

大学番号 8

平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る
業務の実績に関する報告書

平成22年 6 月

弘 国 立 大 学 法 人
前 大 学

目 次

○ 大学の概要	1
○ 全体的な状況	5
○ 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	9
② 教育研究組織の見直しに関する目標	19
③ 人事の適正化に関する目標	23
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標	35
特記事項等	39
(2) 財務内容の改善	
① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標	44
② 経費の抑制に関する目標	47
③ 資産の運用管理の改善に関する目標	50
特記事項等	51
(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供	
① 評価の充実に関する目標	53
② 情報公開等の推進に関する目標	57
特記事項等	59
(4) その他業務運営に関する重要事項	
① 施設設備の整備・活用等に関する目標	61
② 安全管理に関する目標	70
特記事項等	76
II 大学の教育研究等の質の向上	
(1) 教育に関する目標	
① 教育の成果に関する目標	79
② 教育内容等に関する目標	88
③ 教育の実施体制等に関する目標	97
④ 学生への支援に関する目標	105
(2) 研究に関する目標	
① 研究水準及び研究の成果等に関する目標	111
② 研究実施体制等の整備に関する目標	119
(3) その他の目標	
① 社会との連携、国際交流等に関する目標	123
② 附属病院に関する目標	131
③ 附属学校に関する目標	144
特記事項	150
III 予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	158
IV 短期借入金の限度額	158
V 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	158
VI 剰余金の使途	158
VII その他	
1 施設・設備に関する計画	159
2 人事に関する計画	160
○ 別表1（学部の学科、研究科の専攻等の定員未充足の状況について）	161
○ 別表2（学部の学科、研究科の定員超過の状況について）	163

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人弘前大学
- ② 所在地 本 部 青森県弘前市
(文京町) 青森県弘前市
(本 町) 青森県弘前市
(学園町) 青森県弘前市
- ③ 役員の状況 学長 遠藤正彦 (平成14年2月1日～平成18年1月31日)
(平成18年2月1日～平成22年1月31日)
(平成22年2月1日～平成24年1月31日)
- 理事 5人
監事 2人
- ④ 学部等の構成
- | | |
|-----|---|
| 学 部 | 人文学部
教育学部
医学部
理工学部 |
| 研究科 | 農学生命科学部
人文社会科学部
教育学研究科
医学研究科
保健学研究科
理工学研究科
農学生命科学研究科
地域社会研究科 |
- ⑤ 学生数及び教職員数 (平成21年5月1日現在)
- | | | |
|------------|-----|--------------|
| 学生数 (留学生数) | 学 部 | 6,058人 (25人) |
| | 研究科 | 720人 (36人) |
| 教員数 | | 777人 |
| 職員数 | | 902人 |

(2) 大学の基本的な目標等

- 中期目標・中期計画策定の原点
弘前大学は創立以来、教育研究水準の向上を図り、人類文化に貢献しうる教養識見を備えた人格者の育成に努めてきた。
国立大学法人化に際し、これまでの教育研究活動についての自己評価、外部評価の答申及び「弘前大学運営諮問会議」における平成14年度の外部評価（現状評価）、平成15年度の外部評価（地域貢献評価）の答申を踏まえた全学的な検討の基に、今後6年間の中期目標・中期計画を策定する。さらに、「弘前大学長期総合計画」を見直し、長期的な視点を踏まえた大学改革を推進する。
- 弘前大学の目標
弘前大学は、人文学部、教育学部、医学部、理工学部及び農学生命科学部の5学部から成り、幅広く学問領域をカバーしている地方の中規模総合大学である。この特徴を最大限に生かし、弘前大学のモットーである「世界に発信し、地域と共に創造する弘前大学」の実現に向け、教育、研究及び地域貢献を展開する。

教育目標：弘前大学は、自ら課題を探究する能力を有する自立的な社会人と高度の専門的職業人として国内外で先導的に活躍する人材の育成を目標とする。特に、文理融合型の大学院地域社会研究科を中心として、地元地域で活躍する独創的な人材の育成に重点を置く。

研究目標：弘前大学は、人文科学、社会科学、自然科学の融合を図りながら、国際的レベルにある研究、時代を先取りする先見性のある基礎的研究及び地域に貢献する研究の3項目を重点研究として指定するとともに、長期的な研究成果をも念頭に置きながら、全学横断的な支援協力体制の下に研究を推進する。

地域貢献：弘前大学の立地する青森県は、人口の過疎化と少子化・高齢化が進み、産業基盤が脆弱なため、若年層の地域外流出も進んでいる。そこで、「地域共同研究センター」、「生涯学習教育研究センター」、「八戸サテライト」及び「青森サテライト教室」を基点とし、積極的に地元地域へ働きかけることによって、地域の発展への貢献及び産学官の連携強化を図る。また、医療過疎県なので、附属病院は地域の中核医療施設として、地域医療の充実に当たる。

●学内組織の有機的連携

弘前大学は、中規模総合大学としての機能を十二分に発揮するため、各学部等の特色を生かしながら、学部等の流動性を高めるとともに、有機的な連携を進めることにより、充実した教育の実現と先進的な研究及び積極的な地域貢献の展開を図る。

●北東北国立3大学の連携推進

秋田大学、岩手大学、弘前大学はこれまで再編・統合の可能性について協議を行ってきた。今後、更に一層の連携強化を進める。

●弘前大学の改革理念

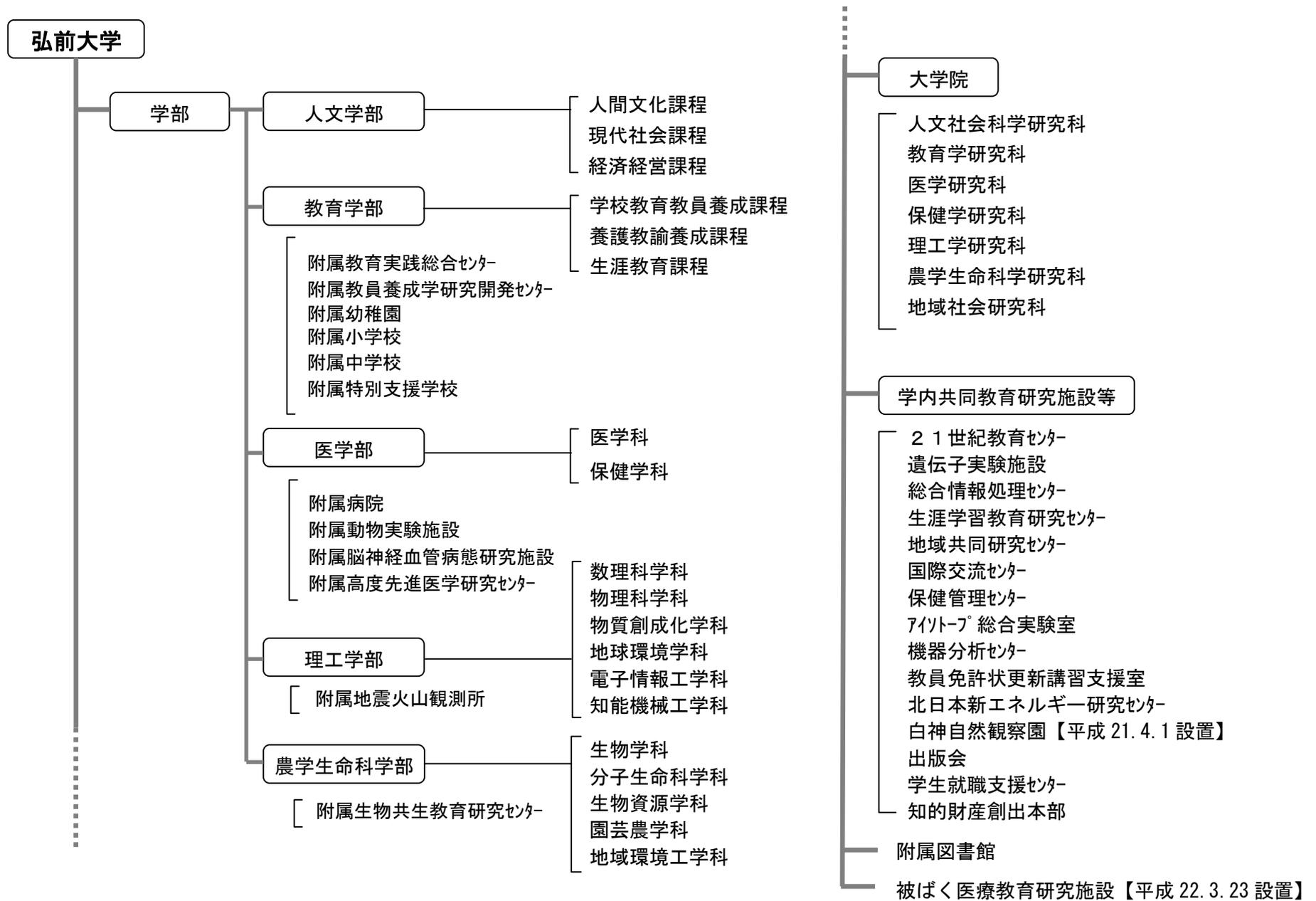
弘前大学は、「知」の拠点としての大学の責務を果たすため、積極的かつ独創的な発想の基に改革を推進し、大学運営の活性化、教育研究の高度化、学生にとって魅力ある個性豊かな大学づくりを促進する。

その実現のために、学内組織と構成員の能力を最大限に発揮できるような弘前大学独自の「評価システム」を構築する。

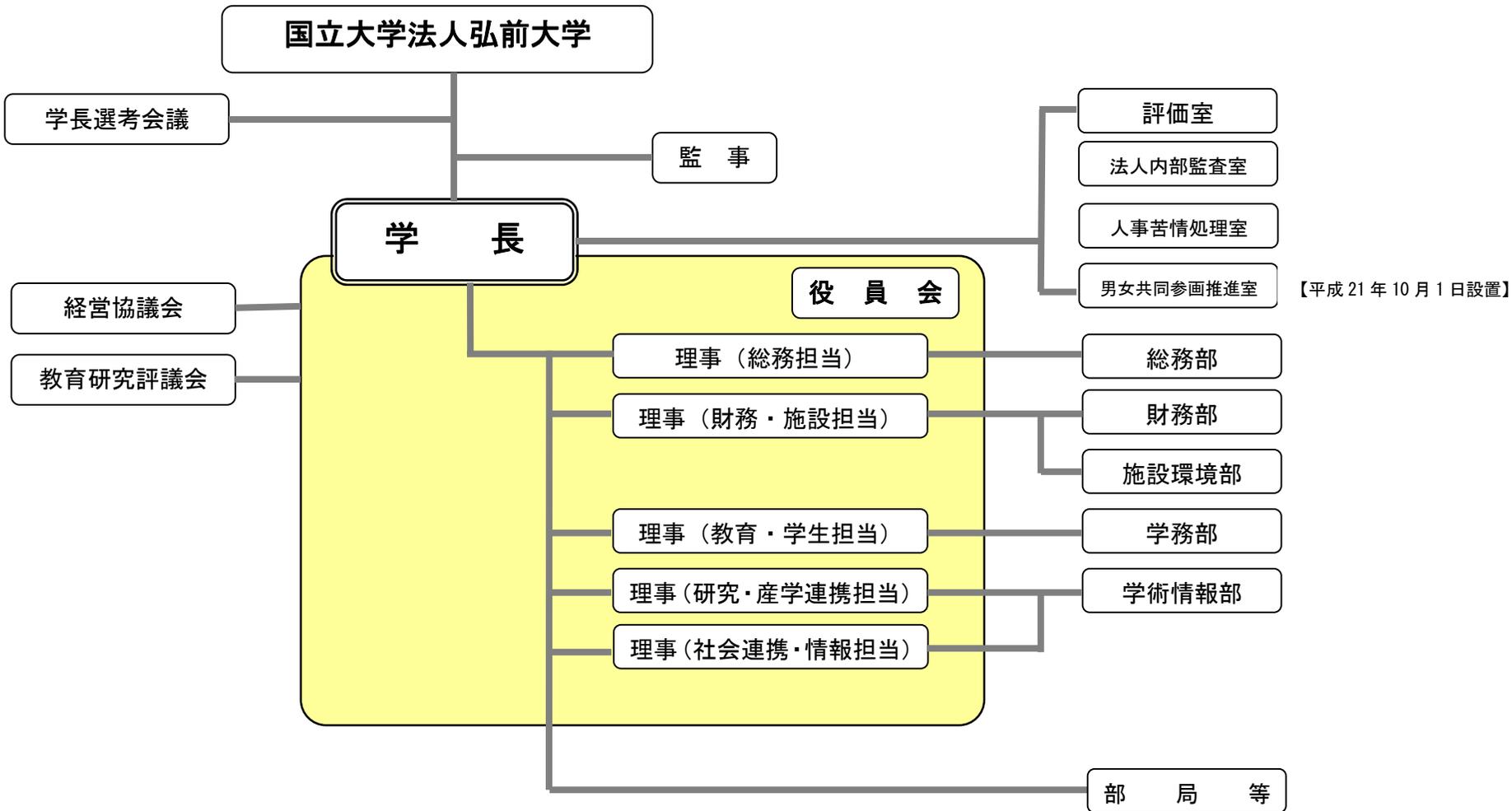
(3) 大学の組織図

2頁～4頁のとおり

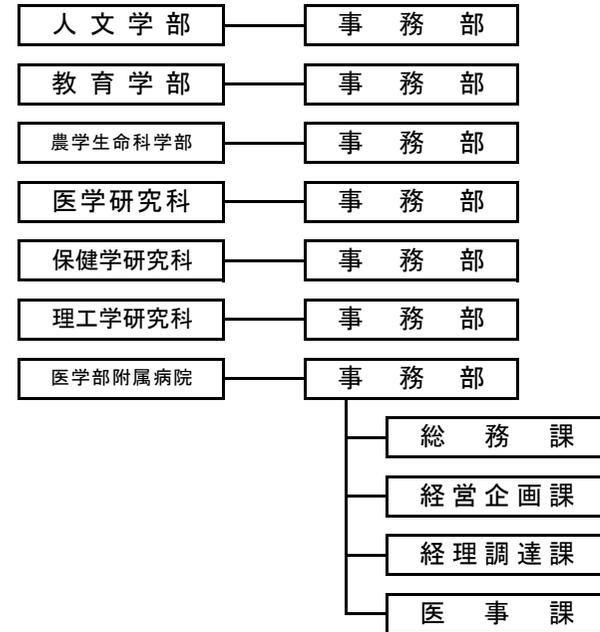
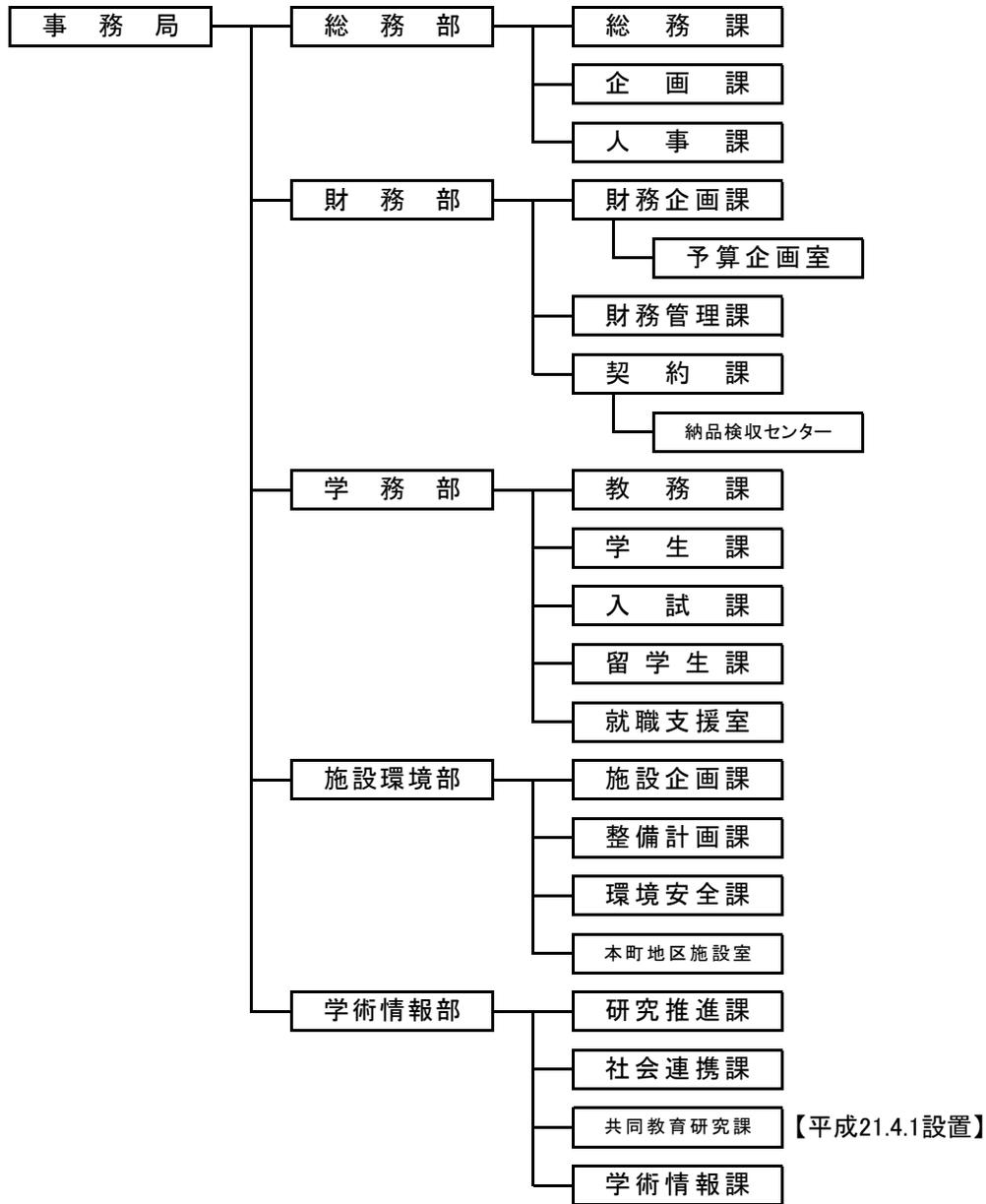
①教育研究組織図



②管理運営組織図



③事務組織図



○ 全体的な状況

法人の中期目標期間（平成16～21事業年度）の業務の実施状況を総括してください。その際、大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況、中期計画の全体的な進捗状況、各項目別の状況のポイント、各項目に横断的な事項の実施状況などについて記載してください。

このほか、平成21年度に、特に重点的に取り組んだ、又は成果が上がった取組について自由に記載してください（平成21年度の取組であることがわかるよう記載してください）。

弘前大学は、人文学部、教育学部、医学部、理工学部及び農学生命科学部の5学部と、独立研究科である大学院地域社会研究科を含む7研究科から成り、幅広く学問領域をカバーしている地方の中規模総合大学である。この特徴を最大限に生かし、弘前大学のモットーである「世界に発信し、地域と共に創造する弘前大学」の実現に向け、教育、研究及び地域貢献を展開している。

法人化以降、学部の学科再編、大学院研究科の新設などによる教育研究水準の著しい向上や、「弘前大学出版会」の設立、キャンパスの環境整備、校舎の改修などの教育研究環境の充実・強化を図ってきた。また、地方自治体等との連携を積極的に推進したほか、学生・教職員・市民が一体となった総合文化祭の実施など多様な活動を通して、地域はもとより広く社会に貢献してきた。

本学は、平成21年5月31日に創立60周年を迎え、その記念事業として、「白神自然観察園」の設置、創立60周年記念会館「コラボ弘大」の建設等を行い、更なる発展を目指している。

平成21年3月には、青森市に本学初となる共同研究の拠点として「北日本新エネルギー研究センター」を設置し、新エネルギーの研究・開発を推進している。また、平成22年3月に「被ばく医療教育研究施設」を設置し、放射線被ばく医療に関する研究の推進とともに、緊急被ばく医療事故に対応できる専門の人材育成のための体制整備に着手した。さらに、平成22年度には医学部附属病院に緊急被ばく医療を盛り込んだ「高度救命救急センター」の開設が決定しており、地域医療や我が国の緊急被ばく医療の発展に貢献する先進的な施設になるものと期待されている。

以上のように、本学の第2期中期目標に掲げている、青森県の特性であるエネルギー、環境及び食の安全を、教育、研究及び社会貢献の中心課題として推進するための基盤整備が着実に進められているところである。

1. 大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況（平成16～21事業年度）

(1) 弘前大学の目標：教育目標

① 学士課程の充実

基礎教育の充実、各分野・領域の基盤となる基礎学力の保証のため、全学部でコア科目群を配置し、コア・カリキュラムの充実を図った。

人文学部では平成17年度に課程再編を行い、専門分野における知識・技能の体系的把握の獲得のため、コース制を導入した。理工学部では平成18年度に5学科から6学科に学科再編を行い、基礎学力重視のカリキュラムを展開した。農学生命科学部では、平成20年度に4学科から5学科に学科再編を行い、コース制の導入により、専門基礎科目を充実させ、これに学部専門科目を緊密に連携させたカリキュラムを開始した。また、教育学部では、質の高

い教員養成の実現を目指し、平成17年度に全国初の試みとして「教員養成学術研究開発センター」を設置し、教員養成活動の検証と改善・改革の推進に取り組んだ。

② 大学院課程の充実

理工学研究科（博士課程）、医学系研究科保健学専攻（修士課程）及び保健学研究科（博士課程）を設置したほか、教育学研究科に臨床心理士の資格取得を目指すコースを設置した。各研究科とも、高度技能・能力を付与する講義・演習・論文指導を行うための教育課程を編成し、高度の専門的職業人の育成に取り組んでいる。

(2) 弘前大学の目標：研究目標

① 研究費の重点配分の充実

本学の中期目標の推進にふさわしい研究計画等に対して、「学長指定重点研究」として研究費を重点配分し、研究の進展を図ってきた。平成19年度からは、「弘前大学機関研究」の制度を導入し、グローバルCOEなど大型の競争的資金獲得や地域の活性化を目指すものとした。さらに、平成21年度からは、大学として取り組む重点研究の明確化と予算の重点配分の更なる推進を図るため、新たに「弘前大学若手研究者支援事業」、「弘前大学大型プロジェクト研究者支援事業」及び「科学研究費補助金不採択者支援に係る助成金事業」の研究支援制度を創設した。

② 研究推進体制の充実

・ 特定プロジェクト教育研究の充実

平成17年度に、各学部の特徴ある教育・研究・社会貢献に特化した研究者等の集団を組織化し、19の「学部附属施設・センター」（平成19年度に特定プロジェクト教育研究センターに改称）を設置した。センターの研究課題が本学機関研究に採択されたり、「医用システム開発マイスター養成塾」の開設に結びつくなどの成果に結びついている。

・ 北日本新エネルギー研究センター等の設置

平成21年3月に、新エネルギーに関する研究開発を行うため、青森市に北日本新エネルギー研究センターを設置し、青森キャンパスとして整備した。

平成21年4月には、西目屋村内の民有地自然林（約18ha）の無償貸与を受け、本学における白神山地区に関する総合的研究等の拠点として、白神自然観察園を設置した。

また、平成22年3月には、被ばく医療教育研究施設を設置し、放射線被ばく医療に関する研究の推進とともに、緊急被ばく医療事故に対応できる専門的人材育成のための体制を整備した。

③ 研究支援の充実

・ 弘前大学出版会の設立

平成16年6月、出版会を設立した。弘前大学出版会は大学組織内に置き、教育研究活動の補助活動として位置づけたことが特徴である。平成19年度には、国立大学としては数少ない有限責任中間法人大学出版部協会への加盟を果たした。設立から平成21年度まで76冊を刊行した。

・機器分析センターの充実

平成16年4月、全学共同利用の施設として、機器分析センターを設置した。平成17年度から21年度にかけて、9機器を新規導入するとともに、既存の4機器を新機種に更新した。平成21年度には、目的積立金を活用して完成したコラボ弘大にセンター占有スペースを整備し、既存機器の移設及び新規導入機器の設置を行い、分散機器の集中的な配置を促進し、利便性を向上させた。

・附属図書館文系図書の実

附属図書館の文系図書について、人文学、社会科学、教育学の分野における学術基盤の向上を目的に、総額1億円に及ぶ「文系図書・資料整備5カ年計画」を策定した。平成20年度から計画に着手し、2カ年で図書5,972冊、資料29点を整備した。

(3) 弘前大学の目標：地域貢献

①社会連携活動の展開

社会連携ポリシー及び産学連携ポリシーを策定し、地元自治体や企業等との連携強化を図り、東京事務所や八戸サテライトのサテライトネットワークを活用した産学連携活動を展開している。

平成17年度には、弘前大学マッチング研究支援事業「弘大GOGOファンド」を創設し、県内企業等が実用化研究に取り組み、抱えている具体的な課題を、本学教員と共同で解決を目指す研究に対して、研究費等を支援する制度を開始した。平成21年度末現在、8件の研究課題を採択し、製品改良に結びついた成果が見られており、地域の産業振興・地域振興を図る取組となっている。

また、平成19年度には、本学を含む弘前市内の6つの高等教育機関から成る「学園都市ひろさき高等教育機関コンソーシアム」を設置し、学学連携を推進している。

②生涯学習教育の実

中期目標期間を通じて、生涯学習教育研究センターや各学部等の主催による公開講座のほかに、青森県からの委託を受け、観光業を中心として地域産業の活性化、ふるさと観光プロデュース能力向上を目指す公開講座「あおもりツーリズム人づくり大学はやて」を実施した。また、平成18年度からは(株)JTと共催し、青森県及び弘前市から後援協力を得て、産学官連携による交流型教育事業「シニアサマーカレッジ」を継続実施した。

③地域医療への貢献

平成18年度に、地域医療を担う医師の養成のため、クリニカル・クラークシップを充実させる「地域医療型クリニカルクラークシップ教育」が「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)」に選定された。

附属病院では、青森県内唯一の特定機能病院として、がん診療等の高度な医療の提供と先進医療の開発に努めるとともに、地域がん診療連携拠点病院(平成18年度指定)及び肝疾患診療連携拠点病院(平成21年度指定)として、地域医療機関への医療情報の提供や相談支援の充実、及び地域医療機関との連携強化に取り組んだ。

地域医療ネットワークの取組として、「青森へき地医療クリニカル・フェローシップ(医療人GP)」において遠隔診療データ通信システムを設置し、症例カンファレンス等に利用した。

診療体制では、神経内科及び腫瘍内科を設置し、平成20年1月には、新外来診療棟における診療を開始し、地域の中核医療機関として地域医療の充実を図った。また、緊急被ばく医療の機能を併せ持つ高度救命救急センターの平成22年度設置に向け、同センターの設置準備を進めた。

(4) 学内組織の有機連携

○「弘前大学医用システム開発マイスター養成塾」の開設

理工学研究科附属先進医用システム開発センターが中心となり、医学研究科及び保健学研究科と連携し、先進医用システムの開発・研究に取り組んできた。この成果として、平成20年度科学技術振興調整費事業に採択され「弘前大学医用システム開発マイスター養成塾」を開設した。同養成塾は、精密機器の設計・製造を担う地域の技術者を対象に、医用システムの研究開発を先導できる人材の育成を目指したもので、平成21年度には受講生を受け入れ、基礎コース修了者として9人を認定した。

(5) 北東北国立3大学の連携推進

北東北国立3大学連携推進会議において、弘前大学、岩手大学及び秋田大学の連携強化の具体的方策等について継続的に協議を行った。具体的な連携としては、単位互換制度を実施しているほか、平成17年度に創設した「北東北国立3大学連携推進研究プロジェクト」を継続的に実施し、3大学が毎年度各々500万円ずつを拠出して確保した研究費により、3大学の特徴が十分発揮できる共同研究の活性化を推進した(平成21年度は各大学500万円以内とし、総額1,050万円を助成した)。

特に、平成20年6月14日に発生した岩手・宮城内陸地震の際には、いち早く3大学の研究者が被災地に入り被害調査を行うとともに、調査結果に関する研究を行い、防災教育に関して今後同様な地震が発生した場合の教訓となる多くの事実を成果報告書として地域社会に還元した。

平成21年度には、連携推進会議を開催し、各専門委員会が作成した各事業報告書を基に第1期中期目標期間の事業等を総括し、第2期中期目標期間の連携推進につなげている。

(6) 弘前大学の改革理念

①評価システムの構築・実施

法人化を機に、自己点検・評価機能の強化を図るため、学長直属の組織として「評価室」を設置した。

教育研究等の質の向上と職員的能力開発を図るため、本学独自の評価システムとして、教員業績評価、事務系職員の人事評価及び組織評価を構築、実施した。また、平成20年度には、第1期中期目標期間を総括し、第2期中期目標・中期計画の検討に資するため、外部評価を実施した。さらに、放射性同位元素等の管理状況、入学試験実施体制及び事務業務に特化した外部評価を個別に実施し、課題や問題点を把握することで業務改善につながった。

○教員業績評価の実施

平成19年度に「教員業績評価の基本方針」及び「教員業績評価実施要項」を定め、以降、毎年度教員業績評価を実施した。評価結果の活用としては、次年度基盤研究経費において評価結果に応じたインセンティブ配分を行ったほか、賞与にも反映させて支給した。また、高い評価を受けた教員を対象とした「教員業績評価に係る教員派遣制度」を創設し、国内外の機関へ教員の派遣を行った。

○事務系職員の人事評価の実施

平成20年度から新たな事務系職員の人事評価を導入し、i) 目標達成度評価、ii) 職務行動評価及びiii) 多面評価の3つから成る評価を実施した。評価結果については、賞与の勤勉手当に反映させ支給したほか、昇格及び昇給においても、評価結果を考慮して行った。

○組織評価の実施

平成20年度から組織評価を導入し、i) 学部・研究科に共通する指標の状況、ii) 質の向上度及びiii) 外部評価の評価結果（平成21年度は現況分析の評価結果）に基づき評価を実施した。評価結果については、次年度基盤研究経費において評価結果に応じたインセンティブ配分を行った。

○外部評価の実施

・弘前大学外部評価（平成20年度実施）

外部評価委員には国立大学長経験者5人及び県立大学長経験者1人を充て、他に氏名・職名を公表しない専門委員6人を置き、書面調査、実地調査を実施した。評価結果については、冊子を刊行したほか、大学ウェブサイトに掲載し学内外に公表した。法人化を経験した国立大学長等の視点による評価の実施は特筆すべき取組である。

・放射線関係外部評価（平成21年度実施）

本学のこれまでの放射性同位元素等の管理について自発的に検証を行い、より一層の安全管理体制を確立することを目的に、(財)原子力安全技術センター所属の3人の専門家を招き、書面審査、インタビュー、現地調査等による外部評価を受けた。評価結果については、評価者による外部評価実施結果報告書の提示を受け、学内に結果を公表した。

・入学試験実施体制等の外部評価（平成21年度実施）

入学試験実施体制等に係る外部評価を実施した。外部評価委員には国立大学等で入試業務の実務経験を有する事務職員3人を充て、入試の実施体制等について調査・分析を行い、学長に報告書が提出された。

これらの外部評価等の結果を踏まえ、入学試験委員会（委員長：学長）において試験問題の作成・点検の体制や入試の実施体制をより明確なものとするため、入学試験に関する諸規程、実施要項等の見直しを検討し、その結果規程等の大幅な改訂を行い、平成22年度入試からに反映させ実施した。

・日本能率協会による事務業務の外部評価（平成18年度実施）

日本能率協会に対して全学の事務業務に係る「業務分析及び業務改善調査」を依頼した。調査では、日本能率協会による課長等への研修会を実施した上で、大学の自己点検としてi) 全業務の洗い出し、ii) 全職員の業務所定時間の調査、iii) 全職員による業務改善策の提案等を行った。これらを踏まえ、日本能率協会は管理職へのヒアリングを経て、平成19年3月に「業務分析及び業務改善調査報告書」を学長に提出した。

この評価結果を踏まえ、平成19年度に「事務系管理運営改善推進委員会」を立ち上げ、業務改善に着手した。具体的には、業務改善実施計画書を策定の上、部課等の編成案を第3次事務組織再編案にとりまとめ、学長に報告した。

学長は、この報告を踏まえ、平成20年4月に第3次事務組織再編を実施した。

②第3次に亘る事務組織の再編

事務組織については、平成16年10月に第1次事務組織再編を実施し、i) 事務職員配置の見直しによる新規・重点業務への再配置、ii) 係制の廃止・グループ制への移行（本町地区を除く）、iii) 学生センターの設置を行った。平成17年4月には、本町地区（医学部・医学部附属病院）の事務部再編を目的とした第2次事務組織再編を実施した。

また、平成20年4月には、第3次事務組織再編を実施し、大学の重点施策に係る企画立案及び連絡調整を行う業務を強化するため、総務部に新たに企画課、財務部財務企画課、財務部予算企画室及び医学部附属病院経営企画課を設置したほか、納品検収センターや就職支援室を新設した。

以上のように、事務組織の見直しを行い、直面する課題等に迅速に対応できる体制をとり、業務運営の効率化を図った。その成果として、北日本新エネルギー研究センター、白神自然観察園及び被ばく医療教育研究施設の設置やコラボ弘大の完成等、教育・研究・社会貢献の更なる推進を図るための基盤整備の充実につながった。

2. 中期計画の全体的な進捗状況（平成16～21事業年度）

第1期中期目標期間においては、213項目の中期計画を設定し、学長のリーダーシップの下、積極的に大学改革を推進してきた。中期計画の進捗状況は、「業務運営の改善及び効率化」、「財務内容の改善」、「自己点検・評価及び情報提供」、「その他の業務運営に関する重要事項」及び「教育研究等の質の向上」の各項目において中期計画を十分に実施できており、また、従前の業務実績の評価結果において課題があると指摘された事項についても改善されていることから、中期目標の達成状況は良好であると言える。

3. 各項目別の状況のポイント（平成16～21事業年度）

各項目別の「特記事項」に記載のとおり。

4. 平成21年度に特に重点的に取り組んだ、又は成果が上がった取組

①創立60周年記念会館「コラボ弘大」の完成

目的積立金を活用し、建設を進めていた創立60周年記念会館「コラボ弘大」（地上8階建て延床面積3,758㎡）が完成した。コラボ弘大は産学官連携拠点として、産学官連携及び社会貢献に関わる機能の集中化を図り、従前から配置していた地域共同研究センターに加え、機器分析センター、生涯学習教育研究センター、大学院地域社会研究科及び管理部門（研究・産学連携担当理事室、社会連携・情報担当理事室、学術情報部）を移転させたほか、新たにレンタルラボを設置し、研究や産学官連携の活動スペースとして地域に提供した。

また、機器分析センターでは、地域の技術開発への貢献を目的として、地元企業へ分析機器を積極的に開放している。コラボ弘大への移転に伴い、大型機器の導入、保有装置の集約さらには分析相談室の設置等、利用環境が格段に整備された。これにより、センターの特色である機器利用から測定結果の相談までといった、利用者のニーズに応じた技術支援を効率的に実施できるようになった。

②白神自然観察園の設置

平成21年4月、創立60周年記念事業の一環として、本学における白神山に関する総合的研究及び地域貢献等の拠点として、「白神自然観察園」を設置した。同園は、西目屋村内の民有地自然林（約18ha）の無償貸与を受け、平成21年度は、駐車場、遊歩道、東屋を整備した。農学生命科学部では、2年次学生を対象にフィールド体験学習を実施し、同園を活用した教育を展開している。

③重点研究支援体制の充実

大学として取り組む重点研究の明確化と予算の重点配分の更なる推進を図るため、新たに「弘前大学若手研究者支援事業」、「弘前大学大型プロジェクト研究者支援事業」及び「科学研究費補助金不採択者支援に係る助成金事業」の研究支援制度を創設した。さらに、第2期中期目標・中期計画において重点的に取り組むこととしている青森県の特長であるところの「環境・エネルギー」及び「食の安全・安心」の2領域の研究活動の更なる発展を目的として、文部科学省「教育研究高度化のための支援体制整備事業」により、研究設備等の整備や研究支援スタッフを配置した。

④寄附講座の設置及び寄附講義の開講

平成21年3月に寄附講座「糖鎖医学講座」を設置し、複合糖質の一種であるプロテオグリカン類に関する糖鎖医学及び糖鎖工学技術の開発と医学・医療への応用研究を行っている。

平成22年1月に寄附講座「不整脈先進治療学講座」を設置し、先進的3次元マッピングシステムを用いた難治性不整脈発症機序の病態整理の解明並びに心不全治療デバイスを用いた治療抵抗性重症心不全の治療法の確立に取り組んでいる。

また、各学部において寄附講義を開講し、平成21年度は人文学部で野村證券及び青森銀行による寄附講義を、医学部医学科において青森県医師会による寄附講義を、理工学部において日本原燃（株）による寄附講義を実施した。これにより、本学における教育研究の活性化が図られ、学生の選択科目の充実にもつながった。

⑤地域医療体制の充実

深刻な医師不足への対応として、医学研究科、附属病院を中心とした「弘前大学専門医養成病院ネットワーク」を新たに立ち上げ、4つの自治体医療機関と協定を締結した。卒前・卒後教育を含めた地域循環型の若手・中堅医師を養成する体制を整備することにより、青森県及びその近隣地域の医師不足の解消を目指す取組とした。

また、平成21年11月、「肝疾患診療連携拠点病院」の指定を受け、肝疾患に関する相談窓口として「肝疾患相談センター」を設置した。

⑥緊急被ばく医療支援人材育成及び体制の整備

平成20年度から、医学部、大学院医学研究科及び保健学研究科を中心に、緊急被ばく医療に特化した対応を目標とした人材育成やスタッフ教育、それらに対応する体制整備に着手した。保健学研究科（博士前期課程）では、被ばく医療の専門職者養成に向けて「被ばく医療コース」を新たに設置し、共通科目と被ばく医療に関する専門科目を配置するカリキュラムを策定し、平成22年度から実施することとした。

また、平成22年3月には、大学附置の被ばく医療教育研究施設を設置し、被ばく医療に関する研究をさらに推進しつつ、各学部、研究科等における教育の支援を行うほか、全国に存在する原子力関連施設や被ばく医療施設における健康管理や緊急被ばく医療事故に対応できる専門的人材の育成など、これまでにない取組を行うこととした。

⑦高度救命救急センターの設置準備

本学及び地域にとって、永年の懸案であった「高度救命救急センター」の平成22年度設置が決定している。平成21年度は、同センターの設置に向け、運営体制の検討、医師・看護師等スタッフの確保、建物・医療機器等の整備を進めた。平成22年3月にはセンター建物が竣工し、また、外来診療棟屋上にヘリポートを設置した。様々な重篤症例を経験できる同センターの設置は、若手医師の育成や、県内に僅かしかない救急専門医の育成・増加にも効果が期待されるほか、大きな特徴として、万が一の被ばく事故に備えた緊急被ばく医療の機能を併せ持った施設となるものである。

⑧漫画雑誌を活用した広報活動の展開

弘前大学の魅力を全国にPRするため、これまでにない新たな取組として、漫画雑誌6誌に本学教員の研究を紹介する広告掲載を行った。

「弘前大学漫学のススメ」、「面白い発想にマジメに取り組む大学です」をキャッチフレーズに、人気漫画に関連した項目を学問的視点で教員が解説するという企画で、週刊少年ジャンプでは、「無敵のゴムを作ることは可能か?」という問いかけに、理工学部教授が自身の研究を交えて紹介した。国立大学のマンガ雑誌への広告掲載はほぼ例が無いユニークな取組で、大きな反響を呼んだ。

⑨サイエンスパークの充実

平成19年度に設置したサイエンスパークの更なる充実を図るため、平成21年度は、i) 全地球規模での地震発生や気象の状況等を球体スクリーン（直径150cm）で見ることが出来る「アースビジョン」の設置、ii) 本学前身の旧制弘前高等学校出身の作家 太宰 治氏の文学碑の設置、iii) 青森県内縄文遺跡からの出土品を中心とした考古資料収蔵展示室の設置、iv) 電子展示説明システムモニター（9台）の総合案内・各学部展示スペースへの設置等を行った。これらの取組により、サイエンスパークの総合案内となる旧制弘前高等学校外国人教師館の来館者数は、前年度比32%増となり、期待した以上の成果が得られた。

⑩「弘前大学医用システム開発マイスター養成塾」の開講

平成20年度に科学技術振興調整費事業により「弘前大学医用システム開発マイスター養成塾」を開講した。平成21年度に受講生を受け入れ、基礎コース修了者として9人を認定した。このうち7人がアドバンスコースに進級するなど具体的な成果が現れている。

項目別の状況

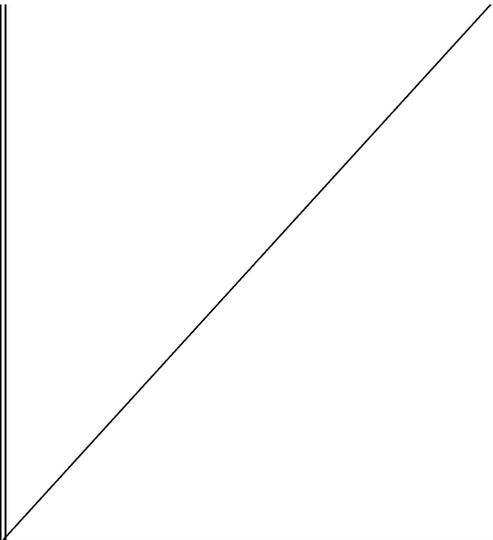
- 中期目標欄は、「①運営体制の改善に関する目標」について、1枚に全て記載してください（以下同様）。
- 「判断理由（計画の実施状況等）」欄については、原則として『平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19年度）に係る業務の実績に関する報告書』に記載した「平成20～21年度の実施予定」について、どのように進捗・達成しているかを確認できるように記載してください。（なお、平成20年度以降に年度計画等の変更が生じている場合は、その内容に従って、進捗状況・達成状況を記載してください。）
- 「進捗状況」の欄のうち「中期」の欄は、中期計画の記載事項ごとに、以下の4種類から該当するローマ数字を記載してください。また、「判断理由（計画の実施状況等）」の欄は、そのように判断した理由（実施状況等）を簡潔に記載してください。
 - ・ 「中期計画を上回って実施している」(IV)
 - ・ 「中期計画を十分に実施している」(III)
 - ・ 「中期計画を十分には実施していない」(II)
 - ・ 「中期計画を実施していない」(I)
- 「進捗状況」の欄のうち「年度」の欄は、年度計画の記載事項ごとに、以下の4種類から該当するローマ数字を記載してください。また、「判断理由（計画の実施状況等）」の欄（平成21年度の進捗状況）にそのように判断した理由（実施状況等）を記載してください。
 - ・ 「年度計画を上回って実施している」(IV)
 - ・ 「年度計画を十分に実施している」(III)
 - ・ 「年度計画を十分には実施していない」(II)
 - ・ 「年度計画を実施していない」(I)
- 各記載事項について、項目内における重要性等を勘案してウェイト付けを行う場合は、参考2の例のように、「ウェイト」の欄に記載してください（中期計画のウェイト付けは「中期」の欄に、年度計画のウェイト付けは「年度」の欄に記載してください。なお、ウェイト付けを行わない場合は空欄にしてください）。また、各項目の最後の箇所に設けている「ウェイト付けの理由」の欄にウェイト付けを行う主な理由を記載してください。
- 中期計画と年度計画には、それぞれ整理番号を付し、対応関係が分かるようにしてください。
- 平成21年度に中期計画に対応する年度計画がない場合（例えば、平成16～20年度に実施済みの計画等）については、「年度計画」の欄には、例えば、「（平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし）」等と記載してください。
- 「判断理由（計画の実施状況）」欄の「平成21年度の実施状況」には、以下の内容について該当するものがあれば記載してください。
 - ・ 年度に整備した体制や仕組み等が、21年度にどのように機能したか
 - ・ 平成21年度に中期計画に対応した取組があればその実施状況
 - ・ 評価委員会の評価結果や大学の自己点検・評価の結果を踏まえ改善した点があればどのように改善したか
 なお、特記事項に記載する場合には、当該欄の記載を省略し、参照ページを記載していただいてもかまいません。

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
- 中規模総合大学としての機能を十二分に発揮するため、学長がリーダーシップを発揮しつつ、全学的な視点に立った機動的な大学運営を遂行できる体制を整備する。
 - 大学運営に識見を有する適任者を学長に選任できるよう、学長の選考方法の点検を行う。
 - 教育研究の活性化と積極的な社会貢献を進めるため、学部等の管理運営業務の効率化を図るとともに、学部間の連携を強化し、機動的な運営を行う。
 - 大学運営に国と社会の意見を積極的に反映させるための取り組みを進める。
 - 教員と事務職員との役割分担を見直すとともに、教員組織と事務組織との連携を強化し、機動的な委員会組織等を構築する。

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）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策						

【1】役員会、経営協議会、教育研究協議会、学務協議会、学生協議会、学友協議会、校友会、同窓会、協賛会、後援会、関係機関等との連携を図り、学長としての役割を担う。



IV

【平成20年度の実施状況概略】

○学長説明会の開催
学長自ら、各学部及び研究科へ出向き、全学の教職員に対して説明会を行う。本年度は、学長自ら、各学部及び研究科へ出向き、全学の教職員に対して説明会を行う。本年度は、学長自ら、各学部及び研究科へ出向き、全学の教職員に対して説明会を行う。

○経営協議会・教育研究協議会合同会議の開催
経営協議会・教育研究協議会合同会議をマスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。

【その他、学長方針を周知するための取組等】

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学務協議会・教育研究協議会合同会議の開催
学務協議会・教育研究協議会合同会議をマスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。

【その他、学長方針を周知するための取組等】

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学務協議会・教育研究協議会合同会議の開催
学務協議会・教育研究協議会合同会議をマスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。

【その他、学長方針を周知するための取組等】

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

【2】経営協議会、教育研究協議会から選出された学長選考会を開催し、学長を選出する。

【1】引き続き、「運営会議」等にて学長の方針を徹底する。また、「学長室」のウェブサイトを構築し、学長のメッセージを構成員に周知する。

IV

【平成21年度の実施状況】

○学長説明会の開催
学長自ら、各学部及び研究科へ出向き、全学の教職員に対して説明会を行う。本年度は、学長自ら、各学部及び研究科へ出向き、全学の教職員に対して説明会を行う。

○経営協議会・教育研究協議会合同会議の開催
経営協議会・教育研究協議会合同会議をマスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。

【その他、学長方針を周知するための取組等】

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学務協議会・教育研究協議会合同会議の開催
学務協議会・教育研究協議会合同会議をマスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。

【その他、学長方針を周知するための取組等】

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学務協議会・教育研究協議会合同会議の開催
学務協議会・教育研究協議会合同会議をマスコミに公開して開催し、学外委員と業務運営について議論を行った。

【その他、学長方針を周知するための取組等】

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

○学長と、理事5人の構成による役員会を毎週開催し、監事及び学長特別補佐を

IV

【平成20年度の実施状況概略】

○平成16年度に制定した学長候補者選考規程を、学長選考会が実質的に学長を選出する。

<p>置し、平成16年度に学長の選考方法を整備し、新方式を実施する。</p>	<p>(16年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	<p>候補者の決定を行うことができるよう抜本的に見直しし、従来の規程を廃止したうえで、新たに学長選考会議規則、学長候補者選考規程等を制定した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) ○平成20年度に制定した学長選考会議規則及び学長候補者選考規則等に基づき、学長選考会議は、平成22年2月に任期が開始する次期学長候補者の選考を行い、平成21年10月30日に次期学長候補者を決定した。</p> <p>平成16年度に規程を制定し法人化後初学長選考を新方式で実施したが、さらに、平成20年度に意向投票の結果を踏まえて学長候補者を選考するとう、従前の規程の内容を直視し、国立大学法人の趣意を踏まえて、学長候補者を参考程度とし、主体的に学長選考会議の内容の新規を制定した。以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>○運営組織の効率的・機動的な運営に関する具体的方策</p>		
<p>【3】役員会、経営協議会、教育研究評議会等の構成と全学的・管理的職種の構成を適正化する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【役員会等の構成・規模】 ○法令に基づき、学長と理事5人及び監事2人を置き、役員会、経営協議会、教育研究評議会を組織した。平成17年6月、新たに学長特別補佐を配置し、宮城県病院事業管理者の医師を充て、任期後の平成18年2月からは、附属病院長を充て、役員会に陪席させた。</p> <p>【全学的委員会数の適正化】 ○法人化を機に全学的な委員会の見直しを行い、委員会の数を70から33に半減させて業務の効率化を図った。その後も適正化の維持に努め、平成20年度は、北日本新エネルギー研究センター及び白神自然観察園を設置するため、それぞれの設置準備委員会を立ち上げたが、北日本新エネルギー研究センターは平成21年3月23日に設置され、同設置準備委員会は解散した。</p> <p>【管理的職種の構成】 ○平成20年4月の事務組織再編に伴い、総務部企画課、財務部財務企画課予算企画室、学務部就職支援室及び施設環境部本町地区施設室を新設し、総務部企画課に課長を、財務部財務企画課予算企画室に室長を配置した。 ○学内共同教育研究施設については、教員免許状更新講習支援室(平成20年10月)、北日本新エネルギー研究センター(平成21年3月)を新設し、教員免許状更新講習支援室に室長を配置した。</p>
	<p>【3】 ○全学的な委員会等と管理的職種の構成・数の適正化を維持する。</p>	<p>III</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【3】 ○全学的な委員会等の適正化 ○白神自然観察園設置準備委員会は平成21年4月1日に白神自然観察園を設置され、同設置準備委員会は解散した。 ○被ばく医療教育研究センター(仮称)を設置するため、同設置準備委員会を設置した。同センターは平成22年3月23日に設置され、同設置準備委員会は解散した。 ○高度救命救急センターを設置するため、同設置検討委員会を平成19年度に設置した。同センターは平成22年4月1日に設置され、同設置検討委員会は解散した。</p> <p>【管理的職種の構成】 ○平成21年4月1日、学術情報部に共同教育研究課を新設し、課長を配置した。 ○平成21年10月1日、男女共同参画推進室を新設し室長を配置した。</p> <p>管理的職種の数は、以上の程度の増加にとどまっていることから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【4】 学内ネットワークシステムの効率的な活用を進める。</p>		<p>IV</p> <p>(平成20年度の実施状況概略) ○総合情報処理センター運営委員会において、学内の情報基盤整備に関する方針及び中長期的に安定的な整備を推進するための「情報基盤整備のための戦</p>

	<p>【4】 ○「情報基盤整備のための戦略」に基づき、新たなネットワーク構築の実現に向けた具体的な取組を行う。</p>	/	<p>略」を策定した。</p> <p>IV 【4】 ○「情報基盤整備のための戦略」に基づき、学内LAN設備の導入を行った。具体的には、①ネットワークの通信制御が可能な帯域制御装置、②不正端末の使用を遮断する認証スイッチの導入、③情報コンセントの通信速度を100Mbpsから1Gbpsに増速を行い、通信回線及びセキュリティの強化を図った。 ○学内LAN設備の導入にあたっては、多くの業者が参入できるよう仕様とり、業者間の競争を促すことで導入経費を削減することができた。これにより、新たに無線LAN設備の更新・拡大が可能となった。無線LAN導入の際には、学内すべての場所を調査し、機器の重複投資を避け、整備を行った。さらに、学生の安否情報を携帯電話で確認する「緊急メール配信システム」も新たに導入することができた。</p> <p>学内LAN設備を導入し、新たなネットワークを構築したほか、経費節減による無線LANの導入や緊急メール配信システムの導入も可能となり、ネットワークの更なる充実・強化が図られた。以上のことから、年度計画を上回って実施している。</p> <p>ネットワークの活用形態や利用状況も高まっている中で、教育・研究に必要な回線速度やセキュリティ面を向上させた学内LAN設備、学内多くの場所からインターネット接続が可能となった無線LAN環境の構築、携帯電話を活用し、緊急事態発生時に対応した連絡網の導入、これらを整備したことで学内ネットワークシステムの効率的な活用に加え、新たなネットワーク環境の整備を実現した。 以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>	/
<p>○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策</p>				
<p>【5】 教授会における審議事項を真に学部等の教育研究に関する重要事項に精選し、教授会の効率化、機能強化を図る。</p>	<p>(19年度に実施済のため、20年度は計画なし)</p>	III	<p>【平成20年度の実施状況概略】 ○各部局とも、教授会のほかに、運営会議（人文学部、医学研究科、農学生命科学部）、運営委員会（理工学研究科）を置き、重要事項の審議や連絡調整を行っている。これにより、教授会における審議事項が精選され、効率化が図られている。</p> <p>【平成21年度の実施状況】 ○平成20年度までの取組等を引き続き実施した。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>	/
<p>【6】 学部副学部長を、附属図書館に副館長を、学部長をこの管理運営の機能強化を図る。また、各学内共通的な教育研究施設、管理運営の効率化を図る。</p>	<p>(16年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	III	<p>【平成20年度の実施状況概略】 ○平成16年度に、すべての学部副学部長を、また、研究科には副研究科長を置き、学部長・研究科長の補佐体制を強化し、学部運営の効率化が図られている。 ○平成16年度に学内共同教育研究施設管理委員会を廃止し、教育研究評議会が管理運営の基本方針、教員人事等についての審議を行っている。</p> <p>【平成21年度の実施状況】 ○平成20年度までの取組等を引き続き実施した。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>	/
<p>○教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策</p>				
<p>【7】 管理運営・産学官連携・国際交流等の分野における事務職員の</p>		III	<p>【平成20年度の実施状況概略】 【国立大学協会、国立大学法人等による研修への参加】 ○国立大学協会において実施された、国立大学法人部課長級研修に3人を参加</p>	/

専門性を一層向上させるための措置
研修や外部人材等の登用の措置
をとる。

さら専門
らさせ、
ク長に事
係長を参
人等1人
国立大学
2人、国立
に業務管理
会業務管理
勉強会に1
職に協力を
手職員に協
若手職員に
人等研究協
法立大学に
立加大学に
立加大学に
国立大学に
か、1地区
ほかに北地
た東地区に
せ強に東北
さ勉に東北
た東地区に
せ強に東北
さ勉に東北

【人事院による研修への参加】
○人事院において開催された中堅職員研修（4人）、係長研修（3人）、課長研修・民間交流（1人）、JST基本コース指導者養成課程（2人）、女性のためのパワーアップ研修（1人）、メンター養成研修（1人）に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、自己啓発の向上へ繋げた。

【学内研修等の実施】
○新採用職員研修（22人）、放送大学科目履修生としての自己啓発研修（18人）英会話研修（7人）、JST監督者研修（17人）、企業会計研修・3級コース（23人）、企業会計研修・2級コース（9人）を実施し、仕事と人のマネジメント能力の向上（JST監督者研修）、企業会計の知識習得（企業会計研修）などへ繋げた。

○平成20年度新たな実務研修として、財務会計業務研修、総務部関係業務研修及び学生関係職員研修を立ち上げ、実施した。講師には事務局の担当係長や職員業務内容を充て、それぞれ56人（財務）、65人（総務）、12人（学生）が受講し、業務の専門的な職務能力を開発するにつれて、事務職員及び技術職員を対象に、学部又は大学院修士課程において教育を受けるキャリアアップ研修制度を創設し、平成16年度から導入した。平成20年度においては新たに附属病院技術職員3人が大学院保健学研究科保健学専攻（博士前期課程）に入学した。また、附属病院技術職員2人が大学院医学系研究科保健学専攻（博士前期課程）を修了し、1人が長期履修により在学中である。

○事務職員執筆による『仕事のしおり』の刊行】
○人事、財務、学務、規則・規程、文書・広報等の各業務について、それぞれの業務に精通した担当職員の執筆による事務処理マニュアル「仕事のしおり平成21年度版」（A4判286頁）を弘前大学出版会から出版した。業務の内容や流れについて、関係規則等を示しつつ、分かりやすく解説しており、パート職員を含む全職員に配付し、新たに業務を行うことになった職員や新採用職員研修の手引きとして活用することとした。

【その他】
○「大学職員サミットやまぐちカレッジ2008」に事務職員2人を参加させ、意識改革を行った。
○産学官連携コーディネーターの登用】
○産学官連携コーディネーターを登用するため、公募を行った結果、知的財産や競争的資金への申請に関する知識を有する人材を2人採用し、平成18年1月に社会連携課に配置した。

【7】
○専門性を必要とする業務に特化した研修を実施するとともに、外部研修へ積極的に参加させる。

III
【7】
○国立大学協会、国立大学法人等による研修への参加】
○国立大学協会、国立大学法人等による研修への参加させ、業務管理能力を向上させた。また国立大学協会若手職員勉強会に1人参加し、国立大学協会係長クラス勉強会に1人参加させ、業務遂行能力の向上に繋げた。さらに、東北地区国立大学法人等において開催された初任クラス研修（5人）、中堅職員研修（5人）、係長研修（6人）、課長補佐研修（4人）、会計事務研

修(9人)を、施設系中堅職員研修(2人)、研究協力研修(3人)に事務職を参加させ、業務遂行能力の向上や、大学間における交流から自己啓発をうながすなど、学連立等の活用を図った。部長、課長、テーマごとの関係者を対象に、学連立等の活用を図った。改正労働基準法などへの対応を図った。労働契約法について：3人、改正労働基準法等について：4人、タイムマネジメントについて：1人

【人事院による研修への参加】
○人事院において開催された中堅職員研修(2人)、係長研修(4人)、課長研修(1人)、女性のためのパワーアップ研修(1人)、メンター養成研修(1人)に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、機関間における交流から自己啓発を行うなど、大学運営の更なる活性化を図った。

【学内研修等の実施】
○専門的知識をより深めるための実務研修として、総務部関係業務研修、財務会計業務研修、業務遂行能力向上研修(56人(総務)55人(財務)、27人(学生)が受講)を実施し、業務遂行能力向上を図った。
○新採用職員研修(20人)、放送大学科目履修生としての自己啓発研修(25人)を実施し、仕事へのマインド能力の向上(JST監督者研修)、英語学習(企業会計研修)などへ繋げた。
○長期研修(17人)を実施し、事務職員1人2ヵ月間にわたって米国テネシー大学研修プログラムに派遣し、その成果は、極めて高い成績が得られ、相当な語学能力向上に繋がった。
○職員専門的職務能力を開発するため、事務職員及び技術職員を対象に、大学院修士課程(博士前期課程)に入学した。また、附属病院技術職員3人が修士課程(博士前期課程)を修了し、1人が長期履修中である。

【その他】
○「大学職員サミットしばうらカレッジ2009」に事務職員3人を参加させ、大学における将来のビジョンを認識させ、意識改革を行った。

【産学官連携機能の強化及び研究プロジェクト等の支援体制強化を図り、また、地域社会への知識の移転や研究成果の還元を図るため、共同研究の企画(企業)を公募し、2人採用し、共同教育研究課に所属する人材(コーディネーター)が「JST技術移転に係わる目利き人材育成研修プログラム」(1人)に参加、21年度採用した新コーディネーターが「平支成21年度経済産業省電源立地促進調査・研究等」(1人)に参加し、事例研究等を通して産学連携及びコーディネート業務にかかる知識の習熟に努めた。

【知的財産・産学連携人材の育成】
○東北大学が文部科学省産学官連携戦略展開事業として大学の産学連携・知財担当職員を対象に実施した「東北大学国際産学連携人材育成研修会」(2人)に参加し、国際産学連携や英文契約書の注意点等について業務内容の習熟に努めた。
○特許流通セミナー(1人)へ事務職員も参加し、海外での技術移転例等について業務内容の習熟に繋げた。
○事務局産学連携担当職員のみならず、学部外部資金担当職員が「イノベーション2009」(1人)へ参加し、他大学の技術「オープンイノベーション」に関する情報収集を行った。他、文部科学省「イノベーション」の政策動向について理解を深め、日常業務の高度化へ繋がった。

		<p>○学部外部資金担当職員が「アグリビジネス創出フェア2009」へ参加し、他大学の研究成果等について情報収集を行った他、競争的資金説明会へ参加し、平成22年度競争的資金の申請において、教員と情報の共有化が図られ、積極的な申請へ繋がった。</p> <p>○「2009年度知的財産制度説明会青森会場」（主催：特許庁）へ事務職員が5人参加し、知的財産制度についての理解を深めた。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
<p>【8】 経営協議会、教育研究評議会、職と事務職員等が積極的に参画し、教員と事務職員が一体的、効率的に運営を図る。</p>	<p>IV</p> <p>(16年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>○教員と事務職員とが情報を共有し、一体となって効率的な業務運営を推進するため、以下のことを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年度に設置当初から、経営協議会に2人（総務部長、財務部長）、教育研究評議会に3人（学務部長、施設環境部長、学術情報部長）の事務職員を委員として参画させている。 ・学長の下に設置している5つの実務委員会は、担当理事の職務を補佐し学長からの諮問事項を審議しているが、関係部課長を委員として参画させている。 ・また、3つの室（評価室、監査室（平成20年4月から法人内部監査室に名称変更）、人事苦情処理室）にも事務職員を室員として参画させている。 ・学長、理事、学部長（研究科長）等で構成される運営会議に事務局各部長を委員として参画させているとともに、各学部（研究科）事務長が陪席している。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>○平成20年度までの取組等を引き続き実施しているほか、平成21年10月に、設置した男女共同参画推進室に事務職員4人を参画させた。</p> <p>経営協議会及び教育研究評議会に事務職員を委員として参画させている取組は他大学ではほぼ例がなく、以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>○全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p>		
<p>【9】 全学的な評価システムを構築し、適正な学内資源配分のために活用する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【組織評価の導入】</p> <p>○平成20年度に組織評価を導入し、評価項目に①学部・研究科に共通する指標の状況 ②学部・研究科等の現況調査表における質の向上度及び③外部評価の結果を設定し、これら評価項目に基づき部局長への学長ヒアリングを実施した。ヒアリングの結果を踏まえ、役員会の議を経て評価結果を確定し、部局長へ通知した。</p> <p>評価結果は、「平成20年度実施に係る教員業績評価及び組織評価におけるインセンティブについて」（平成21年3月9日役員会決定）に基づき、平成21年度基盤研究経費において、評価結果に応じたインセンティブ配分を行う等、活用を図った。</p> <p>【戦略的、重点的な経費の配分】</p> <p>○平成20年度予算実施計画の作成に当たって、学長及び役員等が各予算部局に対して、新規事項、節約等により効率化を図る事項、平成20年度の特徴ある事業などについてヒアリングを実施し、事業の目的や必要性などを考慮して予算配分した。</p> <p>また、戦略的経費は各理事の担当に応じて、中期計画早期実現、教育戦略など6区分を設定し、59件の要求申請に対して、49件、199.616千円を配分した。本経費は、将来、特別教育研究経費として概算要求事項となりうる事業等で配分を行った。事前実績を積み重ねることで採択の可能性が高くなる事業に対して間接経費の積算されていない外部資金は、一律受入額の5%相当額を学内活性化事業推進のための財源として拠出させ、「学内活性化事業推進のための財源」として確保した。</p>

		<p>また、年度当初に各部局の収入予定額を定め自己収入の確実な確保に努めた。</p> <p>○平成20年度の基盤研究経費の予算配分において、各学部の科学研究費補助金の申請状況等に応じた傾斜配分を行った。</p>
	<p>【9-1】 ○科学研究費補助金の各学部・研究科等 の取組状況及び組織評価や教員業績評 価の結果に応じたインセンティブを 配慮した予算配分を行う。</p>	<p>IV 【平成21年度の実施状況】 【9-1】 ○「平成21年度科学研究費補助金申請の基本方針に基づく経費のインセンティブ配分基準（平成21年3月30日役員会承認）」に従い、各部局等における科学研究費補助金の「申請状況」・「採択状況」・「採択目標額」の評価に応じた予算配分を行った。経費の予算配分において、予めインセンティブ経費として予算を確保し、各学部等の科学研究費補助金の申請状況及び採択目標に対する達成状況の割合に応じて予算を配分した。</p> <p>【組織評価及び教員業績評価の実施】 ○平成21年度基盤研究経費の配分に当たって、平成20年度実施の組織評価及び教員業績評価の結果に応じたインセンティブ配分を実施し、評価結果は平成22年度予算の配分に反映させることとした。</p> <p>評価結果に応じた予算のインセンティブ配分や戦略的経費により、若手研究者支援事業及び科学研究費補助金不採択者支援事業など重点的に予算配分を行ったことにより、平成22年度の科学研究費補助金の獲得件数は、平成21年度に比べ41件増の253件（19.3%の増）となった。また、採択率についても平成21年度と比べ7.2%増の35.4%と大幅に改善された。また、採択率についても平成21年度と比べ7.2%増の35.4%と大幅に改善された。以上のことから、年度計画を上回って実施している。</p>
	<p>【9-2】 ○平成20年度に戦略的経費として配分 した事業から実施報告書等を提出さ せ、事業の進捗状況、経費の有効活用 等の観点から評価し、次年度予算配分 に活用する。</p>	<p>IV 【9-2】 ○平成20年度の戦略的経費に係る事業については、実施報告書を提出させて、事業の成果や進捗状況などを把握した。さらに、これらの結果を、平成21年度戦略的経費における評価の参考とし、同経費の配分に活用した。</p> <p>年度計画【9-1】の『計画の進捗状況等』に記載のとおり、評価結果に応じた予算のインセンティブ配分や戦略的経費により、若手研究者支援事業及び科学研究費補助金不採択者支援事業など重点的に予算配分を行ったことにより、平成22年度の科学研究費補助金の獲得件数は、平成21年度に比べ41件増の253件（19.3%の増）となった。また、採択率についても平成21年度と比べ7.2%増の35.4%と大幅に改善された。以上のことから、年度計画を上回って実施している。</p>
		<p>学内資源配分の中心となるため、重要事項に重点的に配分を行うこととし、学長並びに各部長等による、科学研究費補助金の取組状況及び組織評価や教員業績評価の結果を踏まえて、インセンティブ配分を実施した。また、教育研究等を実施した事業の報告書等を評価の参考とし、理事ヒアリングや研究者支援事業及び科学研究費不採択者支援事業など重点的な配分を行ったこと、白神自然観察園、北日本新エネルギー研究センターなど第2期中期目標期間の基盤となる施設が整備されたほか、平成22年度の科学研究費補助金の獲得件数は、平成21年度に比べ41件増の253件（19.3%の増）となった。また、採択率についても平成21年度と比べ7.2%増の35.4%と大幅に改善された。以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>○内部監査機能の充実に関する 具体的方策</p>		
<p>【10】 監査室を設置し、法律に基づく</p>		<p>III 【平成20年度の実施状況概略】 【監査室の設置】 ○平成16年度、学長の下に監査室（平成20年4月から法人内部監査室に名称変</p>

	<p>労働時間について：3人</p> <p>【人事院による研修への参加】 ○人事院において開催された中堅職員研修（4人）、係長研修（3人）、課長研修・民官交流（1人）、JST基本コース指導者養成課程（2人）、女性のためのパワーアップ研修（1人）、メンター養成研修（1人）に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、自己啓発の向上へ繋げた。</p> <p>【その他】 ○「大学職員サミットやまぐちカレッジ2008」に事務職員2人を参加させ、意識改革を行った。</p>
<p>【12】 ○東北地区等の国立大学法人間で開催される事務職員の共同研修、セミナー等に積極的に参加し、大学運営の更なる活性化を図る。</p>	<p>III</p> <p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【12】 ○国立大学協会、国立大学法人等による研修への参加】 ○東北地区等の国立大学法人において開催された初任クラス研修（5人）、中堅職員研修（5人）、係長研修（6人）、課長補佐研修（4人）、会計事務研修（9人）、施設系中堅職員研修（2人）、研究協力研修（3人）に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、学問における交流から自己啓発を行うなど、大学運営の更なる活性化を図った。</p> <p>○国立大学等若手職員勉強会に1人参加させ、業務管理能力を向上させた。また、国立大学法人若手職員勉強会に1人参加させ、業務遂行能力の向上に繋げた。さらに、東北地区国立大学等研究協力担当職員研修に3人を参加させ、専門業務に特化した能力の向上に繋げた。</p> <p>○東北地区等の国立大学等管理事務セミナーに部長、課長、テーマごとの関係者など参加させ、本学における改正労働基準法等への対応を図った。労働契約について：3人、改正労働基準法等について：4人、タイムマネジメントについて：1人</p> <p>【人事院による研修への参加】 ○人事院において開催された中堅職員研修（2人）、係長研修（4人）、課長研修・民官交流（1人）、女性のためのパワーアップ研修（1人）、メンター養成研修（1人）に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、機関間における交流から自己啓発を行うなど、大学運営の更なる活性化を図った。</p> <p>【その他】 ○「大学職員サミットしばうらカレッジ2009」に事務職員3人を参加させ、大学における将来ビジョンを認識させ、意識改革を行った。 ○東北大学が文部科学省産学官連携戦略展開事業として大学の産学連携・知財担当職員を対象に実施した「東北大学国際産学連携人材育成研修会」（2人）に参加し、国際産学連携や英文契約書の注意点等について業務にかかる知識の習熟に努めた。</p> <p>-----</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>-----</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<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 ○教育研究の進展や社会的要請に対応するため、学部横断的な教育研究組織の構築及び各研究施設と学部等の連携を進める。

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）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
○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						
【13】 教養教育（21世紀教育）と専門教育及びそれらの関係について点検し、改善計画を作成する。		III		（平成20年度の実施状況概略） ○教育・学生担当理事、各学部長、医学部保健学科長及び21世紀教育センター長から成る学士課程教育協議会を6回開催し、学士課程における英語教育改善原案を取りまとめ、21世紀教育センターに具体的な検討を依頼した。また、中央教育審議会答申の内容を踏まえつつ、第2期中期目標・中期計画の検討を行った。		
	【13】 ○21世紀教育センターにおける教養教育（21世紀教育）と学部における専門教育との関係について、「学士課程教育協議会」において、検討を進め改善計画を作成する。		III	（平成21年度の実施状況） 【13】 ○引き続き、学士課程教育協議会を7回開催し、学士課程における英語教育について改善計画を作成し、教養教育（21世紀教育）における英語教育を4単位必修とするとともに、専門教育でも英語教育2単位の導入を各学部等で検討することとした。また、第二期中期目標・中期計画の教育に関する事項について検討を行った。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。 ----- 以上のことから、中期計画を十分に実施している。		
【14】 学内の各種研究施設、学内共同利用施設等の点検を踏まえ、中期目標・中期計画の第1期期間中に、再編・重点整備計画を策定する。		III	（平成20年度の実施状況概略） ○学内共同教育研究施設について、施設に応じて、統合、学部への移管、機能強化、及び人員配置や予算措置等の課題を再検討し、平成19年度に再編・重点整備計画を策定した。計画に基づき、平成19年度は留学生センターを国際交流センターに改組した。さらに、平成20年度は教員免許状更新講習支援室及び北日本新エネルギー研究センターの設置等を行った。			
	（19年度に実施済のため、21年度は計画なし）		（平成21年度の実施状況） ○平成21年4月に、各学内共同教育研究施設に係る事務を一元化し、学術情報部に新たに共同教育研究課を設置した。 ○平成21年6月、目的積立金を活用して建設を進めていた創立60周年記念会館「コラボ弘大」が竣工し、産学官連携及び社会貢献に関わる機能を集中化させた。具体的には、従前から配置していた地域共同研究センターに加え、機器分析センター、生涯学習教育研究センター、大学院地域社会研究科、管理部門（研究・産学連携担当理事室、社会連携・情報担当理事室、学術情報部）を移転させたほか、レンタルラボを設置した。また、放送大学青森学習センターを学内から移転し入居した。			

			○平成21年10月、男女共同参画推進室を設置した。 以上のことから、中期計画を十分に実施している。
○教育研究組織の見直しの方向性			
【15】 地域社会研究科の充実を図る。		III	(平成20年度の実施状況概略) ○平成19年度に専任教授1人を配置した。さらに、平成20年度は人文学部及び教育学部所属の教員6人を地域社会研究科指導教員として配置し、研究科の充実を図った。特に、美術・デザイン分野、考古学(三内丸山遺跡)分野、環境教育分野の3人については、地域社会研究科の新たな特色として、且つ研究希望の多い分野として補充した。
	(19年度に実施済のため、21年度は計画なし)		(平成21年度の実施状況) ○生涯学習教育研究センター所属の教員1人を、研究科指導教員として配置した。 以上のことから、中期計画を十分に実施している。
【16】 理工学研究科の充実を図る。		III	(平成20年度の実施状況概略) ○平成16年4月に理工学研究科(博士後期課程)を設置した。平成19年4月には大学院部局化を実施し、平成20年度は、部局将来計画委員会において理工学研究科(博士前期課程)における専攻の改組案を作成した。
	【16-1】 ○研究部を3分野体制とし、専門分野横断的な研究指導體制を推進する。	III	(平成21年度の実施状況) 【16-1】 ○理工学研究科研究部に、研究指導體制の強化とともに、研究・教育・社会貢献に積極的に寄与することを目的に、「基礎理工学分野」、「創成理工学分野」及び「社会基盤理工学分野」を設置した。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。
	【16-2】 ○理工学研究科(博士前期課程)の改組手続きを進める。	III	【16-2】 ○博士前期課程を5専攻から1専攻6コース及び社会人入学特別コースに改組する手続きを「事前伺い」により行い、設置の可否判定を受けた後に、平成21年6月に文部科学省へ設置報告を行った。その後、教職課程認定、学内規程等の一部改正など、関連する改組手続きを順調に進めた。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。
			以上のことから、中期計画を十分に実施している。
【17】 医学研究科の整備を行う。		III	(平成20年度の実施状況概略) 【大学院部局化】 ○平成19年4月に大学院医学研究科を部局化し、それまで附属病院の所属であった小児外科、総合診療部、医療情報部、薬剤部を大学院講座とした。また、腫瘍内科学講座(教授1人、講師1人、助教1人)を新設した。 【脳神経血管病態研究施設の時限による見直し】 ○医学研究科附属脳神経血管病態研究施設協議会の検討結果に基づき、医学研究科附属脳神経血管病態研究施設(以下「脳研」という。)の将来構想として、①脳研における重点研究領域の設定、②脳研を母体とした「脳神経科学研究センター(仮称)」の設置について策定し、平成21年度から実施することとした。 【寄附講座の設置】 ○サンスター株式会社の寄附により、平成21年3月30日付けで医学研究科に寄

			<p>附講座「糖鎖医学講座」を設置した。</p> <p>【学生収容定員充足のための取組】 ○平成21年度の医学研究科の入学定員を55人から50人に減じるとともに、定員充足率向上のため、各教授から卒業生（研修医）に対して、入学を勧める手紙を送付し、積極的な働きかけを行った。また、学生募集についても第3次試験まで実施し、その結果、平成21年度入学者は、51人（充足率102%）となった。</p>
	<p>【17】 ○医学研究科における学生収容定員の充足に努める。</p>	<p>III</p>	<p>（平成21年度の実施状況） 【17】 【学生収容定員充足のための取組】 ○平成20年度に引き続き、各教授が分担して卒業生に対して積極的にPRを行うとともに、試験を第2次まで実施した結果、平成22年度の学生収容定員の充足率は106.2%となり、大きく改善することができた。</p> <p>【寄附講座の設置】 ○平成22年1月1日付けで医学研究科に新たに寄附講座「不整脈先進治療学講座」を設置した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【18】 医学部の学士編入学制度及び教員体制を整備する。</p>		<p>III</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ○平成21年2月17日に教職員及び3年次編入学生を対象に「学士編入学セミナー」を実施した。 ○医学教育センターが中心となって、編入学した3年次及び4年次の学生に対して、修学状況及び大学への要望等についてアンケート調査を実施した。結果については2月開催の教育セミナーで報告した。</p>
	<p>【18-1】 ○学士編入学に関する教育セミナーを開催する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成21年度の実施状況） 【18-1】 ○平成22年3月に、教職員及び3年次編入学生を対象とした「学士編入学セミナー」を実施した。学士編入学制度の評価と今後の方針について共通認識を持つとともに、平成22年度からの2年次編入に向けての課題を明らかにし、今後の対応への明確な道筋をつけることができた。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
	<p>【18-2】 ○3年次学士編入学者に関する調査・研究を行う。</p>	<p>III</p>	<p>【18-2】 ○平成22年度からの学士編入学について、3年次から2年次後期に変更することとした。これにより、編入学生と一般入学生のカリキュラムを一元化することが可能となり、多様な学生が相互に切磋琢磨することによる修学効果の向上が期待できるとともに、編入学生の過密なカリキュラムが改善されることとなった。 ○平成20年度に引き続き、学士編入学に関するアンケート調査を在学学生及び県内大学等を対象に実施し、調査・研究結果の報告書を作成した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【19】 教育学部の教員養成学の研究・教育体制を整備する。</p>		<p>III</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ○教育学部附属教員養成学研究開発センター（平成17年度設置）において、引き続き教員養成学の研究開発に取り組んだ。</p> <p>（平成21年度の実施状況）</p>

	<p>(18年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	<p>○平成21年度は、教員養成学研究開発センターに新たに特別研究員3人を配置した。 ○教員養成学研究開発センター（時限5年）について、今後の在り方に関して検討を行い、平成22年度は、専任教員1人の体制で業務を継続することとした。また、教育学部の附属センターの業務の分担について検討を開始した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>	
		<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
 ○教職員の能力向上のための人事評価システムを整備し、評価結果の適正な活用を進める。
 ○「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、人件費削減の取組を行う。
 ○目標達成のために、中長期的な観点を踏まえながら、総合大学としての利点を生かし、重点的な教育研究のための全学的な連携による教員の配置や学内の流動性を考慮した教員の配置を進める。
 ○事務職員の専門性等の向上のため、必要な研修機会を確保するとともに、他機関等との人事交流に配慮する。

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）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
○人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策						
【20】 評価室を設置し、評価のための資料収集・管理、情報収集、評価計画の策定・実施、中期目標・中期計画・年度計画の評価のための資料作成を行う。	【20】 ○評価室において、教員業績データを収集し、教員業績評価の資料を作成する。	III		(平成20年度の実施状況概略) 【評価のための資料収集、評価の実施】 ○法人化を機に、学長の下に評価室（室長：総務担当理事、教員14人、事務職員4人）を設置した。教員業績評価実施にあたって、教員の諸活動の実態を調査・分析し、評価基準を策定した。平成19年度から実施した教員業績評価では、教員からの業績データを収集し、判定を行い、評価資料を作成した。平成20年度実施からは、大学情報データベースシステム（19年度導入）を活用し、評価資料の収集、評価作業の効率化を図った。 ○平成18年度受審の認証評価では、評価室が各学部・研究科の自己評価書を分析し、根拠資料・データを収集しつつ、機関別認証評価の自己評価書を作成した。 【法人評価の資料作成】 ○評価室長の下、総務部企画課が中心となって各学部等からの情報を収集し、年度実績報告書を作成した。また、平成20年度に行われる中期目標期間評価に備えて、平成16年度・平成17年度実績報告書、認証評価の自己評価書等に基づき、中期計画ごとの実績をとりまとめ、進捗状況の点検結果を整理した「中期目標・中期計画の進捗状況」を作成した。この資料を活用し、中期目標期間評価に係る業務実績報告書、中期目標の達成状況報告書を作成した。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【20】 ○引き続き、教員業績評価を実施し、教員からのデータ収集、評価室における判定作業に当たって大学情報データベースシステムを活用し、学長が行う最終評価のための評価資料を作成した。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。 ----- 以上のことから、中期計画を十分に実施している。		
【21】 評価室の評価資料を基に、各学部等及び教職員等の評価を行い、評価結果に基づく改善方を策定実施する仕組みを構築す		IV		(平成20年度の実施状況概略) 【教員業績評価】 ○教員業績評価において、学長は、低い評価を受けた教員に対しては「改善計画書の提出」を、自己申告をせず評価を受けなかった教員に対しては「未提出理由書の提出」を求める等、適切な活動状況の改善を促す措置を講じた。		

る。

			<p>【事務系職員の人事評価】 ○平成20年度に事務系職員の人事評価を導入し、実施した。評価結果を処遇に反映させる仕組みとして、昇格、昇給、勤勉手当に反映させることができるよう、給与規程を改正した。また、平成20年12月期賞与の勤勉手当に評価結果を反映させた。さらに、評価期間終了時に期末面談を行う仕組みを導入し、評価結果を本人に開示するとともに、改善が必要な部分については、指導・助言等を行った。</p> <p>【組織評価】 ○平成20年度に組織評価を導入し、評価項目に①学部・研究科に共通する指標の状況、②学部・研究科等の現況調査表における質の向上度及び③外部評価の評価結果を設定し、これら評価項目に基づき部局長への学長ヒアリングを実施した。ヒアリングでは、学長が評価資料等に基づき、改善すべき点等を指摘している。ヒアリングの結果を踏まえ、役員会の議を経て評価結果を確定し、部局長へ通知した。</p>
	<p>【21-1】 ○学長は、教員業績評価の結果を踏まえ、適切な改善方策を講じる。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【21-1】 ○平成21年度教員業績評価においても、学長は、低い評価を受けた教員に対しては「改善計画書の提出」を、自己申告をせず評価を受けなかった教員に対しては「未提出理由書の提出」を求め、適切な活動状況の改善を促す措置を講じた。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
	<p>【21-2】 ○引き続き事務職員の評価を実施する。</p>	IV	<p>【21-2】 ○平成21年度も引き続き事務系職員の人事評価を実施した。評価結果を処遇に反映させるため、平成21年6月期及び12月期賞与の勤勉手当に評価結果を反映させた。昇格については評価結果を参考にし、昇給については評価結果を反映させた。また、評価期間終了時に期末面談を行い、評価結果を本人に開示するとともに、改善が必要な部分については、指導・助言等を行った。</p> <p>事務職員の評価を実施しただけでなく、評価結果を賞与（勤勉手当）や昇給にも反映させた。さらに、期末面談を実施して、改善事項があれば指導・助言等を行っていることから、年度計画を上回って実施している。</p> <p>教職員の評価を実施し、改善方法を策定実施する仕組みを構築しただけでなく、評価結果を賞与（勤勉手当）や昇給等に反映させ、教職員のモチベーションの向上を図った。さらに、評価結果を本人に開示するとともに、改善する部分があれば指導・助言を行うシステムも整備したことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>【22】 中期目標期間中に、評価システムを進化させ、報奨制度に活用できるようにする。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【教員業績評価】 ○平成19年度実施の教員業績評価の評価結果について、「平成19年度実施に係る教員業績評価結果の反映方法について」（平成20年3月24日役員会決定）に基づき、平成20年度基盤研究経費において、評価結果に応じたインセンティブ配分を行った。また、高い評価を受けた教員を対象とした「教員業績評価に係る教員派遣制度」を創設し、理工学研究科教員1人をフランスへ派遣（2ヶ月間）することを決定した。また、平成20年度実施の教員業績評価の評価結果は12月期賞与に反映させた。以上のように、平成19年度に評価を実施し、平成20年度には評価結果に応じたインセンティブ付与の仕組みを構築するなど、評価システムの進化を図っている。</p> <p>【事務系職員の人事評価】 ○従来から行われてきた職員の勤務評定制度を、より実効性が高く職員の育成が図られる制度に進化させるため、平成20年度に事務系職員の人事評価を導入</p>

			<p>入し、実施した。評価結果を処遇に反映させる仕組みとして、昇格、昇給、勤勉手当に反映させることができるよう、給与規程を改正した。また、平成20年12月期賞与の勤勉手当に評価結果を反映させた。</p>
<p>【22】 ○学長は、教員業績評価の結果、高い評価を受けた教員を報奨する。</p>		III	<p>(平成21年度の実施状況) 【22】 ○平成20年度実施の教員業績評価の評価結果について、「平成20年度実施に係る教員業績評価及び組織評価におけるインセンティブについて」(平成21年3月9日役員会決定)に基づき、平成21年度基盤研究経費において、評価結果に応じたインセンティブ配分を行った。また、高い評価を受けた教員を対象とした「教員業績評価に係る教員派遣制度」により教員6人を選考し、国内外の機関に派遣した。さらに、評価結果は6月期及び12月期の賞与に反映させた。 ○平成21年度実施の教員業績評価の評価結果についても、「平成21年度実施に係る教員業績評価及び組織評価におけるインセンティブについて」(平成22年3月23日役員会決定)に基づき、平成22年度基盤研究経費において、評価結果に応じたインセンティブ配分を行うこととした。また、高い評価を受けた教員を対象とした「教員業績評価に係る教員派遣制度」を実施することとした。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【23】 評価に関する苦情申し立ての制度を確立する。</p>	<p>(16年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○平成16年度に、学長の下に人事苦情処理室を設置し、評価に対する苦情申し立てに対応する制度を構築した。 ○教員業績評価において、教員は評価結果を受けてから2週間以内に、学長に意見の申し立てができ、申し立てがあった場合には、学長は評価室に検証を行わせ、その結果に基づき再評価を行い教員に再通知する。申し立ての仕組みを構築している。平成20年度実施の教員業績評価では、教員4人から申し立てがあり、評価室の検証を踏まえ、学長が再評価を行い、教員に通知した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) ○平成21年度実施の教員業績評価では、教員3人から申し立てがあり、評価室の検証を踏まえ、学長が再評価を行い、教員に通知した。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【24】 学外有識者の室員を含む人事苦情処理室を設置する。</p>	<p>(16年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○平成16年度に人事苦情処理室を設置した。教員2人、事務職員2人のほか、社会保険労務士等の学外有識者3人で構成し、室長には学外者を配置した。平成20年度は、学内室員3人、学外委員1人の交代を経て、引き続き、学外有識者3人を含む計7人で構成する人事苦情処理室を置き、室会議を開催した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) ○学内室員2人の交代を経て、引き続き、学外有識者3人を含む計7人の構成による人事苦情処理室を置き、室会議を開催した。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【25】 教職員等の能力向上のために必要な研修システムを整備する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【国立大学協会、国立大学法人等による研修への参加】 ○国立大学協会において実施された、国立大学法人部課長級研修に3人を参加させたほか、国立大学法人若手職員勉強会に2人、国立大学法人係長クラス勉強会に1人を参加させ、職責に応じた業務管理能力等を向上させた。さらに、東北地区国立大学法人等研究協力担当職員研修に1人を参加させ、専門</p>

	<p>業務に特化した能力の向上に繋がった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○東北地区等の国立大学法人において開催された中堅職員研修（8人）、係長研修（2人）、課長補佐研修（7人）、会計事務研修（6人）、施設系中堅職員研修（2人）、大学人材マネジメントプログラム・基礎研修（4人）に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、自己啓発の向上へ繋がった。 ○東北地区等の国立大学等管理事務セミナーに部長、課長、テーマごとの関係する担当者を参加させ、人事に関する管理・評価能力の向上を図った。 雇用管理について：2人、人材育成と評価について：3人 労働時間について：3人 <p>【人事院による研修への参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人事院において開催された中堅職員研修（4人）、係長研修（3人）、課長研修・民官交流（1人）、JST基本コース指導者養成課程（2人）、女性のためのパワーアップ研修（1人）、メンター養成研修（1人）に事務職員を参加させ、業務遂行能力の向上や、自己啓発の向上へ繋がった。 <p>【学内研修等の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新採用職員研修（22人）、放送大学科目履修生としての自己啓発研修（18人）英会話研修（7人）、JST監督者研修（17人）、企業会計研修・3級コース（23人）、企業会計研修・2級コース（9人）を実施し、仕事と人のマネジメント能力の向上（JST監督者研修）、企業会計の知識習得（企業会計研修）などへ繋がった。 ○平成20年度においては、新たな実務研修として、財務会計業務研修、総務部関係業務研修及び学生関係職員研修を立ち上げ、専門業務に特化した研修を実施し、知識の習熟に繋がった。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「大学職員サミットやまぐちカレッジ2008」に事務職員2人を参加させ、意識改革を行った。
<p>【25】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成20年度に新たに策定した研修方針に従い、学内研修を実施するとともに、学外研修へ積極的に参加させる。 	<p>III</p> <p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【25】</p> <p>【国立大学協会、国立大学法人等による研修への参加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○東北地区等の国立大学法人において開催された初任クラス研修（5人）、中堅職員研修（5人）、係長研修（6人）、課長補佐研修（4人）、会計事務研修（9人）、施設系中堅職員研修（2人）、研究協力研修（3人）、及び人事院において開催された中堅職員研修（2人）、係長研修（4人）、課長研修・民官交流（1人）、女性のためのパワーアップ研修（1人）、メンター養成研修（1人）に事務職員を積極的に参加させ、業務遂行能力の向上や、大学間等における交流からの意識改革を積極的に推進し、大学運営の活性化へ繋がった。 ○国立大学法人等部課長級研修に3人を参加させ、業務管理能力を向上させた。また国立大学法人若手職員勉強会に1人、国立大学法人係長クラス勉強会に1人参加させ、業務遂行にかかる自己啓発の向上に繋がった。 ○東北地区等の国立大学等管理事務セミナーに部長、課長、テーマごとの関係する担当者を参加させ、本学における改正労働基準法などへの対応を図った。 労働契約について：3人、改正労働基準法等について：4人 タイムマネジメントについて：1人 <p>【学内研修等の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新たに策定した研修基本方針に基づき、新採用職員研修（20人）、放送大学科目履修生としての自己啓発研修（25人）、英会話研修（6人）、JST監督者研修（14人）、企業会計研修・3級コース（17人）、総務部関係業務研修（56人）、財務会計業務研修（55人）及び学生関係職員研修（27人）を実施した。その結果、業務上必要とされる基礎知識の向上（新採用職員研修）、大学のマネジメントなどの能力向上（自己啓発研修）、英会話能力の向上（英会話研修）などへ繋がった。

		<p>【長期語学研修の実施】 ○平成21年度も引き続き実施し、事務職員1人を2カ月間にわたって米国テネシー大学マーチン校に派遣した。本研修は、英語圏に所在する大学において語学研修を行うものであり、その成果は、極めて高い成績が得られ、相当な語学力の向上に繋がった。</p> <p>【その他】 ○「大学職員サミットしばうらカレッジ2009」に事務職員3人を参加させ、大学における将来のビジョンを認識させ、意識改革を行った。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>																				
<p>○中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p>																						
<p>【26】 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ○総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年7月に「総人件費削減に関する基本方針」を策定した。同方針に基づき、学部等では、平成17年度の総人件費を基準に、5年間の退職・採用等をシミュレーションした削減計画を策定し、学長に報告した。各学部等からの報告に基づき、学長の下、全学の「総人件費の削減計画」を策定した。平成20年度は、同計画に基づき、平成19年度と同じ方策により人件費の削減に努め、目標額277,239,792円に対して、削減実績額は、1,072,739,000円となり、計画以上の削減を行った。</p>																				
	<p>【26】 ○総人件費改革の実行計画を踏まえ、概ね1%の人件費の削減を図る。</p>	<p>III</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【26】 ○「総人件費削減計画」に基づき、平成20年度と同じ方策により人件費の削減に努め、平成21年度における目標額687,072,528円に対して、削減実績額は、1,320,603,000円となり、計画を大幅に上回る9.3%の削減を行った。また、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年7月に策定した「総人件費削減に関する基本方針」の見直しを行い、人件費の2%を全学調整分として確保したうえで、新たに部局ごとの教員定員を設定し、平成22年度から実施することとした。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>総人件費削減計画策定以降、下記のとおり毎年度目標額を大幅に上回る削減実績をあげつつ、新規事業展開のため、新たに専任教員定員を配分している。また、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年7月に策定した「総人件費削減に関する基本方針」の見直しを行い、人件費の2%を全学調整分として確保したうえで、新たに部局ごとの教員定員を設定し、平成22年度から実施することとしたことから、中期計画を上回って実施している。</p> <p>○削減実績</p> <p style="text-align: right;">単位：円</p> <table border="1" data-bbox="1153 1225 2042 1353"> <thead> <tr> <th>事業年度</th> <th>削減目標額</th> <th>削減実績額</th> <th>目標額を超えた削減額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成18年度</td> <td>120,539,040</td> <td>509,623,000</td> <td>389,083,960</td> </tr> <tr> <td>平成19年度</td> <td>156,700,752</td> <td>892,071,000</td> <td>735,370,248</td> </tr> <tr> <td>平成20年度</td> <td>277,239,792</td> <td>1,072,739,000</td> <td>795,499,208</td> </tr> <tr> <td>平成21年度</td> <td>687,072,528</td> <td>1,320,603,000</td> <td>633,530,472</td> </tr> </tbody> </table> <p>新規事業展開のため新たに定員を配分した専任教員数 平成18年度：保健管理センター1人 平成19年度：大学院地域社会研究科1人 平成20年度：北日本新エネルギー研究センター8人 平成21年度：白神自然観察園2人、被ばく医療教育研究施設6人</p>	事業年度	削減目標額	削減実績額	目標額を超えた削減額	平成18年度	120,539,040	509,623,000	389,083,960	平成19年度	156,700,752	892,071,000	735,370,248	平成20年度	277,239,792	1,072,739,000	795,499,208	平成21年度	687,072,528	1,320,603,000	633,530,472
事業年度	削減目標額	削減実績額	目標額を超えた削減額																			
平成18年度	120,539,040	509,623,000	389,083,960																			
平成19年度	156,700,752	892,071,000	735,370,248																			
平成20年度	277,239,792	1,072,739,000	795,499,208																			
平成21年度	687,072,528	1,320,603,000	633,530,472																			

<p>【27】 学長が人員を管理する。中長期的な人事計画の策定と組織別の職員の配置等(人件費管理を含む)についての調整は、役員会の議を経て学長が行う。その際に、中期目標・中期計画・年度計画の評価結果を反映させる制度を導入する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○平成19年度に引き続き、教員については、部局ごとの削減計画に基づき、退職者の後任を下位の職種で補充する措置を講ずるとともに、学長が行う補充手続では、各学部長等から提出された補充等計画書と、当該学部等の削減計画とを比較しつつ承認する措置を講じた。事務職員については、平成20年度から27年度までの期間における削減計画を策定し、その計画に基づき人員削減を行った。 ○学部等から提出された補充等計画書について、総務担当理事は全学の重点事業や中期目標等の観点から点検した上で学長に報告した。学長は、その報告に基づき補充計画について承認を行った。</p>
<p>【27-1】 ○総人件費改革の実行計画を踏まえ策定した教職員配置計画に基づき、学長が全学の人員管理を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【27-1】 ○平成20年度に引き続き、教員については、部局ごとの削減計画に基づき、退職者の後任を下位の職種で補充する措置を講ずるとともに、学長が行う補充手続では、各学部長等から提出された補充等計画書と、当該学部等の削減計画とを比較しつつ承認する措置を講じた。事務職員については、平成20年度から27年度までの期間における削減計画を策定し、その計画に基づき人員削減を行った。また、総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年7月に策定した「総人件費削減に関する基本方針」の見直しを行い、人件費の2%を全学調整分として確保したうえで、新たに部局ごとの教員定員を設定し、平成22年度から実施することとした。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
<p>【27-2】 ○学部等における退職予定者の補充手続について、学長は中期目標達成の観点から点検を行う。</p>	<p>III</p>	<p>【27-2】 ○学部等から提出された補充等計画書について、学長は中期目標等の観点から点検した上で承認を行った。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。 以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【28】 外部資金(競争的研究費等)による新たな任用制度を導入する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○平成19年度に制定した「国立大学法人弘前大学における共同研究等に従事する契約職員等の雇用等に関する細則」に基づき、職員を任用した。 (平成21年度の実施状況) ○平成20年度までの取組等を引き続き実施した。 以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>○柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策</p>		
<p>【29】 各学部、各研究施設・センター等の新規事業展開及び連携強化に必要な人員を確保できる制度を構築する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○平成16年5月、教員人事に関する基本方針並びに配置計画の策定及び調整に関する「国立大学法人弘前大学教員人事に関する申合せ」を制定するとともに、学長保留定員(=学長の裁量で配分できる定員)を確保し、新規事業展開及び連携強化に必要な人員を配分できるようにした。 ○平成19年4月、特任教員制度を導入し、各学部等の新規事業展開及び連携強化に必要な人員を確保できる制度を構築した。 採用状況 平成19年度：特任教授4人 平成20年度：特任教授9人、特任准教授1人、特任講師1人 ○平成18年10月、連携大学院教育を目的に、協定を締結した研究機関の研究者を連携教授又は連携准教授として確保する制度を構築した。 ○総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成18年7月に策定した「総人件費削減</p>

		<p>に関する基本方針」の見直しを行い、人件費の2%を全学調整分として確保し、その人件費を新規事業展開及び連携強化に必要な人員確保にあてること ができるようにした。 ○新規事業を積極的に展開するため、必要な人員については、学長保留定員により確保する制度を構築し、以下のとおり専任教員を配置した。 平成16年度：学生就職支援センター1人、21世紀教育センター1人 平成17年度：医学部附属高度先進医学研究センター3人 平成18年度：保健管理センター1人 平成19年度：大学院地域社会研究科1人</p>
	<p>【29-1】 ○学長保留定員と学長裁量経費の制度を運用し、必要な人員を確保する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【29-1】 III ○北日本新エネルギー研究センター（平成20年度新設）について、学長保留定員から8人を配分し、教授1人を採用した（平成21年4月1日）。また、教授2人を平成22年4月1日付けで採用することとした。 ○白神自然観察園（平成21年度新設）について、学長保留定員から2人を配分し、准教授1人及び助教1人（平成22年2月1日）を採用した。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
	<p>【29-2】 ○特任教員制度により、教育の活性化を推進する。</p>	<p>【29-2】 III ○平成20年度に引き続き、特任教員制度により、特任教授9人、特任准教授1人、特任講師1人を採用した。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>新規事業を積極的に展開するため、学長保留定員、学長裁量経費等の制度を運用し、学生就職支援センター、医学部附属高度先進医学研究センター、北日本新エネルギー研究センター及び白神自然観察園等の新規施設に専任の教員を配置した。 学生就職支援センターは、就職相談、キャリア教育及び就職ガイダンスの開催等、きめ細やかな就職支援を行った結果、平成19年度就職率は、人文学部及び教育学部が全国国公立大学においてベスト10入りし、また、平成20年度には人文学部が同様にベスト10に入るなど、全学部高い就職率を維持している。また、北日本新エネルギー研究センターは、我が国初の自然エネルギーに関する研究センターとして設置される等、いずれの施設においても、社会の要請に応える重要な役割を担っている。 以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>○任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策</p>		
<p>【30】 教員の任期制については、原則として、現行の規則・手続を継承する。</p>		<p>III (平成20年度の実施状況概略) ○教員の任期制について、全学で導入を可能とした規則・手続を法人化後も継承した。医学部医学科及び医学部附属病院では、全教員を対象に教員任期制を導入し、平成17年度に第1回目の評価を実施した。平成20年度は、平成17～19年度に実施した教員任期制の評価に引き続き、第6回目（平成20年6月30日、平成20年7月31日及び平成20年9月30日任期満了者）及び第7回目（平成21年3月31日任期満了者）の審査を行った。その結果、審査請求があった対象者のうち1人を除き再任とし、残り1人について再審査を行い、再任とした。 ○北日本新エネルギー研究センター（平成21年3月設置）及び白神自然観察園（平成21年4月設置）の設置に当たって、配置する専任教員に任期を設定することとし、「弘前大学における教員の任期に関する規程」の一部改正を行った。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p>

	<p>【30-1】 ○医学研究科・附属病院：平成20年度に引き続き、平成21年度も対象となる教員に対して教員任期制に係る評価を実施する。</p> <p>【30-2】 ○理工学研究科：他大学の理学・工学部等における教員任期制に関する調査検討を行う。</p>	<p>III 【30-1】 ○医学研究科・附属病院：平成17～20年度に引き続き、第7回目(平成21年4月15日、4月30日及び5月31日任期満了者4人)、第8回目(9月30日及び10月31日任期満了者3人)、第9回目(平成22年1月31日任期満了者1人)及び第10回目(平成22年3月31日任期満了者7人)の審査を行った。その結果、審査請求があった対象者15人全員の再任を認めた。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>III 【30-2】 ○前年度に実施したアンケート調査結果資料を基に、平成22年3月に将来計画委員会を開催し、任期制導入の可否について検討した。その結果、理工学部では導入するための体制が未だ整っておらず、任期制の導入は時期尚早であるとの結論に至った。</p> <p>【年度計画以外の取組】 ○従来の教員任期制に加え、新たに労働基準法第14条第1項の規定に基づき、あらゆる職種の職員に任期を定めて雇用する制度を整備し、任期付教員5人を採用した。 医学研究科：准教授1人、助手3人 附属病院：講師1人</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【31】 全学的なプロジェクト等に関する教員の任期制については、役員会の議を経て学長が提案する。</p>	<p>【31】 ○北日本新エネルギー研究センター、白神自然観察園：教員の任期制を導入する。</p>	<p>IV (平成20年度の実施状況概略) ○全学的なプロジェクト等として、北日本新エネルギー研究センター(平成21年3月設置)及び白神自然観察園(平成21年4月設置)の設置に当たって、役員会において学長は配置する専任教員に任期を設定することを提案し、決定された。これを受け、「弘前大学における教員の任期に関する規程」の一部改正を行った。 ○北日本新エネルギー研究センターにおいて、平成21年4月1日付け採用専任教員の選考に当たっては、任期を付記し募集手続きを行った。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【31】 ○北日本新エネルギー研究センター：平成21年4月1日に採用した教授1人に、10年の任期を定めて雇用した。 ○白神自然観察園：平成22年2月1日に採用した准教授に7年の任期を、助教に5年の任期を定めて雇用した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>【年度計画以外の取組】 ○従来の教員任期制に加え、新たに労働基準法第14条第1項の規定に基づき、あらゆる職種の職員に任期を定めて雇用する制度を整備し、北日本新エネルギー研究センター及び白神自然観察園以外の部局において任期付教員5人を採用した。 医学研究科：准教授1人、助手3人 附属病院：講師1人</p> <p>教員のみを対象とした従来の教員任期制に加え、新たに労働基準法第14条第1項の規定に基づき、あらゆる職種の職員に任期を定めて雇用する制度を整備したことにより、プロジェクト等に関する教職員の人員配置に柔軟に対応することが可能となり、また、教員の流動性を高め、教育・研究の活性化が図られたことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>【32】</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p>

教員の採用は、公募を原則とする。

III

○教員の採用は、公募を原則として行っており、部局別の公募の実施状況（20年度）は次のとおりである。

部局名	公募 件数	左記の うち 再公募 件数	採用決定数			未決定数		
			採用	昇任	その他	21年度 採用	再公募 中又は 選考中	未定
教育学部	6	2	3	3		1		1
医学研究科	2		2	1	1	0		
保健学研究科	12	2	9	6	2	1		1
理工学研究科	6		2	2		5	3	1
農学生命科学部	8	1	2	1	1	3	3	
生涯学習教育研究センター	1		1	1		0		
保健管理センター	1		1		1	0		
計	36	5	20	14	5	11	6	3

(16年度に実施済のため、21年度は計画なし)

(平成21年度の実施状況)
○部局別の公募の実施状況

部局名	公募 件数	左記の うち 再公募 件数	採用決定数			未決定数		
			採用	昇任	その他	22年度 採用	再公募 中又は 選考中	未定
人文学部	1		0			1		1
教育学部	8	2	1	1		5	3	1
大学院医学研究科	1		0			1	1	
大学院保健学研究科	10	1	8	7	1	1		1
医学部附属病院	5	1	0			4	4	
大学院理工学研究科	5		1	1		4	3	1
農学生命科学部	5	2	1		1	2		2
21世紀教育センター	1		0			1		1
北日本新エネルギー研究センター	4	1	0			3	3	
白神自然観察園	2		2	2		0		
計	42	7	13	11	2	22	14	5

以上のことから、中期計画を十分に実施している。

○教職員の給与に業績を反映さ

<p>せる具体的方策</p> <p>【33】 評価結果を適切に反映させる給与制度を構築する。</p>	<p>(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成20年度実施の教員業績評価結果を、平成20年12月期賞与の勤勉手当に反映させた。 ○平成20年度に事務系職員の人事評価を導入し、実施した。評価結果を処遇に反映させる仕組みとして、昇格、昇給、勤勉手当に反映させることができるよう、給与規程を改正した。また、平成20年12月期賞与の勤勉手当に評価結果を反映させた。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教員業績評価：年度計画【22】の『計画の進捗状況等』参照 ○事務系職員の人事評価：年度計画【21-2】の『計画の進捗状況等』参照 <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>○事務職員の採用・養成・人事交流における具体的方策</p>		<p>IV</p>	
<p>【34】 専門職能集団としての機能が発揮できる採用、養成方法、研修制度を導入する。</p>	<p>【34】 ○本学が出版した「仕事のしおり」を活用して、新採用職員研修の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員の専門的な職務能力を開発するため、事務職員及び技術職員を対象に、学部又は大学院修士課程において教育を受けるキャリアアップ研修制度を創設し、平成16年度から導入した。平成20年度においては新たに附属病院技術職員3人が大学院保健学研究科保健学専攻（博士前期課程）に入学した。また、附属病院技術職員2人が大学院医学系研究科保健学専攻（博士前期課程）を修了し、1人が長期履修により在学中である。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【34】 『仕事のしおり』の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成20年度に本学出版会から刊行した業務遂行上必要とされる基礎知識等を取りまとめた『仕事のしおり』を活用し、新採用職員研修（20人受講）を実施した。具体的には、各講義の随所において「仕事のしおり」を有効的に使用し、新たに採用された職員に、わかりやすく説明を行ったほか、研修前の予習、研修後の復習にも利用し、新採用職員研修のより一層の充実を図った。 <p>【『知的財産取扱いの手引き』の刊行】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○『国立大学法人弘前大学知的財産取扱いの手引き』を弘前大学出版会から出版し、学内教職員へ配布した。これにより、教職員の知的財産に関する情報の共有化が図られ、業務の効率化に繋がった。さらに、平成22年度新採用職員研修に利用し、知的財産制度及び本学での取り扱いについてわかりやすく説明することとした。 <p>【職員の専門性向上のための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○国際交流関係業務に対応できる事務職員を育成するため、長期語学研修を平成21年度も引き続き実施し、事務職員1人を2ヵ月間にわたって米国テネシ一大学マーチン校に派遣した。同職員は、研修の成果を職務に発揮し活用するため、平成22年4月1日付けで学務部留学生課に配置換えすることとした。 ○附属病院において、専門的な知識・能力を備えた職員の育成と資質向上を図るため、診療情報管理士及び医療事務の資格取得のために必要な教育・研修にかかると費用の補助を行った。平成21年度は、同制度を利用し、医事課職員1人が診療情報管理士の資格取得を目指し、講習会を受講した。 ○職員の専門的な職務能力を開発するため、事務職員及び技術職員を対象に、学部又は大学院修士課程において教育を受けるキャリアアップ研修を実施した。平成21年度は新たに附属病院技術職員2人が大学院保健学研究科保健学専攻（博士前期課程）に入学した。また、附属病院技術職員3人が大学院保健学研究科保健学専攻（博士前期課程）を修了し、1人が長期履修により在学中である。

			<p>により在学中である。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>キャリアアップ研修制度や長期語学研修を実施し、職員の専門性向上に努めたほか、附属病院においては、高度化・複雑化する医療制度に精通した職員を養成するため、診療情報管理士及び医療事務の資格取得のために必要な教育・研修にかかる費用の補助を行った。</p> <p>また、本学事務職員執筆による『仕事のしおり』は、業務執行の上で必要となる知識・情報を網羅し、根拠となる関係法令・通知文書等も掲載してパート職員を含む全教職員に配付したことから、新採用職員はもちろんのこと、全職員にとっても改めて日常業務を見直し、効率的な業務を行うためのマニュアルとなっており、特筆すべき取組といえる。</p> <p>さらに、『知的財産取扱いの手引き』は、特許制度になじみのない教職員が、特許制度を中心とした知的財産権制度の概要を理解し、把握できるようなわかりやすい構成となっている。</p> <p>以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>【35】 大学間等の人事交流の活性化を図る。</p>	<p>III</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>○平成20年度は、他大学等との人事交流を以下のとおり行い、職員の資質の向上が図られるとともに他大学等の連携強化に繋がった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他機関からの受入：東北大学1人 日本学生支援機構1人 ・他機関への異動：東北大学2人 新潟大学1人 日本学生支援機構1人 大学評価・学位授与機構1人 八戸工業高等専門学校1人 放送大学学園1人
	<p>【35】 ○北東北国立3大学間及び八戸工業高等専門学校等との人事交流を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【35】</p> <p>○平成21年度は、以下のとおり北東北国立3大学間及び八戸工業高等専門学校との人事交流を行ったほか、他独立行政法人との人事交流も行い、職員の資質向上と他大学等との連携強化が図られた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他機関からの受入：東北大学1人 岩手大学1人 文部科学省1人 ・他機関への異動：東北大学2人 新潟大学1人 大学評価・学位授与機構1人 八戸工業高等専門学校1人 秋田大学1人 放送大学学園1人 <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
<p>【36】 事務職員等の採用は、試験採用、公募による選考採用、他機関等からの受け入れを適切に組み合わせるなど、多様な方法を導入する。</p>	<p>III</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>○大学運営上、大学運営管理業務に精通し、かつ、豊富な知識及び経験を有する事務職員を必要とするため、平成20年度においては、選考により9人を他機関等から採用した。</p> <p>○平成20年度は18人の高齢者を雇用し、事務職員14人、教務補佐員1人、技術職員(医療系)2人、技能職員(医療系)1人を配置した。高齢者については、即戦力として業務を行うことができるため、欠員補充や新規事業を行う部署に配置し、熟練した能力を活用している。また、医療系技術職員には臨床工学技士等があり、資格取得者の雇用の確保が難しい中、引続き同じ</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>

	<p>部署に配置し、熟練した能力を活用している。</p>	
<p>【36-1】 ○事務職員等の異動希望者を東北地区内でとりまとめ、選考する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【36-1】 III ○平成22年度における東北地区国立大学法人等間での異動希望者名簿を作成し、本学を希望する適任者がいたため、平成22年4月1日付けで1人採用することを決定した。 ○大学運営上、大学運営管理業務に精通し、かつ、豊富な知識及び経験を有する事務職員を必要とするため、選考により他機関等から10人を採用した。 ○アイソトープ総合実験室の技術職員について、公募による選考採用を行い、平成21年4月1日付けで1人採用した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>	
<p>【36-2】 ○高年齢者継続雇用を実施し、熟練した能力を活用する。</p>	<p>【36-2】 III ○平成21年度は31人の高年齢者を雇用し、事務職員20人、教務補佐員1人、技術職員（医療系）5人、技能職員（医療系）5人を配置した。高年齢者については、即戦力として業務を行うことができるため、欠員補充や新規事業を行う部署に配置し、特に今年度は「教員免許状更新講習支援室」や「白神自然観察園」の業務に熟練した能力を発揮している。また、医療系技術職員には臨床工学技士等がおり、資格取得者の雇用の確保が難しい中、引続き同じ部署に配置し、熟練した能力を活用している。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>	
	<p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>	
<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 ○大学の管理運営や業務推進を担う専門職能集団としての事務組織の体制整備を図る。
 ○各種事務の集中化・電子化等により、事務処理の効率化を図る。
 ○業務の外部委託を推進する。

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）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
○大学の管理運営や業務推進を担う事務組織の体制整備に関する具体的方策						
【37】 大学の管理運営や業務を分担する各役員に直結した事務部門を整備する。	/	III	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>【理事に直結した事務組織の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○法人化時に、5人の理事（総務担当，財務担当，教育・学生担当，研究・施設マネジメント担当，社会連携担当）を置き，各理事には関連する事務局の各部を直結させる体制を敷いた。 ○平成18年2月には，理事の所掌業務を見直し，財務担当理事を「財務・施設担当理事」とし，その下に財務部及び施設環境部を置き，研究・施設マネジメント担当理事を「研究担当理事」とし，その下に学術情報部を置いた。 ○平成18年4月，研究担当理事を「研究・産学連携担当理事」に，社会連携理事を「社会連携・情報担当理事」とした。 <p>【事務組織の再編】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第1次（平成16年10月），第2次（平成17年4月）に続き，平成20年4月1日付けで第3次事務組織再編を実施した。 			
			<p>（20年度に実施済のため，21年度は計画なし）</p> <hr/> <p>（平成21年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○研究・産学連携担当理事及び社会連携・情報担当理事の下に，研究に関する学内共同教育研究施設の事務を担当する，共同教育研究課を設置した。 <p>以上のことから，中期計画を十分に実施している。</p>			
【38】 大学院の夜間受講者の増などに即応した勤務態勢を構築する。	/	III	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成20年度も引き続き，学務部に勤務する職員のうち，学生対応窓口業務に従事する職員は，8:30～17:15又は9:15～18:00の二つの勤務体制を敷いた。 			
			<p>（20年度に実施済のため，21年度は計画なし）</p> <hr/> <p>（平成21年度の実施状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成20年度までの取組等を引き続き実施した。 <p>以上のことから，中期計画を十分に実施している。</p>			
【39】 事務組織及び職員配置を随時見直し，常に直面する課題に最適に対応できる体制をとる。	/	IV	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>【事務組織の再編】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事務組織再編・見直し及び業務改善等を行う組織として弘前大学事務系管理運営改善推進委員会を設置し，常に直面する課題に最適に対応できる体制 			

			<p>をとった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第1次事務組織再編（平成16年10月）： 文京町地区各学部の学務・教務事務を事務局に一元化するとともに、総合教育棟に学生センターを設置し、業務を集中化した。 ○第2次事務組織再編（平成17年4月）： 医学部の事務組織を見直し、医学部と医学部附属病院の事務組織に再編した。 ○第3次事務組織再編（平成20年4月）： 財務部に予算企画室を設置し、全学の予算配分、配分予算の分析等を集中的に管理することとした。また、契約事務を適正・効率的に実施するため、100万円未満の契約事務について、文京町地区学部等から財務部契約課へ集約化を図った。 総務部に企画課を設置し、大学の重点施策に係る企画立案及び連絡調整を行う業務を強化した。 学務部に就職支援室を設置し、就職相談、キャリア教育及び就職ガイダンスの開催等、学生に対し、きめ細やかな就職支援を行うための体制を整えた。 <p>【その他の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○総人件費改革対応、新たな業務への対応及び業務量のアンバランス是正のために、人員の再配分を視野に入れた新たな定員配置システムを構築した。 ○常に直面する課題に最適に対応できるように事務系職員の意識改革を促すシステムとして、自己推薦で管理職に昇進できる制度を導入した。 ○第3次事務組織再編時に策定した業務改善実施計画に基づき、各部局において平成20年9月1日現在の業務改善の進捗状況を調査した。その結果を総務部総務課が取りまとめ、各部局にフィードバックした結果、コラボ弘大の建築計画を機に集中化、集約化の意識が高まり、これまで分散して業務を行っていた学術情報部の一体化が図られた。
	<p>【39】 ○「コラボ弘大」新設に伴い、産学官連携事務部門を集約し、配置する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【39】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○企業や自治体等との密接な連携を任務とする、研究・産学連携担当理事及び社会連携・情報担当理事の執務室を、創立60周年記念会館「コラボ弘大」に移転した。併せて両理事に直結した事務を業務とする、研究推進課、社会連携課及び共同教育研究課を、理事と同じフロアに集約配置し、業務の効率向上を図った。 <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>【年度計画以外の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画社会の実現に向けた本学の施策等の推進を図るため、総合教育棟に男女共同参画推進室を設置し、室員のほか事務職員を配置した。また、共同教育研究課を設置し、学内共同教育研究施設の事務部門を集約した。 <p>社会の要請に応え、多様化する大学運営や教育研究の変化へ迅速に対応できる職員の配置を可能とするため、弘前大学事務系管理運営改善推進委員会を設置し、第3次事務組織再編を実施した。さらに、直面する課題に最適に対応できるように事務系職員の意識改革を促すシステムとして、自己推薦で管理職に昇進できる制度も新たに導入した。</p> <p>以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>○各種事務の集中化・電子化等による事務処理の効率化に関する具体的方策</p>			
<p>【40】 文京町地区の学部事務部を廃止し、事務局に集中化するとともに、教授会等学部固有の事務を</p>		<p>III</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>【学生センターの設置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第1次事務組織再編（平成16年10月）により、文京町地区各学部の学務・教務事務を事務局に一元化するとともに、総合教育棟に学生センターを設置し、

<p>担当する組織を設置する。</p>	<p>(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>		<p>業務を集中化した。また学部教授会等に関する事務は、学部事務部総務グループが行うこととした。</p> <p>【契約事務等の一元化】</p> <p>○第3次事務組織再編（平成20年4月）により、契約事務を適正・効率的に実施するため、100万円未満の契約事務について、文京町地区学部等から財務部契約課へ集約化を図った。また、財務部に予算企画室を設置し、全学の予算配分、配分予算の分析等を集中的に管理することとした。</p> <p>【その他】</p> <p>○学生支援・入試・就職支援関係業務は一元管理を継続し、文京町地区の学部・大学院の教務関係業務は、学生の利便性を考慮し、各部局に移管した。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>○平成20年度までの取組等を引き続き実施した。</p> <p>-----</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
<p>【41】事務局各部の企画立案事務の強化を図る。</p>	<p>(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【日本能率協会による事務業務の外部評価】</p> <p>○平成18年度に、日本能率協会に対して全学の事務業務に係る「業務分析及び業務改善調査」を依頼した。調査では、日本能率協会による課長等への研修会を実施した上で、大学の自己点検としてi)全業務の洗い出し、ii)全職員の業務所定時間の調査、iii)全職員による業務改善策の提案等を行った。これらを踏まえ、日本能率協会は管理職へのヒアリングを経て、平成19年3月に「業務分析及び業務改善調査報告書」を学長に提出した。この評価結果を踏まえ、平成19年度に「事務系管理運営改善推進委員会」を立ち上げ、業務改善に着手した。具体的には、業務改善実施計画書を策定の上、部課等の編成案を第3次事務組織再編案にとりまとめ、学長に報告した。学長は、この報告を踏まえ、平成20年4月に第3次事務組織再編を実施した。</p> <p>【事務組織の再編】</p> <p>○平成20年4月1日付けで実施した第3次事務組織再編において、総務部に新たに企画課を設置し、大学の重点施策に係る企画立案及び連絡調整を行う業務を強化した。企画課は、北日本新エネルギー研究センター及び白神自然観察園の設置に当たって、組織、予算、人事等の企画・立案に関する業務を担当し、計画的に設置準備を進め、北日本新エネルギー研究センターの設置（平成21年3月23日）に至った。また、白神自然観察園を平成21年4月に設置することとした。</p> <p>○平成20年4月から、財務部に予算企画室を設置し、全学の予算配分、配分予算の分析等を集中的に管理することとした。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>○被ばく医療教育研究施設の設置に当たって、総務部企画課が設置準備に係る事務を担当し、平成22年3月23日に同施設を設置した。</p> <p>事務組織再編により事務局各部の企画立案業務の強化が図られ、北日本新エネルギー研究センター、白神自然観察園及び被ばく医療教育研究施設の設置等、本学の重点施策に係る業務の遂行に繋がった。</p> <p>以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>【42】学内情報基盤を活用した事務情報化・ペーパーレス化を推進する。</p>	<p>(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>○学内の施設予約やスケジュール管理をオンラインで行うための新たな情報共有システムNetCommonsのテスト環境を構築し、事務職員によるテスト運用を行った。テスト運用の結果を受けて、グループウェアで必要とする機能や形態及び活用についての検討を行った。</p>

	<p>【42-1】 ○情報共有基盤環境の機能充実を図り、円滑な情報共有・情報発信を推進する。</p> <hr/> <p>【42-2】 ○事務情報システムのサーバー一元管理の在り方を検討し、情報化経費の削減を推進する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【42-1】 ○平成20年度のテスト運用の検討結果を基に、平成21年度については全構成員が利用可能なグループウェアシステム「desknet'sEnterprise」の導入を行い、情報共有基盤環境の機能充実を図った。グループウェアシステムを利用することで、円滑な情報共有・情報発信や紙媒体から電子媒体への移行が可能となった。また、総合情報処理センターから関係教職員に対し、機能説明及びテスト運用を行い、グループウェアシステムを活用した事務情報化・ペーパーレス化を推進した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <hr/> <p>【42-2】 III ○総合情報処理センターで運用していたメールアドレス検索サーバを仮想サーバに移行して運用テストを行い、サーバー一元管理の在り方を検討した結果、仮想サーバの有益性が証明され、およそサーバ10台分の集約と情報化経費の削減が見込まれることを実証した。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>	
<p>○業務の外部委託に関する具体的方策</p>				
<p>【43】 委託可能な業務の外部委託を推進する。</p>	<p>(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○全学における雑役業務、廃液処理業務等のほか、附属病院における診療報酬請求業務、ブロック受付業務及びカルテ管理業務等において外部委託を実施している。平成20年4月からは、旅費業務についても一部を外部委託した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) ○平成20年4月に外部委託した文京町地区の旅費業務について、業務の効率化等の検討を行った結果、平成22年度から本町地区を含め、全学の旅費業務を外部委託することとなった。</p> <p>○附属病院において、新規に外来化学療法室受付業務の外部委託を開始した。その他の業務についても以下のとおり外部委託を増員した。特に宿日直業務については、事務職員1人及び外部委託1人の計2人で行っていたが、事務職員の負担軽減と本務専念のため、外部委託に全面的に切り替えた。</p> <p>①新規契約 ・外来化学療法室受付等業務 1人(平成22年2月～)</p> <p>②増員 ・病棟クレーク(手術部及び周産母子センター) 2人(平成21年9月～) ・病理解剖室管理業務 1人(平成21年10月～) ・手術部手術器材洗浄業務等 1人(平成22年1月～) ・宿日直業務 1人(平成21年8月～)</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>	
			<p>ウェイト小計</p> <hr/> <p>ウェイト総計</p>	

[ウェイト付けの理由]



(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

※「2. 共通事項に係る取組状況」に記載した取組は除く。

【平成16～20事業年度】

○効果的な資源配分

学内資源配分の中心となる予算配分については、「国立大学法人弘前大学予算配分方針」を策定し、第1期中期計画の早期達成並びに確実な実施を図るため、重要事項に重点的に予算配分を行うこととし、学長・役員等によるヒアリングを実施した上で、各部局へ予算配分した。

具体的には①教育研究等の活性化と発展、充実を図るため「戦略的経費」を毎年確保し、財務・施設担当理事がヒアリングを実施した上で、重点的な配分を行った。②政府の「行政改革の重要方針」である総人件費改革の実行計画等に基づき、本学が策定した雇用計画により人件費を配分した。③大学のブランド力強化や新たなニーズに弾力的に対応するため、「学長裁量経費」を確保し、学長主導の重要事業に重点的に配分した。④研究科長等がリーダーシップを発揮し、円滑で弾力的な運営が行えるよう「研究科長等裁量経費」を毎年確保し、各研究科・学部へ配分した。⑤間接経費の設定されていない外部資金については、受入額の5%を学内活性化事業実施のための経費として取り扱った。⑥事業実施計画を確実なものとするため、各部局の収入見込額をもとに、収入予定額の設定を行うなど、収入の確保に努めた。⑦各部局において、経営努力により経費が節減され剰余金が生じた場合は、教育研究等の質の向上に充てるため、「研究科長等裁量経費等」として翌年度へ繰り越して使用した。⑧予算が効率的に使われているか執行状況を洗い直し、予算と実績の乖離を把握するための事後検証を行った。⑨教育環境の整備においては、老朽化等の環境改善を計画的に実施するため、「校舎等教育環境改善経費」を設定し、計画的な教育環境の改善を図った。

また、青森県の産業振興・地域振興のため、県内企業が抱えている課題等を本学と共同で解決を目指す研究に対して支援する「弘前大学マッチング研究支援事業（弘大GOGOファンド）」を実施した。

さらに、基盤研究費の予算配分においては、各学部の科学研究費補助金の申請状況等に応じたインセンティブな予算配分を行った。

【平成21事業年度】

○効果的な資源配分

学内資源配分の中心となる予算配分については、引き続き予算配分方針を策定し、中期目標期間の評価に対応すべく重要事項について重点的に配分することを基本とし、学長・役員等によるヒアリングを実施して、財政的危機意識の共有と創意工夫による一層の効果的な執行を求めた。また、学生の課外活動や学習等を支援するため、施設設備、図書及び助成金等の支援計画を策定させ、その実施に必要な予算を確保し、「学生支援経費」として新たに配分した。さらに、本学独自の奨学制度として、学内活性化事業実施のための経費を財源に、弘前大学大学院博士後期課程入学者に対して、先端的な研究やユニークな研究に対する研究助成を実施した。

平成21年度基盤研究経費の配分にあたっては、科学研究費補助金の取組状況に応じたインセンティブ配分のほか、組織評価及び教員業績評価の評価結果に応じたインセンティブ配分を実施した。

2. 共通事項に係る取組状況

①戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

【平成16～20事業年度】

○法令や内部規則に基づいた意志決定

学長、理事5人、監事2人の役員を置き、役員会、国立大学法人法に基づき、学長選考会議、経営協議会、教育研究評議会を設置している。役員会には、監事及び学長特別補佐を陪席させ、意見を聴いている。

管理運営に関する事項は、役員会（原則毎週開催）で審議している。経営協議会及び教育研究評議会において審議すべき事項については、それぞれの会議の審議を踏まえ、役員会において意志決定を行っている。

経営協議会は毎年度4回程度開催し、法人の経営に関する重要事項を審議し、教育研究評議会は原則毎月開催し、大学の教育研究に関する重要事項を審議している。また、教育研究評議会の開催日に合わせて、運営会議（連絡調整会議を改組）を開催し、部局間の連絡調整を行っている。

これら重要な会議の審議事項は、学長のもと整理し、それに基づき、総務部総務課が各理事及び関連の事務局各部等との連絡調整を行い、効率的な会議運営を図っている。

また、学長の下に5つの実務委員会を置き、委員長に担当理事を充て、それぞれの審議状況は教育研究評議会に報告され、また、学長直属の評価室、監査室及び人事苦情処理室の活動状況は、各室長から学長に報告され、有機的に連携している。

○法人内のコンセンサスの確保

運営会議では、役員、各学部及び事務局各部等が大学運営に関する各種情報を伝達・共有し、部局間の円滑な連絡調整を図りつつ、法人内のコンセンサスの確保に努めている。平成20年度には、第2期中期目標・中期計画を策定するために設置した中期目標・中期計画策定会議には、学長、理事、学長特別補佐、事務局各部長のほかに、学部長・研究科長、21世紀教育センター長を加え、学長及び各理事の下で作成した中期目標・中期計画の案について、各部局等からの意見を汲み上げつつ、合意形成を図るプロセスをとった。

○学長説明会の実施

学長の方針を周知する取組で特筆すべきものとして、学長の発案により平成16年度から毎年度、学長説明会を開催している。学長自らが6部局に直接出向いて計6回開催し、予算配分方針や総人件費改革への対応等について説明を行うとともに、教職員からの意見を汲み上げ、大学運営の改善に活用している。

【平成21事業年度】

平成21年度も引き続き、学長のリーダーシップの下、法人全体の観点に立った意志決定と、それに沿った戦略的な法人経営を行った。また、運営会議及び中期目標・中期計画会議を開催し、法人内のコンセンサスの形成を図った。

さらに、学長説明会を、第2期中期目標・中期計画をテーマとして、学長が部局に出向いて計6回開催した。

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。

【平成16～20事業年度】

第1期中期目標・中期計画の早期達成・実現のため、「戦略的経費」を毎年確保し、各理事の担当に応じて、第1期中期目標の確実な達成を図るための事業、教育戦略、学長指定重点研究を含む研究戦略など6区分を設定して予算を配分した。また、「戦略的経費」については、事業の実績報告書又は進捗状況報告書を提出させ、事業の進捗状況、経費の有効活用等の観点から評価し、次年度の戦略的経費に係る予算配分の参考として活用した。

【平成21事業年度】

第1期中期目標・中期計画の確実な達成・実現のため、引き続き「戦略的経費」を確保し、財務・施設担当理事がヒアリングを実施した上で、70件の申請に対して、25件、189,940千円を配分した。この「戦略的経費」では、「弘前大学若手研究者支援事業」、「大型プロジェクト支援事業」、「科学研究費補助金不採択者支援に係る助成金」など、大学が取り組んでいる重点研究に係る事業に対して予算を配分した。その結果、平成22年度の科学研究費補助金の獲得件数は、平成21年度に比べ41件増の253件(19.3%の増)となり、採択率についても平成21年度と比べ7.2%増の35.4%と大幅に改善された。

③業務運営の効率化を図っているか。

【平成16～20事業年度】

○第3次に亘る事務組織再編

事務組織について、平成16年10月に第1次事務組織再編を実施し、i) 事務職員配置の見直しによる新規・重点業務への再配置、ii) 係制の廃止・グループ制への移行(本町地区を除く)、iii) 学生センターの設置を行った。

また、平成17年4月には、本町地区(医学部・医学部附属病院)の事務部再編を目的とした第2次事務組織再編を実施した。

さらに、平成20年4月には、第3次事務組織再編を実施し、大学の重点施策に係る企画立案及び連絡調整を行う業務を強化するため、総務部企画課、財務部財務企画課、財務部予算企画室及び医学部附属病院経営企画課を設置したほか、納品検収センターや就職支援室を新設した。

以上のように、事務組織を見直し、直面する課題等に対応できる体制をとり、業務運営の効率化を図っている。

○各種会議・全学的委員会等の半減

法人化を機に、委員会等の数を70から33に半減させたほか、学内共同教育研究施設に置かれていた管理委員会を廃止し、教育研究評議会において教員人事等の審議を行うようにするなど、大幅な業務の合理化を図った。

○業務改善の取組

平成18年度に、日本能率協会に対して全学の事務業務に係る「業務分析及び業務改善調査」を依頼した。調査では、日本能率協会による課長等への研修会を実施した上で、大学の自己点検としてi) 全業務の洗い出し、ii) 全職員の業務所定時間の調査、iii) 全職員による業務改善策の提案等を行った。これらを踏まえ、日本能率協会は管理職へのヒアリングを経て、平成19年3月に「業務分析及び業務改善調査報告書」を学長に提出した。

この評価結果を踏まえ、平成19年度に「事務系管理運営改善推進委員会」を立ち上げ、業務改善に着手した。具体的には、業務改善実施計画書を策定の上、部課等の編成案を第3次事務組織再編案にとりまとめ、学長に報告した。

学長は、この報告を踏まえ、平成20年4月に第3次事務組織再編を実施した。

○諸規則等の見直し・整備

平成20年7月、事務系管理運営改善推進委員会において、諸規則等の見直し・整備に係る作業を開始し、全ての規則等の点検を行った。点検結果は「規則等見直し取りまとめ表」に整理し、このうち軽微なものについては、平成21年2月開催役員会の審議を経て改正を行った。また、関係委員会や各部局等で検討を要するものについては、逐次改正手続きを行うこととした。併せて「規則等制定マニュアル」を作成し、規則等の制定に係る事務の効率化を図った。

○事務職員執筆による『仕事のしおり』の刊行

人事、財務、学務、規則・規程、文書・広報等の各業務について、それぞれの業務に精通した担当職員の執筆による事務処理マニュアル『仕事のしおり 平成21年度版』(A4判286頁)を弘前大学出版会から出版した。業務の内容や流れについて、関係規則等を示しつつ、分かりやすく解説しており、パート職員を含む全教職員に配付し、新たに業務を行うことになった職員や新採用職員研修の手引きとして活用することとした。

【平成21事業年度】

○事務組織の見直し

平成21年4月、各学内共同教育研究施設に係る事務を一元化し、学術情報部に新たに共同教育研究課を設置した。

○「コラボ弘大」完成による業務の集約化

平成21年6月に、目的積立金を活用した創立60周年記念会館「コラボ弘大」が完成した。産学官連携等の拠点として、大学院地域社会研究科、地域共同研究センター、生涯学習教育研究センター、機器分析センター、研究・産学連携担当理事室、社会連携・情報担当理事室、学術情報部を集約配置することで、産学官連携・地域貢献のワンストップサービスの実現に向けての体制を整備した。

○『知的財産取扱いの手引き』の刊行

『国立大学法人弘前大学知的財産取扱いの手引き』を弘前大学出版会から出版し、学内教職員へ配布した。これにより、教職員の知的財産に関する情報の共有化が図られ、業務の効率化に繋がった。さらに、平成22年度新採用職員研修に利用し、知的財産制度及び本学での取り扱いについてわかりやすく説明することとした。

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。

【平成16～20事業年度】

大学院博士課程の学生収容定員充足率が、平成16年度から平成18年度においては85%、平成19年度から平成20年度においては90%を満たすことができなかった。そのため、定員の充足に向け、新たに次のような取組を行った結果、平成21年度は92.5%となり基準を満たした。

・医学研究科入学定員の見直し

平成21年度から医学研究科の入学定員55人を50人に減じた。

・弘前大学特別研究助成制度(博士後期課程)の創設

博士後期課程に入学した学生のうち、先端的な研究やユニークな研究に対して、研究助成金50万円を支給する(支給人数は毎年度20人)制度を創設した。

・弘前大学私費外国人留学生特別研究助成制度（博士後期課程）の創設

博士後期課程に入学した私費外国人学生のうち、先端的な研究やユニークな研究に対して、研究助成金50万円を支給する（支給人数は毎年度2人）制度を創設した。

・新聞広告への掲載

地元新聞紙「東奥日報」の片面に全面広告を掲載した。「弘前大学大学院で学んでみませんか!」と題して、各研究科の紹介、特別研究助成金制度及び保育園についてPRを行った。

【平成21事業年度】

平成21年度は、下記のとおり課程ごとの学生収容定員の充足率は90%を満たしている。

- ・ 学士課程の収容定員充足率 105.4%
- ・ 修士課程の収容定員充足率 100.7%
- ・ 博士課程の収容定員充足率 92.5%

⑤外部有識者の積極的活用を行っているか。

【平成16～20事業年度】

○地元からの外部有識者の活用

地元に関わった地元に着目した大学づくりを目指す方針に基づき、経営協議会の学外委員8人は全て青森県内から登用し、学外委員の意見等を大学運営に活用しやすいよう配慮した。また、社会連携・情報担当理事には、元青森県幹部職員を配置するなど、青森県との連携を強化した。さらに、教育有識者懇談会を設置し、毎年度、経営協議会、教育研究評議会の合同会議をマスコミに公開して開催し、各理事等からの活動報告を行った上で学外委員と業務運営について議論を行った。

○人事苦情処理室の設置等

学長直属の組織である人事苦情処理室では、室員7人のうち、3人は学外有識者とし、室長にも学外者を充て、透明性の高い体制を敷いた。医学部附属病院では、学外委員4人を入れた経営戦略会議を設置し、病院経営の効率化及び収益性等の向上等について討議を行っている。また、本学の教育全般について、教育有識者懇談会を設置し、その提言を受けている。

○国立大学長等経験者による外部評価の実施

平成20年度には、第1期中期目標期間を総括するため外部評価を実施した。外部評価委員には国立大学長経験者5人及び公立大学長経験者を充て、他に専門委員6人を置き、法人化を経験した立場の視点からの評価は、特色ある取組と言える。

○日本能率協会による事務業務の外部評価

平成18年度に、日本能率協会に対して全学の事務業務に係る「業務分析及び業務改善調査」を依頼した。調査では、日本能率協会による課長等への研修会を実施した上で、大学の自己点検として i) 全業務の洗い出し、ii) 全職員の業務所定時間の調査、iii) 全職員による業務改善策の提案等を行った。これらを踏まえ、日本能率協会は管理職へのヒアリングを経て、平成19年3月に「業務分析及び業務改善調査報告書」を学長に提出した。

この評価結果を踏まえ、平成19年度に「事務系管理運営改善推進委員会」を立ち上げ、業務改善に着手した。具体的には、業務改善実施計画書を策定の上、

部課等の編成案を第3次事務組織再編案にとりまとめ、学長に報告した。

学長は、この報告を踏まえ、平成20年4月に第3次事務組織再編を実施した。

【平成21事業年度】

○経営協議会学外委員からの意見の活用

経営協議会は平成21年度において4回開催し、国立大学法人法で規定されている審議事項について審議を行った。平成21年度は第2期中期目標・中期計画について、平成21年6月には「中期目標・中期計画（素案）」を、平成22年1月には「中期目標原案・中期計画案」を提示し、学外委員からの意見を聴き、策定の検討に活用した。特に、附属病院診療費の未収金について、学外委員からの「法的手段をとるべき」との意見を踏まえ、診療報酬請求事件に係る訴えの提起を行い、学外委員からの意見を参考にした具体的な例である。

○入学試験実施体制等の外部評価

平成21年度に、入学試験実施体制等に係る外部評価を実施した。外部評価委員には国立大学等で入試業務の実務経験を有する事務職員3人を充て、入試の実施体制等について調査・分析を行い、学長に報告書が提出された。

これらの外部評価等の結果を踏まえ、入学試験委員会（委員長：学長）において試験問題の作成・点検の体制や入試の実施体制をより明確なものとするため、入学試験に関する諸規程、実施要項等の見直しを検討し、その結果規程等の大幅な改訂を行い、平成22年度入試からに反映させ実施した。

○放射線関係外部評価

平成21年度に、本学のこれまでの放射性同位元素等の管理について自発的に検証を行い、より一層の安全管理体制を確立することを目的に、(財)原子力安全技術センター所属の3人の専門家を招き、書面審査、インタビュー、現地調査等による外部評価を受けた。評価結果については、評価者による外部評価実施結果報告書の提示を受け、学内に結果を公表した。

⑥監査機能の充実が図られているか。

【平成16～20事業年度】

○法人内部監査機能の充実

法人内部監査室において、監事及び会計監査人との意見交換を行い、内部監査に関する情報を共有するなど連携協力を努めた。

内部監査の実施に当たっては、内部監査年度計画書及び内部監査実施計画書を作成し、定期監査項目の外に、リスクの可能性のあるものについては、臨時監査を行った。また、実地監査に当たっては、アンケート調査や現物調査の手法も取り入れ、内部監査を実施した。監査終了後は、監査結果報告書を作成し、学長に報告した。

法人内部監査室会議を定期的で開催して監査内容の検討及び業務の見直しを図った。

【平成21事業年度】

○法人内部監査機能の充実

平成20年度までの取組等引き続き継続して実施した。特に、平成21年度は実地監査に当たり、学生支援（学寮）に関する調査において学生ヒアリングや施設調査を行うなどにより、更なる監査の充実を図った。

⑦男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。

【平成16～20事業年度】

○「ひろだい保育園」の設置

平成20年4月、「ひろだい保育園」を医学部附属病院敷地内に設置し、大学職員、大学院生のための「子育てと仕事」、「子育てと学業」の両立を24時間体制で支援する環境を整えた。同保育園の設置により、女性医師・看護師等の定職率向上や人材確保にも効果が期待できる。

○「男女共同参画推進準備室」の設置

平成20年10月に「弘前大学男女共同参画推進準備室要項」を制定し、同年12月に「弘前大学男女共同参画推進準備室」を設置した。

男女共同参画推進準備室において、弘前大学男女共同参画基本方針及び理念について検討を行い、「男女共同参画理念（案）」及び「弘前大学男女共同参画宣言（案）」を作成し、平成21年度には、「弘前大学男女共同参画推進室」を設置することとした。

平成21年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」において「地域資源を生かした研究継続力」を提案課題として掲げ、女性研究者を支援する体制を構築するための取組を推進することとした。

【平成21事業年度】

○「男女共同参画推進室」の設置

平成21年8月に「弘前大学男女共同参画推進基本計画」、「弘前大学男女共同参画宣言」を制定し、平成21年10月に「弘前大学男女共同参画推進室」を設置した。推進室では、大学院生を対象としたアンケートによる現状把握、学生対象の公募によるロゴマークとポスターの作成、講演会の開催、ニューズレターやリーフレットの配布といった意識啓発活動を行った。

前年度までの活動を踏まえて、平成22年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」として、「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」を提案課題として策定し、本学の立地する特性を生かした地方型の研究者育成モデルを推進することとした。

仕事と育児の両立を図るための方策の一つとして、平成22年6月30日から施行される改正育児・介護休業法により導入が義務づけられる短時間勤務制度等を、平成22年4月から導入することとし、規則の整備を行った。

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。

【平成16～20事業年度】

○教育研究組織の設置等

学問的、社会的要請に対応し、効果的な教育研究を推進するため、次のとおり教育研究組織の設置・改編等を行った。

- ・平成16年4月、大学院理工学研究科（博士後期課程）を設置した。
- ・平成16年6月、弘前大学出版会を設置した。
- ・平成17年4月、人文学部の課程名称を変更した。
- ・平成18年4月、理工学部を学科再編した。
- ・平成19年4月、保健学研究科（博士後期課程）を設置するとともに、医学系研究科（修士、博士課程）を医学研究科（博士課程）に改称した。
- ・平成19年4月、理工学研究科、医学研究科及び保健学研究科の部局化を実施した。また、学内共同教育研究施設の再編・整備計画の一環として、留学生センターを国際交流センターに改組し、機能強化を図った。

- ・平成20年4月、農学生命科学部を4学科から5学科に学科再編した。
- ・青森県の深刻な医師不足に対応するため、医学部医学科において平成20年度入学者から、3年次編入学定員20人のうち5人を青森県内枠として設定するとともに、新医師確保総合対策に基づき、入学定員10人を増加した。また、平成21年度入学者から、一般選抜（前期日程）に「青森県定着枠」10人を新設するとともに、入学定員10人を増加した。
- ・平成20年10月、教員免許状更新講習支援室を設置した。
- ・平成21年3月、北日本新エネルギー研究センターを設置した。

○時限を付している附属施設の見直し

平成11年度に改組した医学研究科附属脳神経血管病態研究施設（10年時限）について、法人化を機に時限はなくなったものの、これを踏襲し、医学研究科において、10年間の活動実績について自己点検・評価を行うとともに、将来構想を策定した。医学研究科教授会の審議を経て、教育研究評議会において、審議を行った上で、最終的に同施設の存続を決定した。

平成17年度には、各学部の特徴ある教育・研究・社会貢献に特化した研究者等の集団を組織化し、19の学部附属施設・センター（平成19年度に特定プロジェクト教育研究センターに改称）を設置している（3年時限）。平成18年度には中間評価を実施し、平成19年度には最終評価を行い、16センターの延長を認めた。

【平成21事業年度】

次のとおり教育研究組織の改編等を行った。

- ・医学部医学科において、平成22年度入学者から、「経済財政改革の基本方針2009」に基づき、一般選抜（前期日程）の「青森県定着枠」の募集人員を10人から15人に増員するとともに、入学定員を5人増加することとした。
- ・平成21年4月、白神自然観察園を設置した。
- ・平成22年3月、被ばく医療教育研究施設を設置した。

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。

【平成16～20事業年度】

研究・産学連携担当理事を配置し、地域共同研究センター、知的財産創出本部等と連携体制を構築した上、事務組織を2課体制に再編成し、体制を整備した。

特徴ある教育・研究・社会貢献を行うための取組みとしては、各部局において特化した19の「特定プロジェクト教育研究センター」を設置した。なお、地域資源として特徴的なエネルギーの再利用等のための研究拠点を目指す「北日本新エネルギー研究センター」を設置した。

研究推進の方向性については、「弘前大学学術研究推進戦略」を定め、中期目標達成の戦略的指針を明確にし、「研究白書」を作成する等して自己点検・評価を行った。

研究支援としては、本学の大型競争的資金獲得を見据えた広告塔となる研究を支援するため、当初導入した「学長指定重点研究」制度を発展的に改変し、「弘前大学機関研究」制度とし、全学的な研究費の重点配分システムを構築した。

【平成21事業年度】

本学の学内共同教育研究施設の支援体制を強化するための事務組織として共同教育研究課を新設し、さらに本学の産学官連携の機能を集約・一元化するため目的積立金を活用して「コラボ弘大」を建設した。また、研究支援の充実を図るため、完成したコラボ弘大に機器分析センターの占有スペースを整備し、既存機器の移設及び新規導入機器の設置を行い、分散機器の集中的な配置を促進し、利便性を向上させた。

教育研究施設としては、青森地域の自然環境特性である白神山地の教育・研究を行うため、「白神自然観察園」を設置した。

研究者支援としては、若手研究者支援事業及び特別研究員制度による若手支援や科研費不採択者支援事業及び科研費インセンティブ経費の配分等による科研費獲得のための支援を行った。

附属図書館では、人文学、社会科学、教育学の分野における学術基盤の向上を目的に、文系図書・資料選定WGを組織し、調査・選定作業を行い、総額1億円に及ぶ整備計画を策定した。平成20年度から計画に着手し、2カ年で図書5,972冊、資料29点を整備し、文系各分野の学術基盤の向上を推進した。

⑩従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。**【平成16～20事業年度】**

該当なし

【平成21事業年度】**《平成20年度の評価結果》：博士課程における学生収容定員の充足率**

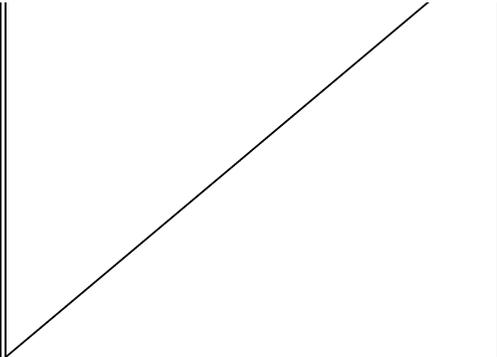
博士課程における学生収容定員の充足率について、平成21年度は92.5%と基準を満たした。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

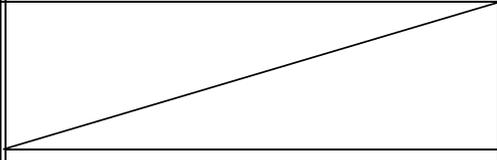
中期目標 ○科学研究費補助金等の外部研究資金その他の自己収入の増加を図る。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【44】 研究推進戦略に沿って、科学研究費補助金等競争的資金獲得の増加、産学官連携の強化等の施策を進めることにより、自己収入の増加を図る。	/	III		(平成20年度の実施状況概略) ○科学研究費補助金採択件数を増加させるため、以下の取組を行い、平成21年度科学研究費補助金申請分に係る申請状況は、全学平均で100%を上回ることができた。 ・全学説明会を文京町地区及び本町地区において各2回実施し、合計で430人の参加者があった。 ・アドバイザー制度を実施し、第1回目として、平成21年度公募要領公表前の8月に、前年度不採択となった申請書のブラッシュアップ及び研究計画の再構築を図ることを目的に行い、第2回目は、平成21年度申請書について希望があった部局を対象に行った。また、附属病院及び農学生命科学部では、独自のアドバイザー制度を実施した。 ○弘前大学増収計画に基づき、非常勤講師宿泊施設（文京荘）の宿泊料金を改定し、1,268千円の増収を図るとともに、大学が管理する銀行口座を当座預金から普通預金へ変更し、2,762千円の預金利息を受け入れ増収を図った。		
		III		(平成21年度の実施状況) 【44】 ○科学研究費補助金採択件数を増加させるため、研究・産学連携担当理事を中心に、申請率、採択率、採択額の目標値を定め、各部長のリーダーシップの下、取組の充実を図る。 【予算配分の重点化】 ○平成21年度に、「科学研究費補助金の基本方針に基づく予算配分制度」を創設した。具体的には、研究・産学連携担当理事の下、各学部等の科学研究費補助金の申請率、採択率、採択額の目標値を定め、目標値に対する達成状況を評価し、その結果に応じて、基盤研究経費の一部をインセンティブ配分した。 【採択件数増加のための取組】 ○平成21年度に、「科学研究費補助金不採択者支援事業」を創設し、科学研究費補助金の採択向上を目指し、不採択研究課題で一定基準に達している者に対し、研究の質を向上させるため研究費を支援した。 ○全学説明会を文京町地区及び本町地区において各2回実施し、合計で350人の参加者があった。 ○研究計画調書の作成を支援するため、手引きを作成し、全学教員に配布した。 以上のことから、年度計画を十分に実施している。 ----- 以上のことから、中期計画を十分に実施している。		
【45】 附属病院については、高度医療	/	III		(平成20年度の実施状況概略)		

実施機関であると同時に教育研究機関であることを十分考慮した上で、収入と支出のバランスの確保に努める。



【45】
 ○教育病院として、地域医療機関の医師、救急救命士及びコ・メディカル職員並びに他教育施設の学生を病院実習生・研修生として積極的に受入れ、増収を図る。



【46】
 学生納付金については、国立大学の役割を踏まえ、適正な金額の設定に努める。

○病院研修生、受託実習生等を以下のとおり受入れ、前年度比506,400円の増収となった。

	平成19年度		平成20年度	
	人数	金額(円)	人数	金額(円)
病院研修生	がん専門薬剤師	2	300,000	
	救急救命士	53	1,942,700	58
	臨床検査技師			1,624,200
小計	53	1,942,700	60	1,924,200
受託実習生	救急救命士	95	1,419,450	93
	救急救命士気管挿管実習	14	4,410,000	15
	研修登録医	5	352,800	6
小計	114	6,182,250	114	6,707,150
合計	167	8,124,950	174	8,631,350

III (平成21年度の実施状況)

○病院研修生、受託実習生等を以下のとおり受入れた。

	平成21年度	
	人数	金額(円)
病院研修生	がん専門薬剤師	1
	救急救命士	59
	臨床検査技師	7
小計	67	1,752,550
受託実習生	救急救命士	90
	救急救命士気管挿管実習	15
	研修登録医	5
小計	110	5,830,250
合計	177	7,582,800

○病院研修生等の受入の他に、以下のことにより増収を図り、収入と収支のバランス確保に努めた。

病院収入の増要因

- ・手術件数増による請求額増 291,846千円
- ・外来化学療法件数増による請求額増 169,873千円
- ・PET-CT件数増による請求額増 46,638千円
- ・在院日数短縮によるDPC請求額増 50,473千円

外部資金の増要因

- ・補助金(補正予算)の獲得(高精度放射線治療システム、NICU設備等)
- ・青森県からの高度救命救急センターに対する補助金の獲得
- ・受託研究(治験)の受入れ件数、収入金額の増(H20年度:87件,82,642千円,H21年度:126件,129,438千円)

以上のことから、年度計画を十分に実施している。

以上のことから、中期計画を十分に実施している。

III

(平成20年度の実施状況概略)

○平成17年度に授業料を年額535,800円に改定した。改定に当たっては、教職員・学生を対象とした学長による学内説明会を開催したほか、経営協議会では学外委員からの意見を参考にしつつ、適正な金額となるよう努めた。以降、改定は行わず同額を維持した。

	(17年度に実施済のため、21年度は計画なし)		(平成21年度の実施状況) ○平成21年度も改定は行わず、授業料は年額535,800円とした。 ----- 以上のことから、中期計画を十分に実施している。	
		ウェイト小計		

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ② 経費の抑制に関する目標

中期目標 ○管理業務の合理化と効率的な施設運営，事務の合理化，人員配置の適正化等を進めることにより，管理的経費の節減を図る。

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）	ウェイト			
		中 期	年 度		中 期	年 度		
【47】 省エネルギー対策等を徹底して実施することで，光熱水料の抑制を図る。	/	IV		（平成20年度の実施状況概略） ○温室効果ガス排出量抑制等の措置を含めた地球温暖化の計画的並びに積極的な取組を行うことを目的に「弘前大学温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」を策定するとともに，計画に基づき，具体的な省エネルギー計画を立案した。 ○省エネルギー計画の実施として，文京町地区では，蒸気管支持部の保温，蒸気バルブの保温，変圧器の統廃合，蛍光管のLED管への更新を行い，本町地区では，井戸水ボイラー水化，誘導灯を省エネタイプへの更新を行った。また，全学では，女子便所へ擬音装置を設置，暖房便座タイマー制御装置を設置，体育館の照明を400Wから190Wへの更新を行った。 以上の取組の結果，年間約11,100千円の光熱水料を削減した。 ○改修工事等にあたって，省エネルギー機器の導入を推進し，本町地区の総合研究棟（医学部基礎校舎Ⅲ期・臨床研究棟Ⅰ期）の改修工事では，照明器具Hf形及び人感センサー制御化等へ更新した。				
				（平成21年度の実施状況） 【47-1】 ○改修工事等にあたっては，引き続き省エネルギー機器の導入を推進する。	III	【47-1】 ○文京町地区の総合研究棟（教育系）Ⅰ期改修工事及び本町地区の総合研究棟（臨床医学系）Ⅱ期改修工事において，電気は照明器具Hf形及び人感センサー制御化等へ，また，機械は自動水洗化等へそれぞれ更新した。さらに，文京町地区の総合研究棟（教育系）Ⅰ期改修工事では，暖房の中央制御化を導入した。 ○コラポ弘大及び高度救命救急センターの新営工事においても，電気は照明器具Hf形，照明器具LED形，初期照度補正，トッランナー変圧器等を採用した。また，機械はコラポ弘大で外気温30度でGHP室外機の熱交換機フィンへ散水を行い，消費電力を削減するシステムを採用した。 以上のことから，年度計画を十分に実施している。		
				【47-2】 ○平成20年度に立案した省エネルギー計画をもとに対策工事を実施する。	IV	【47-2】 ○平成20年度に立案した省エネルギー計画に基づき，平成21年度は，文京町地区では，照明器具Hf形への更新，第二体育館の照明400Wから190Wへの更新を行い，本町地区では，蒸気管等の保温工事を行った。 以上の取組の結果，光熱水料は年間約1,600千円の削減が見込まれる。 ○当初計画にはなかった対策工事を追加し，文京町地区では計量設備（熱，電気，温度）の設置を行った。また，本町地区ではフリークーリング計画（電気，熱使用量の削減）による光熱水消費量の抑制を図った。これらの取組の結果，光熱水料は年間約8,000千円の削減が見込まれる。 ○大学全体で新設建物が増えたにもかかわらず，文京町地区で平成16年度比で		

		<p>建物1㎡あたりの光熱消費量が5年間の平均でマイナス2.9%に、附属病院のある本町地区でマイナス0.8%と大幅な削減を実現した。この数値は、「ビルの省エネルギーガイドブック」（財団法人省エネルギーセンター）による全国の大学の平均値に比べ、文京町地区（医学系を含まない大学と比較）でマイナス約16%、本町地区（医学系大学と比較）でマイナス約30%と大幅な削減を実現した。</p> <p>○平成22年度以降の省エネルギー計画を立案するため、本学11地区の各建物内全ての部屋の負荷設備調査を行った。この結果を分析し、平成22年度以降も引き続き省エネルギー活動を継続することとした。</p> <p>追加の対策事業を実施し、光熱水量の大幅な削減に繋がったことから、年度計画を上回って実施している。</p>
	<p>【47-3】 ○共同研究の実施により文京町地区に融雪設備を計画し、実施する。</p>	<p>IV 【47-3】 ○弘前大学マッチング研究支援事業(弘大GOGOファンド)により支援した企業との共同研究(普及型ヒートポンプ式地熱融雪システム開発研究)により、文京町地区の学生・教職員の主要通路約470mに地中熱を利用した歩道融雪設備を設置した。この装置は、化石燃料等によらない地中熱を再利用するクリーンなシステムであること及び除雪作業が不用となることから、経費削減並びに温室効果ガス排出量削減を図ることができた。</p> <p>平成17年度に創設した「弘大GOGOファンド」は、県内企業等が実用化研究に取り組み、抱えている具体的な課題を、本学教員と共同で解決を目指す研究に対して、研究費等を支援する制度である。本制度を活用して融雪設備を設置したことは特筆すべき取組であり、以上のことから、年度計画を上回って実施している。</p>
	<p>【47-4】 ○理工学研究科：部局省エネルギー検討委員会のもとに、実態に即した省エネルギー案を策定し、更なる省エネルギーを進める。</p>	<p>III 【47-4】 ○平成20年度の実績を踏まえ、冬期間の省エネルギー策を策定し、12月教授会で次のとおり周知した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ガスファンヒーター、エアコンなどの暖房機器の設定温度は前年度と同じ22℃を目安にする。 ・最大消費電力を抑えるため、デマンド発令を実施する（シャットダウンする機器リストを作成する。）。 ・講義終了の際、講義室の照明やスチーム暖房ファンを停止するよう、学生へ一言アナウンスすることを教員へ依頼する（その日の講義終了後、確認のために各講義室を巡視する。）。 ・冬期間は水道使用量が増える傾向にあるため、一層の節水を心がける。なお、一部の流水使用機器については冷却器を導入する（7台導入済み）。 <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>
		<p>平成18年度に「弘前大学温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」を策定し、温室効果ガス排出量については、平成16年度を基準として、平成20年度から24年度までの5年間で6%削減することとした。これに対し、省エネルギー対策を加速させるために自己資金等による対策事業を実施した結果、平成21年度までに平成16年度比約7%削減と目標値を上回った。また、文京町地区では、平成16年度比で建物1㎡あたりの光熱消費量が5年間の平均でマイナス2.9%、附属病院のある本町地区でマイナス0.8%と大幅な削減を実現しており、以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>【48】 事務情報化・ペーパーレス化の推進、事務用品の再利用の徹底、管理運営体制の必要に応じた見直し等により管理経費の抑制を図る。</p>		<p>IV (平成20年度の実施状況概略) ○「弘前大学経費節減推進計画」に基づき、不用となった物品85点を電子掲示板にリサイクル物品として掲載し、38点が再利用され、3,550千円（購入見積額）の経費節減を図った。 また、「リサイクルトナー」、「蛍光管」、「ウイルス対策ソフト」について一括調達を実施し、1,083千円の経費節減を図った。</p>

	<p>(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成20年度に引き続き、「弘前大学経費節減推進計画」に基づき、以下の取り組みを実施して経費節減を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・不用となった物品96点を電子掲示板にリサイクル物品として掲載し、30点が再利用され、2,330千円（購入見積額）の経費節減を図った。 ・図書館情報システム（新規購入見積額6,752千円）のリユース製品を630千円で調達し、6,122千円の経費節減を図った。 ○平成20年度に立案した省エネルギー計画に基づき、事務局へ設置した暖房便座タイマー制御装置及び蛍光管をLED管へ更新したこと等で、事務局の電気使用量は対前年度比77,342Kwhの減で30%の節減となった。その他、文京町地区の蒸気管の保温対策や体育館の照明機器の更新などを行い、年間で約11,000千円の経費節減を図ることができた。 <p>更に、平成18年度から契約方式の見直しにより、4年間で53,044千円もの経費節減を実施した複写機使用契約について、平成22年度の契約では学部毎の調達方法を見直し、全学一括による調達を実施した。これにより、年間2千万円以上の大幅な複写コストの削減が可能となる。</p> <p>以上のとおり、追加の対策事業を実施し、大幅に経費の節減が図られたことから、中期計画を上回って実施している。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標 ○資産の効率的，効果的運用を図る。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【49】 施設・設備の共同利用の推進， 施設の運営方法の改善を図り， 効率的な運用に努める。	【49】 ○駐車場の有料化について検討する。	III		（平成20年度の実施状況概略） ○平成19年度に実施した文京町地区駐車場利用者に対するアンケートについて，その結果を参考に，駐車料金，料金の収納方法などの有料化に向けての検討を行った。 ○非常勤講師宿泊施設（文京荘）の建物管理業務については，平成20年度から平成22年度までの3年間の複数年契約を実施した。 ○本町地区の総合研究棟（医学部基礎校舎Ⅲ期・臨床研究棟Ⅰ期）の改修工事において，施設の利用状況調査の結果を踏まえ，大学院に対応したスペース（多目的及び共同利用スペース）を確保した。 ・大学院研究室（医学部基礎校舎Ⅲ期 365㎡） ○平成20年11月に，共焦点レーザー顕微鏡システムを導入し，機器分析センター機器室（理工学研究科2号館1階）に配置した。また，走査型電子顕微鏡，Ge検出器・波高分析器を機器分析センター機器室に移設し，機器の集中管理を促進した。		
		III		（平成21年度の実施状況） 【49】 ○アンケートに出されていた徴収方法の考慮や駐車場利用の厳格化などの駐車場の在り方について検討を行った。今後は，これらを踏まえ，平成22年度に在り方について結論を出すこととした。 以上のことから，中期計画を十分に実施している。 【年度計画以外の取組】 ○機器分析センターでは，地域の技術開発への貢献を目的として，地元企業へ分析機器を積極的に開放している。コラボ弘大への移転に伴い，大型機器の導入，保有装置の集約さらには分析相談室の設置等，利用環境が格段に整備された。これにより，センターの特色である機器利用から測定結果の相談までといった，利用者のニーズに応じた技術支援を効率的に実施できるようになった。 ----- 以上のことから，中期計画を十分に実施している。		
				ウェイト小計		
				----- ウェイト総計		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

※「2. 共通事項に係る取組状況」に記載した取組は除く。

【平成16～20事業年度】

○外部研究資金その他の自己収入の増加

自己収入の増加に関する取組として、平成18年度に策定した「弘前大学増収計画」に基づき、増収方策を推進した。具体的には、自動販売機の販売手数料見直し、本学が発行する「学園だより」への広告掲載による広告料の徴取、非常勤講師宿泊施設（文京荘）宿泊料金の改定、銀行口座を当座預金から普通預金に変更し預金利息を受け入れる等で増収を図った。また、平成17年度に「国立大学法人弘前大学余裕金運用規程」を制定し、資金運用委員会で審議した資金運用計画に基づいて余裕金の運用を行い、預金利息等の獲得により増収を図った。

科学研究費補助金の採択件数を増加させるため、「申請の義務化」、「学部長による申請書の点検強化」、「全学的な説明会の実施」などを徹底し、平成20年度申請分からは、学内アドバイザー制度を導入するなどの取組を実施した。その結果、申請件数については、平成16年度627件に対して平成20年度は754件と大幅に増加し、採択件数では169件から196件に、採択額は361,340千円から429,613千円といずれも増加した。

○経費の抑制

経費の抑制に関する取組として、平成18年度に「弘前大学経費節減推進計画」を策定し、数値目標として節約額を掲げたほか、教職員に対しエネルギー使用の抑制や資源節約等の協力を呼びかける事項を明記した。具体的には、複数年度のリース契約の導入、IP電話の導入、追録部数の見直しなどに数値目標を設定することで経費節減を図った。また、共用自動車の利用促進、コピー用紙等の再利用の促進、割引切符による旅費の支給、教育研究及び事務用品のリユース製品導入、共用物品の一括契約、など経費節減に取り組んだ。また、各研究室・教室・事務室等で不用となった物品をリサイクルし、資源の有効活用及び経費の節減を図るため、ホームページに「物品リサイクル掲示板」を設置し、物品の再利用に努めた。

省エネルギーの推進に関する取組として、平成16年度に「エネルギー使用の合理化に関する規程」を定め、平成20年度には「弘前大学温室効果ガス排出抑制等のための実施計画」を策定した。また、学内の省エネルギー意識の啓発を図るため、学長・役員・学部等で構成する運営会議において、光熱水料の実績を掲示すると共に、ホームページに光熱水量データ（電気使用量、ガス使用量、給水使用量、重油使用量）の学部毎の月別推移を掲載した。さらに光熱水料削減ポスターの掲示等を行い節減意識を促した。平成20年度からは、省エネ対策事業により、地下水を利用した歩道融雪装置の設置、変圧器の統廃合、蛍光管をLED管に変更するなど省エネルギー設備の導入を図った。

○資産の運用管理の改善

学内施設について、全学的な「施設利用状況調査」を実施し、施設の利用状況等の点検・評価を踏まえ、共用スペースを確保した。また、確保したスペースの建物名・室名・規模及び利用手続き等をホームページに掲載して、施設の共同利用・有効活用を推進した。また、共用部分の有効活用を図るため、共用スペース利用細則を改正し、運用方法の改善と効率的運用を図った。平成18年度には、本町地区総合研究棟（旧基礎校舎）の改修工事に併せて共有スペースを1,241㎡確保し、そのうち1,080㎡は外部資金獲得者に期間を限定して使用させることとし、残り161㎡は大学院に対応した研究スペースとした。

学内設備については、各部局等に設置されている共同利用可能な機器を機器分析センターに登録し、保守・管理費を配分するなど、共同利用体制を整備した。共同利用可能な機器をホームページに掲載し、実験機器の学内共同利用の促進を図るとともに、平成17年度からは県内企業等に機器の開放を開始した。

また、当該センターでは、学内の物質分析や形態測定のための大型機器の整備や機器の共同利用を促進するため、電界放出型走査電子顕微鏡システム、フーリエ変換高分解能核磁気共鳴装置などを整備し、全学共同利用に供した。

資産の運用管理に関する取組として、余裕金の安全かつ効率的な運用のため、資産運用委員会において資金運用計画を作成し引合を実施し利息を獲得した。また、研究の早期着手及び不正使用防止のため、余裕金を活用し研究費の立替制度を実施した。

【平成21事業年度】

○外部研究資金その他の自己収入の増加

自己収入の増加に関する取組として、子育てを行う職員を支援するため、平成20年度に設置した「ひろだい保育園」について、パンフレット配付など利用者拡大に向けた取組を行い、利用者数は延べ人数で約2倍となり、保育料収入も8,199千円の増収となった。また、弘前大学創立60周年記念事業資金の募金活動を行い、85,874千円の寄附金を受け入れ、記念事業として学生支援事業及び国際交流基金の設立など学生への支援を行ったほか、男女共同参画推進事業を行った。

科学研究費補助金採択向上を目指し、不採択研究課題等で一定基準に達している者に対して、研究の質を向上させるため、「科学研究費補助金不採択者支援事業」を創設し、研究費の支援を実施した。また、全学説明会を文京町地区及び本町地区において各2回実施するとともに、研究計画書の作成を支援するため、手引きを作成し、全教員に配付した。

附属病院では、循環器系などの手術件数の増加、外来化学療法件数の増加及びPET-CT件数の増加などで558,830千円の増収を図った。また、高度救命救急センターの設置に伴い青森県から補助金を受け入れるなど、積極的に外部資金の獲得に取り組んだ。

○経費の抑制

経費の節減に関する取り組みとして、平成20年度に事務局へ設置した暖房便座タイマー制御装置及び蛍光管をLED管へ更新したこと等で、事務局の電力使用量は対前年度比77,342kwhの減で30%の節減となった。その他、文京町地区の蒸気管の保温対策や体育館の照明機器の更新などを行い、年間で約11,000千円の経費節減を図ることができた。

平成20年度に引き続き、省エネ対策事業として、平成21年度には、附属病院の外来診療棟及び中央診療棟の冬期における冷水作成に、既存の冷凍機用冷却塔を利用し省エネを行うフリークーリング計画や手術室のゼロエネルギーバンド制御などの導入を行った。その結果、年間で約9,600千円の経費節減を図ることが可能になった。

○資産の運用管理の改善

弘前大学創立60周年記念会館「コラボ弘大」を目的積立金を活用して建設し、大学院地域社会研究科、地域共同研究センター、生涯学習教育研究センター、機器分析センター、レンタルラボスペース及び学術情報部の3課（研究推進課、社会連携課、共同教育研究課）を配置し、産学官連携・社会貢献の拠点とした。

2. 共通事項に係る取組状況

①財務内容の改善・充実が図られているか。

【平成16～20事業年度】

経費節減の取組として、①学内の有休物品の有効活用のため本学の電子掲示板に掲載されたリサイクル対象物品の再利用、②リユース（中古）製品の積極的な導入、③旅費の割引切符の適用、④光熱水量データの学部毎、月毎推移のホームページ掲載、⑤通信費の抑制効果が期待できるIP電話（文京町地区）の導入、⑥共用物品の一括契約などを実施し、経費を節減した。

附属病院においては、①医薬品及び特定保険材料の値引率向上、②後発医薬品の導入数拡大、③医療材料等の在庫量の的確な把握、デッドストック解消等による合理化・節減を図るため「物流システム(SPD)」の導入などで経費を節減した。

自己収入増加に向けた取組として、①自動販売機販売手数料の見直し、②非常勤講師宿泊施設（文京荘）の宿泊料改定、③余裕金による資金運用などで増収を図った。また、病院においては①ICUの増床、②外来化学療法室の有効活用、③新たな診療報酬請求が可能となる理学療法士の増員、④胚培養士の採用による診療体制の整備、などで増収を図った。

【平成21事業年度】

経費節減の取り組みとして、平成20年度に立案した省エネルギー計画に基づき、事務局へ省エネ設備を導入したこと等で、電気使用量は対前年度77,342kwhの減で30%の節減となったほか、文京町地区の蒸気管の保温対策や体育館の照明機器の更新などを行い、年間で約11,000千円の経費節減を図った。

また、引き続き不用となった物品を電子掲示板にリサイクル物品として掲載し再利用に努めるとともに、共用物品の一括契約及びリユース製品の導入などで経費節減に努めた。更に、平成18年度から契約方式を見直し、4年間で53,044千円もの経費節減を実施した複写機使用契約について、平成22年度の契約では従来の学部毎の調達方法を見直し、全学一括による調達を実施した。

これにより、年間2千万円以上の大幅な複写コストの削減が可能となる。

自己収入の増加に向けた取組として、「ひろだい保育園」の利用者拡大に向け、パンフレットの配付等を行い保育料収入が増加したほか、弘前大学創立60周年記念事業の募金活動により寄附金収入が増加した。また、附属病院においては、手術件数及び外来化学療法件数の増加などで増収を図った。

②人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画の策定等を通じて、人件費削減に向けた取組が行われているか。

【平成16～20事業年度】

総人件費改革の実行計画については、平成18年7月に「総人件費削減に関する基本方針」を策定した。各学部等では、平成17年度人件費の実績額に基づき、5年間の退職・採用・昇任のシミュレーションを踏まえた削減計画を策定し、学長に報告した。各学部等からの報告に基づき、学長の下、全学の「総人件費削減計画」をとりまとめた。

教員については、部局ごとの削減計画に基づき、退職者の後任を下位の職種で補充する措置を講ずるとともに、学長が行う補充手続では、各学部長等から提出された補充等計画書と、当該学部等の削減計画とを比較しつつ承認する措置を講じた。事務職員については、平成20年度から27年度までの期間における削減計画を策定し、その計画に基づき人員削減を行った。

以上のように、「総人件費削減計画」に基づき、人件費の削減に努め、所期の計画を大幅に上回って達成することができた。

【平成21事業年度】

平成20年度に引き続き、教員については、部局ごとの削減計画に基づき、人員削減を行い、事務職員については、平成20年度から27年度までの期間における削減計画に基づき人員削減を行った。

以上のように、「総人件費削減計画」に基づき、人件費の削減に努め、平成21年度における目標額687,072千円に対して、削減実績額は、1,320,603千円となり、計画どおり達成できた。

③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。

該当なし

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標 ○自己点検・評価及び第三者評価を厳正に実施するとともに、評価結果を大学運営の改善に十分反映させる。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
○自己点検・評価及び第三者評価等に関する具体的方策						
【50】 諸活動の達成度を点検・評価するために「評価室」を設置し、評価システムの構築及び点検・評価に関する情報収集・分析体制の整備を図る。		IV		<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>【評価室の設置】</p> <p>○法人化を機に、従前の全学自己評価委員会を廃止し、学長の下に評価室（室長：総務担当理事、教員14人、事務職員4人）を設置して、新たな評価体制を整備した。評価室が中心となり、大学機関別認証評価（平成18年度受審）及び教員業績評価（平成19年度以降、毎年度実施）等を実施し、評価に関する情報収集・分析を行った。</p> <p>【大学情報データベースシステムの活用】</p> <p>○平成19年度に導入した大学情報データベースシステムを活用し、次のようなことを実施し、評価作業の効率化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学評価・学位授与機構が運用している大学情報データベースに対応するため、本学の大学情報データベースに所定のデータを登録し、機構データベースに送信した。これにより、機構が行った教育研究の状況についての評価に対応した。 平成20年度実施の教員業績評価では、各教員はインターネット上から大学情報データベースシステムにアクセスし、自らの業績データを登録し、自己点検・評価に活用した。評価室は大学情報データベースシステムから評価に必要なデータを抽出し、評価資料を作成し、評価作業に活用した。 従前から大学ウェブサイトに掲載し運用している「研究者総覧」について、大学情報データベースシステムに蓄積されたデータを活用したものに移行した。これによって、一元化が図られ、データ更新に係る教員の人力負担が軽減されたほか、研究者総覧において公開している項目が教員業績評価で用いる項目と一致していることから、研究業績等のデータが必然的に更新され、新しい研究者情報を発信できるようになった。 		
	(20年度に実施済のため、21年度は計画なし)			<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>○平成20年度に引き続き、大学情報データベースシステムを活用し、教員業績評価を実施した。</p>		
				<p>教員業績評価について、他大学では、学部・研究科が行った評価を、学長が追認する体制が見受けられるが、本学では評価室が実質的な評価作業を行っている。また、平成20年度から、大学情報データベースを活用し、教員の業績データ登録から評価室による評価資料作成までを行っているほか、「研究者総覧」とリンクさせ、比較的新しい研究情報を社会に発信できるようになった。以上、評価室の設置、大学情報データベースシステムの導入等により、自己点検・評</p>		

<p>【51】 自己点検・評価及び外部評価を各部局等について実施するとともに、大学全体の活動については定期的に第三者評価を受ける。</p>	<p>IV</p>	<p>価に係る情報収集・分析体制が整備され、また、これら体制が十分に機能していることから、中期計画を上回って実施している。</p> <p>【平成20年度の実施状況概略】 【大学機関別認証評価の受審（平成18年度）】 ○大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価は、「大学評価基準を満たしている。」との評価を受けた。また機構が独自に行う第三者評価である選択的評価事項「研究活動の状況」も積極的に受審し、「目的の達成状況が良好である。」との評価を受けた。</p> <p>【弘前大学外部評価の実施（平成20年度）】 ○第1期中期目標期間を総括する外部評価を実施した。外部評価委員には国立大学長経験者5人及び県立大学長経験者1人を充て、他に氏名・職名を公表しない専門委員6人を置き、評価を実施した。 ○学長は、外部評価結果の報告を踏まえ、各理事、各学部長・研究科長及び附属病院長に対して、評価結果への対応をとりまとめよう指示した。また、第2期中期目標・中期計画策定の指針において求められている大学の機能別分化について、外部評価結果等を踏まえ、学長見解をとりまとめた。平成21年3月、これらと外部評価結果報告書とともに、冊子「平成20年度弘前大学外部評価 評価結果とその対応」を刊行し、学内外に公表した。</p> <p>【日本能率協会による事務業務の外部評価の実施（平成18年度）】 ○日本能率協会に対して全学の事務業務に係る「業務分析及び業務改善調査」を依頼した。調査では、日本能率協会による課長等への研修会を実施した上で、大学の自己点検として i) 全業務の洗い出し、ii) 全職員の業務所定時間の調査、iii) 全職員による業務改善策の提案等を行った。これらを踏まえ、日本能率協会は管理職へのヒアリングを経て、平成19年3月に「業務分析及び業務改善調査報告書」を学長に提出した。この評価結果を踏まえ、平成19年度に「事務系管理運営改善推進委員会」を立ち上げ、業務改善に着手した。具体的には、業務改善実施計画書を策定の上、部課等の編成案を第3次事務組織再編案にとりまとめ、学長に報告した。学長は、この報告を踏まえ、平成20年4月に第3次事務組織再編を実施した。</p>
	<p>【51】 ○第一期中期目標期間における最終年度の業務実績について、自己点検・評価を実施する。</p>	<p>III</p> <p>【平成21年度の実施状況】 【51】 【全学的な取組】 ○中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書の作成について、10月、部局等に対して第1次の報告書の作成依頼を行い、最終年度の年度計画の進捗状況の確認を促すとともに、特に重点項目の年度計画について、進捗状況を報告するように依頼した。各部局等では、平成20年度及び21年度の実績について自己点検・評価を行い、その結果を第1次報告にとりまとめ、総務部企画課に提出した。総務担当理事の下、全学的な観点からの点検を行い、結果を各部局等にフィードバックし、各部局等では最終報告の整理に活用した。 ○教育研究の状況については、10月に学内説明会を開催し、中期目標の達成状況評価及び学部・研究科等の現況分析に係る評価資料の作成方法について説明を行った。事務局各部及び各学部・研究科では、平成20年度及び21年度の実績について自己点検を行い、顕著な変化の有無を自己点検・評価し、その結果を第1次報告にとりまとめ、総務部企画課に提出した。総務担当理事の下、全学的な観点からの点検を行い、結果を各部局等にフィードバックし、各部局等では最終報告の整理に活用した。</p> <p>【部局における独自の取組】 ○保健学研究科：平成20年度及び平成21年度の保健学研究科の業績評価を実施し、第1期中期目標期間の最終年度として自己点検・評価を行い、教育体制と業績評価等に関する保健学研究科の自己点検・評価報告書の素案を作成した。平成22年度は、自己点検・評価を踏まえ、外部評価を実施することとした。</p>

		<p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>【年度計画以外の取組】 【放射線関係外部評価の実施】 ○本学のこれまでの放射性同位元素等の管理について自発的に検証を行い、より一層の安全管理体制を確立することを目的に、(財)原子力安全技術センター所属の3人の専門家を招き、書面審査、インタビュー、現地調査等による外部評価を受けた。評価結果については、評価者による外部評価実施結果報告書の提示を受け、学内に結果を公表した。</p> <p>【入学試験実施体制等の外部評価の実施】 ○入学試験実施体制等に係る外部評価を実施した。外部評価委員には国立大学等で入試業務の実務経験を有する事務職員3人を充て、入試の実施体制等について調査・分析を行い、学長に報告書が提出された。これらの外部評価等の結果を踏まえ、入学試験委員会(委員長:学長)において試験問題の作成・点検の体制や入試の実施体制をより明確なものとするため、入学試験に関する諸規程、実施要項等の見直しを検討し、その結果規程等の大幅な改訂を行い、平成22年度入試からに反映させ実施した。</p> <p>-----</p> <p>認証評価の平成18年度受審は、国立大学では平成17年度の2大学に続く、早い時期の受審であり、総合大学では初めての受審である。また、この受審にあわせて、平成17年度に、すべての学部・研究科において自己点検・評価を実施したことも特筆すべき点である。 また、国公立大学長経験者による外部評価を実施し、第2期中期目標・中期計画の策定に活用した。さらに、放射線関係外部評価、入学試験実施体制等の外部評価及び事務業務の外部評価を実施し、外部有識者の意見を大学運営の改善に十分反映させていることから、中期計画を上回って実施している。</p>	
<p>○評価結果を大学運営の改善に十分反映させるための具体的方策</p>			
<p>【52】 評価結果について、学長が評価室の分析を基に改善方策を立てるとともに、改善結果の検証を行うことによって、大学運営の十分な改善を図る。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) ○法人評価において、従前から課題があると指摘された事項について、次のようなことを行い、大学運営の改善を図った。 ・大学院博士課程の充足率:各研究科で志願者の確保に向けて積極的に活動を行ったほか、①博士後期課程入学者研究助成制度の創設、②役員会において、各研究科学生募集状況を踏まえて、次年度定員充足率(見込み)に基づき対応策の検討などの措置を講じた。これらの取組により、平成21年度における収容定員充足率は90%を満たすこととなった。 ・平成20年度に事務系職員の人事評価を導入し、評価結果は平成20年12月期賞与の勤勉手当に反映させた。また、平成19年度から実施した教員業績評価については、平成20年度実施の評価結果を、平成20年12月期賞与の勤勉手当に反映させた。さらに、平成20年度に組織評価を導入し、実施した</p>	
	<p>【52-1】 ○法人評価及び外部評価の結果を踏まえ、大学運営の改善に活用する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【52-1】 【外部評価の活用】 ○平成20年度に実施した外部評価を基に、第2期中期目標・中期計画策定の指針において求められている大学の機能別分化について、学長見解をとりまとめ、中期目標・中期計画策定会議に提示した。同策定会議では、学長見解を踏まえ、中期目標(前文)に第2期に目指す方向性等を明確にし、これを基に第2期の中期目標原案・中期計画案を策定した。 また、外部評価の結果について、各理事、各学部長・研究科長及び附属病院長は、評価結果への対応をとりまとめ、具現化を図るべく大学運営の改善に向けて取り組んだ。</p> <p>【法人評価の活用】</p>

	<p>【52-2】 ○組織評価を実施し、部局運営の改善に活用する。</p>	<p>III</p>	<p>○法人評価において、法人化以降、継続して課題があると指摘されてきた大学院博士課程の充足率が基準を満たしていなかった状況については、『平成20年度の実施状況概略』に記載のとおり、様々な対策に取り組んだ結果、平成21年度においては92.5%と基準を満たすことができ、改善が図られた。</p> <p>【認証評価の活用】 ○認証評価の評価結果で、「企業等アンケートで外国語能力の評価が低いこと」について、改善を要する旨の指摘を受けた。これを受けて、関係機関において検討を行い、平成22年度入学者から、英語の必修単位数を2単位から4単位とするカリキュラム改訂を行った。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>【52-2】 【組織評価の活用】 ○平成20年度に実施した組織評価について、評価結果の活用としては、「平成20年度実施に係る教員業績評価及び組織評価におけるインセンティブについて」（平成21年3月9日役員会決定）に基づき、平成21年度基盤研究経費において、評価結果に応じたインセンティブ配分を行った。また、各学部・研究科に対する評価結果の通知では、入学定員充足の状況や科学研究費補助金の採択状況等、課題がある点を指摘し、改善を図るような措置を講じた。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>認証評価や法人評価の評価結果を踏まえて、改善に取り組み、英語教育の強化や大学院博士課程の充足が図られた具体的な改善事例がある。以上、評価結果を大学運営の改善に十分反映させ、成果を挙げていることから、中期計画を上回って実施している。</p>
<p>【53】 評価結果及び改善結果等について、社会にわかりやすい形で公表する。</p>	<p>（対角線）</p>	<p>III</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） 【法人評価結果の公表】 ○平成19年度に係る業務の実績に関する評価結果は、「平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19事業年度）に係る業務の実績に関する報告書」とともに、大学ウェブサイトに掲載し、学内外に公表した。</p> <p>【外部評価結果の公表】 ○平成20年度に実施した外部評価について、外部評価報告書と、各理事、各学部・研究科及び附属病院による外部評価結果への対応、第2期中期目標・中期計画における本学の機能別分化についての見解をとりまとめ、冊子に刊行し国立大学等に配付した。また、広く社会に公表するため、同冊子を大学ウェブサイトに掲載した。</p>
	<p>【53】 ○法人評価及び外部評価の結果は、大学ウェブサイトに掲載し、社会に公表する。</p>	<p>III</p>	<p>（平成21年度の実施状況） 【53】 ○大学ウェブサイトトップページのリニューアルにあわせて、「大学評価のサイト」を新設し、従前、組織情報と評価室情報とに分散していた中期目標・中期計画、法人評価、認証評価、自己点検・評価、外部評価等の情報を集約し、トップページから本学の大学評価等の活動を閲覧しやすいようにし、利用者の利便性の向上を図った。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p> <p>以上のことから、中期計画を十分に実施している。</p>
			<p>ウェイト小計</p>

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
 ② 情報公開等の推進に関する目標

中期目標 ○インターネット上のホームページ及び刊行物の発行等による教育研究活動の状況，入試及び就職情報等の情報提供の充実を図る。

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）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
○教育研究活動の状況等の情報提供に関する具体的方策						
【54】 本学の公式ホームページを充実させ、迅速な情報提供，広報活動を行う。		III	/	(平成20年度の実施状況概略) ○大学が行う教育研究活動等の最新情報を大学ウェブサイトの「トピックス」に掲載し、迅速な情報発信を行った。 ○平成21年3月、トップページをより見易く、検索しやすいデザインに更新し、利便性の向上を図った。		
	【54】 ○大学ウェブサイトの継続的な充実を図り、迅速な情報提供，広報活動を行う。			III		
【55】 一般向け広報誌の発行，ホームページを充実するなど，本学における広報活動を積極的に推進する。		IV	/	(平成20年度の実施状況概略) ○大学広報誌「ひろだい」，「学園だより」，「弘前大学学報」などを作成したほか，「ひろだいメルマガ」を月2回発行した。これらの情報は大学ウェブサイトにも掲載し，広く情報発信を行った。		
	【55-1】 ○広報誌，メールマガジンを引き続き発行するとともに，新聞メディア等を活用し，大学からの情報発信を充実させる。			IV		

		<p>の質問に対し、高分子機能性材料の開発が専門の理工学部教授が「高温でも大丈夫、油も寄せ付けない。ゴムの弱点を克服するための研究が弘前大学で進んでいる」と自身の研究内容を交えて回答した。国立大学による漫画雑誌への広告掲載はほぼ例がないユニークな取組で、マスコミ（新聞、テレビ）に報道されたほか、インターネット上の掲示板で「快挙である」と評されるなど、反響が高かった。</p> <p>以上のことから、年度計画を上回って実施している。</p>	
<p>【55-2】 ○県内高校生に対して「学びのおもしろさ」を伝えるため、研究の最先端に関する講義を行い、高校生の進路選択を支援する「弘前大学ドリーム講座」を県内各地の高等学校で展開する。</p>	<p>IV</p>	<p>【55-2】 ○平成21年度から、出張講義とドリーム講座を統合し、高校からの教員派遣受付窓口を一本化して実施し、青森県内9校の高校に教員72人が出向き、延べ2,110人の高校生に対して講義を行った。ドリーム講座を受講した生徒からは、「これからの大学選びの役に立った」、大学での研究のおもしろさがあった」等の感想が寄せられ、好評であった。 ○「学長と新入生保護者との懇談会」（平成17年度から実施）を弘前、東京、仙台及び札幌の4会場で開催し、平成21年度は延べ189人の保護者が参加した。学長自らが開催会場に出向き、保護者に対して弘前大学の状況や学生支援体制及び将来構想等について説明を行い、本学に対する保護者からの理解が深められた。さらに、学外者からの視点で見た弘前大学に対する意見、要望、提案等を学長が直接聞くことで、学生支援等の改善に向けた業務運営の一助としている。 ○入試広報の一環として、学長自らが北東北及び北海道の高等学校を訪問し、本学の教育方法・実施体制について話し合う等、本学の魅力を積極的にアピールした。</p> <p>「弘前大学ドリーム講座」を県内各地の高等学校で展開するとともに、学長自らが出向いて「学長と新入生保護者との懇談会」や高校訪問を各地域で実施し、本学の魅力を積極的にアピールしていることは特筆すべき取組である。</p> <p>以上のことから、年度計画を上回って実施している。</p>	
<p>【55-3】 ○大学出版会：本学の教育研究活動の状況について、引き続き広く情報発信を行う。</p>	<p>III</p>	<p>【55-3】 ○平成19年度に加盟した有限責任中間法人大学出版部協会（平成21年6月より一般社団法人）の加盟出版部として、東京国際ブックフェア、フランクフルトブックフェア、ジュンク堂書店新宿店理工書フェア、三省堂書店神保町支店大学出版部協会棚に出品し、本学の教育研究成果の情報発信を精力的に展開した。 ○人文学部教員等による『サブリージョンから読み解くEU・東アジア共同体』を、弘前大学学術リポジトリで全文公開し、ホームページ上での閲覧を可能とした。</p> <p>以上のことから、年度計画を十分に実施している。</p>	
		<p>大学広報誌「ひろだい」、学園だより」及び「弘前大学学報」等の作成、メールマガジン「ひろだいメルマガ」の発行により、広く学内外に本学の情報を発信している。平成21年度は、新たな試みとして漫画雑誌6誌に「漫画のススメ」のタイトルで広告を掲載し、5学部の教員6人が1誌に1人ずつ登場、各雑誌の人気漫画に関連した質問を学問的視点で解説した。国立大学による漫画雑誌への広告掲載はほぼ例がないユニークな取組である。 さらに、学長の発案により、学長自らが出向いて新入生保護者との懇談会や高校訪問を実施していることは特筆すべき点であり、以上のことから、中期計画を上回って実施している。</p>	
		<p>ウェイト小計</p> <hr/> <p>ウェイト総計</p>	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等

1. 特記事項

※「2. 共通事項に係る取組状況」に記載した取組は除く。

【平成16～20事業年度】

○評価システムの構築・実施

法人化を機に、自己点検・評価機能の強化を図るため、学長直属の組織として「評価室」を設置した。

教育研究等の質の向上と職員の能力開発を図るため、本学独自の「評価システム」として、教員業績評価、事務系職員の人事評価及び組織評価を構築し、実施した。

平成18年度には、日本能率協会による事務業務の外部評価を実施し、課題や問題点を把握することで業務改善につながった。

平成20年度には、第1期中期目標期間を総括し、第2期中期目標・中期計画の検討に資するため、外部評価を実施した。

・教員業績評価の実施

平成19年度に「教員業績評価の基本方針」及び「教員業績評価実施要項」を定め、以降、毎年度教員業績評価を実施した。評価結果の活用としては、次年度基盤研究経費において評価結果に応じたインセンティブ配分を行ったほか、賞与にも反映させている。また、高い評価を受けた教員を対象とした「教員業績評価に係る教員派遣制度」を創設し、国内外の機関へ教員の派遣を行った。平成20年度に派遣した教員の1人は派遣期間中に作成した論文が米国の学会誌に掲載されるなど、本派遣制度による成果が現れている。

・事務系職員の人事評価の実施

平成20年度から新たな事務系職員の人事評価を導入し、i) 目標達成度評価、ii) 職務行動評価及びiii) 多面評価の3つから成る評価を実施した。評価結果については、賞与の勤勉手当に反映させ支給したほか、昇格及び昇給においても、評価結果を考慮して行った。

・組織評価の実施

平成20年度から組織評価を導入し、i) 学部・研究科に共通する指標の状況、ii) 質の向上度及びiii) 外部評価の評価結果（平成21年度は現況分析の評価結果）に基づき評価を実施した。評価結果については、次年度基盤研究経費において評価結果に応じたインセンティブ配分を行った。

・弘前大学外部評価の実施

外部評価委員には国立大学長経験者5人及び県立大学長経験者1人を充て、他に氏名・職名を公表しない専門委員6人を置き、書面調査、実地調査を実施した。評価結果については、冊子『平成20年度弘前大学外部評価評価結果とその対応』を刊行したほか、大学ウェブサイトに掲載し学内外に公表した。

法人化を経験した国立大学長等の視点による評価の実施と、評価結果を第2期中期目標・中期計画の検討に活用したことは特筆すべき取組である。

・日本能率協会による事務業務の外部評価

平成18年度、日本能率協会に対して全学の事務業務に係る「業務分析及び業務改善調査」を依頼した。調査では、日本能率協会による課長等への研修会を実施した上で、大学の自己点検としてi) 全業務の洗い出し、ii) 全職員の業務所定時間の調査、iii) 全職員による業務改善策の提案等を行った。これらを踏まえ、日本能率協会は管理職へのヒアリングを経て、平成19年3月に「業務分析及び業務改善調査報告書」を学長に提出した。

この評価結果を踏まえ、平成19年度に「事務系管理運営改善推進委員会」を立ち上げ、業務改善に着手した。具体的には、業務改善実施計画書を策定の上、部課等の編成案を第3次事務組織再編案にとりまとめ、学長に報告した。

学長は、この報告を踏まえ、平成20年4月に第3次事務組織再編を実施した。

【平成21事業年度】

平成20年度に引き続き、組織評価、教員業績評価及び事務系職員の人事評価を実施し、自己点検・評価を継続した。さらに、以下のとおり外部評価を実施した。

○放射線関係外部評価の実施

本学のこれまでの放射性同位元素等の管理について自発的に検証を行い、より一層の安全管理体制を確立することを目的に、(財)原子力安全技術センター所属の3人の専門家を招き、書面審査、インタビュー、現地調査等による外部評価を受けた。評価結果については、評価者による外部評価実施結果報告書の提示を受け、学内に結果を公表した。

○入学試験実施体制等の外部評価の実施

入学試験実施体制等に係る外部評価を実施した。外部評価委員には国立大学等で入試業務の実務経験を有する事務職員3人を充て、入試の実施体制等について調査・分析を行い、学長に報告書が提出された。

これらの外部評価等の結果を踏まえ、入学試験委員会（委員長：学長）において試験問題の作成・点検の体制や入試の実施体制をより明確なものとするため、入学試験に関する諸規程、実施要項等の見直しを検討し、その結果規程等の大幅な改訂を行い、平成22年度入試からに反映させ実施した。

2. 共通事項に係る取組状況

①中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の作業の効率化が図られている

【平成16～20事業年度】

○年度計画の進捗管理

部局からの年度実績報告（第1次報告：2月上旬、最終報告：4月上旬）により進捗管理を行っている。例年10月頃、部局等に対して第1次実績報告書の作成依頼を行い、年度途中での作成依頼を行うことにより、年度計画の進捗状況の確認を行っている。特に重点項目の年度計画については、速やかに進捗状況を報告するように依頼するなどの措置を講じた。

○中期計画の進捗管理

毎年度の実績報告書作成の過程において、年度計画の実施状況を確認し、中期計画の進捗管理を行っている。進捗状況に遅れがある場合には、担当部局に改善を促すとともに、改善が図られるよう次年度の年度計画に反映させる工夫を行っている。特に、平成18年度には、平成20年度に行われる中期目標期間評価に備え、平成16年度実績報告書、平成17年度実績報告書、認証評価の自己評価書等に基づき、中期計画ごとの進捗状況を点検し、「中期目標・中期計画の進捗状況」にとりまとめた。また、進捗状況とあわせて、遅れている取組を明記し、各学部等に対して改善策の立案を指示し、その結果を平成19年度の年度計画の策定に反映させ、改善が図られるような措置を講じた。

○大学情報データベースシステムを活用した自己点検・評価作業の効率化

平成19年度に大学情報データベースシステムを導入した。同システムを活用し、次のような自己点検・評価の作業の効率化を図った。

- ・大学評価・学位授与機構が運用している大学情報データベースに対応するため、本学の大学情報データベースに所定のデータを登録し、機構データベースに送信した。これにより、機構が行った教育研究の状況についての評価に対応した。
- ・平成20年度実施の教員業績評価では、各教員はインターネット上から大学情報データベースシステムにアクセスし、自らの業績データを登録し、自己点検・評価に活用した。また、評価室は大学情報データベースシステムから評価に必要なデータを抽出することにより、評価資料を作成し、評価作業に活用した。

【平成21事業年度】

○年度計画の進捗管理

部局からの年度実績報告（第1次報告：12月中旬、最終報告：3月下旬）により行っている。部局等に対して9月中旬に第1次実績報告書の作成依頼を行い、年度途中での作成依頼を行うことにより、年度計画の進捗状況の確認を促している。また、特に重点項目の年度計画について、進捗状況を速やかに報告するように依頼する等、適切な進捗管理を行った。

○中期計画の進捗管理

年度実績報告書作成の過程において、年度計画の実施状況を確認するとともに、平成16～19年度実績報告書及び平成20年度実績報告書等に基づき、中期計画ごとの進捗状況を点検し、中期計画の進捗管理を行った。

○ITを活用した中期計画・年度計画の進捗管理

平成19年度に導入した大学情報データベースシステムは、中期計画・年度計画の進捗管理機能を有したパッケージソフトとなっている。システム仕様等の検討を行い、平成22年度に導入することとした。

○大学情報データベースシステムを活用した自己点検・評価作業の効率化

平成20年度に引き続き、大学情報データベースシステムを、法人評価、教員業績評価に活用し、自己点検・評価の作業の効率化を図った。

②情報公開の促進が図られているか。

【平成16～20事業年度】

○多様な手段による情報発信

大学ウェブサイト、大学広報誌「ひろだい」及び大学メールマガジンにより大学の教育研究活動を積極的に公表している。学長定例記者会見を実施しているほか、地元コミュニティFM局で学長、理事、学生らが出演した2時間番組「これが弘前大学の魅力だ」が放送され、大学の魅力を紹介している。毎年度、全国4会場で実施している「学長と新入生保護者との懇談会」や、県内の高校において出張講義を行う「ドリーム講座」の実施は、特色ある取組である。

○出版会の設立

平成16年6月、出版会を設立した。弘前大学出版会は大学組織内に置き、教育研究活動の支援活動として位置づけたことが特徴である。平成19年度には、国立大学としては数少ない有限責任中間法人大学出版部協会への加盟を果たした。教育研究のアーカイブスの保存、知的財産の蓄積を目的に出版事業を推進し、設立から平成20年度までに56冊を刊行し、本学の教育研究活動を情報発信している。

○研究者情報発信の充実

大学ウェブサイトで公表している「研究者総覧」について、平成20年3月に大学情報データベースシステムに蓄積されたデータから展開する形態に移行し、平成20年度から本格稼働した。従前はデータ登録を教員の裁量に任せていたことから、情報が必ずしも頻繁に更新されているとはいえない状況であったが、教員業績評価データを大学情報データベースシステムに登録することにより、研究業績等のデータが必然的に更新されるようになった。評価システム構築の取組が、2次的な波及効果として研究者情報発信の拡充につながり、期待していた以上の成果が得られた。

【平成21事業年度】

○漫画雑誌への広告掲載

弘前大学の魅力を全国にPRするため、漫画雑誌6誌に本学教員の研究を紹介する広告掲載を行った。「弘前大学漫学のススメ」、「面白い発想にマジメに取り組む大学です」をキャッチフレーズに、人気漫画に関連した項目を学問的視点で教員が解説するという企画で、週刊少年ジャンプでは、「無敵のゴムを作ることは可能か?」という問いかけに、理工学部教授が自身の研究を交えて紹介した。国立大学のマンガ雑誌への広告掲載はほぼ例が無いユニークな取組で、大きな反響を呼んだ。

③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。

該当なし