

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
新潟大学

目 次

大学の概要	1	教育研究等の質の向上の状況	
全体的な状況	5	(1) 教育に関する目標	
項目別の状況		教育の成果に関する目標	77
業務運営・財務内容等の状況		教育の成果に関する目標を達成するための措置	77
(1) 業務運営の改善及び効率化		教育内容等に関する目標	81
運営体制の改善に関する目標	7	教育内容等に関する目標を達成するための措置	81
運営体制の改善に関する目標を達成するための措置	7	教育の実施体制等に関する目標	85
教育研究組織の見直しに関する目標	16	教育の実施体制等に関する目標を達成するための措置	85
教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置	16	学生への支援に関する目標	90
人事の適正化に関する目標	24	学生への支援に関する目標を達成するための措置	90
教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置	24	(2) 研究に関する目標	
事務等の効率化・合理化に関する目標	32	研究水準及び研究の成果等に関する目標	93
事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置	32	研究水準及び研究の成果等に関する目標を達成するための措置	93
業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等	35	研究実施体制等の整備に関する目標	95
(2) 財務内容の改善		研究実施体制等の整備に関する目標を達成するための措置	95
外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標	41	(3) その他の目標	
外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置	41	社会との連携、国際交流等に関する目標	98
経費の抑制に関する目標	44	社会との連携、国際交流等に関する目標を達成するための措置	98
経費の抑制に関する目標を達成するための措置	44	附属病院に関する目標	102
資産の運用管理の改善に関する目標	46	附属病院に関する目標を達成するための措置	102
資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置	46	附属学校に関する目標	112
財務内容の改善に関する特記事項等	47	附属学校に関する目標を達成するための措置	112
(3) 自己点検・評価及び情報提供		教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項	117
評価の充実に関する目標	50	予算(人件費見積もりを含む。), 収支計画及び資金計画	124
評価の充実に関する目標を達成するための措置	50	短期借入金の限度額	124
情報公開等の推進に関する目標	54	重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画	124
情報公開等の推進に関する目標を達成するための措置	54	剰余金の使途	125
自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等	58	その他	
(4) その他の業務運営に関する重要事項		1 施設・設備に関する計画	126
施設設備の整備・活用等に関する目標	61	2 人事に関する計画	128
施設設備の整備等に関する目標を達成するための措置	61	3 災害復旧に関する計画	128
安全管理に関する目標	66	別表1(学部の学科, 研究科の専攻等の定員未充足の状況について)...	129
安全管理に関する目標を達成するための措置	66	別表2(学部, 研究科等の定員超過の状況について)...	131
後援会(同窓会)の組織化	72		
後援会(同窓会)の組織化へ向けての措置	72		
その他の業務運営に関する重要事項に関する特記事項等	73		

大学の概要

(1) 現況

大学名
国立大学法人新潟大学

所在地
本部，五十嵐地区，旭町・西大畑地区
長岡地区
新潟県新潟市
新潟県長岡市

役員の状況

学長名 長谷川 彰（平成14年2月1日～平成20年1月31日）
下條 文武（平成20年2月1日～平成24年1月31日）
理事数 6人
監事数 2人

学部等の構成

教育研究院
人文社会・教育科学系
自然科学系
医歯学系

学 部

人文学部
教育学部
法学部
経済学部
理学部
医学部
歯学部
工学部
農学部

大学院

教育学研究科
現代社会文化研究科
自然科学研究科
保健学研究科
医歯学総合研究科
技術経営研究科
実務法学研究科

附置研究所

脳研究所

附属病院

医歯学総合病院

附属学校

教育学部附属幼稚園
教育学部附属新潟小学校
教育学部附属長岡小学校
教育学部附属新潟中学校
教育学部附属長岡中学校
教育学部附属特別支援学校

学生数及び教職員数

学生数
学部学生 10,414人（留学生内数 55人）
大学院学生 2,315人（留学生内数 156人）
養護教諭特別別科 45人
附属学校園児・児童・生徒 1,787人

教職員数

教員 1,218人
職員 1,100人

(2) 大学の基本的な目標等

新潟大学は、高志の大地に育まれた敬虔質実の伝統と世界に開かれた海港都市の進取の精神に基づいて、自律と創生を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを全学の目的とする。

- この理念の実現と目的の達成のために、
1. 教育の基本的目標を、精選された教育課程を通じて、豊かな教養と高い専門知識を修得して時代の課題に的確に対応し、広範に活躍する人材を育成することに置く、
 2. 研究の基本的目標を、伝統的な学問分野の知的資産を継承しながら、総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や世界に価値ある創造的研究を推進することに置く、
 3. 社会貢献の基本的目標を、環日本海地域における教育研究の中心的存在として、産官学連携活動や医療活動等を通じ、地域社会や国際社会の発展を支援することに置く、
 4. 管理運営の基本的目標を、国民に支えられる大学としての正統性を保持するために、最適な運営を目指した不断の改革を図ることに置く。

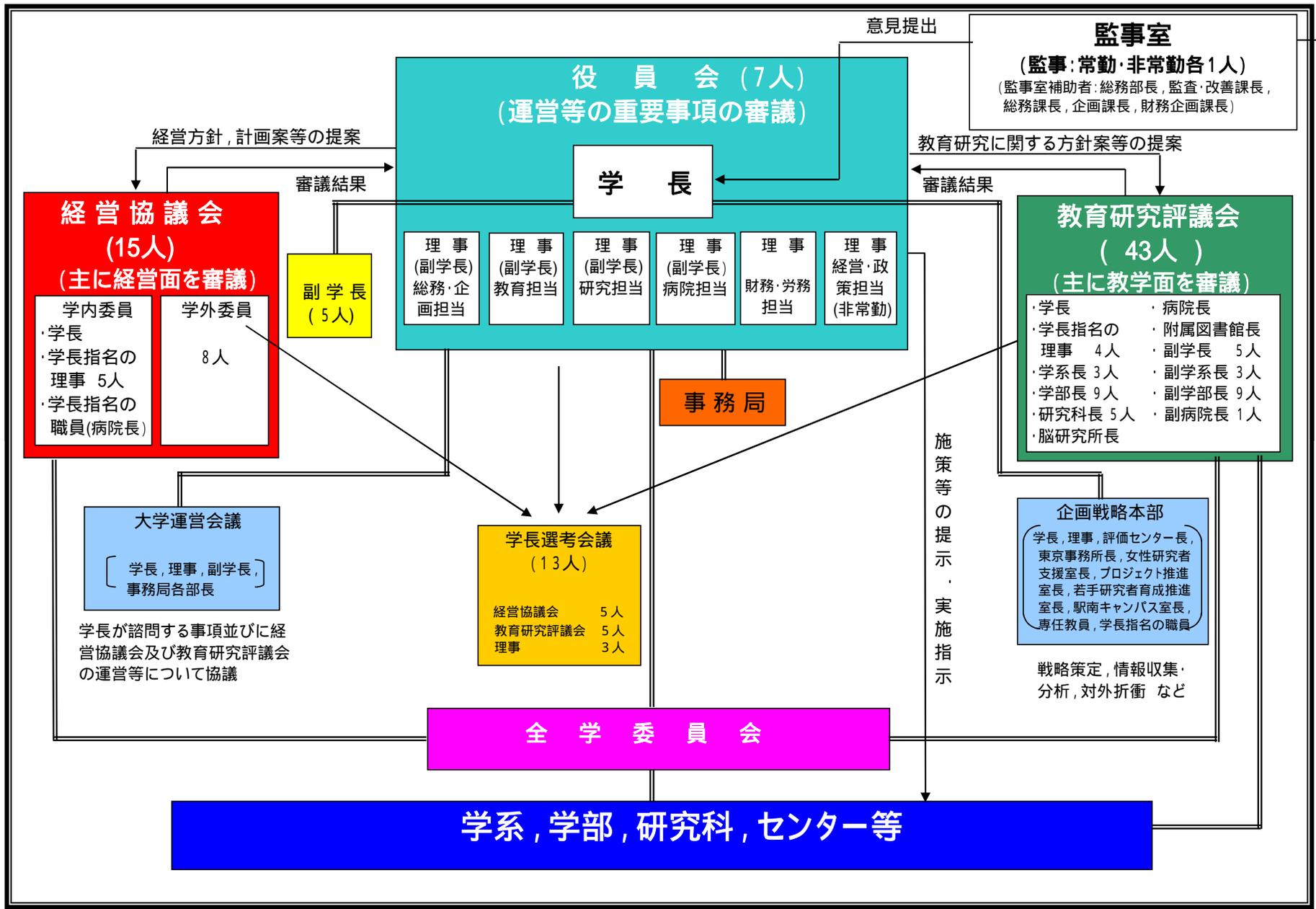
(3) 大学の機構図

別紙のとおり

国立大学法人新潟大学における基本的運営体制図

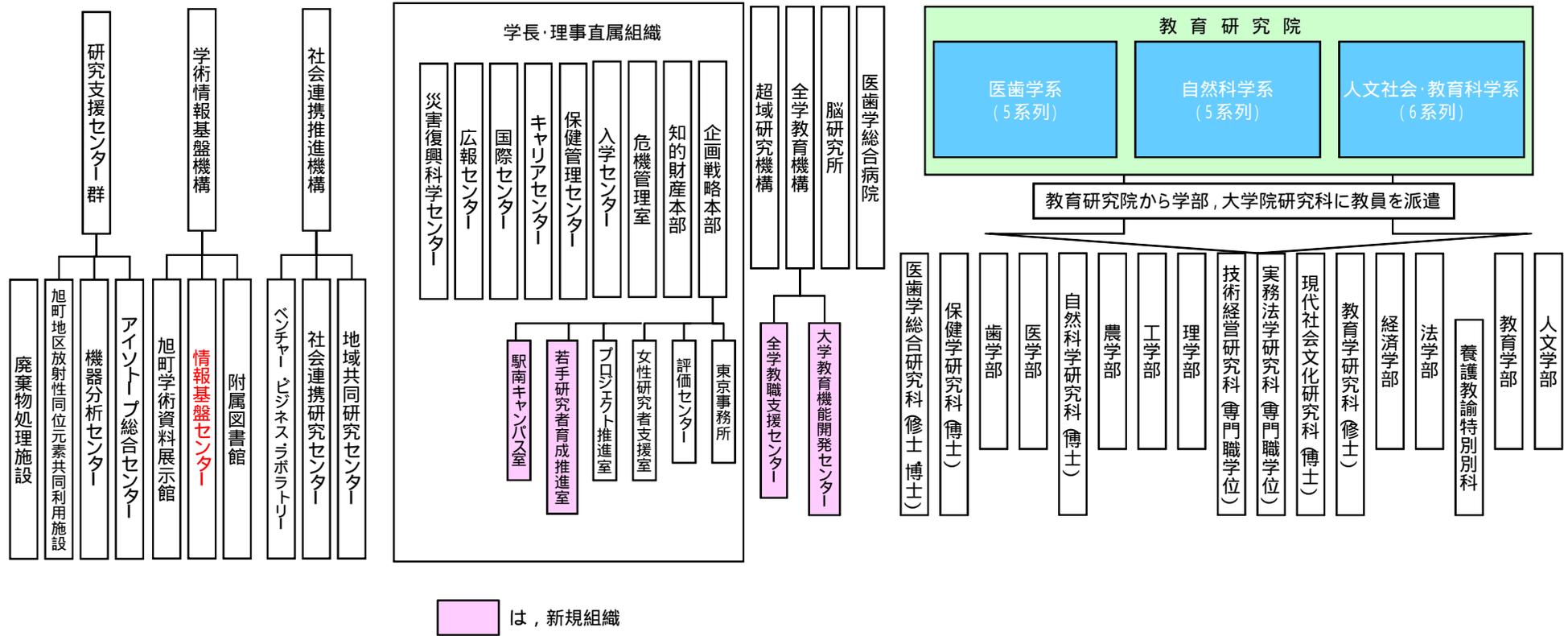
文部科学大臣

意見提出

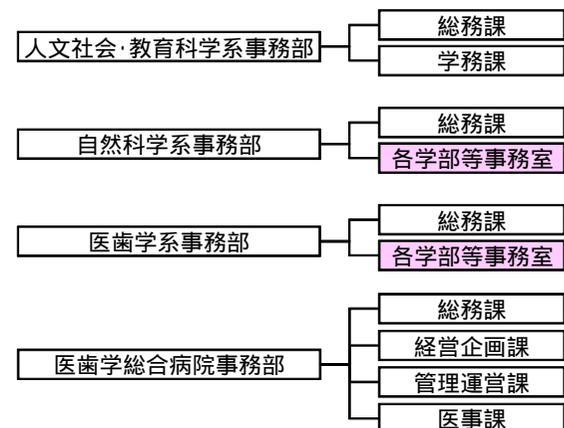
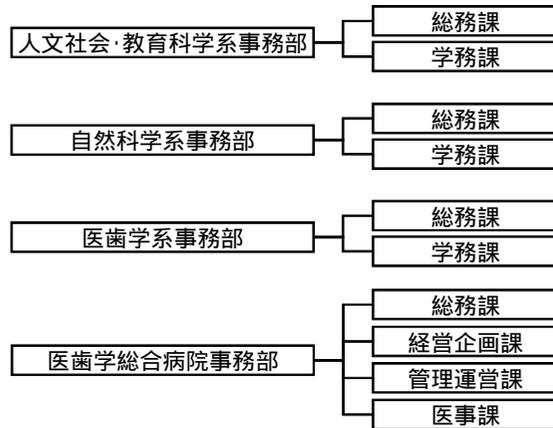
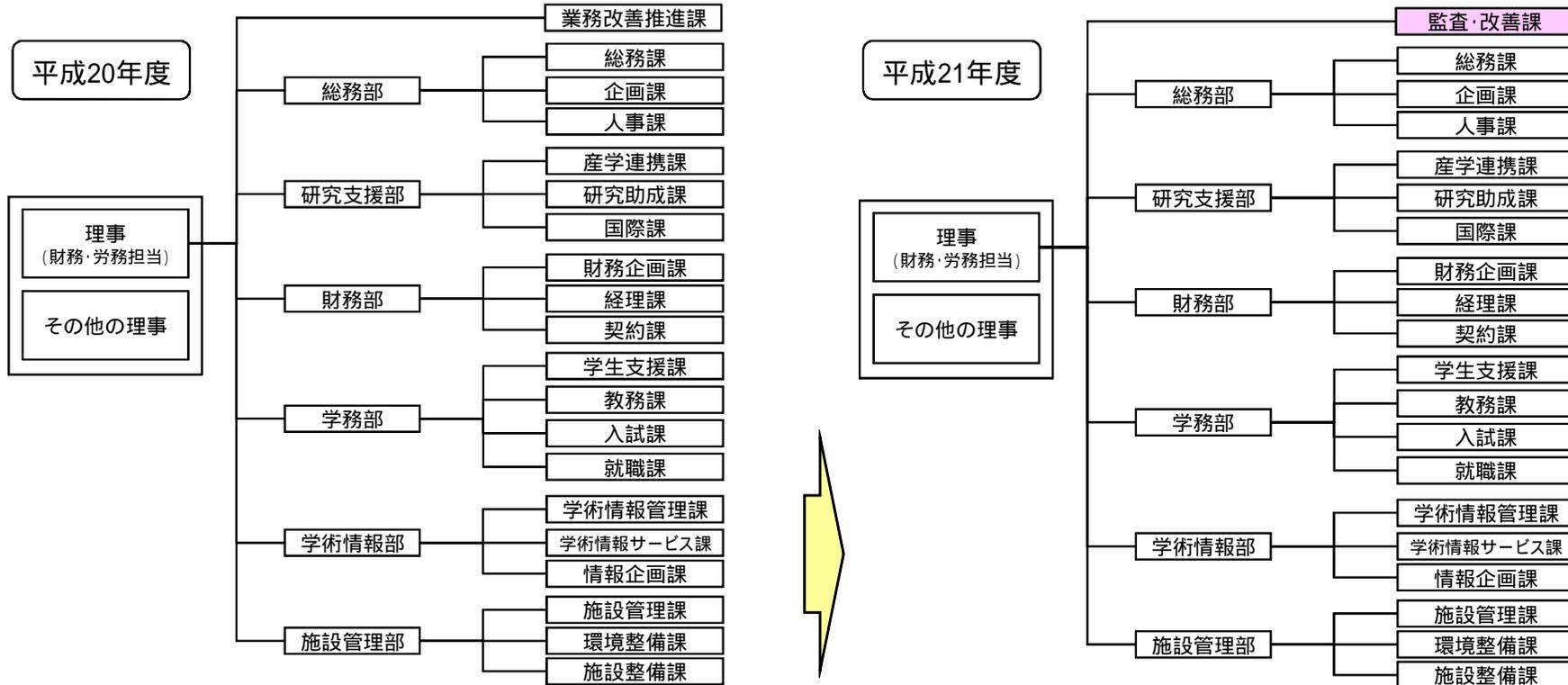


新潟大学の教育研究組織(教員の所属組織)

学部・大学院研究科を担当する教員が所属する組織として教育研究院を設置



新潟大学の事務組織再編(平成21年4月)



は、再編課

全体的な状況

1 大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況

新潟大学は、高志の大地に育まれた敬虔質実の伝統と世界に開かれた海港都市の進取の精神に基づいて、自律と創生を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを目的としている。この理念の実現と目的達成のために、以下の大学としての基本的な目標を掲げている。

- (1) 教育の基本的目標を、精選された教育課程を通じて、豊かな教養と高い専門知識を修得して時代の課題に的確に対応し、広範に活躍する人材を育成することに置く。
 - (2) 研究の基本的目標を、伝統的な学問分野の知的資産を継承しながら、総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や世界に価値ある創造的研究を推進することに置く。
 - (3) 社会貢献の基本的目標を、環日本海地域における教育研究の中心的存在として、産官学連携活動や医療活動等を通じ、地域社会や国際社会の発展を支援することに置く。
 - (4) 管理運営の基本的目標を、国民に支えられる大学としての正統性を保持するために、最適な運営を目指した不断の改革を図ることに置く。
- 上記の目標達成のために、学長のリーダーシップの下、基本的目標達成に向けて積極的に取り組んでいる。

2 中期計画の全体的な進捗状況

- (1) 業務運営・財務内容等に係る中期計画の進捗状況
全ての中期計画について十分に又は中期計画を上回って実施し、目標を達成するための措置を着実に行った。
- (2) 教育・研究等の質の向上に係る中期計画の進捗状況
中期計画の達成のための様々な取組を実施し、全体として目標の達成状況は良好である。

3 各項目別の状況のポイント

(1-1) 業務運営の改善及び効率化に関する実施状況

「大学運営会議」の活用

執行部内で大学運営全般について協議することを目的として「大学運営会議」を設置し、円滑な法人運営に努めた。

教員定員の全学一元化、流動定員制度の活用

教員定員を全学一元化して運用し、退職や転出で教員ポストに空席が生じた場合、当該ポストを用いようとする場合、各組織は必ず全学教員定員調整委員会に定員配置を要求しなければならないこととした。

これに伴い、教育研究の高度化・活性化等を図るため、90人の教員定員を流動化し、大学の将来計画を踏まえた人的資源の戦略的・効果的な再配分を行うこととした。

外部有識者の積極的活用

経営協議会において、継続的に審議を行うなど、外部有識者の意見を学内にフィードバックすることにより、大学運営に積極的に採り入れた。

また、学外委員の意見に対し、本学が検討し取り組んだ状況をまとめ、経営協議会に報告し、議事概要とともに、ウェブサイトで公表した。(平成21年度の取組)

男女共同参画の推進

女性研究者の子育て支援を行う大学生「新大シッター」の養成や、短時間勤務の非常勤医師雇用制度による女性の非常勤医師の採用等の取組を行った。

(1-2) 財務内容の改善に関する実施状況

自己収入増加に向けた行動計画の策定

「新潟大学における自己収入の増加に関する目標を達成するための行動計画」を策定し、「科学研究費補助金」「受託研究」「共同研究」「寄附金のうち競争的資金に該当する資金」「寄附講座・寄附研究部門の設置」「公開講座関係」及び「技術移転に関する実施料等収入」の各項目ごとに具体的数値目標を明示するとともに、この目標を達成するための具体的措置等についても定め、これらの措置を通して自己収入の確保を図ることとした。

(1-3) 自己点検・評価及び情報提供に関する実施状況

「評価センター」の設置

学長直属の組織である「企画戦略本部」の下に「評価センター」を設置し、学長のリーダーシップによる自己点検・評価体制を強化した。

評価に基づく予算「インセンティブ経費」の配分

学内各組織について、「教育業務」「研究業務」「社会貢献業務」「管理運営業務」の4項目ごとに、それぞれ設定した評価指標・評価基準による客観的なデータに基づき、毎年度組織評価を実施した。各組織には、評価結果に基づき、インセンティブ経費を配分(16年度は総額5,000万円、17年度以降は総額1億円)し、教育研究活動等の活性化を促した。

職務に対するインセンティブ付与のための個人評価

平成20年度には事務職員、看護職員、附属学校教育職員等について、平成21年度には本学のすべての職種について、個人評価の評価結果を平成21年度の勤勉手当に反映させた。(平成21年度の取組)

多彩なメディアによる情報発信

一般市民向けに講演会、シンポジウム、公開講座、テレビ公開講座等を実施し、教育研究情報の発信を行った。

メールによる年度計画進捗報告システム

各組織における年度計画の進捗管理を目的とした「メールによる年度計画進捗報告システム(仮称)」について、年度計画の進捗状況を備忘録として書き込むことでデータを蓄積し、自動的に一覧表に集約して、それらの内容を全学で共有可能にする等のシステム設計を行った。(平成21年度の取組)

(1-4) その他の業務運営に関する重要事項に関する実施状況

キャンパスマスタープラン等の策定や実現に向けた取組状況

平成18年度から平成22年度までの施設整備について「新潟大学施設第2次緊急整備5カ年計画」を策定したほか、「施設長期計画書(平成12年度策定。平成19年度見直し)」について新たな課題・ニーズや進むべき方向性を踏まえて平成20年度に見直しを行い、新たに「キャンパスマスタープラン(魅力的な教育研究環境の創造を目指して)」を策定した。

省エネルギー対策や温室効果ガス排出削減等の環境保全対策

光熱水使用量5%削減を目標に掲げ、教職員・学生一体となって環境・省

エネに取り組み、温室効果ガス対策及び省エネルギー対策を大学全体で推進した。(平成21年度の取組)

研究費等不正防止への取組

科学研究費補助金に限らず大学が管理する資金全てを対象とした「新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針」及び「新潟大学における研究費等の不正使用に関する取扱規程」を制定し、学内における研究費の不正使用を防止する体制を強化した。

(2-1) 教育方法等の改善に関する実施状況

「主専攻プログラム」化による学士課程教育の開始

従来の学部・学科の専門教育を中心とした教育課程を到達目標明示型の教育プログラムに再編成した「主専攻プログラム」を開始した。(平成21年度の取組)

教養教育と専門教育とを有機的に連携した教育プログラムの推進

全学共通科目(教養科目)及び専門科目の科目区分を撤廃し、全ての科目を学問分野別の科目区分に整理した。これにより、所属する学部の教育課程に基づき、学部・学年にとらわれず受講できることとし、教養教育と専門教育とを有機的に連携させた学士課程教育として構築した。

学習ニーズの多様化に対応した「副専攻制度」の充実

多岐にわたる学問分野の授業科目を分野横断的に統合したプログラムを提供し、認定条件を満たした学生に認定証書を授与する「副専攻制度」を導入した。

地域の医療保健活動への支援

「大学病院連携型高度医療人養成推進事業」において、「連携テレビ会議システム」を歯学総合病院と関連医療機関に導入し、遠隔教育・臨床研修支援を行い、地域医療機関における医師の診断や治療方針の決定に際し、臨床の知識や技術の深化に役立てた。

ダブルホーム制による学生支援

「ダブルホーム制による、いきいき学生支援」(平成19年度GP採択)において、学部・学年の枠を超えた学生、教職員・大学院学生によるチューターならびに名誉教授等によるフェローからなる「第二のホーム」を編成し、生活者の視点に立った地域連携のテーマに取り組んだ。

(2-2) 研究活動の推進に関する実施状況

「超域研究機構」による研究活動の活性化

先端研究分野における横断型の研究体制を構築し、研究教育体制の高度化を図ることを目的とする「超域研究機構」を設置し、「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」等の研究を推進した。

脳研究所における先端的研究

本学教員を代表とする研究グループが、遺伝性脳血管障害の遺伝子を単離することに成功し、医学界のトップジャーナルである「The New England Journal of Medicine」に掲載された。(平成21年度の取組)

また、文部科学省の共同利用・共同研究拠点認定制度により「脳神経病理標本資源活用の先端的共同研究拠点」に認定された。(平成21年度の取組)

「コア・ステーション」制度の創設

学部、研究科等の既存の学内組織にとらわれない教員等のグループが、高度な大学教育プログラムの開発や卓越した研究拠点の形成を目指して行う教育・研究活動を、申請に基づき学長が認定する制度を設けた。

(2-3) 社会連携・地域貢献・国際交流等の推進に関する実施状況

自然災害への取組

水害、新潟県中越地震、新潟大停電、新潟県中越沖地震の度重なる自然災害に対し、学長のリーダーシップの下、学生・教職員によるボランティア活動等に大学として組織を挙げて積極的に取り組んだ。

国際交流の推進...「グローバルサーカス」の開始

「グローバルサーカス」による大学院高度化教育により、教員と学生が東アジアの大学を訪問して研究交流を行う「リサーチキャンプ」や優秀な東アジアの研究者を招聘して行う「ジョイント講義」を実施した。(平成21年度の取組)

4 各項目に横断的な事項の実施状況

(1) 「企画戦略本部」の活用による戦略的な法人運営

学長の主導により戦略的施策・方針を企画立案することを目的として「企画戦略本部」(学長、理事等で構成)を設置し、様々な施策・方針を企画立案・実行した。

(2) 教育研究院制度の発足

教育研究院は教員の所属組織となるものであり、従来の学部又は研究科所属であった教員を、「人文社会・教育科学系」「自然科学系」「歯学系」のいずれかの学系に所属させることにより、教員定員の全学一元化や学系を中心とした効率的・機動的な大学運営などが可能となった。

(3) 学長裁量経費による予算配分

法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な予算配分を行うため、学長裁量経費として「プロジェクト推進経費」「インセンティブ経費」「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を配分した。

(4) 財務運営状況の積極的な公表

本学の活動を財務の視点からわかりやすく解説した「新潟大学ファイナンシャルレポート」を作成、ウェブサイトで公開し、教育・研究・社会貢献・地域医療のために本学がどのような資産を整備し、どのような費用や収益が発生しているかを明らかにするとともに、社会からの期待に応えられる大学であることを広くアピールした。

項目別の状況

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
 運営体制の改善に関する目標

中期目標
 ・学長のリーダーシップが十全に発揮され、機動的な大学運営が遂行される体制を整備する。
 ・学内資源は、学長のリーダーシップのもとに、業務態様に応じた評価結果を勘案し、適切に配分する。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 ・大学全体の運営・企画戦略を策定するため、学長の直属組織として企画戦略本部を設置する。	1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 【1】 ・大学全体の運営・企画戦略を策定するため、学長の直属組織として設置した企画戦略本部の活用を図る。			(平成20年度の実施状況概略) ・企画戦略本部において、第2期中期目標・中期計画の骨子を含む、グランドデザイン「新潟大学アクションプラン2009」を策定した。 ・第2期中期目標期間中の財政状況をシミュレートした「新潟大学の財政状況及び今後の展望」を作成した。 ・企画戦略本部の下に設置した女性研究者支援室において企画した「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」が文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択された。これにより「女性研究者支援」と「女性研究者育成」を目的とする制度設計及び環境整備を推進した。		
				(平成21年度の実施状況) 【1】 ・学長ビジョンを実現するための「新潟大学アクションプラン2009」を骨子とした、第2期中期目標原案・中期計画案及びこれを達成するための年度計画の策定及び「国立大学法人の組織及び業務全般の見直し（平成21年6月5日文部科学大臣決定）」に基づいた学内における組織整備の検討を学長のリーダーシップの下、企画戦略本部が中心となり推進した。 ・以下の施策を戦略的及び機動的に遂行するため、企画戦略本部の下に新たに「若手研究者育成推進室」及び「駅南キャンパス室」を設置し、事業を展開した。 (1) 若手研究者育成推進室 本学の若手研究者育成の施策を遂行するため、テニユア・トラック制の導入促進等を行いながら、若手研究者の研究・教育環境を整備し、優れた人材の育成について制度設計及び環境整備を推進した。 (2) 駅南キャンパス室 地域社会への知的貢献を行う拠点である新潟大学駅南キャンパスを、新潟駅と直結した立地条件の良い場所に「ときめいと」として拡充移転し、より利用者の利便性に配慮した。「ときめいと」では、公開講座・各種セミナー等の生涯学習事業、社会連携事業、産学官連携事業、学術資料展示など大学の情報発信基地として活動するとともに、市民、企業、官公庁等へ幅広く施設の貸出事業を行った。		

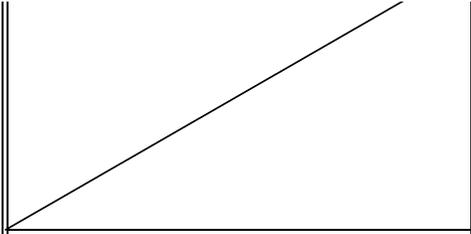
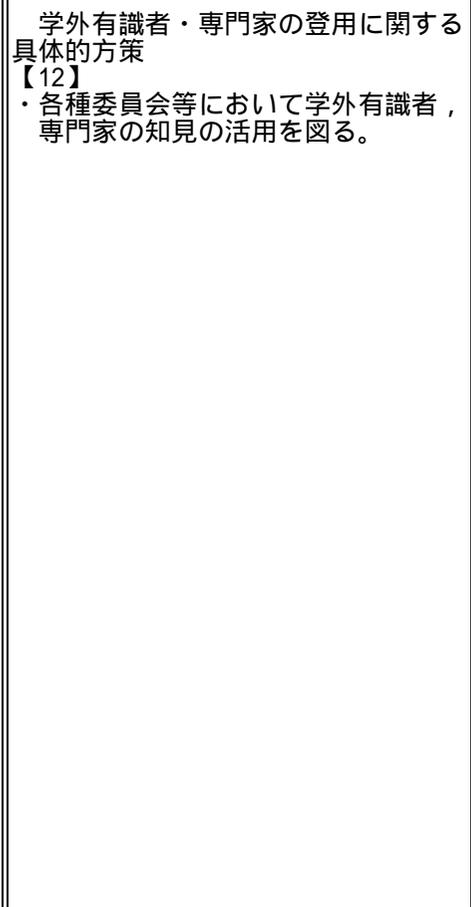
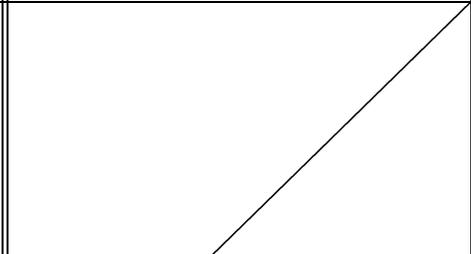
<p>運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長の執行機能を強化するため、理事が大学の重要事項を適切に分掌するとともに、役員と教職員の密接な連携を図って、学長を補佐する体制を強化するため、大学運営会議を設ける。 	<p>運営組織の効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【2】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長の執行機能を強化するため、理事が大学の重要事項を適切に分掌するとともに、役員と教職員の密接な連携を図り、学長を補佐する体制を強化するために設置した、大学運営会議の活用を図る。 	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長補佐体制を強化するために設置した学長、理事、副学長及び事務局各部長で構成する大学運営会議を定期的(月2回)に開催するだけでなく、随時開催して協議することにより、大学運営会議の機動的な活用を図った。主な協議事項は以下のとおり。 アクションプランの策定、第2期中期目標・中期計画(素案)の検討、目的積立金の使途、入学者確保のための方策の検討、イメージソングの作成、サイエンスフェスタの実施、新サテライトキャンパスの設置、科学研究費シニアアドバイザー制度の導入、留学生宿舍の借上等 	
<p>【3】</p> <ul style="list-style-type: none"> 役員会、経営協議会、教育研究評議会が連携し、円滑な運営を行う。 	<p>【3】</p> <ul style="list-style-type: none"> 役員会、経営協議会、教育研究評議会が連携し、円滑な運営を図る。 	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営協議会、教育研究評議会は、それぞれの審議事項を情報提供することで密接な連携を図り、役員会はそれらの審議を踏まえた大学としての意思決定を行うことにより、円滑な大学運営を図った。 経営協議会では、アクションプランへの意見聴取など、継続的に審議を行い、学内にフィードバックするなど、学外委員からの意見を積極的に取り入れた。 経営協議会においては、本学が重点的に推進している「ダブルホーム制による、いきいき学生支援」(学生支援GP)、「中越地震に学ぶ赤ひげチーム医療人の育成」(医療人GP)の報告及び自然科学系、脳研究所における研究成果の紹介を行い、学外委員に本学の実情についての理解を図った。 	
		<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【3】</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営協議会においては「主に経営面」を、教育研究評議会においては「主に教学面」を審議する機関との位置付けのもと審議事項の精選を行い、それぞれの審議事項を情報提供することで密接な連携を図り、役員会はそれらの審議を踏まえた大学としての意思決定を行うことにより、円滑な大学運営を図った。 経営協議会の学外委員の意見をより大学運営に反映させるため、意見交換をメインとして開催する会議を1回増やし年間5回の開催とした。また、学外委員の意見に対し、本学が検討し取り組んだ状況をまとめ、経営協議会に報告し、議事概要とともに、ウェブサイトで公表した。 また、経営協議会の学外委員に本学への理解をより深めてもらうため、以下の取組を行った。 <ol style="list-style-type: none"> 顕著な業績を上げた研究成果について、当該教員からの研究紹介 駅南キャンパス「ときめいと」のオープン直後(9月)に同会場において経営協議会を開催し、併せて内覧会を実施 国立科学博物館を会場に実施した「大学サイエンスフェスタ」(「みずから学ぶ環境」をテーマに、最先端の研究をわかりやすく紹介する企画展示等を、平成21年12月11日~20日に開催)に合わせ、同館にて経営協議会を開催し、併せて本学出展ブースの見学を実施 	

<p>【4】 ・全学的委員会の役割，位置付け，構成等を再検討し，整理・統合する。</p>	<p>【4】 ・役割，位置付け，構成等を再検討して整理，統合した全学委員会の活用を図る。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・全学的委員会の役割等について再検討し，広報委員会及びSCS事業委員会を廃止するとともに，施設委員会と環境整備委員会を統合し，機動性の向上を図った。</p>
<p>【5】 ・広報，国際交流，知的財産管理及び危機管理の分野で，学長のリーダーシップの発揮を図る補佐体制を整備・充実する。</p>	<p>【5】 ・学長のリーダーシップの発揮を図る補佐体制として設置した広報センター，国際センター，知的財産本部，危機管理室の活用を図る。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・広報センターでは，より戦略的，かつ効果的な広報を行うため，広報コンセプトの策定，広報実施体制の見直し（広報委員会の廃止等），学生を広報センタースタッフとして登用し学生の視点に立った広報誌の作成（広報誌「新大広報」の全面改訂），事務的なサポートを行う広報室の設置等を行った。また，各部局等の情報を収集，一元化し，全学で共有するため，各部局で広報の実務を担う事務職員を構成員とする広報企画会議を定期的（月1回）に開催した。 ・国際センターでは，国際学術サポートオフィスを活用して，二つのGIS関連コア・ステーションを支援するなど，戦略的な国際交流構築のモデル形成とノウハウの蓄積を支援した。また，フランス，オーストラリア，シンガポールでの語学研修等を実施した。 ・知的財産本部では，「国際・大学知財本部コンソーシアム（UCIP）」（山梨大学と共同。平成20年度文部科学省産学官連携戦略展開事業（戦略展開プログラム・国際的な産学官連携活動の推進）採択）を基盤として，さらに国際的産学官連携活動を推進するための組織体制を確立した。この体制の下，「米国特許セミナー（基礎編）」「安全保障貿易管理セミナー」「国際共同研究契約実務セミナー」の開催，中国深圳ハイテクフェア，米国JUNBA，仏国Bio Squareへの出展による研究シーズの国際展開，米国AUTM年会参加，新潟県内企業の海外進出状況調査等の事業を行った。また，出願から権利化までの一連の管理について検討し，平成21年度以降からの特許出願・維持費用を抑制する新知財戦略を決定した。 ・危機管理室では，平成19年度に策定した危機管理計画等の内容を検証するため，危機対応訓練を実施した。訓練で明らかとなった課題等について再検討し，危機管理計画の見直しを行うこととした。</p>
		<p>(平成21年度の実施状況) 【5】 ・広報センターでは，情報を受ける側の視点に立ち，より効果的に各種情報を詳細かつ迅速に発信するため，本学ウェブサイト进行全面リニューアルした。このウェブサイトが，大学サイトランキング（2009年版）における「情報の公開度・先進性順位」で全国立大学の第4位，「総合順位」で全国公立大学の第46位の評価を受けた。また，受験生等に，より視覚に訴えたPRを行うため，プロモーションムービーを作成し，ウェブサイト上で公開した。 ・国際センターでは，中国・北京を初めとする海外事務所を4ヶ所（ほかに，インドネシア，ネパール，スリランカ）に設置し，本学留学経験者4人を含む計7人の現地在住者を特任教職員として採用し，帰国留学生のネットワーク構築の基礎を築いた。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ・知的財産本部では、以下のような取組を行った。 臨床研究の利益相反マネジメントを行うため、利益相反ポリシーの改正、臨床研究利益相反マネジメントガイドラインを新規に制定するとともに、利益相反マネジメントガイドラインを改正し、産学官連携利益相反マネジメントガイドラインとするなど、利益相反マネジメント体制の見直しを行った。 「国際・大学知財本部コンソーシアム（UCIP）」（山梨大学と共同。平成20年度文部科学省産学官連携戦略展開事業（戦略展開プログラム・国際的な産学官連携活動の推進）採択）主催にて、「大学における安全保障貿易管理セミナー」（参加大学数、人数：22大学、81人）及び「UCIP加盟大学合同夏季研修」（4大学、54人）を開催し、国際的産学官連携関係人材の育成を図るとともに、本学の一般職員向けの「国際知財実務理解講座（UCIP初級コース）」（40人）を開催し、国際的産学官連携に必要な知識の普及を図った。 ・危機管理室では、以下のような取組を行った。 多種多様な危機管理に万全を期すため、危機管理室に、危機管理に関する情報の収集・分析を担当する専任教員を1人増員し、五十嵐キャンパス1人、旭町キャンパス1人の2人体制とした。 新入生及び新採用職員等へ携帯版の危機対応マニュアル「いざ！というとき」を更新・配布し、各個人の危機対応に万全を期した。 本学の建物が災害時の避難所として指定されていることから、地域の方々とともに、本学全体の建物の位置関係や避難所の設備等の確認を行う「地域の避難所を考えるツアー」を開催し、過去の災害での避難所の状況、災害食の試食、避難所の見学、予測される地震災害等の講演等を通じて、避難所に対する住民側と大学側の認識の統一を図った。
<p>学系長等を中心とした機動的・戦略的な組織運営に関する具体的方策</p> <p>【6】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系長、学部長、研究科長等の役割分担を明確にするとともに、学系長等の権限強化や副学系長等による補佐体制の整備により、学系等の機動的・戦略的な運営を図る。 	<p>学系長等を中心とした機動的・戦略的な組織運営に関する具体的方策</p> <p>【6】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系長、学部長、研究科長等が、定められたそれぞれの役割分担の下で、学系等の機動的・戦略的な運営を図る。 	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系長、学部長、研究科長等が、それぞれの役割に基づき、当該各組織における意思決定の最終責任者として、機動的・戦略的な運営を図った。 ・流動定員の配置先として、学系等の将来構想等を踏まえ、機動的な教員配置を可能とする「学系等高度化推進ポスト」について使用できる定員枠3を増加した。 <p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【6】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系長、学部長、研究科長等が、それぞれの役割に基づき、当該各組織における意思決定の最終責任者として、機動的・戦略的な運営を図った。 ・流動定員の配置先として、学系等の将来構想等を踏まえ、機動的な教員配置を可能とする「学系等高度化推進ポスト」について使用できる定員枠6を増加した。 ・学系に関連する学部・研究科等の組織見直しに関し、学系長のリーダーシップの下にタスクフォースを編成し、定員充足の状況、博士課程修了者の社会的需要、教育の質の維持・向上など、様々な観点から調査・検討を開始した。
<p>【7】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部等の教授会は、教育研究評議会、教育研究院の学系教授会議との役割分担を明確にし、審議事項を学部等の教育に関する重要事項に精選し、意思決定の迅速化を図る。 	<p>【7】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部等の教授会は、教育研究評議会、 	<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学系における教員人事・研究・予算の審議は学系教授会議が、教育内容・入試等の審議は学部等教授会が行った。また、一部の学部等の教授会では、代議委員会的な組織を活用し、意思決定の迅速化を図った。 <p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【7】</p>

	<p>教育研究院の学系教授会議との役割分担の下、審議事項を学部等の教育に関する重要事項に精選し、意思決定の迅速化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学系における教員人事・研究・予算の審議は学系教授会議が、教育内容・入試等の審議は学部等教授会が行った。 ・各学部等においても、F Dの企画・実施に関する独立した委員会の設置や、より円滑な運営を図るため代議員会の下への運営委員会の設置など、委員会の整理・統合を進め、適切な役割分担と意思決定の迅速化を図った。
<p>教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策【8】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画戦略本部や広報センター、全学委員会等に事務職員等を加えることにより、組織運営上の効率性や機動性を高める。 	<p>教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策【8】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画戦略本部や広報センター、全学委員会等に事務職員等を加えることにより、組織運営上の効率性や機動性を高める。 	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員免許状更新制度の施行に伴い、全学的な実施体制を整備するために設置した教員免許状更新講習委員会に、総務部長、研究支援部長、財務部長、学務部長、人文社会・教育科学系事務部長を参画させることにより、委員会の機動性を高めた。 ・学長のリーダーシップが十分に発揮されるよう、学長からの特命事項に対応するため、学長室を設置し、室長として副学長を、室長補佐として学長室担当の副課長を配置した。 ・全学の情報を集約し、広く社会に対して戦略的かつ効果的な広報を行うための組織として設置した広報センターをさらに機能させるため、総務部総務課に広報室を設置するとともに、副課長を室長とし、教員と事務職員との協働により広報センターの機動性を高めた。
	<p>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策【9】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内公募型プロジェクト推進経費(複合的な学問領域研究、若手研究者奨励研究等)の充実を図る。 	<p>(平成21年度の実施状況)【8】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たに設置した企画戦略本部駅南キャンパス室では、総務担当理事、教育担当理事、研究担当理事、広報担当副学長に加え、総務部長、総務部総務課長を構成員とし、サテライトキャンパス「ときめいと」の運営・企画・管理の効率性や機動性を高めた。 ・広報センターでは、各部局等の広報担当事務職員を構成員とする広報企画会議を10回開催し、広報に関する実務能力の向上を図ったほか、広報誌等発行に係る基本方針を策定するなど、より効果的かつ戦略的な情報発信を推進した。 ・社会連携推進機構の整備を検討する「知的財産及び社会連携活動活性化に関するWG」において、研究支援部長、産学連携課長、研究助成課長を加えることにより、実務機能の強化を図った。
<p>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策【9】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内公募型プロジェクト推進経費(複合的な学問領域研究、若手研究者奨励研究等)の充実を図る。 	<p>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策【9】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内公募型プロジェクト推進経費(複合的な学問領域研究、若手研究者奨励研究等)の充実を図る。 	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟大学プロジェクト推進経費について、応募資格拡大による研究水準の向上を目的に、種目の見直しを行い、新たに申請額500万円以下の「助成研究B」を設けた。また、奨励研究の年齢制限の見直しを行い、年齢の上限を5歳上げて45歳未満、女性研究者の場合は50歳未満とした。 <p>(平成21年度の実施状況)【9】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト推進経費について、「助成研究B」(55歳未満の若手・中堅教員に対する独創的・先駆的研究)の1件当たりの配分額を増額(1件あたり約180万円 約315万円)し、研究の推進を図った。 ・「G P支援経費」の運用方法等の見直しを行い、教育改善に資する組織的な学内教育プロジェクト支援を通じた、文部科学省G P等外部資金獲得申請候補の育成を目的とする、「新潟大学組織的教育プロジェクト(新潟大学G P)」へと再編し、平成22年度からの支援に向け、公募を行った。
<p>【10】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員定員の流動化や全学的な共通スペースの確保により、 		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・13の流動定員について、「基盤運営部門」に4、「超域研究機構」に6、「新規組織等」に3を新たに配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部

<p>教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、効果的な資源配分を行う。</p>		<p>門の強化を図った。 ・「全学共用スペース」の確保・運用に努め、新たに64室2,206㎡を全学共用スペースとして確保し、合計165室7,432㎡を進展が期待される研究プロジェクト等に運用した。</p>	
	<p>【10】 ・教員定員の流動化や全学的な共通スペースの確保により、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、効果的な資源配分を行う。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【10】 ・11の流動定員について、「基盤運営部門」に3、「超域研究機構」に2、「新規組織等(学系等高度化推進ポストを含む)」に6を新たに配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。 ・平成22年度分の流動定員20について、「基盤運営部門」に6、「超域研究機構」に2、「新規組織等(学系等高度化推進ポストを含む)」に12を新たに配置することを決定し、第1期中期目標期間中の目標であった90ポストの教員定員流動化計画を完了した。 ・「全学共用スペース」の確保・運用に努め、新たに63室2,370㎡を全学共用スペースとして確保し、合計222室9,635㎡を進展が期待される研究プロジェクト等に運用した。 ・平成22年度から共同研究への間接経費(直接経費の10%)の導入を決定し、その50%を産学官連携・知的財産管理体制の整備・充実等の産学官連携活動のさらなる推進のために使用するよう目的化した。</p>	
<p>【11】 ・教育研究院での専門分野別研究はその基盤性・独創性等を、超域研究機構での分野横断型研究はさらに先端性・学際性・社会的要請等をそれぞれ指標として評価し、資源を配分する。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・各学系では、研究プロジェクトを支援するため、学系長裁量経費を配分し、「環東アジア地域におけるネットワーク群の展開と構造に関する実証的研究」「地球環境・地球物質研究センターによる教育研究」や「植物微生物科学研究センターによるアジア、アフリカへのIPM拠点形成」等の特色ある研究を推進した。 ・超域研究機構30プロジェクトの進捗状況及び成果について外部評価を行い、高い評価を得た6プロジェクトの推進のため、専任教員6人(教授1人、准教授1人、助教4人)及び特別研究員1人を採用することとした。 ・「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」を発足させ、幅広い研究分野のスタッフによる生態系と絶滅危惧種の再生に関する世界レベルの研究を、東アジア諸国と研究交流を行いながら開始できる体制を構築するため、人的・経費的両面にわたる資源配分を行った。</p>	
	<p>【11】 ・教育研究院での専門分野別研究はその基盤性・独創性等を、超域研究機構での分野横断型研究はさらに先端性・学際性・社会的要請等をそれぞれ指標として評価し、資源を配分する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【11】 ・各学系では、研究プロジェクトを支援するため、学系長裁量経費を配分し、「環東アジア地域におけるネットワーク群の展開と構造に関する実証的研究」(継続)、「指示表現と名詞節化形式の選択に関する日英語比較対照研究」や「古生代の生態系変革に関与した海洋プランクトン相の変遷とイベントの新規探索：日本とモンゴルの深海性堆積物を例にして」等の特色ある研究を推進した。 ・超域研究機構では、外部評価の結果を受けて、専任教員を配置する研究プロジェクトを選定し、平成21年4月に6人の教員を採用し、2人の特別研究員を配置した。 ・「超域朱鷺プロジェクト」では、専任教員を3人採用したほか、教育研究高度化の事業に従事させるため、トキモニタリング、ピオトープ整備等に従事する非常勤研究員等を8人採用し、プロジェクトの活動推進体制を整備した。</p>	
<p>学外有識者・専門家の登用に</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p>	

<p>関する具体的方策 【12】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種委員会等において学外有識者，専門家の知見を活用できる体制の整備を図る。 		<ul style="list-style-type: none"> 超域研究機構運営委員会に，新たに他大学の教授を加え，外部有識者を3人とし，世界的な研究観と豊富な経験の下で研究プロジェクトの在り方を検討する体制を強化した。 新たに発足した「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」は，人文社会科学・自然科学・生命科学の各分野を網羅する総合研究であり，生物多様性・絶滅危惧種の再生など，世界が直面する問題に取り組む世界レベルの研究であるため，鳥類研究の第一人者を特任教授に迎えるなどスタッフの体制整備を図った。
<p>学外有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【12】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種委員会等において学外有識者，専門家の知見の活用を図る。 		<p>(平成21年度の実施状況) 【12】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たに本学におけるコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス推進のための啓発・教育研修活動を実施する目的で，「コンプライアンス委員会」を平成21年10月に設置し，同委員会においては，法令遵守はもとより大学内の意識と社会良識との乖離を招かぬよう専門的立場から委員会に参画してもらった外部有識者として弁護士2人を構成員とした。 利益相反マネジメント体制の見直しにより設置した「新潟大学利益相反マネジメント委員会」に，透明性，公平性を確保するため，弁護士，外部有識者各1人を加えた。 災害復興科学センターでは，全国共同利用・共同研究拠点化に向けた検討のために平成21年10月に外部評価を行い，外部有識者（他大学教授，新潟県副知事）による指導，助言を受けた。 超域研究機構では，平成22年3月に，平成22年9月にて研究期間が満了するプロジェクトの外部評価を行い，外部有識者（財団理事長，他大学学長，文部科学省等）による評価を経て，期間更新すべきプロジェクトを選定するとともに，機構がなすべき研究についての助言を得た。 文部科学省「大学国際戦略本部強化事業」の終了とともに，平成22年3月にて5年間の取組みを発展的解消することとなった，「国際戦略本部」の組織，実施体制及びこれまでの実績について，外部有識者（企業役員，他大学教授等）による外部評価を行い，「国際戦略本部」がGIS関連の研究プロジェクトの国際展開，国際連携に大きく貢献した点について高い評価を得た。 平成20年度，平成21年度の女性研究者支援室の活動実績について，支援事業の推進及び学内外への周知など，今後の活動に反映させるため自己評価書を作成し，外部有識者（他大学教授，財団理事長等）による評価を実施し，女性研究者を支援する環境整備で着実な成果を上げているとの評価を得た。 学生支援GP「ダブルホーム制による，いきいき学生支援」では，外部の専門家による評価を受けながら，逐次，運営方法等を改善していくため，外部有識者（教育行政関係者，他大学教授，企業経営者等）による評価を行い，「総合大学のよさを活かし，現代の学生の課題に応えらるとともに地域貢献もねらいとしており，的確な取組である。」など高い評価を得た。
<p>内部監査機能の充実に関する具体的方策 【13】</p> <ul style="list-style-type: none"> 監事のもとに監事室を設置し，内部監査体制の充実を図る。 		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 監事，会計監査人，経営者（理事）及び内部監査担当部署（財務部）の四者で定期的に会合（四者協議会）を開き，監査結果等を報告し，内部統制の状況等についての問題点を共有するとともに，改善策の検討，提案など，連携体制をとっている。 内部監査では，監査の公平性，効率性のため，監査項目及び監査手法を明記したチェックリストを用いて実施した。また，書面監査のみならず，謝金，非常勤研究員及び旅費については，モニタリングシートを用いて，監査員が直接，無作為に抽出した業務従事者等から業務実態等についてヒア

	<p>内部監査機能の充実に関する具体的方策 【13】 ・監事のもとに設置した監事室を活用するとともに内部監査体制の充実を図る。</p>	<p>リングを行うなど、より実効性の高い内部監査を実施した。 ・内部監査の結果については、役員会に報告し、意見・改善提案を行った。また、全学連絡調整会議、事務協議会においても報告を行い、改めて適切な会計経理について周知した。 ・研究費の不正使用防止のための体制整備に伴い「会計ハンドブック」の改訂版を作成し、全教職員に配布した。また、外部資金や政府系競争的資金の使用ルールについて、教員、事務担当者説明会を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【13】 ・監事、会計監査人、経営者（理事）及び内部監査担当部署（財務部）の四者で定期的に会合（四者協議会）を開き、監査結果等を報告し、内部統制の状況等についての問題点を共有するとともに、改善策の検討、提案など、連携体制をとっている。 ・監事室において、監事監査報告書において指摘された事項について、全学連絡調整会議（役員・部局長の会議）及び事務協議会等で周知するとともに、指摘事項に対する各組織における検討・改善状況の進捗管理をサポートした。 ・新たに本学におけるコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス推進のための啓発・教育・研修活動を実施する目的で、「コンプライアンス委員会」を平成21年10月に設置し、「新潟大学行動規範」の策定及びコンプライアンスに関する教育・研修会（教職員を対象に五十嵐地区・旭町地区各1回開催）を実施した。 ・内部監査規程にもとづき定期監査を実施し、「謝金」「非常勤研究員」及び「旅費」についてモニタリングシートを用いた無作為抽出によるヒアリングを行い、実効性の高い内部監査を実施した。 ・教員等に対して行った「研究費等の使用・管理に関する教員の意識調査アンケート」に寄せられた意見等に応える形で、研究費等の使用ルール・管理についての説明会を開催し、使用ルールの徹底を図った（五十嵐地区・旭町地区各1回。教員112人、事務職員28人が出席）。なお、テキストは学内ホームページに掲載し、常時閲覧できるようにした。</p>
<p>国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【14】 ・近隣地域の学長会議等により、教学・運営両面での連携を強化する。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・県内の高等教育機関で組織する「新潟県内高等教育機関懇談会」(25機関、会長：新潟大学長)を通じて、各機関の連携強化・交流を図るとともに、新潟県・新潟県教育委員会と連携し、県内高校生、保護者並びに教員等を対象とした「県内大学合同説明会（講演会、模擬授業等）」を初めて開催した。 ・新潟市を中心に所在する8大学（新潟大学、新潟薬科大学、新潟国際情報大学、新潟青陵大学、新潟医療福祉大学、日本歯科大学新潟生命歯学部、敬和学園大学、新潟県立大学）は、本学を代表大学とする「大学連携新潟協議会」を結成し、新潟市との間で、多角的な視点から事業に取り組むことを目的として連携協定を締結し、平成20～22年度の3年間にわたる「食育・健康づくり」をテーマとした4事業を開始した。</p>
	<p>国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【14】 ・近隣地域の学長会議等により、教学・運営両面での連携を強化する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【14】 ・本学を当番校として国立六大学（千葉、金沢、岡山、長崎、熊本及び新潟大学）学長会議を開催し、各大学の教学・運営面の情報交換を行った。更に同会議の下に、理事等会議を設置し、各大学に共通となる大学の運営に関わる必要な事項等についての具体的な打合せを定期的に行うこととした。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ・県内の高等教育機関で組織する「新潟県内高等教育機関懇談会」(25機関, 会長:新潟大学長)を引き続き開催し,各機関の連携強化・研究交流を図った。平成21年度と同懇談会において,国内各地域の大学コンソーシアム(大学連合体・大学連携組織)との情報交流・研究交流を図り,新潟県の高等教育の発展に資することを目的として,全国大学コンソーシアム協議会へ加盟することを決定し,申請ののち加盟が承認された。また,同懇談会において,就職支援に関する取組について協議し,新潟県に対して合同企業説明会等の開催を要望した。
<p>【15】 ・生涯学習・人材養成・産官学連携・国際交流等の地域貢献事業について,県内の国立大学法人が連携・協力して取り組む。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学が中心となり,「教員免許更新講習コンソーシアム新潟」を立ち上げ,県内16の国公私立大学が連携して更新講習を実施する体制を構築した。 ・大学等が協力して地域課題に取り組むため,県内大学等で産学官連携業務を担うコーディネーター等の実務担当者による「産学官連携のための新潟県大学等連絡会」設立に向け,本学が中心となって県内11大学等からなる発起校会議を開催した。 ・「新潟地域留学生等交流推進会議(県内各大学及び経済団体等により構成)を主導するとともに,同会議として(財)新潟県国際交流協会が主催した「留学生就職支援フォーラム」に参加した。
	<p>【15】 ・生涯学習・人材養成・産官学連携・国際交流等の地域貢献事業について,県内の国立大学法人が連携・協力して取り組む。</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【15】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟県の産学連携活動の一層の活性化を図るため,本学と長岡技術科学大学が中心となり,県内大学等で産学官連携業務を担う第一線のリーダーやコーディネーター等実務推進者の情報交換の場として「産学官連携のための新潟県大学等ネットワーク連絡会」を設立し,知財人材の養成のために「JST目利き人材育成セミナー in 新潟」,環境エネルギー問題への取組を進化・加速することを目的とした「新潟産学官連携シンポジウム」を開催した。 ・新潟県大学図書館協議会の幹事館として,共同ホームページを立ち上げるとともに,「新潟県地域共同リポジトリ」を立ち上げ,県内機関の学術情報の電子化を促進した。 ・新潟県内10大学(代表校:新潟青陵大学)が連携し採択された「共生型大学連携による新潟県の人材確保・養成の短期的及び包括的施策による地域貢献」(平成20年度文部科学省戦略的産学官連携支援事業)において,看護人材養成のためのキャリア形成支援,看護の魅力アップや看護系大学の教育の向上など,短期的施策・包括的施策・大学間連携強化に係る各種事業に取り組んだ。
<p>ウェイト小計</p>		

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
 教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標
 ・業務態様に応じた業績評価や社会的要請に対応して組織の見直しを行う。
 ・研究の新分野創生と教育需要の変化に対応できるよう、定員の流動化を進める。
 ・地域特性を生かして、類似の教育研究分野を有する機関との協力体制を確立し、再編を目指す。

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）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置 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 【16】 ・新しい教育研究システムを試行する組織に対して重点的資源配分を行う。	2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置 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 【16】 ・新しい教育研究システムを試行する組織に対して重点的資源配分を行う。			（平成20年度の実施状況概略） ・全学の英語教育改革を推進する体制を整備するため、全学教育機構に高等英語教育に関する全学的なマネジメントを担当する専任教員1を配置した。 ・超域研究機構のプロジェクト研究に専任教員6を配置した。 ・本学が取り組む教育・研究プロジェクトについて、全学的視点から整理して本学の特色を生かした持続的なプロジェクトとして戦略的にマネジメントすることを任務とする専任教員1を企画戦略本部プロジェクト推進室に配置した。 ・脳研究所の全国共同利用・共同研究拠点化に向け、脳神経病理標本の管理環境を充実するため、附属リソース研究センターを増築するとともに、凍結標本約3万点を保存する超低温冷蔵庫などの整備を行った。 ・女性研究者に対する支援活動を推進するために設置した企画戦略本部女性研究者支援室に対し運営経費を拡充した。 ・大学の国際化の推進を図るため、国際サポートオフィスの機能強化に係る国際戦略整備事業経費を拡充した。		
				（平成21年度の実施状況） 【16】 ・医学部入学定員増に対応するため、医学部に専任教員4の配置を決定した。 ・全国共同利用・共同研究拠点化に向け、各種整備を進めてきた脳研究所が、「脳神経病理標本資源活用の先端的共同研究拠点」に認定された。これに伴い、円滑な運営に資するため、専任教員1を配置するとともに、事務組織を整備（係の新設）することを決定した。 ・超域研究機構のプロジェクト研究に専任教員2を配置した。さらに、平成22年度に専任教員2を配置することを決定し、第1期中期目標期間中に配置することとしていた計30の配置を完了した。 ・教育研究システム等の将来を見据え、次のとおり重点的予算配分等を行った。 (1) 教育の国際化に向け、留学生受入体制を構築するため、留学生受入支援経費（留学生アパート借料）を新設（1,100万円） (2) 環境保全と自然再生を目的とした朱鷺プロジェクト経費を新設（4,000万円） (3) 教育研究成果の地域への還元等を積極的に行うため、駅南キャンパス事業経費を新設（3,100万円） (4) 地域住民と協働した危機対応体制を整備するため、災害訓練実施経費		

			<p>を新設（300万円）</p> <p>(5) 教員免許更新制に対応するため、教員免許更新講習経費を新設（2,500万円）</p> <p>(6) 「地域における医師不足」や「就職難・内定取り消し」等の喫緊の課題に対応するため、医学部医学科の定員増及び厚生補導特別経費を新設（2,000万円）</p> <p>(7) 地域における基幹病院として、地域住民の安心・安全のため、医歯学総合病院中央診療棟（高次救命災害治療センター）及び外来診療棟を新設整備</p>	
<p>【17】</p> <p>・教育研究組織間の流動性を高めるため、教員の実績・業務提案の先進性等を評価する体制を整備する。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>・企画戦略本部評価センターの専任教員を中心に教員の業績評価に係る情報を効率的に収集・蓄積するシステムを構築した。</p> <p>・平成19年度に試行した教員の個人評価システムについて、アンケート調査の結果等を踏まえて改善を図った。</p>	
	<p>【17】</p> <p>・教育研究組織間の流動性を高めるため、教員の実績・業務提案の先進性等を評価する。</p>		<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【17】</p> <p>・個人評価システムに関する大学教育職員へのアンケート調査の結果により、大学教育職員の評価シートに、ダブルホーム担当教員に対する評価及び外部資金の獲得に対する評価等を加えて改善し、平成20年度の教育研究活動等の実績に基づく評価を実施した。この評価結果を平成21年12月期の勤勉手当に反映させた。</p>	
<p>【18】</p> <p>・教員定員の90名の流動化を図る。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>・13の流動定員について、「基盤運営部門」に4、「超域研究機構」に6、「新規組織等」に3を新たに配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。</p>	
	<p>【18】</p> <p>・教員定員の流動化を計画的に行う。</p>		<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【18】</p> <p>・11の流動定員について、「基盤運営部門」に3、「超域研究機構」に2、「新規組織等（学系等高度化推進ポストを含む）」に6を新たに配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。</p> <p>・平成22年度分の流動定員20について、「基盤運営部門」に6、「超域研究機構」に2、「新規組織等（学系等高度化推進ポストを含む）」に12を新たに配置することを決定し、第1期中期目標期間中の目標であった90ポストの教員定員流動化計画を完了した。</p> <p>・医学部入学定員増に対応するため、医学部に専任教員4の配置を決定した。</p>	
<p>教育研究組織の見直しの方向性</p> <p>【19】</p> <p>・企画戦略本部は、業務態様に応じた業績評価を行うとともに、社会需要・要請を分析し、学長のリーダーシップにより教育研究組織の見直しを行う。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>・平成18年度に「戦略的教育・研究プロジェクト」として選定した7課題について、研究組織見直しの検討材料とするため、外部有識者を評価委員に加えた中間評価を実施した。</p> <p>・超域研究機構のプロジェクトとして採択している30プロジェクトについて、外部評価を実施し、研究組織としての今後の発展の可能性を審査した。</p>	
	<p>教育研究組織の見直しの方向性</p> <p>【19】</p> <p>・企画戦略本部は、業務態様に応じた業績評価を行うとともに、社会需要・要請を分析し、学長のリーダーシ</p>		<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【19】</p> <p>・本学の若手研究者育成の施策を遂行するため、テニュア・トラック制の導入促進等を行いながら若手研究者の研究・教育環境を整備し、優れた人材の育成について制度設計及び環境整備を推進する「若手研究者育成推進室」</p>	

	<p>ップにより教育研究組織の見直しを行う。</p>	<p>を企画戦略本部の下に設置した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域社会への知的貢献を行う拠点である本学のサテライトキャンパス「ときめいと」をより活性化させるための施策を企画・遂行することを目的に、「駅南キャンパス室」を企画戦略本部の下に設置した。 ・全学的組織体制による教員養成を推進するため、全学教育機構の下に「全学教職支援センター」を設置し、総合大学としての資源を活かした高い教員養成機能をより充実させた。 ・体系的なFD/SDプログラムを構築し、教育プログラム単位でのFD活動を支援するため、大学教育開発研究センターを全学教育機構の下に置く「大学教育機能開発センター」に再編・整備し、教員の教育能力の向上を図った。 ・平成22年度より、全学教育機構を「教育・学生支援機構」に再編し、その下に、入学センター及びキャリアセンターを統合し、学生の入学から卒業まで、一貫した支援を行う組織として整備することを決定した。 ・国際センターの下に、「北京事務所（中国）」を始めとする4つの海外事務所（ほかに、インドネシア、ネパール、スリランカ）を設置し、現地での情報収集・情報提供を円滑に行うため、現地の事情に精通している当該国の在住者でかつ本学元留学生4人を含む7人を特任教職員として採用した。
<p>【20】 ・教育研究の進展を踏まえ、既存の組織に附属する教育研究組織を整備する。</p>	<p>【20】 ・教育研究の進展を踏まえ、既存の組織に附属する教育研究組織を整備する。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コア・ステーション」制度により、平成20年度に「地球環境・地球物質研究センター」1件を設置し、1件の継続申請を認定した。また、平成21年度に向けて「形の科学研究センター(Institute for Science on Form)」など3件（新設2件、継続1件）の申請を認定した。 ・自然科学研究科では、大学院教育の実質化を図るための基本方針に基づき、研究科の教育研究のさらなる高度化を推進するため、教育プログラム企画・検証、先端融合研究教育、国際化推進等5部門からなる「教育研究高度化センター」を設置した。 ・医歯学総合研究科口腔生命科学専攻では、大学院GP「プロジェクト所属による大学院教育の実質化」の採択を受け、大学院カリキュラムの立案・実施管理及び教育指導体制を構築するため、「大学院教育開発センター」を設置した。
	<p>【20】 ・教育研究の進展を踏まえ、既存の組織に附属する教育研究組織を整備する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【20】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コア・ステーション」制度により、平成21年度に「RIチーム科学教育研究センター」、「形の科学研究センター」、「脳の夢づくり連携センター」、「新潟大学・刈羽村先端農業バイオ研究センター」、「農と食のスペシャリスト養成センター」の5件を新たに設置し、4件の継続申請を認定した。また、平成22年度に向けて「グリーンケミストリー連携教育研究センター」など8件（新設5件、継続3件）の申請を認定し、合計24のセンターが認定された。
<p>【21】 ・教員養成機能を飛躍的に高めるために、教育研究院に教育学系を新設する。</p>	<p>【21】</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(平成18年7月11日中央教育審議会答申)に基づき、教員養成に係る大学全体としての組織的な指導体制を整備するための方策について全学で検討した結果、教員養成を担当する組織を教育学系として独立させず、全学の協力体制を新たに構築することで、質の高い教員養成を実現することとした。 <p>(平成21年度の実施状況)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成機能を飛躍的に高めるために、大学全体としての組織的な指導体制を整備する。 	<p>【21】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員養成機能を飛躍的に高め、総合大学としての資源を活かし大学全体として組織的に質の高い教員養成を行うため、全学教育機構の下に「全学教職支援センター」を設置した。 ・全学教職支援センターは、全学の教員組織の協力体制により、教職を志望する全学部・研究科の学生に対する教育実習を含む教職課程及び教職指導の実施並びに現職教員研修機能を担うものとし、さらに、教育行政、学校教育現場での経験豊富な特任教授3人を配置し、教員養成機能を飛躍的に高めるための大学全体としての組織的な指導体制を整備した。 	
<p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学系分野において、大学を超えた連携を積極的に進める。 		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」の発足により、国内は山階鳥類研究所や京都大学、国外では中国、韓国、ロシアの東アジア諸国との連携強化を進めた。 ・山梨大学と連携して組織する「国際・大学知財本部コンソーシアム(U C I P)」において、「米国特許セミナー(基礎編)」「安全保障貿易管理セミナー」等の開催、中国深圳ハイテクフェアへの共同出展など、国際的な産学官連携活動を推進した。 ・「新潟国際ビジネスメッセ2008」において、「研究シーズプレゼンテーション」を県内2大学、1高等専門学校、1公設試験場と連携して開催し、研究成果の企業とのマッチングに向けた取組を推進した。 ・新潟市を中心に所在する8大学(新潟大学、新潟薬科大学、新潟国際情報大学、新潟青陵大学、新潟医療福祉大学、日本歯科大学新潟生命歯学部、敬和学園大学、新潟県立大学)は、本学を代表大学とする「大学連携新潟協議会」を結成し、新潟市との間で、多角的な視点から事業に取り組むことを目的に連携協定を締結し、平成20~22年度の3年間にわたる「食育・健康づくり」をテーマとした4事業を開始した。 	
	<p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然科学系分野において、大学を超えた連携を積極的に進める。 	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【22】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「グローバルサーカスによる大学院高度化教育 - 東アジア地域の大学を基軸とする国際的人材の育成 - 」が、平成21年度特別教育研究経費(教育改革)として文部科学省に採択され、自然科学研究科を中心として、理学・工学・農学の自然科学系の分野において、主に東アジア地域の外国の大学と連携した特徴的で独創的な研究を核に、教育研究の国際化・高度化を図る体制を整備した。平成21年度は、「ダブルディグリープログラム」を本格実施するための事業として、以下の取組を行った。 (1) リサーチキャンプ(教員と学生が海外の大学を訪問して研究交流を行う。)、リサーチインターンシップ(海外からの留学生が日本の先端企業で就業体験を行う。)、ジョイント講義(海外の大学から招聘した教員と本学教員が連携して行う講義。)を実施した。 (2) ダブルディグリーを目指して、平成22年4月に、東アジアの大学から3名の博士後期課程留学生の入学を決定した。 ・山梨大学と連携して組織する「国際・大学知財本部コンソーシアム(U C I P)」において、「米国特許セミナー」「大学における安全保障貿易管理セミナー」「U C I P加盟大学合同夏季研修」等の開催、「国際共同研究契約タムシート」「国際共同研究契約チェックリスト」の公開など、国際的な産学官連携活動を推進した。 ・「技術シーズプレゼンテーションin新発田」を、新潟職業能力開発短期大学校、長岡技術科学大学、新潟大学の3校の共催により開催し、下越地域の産学官連携活動の活性化を図った。 	

<p>【23】 ・教育研究院の整備・充実と運営の強化により、研究水準の向上と教育体制の強化を図る。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・研究水準の向上と教育体制の強化を図るため、人文社会・教育科学系、自然科学系において教員の業績審査を実施し、現代社会文化研究科、自然科学研究科を主に担当する主担当教員の体制を再編した。 ・流動定員の配置先として、学系等の将来構想等を踏まえ、機動的な教員配置を可能とする「学系等高度化推進ポスト」について使用できる定員枠3を増加した。</p>	
	<p>【23】 ・教育研究院の整備・充実と運営の強化により、研究水準の向上と教育体制の強化を図る。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【23】 ・11の流動定員について、「基盤運営部門」に3、「超域研究機構」に2、「新規組織等(学系等高度化推進ポストを含む)」に6を新たに配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。 ・平成22年度分の流動定員20について、「基盤運営部門」に6、「超域研究機構」に2、「新規組織等(学系等高度化推進ポストを含む)」に12を新たに配置することを決定し、第1期中期目標期間中の目標であった90ポストの教員定員流動化計画を完了した。 ・医学部入学定員増に対応するため、医学部に専任教員4の配置を決定した。 ・自然科学研究科の改組(平成22年度)と併せ、自然科学系における研究水準の向上と教育体制の強化を図るため、既存の5系列を再編した。 ・教育・研究環境の充実に資するため、新たに「教育研究充実経費」を創設し、各学系に配分した。同経費を、建物修繕・機器修理や、安心・安全の確保対策及び経費抑制に繋がる省エネ対策に充てることによって、間接的に各教員が拠出している教育経費・研究経費負担を軽減した。</p>	
<p>【24】 ・総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や、世界的視点から価値ある優れた創生的研究を推進するため、超域研究機構の整備・充実を図る。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・新たに発足した「超域朱鷺プロジェクト」は、人文社会科学・自然科学・生命科学の各分野を網羅する総合研究であり、生物多様性・絶滅危惧種の再生など、世界が直面する問題に取り組む世界レベルの研究であるため、鳥類研究の第一人者を特任教授に迎えるなどスタッフの体制整備を図った。 ・超域研究機構のプロジェクト研究に専任教員6を配置した。</p>	
	<p>【24】 ・総合大学の特性を生かした分野横断型の研究や、世界的視点から価値ある優れた創生的研究を推進するため、超域研究機構の整備・充実を図る。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【24】 ・平成21年度には超域研究機構のプロジェクト研究に専任教員2を配置した。さらに、平成22年度に専任教員2を配置することを決定し、第1期中期目標期間中に配置することとしていた計30の配置を完了した。 ・超域研究機構「超域朱鷺プロジェクト」は、生態系と絶滅危惧種の再生に関する世界レベルの研究を開始するとともに、研究拠点として「朱鷺・自然再生学研究センター」を佐渡市に設置するための準備を行った。 ・学長が必要と認めるプロジェクトとして「脳神経病理学教育研究拠点形成(ポスト21世紀COEプロジェクト)」を認定し、大学として支援する体制を整備した。 ・超域研究機構では、研究期間が満了するプロジェクトの外部評価を行い、外部有識者(財団理事長、他大学学長、文部科学省等)による評価を経て、期間更新すべき研究プロジェクト6件を選定した。</p>	
<p>【25】 ・社会的要請や科学の進展に対応した学部・研究科等の新設・再編や、高度専門職業人の</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・研究水準の向上と教育体制の強化を図るため、人文社会・教育科学系、自然科学系において教員の業績審査を実施し、現代社会文化研究科、自然科学研究科を主に担当する主担当教員の体制を再編した。</p>	

養成を行うための研究科等の整備を進める。

- ・自然科学研究科では、大学院教育の実質化を図るための基本方針に基づき、研究科の教育研究のさらなる高度化を推進するため、教育プログラム企画・検証、先端融合研究教育、国際化推進等5部門からなる「教育研究高度化センター」を設置した。
- ・保健学研究科（博士後期課程）各分野の演習・実験等に使用する基盤的設備を整備した。
- ・平成19年度に完成年次を迎えた歯学部口腔生命福祉学科を基盤とし、社会並びに学生の要請に応えるため、医歯学総合研究科に口腔保健福祉分野では日本で初となる口腔生命福祉学専攻（修士課程）を設置した。
- ・今後の教員需要の高まりや生涯学習に対するニーズ等を踏まえ、社会情勢等に応じた適切な入学定員の設定と教育の質の維持向上を図り、かつ教員養成機能を総合的・抜本的に強化するため、平成20年度に「教育人間科学部」を「教育学部」に改組し、学校教員養成課程の入学定員を増員（40人）した。
- ・教員養成機能、現職教員研修機能の強化を図るため、教育学研究科に1年制の新コースを設置するとともに、入学定員を増員（15人、そのうち1年制コースに10人）した。
- ・「新医師確保総合対策」に基づき、新潟県内における医師定着を図り、医師不足を解消することを目的として医学部医学科の入学定員を増員（10人）した。また、「緊急医師確保対策」及び「経済財政改革の基本方針2008」に基づき、新潟県内における医師定着を図り、医師不足を解消することを目的として、平成21年度から、医学部医学科の入学定員をさらに増員（10人）することを決定した。

【25】

・学部・研究科等の新設・再編等を必要に応じて行う。

（平成21年度の実施状況）

【25】

- ・歯科衛生士学校養成所指定規則改正による歯科衛生士の修業年限の延長、医歯学総合研究科口腔生命福祉学専攻（修士課程）の設置等の環境変化に伴う、3年次編入志望者の減少等に対応し、社会的ニーズに応えうる質の高い人材の効果的な養成を行うため、歯学部口腔生命福祉学科の編入学定員を見直した（10人→6人）。
- ・「緊急医師確保対策」及び「経済財政改革の基本方針2008」に基づき、新潟県内における医師定着を図り、医師不足を解消することを目的として、平成21年度から、医学部医学科の入学定員を増員（10人）した。また、「経済財政改革の基本方針2009」（平成21年6月23日閣議決定）を踏まえ、地域の医師確保等の観点から、医学部医学科の入学定員を、平成22年度からさらに5人増員することを決定した。
- ・平成21年度に完成年次を迎えた医歯学総合研究科口腔生命福祉学専攻（修士課程）を基盤とし、口腔保健福祉分野における指導的教育研究者並びに高度専門職業人を養成するため、当該分野では全国初となる口腔生命福祉学専攻（博士後期課程：定員3人）を、平成22年度から医歯学総合研究科に設置するとともに、口腔生命科学専攻博士課程の入学定員を32人から28人に改訂することを決定した。
- ・「学士課程教育の再構築に向けて（審議のまとめ）」（中央教育審議会大学分科会（平成20年3月））並びに大学を取り巻く社会状況の変化を踏まえ、現代社会の要請に応える新しい教育体制の構築のため、平成22年度から、人文学部の既存3課程を1学科（人文学科）に改編することを決定した。
- ・学部の教育プログラムとの連携を強化し、大学院博士後期課程まで連続する教育課程とすることにより大学院教育プログラムの充実と高度化を図るため、平成22年度から、自然科学研究科の博士前期課程並びに博士後期課程を改編するとともに、入学定員を見直すことを決定した（博士後期課程89人→70人）。

		<ul style="list-style-type: none"> ・「法科大学院教育の質の向上のための改善方策について（報告）」（平成21年4月17日中教審大学分科会法科大学院特別委員会）を踏まえ、入学定員を見直し、厳格な修了認定の徹底と司法試験合格者数の確保を図るため、平成22年度から、実務法学研究科の入学定員を見直すことを決定した（60人 35人）。
<p>【26】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内の教育研究のため共用する施設等を、社会連携業務、情報ネットワーク・学術情報発信業務、教育・学生支援業務及び研究支援業務を担う基盤的組織へと再編し、機能強化を図る。 		<p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会連携推進機構を構成する社会連携研究センター、地域共同研究センターで次のような取組を行った。 <ol style="list-style-type: none"> (1) まちづくりと文化活動、産業振興への貢献をテーマに2回の社会連携フォーラム（合計参加者190人）を開催した。 (2) 包括連携協定を結ぶ新潟市から、引き続き派遣職員1人を受け入れた。 (3) 「JSTイノベーションブリッジ - 新潟大学研究シーズ発表会2008 - 」「大学発シーズプレゼンテーション in 新潟国際ビジネスメッセ2008」「地域懇談会」（5地区）を開催するとともに、「JST新技術説明会」「イノベーション・ジャパン2008」等の展示会に参加し、研究成果を発表した。 ・学術情報基盤機構においては、次のような取組を行った。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 新潟大学学術リポジトリについて、学内の学術研究成果物の収録を進め、システム改修実施により機能強化を図った。 (2) 電子ジャーナルについて、導入パッケージ見直しを行い、費用対効果を高めるとともに、バックナンバーコレクション導入による内容の充実も行った。 (3) 総合情報ネットワークの更新を実施し、ネットワークの冗長化による可用性の確保及び認証ネットワークの設置による情報セキュリティのより一層の強化を図った。 (4) 総合情報ネットワークの更新にあわせて五十嵐地区と長岡地区等の遠隔施設とのLAN接続速度の高速化を図った。 ・研究支援センター群においては、全学の大・中型分析機器の有効活用のため、機器の仕様、稼働状況等を調査するためのデータベースサーバを設置した。
	<p>【26】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基盤的組織として再編した、社会連携推進機構、学術情報基盤機構及び研究支援センター群の活用を図る。 	<p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【26】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会連携推進機構においては、次のような取組を行った。 <ol style="list-style-type: none"> (1) まちづくりと文化活動、産業振興への貢献をテーマに2回の社会連携フォーラム（合計参加者230人）を開催した。 (2) 包括連携協定を結ぶ新潟市から、新潟市内企業の活性化を図る「新潟市中小企業産学連携促進事業」を受託し、失業者2人を雇用して産学官連携コーディネーターを育成する3年間のプログラムを、地域共同研究センターにおいて開始した。 (3) 「新潟大学研究シーズ発表会」（CIC東京）、「技術シーズプレゼンテーションin新発田」、「地域懇談会」（4地区）を開催するとともに、「JST新技術説明会」（CIC東京）、「JSTイノベーションブリッジ CIC東京研究発表会」、「イノベーション・ジャパン2009」、「新潟国際ビジネスメッセ2009」、「食の国際見本市 in 新潟 ~フードメッセ in 新潟~」、「にいがた 食とエコの展示商談会（しょくエコ!）」等の展示会に参加し、研究成果を発表した。 ・学術情報基盤機構においては、次のような取組を行った。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 「学生のための情報環境整備の方策について」に基づき、無線LANのアクセスポイントの増設（学内115箇所）、附属図書館と情報基盤センターにパソコンを所有していない学生への貸出用PC55台の配備、

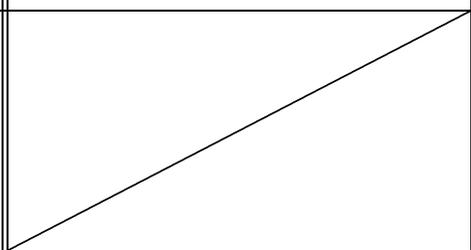
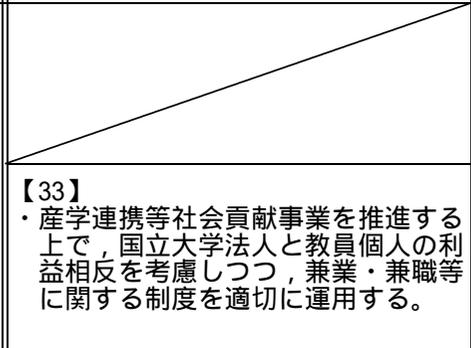
		<p>附属図書館に学生のための自学自習空間（ラーニングコモンズ）の整備、情報基盤センターにPCカフェの整備等を行い、学生及び教職員が自由に利用できる情報環境の整備を図った。</p> <p>(2) 電子ジャーナルを効率良く活用するための引用索引データベース(Web of Science)を新たに導入し、最新データ及び33年分の遡及データを全学から利用可能とした。</p> <p>(3) 「新潟大学学術リポジトリ(http://repository.lib.niigata-u.ac.jp/)」の登録件数が6,800件を超え、大学の知的成果の地域への還元が進んだ。</p> <p>(4) 新潟県内の大学等のための「新潟県地域共同リポジトリ(http://nirr.lib.niigata-u.ac.jp/)」を新たに構築し、新潟県地域から社会への情報発信を活性化した。</p> <p>(5) 総合情報処理センターを「情報基盤センター」に改組し、国際学術支援機能の強化を行った。</p> <p>(6) 教育研究高度化のための支援体制整備事業（文部科学省）「グローバル・バリューミッション21」により、ネットワーク支援スタッフとして特任助手・特任専門職員の2人を採用し、基盤ネットワークの管理・運用の強化を図った。</p> <p>・研究支援センター群においては、全学の大・中型分析機器の有効活用を図るため、ウェブサイト上から機器の仕様及び稼働状況、維持費などを入力・検索できる「分析機器管理システム」の構築を行い、データベース化を進めた。</p>
<p>【27】 ・特に学士課程教育について、教養教育と専門教育との有機的な連携を全学的な視点から充実するための組織の整備を進める。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学の英語教育改革を推進する体制を整備するため、全学教育機構に高等英語教育に関する全学的なマネジメントを担当する専任教員1を配置した。 ・主専攻プログラムの作成にあたって、学部代表の委員を含めた主専攻委員会委員が、各プログラムのピアレビューを複数回実施し、各学部及び各委員との意思疎通を密にしながら行った。
	<p>【27】 ・学士課程教育について、教養教育と専門教育との有機的な連携を全学的な視点から充実させるため、全学教育機構を中心とした組織の充実を図る。</p>	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【27】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全学教育機構の下に「全学教職支援センター」を設置し、これまで学内で分散実施してきた教員養成のための諸活動を、全学的組織体制のもとで実施するよう整備し、総合大学としての資源を活かした質の高い教員養成機能をより充実させた。 ・体系的なFD/SDプログラムを構築し、教育プログラム単位でのFD活動を支援するため、大学教育開発研究センターを全学教育機構の下に置く「大学教育機能開発センター」に再編・整備し、教員の教育能力の向上を図った。 ・平成22年度から、全学教育機構を「教育・学生支援機構」に再編し、その下に、「入学センター」及び「キャリアセンター」を統合し、学生の入学から卒業まで、一貫した支援を行う組織として整備することを決定した。これに合わせ、これまでの「主専攻委員会」と「全学教育調整会議」の機能に加え、学生支援に関わる事項を連絡調整する機関として、「教育・学生支援調整会議」を設置することを決定した。
<p>ウェイト小計</p>		

(1) 業務運営・財務内容等の状況
業務運営の改善及び効率化
人事の適正化に関する目標

中期目標
 ・教職員の人事制度に関する一元的な管理・運営体制を構築する。
 ・教育・研究の将来計画に基づいて重点分野・領域を中心に人材を効果的に配置する。
 ・教職員の処遇管理を行うため、透明・適正な賃金を評価に基づき人事制度の確立を図る。
 ・教職員の能力開発を図るため、多角的な研修・適正な賃金を評価に基づき人事制度の確立を図る。
 ・業務の効率化・合理化を進めるとともに、人件費削減を図る。
 ・「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、人件費削減の取り組みを行う。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	ウエイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【28】 ・人事制度に関する基本方針を策定し、学長の下に一元的な人事管理・運営体制を構築する。	3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策 【28】 (平成20年度までに実施済みのため、平成21年度は年度計画なし)			(平成20年度の実施状況概略) ・「全学教員定員調整委員会」の管理の下、大学全体としての将来構想を見据えた上で、重点分野・領域を担う組織に13の流動定員を配置した。 ・「特任教員制度」を有効に活用して、特定のプロジェクト等の教育研究に専属的に従事する特任教員41人を新たに採用するなど、合計95人の特任教員を雇用し、教育研究活動の高度化・多様化に柔軟に対応できる体制を強化した。 ・教授定員1を用いて任期制の助教2を配置できる仕組みを活用して、助教6人を新たに採用した。		
				(平成21年度の実施状況) 【28】 ・「全学教員定員調整委員会」の管理の下、大学全体としての将来構想を見据えた上で、重点分野・領域を担う組織に11の流動定員を配置した。 ・「特任教員制度」を有効に活用して、特定のプロジェクト等の教育研究に専属的に従事する特任教員84人を新たに採用するなど、合計148人の特任教員を雇用し、教育研究活動の高度化・多様化に柔軟に対応できる体制を強化した。 ・教授定員1を用いて任期制の助教2を配置できる仕組みを活用して、助教2人を新たに採用した。		
【29】 ・学内の流動化定員について、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく重点分野・領域を中心に、人材を効果的に配置する。	【29】 ・学内の流動化定員について、教育・研究・社会貢献の将来計画に基づく			(平成20年度の実施状況概略) ・平成20年度の流動定員については、全学の広報活動のマネジメントを行うため「広報センター」に1、外部資金獲得に向けたプロジェクトの推進及びマネジメントを行うため「企画戦略本部プロジェクト推進室」に1、本学の危機管理体制を強化するため「危機管理室」に1、学士課程教育を整備するため「全学教育機構」に1、「超域研究機構」のプロジェクト研究に6を配置し、また、学系等の機動的な教員配置を行うことを可能とする「学系等高度化推進ポスト」に3を戦略的に配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。		
				(平成21年度の実施状況) 【29】 ・11の流動定員について、「基盤運営部門」に3、「超域研究機構」に2、「新		

	<p>重点分野・領域を中心に，人材を効果的に配置する。</p>	<p>規組織等（学系等高度化推進ポストを含む）」に6を新たに配置し，教育研究の高度化・活性化，基盤運営部門の強化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度分の流動定員20について，「基盤運営部門」に6，「超域研究機構」に2，「新規組織等（学系等高度化推進ポストを含む）」に12を新たに配置することを決定し，第1期中期目標期間中の目標であった90ポストの教員定員流動化計画を完了した。 ・医学部入学定員増に対応するため，医学部に専任教員4の配置を決定した。 ・日本海側初の高度救命救急センターとなった医歯学総合病院「高次救命災害治療センター」への全学的支援として、教員4（准教授1，助教3）を配置した。
<p>【30】 ・職務に対するインセンティブ付与のため，業務態様に応じた業績評価を，公正・透明・適正に反映させる人事処遇・報酬システムを構築する。</p>	<p>【30】 ・職務に対するインセンティブ付与のため，業務態様に応じた業績評価を，公正・透明・適正に反映させる人事処遇・報酬システムを構築する。</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・平成19年度に実施した個人評価の試行についてアンケート調査を実施し，この結果を踏まえ，平成20年度に評価シートを改訂し改善を図った。また，事務職員，看護職員，附属学校教育職員等については，平成20年度の中間評価の結果を12月期の勤勉手当に反映させ，期末評価の結果を平成21年6月期の勤勉手当に反映させることとし，教員については，平成20年度の教育研究活動等の実績に基づく評価結果を平成21年度の処遇に反映させることとした。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【30】 ・個人評価についてのアンケート調査の結果を踏まえ，大学教育職員については評価項目の改善（ダブルホーム担当教員に対する評価及び外部資金の獲得に対する評価の追加），事務職員については，平成21年度評価方法の変更を行うなど，個人評価制度の充実と理解の促進を図った。 ・大学教育職員及び教室系技術職員の個人評価において，平成20年度の教育研究活動等の実績に基づく評価を実施し，評価結果を平成21年12月期の勤勉手当に反映させた。これにより，平成20年度から実施した事務職員，看護職員，附属学校教育職員等に加えて，本学のすべての職種について，評価結果を平成21年度の勤勉手当に反映させた。</p>
<p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【31】 ・業務態様に応じて，高度専門分野への学外からの人材登用を柔軟に進める制度を検討する。</p>	<p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策 【31】 ・業務態様に応じて，高度専門分野への学外からの人材登用を柔軟に進める制度を活用する。</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・「特任教員制度」を有効に活用して，特定のプロジェクト等の教育研究に専属的に従事する特任教員41人を新たに採用するなど，合計95人の特任教員を雇用し，教育研究活動の高度化・多様化に柔軟に対応できる体制を強化した。 ・「特任専門職員制度」を活用し，特に高度な専門的知識を有した事務職員の雇用に積極的に取り組み，初めて特任専門職員1人を採用した。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【31】 ・「特任教員制度」を有効に活用して，特定のプロジェクト等の教育研究に専属的に従事する特任教員84人を新たに採用するなど，合計148人の特任教員を雇用し，教育研究活動の高度化・多様化に柔軟に対応できる体制を強化した。 ・「特任専門職員制度」を活用して，特に高度な専門的知識を有した事務系職員の雇用を一層促進し，合計16人の特任専門職員を新たに雇用して教育研究の支援体制を強化・充実させた。 ・超域研究機構では，研究・教育の活性化及び発展に特に寄与することが期待される者をフェローに任命できる制度を導入し，北京林業大学教授を含めて4人の研究者をフェローに任命した。</p>

<p>【32】 ・教職員の適切な処遇のためのキャリアパスの在り方について検討を進める。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・自然科学系において、一部の教授定員を若手教員のキャリアパスを構築するためのテニュアトラックとして運用を開始し、これに基づく任期制の助教2人を新たに採用した。 ・必要に応じて専任教員の学内昇任人事を公平性・透明性を確保しつつスムーズに実施するための基準を、人文社会・教育科学系、自然科学系、脳研究所の3つの教員組織で策定し、これに基づき優秀な教員を適切に処遇した。</p>
	<p>【32】 ・教職員の適切な処遇のためのキャリアパスの在り方について検討を進める。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【32】 ・本学のテニュアトラック制の取組「自立・競争的環境で育てる若手研究者育成プログラム」が平成21年度文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」に採択され、公募により若手研究者6人を特任教員(テニュアトラック准教授5人、テニュアトラック助教1人)として採用した。これら若手研究者については、十分な研究スペースと研究資金を確保して自立的な研究環境を提供し、任期終了後に厳格で公正な評価に基づき専任教授又は専任准教授に登用する、優れた研究者を持続的に学内で養成するシステムを導入した。 ・事務系職員について、「総合職型」と「専門職型」の複線型人事を視野に入れた標準的昇任モデルの構築を中心に、適切なキャリアパスの在り方について検討を進めた。</p>
<p>【33】 ・産学連携等社会貢献事業を推進する上で、国立大学法人与教員個人の利益相反を考慮しつつ、兼業・兼職等に関する適切な制度を整備する。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・「新潟大学職員兼業規程」「新潟大学利益相反ポリシー」「新潟大学利益相反管理委員会規程」等について、新任教員FDにおいて周知を図り、利益相反マネジメントの実施にあたっては、ガイドラインを改訂して対象者の範囲を拡大するなど、兼業・兼職等に関する適切な運用を図った。</p>
<p>任期制・公募制の導入等の教員の流動性向上に関する具体的方策 【34】 ・教員の業務態様を考慮しつつ、任期制の導入の拡大を図る。</p>	<p>任期制・公募制の導入等の教員の流動性向上に関する具体的方策 【34】 ・教員の業務態様を考慮しつつ、任期制の導入の拡大を図る。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・流動定員を使用して新たに配置した教員ポストを全て任期制としたほか、教授定員1を用いて任期制の助教2を配置できる仕組みに基づく助教ポストの拡大など、任期制のさらなる拡大に努め、教員の流動性の一層の向上を図った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【34】 ・流動定員を使用して新たに配置した教員ポストを全て任期制としたほか、教授定員1を用いて任期制の助教2を配置できる仕組みに基づく助教ポストの拡大など、任期制のさらなる拡大に努め、教員の流動性の一層の向上を図った。 ・任期制教員の在職者に占める割合は、平成16年度の30%から、平成21年度44.4%に拡大した。</p>

<p>【35】 ・教員の募集・採用の公平性・透明性を高めるため、公募制</p>	<p>【35】 ・教員の募集・採用の公平性・透明性を高めるため、公募制を進める。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・教員の募集・採用については、公募を原則とし、公平性・透明性を確保した。</p>	
<p>外国人・女性の教員採用の促進に関する具体的方策 【36】 ・国際レベルの教育・研究を推進するため、外国人教員の募集・採用を進める。</p>	<p>外国人・女性の教員採用の促進に関する具体的方策 【36】 ・国際レベルの教育・研究を推進するため、外国人教員の募集・採用を進める。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) ・インターネットの利用、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用等により教員公募情報を世界に発信したほか、交流協定を締結している外国の大学との間の人材交流のために配置している教員ポストの活用や、国内の優秀な外国人留学生の教員への登用など、外国人教員の採用に努めた。</p>	
<p>【37】 ・男女共同参画を推進するため、女性の教員の採用及び管理的職種への登用を進める。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・学長直属組織である企画戦略本部女性研究者支援室を中心として、以下の取組を行った。 (1) 学内の女性研究者割合の増加に係る目標を設定するとともに、女性研究者の積極的採用に向けた学内の意識を高めた。 (2) 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に本学の「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」が採択された。 (3) 女性研究者支援室に准教授1人、助教2人を採用するなど、体制を強化した。 (4) 研究補助者を計6人採用して、子育て中の女性研究者の自宅等での研究活動を支援した。 (5) 大学で定めた講義と研修を修了し、女性研究者の子育て支援を行う大学生の「新大シッター」養成を行い、試験運用を行った。 (6) 高等学校への出前授業に女子大学院学生を派遣し、女子高校生たちに、自らの研究生活を紹介する「サイエンス・セミナー」を通じて、女性研究者としてのキャリア意識啓発活動を行った。 ・出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため設定した短時間勤務の非常勤医師雇用制度により、新たに女性の非常勤医師9人を採用した。 ・育児・介護を行う職員について、早出又は遅出を選択して勤務することができる制度を導入した。 ・事務職員等を対象に出産・育児等のため退職した職員について、3年以内であれば復職できる「セカンド・スタート制度」を発足させた。 ・大学及び各組織の管理的職種に女性を登用した。</p>	

	<p>【37】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画を推進するため、女性の教員の採用及び管理的職種への登用を進める。 	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【37】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長直属組織である企画戦略本部女性研究者支援室を中心として、以下の取組を行った。 <ol style="list-style-type: none"> 「女性研究者が活躍できる大学をめざして」と題したシンポジウムを開催し、学長参加によるパネルディスカッションや高等学校への出前授業に参加している女子大学院学生のスピーチを行うなど、女性研究者の積極的採用に向けた学内の意識を高めた。 研究者が育児等により研究等に従事できない時間に実験等を補助する研究補助者を計6人採用し、子育て中の女性研究者の自宅等での研究活動を支援した。 女性研究者の子育て支援への本格的な活動に向けて、昨年に引き続き女性研究者の子育て支援を行う大学生「新大シッター」の養成を行い、27人の新大シッターを認定した。 さまざまな分野での研究・教育の代替・補助員となれる人材を広く募集し、女性研究者人材バンクを整備するため、10月から人材バンク登録者の募集を開始した。 研究や研究生活に関わる迷いや悩みを先輩研究者に相談できるメンターによる支援において、相談者となるメンターの養成及び相談内容とメンターとのマッチングによる適切なメンタリングを実施した。 キャリア形成に関する授業科目として、学部学生向けに「研究者の仕事と生活(1単位)」(受講者数:84人)、大学院学生向けに「ワークライフ・バランス(1単位)」(受講者数:20人)を開講した。 高等学校への出前授業を行う「サイエンス・セミナー」の対象を、小・中学校まで拡充し、大学院学生自らの研究生活を紹介することを通じて、女性研究者としてのキャリア意識啓発活動を行った。 女性教員の採用に積極的に取り組み、専任教員15人(採用数全体の18.8%)、特任教員(フルタイム勤務)14人(採用数全体の20.6%)を新たに採用した。また、自然科学系に女性教員枠の流動定員(学系等高度化推進ポスト)を配置した。 ベビーシッター育児支援事業について、平成21年度においても事業を継続した(平成21年度利用者15人)。 出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため設定した短時間勤務の非常勤医師雇用制度により、新たに女性の非常勤医師32人を採用した。 大学及び各組織の管理的職種に女性を登用した。
<p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【38】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務職員等の募集・採用には、関東甲信越地区(東京を含む)のブロックで実施される統一採用試験を課すとともに、専門知識・能力を必要とする事務職種への人材確保のため、公募制を前提とした柔軟な制度を構築する。 	<p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策</p> <p>【38】</p> <p>(平成20年度までに実施済みのため、</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、常勤の事務職員及び技術職員の募集・採用はこの試験に合格した者を対象として実施した。 専門性の高い技術系の職種については、上記の職員採用試験合格者からの採用以外に、透明性・公平性を確保しつつ、候補者を公募した上で、上記の試験採用者と同等の本学独自の面接審査を行い、適任者を選考し、採用内定した。 「特任専門職員」制度を活用し、特に高度な専門的知識を有した事務職員の雇用に積極的に取り組み、初めて特任専門職員1人を採用した。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【38】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、常勤の事務職員及び技術職員の募集・採用はこの試験に合格した者を対象として実施し

	<p>平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>た。 ・専門性の高い技術系の職種については、上記の職員採用試験合格者からの採用以外に、透明性・公平性を確保しつつ、候補者を公募した上で、上記の試験採用者と同等の本学独自の面接考査を行い、適任者を選考し、採用内定した。 ・「特任専門職員」制度を活用し、特に高度な専門的知識・経験を有した事務職員の雇用に積極的に取り組み、新たに16人採用した。</p>
<p>【39】 ・事務職員等の職務能力開発・向上を図るため、学内における研修のみならず大学間や民間企業等との連携による研修を多角的に推進する。</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略) ・職階ごとの研修と職務の系列の実務研修の役割・位置付けを明確にした体系的な人材育成プログラムを策定し、新たなプログラムでの研修を実施したほか、他機関との連携による研修への参加を推進した。 ・スキルアップセミナーにおいて、県内全域の私立大学等に参加を呼び掛け、9私立大学から28人が参加し、前年比3倍の参加となった。 ・キャリアセンターでは、私立大学と連携し、キャリア意識支援に関する合宿研修を行い、教職員相互のスキルアップを図った。</p>
	<p>【39】 ・事務職員等の職務能力開発・向上を図るため、学内における研修のみならず大学間や民間企業等との連携による研修を多角的に推進する。</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【39】 ・事務職員等の職務能力開発・向上を図るため以下の取組を行った。 (1) 学内研修体制の充実 平成20年度に策定した体系的な研修プログラムに、平成21年度は、1年目2年目交流セミナーと主任研修を新設し、階層別研修の充実を図った。 スキルアップセミナーにおいて、県内全域の国公立大学等に参加を呼び掛け、全4コースで定員を上回り、125人(他機関14機関56人(うち私立大学10大学34人)(前年比121.7%))の参加があり、それぞれの立場で意見交換を行い多角的な視点から考えることで、研修効果が向上した。 (2) 各種勉強会等の積極的な取組 平成21年度に実施した主な勉強会等は以下のとおり。 ・「危機に立つ大学とこれからの大学職員の役割」をテーマに、「大学事務職員意識啓発講演会」を開催し、延べ166人(うち24人は県内他大学職員)の事務職員が参加した。 ・法人化後の国立大学における財務運営の仕組みや決算の見方など、財務会計制度に関する知識を習得するとともに、事務職員の専門性の向上を図るため職制別の各種勉強会・研修会を実施した(「内部統制」26人、「簿記(基礎)」30人)。 本学ホームページにおいて、「事務部職員の勉強会・説明会等情報」を掲載し、職員への周知をリアルタイムに行った。 (3) 他大学等との連携による研修の推進 「国際・大学知財本部コンソーシアム(UCIP)」を基盤として、「大学における安全保障貿易管理セミナー」、「UCIP加盟大学合同夏季研修」等を開催し、国際的産学官連携関係人材の育成を図るとともに、一般職員向けの「国際知財実務理解講座(UCIP初級コース)」を開催し、国際的産学官連携に必要な知識の普及を図った。 キャリアセンターでは、東海大学と連携し、就職・キャリア支援に関する合宿研修を行い、外部講師による「学生への対処方法」に関するケーススタディや各大学の取組みなどの事例紹介を行うなど、両大学併せて教職員65人が参加し、相互のスキルアップを図った。</p>
<p>【40】</p>		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p>

<ul style="list-style-type: none"> 大学運営の活性化及び地域連携の推進のため、県内の国立大学法人等を中心に、法人化後の円滑かつ効果的な人事交流を引き続き進める。 		<ul style="list-style-type: none"> 「新潟県内文部科学省関係機関人事交流推進委員会」を開催し、県内各機関との間で積極的に人事交流を推進していくことを確認した。 上記委員会で確認された方針に基づき、長岡技術科学大学、上越教育大学、長岡工業高等専門学校の県内各機関との間で人事交流を行ったほか、大学運営の活性化のため、文部科学省、日本学術振興会、大学評価・学位授与機構、放送大学学園との間でも人事交流を行った。
	<p>【40】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大学運営の活性化及び地域連携の推進のため、県内の国立大学法人等を中心に、法人化後の円滑かつ効果的な人事交流を引き続き進める。 	<p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【40】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「新潟県内文部科学省関係機関人事交流推進委員会」を開催し、引き続き県内各機関との間で積極的に人事交流を推進していくことを確認した。 上記委員会で確認された方針に基づき、長岡技術科学大学、上越教育大学、長岡工業高等専門学校の県内各機関との間で人事交流を行ったほか、大学運営の活性化のため、文部科学省、日本学術振興会、大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センター、放送大学学園との間でも人事交流を行った。
<p>快適な教育環境・職場環境の確保に関する具体的方策</p> <p>【41】</p> <ul style="list-style-type: none"> セクシュアル・ハラスメント等人権侵害に関する相談体制を整備し、防止策を充実する。 		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に関する手引き」に基づき、各組織の長及び相談員並びに各学系等事務担当者に周知徹底を図った。 学生に対しては、「キャンパスライフ・スタートガイド」を新生に配付するとともに本学ウェブサイトに掲載することにより、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止について周知を図った。 広報誌やウェブサイトにおいて、授業風景、大学生活など、学生の写真を掲載する場合における個人情報使用承諾方法について、大学としての統一ルールを定め、個人情報保護体制を強化した。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【41】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に関する手引き」に基づき、各組織の長及び相談員並びに各学系等事務担当者に周知徹底を図った。 学生に対しては、「キャンパスライフ・スタートガイド」を新生に配付及び本学ウェブサイトに掲載することにより、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止について周知を図った。 教員及び職員に対する新採用職員研修の際にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメントの防止に関して周知徹底を図った。
<p>中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策</p> <p>【42】</p> <ul style="list-style-type: none"> 常に適切な人員管理を行うため、業務を不断に見直すとともに、外部委託等の導入により組織の効率化・合理化を推進する。 		<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「業務の効率化・合理化、サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」について、各事務部の実務担当者（延べ185人が参加）から、改善課題に係る実情調査を実施し、改善すべき事項とした30事項のうち、各事務部での重複業務の見直しによる事務効率化等の26事項について改善を実施した。 「事務の外注化実施計画」に基づき、学務関係事務、施設関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務など、6人分の業務を外注化した。 平成21年度の外注化実施計画については、実情調査の結果4人分の外注化を実施することを決定した。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【42】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「業務の効率化・合理化、サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」

	<ul style="list-style-type: none"> 常に適切な人員管理を行うため、業務を不断に見直しとともに、外部委託等の導入により組織の効率化・合理化を推進する。 	<p>について、他大学における事務の効率化・合理化に向けた改善事例を調査し、その調査結果を参考に業務改善推進員を中心とした6つの調査チームを編成して改善に向けた検討を行い、改善に繋げた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「グループウェアの活用による情報の共有化」、「人事異動通知業務の簡素化」など、平成18年から取り組んできた業務改善課題151事項すべての改善を実施した。 「事務の外注化実施計画」に基づき、社会連携事業関係事務や教務関係事務など、4人分の業務を外注化した。 平成22年度の外注化実施計画については、実情調査の結果7人分の外注化を実施することを決定した。
<p>【43】 ・教育研究の実施体制を改善するため、教員組織の見直しや事務組織のブロック化等を図る。</p>	<p>【43】 (平成20年度までに実施済みのため、平成21年度は年度計画なし)</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務組織の見直しを行い、自然科学系及び医歯学系では各学部等に事務室制を導入することを決定した。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【43】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然科学研究科の改組(平成22年度)とあわせ、自然科学系における研究水準の向上と教育体制の強化を図るため、既存の5系列を再編した。 全学的組織体制による教員養成を推進し、総合大学としての資源を活かした質の高い教員養成機能をより充実させるため、全学教育機構の下に「全学教職支援センター」を設置した。 事務組織の見直しを行い、自然科学系及び医歯学系では各学部等に事務室制を導入した。 平成21年3月で時限終了となる「業務改善推進課」の在り方を検討し、同課の役割・機能を整理、更なる事務等の効率化・合理化の推進、監事監査の充実、コンプライアンスの徹底を図るため「監査・改善課」を設置した。 各々が個別に行ってきた労働安全衛生環境業務や施設・設備の安全管理等の事務体制を一元的に取り扱い、事務の効率化・合理化を図るとともに、事務体制を明確化するために、平成22年度から「安全管理課」を設置することを決定した。
<p>【44】 ・組織の活性化や効率化を進めるとともに、人件費を適正に管理する。</p>	<p>【44】 ・組織の活性化や効率化を進めるとともに、人件費を適正に管理する。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用計画等に基づく人件費シミュレーションを行い、適正な人事管理を行った。また、平成21年度及び第2期中期目標期間中の人件費見込額のシミュレーションを行い、大学の財政に与える指標とした。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【44】</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用計画等に基づく人件費シミュレーションを行い、適正な人事管理を行った。また、第2期中期目標期間中の人件費見込額のシミュレーションを行い、大学の財政に与える指標とした。
<p>【45】 ・「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、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>【45】 ・「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、平成17年度比4%の人件費の削減を図る。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> 総人件費改革の基準となる予算額に対して、平成20年度の削減計画1%を上回り、平成18~20年度の人件費削減は3%を上回った。 <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【45】</p> <ul style="list-style-type: none"> 総人件費改革の基準となる予算額に対して、平成21年度の削減計画1%を上回り、平成18~21年度の人件費削減は4%を上回った。
		<p>ウェイト小計</p>

(1) 業務運営・財務内容等の状況
 業務運営の改善及び効率化
 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標
 ・各種事務の集中化・情報化等により、事務処理の簡素化・効率化を図り、事務組織・職員配置の再編合理化を進める。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【46】 ・事務組織全体の再編・集中化を実施し、職員の効果的な配置を進める。	4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 【46】 ・事務職員の効果的な配置を進める。			（平成20年度の実施状況概略） ・事務組織の見直しを行い、自然科学系及び医歯学系では各学部等に事務室制を導入することを決定した。 ・「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について」（平成18年度策定）に基づく役職者数の削減（係長，専門職員ポスト11）を行い、主任・一般職員等に振り替えた。 ・医歯学総合病院の再開発・経営戦略等に機能的に対応するため、病院事務組織を再編した。		
				（平成21年度の実施状況） 【46】 ・事務組織の見直しを行い、自然科学系及び医歯学系では各学部等に事務室制を導入した。 ・「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について」（平成18年度策定）に基づく役職者数の削減（係長，専門職員ポスト7）を行い、主任・一般職員等に振り替えた。 ・全学的組織体制による教員養成を推進し、総合大学としての資源を活かした質の高い教員養成機能をより充実させるため設置した全学教職支援センターの事務を行う、全学教職支援事務室を設置した。 ・平成21年3月で時限終了となる「業務改善推進課」の在り方を検討し、同課の役割・機能を整理、更なる事務等の効率化・合理化の推進、監事監査の充実、コンプライアンスの徹底を図るため「監査・改善課」を設置した。 ・各部が個別に行ってきた労働安全衛生環境業務や施設・設備の安全管理等の事務体制を一元的に取り扱い、事務の効率化・合理化を図るとともに、事務体制を明確化するために、平成22年度から「安全管理課」を設置することを決定した。 ・国立大学法人会計を迅速かつ合理的に処理するため、平成22年度から、財務部の組織を見直し、経理課から財務企画課への決算機能の移行、契約課資産管理係を経理課へ移行し有形及び無形資産管理を行うこととする等の組織改編を行うことを決定した。組織改編により、「経理課」の名称を「資産管理課」と改めることとした。 ・脳研究所が文部科学省「脳神経病理標本資源活用の先端的共同研究拠点」に認定されたことを受けて、平成22年度から、共同利用・共同研究事務を行う係の新設を決定した。		
【47】 ・本部と部局等の事務の見直し				（平成20年度の実施状況概略） ・「業務の効率化・合理化，サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」		

<p>を図り、重複事務の解消、業務のスリム化・機動化を図る。</p>		<p>について、各事務部の実務担当者（延べ185人が参加）から、改善課題に係る実情調査を実施し、改善すべき事項とした30事項のうち、本部と部局等での重複業務の見直しによる事務効率化等の26事項について改善を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「広報の充実」「グループウェアの活用」「学内共通基礎データの共有化」「留学生支援業務の効率化」「学生窓口対応」の全学的な業務改善プロジェクトの検討結果を受け、4つのプロジェクトについて業務の改善を図った。
	<p>【47】 ・本部と部局等の事務の見直しを図り、重複事務の解消、業務のスリム化・機動化を図る。</p>	<p>（平成21年度の実施状況） 【47】 ・「業務の効率化・合理化、サービス向上に向けた改善の課題と改善方策」について、他大学における事務の効率化・合理化に向けた改善事例を調査し、その調査結果を参考に業務改善推進員を中心とした6つの調査チームを編成して改善に向けた検討を行い、改善に繋げた。 ・「グループウェアの活用による情報の共有化」、「人事異動通知業務の簡素化」など7つの改善事項について実施することとし、平成18年から取り組んできた業務改善課題151事項すべての改善を実施した。</p>
<p>【48】 ・業務の標準化・マニュアル化を図り、業務の効率化・合理化を進める。</p>	<p>【48】 ・業務の標準化・マニュアル化を図り、業務の効率化・合理化を進める。</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・「業務手順書」の作成状況や活用状況等を調査し、具体的な活用方法の提案や課・係単位での共有化を進め、業務の効率化・合理化を図った。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【48】 ・「業務手順書」の作成状況や活用状況等を調査するとともに、その結果に基づき、業務改善推進員等を通じて各事務組織に対し、「課内で共有することによる業務量の平準化、健康管理等」や「事務職員の個人評価制度における評価者と被評価者の面談における活用」など、業務手順書の活用促進の提案を行い、業務の効率化・合理化を図った。</p>
<p>【49】 ・各学部等の情報機器やデータを有効活用し、学生の履修手続き・成績処理・成績証明書等の各種申請等を含めて電子システム化を図る。</p>	<p>【49】 （平成20年度までに実施済みのため、平成21年度は年度計画なし）</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・学務情報システムに副専攻関連機能を追加し、副専攻プログラムの認定条件並びに副専攻プログラムの認定に必要な単位修得状況を参照可能にし、学生の利便性向上を図った。さらに、副専攻の認定に向けて計画的に履修している学生に対し、副専攻を履修していることを証明する「履修証明書」を発行し、学生の就職活動に役立てた。</p> <p>（平成21年度の実施状況） ・学務情報システムにおいて、従来、成績情報と入学時に配付される冊子「学生便覧」とを照合した上で履修科目を選択していたが、新たに学生が進級・卒業までに必要な単位、授業科目を随時確認できる機能を運用した。この機能により、自分に適用されている進級卒業要件とこれまでの履修状況を照合しやすくなり、スムーズな履修登録が行えるようになった。 ・新潟駅南口に設置した駅南キャンパス「ときめいと」において、土日祝日も含め、21時まで各種証明書や学割証の発行を可能にし、就職活動等の学生の利便性を高めた。 ・キャリアセンターでは、本学のOB・OG等の社会人からサポーターとして登録してもらい、学生の進路選択や就職活動に関する情報等を提供するウェブシステム（Career Assist. Network System）を構築し、全学生に対しメールにより周知を図り、運用を開始した。</p>
<p>複数大学による共同業務処理</p>		<p>（平成20年度の実施状況概略）</p>

<p>に関する具体的方策 【50】 ・職員研修等について共同で行う体制を整える。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップセミナーにおいて、県内全域の私立大学等に参加を呼び掛け、9私立大学から28人が参加し、前年比3倍の参加となった。国立私立のそれぞれの立場で意見交換を行うことにより多角的な視点から考えることができ、研修効果が上がった。 ・e-ラーニングを利用した職員研修（労務管理、知的財産権、ファイナンス入門などの16コース）を、東京医科歯科大学、東京海洋大学、横浜国立大学、東京工業大学、新潟大学の5大学共同で実施し、本学からは89人が受講した。
	<p>複数大学による共同業務処理に関する具体的方策 【50】 （平成20年度までに実施済みのため、平成21年度は年度計画なし）</p>	<p>（平成21年度の実施状況） 【50】 ・新採用、中堅、係長の3つの階層別研修を新潟県内国立大学3校で共同で実施しており、平成21年度は新採用職員研修を新潟大学で担当した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップセミナーにおいて、県内全域の国公立大学等に参加を呼び掛け、全4コースで定員を上回り、125人（他機関14機関56人（うち私立大学10大学34人）（前年比121.7%））の参加があり、それぞれの立場で意見交換を行い多角的な視点から考えることで、研修効果が向上した。
<p>【51】 ・事務職員についての新規採用資格試験の実施は、他大学と共同して行う。</p>	<p>【51】 ・事務職員についての新規採用資格試験の実施は、他大学と共同して行う。</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、同試験合格者の中から20人の職員を採用又は採用内定した。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【51】 ・「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に参加し、同試験合格者の中から14人の職員を採用又は採用内定した。</p>
<p>【52】 ・事務情報化において、他大学と連携・協力を推進する体制を整備する。</p>	<p>【52】 ・事務情報化において、他大学と連携・協力を推進する体制を整備する。</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・「国立大学法人等情報化推進協議会」における「関東C地区国立大学法人等情報化推進協議会」に所属し、汎用システムの利用及び全府省共済組合システムについて協議を行った。また、関東C地区構成機関の間で事務の情報化推進について意見交換を行った。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【52】 ・引き続き「関東C地区国立大学法人等情報化推進協議会」に所属し、事務情報化推進について他大学との連携・協力を図るとともに、国立大学法人等情報化推進協議会主催の「平成21年度国立大学法人等電子事務局研究発表会（平成21年9月16日～17日、会場：岡山大学）」に参加し、情報収集を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度に本学からの提案により発足した北信越・国立大学情報系センター長会議（参加8大学）において、事務情報化の整備も含めた大学全体の情報化の推進に関する今後の方策等について意見交換を行った。
<p>業務の外部委託等に関する具体的方策 【53】 ・業務見直しの一環として、間接部門の外注化を検討する。</p>	<p>業務の外部委託等に関する具体的方策 【53】 ・業務見直しの一環として、間接部門の適切な外注化を進める。</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） ・「事務の外注化実施計画」に基づき、学務関係事務、施設関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務など、6人分の業務を外注化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度の外注化実施計画については、実情調査の結果4人分の外注化を実施することを決定した。 <p>（平成21年度の実施状況） 【53】 ・「事務の外注化実施計画」に基づき、社会連携事業関係事務や教務関係事務など、4人分の業務を外注化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度の外注化実施計画については、実情調査の結果7人分の外注化を実施することを決定した。

(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) 「企画戦略本部」の活用による戦略的な法人運営

学長の主導により戦略的施策・方針を企画立案することを目的として、平成16年度に「企画戦略本部」(学長、理事等で構成)を設置し、新潟大学のグランドデザイン「新潟大学アクションプラン2009」を策定するなど、様々な施策・方針を企画立案・実行した。

(2) 教育研究院制度の発足

学部・研究科の教育活動の高度化及び研究活動の活性化を目指し、従来の学部及び研究科所属の教員を3学系(「人文社会・教育科学系」「自然科学系」「医歯学系」)のいずれかの学系に所属させる「教育研究院」を、平成16年4月に発足させた。

これにより、教員定員の全学一元化や学系を中心とした効率的・機動的な大学運営など、学長のリーダーシップの下に全学協力体制を確立することが可能となった。

(3) 教員定員の全学一元化、流動化

平成16年度より、教員定員を全学一元化して運用し、退職や転出で教員ポストに空席が生じ当該ポストを用いようとする場合、各組織は必ず全学教員定員調整委員会に定員配置を要求しなければならないこととした。

これに伴い、教育研究の高度化・活性化等を図るため、90人の教員定員を流動化し、大学の将来計画を踏まえた人的資源の戦略的・効果的な再配分を行うこととした。

(4) 新たな教員採用の仕組み

人事制度の弾力化によるメリットを活かして、特定のプロジェクト(教育・研究・診療等)に従事する教員等を年俸制で雇用(有期雇用)できる制度を平成17年度に構築した。

平成18年度から、一定の条件の下、教授定員1を用いて助手2(任期制)を採用できる仕組みを新たに導入した。この制度により、若手研究者の採用を促進し、教育研究の活性化を図ることができることとなった。

(5) 職務に対するインセンティブ付与のための個人評価

平成19年度に個人評価の試行を行った。平成20年度には、アンケート結果に基づき評価シートの改善を図り、事務職員、看護職員、附属学校教育職員等について、平成20年度の中間評価の結果を12月期の勤勉手当に反映させた。

(6) 「超域研究機構」、「コア・ステーション制度」の活用

共同研究プロジェクトを促進し、研究拠点形成を促すため設置した「超域研究機構」の充実を図った。平成20年度には、「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」を発足させ、鳥類研究の第一人者を特任教授に迎え、学問分野を超えた学内外の研究者による体制の整備、東アジア諸国の研究機関との研究ネットワークの構築を行い、生態系と絶滅危惧種の再生に関する世界レベルの研究を開始した。

学部・研究科等の既存の学内組織にとらわれない教員等のグループが、高度な大学教育プログラムの開発や卓越した研究拠点の形成を目指して行う教育・研究活動を、申請に基づき学長が認定し研究支援を行う「コア・ステーション制度」を平成16年度に創設した。

【平成21事業年度】

(1) 若手研究者育成事業の推進

本学の若手研究者育成の施策を遂行するため、テニュアトラック制の導入促進等を行いながら、若手研究者の研究・教育環境を整備し、優れた人材の育成について制度設計及び環境整備を推進するため企画戦略本部の下に「若手研究者育成推進室」を設置し、若手研究者6人を特任教員(テニュアトラック准教授5人、テニュアトラック助教1人)として採用した。

(2) 経営協議会の活用

経営協議会の学外委員の意見をより大学運営に反映させるため、意見交換をメインとして開催する会議を1回増やし年間5回の開催とした。また、学外委員の意見に対し、本学が検討し取り組んだ状況をまとめ、経営協議会に報告し、議事概要とともに、ウェブサイトで公表した。

(3) 教員定員の全学一元化、流動化

第1期中期目標期間中の目標であった90ポストの教員定員流動化計画を完了した。

(4) 将来計画に基づく効果的な資源配分

平成22年度から共同研究への間接経費(直接経費の10%)の導入を決定し、その50%を産学官連携・知的財産管理体制の整備・充実等の産学官連携活動のさらなる推進のために使用するよう目的化した。

(5) 「コンプライアンス委員会」の設置

新たに本学におけるコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス推進のための啓発・教育研修活動を実施する目的で、「コンプライアンス委員会」を平成21年10月に設置し、「新潟大学行動規範」の策定及びコンプライアンスに関する教育・研修会(教職員を対象に五十嵐地区・旭町地区各1回開催)を実施した。

(6) 全学教育機構の再編

全学教育機構のもとに「全学教職支援センター」を設置し、全学的組織体制の下で教員養成のための諸活動を実施するよう整備するとともに、全学教育機構の下に大学教育機能開発センターを再編成し、体系的なFD/SDプログラム構築及び教育プログラム単位でのFD活動を支援する体制を整備した。

平成22年度より全学教育機構に、入学センター、キャリアセンターを統合し、新たに「教育・学生支援機構」に再編し、学生の入学から卒業まで、一貫した支援体制を構築することを決定した。

(7) 全職種における個人評価

大学教育職員及び教室系技術職員の個人評価において、平成20年度の教育研究活動等の実績に基づく評価を実施し、評価結果を平成21年12月期の勤勉手当に反映させた。これにより、平成20年度から実施した事務職員、看護職員、附属学校教育職員等に加えて、本学のすべての職種について、評価結果を平成21年度の勤勉手当に反映させた。

(8) 「超域研究機構」、「コア・ステーション制度」の拡充

「超域研究機構」では、外部評価の結果を受けて、専任教員を配置する研究プロジェクトを選定し、平成21年4月に6人の教員を採用し、2人の特別研究員を配置した。「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」では、専任教員を3人採用したほか、教育研究高度化の事業に従事させるため、

トキモニタリング、ピオトップ整備等に従事する非常勤研究員等を8人採用し、プロジェクトの活動推進体制を整備した。また、同機構では、学長が必要と認めるプロジェクトとして「脳神経病理学教育研究拠点形成（ポスト21世紀COEプロジェクト）」を新たに認定し、大学として支援する体制を整備した。

「コア・ステーション」では、研究活動の活発化に伴い申請が相次ぎ、新設・継続合わせて、合計24のセンターが認定された。

2. 共通事項に係る取組状況

(1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

【平成16～20事業年度】

「企画戦略本部」の活用による戦略的な法人運営

学長の主導により戦略的施策・方針を企画立案することを目的として、平成16年度に「企画戦略本部」（学長、理事等で構成）を設置し、次のような施策・方針を企画立案・実行した。

ア．各種施策基本方針の策定

「新潟大学アクションプラン2009」「自己収入獲得のための行動計画」「人件費削減への対応方針」「任期制教員の再任審査に関する基本方針」及び「各年度の予算編成の基本方針」等、本学の施策の基本となる方針を策定した。

イ．資源の効果的活用のための各種制度の創設

資源の効果的な活用のための各種制度を以下のとおり創設した。

- ・ 既存の学内組織にとらわれない教員等のグループが、高度な大学教育プログラムの開発や卓越した研究拠点の形成を目指して行う教育・研究活動を、申請に基づき学長が認定する「コア・ステーション制度」の創設
- ・ 法人化による人事制度の弾力化のメリットを活かして、特定のプロジェクトに従事する教員を年俸制で雇用（有期）できる「特任教員制度」の創設
- ・ 大型設備の迅速な整備を目的とする学内融資制度「大型設備等特別整備制度」の創設
- ・ 本学の独自性をアピールできるプロジェクトを、執行部主導で選定・支援する「戦略的教育・研究プロジェクト経費」の創設（平成18年度～20年度の時限。総額2億円）
- ・ 教員定員の一部（第1期中期目標期間中に90人）を流動化し、戦略的・効果的な定員配置を行う「教員定員の全学一元化、流動化」の仕組みの創設

ウ．施策の戦略的・効果的な遂行のための組織の設置

本学の施策を、より戦略的・効果的に行うため、次のとおり組織の設置を行った。

- ・ 中山間地における自然災害について、学術面から支援するとともに復興支援策等を提言することを目的とした「災害復興科学センター」の設置。
- ・ 首都圏における新潟大学の教育・研究・社会連携等各種情報の発信・収集等を目的とした「東京事務所」の設置
- ・ 女性研究者並びに研究者を目指す女性たちが、男性と同様に研究・勉学に従事できるように、様々な支援活動を推進することを目的とした「女性研究者支援室」の設置。
- ・ 各種GPやCOEの獲得など、プロジェクト推進に関する全学的

な取組を推進することを目的とした「プロジェクト推進室」の設置。「大学運営会議」の活用による円滑な法人運営

執行部内で大学運営全般について協議することを目的として「大学運営会議」（学長、理事、副学長、事務局各部長で構成）を設置し、円滑な法人運営に努めた。

【平成21事業年度】

「企画戦略本部」の活用による戦略的な法人運営

学長の主導のもと「企画戦略本部」において以下の取組を新たに行った。

ア．第2期中期目標原案等の策定

学長ビジョンを実現するための「新潟大学アクション・プラン2009」を骨子とした第2期中期目標原案・中期計画案及びこれを達成するための年度計画を策定した。

イ．若手研究者育成推進室の設置

本学の若手研究者育成の施策を遂行するため、テニユア・トラック制の導入促進等を行いながら、若手研究者の研究・教育環境を整備し、優れた人材の育成について制度設計及び環境整備を推進するため、企画戦略本部の下に「若手研究者育成推進室」を設置した。

ウ．駅南キャンパス室の設置

本学のサテライトキャンパス「ときめいと」を、地域社会への知的貢献を行う拠点として活性化させるための施策を企画・遂行するため、企画戦略本部の下に「駅南キャンパス室」を設置した。

(2) 戦略的・効果的な資源配分

【平成16～20事業年度】

流動定員による教員配置

教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図るため、第1期中期目標期間中に90人の教員定員を流動化し、計画に沿って、各人事単位（学系）が教員定員を拠出した。これを用いて、平成18年度までに33人、平成19年度に13人、平成20年度に13人の流動定員を配置した。

学長裁量経費による予算配分

法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な予算配分を行うため、学長裁量経費として以下の措置を行った。

ア．プロジェクト推進経費

学内公募により優れたプロジェクトを選定し、経費配分を行うもの（ボトムアップ）。

イ．インセンティブ経費

学系、学部等の学内各部局の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき経費配分を行うもの（貢献度評価）。

ウ．戦略的教育・研究プロジェクト経費

競争的資金獲得へのステップアップが見込まれるプロジェクト、本学の独自性をアピールできるプロジェクトを、執行部主導で選定し、経費配分を行うもの（トップダウン）。

【平成21事業年度】

流動定員による教員配置

11の流動定員について、「基盤運営部門」に3、「超域研究機構」に2、「新規組織等（学系等高度化推進ポストを含む）」に6を新たに配置し、教育研究の高度化・活性化、基盤運営部門の強化を図った。また、平成

22年度分の流動定員20について、「基盤運営部門」に6、「超域研究機構」に2、「新規組織等（学系等高度化推進ポストを含む）」に12を新たに配置することを決定し、第1期中期目標期間中の目標であった90ポストの教員定員流動化計画を完了した。

学長裁量経費による予算配分

教育・研究等の活性化により資するものとするため、以下のとおり学長裁量経費の見直しを図った。

- ア．プロジェクト推進経費について、「助成研究B」（55歳未満の若手・中堅教員に対する独創的・先駆的研究）の1件当たりの配分額を増額（1件当たり約180万円 約315万円）し、研究の推進を図った。
- イ．「G P支援経費」の運用方法等の見直しを行い、教育改善に資する組織的な学内教育プロジェクト支援を通じた、文部科学省G P等外部資金獲得申請候補の育成を目的とする、「新潟大学組織的教育プロジェクト（新潟大学G P）」へと再編し、平成22年度からの支援に向け、公募を行った。

(3) 業務運営の効率化

【平成16～20事業年度】

業務の合理化・効率化

業務改善を推進するため、理事（事務総括担当）直属の事務組織として「業務改善推進課」を新設し、同課を中心として次の取組を行った。

- ア．「業務の合理化・効率化、サービス向上に向けた課題と改善方策」について、各組織の現状を調査及び課題の抽出を行い、改善方策を策定するとともに、改善に取り組んだ。
- イ．平成19年度に、業務における課題の改善、意識改革の業務への具体化及び人材育成を目的として、5つの「業務改善プロジェクト」を立ち上げ、課題となっていた 広報の充実、グループウェア活用、共通基礎データの共有化、留学生支援業務の効率化、学生窓口対応について、各プロジェクトにおいて改善方策を検討・提言し、業務改善に繋がった。
- ウ．平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化する「事務の外注化実施計画」を策定し、計画的に外注化を実施した。

事務組織の再編

法人化後の事務組織の運営状況を点検し、合理化・強化すべき業務等を把握した上で、以下のとおり事務組織を再編した。

- ア．業務改善を推進するため、「業務改善推進課」を新設した。
- イ．外部資金獲得等の機能を強化するため、研究支援部について増員を行うなど、組織を充実させた。
- ウ．全学の情報化推進・企画調整機能を強化するため、従来の図書館事務部と総務課情報化推進室を再編統合し、新たに「学術情報部」を設置した。
- エ．全学教育機構の事務体制の充実、学務に関する企画立案機能を強化するため、学務関係部門を「学生支援課」と「教務課（全学教育機構事務室）」に再編した。
- オ．医歯学総合病院の再開発・経営戦略等に機能的に対応するため、病院事務組織を再編した。
- カ．「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について」を策定し、これに基づき、役職者数の削減（計21人）を行い、主任・一般職員等に振り替えた。

【平成21事業年度】

業務の合理化・効率化

- ア．「グループウェアの活用による情報の共有化」、「人事異動通知業務の簡素化」など、平成18年から取り組んできた業務改善課題151事項すべての改善を実施した。
- イ．「事務の外注化実施計画」については、各事務部の実情を調査し見直しを行いながら適切な外注化を進めるといふ、当初の趣旨通り実施した結果、平成18年度から平成22年度までの5年間で27人分の外注化が実施された。

事務組織の再編

- ア．平成21年3月で時限終了となる「業務改善推進課」の在り方を検討し、同課の役割・機能を整理、更なる事務等の効率化・合理化の推進、監事監査の充実、コンプライアンスの徹底を図るため「監査・改善課」を設置した。
- イ．全学的組織体制による教員養成を推進し、総合大学としての資源を活かした質の高い教員養成機能をより充実させるため設置した全学教職支援センターの事務を行う、「全学教職支援事務室」を設置した。
- ウ．各部が個別に行ってきた労働安全衛生環境業務や施設・設備の安全管理等の事務体制を一元的に取り扱い、事務の効率化・合理化を図るとともに、事務体制を明確化するために、平成22年度から「安全管理課」を設置することを決定した。
- エ．脳研究所が文部科学省「脳神経病理標本資源活用の先端的共同研究拠点」に認定されたことを受けて、平成22年度から、共同利用・共同研究事務を行う係の新設を決定した。
- オ．「団塊の世代退職後の事務組織の在り方について」に基づく役職者数の削減（係長、専門職員ポスト7）を行い、主任・一般職員等に振り替えた。

(4) 収容定員の充足状況

本学の課程毎の収容定員の充足状況は以下のとおりである。

- (H16) 学士課程 114.0%，修士課程 113.6%，博士課程 111.8%，
専門職学位課程 103.3%
- (H17) 学士課程 112.8%，修士課程 101.7%，博士課程 112.9%，
専門職学位課程 100.8%
- (H18) 学士課程 111.5%，修士課程 112.5%，博士課程 107.4%，
専門職学位課程 92.0%
- (H19) 学士課程 110.2%，修士課程 112.3%，博士課程 106.2%，
専門職学位課程 96.8%
- (H20) 学士課程 110.1%，修士課程 107.0%，博士課程 101.5%，
専門職学位課程 99.1%
- (H21) 学士課程 110.1%，修士課程 105.5%，博士課程 99.9%，
専門職学位課程 83.2%

(5) 外部有識者の積極的活用

【平成16～20事業年度】

知的財産本部会議に学外専門家を、超域研究機構運営委員会に学外有識者を加えることにより、知的財産の取扱いに関する多面的な審議や、

社会的な要請を反映させることを可能とした。

知的財産本部会議、発明審査委員会に、(株)新潟TLOや特許事務所から発明コーディネーター等の学外専門家の出席を求めて、社会での活用に向けた実践的な審議を行った。

人文社会・教育科学系懇話会や工学部、歯学部では学識経験者等を委員とする学部運営諮問会議等をそれぞれ設置し、学外有識者からの意見の活用を努めた。

戦略的教育・研究プロジェクトに係る研究組織見直しの検討材料とするため、3人の外部有識者を評価者に含めて中間評価を行った。

超域研究機構30プロジェクトの進捗状況及び成果に係る評価についても3人の外部有識者を評価者に含めて行った。

経営協議会において、継続的に審議を行うなど、外部有識者の意見を学内にフィードバックすることにより、大学運営に積極的に取り入れた。

【平成21事業年度】

新たに本学におけるコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス推進のための啓発・教育研修活動を実施する目的で、「コンプライアンス委員会」を平成21年10月に設置し、外部有識者として弁護士2人を構成員とした。

利益相反マネジメント体制の見直しにより設置した「新潟大学利益相反マネジメント委員会」に、透明性、公平性を確保するため、弁護士、外部有識者各1人を加えた。

災害復興科学センターでは、全国共同利用・共同研究拠点化に向けた検討のために平成21年10月に外部評価を行い、外部有識者（他大学教授、新潟県副知事）による指導、助言を受けた。

超域研究機構では、平成22年3月に、平成22年9月に研究期間が満了するプロジェクトについて、外部有識者（財団理事長、他大学学長、文部科学省等）5人による外部評価を行った。

文部科学省「大学国際戦略本部強化事業」の終了とともに、平成22年3月に発展的解消することとなった、「国際戦略本部」の組織、実施体制及びこれまでの実績について、外部有識者（企業役員、他大学教授等）3人による外部評価を行った。

平成20年度、平成21年度の女性研究者支援室の活動実績について、支援事業の推進及び学内外への周知など、今後の活動に反映させるため自己評価書を作成し、外部有識者（他大学教授、財団理事長等）による評価を実施し、女性研究者を支援する環境整備で着実な成果を上げているとの評価を得た。

学生支援GP「ダブルホーム制による、いきいき学生支援」では、外部の専門家による評価を受けながら、逐次、運営方法を改善していくため、外部有識者（教育行政関係者、他大学教授、企業経営者等）による評価を行い、「総合大学のよさを活かし、現代の学生の課題に応えるとともに地域貢献もねらいとしており、的確な取組である。」など高い評価を得た。

(6) 監査機能の充実

【平成16～20事業年度】

監事監査を円滑に遂行するため、監事の下に関係部課長を構成員とした「監事室」を設置した。

学内各組織における業務の実施状況等について調査を行い、併せて監事の業務監査報告による指摘事項についての取組状況の把握に努めた。

財務会計業務の適切な運営を確保するため内部監査規程等を整備し、これに基づき、会計面における内部監査を実施した。

監査機能の連携を図るために「四者協議会（監事、理事、会計監査人、内部監査部署）」を設置し、業務の実状や問題点等についての意見交換を行った。

「新潟大学の研究費等の管理・運営に関する基本方針」等を定め、内部監査とも連動した責任ある研究費等の使用のための管理・運営体制を整備した。

【平成21事業年度】

四者協議会を開催し、監査結果等を報告し、内部統制の状況等についての問題点を共有するとともに、改善策の検討、提案など、監査の方向性の確認を行った。

監事室において、監事監査報告書において指摘された事項について、全学連絡調整会議（役員・部局長の会議）及び事務協議会等で周知するとともに、指摘事項に対する各組織における検討・改善状況の進捗管理をサポートした。

新たに本学におけるコンプライアンス体制の整備及びコンプライアンス推進のための啓発・教育・研修活動を実施する目的で、「コンプライアンス委員会」を平成21年10月に設置し、「新潟大学行動規範」の策定及びコンプライアンスに関する教育・研修会を実施した。

内部監査規程に基づき定期監査を実施し、「謝金」「非常勤研究員」及び「旅費」についてモニタリングシートを用いた無作為抽出によるヒアリングを行い、実効性の高い内部監査を実施した。

教員等に対して行った「研究費等の使用・管理に関する教員の意識調査アンケート」に寄せられた意見等に応える形で、研究費等の使用ルール・管理についての説明会を開催し、使用ルールの徹底を図った。なお、テキストは学内ホームページに掲載し、常時閲覧できるようにした。

(7) 男女共同参画の推進

【平成16～20事業年度】

平成19年12月に学長直属組織である企画戦略本部の下に設置した女性研究者支援室を中心として、以下の取組を行った。

- ・ 学内の女性研究者割合の増加に係る目標を設定するとともに、女性研究者の積極的採用に向けた学内の意識を高めた。
- ・ 文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に本学の「キャンパスシッターによる育成・支援プラン」が採択された。
- ・ 女性研究者支援室に准教授1人、助教2人を採用するなど、体制を強化した。
- ・ 研究補助者を計6人採用して、子育て中の女性研究者の自宅等での研究活動を支援した。
- ・ 大学で定めた講義と研修を修了し、女性研究者の子育て支援を行う大学生の「新大シッター」養成を行い、試験運用を行った。
- ・ 高等学校への出前授業に女子大学院学生を派遣し、女子高校生たちに、自らの研究生生活を紹介することにより、女性研究者としてのキャリア意識啓発活動を行った。

出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため設定した短時間勤務の非常勤医師雇用制度により、新たに女性の非常勤医師9人を採用した。

育児・介護を行う職員について、早出又は遅出を選択して勤務することができる制度を導入した。

出産・育児等のため退職した事務職員等について、3年以内であれば復職できる「セカンド・スタート制度」を発足させた。

【平成21事業年度】

女性研究者支援室を中心として、以下の取組を行った。

- ・ 「女性研究者が活躍できる大学をめざして」と題したシンポジウムを開催し、学長参加によるパネルディスカッションや高等学校への出前授業に参加している女子大学院学生のスピーチを行うなど、女性研究者の積極的採用に向けた学内の意識を高めた。
- ・ 研究者が育児等により研究等に従事できない時間に実験等を補助する研究補助者を計6人採用し、子育て中の女性研究者の自宅等での研究活動を支援した。
- ・ 女性研究者の子育て支援への本格的な活動に向けて、引き続き女性研究者の子育て支援を行う大学生「新大シッター」の養成を行い、27人の新大シッターを認定した。
- ・ ささまざまな分野での研究・教育の代替・補助員となれる人材を広く募集し、女性研究者人材バンクを整備するため、10月から人材バンク登録者の募集を開始した。
- ・ 研究や研究生活に関わる迷いや悩みを先輩研究者に相談できるメンターによる支援において、相談者となるメンターの養成及び相談内容とメンターとのマッチングによる適切なメンタリングを実施した。
- ・ キャリア形成に関する授業科目として、学部学生向けに「研究者の仕事と生活（1単位）」（受講者数：84人）、大学院学生向けに「ワークライフ・バランス（1単位）」（受講者数：20人）を開講した。
- ・ 高等学校への出前授業を行う「サイエンス・セミナー」の対象を、小・中学校まで拡充し、大学院学生自らの研究生活を紹介することを通じて、女性研究者としてのキャリア意識啓発活動を行った。

女性教員の採用に積極的に取り組み、専任教員15人（採用数全体の18.8%）、特任教員（フルタイム勤務）14人（採用数全体の20.6%）を新たに採用した。また、自然科学系に女性教員枠の流動定員（学系等高度化推進ポスト）を配置した。

ベビーシッター育児支援事業について、平成21年度においても事業を継続した（平成21年度利用者15人）。

短時間勤務の非常勤医師雇用制度により、新たに女性の非常勤医師32人を採用した。

大学及び各組織の管理的職種に女性を登用した。

(8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し

【平成16～20事業年度】

企画戦略本部の下に評価センターを設置し、教育研究組織について業績評価を行う体制を整備した。

社会需要・要請等を踏まえて教育研究組織の見直しを行い、必要な組織の整備を行った。

教育研究組織の見直しの具体的な検討状況は、「資料5-2」のとおり。

【平成21事業年度】

評価センターにおいて、引き続き、教育研究組織について業績評価を行うとともに、社会需要・要請等を踏まえた教育研究組織の見直しについては、大学運営会議及び大学改革推進委員会等で検討した。

教育研究組織の見直しの具体的な検討状況は、「資料5-2」のとおり。

(9) 学術研究活動推進のための戦略的取組

【平成16～20事業年度】

研究活動推進のための支援方策

- ・ 世界水準の研究教育拠点形成の基盤研究を対象とした「助成研究A」、55歳未満の研究代表者による独創的・先駆的な研究を対象とした「助成研究B」及び45歳未満の男性研究者または50歳未満の女性研究者が1人で行う研究を対象とした「奨励研究」からなる学術研究支援のための「プロジェクト推進経費」を創設した。
- ・ 若手教員（40歳未満の任期付の助教）に対する研究活動支援のための「若手教員研究支援経費」を創設した。
- ・ 科学研究費補助金の採択実績（基盤研究B、C）を持つ者が、上位種目（基盤研究A、B等）に挑戦して不採択となった場合、又は、基盤研究C、挑戦的萌芽研究、若手研究A、Bに申請し不採択となったが、審査結果通知書において評価がAランクの課題であった場合の次回挑戦支援策として、「科学研究費補助金応募支援プログラム」を創設した。

卓越した研究拠点形成の推進

ア．超域研究機構

共同研究プロジェクトを促進し、研究拠点形成を促すため設置した「超域研究機構」の充実を図った。平成20年度には、「新潟大学超域朱鷺プロジェクト」を発足させ、鳥類研究の第一人者を特任教授に迎え、学問分野を超えた学内外の研究者による体制の整備、東アジア諸国の研究機関との研究ネットワークの構築を行い、生態系と絶滅危惧種の再生に関する世界レベルの研究を開始した。

イ．コア・ステーション

学内の自主的な学際的研究グループを研究拠点形成に発展させるために設けた「コア・ステーション制度」に基づき、18のコア・ステーションを認定し、それぞれが多彩な教育研究活動を行うとともに、特別教育研究経費や大型の競争的資金等を獲得した。

【平成21事業年度】

研究活動推進のための支援方策

- ・ 45歳以下の若手教員に対し、論文投稿に関する費用を助成する投稿費支援及び顕著な業績に対する研究費支援の2つの支援策からなる「若手教員論文投稿等支援プログラム」を新設した。
- ・ 科学研究費補助金獲得に係る支援として、科学研究費補助金の新規課題応募者全員に対して、一律の研究費を配分する事業及び科学研究費補助金等の不採択者に対して、研究費を貸与する事業を行った。

卓越した研究拠点形成の推進

ア．超域研究機構

超域研究機構「超域朱鷺プロジェクト」は、生態系と絶滅危惧種の再生に関する世界レベルの研究を開始するとともに、研究拠点として「朱鷺・自然再生学研究センター」を佐渡市に設置するための準備を行った。

- ・ 学長が必要と認めるプロジェクトとして「脳神経病理学教育研究拠点形成（ポスト21世紀COEプロジェクト）」を認定し、大学として支援する体制を整備した。

イ．コア・ステーション

平成21年度に「RIビーム科学教育研究センター」、「形の科学研究センター」、「脳の夢づくり連携センター」、「新潟大学・刈羽村先端農業バイオ研究センター」、「農と食のスペシャリスト養成センター」の5件を新たに設置し、4件の継続申請を認定した。また、平成22年度に向けて「グリーンケミストリー連携教育研究センター」など8件（新設5件、継続3件）の申請を認定し、合計24のセンターが認定された。

(10) 評価結果の運営への活用

- ・ 平成17年度の国立大学法人評価委員会の評価結果において、役員に対する報酬及び退職手当の支給基準について、改正方針は経営協議会において事前に審議されているが、改正規則案自体は報告にとどまっていることから改善を求められた。これを受けて、平成18年度には、規則案を事前審議とし、改善を図った。
- ・ 平成19年度評価において課題として挙げられた年度計画【25】「自然科学研究科，現代社会文化研究科を再編する」について、以下のとおり対応した。

研究水準の向上と教育体制の強化を図るため、自然科学系，人文社会・教育科学系において教員の業績審査を実施し，自然科学研究科，現代社会文化研究科を主に担当する主担当教員の体制を再編した。

自然科学研究科では，大学院教育の実質化を図るための基本方針に基づき，研究科の教育研究のさらなる高度化を推進するため，教育プログラム企画・検証，先端融合研究教育，国際化推進等5部門からなる「教育研究高度化センター」を設置した。

項目別の状況

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

中期目標
 ・外部研究資金を大学における教育研究の活性化及び大学評価の重要なファクターの一つとして捉え、その導入等を積極的に進める。また、積極的な広報活動を通して社会との連携強化を図り、公開講座等の自己収入の増加に努める。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置 科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策 【54】 ・企画戦略本部において、科学研究費補助金等の競争的資金や共同研究、受託研究、寄附金等の外部資金の獲得、寄附講座・寄附研究部門の設置、公開講座等の社会貢献活動の推進、技術移転の推進や研究成果・教材の出版等、自己収入の増加に係る諸事業について、明確な数値目標を掲げた行動計画を策定し、大学全体として戦略的・具体的取組を推進する。	/			（平成20年度の実施状況概略） ・科学研究費補助金の応募の増加と採択数及び獲得額の向上を図ることを目的として、申請に際して研究計画調書の作成等に係る相談に応じるとともに、適切なアドバイスを行う「科学研究シニアアドバイザー」制度を創設した。アドバイザーには学内の科学研究費補助金審査員経験者等の教員90人が就任した。 ・科学研究費補助金応募に際して、基盤研究B又はCの採択実績を持つ者を上位種目（基盤A・B等）に挑戦させ、その結果、仮に不採択となった場合には、一定の条件を満たせば学内予算（学長裁量経費）により研究費を措置し、研究活動に支障を来さぬよう支援する「科学研究費補助金応募支援プログラム」を創設した。 ・JST並びにNEDOが公募する競争的資金制度に関する説明会を、五十嵐、旭町双方のキャンパスにおいて実施した。 ・地域共同研究センターのウェブサイトに掲載する、政府系をはじめとする競争的資金並びに企業が公募する研究資金に関する情報を拡充し、学内への周知を図った。 ・学内研究シーズを発掘し、JSTが公募するシーズ発掘試験研究をはじめとする競争的資金への応募を推進した。 ・JSTイノベーションサテライト新潟との定例情報交換会の場を設け、得られた情報を学内に提供するとともに、研究プロジェクトの創出を図った。 ・イノベーションジャパンへの出展並びに「研究シーズプレゼンテーション in 新潟国際ビジネスメッセ2008」、地域懇談会等の開催を通じ、学内の研究シーズを学外へ情報発信するとともに、企業に向けて、大学の産学官連携活動を紹介した。 ・これらの取組の結果、平成20年度は受託研究156件、725,021千円、共同研究204件、257,087千円となり、外部資金（科学研究費補助金、受託研究、共同研究、寄附金等）の獲得額は、合計3,027,471千円（対前年比：347,889千円増）となった。		
		1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標を達成するための措置			（平成21年度の実施状況） 【54】 ・科学研究費補助金等の競争的資金及び共同研究等の外部資金獲得のため、	

科学研究費補助金，受託研究，奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策

【54】

・科学研究費補助金等の競争的資金や共同研究，受託研究，寄附金等の外部資金の獲得，寄附講座・寄附研究部門の設置，公開講座等の社会貢献活動の推進，技術移転の推進や研究成果・教材の出版等，自己収入の増加に係る諸事業について，大学全体として戦略的・具体的取組を推進する。

以下のとおり研究者支援を行った。

- (1) 科学研究費補助金等の不採択者に対して，研究費を貸与する取組を試行した。
 - (2) 科学研究費補助金の新規課題応募者全員に対して一律の研究費を配分する制度を試行した。
 - (3) 科学研究費補助金の採択向上を目指し，各部局の名誉教授等を研究支援推進員に採用し，計画調書作成等の支援を行うこととした。
 - (4) JSTが公募する競争的資金制度に関する説明会を，五十嵐，旭町双方のキャンパスにおいて実施するとともに，個別相談会を実施して申請の増加を図った。
 - (5) 研究支援部及び地域共同研究センターのウェブサイトにおいて，政府系をはじめとする競争的資金並びに企業が公募する研究資金に関する各種公募情報を掲載し，学内への周知を図った。
- ・本学の教育・研究・産学連携への取組を社会に発信し，外部資金獲得へと繋げるための広報等を以下のとおり行った。
- (1) JSTイノベーションサテライト新潟並びに新潟市との定例情報交換会の場を設け，研究プロジェクト創出，研究拠点化を図った。
 - (2) 首都圏においては「新潟大学研究シーズ発表会」「新技術説明会」「イノベーションジャパン」等，新潟県においては「地域懇談会」等の開催を通じ，学内の研究シーズを学外へ情報発信するとともに，大学の産学官連携活動を紹介した。
 - (3) 地域共同研究センターにおいて，共同研究の増加のため「新潟大学研究シーズ集」を更新し，常に最新の情報を提供を可能とするバインダー形式のシーズ集を作成した。
- ・外部資金獲得のための恒常的な仕組みを以下のとおり整備した。
- (1) 本学を応援していただく社会の皆さまからの寄附により，本学の教育研究環境の整備，社会貢献，国際交流等の一層の推進を図ることを目的とした「新潟大学基金」を創設し，この基金の広報や寄附申込の窓口（銀行振込，クレジットカード決済による寄附を可能とするシステムを導入）となるウェブサイトを開設した。
 - (2) 平成22年度から共同研究への間接経費（直接経費の10%）の導入を決定し，その50%を産学官連携・知的財産管理体制の整備・充実等の産学官連携活動のさらなる推進のために使用するよう目的化した。
- ・これらの取組の結果，平成21年度は受託研究168件，828,691千円，共同研究190件，217,429千円となり，外部資金（科学研究費補助金，受託研究，共同研究，寄附金等）の獲得額は，合計3,369,442千円（対前年比：341,971千円増）となった。
- ・地域医療に関する研究・取組を通じて地域医療体制の確保及び充実を図り，地域住民が安全で安心な医療を受けられる体制整備に寄与することを目的に，新潟県からの経費支弁による寄附講座「総合地域医療学講座」を医歯学総合研究科に設置した。
- ・学内に設置する自動販売機を，本学が直接委託契約することとし，これによる手数料収入（約1千万円）を，学生サークル活動支援経費及びキャンパス美化経費に特定財源化し有効に活用した。

財務内容の改善を図る環境整備に関する具体的方策

【55】

・外部資金の受入状況やロイヤリティー収入を学内の予算配分等に反映させ，自己収入の増加を図る競争的環境の活性化

（平成20年度の実施状況概略）

- ・科学研究費補助金応募に際して，基盤研究B又はCの採択実績を持つ者を上位種目（基盤A・B等）に挑戦させ，その結果，仮に不採択となった場合には，一定の条件を満たせば学内予算（学長裁量経費）により研究費を措置し，研究活動に支障を来さぬよう支援する「科学研究費補助金応募支援プログラム」を創設した。
- ・「インセンティブ経費」において，引き続き外部資金の受入状況を評価指

<p>化に資する。</p>	<p>財務内容の改善を図る環境整備に関する具体的方策 【55】 ・外部資金の受入状況やロイヤリティー収入を学内の予算配分等に反映させ、自己収入の増加を図る競争的環境の活性化に資する。</p>	<p>標として採用し、競争的環境の醸成を図った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【55】 ・科学研究費補助金等の不採択者に対して、研究費を貸与する取組を試行した。 ・科学研究費補助金の新規課題応募者全員に対して一律の研究費を配分する制度を試行的に導入した。 ・「インセンティブ経費」において、引き続き外部資金の受入状況を評価指標として採用し、競争的環境の醸成を図った。 ・大学教育職員の評価シートに、外部資金の獲得に対する評価等を加えて改善し、平成20年度の教育研究活動等の実績に基づく評価を実施した。 ・若手研究者論文投稿等支援経費を新設し、論文投稿に関する費用を助成する投稿費支援、顕著な業績を上げた者に対する研究費支援の2つの制度を導入した。 ・平成22年度から共同研究への間接経費(直接経費の10%)の導入を決定し、その50%を産学官連携・知的財産管理体制の整備・充実等の産学官連携活動のさらなる推進のために使用するよう目的化した。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標
 ・大学運営における財務の効率化，質的改善及び行政コストの削減に向け，人件費，管理的経費等の抑制を図るシステム及び組織の整備を進める。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 管理的経費の抑制に関する具体的方策 【56】 ・任期制や業績評価等，新たな人事制度の検討結果を反映し，人件費の適正化を図るとともに，コスト分析を踏まえた業務の外部委託等の効果的活用を進める。</p>	<p>2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 管理的経費の抑制に関する具体的方策 【56】 ・任期制や業績評価等，新たな人事制度の検討結果を反映して，人件費の適正化を図るとともに，コスト分析を踏まえた業務の外部委託等の効果的活用を進める。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） ・「特任教員制度」を有効に活用して，外部資金を効果的に利用した雇用制度を確立し，人件費の抑制を図りながら本学の特色を生かしたプロジェクト等に重点的に人的資源を投入する体制の整備・拡大を図った。 ・「事務の外注化実施計画」に基づき，学務関係事務，施設関係事務や医歯学総合病院のレセプト業務など，6人分の業務を外注化した。 ・平成21年度の外注化実施計画については，実情調査の結果4人分の外注化を実施することを決定した。</p>		
				<p>（平成21年度の実施状況） 【56】 ・外部資金を利用し雇用する「特任教員制度」を有効に活用し，新たに84人を雇用し，人件費の抑制を図りながら本学の特色を生かしたプロジェクト等に重点的に人的資源を投入した。 ・「事務の外注化実施計画」に基づき，社会連携事業関係事務や教務関係事務など，4人分の業務を外注化した。 ・平成22年度の外注化実施計画については，実情調査の結果7人分の外注化を実施することを決定した。</p>		
<p>【57】 ・各種業務の効率化・合理化を進めるとともに，施設・設備の効率的な活用を図ることにより，管理的経費の全学的な抑制に努める。</p>	<p>【57】 ・各種業務の効率化・合理化を進めるとともに，施設・設備の効率的な活用を図ることなどにより，管理的経費の全学的な抑制に努める。</p>			<p>（平成20年度の実施状況概略） ・パソコンのハード・ソフトウェアの導入価格の低減及び運用・管理コストの削減並びに情報漏えいの防止，ソフトウェアの適正管理を行うため，事務職員の使用するパソコンをシンクライアントシステムに更新した。 ・給与支給明細照会システムを導入し，平成21年1月給与分（事務局職員）より，各人に配布していた給与明細書のペーパーレス化を図った。平成21年度中に全教職員を対象に実施することを決定した。 ・教職員に対する旅費，謝金等の振込通知書を，はがきから電子メール配信に変更した。 ・医歯学総合病院において，放射線画像情報管理システム（PACS）を導入し，CT，MRI，X線フィルムのフィルムレス化により，医療材料で約8千万円の削減を行った。</p>		
				<p>（平成21年度の実施状況） 【57】 ・役務契約の集中化及び複数年契約の増加を図ることにより，以下のとおり，年度末に集中する契約事務の効率化・合理化を行った。 (1) 5年間で約95百万円の削減を見込み，複写機の調達において，賃貸借と保守が一体となった総合複写機支援サービス（5年間の複数年契約）を導入した。</p>		

- (2) 「五十嵐地区清掃業務」と「旭町地区清掃業務」について、仕様内容の見直しを図り一本化し、2年契約から3年契約とした。
- (3) 「感染性産業廃棄物処理業務」については、「金属缶の処理」と「プラスチック容器の処理」の各契約を行っていたが、仕様内容の見直しを図り一本化した。
- (4) 「病衣の賃貸借」「基準寝具賃貸借」「ベッドメーカー等請負」の3つの業務を一本化し、単年度契約から3年契約とした。
- (5) 学生一般定期健康診断請負（単年 3年）
- (6) ドライアイス購入（単年 2年）
- ・最低価格での入札者を直ちに契約相手方とするのではなく、最低落札価格から上位数社を加えた複数社に価格交渉権を与え、順次交渉を行うことにより、従来を最低価格落札方式よりも更に安価な契約が可能に「価格交渉契約」を導入することを決定した。
- ・法人化の際に導入した財務会計システムの更新にあたり、多岐にわたる精度の高い財務分析を行ううえで必要となるデータ抽出機能を備え、業務の増加する受託研究等の外部資金の管理を強化するなど、会計業務の全般的な効率化を図るためのシステムを平成23年度に導入することを決定し、その仕様策定を開始した。
- ・平成19年度に策定した「設備等マスタープラン」（3百万円以上の教育研究診療設備を掲載し、ウェブサイト上で使用者が稼働状況、修理頻度、保守経費、写真などを書き込み、データベース化するもの）で、必要度の高い設備、不要不急な設備等の洗い出しが可能としたもの）の精度を上げるため、システムが完成し、平成23年度概算要求からこの「設備等マスタープラン」を活用し、設備更新、非効率設備の改善等を計画的に実施できることとなった。
- ・平成20年度に運用・管理のコスト削減等を目的に導入した事務用シンクライトシステムについて、シャットダウン方法の運用見直し（平成21年10月）により、電気料金の削減（年換算約100万円）を図った。
- ・病院の薬事委員会において、購入価格上位50品目を対象とし、43品目を後発薬品へ切り替えを行い、医薬品費約91百万円の削減を図った。
- ・診療費を用いるチェックする方策として、最適なDPCコーディングがされている診療部を別、疾病別、患者別等原価計算を導入した。
- ・各診療部や収益性向上のための方策の検討をより深化させるため、平成22年度からHOMAS（病院管理会計システム）を本格稼働させることを決定した。
- ・医歯学総合病院における患者未収入金対策として、以下の取組を行い、期末の患者未収入金残高が、約17,536千円減少した。
 - (1) 診療費未納者に対し、弁護士名の督促状により支払いを促し、なお支払いに応じない場合は、内容証明郵便による督促状を送付した。
 - (2) 平成21年10月に高次救命災害治療センターの開設に伴い、救急患者の増加が予想されたことから、医歯学総合病院において、休日及び夜間の診療費の取扱いを以下のとおり改め、未払金発生を抑止に努めた。
 - これまで休日（土日）に急患等で診療を行った場合、診療費については、次回来院時での精算や請求書を送付とする取扱いとしていたが、休日の昼間（8時30分から17時まで）の時間帯については、診療費を窓口で計算し、その場で徴収した。
 - 夜間（17時から翌日8時30分）に急患等で診療を行った場合、保険証の提示がある場合は5,000円、保険証未提示の場合は10,000円を一律預かり金として徴収し、後日診療費が確定した段階で預かり金と相殺して徴収した。

ウェイト小計

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

中期目標 ・ 施設設備は全学共通の貴重な資源であり、かつ、国民共有の資産であることから、既存施設設備の点検・評価を行い、施設設備の使用に関する長期的戦略に立って、その一元的・効率的な管理を進め、有効活用を促進する

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウエイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 【58】 ・施設設備の整備・利用状況について継続的に点検・評価を実施し、明確なルールに基づき施設有効活用の徹底（スペースマネジメント）が図られる体制を整備するとともに、施設設備の長期使用を図るため、計画的な維持保全、修繕を実施する。	3 資産の運用管理の改善に関する目標を達成するための措置 資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 【58】 ・施設設備の整備・利用状況について継続的に点検・評価を実施し、明確なルールに基づき施設を有効活用するとともに、施設設備の長期使用を図るため、計画的な維持保全、修繕を実施する。			（平成20年度の実施状況概略） ・「施設の点検・評価及び有効活用に関する規則」及び「施設の点検・評価及び有効活用の実施に関する要項」に基づき点検・評価を実施するとともに、施設設備の長期利用を図るために作成した維持管理計画書に基づき、施設設備の維持保全、修繕を行った。		
				（平成21年度の実施状況） 【58】 ・「施設の点検・評価及び有効活用に関する規則」及び「施設の点検・評価及び有効活用の実施に関する要項」に基づき点検・評価を実施した。 ・施設設備の長期利用を図るために作成した維持管理計画書に基づき、施設設備の維持保全、修繕を行った。さらに、長期にわたり既存施設を良質な状態で効率的に維持していくため維持管理計画書を見直し、施設環境委員会において承認を受け、学内に公表した。 ・従来の施設長期計画を、新たな課題・ニーズや、今後の進むべき方向性等を踏まえて平成20年度に見直し、策定した「新潟大学キャンパスマスタープラン（魅力的な教育研究環境の創造を目指して）」に基づき、耐震対策事業（農学系B棟，脳研究所A・B棟，保健学系A・E棟，医学系学生実習棟），外来診療棟の着工，講義室への冷暖房設備の設置（100%設置完了），トイレ改修，ラーニング commons の整備，正門整備などを行った。		
【59】 ・施設管理の財源確保のため、全学共用スペースの利用者から、施設使用料を徴収するシステムを整備する。	【59】 （平成20年度までに実施済みのため、平成21年度は年度計画なし）			（平成20年度の実施状況概略） ・全学共用スペースとして、新たに64室2,206㎡（合計165室，7,432㎡）を確保した。 ・全学共用スペースの利用者から、施設使用料として、約1,600万円を徴収した。		
				（平成21年度の実施状況） 【59】 ・全学共用スペースとして、新たに63室2,370㎡（合計222室，9,635㎡）を確保し、共同プロジェクト用の研究スペースとして先進的な教育研究に優先的に使用させた。 ・全学共用スペースの利用者から、施設使用料として、約2,800万円を徴収した。		
				ウエイト小計		

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～20事業年度】

(1) 予算執行体制の確立

「教育研究院」制度の発足を受け、教育及び研究に係る予算管理責任者（予算単位）を、「人文社会・教育科学系長」、「自然科学系長」及び「医歯学系長」の3学系長と脳研究所長、医歯学総合病院長等とし、学部、研究科を超えた学系レベルでの戦略的・効果的な予算執行が可能となる体制を整備した。

(2) 特色ある予算配分

中期目標・中期計画を踏まえた計画的・戦略的な事業を遂行するため、学長のリーダーシップの下、評価に基づく資源配分の充実を図るとともに、全学的視野に立ったダイナミックで機動的な財務運営が可能となる予算配分を行った。

教育研究環境の整備・充実

- 電子ジャーナルの充実、講義室空調設備の整備、課外活動施設の改修、トイレ改修、キャンパス美化の推進等に手厚く予算配分し、環境整備（ハード面）を行った。
- 学業等成績優秀者奨学金制度及び修学支援貸与金制度の創設、大学院学生の国際会議等参加支援経費及びボランティアセンター経費の創設など、環境整備（ソフト面）を行った。
- 質の高い教育を提供するため、基盤教育経費（一般分）については、効率化の対象外とすることとした。

社会の要請に応える組織整備

「地域における医師不足問題」「小中学校における教員不足」など、喫緊な対応を必要とする社会問題の解消に向け、入学定員及び実習室、実習設備等の教育環境を整備・拡充した。

「プロジェクト経費」による教育研究の活性化

学長裁量経費の中に、学内公募型の配分予算「教育プロジェクト経費」及び「研究プロジェクト経費」を措置し、教育研究内容・体制の改善充実が期待されるもの、又は学術の発展が期待されるもの等に対して戦略的に配分した。また、競争的資金獲得が見込まれ、本学の独自性をアピールできるプロジェクトをトップダウンにより選定・支援する「戦略的教育・研究プロジェクト経費」を創設し、教育研究の活性化を図った。

評価に基づいた「インセンティブ経費」

各学系等の業務に対する貢献度を評価し、一定の学内予算を傾斜配分する「インセンティブ経費」を学長裁量経費の中に創設した。（予算額：16年度5千万円、17年度以降1億円）

その他

- 科学研究費補助金等が支給されるまでの間の「学内立替制度」を創設し、資金の立替を行った。
- 新潟県中越地震等に被災した学生に対する授業料、入学料の免除を実施した。

(3) 自己収入増加に向けた行動計画の策定

「新潟大学における自己収入の増加に関する目標を達成するための行動計画」を平成16年度に策定した。この行動計画において、「科学研究費補助金」「受託研究」「共同研究」「寄附金のうち競争的資金に該当する資金」「寄附講座・寄附研究部門の設置」「公開講座関係」及び「技術移転に関する実施料等収入」の各項目ごとに具体的数値目標を明示するとともに、この目標を達成するための具体的措置等についても定めており、これらの措置を通して自己収入の確保を図ることとした。

(4) 財務運営状況の公表

本学の活動を財務の視点からわかりやすく解説した「新潟大学ファイナンスレポート」を平成18年度より毎年度作成し、かつ、本学ウェブサイトで公開し、社会からの期待に応えられる大学であることを広くアピールした。

(5) 大型設備等特別整備制度の創設

大型先端研究設備等の迅速な整備充実に資するため、寄附金の余裕資金を財源とした学内融資制度「大型設備等特別整備制度」を創設した。

【平成21事業年度】

(1) 特色ある予算配分

平成21年度においては、予算の重点化・効率化を行い、メリハリの効いた予算編成を以下のとおり行った。

「将来を見据えた予算の重点化」

- ア．教育の国際化に向け、留学生受入体制を構築するため、留学生受入支援経費（留学生アパート借料）を新設（1,100万円）
- イ．環境保全と自然再生を目的とした朱鷺プロジェクト経費を新設（4,000万円）
- ウ．教育研究成果の地域への還元等を積極的に行うため、駅南キャンパス事業経費を新設（3,100万円）
- エ．地域住民と協働した危機対応体制を整備するため、災害訓練実施経費を新設（300万円）
- オ．教員免許更新制に対応するため、教員免許更新講習経費を新設（2,500万円）
- カ．「地域における医師不足」や「就職難・内定取り消し」等の喫緊の課題に対応するため、医学科の定員増及び厚生補導特別経費を新設（2,000万円）
- キ．地域における基幹病院として、地域住民の安心・安全のため、医歯学総合病院中央診療棟（高次救命災害治療センター）及び外来診療棟を新設整備
- 「継続的に安定した財政基盤の確立」
- ア．「新潟大学基金」の創設
- イ．自動販売機手数料収入（約1千万円）の学生サークル活動支援経費及びキャンパス美化経費への特定財源化。

「予算におけるP D C Aの強化」

各学系の予算執行実態調査結果より、現予算の必要性、効率性、有効性を検証した上で、実態に即した予算配分の見直しを行い、「一般管理費」、「学生実習経費」、「各学系等の光熱水料・小破修繕費」について平成21年度予算編成に反映した。

(2) 財務運営状況の公表

一般の方にも財務内容、教育研究等の活動内容をより理解いただけるよう「新潟大学ファイナンシャルレポート2009」を一新し、公表した。

2. 共通事項に係る取組状況

(1) 財務内容の改善・充実

【平成16～20事業年度】

経費の節減状況

ア. 燃料費等

平成16年度に「省エネルギー中長期計画に係る設備改善年度計画」を策定し、旭町地区のボイラーの統合により、約26,000千円節減した。

イ. 光熱水料

平成16年度に「ガス大口契約」により、約25,000千円節減し、省エネルギー行動計画に基づき、平成17年度約105,000千円、平成18年度約23,000千円、平成19年度約1,800千円、平成20年度は原油高騰による影響から使用料金の削減はできなかったが、使用量で前年度比4.5%の削減が図れた。

ウ. 業務委託費

複数年契約、委託業務の見直し等により、平成17年度約24,000千円、平成18年度約17,000千円、平成19年度約4,300千円削減した。

エ. 医療材料費等

医療材料の値引率向上等により、平成17年度48,000千円、平成18年度34,000千円節約した。

オ. 人件費

医事業務の外注化により、平成17年度約35,000千円節減した。

カ. 定期刊行物

定期刊行物の購読見直し（不要な定期刊行物の購読中止）等により、平成16年度約7,000千円、平成17年度約1,381千円、平成20年度約1,680千円節約した。

キ. その他

- 平成19年度に事務用パソコンの運用・管理コストの削減及び情報漏えい防止を図るため、シンクライアントシステムを導入した。
- 平成21年1月から給与明細書のペーパーレス化を実施し、年間1,332千円（用紙代300千円、人件費1,032千円）を削減した。
- 平成20年度から非常勤講師の旅費を月1回の支給とし、業務の合理化を図った。
- 平成20年度から教職員に対する旅費等の振込通知書をはがきからメール配信とし、用紙代800千円を削減した。
- 平成20年度に病院において放射線画像情報管理システム（P S C S）を導入し、C T, M R I, X線のフィルムレス化を図り、年間約80,000千円を削減した。
- 平成20年度から病院を除く全学のトイレトペーパーを単価契約とし、年間550千円を削減した。

自己収入の増加に向けた取組状況

- (H16) 学内の各部署に対して、検定料等の自己収入目標額を設定し、この目標額の達成度により翌年度における当該部署の支出予算を増減額させる措置を講じた。
- (H17) 科学研究費補助金、共同研究費及び受託研究費等を評価指標として予算配分を行う「インセンティブ経費」を倍増（5千万円→1億円）し、外部資金等の確保の強化に努めた。
- (H18) 新規予算で「外部資金獲得推進経費」を措置し、更なる外部資金獲得を推進した。
- (H19) 本学の銀行口座を無利息決済性普通預金から、安全管理体制を構築した上で、利息を得られる普通預金に切り替え、自己収入の増加を図った。
- (H20) 財政基盤を強化するため、新たな寄附金の獲得に繋がる新潟大学基金の設置準備を行った。

資金の運用に向けた取組状況

- (H16) 財務担当理事を委員長とした「資金管理委員会」を設置し、「新潟大学における資金管理に関するガイドライン」を策定した。
- (H17) 寄附金を財源とした長期運用により約1,300万円、自己収入等を財源とした短期運用により約138万円の運用利息を獲得した。
- (H18) 寄附金を財源とした長期運用により約900万円、自己収入等を財源とした短期運用により約800万円の運用利息を獲得した。
- (H19) 寄附金を財源とした長期運用により約1,400万円、自己収入等を財源とした短期運用により約2,300万円の運用利息を獲得した。
- (H20) 四半期ごとに開催される資金管理委員会の承認を受け運用していた短期運用を、資金運用計画の枠内であれば、財務担当理事の判断で随時に運用を可能とする仕組みとし、より細やかな短期資金運用（日繰りの余裕金が5億円を下回らない範囲内）を行うことが可能となった。寄附金を財源とした長期運用により約1,380万円、自己収入等を財源とした短期運用により約6,090万円の運用利息を獲得した。

財務情報に基づく取組実績の分析

- ア. 予算案の作成にあたり、各組織の活動状況等に応じて戦略的かつ効果的、効率的な予算執行を行うため、前年度決算見込を含めた本学の財政状況及び他大学の財務実績とを比較した財務分析を行うとともに、財務担当理事等により、業務の取組状況や計画についての学内ヒアリングを実施し、学長、理事主導による予算編成基本方針及び予算配分を作成した。また、予算編成方針については、広く学内への周知を図り、共通理解の促進に努めた。
- イ. 他大学との財務分析を比較した結果、高い教育経費率を維持するため、教育経費については、基盤教育経費を効率化対象外とするなど、教育面への配慮を行うとともに、予算の充実を図った。
- ウ. 予算のP D C Aサイクルを強化するため、各学系の予算執行実態調査により、現予算の必要性、効率性、有効性を検証したうえで、実態に即した予算配分の見直しを行い、「一般管理費」、「学生実習経費」、「建物小破修繕費・光熱水料」について平成21年度予算編成に反映させた。
- エ. 平成20年度から教育研究設備の有効活用と設備の更新を計画的に行うため、機器分析センターを中心に「設備等マスタープラン」に記載される機器の実態調査を開始した。調査はウェブサイト上で使用者が稼働状況、修理頻度、保守経費、写真等を書き込み、データベース化を図るもので、必要度の高い設備、リユース可能な設備、不要不朽な設備の徹底的な洗い出しを行った。

【平成21事業年度】

経費の節減状況

- ア．5年間で約95百万円の削減を見込み、複写機の調達において、賃貸借と保守が一体となった総合複写機支援サービス（5年間の複数年契約）を導入した。
- イ．病院の薬事委員会において購入価格上位50品目を対象とし、43品目を後発薬品へ切り替えを行い、医薬品費約91百万円の削減を図った。
- ウ．平成20年度に運用・管理のコスト削減等を目的に導入した事務用シンクライアントシステムについて、シャットダウン方法の運用見直し（平成21年10月）により、電気料金の削減（年換算約100万円）を図った。
- エ．最低価格での入札者を直ちに契約相手方とするのではなく、最低落札価格から上位数社を加えた複数社に価格交渉権を与え、順次交渉を行うことにより、従来の最低価格落札方式よりも更に安価な契約が可能な「価格交渉契約」を導入することを決定した。

自己収入の増加に向けた取組状況

- 外部資金獲得のための恒常的な仕組みを以下のとおり整備した。
 - ア．本学を応援していただく社会の皆さまからの寄附により、本学の教育研究環境の整備、社会貢献、国際交流等の一層の推進を図ることを目的とした「新潟大学基金」を創設し、この基金の広報や寄附申込の窓口（銀行振込、クレジットカード決済による寄附を可能とするシステムを導入）となるウェブサイトを開設した。
 - イ．平成22年度から共同研究への間接経費（直接経費の10%）の導入を決定し、その50%を産学官連携・知的財産管理体制の整備・充実等の産学官連携活動のさらなる推進のために使用するよう目的化した。

資金の運用に向けた取組状況

寄附金を財源とした長期運用により約1,372万円、自己収入等を財源とした短期運用により約2,628万円の運用利息を獲得した。

財務情報に基づく取組実績の分析

- ア．予算案の作成にあたり、各組織の活動状況等に応じて戦略的かつ効果的、効率的な予算執行を行うため、前年度決算見込を含めた本学の財政状況及び他大学の財務実績とを比較した財務分析を行うとともに、学長により、業務の取組状況や計画についての学内ヒアリングを実施し、学長、理事主導による予算編成基本方針及び予算配分を作成した。また、予算編成方針については、広く学内への周知を図り、共通理解の促進に努めた。
- イ．競争的資金等間接経費について、機動的・効果的な予算執行が可能となるよう、教育研究活動等支援経費（新設）へ組み換えた。

(2) 人件費削減に向けた取組

【平成16～20事業年度】

- 毎年度、最新のデータに基づき、中期的な人件費所要額のシミュレーション（各年度～22年度）を行うとともに、人件費の執行状況を定期的に役員会に報告し、適正な人件費管理を図った。
- 本学独自の教員削減計画に基づき、平成15年度から平成20年度までに50の教員定員を削減するとともに、教員の補充については、その必要性、採用時期等を全学教員定員調整委員会において慎重に検討し、人件費の抑制計画との整合性を図る体制を整備した。
- 人件費を計画的に削減する一方、教育研究の質の維持・向上のため、高

度の専門的知識等を必要とする特定のプロジェクトに従事する教員等を年俸制で雇用する「特任教員」制度を平成18年度に導入した。本制度を有効に活用して外部資金等により平成18年度から平成20年度までの3箇年で延べ142人の特任教員と1人の特任専門職員を雇用し、人件費の抑制を図りながら効果的に人的資源を投入する方策を確立させた。

「業務改善推進課」を新設し、外注化を含めた事務の合理化・効率化について検討し、平成18年度から平成22年度までの5年間で37人分の業務を外注化する「事務の外注化計画」を作成した。この計画に基づき、平成18年度から平成20年度までの3箇年で16人分の業務を派遣職員、パート職員（再雇用を含む）、業務委託に計画的に切り替え、人件費の抑制を図った。また、同課で取りまとめた事務合理化計画に基づき、各種外部委託契約における複数年契約の実施などにより、業務の効率化及び経費の縮減を図った。

事務の効率化により人件費の縮減を図る観点から、超過勤務の多い部署に対するヒアリングを行って、問題解決方法を協議したほか、若手職員を中心とした超過勤務縮減プロジェクトチームを立ち上げ、超過勤務縮減のための具体策を検討し提案書として取りまとめた。

【平成21事業年度】

平成21年度には、教員定員を10削減し、平成15年度から平成21年度までの間に教員定員を60削減する本学の教員削減計画は当初の予定どおり完了した。

教員定員を削減する一方、外部資金等により教員等を雇用する「特任教員制度」を有効に活用して、特任教員84人、特任専門職員16人を新たに雇用するなど、人件費の抑制を図りながら特定のプロジェクト等に効果的に人的資源を投入した。

「事務の外注化計画」に基づき、社会連携事業関係事務、学務関係事務や平成21年度から開始された教員免許更新講習関係事務など、4人分の業務を派遣職員やパート職員に切り替え、人件費の抑制を図った。平成22年度の外注化実施計画については、実情調査の結果7人分の外注化を実施することを決定した。「事務の外注化実施計画」については、各事務部の実情を調査し見直しを行いながら適切な外注化を進めるといふ、当初の趣旨通り実施した結果、平成18年度から平成22年度までの5年間で27人分の外注化が実施された。