

大学番号 73

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

香 国 立 大 学 法 人
川 大 学

○ 大学の概要

- (1) 現況
- ① 大学名
国立大学法人香川大学
- ② 所在地
幸町キャンパス (法人本部) : 香川県高松市幸町
林町キャンパス : 香川県高松市林町
三木町医学部キャンパス : 香川県木田郡三木町
三木町農学部キャンパス : 香川県木田郡三木町
- ③ 役員の状況
学長名 : 一井 眞比古 (平成21年10月1日～平成23年9月30日)
一井 眞比古 (平成17年10月1日～平成21年9月30日)
木村 好次 (平成16年4月1日～平成17年9月30日)
理事数 : 6名
監事数 : 2名 (非常勤1名を含む)
- ④ 学部等の構成
《学部》
教育学部
法学部
経済学部
医学部
工学部
農学部
《大学院》
教育学研究科
法学研究科
経済学研究科
医学系研究科
工学研究科
農学研究科
地域マネジメント研究科
香川大学・愛媛大学連合法務研究科
《教育・学生支援機構》
大学教育開発センター
アドミッションセンター
キャリア支援センター
生涯学習教育研究センター
《研究推進機構》
研究企画センター
総合生命科学研究センター
希少糖研究センター
微細構造デバイス統合研究センター
瀬戸内圏研究センター

- 《図書館・情報機構》
図書館
博物館
総合情報センター
《産学官連携推進機構》
社会連携・知的財産センター
危機管理研究センター
《インターナショナルオフィス》
国際研究支援センター
留学生センター
《保健管理センター》
《広報センター》

⑤ 学生数及び職員数

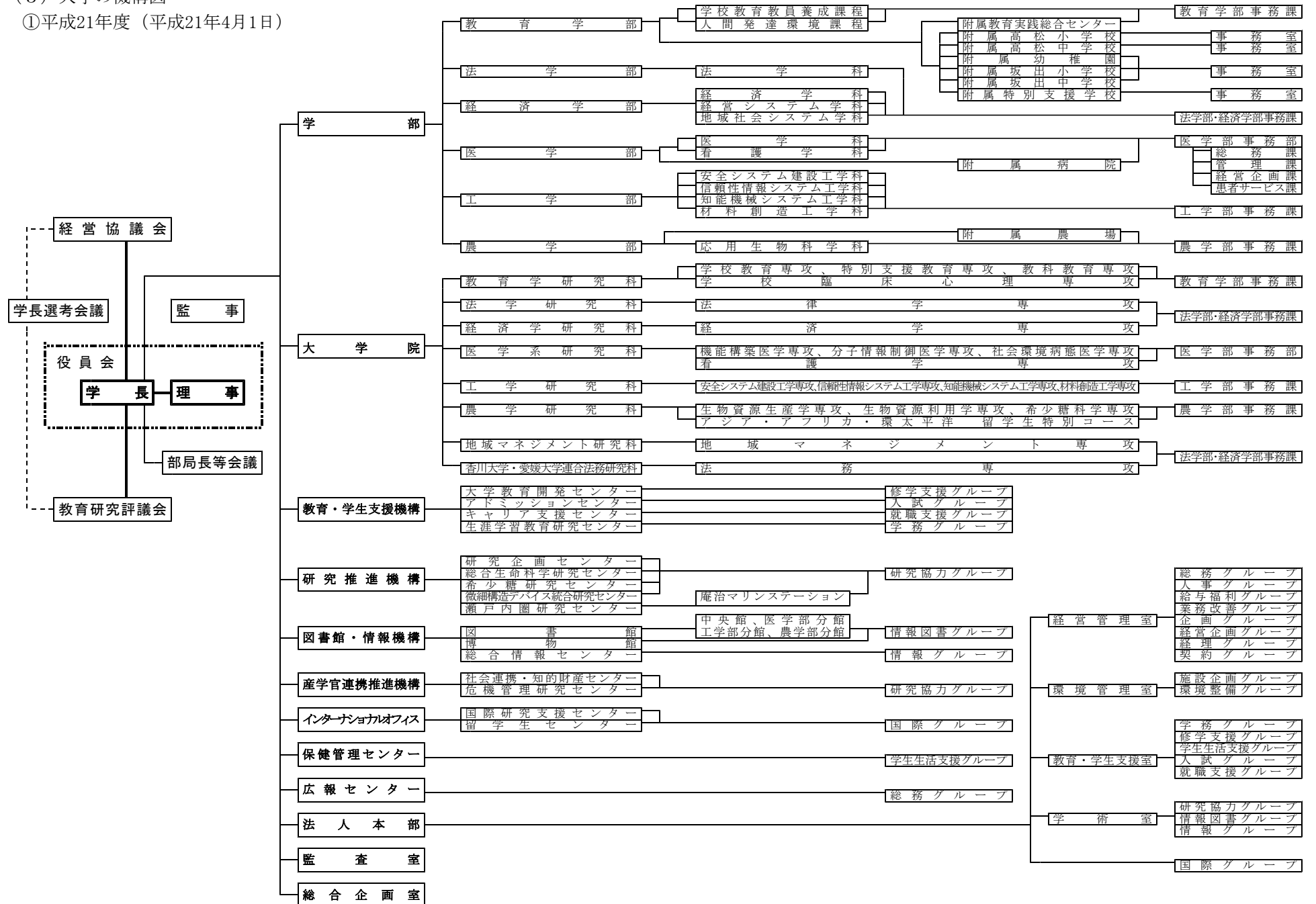
学生総数	6, 604名 (156名)
学部	5, 713名 (34名)
大学院	817名 (90名)
聴講生・研究生等	74名 (32名)
(注)	() 内は留学生数を内数で示す。

教職員数	1, 695名 (137名)
教員	688名 (119名)
職員	1, 007名 (18名)
(注)	休職者を含む。 () 内は附属学校園の教職員数を外数で示す。

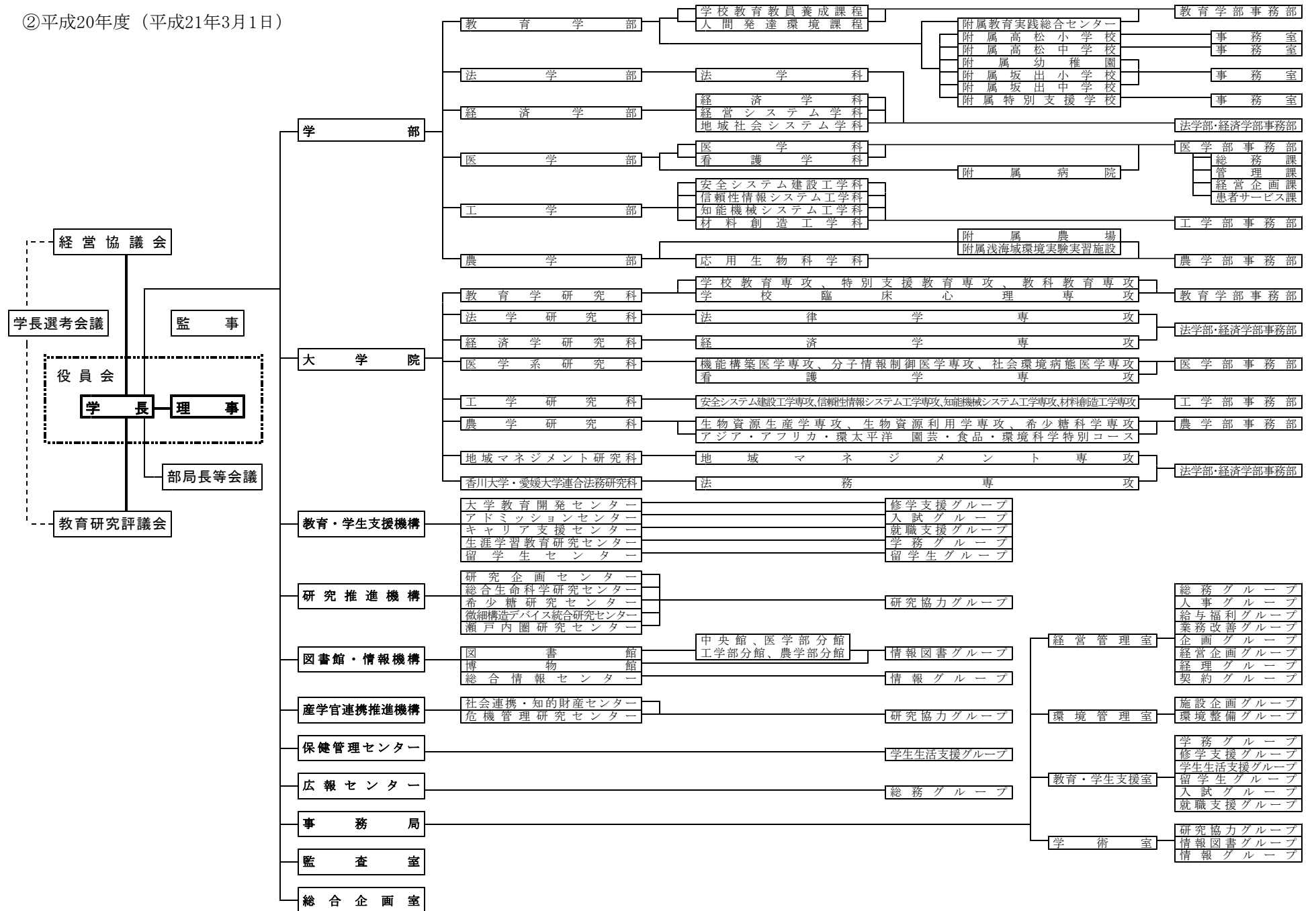
- (2) 大学の基本的な目標 (長期的目標)
世界水準の教育研究活動により、創造的で人間性豊かな専門職業人・研究者を養成し、地域社会をリードするとともに、共生社会の実現に貢献する。
- (教育の目標)
豊かな人間性と高い倫理性の上に、幅広い基礎力と高度な専門知識に支えられた課題探求能力を備え、国際的に活動できる人材を育成する。
- (研究の目標)
多様な価値観の融合から発想される創造的・革新的基礎研究の上に、特色ある研究を開花させ、社会の諸課題の解決に向けた応用的研究を展開する。
- (地域貢献の目標)
「知」の源泉として、地域のニーズに応えるとともに、蓄積された研究成果をもとに文化、産業、医療、生涯学習等の振興に寄与する。

(3) 大学の機構図

①平成21年度（平成21年4月1日）



②平成20年度（平成21年3月1日）



○ 全体的な状況

I 大学の基本的な目標の達成に向けた取組状況

(1) 香川大学憲章の制定及び香川大学将来構想の策定並びに将来構想の具体化
 本学の理念及び目標に基づいて、平成17年3月に「香川大学改革構想」を公表し、大学の個性と競争力を高めるために「地域に根ざした学生中心の大学」を目指すべき方向として示した。平成19年3月には、本学の将来像を明確に示した「香川大学憲章」を制定するとともに、教育研究の質の保証と向上、経営的視点を持った運営体制の構築及び第2期中期目標・中期計画策定に資するため、経営協議会の外部委員や有識者の意見を踏まえながら「教育」「研究」「社会貢献」「経営管理」の4領域にわたる中長期ビジョンを将来構想としてまとめ、「香川大学将来構想」として公表した。この将来構想に基づき、柔軟な教育研究組織の整備として「教育組織と教員組織の分離」、「新学部の設置」、「大学院の再編」を柱とする教育改革の基本方針を決定し、各プロジェクトチームを立ち上げて全学的な視点から議論を行い、検討を重ねている。

II 中期計画の全体的な進捗状況

(1) 機動的・戦略的な運営体制と効果的な運営
 平成16年度に実質的な議論の場として部局長等会議を設置、平成17年度に大学運営の企画力を向上させるために学長特別補佐を設置、平成19年度に卓越した見識を持った学長特別顧問を設置、学長のリーダーシップを支援するための組織として総合企画室を設置するなど、学長・理事が機動的かつ戦略的な大学運営を行う体制を構築した。
 また、役員や専門性の高い部署に学外有識者、専門家を積極的に登用し、大学運営の質の転換を図った。

(2) 人事の適正化及び事務の効率化の推進
 平成20年度から教員の活動評価に基づき処遇（昇給、賞与）へ反映させる制度を構築・実施した。
 事務部門では、平成17年度にグループ制の導入、平成21年度に事務局制の廃止など組織の再編を行った。また、目標管理、能力評価制度を導入し、総合評価を昇給及び勤勉給へ反映するとともに、昇格・昇任の選考にも活用した。

(3) 学長のリーダーシップによる人員管理と予算編成
 学長裁量による教員枠を確保し、新たな活動が求められるセンターなどに戦略的に配置した。また、人件費削減のため、不補充率や雇用上限数の設定等の施策を行った。
 戦略的な予算執行を行うために、教育研究環境整備費、大学運営特別経費、インセンティブ経費などその時勢に合った経費を新設した。また、平成20年度からは学長戦略調整費を創設し、従来の予算枠にとらわれない柔軟な事業実施や年度途中の新たな政策的施策への迅速な対応を行うことができるようにした。

III 各項目別の状況のポイント

1. 業務運営・財務内容の改善等の状況

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する項目

①学内共同教育研究施設の機構化

社会のニーズへの柔軟な対応、人的資源の有効活用、センター間の円滑な連携、効率的な運営、教育研究の一層の活性化を図るため、学内の諸センター等を再編・統合し、4機構を平成19年度に設置した。

②監査機能の充実

平成17年度に学長直属の組織として監査室（2名専任体制）を設置して監査体制を整備し、その機能を充実させた。

(2) 財務内容の改善に関する項目

①戦略的な予算編成

本学と他大学の財務状況を分析・比較して、役員会で予算編成方針案及び予算案を策定するとともに、経営協議会に諮り、学外有識者等の意見を参考とした戦略的な予算編成を行った。

②香川大学支援基金の創設

平成20年度に香川大学支援基金を創設し、学内教職員、企業等への募金活動を行った。本基金により、社会貢献の推進、質の高い人材の育成、地域の特色ある研究の推進及び国際色豊かな環境創成のための事業等を実施した。

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する項目

①全学の自己点検・評価の実施及び改善

各部署において実施した自己点検・評価を基に、全学の自己点検・評価報告書を作成し、改善すべき事項について優先対応レベル及び対応責任者を決定し、早期改善に取り組んだ。

②学生による授業評価への取組

平成17年度から学生による授業評価を公表し、全ての科目名と評点を教員及び各学部にフィードバックすることで授業改善を図った。

③広報センターの設置

平成19年度に全学組織の広報センターを設置し、学外の専門家を配置することで情報公開の窓口としての機能を強化した。

(4) その他業務運営に関する項目

①キャンパスマスタープランの策定及び実施

文部科学省が策定した「第2次国立大学等施設緊急整備5か年計画」（平成18～22年度）に基づき、安全・安心な教育研究基盤施設再生整備を実施方針としたキャンパスマスタープラン（施設整備計画図）を策定し、施設整備を行った。

②危機管理への対応策

災害・大規模事故に備えた全学の危機管理の基本方針として、平成18年度に香川大学危機管理規則を制定した。

また、地域の危機管理に関する調査・開発に関する研究を実施し、地域社会の安全・安心に寄与することを目的として、平成20年度に危機管理研究センターを設置した。

2. 大学の教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する事項

①キャリア教育の充実

入学から卒業に至る一貫したキャリア教育を実施するため、キャリアに関する主題科目や教養科目の充実、キャリア交流の場として「キャリア・カフェ」の設置、学生キャリア支援大使の高等学校派遣等を行った。また、就職指導の一層の充実とキャリア教育の推進を図るため、平成18年度にキャリア支援センターを設置した。

②地域活性化を担う人材育成

学生が主体となり実践されている直島地域活性化プロジェクトや地方自治体・地元企業・住民団体等と連携した活動を積極的に展開し、成果を挙げた。また、現場での実習を中心とした、まちづくりマインドを持った地域活性化を担う人材を養成する教育プログラムの開発を行った。

香川県、徳島文理大学との連携による「21世紀源内ものづくり塾」が平成20年度科学技術振興調整費地域再生人材創出拠点の形成事業に採択され、高度技術を有し、マネジメントもできる地域のものづくりリーダー的人材を育成した。

③アドミッションセンターの設置

全入時代の入試制度の在り方、入学者選抜方法の改善策等についての調査研究、優秀な受験生を確保する戦略的な企画・広報等を行うために、平成17年度

○ 全体的な状況

にアドミッションセンターを設置した。

(2) 研究に関する事項

①瀬戸内圏研究の推進

瀬戸内圏の諸課題を解決するべく調査・研究を行い、その成果を地域社会に還元させ地域の活性化を図るとともに、地域の財産である瀬戸内圏が育んできたその風土や豊かな環境を保全・継承させるために瀬戸内圏研究を重点的施策として位置付けて推進することとし、その拠点として平成20年度に瀬戸内圏研究センターを設置した。

②香川衛星開発プロジェクトSTARS

香川大学発の超小型人工衛星「KUKAI」がHⅡAロケットに搭載され、宇宙空間における親子機分離、テザーの伸展、画像撮影等の実験に成功した。

(3) 社会連携、国際交流に関する事項

①産学官連携の推進

香川県や関係機関と連携協力して希少糖や糖鎖の研究を推進し、県が主導する糖質バイオクラスターに貢献した。

香川県等との共同開発したオリジナル酒米「さぬきよいまい」による日本酒生産プロジェクトや、地元企業と連携した、育成ブドウ品種「香大農R-1」によるワイン醸造など、産学官連携による地域活性化プロジェクトを実施した。

②海外における教育研究拠点校

本学の国際交流活動を組織的・戦略的に実施し、国際的競争力のある教育研究を推進するために、タイ王国チェンマイ大学を海外における教育研究拠点校として位置付け、相互交流や共同事業の開催を行った。

(4) 附属病院・附属学校園に関する事項

①附属病院における取組

診療科名を患者に分かりやすくするための臓器別表示、心臓血管外科、消化器外科、セカンドオピニオン外来、女性外来診療部の新設など診療機能の充実を図るとともに、総合周産期母子医療センター、高次脳機能障害外来診療部、腫瘍センターの設置、香川県がん診療連携拠点病院の指定を受けるなど地域の中核病院として高度な先進医療を提供した。また、電子カルテシステムの運用、PDA（個人携帯端末）による薬剤投与、輸血実施確認システムの稼働による安全性確保など病院機能の強化を図った。さらに、卒後臨床研修センターに専任教員を配置するなど教育・研修体制を強化し、本院研修医の大幅な増と3年目以降の県内医師定着率が向上した。

平成17年度には、日本医療機能評価機構が行う病院機能評価Ver. 5に認定された。また、平成21年度には、産科医療功労者の厚生労働大臣表彰を受けた。

②附属学校園における取組

教育学部と一体となった附属学校園の運営を行うために附属学校園運営会議を開催するとともに、将来構想案を取りまとめた。

特別支援教育に関わっている大学教員、附属特別支援学校及び附属幼稚園、附属小中学校教員が連携協力して、発達障がい児への指導支援・保護者・担任に対する相談や指導助言などの活動成果が認められ、第38回博報賞を受賞した。

IV 各項目に横断的な事項の実施状況

(1) ホームカミングデーの開催

卒業生と連携した魅力ある大学づくりを行うため、平成19年度に「香川大学同窓会連合会」を設置し、平成20年度にホームカミングデーを開催した。

(2) サテライトオフィス大阪の設置

平成19年度にサテライトオフィス大阪を設置し、京阪神地区における大学広報・入試広報の推進、学生就職活動支援、産学官連携の推進等を行った。

(3) 台風災害調査団の結成

平成16年に県下に甚大な被害をもたらした台風災害を機に、台風災害調査団を結成し、自然現象、社会的、経済的側面等も含めた総合的、学際的な調査研究を全学をあげて行った。また、その成果を今後の地域防災に役立てるために報告会の開催、報告書の配布、地域防災力の向上に向けた提言の発表を行った。

V 平成21年度に特に重点的に取り組んだ又は成果が上がった取組

(1) インターナショナルオフィスの設置

本学の国際交流の窓口として情報収集及び発信を一元化するとともに、国際戦略の構築並びに教育研究等の国際的な連携、学内の各組織の有機的な連携、地域の国際交流・協力活動の連携を推進するために、インターナショナルオフィスを設置した。当該オフィスは、本学の国際化基本方針である「地域に根ざした国際化」、「国際的通用性を備えた人材育成」、「国際化のための環境整備」を戦略的に推進することとしており、平成21年度は、国際交流協定締結大学を中心とした国際共同研究、研究者交流の推進に関する様々な取組を行った。

(2) 人事評価制度及び給与への反映方法の改善並びに制度の導入拡大

評価制度の給与への反映について、より職員の納得性が得られるように、業績評価と能力評価のウエイト付けによる総合評価を改め、業績評価及び能力評価の各評価結果により給与へ反映させることとした。また、看護職員約400名についても評価結果の処遇への反映を行い、全学的に制度の導入拡大を図った。

(3) 外部資金獲得増加のための戦略

平成22年度予算編成において、各部署の外部資金獲得意識の向上、円滑な申請作業、採択額の向上を図ることを目的として「外部資金獲得支援経費」を新設し、各部署の実情に応じた外部資金獲得戦略に基づき申請された事業について、20事業の採択を決定した。また、報奨金制度の整備を行った。

(4) 7対1看護体制の取組

7対1看護体制の実現に向けて、看護師の人員確保のため、インターンシップ受入れ、病院見学や就職説明会等の取組を実施した結果、平成22年度に7対1看護体制が実現する見込みとなり、より高い診療報酬を請求できる見通しとなった。

(5) 卒業生とのネットワーク構築

同窓会連合会のホームページ上に卒業・修了生から大学に住所等の連絡や意見が書き込みできるコーナーを設け、住所・勤務先等の情報を収集するとともに、過去10年間の卒業・修了生約1万人に対して住所・勤務先等を照会して情報を収集し、ネットワークを構築した。また、卒業・修了生に「かがユニ NEWS LETTER」を送付して香川大学の最新情報を提供したほか、勤務先等の情報を就職支援活動に有効に活用するなど、双方向の連携を行った。

(6) EU資料展の開催

四国で唯一のEU情報センターとして指定されている香川大学EU情報センター(EUi)の主催により、日・EUフレンドシップウィークの一環として、「EU資料展」を開催した。EUからの寄贈資料、図書館蔵書図書、加盟各国に関する資料等を展示し、来館者約12,000名にEUi及びEUのPRを行った。

(7) 香川県立図書館との連携体制の確立

本学図書館と香川県立図書館との間で、双方が所蔵する資料の相互貸借、レファレンスサービス、講演会・展示会の開催、広報活動、職員の資質向上のための研修などの連携の強化を図るため、相互協力に関する協定を締結した。

(8) 禁煙推奨活動の実施

敷地内全面禁煙を実施し、安全衛生管理委員会の決定に基づき各事業場で年間を通じて定期的に禁煙パトロールを実施した。また、教職員及び学生を対象とした禁煙講習会の開催や、禁煙外来におけるニコチンパッチ処方及び経口禁煙薬投与のための個別指導を行うなど禁煙推奨活動を実施した。

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	<p>学長のリーダーシップの下に、各部局等と適切な連携を図りながら、適正かつ効果的な大学運営を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○運営組織の機能の強化及び効果的・機動的な運営を図る。 ○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営を図る。 ○教員・事務職員等による一体的な運営を図る。 ○全学的視点からの戦略的な学内資源配分を図る。 ○学外の有識者・専門家の登用を図る。 ○内部監査機能の充実を図る。 ○国立大学法人間の自主的な連携・協力体制を充実させる。
------------------	--

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中 期	年 度		中 期	年 度
<p>1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置</p> <p>○全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</p> <p>【179】 役員会及び経営協議会において、全学的な経営戦略を立案し推進する。</p>	/	IV	III	<p>（平成20年度の実施状況概略） 本学の将来構想を具体化する中で、個々の課題を検討するため「教育部会」、「教員（研究）組織部会」を設置して検討し、教育研究組織の構想をまとめた。これを受け、学長の下に設置した将来計画検討WGにおいて、教育組織と教員組織を分離し、新たな教員の所属組織として研究院を置く「研究院体制」の構想を具体的に盛り込んだ「香川大学の新たな教育研究体制案」を取りまとめ、役員会での審議を経て学内公表するとともに、文部科学省との事前協議を行った。これらの取組を踏まえ、本学の教育改革の基本方針について、「基本方針教育組織と教員組織の分離（平成23年4月実施）」を正式決定した。</p>	/	/
		III	<p>（平成21年度の実施状況） 【179】 将来計画検討WGの下で検討した香川大学の教育改革の基本方針である「教育組織と教員組織の分離」構想について、2回目の文部科学省との事前協議を行った。教育改革の検討状況について学内に公表するとともに、各キャンパスにおいて学内説明会を開催した。さらなる教育改革を推進するための検討体制として、将来計画検討委員会の下に、教育プロジェクトチーム、教育研究組織プロジェクトチーム、大学院編成プロジェクトチームを新たに立ち上げた。教育研究組織プロジェクトチームでは、柔軟な教育研究組織の整備として平成23年度から実施する今後の教育研究組織の在り方を全学的な視点から議論を重ね、その具体的な方針として「今後の教育研究組織のあり方について」を取りまとめた。</p>	/	/	
<p>○運営組織の機能の強化及び効果的・機動的な運営に関する具体的方策</p> <p>【180】</p>	/	/	/	<p>（平成20年度の実施状況概略） 学長のトップマネジメントを支援する組織として総合企画室を新設し、理事、学長特別補佐、教員、事務職員が一体となって大学としての課題である香川大学支援基金の創設、同窓会連合会との連携によるホームカミングデー等のプロ</p>	/	/

<p>学長・理事の下に学長補佐・理事補佐を置き、戦略的・機動的な運営体制を強化する。</p>	<p>【180】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>ジェクト企画を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【180】 学長の再任に伴い、理事全員を常勤化した。大学の課題に対応した担当業務を見直し、理事を1名増員（医療担当）したほか、副学長を2名増員（国際・連携担当、情報担当）した。また、学長特別補佐を理事の下に配置し、理事の業務実施体制、特に企画立案機能を強化した。</p>	
<p>【181】 理事を支援する事務組織について、定期的に点検し、改善措置を行う。</p>	<p>【181】 新たな教育研究組織の整備に伴い、事務局、事務組織の在り方について、次期中期目標期間に向け検討する。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 学内共同教育研究施設の機構化に伴い、情報グループ及び研究協力グループ社会連携チームを新設し、教育研究組織の事務支援体制を整備した。 国際化対応として平成21年4月に新設するインターナショナルオフィスの事務体制として、留学生グループ、研究協力グループ国際交流推進チームを改組し国際グループの設置を決定した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【181】 事務組織検討プロジェクトを組織し、大学改革後の意思決定ラインに合わせた事務組織案を作成した。 事務組織について、従来の縦系の理事体制、横系の事務局体制というマトリクス組織を改め、意思決定の迅速化、責任権限の明確化を図るため事務局制を廃止し、理事主導体制を強化した。事務局制の利点であった横の情報共有機能を補完、強化するため、理事と幹部事務職員との意見交換の場として、事務系幹部職員連絡会を設け、定例実施（月1回）している。</p>	
<p>【182】 学内措置として部局長等会議を設置し、各部局と適切な連携を図りながら適正かつ効果的な大学運営に努める。</p>	<p>【182】 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>(平成20年度の実施状況概略) 部局長等会議を医・工・農学部で開催し、役員・学部長・専門職大学院研究科長が各キャンパスの研究施設等を見学することで、専門領域に関係なく様々な問題の認識を共有した。また、部局長等懇談会を計7回開催し、自由で忌憚のない意見交換を行うことにより、大学運営の円滑化を図った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【182】 移動部局長等会議の開催、部局長等会議前の懇談会の開催により、自由で忌憚のない意見交換を行い、様々な問題の認識の共有化を図った。</p>	
<p>【183】 全学委員会を整理し、担当理事が統括するなど効率化を図る。</p>	<p>【183】 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>(平成20年度の実施状況概略) 平成16年度に実施済み。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【183】 平成16年度に実施済み。</p>	
<p>○学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策 【184】 副学部長、学部運営会議等の補佐機能を充実させ、学部長の学部運営機能を強化する。</p>	<p>【184】 平成20年度に実施済みのため、平成21</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 各委員会の課題を明確化して相互の連携を強化（教育）、副学部長を増員（法）、必要に応じて副学部長による会議を招集（医）するなど各学部において学部運営機能を強化した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【184】 副学部長を中心とした学部運営会議を定期的及び緊急時に開催することによ</p>	

	年度は年度計画なし。		り、学部長の学部運営機能を強化した（医）ほか、大講座長2名を副学部長として発令し、学部長補佐会のメンバーとして位置付けて学部運営機能の強化を図った（農）。
【185】 教授会における審議事項を精選するとともに、学部運営会議等の機能的な審議により機動的・戦略的な学部運営を行う。		III	（平成20年度の実施状況概略） 一部の委員会廃止や委員選出方法を簡略化（教育）、学部運営における学部長の役割を強化（経済）、7専門分野から学部運営委員会委員を選出することを決定（農）するなど各学部において自己点検評価に基づき学部運営を機能化した。
	【185】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。		（平成21年度の実施状況） 【185】 学部運営会議及び企画委員会の連携のもと、教授会や各種委員会の効率的・機動的運営の課題を整理点検し、運営体制の整備に努めた（教育）。
○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 【186】 理事の業務分担に応じて関係事務部門を配置し、一体的な運営体制を構築する。		IV	（平成20年度の実施状況概略） 理事直轄組織であった業務改善グループ、入試グループ、就職支援グループの位置付けを見直し、事務組織のラインに組み込むことで、理事と事務組織との情報共有を強化した。
	【186】 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。		（平成21年度の実施状況） 【186】 事務組織について、従来の縦系の理事体制、横系の事務局体制というマトリクス組織を改め、意思決定の迅速化、責任権限の明確化を図るため事務局制を廃止し、理事主導體制を強化した。同時に、事務局制の利点であった横の情報共有機能を補完、強化するため、理事と事務組織とのミーティングを定期的実施し、役員会等の重要事案が迅速に伝達できる体制を構築することにより、職員間の情報共有を図った。
【187】 教員とともに、事務職員等を理事補佐、全学委員会の構成員に加えるなど適切に配置し、大学運営に関する企画立案に参画させる。		IV	（平成20年度の実施状況概略） 学長のトップマネジメントを支援する組織として総合企画室を新設し、理事、学長特別補佐、教員、事務職員が一体となって大学としての課題である香川大学支援基金の創設、同窓会連合会との連携によるホームカミングデー等のプロジェクト企画を実施した。
	【187】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。		（平成21年度の実施状況） 【187】 平成20年度に実施済み。
【188】 各種業務に精通した専門の職員を配置し、教員と一体となって企画立案を行う。		IV	（平成20年度の実施状況概略） 広報センターに専門性の高い職員を配置し、教職員及び広報の専門知識を有する学外者と連携したBDP（ブランド・デザイン・プロジェクト）会議を設置して大学ブランド構築のための資料収集・分析及び検討会を12回開催し、香川大学全体のブランド及び部局のアイデンティティの構築、ユニバーサルストーリーの成文化を行うとともに、今後の広報活動への展開について取りまとめた。
	【188】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。		（平成21年度の実施状況） 【188】 大学改革に向けた取組として、学部設置準備室に業務に精通した専門の職員を配置した。 インターナショナルオフィスの設置に伴い、教員と一体となって業務を行うため、国際業務を担当する組織を一元化して、新たに国際グループを設置した。

<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 【189】 大学が組織的に推進する戦略的な重点課題に関して、研究拠点、研究センター等の教育研究組織を設置して学内資源を重点配分する。</p>	<p>III</p> <p>【189】 インターナショナルオフィスを設置し、国際交流を戦略的に推進する。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年4月に地域社会の安全・安心に寄与することを目的として、危機管理に関する調査研究教育を行うための危機管理研究センターを設置し、危機管理の理論的研究や防災減災に係る研究開発を行うとともに、地域防災リーダー養成プログラムの開発、実践等を行った。 また、平成21年3月に「地域の知の総合拠点」の形成を目指し、瀬戸内圏研究を推進するために瀬戸内圏研究センターを設置した。</p> <p>III</p> <p>【189】 本学の国際交流の窓口として情報収集及び発信を一元化するとともに、国際戦略の構築並びに教育研究等の国際的な連携、学内の各組織の有機的な連携、地域の国際交流・協力活動の連携を推進することで、本学及び地域の国際交流の推進に資することを目的として「香川大学インターナショナルオフィス」を設置した。インターナショナルオフィスは、香川大学の国際化基本方針である「地域に根ざした国際化」、「国際的通用性を備えた人材育成」、「国際化のための環境整備」を戦略的に推進することとしており、平成21年度は、国際交流協定締結大学を中心とした国際共同研究、研究者交流の推進など様々な取組を行った。</p>	
<p>○学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策 【190】 学外への情報提供を積極的に行って、学外者の登用の基盤を作り、理事補佐等に有能な人材の登用を図る。</p>	<p>IV</p> <p>【190】 学外から特定分野の専門家を、特任教授、特命教授として受け入れる。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 本学が強化を目指すキャリア支援センター、アドミッションセンター、広報センター及び総合情報センターについて、当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、業務を充実している。また、非常勤教員、博士研究員等の職種を設け、外部の有能な人材を登用できる制度を整備した。</p> <p>IV</p> <p>【190】 瀬戸内圏研究等のプロジェクト研究に特任教授2名、特命教授5名及び博士研究員1名を採用した。 有能な人材登用のための学外への情報提供を推進するために、本学WEBサイトのトップページから全学の採用情報及び研究者人材データベース（JREC-IN）を容易に検索できるシステムに改めた。</p>	
<p>○内部監査機能の充実に関する具体的方策 【191】 監査業務を行うための監査室を設置し、定期的な監査を実施する。</p>	<p>IV</p> <p>【191】 監事及び会計監査人と連携し、業務監査及び会計監査を「内部監査マニュアル」に基づき定期的に実施する。</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度の監査計画書を策定し、実地監査及び書面監査並びに物品の現物調査、モニタリング監査を計画通り実施し、適正な支出事務処理を確保するための科学研究費補助金申請アドバイザー実施要項の一部改正、不正防止計画推進室における物品検収体制の7事項の改善等を行い、業務運営に反映した。 各学部の学務関係担当者に対してヒアリングを行い、検討事項として7事項を整理し、入試手当の適正な執行事務取扱について、給与規則、通知の適正な運用及び見直し並びに部局への周知を徹底するなど改善を行った。</p> <p>IV</p> <p>【191】 「内部監査マニュアル」に基づき、毎月の業務監査、会計監査、これまでに改善指摘された事項へのフォローアップ監査等を定期的に変更した。 監事及び監査室の連携協同監査について、自己点検評価の結果、内部監査業務の仕方を見直し、それぞれの監査の独立性を重視し、監査上の必要に応じて連携した監査を実施することとした。 平成21年度の監査計画書を策定し、実地監査及び書面監査、物品の現物調査を実施した。また、監査計画書については各学部へ周知徹底を図り、職員の監</p>	

			査への協力を求めて効率的・効果的な監査を実施した。		
【192】 監査結果に基づき、迅速に必要な措置を講じる体制を整備する。			(平成20年度の実施状況概略) 「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」に基づき、改善指摘事項のフォローアップのため、物品等の検収体制の整備状況を監査事項とした。5月監査において7事項の改善・検討を求め、10月のフォローアップ監査において、7事項全ての改善を確認した。 モニタリング監査要項を一部改正して監査項目を充実し、また、より実効性のある監査を行うため、監事との連携協同監査を実施し学長へ監査報告した。 公的研究費の適正な運営・管理のためのモニタリング監査において、59人(教職員55人、大学院生4人)に対し謝金や旅費等に関するヒアリングを実施し、業務の適正性の確保及び意識改革を行った。		
	【192】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	IV	(平成21年度の実施状況) 【192】 平成19年度に整備した「指摘事項等管理表」及び「発見事項等整理表」に基づき、平成20年度監査の未改善指摘事項のフォローアップとして、①個人情報のガイドライン作成状況、②奨学寄附金の年度繰越に伴う執行手続きの見直し、③工事関係伝票等の事務処理の見直し、④大学間協定に基づく主管部局と受入・派遣部局との確認事項の明確化、⑤キャリア支援システム運用に係る個人情報管理責任体制の適正化、⑥第2期中期目標期間内における宿舍の敷地及び建物の管理計画策定状況についての監査を実施した。		
【193】 監査能力向上のための研修制度を充実する。			(平成20年度の実施状況概略) 「国立大学法人等監事研修会」や会計検査院主催「第21回公会計監査フォーラム」への参加等により監査関係知識を習得して能力の向上を図るとともに、中国・四国地区国立大学法人内部監査部門会議等に出席し、他の国立大学法人の監事及び監査室の活動状況並びに今後の課題等について情報交換を行った。また、得られた情報については、学内関係部署へ周知し、業務への活用を図った。		
	【193】 第一期中期目標期間の監査結果等を踏まえ、監事及び監査室による内部監査制度等に関する学内説明会を開催するとともに、各種研修・セミナー等に積極的に参加するなどして監査能力の向上を図る。	IV IV	(平成21年度の実施状況) 【193】 監査能力の向上を図るために、監事及び監査室職員が各種研修、セミナー、海外事務研修等に積極的に参加して知識の習得及び情報収集を行うとともに、各政府関係機関等との情報交換を行った。また、第1期中期目標期間における監査法人及び監事、監査室の監査結果報告等説明会を開催し、理事、学部長を含む教職員51名の参加があった。		
○国立大学法人間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策 【194】 既設の四国国立大学協議会と緊密な連携を図り、一層機動的・効果的なものとする。			(平成20年度の実施状況概略) 平成20年度に計5回の四国国立大学協議会を開催して緊密な連携を図り、戦略的連携支援事業や産学官連携の取組、附属病院の経営状況等、各国立大学法人間での共通課題・諸問題等について活発に意見交換を行った。		
	【194】 四国国立大学協議会と緊密な連携を図り、各国立大学法人間での共通課題・諸問題等について活発に意見交換を行う。	III III	(平成21年度の実施状況) 【194】 国立大学法人共通の課題解決に役立てるとともに有益な情報を大学の運営に活かすため、四国国立大学協議会に文部科学省高等教育局関係者を招き、国立大学法人等を巡る最近の動向についての意見交換を行った。		
【195】 連携実績をもつ四国内外の大			(平成20年度の実施状況概略) 四国内の5国立大学法人及び四国TLOと共同し、平成20年9月に創設された「四		

<p>学との連携・協力をさらに強化する。</p>	<p>【195】 四国の他大学及び四国TLOと共同した各種展示会への出展等情報発信を引き続き実施するとともに、近隣大学や高等専門学校との同様の取組について、次期中期目標期間に向け検討する。</p>	<p>III IV</p>	<p>国地域イノベーション創出協議会」に参画して地域振興に寄与した。各種展示会等への出展を行い、民間企業等への技術移転に結びつけることができるようにするとともに、「ナノバイオEXPO 2009」において、四国TLOと連携して四国内の5大学がパネル展示等を行い、バイオ関連、新材料・素材、エレクトロニクス等の研究に関する技術移転に係る活動を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【195】 四国TLOと共同して、四国地区4大学JST新技術説明会、国際医薬品原料・中間体展、国際バイオフィォーラム、ナノバイオEXPOに出展し、研究シーズの情報発信、新技術説明を行った。 教育及び研究の推進、産学官連携、地域・国際社会の発展と活性化の推進等を互いに協力して行うことを目的として、香川高等専門学校と包括的連携・協力協定を締結した。 徳島文理大学（香川校）、香川高等専門学校と共同して研究シーズ発表会を開催した。併せて、四国5高専技術シーズ発表会においてパネル展示を行った。</p>
<p>【196】 国立大学協会の機能を効果的に活用する。</p>	<p>【196】 国立大学協会支部推薦理事（中国・四国地区）として参画し、高等教育における質の高い教育、学術研究及び社会貢献を推進するための事業に協力する。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 学長が国立大学協会支部推薦理事として、6回の政策会議及び理事会に出席し、高等教育における質の高い教育、学術研究及び社会貢献を推進するための事業に協力した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【196】 高等教育における質の高い教育、学術研究及び社会貢献を推進するため、学長が国立大学協会支部推薦理事及び教育・研究委員会委員長として、中央教育審議会大学分科会質保証システム部会や国大協主催の高大接続ワークショップに参加するなど積極的に協力した。</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
 ② 教育研究組織の見直しに関する目標

- 中期目標
- 1 学術研究の進展や社会的要請の変化に対応した新たな教育研究組織の編成を行うため、教育研究組織の見直しを柔軟かつ機動的に行う。
 - 2 本学の特色を踏まえた国際水準の教育研究を実現し、地域社会の要請に応えるべく新たな教育研究組織を整備する。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中 期	年 度		中 期	年 度
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・見直しのための体制整備の具体的方策 【197】 定期的に大学評価委員会が行う自己点検・評価とそれに対する外部評価の結果を踏まえ、機動的かつ柔軟な教育研究組織の編成・見直しを全学的視点から実施する。	【197】 本学の教育改革の基本方針に基づき、教育組織と教員（研究）組織の分離について、平成23年度実施に向け具体策を立案する。	III	III	（平成20年度の実施状況概略） 本学の将来構想を具体化する中で、個々の課題を検討するため「教育部会」、「教員（研究）組織部会」を設置して検討し、教育研究組織の構想をまとめた。これを受け、学長の下に設置した将来計画検討WGにおいて、教育組織と教員組織を分離し、新たな教員の所属組織として研究院を置く「研究院体制」の構想を具体に盛り込んだ「香川大学の新たな教育研究体制案」を取りまとめ、役員会での審議を経て学内公表するとともに、文部科学省との事前協議を行った。これらの取組を踏まえ、本学の教育改革の基本方針について、「基本方針 教育組織と教員組織の分離（平成23年4月実施）」を正式決定した。		
				（平成21年度の実施状況） 【197】 将来計画検討WGの下で検討した香川大学の教育改革の基本方針である「教育組織と教員組織の分離」構想について、2回目の文部科学省との事前協議を行った。教育改革の検討状況について学内に公表するとともに、各キャンパスにおいて学内説明会を開催した。さらなる教育改革を推進するための検討体制として、将来計画検討委員会の下に、教育プロジェクトチーム、教育研究組織プロジェクトチーム、大学院編成プロジェクトチームを新たに立ち上げた。教育研究組織プロジェクトチームでは、柔軟な教育研究組織の整備として平成23年度から実施する今後の教育研究組織の在り方を全学的な視点から議論を重ね、その具体的な方針として「今後の教育研究組織のあり方について」を取りまとめた。		
【198】 社会の変化、学問の展開等による教育研究上の要請に対応して、学部、大学院等の編成を柔軟に見直す。	【198-1】 本学の教育改革の基本方針に基づき、新学部設置を含む学部の再編及び人文社会系博士課程の設置を含む大学院の再編について、平成23年度実施に向け具体策	III	III	（平成20年度の実施状況概略） 本学の教育改革の基本方針について、「基本方針 教育組織と教員組織の分離（平成23年4月実施）」を平成21年2月に正式決定した。新設した特別支援教育コーディネーター専修の教育研究の場として特別支援教室「すばる」の施設設備を整備し、特別支援教育コーディネーターの本格的養成に取り組み、7人が修了した（教育）。麻酔・救急医学講座を麻酔学講座及び救急災害医学講座に再編した。また医学教育学講座を開設した（医）。農学研究科の改組（3専攻を1専攻コース制に）と教員組織の改革（2大講座を7系列に）を内容とする「大学院農学研究科の改革構想」を策定した（農）。		
				（平成21年度の実施状況） 【198-1】 新学部設置については、「実践知」の修得を教育上の中心目標とするリベラルアーツ系学部構想として取りまとめ、設置に向けた文科省との協議を3回行った。また、既存の学部については、教育学部が教員養成機能に特化するなど、それぞれの専門領域で特化していくとともに、1学部1学科（課程）複数コース		

	<p>を立案する。</p> <p>【198-2】 緊急医師確保対策の一環として、平成21年度より医学部医学科の定員を10名増やす。</p>		<p>制(医学部を除く)に移行する構想を取りまとめた。 大学院再編については、理系研究科から着手する原案を作成した。 医学部の衛生・公衆衛生学講座を、衛生学講座及び公衆衛生学講座に再編した(医)。</p> <p>III 【198-2】 緊急医師確保対策の一環として、平成21年度より医学部医学科の定員を10名増やした。</p>	
<p>○教育研究組織の見直しの方向性</p> <p>【199】 自己点検・評価と外部評価、さらに社会の動向を踏まえつつ、本学の理念実現に向けた教育研究組織の見直しを行う。</p>	<p>【199】 本学の教育改革の基本方針に基づき、教育組織と教員(研究)組織の分離について、平成23年度実施に向け具体策を立案する。</p>	<p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成20年4月に医学部教育センターを設置し、共用試験(CBT試験及びOSCE試験)、チュートリアル教育、FD、教育用IT機器の整備・運用、全学共通教育関連業務等を実施するとともに、医学部教育センター運営委員会において中長期的な教育体制の在り方について検討した。また、平成20年度より看護学科に看護教諭一種免許状取得コースを設置し、平成20年度入学生のうち22名を受け入れるとともに、博士課程にがんプロフェッショナル養成コースを設置し、平成20年度入学生8名が専攻した。</p> <p>III 【199】 将来計画検討WGの下で検討した香川大学の教育改革の基本方針である「教育組織と教員組織の分離」構想について、2回目の文部科学省との事前協議を行った。 教育改革の検討状況について学内に公表するとともに、各キャンパスにおいて学内説明会を開催した。 さらなる教育改革を推進するための検討体制として、将来計画検討委員会の下に、教育プロジェクトチーム、教育研究組織プロジェクトチーム、大学院編成プロジェクトチームを新たに立ち上げた。教育研究組織プロジェクトチームでは、柔軟な教育研究組織の整備として平成23年度から実施する今後の教育研究組織の在り方を全学的な視点から議論を重ね、その具体的な方針として「今後の教育研究組織のあり方について」を取りまとめた。</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	職員の能力を最大限に発揮させ、全学的な目標が達成される人事システムを構築する。その際、以下の4点を特に重視する。 1 豊かな人間性と高い倫理観を有した「自立した専門職業人」を育成するのにふさわしい人事制度であること。 2 地域社会との連携を重視した学際的・実践的な研究並びに世界的水準の研究を促進できる人事制度であること。 3 学術・文化並びに生涯学習における拠点として、また、国際貢献を促進するのに相応しい人事制度であること。 4 職員として優れた人材を任用でき、また任用された職員が主体的に力量を発揮できる制度であること。
	○人事評価システムの整備・活用 ○柔軟で多様な人事制度の構築 ○任期制・公募制の導入など教員の流動性の向上 ○外国人・女性等の教員採用の促進 ○事務職員等の採用・養成・人事交流 ○中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理 ○身分保障と労働条件

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
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 【200】 教員については、教育、研究、管理運営及び地域・社会貢献等を、多面的かつ公正に評価する制度を導入し、教育研究の充実に資するとともに、評価を給与に反映させる方策を検討する。	【200】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	IV	IV	（平成20年度の実施状況概略） 教育、研究、社会貢献及び運営の4領域からなる教員の総合評価を本格実施し、評価結果を昇給、賞与に反映させた。特に、賞与の反映時期については、6月期と12月期を年1回（12月期）に統一し、全学的な貢献を行った者について学長決定による特別昇給等の枠を設け、よりインセンティブを高めた。		
				（平成21年度の実施状況） 【200】 平成20年度に実施済み。		
【201】 事務職員等の資質の向上及びモラルを高めるため、公正で納得性の高い総合的な評価制度を導入し、その評価結果を給与に反映させる方策を検討する。	【201】 人事評価制度及び給与への反映方法について、引き続き検討し、改善する。	IV	IV	（平成20年度の実施状況概略） 事務系職員の業績評価及び能力評価結果を合わせた総合評価を査定昇給及び勤勉給に反映した。昇格・昇任についても総合評価の結果に基づき、選考を行った。 また、管理者を対象としたリーダー研修及びサブリーダー級以上の全職員を対象とした評価者研修を実施し、適切な評価が行えるよう訓練するとともに、業務においては人材育成の観点から指導できるよう教育を行った。		
				（平成21年度の実施状況） 【201】 評価制度の給与への反映については、より職員の納得性が得られるように、業績評価と能力評価のウエイト付けによる総合評価を改め、業績評価及び能力評価の各々の評価結果により給与へ反映させることとした。 看護職員約400名についても評価結果の処遇への反映を行い、全学的に制度の導入拡大を図った。 外部講師による評価者研修を実施し、公平公正な評価の定着化を図った。		
○柔軟で多様な人事制度の構築				（平成20年度の実施状況概略）		

<p>に関する具体的方策</p> <p>【202】 平成19年度を目途に客員教授制、特任教授制などを導入し、学内外の人材を活用しうる制度を構築する。</p>	<p>【202】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p>学内外の有用な人材を活用できるようにするため、特任教授制度及び非常勤教員制度の改正等の準備を行った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【202】 学長裁量経費により任期を定めて雇用できる特任教授制度について、多様な勤務形態が可能となるよう改正した。また、外部資金に基づき雇用できる非常勤教員制度を整備し、プロジェクトの中での研究者の位置付けの明確化、モチベーションの向上、応募の増加を目的として、特命教授等の呼称を付与できる制度とした。これにより、学長裁量定員枠により微細構造デバイス研究推進のため准教授1名、また、重点プロジェクト研究等に特任教授2名、特命教授3名、特命助教3名を採用し、著名な人材を確保した。</p>
<p>【203】 教員の教育研究能力の向上のためのサバティカル制度や職員のリフレッシュ制度の導入を検討する。</p>	<p>【203】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) サバティカル制度を導入した。また、リフレッシュ休暇制度を導入し、本学において永年勤続した63名の対象者に通知するとともに、その上司に対しても休暇取得を促進するよう依頼し、取得を促進した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【203】 平成20年度に導入したサバティカル制度について、1名が利用した。</p>
<p>【204】 専門性の高い業務に従事する事務職員等について「公募制」（いわゆる社内フリーエージェント制）の導入を検討する。</p>	<p>【204】 平成19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>(平成20年度の実施状況概略) 幹部職員等の登用について、学内公募制を引き続き実施した。また、登用選考にあたっては能力評価結果だけでなく、新たにプレゼンテーションを実施させ、その能力も参考とした。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【204】 リーダー、サブリーダー級の登用においては、学内公募制を実施し、希望する分野を示させるとともに、選考にあたっては人事評価の結果及び小論文やプレゼンテーションによる選考を実施した。 HRシステムを導入し、人事評価制度とリンクして職員が希望する専門分野及びキャリアプランを人事シートとしてデータベース化し、有用な職員の配置、登用を行った。</p>
<p>【205】 兼業・兼職の承認制度、勤務時間管理等の弾力的取扱いを整備する。</p>	<p>【205】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 育児を行う職員が勤務時間を弾力的に運用できるよう、フレックスタイム制を導入した。また、勤務時間の弾力的な取扱いが可能な事項を調査し、附属病院に勤務する医師・看護師等を対象とした育児短時間勤務の弾力化（勤務形態の多様化）を行った。 各附属学校における教諭の業務状況を調査した。その結果、出退勤時刻を任意に決定することが困難であることから、フレックスタイム制は導入せず、個々人の勤務形態に合わせ、必要に応じて出退勤時間をスライドできるよう対応した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【205】 勤務時間管理等の弾力的取扱いについては、育児・介護支援制度の充実を図るため、「短時間勤務制度の適用拡大」、「時間外労働の制限・早出遅出勤務の適用拡大」、「時間外労働免除制度の新設」、「育児休業の取得回数制限の緩和」、「子の看護休暇制度の拡充」、「介護休暇制度の新設」について検討を行い、就業規則等の改正案を作成し、平成22年4月から実施することとした。</p>
<p>○任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成17年度に実施済み。</p>

<p>的方策 【206】 教員の採用及び昇任は、原則公募によることとし、採用方針、選考基準並びに結果を公開するとともに、より透明で公正なものとする。また、平成17年度から公募状況をホームページ等により公表する。</p>	<p>【206】 平成17年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【206】 平成17年度に実施済み。</p>	
<p>【207】 研究者の流動性を高めるために、各学問領域の特殊性を考慮しつつ、必要に応じ任期制の適用を拡大する。</p>	<p>【207】 新たな教育研究組織の整備に向けて、各学問領域の特殊性を考慮しつつ、選考基準の明確化や任期制の適用の拡大に向けた具体策を立案する。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 学内センターの機構化に伴い、機構（各センター）採用教員には任期を付すこととし、その任期規程に基づき、センター等の教員を新規採用した。また、教員の流動性を高めるための職種として、特任教授制度の改正、非常勤教員制度及び博士研究員制度を導入した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【207】 将来計画検討委員会の教養学部設置準備部会において、新学部開設のため新規に採用する教員に関する選考基準案、公募要項案を作成した。また、将来計画検討委員会の教育研究組織プロジェクトチームにおいて、設置を検討している全学組織検討委員会（仮称）における教員の選考に係る機能について検討を進めた。</p>	
<p>【208】 任期付等、特別の任用形態に る教員などについては、必要に 応じ、より高い給与その他の処 遇を可能とする制度を検討し、 平成19年度を目途に導入する。</p>	<p>【208】 平成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>(平成20年度の実施状況概略) 平成19年度に実施済み。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【208】 平成19年度に実施済み。</p>	
<p>○外国人・女性等の教員採用の 促進に関する具体的方策 【209】 教員の採用・配置にあたって は、ジェンダーバランスや外国 人教員の構成員比率なども考慮 し、多様な人材を採用する。</p>	<p>【209】 多様な人材による教育の充実のため、ジェンダーバランスや外国人教員の構成員比率を一層向上するための制度について、次期中期目標期間に向け検討する。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) ジェンダーバランスを考慮した採用方針の明確化・公平化を図り、女性教員を採用（教育）、女性教員の採用や昇任（工、農）、任期付き外国人教員の再任や外国人教員の採用を積極的に行った（教育、法）。また、医学部においては女性教員比率22.2%、外国人教員は2.7%となっており、多様な人材による教育の充実が図られている。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【209】 女性教員の働きやすい職場づくりを目指し、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(第2期)を定めており、平成21年度は最終年度として、パンフレットの充実により、職員への周知、啓発を促した。また、育児、休暇制度等の労働環境について現状、希望等を教職員全員にアンケート調査を実施し、その結果を第3期行動計画に反映させた。インターナショナルオフィスの教員公募を国内外に行い、広く人材を募集した。また、教育・学生支援機構所属の任期付き外国人教員2名を任期なしの常勤教員として国籍によることなく選考雇用した。</p>	
<p>○事務職員等の採用・養成・人 事交流に関する具体的方策 【210】 事務職員等の採用は、競争試 験によることを基本とし、国立 大学法人等が統一して実施する 採用試験を利用する。</p>	<p>【210】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」を実施するとともに、県内の高専と連携して合同面接を実施し、本学事務系職員の採用に活用した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【210】 平成21年度においても「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」を実施し、本学事務系職員及び技術系職員の採用に活用した。</p>	

<p>【211】 就職支援、国際学術交流等の専門職種については、公平性に留意しながら大学独自の選考により採用する方法も導入する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 医学部附属病院のニーズに基づき、診療情報管理士の資格を持つ者を任期付常勤職員として公募により採用した。 また、専門的能力を必要とする教室系技術職員の採用について、統一試験によらない選考方法等を定めた。</p>	
	<p>【211】 競争試験による採用が困難な専門性の高い職種について、次期中期目標期間に向け、選考採用の制度を検討する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【211】 競争試験による採用が困難な専門性の高い職種に係る選考採用について検討を行い、「国立大学法人香川大学職員の採用等に関する取扱い(案)」を作成した。 視能訓練士、社会福祉士、臨床工学技士などの資格取得者を対象に大学独自に採用を行った。</p>	
<p>【212】 事務職員等の研修については、国立大学法人等間の協力により共同で行う方法を検討し実施する。また、国内外の大学や民間企業等での実務研修を検討する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 新たに採用2～3年目の職員を対象とし、課題発見力、解決力、プレゼン能力を開発することを目的として1年間を通じたステップアップ研修を実施した。また、業務理解を深めることを目的とした附属病院実地研修の実施、管理者を対象としたリーダー研修の実施等、学内のニーズに合致した様々な研修を実施した。 中国・四国地区国立大学法人等係長研修を3日間にわたり実施し、係長としての自覚や業務の進め方、上司あるいは部下とのコミュニケーションの取り方等のノウハウを習得させた。</p>	
	<p>【212】 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業に参加し、プログラムの内容充実に寄与する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【212】 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク事業の一環として行われたSPODフォーラム2009に教職員が参加し、他大学担当のプログラム開発に積極的に協力した。 本学、愛媛大学、香川高等専門学校から課長相当者が参加し、大学等のトップリーダー(経営者・管理者)が経営管理を担うために必要な情報を収集し、トップリーダーとしての能力を高めることを目的としたプログラム(セミナー)の開発を行った。また、SPOD-SDプログラムの1つである「高等教育トップリーダーセミナー」を完成させ、平成22年度は年3回実施していくこととした。 「経営者、管理者養成プログラム」の完成を目指し、SPOD-SDプログラム開発セミナーを開催した。</p>	
<p>【213】 国立大学法人等が共同して、円滑で幅広い人事交流ができる仕組みを構築する。また、国立大学法人等以外の組織との人事交流の推進について検討する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 四国地区人事担当課長連絡会において検討し、人材育成のための人事交流推進について原案を作成した。また、私立大学との交流についての情報交換もを行い、愛媛大学と松山大学間における人事交流を参考に、香川県下の私立大学との交流を検討した。 香川県下の2高専との人事交流においては、本学事務職員5名を出向させ、本学へは2名を受け入れた。</p>	
	<p>【213】 四国地区人事担当課長連絡会において、次期中期目標期間に向け、国立大学法人等間の人事交流の推進について検討する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【213】 四国地区の人事交流については、四国地区人事担当課長連絡会において、人材育成のための人事交流骨子を取りまとめ、職員の育成に主眼をおいた人事交流システムの構築を行った。 小規模組織における広範囲な業務を処理する能力を醸成するため、地域高等専門学校との人事交流を実施した。</p>	
<p>【214】 人事交流を円滑に実施していくために、異動によって給与格差が生じた場合の給与面にお</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 近隣大学の給与格差に係る状況を調査し、県の小・中学校教員であった者を人事交流で幼稚園教員に採用する場合、前職との給与格差の解消策として、義務教育等教員手当を小・中学校教員と同様の扱いとすることで改善した。また、</p>	

<p>る特別な措置を検討する。</p>	<p>IV</p>	<p>人事交流者の昇給について、本学との時期のずれを考慮した号俸の調整を行った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【214】 人事交流教諭の給与について、香川県の給与条例等をもとに調査したところ、本学採用時の給与と格差があったため、採用直前に県で受けていた給与額の直近上位の号俸を採用時の号俸とする制度を構築し、平成22年4月採用者から適用することとした。</p>
<p>○中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策 【215】 人員管理については、大学の中長期的な展望に沿って、また中期計画に基づく総人件費枠の有効な配分を勘案しつつ適切に行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 教員の雇用上限数を定め、雇用を抑制した。また、事務組織について、平成21年度から事務局制を廃止することとした。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【215】 学部等の部局ごとの教員雇用上限数の見直しを行い、新たな教育研究組織の整備や大学改革に対応するための要員を確保する新たなルールを整備した。</p>
<p>【216】 教員の人員管理については、新たな社会的ニーズに適切に対応するため、学部ごとに定員を管理するのではなく、学長の下に一元的に管理し運用する制度を検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 本学の将来構想を具体化の中で、個々の課題を検討するため「教育部会」、「教員（研究）組織部会」を設置して検討し、教育研究組織の構想をまとめた。これを受け、学長の下に設置した将来計画検討WGにおいて、教育組織と教員組織を分離し、新たな教員の所属組織として研究院を置く「研究院体制」の構想を具体に盛り込んだ「香川大学の新たな教育研究体制案」を取りまとめ、役員会での審議を経て学内公表するとともに、文部科学省との事前協議を行った。これらの取組を踏まえ、本学の教育改革の基本方針について、「基本方針 教育組織と教員組織の分離（平成23年4月実施）」を正式決定した。</p>
<p>【216】 新たな教育研究組織の整備に伴い、学長の下に一元的に管理し運用する制度について、次期中期目標期間に向け検討する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【216】 将来計画検討委員会の下での教育研究組織プロジェクトチームにおいて、教育研究の充実のため、全学的な視点から教員数等を管理運用等する組織の在り方について検討を進めた。</p>
<p>【217】 事務職員等の人員管理については、現状の各部課及び各学部事務部の配置人員を所与の定員とする考え方を改め、新たなニーズに迅速・適切に対応できるように配置していく。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 学長のトップマネジメントを支援する組織として総合企画室を新設し、理事、学長特別補佐、教員、事務職員が一体となって大学としての課題である香川大学支援基金の創設、同窓会連合会との連携によるホームカミングデー等のプロジェクト企画を実施した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【217】 労務担当理事の下に「事務組織検討プロジェクト」を組織し、幸町地区に所在する3学部、5研究科に対する事務支援体制を、平成22年度からの4学部、5研究科、3研究院に対する事務支援体制について原案を作成した。また、学生支援体制を強化するために教育学生支援室の改編案を作成した。</p>
<p>【218】 職員の定年年齢を、65歳現役社会の構築という社会状況等を踏まえ、65歳とする方向で検討する。また、それに伴うコストの増大及び組織活力の低下のおそれに対処するため必要な制度改定について検討する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) キャリアプラン支援制度（教員）の対象者に対して職務選択等の調査を行い、適した職務を設定した。再採用制度（教員以外）の対象者に対して、定年後の希望調査を行い、7名を再採用した。また、再採用職員の評価制度の導入、職務内容・給与単価の見直し等の改正を行い、再採用職員を活性化した。</p> <p>(平成21年度の実施状況)</p>

	<p>【218】 キャリアプラン支援制度及び再採用制度を運用するとともに、教員以外の職員については、再採用制度によりコスト増にならないよう制度を整備する。</p>	IV	<p>【218】 キャリアプラン支援制度（教員）の対象職員に対して職務選択等の希望調査を行い、定年又は早期退職の設定を行った。再採用制度（教員以外）の対象職員にも定年後の希望調査を行い、希望者を再採用するとともに、人件費のコスト増にならないように採用抑制、人事評価の実施、処遇への反映及び給与単価の見直しを行い、再採用職員の活性化につなげ、更なる制度の充実を図った。</p>
<p>○身分保障と労働条件に関する具体的方策 【219】 現行の人事・処遇制度の維持・継続を基本に、業績に連動した報酬制度の導入、裁量労働制度を始めとする弾力的な勤務制度の定着化など労働条件の多様化を推進するとともに、各種手当や住宅施策などフリンジベネフィット全般にわたる再編・見直しを図る。</p>	<p>【219】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p>（平成20年度の実施状況概略） 弾力的な勤務時間制度（短時間勤務、フレックスタイム制等）の内容・手続き方法等を記載したパンフレット等を新たに作成し、職員に周知した結果、育児短時間勤務を2名、育児のための早出遅出勤務を1名が利用した。教育、研究、社会貢献及び運営活動の4領域からなる教員の総合評価を本格実施し、評価結果を昇給、賞与に反映させた。特に賞与の反映時期については、6月期と12月期を年1回（12月期）に統一し、全学的な貢献を行った者について学長決定による特別昇給等の枠を設け、よりインセンティブを高めた。事務系職員の業績評価及び能力評価結果を合わせた総合評価を査定。昇給及び勤労給に反映した。また、昇格・昇任についても、総合評価の結果に基づき選考を行った。さらに、管理者を対象としたリーダー研修及びサプリーダー級以上の全職員を対象とした評価者研修を実施し、適切な評価が行えるよう訓練するとともに、業務においては人材育成の観点から指導できるよう教育を行った。</p>
<p>【220】 労使関係においては、労働条件が対等に決定できるよう適切に対処するとともに、目標達成に向けたパートナーシップの形成に努める。</p>	<p>【220】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>（平成20年度の実施状況概略） 就業規則改正について、全職員に対し説明の機会を確保するため、各事業所7か所で説明会を開催した。また、組合から申し入れ事項があった場合、①事務的に回答できるものは、予め事務が文書で回答する、②組合側の出席者を知らせる、③組合役員5名程度への事前説明、④組合代表者との交渉、という交渉ルールを設定し、随時対応することとした。</p> <p>（平成21年度の実施状況） 【220】 労働組合との良好な関係を築くため、組合交渉の申し入れについては、すべて誠実に交渉を受け対応した。特に、職員への説明会を就業規則改正前に実施することを組合と合意し実施するなど、組合との交渉手順の定着を図った。</p>
			ウェイト小計

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標 ○事務組織の機能・編成の見直しに関する目標
 1 事務組織の機能・編成の見直しを行い、また、アウトソーシング等を積極的に活用することによって、スリムであると同時に効率的・合理的なシステムを構築していく。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
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 【221】 民間的手法の導入により、事務組織の機能・編成を見直し、意思決定の迅速化、事務の効率化、簡素化を図る。	【221】 新たな教育研究組織の整備に併せ、事務組織の機能・編成について、次期中期目標期間に向け検討する。	III	/	(平成20年度の実施状況概略) 理事直轄組織であった業務改善グループを経営管理室に、入試グループ及び就職支援グループを教育・学生支援室に再編し、情報の共有を推進するとともに、部長への権限委譲により決裁ルートを改善した。 学内共同教育研究施設の機構化に伴い、情報グループ及び研究協力グループ社会連携チームを新設し、教育研究組織の事務支援体制を整備した。 (平成21年度の実施状況) 【221】 事務組織検討プロジェクトを組織し、大学改革後の意思決定ラインに合わせた事務組織案を作成した。 事務組織について、従来の縦系の理事体制、横系の事務局体制というマトリクス組織を改め、意思決定の迅速化、責任権限の明確化を図るため事務局制を廃止し、理事主導體制を強化した。同時に、事務局制の利点であった横の情報共有機能を補完、強化するため、理事と事務組織とのミーティングを定期的を実施し、役員会等の重要事案が迅速に伝達できる体制を築いた。 平成21年4月に新設した国際交流推進チームを改組し、国際グループを設置した。	/	/
		IV	/		(平成20年度の実施状況概略) 管理者を対象としたリーダー研修及びサブリーダー級以上の全職員を対象とした評価者研修を実施し、適切な評価が行えるよう訓練するとともに、業務においては人材育成の観点から指導できるよう教育を行った。 業績評価、能力評価を参考とした職員の人事異動及び配置により、適正な人員配置を行った。 (平成21年度の実施状況) 【222】 自己啓発のための通信教育講座を2回開講し、41名が受講し、37名が修了、内32名が優秀な成績で修了した。また、事務職員海外研修として、大学間学術交流協定を締結しているスペイン・カディス大学へ3名の事務職員を派遣した。 平成20年度の業務に係る業績評価、能力評価及び本人の希望等を考慮し、職員の適正な配置を行った。 採用内定者については、早期退職の防止、早期戦力化及び内定者が抱える不安の除去を重視した研修を2回実施した。 新規採用者の即戦力化、人事評価制度定着のためメンター制度を導入し、メンター研修を行うなど制度の充実を図った。	/
【222】 職員の適性に応じた能力開発や、適材適所の職員配置による事務効率の向上を図る。	【222】 通信教育受講による自己啓発や事務系職員海外研修を継続して実施し、職員の適性に応じた能力を向上する。	IV	/	(平成20年度の実施状況概略)		/
【223】	/	/	/		/	/

<p>学内情報ネットワークを活用し、文書管理の電子化、各種通知・会議のペーパーレス化を図る。</p>	<p>【223】 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>平成16年度に実施済み。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【223】 平成16年度に実施済み。</p>	
<p>【224】 事務機構の見直しにより学生及び患者への総合的なサービス機能の向上を図る。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 医員を任期付常勤職員（病院助教）とし、また、任期付医療系職員を常勤化して待遇を改善し、安定した人材確保をすることで総合的なサービス機能を向上させた。 入試グループ及び就職支援グループを教育・学生支援室に一本化することにより、教育・学生支援機構下の各センター及び教育・学生支援室各グループの実質上の業務体制と一致し、命令上も整備されるとともに、教育・学生支援機構・室の予算及び評価担当者としての教育・学生支援部長の位置付けが整備された。</p>	
	<p>【224】 新たな教育研究組織の整備に併せ、幸町キャンパスにおける学生へのサービス機能の向上が図れる事務体制について、次期中期目標期間に向け検討する。</p>	III	<p>(平成21年度の実施状況) 【224】 拡大コア・ミーティングを活用し、教育・学生支援機構及び教育・学生支援室の様々な課題を通じて事務体制を検証した。また、事務組織検討WGの情報をもとに、新たな教育研究組織下での、有効な学生サービスが図れる事務体制について先行大学の調査など検討を開始した。 事務組織検討プロジェクトを組織し、大学改革後の意思決定ラインにあわせた事務組織案を作成した。</p>	
<p>【225】 課題解決型の事務組織として、グループ制の検討や機動的・弾力的運営が可能なプロジェクト制の導入を検討する。</p>		III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 学長のトップマネジメントを支援する組織として総合企画室を新設し、理事、学長特別補佐、教員、事務職員が一体となって大学としての課題である香川大学支援基金の創設、同窓会連合会との連携によるホームカミングデー等のプロジェクト企画を実施した。</p>	
	<p>【225】 機動的・弾力的な運営を目的として設置した総合企画室の今後の在り方について、次期中期目標期間に向け検討する。</p>	IV	<p>(平成21年度の実施状況) 【225】 大学改革の重点戦略的施策である、教育改革、教養学部設置に対応するため総合企画室にサプリーダー2名を配置し、学長の下でさらに機動的かつ弾力的運営が可能となる組織とした。</p>	
<p>○複数の大学等による共同業務処理に関する具体的方策 【226】 共同処理が可能な事務（職員採用、会計事務処理等）については、県内又は近隣の国立大学法人等間で、共同処理を行うための組織を設置したり、分担して行う体制を整備する等により、合理化を図る。</p>	<p>【226】 各大学から派遣された職員で構成する「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験事務室」において、共同処理業務を行い、問題点があれば見直す。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験事務室を広島大学に設置し、各大学から事務職員を輪番派遣することで共同運営し、各大学の負担を軽減するなど合理化した。また、試験作業部会を組織し、2度開催して、試験実施要項（マニュアル）の改訂作業を行うなど実施方法を改善した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【226】 中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験事務室において、職員採用試験を共同して実施した。</p>	
<p>○業務のアウトソーシング等に関する具体的方策 【227】 アウトソーシングや人材派遣で対応可能な業務のコスト分析を行い、コストパフォーマンスの高い処理方法を採用し、経費</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 医学部地区における警備業務請負について、平成21年度より2年契約とすることで入札を執行した結果、年間63万円の経費を節減した。 労働者派遣契約については、適正かつ円滑な労務管理、業務効率、経費節減が行われるようにするため、事前に人事グループに「労働者派遣計画書」を提出し、委託業務に照らし雇用期間、雇用人数の適正性について事前チェックする体制とした。</p>	

<p>の節減・合理化を図る。</p>	<p>【227】 非常勤職員の採用について、配置の必要性、業務配分、支援体制の見直し及びアウトソーシングによる合理化等を促進する。</p>	<p>III</p>	<p>III (平成21年度の実施状況) 【227】 非常勤職員の採用については、部局等からの採用協議時に、配置の必要性等を考慮した上で、可能な限り労働者派遣契約とすることを推奨した。 医学部広報事務について、ホームページメンテナンスも含め、アウトソーシングを行った。 業務の合理化・アウトソーシングにつなげるために、事務職員を対象に業務マニュアル研修を実施した。また、マニュアル整理を各自の目標評価制度の項目に加えるよう指導した。</p>	
<p>【228】 学務データの入力作業、入試データの処理、授業評価のデータ処理、図書館の入退館・貸出業務、附属病院の診療報酬請求・外来窓口業務、施設管理、警備、ボイラー管理、自動車運転、使送業務等は、アウトソーシングによる経費の節減と効率化を図る。</p>	<p>【228】 学生証作成業務及び医学部附属病院における看護補助業務等をアウトソーシングする。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 工学部等運転監視保全業務の内容等を見直し、年間340万円の経費を節減した。 学生証発行に必要な学生データを大学で作成・管理することとし、そのデータを基とした学生証の作成についてはアウトソーシングすることを決定した。 病棟クラークを6名増員し、1病棟1クラーク体制とし、アウトソーシングにより業務を効率化した。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【228】 学生証作成業務について、大学生協へのアウトソーシングを実施した。 平成21年度から病棟における自動蓄尿洗浄装置の清掃、全自動蓄尿装置の清掃・整備、搬送機を使用できないX-Pフィルム（親袋）の搬送、外来・放射線部におけるME機器搬送業務、患者搬送業務、内視鏡診療部における各種業務を新たに外部委託し、アウトソーシングによる看護補助業務の効率化を図った。 病棟医長会議及び外来医長会議において、医師や看護師の事務的業務や看護補助業務の軽減・役割分担の推進を図るため、医療クラークによる電子カルテシステムにおける代行入力の実施等業務範囲を拡大した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p> <p>-----</p> <p>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香川大学憲章の制定及び香川大学将来構想の策定並びに将来構想の具体化
 本学の理念及び目標に基づいて、平成17年3月に「香川大学改革構想」を公表し、大学の個性と競争力を高めるために「地域に根ざした学生中心の大学」を目指すべき方向として示した。

平成19年3月には、大学を取り巻く社会情勢に適切に対処し、第2期中期目標・中期計画との橋渡しともなり、将来にわたる教育研究の質の保証と向上並びに経営的視点を持った運営体制を構築するために、5～10年先を見通した中長期的なビジョンを「教育」「研究」「社会貢献」「経営管理」の4つの領域から将来構想としてまとめ、「香川大学将来構想」として公表した。また、将来構想を策定するにあたり、香川大学が目指すべき大学の将来像をより明確にするため、従来の理念と目標を基礎に「香川大学憲章」を制定した。

将来構想を具体化する中で、個々の課題を検討するため「教育部会」、「教員（研究）組織部会」、「新学部開設準備室会議」、「新学類検討WG」、「人文社会系博士課程検討WG」を設置し、精力的な検討を行った。

学長の下に置く将来計画検討WGにおいて、教育組織と教員組織の分離、新学部の設置、人文社会系分野における博士課程の設置の構想を具体に盛り込んだ「香川大学の新たな教育研究体制案」を平成20年9月に取りまとめた。

教員にアンケート調査を実施し、研究院の分野構成に関する検討を進めるとともに、大学院編成検討委員会、社会科学部開設準備室を設置し、修士課程を含む大学院課程の編成、人文社会系分野における博士課程の専攻の在り方等について更なる検討を重ねた。

以上の取組を踏まえ、本学の教育改革の基本方針について、「基本方針1 教育組織と教員組織の分離」、「基本方針2 新たな学部の設置」、「基本方針3 大学院の再編（人文社会系博士課程の設置を含む）」を平成21年2月に正式決定した。また、本基本方針に則り、新学部開設準備室会議において検討を重ね、教養学部構想を取りまとめた。

②学内共同教育研究施設の機構化

社会のニーズへの柔軟な対応、人的資源の有効活用、センター間の円滑な連携、効率的な運営等が行えるよう学内諸センター等の機能を見直し、教育研究の一層の活性化を図るため、学内諸センター等を再編・統合して「教育・学生支援機構」、「研究推進機構」、「図書館・情報機構」、「産学官連携推進機構」の4機構を平成19年度に設置した。機構は、機構長（理事）のリーダーシップのもとに、独自の運営を可能とするよう教員の選考、予算の一括管理等などの重要方針を審議できる組織とした。

【平成21事業年度】

①将来構想の具体化

さらなる教育改革を推進するための検討体制として、将来計画検討委員会の下に、教育プロジェクトチーム、教育研究組織プロジェクトチーム、大学院編成プロジェクトチームを新たに立ち上げた。教育研究組織プロジェクトチームでは、柔軟な教育研究組織の整備として平成23年度から実施する今後の教育研究組織の在り方を全学的な視点から議論を重ね、その具体的な方針として「今後の教育研究組織のあり方について」を取りまとめた。

新学部設置については、「実践知」の修得を教育上の中心目標とするリベラルアーツ系学部構想として取りまとめ、設置に向けた文科省との協議を3回行った。また、既存の学部については、教育学部が教員養成機能に特化するなど、それぞ

れの専門領域で特化していくとともに、1学部1学科（課程）複数コース制（医学部を除く）に移行する構想を取りまとめた。

2. 共通事項に係る取組状況

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

【平成16～20事業年度】

①教員・事務系職員の総合評価を処遇へ反映

教育・研究・社会貢献・運営の4領域からなる教員の総合評価を実施し、評価結果を昇給・賞与に反映させた。また、事務系職員の業務評価及び能力評価を合わせた総合評価を査定昇給及び勤勉給に反映させた。

②総合企画室の設置

学長のトップマネジメントを支援する組織として総合企画室を新設し、理事、教員、事務職員等が一体となって大学としての課題である香川大学支援基金の創設、ホームカミングデー等のプロジェクト企画を実施した。

③学長特別補佐の設置

学長から指示のあったテーマについて、調査・企画立案の中核となって業務を推進し、大学運営を補佐させるために学長特別補佐を設置した。

【平成21事業年度】

①理事・副学長の増員及び理事補佐体制の充実

理事全員を常勤化し、大学の課題に対応した担当業務を見直し、理事を1名増員（医療担当）、副学長を2名増員（国際・連携担当、情報担当）した。また、学長特別補佐を理事の下に配置し、理事の業務実施体制、特に企画立案機能を強化した。

②人事評価制度及び処遇反映の拡大

評価制度の給与への反映について、より職員の納得性が得られるように、業績評価と能力評価のウエイト付けによる総合評価を改め、業績評価及び能力評価の各々の評価結果により給与へ反映させることとした。また、看護職員約400名についても評価結果の処遇への反映を行い、全学的に制度導入拡大を図った。

○ 法人としての総合的な観点からの戦略的・効果的な資源配分

【平成16～20事業年度】

①学長戦略調整費の創設及び実施

学長のトップマネジメントにより中期目標・中期計画の着実な実現が推進できるよう、これまでの予算配分を見直し、新たに「学長戦略調整費」を設け、年度途中においても経費の最終調整・決定を学長が行う仕組みを確立した。

②インセンティブ経費の創設

競争的資金の獲得額等によって部局等へ傾斜配分を行うインセンティブ経費を創設した。

【平成21事業年度】

①外部資金獲得支援経費の創設

平成22年度予算編成において、学長戦略調整費を活用し、各部局の外部資金獲得意識の向上、円滑な申請作業、採択額の向上を図ることを目的として、「外部資金獲得支援経費」を新設した。

②重点プロジェクト研究等推進のための人材確保

多様な勤務形態が可能となるように特任教授制度を改正するとともに、外部資金で特命教授等の雇用ができる非常勤教員制度を整備し、重点プロジェクト研究等に特任教授、特命教授、特命助教等を積極的に採用した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

○ 業務運営の効率化

【平成16～20事業年度】

①事務局にグループ制を導入

組織をフラット化し、意思決定の迅速化、業務目的・課題に応じた円滑な組織編成・要員配置を行えるよう、事務局に「グループ制」を導入した。また、各グループを理事直属の組織にすることで、理事の権限の明確化と実効性の強化、階層の単純化による意思伝達を迅速化した。

②教職員の人事の適正化に関する制度の整備

教員に一定期間の職務を免除し、専門分野の能力を向上させるサバティカル制度を導入した。
永年勤続職員に心身のリフレッシュのための長期休暇を与えるリフレッシュ休暇制度を導入した。

【平成21事業年度】

①事務組織の再編

更なる意思決定の迅速化を目指し、事務局制を廃止した。また、事務局制の利点であった横の情報共有機能を補完、強化するため、理事と事務組織とのミーティングを定期的実施し、重要事案が迅速に伝達できる体制を構築した。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動

【平成16～20事業年度】

①学士・修士・博士・専門職学位課程ごとの定員充足率

平成16～20年度における各定員充足率は、全て90%以上を満たしている。

平成16年度	学士111.5%	修士107.5%	博士98.6%	専門職学位113.3%
平成17年度	学士112.0%	修士111.4%	博士96.3%	専門職学位106.7%
平成18年度	学士112.4%	修士111.7%	博士95.7%	専門職学位110.0%
平成19年度	学士111.7%	修士106.1%	博士98.4%	専門職学位117.3%
平成20年度	学士109.6%	修士110.5%	博士102.2%	専門職学位118.0%

【平成21事業年度】

①学士・修士・博士・専門職学位課程ごとの定員充足率

平成20年度における各定員充足率は、全て90%以上を満たしている。

平成21年度	学士109.5%	修士110.9%	博士97.8%	専門職学位98.0%
--------	----------	----------	---------	------------

○ 外部有識者の積極的活用

【平成16～20事業年度】

①学長特別顧問の設置

大学運営の改善に関する重要事項についての意見を求めるため、学長特別顧問を設置し、大学の運営に関する卓越した見識を有する学外者を登用した。

②学外有識者・専門家の登用

本学が強化を目指すキャリア支援センター、アドミッションセンター、広報センター、総合情報センター等に当該分野の専門家を客員教授として受け入れ、センター業務の充実、強化を図った。

【平成21事業年度】

①経営協議会における意見の活用

本学の財務状況（平成18年度以降）と経営状況について分析し、「香川大学の財務と経営」として一般の方に理解しやすい形に報告書を作成するとともに、本学ホームページに公表し、冊子を学内外に配布して活用した。また、本学の経営分析や経営改善に活用するために、本学と他大学の財務状況の比較・分析を行い、役員会や経営協議会へ報告し、戦略的な予算編成に活用し

た。

○ 監査機能の充実

【平成16～20事業年度】

①監査機能の充実及び監査体制の整備

平成17年度に学長直属の組織として監査室（2名専任体制）を設置して監査体制を整備し、その機能を充実させた。研究経費の不正使用防止対策として、「国立大学法人香川大学における公的研究費等の執行に係るモニタリング・監査実施要領」を制定したほか、「国立大学法人香川大学内部監査マニュアル」を作成した。

【平成21事業年度】

①監事監査、内部監査及び会計監査の実施状況

監事と監査室が連携して、毎月、大学本部及び各学部の実地監査を実施した。年度監査計画事項のほか、会計監査として附属病院収入及び未収金債権の推移、契約伺、支払関係伝票等、前月納入物品の現品調査を実施した。監査結果は役員会へ報告し、監査結果を大学運営に反映した。

②監査結果の運営への活用状況

監査結果に基づき、寄附金の利息を有効に活用するために寄附金運用益取扱方針を定めたほか、「雇用管理に関する個人情報保護ガイドライン」を施行した。

○ 男女共同参画の推進に向けた取組

【平成16～20事業年度】

①行動計画の策定及び育児のためのフレックスタイム制の導入

仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を図り、職員が生き生きとしてそれぞれの能力を十分発揮できるよう「国立大学法人香川大学行動計画」を策定した。当該計画に基づき、母子健全育成、負担軽減等の観点から、育児を行う職員が勤務時間を弾力的に運用できるようフレックスタイム制を導入した。

②いちご保育園の開設

医学部附属病院内保育所「いちご保育園」を開設し、女性教員・女性職員の社会参加・キャリアに対するサポートを行った。

【平成21事業年度】

①第3期行動計画策定に向けた取組

第2期行動計画の最終年度として、パンフレットの充実により、職員への周知、啓発を促した。また、育児休暇制度等の労働環境について、現状、希望等を教職員全員にアンケート調査を実施し、その結果を第3期行動計画に反映させた。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

【平成16～20事業年度】

①教育研究組織の整備構想

本学の将来構想を具体化する中で、個々の課題を検討するため「教育部会」、「教員（研究）組織部会」を設置して検討し、教育研究組織の構想をまとめた。将来計画検討WGにおいて、教育組織と教員組織を分離し、新たな教員の所属組織として研究院を置く「研究院体制」の構想を具体的に盛り込んだ「香川大学の新たな教育研究体制案」を取りまとめた。

これらの取組を踏まえ、本学の教育改革の基本方針について、「基本方針 教育組織と教員組織の分離（平成23年4月実施）」を正式決定した。

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

【平成21事業年度】

- ①プロジェクトチームの立ち上げによる検討体制の整備
 更なる教育改革を推進するための検討体制として、将来計画検討委員会の下に、教育プロジェクトチーム、教育研究組織プロジェクトチーム、大学院編成プロジェクトチームを新たに立ち上げた。教育研究組織プロジェクトチームでは、柔軟な教育研究組織の整備として平成23年度から実施する今後の教育研究組織の在り方を全学的な視点から議論を重ねた。

○ 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

【平成16～20事業年度】

- ①研究企画センターの設置
 本学における研究の活性化・高度化を促進するために研究企画センターを設置し、外部資金獲得のための支援、特色ある研究の推進支援、高額研究機器の学内共同利用の促進等を行った。

【平成21事業年度】

- ①戦略的な人員配置
 本学が重点施策として位置付けている瀬戸内圏研究センターに特任教授を2名配置したほか、学長裁量教員定員枠により、本学が重点的に推進支援している微細構造デバイス統合研究センター、希少糖研究センター等に教員を戦略的に配置した。

○ 従前の業務実績の評価結果の運営への活用

【平成16～20事業年度】

- ①評価結果に基づく計画の早期実行
 毎年度の業務実績の評価結果を踏まえ、中期計画及び年度計画の早期実行を学内に周知するとともに、各理事、各部局等が評価結果を参考に優先的・重点的に取り組む計画を決定し、可能な限り前倒しして実施した。
- ②医学部臨床系教員に対する裁量労働制の導入について
 医学部臨床系教員の勤務時間制度について再検討し、フレックスタイム制の導入、医学部臨床系教員等に対する育児短時間勤務制度の改正（1週間の勤務日数の短縮措置）を行った。

I 業務運営・財務内容等の状況

(2) 財務内容の改善

① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標

- 1 科学研究費補助金、受託研究費等の外部資金の増加に全学的体制で取り組む。
- 2 教育研究等の充実・拡大を図ることにより、自己収入の確保を目指す。
- 3 各部署等の人的・物的・知的資源を有効かつ積極的に活かし、地域貢献するとともに、自己収入の増加を図る。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
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、受託研究費等の外部資金の増加に関する具体的方策 【229】 科学研究費補助金等外部資金確保のための全学一元的体制を整備し、教員等に対して適切な情報提供や支援等を行う。また、科学研究費補助金については、全教員数に対する申請率80%以上を目標とする。	【229】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	IV		(平成20年度の実施状況概略) 研究者が科学研究費補助金に応募しやすいよう、応募資格の拡大やアドバイザー制度の改正、採択済み研究計画調書の閲覧制度の更新、ポイント集の項目の拡充及びデータ更新等の内容充実を行った。		
				(平成21年度の実施状況) 【229】 日本学術振興会から講師を招き、県下大学等の教職員を対象として、科学研究費補助金の制度や今後の動向に関する説明会を開催した。科学研究費補助金の採択率向上に向けた取組として、科学研究費補助金申請アドバイザー制度を改正し、早い時期からの申請書類の準備及び科研費応募事前内容助言者（科学研究費採択者や審査員経験者等）による内容の精査を行った。また、研究企画センターにおいて、採択された研究計画調書をもとに調書のサンプルを作成し、申請書類のチェックと併せて各教員にフィードバックするなど申請支援を充実させた。科学研究費補助金の研究計画調書のチェックリストを作成するとともに、チェック体制を整備、実施した。(工)。これらの取組の結果、平成19年度科学研究費補助金（平成18年度応募）から応募率80%を恒常的に超え、平成22年度（平成21年度応募）では応募率が90%を超えているほか、過去最高の内定額となった。		
【230】 一元化した体制の中で、競争的資金、公募型研究プロジェクト等の公募情報を積極的に収集し、研究者とプロジェクト等のコーディネートをを行い、外部資金の獲得増加を図る。		III		(平成20年度の実施状況概略) 競争的資金説明会を定期的実施し、外部資金の獲得について、産学官連携コーディネーター等が個別相談会を行うなどして、応募等に関するアドバイスを行った。 JSTシニア発掘試験申請についての説明会を医・工・農学部それぞれで開催し、産学官連携コーディネーターが個別に応募等に関するアドバイスを行った。 (独) 科学技術振興機構等の協力を得た競争的資金制度説明会や、四国総合通信局の協力を得た総務省が実施する競争的資金制度（SCOPE）の説明会を実施した。また、外部資金の獲得増加に向けて、各種説明会の開催、ホームページやメール等により情報を周知した。 国や地方公共団体、民間助成団体から公募される研究助成に関する情報を網羅的に収集し、本学の研究者に提供するシステムとして、FIT (Fund Information database Toward efficient research) をホームページ上で稼働し、研究企画・支援体制を拡充した。		
				【230】 研究企画センターにおいて、これまでに構築した体制を活用し、競争的資金の制度等説明会を開催するなど、外部資金		

	<p>獲得に向けた諸施策を推進する。</p>		<p>きる体制とした。 研究企画センターを中心に、外部資金に関するメールマガジンの新設、科学研究費補助金審査経験者等による研究計画調書作成講習会の開催、公募要領発表前の情報収集・発信、公募情報の個別送信を行うなど、外部資金獲得に向けた情報発信を充実させた。また、研究助成情報提供システム「FIT」の自動メール送信システムを充実・強化するため、そのプログラム設計に着手した。 研究者の研究段階に応じた適切な外部資金候補を提示するため、JSTや総務省の競争的資金制度説明会を実施し、研究計画書作成支援を行った。 科学研究費補助金の獲得増に向けた取組として、平成21年度から新たに科学研究費補助金を活用して活発に研究活動を行っている研究者に対し、初年度交付額の3%を支給する報奨金制度を新設した（平成21年度は66人に支給）。</p>
<p>【231】 学内の予算配分においては、外部資金の増加につながるよう制度設計を行う。</p>	<p>【231】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 学内研究経費の応募資格として、科学研究費補助金に申請していることを条件とすることで、外部資金獲得に関する意識付けを行った。また、科学研究費補助金に応募したがA評価で不採択となった者に対し、次年度の採択へ向けての支援策として、特別奨励研究（科研枠）を新設して研究経費を配分した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【231】 各部署の外部資金獲得意識の向上、円滑な申請作業、採択額の向上を図ることを目的として、「外部資金獲得支援経費」を新設した（1千万円）。各部署の実情に応じた外部資金獲得戦略に基づき申請された事業について、学術・広報担当理事等による書類審査・ヒアリングを行い、平成22年度に取り組む20事業の採択を決定した。また、報奨金制度の整備を行った。 競争的外部資金の獲得の増大、特に科学研究費補助金の採択率の向上に向けて、科学研究費補助金に応募したが、A評価で採択されなかった研究課題に対する支援として、平成21年度特別奨励研究経費（科研枠）として42研究課題を採択し、研究推進支援を行った。</p>
<p>○収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 【232】 職員から学内資源を活用した収入増を伴う事業に関するアイデアを収集し、その実現性の検証やコスト分析等を行ったうえで、収入の増加のための事業を推進する。</p>	<p>【232】 外部で実施される資産運用・財産管理等のセミナーに積極的に参加し、資産の効率的運用とリスク管理の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 国や地方公共団体、民間助成団体から公募される研究助成に関する情報を網羅的に収集し、本学の研究者に提供するシステムとして、FIT (Fund Information database Toward efficient research) をホームページ上で稼働し、研究企画・支援体制を拡充した。 受験生確保のための施策として、大阪市における入試懇談会の実施、携帯サイトへの参画等を行うとともに、一般選抜（前期日程）において、3学部が学外試験会場（関西地区検査場）での試験を実施し、169名が受験、うち61名が入学した。 廃棄または無償引取を行っていた古紙について、古紙取引業者での買取りとし、29万円の利益を得た。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【232】 寄附金等余裕資金について、資金計画に基づく運用を行い資金の収益性を図るために、証券会社が定期的に行っている資金運用、金融情勢等のセミナーに資金管理担当者が参加し、「債権の基礎と種類」「債権価格の変動の仕組みと金利動向」「金融市場の見通し」「ポートフォリオ」「世界経済の展望」等の研修を受け、効率的な資金運用とリスク管理の方策についての知識を習得した。</p>
<p>【233】 救命救急センターの拡充、総合周産期母子医療センター、外来化学療法室、無菌治療室の整備による加算、病棟の個室化による室料差額、PETを中心とした自由診療の開始、地域連携による在院日数の短縮及び病床稼</p>			<p>(平成20年度の実施状況概略) 特殊診療施設として、遺伝子に係る相談に対応するため遺伝子診療部を設置するとともに、完全予約制の遺伝子相談外来を開設し、病院機能を充実した。ホームページ及び患者に配布している病院ニュースを利用し、PETを中心とした検診事業（腫瘍・心臓・脳ドック）を推進した。 ホームページを利用し、診療科ごとに診療内容、対象疾患、症例数、主要疾患の治療成績等の病院機能に関する情報を公表した。また、診療案内を県内外の770ヶ所の関係医療施設に配布した。</p>

<p>働率の向上等により病院の収入増を図り、平成17年度以降の附属病院運営費交付金対象年度において、平成16年度附属病院収入予算額をベースとした2%増収に努める。</p>	<p>【233】 救命救急センターなどの特殊診療施設の機能を充実するとともに、PETを中心とした検診事業を強化し、積極的に病院機能を公表することで病院増収を図る。</p>	<p>IV</p>	<p>III （平成21年度の実施状況） 【233】 患者自身が病態を理解し、安心してセルフケアを継続できることを目標に、リンパ浮腫外来を開設した。また、助産師の専門性を活かし、妊産褥婦の健康診査や保健指導を行う助産外来を開設した。 乳がん患者の診療を行う乳腺内分泌外科及び形成外科の連携により、乳がん患者に関する診療情報の共有化を図りながら適切かつ最新の乳がん治療を行うこと、さらには乳がんに関する総合的な教育研究の向上及び地域医療の充実と発展に貢献することを目的とした乳がん治療・再建センターを設置した。 磁気共鳴診断システム、迅速検査・治療システム、感染制御・防止病理解剖システム及び調剤支援システムを導入し、機能充実を図った。 PETを中心とした検診事業については、ホームページなどで積極的に紹介した。 これらの様々な取組により、平成21年度附属病院収入は対平成20年度比1.35%増であった。 また、平成16年度附属病院収入予算額に対する第1期中期目標期間の増収比は、平成17年度3.86%増、平成18年度12.93%増、平成19年度16.42%増、平成20年度18.26%増、平成21年度19.86%増であり、全年度で2%以上の増収を達成した。</p>	
<p>【234】 上記の自己収入増加のためのマネジメントに、全学的体制で取り組む。</p>	<p>（対角線）</p>	<p>III</p>	<p>（平成20年度の実施状況概略） 平成20年12月1日に香川大学支援基金を創設し、目標額を5億円として学内教職員、企業等への募金活動を開始した。今後、本基金により社会貢献の推進、質の高い人材の育成、地域の特色ある研究と国際的競争力のある研究の推進及び国際色豊かな環境創成のための事業を実施することとした。 「香川大学全学共用スペースの使用内規」に基づき、平成20年度までに確保した全学共用スペースの利用者を再公募・選定し、平成21年度から使用を開始することとした。</p> <p>III （平成21年度の実施状況） 【234】 香川大学支援基金を充実するために、教職員、在学生、児童生徒の保護者に対し募金趣意書を配布して寄附依頼を行った。また、同窓会連合会との連携協力体制の構築を図りながら、企業・団体に直接伺って寄附依頼を行った。（寄附金実績約3千万円） また、「国際交流資金」（約1億2千万円）、「留学生友の会寄附金」（約百万円）を一元化して香川大学支援基金を充実させた。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標
 1 管理業務の合理化を図り、管理的経費の抑制に努める。
 2 「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)	ウェット	
		中期	年度		中期	年度
2 経費の抑制に関する目標を達成するための措置 ○管理業務の合理化と管理的経費の抑制に関する具体的方策【235】 管理業務については、コストパフォーマンスの視点を取り入れ、事務の効率化、アウトソーシング等により、人件費及び物件費の抑制に努める。	【235-1】 非常勤職員の採用について、配置の必要性、業務配分、支援体制の見直し及びアウトソーシングによる合理化等を促進する。 【235-2】 年間契約の契約開始時期の見直しについて、複数年契約の導入を含め、次期中期目標期間に向け検討する。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 複写機契約の複数年契約(3年間)及び一般競争の実施により平成19年度比305万円の経費を削減した。 同種物品(講義室音響設備、講義室講義机等)について、複数部局分を取りまとめて一括で入札を行い、契約事務の効率化と経費節減を図った。		
				(平成21年度の実施状況) 【235-1】 非常勤職員の採用については、部局等からの採用協議時に、配置の必要性等を考慮した上で、可能な限り労働者派遣契約とすることを推奨した。 医学部広報事務について、ホームページメンテナンスも含め、アウトソーシングを行った。 業務の合理化・アウトソーシングにつなげるために事務職員を対象に業務マニュアル研修を実施した。		
				【235-2】 これまでの複写機賃貸借・保守契約について、複写機の効率的な管理・活用方法や経費の抑制等を目的とした提案型サービス契約(複数年契約)へ移行したことにより、平成22年度の所要額が対平成20年度比で約1,200万円の経費節減となる見込みとなった。 医学部の廃棄物収集運搬、処分業務等7件の年間契約については、年度末に集中する契約業務を分散するため、契約期間を21年4月から22年6月末まで(1年3ヶ月)とし、平成22年度からの契約時期を見直すことにより契約事務の効率化を図った。		
【236】 管理的経費については、シーリング方式やゼロ・ベース方式を導入するなど管理的経費を抑制する。	【236】 学内予算編成において、前年度比1%の削減を実施する。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 平成17年度当初学内予算編成より、原則対前年度比マイナス1%となる予算編成を行い、予算編成時から経費の抑制を図る仕組みを構築し、平成20年度においても削減を行った。		
				(平成21年度の実施状況) 【236】 平成17年度当初学内予算編成より、原則対前年度比マイナス1%となる予算編成を行い、予算編成時から経費の抑制を図る仕組みを構築し、平成21年度においても削減を行った。		
【237】 運営費交付金対象事業費のうち、一般管理費及び学部等の教育研究費については、教育の実施体制及び管理運営組織等の見		III	III	(平成20年度の実施状況概略) 平成17年度当初学内予算編成より、原則対前年度比マイナス1%となる予算編成を行い、予算編成時から経費の抑制を図る仕組みを構築し、平成20年度においても削減を行った。		

<p>直しなど、業務の効率化・省力化を図ることとし、平成17年度以降学部・大学院の設置基準上の専任教員数及び附属学校における標準法上の専任教員数に係る給与費を除く当該事業費に対し、毎年1%の効率化に努める。</p>	<p>【237】 事業費の前年度比1%の節減を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【237】 平成17年度当初学内予算編成より、原則対前年度比マイナス1%となる予算編成を行い、予算編成時から経費の抑制を図る仕組みを構築し、平成21年度においても削減を行った。</p>	
<p>【238】 経費の使用状況について随時把握できるシステム及び内部監査機能の充実により、経費の適正かつ効率的な使用をチェックする。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 事務局及び各学部等の監査において、予算担当が財務会計システムにより各セグメントの予算執行状況表を作成し各学部へ配布しており、経費の適正かつ効率的な執行状況等を確認した。 財務会計システムの複雑かつ膨大なデータから、会計検査院の検査調書を効率的に作成するためにWGを立ち上げ検討し、「調書作製チーム」を中心とした学内関係部署の協力体制を構築し、安定した業務遂行を可能とした。</p>	
	<p>【238】 財務担当部門による各部局への予算執行状況通知の活用状況を監査し、経費の適正かつ効率的な使用をチェックする。</p>	<p>III</p>	<p>(平成21年度の実施状況) 【238】 平成21事業年度決算作業の早期化への適切な対応を確保するため、本学の状況調査を行うとともに、他大学の情報を提供するなど適切な対応を求めた。 法人本部及び各学部等の伝票監査等において、予算執行状況及び適正な事務処理を確認した。 職員厚生経費の配分及び執行状況監査を実施し、職員厚生経費の取扱基準等の明文化及び学内周知を求めた。 平成21年度予算の計画的執行及び決算の早期化等に係る学内説明会を開催した。第1期中期目標期間の最終事業年度である平成21年度の予算執行に際しては、決算作業の早期化や予算の繰越承認が困難であることを踏まえ、計画的な執行が必要不可欠であることについて説明した。また、10月末時点での部局における予算執行の状況を報告するとともに、予算執行・執行計画状況調査の実施（12月末時点）について説明した。</p>	
<p>○人件費削減の取り組みに関する具体的方策 【239】 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%の人件費の削減を行う。</p>	<p>【239】 今後の人件費の推移を見定めながら、平成17年度人件費予算相当額に対し4%以上の人件費を抑制する。</p>	<p>III IV</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 教員については雇用上限数の設定、事務系職員についても一部ポストを不補充とするなど雇用を抑制した結果、平成20年度の人件費について、平成19年度人件費予算相当額に対し1%以上の人件費抑制を達成した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【239】 教員について、雇用上限数を設定し、雇用の抑制を図った。また、平成21年度末までの人件費支出見込みを試算し、平成17年度人件費予算相当額に対し4%以上の人件費抑制を達成した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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

中期目標

- 1 全学的かつ経営的視点に立ち、資産の効果的・効率的運用を図る。
- 2 資産の安定的かつ安全な運用管理体制を構築し、健全な資産の運用管理を図る。

中期計画	平成21年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
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 ○全学的、経営的視点に立った資産の効果的・効率的運用に関する具体的方策 【240】 資産の実態を一元的に把握・分析できるようなシステムを構築する。	【240】 平成19年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	III	/	（平成20年度の実施状況概略） 資産（敷地・建物）の一元管理を行うため、「香川大学固定資産管理規程」を改正し、管理体制を見直した。	/	/
				（平成21年度の実施状況） 【240】 業務の効率化を図るため、附属明細書等の決算資料作成や各種調査における資料作成に資産管理システムを活用した。		
【241】 共通的に使用する大型機器等の購入、運用管理を全学統一的に推進する。	/	III	/	（平成20年度の実施状況概略） 本学が保有する高額研究機器についてのホームページ「香川大学バーチャル・リサーチ・ラボラトリ」を開設し、機器を一元的に把握するとともに、機器の共同利用を促進した。 「設備・施設等の整備事業計画」について、平成20年度計画を確実に実施するとともに、平成21年度計画についても前倒しで実施した。 各部局等の計画を取りまとめた整備計画一覧表を作成し、各部局等への現地調査を行い、第2期中期目標期間の香川大学設備整備計画（マスタープラン）の作成に着手した。	/	/
				（平成21年度の実施状況） 【241-1】 高額研究機器に関するホームページに新たな機器を追加更新した。また、平成22年度に実施する新たな学内情報システムの導入に合わせ、新たにカレンダー機能を付加し、より充実することを決定した。 高額研究機器に関するホームページに掲載している学外者も利用できる透過型電子顕微鏡の利用状況について、当該機器を活用した受託試験の件数が平成20年度6件から平成21年度9件に増加した。		
				【241-2】 「設備・施設等の整備事業計画」を着実に実施するとともに、次期中期目標期間に対応するための設備整備計画（マスタープラン）を作成する。		
○資産運用における有効なリスク管理に関する具体的方策 【242】 資産の運用管理にあたり、国立大学法人向け総合損害保険制	/	III	/	（平成20年度の実施状況概略） 火災被害による保険給付実績等、費用対効果も勘案し、資産の運用管理にあたっては基本補償の加入とした。	/	/
				（平成21年度の実施状況）		

<p>度を十分に検討し、対応する。</p>	<p>【242】 国立大学法人総合損害保険の加入状況を見直す。</p>	<p>III</p>	<p>【242】 国立大学法人総合損害保険制度にある必要なオプションについては全て加入しており、費用対効果及び事故発生時のリスク等を考慮して加入状況を見直した結果、現状の加入状況が最適であると判断した。</p>	
<p>【243】 外部の経営等研究機関を活用し、多面的な資産管理やリスク管理の方策を検討する。</p>	<p>【243】 外部で実施される資産運用・財産管理等のセミナーに積極的に参加し、資産の効率的運用とリスク管理の充実を図る。</p>	<p>III</p>	<p>(平成20年度の実施状況概略) 本学主催で開催した中国・四国地区国立大学法人等財務担当中堅職員研修において、証券会社の担当者による「債券運用の基礎知識」の講義を設け、広く資産運用の基礎知識の習得を図った。また、証券会社主催の「国立大学法人向け資産運用管理基礎研修」に資金管理担当者及び出納担当者が参加し、資金運用上の基礎修得と学内体制構築についてスキルアップを図った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【243】 寄附金等余裕資金について、資金計画に基づく運用を行い資金の収益性を図るために、証券会社が定期的に行っている資金運用、金融情勢等のセミナーに資金管理担当者が参加し、「債権の基礎と種類」「債権価格の変動の仕組みと金利動向」「金融市場の見通し」「ポートフォリオ」「世界経済の展望」等の研修を受け、効率的な資金運用とリスク管理の方策についての知識を習得した。</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

(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学長のリーダーシップによる予算編成
役員会で予算編成方針案及び予算案を策定し、経営協議会に諮り予算を決定した。それにより、学外有識者の意見を参考とした戦略的な予算編成が行えるようになった。
平成18年度予算編成において、既定経費の圧縮により財源を捻出して学長裁量経費を増額するとともに、新たな全学経費を設けた。これにより、学長裁量経費に新しく教育改革推進経費、学生支援プロジェクト経費、地域貢献推進経費、さらに平成19年度から特別奨励研究経費などを設けるとともに、教育研究環境整備費、大学運営特別経費、インセンティブ経費などその時勢に合った経費を新設して戦略的経営を行った。
- ②学長戦略調整費の創設及び実施
学長のトップマネジメントにより中期目標・中期計画の着実な実現が推進できるよう、これまでの予算配分を見直し、新たに学長戦略調整費を設けた。従来の各担当理事裁量の事項予算にとらわれない柔軟な事業を実施するとともに、年度途中においての新たな政策的施策に迅速・柔軟に対応することを目的として事項予算の枠を廃止した結果、経費の最終決定を学長が行うこととなり、学長のリーダーシップがより一層強化された。
- ③不正防止計画推進室の設置
研究費の不正使用防止方策として、不正防止計画推進室を設置し、当該推進室において、「研究費等の不正防止対策等について」の冊子を作成した。不正防止対策については、教職員・取引業者への説明会を開催し周知するとともに、当該冊子をホームページに掲載し、広く学内外へも周知徹底を図った。
- ④香川大学支援基金の創設
香川大学支援基金を創設し、学内教職員、企業等への募金活動を開始した。今後、本基金により社会貢献の推進、質の高い人材の育成、地域の特色ある研究と国際的競争力のある研究の推進及び国際色豊かな環境創成のための事業を実施することとしている。
- ⑤機構長の裁量による柔軟な予算編成
学内センター再編に伴う予算単位（セグメント）の予算責任者をセンター長から機構長に改め、機構長の裁量により、従前のセンター予算にとらわれない柔軟な予算編成を可能とした。
- ⑥高額研究機器の運用管理
本学が保有する高額研究機器を一元的に把握するとともに、機器の学内共同利用を促進するために、高額研究機器のホームページ「香川大学バーチャル・リサーチ・ラボラトリ」を開設した。
- ⑦医学部附属病院における経営の効率化
経営改善プロジェクトを委員会組織と位置づけ、毎月1回医療関係経費執行状況・増収プランの進捗状況を審議した。また、外部委員1名を加えるとともに、各診療科等に増収策・経費削減策の実施を促した。
医学部附属病院において、診療科マニフェストを実施して、診療科毎の数値目標を設定し、毎月達成状況を検証する体制を構築した。

【平成21事業年度】

- ①7対1看護体制の取組（再掲）
7対1看護体制の実現に向けて、看護師の人員確保のため、インターンシップ受入れ、病院見学や就職説明会等の取組を実施した結果、平成22年度に7対1看護体制が実現する見込みとなり、より高い診療報酬を請求できる見通しとなった。

- ②財務情報に基づく財務分析の実施とその分析結果の活用状況（再掲）

本学の財務状況（平成18年度以降）と経営状況について分析し、「香川大学の財務と経営」として一般の方に理解しやすい形に報告書を作成するとともに、本学ホームページに公表し、冊子を学内外に配布して活用した。また、本学の経営分析や経営改善に活用するために、本学と他大学の財務状況の比較・分析を行い、役員会や経営協議会へ報告し、戦略的な予算編成に活用した。

- ③教育研究環境整備費の配分見直し

平成22年度教育研究環境整備費（学内の教育研究上必要である設備の整備及び緊急に整備が必要である建物改修のための経費）については、学長戦略調整費に組み入れ、学長裁量のもと、より戦略的な事業が実施できるよう配分の見直しを行った。

- ④医学部附属病院における経営の効率化

経営改善プロジェクトにおいて、平成21年度の目標（附属病院収入、病床稼働率、平均在院日数）を設定し、毎月の収支状況を確認した。
経費削減策として、診療材料に係る価格交渉支援及び関連コンサルティング業務の請負契約を行い、診療材料費が1,243万円の経費節減となった。

- ⑤新学部設置準備経費の新設

平成22年度予算編成において、予定されている新学部設置のため、特定施策推進経費に新学部設置整備に必要な経費として、「新学部設置準備経費」を新設した。

2. 共通事項に係る取組状況

○ 財務内容の改善・充実

【平成16～20事業年度】

- ①経費の節減

法人化のメリットを活かし、契約方式について複数年契約のコストメリットを検討し、電力供給契約を平成16～18年度の3年間の複数年契約とした。これにより、平成16年度において約280万円、3年間で約1,000万円の経費抑制を図った。
附属高松中学校及び附属特別支援学校の非常勤職員の雇用形態を見直し、それらの業務を委託したことにより、約1,700万円の経費節減を図った。

施設保全業務契約で、自家用電気工作物保全業務ほか8件を平成18年度から平成20年度の3年間の複数年契約とし、約3,000万円の経費を抑制した。

契約業務の効率化の観点から、学内で共通に購入する物品・設備等については、本部において一括契約することとし、複写機賃貸借保守の更新（3年間の複数年契約及び一般競争の実施）により305万円の経費を削減した。

本部建物の耐震・内部改修工事の実施に際しては、事務室の移転先として仮庁舎（プレハブ）を建設することなく、構内における有効スペースを利用することにより、経費を節減した。また、工学部等運転監視保全業務の内容等を見直し、年間340万円の経費を節減した。

- ②自己収入の増加に向けた取組

科学研究費補助金等の獲得のため、ウェブサイト等を活用した全学一元的な情報提供や支援体制の整備、キャンパスごとの説明会やアドバイザー制度、採択済み調書の閲覧制度を導入するとともに、部局への資金獲得に対するインセンティブの措置等に取り組んだ。

国や地方自治体、民間助成団体から公募される研究助成に関する情報を網羅的に収集し、研究者に提供するシステムとしてFIT(Fund Information database Toward efficient research)をウェブサイト上で稼働し、研究企画・支援体制

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

を拡充した。

医学部附属病院において、診療科マニフェストを実施して、診療科毎の数値目標を設定し、毎月達成状況を検証する体制を構築した。また、経営改善プロジェクトにおいて、外部委員を加えて新たな経営視点を強化した。

③資産の運用

資金計画に基づき支払いに支障のない範囲で、複数の安全な金融機関における運用商品及び運用利率等を調査し、より有利な金融機関で運用を行い、運用収益4,925万円を得て特定施策推進経費等の財源に充当した。

【平成21事業年度】

①経費の節減

複写機賃貸・保守契約について、平成21年度に見直しを実施して、平成22年度から複写機の効率的な管理・活用方法や経費の抑制等を目的とした提案型サービス契約へ移行することとした。これにより、年間の所要額は前年度比約1,200万円減となる見込みとなった。

医学部地区における警備業務請負について、平成21年度より2年契約とすることで入札を執行した結果、年間63万円の経費節減となった。

②自己収入の増加に向けた取組

平成22年度予算編成において、学長戦略調整費を活用し、各部局の外部資金獲得意識の向上、円滑な申請作業、採択額の向上を図ることを目的として、「外部資金獲得支援経費」を新設した(1千万円)。各部局の実情に応じた外部資金獲得戦略に基づき申請された事業について、学術・広報担当理事等による書類審査・ヒアリングを行い、平成22年度に取り組む20事業の採択を決定した。

医学部・工学部が香川県と連携して、「医工情報領域融合による新産業創出拠点」を設立し、平成21年度JST地域産学官共同研究拠点整備事業にて、総額7.2億円の外部資金獲得に成功した。

独立行政法人日本学術振興会から講師を招き、県下大学等の教職員を対象として、科学研究費補助金の制度や今後の動向に関する説明会を開催した。本説明会においては、遠隔会議システムにより学内4キャンパスを接続し、より多くの教職員が参加できる体制とした。

研究企画センターを中心として、外部資金に関するメールマガジンの新設、公募要領発表前の情報収集・発信、公募情報の個別送信を行うなど、外部資金獲得に向けた情報発信を充実させた。

科学研究費補助金の獲得増に向けた取組として、平成21年度から新たに科学研究費補助金を活用して活発に研究活動を行っている研究者に対し、初年度交付額の3%を支給する報奨金制度を新設した(平成21年度は66人に支給)。

③資産の運用

資金計画に基づき支払いに支障のない範囲で、複数の安全な金融機関における運用商品及び運用利率等を調査し、より有利な金融機関で運用を行い平成21年度には運用収益1,919万円を得て特定施策推進経費等の財源に充当した。

○ 人件費削減に向けた取組

【平成16～20事業年度】

①学長のリーダーシップによる人員管理

人員管理については、「業務費に対する人件費率61%以内」を設定するとともに、行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)による「平成21年度までに4%削減」を踏まえ、適正な大学運営を図っている。将来の予算の推移を見据えながら、各部局等の教職員数(旧定員)の一定数を不補充とする雇用上限数を設定した。また、非常勤講師の任用にあたっては、予算上の上限数を設定し、経

費抑制を図った。

②人件費削減に向けた取組

事務系職員の一部ポストを不補充とし経費抑制を図るとともに、行政改革の推進に関する法律の制定に伴う総人件費抑制の確実な実施のために、更に各部局において、雇上限数に対して一定数の欠員が生じた場合は非常勤講師等経費等に充当を可能とする「学部等教育支援経費」を実施することにより、人件費抑制を図った。

【平成21事業年度】

①人件費削減に向けた取組

教員の雇上限数の設定、事務職員の一部ポストの不補充など雇用の抑制を行い、平成21年度の人件費については、平成17年度人件費予算相当額に対し4%以上の人件費抑制を達成した。

○ 従前の業務実績の評価結果の運営への活用

【平成16～20事業年度】

①評価結果の対応策の作成

今後必要な取組や対応及び平成18・19年度中の具体的な対応等を一覧にまとめた「業務の実績に関する評価結果への今後の対応」を作成し、役員・部局長等に周知し、情報を共有した。

【平成21事業年度】

①外部資金獲得支援経費の創設(再掲)

平成22年度予算編成において、学長戦略調整費を活用し、各部局の外部資金獲得意識の向上、円滑な申請作業、採択額の向上を図ることを目的として、「外部資金獲得支援経費」を新設した。

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

中期目標 本学の全活動（教育、研究、医療、地域貢献、業務運営等）に関する中期目標・中期計画の実施状況と達成状況について、自己点検及び外部評価を継続的に実施し、それらの評価結果を個人及び組織にフィードバックし、目標・計画の改善に結びつける。

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
1 評価の充実に関する目標を達成するための措置 ○自己点検・評価の改善に関する具体的方策 【244】 大学評価を主たる業務の一つとする理事を置き、平成16年度から定期的に各種の評価を実施する。	【244】 大学機関別認証評価を受審する。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 教育、研究、社会貢献及び運営活動の4領域からなる教員の総合評価を本格実施し、評価結果を昇給、賞与に反映させた。特に、賞与の反映時期については、6月期と12月期を年1回（12月期）に統一し、全学的な貢献を行った者について学長決定による特別昇給等の枠を設け、よりインセンティブを高めた。役員会において、全学の自己点検・評価結果に基づき、改善すべき事項の優先対応レベル（A,B,C）及び対応責任者を審議決定し、優先対応レベルに応じて、自習室の拡充や外国語コミュニケーション能力の更なる向上のために習熟度別クラス編成、バリアフリーマップの作成などの改善を行った。		
				(平成21年度の実施状況) 【244】 本学が作成した自己評価書をもとに、大学評価・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価を受審し、「香川大学は、大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」との評価結果を得た。11基準すべてを満たしており、主な優れた点としては、各教員が自己点検を行う総合評価制度の実施など11項目が挙げられた。		
【245】 学内の教育・研究情報の収集、蓄積を一元化し、的確かつ迅速な評価を実施するために、平成16年度から情報評価分析センターを設置する。	【245】 平成16年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 平成16年度に実施済み。		
				(平成21年度の実施状況) 【245】 平成16年度に実施済み。		
○評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策 【246】 定期的に実施する自己点検及び評価をもとに、教育、研究、地域貢献、業務運営等の項目ごとに中期目標・中期計画の達成状況について、組織及び個人の具体的改善措置の策定を義務づける。	【246】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	III	III	(平成20年度の実施状況概略) 教育、研究、社会貢献及び運営活動の4領域からなる教員の総合評価を本格実施し、評価結果を昇給、賞与に反映させた。特に賞与の反映時期については、6月期と12月期を年1回（12月期）に統一し、全学的な貢献を行った者について学長決定による特別昇給等の枠を設け、よりインセンティブを高めた。役員会において、全学の自己点検・評価結果に基づき、改善すべき事項の優先対応レベル（A,B,C）及び対応責任者を審議決定し、優先対応レベルに応じて、自習室の拡充や外国語コミュニケーション能力の更なる向上のために習熟度別クラス編成、バリアフリーマップの作成などの改善を行った。		
				(平成21年度の実施状況) 【246】 平成20年度に実施済み。		
				ウェイト小計		

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

中期目標 ○大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する目標
 1 教育、研究及び社会貢献における大学のあらゆる活動についてその計画及び実績を広く迅速に公表・公開する手段及び体制を整備する。

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
2 情報公開等の推進に関する目標を達成するための措置 ○大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する具体的方策 【247】 広報室において大学情報を一元的に公開・提供するとともに、その機能を充実する。	【247】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。	III		（平成20年度の実施状況概略） 新たに設置したブランド・デザイン・プロジェクト会議において、広報の専門知識を有する学外者と連携し、大学ブランド構築のための資料収集・分析及び検討会を12回開催し、香川大学全体のブランド及び部局のアイデンティティの構築、ユニバーサルストーリーの成文化を行うとともに、今後の広報活動への展開について取りまとめた。 プレスリリースの様式を統一し、広報センターを通じて情報発信に努めた結果、情報発信数が増加するとともに、マスコミへの露出が増加した。		
				（平成21年度の実施状況） 【247】 平成22年度からホームページ全面リニューアルを実施するため、学内の教員及び事務職員によるWGを設置して業者の選定及び改善点の検討等を行い、より良いホームページを作るための準備を行った。		
【248】 公共機関、関係団体、報道機関等との情報ネットワークを構築し、情報を提供する。	【248】 同窓会連合会と連携し、ホームカミングデーなどを通して卒業生とのネットワークを構築し、大学から情報提供するとともに、卒業生から支援・協力を得るなど双方向の連携を密にする。	III	III	（平成20年度の実施状況概略） 「報道責任者と香川大学との懇談会」及び「教育記者クラブ記者と香川大学役員との懇談会」を開催し、本学の活動状況の理解を得るとともに、地域のニーズ、マスコミの意見・要望等の情報交換を行うことにより意思疎通を図った。 大学祭期間中に香川大学同窓会連合会と連携してホームカミングデーを実施し、約240名の卒業生と約20名の教職員OBが参加した。各学部のキャンパスツアー、学長と卒業50年以上の方々との懇談会、歓迎式典、特別講演等を開催することにより、卒業生間や学生・教職員との交流を深めた。		
				（平成21年度の実施状況） 【248】 同窓会連合会のホームページ上に卒業・修了生から大学に住所等の連絡や意見が書き込みできるコーナーを設け、住所・勤務先等の情報を収集するとともに、過去10年間の卒業・修了生、約1万人に対して住所・勤務先等を照会して情報を収集し、ネットワークを構築した。また、卒業・修了生に「かがユニ NEWS LETTER」を送付して本学の最新情報を提供したほか、勤務先等の情報を就職支援活動に有効に活用するなど双方向の連携を行った。		
【249】 教育、研究、運営の状況等の定期的な情報提供（ホームページ・メールマガジン・冊子）の充実・改善を図る。				（平成20年度の実施状況概略） ホームページ（トップページ）に香川大学支援基金、同窓会連合会、GP情報のバナー及び香川大学ロゴマークアイコンの設置、ドロップダウンのリンク先追加・変更等を行い、利便性を向上した。 メールマガジンのシステムを更新し、より正確なアンケート分析、学外者の登録者数の把握、スパムメール扱いの軽減、エラーアドレスの分析等の機能を強化するなど、より安定した運用を可能とした。 学部発行の印刷物について、学部カラーを設定し、発行部局が一目でわかる		

	<p>【249】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>ように帯の部分に学部カラーを使用することとした。また、表紙及び裏表紙について、ロゴマーク及びキャラクターの使用等により様式を統一した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【249】 平成22年度からのホームページリニューアルのための準備を実施した。本学の教育、研究、社会貢献、運営等諸活動に関する情報を地域社会、卒業生、高等学校等に提供するため、「かがユニ NEWS LETTER」を創刊・発行した。平成22年度からのメールマガジン全面リニューアルに向けて、読者アンケートを実施し、アンケート結果を参考に、コンテンツの見直しを行った。また、OB・OG及び受験生・保護者をターゲットとした記事構成に変更するとともに、新たなコンテンツとして大学PHOTOのコンテンツを設け、学内の様子を写真で紹介することとした。</p>
<p>【250】 教育研究活動状況のデータベース化を行う。</p>	<p>【250】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 平成19年度の教育研究活動データを更新し、ホームページで公表した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【250】 平成20年度に実施済み。</p>
<p>【251】 「大学案内」、「学部案内」の内容を充実し、入試用、一般向け用など目的に沿った広報資料を提供する。</p>	<p>【251】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	III	<p>(平成20年度の実施状況概略) 大学概要について、日本語版（リーフレット版含む）と英語版を作成し、日本語版は入学式の保護者等、英語版は協定校からの訪問者等、用途に応じて配布し、効果的な情報提供を行った。大学案内について、平成19年度に施した大幅な改訂が好評であったため、様式としての変更は行わず、大学院についての記載を追加するなど充実した。また、学部案内についても、大学案内の充実による内容の重複から農学部においては廃止するなど見直しを行った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【251】 平成20年度に実施済み。</p>
<p>【252】 広報担当理事の下に、全体的な広報活動体制を構築し一元的に情報公開を推進する。</p>	<p>【252】 平成20年度に実施済みのため、平成21年度は年度計画なし。</p>	IV	<p>(平成20年度の実施状況概略) 新設したブランド・デザイン・プロジェクト会議において、広報の専門知識を有する学外者と連携し、大学ブランド構築のための資料収集・分析及び検討会を12回開催し、香川大学全体のブランド及び部局のアイデンティティの構築、ユニバーサルストーリーの成文化を行うとともに、今後の広報活動への展開について取りまとめた。また、広報の専門家による講演会（勉強会）等を開催し、教職員の広報に対する認識を高めるとともに、広報担当者の資質の向上を図った。平成19年5月14日制定の「香川大学広報戦略」に基づき、平成20年度広報センター広報戦略及びメディアプランを策定し、重点項目を洗い出し、プランに基づく広報を実施した。報道機関に提出するプレスリリースの様式を統一し、各部局から出される情報についても、香川大学の情報であることが一目でわかるようにした。また、広報センター発信の情報だけでなく、各部局発信の情報についても、広報センターから各広報担当者を通じて教職員にメールにて配信することで、情報を共有化した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【252】 平成20年度に実施済み。</p>
			ウェイト小計

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

1. 特記事項

【平成16～20事業年度】

① 広報センターを設置

平成19年度にそれまで事務組織の一つであった広報センターを改組し、全学組織の広報センターを設置した。また、学外の専門家を客員教授として登用し、教育研究、地域貢献及び法人の運営状況等の情報公開及び情報の窓口としての機能を強化するとともに、広報戦略、ブランド戦略の強化に取り組んだ。

② 香川大学のブランド構築

効率的かつ効果的な広報活動を展開すべく、「ブランド・デザイン・プロジェクトチーム」を発足させ、大学ブランド及び部局アイデンティティの構築、ユニバーサルストーリーの成文化を行うとともに、広報の専門家による勉強会の開催により広報マインドの醸成と広報知識の向上を図った。

③ ホームカミングデーの開催

大学祭期間中に、香川大学同窓会連合会と連携してホームカミングデーを実施し、約240名の卒業生と約20名の教職員OBが参加した。各学部のキャンパスツアー、学長と卒業50年以上の方々との懇談会、歓迎式典、特別講演等により卒業生に大学情報を公開・提供し、卒業生間や学生・教職員との交流を深めた。

④ 学生による授業評価への取組状況

平成17年度から学生による授業評価結果を公表した。全ての科目名と評点を教員及び各学部にてフィードバックして授業改善を図った。評価者としての学生の意識の向上を図るため、全ての科目名と評点を学生にも公表した。

⑤ 自己点検・評価に基づく改善

役員会において、全学の自己点検・評価結果に基づき、改善すべき事項の優先対応レベル（A, B, C）及び対応責任者を審議決定し、優先対応レベルに応じて、自習室の拡充や外国語コミュニケーション能力の更なる向上のための習熟度別クラス編成、バリアフリーマップの作成等、改善を行った。

⑥ 教員の総合評価結果を処遇に反映

教育・研究・社会貢献及び運営活動の4領域からなる教員の総合評価を本格実施し、評価結果を昇給、賞与に反映させた。特に賞与の反映時期については、6月期と12月期を年1回（12月期）に統一し、全学的な貢献を行った者について学長決定による特別昇給等の枠を設け、よりインセンティブを高めた。

⑦ 事務系職員の総合評価の処遇への反映及び制度の定着に向けた取組

事務系職員の業績評価及び能力評価結果を合わせた総合評価を査定昇給及び勤奨給に反映した。また、昇格・昇任についても、総合評価の結果に基づき選考を行った。さらに、管理者を対象としたリーダー研修及びサブリーダー級以上の全職員を対象とした評価者研修を実施し、適切な評価が行えるよう訓練するとともに、業務においては人材育成の観点から指導できるよう教育を行った。

⑧ 外部評価委員会の開催

5名の外部評価委員会委員により、平成19年度に実施した自己点検・評価の妥当性について外部評価を行い、教育研究と管理運営に対して意見・提言を受けて、大学運営の改善に活用した。

⑨ サテライトオフィス大阪の設置

大学広報・入試広報活動の推進、学生の就職活動支援、産学官連携の推進、同窓会との連携強化を図るため、香川大学サテライトオフィス大阪を設置した。

【平成21事業年度】

① 卒業・修了生とのネットワークの構築

同窓会連合会のホームページ上に卒業・修了生から大学に住所等の連絡や意見が書き込みできるコーナーを設け、住所・勤務先等の情報を収集するとともに、

過去10年間の卒業・修了生、約1万人に対して住所・勤務先等を照会して情報を収集し、ネットワークを構築した。また、卒業・修了生に「かがユニ NEWS LETTER」を送付して本学の最新情報を提供したほか、勤務先等の情報を就職支援活動に有効に活用するなど双方向の連携を行った。

2. 共通事項に係る取組状況

○ 中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の作業の効率化

【平成16～20事業年度】

① 中期計画・年度計画管理システムの開発

本学独自のデータベースシステム「中期計画・年度計画管理システム」を開発し、平成19年度から本格運用を開始した。本システムの運用により、中期計画、全学の年度計画及び実績、部局別の年度計画及び実績、これまでに整備した体制・仕組等の活用状況・効果等の膨大なデータの一元管理が可能となった。また、各部局等において、年度計画の策定及び進捗管理、年度実績を本システムに入力することで、必要な情報の抽出が容易になるなど、作業の大幅な効率化が図れた。

【平成21事業年度】

① 中期計画・年度計画管理WEBシステムの開発

第2期中期目標期間における中期計画・年度計画管理システムとして、新たにWEBシステムの開発を行い、平成22年度から運用させることとした。本WEBシステムでは、インターネット上から入力・出力等を行うことができるため、パソコンのOS環境による不具合が激減されるほか、集計・システム更新に係る作業の効率化を図ることができる。

○ 情報公開の促進

【平成16～20事業年度】

① 効果的な情報発信

プレスリリースの様式を統一し、広報センターを通じて情報発信に努めた結果、情報発信数が増加するとともに、マスコミへの露出が増加した。また、各プレスリリース情報を、全学の教職員にメールにて配信することにより情報を共有化した。

学部発行の印刷物について、学部カラーを設定し、発行部局が一目でわかるように帯の部分に学部カラーを使用することとした。また、表紙及び裏表紙について、ロゴマーク及びキャラクターの使用等により様式を統一した。

② 報道関係者との懇談会の開催

「報道責任者と香川大学との懇談会」及び「教育記者クラブ記者と香川大学役員との懇談会」を開催し、地域のニーズ、マスコミの意見・要望等について意見交換を行い、意思疎通を図った。

【平成21事業年度】

① 広報ツールの拡大・充実

本学の教育、研究、社会貢献、運営等諸活動に関する情報を地域社会、卒業生、高等学校等に提供するため、「かがユニ NEWS LETTER」を創刊・発行した。平成22年度からのメールマガジン全面リニューアルに向けて、読者アンケートを実施し、アンケート結果を参考に、コンテンツの見直しを行った。また、OB・OG及び受験生・保護者をターゲットとした記事構成に変更するとともに、新たなコンテンツとして大学PHOTOのコンテンツを設け、学内の様子を写真で紹介することとした。

平成22年度からホームページ全面リニューアルを実施するため、学内の教員

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項等

及び事務職員によるWGを設置して業者の選定及び改善点の検討等を行い、より良いホームページを作るための準備を行った。

○ 従前の業務実績の評価結果の運営への活用**【平成16～20事業年度】****① 広報誌の整理・統合**

平成19年度に実施した本学のイメージ調査とブランドパーソナリティ調査により広報の現状を把握し、調査等の分析結果に基づき、ステークホルダーを意識した各種広報誌等の整理・統合に係る指針を得た。

平成20年4月には部局が発行する広報誌の入試情報を全学の入試広報誌に一元化するとともに、従来の学部案内を新しい視点で編集するなど、入試広報の整理・統合を行った。

また、従来の大学概要から英語表記を独立させるとともに、留学生センターの発行する留学生向けの大学案内と統合することにより、外国人・留学生に対する広報の一元化を行った。