

○ 全体的な状況

東北大学は、10学部、16大学院研究科等、5附置研究所（うち2附置研究所は全国共同利用型、平成22年度から全附置研究所が全国共同利用型）、3専門職大学院、全国共同利用のサイバーサイエンスセンターほか多数の教育・研究に関わるセンター等を擁する総合大学として、世界リーディング・ユニバーシティを目指し、基本的目標として掲げる教育目標・教育理念－「指導的人材の養成」、使命－「研究中心大学」、基本方針－「世界と地域に開かれた大学」への歩みを、本中期目標期間において着実に、また、発展的に推進してきた。

教育面では、文部科学省が実施している各種大学教育改革プログラムにおいて平成15年度から平成22年3月までに「特色ある大学教育支援プログラム」他数プログラムで38件が採択され、各プログラムにおいて積極的、先進的な改革が実施・継続され、指導的人材の養成を目指した教育活動が展開された。

大学院組織では、平成16年4月に発足した法科大学院、公共政策大学院に加え、平成17年には会計大学院が専門職大学院として設置された。さらに、平成20年4月には医工学分野では日本で最初の研究科として、医工学研究科が発足した。

全学教育（教養教育）、入学者選抜、就職支援、学生生活支援においても、平成16年に既存の組織を改組統合し、高等教育開発推進センターを設置し、全学教育の内容及び教育方法の高度化、高大接続からのキャリア支援による学生の教育・自己開発・進路選択のプロセスを一貫して支援する体制整備を図った。

世界をリードする教育・研究拠点を目指す東北大学では、自然科学から人文・社会科学にわたる12のグローバルCOEプログラム、先進医工学研究機構（TUBERO）、国際高等研究教育機構（国際高等研究教育院及び国際高等融合領域研究所）、原子分子材料科学高等研究機構（世界トップレベル研究拠点形成促進プログラム）、マイクロシステム融合研究開発センター及び省エネルギー・スピントロニクス集積化システムセンター（最先端研究開発支援プログラム）などそれぞれにおいて極めて高い水準の教育・研究活動が展開されているほか、これらを中心に広い学問領域で世界最先端の研究成果を生み出している。

国際交流・連携においては、研究科・学部等が設置するリエゾンオフィス13施設に加えて、米国代表事務所及び中国代表事務所の設置、大学間交流協定を締結している協定校や関係大学を訪問しての本学の紹介や海外における本学主催のフォーラム開催など本学の教育・研究の紹介と研究者交流、学生交流を積極的に進めた。平成19年からは、フランス及び中国の大学とダブルディグリープログラムも開始され、さらにスウェーデンの大学が加わることが決まっている。

社会貢献については、個々の教員の教育・研究活動を通じた自治体、企業、市民等への協力や連携はもとより、研究成果の社会への還元を積極的に進めるため、産学連携推進本部を設置し、TL0とともに事業化推進を積極的に展開した。また、市民への公開講座、公開シンポジウム等の開催や各種の情報メディア、広報誌等による積極的な情報提供を行っている。

業務運営においては、総長のリーダーシップの下、平成16年4月の法人化移行を円滑に進め、体制整備を図り、業務運営全般にわたる改革を進めた。平成18年11月には新総長が就任し、新たに総長と一体となって企画立案及び総合調整等を行う総長室を設置するなど運営体制のさらなる充実が図られ、より機動的・戦略的な大学運営体制が確立したといえる。

以下に、業務運営・財務内容等に関する事項を中心とした取組みを全体状況として記す。

1. 中期目標期間に係る主な実施状況

【平成16～21事業年度】

①戦略的な運営体制の確立

平成18年11月6日に新総長が就任、戦略的なトップマネジメントを推進できるように下記のとおり運営体制を整備した。

○理事 4名：教育・専門職大学院担当、研究・国際交流担当、広報・情報担当、人事労務担当

○非常勤理事 3名

○副学長 10名：総務・財務担当、高等教育開発・学生支援担当、全学教育・大学院教育・教育国際交流担当、大学評価担当、ライフサイエンス・環境安全担当、男女共同参画・学術情報担当、教育研究基盤推進担当、病院経営担当、百周年記念事業・全学同窓会担当、施設担当

○総長特別補佐 9名

併せて、新たに総長と一体となって企画立案及び総合調整等を行う総長室を設置し、総長室のスタッフとして総長を補佐する総長特任補佐（18人）を配置し、総長補佐体制を強化・整備した。

なお、平成18年11月からの新体制を基本としつつ、毎年度、さらなる業務運営の効率化等のため、理事及び副学長の役割分担の見直しを行い、平成21年10月からは以下の体制とした。

○理事 5名：教育国際交流・情報システム担当、研究・法務コンプライアンス担当、財務担当、人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当、広報・校友会・学術情報担当

○非常勤理事 2名

○副学長 6名：総務・業務統括、病院経営担当、生命倫理・環境安全担当、特別課題担当：第一期中期目標期間評価、特別課題担当：教養教育改革、特別課題担当：次期中期目標・中期計画

②機動的法人運営を実現するための予算の確保及び活用

総長のリーダーシップによる柔軟で機動的な法人運営を実現するため、運営費交付金及び外部資金（間接経費等）の一定割合を総長裁量経費として確保するとともに、教員人件費の5%相当（13億円）を中央枠予算として確保する基本方針を策定した。また、総長裁量経費については、配分方針の見直しを図るとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として配分する仕組みを構築した。

なお、確保した中央枠予算は、世界的に顕著な研究業績を有する分野・領域あるいは飛躍的発展が見込まれる分野・領域のプロジェクト等に対して重点的に人的・物的資源を配分するなどの基本方針のもと、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連（国際高等研究教育機構、医工学研究科等）への教授等の配置等に活用した。

③研究科等の改組、新組織の設置

平成16年度に法学研究科に綜合法制専攻（法科大学院）及び公共法政策専攻

(専門職大学院)を、歯学研究科に歯科学専攻修士課程を、平成17年度に経済学研究科に会計専門職専攻(専門職大学院)をそれぞれ設置した。また、平成20年度には、我が国初となる医工学研究科を設置した。

医療技術短期大学部は、平成15年10月に医学部保健学科が設置されたことに伴い学生の募集を停止し、平成19年3月31日に廃止した。

平成19年度には革新的材料科学に関する国際的な研究拠点として、原子分子材料科学高等研究機構(WPI)を、また、異分野の融合領域における新たな研究分野の創出、若手研究者の養成の推進等を目的に国際高等研究教育機構を設置した。

③部局評価の実施

平成17年度に、評価分析室において、中期目標・中期計画及び大学認証評価等の関係機関評価に対応する評価基準項目と連動した部局評価実施要項を策定し、この要項に基づき、総長、理事、副学長による部局評価を実施するとともに、教育研究基盤経費等の傾斜配分を実施した。なお、部局評価実施要項は、毎年必要に応じて見直しを行った。各部局の優れた取組を「評価年次報告」としてホームページで公開している。

④外部資金の獲得

プロジェクト研究等の申請準備促進のため、全学教職員に対して事業の事前説明会やヒアリングを行うとともに、外部資金獲得の方策を指導・助言する体制及び研究推進の体制を整備した。併せて、特定領域研究推進支援センターを設置し、領域横断的な大型研究費への申請支援を行った。

産学連携推進本部を設置し、受託研究、共同研究の受入に係る支援体制の整備に努め、契約件数・契約金額の増加を図った。

(株)東北テクノアーチと技術移転に関する基本契約を締結し、発明等の積極的活用を図り、積極的な技術移転を展開し、ロイヤリティ収入の増額に努めた。

プロジェクト等の獲得実績及び外部資金伸び率は、以下のとおり。

- 21世紀COEプログラム 13件
- グローバルCOEプログラム 12件 ○教育GP等 38件
- 平成16年度から平成17~21年度(平均)の伸び率
- (1)受託研究 件数24.3% 金額40.1%
- (2)共同研究 件数69.3% 金額32.5%
- (3)奨学寄附金 件数3.6% 金額33.0%
- (4)ロイヤリティ収入 2,581.7%

⑤キャンパスマスタープランに基づく施設整備

キャンパス将来計画委員会を設置し、キャンパス全体の計画に関する基本的考え方を検討した。平成18年度には新キャンパス計画の集大成となる、自然環境に配慮した環境調和型の「青葉山新キャンパスマスタープラン(基本計画・基本設計)」を策定・公表した。また、新キャンパス整備計画の検討を経て、新キャンパス用地を取得し、環境評価、開発許可等の手続きを完了した。さらに土木工事(敷地造成、道路、排水、共同溝、広場等)の実施設計を完了し、工事に着手するとともに、建物及び電気・水・ガス等のインフラ関係の実施設計に着手した。また、平成18年度から既存キャンパスのマスタープランの見直し、検討を進め、以下のとおり策定した。

- 平成19年度 片平キャンパス … 都市型学術空間
- 川内キャンパス … 大学の顔
- 平成20年度 青葉山キャンパス … 自然との共生
- 星陵キャンパス … 先進メディカルサイエンス創成の拠点

さらに、具体の事業を以下のとおり順次推進した。

- 片平キャンパス
 - 完成：戦略本部棟改修，プロジェクト総合研究棟
 - 着手：インテグレーション教育研究棟，エクステンション教育研究棟，外国人研究員等宿泊施設，北門エントランス整備
- 川内キャンパス
 - 完成・完了：川内プラザ屋外環境整備，川内北キャンパス交通環境整備，川内百周年記念会館周環境整備，川内サブアリーナ棟新営
 - 着手：厚生会館改修・増築
- 星陵キャンパス
 - 完成：病院新外来診療棟，加齢研立体駐車場整備，旧西病棟改修，臨床薬学教育研究棟，医療福祉センター
 - 着手：病院既存外来診療棟改修，スマート・エイジング国際共同研究棟新営
- 青葉山キャンパス
 - 完成：青葉山東キャンパスセンタースクエア，物理研究棟改修，サイクロトロン実験棟改修，エコハウス整備，NICHeⅡ期棟新営，電気・化学合同実験棟整備，
 - 継続整備中：キャンパスセンタースクエア整備
 - 着手：マテリアル新棟
- 青葉山新キャンパス
 - 完成：土木工事(敷地造成，防災施設)
 - 継続整備中：道路，排水，共同溝
 - 上記と並行して環境影響評価事後調査業務を実施したほか，主要な建物及び電気・水・ガス等のインフラ関係の実施設計業務が完了した。

2. 平成21事業年度に関する実施状況

(1) 業務運営の改善及び効率化

①機動的法人運営を実現するための予算の確保及び活用【155】【156】

基本方針に基づき、中央枠予算として約13億円(教員人件費の5%相当)、総長裁量経費として約36億円(うち運営費交付金約6億円)を確保した。

総長裁量経費については、趣旨及び目的の明確化を図る観点から、「井上プラン2007」に即した要求区分に見直しを行うとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」(別枠予算)として確保し配分した。

中央枠予算は、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連(国際高等研究教育機構、医工学研究科等)への支援等、引き続き本学としての重点施策へ配分を行った。

②国際交流体制の強化【197】

文部科学省「グローバル30事業」推進組織として国際教育院を設置し、優秀な教員を国際公募・採用し、海外における戦略的な広報及び留学の促進、英語による授業のみで学位を取得できるコース及び単位互換プログラムの拡充、留学生への包括的支援体制の整備等、高度な教育研究の国際拠点づくりを推進した。また、国際化に対応したより高度な事務体制を整備するため、グローバル30推進室を留学生課に設置し、関連部局との緊密な連携事務調整等の整備を図るとともに、英語のネイティブ・スピーカーを国際公募し、国際交流課と留学生課に各1名採用して配置したほか、海外との連携を推進することを目的に国際

交流課に専門性を有するスタッフ2名を採用する等、国際交流関連業務の推進体制を一層強化した。

(2) 財務内容の改善

①「東北大学基金」の整備【207】

各同窓会組織の催事、関東・関西交流会、ホームカミングデーにおいて基金の募集活動を実施した。また、基金寄附者への顕彰制度を再構築するとともに、学内公開施設の利用等の特典を整備し基金拡充への方策を推進した。そのほか、ホームページを充実させ効率的な運営に努めるとともに、基金の安定かつ効率的な運用を目指し、平成22年度から新たに実施する基金による助成事業の基盤を整備した。

②財務情報に基づく財務分析の実施とその分析結果の活用

財務レポート2009を作成し、学内諸会議、経営協議会及び役員会等において本学の財務状況について周知するとともに、学内外に広く配布し、本学のホームページ上においても公開した。また、理事・副学長会議において収支ベースによる財務状況報告を行い、大学運営の改善に活用した。さらに、公認会計士とコンサルティング契約を結び、専門的見地による財務分析を行い、財務部や病院職員を対象とした講習会を開催することにより、財務担当職員における財務状況の把握に努めた。

(3) 自己点検評価及び情報提供

①欧州大学協会機関別評価プログラムの受審

国際的視点からの外部評価として、欧州大学協会機関別評価プログラムを受審した。これは、国内はもとより、アジア諸国においても初めての受審である。英文による自己評価報告書を作成・提出の後、2度にわたる訪問調査において、学内外の関係者との面談などがあり、訪問調査の最終日には、本学役員や部局長等を対象に、評価結果の口頭報告・質疑がなされ、この評価による助言を全学で共有することができた。なお、学内関係者による自己評価報告書の作成過程においては、SWOT分析を実施し、本学の問題点を明確化することができた。このように、評価結果のみならず、自己点検プロセスや訪問調査における面談、報告会等も含め、欧州大学協会外部評価の受審は大変有意義であり、大きな成果が得られた。

②大学情報の積極的な公開・提供

継続して実施しているサイエンスカフェは、脳科学GCOE「脳カフェ」と共同で実施するなど多彩な内容としたほか、新たに文系分野の楽しさを紹介する「リベラルアーツサロン」を実施した。さらに、八戸市において開催したほか昨年度に引き続き関西地区においても開催した。河北新報社と連携し、仙台市内等の小学校高学年を対象とした出前授業「楽しい理科のはなし」を実施したほか、読売新聞社と「新型インフルエンザと新興・再興感染症の脅威」と題したセミナーを実施した。昨年度に引き続き、百周年記念会館の広報展示ギャラリーにおいて展示会を開催し、大学の保有する文化的資源を一般市民へ公開した。また、コンサートを実施するなど、文化・学術情報の発信施設として活用し、本学関係者のみならず多くの一般市民の参加があった。

(4) その他の業務運営に関する重要事項

①学内財源による施設整備の推進【234・235・236・237】

キャンパスマスタープランに基づき、以下のとおり施設整備を推進した。

- 片平キャンパス
完成：プロジェクト総合研究棟新営
着手：インテグレーション教育研究棟，エクステンション教育研究棟，外国人研究員等宿泊施設，北門エントランス整備
- 川内キャンパス
完成：厚生会館整備
- 星陵キャンパス
完成：加齢研立体駐車場整備
- 青葉山キャンパス
完成：エコハウス整備，NICHeⅡ期棟整備
工事中：キャンパスセンタースクエア整備
着手：マテリアル新棟
- 青葉山新キャンパス
土木工事（完了）：敷地造成，防災施設
"（継続中）：道路，排水，共同溝
上記と並行して環境影響評価事後調査業務を実施したほか，主要な建物及び電気・水・ガス等のインフラ関係の実設計業務が完了した。

②安全保障輸出管理体制の整備及び運用

安全保障輸出管理体制を整備するため、全学的な検討委員会及び安全保障輸出管理室（専任の事務スタッフ3名）の設置により、本学に適応した組織体制、手続等について集中的に検討を行い、安全保障輸出管理規程及び同細則を策定するとともに、安全保障輸出管理体制をスタートさせた。

③キャンパスアメニティの向上

川内厚生会館の増改築により、慢性的な学生食堂の混雑が緩和された。また、食堂前バス停へのバス接近情報が表示されるモニターを設置するなど、単に席数やメニューの増加のみならず、厚生会館全体のアメニティ向上が図られた。

(5) 教育研究の質の向上

①高度イノベーション博士人材育成センター設置

ポストドク及び博士後期課程学生を対象に、広い視野と人間力を備え産業界で活躍できる若手研究人材の育成とキャリアパス支援を行う組織として、「高度イノベーション博士人材育成センター」を平成21年7月に設置した。同センターでは、高度技術経営塾による「実務応用力」及び「人間力」の養成、インターン推進室による「実践力」養成、さらにキャリア支援室による就職支援を進めるとともに、全学的な博士のキャリアパス支援体制を構築することを目的としている。同センターでは、文部科学省科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究人材養成プログラム」において、国内外の企業や研究機関等で、3ヶ月以上の長期インターンシップにより「実践力」を養成する「高度イノベーション博士人材育成プログラムⅡ（長期インターンシップ）」を実施し、本学におけるインターンシップ制度の充実を推進した。

②研究支援体制の充実

東北大学教育研究高度化支援推進委員会の下、本学における主要なプロジェクト研究を高度化することを目的とした「東北大学教育研究高度化支援プログ

ラム」を推進し、外部資金獲得に資する戦略的情報を収集するためのスタッフを配置するとともに、同情報を学内の教職員に提供するためのWEBシステムを構築したほか、共同利用に供する設備2件を整備した。また、「東北大学における設備整備に関するマスタープラン」に従い、共同利用に供する設備12件を整備した。

③海外における「東北大学デイ」の開催

本学の教育及び研究内容を紹介し、質の高い留学生・研究者を招致する目的で「東北大学デイ」を開催することとし、平成21年12月に中国・上海交通大学、平成22年3月に中国・東北大学及びインドネシア・バンドン工科大学において開催した。これら「東北大学デイ」は、大学間学術交流協定校の協力と支援を得て、実施国政府機関幹部、近隣大学の研究者・学生等も対象とする、大規模なもので、本学の国際プレゼンスの更なる向上等に資するものとなった。

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
 ・教員の管理運営業務への負担を可能な限り軽減し、教育研究における教員間の適切な役割分担を図る。また、職員の専門性向上と教員とその他の職員間の適切な役割分担、さらに適切なアウトソーシングを行うことにより、国立大学法人全体として運営の機能強化を図る。
 ・総長のリーダーシップに基づいて、法人の戦略的な組織運営及び資源配分等を可能にする制度を設ける。
 ・理工系の各研究科，生命系の各研究科，人文社会系の各研究科，文理融合型の各研究科，研究所等の関連する各部局は緊密に連携して柔軟かつ機動的な運営を行う。
 ・仙台地区，東北地区等の国立大学法人間の連携協力を推進し効率的な大学運営への活用を図る。

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
【145】 国立大学法人法の主旨に沿って、大学で実施する教育研究業務について、公正で透明、的確かつ機動的なリーダーシップを総長が発揮できるようにするたため、中期目標・中期計画の策定及び執行に責任を持って担当可能な任期を、移行期間を設けつつ、適切に設定する。	【145】 平成16年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	III	/	(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、総長選考会議において、次期総長選考における具体的な課題や東北大学総長の理想像について、意見交換を行った。 総長の任期を中期目標・中期計画の策定及び執行に責任をもって担当可能な期間として6年と定め、また、総長選考会議においては、継続的に総長の理想像について意見交換を行うなど、中期計画は十分に実施されたと判断される。	/	/
				III		
【146】 異なる学術分野の特性に考慮しつつ、全学的な視点に立つ教育研究の企画立案・執行について総長を補佐するため、総務、教育、研究等を担当する理事を配置する。	【146】 役割分担等について必要があれば修正等を行う。	IV	/	(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、新総長補佐体制として5人の理事（法務コンプライアンス・国際交流総括担当，教育・情報システム担当，研究・教育研究基盤推進担当，広報・校友会・学術情報担当，人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当），8人の副学長（総務・財務・新キャンパス担当，教育国際交流・大学院教育（専門職大学院を除く）担当，病院経営担当，ライフサイエンス・研究者倫理担当，生命倫理・環境安全担当，第一期中期目標期間評価担当，教養教育改革担当，次期中期目標・中期計画担当）を配置し役割分担を見直し、総長補佐体制の充実を図った。 理事・副学長の配置のほか、総長特別補佐の配置、総長特任補佐の配置など総長を補佐する体制について、中期計画を上回った取組みがなされたと判断される。	/	/
				IV		
【147】 膨大で複雑多岐にわたる大学運営に責任を負う総長を、各理事が担当業務を迅速かつ着実に		IV	/	(平成20年度の実施状況概略) 平成19年度以降、各理事・副学長が担当業務の迅速かつ着実な遂行を支えるため、担当理事・副学長の下にプロジェクト・チーム等を設置し、特定の重要課題を限られた期間内に効率的に処理し、それぞれの課題につ	/	/

<p>遂行して支えるため、担当理事の下に「企画立案」あるいは「情報収集・分析」業務等を担う体制を整備する。</p>			<p>いて検討結果を取りまとめた。20年度には、7つのプロジェクト・チーム等を設置した。 業務や組織の見直しに向けた積極的な取組みは、中期計画を上回る活動と判断される。</p>	
	<p>【147】 必要に応じて、各室の業務の評価、組織の見直しを行う。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【147】 特定の重要課題を限られた期間内に効率的に処理するため、以下のプロジェクト・チーム等を担当理事・副学長の下に設置し、それぞれの課題について検討結果を取りまとめた。 ○欧州大学協会（EUA）外部評価実施タスク・フォース ○授業料等あり方検討タスク・フォース ○学生に対する緊急支援策検討タスク・フォース ○「寄附講座及び寄附研究部門等の在り方」検討タスク・フォース ○研究科附属施設に係る組織整備検討ワーキング・グループ ○「グローバル30拠点」計画対応検討プロジェクト・チーム ○入学者選抜方法の改善検討タスク・フォース 業務や組織の見直しへの積極的な取組みは、年度計画を上回る活動と判断される。</p>	
<p>【148】 法人運営の円滑化のため、部局長から成る協議・調整機関を置く。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、前年度に引き続き総長、理事、副学長、研究科長、研究所長などによって構成される部局長連絡会議を毎月開催し、大学執行部と各部局との緊密な連携を図った。また、本学の教育研究及び運営にかかる特定の事項に関して意見交換を行う部局長懇談会を複数回開催した。 部局長連絡会議による協議調整に加え、監事とその機能が発揮されているかの点検を行ったほか、意見交換の場として部局長懇談会を開催するなど中期計画を上回った体制整備がなされたと判断される。</p>	
	<p>【148】 平成16年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【148】 引き続き総長、理事、副学長、研究科長、研究所長などによって構成される部局長連絡会議を毎月開催し、加えて今年度から各部局事務(部)長を1名陪席させることにより、大学執行部と各部局との連携が更に緊密なものとなった。</p>	
<p>【149】 全学的な課題について、機動的・専門的な対応を図るため、総長のリーダーシップの下に、必要に応じて各種の委員会を設ける。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、特定の重要課題を限られた期間内に効率的に処理するため、総長室の下に5つプロジェクト・チーム等を設置し、それぞれの課題について検討結果を取りまとめた。 委員会を役割、機能に応じて設置、統合・再編するとともに、可能な限り縮小を図り、また、機動的・効率的な検討体制としてプロジェクト・チームによる課題解決を進めているなど、中期計画を上回る活動と判断される。</p>	
	<p>【149】 前年度までの状況等を踏まえ、必要があれば改編する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【149】 総長室に、新たに以下のプロジェクト・チーム等を設置し、それぞれの課題について検討結果を取りまとめた。 ○ロシア科学アカデミーとの共同研究推進に関するプロジェクト・チーム ○「世界最先端研究支援強化プログラム(仮称)」対応検討タスク・フォース これらのプロジェクトチームの検討は、年度計画を上回る活動と判断される。</p>	
<p>【150】 各部局は、各教育研究分野の特性等に配慮した機動的・戦略的な運営体制を構築する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) すべての部局において、部局長、副部局長、部局長補佐、室長、あるいは事務部の長を構成員とする機動的、戦略的な運営体制が確立され、各部局の実情に応じて、適切に開催・運営されている。 平成16年度に、ほとんどの部局において運営委員会等の機動的、戦略的な運営体制が構築されるとともに、必要な見直しが行われており、中期計画は十分</p>	

			に実施されたと判断される。	
	【150】 必要があれば運営体制の見直しを行う。	III	(平成21年度の実施状況) 【150】 すべての部局において、部局長、副部局長、部局長補佐、室長、あるいは事務部の長を構成員とする機動的、戦略的な運営体制が確立され、各部局の実情に応じて、適切に開催・運営されているなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。	
【151】 部局長がリーダーシップを発揮できるように、部局長の補佐体制の充実を図る。		III	(平成20年度の実施状況概略) すべての部局において、部局長を支援するための運営会議や委員会等の補佐体制の構築が行われ、また、多くの部局で役割分担や構成の見直しなどを加えながら、部局長がリーダーシップを発揮できる体制が構築されている。平成16年度に、ほとんどの部局において、運営会議、部局長補佐が設置されるとともに、必要な見直しが行われており、中期計画は十分に実施されたと判断される。	
	【151】 必要に応じて、部局長の補佐体制についての見直しを行う。	III	(平成21年度の実施状況) 【151】 すべての部局において、部局長を支援するための運営会議や委員会等の補佐体制の構築が行われ、また、多くの部局で役割分担や構成の見直しなどを加えながら、部局長がリーダーシップを発揮できる体制が構築されているなど、年度計画は十分に実施されていると判断される。	
【152】 各部局では、教員の管理運営業務の負担軽減を最大限に達成するため、教員間あるいは教員とその他の職員間の適切な役割分担をすることによって、効果的・効率的運営体制の実現に努める。		III	(平成20年度の実施状況概略) すべての部局において、出来る限り多くの教員が研究教育に専念できるように、部局の実情に応じた役割分担や教育研究以外の業務量の縮減に努めており、部局の実情に応じた取組みが継続されている。 委員会の整理統合、運営体制の整備など、中期計画に基づいた効果的・効率的な運営体制が具現化されていると判断される。	
	【152】 必要に応じて各部局の教職員間の役割分担の見直しを行う。	III	(平成21年度の実施状況) 【152】 すべての部局において、出来る限り多くの教員が研究教育に専念できるように、部局の実情に応じた役割分担や教育研究以外の業務量の縮減に努めており、年度計画は十分に実施されたと判断される。	
【153】 法人の組織運営を効果的・機動的に行うため、理事（総長補佐）等を担当責任者として、「評価分析室」等の「室」制度を設ける。		III	(平成20年度の実施状況概略) 総長室所属職員の配置の見直しなど適宜必要な見直しを図ったほか、平成20年11月から業務改革推進室を設置（業務改革担当副学長を指名し、総長特任補佐が室長に就任）し、業務改革のための調査、分析、提案を進めた。 総長室の設置や理事・副学長の下に評価分析室等の室を設置するとともに、その見直しが絶えず行われており、効果的・機動的な運営体制が図られていることから、中期計画は十分に実施されたと判断される。	
	【153】 各室の業務の評価と必要に応じた組織の見直しを行う。	III	(平成21年度の実施状況) 【153】 総長室は、平成20年4月からの体制を基本としつつ、総長特任補佐（27人）を1名増員し、総長補佐体制の見直し・充実を図っている。また、業務改革推進室では、業務改革のための調査、分析、提案、進捗管理を平成21年度も継続して行っており、年度計画は十分に実施されたと判断される。	
【154】 各室には、所管事項に応じて教員、職員（事務職員及び技術職員等）を適宜配置し、それぞれの専門性を活用して業務を遂行する。		III	(平成20年度の実施状況概略) 情報シナジー機構の設置に伴い、情報化戦略推進室を発展的に廃止し、組織構成を拡大、メンバー構成の充実を図り、全学的な情報化戦略を進めた。 各室は、その組織及び構成の見直しが行われ、効率的・効果的な運営が図られており、中期計画は十分に実施されたと判断される。	

	<p>【154】 これまでの取組について必要に応じて見直しを行い、各室の業務体制の充実を図る。</p>	<p>IV (平成21年度の実施状況) 【154】 平成20年11月に設置した業務改革推進室は、教員3名（1名は室長、特任教授1名を含む。）、職員14名の構成で業務改革のための集団として経営、情報システム分野の教員、総務、財務、学務、情報事務関係の職員が一体となって平成21年度も継続して活動しており、年度計画を上回った業務がなされたと判断される。</p>
<p>【155】 総長のリーダーシップによる柔軟で機動的な法人運営を実現するため、運営費交付金の一定割合を中央枠として留保する仕組みを確立する。</p>		<p>IV (平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、基本方針に基づき中央枠予算として約13億円（教員人件費の5%相当）、総長裁量経費として約39億円（うち運営費交付金約6億円）を確保した。また、総長裁量経費については、採択基準の明確化を図るとともに、「中期目標・中期計画」及び「井上プラン2007」の実現に向けた重点的配分を推進するため、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として確保し配分した。 総長裁量経費、中央枠予算の確保に加え、総長裁量経費の配分方針の見直しや新たな配分の仕組みの構築が行われていることから、中期計画を上回って実施されたと判断される。</p>
	<p>【155】 これまでの取組について、必要に応じて配分方針の見直しを行う。</p>	<p>III (平成21年度の実施状況) 【155】 基本方針に基づき、中央枠予算として約13億円（教員人件費の5%相当）、総長裁量経費として約36億円（うち運営費交付金約6億円）を確保した。また、総長裁量経費については、趣旨及び目的の明確化を図る観点から、「井上プラン2007」に則した要求区分に見直しを行うとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として確保し配分した。 これらのことから、年度計画を十分に満たす見直しが行われたと判断される。</p>
<p>【156】 研究実施体制の機動性確保のため、教職員ポストの戦略的配置の方針を策定する。</p>		<p>IV (平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、前年度と同様に教員人件費の5%相当（約13億円）を中央枠予算として確保し、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、国際高等研究教育機構への支援に加え、当年度設置した医工学研究科への体制充実支援のための教授等の配置など、本学としての重点施策に配分を行った。 中央枠予算における戦略的な配置方針に基づく人件費配分が進められており、中期計画を上回った活動がなされたと判断される。</p>
	<p>【156】 これまでの取組について、必要に応じて配分方針を見直し、戦略的配置を行う。</p>	<p>IV (平成21年度の実施状況) 【156】 前年度と同様に教員人件費の5%相当（約13億円）を中央枠予算として確保し、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連（国際高等研究教育機構、医工学研究科等）への支援等、引き続き本学としての重点施策へ配分を行った。 これらのことから、年度計画を上回る戦略的人員配置が進められたと判断される。</p>
<p>【157】 法人運営に不可欠な安全管理、情報システム管理等の業務を効率的・効果的に行うため、学外の有識者・専門家を必要に応じて積極的に常勤又は非常勤の職員として登用する。</p>		<p>III (平成20年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、専門家を必要とする業務分野に関する調査・分析等を行い、戦略スタッフ採用に関する基本方針を定めた。その方針に基づき、平成20年度も戦略スタッフのほか知的財産、産学連携及び国際交流等に関する有識者及び専門家24名を登用した。 専門性の高い分野において、有識者や専門家について中期計画に基づく登用が十分になされたと判断される。</p>
	<p>【157】</p>	<p>III (平成21年度の実施状況) 【157】</p>

	<p>引き続き、法人運営上必要とする専門家の登用に努める。</p>	<p>戦略スタッフのほか知的財産、産学連携及び国際交流等に関する有識者及び専門家26名を登用した。 専門性の高い分野において、有識者や専門家について年度計画に基づく登用が十分になされたと判断される。</p>
<p>【158】 適切な人事・会計運用の実現を図るため、学内に「監査室」を設置する。学外の有識者・専門家を協力して全学の業務等円滑・効率的な遂行に関する実態点検評価し、必要な改善等を図る。</p>	<p>IV</p> <p>【158】 これまでの取組について必要に応じて見直しを行い、監査手法等を改善し、監査体制の充実を図る。</p>	<p>IV</p> <p>(平成20年度の実施状況概略) 会計監査人とは別の公認会計士と契約し、内部監査に対する支援を受けるとともに、監査室のスタッフを1名増員し、監査体制の強化を図った。 また、これまで実施していた定期的な実地監査に加え、日常的な書面監査を実施し、よりきめ細かく監査を行った。 監査体制の強化、監査方法の改善など、中期計画を上回って実施されていると判断される。</p> <p>IV</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【158】 平成20年度に引き続き、会計監査人とは別の公認会計士と内部監査支援業務の契約を結び、監査の専門家として内部監査への助言や参画を得て、監査内容の充実を図った。 また、定期的な実地監査に加えて、日常的な書面監査を実施し、十分な時間をかけて会計伝票や証憑類の監査を行い、研究費の不正使用の防止に努めた。 さらに、監査結果をより速く各部局に周知するために、監査報告書とは別に中間報告を監査室のWebサイトに掲載するとともに、監査結果をより具体的に分かりやすく周知するために、内部監査事例集を各部局の事務担当者へ配付し、監査結果による各部局の業務改善等を推進した。 以上のことから、年度計画を上回って実施されていると判断される。</p>
<p>【159】 適切な内部監査の実施と、その結果を受けて実効性ある改善に努めるため、監査業務に従事する職員の専門性向上のための研修を実施する。</p>	<p>III</p> <p>【159】 職員の専門性向上のため、引き続き専門家による専門研修を実施する。</p>	<p>III</p> <p>(平成20年度の実施状況概略) 会計検査院主催の「政府出資法人等内部監査業務講習会」や地域科学研究会高等教育情報センター主催の「大学法人の監査環境整備と機能強化策」セミナーに職員を参加させ、内部監査を担当する職員の資質の向上を図った。 種々の研修等を通じた専門性向上など、中期計画は十分に実施されていると判断される。</p> <p>III</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【159】 会計検査院主催の「公会計監査機関連見交換会議」や、新日本有限責任監査法人主催の「国立大学法人等における研究費管理・内部統制・決算早期化セミナー」、文部科学省主催の「研究機関における公的研究費の管理・監査に関する研修会」に職員を参加させ、監査業務に従事する職員の専門性向上に努めた。 以上のことから、年度計画は十分に実施されていると判断される。</p>
<p>【160】 仙台地区、さらには東北地区の国立大学法人間で、各法人の協力を最大限活用しつつ連携して、共同の教員、事務職員の研修等を実施するとともに、情報交換の機会を設けて、関係機関等との連携を図る。</p>	<p>IV</p> <p>【160】 必要に応じて見直しを行いつつ研修等を実施するとともに、その充実を図る。</p>	<p>IV</p> <p>(平成20年度の実施状況概略) 東北地区事務系職員等人事委員会において、東北地区の各大学共同で実施する研修について継続的に検討を行い、研修を実施した。 また、東北地区の各大学等による研修全般の企画・連絡調整等を実施するため東北地区事務系職員等人事委員会の作業部会として「東北地区研修企画作業部会」を設置し、21年度の東北地区事務系職員の階層別研修等のルールを検討した。 東北地区における国立大学法人職員研修の中心的役割を担い、その充実を図るなど、中期計画を上回る活動がなされたと判断される。</p> <p>IV</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【160】 東北地区研修企画作業部会を4回開催して、平成22年度以降の東北地区の研修（事務職員の階層別研修、専門研修（会計、施設、研究協力、国際交流、教室系技術、管理事務）のあり方及びプログラムを検討するとともに、採用後3～5年の職員を対象とした「初任クラス研修」を新たに実施した。</p>

<p>【161】 東北地区の国立大学法人間において情報化推進のため連携協力を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>これらのことから年度計画を上回る取組みが進められたと判断される。</p> <p>(平成20年度の実施状況概略) 東北地区における国立大学法人等の連携・協力を図るため、平成20年度も東北地区国立大学法人等情報化推進協議会、東北地区国立大学法人等情報化専門委員会を開催した。協議会、委員会の実施のほか、意見交換会やデモンストレーションの実施など中期計画を上回った連携協力がなされたと判断される。</p>	
	<p>【161】 これまでの取組について、さらなる進展を目指し、東北地区連絡校として他大との連携強化を図る。</p>	<p>III</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【161】 東北地区における国立大学法人等の連携・協力を図るため、平成21年度も東北地区国立大学法人等情報化推進協議会、東北地区国立大学法人等情報化専門委員会を開催し、東北地区国立大学法人等情報化連絡協議会を設立するなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。</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
 ・長期的視野に立って、具体的な成果が現れるのに長期間を要する教育研究の特性に沿った望ましい組織の在り方を継続的に検討することにより、大学の社会に対する最も重要な「第一線の研究を基盤とする高等教育によって指導的人材を養成する」という役割を達成するために最善な教育研究体制を確保する。
 ・最先端の学術研究機関としての社会の動向への迅速な対応と、人材養成を行う教育機関としての柔軟な対応を、両立して行える組織を構築する。

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
<p>【162】 各学術領域の英知を継承するという役割を着実に果たしつつ、学術の動向や社会の要請等に迅速に対応する仕組みの整備に努める。具体的には、学際科学国際高等研究センター、未来科学技術共同研究センター等を活用して、一定期間、特定のプログラムに学内外の人材を結集し学内の各部局が緊密に連携してサポートする制度を核として、必要と判断されるプログラムや組織の立ち上げを柔軟かつ機動的に実施する施策を推進する。</p>	<p>【162】 これまでの取組について必要に応じて見直し、特定プログラム・施策制度を充実する。</p>	IV		<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、グローバルCOEプログラムの採択に伴い、国際高等研究教育機構をはじめとする学内連携や学外の研究機関との連携を図ったほか、産学連携推進本部の改組等により学内連携体制の強化を進めた。 中期計画の進捗状況としては、特定プログラム及び施策へのサポートや特定領域研究推進支援センターの設置、産業分野に結び付く特定プログラムの実施等を行い、中期計画を上回る実施があったと判断される。</p>		
		III		<p>(平成21年度の実施状況) 【162】 各部局における独自の取組みのほか、未来科学技術共同研究センターにおいては、学内研究組織による横断的な取組みを推進するため、領域横断型の企画研究会活動を継続し分野拠点型プロジェクトの設立を行ったほか、プロジェクト企画立案機能の強化により、レアメタル、ロボティクス、タンパク、安全・安心等の各省庁が重点政策として推進する新規の大型研究拠点づくりが進行中である。 また、学際科学国際高等研究センターでは萌芽的領域創成研究を立案し、学内公募による支援が行われたほか、海外国際共同研究への派遣を行う等、国際化の支援も行われていることから、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>		
<p>【163】 総合大学として、幅広い人文社会科学領域の継承・展開と科学技術の飛躍的発展との調和を基本とするとともに、「教育」と「研究」のそれぞれの特性を尊重し、評価に基づいて大学院組織・研究所組織等の再編や拡充を図る。</p>	<p>【163】 新たな組織の整備に必要な準備等が整った計画について、順次整備に努める。</p>	IV		<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、本学の学生に対し幅広い教養を身に付けさせるため教養教育院を設置し、総長特命教授を3名配置した。 国際高等研究教育機構の設置、教養教育院の設置など、中期計画を上回った取組みが進められたと判断される。</p>		
		IV		<p>(平成21年度の実施状況) 【163】 従来、全国共同利用研究所・施設に金属材料研究所、電気通信研究所及びサイバーサイエンスセンターが認定されていたが、21年度には加齢医学研究所、流体科学研究所及び多元物質科学研究所を加えた全研究所とサイバーサイエンスセンターが全国共同利用・共同研究拠点として認定されるなど、年度計画を上回る整備・充実が図られたと判断される。</p>		
<p>【164】 学際分野を含む新しい学問分野あるいは産業分野に対応できる研究者・技術者の教育と養成を目指し、新たな大学院設置に</p>		IV		<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、国際高等研究教育機構において、融合領域分野の研究を志す大学院生を厳正に選抜し、各種支援を実施したほか、わが国初の医工学研究科を設置した。 中期計画の進捗状況としては、国際高等研究教育機構及び医工学研究科の設</p>		

<p>向けた組織を、研究所等の連携を基盤に検討し、整備に努める。</p>			<p>置や社会的要請を踏まえた放射線医学総合研究所との連携による複数研究科にまたがる分子イメージング教育コースを設置し、教育研究を開始するなど、中期計画を上回る実施があったと判断される。</p>	
	<p>【164】 新大学院組織について、設置に必要な準備等が整った組織から順次整備に努める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【164】 国際高等研究教育機構において、研究科や専攻の壁を越えて異分野の学生が受講可能なディスティングイッシュトプロフェッサーによる異分野クロスセッションⅠ、Ⅱを行った。また、生物・生態系の適応力を利用した生態系管理・環境対策を目指す「生態系適応科学」という新分野を確立しその対策の有効性を社会一般に敷衍、推進するために様々な場で国際的に活躍できる環境人材 (Professional Ecosystem Managerの資格認定) の育成が行われるなど、年度計画は十分に実施された判断される。</p>	
<p>【165】 教職員の定年・任用制度の在り方等を総合的に検討し、教育研究の充実、その支援体制の高制度化と経費削減を可能とする柔軟で機動的な施策等の策定を進める。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度は、教員については、「教員の63歳定年後の継続雇用」検討PTを設置し、再雇用制度案等を策定し、部局長連絡会議に報告した。教員以外の職員については、引き続き、本学の再雇用システムに基づき、段階的に65歳までの再雇用を実施している。 教員に係る継続雇用制度 (定年延長)、職員の再雇用制度、その他の教育研究活性化に資する多様な任用制度の導入などは、中期計画を上回る施策の実施と判断される。</p>	
	<p>【165】 教員については、策定案に対する意見を踏まえ、具体的制度設計を行う。教員以外の職員については、本学の再雇用システムに基づき、段階的に65歳までの再雇用を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【165】 教員については、部局、経営協議委員等の意見を踏まえ、段階的に65歳まで定年延長することとした。また、年度末年齢が64歳以降の給与については、原則3割減にするとともに、リサーチプロフェッサー等のいくつかのオプションを制度化することとした。教員以外の職員については、引き続き、本学の再雇用システムに基づき、段階的に65歳までの再雇用を実施している。 これらのことから、教員及び教員以外の職員の雇用制度の整備とその推進について、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【166】 平成16年度から法学研究科に綜合法制専攻 (法科大学院) 及び公共法政策専攻 (専門職大学院) を、歯学研究科に歯科学専攻修士課程を設置し、それぞれ「法務博士 (専門職)」、「公共法政策修士 (専門職)」及び「修士 (口腔科学)」を授与する。 平成17年度から経済学研究科に会計専門職専攻 (専門職大学院) を設置し、「会計修士 (専門職)」を授与する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 【166】 平成20年度には、4月1日付けで、法学研究科の綜合法制専攻 (法科大学院) に103名、公共法政策専攻 (公共政策大学院) に17名、歯学研究科の歯科学専攻修士課程に7名、経済学研究科の会計専門職専攻 (会計大学院) に30名の学生を、10月1日付けで歯科学専攻修士課程に1名、会計専門職専攻に3名の学生を受け入れた。また、平成20年度中に、綜合法制専攻修了者108名に「法務博士 (専門職)」、公共法政策専攻修了者22名に「公共法政策修士 (専門職)」、歯科学専攻修了者4名に「修士 (口腔科学)」、会計専門職専攻修了者34名に「会計修士 (専門職)」を、それぞれ授与した。 中期計画に掲げる3つの専門職大学院及び歯学研究科歯科学専攻修士課程を設置し、各大学院において修了者に学位を授与していることから、中期計画は十分に実施されていると判断される。</p>	
	<p>【166】 平成16、17年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【166】 平成21年度には、4月1日付けで、法学研究科の綜合法制専攻 (法科大学院) に102名、公共法政策専攻 (公共政策大学院) に24名、歯学研究科の歯科学専攻修士課程に7名、経済学研究科の会計専門職専攻 (会計大学院) に37名の学生を、10月1日付けで会計専門職専攻に6名の学生を受け入れた。また、平成21年度中に、綜合法制専攻修了者83名に「法務博士 (専門職)」、公共法政策専攻修了者14名に「公共法政策修士 (専門職)」、歯科学専攻修了者7名に「修士 (口腔科学)」、会計専門職専攻修了者33名に「会計修士 (専門職)」を、それぞれ授与した。</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

- ・教育研究機関としての特性を發揮し大学全体の機能強化を図ることを人事システムの基本とし、教員系、事務系、技術系という枠組みで扱われてきた人事制度を抜本的に見直して、教員とその他の職員との連携協働に積極的に取り組む。また、学外の有識者・専門家を必要に応じて登用し、その専門性の活用と適切な役割分担によって、大学の管理運営業務、企画立案業務等の円滑な推進を目指す。
- ・役員人事等を含め、教育研究機関としての国立大学法人に即した体制に円滑に移行することを目指す。
- ・大学が現在有する機能を強化発展させるために必要な移行措置を適宜とりつつ全学共通の人事制度を整備するとともに、学問分野の特性に配慮し、かつ各部署の責任で、能力・業績主義を適切に運用することにより、すべての職種において適正な人事を行う体制整備を積極的に図る。
- ・教職員の厚生、各種の業務向上を目指す研修等の充実を図る。
- ・「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。

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
【167】 目に見える形で成果が現れるのに一定の時間を要する「教育研究」の特性を十分考慮した人事評価システムの整備に努める。	【167】 策定した教員個人評価の基準及び実施方法を必要に応じ見直し、教員個人評価を実施する。	IV	/	(平成20年度の実施状況概略) 平成18年度に策定した全学的なガイドライン「教員個人評価のあり方について」に基づき、ほとんどの部局において、部局の特性を活かした教員評価の実施方法を策定し、教員個人評価を実施した。 また、評価結果は、インセンティブ(昇給・勤勉手当・研究費・表彰等)付与や任期制教員の再任審査等に反映されており、中期計画を上回って実施したと判断される。	/	/
		III		(平成21年度の実施状況) 【167】 各部局では策定した教員個人評価の基準に基づき教員評価を実施し、その結果を基にインセンティブ(昇給・勤勉手当・研究費・表彰等)を付与するなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。		
【168】 大学の機能強化に寄与すると判断できる客観的なインセンティブ付与基準(競争的資金の交付状況、受賞歴等の客観的評価等)に基づき、教育・研究成果の適切な給与等への反映を推進する。	【168】 本学独自のディスティングイッシュトプロフェッサー制度を維持するとともに、必要に応じて充実を図る。	IV	/	(平成20年度の実施状況概略) ほとんどの部局において、「教員の新たな昇給及び勤勉手当の全学基準」に基づいて、勤勉手当や昇給に評価結果が反映された。また、先導的な役割を担う優秀な人材の確保を図るため、本学独自のディスティングイッシュトプロフェッサー制度を導入し、平成20年度に30名を任命するなど、中期計画を上回る取組みがなされたと判断される。	/	/
		III		(平成21年度の実施状況) 【168】 ほとんどの部局において、「教員の新たな昇給及び勤勉手当の全学基準」に基づいて、勤勉手当や昇給に評価結果が反映された。また、引き続きディスティングイッシュトプロフェッサーを任命するなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。		
【169】 客観的で納得性のある事務系職員の評価システムを整備し、評価結果を人事配置の適正化、適切な給与等への反映に供する。	/	IV	/	(平成20年度の実施状況概略) 事務系管理職を対象とした第一次試行の結果を踏まえ、必要な改善を図った上で、事務系職員のほか技術系職員を含めた全職員(教員を除く。)に対象を広げて第二次試行を行った。 事務系及び技術系職員について、評価制度の検討から、試行を踏まえた上で本格導入が実現しており、中期計画を上回る取組みがなされたと判断される。	/	/

	<p>【169】 第二次試行結果を踏まえ、人事評価システムの充実・改善を図り、本格実施する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【169】 第二次試行の結果を踏まえ、必要な改善を図った上で、全職員(教員を除く。)に対象を広げて本格実施を開始した。よって、年度計画を上回った取組みが実施されたと判断される。</p>	
<p>【170】 学問分野の特性等を考慮しつつ、学際科学国際高等研究センター等の学内共同教育施設を活用し、一定期間、特定のプログラムに専念することを核として、教員が独創的な教育研究に専念できる体制整備に努める。</p>	<p>【170】 導入したテニュアトラックプログラムについて検証を行いつつ、全学的な導入に向けた検討を行う。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、科学技術振興調整費で採択された「先進融合領域フロンティアプログラム」において、前年度までに教員10名を採用し、このプログラムを検証しつつ、テニュアトラック制度の全学的な導入について検討を継続した。 中期計画の進捗状況としては、研究推進審議会において、教員に対し研究に専念させる仕組みの制度化を行い、人事戦略会議においては、「サバティカル制度を実施するためのガイドライン」を策定し、複数部局においてサバティカル制度の導入等を行うなど、中期計画を上回った実施がなされたと判断される。</p>	
<p>【171】 教員数等について、配置定員等の一定の学内基準の下で運用するが固定化せず、学問分野の特性に配慮しつつ、各部局の責任で、すべての職種について、新たな発展領域等への人的資源の戦略的な配置・活用ができる仕組みの充実を図る。</p>	<p>【171】 これまでの取組について必要に応じて見直し、各部局における人的資源の戦略的な配置・活用策をさらに充実する。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度も各部局においては、部局の戦略性を考慮した人事が進められた。人事戦略企画会議及び財務戦略企画会議における人的資源の戦略的配分方法等の検討、基本方針の策定、各部局における人的資源の戦略的な配置、活用など、中期計画を上回った人的資源の戦略的な配置や活用の仕組みがなされたと判断される。</p>	
<p>【172】 専門性の高い国際交流、病院管理、法的な問題解決等の役割が特化されたポストについては、当該ポストに必要な能力を有する人材の選考採用を行う等の弾力化を図る。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、高度な専門性が求められる職についての調査を行い、戦略スタッフ等の登用を積極的に進めるための具体的な運用方針を定め、広報担当、新キャンパス整備計画事業推進担当の戦略スタッフの採用や知的財産、産学連携及び国際交流に関する有識者・専門家を民間から登用した。 平成20年度においては、戦略スタッフ等の登用を積極的に進めるための運用方針の下、広報、キャンパス整備、知的財産、産学連携、国際交流のほか、病院における医療事務の専門的な資格及び知識を有する事務職員の選考採用などを行った。これらの取組から、中期計画を上回った人材の登用がなされたと判断される。</p>	
	<p>【172】 必要に応じて選考採用を実施する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【172】 前年度に引き続き、研究戦略・企画のための戦略スタッフ、知的財産、産学連携及び国際交流に関する有識者・専門家の雇用に加え、病院においては、「事務・技術職員の選考採用指針」に基づき、医療事務の専門的な資格及び知識を有する事務職員を選考採用した。 多くの専門分野において選考採用が実施されており、年度計画を上回る取組みがなされたと判断される。</p>	

<p>【173】 教育研究体制の効果的・効率的な運営のため、管理運営・教育・研究を行う教員の職務区分を緩やかに分化させる工夫を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、各部局において、引き続き教員の個人評価を行い、自己評価申告書で把握した諸活動の状況結果を検討し、必要に応じて見直しを行い、役割分担の改善に努めた。 平成16年度以降、教員の職務内容を明確にするためのエフォート制導入に関する基本方針を策定し、教育・研究・管理運営等の諸活動についてのエフォートを調査・分析し、管理運営及び教育研究体制の効果的・効率的な仕組みの検討や整備を行ってきた。また、教員の個人評価の仕組みを整備する中で、教員の自己評価申告書で諸活動の状況を把握するなど教員の諸活動の把握を通じて、教育研究及び管理運営の効果的・効率的な仕組みの整備がなされており、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>
<p>【174】 学問分野の特性を考慮しつつ検討を進め、テニユア制の導入、教員公募の制度化、任期制教員数の拡大等を考慮した新制度への適切な移行を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【173】 前年度に引き続き、各部局では、教員の個人評価を行い、自己評価申告書で把握した諸活動の状況結果を検討し、必要に応じて見直しを行い、役割分担の改善に努めた。 教員個人評価における諸活動の把握と検討、改善を継続的に実施するなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>
<p>【174】 学問分野の特性を考慮しつつ検討を進め、テニユア制の導入、教員公募の制度化、任期制教員数の拡大等を考慮した新制度への適切な移行を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、本学におけるテニユア制度について検討し、平成17年度に導入のための基本方針を定めた。 各部局においては、この基本方針に基づき、平成20年度においても公募制、任期制、テニユア・トラック制を導入しており、中期計画を上回った各種の制度実施がなされたと判断される。</p>
<p>【175】 教員選考過程を積極的に開示することにより、教員人事の透明性の確保に努める。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【174】 前年度に引き続き、学問分野や学問領域の特性を踏まえ、任期制教員の採用拡大を図った。 学問分野の特性を踏まえつつ、任期制教員の採用拡大やテニユア・トラック制度の全学的導入の検討が進められるなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>
<p>【175】 教員選考過程公表基準に基づき、公表する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 継続的に、教員選考過程の公表を実施している。選考過程の一部や教授会議事要録をホームページ上で公開するなど、教員選考過程のより一層の透明性確保に努めており、中期計画に基づく十分な取組みがなされたと判断される。</p>
<p>【176】 任期制教員には、生涯賃金等において任期を付さない教員との間に著しい差が出ないように配慮するとともに、年俸制の積極的導入や、管理運営業務への一層の負担軽減を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【175】 前年度に引き続き、ほとんどの部局において公募制を実施するとともに、教員選考過程の一部や教授会議事要録をホームページ上で公開した。 継続的に教員選考過程のホームページへの掲載や教授会議事要録の公開などを行っており、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>
<p>【176】 任期制教員には、生涯賃金等において任期を付さない教員との間に著しい差が出ないように配慮するとともに、年俸制の積極的導入や、管理運営業務への一層の負担軽減を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、任期制の趣旨を踏まえた基本方針を検討し、プロジェクト研究等に従事する任期制教員の年俸制を積極的に導入した。また、任期制職員の位置づけ等を整理するため、新たに「有期雇用職員就業規則」制定に向け検討した。 平成21年3月における年俸制教員数は、385人に及び、引き続き積極的な導入を行っており、これらのことから、中期計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p>

	<p>【176】 前年度までの実施状況等を踏まえ、管理運営業務へのさらなる負担を軽減するため、引き続き積極的に導入を図る。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【176】 前年度に引き続き、プロジェクト研究等に従事する任期制教員の年俸制を積極的に導入した。これら増加する任期制教員に対応するため、また、任期制職員的位置づけ等を整理するため、21年4月に新たに「有期雇用職員就業規則」を制定した。 平成22年3月における年俸制教員数は、499人に及び、引き続き積極的な導入を行っており、年度計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p>	
<p>【177】 産学官連携等の推進のため、兼業については弾力的に扱う。また、必要に応じて勤務時間等の運用緩和を図る。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成16年度に兼業規程を定め、兼業審査会を設置し弾力的な運用基準（許可権者を総長から部局長へ委任、時間数・報酬に関する弾力的な一定基準を設定、一定基準を超える場合は兼業審査会にて個別に審査）を定め兼業の弾力化を推進するとともに、教員の裁量労働制を実施し勤務時間の運用を緩和した。これらの取組みの継続的实施により、平成20年度においても本学教員による産学官連携が推進されており、中期計画を上回る取組みがなされたと判断される。</p>	
	<p>【177】 必要に応じて見直しつつ、兼業の弾力的な扱いを継続する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【177】 平成21年度においても、弾力的な兼業の取扱いを行っており、本学教員による産学官連携が継続的に推進された。よって、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【178】 公募制等の原則に基づく教員採用活動を積極的に進め、性別、国籍、出身校、宗教等を問わず開かれた採用制度の下で優れた教育研究者の選考採用を行う。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においても、引き続きほとんどの部局でホームページやJREC-IN（研究者データベース）などを利用した公募制が実施された。 公募制はほとんどの部局において行われており、性別、国籍、出身校、宗教等の制約は一切ない。また、一部の部局では、国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載するなどして、開かれた採用制度の下で優れた教育研究者の選考採用を積極的に行っている。女性教員登用についても、各部局において積極的な取組みが行われるなど、中期計画を上回った教育研究者の選考採用がなされたと判断される。</p>	
	<p>【178】 基本方針等に基づいて公募情報のホームページ等への掲載を実施する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【178】 前年度に引き続き、ほとんどの部局で教員採用に関する公募情報をホームページやJREC-IN（研究者データベース）に掲載し、開かれた採用活動が行われた。 また、女性教員登用等への継続的な取組みが推進されており、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【179】 教員の任期制等を適切に運用することによって、特に先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等にふさわしい人材の機動的採用を図る。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等の任期制導入に関する基本方針を策定し、それに基づいて、先端的・学際的領域、委託研究プロジェクト、COEに任期付き教員を採用した。また、若手育成の観点からテニユアトラック教員を採用した。 平成20年度も、先端的・学際的領域やプロジェクト研究等において、積極的に任期制教員の採用を行ったほか、若手育成に向けたテニユアトラック教員の採用など積極的に推進した。よって中期計画を上回った人材の採用がなされたと判断される。</p>	
	<p>【179】 基本方針等に基づいて先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等へ積極的に任期制を実施する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【179】 前年度に引き続き、プロジェクト研究等に従事する任期制教員の年俸制を積極的に導入した。これら増加する任期制教員に対応するため、また、任期制職員的位置づけ等を整理するため、21年4月に新たに「有期雇用職員就業規則」を制定した。</p>	

			<p>平成22年3月における年俸制教員数は、499人に及び、引き続き積極的な導入を行っており、年度計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p>	
<p>【180】 教育研究に専ら従事する外国人の採用に積極的に取り組むとともに、英語学業務処理が可能な人材を確保する。併せて、単身世帯等、生活基盤の整備に努める。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 前年度に引き続き、外国人教員の採用の促進を図るため国際公募を実施し、外国人教員の積極的な採用に努めた。また、平成16年度から引き続き外国人研究者・留学生向けの優良民間宿舎情報を大学のホームページを使い情報提供を行っている。なお、語学力のある職員を選考するため、平成20年度から、職員採用試験の最終面接者全員に英語面接試験を実施するなど、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
	<p>【180】 外国人教員の積極的な採用と英語学力のある職員の配置を進める。また、引き続き住居の情報提供等に努める。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【180】 前年度に引き続き、外国人教員の採用の促進を図るため国際公募を実施し、外国人教員の積極的な採用に努めた。また、今年度も引き続き基礎的な語学力を確認するため、職員採用試験の最終面接者全員に英語面接試験を実施した。なお、平成16年度から引き続き外国人研究者・留学生向けの優良民間宿舎情報を大学のホームページに掲載している。これらのことから、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【181】 女性教員数の増員について積極的に取り組むとともに、社会的・文化的につくられた性差からの解放の問題解決等に努める。ただし、女性教員人材数に限りがある学術領域においては、単純な数確保につながらないよう慎重な配慮に努める。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 各部署の特性に応じ女性教員数の増員について積極的な取組みが実施され、平成20年度の本学女性教員比率は9.3%（助手含む）まで上昇した。また、平成17年度に設置された学内保育園「川内けやき保育園」の利用者数増加に伴い、両立支援・環境整備の観点から、教職員・大学院生等を対象に学内保育園増設検討のためのアンケート調査を実施したほか、星陵地区における保育園増設を検討した。女性教員増員への積極的な取組み、学内保育園の開設などを通じて女性教員は着実に増加しつつあり、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
	<p>【181】 基本方針等に基づいて女性教員の積極的採用を推進する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【181】 昨年度までの取組に加え、今年度は女性研究者養成システム改革加速杜の都ジャンプアップ事業 for 2013を新たに実施し、本学女性教員比率は10%（助手含む）まで上昇した。また、昨年度実施した教職員・大学院生等を対象とした学内保育園増設検討のためのアンケート調査の結果を受け、青葉山キャンパスでの保育園設置に向けた検討を開始した。さらに、3月には星陵キャンパス内に保育園を開設するなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【182】 職員等の男女の比率を改善し、男女共同参画体制の早期実現のため、任用において、応募者の研究・教育上の能力等を公正に評価するように努める。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 各部署の特性に応じ職員等の男女比率の改善のための取組みが継続的に実施され、女性教職員の採用において、研究・教育上の能力等は公正に評価されている。また、育児のための短時間勤務制度の施行、育児休業取得の任期制教員の任期の延長も実施されているほか、公募の際に男女共同参画を推進している旨を明記するとともに、男女共同参画委員会のホームページアドレスを明記し本学の取組みを周知するなど、女性教員の積極的採用への取組みが継続されている。これらのことから、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
	<p>【182】 任用の基本方針等に基づいて女性教員の積極的採用を推進する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【182】 昨年度までの取組に加え、今年度は女性研究者養成システム改革加速杜の都ジャンプアップ事業 for 2013を新たに実施し、多様な人材の育成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するため、工学系2名及び農学系1名の女性研究者を採用し人件費、研究費等の補助を行った。さらに他の各部署においても、特性に応じ職員等の男女比率の改善のた</p>	

			<p>めの女性教員の積極的採用が実施された。 また、育児のための短時間勤務制度、育児休業取得の任期制教員の任期の延長、保育園の充実などの環境整備を進めており、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【183】 職員の採用については、国家公務員採用Ⅱ種試験と同程度の試験を課し、当該試験の合格者の中から本学職員として真に適格と認められる者を選考する。また、国際化対応等のためTOEIC試験成績等の語学力についても選考指標の1つに加える。</p>	<p>IV</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 事務系職員については、国立大学法人等職員統一採用試験の合格者に対し、第二次試験として、平成17年度からコンピテンシーに基づく面接、さらに役員面接の他に平成19年度は、従来のTOEIC試験成績等に加え、最終面接者の一部に英語面接試験を行い、より能力の高い人材を選考した。 また、既に雇用している准職員等の中から有能な人材を選抜するため、前年度に引き続き国立大学法人等職員統一採用試験を活用した本学独自の「東北大学職員登用試験」を実施した。 平成20年度においてもコンピテンシー面接や役員面接、TOEIC試験成績や最終面接者全員に英語面接を実施するなど本学の職員としての適正を的確に判断するための試験方法を実施しており、中期計画を上回って実施されたと判断される。</p>	
<p>【184】 研修制度と効果的な人事配置の連携により、短期的には中期目標達成のため、長期的には法人の人的基盤を確固たるものとするため、計画的なキャリア養成システムを構築する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 人事戦略企画室において、民間企業等の調査を行い本学における研修制度の検討が行われ、平成17年度に新人事システム検討タスクフォースにおいて「能力開発に関する基本的考え方」を策定した。また、求める人材像に則り、研修体系の検討を進めた。また、管理者に求められる能力を習得させるため、平成20年度は「人材マネジメント研修」を管理者を対象に実施した。人事配置については、人事異動との連携により計画的に育成が行えるよう、「事務職員（図書系・施設系を除く）の人事配置・異動等」の方針を策定した。 これらのことから、研修等の充実と系統立った人事配置について、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【184】 異動の方針に基づき、人材育成のための系統立った人事配置に努める。研修については、「東北地区研修企画作業部会」において地区研修のあり方を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【184】 昨年策定した「事務職員（図書系・施設系を除く）の人事配置・異動等」の方針に基づき人事配置を行い、採用からキャリア形成までの期間におけるOJTとしての能力開発及び人材育成を充実させた。東北地区研修企画作業部会を4回開催して、平成22年度以降の東北地区の研修（事務職員の階層別研修、専門研修（会計、施設、研究協力、国際交流、教室系技術、管理事務））のあり方及びプログラムを検討を行った。 これらのことから、研修等の充実と系統立った人事配置について、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【185】 人事交流により得られる人材の育成、組織の活性化等の効果を一層高めるよう配慮しつつ、他の国立大学法人、国立高等専門学校機構、文部科学省及び地</p>	<p>III</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 国立大学協会東北地区支部に東北地区事務系職員等人事企画調整会議を設置し、人事交流の在り方等について方針を定めた。その方針に基づき組織の活性化等の効果に配慮しながら他国立大学、高専機構等機関との間で人事交流を実施した。 平成20年度においても東北地区職員等人事企画調整会議の方針の下、他の国</p>	

<p>方公共団体等との間で必要に応じて人事交流を行う。</p>			<p>立大学法人等23機関を対象に143名の人事交流を進めるなど、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【185】 引き続き人材育成、組織活性化のため必要に応じて計画的に人事交流を行う。</p>		III	<p>(平成21年度の実施状況) 【185】 各機関との人事交流のあり方に基づき、平成21年度においても引き続き26機関を対象に135名の人事交流を実施した。各機関と協議を行いながら、適正な人事交流が継続されており、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【186】 教育研究の技術的業務を直接的に担うことで教員を支援する技術職員の高職業者としての育成を図る。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 技術職員の高職業者としての育成を図ることを目的に各種の技術職員研修を実施するとともに、必要に応じて内容を見直しつつ対象者を東北地区に拡大し、研修の充実を図った。また、研修の企画・運営に技術職員を参加させ、高職業者としての動機付けを行った。さらに平成18年度から自己啓発研修に教室系技術職員を参加させ技術職員研修の充実を積極的に図った。平成20年には、技術職員の在り方の検討を進め、平成21年度に全学的な組織として、東北大学総合技術部を設置することとし、同技術部の運営委員会において技術職員の採用・人事異動・研修等の検討を進めることとした。 技術職員研修について、内容によっては、東北地区全体で実施したり、研修の企画への参画や自己啓発研修等の企画能力や職責遂行能力を高めるための研修が導入されるなど、中期計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p>	
<p>【186】 必要に応じて研修内容等の見直しを行い、技術職員研修の充実に努める。</p>		IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【186】 平成21年6月に総合技術部を設置し、全ての教室系技術職員の所属を総合技術部とした。また、総合技術部運営委員会において、「技術職員の採用のあり方」及び「再雇用の配置及び技術職員の研修の方針」等を策定した。これらのことから年度計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p>	
<p>【187】 教職員の厚生支援体制の整備を図るとともに、業務の高度化に対応するため、国内外機関等での研修制度の充実に努める。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 教職員の厚生支援体制整備の一環として、職員相談体制を整備し、職員に周知し、同時にホームページにその内容を掲載した。併せて、職員相談室の運用を本格化させるとともに、教職員の子育て支援に関する学内ホームページを開設した。また、厚生支援に従事する職員を国内で開催された研修等に参加させ、同時に、「能力開発に関する基本的考え方」に基づき、平成18年度から新たに「育成支援者研修」、「初任者フォロー研修」等を実施した。さらに、外部機関を利用した英語研修を実施したほか、文部科学省の制度による国外機関への研修に職員を派遣し、国外での研修制度の充実に努める等研修制度の整備を図った。平成20年度においてもこれらの体制の整備及び研修を継続して実施している。よって、中期計画を上回る取組がなされたと判断される。</p>	
<p>【187】 必要に応じ見直しを行いつつ、事務職員等の研修制度の充実に努める。</p>		IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【187】 各々の職員が役職ごとの求める人材像になることを目的として、階層別研修の細分化を行い、今年度から新たに「補佐クラス研修」及び「初任クラス研修」を実施した。また、平成21年4月から、昨年策定した「事務職員（図書系・施設系を除く）の人事配置・異動等」の方針に基づき人事配置を行い、採用からキャリア形成までの期間におけるOJTとしての能力開発及び人材育成を充実させた。 また、業務の高度化を図るため外部団体で主催するセミナー等に積極的に参加させた。よって、年度計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p>	
<p>【188】 教職員の業績及び能力の評価を適切に反映できる給与制度を構築するとともに、各部署等に</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、前年度と同様に人件費管理に関する基本方針に基づき、各部署配置職員数及び人件費総枠、並びに総人件費改革に伴う執行上限額を設定し教員人件費の配賦を行うとともに、教職員の評価を反映した給与制度</p>	

<p>配置可能な教職員の上限数、総人件費の運用枠を設定し、適切な人件費の管理に努める。</p>	<p>の基本方針等に基づき、従来の年俸額を職種・職務の級等にとらわれず、より柔軟に適用できるよう細則を改正した。 平成17年度に策定し実施している適切な人件費管理を行うための基本方針、また、平成18年度に策定し実施している「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」を含む「教職員の評価を反映した給与制度の基本方針」、部局配置職員数及び総人件費改革に伴う執行上限額等の設定による教員人件費の部局配分や教職員の評価を反映した給与制度の基本方針の策定・実施など、中期計画を十分に満たす適切な給与制度の構築と人件費管理が実施されたと判断される。</p>			
<p>【189】 人件費の有効かつ適切な支出を行えるようにするため、教員の教育負担・教育活動を適切に評価し、それに応じた給与体系の構築を図る。その一環として、大学院教員に一律に支給されている大学院手当の見直しを行う。</p>	<p>【188】 教職員の評価を反映した給与制度の基本方針及び「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」に基づき、引き続き準備の整った事項から順次実施する。また、これまでの取組について、必要に応じて人件費管理に関する基本方針を見直し、適切な人員・人件費管理に努める。</p>	III	<p>（平成21年度の実施状況） 【188】 各部局配置職員数及び人件費総枠、並びに総人件費改革に伴う執行上限額を設定し、教員人件費の配賦を行ったほか、教職員の評価結果の給与への反映を実施した。 よって、年度計画を十分に満たす適切な人件費管理が実施されたと判断される。</p>	
<p>【189-2】 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>【189】 基本方針に基づき、必要に応じ見直しを行い、教育負担・教育活動の評価に応じた給与体系の整備を進める。</p>	III	<p>（平成20年度の実施状況概略） 「教養教育特任教員(仮称)制度の策定」検討タスクフォースにおける「東北大学における教養教育の在り方について(報告)」を踏まえ、教養教育の負担に応じたインセンティブ制度の導入策として、教養教育特任教員制度の具体的検討を行った。 具体的には、教養教育に専念又は従事する教員について、大学院教育業務の緩和と、教養教育の負担に応じたインセンティブ制度についての検討を行った。 よって、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
	<p>【189-2】 人件費の削減計画に基づき引き続き、総人件費改革の基準となる人件費予算相当額を概ね1%を削減し、累計で4%相当の削減をする。</p>	IV	<p>（平成20年度の実施状況概略） 人件費の削減計画に基づき、18年度以降、毎年総人件費改革の基準となる人件費予算相当額の概ね1%を削減しており、20年度までには累計で3%以上を削減した。 よって、中期計画を上回って実施されたと判断される。</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

- ・大学に求められる機能の維持・強化に必要な事務活動等を効率的に進める観点から、業務の範囲、担い手、活動の効率性、費用対効果等の関係を常に見直して、必要な措置を講じる。
- ・本部、部局及び相互の事務分掌等について抜本的な見直しを図るとともに、適切な分担・共通化、部局内の事務執行の合理化を推進し、効率的で機動性のある事務組織の編成と専門性の向上に努める。
- ・事務等の情報化による窓口業務要員の削減や、銀行等への業務委託の推進により、効率化・合理化を目指す。併せて、多様な事務情報を各種の要望に応じて迅速に検索・編集・提供できる柔軟で機動性ある体制の整備を目指す。
- ・大学運営に係る会議・委員会等の大幅な見直し・削減を行い、会議業務にかかわる事務等の効率化・合理化を図る。
- ・本部と各部局間で日常的に行われてきた連絡的業務の抜本の見直しにより、大学運営に係る多くの企画立案業務や新たな課題への対応に事務職員が多くの時間を充当できるようにする。

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
【190】 組織面と法的整備・情報セキュリティを含めた総合的な検討に基づいて、個別に稼働している事務用業務システムから全学統合情報管理システムへの移行を推進する。	【190】 全国共同電子認証基盤（UPKI）との連携を図りながら、全学認証システムの稼働を段階的に進める。	III	/	(平成20年度の実施状況概略) 国立情報学研究所が全国共同電子認証基盤（UPKI）構想の一環として取組んでいる「SSO実証実験」に本学も参加し、国立情報学研究所及び実験参加機関と認証連携について試行を実施した。 また、個別に管理されたユーザ情報を一元管理、及び統一したID（東北大ID）による情報システムへの接続を目的とした「統合電子認証システム」を導入し、安全で利便性の高い学内情報システムの礎を構築した。 これにより、中期計画は十分に実施されたと判断される。	
				III	
【191】 窓口業務の効率化・予算執行の迅速化・学生サービスの向上を図るため、全学統合情報管理システムに人事・予算・会計・研究情報・学務等の各システムを順次組み込むことを推進する。	【191】 業務の迅速化・効率化のため、全学統合情報管理システム（全学統合認証システム）に教務情報システム及び人事・給与システムのマスターデータを取り込み、認証基盤の整備を図る。	III	/	(平成20年度の実施状況概略) 学生が利用する全学的な教務関連システムのうち、「デジタルコースウェア・ポータルサイト（DCW）システム」を、既存の教務関連システムと統合し、合わせて5つのシステムが統合された。 また、統合電子認証システムに人事、学務等のデータを統合連携するための設計を行った。 これにより、中期計画は十分に実施されたと判断される。	
				III	
【192】	/			(平成20年度の実施状況概略)	

<p>効率化・合理化を推進するため、特定の事務業務については、必要に応じて全学的に集約化あるいはアウトソーシングを行う。</p>		IV	<p>平成20年度においては、経費削減・効率化の取組みとして、平成21年度実施に向けた複写機のオールインワン方式（賃貸借・保守契約を総括した契約）の契約を締結した。 医事業務、不動産売却支援業務のアウトソーシング、複写機契約のオールインワン方式化、旅費計算業務の集約に加えて業務改革推進タスク・フォースにおける検討など効率化・合理化を推進するための集約化あるいはアウトソーシングが中期計画を上回って実施されたと判断される。</p>
	<p>【192】 これまでの取組について見直しを行いつつ、必要に応じて事務業務の集約化・アウトソーシングを実施し、事務業務の効率化・合理化を推進する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【192】 平成21年12月支給分からの扶養手当、単身赴任手当の全職員分の認定処理を一括して人事課で処理するよう業務の集約を行った。平成22年1月から入学金・授業料免除業務を学生支援課に集約し、平成22年度以降の申請を一括処理することとした。また、病院における医事業務や、青葉山新キャンパス整備事業の一部（不動産売却支援業務）を前年度に引き続き、外部に委託するなどアウトソーシングの拡大を図るとともに、産休者に係る特別休暇期間及び育児休業期間の代替職員及びその他の業務についても派遣職員活用の拡大を図った。さらに、平成21年度から複写機契約のオールインワン方式（賃貸借・保守契約を総括した契約）を実施した。 事務業務等のアウトソーシングの推進及び効率化・合理化に向けた取組みについて、年度計画を上回った取組みが実施されたと判断される。</p>
<p>【193】 会議等に係る事務の効率化・合理化を図るために、総長あるいは各部署のリーダーシップを基本とする運営体制の確立に合わせ、会議や委員会の整理・統廃合に努める。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 本部会議室の一室に平成20年度からペーパーレス会議室システムを導入し、毎月3回程度開催されている理事・副学長会議を中心にその会議室を利用する会議に活用している。これに伴い、紙の消費を抑えることによる複写料金等の削減、会議開催に関わる事務作業の軽減、会議資料の検索向上・ストック削減などの経費削減や業務効率化・合理化に大きく寄与しており、中期計画を上回って実施されたと判断される。</p>
	<p>【193】 必要に応じて見直し、会議等に係る事務の効率化・合理化を推進する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【193】 平成22年6月に新設されるエクステンション教育研究棟内に教育研究評議会が開催できる会議室を設置予定であるが、その会議室にペーパーレス会議室システムの導入を予定しており、その仕様の策定を開始するなど、年度計画は十分に実施されたと判断される。</p>
<p>【194】 地域の複数大学等と協議し、物品・サービス購入の一本化による効率化・合理化について推進する。</p>		IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、宮城教育大学と新たに学生健康診断業務、一般廃棄物収集排出業務を追加し、福島大学とトイレトペーパーの共同購入を実施した。さらに、宮城工業高等専門学校及び仙台電波工業高等専門学校と平成21年度からの共同購入の実施に向け協定書を取り交わした。 平成17年度からの宮城教育大学とのA重油、ガソリン、軽油、白灯油、コピー用紙の共同購入、平成18年度からの山形大学とのA重油の共同購入、平成19年度の宮城教育大学とのトイレトペーパー、職員健康診断業務の追加、その後のさらなる共同購入の推進は、中期計画を上回る取組みと判断される。</p>
	<p>【194】 これまでの取組について必要に応じて見直しを行いつつ、共同購入等の実施による事務の効率化・合理化を推進する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【194】 宮城教育大学とはA重油、ガソリン、軽油、白灯油、コピー用紙、トイレトペーパー、職員健康診断業務、学生健康診断業務、一般廃棄物収集排出業務の共同購入を引き続き実施した。また、山形大学とはA重油、福島大学とはトイレトペーパーの共同購入を引き続き実施し、さらに、仙台高等専門学校（旧宮城工業高等専門学校）及び旧仙台電波工業高等専門学校とは、平成20年度に取り交わした協定書に基づき、トイレトペーパーの共同購入を実施した。これら共同購入等の取組みから、年度計画を上回る取組みが推進されたと判断される。</p>

<p>【195】 職員等の資質向上のための専門研修を他大学と共同して実施する。</p>	<p>【195】 「東北地区研修企画作業部会」において地区研修のあり方を検討し、可能なものから実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 職員等の資質向上のための専門研修を他大学と共同して実施した。また、東北地区における研修全般企画・連絡調整等を実施するため、東北地区事務系職員等人事委員会の作業部会として7大学の研修担当者による「東北地区研修企画作業部会」を設置し、21年度の東北地区の事務系研修を企画した。継続的に東北ブロックにおける協議を推進し、研修の実施、情報交換等を行っており、中期計画は十分に実施されたと判断される。</p>	
<p>【196】 授業料納入、給与支給業務等については、銀行等への業務委託を始め、学生寄宿舎、留学生会館等の管理業務、駐車場・警備・病院サプライ等のアウトソーシングを積極的に図る。なお、アウトソーシングの導入に際しては、大学の機能強化を前提に、費用対効果の観点から総合的に考慮する。</p>	<p>【196】 これまでの取組について必要に応じて見直しを行いつつ、さらに業務の集約化・アウトソーシングを実施して、事務業務の効率化・合理化を推進する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度においては、医療事務について引き続きアウトソーシングを行うとともに、病院クラーク（外部委託）の再増員を行い診療体制を強化した。また、旅費業務については、処理効率向上のため、平成20年10月に旅費規程を改正するとともに、平成21年4月の全学旅費計算業務の集約に向け一部の部局に係る試行を実施した。従来の警備、清掃等のアウトソーシングに加え、病院クラーク（外部委託）及び医事業務のアウトソーシングの拡大、自動車運転手の雇用の一部縮小によるタクシー利用への切り替え、全学の図書館・図書室間の資料等集配搬送業務、青葉山キャンパスの不審者への防犯対策のため夜間巡回の警備業務、また病院の医療材料に関する調達から供給までの管理業務についてアウトソーシングの実施、さらに、PFI方式による（三条）学生寄宿舎の運営管理業務のアウトソーシングを開始するなど、中期計画を上回る取組みが推進されたと判断される。</p>	
<p>【197】 教員の負担軽減の観点から、国際交流関連事務業務等に関して、必要な専門性を有する人材の配置を図るとともに、適切なアウトソーシングに努める。</p>	<p>【197】 必要に応じて見直しを行いつつ、適切な人材配置やアウトソーシングを実施する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度には、グローバルオペレーションセンター（GOC）の国際展開マネージャー2名及び国際交流センターの国際交流コーディネーター1名を継続して雇用するとともに、GOCに2名、留学生課に1名、計3名のプログラムオフィサーを採用し、国際交流関連業務推進体制を一層充実した。また、外国語刊行物作成等の業務における民間翻訳会社の活用、派遣職員の活用を通じ教員の負担軽減を図る等のアウトソーシングを推進した。国際公募による国際感覚に優れた人材の採用及び配置、外国語文書の精度向上等を目的とした専門性を有する外国人職員等の採用及び配置、職員研修の開催による人材育成を通じた国際交流関連業務推進体制の着実な構築、外国語刊行物作成等の業務における民間翻訳会社の活用、並びに国際関連事務の増大する時期における派遣職員の活用等は、中期計画を上回った取組みがなされたと判断される。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【197】 グローバルオペレーションセンター（GOC）に国際展開マネージャー2名及びプログラムオフィサー3名を継続雇用するとともに、グローバル30推進室を新設し、公募により7名の職員を配置し、国際交流関連業務推進体制を一層充実した。</p>	

		<p>また、国際化に対応したより高度な事務体制を整備するため、英語のネイティブ・スピーカーを国際公募し、国際交流課と留学生課に各1名採用して配置したほか、海外との連携を推進することを目的に国際交流課に専門性を有するスタッフ2名を採用する等、国際交流関連業務の推進体制をさらに強化した。業務今年度も派遣職員の活用により、国際交流業務が集中する時期の効率的な業務実施を図り、教員の負担軽減を推進したのに加え、外国語刊行物等の作成業務に民間翻訳会社への委託を行い、アウトソーシングを積極的に推進した。これらの取組みは、年度計画を上回って実施されたと判断される。</p>	
		ウエイト小計	
		----- ウエイト総計	

[ウエイト付けの理由]

⋮

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～20事業年度】

①機動的法人運営を実現するための予算の確保及び活用【155】【156】

総長のリーダーシップによる柔軟で機動的な法人運営を実現するため、運営費交付金及び外部資金（間接経費等）の一定割合を総長裁量経費として確保するとともに、教員人件費の5%相当（13億円）を中央枠予算として確保する基本方針を策定した。また、総長裁量経費については、配分方針の見直しを図るとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として配分する仕組みを構築した。

なお、確保した中央枠予算は、世界的に顕著な研究業績を有する分野・領域あるいは飛躍的発展が見込まれる分野・領域のプロジェクト等に対して重点的に人的・物的資源を配分するなどの基本方針のもと、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連（国際高等研究教育機構、医工学研究科等）への教授等の配置等に活用した。

②国際高等研究教育機構、医工学研究科の設置【164】

異分野の融合領域における新たな研究分野の創出並びにその学理及び応用の研究並びに国際的に通用する若手研究者の養成の推進を図ることを目的として、国際高等研究教育院と国際高等融合領域研究所から成る国際高等研究教育機構を設置した。また、新たな医工学研究のための組織構築として、我が国初となる医工学研究科を設置した。

③人事評価制度（事務系・技術系職員）の整備【169】

適切な人事管理を実現するため、事務系・技術系全職員（教員を除く。）を対象とした人事評価システムについて検討し、第一次及び第二次の試行を経て必要な改善を加えた上で、人事評価制度として整備した。

④サバティカル制度の創設【170】

サバティカル制度を実施するためのガイドラインを全学に示し、部局の判断によりそれぞれ実施細目を定めてサバティカル制度を導入した。（平成20年度までに10部局サバティカル制度導入）

⑤適切な人件費管理及び業績・評価等を反映した給与制度の構築【188】

平成17年度に適切な人件費管理を行うための基本方針を定め、それに基づく各部局配置職員数及び人件費総枠並びに総人件費改革に伴う執行上限額を設定し、教員人件費の配賦を行った。また、平成18年度に「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」を含む「教職員の評価を反映した給与制度の基本方針」を策定し、勤勉手当への実績反映の拡大、昇格基準等の整備、業務実績に連動した処遇反映の整備、職種・職務の級等にとらわれないより柔軟な年俸額の適用など、業績・評価等を適切に反映できる給与制度を構築した。

⑥国際交流体制の整備【197】

平成16年度に国際交流部を設置するとともに、専門性を有する職員を国内外から採用し、国際交流業務の推進体制を構築した。また、職員語学研修（英語・中

国語）を実施し、文部科学省「国際教育交流担当職員長期研修プログラム」及び日本学術振興会「国際学術交流研修」に職員を派遣し、職員の資質向上を図った。さらに、平成17年度には文部科学省「大学国際戦略本部強化事業」に採択され、グローバルオペレーションセンターを新設、国際化に対応した組織を整備、ダブルディグリープログラム等、先進的な国際教育プログラムの創設等を推進した。平成20年度には、「欧州の大学との国際共同教育プログラム(JEPEU: Joint Education Program with European Universities)」が文部科学省「国際化加速プログラム（総合戦略型）」に採択され、T. I. M. E. (Top Industrial Managers for Europe) の枠組み等を活用した欧州の高水準な大学と学生交流プログラムの実施に向けた協議、調整及び実施体制の整備を行った。

⑦上級職（部長、課長、課長補佐）登用試験の実施

平成19年度から管理職の意欲、能力等の適格性を公正かつ客観的に判断し、透明性を確保するとともに、職員の納得性を高めるため、課長登用試験を実施した。さらに、平成20年度からは部長職及び補佐職も実施した。

⑧戦略的なプロジェクト支援

平成18年4月に領域横断並びに部局横断のための特定領域研究推進支援センターを設置し、全学的かつ戦略的な特定領域研究の推進が図られ、また、総長裁量経費の配分によって若手研究者の萌芽的研究に対し研究費を支援する「若手研究者萌芽研究育成プログラム」を毎年実施しているほか、テニユアトラックプログラムに対しては、スタートアップ経費を措置するなど、若手研究者の育成に努めた。

【平成21事業年度】

①機動的法人運営を実現するための予算の確保及び活用【155】【156】

基本方針に基づき、中央枠予算として約13億円（教員人件費の5%相当）、総長裁量経費として約36億円（うち運営費交付金約6億円）を確保した。

総長裁量経費については、趣旨及び目的の明確化を図る観点から、「井上プラン2007」に即した要求区分に見直しを行うとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として確保し配分した。

中央枠予算は、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連（国際高等研究教育機構、医工学研究科等）への支援等、引き続き本学としての重点施策へ配分を行った。

②人事評価制度（事務系・技術系職員）の本格実施【169】

事務系・技術系全職員（教員を除く。）を対象とした人事評価制度の本格実施を開始した。

③適切な人件費管理【188】

前年度と同様に人件費管理に関する基本方針に基づき、各部局配置職員数及び人件費総枠、並びに総人件費改革に伴う執行上限額を設定し、教員人件費の配賦を行った。

④国際交流体制の強化【197】

文部科学省「グローバル30事業」推進組織として国際教育院を設置し、優秀な教員を国際公募・採用し、海外における戦略的な広報及び留学の促進、英語による授業のみで学位を取得できるコース及び単位互換プログラムの拡充、留学生への包括的支援体制の整備等、高度な教育研究の国際拠点づくりを推進した。また、国際化に対応したより高度な事務体制を整備するため、グローバル30推進室を留学生課に設置し、関連部局との緊密な連携事務調整等の整備を図るとともに、英語のネイティブ・スピーカーを国際公募し、国際交流課と留学生課に各1名採用して配置したほか、海外との連携を推進することを目的に国際交流課に専門性を有するスタッフ2名を採用する等、国際交流関連業務の推進体制を一層強化した。

⑤上級職（係長）登用試験の実施

係長職としての意欲、能力等の適格性を公正かつ客観的に判断し、透明性を確保するとともに、職員の納得性を高める係長クラスの登用試験を実施した。

⑦動物実験センター、遺伝子実験センターの設置

実験の適法性の確保及び実験に係る安全管理を推進することを目的として動物実験センター、遺伝子実験センターをそれぞれ平成21年4月に設置し、実験計画の審査、法令遵守及び安全管理、実験実施者等の教育訓練等を実施した。

2. 共通事項に係る取組状況

○戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか

①企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

【平成16～20事業年度】

- ・井上プラン2007（東北大学アクションプラン）を取りまとめ、2008年度、2009年度の毎年度、プランの進捗状況及び環境変化に適合した指針としての改訂を行った。
- ・理事・副学長の下に評価分析室、広報戦略推進室、研究戦略推進室、国際交流戦略室を設置し、「企画立案」あるいは「情報収集・分析」業務等を担う体制を整備した。また、競争的資金等を戦略的に獲得するための企画立案等を行う研究基盤推進本部、及び広範な領域の学術研究の推進及び本学の知的財産の管理・活用を図る研究推進・知的財産本部を組織して研究推進体制を整備した。また、理事及び副学長の下に置く室のほか、特定の課題を解決するために15のプロジェクト・チーム等を設置をするなど、企画立案、情報収集・分析をより迅速に行った。

【平成21事業年度】

- ・井上プラン2007を2010年度も改訂版として取りまとめた。
- ・特定の重要課題を限られた期間内に効率的に処理するため、以下のプロジェクトチーム等を担当理事・副学長の下に設置し、それぞれの課題について検討結果を取りまとめた。
 1. 欧州大学協会（EUA）外部評価実施タスク・フォース
 2. 授業料等あり方検討タスク・フォース
 3. 学生に対する緊急支援策検討タスク・フォース
 4. 「寄附講座及び寄附研究部門等の在り方」検討タスク・フォース
 5. 研究科附属施設に係る組織整備検討ワーキング・グループ
 6. 「グローバル30拠点」計画対応検討プロジェクト・チーム
 7. 入学者選抜方法の改善検討タスク・フォース
- ・特定の重要課題を限られた期間内に効率的に処理するため、以下のプロジェクトチーム等を総長室関係として設置し、それぞれの課題について検討結果を取りまとめた。
 1. ロシア科学アカデミーとの共同研究推進に関するプロジェクト・チーム
 2. 「世界最先端研究支援強化プログラム(仮称)」対応検討タスク・フォース

②法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか

【平成16～20事業年度】

- ・大学運営に係る重要事項については、役員会の議を経て最終の意思決定がなされている。なお、経営と教育研究に関する重要事項については、経営協議会及び教育研究評議会で審議されている。また、大学運営の円滑化及び大学執行部と各部局との緊密連携を図るため、部局長連絡会議を設置している。

【平成21事業年度】

- ・平成16～20事業年度と同様に、大学運営に係る重要事項については、役員会の議を経て最終の意思決定がなされている。経営と教育研究に関する重要事項についても、平成16～20事業年度と同様に、経営協議会及び教育研究評議会で審議されている。

○法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか

①法人の経営戦略に基づく学長・機構長裁量経費・人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況

【平成16～20事業年度】

- ・総長のリーダーシップによる柔軟で機動的な法人運営を実現するため、運営費交付金及び外部資金（間接経費等）の一定割合を総長裁量経費として確保するとともに、教員人件費の5%相当（13億円）を中央枠予算として確保する基本方針を策定した。また、総長裁量経費については、配分方針の見直しを図るとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として配分する仕組みを構築した。
- ・平成16年度に策定した基本方針により、17年度より部局評価結果に基づく教育研究基盤経費等の傾斜配分を行っている。部局評価指標は毎年見直しを加え、年度毎の重要事項にウェイトをかけた傾斜配分としている。

【平成21事業年度】

- ・基本方針に基づき、中央枠予算として約13億円（教員人件費の5%相当）、総長裁量経費として約36億円（うち運営費交付金約6億円）を確保した。総長裁量経費については、趣旨及び目的の明確化を図る観点から、「井上プラン2007」に即した要求区分に見直しを行うとともに、基盤的経費を「全学的基盤経費」（別枠予算）として確保し配分した。
- ・前年度の部局評価指標に改善を加えた新しい評価指標及び予算の配分方針を策定し部局評価を実施した。評価結果に基づき研究科長等裁量経費の傾斜配分を行った。

②上記の資源配分による事業の実施状況

【平成16～20事業年度】

- ・総長裁量経費は、各種データベースの整備、知的財産本部の運営経費、本学としての重点施策へ配分した。さらに、戦略的な資金獲得及び重点基礎研究に対する支援として、環境研究分野における競争的資金獲得に向けた基盤強化、特別教育研究経費、グローバルCOEプログラム、国際高等研究教育院運営経費等へ支援するとともに、本学独自の若手研究者萌芽研究育成プログラムへの支援を行った。

○「若手研究者萌芽研究育成プログラム」採択状況

平成17年度	公募型：14件、部局長推薦型：8件
平成18年度	公募型：22件、部局長推薦型：6件
平成19年度	若手研究者萌芽研究育成プログラム：10件 飛躍・発展プログラム：6件
平成20年度	若手研究者萌芽研究育成プログラム：10件 飛躍・発展プログラム：5件

○テニュアトラック教員のためのスタートアップ経費措置状況

平成18年度	6名×@10,000千円=60,000千円
平成19年度	4名×@10,000千円=40,000千円

- ・中央枠予算は、世界的に顕著な研究業績を有する分野・領域あるいは飛躍的発展が見込まれる分野・領域のプロジェクト等に対して重点的に人的・物的資源を配分するなどの基本方針のもと、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連（国際高等研究教育機構、医工学研究科等）への教授等の配置等に活用した。

【平成21事業年度】

- ・趣旨及び目的の明確化を図る観点から、総長裁量経費の要求区分を「井上プラン2007」に即したものに直しし、重点基礎研究（特別教育研究経費、グローバルCOEプログラム、国際高等研究教育院運営経費等）及び若手研究者萌芽研究育成プログラムを引き続き支援するとともに、新たに生命科学研究脳科学分野人材育成事業への支援を行った。

○「若手研究者萌芽研究育成プログラム」採択状況

若手研究者萌芽研究育成プログラム	：10件
飛躍・発展プログラム	：5件

- ・中央枠予算は、世界的に顕著な研究実績を有するユニバーシティプロフェッサーの招聘、戦略スタッフの充実、病院経営への戦略的支援、新組織関連（国際高等研究教育機構、医工学研究科等）への支援等、引き続き本学としての重点施策へ配分を行った。

○業務運営の効率化を図っているか

①事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組実績

【平成16～20事業年度】

- ・平成21年度からの全学旅費計算業務の集約に向け、平成20年10月から一部部局の一元処理を試行した。
- ・平成17年度に設置した「事務部門の再構築」検討タスク・フォースにおいて全学的な業務量の削減、業務処理の効率化の検討を行い、各部から提案のあった業務改善案を「業務改善計画」としてとりまとめ、実施可能なものから順次実施することにより管理的経費の削減を図った。
- ・総人件費改革による職員削減計画の着実な実施のほか、本部事務機構の部課数やポストの削減、環境・安全推進室の設置など必要な組織再編を実施した。

【平成21事業年度】

- ・総人件費改革による職員削減計画の着実な実施のほか、平成21年4月より本部事務機構のキャンパス移転推進室を財務部、施設部へ、総務課基金係を広報課へ再編した。また、財務部資金管理課内に旅費計算室を設置し、全学旅費計算業務の集約を行った。

②各種会議・全学的委員会等の見直し、管理運営システムのスリム化・効率化等、管理運営の効率化に向けた取組実績

【平成16～20事業年度】

- ・役員会、教育研究評議会、経営協議会、部局長連絡会議等の開催は、必要最小限の回数となるように努めるとともに、電子メールを利用した議事要録の事前確認の他、会議開催通知の発出及び出欠確認についても手続きのルール化を図り、諸手続きの簡素化・効率化等を行った。
- ・平成18年度には総長室を設けることにより中期計画推進室、教育・学生支援企画室、人事戦略企画室、財務戦略企画室、施設マネジメント企画室を廃止するなど、総長のリーダーシップのもと経営及び教育研究の企画立案と総合調整を行う体制を整備するとともに各会議の整理を行った。
- ・平成20年度から本部会議室の一室に電子会議システムを導入し、会議等に係る事務の効率化・合理化を図った。

【平成21事業年度】

・平成20年度に引き続き、理事・副学長会議及び役員会等の複数の会議において、電子会議システムを活用したペーパーレス会議を実施し、管理的運営システムのスリム化・会議の簡素化・合理化等を推進した。また、構成員の多い教育研究評議会等の会議でもペーパーレス会議を実施できるよう、平成22年6月完成を予定しているエクステンション教育研究棟内に、電子会議システムを導入した会議室を設置することとした。

○収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか

①学士・修士・博士・専門職学位課程ごとに収容定員の90%を充足させているか。

【平成16～21事業年度】

・各年度課程別定員充足率は以下のとおりとなっており、学士課程、前期（修士）課程、後期（博士）課程それぞれが定員の90%以上を充足させている。平成18年度以降の専門職学位課程の充足率が低いのは、法科大学院において法学既修者（2年修了）分だけ欠員が生じているためである。

平成16年度：学士112%，前期（修士）120%，後期（博士）99%，専門職学位100%
 平成17年度：学士112%，前期（修士）116%，後期（博士）99%，専門職学位 93%
 平成18年度：学士112%，前期（修士）118%，後期（博士）96%，専門職学位 83%
 平成19年度：学士109%，前期（修士）116%，後期（博士）93%，専門職学位 90%
 平成20年度：学士111%，前期（修士）113%，後期（博士）94%，専門職学位 87%
 平成21年度：学士111%，前期（修士）111%，後期（博士）95%，専門職学位 84%

○外部有識者の積極的活用を行っているか

①外部有識者の活用状況

【平成16～20事業年度】

・人事戦略企画室において、専門家を必要とする業務分野に関する調査・分析等を行い、戦略スタッフ採用に関する基本方針を定めるとともに、当該方針に基づき戦略スタッフのほか知的財産、産学連携、国際交流及び安全管理に関する有識者・専門家を民間から登用した。

【平成21事業年度】

・引き続き戦略スタッフ等26名を雇用している。

②経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

【平成16～20事業年度】

・経営協議会は、中期目標についての意見に関する事項及び中期計画及び年度計画に関する事項のうち経営に関する事項、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与、退職手当の支給の基準及びその他本学の経営に関する重要事項等について審議をし、本学組織及び運営に関して重要な役割を担った。また、委員から意見のあった本学の人文社会系の更なる発展について検討するため、人文社会系復興に関する検討委員会を平成20年度に設置した。

【平成21事業年度】

・引き続き経営協議会は、中期目標についての意見に関する事項及び中期計画及び年度計画に関する事項のうち経営に関する事項、役員に対する報酬及び退職手当の支給の基準、職員の給与、退職手当の支給の基準及びその他本学の経営に関する重要事項等について審議をし、本学組織及び運営に関して重要な役割を担った。

また、委員から意見のあった総長裁量経費の配分方針については、当該年度の会議にて方針を審議することとなった。

○監査機能の充実が図られているか。

①内部監査、監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況

【平成16～20事業年度】

・平成16年度は財務部内の一部署であった「監査室」を総長直属とするなどその独立性を高めるとともに、内部監査に係る学内規程を整備して監査体制の充実を図った。また、監査室のWebサイト（学内専用）を立ち上げ、監査報告書などを掲載し、各部局等の業務改善等を支援する体制を強化するとともに、データベースを利用して内部監査用のデータベースを作成し、監査の実施及び監査調書の作成等の効率化を図った。さらに、監査の方法として、実地監査に加えて日常的な書面監査を実施し、よりきめ細かなモニタリングを行うとともに、監査室のスタッフの1名増員、会計監査人とは別の公認会計士と内部監査支援業務の契約により、監査体制の強化を図った。
 ・文部科学大臣により選任された会計監査人と会計監査契約を締結し、本部事務機構及び全部局を対象とした法定監査を実施した。
 ・財務諸表（平成16～19年度）を印刷物及び本学ホームページで公表した。

【平成21事業年度】

・平成20年度に引き続き、会計監査人とは別の公認会計士と内部監査支援業務の契約を結び、監査の専門家として内部監査への助言や参画を得て、監査内容の充実を図った。また、定期的な実地監査に加えて、日常的な書面監査を実施し、十分な時間をかけて会計伝票や証憑類の監査を行い、研究費の不正使用の防止に努めた。さらに、監査結果をより速く各部局に周知するために、監査報告書とは別に中間報告を監査室のWebサイトに掲載するとともに、監査結果をより具体的に分かりやすく周知するために、内部監査事例集を各部局の事務担当者へ配付し、監査結果による各部局の業務改善等を推進した。
 ・会計監査人による本部事務機構及び各部局を対象とする約100日間に及ぶ平成21年度の監査を受け、同行した監査室の職員がその内容を文書にとりまとめて内部監査の実施に活用するとともに、関係部署に情報提供した。
 ・平成20年度財務諸表を印刷物及び本学ホームページで公表した。

○男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。

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

【平成16～20事業年度】

・「東北大学における男女共同参画推進の方針に関する提案」及び「男女共同参画推進のための東北大学宣言」に基づき、シンポジウムやハードリング支援事業等各種取組を行った。また、平成18年度から女性研究者育成支援推進室を開設し、専門のスタッフを置いて取組を推進した。

【平成21事業年度】

・シンポジウムやハードリング支援事業等各種取組の継続に加え、杜の都ジャンプアップ事業for2013を新たに実施した。

②女性教職員の採用・登用の促進に向けた取組状況

【平成16～20事業年度】

- ・教職員公募要項に、男女共同参画促進に積極的に取り組んでいる旨を記載するとともに、男女共同参画委員会ホームページのURLも掲載するなど女性教員採用の促進に向けた取組を推進した。
- ・毎年、全学部・研究科、全研究所、学内共同教育研究施設等を対象に実施している部局評価において、女性教員比率を評価指標のひとつとし、採用状況が思わしくない部局には、改善の勧告を行っている。

【平成21事業年度】

- ・昨年度に引き続き、教職員公募要項に、男女共同参画促進に積極的に取り組んでいる旨を記載するとともに、男女共同参画委員会ホームページのURLも掲載し、採用・登用に努めた。
- ・前年度までの取組に加え、新たに文部科学省科学技術振興調整費による女性研究者支援システム改革加速事業「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」を実施した。

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

【平成16～20事業年度】

- ・育児のための短時間勤務制度の施行、育児休業取得の任期制教員の任期延長などを行ったほか、以下のとおり環境を整備した。また、「川内けやき保育園」の利用者数増加に伴い、教職員・大学院生等を対象に学内保育園増設検討のためのアンケート調査を実施した。

- 平成17年度 学内保育所「川内けやき保育園」設置
- 平成18年度 病後児保育室「星の子ルーム」の全学的利用開始
- 平成19年度 理・医・歯・薬・工・農・情報科学・生命科学・環境科学・医工・の10研究科及び金属材料・流体科学・電気通信・多元物質科学・加齢医学の5研究所に女性用休憩室を設置
育児を行う女性研究者の研究活動をサポートするため「支援要員制度」、「ベビーシッター利用料補助制度」を実施

【平成21事業年度】

- ・引き続き、育児のための短時間勤務制度の実施、育児休業取得の任期制教員の任期延長などを行ったほか、学内保育所「星の子保育園」を新たに設置した。

○教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等が行われているか

①教育研究組織の活性化に向けた検討の機会が設けられているか

【平成16～20事業年度】

- ・「領域融合」に関する組織の構想を検討するとともに、本学の目標に即した教育研究組織の整備を積極的に進め、下記の教育研究組織を設置した。

○平成18年4月

- ・特定領域研究推進支援センター … 領域横断並びに部局横断の研究を推進
- ・学術資源研究公開センター … 総合学術博物館、史料館、植物園を統合
- ・国際高等研究教育院 … 異分野を融合した新しい研究分野で世界トップレベルの若手研究者養成を支援する組織

- ・分子イメージング教育コース … 放射線医学総合研究所と複数研究科の連携による教育コース

○平成19年4月

- ・国際高等融合領域研究所 … 異分野の融合領域としての新分野の創出、その研究支援並びに研究推進組織

- ・国際高等研究教育機構 … 国際高等研究教育院、国際高等融合領域研究所

○平成20年4月

- ・教養教育院 … 高等教育開発推進センターと連携して教養教育の実施及び支援を行う組織

- ・医工学研究科 … 我が国初の工学によって医学・生物学を革新する教育・研究の学問領域

【平成21事業年度】

- ・英語による授業のみで学位が取得できるコース及び全学教育英語コースの企画、実施及び支援を行うことにより国際的な教育環境を整備し、並びに教学生の入体制の充実を図ることにより国際社会で活躍する指導的人材の育成に資することを目的として国際教育院を平成21年11月に設置するなどの組織整備を行った。また、未来科学技術共同研究センターにおいては、学内研究組織による横断的な取組を推進するため、領域横断型の企画研究会活動を継続し分野拠点型プロジェクトの設立を行ったほか、プロジェクト企画立案機能の強化により、レアメタル、ロボティクス、タンパク、安全・安心等の各省庁が重点政策として推進する新規の大型研究拠点づくりが進行中である。

○法人全対としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか

①法人全体としての組織的な研究活動推進のための取組状況

【平成16～20事業年度】

- ・総長裁量経費により、若手研究者の萌芽的研究に対し研究費を支援する「若手研究者萌芽研究育成プログラム」を毎年実施しているほか、国際公募による若手研究者のためのテニユアトラックプログラムを開始し、総長裁量経費によるスタートアップ経費を措置するなど、若手研究者の育成に努めた。
- ・TA、RAの雇用について、従来の事項指定配分を改め、部局長裁量経費を増やすことにより部局裁量で柔軟に対応することを可能とした。

【平成21事業年度】

- ・前年度までに引き続き、若手研究者の萌芽的研究に対し研究費を支援する「若手研究者萌芽研究育成プログラム」を実施し、総長裁量経費による若手研究者の育成に努めた。

②全国共同利用に必要な学内体制整備や資源配分の状況

【平成16～20事業年度】

- ・学内予算配分において、全国共同利用施設等の維持運営に必要な経費の配分を行った。また、金属材料研究所及び電気通信研究所においては、国内外に開かれたプロジェクト研究を一層推進するため、概算要求により特別教育研究経費を獲得し配分した。

【平成21事業年度】

- ・「東北大学における設備整備に関するマスタープラン」に従い、共同利用に供する設備12件を整備した。さらに、本学における主要なプロジェクト研究を高度化することを目的とした「東北大学教育研究高度化支援プログラム」を推進

し、共同利用に供する設備2件を整備した。また、共同利用・共同研究拠点の認定申請に係る支援を行った。

- ・前年度同様に、学内予算配分において、全国共同利用施設等の維持運営に必要な経費の配分を行うとともに、金属材料研究所及び電気通信研究所においては、国内外に開かれたプロジェクト研究を一層推進するため、引き続き概算要求により特別教育研究経費を獲得し配分した。

○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16～21事業年度】

①評価結果の法人内での共有や活用のための方策

- ・指摘事項や評価結果を役員会、経営協議会及び部局長連絡会議に報告するとともに、学内ウェブサイトに掲載し情報の共有化を図り、改善及び推進に向けての方策を検討する等、運営に活用されている。

②具体的指摘事項に関する対応状況

【平成17事業年度 指摘事項】

- ・役員に対する報酬及び退職手当の支給基準については、経営協議会において審議すべき事項であるが、報告事項として処理がなされていることから、適切な審議が行われることが求められる。

【対応状況】

- ・平成18年度は役員に対する報酬及び退職手当の支給基準の改訂はなかった。
- ・平成19年度は、役員給与規程及び職員給与規程の一部改正を行うため、平成20年3月開催の経営協議会で審議した。
- ・平成20年度は、役員の退職手当の取扱い及び期末特別手当について、平成20年6月開催の経営協議会で審議をした。
- ・平成21年度は、役員の前期末特別手当について、平成21年6月開催の経営協議会で審議をした。