

# 平成 22 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 23 年 6 月

国立大学法人

三重大学



## ○大学の概要

## (1) 現況

## ①大学名

国立大学法人三重大学

## ②所在地

三重県津市

## ③役員状況

学長名：内田 淳正（平成21年4月1日～平成27年3月31日）

理事数：5名

監事数：2名

## ④学部等の構成

学 部：人文学部、教育学部、医学部、工学部、生物資源学部

研究科：人文社会科学研究科（修士課程）

教育学研究科（修士課程）

医学系研究科（修士課程・博士課程）

工学研究科（博士前期課程・博士後期課程）

生物資源学研究科（博士前期課程・博士後期課程）

地域イノベーション学研究科（博士前期課程・博士後期課程）

教育関係共同利用拠点：練習船勢水丸

## ⑤学生数及び教職員数

学部学生数： 6, 167人（ 50人）

大学院生数： 1, 253人（ 115人）

教 員 数： 768人

職 員 数： 902人

（ ）は留学生数で内数

## (2) 大学の基本的な目標等

## [中期目標前文]

三重大学建学以来の伝統と実績に基づき、本学が基本的な目標として掲げる「三重の力を世界へ：地域に根ざし、世界に誇れる独自性豊かな教育・研究成果を生み出す～人と自然の調和・共生の中で～」の達成を一層確固たるものにするため、以下のことを特色、個性として掲げ、その実践に努める。

本学は地域社会、国際社会の繁栄と豊かさを実現するため、「幅広い教養の基盤に立った高度な専門知識や技術を有し、社会に積極的に貢献できる人財」を育成することを教育研究の目標とする。

第一期中期目標・中期計画中の産学官民連携事業における顕著な成果を基盤として、本学の教育・研究活動による社会貢献をさらに発展させるため「地域のイノベーションを推進できる人財の育成」を新たな具体的目標に掲げる。

上記の目標を達成するためには、地域との連携で得られた成果を広く世界に向けて情報発信することが求められる。これらの行動の集積により国際社会に高く評価、注目される教育・研究の拠点が形成され、大学の独自性が表出され、特色が鮮明となる。

## [教育全体の目標]

幅広い教養の基盤に立った高度な専門知識や技術を有し、地域のイノベーションを推進できる人財を育成するために、「4つの力」、すなわち「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、それらを総合した「生きる力」を養成する。

- ・「感じる力」： 感性、共感、倫理観、モチベーション、主体的学習力、心身の健康に対する意識
- ・「考える力」： 幅広い教養、専門知識・技術、論理的思考力、批判的思考力、課題探求力、問題解決力
- ・「コミュニケーション力」： 情報受発信力、討論・対話力、指導力・協調性、社会人としての態度、実践外国語力
- ・「生きる力」： 感じる力、考える力、コミュニケーション力を総合した力

## [研究全体の目標]

地域に根ざし世界に誇れる独自性豊かな研究成果を生み出す。さらに、その成果を教育に反映するとともに、広く社会に還元する。

## (3) 大学の機構図（2～3ページ参照）

組織図(平成21年度)

三 重 大 学	監査チーム			
	事務局	総務チーム 〈法務室含む〉 企画チーム 人事チーム 職員チーム 広報チーム 定型業務等運営・支援センター		
		財務部	財務チーム 出納チーム 管理チーム 調達チーム 〈病院再開発調達プロジェクトチームを含む〉	
		学務部	教務チーム 学生サービスチーム 就職支援チーム 入試チーム	
		施設部	施設企画チーム 計画推進チーム 施設管理チーム 施設整備チーム	
		学術情報部	研究支援チーム 社会連携チーム 情報図書館チーム 情報基盤チーム 国際交流チーム	
	学内共同 教育研究施設等	附属図書館		
		保健管理センター		
		社会連携研究センター	知的財産統括室 伊賀研究拠点 自然災害対策室	
		生命科学支援センター 《施設》 遺伝子実験施設 動物実験施設 機器分析施設 電子顕微鏡施設 アイソトープ医学部実験施設 アイソトープ生物資源学部実験施設	機能ゲノミクス分野	
			分析実験分野	
			総合アイソトープ分野	
		国際交流センター		
		総合情報処理センター		
		高等教育創造開発センター		
	共通教育センター			
	学内共同 利用施設等	環境保全センター		
		ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー (VBL)		
		キャンパス・インキュベータ		
		環境ISO推進室		
女性研究者支援室				

組織図(平成22年度)

三 重 大 学	監査チーム			
	事務局	総務チーム (広報室含む) 〈新設〉 企画チーム (法務室含む) 〈移設〉 人事チーム 職員チーム 定型業務等運営・支援センター		
		財務部	財務チーム 経理チーム 〈旧出納チームと管理チームを統合〉 契約チーム 〈旧調達チームを名称変更〉 病院再開発調達プロジェクトチーム 〈新設〉	
		学務部	教務チーム 学生サービスチーム 就職支援チーム 入試チーム	
		施設部	施設企画チーム 計画推進チーム 施設管理チーム 施設整備チーム カーボンフリー大学推進室 〈新設〉	
		学術情報部	研究支援チーム 社会連携チーム 情報図書館チーム 情報基盤チーム 国際交流チーム	
	学内共同 教育研究施設等	附属図書館		
		保健管理センター		
		社会連携研究センター	知的財産統括室 伊賀研究拠点	
		生命科学支援センター 《施設》 遺伝子実験施設 動物実験施設 機器分析施設 電子顕微鏡施設 アイソトープ医学部実験施設 アイソトープ生物資源学部実験施設	機能ゲノミクス分野	
			分析実験分野	
			総合アイソトープ分野	
		国際交流センター		
		総合情報処理センター		
		高等教育創造開発センター		
	共通教育センター			
	学生総合支援センター 〈新設〉			
	学内共同 利用施設等	環境保全センター		
		ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー (VBL)		
		キャンパス・インキュベータ		
環境ISO推進室				
女性研究者支援室				
自然災害対策室 〈社会連携研究センターから独立〉				

三重大学	学部	人文学部	文化学科	事務部 (人文学部チーム)
		教育学部	法律経済学科	事務部 (教育学部チーム)
			学校教育教員養成課程	
			情報教育課程	
			生涯教育課程	
			人間発達科学課程	
			附属教育実践総合センター	
		附属小学校		
		附属中学校		
		附属特別支援学校		
	附属幼稚園			
	医学部	医学科	事務部 (医学系研究科チーム)	
		看護学科	病院 事務部 総務課 経営管理課 医療サービス課	
	附属病院			
	工学部	機械工学科	事務部 (工学研究科チーム)	
		電気電子工学科		
		分子素材工学科		
		建築学科		
		情報工学科		
生物資源学部	物理工学科	事務部 (生物資源学研究科チーム)		
	資源循環学科			
	共生環境学科			
	生物圏生命科学科			
	附属紀伊・黒潮生命地域フィールドサイエンスセンター			
	附属施設農場 附属施設演習林 附属施設水産実験所		事務室 (附属教育研究施設チーム)	
附属練習船勢水丸				
大学院	人文社会科学研究科 (修士課程)	地域文化論専攻	事務部 (人文学部チーム)	
		社会科学専攻		
	教育学研究科 (修士課程)	学校教育専攻	事務部 (教育学部チーム)	
		特別支援教育専攻		
		教科教育専攻		
	医学系研究科 (修士課程)	医科学専攻	事務部 (医学系研究科チーム)	
		看護学専攻		
	(博士課程)	生命医科学専攻	事務部 (工学研究科チーム)	
		工学研究科 (博士前期課程)		
	工学研究科 (博士前期課程)	機械工学専攻	事務部 (工学研究科チーム)	
		電気電子工学専攻		
		分子素材工学専攻		
		建築学専攻		
		情報工学専攻		
物理工学専攻				
(博士後期課程)	材料科学専攻	事務部 (生物資源学研究科チーム)		
	システム工学専攻			
	生物資源学研究科 (博士前期課程)			
生物資源学研究科 (博士前期課程)	資源循環学専攻	事務部 (生物資源学研究科チーム)		
	共生環境学専攻			
	生物圏生命科学専攻			
	資源循環学専攻			
	共生環境学専攻			
(博士後期課程)	生物圏生命科学専攻	事務部 (地域イノベーション学研究科事務室)		
	地域イノベーション学研究科 (博士前期課程)			
	地域イノベーション学専攻			
専攻科	特別支援教育特別専攻科	特別支援教育専攻		

三重大学	学部	人文学部	文化学科	事務部 (人文学部チーム)
		教育学部	法律経済学科	事務部 (教育学部チーム)
			学校教育教員養成課程	
			情報教育課程	
			生涯教育課程	
			人間発達科学課程	
			附属教育実践総合センター	
		附属小学校		
		附属中学校		
		附属特別支援学校		
	附属幼稚園			
	医学部	医学科	事務部 (医学系研究科チーム)	
		看護学科	病院 事務部 総務課 経営管理課 医療サービス課	
	附属病院			
	工学部	機械工学科	事務部 (工学研究科チーム)	
		電気電子工学科		
		分子素材工学科		
		建築学科		
		情報工学科		
生物資源学部	物理工学科	事務部 (生物資源学研究科チーム)		
	資源循環学科			
	共生環境学科			
	生物圏生命科学科			
	附属紀伊・黒潮生命地域フィールドサイエンスセンター			
	附属施設農場 附属施設演習林 附属施設水産実験所		事務室 (附属教育研究施設チーム)	
附属練習船勢水丸				
大学院	人文社会科学研究科 (修士課程)	地域文化論専攻	事務部 (人文学部チーム)	
		社会科学専攻		
	教育学研究科 (修士課程)	学校教育専攻	事務部 (教育学部チーム)	
		特別支援教育専攻		
		教科教育専攻		
	医学系研究科 (修士課程)	医科学専攻	事務部 (医学系研究科チーム)	
		看護学専攻		
	(博士課程)	生命医科学専攻	事務部 (工学研究科チーム)	
		工学研究科 (博士前期課程)		
	工学研究科 (博士前期課程)	機械工学専攻	事務部 (工学研究科チーム)	
		電気電子工学専攻		
		分子素材工学専攻		
		建築学専攻		
		情報工学専攻		
物理工学専攻				
(博士後期課程)	材料科学専攻	事務部 (生物資源学研究科チーム)		
	システム工学専攻			
	生物資源学研究科 (博士前期課程)			
生物資源学研究科 (博士前期課程)	資源循環学専攻	事務部 (生物資源学研究科チーム)		
	共生環境学専攻			
	生物圏生命科学専攻			
	資源循環学専攻			
	共生環境学専攻			
(博士後期課程)	生物圏生命科学専攻	事務部 (地域イノベーション学研究科事務室)		
	地域イノベーション学研究科 (博士前期課程)			
	地域イノベーション学専攻			
専攻科	特別支援教育特別専攻科	特別支援教育専攻		

## ○全体的な状況

新たな中期目標期間を迎えた平成22年度では、第2期中期目標・計画の達成に向けた基盤形成はもとより、これまで本学が築き上げた確かな実績を踏まえ、教育目標「4つの力」の修得をはじめ、世界一の環境先進大学に向けた取組などでリーダーシップを発揮し、世界に飛躍する「三重の力」の強化を目指すこととした。

以下は、この方針に沿って展開した主要な取組の概要を示すものであり、本報告書によって、国立大学法人評価委員会の方々はもとより、広く国民の皆様にも三重大学への理解が深まれば望外の喜びです。

### 1. 教育研究等の質の向上の状況

#### (1) 教養教育の充実に向けた初年次教育「スタートアップセミナー」の展開

本学の教育目標「4つの力」(感じる力、考える力、コミュニケーション力、それらを統合した生きる力)の育成に向けて、初年次段階での学習スキルを充実させる独自の教育プログラム『三重大学「4つの力」スタートアップセミナー』を実施している。このプログラムの教育効果を高めるため、平成22年度には全学的な開講体制を推進するとともに、受講生による学習成果発表会を実施した。また、2011年度版の授業用統一教科書を制作し、全教員に配付したほか、学習の動機付けや習慣形成に向けて、先輩学生や教員が受講生の学びを支援するための『「4つの力」スタートアップセミナー授業補助者のためのガイドブック』を制作し、教員・学生に配付した。

これら本学が実施する『三重大学「4つの力」スタートアップセミナー』における成果については、京都大学高等教育研究開発推進センター主催の「大学教育研究フォーラム」において発表を行い、より一層の機能向上に向けて参加者との意見交換等を行った。また、河合塾の進学情報誌「Guide line」(2009年9月号)における「大学の初年次教育調査」では、初年次教育を代表する4大学の一つに選定され、中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会」においては、“身に付けるべき能力の明確化と達成度の評価<PBL教育・eラーニングシステム・初年次教育(「4つの力」スタートアップセミナー)・修学達成度評価システム>”について、教育目標達成に向けた事例の一つとして公表された。

#### (2) 学生の能動的な学習意欲の向上に向けた各種取組の実施

本学の教育目標「4つの力」を育成するためには、学生の能動的な学習意欲の向上が不可欠であることから、ウェブサイトを活用した「Webシラバス」の運用をはじめ、学生が履修登録時に使用するユニバーサルパスポートシステム、本学独自のeラーニングシステム「三重大学Moodle」を活用した効果的な学習支援開発等に取り組んでいる。

平成22年度には、これまでの取組に加え、学生向けの学習支援マニュアル「PBL授業を受けるみなさんへ-学生向けPBL授業受講ガイド-」と教員向けの教育支援マニュアル「三重大学版 Problem-based Learningの手引き」を新たに制作するとともに、本学のウェブサイトで公開することで学外での利用も可能とし、効率的な学生の自主的学習環境を整備した。さらに、課外活動を含めた大学での教育活動全体を包括した学習省察支援システム「三重大学 eポートフォリオ」の学生への試用を開始し、平成23年3月時点での登録ユーザー数は700を超え、活動登録件数は約1万件に達しており、普及が進んでいる。また、本学共通教育の実践英語教育では、1年生を対象にTOEIC IPテストを実施(4月と1月)しており、そのうち1月実施分において400点未満の学生に対する補習必修化の制度を導入した結果、400点未満の学生が大幅に減少した。

【400点未満者数推移<1月末>】

371名<2009> → 289名<2010> → 195名<2011>

#### (3) 学生支援体制の強化に向けた取組

教育目標「4つの力」を養成するためには、学生に対する支援体制の強化が不可欠であることから、修学面での支援として、本学学生総合支援センターに「学生生活支援室」の設置や、共通教育校舎内へ開放型グループ学習室「ラーニングコモンズ」を開設した。加えて、ボランティア活動等を含め自主性を発揮する課外活動に対しては、教育効果を高める上で活性化に向けた支援は重要である。本学学生のサークル等への加入比率が例年約6割に達するという特性に鑑み、クラブハウスをはじめ、福利厚生施設や課外活動共用施設の改修等を行い、課外活動の更なる促進に向けた支援を行った。

就職面での支援として、外部資金を活用した担当部署への職員の増員やキャリアアドバイザー等の配置を推進するとともに、外部認定資格の取得に係るキャリア教育支援の一つとして、環境関連資格取得のための効果的な学習が可能となる「環境資格支援教育プログラム」や、学生が学生の生活や修学を支援するピアサポーターを養成する「キャリア・ピアサポーター資格教育プログラム」の学内資格教育プログラムを設けている。そのうち環境資格支援教育プログラムでは、平成22年度16名の学生に対し「環境資格支援教育プログラム修了証」を、キャリア・ピアサポーター資格教育プログラムにおいては、上級資格取得者8名・初級資格取得者30名をそれぞれ認定した。さらに、平成23年2月には、本学の室である学生への支援を明確化するため「三重大学学生支援方針」の宣言と併せ「ピアサポーター学生委員会」が発足し、多様な教育環境や学生・教員・職員の連携・協働により、大学全体で共に高め合える風土づくりを目指すことを掲げた「キャリア・ピアサポーター宣言」を行った。また、キャリア・ピアサポーター資格の

上級資格取得者を活用するSA（スチューデント・アシスタント）制度を整備し、平成23年度前期「4つの力」スタートアップセミナーの授業科目では、平成22年度上級資格取得の3名の雇用を計画し、雇用学生自身のキャリア能力と受講者の学習効果の双方について向上を図ることとした。

これらの取組を含め、自他共に成長を目指す社会性や、主体的に学習目標を設定して実践知獲得に向けた自立性を身に付けさせることで、感性豊かな職業観・社会観の涵養に結びつくキャリア教育プログラムと就業支援体制の構築を目指した独自策「自他共に成長を目指す幅広い職業人の養成」が、文部科学省の「平成22年度大学生の就業力育成支援事業」に採択された。

#### (4) 研究活動の活性化と独自の研究成果創出に向けた取組

研究目的の達成に向けて、独自性のある優れた研究の推進や個々の研究者の研究意欲向上を図るため、多様な独自策を実施している。平成17年度より実施している「三重大学COEプロジェクト」では、COE-A（「世界に貢献できる優れた研究拠点の形成」研究期間5年間・研究費300万円/年）及びCOE-B（「独自性豊かな優れた研究」研究期間2年間・研究費100万円/年）を設定しており、平成22年度からの新たな研究プロジェクトとして、COE-Aに3件、COE-Bに20件のテーマに対してそれぞれ研究資金を配分した。また、異なる分野の研究者が横断的な研究グループを作り、新たな視点を持った研究や新技術の創生を目的とした「三重大学リサーチセンター」では、平成22年度に認定した3件のセンターを加え、計18件のセンターとなった。

また、若手研究者の育成と研究意欲の向上策として、前年度の科学研究費補助金（若手研究）で不採択となった者を対象とした「若手研究プロジェクト」を実施しており、平成22年度は応募件数38件の中から10件を採択し、それぞれ50万円の研究資金を配分した。さらに、若手研究者や大学院生の海外における研究活動を支援する「若手研究者の海外研修支援制度」では、四半期ごとに公募・審査を行っており、平成22年度全体では、35名（教員14名・大学院生21名）に対して、国際学会参加に係る海外渡航費用等を支援した。

#### (5) 産学連携機能等の向上に向けた研究推進体制の再編について

本学の平成22年度における産学連携活動（共同研究・受託研究）の実績は、厳しい経済情勢もあって、契約件数・金額とも若干の減少ではあるものの、契約相手先企業等による満足度調査結果は概ね良好である。なお、厳しい社会的情勢下への対応に加え、今後も引き続き社会の発展に寄与するため、平成22年度に産学連携の中核組織である「社会連携研究センター」の機能を検証し、機能の明確化や既存組織の集約化、社会的ニーズに即応する組織の新設など、平成23年度より大幅な組織改編することを決定した。

[共同研究実績] 251件 392,597千円  
(前年度258件 477,126千円)

[受託研究実績] 169件 729,322千円  
(前年度177件 736,039千円)

[相手先満足度] 満足感8割以上 → 共同研究:77%、受託研究71%

今回の改編では、中核機能として産学官連携のグランドプラン策定等を行う「社会連携研究室」を発足することとし、併せて、外部関係機関、地方自治体との連携によって地域が抱える諸課題の解決に貢献することを目的とした「地域戦略センター」を同センター内に新設することとした。加えて、新産業の創成や人財育成を目的とした「新産業創成研究拠点」、本学が保有する共同利用機器を活用した研究開発支援や人財育成を目的とした「研究展開支援拠点」の新設、さらに産学連携機能を有する既存組織を「社会連携研究センター」の内部組織とすることで、本学が掲げる研究目的の達成に向けた研究推進体制の強化を図ることとした。

#### (6) 「美(うま)し国おこし・三重さきもり塾」等の地域防災事業の推進

本学の位置する三重県は、東南海地震等による甚大な被害が懸念される地域性に鑑み、平成15年度より設置した災害対策プロジェクト室(平成21年度から自然災害対策室に改組)が中心となり、市町に出向いた住民向けの防災講座の実施をはじめ、平成17年に三重県との間で締結した災害対策相互協力協定を基に「みえ防災コーディネーター育成講座」等の各種事業を三重県と協働で展開している。

平成21年度には、これらの実績や将来の減災・防災体制の構築に向けた人財育成計画が評価され、三重県・市町との共同事業「美(うま)し国おこし・三重さきもり塾」が、文部科学省科学技術振興調整費「地域再生人材創出拠点の形成」(平成21年度～25年度)に採択され、平成22年度に三重さきもり塾の第1期生(特別課程生19名、入門コース生47名)を受け入れた。その後、1年間の教育を経て、平成23年1月には特別課程生の研究成果をとりまとめた「さきもり特別研究報告会」を実施、翌2月に第1期生の卒塾式(修了者:特別課程生17名、入門コース生46名)を行った。

これら本学の実績を活用した多面的な地域連携事業の推進により、三重県内地域の減災・防災活動を主導し、地域作りを行う人財の育成から、三重さきもり塾の修了生を中心とした地域防災ネットワークの形成、さらには県内防災拠点となる組織(例えば、NPO法人)の設立といった、地域社会のセーフティネット形成に向けた基盤態勢づくりが進みつつある。

#### (7) 学生の国際化に向けた独自プログラムの実施

国際的な課題の解決に貢献できる人財の養成など、国際化の推進に向けた本学独自の取組として、海外協定大学との学生交流をはじめ、平成6年度より本学と協定大学であるチェンマイ大学(タイ)・江蘇大学(中国)の3大学が中心となって創設した「3大学国際ジョイントセミナー&シンポジウム」等を実施している。平成22年度の本ジョイントセミナーはチェンマイ大学で開催され、6か国14大学から116名の学生・教職員の参加があり、本学からは14名の学生(学部生2名、

大学院生 12 名)が参加し、英語により研究発表を行った。また、国際インターンシップでは、タイの協定大学 6 校を通じて紹介される企業等において研修を行っており、平成 22 年度では 6 名(学部生 5 名、大学院生 1 名)の学生を派遣した。いずれの取組でも帰国後の報告会開催を通じて、教育効果を高めている。

各部署の特性を生かした取組として、教育学部では天津師範大学、生物資源学研究科ではスリウィジャヤ大学(インドネシア)とのダブルディグリー制度を実施しており、平成 22 年度は、教育学部で 15 名の学生受け入れ、生物資源学研究科では 1 名の派遣と 3 名の受け入れを行った。また、医学部では国際社会に貢献する医療人の育成に向けて、海外の医系大学との協定を基に「海外エレクトティブ実習」を実施しており、平成 22 年度は 13 機関へ 64 名の学生を派遣するとともに、海外の 4 機関から 13 名を受け入れた。

海外からの若手研究者や学生の受入事業として、(独)日本学術振興会の支援を得て「代替エネルギー資源の確保、変換技術の開発および実施計画に関する総合学習プログラム」を実施したほか、10 月に(独)日本学生支援機構の助成を受け、国際大学交流セミナー「アジア・太平洋大学環境教育コンソーシアム COP10 参画セミナー ―キャンパス環境活動から生物多様性保全への展開―」を開催した。このセミナーでは、本学の日本人学生・留学生に加え、アジアの協定大学(韓国：梨花女子大学、世宗大学、東国大学、タイ：チェンマイ大学、タマサート大学)から招へいた 15 名の若手研究者・学生が参加し、生物多様性や環境活動に関する特別講義やワークショップを行った。

これら独自の教育プログラムは、文部科学省の「大学教育・学生支援推進事業【テーマ A】大学教育推進プログラム」への採択をはじめ、平成 20 年度の協定大学との学生交流やダブルディグリーにおける交流状況を基にした「リクルートカレッジマネジメント 168」では、19 位(国立大学中)との結果を得ている。

## (8) 附属病院の自己収入増加に向けた取組

医学部附属病院の自己収入を増加させるため、年度当初の 4 月から 5 月にかけて、病院長、経営担当の副病院長、診療科長らとの間で経営懇談会を開催し、大幅な診療報酬改定の影響を考慮した今後の展望・収入見込み等についての協議を行った。その後、10 月には病院収入の増収に向けて、病床稼働率向上のための方策について検討を行った。

これらの取組により、医薬品等の経費節減は、総額で 7,700 万円以上の節減が図られると共に、病床稼働率は前年比 4.05%増、稼働額は前年度比 16 億 2,000 万円の増額となった。

## (9) 地域の救命救急医療体制の充実化

平成 22 年 6 月に三重県より救命救急センターの指定を受け、その後平成 23 年 1 月には救命救急センターに専任の教授が着任し、体制が強化された。また、津地区救急病院輪番会議において、「救急患者のたらい回し」を防ぐ目的から、症度に応じ救急患者を受け入れる輪番体制を築いた。第一次及び第二次輪番病院には、

本院各診療科から医師を派遣し、それぞれの病院が役割に応じた機能分担が可能となった。この救急輪番体制が機能することにより、生命に影響を及ぼすような重篤及び重症度の高い救急患者搬送の増加につながった。

また、三重県及び消防関係機関と協同して、救急輪番体制の充実を前提とした疾患・症度に応じた救急搬送ルール(傷病者の搬送及び受け入れの実施に関する基準)を策定した。平成 23 年度からの運用開始に向け、三重県下における救急医療体制の基礎を構築することができた。

## (10) 特色と特長を生かした教育学部附属学校教育の展開

本学の教育学部では、天津師範大学との間で協定を締結し、ダブルディグリープログラムを実施しており、附属中学校においても平成 17 年度から毎年、天津実験中学校との相互訪問交流を行っている。平成 22 年度は天津実験中学校からの受け入れを実施することから、来日前に生徒に対する中国語講座や事前学習を実施した上で、8 月に教員 5 名と生徒 3 名を迎え入れた。附属中学校では、天津実験中学校の教員及び生徒による授業「中国文化について」を実施したほか、生徒会主催による各種親睦事業を実施し、生徒達の国際理解教育を深めた。

また、附属学校としての本質的な機能を向上させるため、教育学部の教員が出前授業を実施するなど、学部と附属学校間の連携を深めているほか、カリキュラムや授業に係る共同研究など附属中学校・小学校・幼稚園の異校種間による取組を進めている。これらの取組に加え、カリキュラムや授業方法について、平成 21 年度から附属小学校と学部教員との間で共同研究を始めており、平成 22 年度には指導案形式が合意され、大きな成果が得られた。なお、平成 23 年度には検証し、平成 24 年度の教育実習における学習指導案に反映を予定している。

そのほか各学校園では、公開授業を実施するとともに、外部の教育関係者を交えた協議会等を開催した。それぞれ県内外から学校関係者約 1,150 名の参加(幼稚園：約 200 名、小学校：約 500 名、中学校：約 450 名)があり、教育の方向性や社会的動向を共有するとともに、これまでの附属学校園における研究成果と今後の課題が明確化された有意義な取組となった。

## 2. 業務運営・財務内容等の状況

### (1) 外国人教員・女性教員の増加に向けた各種取組の実施 [3-3]

外国人教員の増加に向けた取組として、平成 21 年度から外国人特任教員(教育担当)に係る雇用経費の 50%を事務局予算で支援しているが、この施策の実施以降、採用状況に一定の効果が見られることから、平成 23 年度も継続することとした。

[外国人教員数 17 名(H20)→20 名(H21)→24 名(H22)]

[外国人教員比率 2.37%(H20)→2.77%(H21)→3.22%(H22)]

また、女性教員の増加に向けて、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、男女共同参画推進専門委員会において就業制度や職場環境改善等の取組について検討し、第三次となる「三重大学一般事業主行動計画」を策定したほか、平成20年度より実施している県内高等教育機関との連携事業「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」(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事業)が最終年度を迎えることから、同専門委員会における各種事業の企画を踏まえ、総括的な取組を実施した。特に平成22年12月に開催した平成22年度大学改革シンポジウム「地域の活性化と男女共同参画の推進」では、文部科学省生涯学習政策局長をはじめ、三重県内で活躍する女性起業家等による講演やパネルディスカッション及び各種27団体によるブース出展によるロビープログラムを展開実施し、本学の男女共同参画に係る取組実績に対して、有識者からの高い評価を得た。その後、平成23年3月には、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした講演会等と併せ、女性研究者育成事業に関する報告会を開催し、男女共同参画に対する意識啓発活動等に取り組んだ結果、平成22年度の女性研究者採用状況は、108人(前年度比4名増・女性教員の比率14.38%→14.48%)となった。

これらの取組を踏まえ、平成23年4月より、女性研究者育成事業の支援組織であった「女性研究者支援室」を「男女共同参画推進室」へと改編することとした。さらに、平成23年度からの執行部交代に際し、本学として初めてとなる女性理事1名(環境・国際担当)の配置を決定し、「三重大学男女共同参画宣言」に基づく事業の推進を明確化した。

## (2) 教員個人評価の実施と給与制度への反映 [4-1]

本学では、平成19年度の試行的評価等を踏まえ、教育研究活動等の活性化に向けた「大学教員個人評価」を実施しており、平成21年度からは本格評価と位置付け、評価結果を勤勉手当(12月期)と普通昇給(1月期)へ反映することとしている。

平成22年度における教員評価結果では、各部局の評価基準等を基に「特に優れた者」と評価した者は122名であり、そのうち12月期の勤勉手当では55名、平成23年1月の昇給時では44名に対して、評価結果の反映を行った。

また、各部局では平成22年度の評価を踏まえた部局評価基準の見直しを行い、個々の教員の教育研究活動等に対する意欲向上によって、大学全体の活性化へと繋がるよう取り組んだ。

## (3) 練習船「勢水丸」の実績と特性を活用した大学間共同利用の活性化 [14-1]

本学の「勢水丸」は、海洋・水産に係る教育研究機能を有する東海地方唯一の練習船であることから、本学の教育研究に係る活用のみならず、近隣の名古屋大学や県内の四日市大学等の練習船を保有しない高等教育機関にも乗船機会を提供することで、広く水産資源や自然・環境に関する教育研究活動を展開してきた。特に、本学が位置する紀伊半島の地域的特性を活かし、伊勢湾はもとより、南は九州の太平洋岸から伊豆半島・房総沖を包含した黒潮流域での洋上実習は、「勢水丸」における教育研究活動上の特徴である。加えて、現在の勢水丸が平成21年に

竣工したばかりであり、理学・工学・環境科学に対応可能な最新の海洋調査機器・設備を搭載している点も大きな特徴である。

また、本学は環境先進大学の推進を掲げており、環境ISO14001の認証取得をはじめ、特色ある環境教育等を展開している。これに対し「勢水丸」では、環境人財の育成に係る海洋現場のプラットフォーム機能とするため、これまでの実績や最新の調査機器等を活用した、全国的な共同利用に対応する教育プログラムの開発に取り組んできた。

このような背景と検討を踏まえ、勢水丸が保有する実績と特色を活用した「黒潮流域圏における生物資源と環境・食文化教育のための共同利用拠点」に係るプログラムを策定し、同プログラムを基にした文部科学省の「教育関係共同利用拠点」への申請の結果、6月に認定を受けた。その後、今後一層の洋上教育の活性化を図るため、7月に四日市大学との間で「勢水丸共同利用に関する協定書」を締結した。

## (4) 「環境先進大学三重」としての独創的な取組 [19-1、19-2]

環境先進大学を掲げる本学は、平成19年に環境ISO14001を取得しており、古紙をはじめインクカートリッジ、ペットボトル等のRecycleをはじめ、Reuse、Reduceに関わる多様な3R活動を行っている。これらの取組を踏まえ、平成22年度にBSIグループジャパン(株)による環境ISO14001の更新審査を受けた結果、本学の環境マネジメントシステムが効果的に機能していることが確認され、認証登録の更新が決定した。

また、全ての学部・研究科が同一キャンパスに位置する特性を活かし、環境ISO推進室や環境ISO学生委員会を中心とした、全学一体的な取組を多数実施し、7月には、二酸化炭素排出量の削減を目的とした「カーボンフリー大学推進室」を新しく設置した。これらの体制を基に、10月に名古屋市で開催された「生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)パートナーシップ事業」に参画し、三重大ブランド環境教育、環境研究、環境ISO活動等の状況を紹介し、「COP10in三重」を同時開催した。この「COP10in三重」では、アジア・太平洋地域の7カ国(日本・韓国・中国・モンゴル・ロシア・タイ・インドネシア)の子ども達・大学生・教職員約200名が、「アジア・太平洋国際環境教育シンポジウム」をはじめ、里山学習(亀山市)、日本の環境文化体験(関宿)、本学の練習船(勢水丸)による伊勢湾洋上環境学習に参加するとともに、子ども達からの体験報告や大学生による「アジア・太平洋ユース生物多様性宣言文」をとりまとめることができた。

これらの取組により、大学の実践している地球温暖化対策等を対象とした調査を基に、その結果を集計してポイントの高い大学を表彰する「第2回エコ大学ランキング(2010)」では、国公立・私立含め第1位となったほか、日本環境経営大賞の最優秀賞「環境経営パール大賞」を受賞するなど、本学の環境活動は様々な外部機関から高い評価を得ている。

○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に関する目標

① 組織運営の改善に関する目標

中期 目 標	<p>○（機動的・戦略的運営） 社会のニーズや環境変化に対応し組織整備や効果的な経費配分など柔軟かつ機動的な運営を行うため、トップマネジメントによる速やかな意志決定と管理運営体制を強化する。</p> <p>○（教職員人事） 大学運営の専門職能集団及び教育研究活動等の機能を向上させるため、教職員の人事制度の見直しなどを行う。</p>
--------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
<p>（機動的・戦略的運営）</p> <p>【1】 自主・自律的な業務の運営と改善体制を充実するため、各部局と本部組織との一体的かつ機動的な運営体制の構築を図るとともに、学長のリーダーシップ体制の強化と監事監査等の内部チェック体制を強化する。この体制を基に、法人業務の改善活動の実質化や積極的な改善状況の公開等によってPDCAサイクルの定着を図る。</p>	<p>【1-1】 各部局と本部組織との一体的かつ機動的な運営体制を構築するため、全学委員会や部局教授会の効果的な運営体制について検討するとともに、学長のリーダーシップ体制の強化策について検討する。</p>	IV
	<p>【1-2】 監事監査、各種内部監査等の実施から監査結果等に基づく改善策の検討及び改善策の実施までに至る内部チェック体制の強化について検討する。</p>	III
	<p>【1-3】 全学委員会等における検討状況の可視化に向けて、効果的な情報公開の方法や学内構成員への周知方策について検討する。</p>	III
<p>（機動的・戦略的運営）</p> <p>【2】 地域・社会のニーズや学術の発展動向に迅速かつ適切に対応するため、学生定員や教育研究組織を見直し、必要に応じて整備する。また、役員会や経営戦略室等における情報収集・分析体制及び経営協議会の機能を強化するとともに、学外者からの意見を業務運営に反映させ、効果的な経費配分等に取り組む。</p>	<p>【2-1】 社会のニーズや学生定員の充足状況を把握・分析し、入学定員や教育研究組織の見直しの検討を進める。</p>	IV
	<p>【2-2】 外部資金の獲得など大学経営に有益な情報の収集と役員会を中心とした情報の分析体制の強化に取り組む。また、経営協議会委員等学外者の意見を業務運営に反映させる方策の検討や重点施策を実施するための効果的な経費配分等に取り組む。</p>	III

(教職員人事) 【3】 教育研究活動等の機能や成果を高めるため、個々の教育職員が持つ能力や個性の伸長に向けた取組を充実するとともに、年齢、性別、国籍に配慮した教員人事に努め、多様で優れた教員組織を編成する。	【3-1】 優秀な人材を確保するため、任期制の在り方及びテニユア・トラック制の導入について検討する。	Ⅲ
	【3-2】 教員の多様な採用方法を活用し、卓越した人材を確保するための勤務環境を整備する。	Ⅲ
	【3-3】 外国人教員、女性教員を増加させるための職場環境等の整備について検討する。	Ⅳ
(教職員人事) 【4】 教育職員人事においては、教育、研究、運営能力等の評価法を戦略的に見直し、より一層の大学教員の諸活動の活性化及び教育研究等の質の向上を図る。	【4-1】 現行の大学教員個人評価制度について検証を行い、評価方法等の在り方について検討を進める。	Ⅳ
(教職員人事) 【5】 一般職員人事においては、目標達成度等を加味した人事評価制度を確立して運用し、専門職能集団として効率化を図る。	【5-1】 一般事務職員の業務遂行能力を高め、業務の向上に向けて、人事評価制度を検証する。また、技術職員の専門技術者としての能力向上に向けて、人事評価制度導入を検討する。	Ⅲ
	【5-2】 人材育成・職務能力の向上を目指した人事交流を促進する。	Ⅳ
(教職員人事) 【6】 一般職員の活動力を向上させるため、経営・管理・業務に関する能力開発研修を充実させる。	【6-1】 一般職員の専門性や職務遂行能力の向上のため、研修内容を充実させるとともに、研修の効果を測定する。	Ⅲ
	【6-2】 職員の現有能力を把握するとともに、各職務の遂行に必要とされる能力の特定に向けた取組を行う。	Ⅲ

○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に関する目標

② 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期 目 標	○（業務の効率化・合理化） 最少の資源で最大の効果が得られるよう業務運営の効率化・合理化を進める。
--------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
（業務の効率化・合理化） 【7】限られた資源の中で大学法人としての機能を十分に発揮するため、教育研究成果等に対する評価結果等を基に、事務組織の戦略的な組織編成や人員配置を行うとともに、事務職員の目標チャレンジ活動と連動させながら業務の効率化・合理化を進める。	【7-1】現行の事務組織について検証を行い、戦略的な組織編成や人員配置の見直しの検討を進めるとともに、事務職員の目標チャレンジ活動を通じた業務の効率化・合理化を進める。	IV

**(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項**

**①大学一体的な実績集約体制の整備 [1-1]**

社会に対する説明責任を果たすとともに、法人評価等への効果的な対応を図る上で、部局が取り組んだ教育研究等の実績を隈無く集約することは不可欠であり、重要であることから、第2期を迎えた平成22年度においては実績収集に係る「しくみ」について見直しを行い、部局の実績を網羅的に集約するしくみの強化に取り組んだ。

目標達成のための新たなしくみとして、本学としては初めて、全学の第2期中期計画に沿った「部局の中期計画」を策定し、加えて、各部局の中期計画に沿った、「部局の平成22年度計画」を策定した。これにより、各領域を管理する理事・副学長は、各部局が年度計画に沿って実施した取組実績の把握がより容易となり、全学の第2期中期目標・中期計画の達成に向けて、全学一体となった機能的で効率的な目標管理体制の基盤を強化した。

また、この基盤強化と併せ、全学の第2期中期計画の目標管理体制として、中期計画を総括する理事・副学長及び関連する事務体制の明確化、さらに関連する全学委員会とそれに連携する部局委員会の関連を整理し、機能性を高めた。

**②入学定員の適正化 [2-1]**

平成20年3月の本学に係る国立大学法人評価結果のうち、学生の入学定員適正化に係る指摘に対して、社会的ニーズの動向調査等を踏まえ、入学定員の見直しに向けて検討を行った。

定員超過率が高い工学研究科博士前期課程については、同課程の5専攻について入学定員の増加を検討した。一方、定員未充足状況であった医学系研究科の修士課程（医科学専攻）及び博士課程への対応として、学生の確保に向けた入試広報等の各種取組を実施するとともに、入学定員の見直しを検討した。

その後、博士課程の定員未充足状況については、平成19年度に90%未満であったところ、平成22年度には前年度同水準の95%以上を確保したが、より一層入学定員の適正化を図るため、平成23年度概算要求を行った。その結果、工学研究科博士前期課程、医学系研究科修士課程（医科学専攻）及び博士課程に係る入学定員の改定が認められ、入学定員の適正化が図られた。

[工学研究科博士前期課程入学定員	148→216	+68]
[医学系研究科修士課程（医科学専攻）	20→15	▲5]
[医学系研究科博士課程入学定員	60→45	▲15]

**③人財育成に向けた人事交流の促進と研修の充実 [5-2]**

人財育成・職務能力の向上を図る人財育成策として、平成22年度には文部科学省採用の職員1名（2年間）を受け入れ、意識向上に係る相乗効果を目指した。そのほか、文部科学省の行政実務研修として3名（前年度比1名増）、（独）大学評価・学位授与機構へ1名、県内の高等教育機関へ6名（前年度比1名増）をそれぞれ派遣し、大学運営等に係る専門的知識の修養に取り組んだ。また、新たな専門的知識の修養を目指し、研修先として（独）日本学術振興会への派遣を決定し、平成23年4月より1名を派遣することとした。

また、一般職員の専門性や職務遂行能力の向上を図るため、平成22年度の新たな研修として、「新任職員接遇研修」、「全学FD/SD 新任教職員オリエンテーション」及び「教室系技術職員研修」を実施したほか、海外の高等教育機関や医療機関へ一般職員や技術職員を派遣し、意見交換や視察等を行った。さらに、初任者向けの研修については、実施時期と内容を見直し、例年より早期に実施（H21：11月→H22：7月）するとともに、従来の基礎研修に加えて、より民間に近いサービスを提供している「国立曽爾青少年自然の家」の体験プログラムを実施した。

**④事務組織の戦略的な組織編成 [7-1]**

環境先進大学等の本学が掲げる目標達成に向けて、事務組織の編成や人員配置状況を検証し、2つの組織を新設することとした。平成22年7月には、「カーボンフリー大学推進室」を設置し、省エネルギーに向けた中核組織として、基準値（契約電力95%）を超過した際に、警報メールを各部署のエコ・キーパー等に自動送信をする、電力の見える化装置「三重タロー」を導入するなど、学内の省エネ活動を促し、効果を検証した。また、同室は平成23年度より、既存の「環境ISO推進室」と併せて「環境管理推進センター支援室」へと改編することを決定し、より包括的に環境活動に取り組む態勢を整えた。

また、平成20年度より実施している「パールの輝きで、理系女性が三重を元気に」（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事業）においては、その支援組織であった「女性研究者支援室」を中心とした様々なシンポジウムや講演会等の実施によって、女性研究者採用状況の改善につながった。これらの状況に鑑み、本女性研究者支援モデル育成事業が平成22年度で最終年度を迎えることから、平成23年4月より、本組織を「男女共同参画推進室」へと改編し、より効果的な男女共同参画活動を推進することとした。

○項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(2) 財務内容の改善に関する目標

① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中期 目標	<p>○ (外部研究資金) 外部研究資金の獲得に積極的に取り組む。</p> <p>○ (自己収入) 自律的経営に資するため、自己収入の拡大に取り組む。</p>
----------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
(外部研究資金) 【8】競争的資金の獲得状況を向上させるため、科学研究費補助金等の説明会の開催やアドバイザー制度の充実等、各種支援策を強化する。	【8-1】科学研究費補助金等の獲得状況の改善に向けて、科研費説明会の開催を計画し実施する。	Ⅲ
	【8-2】科学研究費補助金等の申請数、採択率等を高めるため、アドバイザー制度を計画し実施する。	Ⅳ
(外部研究資金) 【9】民間等との共同研究や受託研究等の外部資金の獲得状況を向上させるため、産業界の研究ニーズの把握等、組織的な情報収集活動を展開し、産学連携活動を強化する。	【9-1】産学連携活動の強化に向けて、共同研究企業に対する満足度調査の内容を充実させる。	Ⅲ
	【9-2】産学連携企業等との密接な情報交換を行う仕組みの構築など、企業のニーズに応える新たな支援策を検討する。	Ⅳ
(自己収入) 【10】本学振興基金の増額、資産の貸付けや収入を伴う事業の拡大策等、自己収入増加方策を検討し、展開する。	【10-1】自己収入確保の方策について検討し、可能なものから実施する。	Ⅳ

○項目別の状況

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

中 期 目 標	<p>○ (人件費改革)                  「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降の5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</p> <p>○ (経費節減)                  管理業務の合理化と効率的な施設運営により管理的経費を抑制する。</p>
------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況
(人件費改革) 【11】「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間において、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。	【11-1】総人件費改革の実行計画を踏まえて、平成22年度の常勤職員の人件費を平成17年度人件費予算相当額から5%削減した額以下に抑制する。	IV
	【11-2】平成23年度以降の人員人件費管理計画を策定する。	III
(経費節減) 【12】管理的業務の委託契約内容の見直し、省エネルギー対策による光熱水料の節減等の取組により管理的経費を抑制する。	【12-1】一般管理費のうち、管理的業務に係る委託費を抑制するために、現状の委託契約状況を精査し、契約方式・契約形態について、検証する。	IV
	【12-2】省エネルギー対策による光熱水料の節減のための検討を行うとともに、節電可能なものから実施する。	IV

○項目別の状況

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

中期目標	○ (資産の運用管理) 大学が保有する資産を効率的・効果的に運用する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
(資産の運用管理) 【13】業務上の余裕資金について、安全かつ収益性に配慮した資金運用を実現する。	【13-1】安全性・安定性に配慮した資金運用計画を策定し、定期預金・債権等での運用収益を確保する。	IV
(資産の運用管理) 【14】附属フィールドサイエンスセンター及び練習船等の大学間共同利用を図るとともに、広く地域が活用できるようにする。	【14-1】附帯施設演習林及び練習船の共同利用の実施状況等を把握し、大学間共同利用の推進について具体的な手続きを行う。	IV

(2) 財務内容の改善に関する特記事項

①自己収入の増収に向けた施策の実施 [8-2、10-1]

自己収入増加方策の展開に向けて、「自律的な自己収入確保の拡大策等検討会」の開催をはじめ、「学校財産貸付料の見直し」、「農場生産物の売払い価格の見直し」等、自己収入の増収に向けた様々な方策を検討した。特に、非常勤講師等宿泊施設使用料の増収に向けた取組として、対象施設に係る見学会の開催をはじめ、施設利用案内の配布等による広報活動、施設使用許可者の拡大、宿泊料金の改定等を行った。この結果、対象施設の稼働率は前年同時期（第4四半期）と比較して改善された。

また、競争的研究資金の獲得については、自己収入の増収のみならず、研究活動の活性化を図る上でも重要な取組である。そのため独自の取組として、科学研究費補助金獲得に向け、教員への説明会の開催や前年度不採択者の応募書類を対象とした「アドバイザー制度」等を実施している。さらに、平成22年度は新たな取組として、過去3カ年で未申請の教員を対象としたアンケート調査を行い、分析結果を各部局長へ配付した。

これらの取組の結果、資産貸し付け等による全体的な自己収入としては、平成21年度実績額と比較して約500万円の増額が図られたほか、科学研究費補助金の獲得状況では、前年度と比較して応募件数・採択件数等の増加が図られた。

[科研費の獲得状況]

- ・ 応募件数（新規課題）  
441件<平成21年度応募分> → 460件<平成22年度応募分>
- ・ 採択件数（新規課題）  
106件<平成21年度応募分> → 142件<平成22年度応募分>
- ・ 採択金額（直接経費・内定時）  
約5億4千万 <平成21年度応募分> → 約5億5千万  
<平成22年度応募分>

②管理的経費の節減に向けた施策の実施 [12-1、12-2]

一般管理費のうち、管理的業務に係る委託費を抑制するために、現状の「学内警備等業務」「人材派遣」「職員宿舍管理委託業務」等の管理的業務に係る委託契約内容を精査し、経費節減に向けた仕様内容の変更や再雇用職員への業務の移行等について検討を行った。

そのほか、管理的業務の委託契約に係る契約方法・形態に係る検証を基に、これまで部局ごとに契約を行っていた「屋外環境維持管理業務」については、契約の一元化と複数年化へ変更した。また、平成22年6月より、「地下水浄化サービス」（上浜北地区、観音寺地区）の本格的な共用を開始した結果、市水使用と比較して約650万円の節減が図られ、これにより得られた差益を基に、エネルギー消費量の多い建物順に設備機器の更新計画を立て、総合情報処理センターの空調設備、照明器具の高効率化工事を行った。

③安全性と収益性に配慮した資金運用管理 [13-1]

安全性や安定性に配慮しつつ、定期預金・債権等での運用収益を確保するため、「平成22年度資金運用計画」を策定した。また、資金を「寄附金」と「寄附金を除く全ての財源」に区分し、そのうち流動性が低いと見込まれる運用可能な資金については、収益性を考慮しつつ預金利率の競争を行った上、金融機関への定期預金を行った。そのほか、金利が高く、かつ信用度や安全性が高いとみなされる地方債（大阪府）での資金運用を行った。

預金金利が低下し続けている中、常時、資金残高の推移を見極め、有利な資金運用に努めた結果、当初の受取利息見込額より、約40万円の増額が図られた。

○項目別の状況

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に関する目標

① 評価の充実に関する目標

中期目標	○ (大学評価の充実) 自己点検・評価を充実し、不断の大学改善を進める。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
(大学評価の充実) 【15】全学及び各部局の自己点検・評価体制を見直し、組織評価への効率的かつ効果的対応と評価作業の省力化に向けて充実を図る。	【15-1】第1期の中期目標期間を対象とした総括的な自己点検・評価を行う。また、より効率的で効果的な自己点検・評価体制の整備に向けた検討を行う。	IV
(大学評価の充実) 【16】各種の評価結果をホームページなどで公開するとともに、PDCAサイクルにより大学運営の改善に反映させる。	【16-1】第1期の中期目標期間を対象とした自己点検・評価の結果や国立大学法人評価委員会による評価結果を、ホームページ等を通じて広く社会に公表する。	IV
	【16-2】自己点検・評価等で浮かび上がった改善点を平成23年度の年度計画に反映するなどPDCAサイクルによって大学運営の改善につなげる。	III

○項目別の状況

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に関する目標

② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期 目 標	○ (説明責任) 社会への説明責任を果たすために広報活動を充実し、情報公開を促進する。
--------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
(説明責任) 【17】社会への説明責任を果たすため、広報誌、ホームページ及びマスメディアを活用して学内外に本学の諸活動に関する情報を平易な内容にして提供するとともに、ホームページを使いやすいものにする。	【17-1】社会への説明責任を果たし、諸活動の情報公開を推進するため広報戦略会議で広報活動計画を策定し、実施する。	IV
	【17-2】ホームページについて、使いやすさの向上及びデザイン的な統一感を持たせるための改善を行うとともに、学部等のホームページについて最新の情報を簡単に掲載できるようにCMS化を進める。	III
	【17-3】社会に向けた情報提供を推進するため、学長・記者懇談会を開催し、引き続き、マスコミ等への積極的な情報提供を行う。	III

**(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項****①第1期中期目標期間を対象とした自己点検・評価の実施 [15-1、16-1]**

本学の掲げる理念や目的の達成と、本学に課せられた社会的使命を果たす上で、第2期中期目標期間を迎えた平成22年度において、「過去の検証」から「次代への継承」の2つの作業が不可欠であった。このような理由から、本学独自の自己点検・評価について実施方法等の検討を重ねた。その検討を踏まえ、本学が社会に向けて公約した第1期中期目標・中期計画のうち、教育研究等の大学に課せられた本質的な機能に対して、平成16年度からの6年間でどのように取り組み、その結果、どのような成果が得られ、現在の第2期に受け継がれたのか、PDCA機能とともに、分かりやすく伝えることを重視した自己点検・評価報告書のとりまとめを行った。

特に今回の自己点検・評価作業では、全学と部局それぞれが、平成20年度の法人評価作業をベースとして点検・評価を実施したが、法人評価結果での内容を踏まえ、平成20・21年度の2カ年で改善・向上に取り組んだ内容を明確化する項目を設定することで、実質性を重視した自己点検・評価を実施した。

今回とりまとめた自己点検・評価報告書には、本学の伝統と実績の継承を重視する学長の意向を反映し、タイトルを「紡ぐ」とし、同報告書を本学ウェブサイトへ掲載することを通じて社会への公表を行った。

**②学外者視点に立った広報活動の展開 [17-1]**

効果的な広報活動を展開するため、本学では「広報戦略会議」を開催しており、7月の同会議における外部の有識者の意見に基づき、新たな取組として、11月より定例記者懇談会（3か月に1回）を開催し、本学への理解を深めるため、教育研究活動をはじめ多様な取組状況を紹介した。そのほか、ウェブサイトに関して、日経BP社による「全国大学サイト・ユーザビリティ調査」を7月に実施し、本調査の結果を基に学外者の視点に立った使いやすさを向上するため、コンテンツの整理や、デザインの改善などによって、本学ウェブサイトを一新した。

また、改正された学校教育法施行規則への対応として、教育情報に関する項目の掲載方法等について検討を重ね、本学ウェブサイトの学外向けサイトに新たなリンク先を設定し、社会に対する説明責任を果たした。

○項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況

(4) その他の業務運営に関する重要目標

① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期 目 標	<p>○ (キャンパス環境) 三重大学の特色である三翠（空、樹、波のみどり）と伝統を生かした、人と自然が調和・共生する潤いのあるキャンパス環境を創出する。</p> <p>○ (施設マネジメント) 全学的な視点に立った施設マネジメントを推進するとともに、大学の教育・研究等の活動に必要な施設・設備等の整備・充実を継続的に推進する。</p>
--------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況
(キャンパス環境) 【18】人と自然との調和・共生に配慮した地域社会に開かれたキャンパス環境を整備する。	【18-1】地域に親しまれるキャンパスに関する検討及び整備を行う。	Ⅲ
(キャンパス環境) 【19】環境先進大学としての社会的責任を果たすため、三重大学環境方針の下、有限資源の有効な利活用を図るとともに、エネルギー消費量の低減に向けた取組を推進する。	【19-1】環境マネジメントシステムを推進し、温室効果ガス抑制に係る取組を実施する。	Ⅳ
	【19-2】資源の有効利活用のための検討を行い、古紙のリサイクルシステム等を実施する。	Ⅳ
(施設マネジメント) 【20】教育研究に必要なスペースマネジメントを継続し、事業継続に必要な施設・設備の老朽度・安全性の点検・調査を継続して行うとともに、整備にあたっては、多様な資金等による新たな整備手法の導入等を検討する。	【20-1】競争的プロジェクトに必要なスペース等を確保するため、スペースマネジメントを継続する。	Ⅲ
	【20-2】施設・設備の老朽度・安全性の点検・調査を行う。	Ⅳ
	【20-3】多様な資金等に新たな整備手法の導入等を検討する。	Ⅳ

○項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (4) その他の業務運営に関する重要目標  
 ② 安全管理に関する目標

中期目標	○ (安全・危機管理) 事故、災害、犯罪、環境汚染等の防止と、危急時の適切な対処を速やかに行うための安全・危機管理体制を整備する。
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況
(安全・危機管理) <b>【21】</b> 安全管理マニュアルや危機管理マニュアル等を整備し、実地または図上訓練により安全管理体制の実質化を図る。また、危機発生時の組織機能の維持と継続のための計画を作成し、研修会等により周知する。	<b>【21-1】</b> 業務分野毎のリスク・危機事象の分析、評価に基づき、優先度に応じてマニュアルのチェックと見直し、図上又は実地訓練を実施する。また、危機発生時における組織機能の維持・継続のための行動計画について検討を進める。	IV
(安全・危機管理) <b>【22】</b> 高度医療を提供する大学附属病院に求められる医療事故の防止、医療の安全性の確保及び感染症対策の強化を図るとともに、暴力や脅迫、訴訟などに対応できる法務部門を整備する。	<b>【22-1】</b> 外部講師による講演会、院内研修会を実施する。外注業者・新規採用者・中途採用者については全体研修への参加以外に別途研修を行う。また、定期的な安全管理部会議及びリスクマネージャー会議を開催し諸問題について検討を行うほか、必要に応じ全職員集会を開催する。	III
	<b>【22-2】</b> 全職員を対象に流行性ウイルス疾患（麻疹・風疹・水痘・ムンプス）の抗体価測定、B型肝炎抗体陰性者へのワクチン接種、新採用職員や結核感染の危険部門勤務者に対するクオンティフェロン検査等を行う。	III
	<b>【22-3】</b> リスクマネジメントマニュアルの改訂を実施する。また、マニュアルの記載事項の要点をまとめた職員手帳についても改訂を行う。さらに職員に周知徹底を図るため、マニュアルの講習会を開催する。	III
	<b>【22-4】</b> 安全管理部会議に警察OB及び顧問弁護士の出席を求める。また、必要に応じて話し合いの場を設け、危機回避のための情報の共有にあたる。	III

○項目別の状況

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (4) その他の業務運営に関する重要目標  
 ③ 法令遵守に関する目標

中期目標	○ (法令遵守) 不正経理等の法令違反を防止する体制をさらに充実させる。
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況
(法令遵守) 【23】研究費の不正使用防止のため、三重大学公的研究費不正防止計画推進委員会において、不正防止計画の見直し・充実を含め確実に実施・推進する。また、研究費も含めて、毎年、内部監査計画書に基づき監査を実施する。	【23-1】不正防止計画の見直し、不正防止に向けた具体的な方策を検討する。	IV

#### (4) その他の業務運営に関する特記事項

##### ①教育研究環境の安全性や機能性の向上に向けた取組の実施 [20-2、20-3]

本学の医学部では、地域の医師確保等に係る課題に対応するため、平成 20 年度から入学定員の増加に取り組んでおり、学生数増加による教育研究環境の整備が喫緊の課題であった。これに対し、自主財源によって、講義スペース等の教育環境改善に向けた医学部講義室の耐震・機能改修整備を行った。また、学生の生活環境の改善を図る観点から、平成 20 年度の留学生寄宿舎新築をはじめ、順次、学生寄宿舎の改修等を行っている。平成 22 年度においては、施設・設備の老朽化が著しくなっていた「女子学生寄宿舎」の改修工事に着手した。加えて、学生支援や教職員支援、地域交流の活性化を目的とした「環境情報科学館」の建設を計画した。これらの整備に当たっては、運営費交付金の自主財源に加え、「三重大学振興基金」等の外部資金を活用するなど、新たな整備手法を導入している。

そのほか、本学における教育研究環境の安全性を高める取組として、平成 22 年度に公募された文部科学省の「学校施設の非構造部材の耐震点検事業等に関する委託事業」に応募した結果、8 月に同事業の採択通知を受け、9 月には委託契約を交わした。その後、学内での本事業の実施に係る検討会等を重ね、平成 23 年 1 月には、講堂など多数の利用者が見込まれる施設として、上浜キャンパス内の 5 つの建物について点検・調査を行い、3 月に報告書を提出し委託事業を完了した。加えて、本学と三重県が共同で応募した、「みえ“食発・地域イノベーション”創造拠点」（科学技術振興機構（JST）・地域産学官共同研究拠点整備事業）が採択されたことを受け、平成 22 年 8 月には研究開発展開センターの一部改修工事（332 m<sup>2</sup>）を着工し、10 月末に供用を開始した。

##### ②大規模地震を想定した本格的な訓練の実施 [21-1]

本学の位置する三重県は、東海・東南海・南海地震の発生による甚大な被害が懸念される地域性に鑑み、学内防災対策として学生・教職員を含めた防災訓練等を実施している。加えて、本学では災害対応のスペシャリストを学外から配置し、平時における備蓄品の管理方法の確認、緊急連絡体制等の体制整備に取り組んでいる。特に、大規模災害を想定した総合防災訓練では、学生・教職員併せて約 2,000 名が参加し、災害対策本部の運営に係る図上訓練を実施するとともに、各部局との連携により負傷者搬送訓練等の実行訓練を実施した。その後、この訓練に対する評価・反省を踏まえ、大規模地震の減災化に向けて「危機管理マニュアル（自然災害対応編）」の改訂を行った。

また、この災害対策本部の運営に係る図上訓練を重ねて実施してきたこと

により、2011 年 2 月に発生したニュージーランド地震の際には、本学の学生・教職員に対する迅速な安否確認を行うことができた。さらに、翌 3 月に発生した東北地方太平洋沖地震発生の際には、三重地域に対する津波警報発令以前より災害対策本部を自主的に設置し、同本部における正確な情報収集と的確な状況判断によって、混乱を来すことなく学生・教職員への的確な避難指示を行うことができた。

##### ③公的研究費の不正使用防止に向けた施策の実施 [23-1]

公的研究費の不正経理の防止対策として、「公的研究費不正防止推進委員会」において、物品等の納入検収体制の更なる強化に向けた取組について検討を行い、業者への預け金等、取引業者との癒着防止に向けた対応策をとりまとめ、新たな監査実施項目として設定し、監査を開始した。

また、公的研究費不正防止計画により策定した「平成 22 年度監査計画」に基づき、経費執行状況の適正化や、出張の事実確認、賃金職員の勤務実態等について、財務部監査担当による監査を実施したほか、9 月末から 10 月中旬にかけて、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」を踏まえ、公的研究費不正防止計画の実施状況及び執行状況について、監査チームと財務部監査担当の合同による内部監査を実施した。

そのほか、科学研究費補助金に係る説明会を 7 月と 9 月に開催し、参加者に対してリーフレット「公的研究費の適正な使用のために」の配付や「公的研究費の不正使用に関する意識調査アンケート」の実施を行うなど、教職員に対して公的研究費の適正な使用について周知・徹底を図った。

## II 予算（人件費見積を含む。）、収支計画及び資金計画

※財務諸表及び決算報告書を参照

## III 短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
<p>1 短期借入金の限度額 30億円</p> <p>2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れすることも想定されるため。</p>	<p>1 短期借入金の限度額 30億円</p> <p>2 想定される理由 運営費交付金の受け入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れすることも想定される。</p>	該当無し。

## IV 重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>1 重要な財産を譲渡する計画 計画はない。</p> <p>2 重要な財産を担保に供する計画 医学部附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。</p>	<p>1 重要な財産を譲渡する計画 なし。</p> <p>2 重要な財産を担保に供する計画 医学部附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供する。</p>	医学部附属病院の施設・設備の整備に必要な経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物について、担保に供した。

## V 余剰金の使途

中期計画	年度計画	実績
<p>決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。</p>	<p>決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。</p>	該当無し。

VI その他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源
(医病) 病棟・診療棟	総額 13,603	施設整備費補助金 (1,265)	(医病) 病棟・診療棟	総額 8,825	施設整備費補助金 (1,891)	(医病) 病棟・診療棟	総額 8,317	施設整備費補助金 (2,103)
(医病) 基幹・環境整備 (エネルギーセンター)		長期借入金 (11,990)	(医病) 基幹・環境整備 (エネルギーセンター)		長期借入金 (6,876)	(医病) 基幹・環境整備 (エネルギーセンター)		長期借入金 (6,162)
PET用薬剤製造システム		国立大学財務・経営センター施設費交付金 (348)	ライフライン再生事業 (特高受変電設備)		国立大学財務・経営センター施設費交付金 (58)	ライフライン再生事業 (特高受変電設備)		国立大学財務・経営センター施設費交付金 (52)
生命維持管理機器設備			高精度放射線 治療システム			高精度放射線 治療システム		
小規模改修			PET用薬剤製造システム			PET用薬剤製造システム		
			生命維持管理機器設備		生命維持管理機器設備 (除細動器点検システム)			
			小規模改修		小規模改修			学生支援施設改修
								小規模改修

(注1) 金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。

(注2) 小規模改修について平成22年度以降は平成21年度同額として試算している。なお、各事業年度の施設整備費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成過程等において決定される。

## ○ 計画の実施状況等

## 1. 計画の実施状況

- (1) (医病) 病棟・診療棟新営工事を継続実施した。  
(完成予定日：平成23年6月30日及び平成24年2月28日)
- (2) (医病) 基幹・環境整備  
医学部附属病院エネルギーセンター新営工事を実施した。  
(完成日：平成23年1月5日)  
医学部附属病院基幹・環境整備(給水設備)工事を実施した。  
(完成日：平成23年3月29日)  
医学部附属病院基幹・環境整備(電話設備)工事を実施した。  
(完成日：平成23年3月25日)
- (3) ライフライン再生事業(特高受変電設備)  
上浜団地基幹・環境整備(特高受変電設備)工事を実施した。  
(完成日：平成23年3月29日)
- (4) 高精度放射線治療システム  
がん診療連携拠点病院として、三重県内における放射線治療の中心的な役割を担うとともに、先進的な放射線治療が可能なシステムの整備を行った。  
(契約金額：774,000千円 納入年月日：平成23年2月28日)
- (5) PET用薬剤製造システム  
地域医療の質の向上に貢献し、臨床研究機能を充実するため、PET-CTに不可欠なシステムの整備・更新を行った。  
(契約金額：294,000千円 納入年月日：平成23年3月31日)
- (6) 生命維持管理機器設備(除細動器点検システム)  
病棟等で使用する除細動器の安定した稼働を図るために必要となる点検システムの整備を行った。  
(契約金額：476千円 納入年月日：平成23年2月25日)
- (7) 小規模改修  
第一食堂等空調設備改修その他工事を実施した。  
(完成日：平成22年11月10日)  
教育学部附属特別支援学校中等部校舎等空調設備取設工事を実施した。  
(完成日：平成23年3月25日)  
廃水廃液処理施設屋上防水改修工事を実施した。  
(完成日：平成23年2月1日)

## 2. 計画と実績に差異がある場合の主な理由

- (1) (上浜) 学生支援施設改修  
22年度予備費により承認されたため、翠陵会館及び課外活動等共同施設改修工事を実施した。(完成日：平成23年3月30日)
- (2) 生命維持管理機器設備(人工呼吸器他)  
東北地方太平洋沖地震の影響により、機器の製造が遅延となり、年度内の納入が困難となったため、次年度への繰り越しとした。

**Ⅶ その他 2 人事に関する計画**

中期計画	年度計画	実績
<p><b>○教職員人事について</b></p> <p>(1)任期制の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・任期制や公募制等により人事の硬直化の防止に努める。</li> </ul> <p>(2)雇用方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育研究活動等の機能や成果を高めるため、個々の教育職員が持つ能力や個性の伸長に向けた取組を充実する。</li> <li>・年齢、性別、国籍に配慮した教員人事に努め、多様で優れた教員組織を編成する。</li> </ul> <p>(3)教育職員評価制度の戦略化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育、研究、運営能力等の評価法を戦略的に見直し、より一層の大学教員の諸活動の活性化及び教育研究等の質の向上を図る</li> </ul>	<p><b>○教育職員人事について</b></p> <p>(1)任期制の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な人材を確保するため、任期制の在り方及びテニユア・トラック制の導入について検討する。</li> </ul> <p>(2)雇用方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の多様な採用方法を活用し、卓越した人材を確保するための勤務環境を整備する。</li> <li>・外国人教員、女性教員を増加させるための職場環境等の整備について検討する。</li> </ul> <p>(3)教育職員評価制度の戦略化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の大学教員個人評価制度について検証を行い、評価方法等の在り方について検討を進める。</li> </ul>	<p><b>○教育職員人事について</b></p> <p>(1)任期制の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・任期制を導入している医学系研究科・附属病院等において、平成 22 年度に任期満了を迎える 19 名への審査を行い、全員が任期更新となった。</li> <li>・大学教員人事制度検討委員会において、中長期にわたって安定した人事戦略を立てるため、教員人事の在り方について検討することを確認した。また、中期に亘る人事戦略に向けて、人件費管理に相応する基準教員数を見直し、平成 24 年度の基準教員数を決定した。(3月)</li> </ul> <p>(2)雇用方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○卓越した人材確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・定年退職者が再雇用を希望した場合、原則、定年前と同種・同様の職務内容による特任教員（継続雇用）として雇用する制度を発足させた。</li> </ul> </li> <li>○外国人教員確保について <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人教員の増加策として、平成 21 年度から実施している外国人特任教員（教育担当）の雇用経費について 50%を事務局予算で支援する方策を平成 23 年度も継続することとした。</li> </ul> </li> <li>○女性教員確保について <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画を推進するために男女共同参画推進専門委員会を定例開催し、就業制度や職場環境改善、及び啓発活動について検討し、三重大学一般事業主行動計画を策定した。また、様々なシンポジウムや研修会等を開催し、女性研究者の現状・あり方について理解を深めた。</li> </ul> </li> </ul> <p>(3)教育職員評価制度の戦略化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評価専門委員会において、「教員個人評価に係る部局評価基準の見直し」「第 2 期中期目標・中期計画に対する評価指標の収集方法」等について検討した。また、教員個人評価基準の見直しに伴う教員活動 D B の改修方法について検討を行った。</li> </ul>

<p><b>○職員人事について</b></p> <p>(1)雇用方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標達成度等を加味した人事評価制度を確立して運用する。</li> <li>・専門職能集団として効率化を図る。</li> </ul> <p>(2)人材育成方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職員の活動力を向上させるため、経営・管理・業務に関する能力開発研修を充実させる。</li> </ul> <p>(3)人事交流方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の教育研究機関との人事交流の促進に努める。</li> </ul> <p><b>○ 人員・人件費について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成 18 年度からの 5 年間に於いて、△ 5 % 以上の人件費削減を行う。</li> <li>・更に、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。</li> </ul> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 98, 355 百万円 (退職手当は除く)</p>	<p><b>○職員人事について</b></p> <p>(1)雇用方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般事務職員の業務遂行能力を高め、業務の向上に向けて、人事評価制度を検証する。また、技術職員の専門技術者としての能力向上に向けて、人事評価制度導入を検討する。</li> </ul> <p>(2)人材育成方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職員の専門性や職務遂行能力の向上のため、研修内容を充実させるとともに、研修の効果を測定する。</li> <li>・職員の現有能力を把握するとともに、各職務の遂行に必要とされる能力の特定に向けた取組を行う。</li> </ul> <p>(3)人事交流方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成・職務能力の向上を目指した人事交流を促進する。</li> </ul> <p><b>○人員・人件費管理について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総人件費改革の実行計画を踏まえて、平成 22 年度の常勤職員の人件費を平成 17 年度人件費予算相当額から 5 % 削減した額以下に抑制する。</li> </ul> <p>(参考 1)</p> <p>22 年度の常勤職員数 1, 410 人 また、任期付き職員数の見込みを 276 人とする。</p> <p>(参考 2)</p> <p>22 年度の人件費総額見込み 16, 516 百万円 (退職手当は除く) (うち、総人件費改革に係る削減の対象となる人件費総額 12, 016 百万円)</p>	<p><b>○職員人事について</b></p> <p>(1)雇用方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 21 年度より本格実施した一般職員の人事評価制度を踏まえて、平成 22 年度も同様の目標評価及び行動評価を実施した。</li> <li>・評価を行う際の評価基準の統一を図ること目的として、新任評価者研修及び全評価者を対象とした評価者研修を実施した。</li> </ul> <p>(2)人材育成方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職員を対象とした接遇研修を新たに取り入れ、初任者研修についても例年より早期に実施し、研修内容についても見直しを行った。</li> <li>・一般職員及び技術職員による海外の高等教育機関や大学病院等への視察を行った。また、技術職員においては、従来から行っていた技術発表会に併せて、技術職員研修会を実施した。</li> <li>・各研修においては、アンケート調査を実施し、その結果に基づき、次年度以降の研修内容等に反映させることとした。</li> <li>・人事シートなどの資料を通して、職員の資格・スキル・研修受講歴等基本的情報の集約を開始した。</li> </ul> <p>(3)人事交流方針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事交流を継続的に進めるため、現在人事交流実施大学等について平成 23 年度の計画等の確認・調整を行い、人事交流の推進に努めた。</li> <li>・23 年度には、従来の派遣機関に加えて、新たな機関との人事交流を開始することとした。</li> </ul> <p><b>○人員・人件費管理について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総人件費改革の実行計画について、人件費支出実績を毎月把握するとともに、22 年度の見込額について検証を行った。また、人事院勧告に準じて、役員・指定職及び中高年層の月例給、期末・勤勉手当の支給月数を引き下げる等の給与改定を行い、平成 22 年度の常勤職員の人件費を平成 17 年度人件費相当額から 5 % 削減した額以下に抑制した。</li> </ul>
---	---	---

○ 別表（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）

学部の学科、研究科の専攻等名		収容定員	収容数	定員充足率
		(a)	(b)	(b)/(a)×100 (%)
人文学部	文化学科	(人) 420	(人) 468	111
	法律経済学科	515	545	106
	社会科学科	185	236	128
教育学部	学校教育教員養成課程	580	655	113
	情報教育課程	80	96	120
	生涯教育課程	60	70	117
	人間発達科学課程	80	99	124
医学部	医学科	655	672	103
	看護学科	340	347	102
工学部	機械工学科	340	384	113
	電気電子工学科	340	382	112
	分子素材工学科	400	429	107
	建築学科	180	207	115
	情報工学科	240	286	119
	物理工学科	160	185	116
生物資源学部	資源循環学科	246	276	112
	共生環境学科	346	400	116
	生物圏生命科学科	388	430	111
	[共通]	[20]		
学士課程 計		5,555	6,167	111
人文社会科学 研究科	地域文化論専攻	10	23	230
	社会科学専攻	10	21	210
教育学研究科	学校教育専攻	10	16	160
	特別支援教育専攻	6	3	50
	教科教育専攻	66	48	73
医学系研究科	医科学専攻	40	25	63
	看護学専攻	32	41	128

学部の学科、研究科の専攻等名		収容定員	収容数	定員充足率
工学研究科	機械工学専攻	60	107	178
	電気電子工学専攻	60	103	172
	分子素材工学専攻	66	138	209
	建築学専攻	38	51	134
	情報工学専攻	36	61	169
	物理工学専攻	36	38	106
生物資源学 研究科	資源循環学専攻	46	42	91
	共生環境学専攻	52	81	156
	生物圏生命科学専攻	78	110	141
地域イノベーション学 研究科	地域イノベーション学専攻	20	24	120
修士課程 計		666	932	140
医学系研究科	生命医科学専攻	240	195	81
	内科系専攻		1	
工学研究科	材料科学専攻	18	32	178
	システム工学専攻	30	26	87
生物資源学 研究科	資源循環学専攻	12	22	183
	共生環境学専攻	12	14	117
	生物圏生命科学専攻	12	17	142
	生物圏保全科学専攻		2	
地域イノベーション学 研究科	地域イノベーション学専攻	10	12	120
博士課程 計		334	321	96
特別支援教育 特別専攻科	特別支援教育専攻	30	6	20
附属幼稚園		160	157	98
附属小学校		720	677	94
附属中学校		480	470	98
附属特別支援学校		60	56	93

○計画の実施状況等

1. 収容定員に関する計画の実施状況

平成22年5月1日現在の収容定員に関する実施状況は上記のとおり。

2. 収容定員と収容数に差がある場合の主な理由

(特別支援教育特別専攻科)

- ・入学志願者数が少なくなっているため。