を目途に設置計画を策定し、文部科学大臣あて届出を行った。
<p>【172】</p> <ul style="list-style-type: none"> 質の高い専門法曹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。 	<p>【172】 (平成18年度は年度計画なし)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 高度な専門性と幅広い視野、そして人権感覚と倫理性を身に付けた法曹を養成するため、平成16年度に法科大学院として大学院法学研究科に法律実務専攻を設置しており、平成18年度の法務博士(専門職)の学位取得者は95名であった。 また、平成18年度の新司法試験の合格者数は、26名(合格率70.3%)であった。
		ウェイト小計

(1) 業務運営・財務内容等の状況
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、職員的能力・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）	取組
人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【173】 ・ 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）に基づく改革の進展状況や私立大学における動向等を勘案しつつ、職員的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。	人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【173】 ・ 職員的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を構築し、平成18年度に試行する。		・ 平成17年8月に設置した「北海道大学人事・給与制度検討会」において、事務職員的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る中、平成18年10月及び同年12月に一般事務の職員を対象とした新たな勤務評定に係る試行を実施した。 また、平成19年度に試行の結果を検証するとともに、対象を教員を除く全職種に拡大することとした。	
【174】 ・ 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。	【174】 ・ 新たな人事・給与制度の導入に当たっては、国の給与構造改革並びに他国立大学法人や私立大学における動向等を踏まえた具体的な検討を進めるとともに、上記人事評価システムの平成18年度中の試行の結果を踏まえ、能力、職責及び業績が適切に反映されるよう併せて検討を進める。		・ 国の給与構造改革を踏まえ、昇給制度並びに勤勉手当にかかる成績優良者の成績率及び分布率を見直した。 ・ 平成18年度に実施した新たな勤務評定の試行結果を踏まえ、評定結果を処遇へ反映するに当たっての方策及び問題点等について検討を進めた。 ・ 平成17年度に策定した「新たな人事・給与制度に関する中間報告」に基づき、具体策の1つとして、「北海道大学事務系職員人事の基本方針」を策定した。	
柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【175】 ・ 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	柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【175】 ・ 社会（地域）からの要請、教育・研究活動の推進（社会的責務）とその社会的責任に応えることを基本としつつ、兼業手続きの簡素化等について規程等の見直しを行		・ 社会（地域）からの要請、教育・研究活動の推進（社会的責務）に応えるため兼業手続きの簡素化等について検討し、部局長の兼業、国等の行政機関の兼業及び営利企業以外の公共性の高い兼業について、平成19年度から兼業手続きの簡素化を図ることとした。	

<p>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>	<p>う。</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18年度は年度計画なし)</p>		<p>・ 平成18年2月15日付けで厚生労働省労働基準局長通知が改正され、専門業務型裁量労働制の適用が除外されていた医師である教員について、チーム医療によって診療行為を行う場合は専門業務型裁量労働制が適用できることとなったことから、平成18年4月1日から本学病院において、診療に携わる医師である教員について、裁量労働時間制を導入した。</p>																																							
<p>【177】 ・ の1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】 ・ 平成17年度の検討結果に基づき、平成18年度から「年俸制」を導入し、特任教員等に適用する。</p>		<p>・ 平成18年度に「国立大学法人北海道大学年俸制の適用に関する内規」を制定し、特任教員、博士研究員に適用した。 なお、年俸制の適用実績は、下記のとおりである。</p> <table border="1" data-bbox="1285 612 1827 1082"> <thead> <tr> <th colspan="4">平成18年度 年俸制適用実績</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">職名</th> <th colspan="2">人数</th> <th rowspan="2">年俸制適用率</th> </tr> <tr> <th>年俸制</th> <th>左記以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特任教授</td> <td>21</td> <td>25</td> <td>45.65%</td> </tr> <tr> <td>特任助教授</td> <td>36</td> <td>29</td> <td>55.38%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>28.57%</td> </tr> <tr> <td>特任助手</td> <td>51</td> <td>11</td> <td>82.26%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>110</td> <td>70</td> <td>61.11%</td> </tr> <tr> <td>博士研究員</td> <td>59</td> <td>162</td> <td>26.70%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>169</td> <td>232</td> <td>42.14%</td> </tr> </tbody> </table> <p>年度途中の退職者を含む</p>	平成18年度 年俸制適用実績				職名	人数		年俸制適用率	年俸制	左記以外	特任教授	21	25	45.65%	特任助教授	36	29	55.38%	特任講師	2	5	28.57%	特任助手	51	11	82.26%	小計	110	70	61.11%	博士研究員	59	162	26.70%	計	169	232	42.14%	
平成18年度 年俸制適用実績																																										
職名	人数		年俸制適用率																																							
	年俸制	左記以外																																								
特任教授	21	25	45.65%																																							
特任助教授	36	29	55.38%																																							
特任講師	2	5	28.57%																																							
特任助手	51	11	82.26%																																							
小計	110	70	61.11%																																							
博士研究員	59	162	26.70%																																							
計	169	232	42.14%																																							
<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・リープを導入する。</p>		<p>・ 平成17年度の検討結果に基づき、平成18年4月1日から「国立大学法人北海道大学教員のサバティカル研修に関する規程」を施行し、実施した。 なお、平成18年度の申請件数は7件あり、その7件全てを承認した。</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>・ 教員の勤務延長制度の適用により、次のとおり1名の教員を延長した。 人獣共通感染症リサーチセンター 1名(同センター定年退職教授) ・ 教員に係る再雇用制度については、平成18年度から「特任教員」として整備し、次のとおり2名の教員を再雇用した。 学務部キャリアセンター 1名(工学研究科定年退職教授)</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</p> <p>【180】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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「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採用する教員については、平成16年度から任期制を導入する。 	<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</p> <p>【180】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員の流動性を向上させ教育研究を活性化する視点から、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>創成科学共同研究機構1名（水産科学研究院定年退職教授）</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育研究機関として、若手教員の養成という観点から任期制の導入について検討し、平成19年度以降に新たに採用される「助教」の任期について、次のとおり基本方針を取りまとめ、順次導入することとした。 平成19年度以降、新たに採用する「助教」の任期は、5年を上限として各部局が定める。 上記の任期経過後は、審査のうえ、1度だけ再任を認める。 再任の審査については、各部局が定め、採用時に本人に示して同意を得る。 なお、平成19年度からの導入が困難な部局については、基本方針に基づく導入方法等の検討を継続し、成案が得られ次第、導入することとした。 また、水産科学研究院の全部門の「助手」及び北海道大学病院の院長付「助手」については、平成18年度の採用者から任期制を導入した。 																						
<p>【181】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>【181】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 広く優秀な人材を求めるため、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</p> <p>【182】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>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>【182】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、外国人教員採用促進に必要な基盤整備について検討を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 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」を導入し、可能な者から「年俸制」を適用した。 なお、平成18年度の年俸制の適用実績は、下記のとおりである。 <p style="text-align: center;">平成18年度特任教員年俸制適用者実績表 (旧外国人教師及び旧外国人研究員)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4">旧外国人教師</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">職名</th> <th colspan="2">人数</th> <th rowspan="2">年俸制適用率</th> </tr> <tr> <th>年俸制</th> <th>左記以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特任教授</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>特任助教授</td> <td>0</td> <td>9</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>0</td> <td>11</td> <td>0.00%</td> </tr> </tbody> </table>	旧外国人教師				職名	人数		年俸制適用率	年俸制	左記以外	特任教授	0	2	0.00%	特任助教授	0	9	0.00%	計	0	11	0.00%
旧外国人教師																								
職名	人数		年俸制適用率																					
	年俸制	左記以外																						
特任教授	0	2	0.00%																					
特任助教授	0	9	0.00%																					
計	0	11	0.00%																					

旧外国人研究員			
職名	人数		年俸制適用率
	年俸制	左記以外	
特任教授	4	12	25.00%
特任助教授	6	5	54.55%
特任講師	0	1	0.00%
計	10	18	35.71%

合計			
職名	人数		年俸制適用率
	年俸制	左記以外	
特任教授	4	14	22.22%
特任助教授	6	14	30.00%
特任講師	0	1	0.00%
計	10	29	25.64%

年度途中の退職者含む

【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。

【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施策の実施・推進を図る。

・ ポジティブ・アクションを含めた以下の総合的な施策を講じた。
 男女共同参画担当副理事の配置
 男女共同参画委員会の下に女性研究者の支援について企画立案を行う「女性研究者支援室」の設置
 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデルプラン」の実施（産休・育休期間中の研究補助人材の支援、女子学生・大学院生による女子中高生の理系進路選択支援 など）
 女性教員の積極採用のためのポジティブ・アクション北大方式の導入（女性教員採用部局への「ポイント制教員人件費管理システム」によるポイント付与）
 幹部職員に対する男女共同参画の意識改革プロモーションとして「上級管理者セミナー」の実施
 文部科学省「女子中高生理系進路選択支援事業」の実施
 男女共同参画に関するシンポジウムの開催

【184】
 ・ 育児にあたる必要の生じた本学

【184】
 （平成18年度は年度計画なし）

・ 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に平成1

<p>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>7年度に開園した「子どもの園保育園」の平成18年度の入園児童数は、定員60人に対し、月平均67人であった。</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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策 【185】 (平成18年度は年度計画なし)</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19年4月1日付け採用者も含めて、事務職員25名(男16名,女9名),技術職員3名(男2名,女1名)を採用した。 また、「北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験」によらず、平成17年度に定めた「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」に基づき、事務職員1名(女),技術職員2名(男1名,女1名)を選考により採用した。 												
<p>【186】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>【186】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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努めるとともに、引き続き階層別並びに専門別研修を実施する。 	<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。平成19年3月31日現在、事務職員756名のうち女性が214名(28.3%)であり、主任以上の事務職員については、530のうち女性が122名(23.0%)である。 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。なお、各研修の受講者数は、次のとおりである。 <table border="0"> <tr> <td>初任職員研修</td> <td>45名(男30名,女15名)</td> </tr> <tr> <td>中堅職員研修</td> <td>24名(男14名,女10名)</td> </tr> <tr> <td>係長研修</td> <td>10名(男8名,女2名)</td> </tr> <tr> <td>技術職員研修</td> <td>16名(男14名,女2名)</td> </tr> <tr> <td>英語研修</td> <td>7名(男3名,女4名)</td> </tr> <tr> <td>民間企業派遣研修</td> <td>1名(女1名)</td> </tr> </table> 	初任職員研修	45名(男30名,女15名)	中堅職員研修	24名(男14名,女10名)	係長研修	10名(男8名,女2名)	技術職員研修	16名(男14名,女2名)	英語研修	7名(男3名,女4名)	民間企業派遣研修	1名(女1名)
初任職員研修	45名(男30名,女15名)													
中堅職員研修	24名(男14名,女10名)													
係長研修	10名(男8名,女2名)													
技術職員研修	16名(男14名,女2名)													
英語研修	7名(男3名,女4名)													
民間企業派遣研修	1名(女1名)													
<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成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"> 教員の人員管理について、研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編成としうる「ポイント制」を、平成18年度から導入し適切に運用する。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成18年度から、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、研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編成としうる「ポイント制教員人件費管理システム」に基づく人件費管理に移行した。「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定め、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、これに併せて、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又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」に移行した。なお、総長の下に留保する教員に係る人件費の額は、平成21年度までに段階的に5%に拡大することとしている。 												
<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 	<p>【188】 (平成18年度は年度計画なし)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成19年4月からの改正学校教育法の施行に伴い、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を平成17年度に決定した。この決定に基づき、平成18年度は、助教への移行審査を行うなど、教員人事の準備を行った。 												

<p>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>		<p>また、助教職に対する任期制の適用について、平成17年度から引き続き検討を行い、「助教の任期について」として基本方針を取りまとめ、この基本方針に基づき導入可能な部局から順次導入することとした。</p>	
<p>【189】 ・ 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>	<p>【189】 ・ 平成17年度の検討結果に基づき、技術職員の一元管理を目的とする組織を平成18年度中を目途に設置するとともに、技術職員の体系的組織化や人材養成システムの在り方について引き続き検討する。</p>	<p>・ 企画・経営室の下に、技術職員の一元管理を目的とする組織を設置するために「教育研究支援本部（仮称）設置準備WG」を設置し検討を行い、企画・経営室において、「教室系技術職員に関する基本方針（教育研究支援本部構想案）」として取りまとめた。この検討結果に基づき、教育研究支援機能を充実させるために全学的視野に立った一元的管理を目的とする「教育研究支援本部」を設置した。 なお、「教育研究支援本部」では、技術職員の体系的組織化や人材養成システムの在り方について引き続き検討を進めることとした。</p>	
<p>【190】 ・ 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>	<p>【190】 ・ 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検討を進める。</p>	<p>・ 企画・経営室において、新たに考えられる職種に係る職群や処遇等について検討し、平成18年度に設置した「教育研究支援本部」における、技術職員の体系的組織化等の検討と併せて、検討を進めることとした。</p>	
<p>【191】 ・ 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>【191】 ・ 平成17年度に策定した人件費削減計画に基づき、概ね1%の人件費の削減を図るとともに、教員については、ポイント制による人員管理を行う。</p>	<p>・ 教員については、平成18年度から、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、人件費削減を反映させたうえで、「ポイント制教員人件費管理システム」に基づく総人件費管理に移行した。 ・ 事務系職員については、業務の効率化・合理化等と併せて事務部の統合等の検討を引き続き行い、一定の員数を削減した。 ・ これらの計画に基づき、1.4%の人件費の削減を図った。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
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）	取 付
<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うるよう、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"> 平成17年度の検証結果を踏まえ、その改善すべき事項について検討する。 		<ul style="list-style-type: none"> 平成17年度の検証結果等を踏まえ、改善すべき事項について検討した結果、決算業務及び資産管理業務の効率化を図るため、財務部経理課財務管理室を財務部主計課財務管理室に改組した。 また、平成19年度から情報基盤センター事務部を企画部情報基盤課に改組し、企画部長の指揮命令の下、情報システム課（情報企画課に名称変更）と情報基盤課が一体となって本学の情報関係業務を推進する体制を整備することとした。 	
<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"> 研究科等の事務のうち、人事・経理事務等を、集約化・集中化することで効率化が図られる業務について、統合処理する方策の検討に着手する。 		<ul style="list-style-type: none"> 定型的な人事・経理事務のうち、給与計算関係業務のアウトソーシング化について、「給与業務検討WG」で実施に向けた検討を行い、平成19年1月からアウトソーシングを実施した。 先端生命科学研究院の設置に伴い、同研究院の事務については、新規事務部を置かず、理学研究科・理学部事務部を理学・生命科学事務部として、統合処理することとした。また、医療技術短期大学部から医学部保健学科への改組に伴い、同学科の事務については、医学研究科・医学部事務部を医学事務部として、統合処理することとした。 平成17年度の事務改善コンクールの受賞提案22件のうち16件について実施し、6件については実施に向けての検討を行った。また、平成18年度においても事務改善コンクールを実施し、受賞提案6件について平成19年度に実施あるいは実施に向けての検討を行うこととした。 事務改善委員会で共通事務処理マニュアルを作成して、ホームページに掲載した。なお、本マニュアルについては、定期的に更新し、今後内容等の充実を図ることとした。 	
<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"> 平成17年度に策定した「国立大学法人北海道大学における図書関係事務組織の在り方について」における計画に基づき、附属図書館本館・北分館の管理業務の集中化を行う。 		<ul style="list-style-type: none"> 平成17年度に事務改善委員会において決定した「国立大学法人北海道大学における図書関係事務組織の在り方について」を踏まえ、平成18年4月から、附属図書館北分館の図書及び雑誌等の発注、受入、目録作成等の管理業務を本館に集中した。 また、平成18年6月に事務改善委員会の下に「図書関係業務統合に関するワーキンググループ」を設置し、部局配置職員の勤務体制、部局図書室の運営経費、図書関係業務の統合に当たって必要な図書資料の全学搬送システムの導入などについて検討を行い、各部局の図書管理業務の附属図書館への集中化を、平成19年4月から実施することとした。 	

<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"> 平成17年度に策定した「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」に基づき、機動的な人員配置を行うための基準等について検討を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成17年度に策定した「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」において示されている、新規ニーズや緊急事態への早急な対応を可能とする「留保定員」の取扱いについて整理し、これを踏まえて平成22年4月の部局事務部の事務職員配置数を決定した。部局事務部では、この配置数を見据えた事務組織の検討を開始し、平成22年4月までの計画的な事務系職員の削減計画について結論を得た。なお、平成18年度においては、医学事務部及び理学・生命科学事務部について、それぞれ統合事務処理を行うこととしたため、「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」に基づき、事務系職員数を改めて算出し、人員を配置した。 図書系事務組織については、図書館事務部の下に一元化し、図書の発注、支払い及び目録等の図書管理業務を附属図書館に集中化し効率化する方策について検討し、平成19年4月から、各部局の図書管理業務の附属図書館への集中化を実施することとした。
<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"> 特定研究科等に正規職員として配置されている教室系事務担当者の定年退職者不補充措置を継続するとともに、平成22年の全面廃止に向けた準備を行う。 	<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17年度における当該定年退職者8名について不補充とした。 理学研究院（旧理学研究科）の教室系事務担当者を中央事務部に配属し、これまで教室系事務担当者が担っていた業務について中央事務において一元の処理を実施した。
<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> <p>（平成18年度は年度計画なし）</p>	
<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17年度における検討結果に基づき、給与計算関係業務等のアウトソーシングについて取り組むとともに、正規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引き続き促進する。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成17年度における検討結果に基づき、平成19年1月から給与計算関係業務等のアウトソーシングを実施した。また、旅費関係業務のアウトソーシングを引き続き実施した。 正規職員が担っている事務用機器操作業務、秘書業務、受付案内業務などの定型的業務について、派遣職員等の活用を引き続き実施した。 事務情報業務のアウトソーシングについては、企画部情報システム課及び情報基盤センター事務部の再編構想の検討過程で併せて検討を重ね、運用業務のアウトソーシングについて、両事務部署の再編後の業務の進捗状況を見据えて検討することとした。
<p>【199】</p> <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。 	<p>【199】</p> <ul style="list-style-type: none"> 電子届出システムの運用範囲の拡大を図ると共に、電子決裁について、有効性を含めた具体的な検討に着手する。 	<ul style="list-style-type: none"> 電子届出システムの運用範囲をこれまでの年末調整関連様式から、新たに人事、給与、共済、宿舎関係等の申請様式にまで拡大し、各様式の氏名等欄には予め登録済みの氏名・所属等の情報が入力された状態で各様式を取得できるようにした。また、申請書の提出先・照会先情報や各種申請・届出制度の詳細説明、記入例等の情報を掲載し、利用者の利便性を図った。 電子決裁については、関係部署に対して利用法と必要性について調

		<p>査した結果，現時点では導入の有効性は見いだせなかったことから，引き続き，他の国立大学法人，自治体等の導入事例を調査することとし，本学でも導入することが有効と判断されたものについては，関係部署とその導入について検討を行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度に設置した「北海道大学情報環境整備検討委員会」において，各種事務システムの一元的管理を含めた，全学的に計画性・統一性を持った情報環境の整備，情報資産の運用及び情報化の推進等の在り方について検討を行った結果，本学の情報基盤の充実を図るとともに情報環境の整備を推進するための施策を立案し，実施することを目的として，総長を本部長とする「情報環境推進本部」を平成19年4月から設置することとした。 	
		ウェイト小計	
		----- ウェイト総計	

〔ウェイト付けの理由〕



(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

特記事項

1. 総長室体制によるトップマネージメントの強化

法人化後の本学のトップマネージメントを支える体制として、5つの総長室（企画・経営室、教育改革室、研究戦略室、国際交流室、施設・環境計画室）と、総長室から独立した評価室及び広報室を置き、役員補佐として15名の教員を配置している。各室は、全学的視点による企画・立案を行い、最終的には役員会の議を経て総長が大学としての意志を決定している。平成18年度には、財政基盤強化のため、総長直轄の基金室（室長は総長）を設置し、50億円を目標額に募金活動を開始した。

戦略的な資源配分としては、引き続き重点配分経費（平成18年度は総額で約16億円）を、人獣共通感染症リサーチセンター、大学病院給食施設の新営事業等に配分し、各総長室の提案事項にも配分した。また、後述の全学運用教員（実績数：教授ポスト22、助教授ポスト25、講師ポスト1、助手ポスト21、ポストの格上等の措置8）については、総長のリーダーシップにより、学生に対するカウンセリング機能の充実、新設組織等に対する支援及び21世紀COEプログラムへの支援などに重点的に配分した。

2. ポイント制による教員人件費管理システムの導入

法人化による人件費総額管理のメリットを生かし、研究科等における柔軟な教員組織編制を可能とするために、平成18年度から「ポイント制教員人件費管理システム」を導入した。同システムでは、研究科等の教員について、効率化係数による削減分と全学運用教員制度のための留保分を除いた教員数をポイント（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、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となった。

また、平成18年度には、空き定員による人件費の余剰を利用して従来からの全学運用定員制度から、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全学運用教員制度へと移行した。その留保分は平成21年度までに段階的に5%に拡大することとしている。さらに、女性教員の積極的採用のためのポジティブ・アクションとして、この人件費枠から女性教員の採用数に応じて研究科等にポイントを付加することとした。

3. 教育研究支援本部の設置

教育研究支援職員を適切に配置するため、全学的視点に立った技術職員の一元管理を目的とする「教育研究支援本部（仮称）設置準備WG」を設置し検討を行い、「教室系技術職員に関する基本方針（教育研究支援本部構想案）」の取りまとめを行った。

この基本方針に基づき平成19年3月に「教育研究支援本部」を設置し、研究科等に配置されている技術職員に関する情報の管理、全学的視野からの研修などを行うこととし、併せて技術職員的全学的な教育研究支援機能を充実させるための具体的な方策を引き続き同本部で検討することにした。

4. 学校教育法改正に伴う新たな教員の職への対応

平成19年4月からの改正学校教育法の施行に伴い、助教授を准教授に、助手を助教及び助手に移行させることを決定した。新たに設けられた助教職については、改正学校教育法の趣旨に則して、上位職へのキャリアパスとして位置づけ、新規に採用される助教に対して任期制を適用するための基本方針を策定し、準備を終えた研究科等から順次導入することとした。

5. 教育・研究活動の活性化に関する方策の実施

教育・研究活動の活性化を促す方策として、平成18年度から次の諸施策を導入した。

- (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する一方、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。平成18年度は、5千万円を財源として実施した。
- (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った。平成18年度には、これらの制度を活用して、特任教授46名、特任助教授65名、特任講師7名、特任助手62名を雇用し、このうち年俸制を適用した者は、特任教授21名、特任助教授36名、特任講師2名、特任助手51名であった。
- (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、特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こととした。平成18年度は22名に対し、総額14,167千円の支援を行った。
- (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設けた。平成18年度は、申請7件であり、その7件全てを承認した。

6. 運営組織等の点検評価の実施

これまでの本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図るため、役員、役員補佐、研究科等の長などに対してアンケート調査を実施し、その活動状況の点検評価を実施した。この点検評価で、法人化以降のトップマネージメントについては、効率的な大学運営という観点から概ね肯定的な評価を得た。また、総長の意志決定に当たって、部局長等連絡会議などでの意見交換が活発に行われており、大学運営業務における透明性も確保されていると判断された。

7. 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18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9回開催され、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。主な活動実績としては、教育研究支援本部の設置準備、アイヌ・先住民研究センターの設置準備、女性

教員の積極的採用のためのポジティブ・アクション北大方式の策定、本学の大学院博士課程修了生を対象にした専門研究員制度の創設、新規採用の助教の任期、任期付教員の出産に係る任期の更新、兼業手続きの簡素化及び教育研究組織の設置改廃手続きの変更に係る提案、教員の業績評価システムの構築、法人化後の運営組織等の点検評価の実施などである。

(2) 教育改革室

教育改革室会議は10回開催された。同室は3班集体(教務関係、入試関係、学生サービス関係)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。また、室長と役員補佐が集まり「責任者会議」を開催している。主な活動実績としては、GPA・上限設定・成績評価、カリキュラム、FD等の改善策の検討、入試広報戦略の策定、再チャレンジする社会人大学院学生、再チャレンジする中・高齢層大学院学生に対する授業料免除の取扱いの策定等の検討を行い、具体策を提案した。

(3) 研究戦略室

研究戦略室会議は4回開催された。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(担当部課長も参画)を開催している。主な活動実績としては、重点配分経費による戦略的プロジェクト研究への支援、包括連携協定の締結・推進、九州大学との連携による研究活動報告会の開催、北大フロンティアセミナーの実施等である。

(4) 国際交流室

国際交流室会議は10回開催された。機動的な検討を行うため、定期的に役員補佐会(担当部課長も参画)を開催した。主な活動実績は、サステナビリティ・サイエンス・フォーラム及び「持続可能な発展」国際シンポジウムの実施、北京オフィスの開設及び同オフィスを活用した広報・交流の促進、留学生等用宿舎の整備計画の策定、国際開発協力の組織的推進、「北海道大学総長奨励金」等による北東アジアを中心とする各国との留学生交流の促進などである。

(5) 施設・環境計画室

施設・環境計画室会議は10回開催された。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)を開催している。主な活動実績としては、キャンパスマスタープラン(基本計画)、施設・環境計画、緑地・環境計画、構内交通計画、歴史的建造物保存計画等の検討、環境配慮促進法への対応(環境方針の策定、環境目標の策定、実施体制の確立等)、施設マネジメント(施設の有効活用、施設価値の保全、施設の安全管理、施設財務の適正化等)の検討である。

8. 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18年度中は4回開催した。審議内容は、平成17年事業年度に係る業務の実績に関する報告書(案)、平成19年度概算要求、平成17年度決算、中期計画・年度計画の変更、平成19年度「年度計画」の重点事項(案)、平成19年度予算編成方針(案)、平成19年度年度計画(案)、平成19年度収入・支出予算書(案)などであった。

なお、平成16年度の経営協議会において、政府の観光立国政策や北海道での観光産業の重要性に鑑み、本学においても観光学の大学院を設置し、人材育成を図る必要がある旨の提案があった。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種々調査検討を行い、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、平成18年4月に「観光学高等研究センター」を設置した。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「国際広報メディア・観光学院」に拡大改組し、「観光創造専攻」を設置する準備を行った。

9. 人事評価システム構築のための準備

法人化後の課題であった、事務職員を対象とした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は、「北海道大学人事・給与制度検討会」が平成18年2月に取りまとめた「新たな人事・給与制度に関する中間報告」を踏まえ、平成18年10月及び同年12月に一般事務の職員を対象とした新たな勤務評定に係る試行を実施するとともに、同中間報告の具体策の一つとして「北海道大学事務系職員人事の基本方針」を取りまとめた。

10. 教員の業績評価システム導入の決定

教員の業績評価については、平成17年度に係る業務の実績に関する評価において指摘された事項であるが、本学の中期計画においても、平成19年度を目途として教員の教育、研究、管理運営、社会貢献に関する実績を評価しインセンティブに結びつけることが謳われており、それに基づいて、「教員の業績評価システムについての基本方針」を策定した。平成19年度には、同基本方針に従い、部局ごとに具体的な基準を策定することとした。

11. 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」に基づき、新規ニーズや緊急対応などのための「留保定員」の取扱いについて整理を行い、平成22年4月の部局事務部の事務職員配置数を決定した。

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図書関係事務組織の在り方について」に基づき、平成18年4月からは附属図書館北分館の図書管理業務を附属図書館本館に集中化し、平成19年4月からは各部局等の図書管理業務を附属図書館に集中化することとした。

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。事務的経費の削減及び事務の簡素化として、引き続き旅費関係業務の電子システム化ならびに当該業務の全面的アウトソーシングを行った。平成19年1月からは給与計算関係業務のアウトソーシングを実施した。

電子届出システムの運用範囲をこれまでの年末調整関係様式から、新たに人事、給与、共済、宿舍等の申請様式にまで拡大した。

管理的経費の削減に努めるため、警備業務の一括契約、警備業務・実験動物の飼育業務・ホームページの維持管理業務・労働者派遣業務の複数年契約、エレベーターの保守点検業務契約の集約化、ビル管理業務の統一仕様での一括契約、ガス供給の固定従量単価制契約、旅費関係業務・給与計算関係業務のアウトソーシング、派遣職員の活用などを実施した。

平成17年度の事務改善コンクール受賞提案22件のうち、旅費の概算払いに関する提案など16件を実施した。平成18年度と同コンクールでは、受賞提案6件を決定し、平成19年度に実施を予定している。

12. 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18年度における時限の設定状況は下記のとおりである。

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
 アイヌ・先住民研究センター（学内共同教育研究施設）
 設置：平成19年4月1日 時限：平成24年3月31日
 社会科学実験研究センター（学内共同教育研究施設）
 設置：平成19年4月1日 時限：平成24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

共通事項にかかる取組状況

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。

平成16年度に設置した理事を室長とする5つの「総長室」と「役員補佐」体制により、総長の下に企画・立案機能を集約し、トップマネジメントを推進した。「特記事項の1参照」
 法人化後の意志決定過程を検証し、より効率的でかつ透明性の高いシステムへの改善を図るため、「総長室」等の点検評価を実施した。その結果、法人化後のトップマネジメントについては、効率的な大学運営という観点から概ね肯定的な評価を得て、大学運営業務における透明性も確保されていると判断された。「特記事項の6参照」

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。

- (1) 全学的な視点による戦略的な学内資源配分
 「重点配分経費」の活用「p. 9の162参照」
 ・ 運営費交付金等から約16億円を重点配分経費とし、総長の主導により、人獣共通感染症リサーチセンター、大学病院給食施設の新営事業などに重点配分した。
 「傾斜配分制度」の創設「p. 9の162参照」
 ・ 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、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、実施した。
 「スタートアップ特別支援事業」の創設「p. 88の97参照」
 ・ 学外研究機関等から採用した特に研究業績の優れた教員に対して、研究活動を円滑に開始するための支援経費を措置した。
 ・ 22人に対して、総額14,167千円の支援を実施
- (2) 戦略的・効果的な人的資源の活用
 ポイント制による教員人件費管理システムの導入「p. 18の187参照」
 ・ 人件費総額管理のメリットを生かし、研究科等の教員をポイントで換算し、当該研究科等の総ポイント内であれば、職種及び員数にとられない配置を可能とする制度を導入した。
 「全学運用教員制度」の活用「p. 9の162参照」
 ・ 教員の総人件費の4%を総長の下に留保し、総長のリーダーシップにより、学生に対するカウンセリング機能の充実、新設組織等に対する支援及び21世紀COEプログラムへの支援などに重点的に配分した。
 ・ 教授ポスト:22, 助教授ポスト:25, 講師ポスト:1, 助手ポスト:21, 格上等の人件費措置: 8

「特任教員制度」の創設
 ・ 外部資金等による教員の雇用と処遇を整理するとともに、年俸制の適用を可能とし、教員採用を柔軟化した。
 ・ 特任教授:46, 特任助教授:65, 特任講師:7, 特任助手:62
 助教の配置に向けた検討 「p. 16の180参照」「p. 18の188参照」
 ・ 助教職については、上位職へのキャリアパスとして位置付け、新規に採用する助教に対して任期制を適用するための基本方針を策定し、準備を終えた研究科等から順次導入することとした。

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。

予算編成方針の検証の実施
 役員会において予算編成方針の検証を行い、その結果を次年度の予算編成方針の策定に反映させた。
 附属施設の時限の設定状況
 「特記事項の12参照」

4. 業務運営の効率化を図っているか。

- (1) 経営体制の充実と業務運営の効率化
 「総長室」体制によるトップマネジメントの推進（再掲）
 事務の効率化・合理化 「特記事項の11参照」
 ・ 平成17年度に取りまとめた「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」に基づき、平成22年4月の部局事務部の事務職員配置数を決定した。
 ・ 各部局における図書館業務の附属図書館本館への集中化について、平成19年4月から実施することを決定
 ・ 平成17年度から実施している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に加えて、給与計算関係業務のアウトソーシングを実施した。
 ・ 事務改善コンクールを平成17年度に引き続き実施した。

5. 外部有識者の積極的活用を行っているか。

- (1) 学外有識者の積極的活用 「p. 10の163参照」「p. 10の164参照」
 平成16年度第3回及び第5回経営協議会において、政府の観光立国政策や北海道での観光産業の重要性に鑑み、本学においても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、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、平成18年4月に「観光学高等研究センター」を設置した。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「国際広報メディア・観光学院」に拡大改組し、「観光創造専攻」を設置する準備を行った。

6. 監査機能の充実が図られているか。

監事による監査
 監事監査計画に基づき、定期監査（会計監査）のほか、臨時監査として業務に関する監査が実施された。業務監査は、平成18年8月から平成19年3月まで24部局を対象に実施され、平成19年3月に総長に報告書が提出された。
 なお、平成17年度の業務監査において課題と指摘された「外国人宿舎の整備」については、留学生等用宿舎の整備計画を策定し、これに基づき、老朽

化した職員用独身寮を改修して留学生の単身用宿舎に有効活用する準備を進めた。

内部監査

平成16年4月に設置した総長直属の監査室において、監査の基本方針や年度監査計画を策定し、内部監査を実施した。

7. 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17年度に係る業務の実績に関する評価において課題とされた教員の業績評価については、平成18年度に「教員の業績評価システムについての基本方針」を策定し、平成19年度には、同基本方針に従い、部局ごとに具体的な基準等を策定することとした。