

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 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>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。 | <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。 | III | <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"> ① 全学運用教員制度による教員の戦略的配置 ② 教員の高齢者雇用安定法に基づく対応策の決定 ③ 第二期中期目標・中期計画策定大綱及び基本方針の策定 ④ 創成研究機構の設置の決定 ⑤ 画一的職種区分にとられない職種の設定 ⑥ 「ポイント制教員人件費管理システム」の柔軟化の実施及び第二期中期目標期間における継続運用の決定 ⑦ 平成21年度年度計画の策定 ⑧ 留学生専門教育教員の再配置案の策定 | |
| <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>[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。 | III | <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%及び寄附金の5%を全学に留保し、総長重点配分事業として、第一体育館の改修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」を引き続き実施した。 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」を引き続き | |

| | | | | |
|---|---|--|----------------------------|--|
| <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</p> <p>【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。 <ul style="list-style-type: none"> 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>②運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【3】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>実施した。</p> <p>(記載無し)</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、 | <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> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | |

| | | | |
|---|---|------------|---|
| <p>研究科等の必要に応じてアドバイザーボードを置くなどして、研究科長等の補佐体制を整備する。</p> | | | |
| <p>【5】 ・ 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> | <p>【5】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</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 【6】 ・ 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> | <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 【6】 ・ 教員と事務職員とが協働して業務を遂行する体制の確立を目指し、「全学委員会」や「総長室」の運営に当たっては、引き続き構成メンバーとして適切な事務職員を参加させるほか、関連事務組織との密接な連携を図る。</p> | <p>III</p> | <p>・ 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ワーキンググループ等でも、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。</p> |
| <p>【7】 ・ 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。</p> | <p>【7】 ・ 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> | <p>III</p> | <p>・ 事務職員の採用は、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験合格者からの採用を原則とし、当該試験での採用により適切な人材を得がたい場合には、選考により採用を行うことを可能とし、必要な資質を有する職員の確保に努めた。事務職員の人事管理に関しては、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に努めるとともに、資質向上のための階層別研修や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、学内における上級クラスの英語研修に加えて、アメリカ(モンタナ州立大学ほか)及びスウェーデン(ストックホルム:日本学術振興会の学術交流事業)への海外派遣を実施した。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20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 【8】 ・ 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。</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 【8】 ・ 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。</p> | <p>III</p> | <p>・ 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、厚生補導の充実のための施設改修事業に特に重点を置いて配分したほか、女性研究者支援事業の拡大や外国人研究者用宿泊施設の民間借り上げ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引き続き実施し、研究科等における教育研究の活力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</p> |

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 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>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。 | <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。 | III | <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"> ① 全学運用教員制度による教員の戦略的配置 ② 教員の高齢者雇用安定法に基づく対応策の決定 ③ 第二期中期目標・中期計画策定大綱及び基本方針の策定 ④ 創成研究機構の設置の決定 ⑤ 画一的職種区分にとられない職種の設定 ⑥ 「ポイント制教員人件費管理システム」の柔軟化の実施及び第二期中期目標期間における継続運用の決定 ⑦ 平成21年度年度計画の策定 ⑧ 留学生専門教育教員の再配置案の策定 | |
| <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>[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。 | III | <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%及び寄附金の5%を全学に留保し、総長重点配分事業として、第一体育館の改修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」を引き続き実施した。 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」を引き続き | |

| | | | | |
|---|---|--|----------------------------|--|
| <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</p> <p>【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。 <ul style="list-style-type: none"> 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>②運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【3】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>実施した。</p> <p>(記載無し)</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、 | <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> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | |

| | | | |
|---|---|------------|---|
| <p>研究科等の必要に応じてアドバイザーボードを置くなどして、研究科長等の補佐体制を整備する。</p> | | | |
| <p>【5】 ・ 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> | <p>【5】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</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 【6】 ・ 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> | <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 【6】 ・ 教員と事務職員とが協働して業務を遂行する体制の確立を目指し、「全学委員会」や「総長室」の運営に当たっては、引き続き構成メンバーとして適切な事務職員を参加させるほか、関連事務組織との密接な連携を図る。</p> | <p>III</p> | <p>・ 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ワーキンググループ等でも、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。</p> |
| <p>【7】 ・ 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。</p> | <p>【7】 ・ 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> | <p>III</p> | <p>・ 事務職員の採用は、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験合格者からの採用を原則とし、当該試験での採用により適切な人材を得がたい場合には、選考により採用を行うことを可能とし、必要な資質を有する職員の確保に努めた。事務職員の人事管理に関しては、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に努めるとともに、資質向上のための階層別研修や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、学内における上級クラスの英語研修に加えて、アメリカ(モンタナ州立大学ほか)及びスウェーデン(ストックホルム:日本学術振興会の学術交流事業)への海外派遣を実施した。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20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 【8】 ・ 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。</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 【8】 ・ 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。</p> | <p>III</p> | <p>・ 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、厚生補導の充実のための施設改修事業に特に重点を置いて配分したほか、女性研究者支援事業の拡大や外国人研究者用宿泊施設の民間借り上げ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引き続き実施し、研究科等における教育研究の活力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</p> |

| | | | | |
|--|--|------------|---|--|
| <p>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。</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、経営管理の推進に繋がるものなどについて、優先的に配分する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p> | <p>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資金として留保し、総長が重点事項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を行う。また、研究科等における教育研究の活性化に関する評価を指標とした傾斜配分を適切に運用する。</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」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>映させた。</p> <p>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により適正な運用を行うこととしており、平成20年度は、同規程に基づき、「文学研究科応用倫理研究教育センターの支援」、「医学研究科連携研究センターの充実」、「病院の医療安全管理体制の充実」、「スラブ研究センターの充実」、「量子集積エレクトロニクス研究センターの充実」、「留学生センターの支援」、「先端生命科学研究院の支援」、「公共政策大学院の支援」、「未来創薬・医療イノベーション拠点形成の支援」、「知財・産学連携本部の支援」、「創成科学共同研究機構の充実」、「評価室の円滑な運営」、「知的財産に関する学内連携強化」に対し措置を行った。なお、同年度中の活用実績は、教授ポスト22、准教授ポスト32、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、工学部共用実験棟及び北キャンパス総合研究棟5号館の改築工事、工学部C棟、医学部中研究棟、理学部3号館、歯学部研究棟(D棟)、教育学部研究棟及び農学部本館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整備を進めた。</p> <p>また北キャンパス総合研究棟2号館、旧看護師宿舎などにおいて共用スペースを科学技術振興調整費によるプロジェクト研究や複数の研究科等による共同研究に優先的に割り当てた。</p> | |
| <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>III</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。 ・ 経営協議会は、4回開催し、平成21年度概算要求、平成19年度決算、平成21年度年度計画の重点事項(案)、平成21年度予算編成方針(案)、平成21年度年度計画(案)、平成21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>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。</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、経営管理の推進に繋がるものなどについて、優先的に配分する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p> | <p>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資金として留保し、総長が重点事項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を行う。また、研究科等における教育研究の活性化に関する評価を指標とした傾斜配分を適切に運用する。</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」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>映させた。</p> <p>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により適正な運用を行うこととしており、平成20年度は、同規程に基づき、「文学研究科応用倫理研究教育センターの支援」、「医学研究科連携研究センターの充実」、「病院の医療安全管理体制の充実」、「スラブ研究センターの充実」、「量子集積エレクトロニクス研究センターの充実」、「留学生センターの支援」、「先端生命科学研究院の支援」、「公共政策大学院の支援」、「未来創薬・医療イノベーション拠点形成の支援」、「知財・産学連携本部の支援」、「創成科学共同研究機構の充実」、「評価室の円滑な運営」、「知的財産に関する学内連携強化」に対し措置を行った。なお、同年度中の活用実績は、教授ポスト22、准教授ポスト32、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、工学部共用実験棟及び北キャンパス総合研究棟5号館の改築工事、工学部C棟、医学部中研究棟、理学部3号館、歯学部研究棟(D棟)、教育学部研究棟及び農学部本館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整備を進めた。</p> <p>また北キャンパス総合研究棟2号館、旧看護師宿舎などにおいて共用スペースを科学技術振興調整費によるプロジェクト研究や複数の研究科等による共同研究に優先的に割り当てた。</p> | |
| <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>III</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。 ・ 経営協議会は、4回開催し、平成21年度概算要求、平成19年度決算、平成21年度年度計画の重点事項(案)、平成21年度予算編成方針(案)、平成21年度年度計画(案)、平成21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。 | <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。 | <p>III</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。 | <p>【11】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> 「知財・産学連携本部」において知的財産及び産学連携活動に関する専門的な業務に従事する特任教授1名及び特任准教授3名、平成21年度に運営組織として設置する「人材育成本部」に配置する特任教授1名及び「産学連携本部」に配置する教授1名の選考を人事委員会において行った。 |
| <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>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"> 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> | <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」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、現金収納や契約取引など、部局において個別に行っている会計事務の執行状況を監査するとともに、職務権限規程や会計業務マニュアルに基づく事務処理状況の検証等を行った。 「内部統制」については、競争的資金を中心とする公的研究費の執行状況について、適正経理及び不正防止の観点から個別・重点的な監査を財務部との協同で行った。 「社会的責任」については、USR（大学の社会的責任）やコンプライアンス確保の観点から、「本学個人情報管理規程」に定める保有個人情報の管理の状況について、監事と連携のうえ監査を行った。 また、これらの結果を「監査報告書」としてとりまとめた。 |
| <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率的に実施する。 | <p>III</p> | <ul style="list-style-type: none"> 監査を効率良く行うため、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、会計監査人及び監事とも情報を共有した。 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20年度は、平成19年度と同様に監事との連携の下、監査室が部局実態調査を行ったほか、財務部職員を監査担当者に指名のうえ、特定項目に係る重点的な内部監査を展開し、より効率的かつ効果的に実施した。 |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>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】</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。 | <p>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】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、以下の共同実施方策について取りまとめた。 <ol style="list-style-type: none"> ① 各国立大学法人の業務負担の軽減及びスケールメリットの活用のため、平成21年度から、道内7国立大学法人の資金運用を本学が基幹大学となって共同で行うこととし、実施のための協定を締結した。 ② 平成21年度から導入される教員免許更新制に伴う教員免許状更新講習に関する業務の効率化のため、同年度から、本学を含めた道内6国立大学法人において、関連の事務を一元的に処理する教員免許状更新講習実施事務センターを立ち上げることとし、実施のための協定を締結した。 ③ 新たに北海道内の国立大学法人等の人事関係業務担当職員を対象とし、人事事務処理に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20年度北海道地区国立大学法人人事事務研修」を実施した。 | |
| | | <p>ウェイト小計</p> | |

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 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>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。 | <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。 | III | <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"> ① 全学運用教員制度による教員の戦略的配置 ② 教員の高年齢者雇用安定法に基づく対応策の決定 ③ 第二期中期目標・中期計画策定大綱及び基本方針の策定 ④ 創成研究機構の設置の決定 ⑤ 画一的職種区分にとられない職種の設定 ⑥ 「ポイント制教員人件費管理システム」の柔軟化の実施及び第二期中期目標期間における継続運用の決定 ⑦ 平成 21 年度年度計画の策定 ⑧ 留学生専門教育教員の再配置案の策定 | |
| <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>[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。 | III | <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%及び寄附金の 5%を全学に留保し、総長重点配分事業として、第一体育館の改修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」を引き続き実施した。 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」を引き続き | |

| | | | | |
|---|---|--|----------------------------|--|
| <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</p> <p>【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。 <ul style="list-style-type: none"> 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>②運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【3】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>実施した。</p> <p>(記載無し)</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、 | <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> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | |

| | | | |
|---|---|------------|---|
| <p>研究科等の必要に応じてアドバイザーボードを置くなどして、研究科長等の補佐体制を整備する。</p> | | | |
| <p>【5】 ・ 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> | <p>【5】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</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 【6】 ・ 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> | <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 【6】 ・ 教員と事務職員とが協働して業務を遂行する体制の確立を目指し、「全学委員会」や「総長室」の運営に当たっては、引き続き構成メンバーとして適切な事務職員を参加させるほか、関連事務組織との密接な連携を図る。</p> | <p>III</p> | <p>・ 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ワーキンググループ等でも、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。</p> |
| <p>【7】 ・ 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。</p> | <p>【7】 ・ 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> | <p>III</p> | <p>・ 事務職員の採用は、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験合格者からの採用を原則とし、当該試験での採用により適切な人材を得がたい場合には、選考により採用を行うことを可能とし、必要な資質を有する職員の確保に努めた。事務職員の人事管理に関しては、各職員の意欲・適性・能力等を勘案しつつ、男女の均等な機会や待遇の実質的な確保に努めるとともに、資質向上のための階層別研修や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、学内における上級クラスの英語研修に加えて、アメリカ(モンタナ州立大学ほか)及びスウェーデン(ストックホルム:日本学術振興会の学術交流事業)への海外派遣を実施した。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20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 【8】 ・ 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。</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 【8】 ・ 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。</p> | <p>III</p> | <p>・ 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、厚生補導の充実のための施設改修事業に特に重点を置いて配分したほか、女性研究者支援事業の拡大や外国人研究者用宿泊施設の民間借り上げ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引き続き実施し、研究科等における教育研究の活力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</p> |

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 | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>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。 | <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。 | III | <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"> ① 全学運用教員制度による教員の戦略的配置 ② 教員の高齢者雇用安定法に基づく対応策の決定 ③ 第二期中期目標・中期計画策定大綱及び基本方針の策定 ④ 創成研究機構の設置の決定 ⑤ 画一的職種区分にとられない職種の設定 ⑥ 「ポイント制教員人件費管理システム」の柔軟化の実施及び第二期中期目標期間における継続運用の決定 ⑦ 平成 21 年度年度計画の策定 ⑧ 留学生専門教育教員の再配置案の策定 | |
| <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>[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。 | III | <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%及び寄附金の 5%を全学に留保し、総長重点配分事業として、第一体育館の改修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」を引き続き実施した。 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」を引き続き | |

| | | | | |
|---|---|--|-------------------------|--|
| <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。 <ul style="list-style-type: none"> 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>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> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>実施した。 (記載無し)</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 【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、 | <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 【4】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | |

| | | | |
|--|--|------------|--|
| <p>研究科等の必要に応じてアドバイザーボードを置くなどして、研究科長等の補佐体制を整備する。</p> | | | |
| <p>【5】 <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> | <p>【5】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</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 【6】 <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> | <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 【6】 <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> | <p>III</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ワーキンググループ等でも、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。 |
| <p>【7】 <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。 </p> | <p>【7】 <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> | <p>III</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。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研修や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、学内における上級クラスの英語研修に加えて、アメリカ(モンタナ州立大学ほか)及びスウェーデン(ストックホルム:日本学術振興会の学術交流事業)への海外派遣を実施した。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20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>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 【8】 <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。 </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 【8】 <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。 </p> | <p>III</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。 <ul style="list-style-type: none"> 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、厚生補導の充実のための施設改修事業に特に重点を置いて配分したほか、女性研究者支援事業の拡大や外国人研究者用宿泊施設の民間借り上げ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引き続き実施し、研究科等における教育研究の活力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 |

| | | | | |
|--|--|------------|---|--|
| <p>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。</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、経営管理の推進に繋がるものなどについて、優先的に配分する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p> | <p>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資金として留保し、総長が重点事項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を行う。また、研究科等における教育研究の活性化に関する評価を指標とした傾斜配分を適切に運用する。</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」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>映させた。</p> <p>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により適正な運用を行うこととしており、平成20年度は、同規程に基づき、「文学研究科応用倫理研究教育センターの支援」、「医学研究科連携研究センターの充実」、「病院の医療安全管理体制の充実」、「スラブ研究センターの充実」、「量子集積エレクトロニクス研究センターの充実」、「留学生センターの支援」、「先端生命科学研究院の支援」、「公共政策大学院の支援」、「未来創薬・医療イノベーション拠点形成の支援」、「知財・産学連携本部の支援」、「創成科学共同研究機構の充実」、「評価室の円滑な運営」、「知的財産に関する学内連携強化」に対し措置を行った。なお、同年度中の活用実績は、教授ポスト22、准教授ポスト32、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、工学部共用実験棟及び北キャンパス総合研究棟5号館の改築工事、工学部C棟、医学部中研究棟、理学部3号館、歯学部研究棟(D棟)、教育学部研究棟及び農学部本館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整備を進めた。</p> <p>また北キャンパス総合研究棟2号館、旧看護師宿舎などにおいて共用スペースを科学技術振興調整費によるプロジェクト研究や複数の研究科等による共同研究に優先的に割り当てた。</p> | |
| <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>III</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。 ・ 経営協議会は、4回開催し、平成21年度概算要求、平成19年度決算、平成21年度年度計画の重点事項(案)、平成21年度予算編成方針(案)、平成21年度年度計画(案)、平成21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>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。</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、経営管理の推進に繋がるものなどについて、優先的に配分する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p> | <p>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資金として留保し、総長が重点事項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を行う。また、研究科等における教育研究の活性化に関する評価を指標とした傾斜配分を適切に運用する。</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」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>映させた。</p> <p>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により適正な運用を行うこととしており、平成20年度は、同規程に基づき、「文学研究科応用倫理研究教育センターの支援」、「医学研究科連携研究センターの充実」、「病院の医療安全管理体制の充実」、「スラブ研究センターの充実」、「量子集積エレクトロニクス研究センターの充実」、「留学生センターの支援」、「先端生命科学研究院の支援」、「公共政策大学院の支援」、「未来創薬・医療イノベーション拠点形成の支援」、「知財・産学連携本部の支援」、「創成科学共同研究機構の充実」、「評価室の円滑な運営」、「知的財産に関する学内連携強化」に対し措置を行った。なお、同年度中の活用実績は、教授ポスト22、准教授ポスト32、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、工学部共用実験棟及び北キャンパス総合研究棟5号館の改築工事、工学部C棟、医学部中研究棟、理学部3号館、歯学部研究棟(D棟)、教育学部研究棟及び農学部本館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整備を進めた。</p> <p>また北キャンパス総合研究棟2号館、旧看護師宿舎などにおいて共用スペースを科学技術振興調整費によるプロジェクト研究や複数の研究科等による共同研究に優先的に割り当てた。</p> | |
| <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</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幅広い分野から学外者を迎え入れる。 | <p>III</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。 ・ 経営協議会は、4回開催し、平成21年度概算要求、平成19年度決算、平成21年度年度計画の重点事項(案)、平成21年度予算編成方針(案)、平成21年度年度計画(案)、平成21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。 | <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。 | <p>III</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。 | <p>【11】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> 「知財・産学連携本部」において知的財産及び産学連携活動に関する専門的な業務に従事する特任教授1名及び特任准教授3名、平成21年度に運営組織として設置する「人材育成本部」に配置する特任教授1名及び「産学連携本部」に配置する教授1名の選考を人事委員会において行った。 | |
| <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>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"> 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> | <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」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、現金収納や契約取引など、部局において個別に行っている会計事務の執行状況を監査するとともに、職務権限規程や会計業務マニュアルに基づく事務処理状況の検証等を行った。 「内部統制」については、競争的資金を中心とする公的研究費の執行状況について、適正経理及び不正防止の観点から個別・重点的な監査を財務部との協同で行った。 「社会的責任」については、USR（大学の社会的責任）やコンプライアンス確保の観点から、「本学個人情報管理規程」に定める保有個人情報の管理の状況について、監事と連携のうえ監査を行った。 また、これらの結果を「監査報告書」としてとりまとめた。 | |
| <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率的に実施する。 | <p>III</p> | <ul style="list-style-type: none"> 監査を効率良く行うため、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、会計監査人及び監事とも情報を共有した。 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20年度は、平成19年度と同様に監事との連携の下、監査室が部局実態調査を行ったほか、財務部職員を監査担当者に指名のうえ、特定項目に係る重点的な内部監査を展開し、より効率的かつ効果的に実施した。 | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>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】</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。 | <p>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】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、以下の共同実施方策について取りまとめた。 <ol style="list-style-type: none"> ① 各国立大学法人の業務負担の軽減及びスケールメリットの活用のため、平成21年度から、道内7国立大学法人の資金運用を本学が基幹大学となって共同で行うこととし、実施のための協定を締結した。 ② 平成21年度から導入される教員免許更新制に伴う教員免許状更新講習に関する業務の効率化のため、同年度から、本学を含めた道内6国立大学法人において、関連の事務を一元的に処理する教員免許状更新講習実施事務センターを立ち上げることとし、実施のための協定を締結した。 ③ 新たに北海道内の国立大学法人等の人事関係業務担当職員を対象とし、人事事務処理に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20年度北海道地区国立大学法人人事事務研修」を実施した。 | |
| | | <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
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

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

| 中期計画 | 年度計画 | 進捗状況 | 判断理由（計画の実施状況等） | ウエイト |
|--|---|------|--|------|
| <p>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。</p> | <p>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】 ・ 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> | III | <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 4 月に「保健科学院（修士課程）・保健科学研究院」を新設、平成 20 年 7 月に遺伝子病制御研究所の附属施設を改組、平成 20 年 10 月に低温科学研究所の部門を再編、平成 20 年 11 月に理学研究院附属ゲノムダイナミクス研究センターを新設した。 引き続き、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行い、平成 21 年 1 月に総長の下に「理工系大学院再編協議会」を設置し、理工系大学院再編に関する重要事項を協議した。 保健科学院の博士後期課程を設置することについて検討を開始し、平成 21 年 3 月に「組織整備構想審査会」を設置した。 | |
| <p>【16】 ・ 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> | <p>【16】 ・ 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り組むためのシステムについて引き続き検討し、成案を得る。</p> | III | <ul style="list-style-type: none"> 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構成組織とする「創成研究機構」を平成 21 年度に設置し、同機構に評価委員会を置き、大学運営の視点から各研究組織の研究活動や運営状況の評価を行い、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こととした。 | |

| | | | | |
|---|--|----------|---|--|
| <p>②教育研究組織の見直しの方向性 【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>②教育研究組織の見直しの方向性 【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、「保健科学院・保健科学研究院」を設置する。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を引き続き行う。 | <p>Ⅲ</p> | <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月に設置した。また、引き続き、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行った。 | |
| <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>【18】</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、引き続き、法務博士（専門職）の学位を授与する。 | <p>Ⅲ</p> | <ul style="list-style-type: none"> 平成16年度に法科大学院として設置した法学研究科法律実務専攻における平成20年度の法務博士（専門職）の学位取得者は107名であった。また、平成20年度の新司法試験の合格者数は33名（合格率30.6%）であった。 | |
| | | | <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
 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 | 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>①人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【19】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の主体的な資質向上や職務遂行を促し、本学における教育研究活動の成果を最大化していくため、「公務員制度改革大綱」（平成13年12月25日閣議決定）に基づく改革の進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。 | <p>①人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【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導入に向け、平成19年度に実施した、医療系職員に対する新たな勤務評定の試行結果について検証を行うとともに、平成19年度に評価体制等について検討を進めた技術系職員等に対する試行を実施し、検証を行う。その上で、国が進める「新たな人事評価制度」の導入（平成20年度以降）に向けた動きも見据えつつ、平成21年度の本格実施に向け、人事評価システム全体を構築する。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度に実施した医療系職員を対象とした新たな勤務評定の試行結果について検証を行うとともに、技術系職員及び船員を対象にした試行を実施し、その検証を行った。また、これまで実施した職種毎の試行結果を踏まえ、全職種に対する最終的な試行を実施し、平成21年度の本格実施に向けて新たな人事評価システムを構築した。 | |
| <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>【20】</p> <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。 | III | <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、以下のとおり実施した。 <ol style="list-style-type: none"> 「身上調査」により、職員が希望する専門分野及びキャリアの方向性をきめ細かく聴取した上で、活力のある組織を目指した人事配置を行った。 昇任者の選考に当たっては、職員の自己分析や昇任に関する意欲を聴取するとともに、当該職員が所属する事務部の管理職員から推薦調書を提出させ、それらを参考にしつつ、これまでの職員のキャリアや実績等を審査し能力の有無を判断した。 | |

| <p>②柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【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>②柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【21】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</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。 | <p>【22】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</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>【23】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</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="1153 917 1608 1257"> <thead> <tr> <th colspan="4">平成20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>31</td> <td>19</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>特任准教授</td> <td>43</td> <td>20</td> <td>68%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>8</td> <td>4</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>特任助教</td> <td>82</td> <td>7</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>特任助手</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>170</td> <td>50</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>博士研究員</td> <td>198</td> <td>78</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>特定専門職員</td> <td>17</td> <td>0</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>385</td> <td>128</td> <td>75%</td> </tr> </tbody> </table> | 平成20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 | 31 | 19 | 62% | 特任准教授 | 43 | 20 | 68% | 特任講師 | 8 | 4 | 67% | 特任助教 | 82 | 7 | 92% | 特任助手 | 6 | 0 | 100% | 小計 | 170 | 50 | 77% | 博士研究員 | 198 | 78 | 72% | 特定専門職員 | 17 | 0 | 100% | 合計 | 385 | 128 | 75% | |
| 平成20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 | 31 | 19 | 62% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任准教授 | 43 | 20 | 68% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任講師 | 8 | 4 | 67% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任助教 | 82 | 7 | 92% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特任助手 | 6 | 0 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 小計 | 170 | 50 | 77% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 博士研究員 | 198 | 78 | 72% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特定専門職員 | 17 | 0 | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 合計 | 385 | 128 | 75% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|---|--|-----|---|--|
| <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>【24】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> 「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」に基づくサバティカル研修の平成20年度の申請件数は13件あり、その13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>【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検討し、成案を得る。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 定年に達した教員2名を特任教員として再雇用した。 <ul style="list-style-type: none"> ① 学務部キャリアセンター1名(情報科学研究科定年退職教授) ② 東京オフィス1名(理学研究院定年退職教授) 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検討し、「教員に係る高年齢者雇用安定法に基づく対応の骨子」を取りまとめた。 | |
| <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。 | <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。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 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年度に策定した任期制導入にかかる基本方針に基づき任期制を導入することとし、平成20年度末現在で28の教育研究組織において任期制を導入した。 | |
| <p>【27】</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>【27】</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。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 広く優秀な人材を求めめるため、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】</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旨とする観点から、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>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】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | |
| <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>【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> | <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。 <ol style="list-style-type: none"> 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特任准教授、客員准教授及び学術研究員を配置 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・育休等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 ④ 病児保育支援(総長室重点配分経費)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。 | <p>III</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記に加えて、以下の施策を講じた。 <ol 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実施及び適用部局の拡大(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 男女共同参画に関するシンポジウムの開催 | |
| <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。 | <p>【30】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「子どもの園保育園」の平成20年度の入園児童数は、定員60人に対し、月平均66人であった。 | |
| <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 【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。 | <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 【31】</p> <p>(20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21年4月1日付け採用者も含めて、平成20年度試験から事務職員31名(男17名、女14名)、技術職員8名(男5名、女3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2名(女2名)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 | <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、引 | <p>III</p> | <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た。 平成21年3月31日現在、事務職員723名のうち女性が213名(29.5%)であり、主任以上の事務職員については、513名のうち女性が129名(25.1%) | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------|---|--------|-----|------------|--------|-----|-------------|------|-----|-----------|--------|-----|------------|----------|-----|------------|------|----|-----------|--------|-----|------------|----------|----|-------|--------|-----|------------|--|
| <p>層別や専門別研修，民間企業や私立大学との人事交流等を実施する。また，新たにコース別人事管理制度の導入について検討し，平成18年度を目途に実施する。</p> | <p>き続き階層別並びに専門別研修を実施する。</p> | | <p>である。</p> <ul style="list-style-type: none"> 新採用職員，中堅職員及び係長の階層別研修並びに会計事務研修，教務事務研修，英語研修，技術職員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。 <table border="0"> <tr> <td>初任職員研修</td> <td>21名</td> <td>(男12名，女9名)</td> </tr> <tr> <td>中堅職員研修</td> <td>29名</td> <td>(男17名，女12名)</td> </tr> <tr> <td>係長研修</td> <td>14名</td> <td>(男8名，女6名)</td> </tr> <tr> <td>会計事務研修</td> <td>18名</td> <td>(男11名，女7名)</td> </tr> <tr> <td>教務事務実務研修</td> <td>20名</td> <td>(男9名，女11名)</td> </tr> <tr> <td>英語研修</td> <td>5名</td> <td>(男1名，女4名)</td> </tr> <tr> <td>技術職員研修</td> <td>15名</td> <td>(男13名，女2名)</td> </tr> <tr> <td>民間企業派遣研修</td> <td>1名</td> <td>(女1名)</td> </tr> <tr> <td>人事事務研修</td> <td>23名</td> <td>(男14名，女9名)</td> </tr> </table> | 初任職員研修 | 21名 | (男12名，女9名) | 中堅職員研修 | 29名 | (男17名，女12名) | 係長研修 | 14名 | (男8名，女6名) | 会計事務研修 | 18名 | (男11名，女7名) | 教務事務実務研修 | 20名 | (男9名，女11名) | 英語研修 | 5名 | (男1名，女4名) | 技術職員研修 | 15名 | (男13名，女2名) | 民間企業派遣研修 | 1名 | (女1名) | 人事事務研修 | 23名 | (男14名，女9名) | |
| 初任職員研修 | 21名 | (男12名，女9名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 中堅職員研修 | 29名 | (男17名，女12名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 係長研修 | 14名 | (男8名，女6名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 会計事務研修 | 18名 | (男11名，女7名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 教務事務実務研修 | 20名 | (男9名，女11名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 英語研修 | 5名 | (男1名，女4名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 技術職員研修 | 15名 | (男13名，女2名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 民間企業派遣研修 | 1名 | (女1名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 人事事務研修 | 23名 | (男14名，女9名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <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【33】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究科等における教授，助教授，講師及び助手に係る職や人員数，財源を流動化させ，研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編制とするシステムを確立する。 | <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【33】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> 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」の検証を行った結果，新たな学修分野の充実や同一分野に複数の教授を配置するなど，各部局等においては，同制度の導入目的である柔軟な教員組織編制がなされていた。また，より柔軟な教員編制を可能とするため，平成21年度からポイント数を見直すこととした(准教授0.798→0.8，講師0.748→0.7，助教0.604→0.6)。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <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。 | <p>【34】 (20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <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>【35】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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，具体的準備を進める。 | <p>III</p> | <ul style="list-style-type: none"> 教育研究支援本部において，体系的組織化に向けた教育研究組織間での人的交流及び技術に関する情報の共有化について検討を進めた。また，技術職員の体系的組織化の一環として，機械工作に従事する技術職員が実行委員会を組織し，全学の関連職員等を対象に「工作技術フォーラム」を実施した。 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，技術職員研修検討ワーキンググループによる企画・立案の下，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するとともに，学外における全国的な専門研修への派遣を公募により実施した。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|---|--|------------|---|--|
| <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>【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する。 | <p>III</p> | <ul style="list-style-type: none"> 企画・経営室において、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や処遇等について検討し、平成21年度から、新たに高度の専門性を有する業務に従事する職員を対象とする専門職群を設けることとした。 | |
| <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。 | <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。 | <p>III</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、1.9%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 | 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>①事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策</p> <p>【38】</p> <ul style="list-style-type: none"> 法人化に伴う業務や本学が戦略的に推進すべき業務を事務局組織が適切に担いよう、事務局組織の機能・編成を適宜見直し、より効率的なものに改善する。 | <p>①事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策</p> <p>【38】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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する。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 知的財産・産学連携等に係る事務支援機能の強化を図るため、平成21年度から、新たに学術国際部に産学連携・研究推進課を設置することとした。 安全衛生等に係る業務処理の効率化・円滑化に資するため、平成21年度から、これらを処理するための事務組織として、「環境安全衛生室」を総務課内に設置することとした。 | |
| <p>【39】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員の効率的配置の観点から、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>【39】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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する。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 定型的な人事・経理事務のうち、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、出勤簿や休暇簿等の管理業務の統合処理を目指して、就業管理システム(仮称)の仕様策定を行った。 電子科学研究所の札幌キャンパス北部(北キャンパス地区)への移転に先立ち、平成20年4月に電子科学研究所事務部を北キャンパス合同事務部に統合した。 これまで部局事務部と事務局の2段階で行っていた科学研究費補助金研究計画調書の受付業務について、調書作成時間の確保と事務の効率化・合理化を図るため、研究計画調書のチェック作業を事務局で集中的に実施した。 | |
| <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。 | <p>【40】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | (記載無し) | |

| | | | | |
|---|--|------------|---|--|
| <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>【41】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <p>(記載無し)</p> | |
| <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。 | <p>III</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19年度定年退職者4名の後任を不補充とした。また、中央事務へ5名配置換するなど、廃止に向けた準備を行った。 | |
| <p>②複数大学による共同業務処理に関する具体的方策</p> <p>【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ついて検討し、成案が得られたものから逐次実施する。 | <p>②複数大学による共同業務処理に関する具体的方策</p> <p>【43】</p> <p>(20年度は年度計画なし)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> 北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、以下の共同実施方策について取りまとめた。 <ol style="list-style-type: none"> 各国立大学法人の業務負担の軽減及びスケールメリットの活用のため、平成21年度から、道内7国立大学法人の資金運用を本学が基幹大学となって共同で行うこととし、実施のための協定を締結した。 平成21年度から導入される教員免許更新制に伴う教員免許状更新講習に関する業務の効率化のため、同年度から、本学を含めた道内6国立大学法人において、関連の事務を一元的に処理する教員免許状更新講習実施事務センターを立ち上げることで、実施のための協定を締結した。 新たに北海道内の国立大学法人等の人事関係業務担当職員を対象とし、人事事務処理に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20年度北海道地区国立大学法人人事事務研修」を実施した。 | |
| <p>③業務のアウトソーシング等に関する具体的方策</p> <p>【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。 | <p>③業務のアウトソーシング等に関する具体的方策</p> <p>【44-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> 旅費関係業務及び給与計算関係業務等のアウトソーシングについて引き続き実施するとともに、正規職員が担っている業務のうち派遣職員や再雇用職員に切り替え可能なものについては、順次派遣職員又は再雇用職員の活用を推進する。 <p>【44-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <p>III</p> | <ul style="list-style-type: none"> 平成20年度においても、旅費関係業務等のアウトソーシング及び給与計算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。 | |

| | | | | |
|--|--|-----|--|--|
| <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。 | <p>【45-1】</p> <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，教務情報システム，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に着手する。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 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学納金管理システムを導入し，運用を開始した。 | |
| | <p>【45-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出退勤管理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の構築に着手する。 | III | <ul style="list-style-type: none"> 新人事情報システムとの一体化を考慮した就業管理システム（仮称）の平成21年度の導入，試行運用を目指し準備を進めた。 | |
| | | | ウェイト小計 | |
| | | | ウェイト総計 | |

| |
|---------------------------|
| (1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等 |
|---------------------------|

1. 特記事項

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、50億円を目標額として募金活動を行っている。

戦略的な資源配分としては、重点配分経費（平成20年度は総額で約17億円）を、厚生補導の充実のための施設改修事業等に配分したほか、各総長室が企画・立案した事項に配分した。また、全学運用教員（実績数：教授ポスト22、准教授ポスト32、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5つの総長室は、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及び関連部門の事務局部長から構成されている。平成20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5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。主な活動実績は、ジェンダーに関する研究教育体制の整備、教員の高齢者雇用安定法に基づく対応案の作成、画一的職種区分にとられない職種の設定、ポイント制教員人件費管理システムの柔軟化、人材育成本部設置構想案及び平成21年度年度計画の検討などである。

(2) 教育改革室

教育改革室会議は13回開催された。同室は3班体制（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。主な活動実績は、大学入試制度の改革、「学士課程教育の構築（中教審答申）」に係る教育内容・方法の改善、自由設計科目の制定、大学院の学位授与体制の見直し、ピアサポート体制の構築、授業評価の利用方策の検討などである。

(3) 研究戦略室

研究戦略室会議は5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。主な活動実績は、

重点配分経費による研究支援（大型科学研究費補助金や大型外部資金の獲得を目指している研究に対する研究助成等）、創成研究機構設置構想案及び国際産学官連携ポリシーの検討などである。

(4) 国際交流室

国際交流室会議は11回開催された。同室では、定期的に役員補佐会（担当副理事（部長）及び課長も参画）を開催していたが、10月からは国際戦略本部会議（担当副理事（部長）、課長、課長補佐及びプロジェクトプランナーも参画）として毎週開催し、より機動的な体制とした。主な活動実績は、大学間交流協定の締結（17件）、外国人研究者等の民間居室借上、「留学生サポート・デスク」の設置、日本語ワークショップの開催及び本学大学院への留学を検討している外国人学生向けホームページの構築の検討などである。また、同室の下に、留学生支援策検討ワーキンググループほか2つのワーキンググループを設置し、留学生（外国人研究者を含む。）受入に係る諸問題について検討を行った。

(5) 施設・環境計画室

施設・環境計画室会議は11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、室担当准教授、事務担当部課長で構成）及び各ワーキンググループ（歴史的資産活用ワーキンググループ、生態環境ワーキンググループ、実現プログラム推進ワーキンググループ、環境負荷低減対策ワーキンググループ）を開催している。主な活動実績は、キャンパス・マスタープラン2006に基づく施設整備、環境対策としての入構車両の抑制案、老朽化防止対策経費を活用して対応する事業案、G8大学サミット札幌宣言実現に向けた取組及び2007年度環境報告書案の検討などである。

3. 「第二期（平成22年度～平成27年度）中期目標・中期計画策定大綱」及び「第二期（平成22年度～平成27年度）中期目標・中期計画に係る基本方針」の策定

第二期中期目標・中期計画の策定作業のため、平成19年9月25日に総長を本部長とする「中期目標・計画策定本部」を設置して検討を進め、平成20年度には総長の考え方をベースにした「第二期中期目標・中期計画策定大綱」及びその策定大綱を踏まえた「第二期中期目標・中期計画に係る基本方針」を策定し、学内に公表した。

その後、これら「策定大綱」及び「基本方針」を踏まえ、第二期中期目標・中期計画本文の作成を開始した。

4. 事務系職員を対象とした新たな人事評価システムの構築

これまで職種毎に人事評価システムの試行を実施し、本格実施のための準備を重ねてきたが、これらの結果を踏まえ、平成20年度には全職員に対する最終的な試行を実施するとともに、平成21年度からの本格運用に向け、事務系職員を対象とする

新たな人事評価システムを構築した。

5. 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「北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験」の採用事務室を本学に置いて実施し、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20年度からは新たに、各国立大学法人の人事関係業務担当職員を対象に、人事事務処理に必要な基礎知識を付与することを目的とした「北海道地区国立大学法人人事事務研修」を大学共通業務として企画・実施した。

また、各国立大学法人の業務負担の軽減及びスケールメリットの活用のため、平成21年度から、北海道内7国立大学法人の資金運用を本学が基幹大学として共同で行うこととし、そのための協定を締結した。さらに、平成21年度から教員免許更新制が導入されることに伴い、北海道内6国立大学法人において、教員免許状更新講習受講者の利便性の向上及び事務の合理化を目的として、教員免許状更新講習に係る募集や申込受付等の事務を一元的に処理する、教員免許状更新講習実施事務センターを平成21年度から立ち上げることとし、そのための協定を締結した。

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。

- ① 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」
- ② 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いて審議を行い，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。

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 法人の経営戦略に基づく総長裁量経費・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）
運営費交付金等から約17億円の財源を全学に留保し，厚生補導の充実のための施設改修事業のほか，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）
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22，准教授ポスト32，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）
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。
なお，より柔軟な教員組織編制を可能とするため，平成21年度からポイント数を見直すこととした（准教授0.798→0.8，講師0.748→0.7，助教0.604→0.6）。
- ・ 傾斜配分制度（平成18年度導入）
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化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）
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31，特任准教授43，特任講師8，特任助教82，特任助手6である。
- ・ スタートアップ特別支援事業（平成18年度導入）
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10,318千円を措置した。

3. 業務運営の効率化を図っているか。

- 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
 - ・ 知的財産・産学連携等に係る事務支援機能の強化を図るため，平成21年度から，新たに学術国際部産学連携・研究推進課を設置することとした。
 - ・ 電子科学研究所の札幌キャンパス北部（北キャンパス地区）への移転に先立ち，平成20年4月に電子科学研究所事務部を北キャンパス合同事務部に統合した。
 - ・ これまで部局事務部と事務局の2段階で行っていた科学研究費補助金研究計画調書の受付業務について，調書作成時間の確保と事務の効率化・合理化を図るため，研究計画調書のチェック作業を事務局に一元化し，集中的に実施した。
 - ・ 札幌キャンパスにおける施設の小規模保全，応急的な措置及び緊急的な修理業務について，これらの迅速かつ効率的な処理を行うため，平成21年度から施設保全センターを設置することとした。
 - ・ 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学納金管理システムを新たに導入し，運用を開始した。
 - ・ 平成21年度の導入，試行運用を目指して，新人事情報システムとの一体化を考慮した就業管理システム（仮称）の調達に着手した。
- ② 各種会議・全学的委員会等の見直し，管理運営システムのスリム化・効率化等，管理運営の効率化に向けた取組実績
 - ・ 法人化の際に，各種の全学委員会及び専門委員会を整理統合し，企画立案機能については5つの総長室に集約した。また，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。

- ・ 安全衛生等に関する業務処理を一括して行うための事務組織として、平成 21 年度に、「環境安全衛生室」を総務課内に設置し、その業務処理の効率化を図ることとした。
- ・ 第二期中期目標期間におけるより効率的・効果的な大学運営を行うための体制見直しについて検討を開始した。

4. 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

学士課程では 110.0%，修士課程では 109.8%，博士課程では 96.6%，専門職学位課程では 94.8%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。

5. 外部有識者の積極的活用を行っているか。

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。

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、平成 21 年度概算要求、平成 19 年度決算、中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書(案)等、平成 21 年度年度計画の重点事項(案)、平成 21 年度予算編成方針(案)、中期計画の変更、平成 21 年度年度計画(案)、平成 21 年度収入・支出予算書(案)などを審議した。

また、平成 22 年度から始まる第二期中期目標・中期計画の策定に先立ち作成した「第二期中期目標・中期計画策定大綱」及び「第二期中期目標・中期計画に係る基本方針」について、各回の経営協議会において進捗状況を報告するとともに、意見交換を行い、そこで出された学外委員からの様々な意見を、同「大綱」及び「基本方針」に反映させた。

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。

6. 監査機能の充実が図られているか。

① 内部監査、監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への反映状況

1) 監事監査

監事監査計画に基づき、定期監査(会計監査)のほか、業務に関する臨時監査(実地監査)を行った。

臨時監査の結果については、平成 21 年 3 月に総長に監査報告書を提出した。

また、平成 19 年度の監査で緊急に取り組む課題として提言を行った施設

有効活用のための合理的現地調査の必要性に関しては、平成 20 年度において施設・環境計画室施設マネジメント部会による施設有効活用実態調査を実施し、細部にわたる調査に基づき、各部局等に是正を促すなどの取組がなされている。

2) 内部監査

総長直属の監査室において、i) 経理・財務管理の会計処理に係る検証、ii) 競争的資金を中心とする公的研究費の適切な執行の徹底と不正等防止の観点からの個別・重点的な監査、iii) 個人情報の管理状況と情報漏洩防止等の対策状況に係る監査、を実施した。

また、これらの監査での指摘事項に基づき、是正や見直しを行ったほか、個人情報の管理に係る全学的マニュアルの作成の検討にも着手することとした。

7. 男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。

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

平成 16 年度に男女共同参画委員会を設置した。また、平成 18 年度には男女共同参画委員会の下に女性研究者支援室を設置し、2020 年までに女性研究者比率を 20%に拡大することを目指し、随時、各種事業を展開している。

② 女性教職員の採用・登用に向けた取組

「女性教員積極採用のためのポジティブアクション北大方式」として、女性教員を採用した部局に対して、「ポイント制教員人件費管理システム」によるポイントを付与し、女性教員の採用を促している。

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

認可保育園として「子どもの園保育園」を、無認可保育園として「北大病院保育園ポプラ」を設置している。また、女性教員が安心して育児に当たることができるよう、産休・育休期間中等の研究補助人材支援を実施している。さらに、平成 20 年度からは、子どもの急病等による研究の中断等を解消するため、病児保育支援を実施している。