

項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

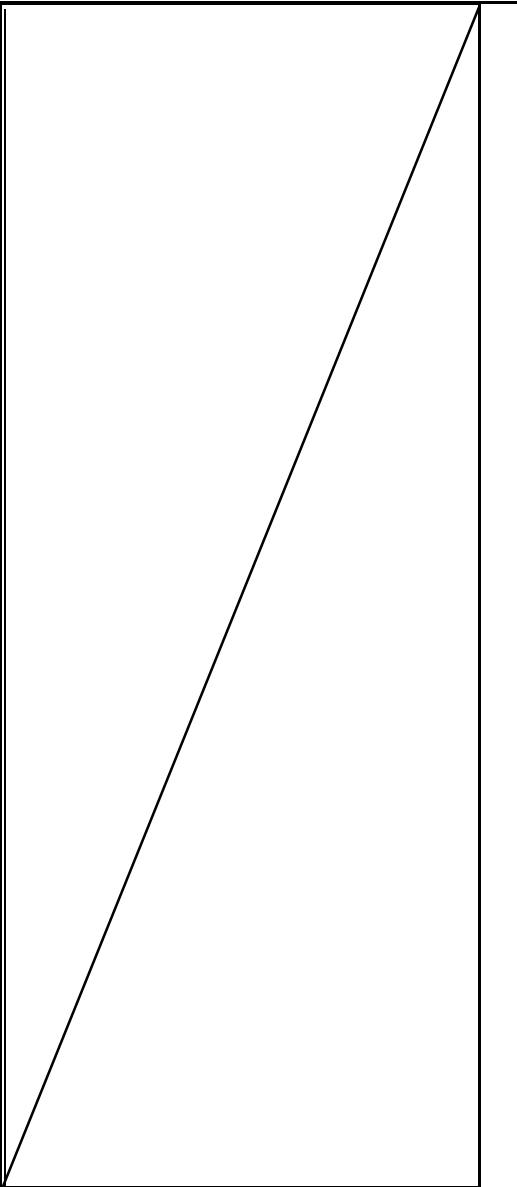
(1) 業務運営の改善及び効率化

① 運営体制の改善に関する目標

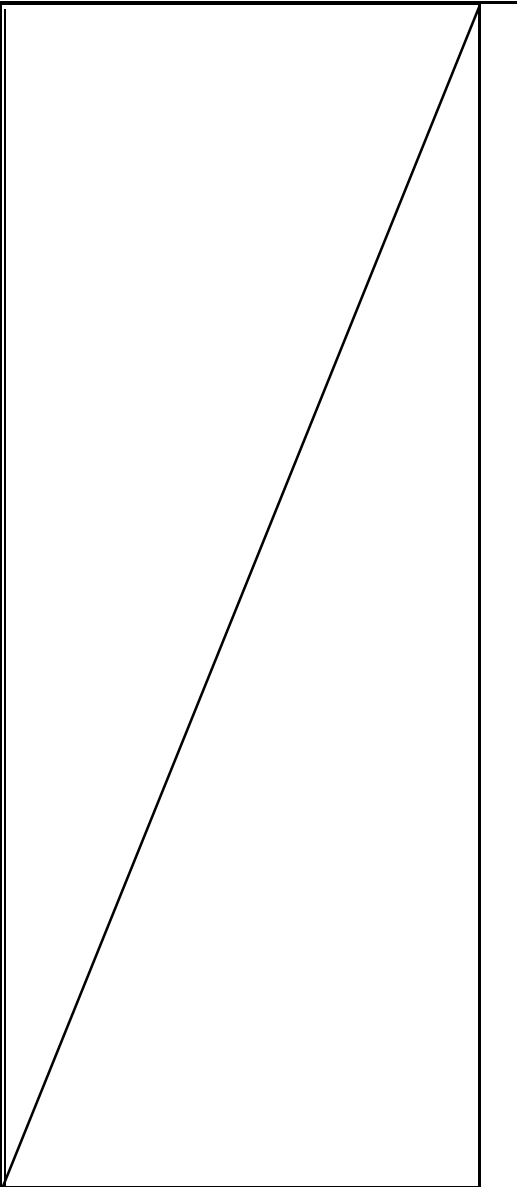
| | |
|------|---|
| 中期目標 | ① 法令及び学内措置により設置する運営組織を効果的・機動的に運営するとともに、研究科等のボトムアップ機能に配慮することなどにより、戦略的かつ機動的なトップマネジメントを推進する。 |
| | ② 研究科長等が、研究科等の実情に応じ、機動的かつ戦略的な研究科等の運営を行える体制を整備する。 |
| | ③ 事務職員が教員と一体となって大学運営業務に従事する体制を確立するための基盤を整備する。 |
| | ④ 限られた学内資源を効果的に活用し、教育研究の活性化等を図るため、その一部を留保し、総長のリーダーシップの下に、戦略的に配分するシステムを確立する。 |
| | ⑤ 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。 |
| | ⑥ 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。 |
| | ⑦ 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。 |

| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウェイト | |
|--|----------|------|----|---|---|------|----|
| | | 中期 | 年度 | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中期 | 年度 |
| <p>①全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</p> <p>【1】</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。 | | III | | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国立大学法人法の規定に基づき、経営協議会、教育研究評議会及び役員会を設置し、それぞれ、法令の趣旨に即して運営するとともに、研究科等のボトムアップ機能に配慮するため平成16年度に「部局長等連絡会議」を設置し、全学的に重要な意思形成を行うに当たり、事前に意見を聴取し、又は全学的に重要な決定事項の執行について連絡調整を行った。また、総長又は理事のリーダーシップの下で、全学的業務に関し、企画立案を主たる任務とする「総長室」として、「企画・経営室」、「教育改革室」、「研究戦略室」、「国際交流室」及び「施設・環境計画室」を平成16年度に設置するとともに、役員補佐制度を設け、総長によるトップマネジメントを可能とする体制の整備を行った。なお、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、以下のような取組を行った。 ① 全学運用定員制度（平成18年度からは全学運用教員制度）による教員の戦略的配置 | <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、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、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"> ② 重点配分経費の配分(学生の学業及び課外活動を奨励する各種の賞の設置) ③ 戦略的資源配分システムの拡充 ④ 教員, 事務職員の人件費削減計画の策定 ⑤ 教育研究組織の新設等 ⑥ 「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」等への積極的な取組 ⑦ 助教に対する任期制の導入方針の策定 ⑧ 教育研究支援本部の設置 ⑨ 兼業手続きの簡素化 ⑩ 教員の業績評価システムの基本方針の策定 ⑪ 共同研究契約における産学連携推進経費の導入 | | |
| | <p>【1】</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, 新総長の下で, 戦略的かつ機動的なトップマネジメントを推進する。 | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【1】</p> <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。 ① 次期中期目標・中期計画策定大綱案の策定 ② キャンパスマスタープラン2006の策定 ③ 教育研究組織の新設等 <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学院「観光創造専攻」の設置 ・ 外国語教育センターの設置 ・ アイヌ・先住民研究センターの設置 ・ 社会科学実験研究センターの設置 ・ 知財・産学連携本部の設置 ・ 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 ④ 全学運用教員制度による教員の配置 ⑤ 「北海道大学私費外国人留学生特待制度」の導入 ⑥ 北キャンパスの動線整備 ⑦ 環境対策としての入構車両抑制案の策定 | | |
| <p>【2】</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⑤の「全学的視点から | | <p>III</p> | <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</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, 戦略的な経営資源の配分システムとして以下の制度等を構築し, 効果的に運用した。「中期計画【8】の『計画の進捗状況』 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「全学運用教員制度」, 「重点配分経費」, 「傾斜配分制度」及び「スタートアップ特別支援事業」の各制度を効果的に運用する。 | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>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> |  | <p>参照</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 運営費交付金の一定割合を全学に留保し、斬新で、先端的な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する「全学運用定員制度」を平成16年度から導入し、平成18年度からは、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、毎年度一定数のポスト（人件費）を配分した。また、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。 ② 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%を財源として、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重点的に経費を配分する制度（重点配分経費）を平成16年度から導入した。 ③ 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度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。 ④ 学外から採用した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、平成18年度から実施し、平成18年度は22名に対して総額14,167千円の支援を行った。 ⑤ スペースについては、施設面積の有効利用のための基本ポリシーである「スペースマネジメントの目的」を平成16年12月に定め、医学研究科各棟、文系研究棟などの新設・改修施設については、整備面積の20%が共用部分となるように改修計画を策定し、改修をすすめた。 | |
| <p>【2】</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 | | <p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【2】</p> <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 | |

| | | | | | |
|---|---|------------|---|-----------------|--|
| | <p>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⑤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を効果的に運用する。</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ・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」を実施した。 ・スペースについては、平成19年度に改修した文学研究科研究棟・医学研究科東北研究棟、北研究棟の改修工事において共用面積を確保し、各研究科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。 <p>「年度計画【8】及び年度計画【192】の『計画の進捗状況』参照」</p> | | |
| <p>②運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策 【3】</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。 <p>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</p> | | <p>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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年度に以下の運営組織等を設置した。平成18年度には、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、その結果を踏まえて点検評価を行い、報告書として取りまとめた。 <p>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」として、「企画・経営室」、「教育改革室」、「研究戦略室」、「国際交流室」及び「施設・環境計画室」を設置した。各総長室の審議事項は次のとおりである。</p> <p>① 企画・経営室：中期目標・中期計画・年度</p> | <p>(実施予定なし)</p> | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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> |  | <p>計画、教育研究組織の設置・改廃の方針、予算編成方針、重点配分経費、全学定員教員等</p> <p>② 教育改革室：教育の質的改善の方針、入学者選抜、学生サービス、教育に係る中期計画及び年度計画、教育関連予算</p> <p>③ 研究戦略室：研究に関する将来構想、研究支援体制の整備、産学官連携の推進、地域との連携、研究に係る中期計画及び年度計画、研究関連予算</p> <p>④ 国際交流室：外国の大学との交流、留学生の交流、国際交流に係る中期計画及び年度計画、国際交流関連予算</p> <p>⑤ 施設・環境計画室：施設及び環境の将来計画、施設及び環境整備、施設及び環境の維持管理、施設及び環境に係る中期計画及び年度計画、施設及び環境関連予算</p> <p>また、企画立案機能は「総長室」に集約することとし、法令等に基づき特定の機能を果たすために必要なもの、全学的な実施体制を必要とする等、総長室で担いきれない機能については、「全学委員会」を設置した。なお、法人化前には合計65であった全学委員会及び専門委員会について、法人移行時に27に削減するとともに、委員会の階層構造を見直し、審議プロセスの効率化を図った。</p> <p>イ) 総長及び理事の職務遂行をより機動的・効率的に行うために役員補佐制度を導入し、総長、各総長室、評価室及び広報室（広報室は平成17年5月設置）に役員補佐15名（法人移行時は14名）を配置した。</p> <p>ウ) 本学の円滑な運営に資するため、全学的に重要な意思形成を行うにあたり、事前に意見を聴取し、又は全学的に重要な意思決定の執行の連絡調整を行うために「部局長等連絡会議」を設置した。同連絡会議においては、各種報告・連絡事項のほか、総長室、評価室及び広報室の各室長（理事）が、企画・立案に関わる審議状況を報告するとともに、事前に各部局等の意向を聴取すべき事項があれば、当該事項について意見聴取を行った。</p> | |
| <p>【3】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度に取りまとめた運営組織等の点検評価報告書に基づき、運営組織 | | <p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【3】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度に実施した法人化後の運営組織等に関する点検評価では、「総長室体制等の根本 | |

| | | | | | |
|---|--------------------------|------------|---|-----------------|--|
| | <p>等の見直しについて検討を開始する。</p> | | <p>的な見直しは不要」, 「総長や理事のリーダーシップを補佐する体制が整備され, 相対的には効率よい運営体制となっている」, 「部局長等連絡会議の議論も活発に行われ, ボトムアップ型の意見集約も機能している」との結論に達した。同時に, 「新しい役員補佐候補の確保の方策」, 「次期中期計画策定作業に係る各総長室間の連絡調整方法及び各総長室内における室長, 役員補佐, 担当事務職員の連携強化」に課題があるとされた。これを踏まえ, 役員会において検討した結果, 次期中期目標及び中期計画の策定体制として, 中期目標・計画の担当である企画・経営室長や同役員補佐のほか, 評価室長, 各総長室担当役員補佐や担当事務職員等で構成する「中期目標・計画策定本部」を設置し, 同本部において各総長室間の連絡調整等を行うこととした。</p> | | |
| <p>③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>【4】</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>III</p> | <p>III</p> | <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</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, 各研究科及び病院等はその規模等に応じて1~3名の副研究科長等を置く制度を平成16年度に導入するとともに, 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充実させた。また, それ以外の附置研究所, 全国共同利用施設を含む学内施設においても, それぞれの判断により副所長等を置き, 所長等の補佐体制を充実させた。 | <p>(実施予定なし)</p> | |
| <p>【5】</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>【4】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | | |
| | | | <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度に, 各研究科, 附置研究所, 言語文化部を対象として, 教授会の審議事項や開催頻度並びに代議員会等の設置状況及び活用状況等に関する実情調査を行い, 企画・経営室においてその結果を取りまとめ, 代議員会が設置されている4研究科教授会, 4学部教授会におけるその活用状況等を各部局等に示すとともに, 教授会の審議事項, 代議員会の審議事項の見直し等を含めて, 研究科長等がリーダーシッ | <p>(実施予定なし)</p> | |

| | | | | |
|--|---|-----|---|--|
| | | | <p>ブを發揮し、迅速な意思決定や機動的な業務執行が可能となるような工夫をさらに行うよう要請した。この結果、平成18年度末段階で代議員会を設置している部局は、6 研究科（研究院）、4 学部となった。</p> | |
| <p>④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>[6]</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②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>[5] (平成19年度は年度計画なし)</p> | | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>[5]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成19年度末段階で代議員会を設置している部局は、6 研究科（研究院）、4 学部である。 | |
| <p>[6]</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。 | <p>[6]</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。 | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <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（例えば「企画・経営室」については企画部、「教育改革室」については学務部など）が中心となり、事務局全体が各総長室と連携を図りつつ業務を遂行した。また、具体的な事柄の検討や提案を行う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>(平成19年度の実施状況)</p> <p>[6]</p> <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、教員だけではなく、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。 | <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する。 また、具体的な事項に関する検討や提案を行うWG等でも、教員だけではなく、事務職員がその構成員となり、両者が協働して検討を行う。 |
| <p>[7]</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⑤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。 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、以下の取組を行った。 ① 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。「中期計画【31】の『計画の進捗状況』参照」 ② 事務職員の人事管理に関しては、各職員の | <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務職員の採用は、引き続き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る。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 |

| | | | | | |
|--|---|------------|---|---|--|
| | | | <p>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。「中期計画【32】の『計画の進捗状況』参照」</p> <p>③ 事務職員の外国語研修については、アメリカ合衆国（モンタナ州立大学、ユタ州立大学ほか）、中国（北京科技大学、北京第二外国語学院）及びニュージーランド（オークランド大学）に職員を派遣した。</p> <p>④ 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年度から毎年度1年間、株式会社電通東京本社に職員を派遣した。</p> | <p>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引き続き実施する。また、事務職員の外国語研修については、必要に応じて、海外の高等教育機関に職員を派遣する。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引き続き株式会社電通東京本社へ職員を派遣する。</p> | |
| | <p>【7】</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⑤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>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【7】</p> <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。「年度計画【31】の『計画の進捗状況』参照」 <p>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。「年度計画【32】の『計画の進捗状況』参照」</p> <p>また、事務職員の外国語研修については、学内における英語研修に加えて、平成20年度にモンタナ州立大学他（アメリカ合衆国）で海外研修を実施することとし、職員を文部科学省へ派遣して事前研修を行った。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19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>⑤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>【8】</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 | | <p>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、運用した。 | <ul style="list-style-type: none"> 総長のリーダーシップの下に以下のような取り組みを行う。 ア) 重点配分経費については、運営費交付金の一定割合 | |

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。

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。

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、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重点的に経費を配分する制度(重点配分経費)を平成16年度から導入し、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、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や各総長室が企画立案した事項等に対して資金を配分した。また、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。

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、斬新で、先端的な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する「全学運用定員制度」を平成16年度から導入し、平成18年度からは、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、新設組織支援、新規学問領域支援、新研究分野開拓、COEプログラム支援等に一定数のポスト(人件費)を配分した。また、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。なお、各年度の活用実績は以下のとおりである。

| 活用内訳 | H16 | H17 | H18 |
|------------|-----|-----|-----|
| 活用ポスト数 | 57 | 57 | 69 |
| 上位職への格上げ措置 | 6 | 8 | 8 |

ウ) スペースについては、施設面積の有効利用のための基本ポリシーである「スペースマネジメントの目的」を平成16年12月に定め、医学研究科各棟、文系研究棟などの新設・改修施

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、総長が重点課題として選定した事項及び、各総長室が企画立案した事項に重点的に配分する。また、「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引き続き実施し、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し、新規で、先端的な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する「全学運用教員制度」を適切に運用するとともに、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に図る。

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。

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | <p>設については、整備面積の20%が共用部分となるように改修計画を策定し、改修をすすめた。</p> <p>また、創成科学研究棟においては、科学技術振興調整費の戦略重点プロジェクト研究4分野（ナノ、バイオ、IT、環境）などに、マリンサイエンス創成研究棟においては、21世紀COEプログラムのプロジェクト研究に対し、研究スペースを優先的に割り当てた。</p> | |
| | <p>【8】</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、新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適切に運用する。 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、間接経費及び奨学寄附金の一定割合を全学に留保し、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配分を行うほか、個別の事業内容をベースとして配分を行う。また、平成18年度に導入した、研究科等における教育研究の活性化に関する評価をベースとする傾斜配分を適切に運用する。 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を適切に運用する。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。 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>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【8】</p> <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。 ア) 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%を全学資金として留保し、総長重点配分事業として、平成18年度から引き続き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特に重点をおいて配分したほか、新たな教育研究組織への支援や入試広報の改善など各総長室が企画立案した重点事項に配分した。また、「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年度に引き続き実施し、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。 イ) 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（平成19年度から平成21年度までに段階的に5%まで拡大））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（平成18年海大達第3号）により適正な運用を行うこととしており、平成19年度は、同規程に基づき、「文学研究科新規学問領域創成への支援のための配置」「理学研究院新研究分野開拓支援のための配置」「医学研究科連携研究センター充実のための配置」「環境科学研究分野充実のための配置」「先端生命科学研究院附属次世代ポストゲノム研究センター支援のための配置」「病院外来治療センター支援のための配置」「スラブ研究センター支援のための配置」「観光学高等研究センター支援のための配置」「先端生命科学研究院支援のための配置」「外国語教育充実のための配置」「アイヌ・先住民研究センター充 | |

| | | | | | |
|--|---|------------|--|--|--|
| | | | <p>実のための配置」「公共政策学連携研究部附属公共政策学研究センター支援のための配置」「埋蔵文化財発掘体制整備のための配置」に新たに措置し、同年度中の活用実績は、教授ポスト20, 准教授ポスト28, 講師ポスト1, 助教ポスト21及び格上げ9件の措置であった。</p> <p>ウ) スペースについては、平成19年度に改修した文学部研究棟・医学部ゾーンの東北研究棟、北研究棟の改修工事において共用面積を確保し、各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。</p> <p>また、人獣共通感染症リサーチセンターのP2, P3 実験室などを学内共同のスペースとして位置づけ、人獣共通感染症の包括的な研究・教育を行うためのスペースとして確保した。</p> | | |
| <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に 関する具体的方策 【9】</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>III</p> | <p>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、財務の効率化(資金計画を含む)、病院の財務、地域連携等を担当する理事のほか、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12名の有識者を学外から迎え入れた。なお、経営協議会は、毎年度4～5回開催し、概算要求、決算、予算編成方針(案)、収入・支出予算書(案)、中期目標・中期計画の変更及び年度計画(案)などを審議した。 なお、平成16年度開催(第3回、第5回)の経営協議会において学外委員から、観光学にかかる教育研究体制構築の要望が出された。これを受けて、本学として検討した結果、平成18年4月に研究組織として「観光学高等研究センター」を、さらに、平成19年4月には、大学院の教育組織として、それまでの「大学院国際広報メディア研究科」を改組したうえで、「国際広報メディア・観光学院」の中に「観光創造専攻」を設置した。 | <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る。 経営協議会は、各年度4回程度開催し、概算要求、決算、予算編成方針(案)、収入・支出予算書(案)、中期目標・中期計画の変更及び年度計画(案)などを審議するほか、本学の経営に関し意見交換を行う。 | |
| | <p>【9】</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>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【9】</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、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。 | | |

| | | | | | |
|---|--|-----|---|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 経営協議会は、4回開催し、平成20年度概算要求、平成18年度決算、平成20年度年度計画の重点事項(案)、平成20年度予算編成方針(案)、平成20年度年度計画(案)、平成20年度収入・支出予算書(案)などを審議したほか、本学の経営に関し意見交換を行った。 | | |
| <p>【10】</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。 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、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登用したほか、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。また、知的財産本部においては、知的財産の権利化の促進、保護、有効活用に関する体制を整備するため、知的財産の専門的知識、経験を有する者を知的財産権運用部長として登用するとともに、知的財産マネージャーについても学外から3名を登用した。 | <ul style="list-style-type: none"> 大学の経営機能の向上に資するため、専門知識を持つ人材として、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、引き続き登用する。 | |
| | <p>【10】</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。 | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【10】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学の経営機能の向上に資するため、専門知識を持つ人材として、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>【11】</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⑤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。 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 全学運用定員(平成18年度からは全学運用教員)により主として教育研究以外の職務を担当する教員等の選考を行うために、総長直属の組織として人事委員会を平成16年度に設置した。知的財産本部の知的財産権運用部長(教授)や知的財産戦略部長(教授)等を採用するに当たっては全学運用定員を活用し、同委員会で選考を行った。 | (実施予定なし) | |
| | <p>【11】</p> <p>(平成19年度は年度計画なし)</p> | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【11】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性研究者支援室における女性研究者支援のための各支援策の企画・立案等、支援策全般に従事する客員准教授3名を人事委員会において選考した。 | | |

| | | | | | |
|--|---|------------|--|---|--|
| <p>⑦内部監査機能の充実に関する具体的方策</p> <p>【12】</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>【12】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 総長直属の内部監査組織である「監査室」を平成16年度に設置し、毎年度、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・評価を実施した。また、監査の際に明らかになった事業系一般廃棄物の分別の徹底及び効率的な廃棄に係る問題点、また、個人情報保護法に係る保護管理者の指名漏れ等の問題点について改善した。 <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【12】</p> <ul style="list-style-type: none"> 監査室において、「経理・財務管理」、「内部統制」、「社会的責任、人事・給与制度」を監査項目として監査を行った。「経理・財務管理」については、高額な契約、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うとともに、事務合理化・業務改善の検証を併せて行った。 「内部統制」については、研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドラインに対する本学の不正等の防止体制整備状況について監査を行った。 また、「社会的責任、人事・給与制度」として次世代育成支援対策推進法に基づく、雇用環境及び労働条件の整備に関する行動計画の進捗・達成状況と労働環境の改善に向けた取組状況について監査を行った。監査の際に明らかとなった「経理・財務管理」及び「社会的責任、人事・給与制度」における問題点等について改善に着手した。 | <ul style="list-style-type: none"> 監査室において、引き続き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、「経理・財務管理」、「内部統制」、「社会的責任」等の監査項目を主体として内部監査を実施し、監査の際に明らかとなった問題点等については、改善を図る。 | |
| <p>【13】</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>【13】</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 | <p>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 監査室が内部監査を行うに当たっては、平成16年度に制定した内部監査規程に基づき監査計画を策定して実施するとともに、監事及び会計監査人が行う監査業務との重複を避け、効率的に実施した。 <p>III</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【13】</p> <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 | <ul style="list-style-type: none"> 監査室が内部監査を行うに当たっては、引き続き内部監査規程に基づき監査計画を策定して実施するとともに、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が行う監査業務との重複を避け、効率的に実施する。 | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|-----|---|---|--|--|
| | 率的に実施する。 | | | は、必要に応じて、会計監査人及び監事にも連絡した。 また、監査室員が、会計監査人監査及び監事監査の連絡調整や立会を行うことにより、監査結果等を把握するとともに、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・協議する場を設けた。 さらに平成19年度は、監事との連携のもと監査室が部局実態調査を行い、内部監査を効率的に行った。 | | |
| ⑧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 【14】 ・ 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②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。 | | III | (平成16～18年度の実施状況概略) ・ 北海道地区の各国立大学法人等との連携・協力を図り、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員への階層別研修並びに会計担当職員、施設担当職員、情報担当職員及び技術職員への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実施することとしている。 | ・ 引き続き、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。また、北海道内の国立大学法人等事務系職員を対象に階層別研修及び専門別研修も実施する。 | | |
| | 【14】 (平成19年度は年度計画なし) | III | (平成19年度の実施状況) 【14】 ・ 上記18年度までと同様の実績に加え、北海道内の国立大学法人等の新採用職員を対象とし、北海道地区国立大学法人等の職員としての心構えを自覚させるとともに、初任職員として必要な基礎的知識を付与することをその目的とした「平成19年度北海道地区国立大学法人等初任職員研修」を新たに実施した。 | | | |
| | | | ウェイト小計 | | | |

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

中期目標 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウェイト | |
|--|----------|------|----|---|---|------|----|
| | | 中期 | 年度 | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中期 | 年度 |
| ①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【15】 ・ 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。 | | III | | (平成16～18年度の実施状況概略) ・ 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自主的・自律的に検討を行った。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、平成16年度に企画・経営室の下に設置した「組織整備構想審査会」において審査を行うこととした。各年度に実施した主な事項は次のとおりである。 ○平成17年度 ① 経済学研究科会計情報専攻(会計専門職大学院)の新設 ② 水産科学院・水産科学研究院の新設(水産科学研究科の廃止) ③ 環境科学院・地球環境科学研究院の新設(地球環境科学研究科の廃止) ④ 工学研究科・工学部の改組 ○平成18年度(全て組織整備構想審査会での審査を実施) ① 薬学部, 水産学部の改組 ② 理学院・理学研究院の新設(理学研究科の廃止) ③ 農学院・農学研究院の新設(農学研究科の廃止) ④ 薬学研究院の新設(薬学研究科の廃止) ○平成19年度(下記①から③)について、組織整備構想審査会での審査を実施) | ・ 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ることとしており、理学院と工学研究科の化学系分野を融合させた新大学院構想の検討を進める。また、その他の教育研究組織についても、当該組織の長のリーダーシップの下で検討を進め、必要に応じて、全学的見地からの検討を行う。 | | |

| | | | | |
|--|---|------------|--|--|
| | <p>【15】</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。 | | <p>① 教育学院, 教育学研究院の新設(教育学研究科の廃止)</p> <p>② 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)</p> <p>③ 医学研究科の改組</p> <p>④ 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> <p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【15】</p> <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、平成20年度には「保健科学院・保健科学研究院」を新設することとした。なお、同構想については、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、「組織整備構想審査会」において審査を行った。また、理学院と工学研究科の化学系分野を融合させた新大学院構想の検討に着手した。 | |
| <p>【16】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <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・準備を行った。各年度に実施した主な事項は次のとおりである。 <p>○平成17年度設置分</p> <ol style="list-style-type: none"> 公共政策学教育部・公共政策学連携研究部(公共政策大学院)の新設 大学文書館の新設 先端科学技術共同研究センターと創成科学研究機構の統合による創成科学共同研究機構の設置 体育指導センターの高等教育機能開発総合センターへの統合 人獣共通感染症リサーチセンターの新設 <p>○平成18年度設置分</p> <ol 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 <p>○平成19年度設置分</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 現在本学の部局横断的な研究拠点でもある創成科学共同研究機構の在り方を見直し、学内の研究所や研究センター等を包括する組織を新たに設置し、当該組織の下で各研究組織の評価を行い、その評価結果を踏まえて必要な組織見直しを行う仕組みを導入する予定である。 |

| | | | | | |
|--|---|------------|---|---|--|
| | <p>【16】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記のほか、自己点検・評価の結果等に基づき、教育研究組織の見直しに取組むためのシステムについて検討し、成案を得る。 | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【16】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育研究組織の見直しに取組むためのシステムについて以下の方向で検討を進めた。 本学の部局横断的な研究拠点である創成科学共同研究機構の在り方を見直し、学内の研究所や研究センター等を包括する組織を新たに設置し、当該組織の下で各研究組織の評価を行い、その評価結果を踏まえて必要な組織見直しを行う仕組みとする。 具体的な新組織については、既存の組織の位置付けや今後の研究の方向性とも関連することから慎重に検討を進めることとし、平成20年度内に成案を得るべく「創成科学共同研究機構改組検討作業部会」を設置して検討を開始した。 | | |
| <p>②教育研究組織の見直しの方向性</p> <p>【17】</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>III</p> | <p>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、以下の学院・研究院を設置した。 <p>○平成17年度</p> <ol 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う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>○平成18年度</p> <ol 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 急速に進む医療の高度化や専門化に対応できる幅広い知識と高度な医療技術の修得を可能にし、保健科学と看護学のそれぞれの分野における実践的指導者等の育成を目的とする「保健科学院・保健科学研究院」を平成20年4月に設置する。 理学院と工学研究科の化学系分野を融合させた新大学院構想の検討を引き続き行う。また、その他の教育研究組織についても、当該組織の長のリーダーシップの下で、随時学院・研究院構想の検討を進める。 | |

| | | | | |
|---|--|------------|---|---|
| | | | <p>② 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」に改組した。</p> <p>③ 「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」に改組した。</p> | |
| | <p>【17】</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、「教育学院・教育学研究院」及び「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」を設置する。また、医学部保健学科を基礎とする大学院組織として、「保健科学院・保健科学研究院（仮称）」の設置について、平成20年度を目途に具体的構想を取りまとめる。 | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【17】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域研究やコミュニケーションについての教育研究を行っていた「国際広報メディア研究科」及び「言語文化部」を改組し、「メディア・コミュニケーション研究院」を設置した。また、「観光学高等研究センター」の協力のもとに「国際広報メディア・観光学院」を設置し、「国際広報メディア専攻」に加え「観光創造専攻」を設置した。同学院では、初年度は、修士課程45名、博士後期課程15名の学生を受け入れた。 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するため、平成19年4月に「教育学研究科」を「教育学院・教育学研究院」に改組した。 急速に進む医療の高度化や専門化に対応できる幅広い知識と高度な医療技術の修得を可能にし、保健科学と看護学のそれぞれの分野における実践的指導者等の育成を目的とする「保健科学院・保健科学研究院」の設置について、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、設置が認められた。 理学院と工学研究科の化学系分野を融合させた新大学院構想の検討に着手した。 | |
| <p>【18】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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4月1日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、103名を受け入れた。そのうち、平成18年度の法務博士（専門職）の学位取得者は95名であり、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。 | <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、引き続き、法務博士（専門職）の学位を授与する。 |

| | | | | | | |
|--|---------------------------------|--|---|--|--|--|
| | <p>【18】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | | <p>III (平成19年度の実施状況) 【18】 ・平成16年度に法科大学院として設置した大学院法学研究科法律実務専攻における平成19年度の法務博士(専門職)の学位取得者は89名であった。また、平成19年度の新司法試験の合格者数は、48名(合格率49.0%)であった。</p> | | | |
| | | | ウェイト小計 | | | |

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

中期目標 ① 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。
 ② 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。
 ③ 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。

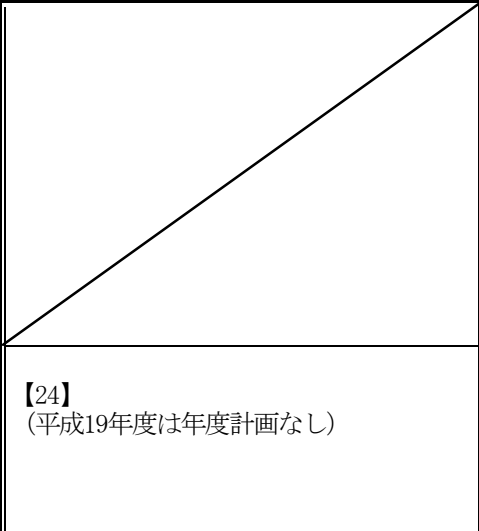
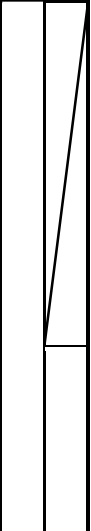
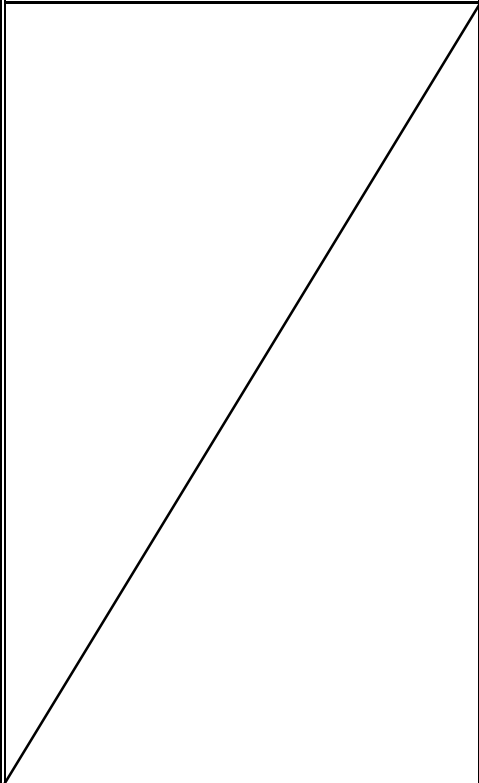
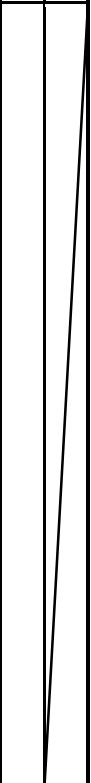
| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウェイト | |
|--|----------|------|-----|--|---|------|----|
| | | 中期 | 年度 | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中期 | 年度 |
| ①人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策【19】 ・ 職員の主体的な資質向上や職務遂行を促し、本学における教育研究活動の成果を最大化していくため、「公務員制度改革大綱」（平成13年12月25日閣議決定）に基づく改革の進展状況や私立大学における動向等を勘案しつつ、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。 | | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、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、平成19年度実施を目途に以下の準備を行った。 ○平成16年度 私立大学（5大学）及び民間企業（1企業）を訪問し、評価方法、評価基準及びインセンティブの付与などについて、調査及び資料収集を行うとともに、国家公務員制度改革に係る検討資料についても収集を行った。 ○平成17年度 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、平成16年度に調査した私立大学や民間企業の資料や事例をもとに、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年度中の新たな勤務評定の試行を目指し、「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）を取りまとめた。 ○平成18年度 平成17年度に設置した「北海道大学人事・給与制度検討会」において、「新たな人事・給与制度に関する中間報告」を踏まえ、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 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成20年度は、今後、国において実施が予定されている「新たな人事評価制度」の具体像も見極めながら、本学独自の人事評価システムを構築し、平成21年度の本格実施に備える。 | | |

| | | | | | |
|---|--|------------|--|--|--|
| | <p>【19】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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の構築に向け、平成18年度に実施した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の結果について検証を行うとともに、全ての職種（教員を除く。）を対象を拡大する。 | | <p>の高い人事評価システムについて検討を進め、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の試行を実施した。</p> | | |
| <p>【20】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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処遇を実現する新たな人事・給与制度の導入について、平成19年度実施を目途に以下の準備を行った。 ○平成16年度 私立大学（5大学）及び民間企業（1企業）を訪問し、評価方法、評価基準及びインセンティブの付与などについて、調査や資料収集を行うとともに、国家公務員制度改革に係る検討資料についても収集を行った。 ○平成17年度 平成16年度に収集した資料や事例をもとに、他の国立大学や私立大学における動向等を踏まえて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。 ○平成18年度 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の見直しを行うとともに、新たな勤務評定を試行し、そ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。また、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 | <ul style="list-style-type: none"> 「北海道大学事務系職員人事の基本方針」に基づき、具体的な人事制度の構築を進め、順次実施する。 | |

| | | | | | |
|--|---|------------|---|-----------------|--|
| | <p>【20】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度に策定した「北海道大学事務系職員人事の基本方針」に基づき、具体的な人事制度の構築を進め、順次実施する。 | | <p>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。</p> | | |
| <p>②柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p> <p>【21】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、平成16年度から、法人化前は勤務時間外に行っていた教育施設における非常勤講師の兼業等を、職務専念義務免除扱いで従事できるようにするとともに、団体等の各種委員会委員のうち特に公益性が高いと認められる兼業については、職務に準ずるものとして勤務時間内に従事できるようにした。また、平成18年度には、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。 教育研究に関する本学及び職員等としての責任と本学及び職員等が企業等との関係で得る利益又は責任等が相反する状況等に、大学とし | <p>(実施予定なし)</p> | |

| | | | | | |
|--|---|-----|---|----------|--|
| | <p>【21】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度までの検討結果に基づき、社会（地域）からの要請、教育・研究活動の推進（社会的責務）による兼業手続きの簡素化等について、平成19年4月から実施する。 | | <p>て適切に対応するため、平成16年度に「国立大学法人北海道大学利益相反マネジメントポリシー」を制定するとともに、利益相反審査会及び利益相反マネジメント室を設置して、利益相反に関する事項を審議する体制を整備した。</p> | | |
| <p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 | | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【21】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度までの検討結果に基づき、社会（地域）からの要請、教育・研究活動の推進（社会的責務）による兼業手続きの簡素化等について、平成19年4月から実施した。その結果、即日の許可が可能となり、処理の迅速化が図られた。 <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、平成16年4月1日付けで、病院を除く事業場において労使協定を締結し、主として研究に従事する教員に裁量労働制を導入した。また、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日から診療に携わる医師である病院の教員に裁量労働時間制を導入した。 | (実施予定なし) | |
| | <p>【22】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | | <p>(平成19年度の実施状況) 【22】 (記載なし)</p> | | |

| <p>【23】</p> <ul style="list-style-type: none"> Ⅱの1の⑤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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度の専門的知識・経験や、優れた識見を有する者を戦略的に民間等学外から任期を付して招へいする場合又は専門職大学院の実務家教員を雇用する場合等に適用することを想定して、平成16年度に「特定職基本給表」を設け、法科大学院の実務家教員として招へいした弁護士3名(平成16年度)と専任の副理事(平成17年度)に適用した。また、企画・経営室において柔軟な給与制度の設計について検討し、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」を、平成18年度から導入した。なお、平成18年度から導入した年俸制の適用実績(年度途中の退職者を含む。)は、以下のとおりである。 <table border="1" data-bbox="1108 646 1563 928"> <caption>平成18年度 年俸制適用実績</caption> <thead> <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>46%</td> </tr> <tr> <td>特任助教授</td> <td>36</td> <td>29</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>特任助手</td> <td>51</td> <td>11</td> <td>82%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>110</td> <td>70</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>博士研究員</td> <td>59</td> <td>162</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>169</td> <td>232</td> <td>42%</td> </tr> </tbody> </table> | 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | 年俸制 | 左記以外 | 特任教授 | 21 | 25 | 46% | 特任助教授 | 36 | 29 | 55% | 特任講師 | 2 | 5 | 29% | 特任助手 | 51 | 11 | 82% | 小計 | 110 | 70 | 61% | 博士研究員 | 59 | 162 | 27% | 計 | 169 | 232 | 42% | <p>(実施予定なし)</p> | | | | |
|---|------------|---|-----|--------|--|--------|-----|------|------|----|----|-----|-------|----|----|-----|------|---|---|-----|------|----|----|-----|------|-----|----|-----|-------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|--|
| 職名 | 人数 | | | 年俸制適用率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 年俸制 | 左記以外 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任教授 | 21 | 25 | 46% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任助教授 | 36 | 29 | 55% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任講師 | 2 | 5 | 29% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任助手 | 51 | 11 | 82% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 小計 | 110 | 70 | 61% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 博士研究員 | 59 | 162 | 27% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 169 | 232 | 42% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>【23】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【23】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度に制定した「国立大学法人北海道大学年俸制の適用に関する内規」に基づく年俸制の適用実績は、下記のとおりである。 <table border="1" data-bbox="1137 1117 1592 1431"> <caption>平成19年度 年俸制適用実績</caption> <thead> <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>31</td> <td>21</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>特任准教授</td> <td>40</td> <td>28</td> <td>59%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>特任助教</td> <td>66</td> <td>8</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>特任助手</td> <td>9</td> <td>1</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>151</td> <td>63</td> <td>71%</td> </tr> <tr> <td>博士研究員</td> <td>142</td> <td>139</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>293</td> <td>202</td> <td>59%</td> </tr> </tbody> </table> | 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | 年俸制 | 左記以外 | 特任教授 | 31 | 21 | 60% | 特任准教授 | 40 | 28 | 59% | 特任講師 | 5 | 5 | 50% | 特任助教 | 66 | 8 | 89% | 特任助手 | 9 | 1 | 90% | 小計 | 151 | 63 | 71% | 博士研究員 | 142 | 139 | 51% | 計 | 293 | 202 | 59% | |
| 職名 | 人数 | | | 年俸制適用率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 年俸制 | 左記以外 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任教授 | 31 | 21 | 60% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任准教授 | 40 | 28 | 59% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任講師 | 5 | 5 | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任助教 | 66 | 8 | 89% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任助手 | 9 | 1 | 90% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 小計 | 151 | 63 | 71% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 博士研究員 | 142 | 139 | 51% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 293 | 202 | 59% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|------------|---|---|--|
| <p>【24】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」を平成18年度から導入した。なお、平成18年度は、申請件数は7件あり、その7件全てを承認した。 | <p>(実施予定なし)</p> |  |
| | <p>【24】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【24】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、実施しており、平成19年度の申請件数は5件あり、その5件全てを承認した。 | | |
| <p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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年度から導入するとともに、勤務延長制度については、適切な運用を図るために、その基準を制定した。また、再雇用については、その処遇等を改善するため、平成18年度から「特任教員制度」の中で整備した。なお、勤務延長制度や再雇用制度の適用者は、以下のとおりである。 <p>○平成16年度～平成17年度 (再雇用)</p> <ol style="list-style-type: none"> 学務部キャリアセンター長 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>○平成18年度 (勤務延長)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) <p>(特任教員(再雇用))</p> <ol style="list-style-type: none"> 学務部キャリアセンター長 1名(工学研究科定年退職教授) 創成科学共同研究機構副機構長 1名(水産科学研究院定年退職教授) | <ul style="list-style-type: none"> 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とともに、高年齢者雇用安定法に基づく対応について、平成20年度に成案を得る。 |  |

| | | | | | |
|--|--|-----|--|---|--|
| | <p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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とともに、高年齢者雇用安定法に基づく対応についても検討を開始する。 | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企画・経営室において、教員に係る高年齢者雇用安定法に基づく対応について、平成20年度中に成案を得る方向で検討を進めた。 | | |
| <p>③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>【26】</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、Ⅱの1の⑤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。 |  | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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こととし、以下のとおり任期制を導入した。また、全学運用定員（平成18年度からは全学運用教員）により採用された教員については、平成16年度から任期制を導入した。 <p>○平成17年度から導入</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、ウイルスベクター開発センター《助手》〉 <p>○平成18年度から導入</p> <ol style="list-style-type: none"> 水産科学研究院〈全部門《助手》〉 北海道大学病院〈院長付《助手》〉 <ul style="list-style-type: none"> 教育研究機関として、競争的な研究環境の中で研究者として活躍できる若手教員の養成という観点から、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。 <ol style="list-style-type: none"> 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 | <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、成案が得られた研究科等から任期制を順次導入する。 | |

| | | | | | |
|---|---|-----|--|--|--|
| | | | <p>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。</p> | | |
| <p>【26】 ・ 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> | | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【26】 ・ 平成19年度以降に新たに採用される「助教」について、平成18年度の策定した下記に掲げる任期制導入にかかる基本方針に基づき、24の教育研究組織において任期制を導入した。</p> | | |
| <p>【27】 ・ 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> | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) ・ 平成16年度に定めた「国立大学法人北海道大学における教員選考の指針」において、「広く優秀な人材を求めるため、公募を原則とする」旨定め、教員の採用・昇任は原則公募により行った。</p> | <p>・ 広く優秀な人材を求めるために、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う。</p> | |
| | <p>【27】 ・ 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> | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【27】 ・ 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> | | |

④外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策

【28】

・ 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。

III

(平成16～18年度の実施状況概略)

・ 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の一環として、平成18年度から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。なお、平成18年度の年俸制の適用実績（年度途中の退職者含む。）は、下記のとおりである。

平成18年度特任教員・年俸制適用者実績表
(外国人教師(旧)及び外国人研究員(旧))

| 外国人教師(旧) | | | |
|----------|-----|------|--------|
| 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 |
| | 年俸制 | 左記以外 | |
| 特任教授 | 0 | 2 | 0% |
| 特任助教授 | 0 | 9 | 0% |
| 計 | 0 | 11 | 0% |

| 外国人研究員(旧) | | | |
|-----------|-----|------|--------|
| 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 |
| | 年俸制 | 左記以外 | |
| 特任教授 | 4 | 12 | 25% |
| 特任助教授 | 6 | 5 | 55% |
| 特任講師 | 0 | 1 | 0% |
| 計 | 10 | 18 | 36% |

| 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% |
| 特任助教授 | 6 | 14 | 30% |
| 特任講師 | 0 | 1 | 0% |
| 計 | 10 | 29 | 26% |

(実施予定なし)

【28】

(平成19年度は年度計画なし)

III

(平成19年度の実施状況)

【28】

・ 平成18年度から外国人教師及び外国人研究員等を対象として導入した「年俸制」の平成19年度の適用実績は、下記のとおりである。

| | | | <p>平成19年度特任教員・年俸制適用者実績表 (外国人教師 (旧) 及び外国人研究員 (旧))</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">外国人教師 (旧)</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%</td> </tr> <tr> <td>特任准教授</td> <td>0</td> <td>9</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>0</td> <td>11</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">外国人研究員 (旧)</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>9</td> <td>10</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>特任准教授</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>11</td> <td>13</td> <td>46%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">合 計</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>9</td> <td>12</td> <td>43%</td> </tr> <tr> <td>特任准教授</td> <td>2</td> <td>11</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>11</td> <td>24</td> <td>31%</td> </tr> </tbody> </table> | 外国人教師 (旧) | | | | 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | 年俸制 | 左記以外 | 特任教授 | 0 | 2 | 0% | 特任准教授 | 0 | 9 | 0% | 計 | 0 | 11 | 0% | 外国人研究員 (旧) | | | | 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | 年俸制 | 左記以外 | 特任教授 | 9 | 10 | 47% | 特任准教授 | 2 | 2 | 50% | 特任講師 | 0 | 1 | 0% | 計 | 11 | 13 | 46% | 合 計 | | | | 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | 年俸制 | 左記以外 | 特任教授 | 9 | 12 | 43% | 特任准教授 | 2 | 11 | 15% | 特任講師 | 0 | 1 | 0% | 計 | 11 | 24 | 31% | | |
|--|-----|------------|---|---|--|--|--|----|----|--|--------|-----|------|------|---|---|----|-------|---|---|----|---|---|----|----|------------|--|--|--|----|----|--|--------|-----|------|------|---|----|-----|-------|---|---|-----|------|---|---|----|---|----|----|-----|-----|--|--|--|----|----|--|--------|-----|------|------|---|----|-----|-------|---|----|-----|------|---|---|----|---|----|----|-----|--|--|
| 外国人教師 (旧) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 年俸制 | 左記以外 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任教授 | 0 | 2 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任准教授 | 0 | 9 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 0 | 11 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 外国人研究員 (旧) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 年俸制 | 左記以外 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任教授 | 9 | 10 | 47% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任准教授 | 2 | 2 | 50% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任講師 | 0 | 1 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 11 | 13 | 46% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 合 計 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 職名 | 人数 | | 年俸制適用率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 年俸制 | 左記以外 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任教授 | 9 | 12 | 43% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任准教授 | 2 | 11 | 15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任講師 | 0 | 1 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 11 | 24 | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>【29】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>III</p> | <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、平成16年度に全学委員会として男女共同参画委員会を設置するとともに、専門的見地から具体的な問題の検討を行い、併せて関連事業の実施を目的として、同委員会の下に企画調査専門委員会を設置し、以下の施策の実施・推進を図った。なお、これらの施策により、女性教員の比率を平成16年度当初より1.2% (25名増) (平成18年度末) 向上させた。 <p>○平成17年度</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 女性研究者支援室において、女性研究者活躍のための環境整備と女性研究者増員のための具体的取り組みについて企画・立案、実施する。 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について検討し実施する。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|------------|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ④ 研究会「教職員の男女共同参画に向けて」の実施 ⑤ 男女共同参画の取組に関する本学ホームページの開設 ⑥ 各部局等における男女共同参画推進員の配置 <p>○平成18年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 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) ② 男女共同参画担当副理事の配置 ③ 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 ④ 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) ⑤ 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 ⑥ 文部科学省「女子中高生理系進路選択支援事業」の実施 ⑦ 男女共同参画に関するシンポジウムの開催 | | |
| | <p>【29-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性研究者支援室において, 女性研究者活躍のための環境整備と女性研究者増員のための具体的取り組みを企画・立案する。 | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【29-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性研究者活躍のための環境整備と女性研究者増員のため以下の施策を講じた。 ① 女性研究者支援等の企画・立案業務を行うため, 女性研究者支援室に客員准教授3名を配置した。 ② 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) ③ 文部科学省「女子中高生理系進路選択支援事業」の実施 | | |

| | | | | | |
|--|---|-----|---|-----------------|---|
| | <p>【29-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 | III | <p>【29-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> 【29-1】に加えて、以下の施策を講じた。 <ol style="list-style-type: none"> 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) 男女共同参画に関するシンポジウムの開催 教員の任期に関する規程の一部改正を行い、3年以上の任期を定めて採用された教員が出産した場合には、当該教員の申し出に基づき、2年の範囲内において任期を更新することができることとした。 | | |
| <p>【30】</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。 | / | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、平成17年度に認可保育園として「子どもの園保育園」を開園した。なお、施設の新営については重点配分経費を措置した。 定員60人に対し、平成17年度の入園児童数は月平均53人、平成18年度は月平均67人であった。 | <p>(実施予定なし)</p> | / |
| <p>⑤事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【31】</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。 | / | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等の採用については、「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16年度試験からは、事務32名、図書2名、技術9名、計43名(男30名、女13名)を、平成17年度試験からは、事務28名、図書1名、技術16名、計45名(男30名、女15名)を、平成18年度試験からは、事務25名、技術3名を採用した。なお、統一採用試験から適切な人材を得がたい場合は選考による採用を行うこととし、平成17年度に選考により1名を採用するとともに、公平で透明性のある選考採用を実施するため、平成18年度には「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」を制定し、これに基づき、平成 | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|---------------------------------|------------|---|--|--|
| | <p>【31】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | <p>III</p> | <p>18年度には事務職員1名、技術職員2名を選考により採用した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【31】</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20年4月1日付け採用者も含めて、平成19年度試験から事務職員21名(男12名、女9名)、技術職員2名(男2名)を採用した。 また、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3名(男1名、女2名)、技術職員1名(男)を選考により採用した。 | | |
| <p>【32】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、中堅職員及び係長相当職等の階層別、専門別研修並び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を実施した。広報担当の業務研修は、平成17年度から毎年度1年間、株式会社電通東京本社に職員を派遣している。 <p>○平成16年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任職員研修 45名(男32名、女13名) 主任研修 27名(男14名、女13名) 会計事務研修 36名(男18名、女18名) 外国語研修(英語、中国語、韓国語) 12名(男7名、女5名) 技術職員研修 23名(男19名、女4名) <p>○平成17年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 初任職員研修 44名(男31名、女13名) 中堅職員研修 26名(男11名、女15名) 係長研修 15名(男12名、女3名) 会計事務研修 34名(男23名、女11名) 英語研修 7名(女7名) 技術職員研修 45名(男35名、女10名) 民間企業派遣研修 1名(女1名) | <ul style="list-style-type: none"> 事務職員の人事管理に当たって、平成18年度に策定した「北海道大学事務系職員人事の基本方針」の適切な運用により、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、階層別研修及び専門別研修を実施する。 | |

| | | | | | |
|---|--|-----|--|----------|--|
| | | | <p>○平成18年度</p> <p>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) 会計事務研修 28名 (男18名, 女10名) 英語研修 7名 (男3名, 女4名) 技術職員研修 16名 (男14名, 女2名) 民間企業派遣研修 1名 (女1名)</p> <p>・ また, 新たなコース別人事管理制度については, 中期計画【20】に掲げる平成18年度に試行した人事評価システムに基づく人事給与制度の中で, その趣旨を含んだ運用を可能とした。</p> | | |
| | <p>【32】</p> <p>・ 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。</p> | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【32】</p> <p>・ 事務職員の人事管理に当たって, 平成18年度に策定した「北海道大学事務系職員人事の基本方針」の適切な運用により, 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。</p> <p>平成20年3月31日現在, 事務職員 745名のうち女性が212名(28.5%)であり, 主任以上の事務職員については, 529名のうち女性が123名(23.3%)である。</p> <p>・ 新採用職員及び中堅職員の階層別研修並びに会計事務, 英語研修, 技術職等への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。</p> <p>初任職員研修 28名 (男18名, 女10名) 中堅職員研修 31名 (男20名, 女11名) 会計事務研修 25名 (男17名, 女8名) 英語研修 9名 (男4名, 女5名) 技術職員研修 28名 (男15名, 女13名) 民間企業派遣研修 1名 (女1名)</p> | | |
| <p>⑥中長期的観点に立った適切な人員(人件費)管理に関する具体的方策</p> <p>【33】</p> <p>・ 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するシステムを確立する。</p> | | IV | <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <p>・ 教員の人員管理については, 平成17年度までは「国立大学法人北海道大学教員配置規程」を定め, 法人化前と同様に人員による管理を行っていたが, 平成18年度以降は, 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</p> | (実施予定なし) | |

| | | | | | |
|---|---|-----|--|----------|--|
| | | | <p>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、研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編制とする方策の一環として、運営費交付金の一定割合を全学に留保し、斬新で、先端的な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制に繋がるものなどについて優先的にポストを配分する「全学運用定員制度」を平成16年度から導入し、平成18年度からは、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%（平成21年度までに段階的に5%に拡大）の額）を配分する「全学運用教員制度」に移行し、毎年度一定数のポスト（人件費）を配分した。</p> | | |
| | <p>【33】</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制とするシステムとして導入した「ポイント制教員人件費管理システム」を適切に運用する。 | IV | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【33】</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制とするシステムとして平成18年度に導入した「ポイント制教員人件費管理システム」を活用し、各研究科等においては、研究科内共通部門の設置、大学院学生在籍者数や外部資金獲得額に応じたポイント配分の実施、教育研究業績の優れた教員の昇任人事の実施、教育研究の推進や人材育成の観点からの若手教員の採用などを行った。 <p>以上のとおり、「全学運用教員制度」及び「ポイント制教員人件費管理システム」により、柔軟な教員編制とすることが可能になり、各研究科等においては同制度を十二分に活用していることから、中期計画を上回って実施していると判断する。</p> | | |
| <p>【34】</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。 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 助手の職務内容に応じた処遇等その在り方に関する見直し方策については、平成16年度には、各部局長及び助手を対象に実施したアンケート調査の結果を分析した「助手問題に関する調査報告」に基づき人事WGにおいて検討を進め、その方向性について取りまとめた。しかし、その後、中央教育審議会大学分科会大学の教員組織の在り方に関する検討委員会から「大学の教員組織の在り方について」として審議のまとめが提示され、その考え方に沿って学校教育法 | (実施予定なし) | |

| | | | | | |
|--|---------------------------------|------------|--|---|--|
| | | | <p>等, 法令の改正が予定される状況となったことから, 法令等の改正内容が明らかになった段階で具体的な実施案を得ることとし, 「大学の教員組織の在り方について」を踏まえて, 本学における新たな教員の職(准教授, 助教, 助手等)の在り方等について基本的な考え方を整理した。</p> <p>平成17年度には, 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, 部局等では平成19年度以降の助教及び助手の教員人事の準備を開始した。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, 平成18年度には「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>【34】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況) 【34】</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, それ以前の助手を, 職務内容の実態に応じて助教職と助手職に移行させた。また, 平成19年度以降は, 教育研究支援を主たる職務とする助手は, 原則新規に採用しないこととした。新たに採用される助教については, 任期制導入にかかる基本方針に基づき, 24の教育研究組織において任期制を導入した。 | | |
| <p>【35】</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>III</p> | <p>(平成16~18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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は, 平成16年度には, 教室系技術職員に関する関係部局長等懇談会において取りまとめた「本学における技術支援のあり方に関する課題等について」に基づき, 人事WGにおいて技術職員の職務内容, 組織化をする場合の課題及び人件費管理等の面から検討を進めた。しかし, 前項の本学における新たな教員の職に係る方策と技術職員の教育研究支援の在り方が密接に関連することから, 本学における大学教員の職に係る方策に関する具体的な | <ul style="list-style-type: none"> 技術職員の全学的視野に立った一元的管理を行うため, 教育研究支援本部において, 平成19年度に実施した「技術職員及び技術系嘱託職員の資格, 職務内容等に関する実態調査」の調査結果の分析を行う。最終的には, 技術職員の職務内容をデータベース化し, 体系的組織化をした際の重複職 | |

| | | | | | |
|---|---|------------|--|---|--|
| | | | <p>実施案の検討と併せて、技術職員に関わる問題も検討したうえで、成案を得ることとした。平成17年度には、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、その検討結果を「教室系技術職員に関する基本方針」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、①教育研究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、②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を決定した。平成18年度には、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」を設置し検討を進め、「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）」を取りまとめた。この基本方針に基づき、「教育研究支援本部」を設置した。</p> | <p>務の効率化、技術職員の資質向上等に繋げることを目指す。また、人材養成システムの一環として設置した「技術職員研修検討ワーキンググループ」による企画・立案のもと、技術職員の育成及び資質の向上を図るための研修を実施する。</p> | |
| | <p>【35】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度の検討結果に基づき、技術職員の全学的視野に立った一元的管理を行うための教育研究支援本部において、技術職員の体系的組織化や人材養成システムの運用について、具体的な準備を開始する。 | <p>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【35】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度に設置した「教育研究支援本部」において、技術職員の体系的組織化の具体的準備として、「技術職員及び技術系嘱託職員の資格、職務内容等に関する実態調査」を実施して、調査結果をまとめた。 また、人材養成システムの一環として、技術職員の育成及び資質の向上を図るための専門研修を企画、立案、実施する「技術職員研修検討ワーキンググループ」を教育研究支援本部のもとに設置し、北海道内の国立大学法人等の技術職員を対象とした技術職員研修を実施した。 | | |
| <p>【36】</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れない職種を設定し、効果的な運用を図る。 | | <p>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員、事務職員等従来の画一的職種区分にとられない職種の設定については、企画・経営室において、学内における新たな職種ニーズ等の調査・整理を行うとともに、その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。 | <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れない職種を平成20年度に設定し、効果的な運用を行う。 | |

| | | | | | |
|--|---|-----|---|--|--|
| | <p>【36】</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引き続き検討を行う。 | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【36】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、契約職員のうち大型プロジェクト等に係る新たな業務に従事する職員の職名及び基本給について取扱いを定めた。 | | |
| <p>【37】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。「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、病院においては、平成17年度から、教員等人件費及び物件費をトータルに運用することにより、病院の裁量と責任の下に、病院予算を自由かつ柔軟に執行することを可能とした。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、平成18年度は1.4%の人件費の削減を図った。 | <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度に策定した人件費削減計画に基づき人件費の削減を図る。 | |
| | <p>【37】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度に策定した人件費削減計画に基づき人件費の削減を図るとともに、教員については、「ポイント制教員人件費管理システム」による人員管理を行う。 | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【37】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員については、人件費削減を反映させた「ポイント制教員人件費管理システム」に基づき人員管理を行い、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により一定の員数を削減した。 これらの計画に基づき、1.7%の人件費の削減を図った。 | | |
| | | | <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 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由 (計画の実施状況等) | | ウェイト | |
|--|----------|------|----|--|---|------|----|
| | | 中期 | 年度 | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中期 | 年度 |
| ①事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【38】 ・ 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。 | / | III | | (平成16～18年度の実施状況概略) ・ 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、平成16年4月に企画部の設置、職員課の設置等事務局組織の再編を行った。その後、平成17年度に、事務改善委員会の下に「事務局再編に係る効果検証ワーキンググループ」を設置し検証を行い、そ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、平成18年4月に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年度には情報基盤センター事務局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。 | ・ 平成19年10月に設置した知財・産学連携本部に係る事務支援機能の一層の連携・強化を図るため、事務局組織の体制について検討し、必要な組織見直しを行う。 ・ 大学評価等の支援事務体制を充実させるため、平成20年4月に企画部企画調整課経営分析室を企画部調査分析課に改組する。 | | |
| | | III | | (平成19年度の実施状況) 【38】 ・ 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引き続き検討を行い、成案を得た場合には改組を行う。 ・ 平成18年度の検討結果に基づき、平成19年4月から情報基盤センター事務局を企画部情報基盤課に改組し、企画部情報企画課と同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した。 ・ 平成20年度に北海道で開催されることとなった「G8北海道洞爺湖サミット」に関連して、大学として実施するG8大学サミット及びサ | | | |

| | | | | | | |
|---|--|------------|--|--|--|--|
| | | | <p>ステナビリティ・ウィーク（国際シンポジウム等）に向け、平成19年12月に「G8大学サミット及びサステナビリティ・ウィーク準備事務局」を設置し、サミット関連業務を支援する体制を整備した。</p> | | | |
| <p>【39】</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>III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員の効率的配置の視点から、平成16年度に、北キャンパスに所在する創成科学研究機構等の事務を「北キャンパス合同事務局」として統合した。平成18年度には、先端生命科学研究院の事務について、新規事務局を置かず理学研究科・理学部事務局を理学・生命科学事務局として統合処理することとともに、医療技術短期大学部から医学部保健学科への改組に伴う同学科の事務について、医学研究科・医学部事務局を医学事務局として統合処理することとした。 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整備するために、事務改善委員会の下に置いた「事務組織の見直し検討プロジェクトチーム」において調査分析に着手し、平成17年度には、検討結果を踏まえたうえで、「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、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、以下のとおり全学合意を得た。 <ol style="list-style-type: none"> 合同事務処理部門については、事務局・部局事務局・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局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。 研究科等事務局の統合構想として、教員100名未満かつ事務職員10名未満の事務局にあつては、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。 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る。 | <ul style="list-style-type: none"> 定型的な人事・経理業務のうち、引き続き給与計算関係業務のアウトソーシングを実施する。また、出勤簿や休暇簿等の管理業務の統合処理について、出退勤システムの導入を検討し、同システムの構築に着手する予定である。 北キャンパス地区に電子科学研究所が移転することになったことに伴い、平成20年4月に電子科学研究所事務局を北キャンパス合同事務局に統合し、事務の統合処理を図る予定である。 上記以外に、研究科等の人事・経理事務のうち集約化・集中化することで効率化が図られる業務について、統合処理する方策を引き続き検討し、成案を得たものから逐次実施する予定である。 | | |

| | | | | | |
|--|--|-----|--|----------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与計算関係業務について、平成19年1月からアウトソーシングを実施したほか、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、平成17年度に「財務部合理化特別チーム」を設置し検討に着手した。 ・ 平成17年度から、事務の簡素化等を目的とする事務改善コンクールを実施した。平成17年度の受賞提案22件のうち16件を実施し、残り6件は実施に向けての検討を行った。また、平成18年度の受賞提案6件については、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。 ・ 事務改善委員会において、平成18年度に共通事務処理マニュアルを作成し、ホームページに掲載した。 | | |
| | <p>【39】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究科等の人事・経理事務等のうち、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、統合処理する方策を引き続き検討する。 | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【39】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定型的な人事・経理業務のうち、引き続き給与計算関係業務のアウトソーシングを実施した。また、平成18年度における財務部合理化特別チームによる検討結果に基づき、会計手続きの見直し、部局会計事務の財務部への一元化及び調達関連業務の見直しを中心とする「財務会計の合理化」を平成19年4月から実施した。 ・ 平成19年4月から、医学研究科・医学部（医学科・保健学科）の事務を所掌する医学事務部と遺伝子病制御研究所事務部を「医学系事務部」として統合し、事務の統合処理を図った。 | | |
| <p>【40】</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。 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成16年度に「北海道大学の図書館図書関係事務改善検討ワーキンググループ」を設置し、図書管理業務の集中化について、構想案を取りまとめた。平成17年度には、この構想案を踏まえ、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関係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、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化した。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 | (実施予定なし) | |

| | | | | | |
|--|--|------------|---|-----------------|--|
| | <p>【40】</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」に基づき、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し業務の効率化を図る。 | | <p>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> | | |
| <p>【41】</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>III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【40】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度における「図書関係業務統合に関するワーキンググループ」の検討結果に基づき、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するとともに、各部局の図書管理業務の附属図書館への集中化を実施し、全学の図書管理業務（発注、受入、目録）の効率化を図った。 <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 部局ごとの固定的な定員管理を解消し、事務職員の全学的な一元管理を行うため、平成16年度に事務局長の下に管理機能を集約した。さらに機動的な人員配置を円滑に行える仕組みを検討し、事務改善委員会において平成17年度に「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、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。また、平成18年度には、「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」において示された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 | <p>(実施予定なし)</p> | |

| | | | | | |
|---|---|-----|---|---|--|
| | <p>【41】 (平成19年度は年度計画なし)</p> | III | <p>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> <p>(平成19年度の実施状況) 【41】</p> <ul style="list-style-type: none"> 図書系事務組織については、平成19年4月から附属図書館事務部の下に一元化するとともに、図書の発注、支払い及び目録等の図書管理業務の附属図書館への集中化を実施した。 | | |
| <p>【42】</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>【42】</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年度の全面廃止に向けた準備を行う。 | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成16年1月の評議会決定に基づき、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を段階的に廃止することとし、平成15年度は当該定年退職者3名、平成16年度は11名、平成17年度は8名について不補充とした。また、平成17年度に設置した「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の見直しを行い、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中央事務において一元的処理を実施した。 <p>(平成19年度の実施状況) 【42】</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段階的な廃止を引き続き実施し、平成18年度における当該定年退職者3名について不補充とした。 水産科学研究院において、部門・専攻事務室を廃止して教室系事務担当者を中央事務部に配置し、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的処理を実施した。 | <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19年度における当該定年退職予定者4名について不補充とする。 平成22年度の全面廃止に向けた準備を行うとともに、準備の整った研究科等から順次教室系事務担当者の廃止を行う。 | |
| <p>②複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【43】</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 | | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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、北海道地区の国立大学法人等との連携・協力を図り、平成16年度に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、社団法人国立大学協会北海道地区支部の事業として、北海道 | (実施予定なし) | |

| | | | | | |
|--|--|-----|---|--|---|
| <p>ついて検討し、成案が得られたものから逐次実施する。</p> |  | | <p>地区の各国立大学法人等と協力して、北海道内の国立大学法人等事務系職員を対象に主任研修、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> | |  |
| <p>③業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 【44】</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。 |  | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財務担当理事（事務局長）の下で、平成16年度に民間企業や他大学における業務のアウトソーシングの実態調査を実施し、本学における業務の内容・性格等を分析し、アウトソーシングの課題等を整理した。この結果に基づき、平成17年度から旅費関係業務を、平成19年1月から給与計算関係業務等をアウトソーシングした。また、新規業務への対応や人件費の抑制等の観点から、派遣契約による支払予定額と非常勤職員人件費を比較のうえ、従来の非常勤職員に代えて、派遣職員の活用を実施した。さらに、事務情報業務のアウトソーシングについて、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、平成19年4月からの再編後の両事務部署の業務の進捗状況を見据えて検討することとした。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成20年度以降においても引き続き、給与計算関係業務等のアウトソーシング及び旅費関係業務のアウトソーシングを実施する。 ・ 財務担当理事（事務局長）を中心として、業務改善に向けた検討を行うこととし、成案を得たものから随時実施する。 |  |
| <p>【45】</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。 |  | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</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よる業務の効率化を図る観点から、以下の取組を行った。 <p>○平成16年度</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 給与支給明細の電子化によるペーパーレス化と年末調整関係書類の電子届出システム | <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業料債権管理事務の効率化、合理化を図る観点から、既存の教務情報システム及び入学金収納システムの改修に加えて、新たな授業料免除システムを導入す |  |
| <p>【43】 (平成19年度は年度計画なし)</p> |  | | <p>(平成19年度の実施状況) 【43】 (記載なし)</p> | |  |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | | <p>ムを試行した。</p> <p>○平成17年度</p> <p>① 全学の会計担当者の業務を分析し、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。</p> <p>② 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可能とした。</p> <p>○平成18年度</p> <p>① 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するとともに、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。</p> <p>② 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> <p>・ 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月に設置することとした。</p> | <p>ることにより学納金管理システムを構築し、平成21年1月から運用を開始する。</p> <p>・ 出勤簿及び休暇簿の電子化等、出退勤管理における業務の効率化を図る観点から、新人事システムとの一体化を考慮した出退勤管理システムを構築するとともに、平成21年度から試験運用を行い、平成22年度から同システムにより出退勤管理業務を本格実施する。</p> <p>・ 平成20年度から、1回の認証で各種業務システムの利用が可能となるシングルサインオンの運用を開始し、利便性及びセキュリティレベルの向上、パスワード再発行作業の軽減等、業務の効率化を図る。</p> | |
| | <p>【45】</p> <p>・ 業務の合理化、人為的ミスの回避等を図る観点から、教務システム、授業料債権管理事務システム、入学料収納システム等のデータ連携を考慮したシステムの構築の検討に着手する。</p> | <p>III (平成19年度の実施状況)</p> <p>【45】</p> <p>・ 授業料債権管理業務の効率化、合理化を図る観点から、教務システム、授業料債権管理事務システム、入学料収納システム等のデータ連携を考慮したシステムの導入について、「汎用授業料債権管理事務システム移行検討ワーキン</p> | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>グループ」において検討し、平成20年度中に学納金管理システムを構築することを決定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出勤簿及び休暇簿の電子化等、出退勤管理に関する業務の効率化を図る観点から、出退勤管理システムの導入について「人事システム移行ワーキンググループ」において検討した。 ・ 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月に設置した。 <p>同本部では、本学の教職員の利便性及びセキュリティレベルの向上、パスワード再発行作業の軽減等、業務の効率化を図るため各種業務システムの認証を一元化するシングルサインオンシステム（SSO）を調達し、平成20年度中の運用開始のための諸準備を行った。</p> <p>また、情報システムの調達に係る予算要求及び仕様策定に当たって、業務・システムの最適化の観点から情報化統括責任者（CIO）補佐役が承認を与える仕組みを導入した。これにより、平成19年度は学納金管理システム等について承認を行った。</p> | | |
| | | 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 |
|---------------------------|

1. 特記事項

【平成16～18事業年度】

1. 総長室体制によるトップマネジメントの強化

本学では、法令に基づく役員会、経営協議会、教育研究評議会のほか、部局等の意見にも配慮するため部局長等連絡会議を設置し、さらにトップマネジメントを補佐する制度として、理事（副学長）を室長とする総長室（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）並びに評価室、広報室及び基金室を置き、役員補佐として15名の教員を配置している。これらの運営組織等の設置によって大学運営に関わる重要な情報は総長と理事の下に集約され、その指示によって各総長室等は担当の事項について企画・立案を行い、それを基に総長と役員会の意志決定が行われるようになった。

平成18年度には、上記組織について、それぞれ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ジメントは、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した。

2. 総長室の活動状況・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に設置された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・経営室は、中期目標・中期計画・年度計画、教育研究組織の設置又は改廃の方針、定員の運用、その他全学的な重要事項等に関する企画・立案を主たる業務としており、室会議を各年度9～12回開催したほか、機動的な検討を行うため、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。主な活動実績は、年度計画の策定、ポイント制教員人件費管理システムなどの制度設計、教育研究組織等の設置準備などである。

(2) 教育改革室

教育改革室は、教育の質的改善の方針、入学者選抜、学生サービス等に関する事項の企画・立案を主たる業務としており、室会議を各年度9～11回開催した。同室は3班体制（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。主な活動実績は、平成18年度以降の教育課程の検討、単位の実質化の推進、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などである。

(3) 研究戦略室

研究戦略室は、研究に係る将来構想、研究支援体制の整備、産学官連携の推進、地域連携等に関する事項の企画・立案を主たる業務としており、室会議を各年度5

～9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（担当部課長も参画）を開催した。主な活動実績は、包括連携協定の締結・推進、戦略的プロジェクト研究への支援、大型外部資金獲得のための研究プロジェクト策定などである。

(4) 国際交流室

国際交流室は、外国の大学等の交流、留学生の交流、国際開発協力等に関する事項の企画・立案を主たる業務としており、室会議を各年度8～10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（担当部課長も参画）を開催した。主な活動実績は、JICAとの連携協力協定締結、北京オフィスを活用した広報・交流の促進、「持続可能な開発」国際戦略推進会議の設置、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などである。

(5) 施設・環境計画室

施設・環境計画室は、施設・環境の将来計画、整備、維持管理等に関する事項の企画・立案を主たる業務としており、室会議は各年度8～11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される）を開催した。主な活動実績は、「環境情報の提供促進等による特定業者の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律」施行に伴う環境方針の策定、環境への配慮を実施する体制の整備及び環境実施目標の策定、キャンパス・マスタープランの検討、施設マネジメントの検討などである。

3. 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、次の諸施策を導入した。

(1) 重点配分経費（導入時期：平成16年度）

全学的な見地から教育研究を活性化するために、戦略的な資金配分を行う「重点配分経費」を導入し、専門職大学院の設置準備支援、学生サービスの向上、キャンパスライフの充実及び各総長室が企画・立案した重点事項に配分した。各年度の配分実績は、平成16年度約12億円、平成17年度約14億円、平成18年度約16億円である。

(2) 全学運用定員制度（導入時期：平成16年度（平成18年度から全学運用教員制度へ移行））

一定数の教員補充を一時的に停止して、それに係る運営費交付金を全学に留保し、総長のリーダーシップの下に全学的な視点から斬新で先端的な特色ある教育研究プロジェクト、学術的・社会的要請に応える組織再編に対して優先的に人員を配分する「全学運用定員制度」を導入した。この制度については、平成18年度からは、教員人件費積算総額の4%（平成21年度までに段階的に5%に拡大）の額を総長の下に留保して配分する「全学運用教員制度」に移行し、毎年度一定の人員費を戦略的に配分した。

(3) ポイント制教員人件費管理システム（導入時期：平成18年度）

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、「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、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。

(4) 傾斜配分（導入時期：平成18年度）

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るため、大学院博士（後期）課程充足率と博士号学位授与率が一定の基準を満たしていない研究科等に対して配分予算を減額する一方、外部資金の受入状況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「傾斜配分」を導入した。

(5) 特任教員制度（平成18年度から導入）

教員採用の柔軟化を図るため、「特任教員制度」を導入し、年俸制の適用も可能とし、平成18年度には、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。

(6) スタートアップ特別支援事業（平成18年度から導入）

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、平成18年度は22名に対し、総額14,167千円の支援を行った。

(7) サバティカル研修制度（平成18年度から導入）

授業等の職務から離れ自己研鑽を行う機会等を付与するため、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「サバティカル研修制度」を導入し、平成18年度は7件の申請があり、その全てを承認した。

4. 助教職の任期制導入

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は、上位職へのキャリアパスと位置付け、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。

【平成19事業年度】

1. 総長室体制によるトップマネジメントの強化

法人化後の本学のトップマネジメントを支える体制として、引き続き総長室（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）、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年度からは、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行っている。

また、次期中期目標・中期計画の策定準備を進める必要があることから、総長を

本部長とする中期目標・計画策定本部（平成19年9月25日設置）を設置し、上記運営組織等を補完する体制を整備し、次期中期目標・中期計画の策定に着手した。

戦略的な資源配分としては、重点配分経費（平成19年度は総額で約17億円）を、平成18年度から引き続き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たほか、各総長室が企画・立案した事項にも配分した。また、全学運用教員（実績数：教授ポスト20、准教授ポスト28、講師ポスト1、助教ポスト21、ポストの格上等の措置9）については、総長のリーダーシップにより、新規学問領域創成に対する支援、新規組織等に対する支援、外国語教育への支援などに重点的に配分した。

2. 企画立案部門の活動状況等

本学の運営に関する重要事項について企画・立案機能を果たすための総長室は、室長である担当理事、役員補佐、教員の中から選ばれた室員、関連部門の事務局長から構成されている。平成19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8回開催された。同室では機動的な検討を行うため、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、次期中期目標・中期計画策定体制、教員の高齢者雇用安定法に基づく対応案、ジェンダーに関する研究教育体制及び新たな職種区分の検討などである。

(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、教育倫理綱領の検討、学生編制及び学生募集単位の検討、入学者選抜組織の見直し構想の検討、入試広報戦略に係る活動計画の検討、GPA・上限設定・成績評価制度の改善策の検討、学士課程と大学院課程の接続に関する検討、教育支援プログラムに関する検討などである。

(3) 研究戦略室

研究戦略室会議は7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（担当副理事（部長）、課長及び課長補佐も参画）を開催している。主な活動実績としては、知財・産学連携本部構想の策定、研究活動上の不正行為及び研究費の不正使用防止に関する体制等の検討、長期的研究戦略構想の検討、重点配分経費による戦略的プロジェクト研究への支援、研究者の行動規範（案）の策定、北大フロンティアセミナーの実施、大型競争的資金プロジェクトの申請（応募）のための学内ヒアリングなどの実施、各種産学官連携関連イベントへの参加、学外の研究機関との研究推進に向けた連携の検討などである。

(4) 国際交流室

国際交流室会議は10回開催された。同室では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、大学間交流協定の

締結(6件)、私費外国人留学生特待制度の策定、サマーセッション・プログラムの実施、ソウル大学とのジョイントシンポジウムの開催、留学生用宿舎の整備、北京における北海道大学デイズの実施、G8サミットに向けての関連行事開催準備などである。

(5) 施設・環境計画室

施設・環境計画室会議は8回開催された。同室では機動的な検討を行うため、定期的に環境配慮促進部会、キャンパス・マスタープラン検討部会及び施設マネジメント部会並びに施設・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、環境報告書の作成、キャンパス・マスタープラン2006(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)の公表、防災マップの検討、スペースチャージ制の検討、環境対策としての入構車両の抑制案の策定などである。

3. 第二期(平成22~27年度)中期目標及び中期計画策定に向けた検討体制の整備

第二期中期目標・中期計画については、上記2の総長室等が具体的事項の検討母体となるが、大学全体の方針策定や全体の調整、情報収集を行うため、総長を本部長とする「中期目標・計画策定本部」を設置し策定に向けての準備を開始した。

4. 大学共同処理業務の促進

これまで北海道内の基幹総合大学として、本学に採用事務室を置き、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験を実施し、事務職員の資質向上を図るために各種階層別研修や専門別研修を行ってきたが、平成19年度からは、国立大学法人等の事務職員としての必要な基礎知識を付与することを目的とした初任職員研修を、大学共通業務として企画・実施した。

2. 共通事項に係る取組状況

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16~18事業年度】

- ① 運営のための企画立案体制の整備状況
平成16年度に設置した理事を室長とする総長室(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」
- ② 上記の企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況
「特記事項の2参照」
- ③ 法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意志決定されているか
法令に基づき、経営に関する重要事項については経営協議会、教育研究に関する重要事項については教育研究評議会における審議を行い、役員会の議を経て最終の意志決定を行っている。また、その過程において、部局長等のボトムアップ機

能にも十分配慮しつつ円滑な大学運営に資するために部局長等連絡会議を設置した。「p. 11の【3】参照」

【平成19事業年度】

- ① 運営のための企画立案体制の整備状況
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ている。「特記事項の1参照」
- ② 上記の企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況
「特記事項の2参照」
- ③ 法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意志決定されているか
法令に基づき、経営に関する重要事項については経営協議会、教育研究に関する重要事項については教育研究評議会における審議を行い、役員会の議を経て最終の意志決定を行った。また、その過程において、部局長等のボトムアップ機能にも十分配慮しつつ円滑な大学運営に資するため、部局長等連絡会議において意見聴取を行った。「p. 12の【3】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。

【平成16~18事業年度】

- ① 法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況、事業の実施状況(教育研究の専門的な観点からの評価は行わない。)
「特記事項の3参照」
- ② 助教制度の活用に向けた検討状況
「特記事項の4参照」

【平成19事業年度】

- ① 法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況、事業の実施状況(教育研究の専門的な観点からの評価は行わない。)
・ 重点配分経費(平成16年度導入)「p. 17の【8】、特記事項の1参照」
運営費交付金等から約17億円の財源を全学に留保し、人獣共通感染症リサーチセンターなどの新営事業のほか、各総長室が企画立案した事項に重点的に配分した。
- ・ 全学運用教員制度(平成18年度導入)「p. 17の【8】、特記事項の1参照」
教員に係る総人件費の4%(平成18年度から段階的に5%に拡大)を総長の下に留保し、新規学問領域創成に対する支援などに重点的に配分した。活用実績は、教授ポスト20、准教授ポスト28、講師ポスト1、助教ポスト21、ポストの格上等措置9である。
- ・ ポイント制教員人件費管理システム(平成18年度導入)「p. 41の【33】参照」

法人化による人件費総額管理のメリットを活かし、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われない柔軟な教員配置を可能とする制度を導入している。

- ・ 傾斜配分制度（平成18年度導入）「p. 92の【64】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」及び「外部資金受入状況」を評価基準とし，研究科等における教育研究の活性度や改善のための取組の進捗状況を予算配分に反映させている。
- ・ 特任教員制度（平成18年度導入）「p. 31の【23】，p. 35の【28】参照」
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ている。活用実績は，特任教授43，特任准教授64，特任講師9，特任助教62，特任助手10である。
- ・ スタートアップ特別支援事業（平成18年度導入）「p. 161の【192】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として25名に対し総額17,486千円を措置した。

② 助教制度の活用に向けた検討状況

平成19年4月からの改正学校教育法の施行に伴い，助手を助教及び助手に移行させた。また，平成18年度に策定した基本方針に基づき，平成19年度末段階で，24の教育研究組織において新規採用の助教に対する任期制を導入している。「p. 40の【33】参照」

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。

【平成16～18事業年度】

① 法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況，評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

毎年度役員会において前年度の予算編成方針・中間決算等の財務状況を検証し，協議した結果を翌年度の予算編成方針に反映させた。また，研究科等における教育研究の活性度や改善のための取組の進捗状況に関する評価を行い，基盤的経費の配分額を増減する傾斜配分を平成18年度から実施した。

② 附属施設の時限の設定状況

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付の施設等を設置している。また，法人化に際して時限の取扱いについて未整理であったが，平成18年度に，法人化以前から設置されている附置研究所等については，法人化以前の時限の有無に関わらず，中期計画に合わせた点検評価と組織見直しの検討を行うことを決定した。なお，附属施設と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
- ・ 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

- ・ 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
- ・ 先端生命科学研究院附属次世代ポストゲノム研究センター（研究院附属の教育研究施設）
設置：平成18年4月1日 時限：平成28年3月31日

【平成19事業年度】

① 法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況，評価結果を踏まえた資源配分の見直しの状況

研究科等における教育研究の活性度や改善のための取組の進捗状況に関する評価を行い，基盤的経費の配分額を増減する傾斜配分を平成18年度から引き続き実施した。「資料編（添付資料2-1，2-2，2-3）参照」

② 附属施設の時限の設定状況

附属施設と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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 先端生命科学研究院附属次世代ポストゲノム研究センター（研究院附属の教育研究施設）
設置：平成18年4月1日 時限：平成28年3月31日

4. 業務運営の効率化を図っているか。

【平成16～18事業年度】

① 事務組織の再編・合理化等，業務運営の合理化に向けた取組実績

- ・ 平成17年度に決定した「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，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年度の部局事務部の事務職員配置数を決定するとともに，計画的な事務系職員の削減計画を策定した。また，平成17年度に決定した「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」に基づき，平成18年度から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た。「p. 48の【41】参照」
- ・ 教室系事務職員の段階的廃止を実施した。「p. 49の【42】参照」
- ・ 給与支給明細の電子化を行うとともに，電子届出システム（年末調整関係書類や人事，給与，共済宿舍関係書類）を導入した。「p. 50の【45】参照」
- ・ 旅費関係業務の電子システム化を実施し，旅費関係業務と給与計算関係業務の全面的アウトソーシングを行った。「p. 50の【44】参照」
- ・ 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。また、平成18年度の同コンクールでは受賞提案6件を決定した。「p. 46の【39】参照」

- ② 各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減
法人化の際に、全学委員会及び専門委員会について、企画立案機能は総長室に集約することとし、法令等に基づき特定の機能を果たすために必要なものなどに厳選し、審議プロセスの効率化を図った。「p. 11の【3】参照」

【平成19事業年度】

- ① 事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績
- ・ 情報基盤センター事務部を改組し、企画部情報企画課と一体となって情報関係業務を推進する体制を整備した。「p. 45の【38】参照」
 - ・ 会計手続きの見直し、会計事務の一元化及び調達関係業務の見直しを中心とする「財務会計の合理化」を実施した。「p. 47の【39】参照」
 - ・ 図書関係業務を附属図書館に集中し、図書の発注、支払い及びの図書管理業務の効率化を図った。「p. 48の【40】参照」
- ② 各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減
法人化の際に、全学委員会及び専門委員会について、企画立案機能は5つの総長室に集約し、法令等に基づき特定の機能を果たすために必要なものなどに厳選し、審議プロセスの効率化を図っている。「p. 12の【3】参照」

5. 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

【平成16～18事業年度】

各年度において、いずれの課程においても収容定員の充足率は90%を上回り、収容定員を適切に充足した教育研究を行った。

【平成19事業年度】

学士課程では112.1%、修士課程では107.9%、博士課程では97.9%、専門職学位課程では94.5%といずれも90%を上回っており、収容定員を適切に充足した教育研究を行った。

6. 外部有識者の積極的活用を行っているか。

【平成16～18事業年度】

- ① 外部有識者の活用状況
社会の幅広い知見を大学経営に活かすため、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迎え入れた。また、大学の経営機能の向上に資するため、専門知識を有する人材として、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登用した。「p. 18の【9】、p. 19の【10】参照」
- ② 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、毎年度4～5回開催しており、業務の実績に関する報告書(案)、概算要求、決算、中期計画・年度計画の変更、「年度計画」の重点事項(案)、

予算編成方針(案)、年度計画(案)、収入・支出予算書(案)などを審議した。

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、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。「p. 18の【9】参照」

- ③ 全学的な広報に関する企画立案等を協議する組織として総長が室長となり理事・役員補佐等で構成されている「広報室」を設けている。この協議の場に(株)電通北海道の職員にオブザーバー参加を依頼し、大学の様々な広報活動についての意見を聴取し参考とした。

【平成19事業年度】

- ① 外部有識者の活用状況
社会の幅広い知見を大学経営に活かすため、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迎え入れている。また、大学の経営機能の向上に資するため、専門知識を有する人材として、引き続き民間から副理事を、北海道内の金融機関から財務管理室長を登用している。「p. 18の【9】、p. 19の【10】参照」
- ② 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4回開催し、業務の実績に関する報告書(案)、概算要求事項、決算、中期目標・中期計画の変更、年度計画の重点事項(案)、予算編成方針(案)、年度計画(案)、収入・支出予算書(案)などを審議した。
なお、平成16年度の経営協議会における、観光学の大学院設置の提案を受け、大学院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」を設置した。「p. 18の【9】、資料編(添付資料3-1、3-2、3-3)参照」
- ③ 北大フロンティア基金の募金活動等を審議する基金室室員に、社会の幅広い知見を基金の活動方針等に積極的に活かすため、平成19年度から、公認会計士1名及び在学生の父母代表1名を加えた。
- ④ 平成17年度・18年度に引き続き、広報室会議に(株)電通北海道の職員にオブザーバー参加を依頼し、大学の様々な広報活動についての意見を聴取し参考とした。

7. 監査機能の充実が図られているか。

【平成16～18事業年度】

- ① 監事による監査
監事監査計画に基づき、定期監査(会計監査)を毎年度実施した。
また、監事により、業務に関する実地監査(臨時監査)が毎年度実施され、総長に監査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。

② 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、以下の項目を対象に内部監査を実施した。

- ・平成16年度：内部統制，経理・財務管理，環境保全
- ・平成17年度：経理・財務管理，社会的責任
- ・平成18年度：経理・財務管理，固定資産管理，安全衛生管理，社会的責任

【平成19事業年度】

① 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）を実施した。

また、監事により、業務に関する実地監査（臨時監査）が平成19年7月から平成20年3月まで42部局を対象に実施され、平成20年3月に総長に監査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、職員用独身寮を改修した留学生の単身用宿舎が完成し、平成20年1月より入居が開始された。さらに、老朽化した留学生会館を整備するため、本学が所有する土地の処分と寄附による民間資金活用により、桑園国際交流会館（47戸）を平成20年3月に新営した。

② 内部監査

総長直属の監査室において、年度監査計画に基づき、「経理・財務管理」、「内部統制」、「社会的責任，人事・給与制度」を監査項目として内部監査を実施した。「p. 20の【12】参照」

8. 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。

【平成16～18事業年度】

① 教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか

- ・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自主的・自律的に検討を行った。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、「組織整備構想審査会」において審査を行った。

また、先端的・学際的な教育研究活動の推進と特定の教育研究領域の拠点形成を目的とした取り組みに対しては、新たな学内共同教育研究組織等を設置することにより支援助し、社会のニーズに応える知識の伝授や新領域による次代の教育研究活動の展開を目標とする新たな教育研究システムの形成をめざした。

「p. 22～23の【15】，【16】，資料編（添付資料5－2）参照」

- ・法人化以前から設置されている附置研究所等については、法人化以前の時限の有無に関わらず、中期計画に合わせた点検評価と組織見直しの検討を行うことを平成18年度に決定した。「共通事項に係る取組状況の3参照」

【平成19事業年度】

① 教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか

- ・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、平成20年度に「保健科学院・保健科学研究院」を新設することとした。なお、同構想については、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、「組織整備構想審査会」において審査を行った。また、理学院と工学研究科の化学系分野を融合させた新大学院構想の検討に着手した。

また、本学の部局横断的な研究拠点である創成科学共同研究機構の在り方を見直すこととし、学内の研究所や研究センター等を包括する組織を新たに設置して当該組織の下で各研究組織の評価を行い、その評価結果を踏まえて必要な組織見直しを行う仕組みを導入する方向で検討した。なお、具体的な新組織については、既存の組織の位置付けや今後の研究の方向性とも関連することから慎重に検討を進めることとし、平成20年度内に成案を得るべく「創成科学共同研究機構改組検討作業部会」を設置して検討を開始した。「p. 23～24の【15】，【16】，資料編（添付資料5－2）参照」

9. 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

【平成16～18事業年度】

総長室として、研究担当理事（副学長）を室長とする「研究戦略室」を設置した。また、3名の教員を役員補佐に任命し、事務職員とともに毎週定例で打合せを行い、機動的な対応をとった。これらを通じ、総長室重点配分経費を活用した各種の学内向け公募型プロジェクト研究支援事業の企画、学内外の研究活動の状況に関する調査・分析・啓発活動などを行った。

最先端の設備・機器等の共同利用を促進した。特に、創成科学共同研究機構を中心とする「オープンファシリティ」制度では、専任スタッフによる管理、課金制度、インターネットを通じた予約システムなどの体制を導入し、学内のみならず学外の研究者も利用可能とした。

札幌北キャンパスを中心に産学官連携、交流活性化を推し進めた。具体的には、平成16年7月、地域連携協定（本学，北海道，札幌市，北海道経済連合会，北海道経済産業局）を締結し、セミナーや交流会などの様々な活動を実施するのみならず、本学として研究施設・設備の整備を札幌北キャンパスに集中的に進めた。これに対応して、中小企業基盤整備機構による「北海道大学連携型インキュベータ（北大ビジネス・スプリング）」の建設計画（平成20年度竣工予定）及び塩野義製薬㈱による「創薬基盤技術研究棟」の建設計画（平成20年3月竣工）が進められるなど、産官による研究環境の整備が進展した。

【平成19事業年度】

平成19年6月、長期的研究戦略構想検討WGを発足し、本学が設置している研究を主たる目的とする組織（附置研究所，学内共同教育研究施設など）を包括する組織のあり方などについて検討を開始した。

平成19年10月、本学の知的財産権を一元的に管理する知的財産本部に産学官共

同研究・事業化などを行う創成科学共同研究機構リエゾン部及び戦略スタッフ部門を統合して「知財・産学連携本部」とするとともに、「知財・産学連携本部」に「事業化推進部」を設置した。これにより、本学の知的財産の発掘、権利化、移転機能を一体化し、さらに産学連携のワンストップ組織として学外からのコンタクトを容易なものとした。

10. 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

【平成16～18事業年度】

- ① 評価結果の法人内での共有や活用のための方策
評価結果を役員会及び教育研究評議会等において報告するとともに、指摘事項に関連する担当総長室への周知徹底を図り、指摘事項への対応を図っている。
- ② 具体的指摘事項に関する対応状況
平成17年度評価結果において、教員個人の評価システムの本格実施及び処遇への反映に関するスケジュール設定について指摘された。中期計画においては、平成19年度に実施することとしており、これを受け、「教員の業績評価システムについての基本方針」を取りまとめた。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。
- ③ 年度評価での自己評価又は評価委員会の評価で「年度計画を十分には実施していない」とした事項に係る取組の改善状況
「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」については、平成16年度中を目途に結論を得る予定であった。しかし、平成19年度以降の改正学校教育法による教員の職の検討と併せて行うことが効果的であると判断したことから、平成17年度以降に成案を得ることとし、平成18年度に、教育研究機能を充実させるために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」を設置した。「p. 42の【35】参照」

【平成19事業年度】

- ① 評価結果の法人内での共有や活用のための方策
評価結果を役員会及び教育研究評議会等において報告するとともに、指摘事項に関連する担当総長室への周知徹底を図り、指摘事項への対応を図っている。
- ② 具体的指摘事項に関する対応状況
平成17年度評価結果において、教員個人の評価システムの本格実施及び処遇への反映に関するスケジュール設定について指摘された。中期計画においては、平成19年度に実施することとしており、平成18年度に取りまとめた「教員の業績評価システムについての基本方針」に従い、各部局等において具体的な基準等及び評価項目を設定し、平成19年度から実施した。「資料編（添付資料11-1-1, 11-1-2）参照」
- ③ 年度評価での自己評価又は評価委員会の評価で「年度計画を十分には実施していない」とした事項に係る取組の改善状況
該当なし