

申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b> 2 項目別評価 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に関する目標</p> <p><b>【原文】</b> 「<u>【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる</u>」</p> <p><b>【申立内容】</b> 「<u>【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて特筆すべき進捗状況にある</u>」に変更願いたい。</p> <p><b>【理由】</b> 本学においては第2期において、「世界的研究・教育拠点としての諸活動を支える組織運営体制の強化」を中期目標に掲げ、「5年目評価・10年以内組織見直し制度」の実施、「テニユアトラック制」及び「年俸制」の導入による人事制度の見直しにより組織運営体制の強化を図ってきたところであるが、平成23年度はこれらに加えて、毎年度継続的に改革を実施するための制度として、新たに「大学改革活性化制度」を導入した。</p> <p>「大学改革活性化制度」は、毎年度、各部局の1%相当の教員ポストを財源とし、学内の意欲的な改革計画に教員ポストを再配分するという制度であり、審査には学外者も加え、文字通り学内の活性化を促す制度となっている。</p> <p>本学においては、全学的な課題に対応するため、従来から部局教員ポストの9.5%程</p>	<p><b>【対応】</b> 意見のとおり評定を改め、評定の記述及び関連記述について下記のとおり修正する。</p> <p>「<b>【評定】</b> 中期計画の達成に向けて<u>特筆すべき進捗状況にある</u> (理由) 年度計画の記載8事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるほか、<u>教育研究組織改革に永続性をもって取り組むための仕組みを構築していること等を総合的に勘案したことによる。</u>」</p> <p>「○ <u>毎年、部局に配置される教員ポストの1%を原資とし、大学の将来構想に合致した部局ごとの改革計画を募り、優先度の高い改革計画に再配分する「大学改革活性化制度」を開始し、平成23年度は全学的視点から10件に再配分しているなど、教育研究組織改革に永続性をもって取り組むため仕組みを構築しており、評価できる。</u>」</p> <p><b>【理由】</b> 以下について、新たに確認されたことを含め、総合的に判断したものである。</p> <p>① 部局教員ポストの一定程度を控除し全学分として管理している仕組み(九州大学の場合は、9.5%程度)を設けている上で、さらに1%相当の教員ポストを財源に大学の将来構想に合致した優先度の高い改革計画のために、再配分する制度を設けていること。審査に当たっては、学内だけではなく、学外者も加えて行うものであること。</p> <p>② この措置は毎年度行うものとしてお</p>

度を全学として控除しており、改革を怠れば、さらに1%（平成23年度実績）の教員ポストが毎年削減される「大学改革活性化制度」の導入には、当初、学内の抵抗もあったが、総長の強いリーダーシップと粘り強い学内議論を経て、平成23年度から導入したものである。

このような痛みを伴う改革を実現したことは、まさに「特筆すべき」ことであると考えており、評定につきまして再度御一考いただくようお願いいたします。

り、改革を怠れば従来の控除分に加えて毎年1%の教員ポストが削減されることから、各部局において積極的な改革への取組が促される仕組であること。特に法人内の限られた資源の中で永続的な大学改革のスキームを、総長のリーダーシップのもと構築していること。