

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 21 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
①全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 ・ 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。	①全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 ・ 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		(平成 20 年度の実施状況概略) ・ 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調整を図るなど研究科等のボトムアップ機能にも十分配慮し、「第二期中期目標・中期計画策定大綱及び基本方針の策定」や「留学生専門教育教員の再配置案の策定」などの各種取組を行った。		
		III		(平成 21 年度の実施状況) 【1】 ・ 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 全学運用教員制度による教員の戦略的配置 ② 「第二期中期目標・中期計画」の策定 ③ 平成 22 年度年度計画の策定 ④ 「教育倫理要綱」の策定 ⑤ 「学位授与（博士課程）に関する指針案」の策定 ⑥ 私費外国人留学生入学試験及び大学院入学試験でのネット出願の試行 ⑦ 「平成 22 年度以降の入試広報戦略」の策定 ⑧ 「未来創薬・医療イノベーション推進室」の設置 ⑨ 「国際本部（仮称）」の設置の決定 ⑩ IAU（国際大学協会）による国際活動に係る外部評価の実施 ⑪ 「海外教育交流支援事業」の創設 ⑫ 海外の大学における「英語による授業に関するFD」についての調査等		

			の実施		
<p><b>【2】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【2】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>戦略的な経営資源の配分システムである「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」について，各制度の主旨を踏まえた効果的な運用を行った。</li> </ul>		
		III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【2】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> <li>「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，奨学金等を配分したほか，人材育成本部事業及び総合化学院の新設事業など各総長室が企画立案した重点事業，老朽施設の改修事業に配分した。</li> <li>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。なお，これまでの取り組み実績データをもとに検証を行った結果，第二期中期目標期間に向けて制度の見直しを行うこととした。</li> <li>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」を引き続き実施した。</li> </ul>		
<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><b>【3】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>ア) 総長又は理事のリーダーシッ</li> </ul>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>(記載無し)</p>		

<p>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。</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>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】 (平成21年度は年度計画なし)</p>		<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【3】 (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"> <li>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。</li> </ul>	<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】 (平成21年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>(記載無し)</p>		
<p>【5】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>【5】 (平成21年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>(記載無し)</p>		
			<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【5】 (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</p> <p><b>【6】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<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><b>【6】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各総長室、全学委員会及びそれらの下に置かれたワーキンググループ等において、事務職員もその構成員となり、教員と事務職員とが協働し、大学運営に関する施策の立案や各総長室等の運営に当たった。</li> </ul> <p>III (平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【6】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、事務職員もその構成員となり、教員と協働して検討を行った。</li> </ul>
<p><b>【7】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>【7】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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行うことを原則とし、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とともに、事務職員の資質向上のため、階層別研修、専門別研修、外国語研修及び民間企業派遣研修などを実施した。</li> </ul> <p>III (平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【7】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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行うことを原則とし、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。また、事務職員の資質向上のため、階層別研修、専門別研修及び外国語研修（英語研修）を実施した。さらに包括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21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。</li> </ul>

<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><b>【8】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>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年度を目的に実施する。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>		<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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"> <li>ア) 重点配分経費については、厚生補導の充実のための施設改修事業に特に重点をおいて配分したほか、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に配分した。また、傾斜配分を引き続き実施した。</li> <li>イ) 全学運用教員制度については、教育研究組織等に対する支援・充実など、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配分した。</li> <li>ウ) 工学部共用実験棟等の改修工事において、共用スペースを確保した。また、各学部においても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。さらに、北キャンパス総合研究棟2号館、旧看護師宿舎などの共用スペースにおいて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。</li> </ul> </li> </ul>
<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><b>【8】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>	<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><b>【8】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【8】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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"> <li>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、奨学金等を配分したほか、人材育成本部事業及び総合化学院の新設事業など各総長室が企画立案した重点事業、老朽施設の改修事業に配分した。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。傾斜配分については、これまでの取り組み実績データをもとに検証を行った結果、第二期中期目標期間に向けて制度の見直しを行うこととした。</li> <li>イ) 総長の下に留保した教員に係る人件費を配分する「全学運用教員制度」(段階的な拡大を図り平成21年度においては5%)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21年度は、同規程に基づき、「大学院公共政策学連携研究部附属公共政策学研究センターの支援」、「情報基盤センターの充実」、「公共政策学連携研究部の支援」、「農学研究院環境資源学部門の支援」、「人材育成本部上級人材育成ステーションの支援」、「北大病院高度先進医療支援センターの充実」、「文学研究科応用倫理研究教育センターの充実」、「先端生命科学研究院先端生命科学部門の支援」、「理学研究院自然史科学部門宇宙惑星科学分野の充実」、「理学研究院附属地震火山研究観測センター地震火山地域防災情報支援室の充実」、「教育学研究院教育学部門教育社会発展論分野の支援」、「メディア・コミュニケーション研究院メディア・コミュニケーション部門の支援」、「北大病院感染制御部の充実」、「電子科学研究所附属ナノテクノロジー研究センターの支援」、「遺伝子病制御研究所附属感染癌研究センターの</li> </ul> </li> </ul>

	<p>度」を適切に運用する。</p> <p>ウ) スペースについては、引き続き新設・改修施設整備面積の20%を目標に共用部分を確保するなどして、大型の外部資金を導入した研究プロジェクトや研究科等の枠組みを越えて行う教育研究等に優先的に割り当てる。</p>			<p>充実」, 「人獣共通感染症リサーチセンターの充実」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23, 准教授ポスト34, 講師ポスト1, 助教ポスト20及び格上げ5件の措置であった。</p> <p>ウ) 工学系ゾーン(B棟), 理系ゾーン(4号館), 環境科学院総合研究棟Aの改修工事において、共用面積を確保した。また、各学部においても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>さらに、引き続き、北キャンパス総合研究棟2号館, 旧看護師宿舎などの共用スペースにおいて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>加えて、全学共用スペースを中央キャンパス総合研究棟に確保し、プロジェクト研究の実施や教育研究スペースの狭隘化の解消のための「レンタルスペース」として学内の教職員等の利用に広く供することとした。</p>	
<p>⑥学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策</p> <p><b>【9】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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><b>【9】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	III		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、各界からの有識者を引き続き迎え入れた。</li> </ul>	
<p><b>【10】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【10】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	III		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【10】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、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。</li> </ul>	

<p><b>【11】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【11】</b> (平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事委員会において、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教員並びに運営組織である「人材育成本部」及び「産学連携本部」に配置する教員の選考を行った。</li> </ul>		
<p>⑦内部監査機能の充実にに関する具体的方策</p> <p><b>【12】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>⑦内部監査機能の充実にに関する具体的方策</p> <p><b>【12】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、会計事務の執行状況を監査し、職務権限規程や会計業務マニュアルに基づく事務処理の検証や問題点等の検討を行った。 「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、適正性及び不正防止の観点から監査を行った。 「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保有個人情報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。</li> </ul>		
<p><b>【13】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【12】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>会計業務の適正化のための監査の充実・強化を図ることとし、監査室による日常的監査及び重点監査、外部の専門家による外部監査を実施した。 また、日常的監査、重点監査の他に、「人事・給与」、「固定資産管理」、「労働環境」を監査項目として監査を行った。 「人事・給与」については、諸手当の認定・支給の手続きが適正に行われているか監査を行った。 「固定資産管理」については、財務管理及び財務諸表の適正性を担保する手続きとしての固定資産の現物実査の状況について監査を行った。 「労働環境」については、謝金の実態を調査し、業務内容、業務形態等が適正であるか監査を行った。 また、監査結果は、学内会議に報告するとともに、各部局にフィードバックした。</li> </ul>		
<p><b>【13】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		

<p>の連携・協力を図りながら、効率的に実施する。</p>	<p>【13】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【13】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>監査を効率よく行うため、監査室は、監査の基本方針や監査対象を定めた年度監査計画を策定し、監査担当者はこれに基づき、監査実施計画を策定し監査を行った。監査結果については、必要に応じて、会計監査人及び監事に連絡した。</li> <li>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、理事、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。</li> </ul>		
<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"> <li>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。</li> </ul>	<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"> <li>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、道内国立大学法人との連携・協力の下、業務の共同処理を実施する。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、道内7国立大学法人の資金運用を共同実施するための協定及び道内6国立大学法人の教員免許状更新講習実施事務を一元的に処理するための協定を締結するとともに、新たに「北海道地区国立大学法人人事事務研修」を実施した。</li> </ul> <p>(平成21年度の実施状況) 【14】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、以下のとおり業務の共同処理等を実施した。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>各国立大学法人の業務負担を軽減し、スケールメリットを活用するため、道内7国立大学法人の資金運用について本学が基幹大学となり運用を開始した。</li> <li>本学を含めた道内6国立大学法人の協力により、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事務処理を開始した。</li> <li>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とともに、北海道内の国立大学法人等事務系職員を対象に階層別研修及び専門別研修を実施した。</li> </ol>		
			<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	平成 21 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		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。	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。	III		(平成 20 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検討を進め、保健科学院（修士課程）・保健科学研究院を新設、遺伝子病制御研究所の附属施設を改組、低温科学研究所の部門を再編、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。		
		III		(平成 21 年度の実施状況) 【15】 ・ 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22年度に、「総合化学院」，「工学院・工学研究院」及び「保健科学院博士後期課程」を設置するとともに、学内共同教育研究施設である「エネルギー変換マテリアル研究センター」を新たに設置する「工学研究院」の附属施設に転換することとした。また、「保健科学院博士後期課程」の設置検討に当たっては、平成20年度に設置した「組織整備構想審査会」において審査を行った。		
【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。	【16】 ・ 平成 21 年度に設置する「創成研究機構（仮称）」の下に評価委員会を置き、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。	III		(平成 20 年度の実施状況概略) ・ 平成 21 年度に運営組織として設置することとした「創成研究機構」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。		
		III		(平成 21 年度の実施状況) 【16】 ・ 平成 21 年度に設置した「創成研究機構」の評価委員会において、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した。 この仕組みにより、平成 22 年 3 月末で設置期限が満了となる「人獣共通感染症リサーチセンター」の評価を実施し、その評価結果を踏まえ、設置期限を付さずに引き続き設置することを決定した。		

<p>②教育研究組織の見直しの方向性 【17】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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」を設置するとともに、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。</li> </ul>		
<p>②教育研究組織の見直しの方向性 【17】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学院において学生所属組織と教員所属組織を分離する「学院・研究院」構想の一環として、理学院と工学研究科の化学系分野を融合させた新大学院構想を取りまとめる。</li> </ul>			III	<p>(平成21年度の実施状況) 【17】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年4月に、理学と工学が連携した化学及び科学関連の幅広い分野での次世代のフロントランナーとなるトップクラスの技術者と研究者の養成を目的とする「総合化学院」を設置することとした。また、併せて、工学分野の基礎的素養及び高度な専門的素養を身に付けた、国際化、科学技術の高度化、学際化等に対応できる多様な知識、判断力及び実務対応能力を持つ技術者・研究者を養成するため、工学研究科を「工学研究院・工学院」に改組することとした。</li> </ul>	
<p>【18】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法学研究科法律実務専攻(法科大学院)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名であり、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。</li> </ul>		
<p>【18】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>			III	<p>(平成21年度の実施状況) 【18】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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21年度の法務博士(専門職)の学位取得者は99名であった。また、平成21年度の新司法試験の合格者数は63名(合格率40.4%)であった。</li> </ul>	
			<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を確立し、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とともに、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取り組みを行う。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		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。	①人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【19】 ・ 平成20年度に構築した事務系職員に対する新たな人事評価システムによる勤務評定を実施する。	III		(平成20年度の実施状況概略) ・ これまで実施した職種ごと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。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【19】 ・ 平成20年度に構築した新たな人事評価システム（勤務評定制度）により、事務系職員に対する勤務評定を本格実施した。		
【20】 ・ 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。	【20-1】 ・ 「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		(平成20年度の実施状況概略) ・ 「北海道大学事務系職員人事の基本方針」に基づき、活力のある組織を目指した人事配置を行うとともに、昇任者の選考に当たっては、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。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【20-1】 ・ 「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。 ① 「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。 ② 昇任者の選考に当たっては、新たに実施した人事評価システム（勤務評価制度）のうち能力評定の結果に基づき、これまでの職員のキャリアや実績等を審査し選考した。		

	<p>【20-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務系職員に対する新たな人事評価システムによる勤務評価の結果を人事・給与処遇に反映させる。</li> </ul>	III	<p>【20-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成21年11月に本格実施した事務系職員に対する新たな人事評価システム（勤務評価制度）のうち行動評価の結果を、勤勉手当の勤務成績優秀者の選考及び昇給に係る勤務成績の判定に反映させた。</li> </ul>																																															
<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"> <li>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。</li> </ul>	<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> <p>(平成21年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>(記載無し)</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【21】</p> <p>(記載無し)</p>																																															
<p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>【22】</p> <p>(平成21年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>(記載無し)</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【22】</p> <p>(記載無し)</p>																																															
<p>【23】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>【23】</p> <p>(平成21年度は年度計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な給与制度として導入した年俸制の適用者は385名であり、対象となる職における適用率は75%であった。</li> </ul> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【23】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="1339 1090 1787 1430"> <thead> <tr> <th colspan="4">平成21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>43</td> <td>22</td> <td>66%</td> </tr> <tr> <td>特任准教授</td> <td>37</td> <td>18</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>特任講師</td> <td>9</td> <td>3</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>特任助教</td> <td>108</td> <td>5</td> <td>96%</td> </tr> <tr> <td>特任助手</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>202</td> <td>48</td> <td>81%</td> </tr> <tr> <td>博士研究員</td> <td>232</td> <td>56</td> <td>81%</td> </tr> <tr> <td>特定専門職員</td> <td>58</td> <td>0</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>492</td> <td>104</td> <td>83%</td> </tr> </tbody> </table>	平成21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	43	22	66%	特任准教授	37	18	67%	特任講師	9	3	75%	特任助教	108	5	96%	特任助手	5	0	100%	小計	202	48	81%	博士研究員	232	56	81%	特定専門職員	58	0	100%	合計	492	104	83%	
平成21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	43	22	66%																																															
特任准教授	37	18	67%																																															
特任講師	9	3	75%																																															
特任助教	108	5	96%																																															
特任助手	5	0	100%																																															
小計	202	48	81%																																															
博士研究員	232	56	81%																																															
特定専門職員	58	0	100%																																															
合計	492	104	83%																																															

<p>【24】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>【24】 (平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サバティカル研修の申請件数は13件あり、その全てを承認した。</li> </ul>	
<p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、平成20年度に取りまとめた「高齢者雇用安定法に基づく対応の骨子」に基づき、規則等を整備する。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定年に達した教員2名を特任教員として再雇用するとともに、「教員に係る高齢者雇用安定法に基づく対応の骨子」を取りまとめた。</li> </ul> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定年に達した教員3名を特任教員として再雇用した。             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 学務部キャリアセンター1名</li> <li>② 東京オフィス1名</li> <li>③ RI管理者</li> </ol> </li> <li>平成20年度に取りまとめた「教員に係る高齢者雇用安定法に基づく対応の骨子」に基づき、「教員の再雇用に係る取扱い」を決定し、関係する就業規則を整備した。</li> </ul>	
<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"> <li>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。</li> </ul>	<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"> <li>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順次任期制を導入する。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、平成19年度以降に新たに採用される「助教」に対する任期制を導入した教育研究組織は28であった。</li> </ul> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【26】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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21年度末現在で29の教育研究組織等において任期制を導入した。</li> </ul>	
<p>【27】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> </ul>	

<p>採用及び昇進に当たっては、引き続き原則として公募により行う。</p>	<p>【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>	<p>III</p>	<p>(平成21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>	
<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。</p>	<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】 (平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) (記載無し)</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【28】 (記載無し)</p>	
<p>【29】 ・ 男女共同参画社会基本法並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の精神に則り、ポジティブ・アクションを含めた総合的な施策を講ずるための担当組織を設置するなど種々の取組により、女性教員の比率を高める。</p>	<p>【29】 ・ 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・立案するとともに、男女共同参画に関するポジティブ・アクションを含めた施策の実施・推進を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・ 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、女性研究者支援等の企画・立案業務を行う特任教員等の配置、産休・育休等期間中の研究補助人材の支援、女子中高生理系進路選択支援、病児保育支援、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などの施策を講じた。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【29】 ・ 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特任准教授、客員教授及び学術研究員を配置 ② 科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」の実施(新規養成女性研究者の採用、研究補助人材の支援、既在籍女性研究者も対象に含めたスキルアップ支援、メンタリングシステムなど) ③ 科学技術振興機構「未来の科学者養成講座」(理系進路選択支援)の実施 ④ 病児保育支援(総長室重点配分経費)の実施 ・ 上記に加えて、以下の施策を講じた。 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継続的な実施(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 次世代育成支援に基づく職場環境整備の一環として、事業所内保育所を設置することについて決定 ③ 次世代育成支援対策推進法に基づく第Ⅱ期行動計画の策定 ・ 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1.74%(34名増)(平成21年度末)向上させた。</p>	

<p><b>【30】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【30】</b> (平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「子どもの園保育園」の入園児童数は、定員60人に対し、月平均66人であった。</li> </ul>	
<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><b>【31】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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><b>【31】</b> (平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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年度試験から事務職員及び技術職員を採用するとともに、選考により事務職員を採用した。</li> </ul>	
<p><b>【32】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【32】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、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。</li> </ul>	
		<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p><b>【32】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務職員の人事管理に当たって、「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。なお、平成22年3月31日現在、事務職員713名のうち女性が222名(31.1%)であり、主任以上の事務職員については、497名のうち女性が137名(27.6%)である。</li> <li>新採用職員及び中堅職員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。 初任職員研修 37名(男21名、女16名)</li> </ul>	

			<p>中堅職員研修 26名 (男13名, 女13名)          会計事務研修 20名 (男17名, 女3名)          教務事務実務研修 12名 (男7名, 女5名)          英語研修 10名 (男2名, 女8名)          技術職員研修 23名 (男16名, 女7名)          民間企業派遣研修 1名 (男1名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>階層別研修並びに専門別研修のほか, 民間企業への出向により2名 (男1名, 女1名) を派遣した。</li> </ul>		
<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"> <li>研究科等における教授, 助教授, 講師及び助手に係る職や人員数, 財源を流動化させ, 研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編制としうるシステムを確立する。</li> </ul>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>より柔軟な教員編制を可能とするため, 平成21年度から, 「ポイント制教員人件費管理システム」によるポイント数を准教授0.798→0.8, 講師0.748→0.7, 助教0.604→0.6に見直すこととした。</li> </ul>		
	<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】 (平成21年度は年度計画なし)</p>		III	<p>(平成21年度の実施状況)【33】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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」を第二期中期計画期間においても継続することとした。</li> </ul>	
<p>【34】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) (記載無し)</p>		
	<p>【34】 (平成21年度は年度計画なし)</p>			<p>(平成21年度の実施状況)【34】 (記載無し)</p>	
<p>【35】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育研究支援本部において, 技術職員の体系的組織化の一環として, 全学の関連職員等を対象とした「工作技術フォーラム」を企画・実施した。また, 技術職員の人材養成システムの一環として, 技術職員研修を企画・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行った。</li> </ul>		
	<p>【35】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育研究支援本部において, 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。</li> </ul>		III	<p>(平成21年度の実施状況)【35】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	

<p><b>【36】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【36】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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として平成20年度に設定した専門職群について、配置ポストなどの取扱を定める。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、教員、事務職員等従来の画一的職種区分にとられない専門職群を設けることを決定した。</li> </ul>	
<p><b>【37】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p><b>【37】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.9%の人件費の削減を図った。</li> </ul>	
			<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 21 年度計画	進捗状況		判断理由 (計画の実施状況等)	ウエイト	
		中 期	年 度		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。	①事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【38】 ・ 第二期中期目標期間に向けて、運営組織と事務組織の連携を強化するため、事務組織の在り方について検討する。	III		(平成 20 年度の実施状況概略) ・ 平成 20 年度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した。また、平成 21 年度から、学術国際部に産学連携・研究推進課を、総務部総務課に環境安全衛生室を設置することとした。		
		III		(平成 21 年度の実施状況) 【38】 ・ 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4月に、学術国際部に「産学連携・研究推進課」を設置した。 ・ 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4月に、総務部総務課に「環境安全衛生室」を設置した。 ・ 第二期中期目標期間に向けて、事務機能の強化のための方策、事務組織の在り方、事務の合理化・効率化等の検討に資するため、事務局長の下に、「事務組織改革検討チーム」及び「事務組織改革作業チーム」を設置し、検討に着手した。		
【39】 ・ 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。	【39】 ・ 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		(平成 20 年度の実施状況概略) ・ 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するとともに、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、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。		
		III		(平成 21 年度の実施状況) 【39】 ・ 出勤簿や休暇簿等の管理業務の統合処理に係る「就業管理システム」を平成 22 年 1 月から一部の部署において導入し、今後段階的に導入を拡大していくこととした。 ・ 平成 21 年 4 月に、施設管理体制を改善するため、札幌キャンパス内 (病院を除く) の施設の小規模修繕や応急措置等の対応を行う「施設保全センター」		

				を設置した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>第二期中期目標期間に向けて、事務機能の強化のための方策、事務組織の在り方、事務の合理化・効率化等の検討に資するため、事務局長の下に、「事務組織改革検討チーム」及び「事務組織改革作業チーム」を設置し、検討に着手した。</li> </ul>		
【40】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	(平成20年度の実施状況概要) (記載無し)			
	【40】 (平成21年度は年度計画なし)		(平成21年度の実施状況) 【40】 (記載無し)			
【41】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	(平成20年度の実施状況概要) (記載無し)			
	【41】 (平成21年度は年度計画なし)		(平成21年度の実施状況) 【41】 (記載無し)			
【42】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	(平成20年度の実施状況概要) <ul style="list-style-type: none"> <li>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について、平成19年度定年退職者4名の後任を不補充とするとともに、中央事務へ5名配置換することにより、廃止に向けた準備を行った。</li> </ul>			
	【42】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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継続する。</li> </ul>		(平成21年度の実施状況) 【42】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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について、段階的な廃止に向けて、中央事務へ5名配置換した。</li> </ul>			
②複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【43】 <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		III	(平成20年度の実施状況概要) <ul style="list-style-type: none"> <li>北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、道内7国立大学法人の資金運用を共同実施するための協定及び道内6国立大学法人の教員免許状更新講習実施事務を一元的に処理するための協定を締結するとともに、新たに「北海道地区国立大学法人人事事務研修」を実施した。</li> </ul>			
	②複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【43】 <ul style="list-style-type: none"> <li>道内国立大学法人との連携・協力の下、業務の共同処理を実施する。</li> </ul>		(平成21年度の実施状況) 【43】 <ul style="list-style-type: none"> <li>北海道地区の各国立大学法人との連携・協力により、以下のとおり業務の共同処理等を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 各国立大学法人の業務負担を軽減し、スケールメリットを活用するため、道内7国立大学法人の資金運用について本学が基幹大学となり運用を開始した。</li> <li>② 本学を含めた道内6国立大学法人の協力により、関連の事務を一元的に</li> </ul> </li> </ul>			

			<p>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事務処理を開始した。</p> <p>③ 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とともに、北海道内の国立大学法人等事務系職員を対象に階層別研修及び専門別研修を実施した。</p>		
<p>③業務のアウトソーシング等に関する具体的方策</p> <p>【44】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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"> <li>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、第二期中期目標期間に向けて、財務担当理事（事務局長）を中心として、業務改善による効果等について調査分析する。</li> </ul>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>旅費関係業務等及び給与計算関係業務のアウトソーシング並びに派遣職員等の活用を引き続き実施するとともに、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。</li> </ul>		
		III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【44】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>旅費関係業務等及び給与計算関係業務のアウトソーシング並びに派遣職員等の活用を引き続き実施した。</li> <li>平成21年4月に、施設管理体制を改善するため、札幌キャンパス内（病院を除く）の施設の小規模修繕や応急措置等の対応を行う「施設保全センター」を設置し、電気関係397件、機械関係252件、建物関係206件、その他21件（合計876件）について対応した。</li> <li>第二期中期目標期間に向けて、事務機能の強化のための方策、事務組織の在り方、事務の合理化・効率化等の検討に資するため、事務局長の下に、「事務組織改革検討チーム」及び「事務組織改革作業チーム」を設置し、検討に着手した。</li> </ul>		
<p>【45】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>【45】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出退勤管理業務の効率化・合理化を図る観点から、平成21年度に導入を予定している新人事情報システムと一体化した就業管理システムを導入し、平成22年度からの本格稼働を目指し、試行的に運用する。</li> </ul>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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するとともに、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）の導入に向けた準備を進めた。</li> </ul>		
		III	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【45】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年1月から、一部の部署において就業管理システムを導入し、今後段階的に導入を拡大していくこととした。</li> </ul>		
			ウェイト小計		
			ウェイト総計		

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

## 1. 特記事項

## 【平成16～20事業年度】

## 1. 総長室体制によるトップマネジメントの強化

本学のトップマネジメントを支える体制として、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とともに、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。

総長のリーダーシップによる全学的な教育研究等を振興活性化するための戦略的な資源配分として重点配分経費を、各総長室等が企画・立案した事項、新規学問領域創成に対する支援、新規組織に対する支援等に配分した。また、全学運用教員を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，室会議を年度平均9回開催した。また，機動的な検討と迅速な決定を行うため，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，中期計画，年度計画の策定・実施，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，室会議を年度平均11回開催した。同室は3班集体（教務関係，入試関係，学生支援関係）をとるとともに，室長と役員補佐が集まり「責任者会議」を開催し，検討課題等の整理を行った。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，室会議を年度平均

7回開催した。同室では検討課題等の整理を行うため，定期的に研究戦略室役員補佐会（担当部課長も参画）を開催した。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），学外の研究機関との研究推進に向けた連携，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，室会議を年度平均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）を開催したほか，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。主な活動実績は，大学間交流協定の締結，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，室会議を年度平均9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，環境報告書の作成，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，老朽化防止対策経費を活用して対応する事業案の検討などである。

## 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，平成19年度約17億円，平成20年度約17億円である。

## (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、毎年度一定の人件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（導入時期：平成18年度）

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た。各年度の雇用者数については、平成18年度は180名（年俸制適用110名）、平成19年度は214名を（年俸制適用151名）、平成20年度は220名（年俸制適用170名）であった。

#### (6) スタートアップ特別支援事業（導入時期：平成18年度）

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22名に対し14,167千円、平成19年度は25名に対し17,486千円、平成20年度は25名に対し10,318千円の支援を行った。

#### (7) サバティカル研修制度（導入時期：平成18年度）

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、平成19年度は5件、平成20年度は13件の申請に対し全て承認した。

### 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、さらに、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した。

### 5. 「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た。

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。

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。

### 6. 大学共同処理業務の促進

平成19年度から、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。

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。

#### 【平成21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とともに、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。

財政基盤強化のための総長直轄の基金室（室長は総長）による募金活動も引き続き行っており、平成21年度末現在、寄附金額は16億2,120万円となっている。

総長のリーダーシップによる全学的な教育研究等を振興活性化するための戦略的な資源配分として重点配分経費（平成21年度は総額で約20億円）を各総長室等が企画・立案した事項に配分したほか、学生が地域社会との文化的・社会的連携に寄与する事業活動にも配分した。また、全学運用教員（平成21年度は78ポスト、上位ポストへの格上げ5件）を新規学問領域創成に対する支援を中心に、新規組織及び外国語教育支援などに配分した。

#### 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及び立案機能を果たすために設置された5つの総長室における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6回開催した。また、機動的な検討と迅速な決定を行うため、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、中期計画、年度計画の策定・実施、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7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）をとるとともに、室長と役員補佐が集まり「責任者会議」を開催し、検討課題等の整理を行った。主な活動実績は、教育研究高度化のための支援体制整備、国際化加速に向けたFDの検討、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5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幹事会（担当部課長も参画）を開催した。主な活動実績は、重点的・戦略的研究分野への支援、学外の研究機関との研究推進に向けた連携等の検討などである。

#### (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）を開催したほか、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。主な活動実績は、大学間交流協定の締結、短期留学プログラム実施計画の策定、海外教育交流支援等の実施などである。

#### (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、室会議を8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、環境報告書の作成、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、老朽化防止対策経費を活用して対応する事業案の検討などである。

### 3. 大学共同処理業務の促進

各国立大学法人の業務負担を軽減し、スケールメリットを活用するため、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、運用を開始した。さらに、教員免許更新制の導入に伴い、本学を含めた道内6国立大学法人の協力により、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事務処理を開始した。

### 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行い、本格実施のための準備を進めてきたが、平成21年度から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（勤務評定制度）を導入し、事務系職員に対する勤務評定（行動評定及び能力評定）を実施した。特に人材育成の観点から、職員が職務を遂行する中でとった行動に関する評定については、評定者が被評定者と面談を行い、指導及び助言を行った。

## 2. 共通事項に係る取組状況

### 【平成16～20事業年度】

#### 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総長が行っている。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」

#### 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
  - ・ 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、計画的な事務系職員の削減計画を策定し、平成18年度の附属図書館北分館の図書管理業務の附属図書館本館への集中化、平成19年度の情報基盤センター事務部の企画部への統合、平成20年度の電子科学研究所事務部の北キャンパス合同事務部への統合等を行った。
  - ・ 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。
  - ・ 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。
  - ・ 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。
  - ・ 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。
- 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。

各年度の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。

#### 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。

##### ② 経営協議会の審議状況・運営への活用状況及び関連する情報の公表状況

経営協議会は、毎年度平均4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。

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り、平成18年4月に「観光学高等研究センター」を設置した。また、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、経営協議会において意見交換を行い、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。

なお、経営協議会に係る情報(開催状況、議題、構成等)については、ホームページで公表した。

##### ③ 平成16年度に全学的な広報に関する企画立案等を行う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る「広報室」を設けた。広報室の協議の場には(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。

また、アドミッションセンター広報・相談部門会議にも同様にオブザーバー参加を依頼し、大学の入試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)を毎年度実施し、総長に監査報告書を提出した。

なお、平成19年度の監査の臨時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、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年度：経理・財務管理、内部統制、社会的責任、人事・給与制度
- ・平成20年度：経理・財務管理、内部統制、社会的責任

#### 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(平成32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、事業所内保育所として「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。

#### 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。

##### 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・自律的に検討を行い、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」において審査を行うこととしている。平成18年度の理学院・理学研究院、農学院・農学研究院、生命科学院・先端生命科学研究院、薬学研究院、平成19年度の教育学院・教育学研究院、国際広報メディア・観光学院及びメディア・コミュニケーション研究院、平成20年度の保健科学院・保健科学研究院は、いずれもこれらの手続きを経て設置したものである。

## 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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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させ、産学官連携、交流活性化を推し進めた。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）」及び塩野義製薬（株）による「創薬基盤技術研究棟」が建設されるなど、産学官による研究環境の整備が進展した。
- ④ 平成19年6月、長期的研究戦略構想検討ワーキンググループを発足し、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）を包括する組織の在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」を設置した。また、本学の知的財産の発掘、権利化、移転機能を一体化し、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一層容易にすることを目的として、「知財・産学連携本部」に「事業化推進部」を設置した。

## 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。

- 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年度評価において指摘があった、「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」については、平成18年度に「教員の業績評価システムについての基本方針」を取りまとめ、平成19年度から実施した。
- 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  
平成16年度評価において指摘があった「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、学校教育法の改正による教員の職の検討と併せて行うこととし、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。

### 【平成21事業年度】

#### 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総長が行っている。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  
運営費交付金等から約15億円の財源を確保し、老朽施設の改修事業のほか、人材育成本部事業及び総合化学院の新設事業など各総長室が企画立案した事項に配分した。
  - ・ 全学運用教員制度  
教員に係る総人件費の5%を総長の下に留保し、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重点的に配分した。活用実績は、教授ポスト23、准教授ポスト34、講師ポスト1、助教ポスト20、ポストの格上等措置5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）  
引き続き、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  
引き続き、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

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。平成 21 年度は 250 名（年俸制適用 202 名）を雇用した。

- ・ 画一的職種区分にとられない職種の設定  
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に、教員、事務職員等従来の画一的職種区分にとられない専門職群（専門職（学術）、専門職（特定））を設け、2名の専門職（学術）を採用した。
- ・ スタートアップ特別支援事業  
引き続き、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できるよう、23名に対し総額 22,222 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・産学官連携等に係る事務支援機能を強化するため、新たに学術国際部産学連携・研究推進課を設置した。
  - ・ 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、迅速で効率的な処理を行うことができる施設保全センターを設置した。
  - ・ 新人事情報システムと一体化した就業管理システムを導入し、試行運用を開始した。
- 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
  - ・ 安全衛生等に関する業務処理を一括して行う事務組織として、「環境安全衛生室」を総務部内に設置し、業務処理の効率化を図った。

### 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 109.6%、修士課程では 110.5%、博士課程では 96.1%、専門職学位課程では 93.3%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、引き続き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・運営への活用状況及び関連する情報の公表状況  
経営協議会は 4 回開催し、平成 20 年度決算、平成 22 年度概算要求、平成 21 年度予算、中期目標期間に係る業務の実績に関する重要事項などについて審議した。  
また、地域企業との産学連携などについて意見交換を行い、産学連携本部の T

LO部門設置に反映させた。

なお、経営協議会に係る情報については、従来からの内容に加え、学外委員からの意見を大学運営に反映した事例及び議事要旨についても、新たにホームページで公表した。

- ③ 引き続き、広報室会議、アドミッションセンター広報・相談部門会議に(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。

### 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）を実施した。  
臨時監査の結果については、平成 22 年 3 月に総長に監査報告書を提出した。  
また、平成 20 年度の監査で緊急に取り組む問題として、個人情報取得の際、パンフレット等に個人情報の利用目的が明示されていないものがあるので改善するよう提言があり、学内会議で報告するとともに、個人情報保護法に基づく個人情報の管理等の徹底について、学内通知を発出した。
  - 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重点的な監査、iii) 諸手当の認定・支給手続きに係る監査、iv) 財務管理の適正性における固定資産の現物実査の状況調査、v) 謝金の実態調査及び支給手続きに係る監査を実施した。  
また、会計業務の適性化のための監査の充実・強化を図ることとし、内部監査（監査室による日常的監査及び重点監査）及び外部監査（外部の専門家による監査）を実施することとした。  
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。

### 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  
女性研究者支援室については、平成 21 年度から人材育成本部の内部組織として位置づけ、2020 年（平成 32 年）までに女性研究者比率を 20%に拡大することを目指し、各種事業を展開した。その結果、女性研究者比率は平成 19 年度 11.9%、平成 20 年度 12.5%、平成 21 年度 13.3%と着実に増加している。
- ② 女性教職員の採用・登用に向けた取組  
引き続き、「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た。

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

第二期一般事業主行動計画を策定し、妊産婦である女性職員に対する特別休暇の新設、男性職員が利用できる子育て支援の特別休暇を新設した。

また、職員へのアンケート調査結果や「子どもの園保育園」への入園希望者の増加等を踏まえ、女性教員の研究環境向上、女性職員の労働環境整備並びに大学院学生等の就業環境整備の観点から、事業所内保育所（定員 60 名）を新設することとし、事業所内保育園設置準備委員会を組織して準備を進めた。

④ 北海道地域における広域連携機能の充実と産学官連携活動の一層の強化・効率化を図るため、平成 21 年度に「知財・産学連携本部」を「産学連携本部」に改組し、体制の充実を図るとともに、特定大学技術移転事業を行い、知財管理と産学連携の一元化を推進した。

## 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。

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

引き続き、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・自律的に検討を行い、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」において審査を行うこととしている。平成 21 年度にはこれらの手続きを経て、「総合化学院」を新設することとした。

また、21 世紀 COE プログラムを発展させ、分野を横断して適用可能な普遍的概念を切り口にした新領域・革新的学問分野を構築することを目的として「トポロジー理工学教育研究センター」を設置した。

さらに、学内共同研究組織である創成科学共同研究機構を廃止し、新たに学内の研究所や研究センター等を包括する組織として「創成研究機構」を設置するとともに、各組織の研究活動や運営状況の評価を行う体制を整備した。

## 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。

① 引き続き、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」を運営し、3名の役員補佐、創成研究機構副機構長及び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。

② 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）を包括する組織の在り方などについて、長期的研究戦略構想検討ワーキンググループにおいて検討を重ねた。その結果、平成 21 年 4 月 1 日付けで学内共同教育研究施設である創成科学共同研究機構を廃止し、新たに全学的な大学運営の観点から学内組織の連携機能を充実させる運営組織として、「創成研究機構」を設置した。同機構は、分野横断的・学際的な研究の更なる進展を目指し、研究を主たる目的とする 19 の組織を構成組織として位置付けた。

③ 平成 18 年度に採択された文部科学省「未来創薬・医療イノベーション拠点形成」プロジェクトにおいて展開している創薬、医療両拠点及び参加企業との融合を促進するため、平成 21 年 10 月に創成研究機構に「未来創薬・医療イノベーション推進室」を設置し、全学的な支援を行った。