

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

国立大学法人  
東京医科歯科大学



## ○ 大学の概要

### (1) 現況

- ① 大学名  
国立大学法人東京医科歯科大学
- ② 所在地  
湯島地区（本部所在地） 東京都文京区  
駿河台地区 東京都千代田区  
国府台地区 千葉県市川市
- ③ 役員 の 状況  
学長：鈴木章夫（平成16年4月1日～平成20年3月31日）  
大山喬史（平成20年4月1日～平成22年3月31日）  
理事：5名  
監事：2名
- ④ 学部等の構成  
学 部：医学部、歯学部  
研 究 科：医歯学総合研究科、保健衛生学研究科、生命情報科学教育  
部・疾患生命科学研究部  
附置研究所：生体材料工学研究所、難治疾患研究所
- ⑤ 学生数及び教員数（平成21年5月1日現在）  
学部学生： 1,339名< 7名>  
大学院生： 1,358名<156名> < >内は、留学生を内数で示す。  
教 員 数： 674名  
職 員 数： 1,163名

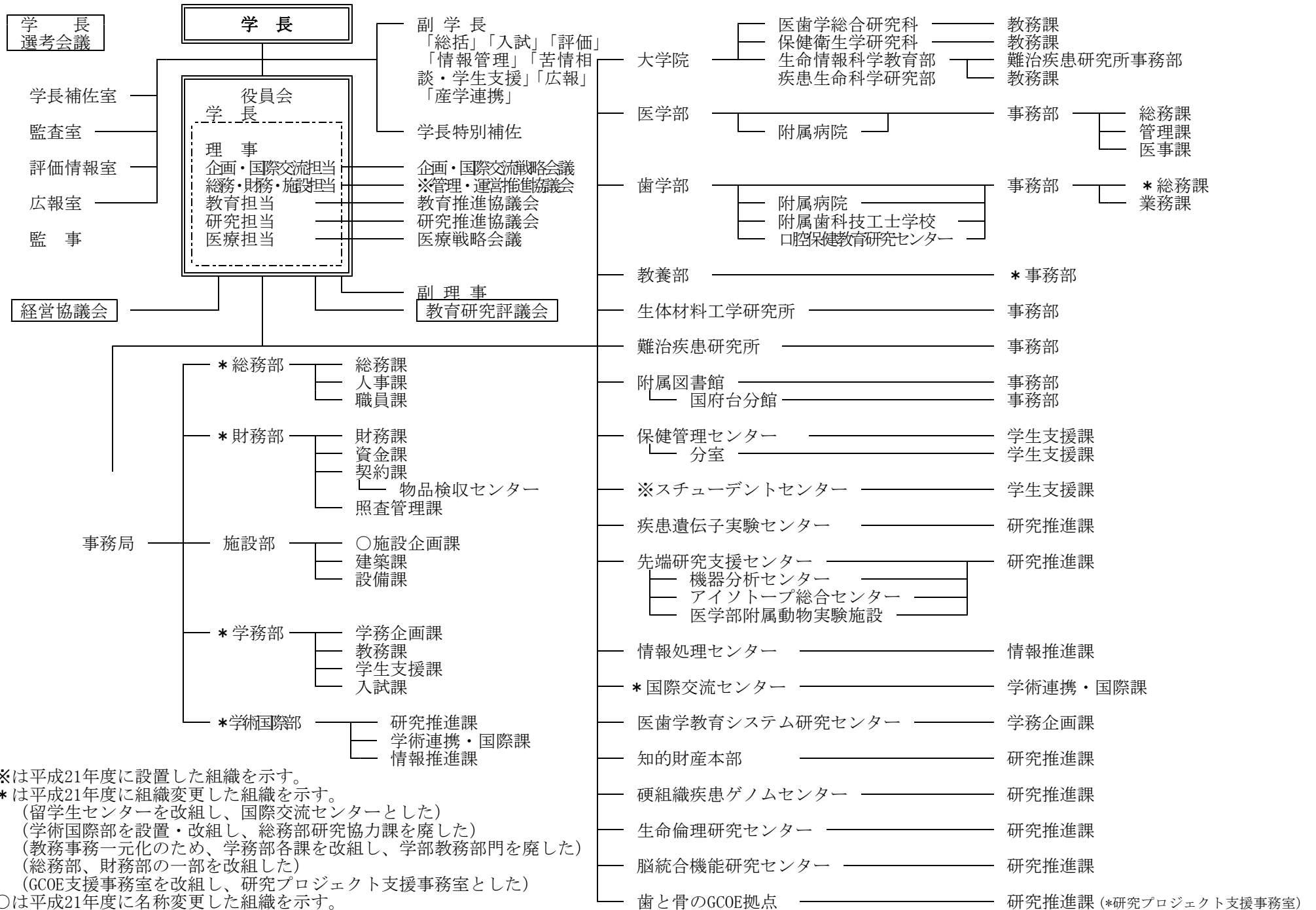
### (2) 大学の基本的な目標等

- 1 世界水準の医歯学系総合大学院重点大学として研究機能を一層強化する。
- 2 四大学連合を活用し、複合領域における研究、教育連携を深める。
- 3 教養教育の一層の充実を図り、人間性豊かな医療人の育成に努める。
- 4 自己問題提起・解決型の創造的人間の養成を図る。
- 5 国際性豊かな医療人・世界的競争に打ち勝つことのできる研究者の養成を図る。
- 6 高度先進医療と社会貢献の拠点としての病院機能の強化に努める。
- 7 患者中心の医療を実践する人材を育成するための医学・歯学教育プログラムの研究開発を推進する。
- 8 国際化に即応した外国語教育や交換留学生制度のための取り組みを推進する。

本学は明治32年に医術開業試験場に附設された東京医術開業試験附属病院（通称永楽病院）に端を発する。その後、昭和3年に日本初の国立の歯科医学校として東京高等歯科医学校が創立され、昭和19年には東京医学歯学専門学校と改称した。昭和21年に東京医科歯科大学（旧制）となり、昭和26年、東京医科歯科大学（新制）が設置された。本学は学部、大学院、研究所、附属病院等の構成からも明らかなように、日本唯一の医歯系総合大学院大学である。本学が目指す目標は、良き医師、歯科医師、及びコ・メディカル分野の医療人の育成はもちろん、世界の第一線で活躍しうる優れた研究者、指導者の育成である。その教育理念は、以下に掲げるとおりである。

1. 幅広い教養と豊かな感性を備えた人間性の涵養を目指す。専門分化した現代医療の現場にあって、人間性への深い洞察力を持ち、高い倫理観と説明能力を備えた医療人を育成する。特にポストゲノム時代の遺伝子治療や再生医療の可能性などは、医療人を、そして患者を極めて困難な選択肢の前に立たせるため、専門知識に加えて、高い倫理観や人間的共感の能力を持った医療人を養成する。
2. 自己問題提起、自己問題解決型の創造的人間を養成する。あらゆることに対して疑問を抱き、自ら問題を見出し、自分の力で解く努力を通じて新たな発想を創造してゆく人材を育成する。現代のような生命科学の爆発的進歩の時代にあっては、生涯にわたっての自律的学習が必要である。不断の自己研鑽を通じて最新の医学・医療技術の発展に寄与し、その成果を社会に還元し続けることが、医療人としての義務であることを自覚させる。
3. 国際性豊かな医療人を養成する。研究成果がインターネットを通じて瞬時に世界に伝播する現代にあって、異文化間交流は先端的研究の必要不可欠な条件である。本学は、臨床及び研究の分野で世界の最先端を行く海外の医系大学・研究機関と提携し、日本に適した新しい医学・歯学教育方法を開発し、臨床及び研究の領域において国際水準を超える臨床家・研究者を養成するとともに、その成果を世界に向かって発信する。

(3) 大学の機構図



※は平成21年度に設置した組織を示す。  
 \* は平成21年度に組織変更した組織を示す。  
 (留学生センターを改組し、国際交流センターとした)  
 (学術国際部を設置・改組し、総務部研究協力課を廃した)  
 (教務事務一元化のため、学務部各課を改組し、学部教務部門を廃した)  
 (総務部、財務部の一部を改組した)  
 (COE支援事務室を改組し、研究プロジェクト支援事務室とした)  
 ○は平成21年度に名称変更した組織を示す。

## ○ 全体的な状況

本学の中期目標・中期計画を達成する上で、医学部・歯学部の両附属病院の存在は経営戦略的に極めて重要である。附属病院の運営を向上させることにより得られる剰余金を、教育研究、診療活動の質の向上のために充てることとしている。さらに、これを活用して医療職員の増員や先端的医療機器の整備などで附属病院の診療活動を最大限に高めることにより、人的要因を含めた他大学との格差を是正することが可能となった。教育・研究の充実を図りつつこのような施策を遂行することで中期目標・中期計画を推進することを、学長の執行方針としている。この執行方針を推進するために、平成19年4月に医学部附属病院に医学・歯学を融合した救命救急センターの運営開始に合わせ学長裁量人員枠で教職員を重点配分し、強化を図った。また、附属病院では入院・治療環境の改善のため、看護師の適正配置に努め看護配置基準（7対1看護）を満たすとともに、看護師や薬剤師等（以下「コ・メディカルスタッフ」）の配置について継続的に増強や非常勤からの常勤化を推進している。さらに、平成18年度と平成19年度に医科・歯科それぞれ後期臨床研修制度を開始し、当該年度においても人員を確保するとともに教育研究及び診療体制の充実を図っている。

平成21年度は、社会に向けて本学のミッション「知と癒しの匠を創造する」を発信し、本学の独自性を強調するため大学の「ブランドマーク」を作成した。

### 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 戦略的な法人経営体制の確立

法人化後における本学の戦略的な法人経営体制の整備については、法令に基づき役員会、経営協議会及び教育研究評議会を設置・運営している。学長を補佐する体制として学長補佐室を設置・補強するとともに、7つの業務（総括、入試、評価、情報管理、苦情相談・学生支援、広報、産学連携）に区分した副学長7名を発令している。また、各理事はそれぞれの業務分担に応じた業務運営に関する専門的事項の調査審議機関（「企画・国際交流戦略会議」、「教育推進協議会」、「研究推進協議会」、「医療戦略会議」、「管理・運営推進協議会」）をトップ・ダウン及びボトム・アップの提言の受け皿として運営し、これら理事、副学長、学長特別補佐の体制により戦略的な法人運営を可能とする体制を確立したと言える。

##### ② 戦略的な学内資源配分の体制

全学的視点から戦略的な学内資源配分として、学長裁量経費、学長裁量人員枠及び共用スペースを設定・確保するとともに、教育研究診療等の成果に基づき重点的に配分している。学長裁量経費は毎年度124,000千円の予算を確保するとともに、平成21年度より補助金等の財政支援が終了した研究プロジェクトのフォローアップとして、学内公募、審査の上支援している。

##### ③ 教育・研究・診療組織の見直し

新たなセンターの時限設置（硬組織疾患ゲノムセンター、生命倫理研究センター）や、21世紀COEプログラム「脳の機能統合とその失調」から発展した「脳統合機能研究センター」（平成19年度）、GCOEプログラムによる歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点プロジェクトを実施する「歯と骨のGCOE拠点」（平成20年度）の設置などにより教育研究を推進した。また、診療面では附属病院において救命救急センター（平成17年度）やがん治療センター（平成20年度）、快眠センター（平成21年度）、息さわやか外来（平成16年度）、いびき無呼吸外来（平成18年度：平成21年度に快眠センター（医学部附属病院）へ統合）、スペシャルケア外来（平成19年度改組）を、留学生・学生支援としては国際交流センター、スチュ

ーデントセンター（平成21年度）を設置した。

次期中期計画に向けては、研究推進協議会・教育推進協議会・医療戦略会議で新たな組織や既存組織の改組を含め、組織の在り方を見直した。

##### ④ 教員の任期制導入の促進

教員の任期制については、平成16年度から全学的に導入し、昇任した者あるいは新規採用された者は勿論、全教員に同制度の適用を進めてきている。全教員の93.3%（平成22年3月1日現在）に任期制を適用している。再任を希望する際の審査制度も整備しており、部局や職種により外部委員の意見を取り入れた評価を実施している。

##### ⑤ 事務等の効率化・合理化

事務組織の組織業務の見直しについては、随時、部長等連絡会（平成21年度より、管理・運営推進協議会に改組）で検討している。学務・教務事務の一元化や、研究支援・国際活動支援の重点化、教職員の労務・保険事業の簡略化等などが平成21年度に行った主な再編内容である。学務部の再編を例にとると、全ての学生（専攻生や技工士学校生を含む）に対する応対業務の一元化と効率化を図ることができている。

なお、定期的な業務量調査を実施しており、その結果を踏まえた人員の再配置を実施している。

##### ⑥ 外部有識者の積極的な活用

経営協議会は、国立大学法人法に基づき、適切な時期に経営に関する重要事項を審議した。また、本学では学外有識者の有効活用の観点から、経営協議会構成員と理事等を交えた懇談会を数回にわたり開催し、学外委員との意見交換を通じて、大学運営に活かしている。これら議事要旨や意見を踏まえた大学運営への反映について、ホームページにより広く公開することとしている。

##### ⑦ 監査機能の充実

監査機能の充実を図るため、独立した組織として監査室を設置し、内部監査に関する基本的事項を定めた内部監査規則を整備した。また、監事との連携強化を図り、監査の無用な重複を避けることにより、対象部署の負担を軽減し、効率的な監査を実施することに努めた。

毎年度、全部局共通に実施する内部監査の重点項目（前年度監査のフォローアップを含む）を定め、特定部局における事項や実地監査を含め計画的に実施している。

### (2) 財務内容の改善

#### ① 財務内容の改善

法人化を機に自己収入の取り扱いが変更され、大学が戦略的な運営に生かすことが可能となった。本学では、学長のリーダーシップの下「学長裁量経費」を確保して研究支援に必要な基盤設備の整備から先端的な研究推進への支援により本学の研究水準の維持向上を図るとともに、教育研究面や附属病院への戦略的な資源配分により活動支援を行っている。特に、唯一の医歯系総合大学院大学であり2つの附属病院を有する本学は、増収方策として人的投資から物的

投資まで戦略的に行い、附属病院収入を飛躍的に増額させた。競争的資金の獲得に向けた取組としては、平成20年度に学長を中心とした各担当理事によるトップダウン、あるいは部局からのボトムアップという双方向の受け皿となる戦略会議や推進協議会においてプロジェクトを立ち上げる仕組みを構築した。これにより、公募事業への戦略的応募が可能になり、本学の多様なプロジェクトが評価され採用されることとなっている。

法人化によりいっそうの効率化が求められるなか、大学全体での保守管理費のコスト削減に向け施設機能を維持しつつ、契約内容の見直しや複数年契約の導入を行い、床面積当たり単価の削減を図った。また、省エネルギー対応器具への改修や交換、ポスターの学内配布及び掲示、光熱水費一覧をホームページに掲載するなど、教職員への経費節減に対する意識啓発を行っている。

資金運用については、教育研究診療等の充実に資する財源確保を目的として、運用資金の規模を毎年度拡大（平成19年度約13億円、平成20年度約83億円、平成21年度約95億円）し、本学にとって有利な条件での運用により増収を図った。

## ②産学連携

資金プログラムについて、公募情報を逐一電子メールで配信（平成21年度：211件）し周知徹底するとともに、種々の説明会を実施し研究費獲得に向けた支援を組織的に取り組んでいる。その結果、毎年度多くの公募事業に本学の申請プログラムが採択され、活発な研究活動が行われている。

また、今後いっそう社会的に求められる、ライフサイエンス分野の知財評価員の養成に取り組んでおり、「ライフサイエンス分野知財評価員養成制度」プログラムの終了後も、講演などによりこれら集積した知識を社会へ普及する活動を行っている。本学の産学連携活動の中核を担う組織として、平成20年3月に大学法人内部の承認TL0を設置することにより対外的な信用度を高めた。これにより、「創造的産学連携体制整備事業」（経済産業省）や「国際的な産学官連携活動の推進」（文部科学省）、「大学発ベンチャー創出推進側面支援機関」などの事業を展開し、医歯系大学における技術移転の中核機関としての役割を担うこととなった。

また、海外での技術移転活動の柱とすべく、米国の大学や欧州・アジアの技術移転機関などと連携している。具体的には、講演会やシンポジウムに連携機関を招聘し、国際産学連携に関する研修会を行っている。

その他、国内外の各種産学連携イベントへの参加・出展によって本学の技術を企業や国際社会へ紹介している。例えば、国際バイオEXPOやイノベーションジャパン、次世代医療システム産業化フォーラム、パテントソリューションフェア、新技術説明会等の国内イベントやEuro-BioやBio-Europeなどである。併せて、知的財産本部編集の「ライフサイエンスレポート」（現在第21巻）や「技術移転センターニュース」を発行し本学シーズを広く発信しているほか、国内企業へ直接本学の技術について情報提供活動を行っている。

これら活動の成果は、企業からの共同研究や受託研究に対する提案が毎年増加したこと、一部機関における本学シーズの海外技術移転活動が開始したことなどに表れている。（平成21年度国内特許取得9件、国外特許取得6件）

## （3）自己点検・評価及び情報提供

### ①自己点検・評価の体制及び実施状況

全学的な大学評価に対応するために設置した評価情報室に、平成20年度に副学長（評価担当）を室長に任命し、学長特別補佐（評価担当）を配置し評価体制を強化した。

全学の年度計画に準じ立てている各部局の計画について、その実施状況を半期（上期・下期）毎に自己点検・評価を実施させ、評価情報室の各作業部会で進捗状況を検証し報告書を作成している。平成21年度は、各理事が運営している各推進協議会・戦略会議と連携し、各部局等の計画実施状況の報告を受け計画管理を

行い、次期中期目標・中期計画原案を作成した。

なお機関別認証評価については、平成21年度に上記の評価体制に準じて自己評価書を作成し、認証評価機関（独立行政法人大学評価・学位授与機構）の評価を受けた結果、同機関が定める大学評価基準を満たしているとの認定を受けた。評価書では本学の優れた取組が多く列挙されており、いわゆるGCOEや教育GP等による教育・研究における様々なプログラムの展開や、医療管理政策に携わる専門職の育成コース（以下「MMAコース」）の運営、高い国家資格試験の合格状況、就職状況などについて取り上げられ、高い評価を受けた。

### ②大学情報の積極的な公開・提供及び広報の充実

広報体制の強化を図るため、広報室の室長を副学長（広報担当）に、室長補佐を学長特別補佐（広報担当）にそれぞれ任命するとともに、室員の役割分担を明確にし、全学的な情報収集・管理体制を充実・強化した。

優れた研究成果等を積極的に公開するため、プレスリリースの実施手順を明文化し、有効に活用している。また、英語版学外広報誌として「TMDU ANNUAL NEWS」を発行し、本学の国際化の現状、取組、留学生の活躍等を海外連携協力大学・機関及び在籍中・帰国留学生へ情報を発信した。英文によるホームページの充実にも取り組んでおり、クアクアレリ・シモンズ社による「アジア地域大学ランキング」（総合的な大学の評価ランキング）に取り上げられた（2010年版）。

平成21年度には、より汎用性と付加価値を高めた新研究者データベースを作成し、研究者の入力作業を進めた。ホームページ上での情報発信については、各担当部署が必要な情報を迅速に発信できるよう、ウェブ上で制作、更新、管理ができる機能を備えたシステムを新たに構築した上、各担当者への利用説明会などを実施し平成22年4月に全面リリースしたところである。

## （4）その他の業務運営に関する重要事項

### ①教育研究基盤の確保と施設等の有効活用の推進

「施設の有効活用に関する基本方針」に基づく施設調査を実施し、結果によりスペースを再配分した。

教育研究の活性化により増大するスペース需要に対応するため、予算、人員とならんで教育研究を支える不可欠な資源であるとの認識に基づき、流動的に使用できる共用スペースの確保を推進している。

共用スペースの内、オープンラボは産学官連携をより効果的に推進するために設定するスペースであり、学外公募により使用者を決定している。

共用スペースの内、コモンラボは学内の研究者に対して公募のうえ使用者を決定している。新たな研究棟（医歯学総合研究棟Ⅰ期・Ⅱ期）においては、多くのスペースを順次拡大しながら共用スペースに充てており、研究者に対するインセンティブにもなっている。

また、3号館には若手研究者のための専用スペースも確保し、大いに活用されている。

GCOEや教育GPなどのへ支援も含め、様々な大学院プログラムへ対応し大学院生のより自由な研究活動を支援するため、平成21年度に医歯学総合研究棟Ⅱ期に、大学院講義室4室、大学院生共同研究室2室（44席）、MMA共同研究室1室、MMA共同図書室を整備した。

### ②工事契約の競争性、透明性及び質の確保

平成18年度に決定した工事における公共調達品の適正化に向けた基本的な方針に基づき、予定価格500万円以上の調達について、原則として公示のうえ一般競争入札及び電子入札（電子入札システム）とした。また、1億円以上の新規工事については、原則として工事件数の4割以上に総合評価方式を導入する方針を定めている。総合評価方式の透明性を確保するため、引き続き外部の学識

経験者等を加えて評価を実施した。

内部牽制のため、工事情報の共有化を推進し、担当職員に対しは、綱紀保持のための情報提供や指導を徹底した。

更に、平成21年度には、会計検査院の「平成21年度次会計検査の基本方針」において、「会計経理の適正な確保の観点から、内部統制が十分に機能しているかどうか留意する。」とされたため、「部内の会計関係書類の照査等に関する申合せ」を制定し、部内のチェック体制を強化した。

### ③安全管理体制の確立及び安全性・信頼性のある教育研究環境の確保

総括安全衛生管理者を委員長とする安全衛生委員会を設置し、安全衛生管理体制を構築した。労働安全衛生法・労働安全衛生規則に基づき、作業環境測定、職場環境の維持管理を目的とした産業医による巡視、一般定期健康診断を含む各種健康診断を実施し、安全衛生委員会を経て労働基準監督署へ報告している。また、法令等の改正に伴い、安全衛生委員会において過重労働による健康障害防止対策やメンタルヘルスケア対策を講じ、安全衛生管理のさらなる徹底を図った。

施設面での健康障害防止対策として、アスベスト含有製品使用状況調査を行い、ノンアスベスト製品への代替及び廃棄処理を全学的に実施し、職場環境の改善を図った。また、教職員の健康障害を防止するための衛生管理者の巡視を週1回実施し、全学的な職場環境の衛生的改善措置を行い、安全衛生管理のさらなる徹底を図った。

教職員に対し、メンタルヘルスの保持増進を図ることを目的とした研修会を実施し、教職員の健康管理の徹底を図った。

## II 大学の教育研究等の質の向上

### 1 大学の教育の質の向上

平成20年度より、教育担当理事を議長とした教育推進協議会を設置した。本学の教育理念やアドミッションポリシーに沿って、教養教育の在り方、履修体制、連携教育、教育方法、カリキュラム等の検討及び教学組織、入学定員の見直しを継続的に行った。具体的には、海外研修奨励制度による学生の派遣枠拡大について審議し、平成19年度以前は4名であった派遣枠を平成20年度7名、さらに平成21年度9名へと拡大した。

さらに、医学部医学科、歯学部歯学科の学生が、大学院での博士号取得を可能とする早期研究者育成コース（以下「MD-PhDコース」、「DDS-PhDコース」）の説明会を開催するとともに、本コースに進学する学生を休学扱いとして、大学院博士課程を修了後、原学部に戻学できるよう規則を改正したほか、コース進学者を対象とした奨学金給付規則を制定し、平成21年度より給付している。

また、学部教育・大学院教育の強化に向け様々な方策を講じた。すなわち、学部教育においては、全新生参加のオリエンテーションを継続実施し、医療人としての動機付けを行うとともに、教養教育の中で医療施設での体験実習、医療面接を体験させている。専門教育においても、臨床体験実習等を学内外で豊富に経験させ、討論会等を通じて医療人としての意識向上を図った。その他、ハーバード大学（米国）での臨床実習や、インペリアル・カレッジ（英国）での基礎研究実習のための学生派遣、教育GP等に採択された各種教育プログラムに関する取組、医学導入コース及び連携教育（以下「MIC等」）、問題解決型学習（Problem-Based Learning。以下「PBL」）などの取組を行った。特に歯学部融合教育を実践するためにカリキュラム等を検討し、合同FDで周知、平成22年度に「歯学部融合教育支援センター」を設立し運営することとした。

大学院教育においては、社会人の履修を容易にするために長期履修学生制度（平成18年度）を施行し、受入促進を図ったほか、大学院セミナー及び大学院特別講義をはじめとした、一部科目の研究科間共通化を行い横断的教育体制の充実を図った。また、正規課程の教育プログラムに加えて、21世紀COEプログラム（平成1

5-19年度）やGCOEプログラムに採択された「歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点」（平成20-24年度）において、選抜した大学院生に対して重点教育と経済支援を行い、国際的に発展する力をつけるための教育を推進したほか、がんプロフェッショナル養成プランに採択された「がん治療高度専門家養成プログラム」の各コースの授業を開始し、がん医療を担う医療人（専門医、コ・メディカル）の養成を推進した。その他、各教育プログラム等を通じて、医歯工連携教育や社会人教育、大学院教育の国際化等の取組を行った。

入学者選抜に係る諸問題については、教育理念やアドミッションポリシーを踏まえ、入学試験委員会、入学者選抜方法改善委員会、入学試験問題作成委員会を通じて、入学者の就学状況の追跡調査を行ったほか、面接試験の改善を行うなど、継続的に入学者選抜方法の改善を図った。

### 2 大学の研究の質の向上

本学の歯学部総合研究科、保健衛生学研究科、生命情報科学教育部・疾患生命科学研究所の各研究科、及び生体材料工学研究所、難治疾患研究所は、より高い国際的競争力を有する研究水準を達成するために、引き続き国内外の優れた大学・大型研究機関との連携による新たな研究体制の導入を図っており、その取組はすべての部局で順調に進んでいる。その評価のためには現時点の本学の研究水準及び成果を把握することが不可欠であり、その客観的指標として、過去の一定期間の論文数、論文被引用回数、科学研究費補助金の採択件数・配分額等が挙げられる。

第87回総合科学技術会議（平成21年12月9日開催）で報告された国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査結果（平成20事業年度）において、1998年から2008年に刊行された本学の分野別論文数は国立大学法人等計91法人の中で生物・生化学分野13位、臨床医学分野8位、免疫学分野5位、微生物学17位、分子生物学・遺伝学分野8位、神経科学分野12位、精神医学・心理学分野14位、学際研究分野12位といずれも高位にランキングされている。また、1999年から2009年までの論文調査（トムソンサイエンティフィック社）によれば、わが国の全研究機関中、論文被引用数では19位（国立大学中14位）、平均被引用数では5位（国立大学中2位）にランクされている。これらの調査結果において高くランクされた他の機関が全て総合大学や大型の研究機関であることを考慮すると、歯学部総合大学院大学である本学の研究水準は特筆すべきである。

また、研究成果と関連すると考えられる科学研究費補助金の採択配分は、平成21年度の場合、採択件数で見ると21位、配分額では17位である。前年度と比較して、順位、採択件数、配分額とも高い水準を維持している。このことも本学の研究水準が着実に向上し、それが高く評価されていることを示している。

一方、平成15年度の21世紀COEプログラムとして採択された「歯と骨の分子破壊と再構築のフロンティア」及び「脳の機能統合とその失調」においては、2つの研究チームの研究業績が平成19年度までにCell、Nature Medicine等の国際的な一流誌に数多く掲載されるとともに、拠点形成の成果を挙げた。さらに、「歯と骨の分子破壊と再構築のフロンティア」については、平成20年度よりGCOEプログラムに採択され、「歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点」へと発展した。基礎・臨床研究を推進する歯と骨の研究領域における世界最高レベルの教育研究拠点の形成（疾患の分子病態のメカニズムとその先進的治療法開発の研究、国際的に活躍する若手研究者の育成等の取組）を推進した。「脳の機能統合とその失調」についても、平成19年度に設置した脳統合機能研究センターにおいて、さらに発展した脳・神経系の統合的機能及び精神・神経系疾患の発症機構に関する研究を推進した。

その他、これらの研究成果を社会に還元することも今日の重要な社会的要請である。本学においては、バイオテクノロジーに特化した知的財産本部が平成15年度に設置され、受託研究及び共同研究の支援機能を果たしており、平成21

年度においても受託研究及び共同研究の件数、契約金額ともに増加している。

### 3 医学部附属病院

平成16年度から平成21年度の医学部附属病院の運営状況に関しては、平成16年度の法人化以降、外来患者数、収入額、請求額の全てについて、いずれも前年度からの増加傾向を示している。1日当たりの外来患者数は、平成19年度には2,000人に到達しその後も増加している。これは、救命救急センターの設置や、地域医療機関との連携による紹介患者数の増加等が主な要因である。

収入額についても、平成16年度に高い率で増額となつてから、着実に前年度を上まわっている。病床稼働率については、平成19年度からマイナスに転じてはいるが、高率の病床稼働を維持し、平均在院日数を短縮するなど職員一丸となつて病院運営をしている成果が表われている。

運営面については病院長のリーダーシップのもと、2名の副病院長、病院長補佐を配置し、意思決定の迅速化、業務の効率化を図りながら、全病院職員の危機管理意識・プロ意識の啓発、意識改革に努めている。また、今中期目標期間中に創設した救命救急センターにおいては、ホットラインによる救急車やヘリコプターによる搬送患者を積極的に受入れ（平成21年度実績：受入総数6,468人、うちホットライン1,099人、ドクターヘリ8人）しているほか、早期救命活動の実現のため、平成21年度から東京消防庁との協定のもと、独自にドクターカーの本格的運用（出勤機会147回、116名救助）を開始した。

経営改善面においては、医薬品、医療材料購入にかかる経費節減を強力に推し進めるとともに、物流管理システムによる患者個別の経費管理を行っている。本物流システムの運用により、購入品目等の集約化を図り無駄を排除している。手術部においては科別・術式別に医療材料のキット化（規格化）を推進することで、経費の節減とともに手術毎の術前に行う医療材料や衛生材料の準備に労する時間を省略し、スタッフが手術に集中できる環境を整えている。病院運営会議、病院検討委員会等においては、各診療科における外来稼働額、入院稼働額、人件費、収益、医療材料費等を分析した結果を客観的に数値として各診療科長等に示し、経営改善にむけ意識の向上を図っており、冒頭のとおり経営改善活動の結果が数値でも示されている。

#### 《患者数等》

1日当たり外来患者数	15年度	1,741人	
	16年度	1,859人（対前年度比6.8%増）	
	17年度	1,929人（対前年度比3.8%増）	
	18年度	1,996人（対前年度比3.5%増）	
	19年度	2,108人（対前年度比5.6%増）	
	20年度	2,167人（対前年度比2.8%増）	
	21年度	2,180人（対前年度比0.6%増）	
	病床稼働率	15年度	78.4%
		16年度	81.3%（対前年度比2.9%増）
		17年度	83.5%（対前年度比2.2%増）
18年度		86.6%（対前年度比3.1%増）	
19年度		86.4%（対前年度比0.2%減）	
20年度		85.1%（対前年度比1.3%減）	
21年度		84.2%（対前年度比0.9%減）	
収入額	15年度	14,296,221千円	
	16年度	16,193,115千円（対前年度比13.3%増）	
	17年度	17,226,926千円（対前年度比6.4%増）	
	18年度	18,367,834千円（対前年度比6.6%増）	
	19年度	19,943,596千円（対前年度比8.6%増）	
	20年度	20,729,508千円（対前年度比3.9%増）	

#### 請求額

21年度	23,255,896千円	（対前年度比12.2%増）
15年度	14,904,841千円	
16年度	16,387,190千円	（対前年度比9.9%増）
17年度	17,620,211千円	（対前年度比7.5%増）
18年度	18,926,060千円	（対前年度比7.4%増）
19年度	20,516,923千円	（対前年度比8.4%増）
20年度	21,680,599千円	（対前年度比5.7%増）
21年度	22,417,130千円	（対前年度比3.4%増）

### 4 歯学部附属病院

平成16年度から平成21年度の歯学部附属病院の年度計画は比較的順調に推移した。

診療報酬請求額に関しては、平成16、17年度は対前年度比で8%近く増額した。平成18年度は、診療報酬改訂（▲3.16%）で大きな影響を受け減額（対前年度比▲0.5%）となったものの、その後は平成21年度まで増加している。1日当たりの外来患者数が法人化後一貫して増加しており、歯科の最終医療機関としての使命を有し、全国の医療機関から難症例の紹介患者が多く来院している。

病院の管理運営体制の強化に関しては、病院運営に関する方針や課題等を集約し病院長のリーダーシップを発揮できるように、平成19年度に病院長定例会を「病院運営企画会議」へと改組した。平成20年度は、病院長補佐の業務を明確にし、院内各種委員会委員長として「感染対策」及び「患者サービス」を担当させ、病院長の迅速な意思決定が図れるよう管理運営体制を整えた。

病院運営企画会議では、部門別原価計算表を提示し経営の効率化を推進するための意識の向上を図った。また、「病院運営会議」では各診療科、各部門の患者数・稼働額・診療単価を報告している。さらに歯科医師の個人別診療費請求額についても院内公表しており、経営参加意識を持つと同時に収益増に向けて多方面からアプローチすることを徹底している。

歯科診療組織の再編については、総合診療科を新設（平成16年度）して四大診療科としたのははじめ、「息さわやか外来」（平成17年度）、「摂食リハビリテーション外来」（平成17年度）、「いびき無呼吸歯科外来」（平成18年度）：平成21年度に快眠センター（医学附属病院）に統合）、高齢者歯科外来と障害者歯科治療部の統合による「スペシャルケア外来」（平成19年度）というように、常に患者の動向や要望にこたえうる組織編成を行っている。また、各センター等の整備状況は、歯科器材・薬品開発センター（平成16年度）や地域歯科医療連携センター（平成18年度）、歯科臨床研修センター（平成16年度）を設置し、歯科材料や薬品等の臨床応用、地域の医療機関との医療連携、歯科臨床研修の充実などを担っている。

患者サービスの向上に関しては、患者総合窓口の混雑緩和のための措置（医療費自動支払い機の設置、窓口の別フロアへの増設）を行っているほか、病棟トイレの大幅な改修、1階ホール及び院内廊下の照明器具を省エネルギーでかつ照度の高いものに切り替える等、患者アメニティの充実を図っている。

診療機能強化の観点から、看護師を歯科衛生士に切り替え、各診療科外来に配置して歯科保健指導等の充実をするとともに、平成21年度には「歯科衛生保健部」を設置し体制を整備した。また、患者情報の保護を目的に、カルテ管理システムや医療情報システムを更新し、診療情報管理士を配置した。

人材養成への取組については、平成18年度の歯科医師臨床研修の必修化への対応と、臨床研修の協力施設の順次拡大、指導歯科医講習会を精力的に開催するとともに、平成19年度には、3コースの研修プログラムにより後期研修（歯科レジデントの養成）を開始した。

また、平成20年度・平成21年度は、社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム「社会的なニーズに対応した歯科衛生士および歯科技工士への再教育



プログラム」に基づき、歯科医院等で就業中あるいは再就職を希望する歯科衛生士及び歯科技工士に対して、最新のエビデンスに基づいたスキル向上を図る教育プログラムを実施した。

### 《患者数等》

1日当たり外来患者数	15年度	1,695人
	16年度	1,734人 (対前年度比 2.3%増)
	17年度	1,792人 (対前年度比 3.3%増)
	18年度	1,741人 (対前年度比 2.8%減)
	19年度	1,770人 (対前年度比 1.7%増)
	20年度	1,833人 (対前年度比 3.6%増)
	21年度	1,845人 (対前年度比0.06%増)
病床稼働率	15年度	86.3%
	16年度	85.5% (対前年度比0.8%減)
	17年度	85.0% (対前年度比0.5%減)
	18年度	82.0% (対前年度比3.0%減)
	19年度	81.8% (対前年度比0.2%減)
	20年度	81.1% (対前年度比0.7%減)
	21年度	80.0% (対前年度比1.1%減)
収入額	15年度	2,985,347千円
	16年度	3,217,853千円 (対前年度比7.8%増)
	17年度	3,475,747千円 (対前年度比8.0%増)
	18年度	3,514,999千円 (対前年度比1.1%増)
	19年度	3,542,921千円 (対前年度比0.8%増)
	20年度	3,810,918千円 (対前年度比7.6%増)
	21年度	3,766,588千円 (対前年度比1.1%減)
請求額	15年度	3,007,803千円
	16年度	3,239,400千円 (対前年度比7.7%増)
	17年度	3,492,012千円 (対前年度比7.8%増)
	18年度	3,476,012千円 (対前年度比0.5%減)
	19年度	3,635,474千円 (対前年度比4.6%増)
	20年度	3,778,366千円 (対前年度比3.9%増)
	21年度	3,798,226千円 (対前年度比0.5%増)



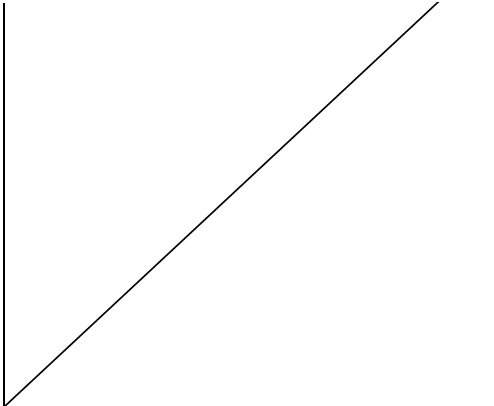
項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (1) 業務運営の改善及び効率化  
 ① 運営体制の改善に関する目標

中期目標  
 ○効率的な組織運営<098>～<100>  
 ・効率的・機動的な組織運営体制を整備する。  
 ○戦略的な学内資源配分の実現<101>～<102>  
 ・全学的な経営戦略に立った運営、戦略的な学内資源配分の実現等を目指す。

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
○効率的な組織運営のための方策 ・全学的視点に立った経営戦略を企画・実施する運営体制を整備する。<098>	各推進協議会、各戦略会議において、大学運営に関する企画立案、経営戦略を推進する。<098-1>	IV		<p><b>（平成20年度の実施状況概略）</b></p> <p>学長の下に、各担当理事を議長とする「企画・国際交流戦略会議」、「教育推進協議会」、「研究推進協議会」、「医療戦略会議」を新たに設置し、評価情報室と連携しながら第二期中期目標・中期計画の素案を策定するなど、大学運営に関する企画立案等を行った。</p> <p>本学の経営戦略上、重要と位置づけている附属病院について、医学部附属病院では、がん治療に関する横断的な窓口として「がん治療センター」を設置した。歯学部附属病院では、ユニット（歯科用治療装置）18台、洗浄滅菌システム及び手術処置映像管理システムの更新を行い、診療環境の整備を図り、経営戦略を推進した。</p>		
				<p><b>（平成21年度の実施状況）</b></p> <p>設置した各担当理事を議長とする推進協議会・戦略会議において、大学運営に関する企画立案等を行った。</p> <p>「教育推進協議会」では、他機関との協定や医歯学融合教育、組織・入学定員の変更、教育GP等のプログラム応募、キャンパス環境整備や学生支援等について、「研究推進協議会」では、研究組織や支援体制の再構築、競争資金の応募・フォローアップ支援、不正行為防止・研究倫理、テニユアトラック制度、女性研究者支援への取組などについて協議した。また、「企画・国際交流戦略会議」では、国際サマープログラムやチリ共和国、ガーナ共和国、タイ王国における各海外拠点戦略、大学ブランドの強化策等を、「医療戦略会議」では両病院のミッションを制定するとともに、2つの附属病院の業務効率化や就業環境の改善、寄附講座の設置などについて協議した。</p> <p>また、「管理・運営推進協議会」については平成21年度途中で部長等連絡会議から発展させたもので、事務組織の再編や人事・給与制度の検討、各重要規則の制定、大学所有地に係る権利問題等について協議しており、これら5つの推進協議会、戦略会議を有効に機能させている。</p>		
・大学運営の意思決定に当たって調査・企画等に関して支援する体制の整備を図る。<099>		IV		<p><b>（平成20年度の実施状況概略）</b></p> <p>副学長に関する規程を制定し、新たに「総括」、「入試」、「評価」、「情報管理」、「苦情相談・学生支援」、「広報」、「産学連携」の7つの業務に区分した副学長7名を発令し、9名の学長特別補佐とともに、学長並びに担当理事の指示に基づき、英語版広報誌の作成、利益相反マネジメント体制の整備など、調査・企画等に関する支援を推進した。</p>		

	<p>大学運営の意志決定に当たって調査・企画等に関して支援を推進する。〈099-1〉</p>	IV	<p><b>(平成21年度の実施状況)</b></p> <p>平成20年度に発令した副学長や学長特別補佐は、大学の運営にあたり学長を補佐しその機能を果たしている。</p> <p>それぞれの調査・企画等の活動例としては、「入試担当副学長」は、参加者制限を設けないオープンキャンパスを企画・実施した。「学生支援・苦情相談担当副学長」は、学生支援組織（スチューデントセンター）の設置や、老朽化の著しい学生寮の大規模改修を調査・実施した。「情報管理担当副学長」は、高度化する情報処理に関する調査・企画をした。「評価担当副学長」は大学機関としての評価対応と、教職員個人評価制度を構築した。「広報担当副学長」は、新たな広報戦略や新研究情報データベースの企画・実施をした。「産学連携担当副学長」は利益相反マネジメントや利益相反ポリシー、臨床研究利益相反ポリシーの制定、教職員への周知について企画・実施をした。そして、「総括担当副学長」は学長が意志決定をする事柄全般について、学長をサポートし、そのための調査等を企画した。なお、学長特別補佐や副理事はこれら副学長とともに学長をサポートしている。</p>	
<p>・経営戦略に基づいた迅速な学部運営が可能となるよう、部局間の連絡調整の強化を図る。〈100〉</p>	<p>平成16～19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><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p><b>(中期進捗状況判断理由)</b></p> <p>従来、部長等連絡会及び事務協議会等により連絡調整や事務の円滑な運営を行っていたが、平成21年度から総務・財務・施設担当理事を議長とする管理・運営推進協議会を設置・運営している。これにより〈098-1〉で前述しているとおり、学長の下各担当理事を議長とする推進協議会・戦略会議において、大学運営に関する企画立案を行う体制を確立するとともに、部局間における緊密な連絡調整の強化を図った。</p>	
<p>○戦略的な学内資源配分の実現のための方策 ・全学的視点から戦略的な学内資源配分を行う体制を構築する。〈101〉</p>	<p>経営戦略に沿った戦略的な学内資源配分を推進する。〈101-1〉</p>	IV	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>全学的視点から戦略的な学内資源配分として、学長裁量経費124,000千円、学長裁量人員枠として、定員の一部を確保するとともに、共用スペースとして、新たにコモンラボ830㎡及びオープンラボ103㎡を確保し、戦略的な学内資源配分を推進した。</p> <p><b>(平成21年度の実施状況)</b></p> <p>第一期中期目標期間を通して、毎年度学長裁量経費124,000千円の予算を確保していたが、平成21年度については特に全学として対応すべき課題について大きな措置をした。1点は女性研究者支援の一環としての保育施設設置のための経費であり、もう1点は老朽化した学生寮の留学生混住型への改装費用の一部負担である。また、平成21年度からの措置として公的補助金の終了したプロジェクト研究に対して、公募・選考のうえ資源配分を行っている。</p> <p>競争的スペースであるオープンラボ(643㎡)、コモンラボ(1,553㎡)について平成21年度も設定し、プロジェクト研究や産学連携研究をサポートしている。なお、平成21年度末競争的スペースの合計面積は5,469㎡になった。人員については、学長裁量人員枠を一部使用し基礎系教員(2名)の補強を行い医学部医学科の入学定員増への対応と基礎研究推進を図っており、医学部附属病院の医師(9名)やコ・メディカルスタッフの増員(10名)・常勤化(14名)とともに戦略的配置を行っている。</p>	
<p>・教育研究等の成果に基づく重点的な資源配分を推進</p>		IV	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p>	

<p>する。〈102〉</p>		<p>学長裁量経費については、附属図書館、アイソトープ施設の教育研究基盤整備（22,700千円）、環境整備（80,900千円）、安全管理（20,400千円）に重点配分し、教育研究を推進した。</p> <p>学長裁量人員枠については、21世紀COEプログラム「脳の機能統合とその失調」を発展させ設置した「脳統合機能研究センター」に2名の准教授を配置し、人的基盤を整備した。</p> <p>共用スペースについては、医歯学総合研究棟Ⅱ期北側のコモンラボ（830㎡）を建築委員会で使用者を決定した。</p> <p>GCOEプログラムに採択された「歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点」の円滑な実施のために医歯学総合研究棟Ⅰ期のコモンラボ（321㎡）を配分し、支援事務室（GCOE支援事務室）を開設した。また、「脳統合機能研究センター」にスペース（320㎡）を配分し、教育研究を推進した。</p> <p>研究推進協議会で補助金等の財政支援が終了したプロジェクトのフォローアップとして、学内公募のうえ審査を行い、平成21年度に研究費、研究スペース等を配分（9件）することを役員会で決定・実施することとした。</p>
<p>教育研究等の成果に基づく重点的な資源配分を推進する。〈102-1〉</p>	<p>IV</p>	<p><b>（平成21年度の実施状況）</b></p> <p>前項〈101-1〉の記述のとおり、公的補助金の終了したプロジェクト研究に対して、学内公募・選考のうえ学長裁量経費により資源配分した。初年度の今回は19,100千円の資金と研究スペースの配分を行っている。</p> <p>また、部局長裁量経費により、部局内での重点配分を行っている。生体材料工学研究所では生体材料工学研究所医歯科学研究助成やプロジェクトリーダーの評価に基づく人的資源を含む研究資源の集中的配分を、難治疾患研究所においては研究課題の所内公募や若手研究者研究発表会、論文賞選考を通じて優秀な研究成果に予算を配分している。また、教養部では研究計画書に基づく部長裁量により研究経費を支援する取組を行っている。</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 ○教育研究組織の編成の見直し<103>～<110>  
 ・教育研究組織のあり方について社会ニーズ、学術動向を踏まえた体制を構築する。

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
○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 ・教育、研究、診療それぞれの項目別の評価を行うとともに、教員、学生、患者といった様々な視点からの評価を行うことで、教育・研究・診療組織の活性化に活用可能な評価システムの導入を図る。<103>	教育・研究・診療組織の活性化に活用可能な評価システムを構築する。<103-1><104-1>	IV		<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 教員評価については、インセンティブの付与を目的として、教育、研究、診療の業績を評価し、1領域以上での卓越した業績が認められる場合には、本学の准教授もしくは講師に東京医科歯科大学特別教授の名称を付与することができる規則を制定した。また、歯学部の教員の業績評価に基づき、学長のリーダーシップによる昇任人事を実施した。 さらに精度を高めた教員人事評価を実施するため、企画・国際交流戦略会議を中心に教育推進協議会、研究推進協議会及び医療戦略会議の検討結果をまとめたうえ、評価担当の副学長及び学長特別補佐が規則化し、システムを構築した。		
		IV		<b>（平成21年度の実施状況）</b> 平成20度に評価担当副学長を中心として構築した評価システムに基づき、各部署で教員個人評価を実施、その結果により昇給等の優秀者を選出しインセンティブを付与した。 また、制定した「国立大学法人東京医科歯科大学特別教授」の名称を付与するための規則に基づき、平成21年6月に准教授1名に対して「特別研究教授」、平成22年2月に准教授1名に対して「特別診療教授」の名称をそれぞれ付与していることから、本制度は有効に機能し組織の活性化に役立てられている。		
・上記の評価は、昇進、表彰、任期制に連動させ、優秀な人材の確保に努める。<104>	教育・研究・診療組織の活性化に活用可能な評価システムを構築する。<103-1><104-1>	IV		<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 教員評価については、インセンティブの付与を目的として、教育、研究、診療の業績を評価し、1領域以上での卓越した業績が認められる場合には、本学の准教授もしくは講師に東京医科歯科大学特別教授の名称を付与することができる規則を制定した。また、歯学部の教員の業績評価に基づき、学長のリーダーシップによる昇任人事を実施した。 さらに精度を高めた教員人事評価を実施するため、企画・国際交流戦略会議を中心に教育推進協議会、研究推進協議会及び医療戦略会議の検討結果をまとめたうえ、評価担当の副学長及び学長特別補佐が規則化し、システムを構築した。		
		IV		<b>（平成21年度の実施状況）</b> 平成20度に評価担当副学長を中心として構築した評価システムに基づき、各部署で教員個人評価を実施、その結果により昇給等の優秀者を選出しインセンティブを付与した。 また、制定した「国立大学法人東京医科歯科大学特別教授」の名称を付与するための規則に基づき、平成21年6月に准教授1名に対して「特別研究教授」、平成22年2月に准教授1名に対して「特別診療教授」の名称をそれぞれ付与していることから、本制度は有効に機能し組織の活性化に役立てられている。		

<p>・教育、研究、診療の各組織の在り方を検討し、最適な運営形態の実現を目指す。〈105〉</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>GCOEプログラムによる歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点プロジェクトを実施する「歯と骨のGCOE拠点」と、その事務を円滑に遂行するための「GCOE支援事務局」を併せて開設した。</p> <p>医学部附属病院では、がん治療に関する横断的な窓口として「がん治療センター」を設置した。また、平成21年度から診療体制の充実を図るため医師（9名）、コ・メディカルスタッフ（10名）の増員と非常勤からの常勤化（14名）などによる機能強化方針を定めた。</p> <p>歯学部附属病院では、病院長の管理の下に歯科衛生士を組織化して、責任体制の明確化と業務管理及び診療の効率化を図るために、「歯科衛生保健部」の設置することを決定したほか、国際化に向けた体制の機能強化及び教育研究の質の向上を図るために、留学生センターを改組し「国際交流センター」の設置を決定し、規則を制定した。</p>
<p>必要に応じ教育、研究、診療の各組織のあり方を検討し、組織体制や人員配置を見直す。〈105-1〉</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成21年度の実施状況)</b></p> <p>「歯科衛生保健部」と「国際交流センター」を平成21年4月にスタートさせた。また、学部生・大学院生・技工士学校生全ての学生が利用できる「チューデントセンター」を設置（平成21年12月）し、保健管理センター・学務部学生支援課と連携の下、相談に応じる体制を構築した。社会情勢や要請を的確に捉え、医学部医学科の入学定員を増員するとともに、学長裁量人員枠を一部使用し基礎系教員2名を補充するなど受入れ体制を整備した。また医学部附属病院の診療機能強化のため、医師（9名）や、コ・メディカルスタッフの増員（10名）・常勤化（14名）などの戦略的配置をするとともに、新たに「快眠センター」を開設した。</p> <p>難治疾患研究所では、平成21年6月に全国共同利用・共同研究拠点「難治疾患共同研究拠点」として認定されたほか、次期中期目標期間に向けて組織改組に向けた準備をした。担当理事が議長を務める各推進協議会・戦略会議においてワーキンググループを組織し、今後の組織の在り方について検討を進めている。なお、次年度より大学附属図書館を、情報の高度化に対応しうる「図書館メディア情報機構」へ発展させることを決定した。</p>
<p>・研究組織と診療組織との関係を明確にし、教育・研究と診療に係る教員の権限と責任の明確化を図る。〈106〉</p>	<p>III</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>-</p> <p><b>(中期進捗状況判断理由)</b></p> <p>「国立大学法人東京医科歯科大学の分野・診療科等における教員組織の在り方に関する要項」を平成19年4月より施行し、教員組織の権限と責任を明確に規定した。また、平成21年度に本格実施を始めた「教員評価」において、各教員が本学の目標、計画を達成するため教育、研究、診療、管理・運営、社会貢献に係る諸活動の状況について、自律的な点検、評価を定期的実施することにした。これにより、各人が組織における諸活動と自分の活動について意識付けがいつそう強化されることになる。</p>
<p>・学生に対する総合的な指導の充実を図るための体制について検討する。〈107〉</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>引き続き、教養部及び各学科、各研究科等において担任制、チューター制（グループ別担当教員、卒業研究担当教員）、あるいはアドバイザー教員制等を取り、学生の日常生活、研究・教育上の相談に乗るとともに、保健管理センターとの協力の下、学生の精神面を重視し、健康管理体制の強化を図った。さらに、学生への支援・相談体制の強化を主眼としたチューデントセンターの設置に向けて、保健管理センターや教員組織との連携・サポート等に関する仕組</p>

	<p>学生の諸問題に係わる担任、保健管理センターの現状を見直しつつ、スチューデントセンターの設置に向けて検討する。〈107-1〉</p>	<p>みについて副学長（苦情相談・学生支援）を中心に検討を行った。</p> <p>IV <b>（平成21年度の実施状況）</b></p> <p>留学生や大学院生をも含めた総合的な学生支援を目指して、平成21年12月にスチューデントセンターを開設した。保健管理センターや国際交流センターと連携を図りつつ、学生からの直接的な相談やキャリア支援体制を構築した。なお、担任制やチューター制、アドバイザー教員制についても継続して行っている。</p>
<p>○教育研究組織の見直しの方 向性 ・海外の権威ある諸大学との連携などを推進し、国際的な競争力のある教育研究組織を構築する。〈108〉</p>	<p>IV</p>	<p><b>（平成20年度の実施状況概略）</b></p> <p>平成19年度に引き続き、新たに国際交流協定等を締結した。具体的には、「新興・再興感染症研究拠点形成プログラム」に採択された「西アフリカ地域の研究拠点を核とした感染症研究の戦略的展開」によるガーナ大学野口記念医学研究所（ガーナ共和国）との学術交流協定や、同済大学口腔医学院、中国医科大学（中華人民共和国）、キングスカレッジ歯学部（英国）との国際交流協定・学部等間協定である。</p> <p>また、既存の海外の協定機関・提携機関との交流を充実させており、平成21年度もハーバード大学医学部（米国）やインペリアル・カレッジ（英国）等の協定大学との学生交流（ハーバード派遣8名、インペリアル派遣4名・受入6名）や、客員教授制度を利用した研究者・教育者の受け入れ、共同研究の実施や国際シンポジウムの開催などの事業を多岐にわたって行った。その他、グラスゴー大学（英国）から演者を招聘し、当該大学における臨床技能評価についての講演会を開催し、意見交換を行った。</p> <p>疾患生命科学部では、連携協定を締結した中国医科大学と大学院生やポスドクを対象とした国際スクールを開催し、海外からの計30名と交流を図った。</p> <p>生体材料工学研究所では引き続き、北京大学口腔医学院（中華人民共和国）との学術交流提携に基づく教員交流を図るとともに、慶北大学（大韓民国）への教員派遣、日本学術振興会外国人特別研究員制度を活用したウクライナ科学アカデミー及びブルガリア科学アカデミーからの上級研究者（各1名）受入れ継続など、医歯工共同研究の強化を推進した。さらに、知的財産本部では、ハーバード大学やワシントン大学（米国）との技術移転協力、ドイツ技術移転機関（プロベンディス、アセニオン）との提携について交渉が成立し、来年度から本格的な活動を開始する。</p>
	<p>海外の大学と積極的な連携を行う。〈108-1〉</p>	<p>IV <b>（平成21年度の実施状況概略）</b></p> <p>国際化に向けた体制強化を、平成21年度に改組した国際交流センターを中心に行なった。</p> <p>今後の国際交流の重点施策として、チリ共和国及び中南米における研究拠点となる「ラテンアメリカ共同研究センター（LACRC。チリ大学他との学術研究機関との連携を含む）」の開設（本学常駐者1名を平成22年度より派遣）についてクリニカ・ラス・コンデスと合意したほか、ガーナ共和国野口記念医学研究所に「新興・再興感染症研究拠点」を開設（本学常駐研究者2名）、タイ王国には「チュラロンコン大学－東京医科歯科大学研究教育協力センター」を設置するなど、精力的に海外での研究拠点の形成を推進した。その他にも国際サマープログラムを開催し、11カ国から学生や若手研究者など35名の参加者を集め、国際的に活躍している研究者の講演やシンポジウム等を実施した。なお、本取組は、平成22年度にも継続することとした。</p> <p>また平成21年度、新たにナレスワン大学、チュラロンコン大学（タイ王国）、マサリク大学（チェコ共和国）、内蒙古医学院（中華人民共和国）、ハノイ大学（ベトナム社会主義共和国）と国際交流協定・学部間協定等を締結するとともに、ハーバード大学医学部（米国）、インペリアル・カレッジ（英国）等との学術交流を継続し、学生の相互派遣や教員・研究者の受入・招聘、派遣を行った。</p>



			<p>その他、GCOEプログラム「歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点」において、国際シンポジウムの開催や海外研究者の招聘等を通じて国際的な人的交流を図っているほか、大学教育の国際化加速プログラム「異分野融合型疾患生命科学教育の国際連携」においては、欧州米国アジアの高等教育機関との連携を継続し、教育研究交流の拡充を図った。その他の各種プログラムにおいてもセミナーや海外研修等により国際的な教育研究交流を図った。</p>	
<p>・在学中の学生評価のみならず、卒業生の追跡調査を行うことにより、教育システムの恒常的改善を図る。〈109〉</p>	<p>IV</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>平成20年度より設置した教育推進協議会において、本学の教育に関する構想や戦略などについて審議を行い、教育理念・アドミッションポリシーに沿って、教養教育の在り方、履修体制、連携教育、教育方法及びカリキュラム等の検討・見直しを継続的に行った。</p> <p>また、引き続き、各学部・研究科等の教育委員会や入学試験委員会等を通じて、在学生の成績評価及び博士課程修了者の追跡調査（過去6年）を実施し、入学者選抜方法の見直しについては、医学部保健衛生学科後期日程試験の廃止を行ったほか、歯学部歯学科後期日程試験の第1段階選抜実施倍率の変更を行った。教育内容・システムについては、卒業後初期臨床研修プログラムや履修及び単位等の見直しを行った。</p>	
<p>・重点的研究テーマの推進体制等については、全学的な視点から戦略的に対応する。〈110〉</p>	<p>IV</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>平成20年度より設置した研究推進協議会において、本学の研究に関する構想・戦略などについて審議を行っており、GCOEプログラム（歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点）を中心とした大型プロジェクトを全学的に支援する体制を継続し、円滑な事務の遂行のため「GCOE支援事務室」を設置した。</p> <p>GCOEプログラムでは、学内部局や他施設からの基礎・臨床に広がる研究者を融合し、セミナー、ワークショップ、国際シンポジウム等を開催し、国際的な研究拠点形成を推進した。</p> <p>各部局等内においては、引き続き研究プロジェクトを推進するための委員会等によりプロジェクト研究の企画や評価に関する検討・実施を行っており、数多くの分野を越えた研究成果の発表を積極的に行った。その他、疾患生命科学研究部、生体材料工学研究所、難治疾患研究所におけるケミカルバイオロジーを重点研究テーマとした「ケミカルバイオロジー推進基盤創出事業」を推進したほか、本学の特徴を活かした各部局等所属の教員相互の医歯工連携によるプロジェクト「医歯工連携による人間環境医療工学の構築と人材育成」など連携を図りながら研究を推進した。</p>	
	<p>重点的研究テーマについて、組織を超えた連携を進める。〈110-1〉</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成21年度の実施状況概略)</b></p> <p>研究推進協議会が主体となり、GCOEプログラム「歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点」を中心とした大型プロジェクトを全学的に支援する体制を継続している。GCOEプログラムでは、学内部局や他施設からの基礎・臨床の研究者を融合し、セミナー、ワークショップ、国際シンポジウム等を開催し、国際的な研究拠点形成を推進した。なお、GCOEを含め全学の大型プロジェクトに関する事務を効率的に処理するために、「GCOE支援事務室」を見直し「研究プロジェクト支援事務室」へと改組した。</p>	

		<p>また、各部局内においては、引き続き研究プロジェクトを推進するため、プロジェクト研究の企画や評価に関する検討・実施を行っており、多くの分野を越えた研究成果の発表を積極的に行った。その他、本学の特徴を活かした各部局の教員相互の医歯工連携によるプロジェクト「医歯工連携による人間環境医療工学の構築と人材育成」により連携を図り研究を推進した。</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 ○人事の適正化<111>～<120>  
 ・人事の適正化に努め、効率的な大学運営を行う。

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
○全職員共通の人事に関する目標達成のための措置 ・個人の業績を適切に評価し、評価結果を処遇に反映させるシステムを検討する。<111>		IV		<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 教員評価については、インセンティブの付与を目的として、教育、研究、診療の業績を評価し、1領域以上で卓越した業績が認められる場合には、本学の准教授もしくは講師に東京医科歯科大学特別教授の名称を付与することができる規則を制定した。また、歯学部の教員の業績評価に基づき、学長のリーダーシップによる昇任人事を実施した。 さらに精度を高めた教員人事評価を実施するために、企画・国際交流戦略会議を中心に教育推進協議会、研究推進協議会及び医療戦略会議の検討結果をまとめ、評価担当の副学長及び学長特別補佐が規則化し、システムを構築した。 職員評価については、平成19年度に実施した試行評価結果を基に見直しを行い、本格実施するため部長等連絡会及び事務協議会を中心に、行動基準等の規則を制定し、職員の人事評価システムを構築した。		
	再構築した人事評価を着実に実施するとともに、処遇に反映させる。<111-1×167-1>			<b>（平成21年度の実施状況）</b> 「教員評価」については、任期制導入に伴う「業績評価」とは別に平成20年度構築した人事評価システムに基づき、各部局で教員個人評価を実施、その結果により昇給等の優秀者を選出しインセンティブを付与した。被評価者は教授・准教授・講師・助教のほか副学長や部局長も対象とし、評価内容などについて随時見直しを行っている。次年度の評価に向け、副学長や部局長の評価基準に新たな評価項目2点を取り入れ、より実効性のあるものへ変更した。 「職員評価」については、説明会及び評価者研修を行ったうえで上半期の評価を実施し、本結果を基に勤勉手当、昇給の優秀者を選出するなど給与への反映を行っている。 また、制定した「国立大学法人東京医科歯科大学特別教授」の名称を付与するための規則に基づき、平成21年6月に准教授1名に対して「特別研究教授」、平成22年2月に准教授1名に対して「特別診療教授」の名称をそれぞれ付与していることから、本制度は有効に機能し組織の活性化に役立てられている。		
・人件費の効率的運用のための全学的視点からの人件費管理を実施する。<112>		IV		<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 平成20年度の人件費見込みについては毎月の給与支給実績を把握し、各月の当該実績と見込額や過去3年の変動状況と比較・分析するとともに、見込額を随時修正して、常に精度の向上に努め、効率的な運用を図った。 21世紀COEプログラム「脳の機能統合とその失調」を発展させ設置した「脳統合機能研究センター」に、学長裁量人員枠として2名の准教授を配置し、人的基盤を整備した。 平成19年度に実施した事務部門の業務量調査の結果に基づき、各部署間の業務量の均等を図るため、人員を再配置し改善を図った。		

	<p>全学的視点から人件費のより効率的な運用を推進する。&lt;112-1&gt;&lt;168-1&gt;</p>	IV	<p><b>(平成21年度の実施状況)</b></p> <p>毎月の給与支給実績を把握し、各月の当該実績と見込み額や過去の変動状況と比較・分析すると共に、人件費見込額を随時修正して常に精度の向上に努め、効率的な運用を図っている。</p> <p>医学部附属病院においては外来患者数の増加(平成21年度1日あたり2,180人来院。対前年度比0.6%増)や、救命救急センター設置に伴う手術件数の増加に対応するため、医師(9名)やコ・メディカルスタッフ(10名)を増やすとともに、非常勤職員の常勤化(14名)を行った。また、医学部医学科の学生収容定員増に対応するため、基礎系教員の配置(2名)について見直しを行い、学長裁量人員枠の一部使用により人材を確保し医学教育の充実を図っている。</p> <p>歯学部附属病院では病院長がリーダーシップを発揮し、診療科の特性を考慮したうえで、稼働状況等に応じた平成22年度の医員配分を行った。</p> <p>なお平成21年4月1日より大幅な事務組織の改組を行っており、新設された部署や大幅な一元化を図った部署については業務の移行とともに、配置人員の調整を行っている。これに加え、さらに効率化を図るため平成19年度に実施した業務量調査(各掛の業務内容と時間の内訳)を基に、さらに業務の内容を精査し、外部委託が可能な内容の業務の仕分け調査を行った。</p>	
<p>○教員の人事に関する目標達成のための措置 ・教員の公募制の拡大を図る。&lt;113&gt;</p>	<p>平成17～18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><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>- <b>(中期進捗状況判断理由)</b></p> <p>平成17年度に公募制導入状況の調査を実施し、教授を全学的に公募制とすることが有意義であると判断し、平成18年度から導入した。ほかの教員職については、緊急性、診療体制及び部門等の円滑な運営を図る必要があると判断した場合を除き、段階的に公募制を導入することとした。</p> <p>平成22年3月現在、疾患生命科学研究部、教養部、生体材料工学研究所、難治疾患研究所において、全教員について公募制を導入している。</p>	
<p>・任期制の導入を促進する。&lt;114&gt;</p>	<p>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>	IV	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>- <b>(中期進捗状況判断理由)</b></p> <p>教員の流動化による本学の教育研究診療の活性化を目的として、平成16年度から、全学的に任期制を導入した。平成16年度以降に採用された者については、全員に同制度を導入している。平成16年度導入時には、任期制への同意率が86%であったが、平成21年度末の任期制採用率は93.3%(3月現在)まで到達している。</p>	
<p>・人件費の効率的運用及び人材の有効活用を検討する。&lt;115&gt;</p>	<p>平成17～18年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p> <p>- <b>(中期進捗状況判断理由)</b></p> <p>平成17年度に、人件費の一元管理を行い、学長裁量人員枠として欠員分を確保するなど、学長のリーダーシップを発揮できる体制を整備した。</p> <p>人件費の前年度の支給実績を詳細に分析し、それを当該年度の年間見込額及び毎月の支給実績によって年間見込額を修正し、常に精度の向上に努め、効率的な運用を図っている。</p>	
<p>・国内外の世界的な教育・研究者等の受け入れを促進</p>		III	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b></p>	

<p>するための環境の充実を図り、その制度については弾力的運用を図る。〈116〉</p>	<p>平成17～18年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	<p>／</p>	<p>- <b>(中期進捗状況判断理由)</b> 平成17年度には海外の教育・研究者等を受け入れるため、外国人研究員の取扱を定めて学長の裁量により柔軟な給与決定を可能とする制度を整備している。また、外部資金により雇用する特任教員に対して特定有期雇用職員制度を平成20年度に制定し、年俸制を採用することで弾力的運用を図っている。 なお、一例として外国人研究者の採用実績は、平成19年度に3名、平成20年度に2名、平成21年度に3名であり、特定有期雇用職員は教授から助教まで合わせて57名を採用しており、これら制度は有効に活用されている。</p>	<p>／</p>
<p>○その他の職員の人事に関する目標達成のための措置・職員の能力開発、専門性の向上のため、研修の充実を図る。〈117〉</p>	<p>／</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b> 職員の能力開発と専門性向上を目的として、接遇研修や国際化に対応するための英会話研修、事務情報化の推進を図るためのパソコン研修を実施した。また、ヒューマンスキルを含めた社会人として必要な基礎知識を身に付けること等を目的として、集合研修への参加が困難な職員も受講できるように、自宅でも研修が可能なe-learning研修を継続した。さらに、国立大学協会等で主催する大学マネジメントセミナーや人事院主催の研修プランナー研修等に積極的に参加させた。 初任掛長に対し、その職務の遂行に必要な幅広い知識、管理能力の向上並びに社会的識見の充実を図ることにより、本学及び本学を取り巻く諸問題に対処する資質の向上を図ることを目的とした研修を実施し、職員の意識、能力の向上を図った。</p>	<p>／</p>
<p>／</p>	<p>職員の能力開発及び専門性の向上を目的とした研修の継続的な実施を行う。〈117-1〉〈171-1〉</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成21年度の実施状況概略)</b> 職員の能力開発と専門性向上のため、時間や場所にとらわれないウェブ上での研修を実施した。「法務」、「財務」、「セクシュアル・ハラスメント」等のテーマについて124人が自発的に受講した。また、事務処理上必要な文書作成や表計算ソフトの研修については、恒常的研修科目として延べ151人が活用している。放送大学の教材を利用した研修を奨励し、国立大学協会等で主催する大学マネジメントセミナー等30研修へも181名を参加させている。 また、会計事務初任者に対して業務の基本的知識となる簿記研修(9名参加)や、財務会計処理に必要なシステム研修も実施(15名参加)しており、医学部附属病院新採用研修会においては、院内における個人情報に関する講義を行っている。 基礎的な接遇能力の向上に関して、新規採用事務職員を対象に都内ホテルでの実務(ベルボーイとしての送迎業務等の実地研修)や講義(電話応対スキルやサービスの本質等)を2日間にわたり集中的実施した。医学部附属病院でのコ・メディカルスタッフ等の新採用者に対しても接遇マナー講習会を実施し、病院職員としての自覚を認識させた。 英会話研修については、事務職員の基礎的英会話能力向上を目的として従来より実施している研修に加え、国際化にむけた海外拠点を設置し教育・研究を推進する状況を踏まえ、基礎的英会話能力を身に付けている事務職員を対象に、上級英会話研修を企画・実施(5名)している。</p>	<p>／</p>
<p>・公募制がなじむ職種については公募による任用を検討する。〈118〉</p>	<p>平成17～18年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	<p>IV</p>	<p><b>(平成20年度の実施状況概略)</b> - <b>(中期進捗状況判断理由)</b> 平成17年度に漸次公募制を導入することとした。現在までに公募に付した職種の例としては、附属病院に所属する栄養士や看護師、歯科衛生士、臨床検査技師、歯科技工士、臨床工学技士等の医療技術職員等が挙げられる。</p>	<p>／</p>

<p>・柔軟な勤務時間制度の導入等の多様な人事制度の整備を検討する。〈119〉</p>	<p>平成17～18年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p>	
<p>・専門性を有する特定職種については、人材の計画的な養成を図る。〈120〉</p>	<p>専門性の向上を目的とした特定職種の職員に対する研修の継続的な実施を行う。〈120-1〉</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>専門性を有する業務に従事する職員に対し、国立大学協会関東甲信越地区・東京地区支部主催の専門分野別実践セミナー（財務、広報、情報、人事・労務の4分野）、文部科学省主催の治験コーディネーター研修、日本看護協会主催の看護職員研修等の55種類の研修に参加させ、職員に基本的・専門的な知識を身に付けさせることによって能力開発、専門性の向上を図った。</p> <p>教職員に対し、作業環境管理における有害物質の拡散防止対策として最も重要な「局所排気装置（ドラフトチャンバー等）」をテーマとした安全衛生に関する研修会を実施した。</p>	
		<p>IV</p>	<p>(平成21年度の実施状況概略)</p> <p>特定化学物質を取り扱う教職員を対象に、研修会を実施（99名参加）し、職場の安全衛生管理の徹底を図った。また管理職に対して、職場の環境改善・メンタルヘルス不調者への対応などについての理解を深めるための研修（129名参加）を実施し、部下の健康管理意識の向上を図っている。これらの研修により、各担当職員の意識・専門性の向上を図り、安全衛生に関する内容について教職員の理解を深めるものとなった。</p> <p>その他の専門性を有する業務に従事する職員に対し、文部科学省主催の治験コーディネーター研修や日本看護協会主催の看護職員研修等、35研修に参加している。</p> <p>この他にも、平成21年度から運用を開始した利益相反マネジメントの専門的知識の普及を目的とした説明会の実施や、「利益相反ハンドブック」を作成・配布したほか、毎回事例を参考に実効性を高めた関連規則等の改正について学内ホームページに掲載することで各自が理解を深めている。</p> <p>研究倫理についても、生命倫理を含め講習会を3回実施しており、延べ353名の教員・研究者が参加した。</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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○事務組織の見直し&lt;121&gt;～&lt;123&gt;</li> <li>・教育・研究・診療体制への柔軟且つ速やかな対応を目指す。</li> <li>○事務職員の専門性向上&lt;124&gt;～&lt;126&gt;</li> <li>・事務職員の大学運営・企画へ積極的参画を目指す。</li> <li>○事務処理の合理化・効率化&lt;127&gt;～&lt;129&gt;</li> <li>・業務の合理化・効率化のため、経費の節減、効率的な施設・整備の運営を図る。</li> </ul>
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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
○事務組織編成の方策・大学運営の企画立案等に適切に対応し、大学運営に積極的に参加可能な事務組織の編成、職員の配置を図る。<121>	必要に応じ法人運営に適した事務組織を整備する。<121-1><122-1>	III	<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 「事務組織の見直し検討会」を設置し、事務組織全体の再編と業務の見直しを検討し、平成20年10月から総務部と人事部を統合するとともに、総務部大学院課を学務部に移行するなどの組織再編をした。さらに平成21年4月から学部教育の教務事務を学務部に一元化するとともに、学術、研究、国際、情報の支援をさらに強化・推進するため学術国際部を新たに設置することを決定した。GCOEプログラムによる「歯と骨のGCOE拠点」の事務を遂行するために「GCOE支援事務室」を設置した。		
		III	<b>（平成21年度の実施状況）</b> 平成20年度の「事務組織の見直し検討会」で決定した事項に基づき、平成21年4月から学部の教務事務を学務部に一元化するとともに、学術、研究、国際、情報の支援を強化・推進するため学術国際部を設置し、業務を開始した。また、教職員に対する「福利厚生関係業務のワンストップサービス」を目指し、従来の総務部職員課福利掛と経理部経理課共済組合掛を統合、窓口を一本化した。		
・特化した方針等に対する集中的な支援を可能とするため、適切な事務組織の編成・職員の配置を図る。<122>	必要に応じ法人運営に適した事務組織を整備する。<121-1><122-1>	III	<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 「事務組織の見直し検討会」を設置し、事務組織全体の再編と業務の見直しを検討し、平成20年10月から総務部と人事部を統合するとともに、総務部大学院課を学務部に移行するなど組織再編をした。さらに平成21年4月から学部教育の教務事務を学務部に一元化するとともに、学術、研究、国際、情報の支援をさらに強化・推進するため学術国際部を新たに設置することを決定した。GCOEプログラムによる「歯と骨のGCOE拠点」の事務を遂行するために「GCOE支援事務室」を設置した。		
		III	<b>（平成21年度の実施状況）</b> 平成20年度の「事務組織の見直し検討会」で決定した事項に基づき、平成21年4月から学部の教務事務を学務部に一元化するとともに、学術、研究、国際、情報の支援を強化・推進するため学術国際部を設置し、業務を開始した。また、教職員に対する「福利厚生関係業務のワンストップサービス」を目指し、従来の総務部職員課福利掛と経理部経理課共済組合掛を統合、窓口を一本化した。		
組織業務の恒常的な見直しを行い、効率的な組織の編成・職員配置等を図る。<123>		III	<b>（平成20年度の実施状況概略）</b> 組織業務の恒常的な見直しとして、平成19年度に実施した事務部門の業務量調査の結果に基づき、各部署間の業務量の均等を図るため、人員を再配置し改善を図った。また、「事務組織の見直し検討会」で事務組織全体の再編に対応した組織業務の見直しを行い、事務組織規則及び事務分掌規則の改正を行った。		

	<p>組織業務の恒常的な見直しを行う。〈123-1〉</p>	<p>III (平成21年度の実施状況)</p> <p>前項の事務組織の改組について、管理・運営推進協議会において改組後の業務状況についての点検・評価を行い、さらに効果的な事務組織の改良を行うこととしている。</p> <p>また、GCOEを含め全学の大型研究プロジェクトに関する事務を効率的に処理するために、「GCOE支援事務室」を見直し、新たに「研究プロジェクト支援事務室」を設置するなど、状況に合わせた組織業務の改編を行っている。</p>
<p>○事務職員の専門性向上のための方策 ・教員・学生・患者等への十分な支援を可能とすべく、事務職員の専門性の向上を図る。〈124〉</p>	<p>事務職員の能力開発、専門性の向上のための研修を実施する。〈124-1〉</p> <p>同上 〈125-1〉</p> <p>同上 〈126-1〉</p>	<p>IV (平成20年度の実施状況概略)</p> <p>事務職員の能力開発や専門性の向上を目的に、接遇研修や国際化に向けた英会話研修、事務情報化の推進するためのパソコン研修を実施した。また、ヒューマンスキルを含めた社会人として必要な基礎知識を身に付けることを目的として、自宅で研修が可能なe-learning研修を継続して実施した。さらに、国立大学協会等で主催する大学マネジメントセミナーや人事院主催のプランナー研修等に積極的に参加させた。</p> <p>初任掛長に対しては、その職務の遂行に必要な幅広い知識、管理能力の向上並びに社会的識見の充実を図ることにより、本学及び本学を取り巻く諸問題に対処する資質の向上を図ることを目的とした研修を実施し、職員の意識、能力の向上を図った。</p> <p>知的財産本部の事務職員に特許法説明会、知財マネジメント教育に参加させ、専門性の向上を図った。</p> <p>IV (平成21年度の実施状況)</p> <p>職員の能力開発と専門性向上のため、時間や場所にとらわれないウェブ上での研修を実施した。「法務」、「財務」、「セクシュアル・ハラスメント」等のテーマについて124人が自発的に受講した。また、事務処理上必要な文書作成や表計算ソフトの研修については、恒常的研修科目として延べ151人が活用している。放送大学の教材を利用した研修を奨励し、国立大学協会等で主催する大学マネジメントセミナー等30研修へも181名を参加させている。</p> <p>また、会計事務初任者には業務の基礎知識となる簿記研修（9名参加）や、財務会計処理に必要なシステム研修を実施（15名参加）、医学部附属病院新採用研修会においては、院内における個人情報に関する講義を行っている。</p> <p>基礎的な接遇能力の向上に関しては、新規採用事務職員を対象に都内ホテルでの実務（ベルボーイとしての送迎業務等の実地研修）や講義（電話応対スキルやサービスの本質等）を2日間にわたり集中的実施した。医学部附属病院でのコ・メディカルスタッフ等の新採用者に対しても接遇マナー講習会を実施し、病院職員としての自覚を認識させた。</p> <p>英会話研修については、事務職員の基礎的英会話能力向上を目的として従来より実施している研修に加え、国際化に向けた海外拠点を設置し教育・研究を推進する状況を踏まえ、基礎的英会話能力を身に付けている事務職員を対象に、上級英会話研修を企画・実施（5名）している。</p> <p>知的財産本部所属の非常勤職員にも、知的財産権・産学官連携業務に関する研修会へ積極的に参加させ、専門性の向上を図っている。また、知的財産本部内で本部員と事務担当職員による知的財産法務の勉強会を開き、組織的に能力向上に努めている。さらに、非常勤職員の専門能力向上を目指し、国際シンポジウムへ研修を兼ねた調査発表を行うなどの活動を精力的に行っている。</p> <p>また、例えば都内の地域中核病院との相互人事交流を行うなど、学外施設への人事交流を人材育成の面から計画的に実施している。</p>
<p>・知財の管理・国際交流・研究支援を可能とすべく、</p>		<p>IV (平成20年度の実施状況概略)</p>





	<p>同上 &lt;125-1&gt;</p> <p>同上 &lt;126-1&gt;</p>	<p>表計算ソフトの研修については、恒常的研修科目として延べ151人が活用している。放送大学教材を利用した研修を奨励し、国立大学協会等で主催する大学マネジメントセミナー等30研修へも181名を参加させている。また、会計事務初任者には業務の基礎知識となる簿記研修（9名参加）や、財務会計処理に必要なシステム研修を実施（15名参加）、医学部附属病院内で基礎的な接遇能力の向上に関する個人情報に関する講義や講義電話対応スキルやサービスの本質等を2日間おたり集中的実施した。医学部附属病院内のコミュニケーションスタッフ等の新採用者に対しても接遇マナー講習会を実施し、病院職員としての自覚を認識させた。基礎的英会話能力向上を目的として従来より実施している研修に加え、国際化に向けた海外拠点を設置し教育・研究を推進する状況を踏まえ、基礎的英会話能力を身に付けている事務職員を対象に、上級英会話研修を企画・実施（5名）している。</p> <p>知的財産本部所属の非常勤職員にも、知的財産権・産学官連携業務に関する研修会へ積極的に参加させ、専門性の向上を図っている。また、知的財産本部内で本部員と事務担当職員による知的財産法務の勉強会を開き、組織的能力向上に努めている。さらに、非常勤職員の専門能力向上を目指し、国際シンポジウムへ研修を兼ねた調査発表を行うなどの活動を精力的に行っている。</p> <p>また、例えば都内の地域中核病院との相互人事交流を行うなど、学外施設への人事交流を人材育成の面から計画的に実施している。</p>
<p>○事務処理の合理化・効率化のための方策 ・業務に応じた権限の委任等の見直しを行うなど、合理的・効率的な業務運営を図る。&lt;127&gt;</p>	<p>事務処理の合理化・効率化を推進する。&lt;127-1&gt;</p>	<p>III (平成20年度の実施状況概略)</p> <p>部長等連絡会において事務処理の合理化・効率化の提案・検討を行い、可能なものから順次実施した。 非常勤職員相互の異動については、「辞職のうえ採用」していた煩雑な手続きを配置換として処理し、また、委員会委員の委嘱発令を廃止した。 研究資金等の効率的執行と不正経理の防止を目的として、科学研究費補助金、科学技術振興調整費、受託研究、共同研究及び大学法人が研究者等に代わって経理事務を行う研究費補助金などについて、立替制度を導入した。 事務局、知的財産本部、GCOE支援事務室、生体材料工学研究所事務部、共同教育研究センター事務部において物品請求システムを稼働させ、発注事務の合理化・効率化を図った。</p> <p>III (平成21年度の実施状況)</p> <p>管理・運営推進協議会において、事務処理の合理化・効率化のための方策を検討している。平成21年度は、学内規則について改廃事務の適正化と効率化を目的として「学内規則の制定及び改廃等事務のマニュアル」を策定するとともに、「諸規則等作成担当者連絡会」を設置し効率化を図ったほか、仕様策定委員会委員の委嘱手続きを簡素化した。 従前より取り組んでいる「物品請求システム」については随時問題点の改善をしており、事務部門での運用から平成22年度の教員等を含めた完全稼働に向けたシステムの修正を行った。発生源入力により物品購入伝票のデータ処理化によるペーパーレス化と、研究費の使用状況の確認が随時行えるシステムとして合理化を図る。</p>
<p>・外部委託が適切と判断される業務については、外部委託を一層推進する。&lt;128&gt;</p>	<p>外部委託が適切と判断される業務について、外部委託を推進する。&lt;128-1&gt;</p>	<p>III (平成20年度の実施状況概略)</p> <p>医学部附属病院の病院未収金債権に係る未収金の回収を図るため、新たに派遣職員を活用するとともに、滞留債権については、法律事務所と委任契約を締結し、未収金回収の外部委託を行い、業務の合理化・効率化を図った。</p> <p>III (平成21年度の実施状況)</p>

			<p>平成21年度の計画に基づく前年度内部監査のフォローアップ調査において、引き続き外部委託業務の評価を行い、管理・運営推進協議会において合理化や外部委託の検討を続けている。平成19年度に実施した業務量調査（各掛の業務内容と時間の内訳）を基に、さらに業務の内容を精査し、外部委託が可能な内容の業務の仕分け調査を行った。</p> <p>医学部附属病院では、コ・メディカルスタッフが本来業務へ専念できる環境を作り、医療の質を高めるために、材料部や医療福祉支援センター、麻酔外科外来におけるクラーク業務の外部委託を行った。財務部契約課においても、本学の受託研究費や共同研究費等の外部資金の増加による業務量の増大に、派遣職員の増員により対応した。</p> <p>医学部附属病院・歯学部附属病院の管理宿直（休日の日直を含む）について、外部への業務委託の検討を行っている。また、国際契約の締結サポートや海外技術移転状況の調査について専門家へ委託し、技術移転業務を遂行している。</p>	
<p>・事務の電子情報化を全学的観点から推進することにより合理化・効率化を行う。〈129〉</p>	<p>事務の電子情報化を推進する。〈129-1〉</p>	<p>III</p>	<p><b>（平成20年度の実施状況概略）</b></p> <p>事務職員と教員とのデータ共有を可能とするソフトウェアを導入し、情報の共有化を推進した。</p> <p>一般競争入札（500万円以上）の工事について、原則として電子入札で行うこととし、平成20年度は19件の入札を実施した。</p> <p>なお、情報セキュリティー専門委員会を発足し、セキュリティーポリシー（情報システム運用基本方針、情報システム運用基本規程）を策定した。</p> <p><b>III</b> <b>（平成21年度の実施状況）</b></p> <p>前述〈121-1〉の事務組織の改組により、情報担当部門を財務部から学術国際部へ移管し、情報処理センターと連携をとりながら全学的な電子情報化をサポートする体制とした。また電子情報化の具体例としては、以下が挙げられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学内諸規則を、ウェブ上で学内外から閲覧しやすく整理した。</li> <li>・ウェブ上での教職員アンケートの実施と集計の電子化（自動集計）をした。</li> <li>・講義室や講堂等の予約をウェブ上で行えるよう整備した。</li> <li>・歯科研究棟7階会議室に会議システム導入によるペーパーレス化をした。</li> <li>・科学研究費補助金（文部科学省・厚生労働省）の申請調書から物品購入、支払いまでを電算化した。</li> <li>・学生・教職員の一般定期健康診断の結果を、学内専用のウェブサイトから確認できるシステムを構築した。</li> </ul>	
			<p>----- ウェイト小計 ----- ウェイト総計</p>	

**(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) 学長の執行方針**

本学の中期目標・中期計画を達成するうえで、両附属病院を経営戦略上の重要拠点として位置付け、運営を見直し獲得する剰余金を教育研究や診療活動の質の向上のために充てることとしている。さらに、医療職種の重点配置や先端医療機器の整備などで診療活動を最大限に高めることにより、人的要因を含めた他大学との格差を是正することが可能となった。引き続きこのような施策を循環させることで中期目標・中期計画の達成を推進することを学長の執行方針としている。

**(2) 人件費の効率的な運用を行う体制**

人件費管理システムの構築と人件費の一元管理や、学長裁量人員枠として欠員分の確保をしつつ定員削減を実施するなど、学長のリーダーシップを発揮できる体制を整備した。

医学部附属病院では、医療の安全性と質の向上を目指し、高度な看護配置基準（7対1看護）を満たし、救命救急センター運営のための医師、コ・メディカルスタッフの大幅増員、医学部医学科教員の補強を行った。歯学部附属病院でも同様に看護師や歯科衛生士等の重点配置を実施しており、これらの措置による経営面の改善により、国際水準の専門医を養成する後期臨床研修実施のための人員確保を行った。

**(3) 教員の任期制導入の促進**

教員の任期制については、平成16年度から全学的に導入し、法人化以降、昇任した者あるいは新規採用された者については全員に同制度の適用を進めてきている。再任を希望する際の審査制度も整備しており、部局や職種により外部委員の意見を取り入れた評価を実施している。

**(4) 労働環境整備**

人事計画のうち長期的な視野から、障害者雇用を促進するためのインターンシップ制度を導入した。本制度の活用により知的障害者を雇用した（平成22年3月末日現在、2名）ことをはじめ、学内のバリアフリー化の推進や社会貢献への意識向上により障害者の雇用が促進され、法定障害者雇用率（2.1%）を満たしている。また、病院機能を強化するため、コ・メディカルスタッフの増員や非常勤からの常勤化を進めている。その他、高齢者雇用（再任用）の促進、若手研究者・女性教職員支援等、様々な方策により労働環境の改善に取り組んでいる。

**(5) 研修内容の見直し等**

法人化に伴い新たな業務を行ううえで必要な能力開発や、専門性の向上を目的とした研修（安全衛生管理をテーマとした教職員研修会や会計研修、各種医療職員への研修等）を多数実施しているほか、職種や職責に応じた研修（新規採用教員研修会や初任掛長研修、中堅職員研修等）を適切に企画実施している。

また、職員一般に広く求められる能力を研ぐための研修（英会話研修、パソコン研修、老舗ホテルでの接客研修等）や、業務多忙な職員に対し勤務後の任意の時間に学習できるよう、放送大学やe-learningを利用した多彩な研修コンテンツを用意し、幅広い教養と深い専門性を備えた職員の育成に努めている。

**【平成21事業年度】****(2) 人件費の効率的な運用を行う体制**

医学部附属病院において、外来患者数の増加や救命救急センター稼働に伴う手術件数の増加等に対応するため、医師、コ・メディカルスタッフの増員及び常勤化を進め、人材の確保を行った。

また医学部医学科の学生収容定員増に対応するため、基礎系教員の配置を見直し、学長裁量人員枠の一部使用により人材を確保、医学教育の充実を図った。

**(3) 教員の任期制導入の促進**

教員の流動化による本学の教育研究診療の活性化を目的として、平成16年度から全学的に任期制を導入している。

同意状況については、平成16年4月の状況では、任期付教員の割合が86%であったのが平成22年3月現在では93.3%となり、広く同制度が定着している。

**(4) 労働環境整備**

心の健康問題により休職を余儀なくされた教職員の職場復帰を支援するため、保健管理センターや安全衛生委員会において、復帰支援プログラムを作成し円滑な職場復帰支援の環境を整備した。また、管理職を対象に「心の健康管理」をテーマとした研修会を実施し（129名参加）、職場の環境改善・メンタルヘルス不調者への対応などについての理解を深める取組を行っている。

**(5) 研修内容の見直し等**

英会話研修については、事務職員の基礎的英会話能力向上を目的として実施しているが、今後、海外拠点での取組を重点的に進めていく状況を踏まえ、上級英会話研修を5名に対して実施した。

また、研究倫理に関する講習会を実施した。平成21年度は3回実施し、延べ353人が受講した。なお、生命倫理研究センターにより、生命・医療・研究倫理についてシンポジウムを開催し、疫学研究と倫理や臨床研究に関する倫理指針の現状と課題など、最新の知見について講演し78名の参加があった。

**2. 共通事項に係る取組状況****【平成16～20事業年度】****(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用**

平成20年度から、各理事は分担に応じた業務運営に関する専門的事項の調査審議機関「企画・国際交流戦略会議」、「教育推進協議会」、「研究推進協議会」、「医療戦略会議」を運営している。また、学長補佐室を設置・補強するとともに、7つの業務（総括、入試、評価、情報管理、苦情相談・学生支援、広報、産学連携）に区分した副学長を発令しており、これら理事、副学長、学長特別補佐の体制により戦略的な法人運営を可能とする体制を確立した。

**(2) 戦略的な学内資源配分の体制**

全学的視点から戦略的な資源配分として、学長裁量経費（各年度124,000千円）、学長裁量人員枠及び共用スペースを設定・確保するとともに、教育研究等の成果や戦略的観点から重点的に配分している。

公募・選考のうえ配分する共用スペースは、平成18年度を除き毎年度確保・設定をしており、戦略的な研究支援として制度を活用、研究に対するモチベーションの向上にも役立てている。

学長裁量による人的な措置状況としては、例えば平成17年度の救命救急セン

ターを設置する際には医学部附属病院へ教員等を重点配分し、平成20年度の脳統合機能研究センターを設置する際にも複数名の教員を学長裁量により措置している。なお、各年度予算の執行状況及び財務内容について、各種データの収集・分析を基に中間的な評価を行い、当初計画の修正を行いながら、より効果的な資源配分を行っている。

### (3) 業務運営の効率化・合理化

組織業務の見直しについては、随時、部長等連絡会（平成21年度より、管理・運営推進協議会）で検討・実施している。特に事務処理の合理化・効率化については事務組織の大胆な見直しを行った。学務・教務事務の学務部への一元化や、研究支援・国際活動支援の重点化のための学術国際部の改組・設置、教職員の労務・保険事業の簡略化等が主な再編の事例である。特に学務部へ学務・教務事務を一元化したことにより、全ての学生に対する対応業務の統一と効率化が図られている。

なお、定期的な業務量調査を実施しており、その結果を踏まえた人員の再配置をしている。

その他の効率化・合理化事例としては、平成17年度に、PET・核医学検査業務について特別目的会社が機器の調達・設置・運用等を行い、サービス利用料で整備費用を回収させる手法により業務を合理化しているほか、広報誌等の発送業務（平成18年度）や学生アルバイト紹介業務（平成19年度）等について外部委託を行っている。また、IT技術の導入や工夫により効率的に業務を執行しているが、例えば物品請求システム・物流システムの一部導入（平成20年度）や学内規則の電子化（ウェブ公開）、会議資料のペーパーレス化（一部会議室による）、イントラネットを活用したスケジュール管理や情報の共有化（平成17年度）を進めているほか、各種発令事務の簡素化（平成20年度）、科学研究費補助金等の立替制度（平成20年度）を取り入れ、業務の簡素化と適切な執行をする環境を整えている。

### (4) 収容定員を適切に充足した教育活動

平成16年度	学士課程	103%	修士課程	107%	博士課程	114%
平成17年度	学士課程	102%	修士課程	111%	博士課程	116%
平成18年度	学士課程	104%	修士課程	117%	博士課程	116%
平成19年度	学士課程	103%	修士課程	123%	博士課程	116%
平成20年度	学士課程	103%	修士課程	111%	博士課程	114%

上記のように、毎年度各収容定員に対して90%以上の学生を充足させており、適切な教育活動が行われている。

### (5) 外部有識者の積極的な活用

経営協議会を適切な時期に開催し、経営に関する重要事項を審議している。また、本学では学外有識者の有効活用の観点から、経営協議会構成員と理事等を交えた懇談会を数回にわたり開催し、意見交換を通じて学外委員から助言をいただき本学運営の参考としている。助言により大学運営に反映させた事例としては、

- ①「モラルの高い医師・歯科医師の養成」についてご意見をいただいたことを受けて、本学では医学部・歯学部両附属病院において「後期臨床研修制度」をスタートさせ、現在では多くの医師・歯科医師を受入れ養成していること
- ②「附属病院の増収」方策についてのご意見について、医学部附属病院では看護配置基準（7対1看護）を満たす看護職員の充足、歯学部附属病院では患者ニーズに対応しうるスペシャルケア外来を設置したこと
- ③「資産運用」についても、種々のご意見やご指導を受け、預金取り扱い基本方針を定めるとともに資産運用を開始していること
- ④「医師不足問題や地域社会への貢献等への対応」について要望、提言をいただき、医学部附属病院に医師（9名）やコ・メディカルスタッフ（10名）の増員

及び非常勤からの常勤化（14名）による平成21年度からの診療体制の充実を図ったこと、などが挙げられる。

### (6) 監査機能の充実

監査機能の充実を図るため、独立した組織として監査室を設置し、基本的事項を定めた内部監査規則を整備している。また毎年度、全部局共通の内部監査重点項目（年度計画の実施状況や、業務の合理化・効率化への取組状況、前年度監査事項のフォローアップ等）を定め、部局特有のテーマや実地監査を含め計画的に実施している。

これらを行うにあたり、監事との連携強化を図り監査の無用な重複を避けることにより、対象部署の負担を軽減し効率的な監査を実施することに努めた。

なお、病院における未収金の増加は、病院経営の負担の増大につながり損益悪化の重大な原因となる。この未収金問題は、国公立病院が抱える共通、緊急の課題となっており、滞留債権を発生させない、発生した場合は如何に回収するか取組が重要な要素との観点から、医歯両病院における未収金債権（滞留債権）の削減実現に向けた取組について監査を実施した。

### (7) 男女共同参画の推進に向けた取組

女性研究者支援を拡大させるための取組として、環境整備と意識改革の2点を重点課題として定め、科学技術振興調整費の女性研究者支援プログラムに「女性研究者への革新的支援」を提案し、採択（平成20年度）された。本プログラムに基づき、相談窓口となる「女性研究者支援対策会議」、「女性研究者支援室（専任教員、事務補佐員を配置）」を設置し、シンポジウム等を開催した。

また、女性研究者に限らず、全職員の生活の質を向上させるために「ワークライフバランス支援策検討ワーキンググループ」を発足し、教職員全般に対する支援を表明した。

### (8) 教育・研究・診療組織の見直し

学長の下に教員組織の在り方等に関する検討部会を設置（平成18年度）し、「基本的な組織の考え方や方向性」を取りまとめた。教育・研究・診療の組織の具体的な見直しについて、それぞれ必要に応じて行っている。

センターの時限設置（硬組織疾患ゲノムセンター、生命倫理研究センター（平成22年4月に常設組織））や、21世紀COEプログラム「脳の機能統合とその失調」から発展した「脳統合機能研究センター」（平成19年度）、GCOEプログラムによる歯と骨の分子疾患科学の国際教育研究拠点プロジェクトを実施する「歯と骨のGCOE拠点」（平成20年度）等の設置により教育研究を推進した。また、診療面では附属病院において救命救急センター（平成17年度）やがん治療センター（平成20年度）、息さわやか外来（平成16年度）、いびき無呼吸外来（平成18年度：平成21年度に快眠センター（医学部附属病院）に統合）、スペシャルケア外来（平成19年度改組）により、社会的要請に応えうる組織を整備している。

平成20年度から設置された、各理事の業務分担に応じた専門事項の調査審議機関において、新たな組織や既存組織の改組を含め、より長期的・戦略的な視点から組織の在り方を検討した。

### (9) 研究活動推進のための取組

学長を座長とし、研究担当理事と各部局の教員で戦略的な研究実施方針を定め、21世紀COEプログラム等の大型プロジェクトを全学的に支援する体制を構築した。法人化直後の取組としては、優秀な研究や大型プロジェクト研究を支援するため、公募により配分するスペース（コモンラボ、オープンラボ）の制度を作り、研究活動をスペース面から支援しているのは前述している通りである。

平成20年度は研究推進協議会において、附置研究所や研究支援組織について検討した。学術研究活動を推進するためのサポートは、産学連携担当副学長を

置くと共に、知的財産本部とも連携し研究資金の獲得を推進するばかりでなく、利益相反マネジメントや研究資金等の立替制度の整備等により適正な研究活動ができるよう業務を遂行している。

### (10) 業務実績評価結果の大学運営への活用

平成17年度及び平成19年度評価にて指摘のあった教職員の人事評価の遅れについて、以下の様な対応を取った。

担当部署で検討を重ねていた教職員評価の仕組みを、具体的に企画・国際交流戦略会議を中心に教育推進協議会、研究推進協議会及び医療戦略会議の検討を経て、人事評価システムとして構築した。本評価については、インセンティブの付与を目的し、それぞれ評価領域ごとに行う自己評価と上司面談を基礎として実施することとした。制度の施行にあたり評価担当副学長が各教授会等で説明を行い、制度について遺漏のないよう取り計らっている。

職員評価については、平成19年度に実施した試行評価結果を基に見直しを行い、本格実施するため部長等連絡会及び事務協議会を中心に、行動基準等の規則制定・システムを構築した。

なお、これらの制度とは別に、教育、研究、診療の業績で卓越した業績を挙げていると認められる場合には、本学の准教授もしくは講師に東京医科歯科大学特別教授の名称を付与することができる規則を制定するなど、様々な方向から評価を取り入れることで教職員に刺激を与え、よりよい業績が挙げられる環境作りに努めている。

### 【平成21事業年度】

#### (1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

各理事が議長となっている各推進協議会・戦略会議と副学長の大学運営に関して企画した主な事項は以下のとおり。

##### ○各推進協議会・戦略会議

- ・「企画・国際交流戦略会議」国際交流センターの改組・設置や、教育・研究の海外拠点化、大学ブランド力向上の企画（大学のミッション、大学ロゴマークの制定等）、国際サマープログラム等を実施した。
- ・「教育推進協議会」医歯学融合教育の検討や海外研修奨励制度派遣枠の拡大、学内の奨学金給付規則を制定し、教育組織の改組を検討した。
- ・「研究推進協議会」補助金等の財政支援が終了した研究プロジェクトのフォローアップの公募・審査や、研究（支援）組織の改組を検討した。
- ・「医療戦略会議」附属病院のミッションを策定した。医学部附属病院の診療体制の充実を図るため、新たな診療科の設置やスタッフの増員・非常勤職員の常勤化を進めた。
- ・「管理・運営推進協議会」事務組織の改組や業務の効率化、管理手続き上の諸問題などについて検討した。

##### ○各副学長

- ・「総括」学長を補佐し、学長のブレーンとして活動した。
- ・「入試」参加者の制限をしない全学的オープンキャンパスを実施した。
- ・「評価」暫定評価の結果分析、改善点の検討や、個人評価結果の活用、個人評価結果の検証作業の統括をした。
- ・「情報管理」学内情報セキュリティ管理状況の精査と、情報セキュリティポリシー規程の策定をした。
- ・「苦情相談・学生支援」学生センターの設置や老朽化した学生寮の大規模改修、女性研究者支援の取組を実施した。
- ・「広報」新しい研究情報データベースシステムの構築と入力力の推進をした。
- ・「産学連携」利益相反マネジメントの運用規則整備や、新たな利益相反ポリシー、臨床研究利益相反ポリシーの策定をした。

#### (2) 戦略的な学内資源配分の体制

平成21年度は第一期中期目標期間の終了年度でもあることから、懸案事項であった学生寮の抜本的改修や、学内保育施設の整備を学長裁量経費（一部負担）により実施し、学生・教職員の住居や育児に対する不安に対して一つの解答を提示した。また、平成21年度から公的研究資金支援が終了した研究プロジェクトに対する学長裁量経費による支援として、公募・審査のうえ戦略的に資源を配分したフォローアップ経費の次年度分公募を行った。

医学部附属病院においては外来患者数や、救命救急センター設置に伴う手術件数の増加等に対応するため、医師（9名）やコ・メディカルスタッフを増やす（10名）とともに、非常勤からの常勤化（14名）を柔軟な運用により推進した。また、医学部医学科の学生収容定員増に対応するため、基礎系教員の配置について見直し、学長裁量人員の一部運用により医学教育の充実を図るなど、戦略的な資源配分を行っている。

共用スペースの配分については、平成21年度もオープンラボ（634㎡）及びコモラボ（1,553㎡）の利用者を決定した。これにより、平成21年度末現在の共用スペースの合計面積は5,469㎡となった。

#### (3) 業務運営の効率化・合理化

管理・運営推進協議会では、現在検討している教育・研究組織の見直し状況と連動して、次期中期目標期間での業務を見据え事務組織を見直しているほか、平成21年度の事務組織改革の評価を行い、必要な見直しをすることとしている。

また、一部会議室のペーパーレス化を推進し、新たに竣工した医歯学総合研究棟Ⅱ期の講義室・講堂等の施設の利用についてはウェブ上で一元的に利用できるように整備したほか、科学研究費管理システム、健康診断の一部データベース化（一般定期健康診断のウェブ経由による閲覧システム等）、ウェブを利用した教職員意見聴取システムを構築し、いっそうの効率化を図っている。

#### (4) 収容定員を適切に充足した教育活動

平成21年度の課程別の収容定員充足率は、学士課程102.5%、修士課程108.1%、博士課程114.7%であり、それぞれ収容定員に対して90%以上を充足させており、適切な教育活動が行われている。

#### (5) 外部有識者の積極的な活用

平成22年3月の経営協議会において、議事要旨や、学外委員の意見・指摘を大学運営へ活用した事例について、ウェブ上で広く公開をすることとされ、平成22年4月の新ホームページのリリースと同時に実施する。

#### (6) 監査機能の充実

外部資金に係る内部監査においては、監査の対象を拡大した。

#### (7) 男女共同参画の推進に向けた取組

「女性研究者への革新的支援」を限定された部局での支援から、全学の女性教職員を対象とした支援へと発展させた。活動の拡大に合わせ「女性研究者支援室」に特任助教1名を増員し、女性研究者支援対策会議も全学的な委員構成とした。本支援室を中心として女性教職員が活躍できる環境整備を目的に、出産・育児等の事情がある研究者への研究補助者の配置や、派遣型の病児保育支援、在宅研究実施のための在宅研究支援システムの導入などを行った。これらの活動に対する理解を深めるため、セミナーやシンポジウムを開催した。一部セミナーについては「教育文化週間市民公開講座」として広く一般に公開した。

また、妊娠・出産・育児に関する制度について、女性も男性も、上司や同僚も理解し、互いに協力しあうことを目的として「ワーク&ライフ・ガイドブック」を作成、発行した。

ワークライフバランス支援としては、夏季特別休暇の取得期間を大幅に拡大し名称もリフレッシュ休暇とするなど、職員のライフスタイルの多様化に配慮するための制度設計や、学内保育施設「わくわく保育園」の運営を開始するため、施設を整備し開園式を行った。

#### (8) 教育・研究・診療組織の見直し

平成21年度中に見直した組織としては、国際交流センター（改組）、スチューデントセンター（新設）、歯科衛生保健部（新設）、快眠センター（新設）があるほか、医学部医学科の入学定員を増加させた。

第二期中期目標期間での改革を目指し、教育推進協議会、研究推進協議会、医療戦略会議等でワーキンググループを立ち上げるなどして、学士課程、博士課程の入学定員を含む組織の見直しを行っている。

#### (9) 研究活動推進のための取組

平成22年4月から、難治疾患研究所が全国共同利用・共同研究拠点「難治疾患共同研究拠点」として運用を開始するのにあたり体制整備を行った。また、大学として支援すべき大型研究プロジェクトについて支援事務室を設置（GCOE支援室からの改組）している。

また、平成21年度には研究支援・国際活動支援組織として事務組織を改組し、「学術国際部」を設置、「研究推進課」、「学術連携・国際課」、「情報推進課」の3課を整備し、本学教員・研究者を様々な方面からサポートしている。新たに実施した制度として、補助金等の財政支援が終了したプロジェクトのフォローアップのため、学内公募及び審査を経たうえで研究費、研究スペース等の配分を行った。

なお、研究活動を円滑に行うための支援の一つとして、法令遵守への取組を推進した。学内説明会による不正防止への周知や、「研究活動不正防止のためのハンドブック」を作成したほか、研究成果の利益相反に関しても、説明会を開催するとともに「利益相反ハンドブック」を作成して広く理解を得られるよう取り組んだ。

#### (10) 業務実績評価結果の大学運営への活用

平成20年度までに整備した、教職員の人事評価システムについて運用を開始し、評価結果により昇給等の優秀者を選出しインセンティブを付与した。評価基準等については、教員評価のうち、部局長評価・副学長評価の基準について、次年度の評価項目を追加するなどの見直しを行い、より実効性のあるシステムを構築している。なお、これとは別に任期制導入に伴う業績評価を実施しており、再任の可否についての判断根拠としている。