

# 国立大学法人信州大学の平成 18 年度に係る業務の実績に関する評価結果

## 1 全体評価

信州大学は、大学経営における意思決定システムを確立するため、役員会の中に当面する重点課題に対応するワーキンググループを立ち上げ、柔軟かつ迅速に取り組める体制作りをした。平成18年度は、「5年間5%の人件費削減の検討」、「信州大学の経営計画体系を整備し、その一環である長期ビジョンの策定」等の重要課題に対応するワーキンググループを設けるなど、学長中心に意思決定システムの充実に努めている。

一方、法曹法務研究科において、平成 16 年度の法科大学院設置計画書の虚偽申請問題により、平成 18 年度から入学定員 40 名のところ、募集人員を 30 名として入学者選抜を行っているという事情があるものの、専門職学位課程について学生収容定員の充足率が 85 % を満たさなかったことから、今後、速やかに入学定員の適正化等に努めることが求められる。

また、年度計画に掲げている教員の業績評価制度と査定制度の構築については、検討の段階にとどまっており、全学的実施が遅れているので検討を加速し、全学的実施につなげていくことが求められる。教員や教育研究組織の支援方策の策定についても、教員の個人業績評価の実施方法の確定の遅れから優れた教員に対する支援の実現が遅れており、早急な対応が求められる。今後、組織的に自己点検・評価力を一層高め、これまでの課題を着実に改善しつつ、新たな課題に迅速かつ柔軟に取り組むことが期待される。

この他、情報提供については、「信州大学テレビ」を開局し、社会に向け、放送を開始し、大学広報に役立つのみでなく、学生が番組制作に参画することにより、教育上の効果もあがっている。

教育研究の質の向上については、新入生全員が松本に一堂に会して、学問分野をクロスさせながら学習し、基礎力・人間力を身につける教育を目指す「全学教育機構」を開設し、教養教育の実施責任体制を整備している。平成19年度には、学生の授業満足度調査や教員意識調査による検証を予定しており、その成果が期待される。

## 2 項目別評価

### ・業務運営・財務内容等の状況

- (1) 業務運営の改善及び効率化
  - 運営体制の改善
  - 教育研究組織の見直し
  - 人事の適正化
  - 事務等の効率化・合理化

平成 18 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

役員が当該大学の抱える様々な課題を把握し、その上に立った審議を行うため、役員会の中に課題別に検討を行うワーキンググループとして、「人件費問題検討ワ

ーキンググループ」と「長期ビジョン策定ワーキンググループ」を立ち上げている。特に長期ビジョン策定ワーキンググループにおいては、3年3期・9年間の長期経営計画、3年間の中期経営計画、1年間の事業計画からなる体系化された経営計画の整備に取り組んでいる。

平成18年4月に、内部監査室、広報・情報室、研究推進部等を設置し、学長及び役員指揮の下、大学運営上の重要事項をより迅速かつ強力に推進する体制を整備している。

学部長裁量経費の配分については、各学部が教育(共通教育への取組等)、研究(科学研究費補助金の応募率等)、地域貢献、国際交流及び学部運営について調査し、その調査結果について学長及び学長が指名する3名の理事による審査を行い、評価項目を点数化してインセンティブを付与した傾斜配分が実施されている。

各学部における現有定数に相当するポイント及び4年間の人件費削減を見込んだ各年度の目標ポイントを設定し、各学部等で柔軟な人事計画を作成し、目標ポイントを達成する「教員人件費のポイント制」の導入を決定しており、今後、人件費削減と弾力的な人事管理の円滑な実施に向けて、早期に制度を導入することが期待される。

平成17年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項については、

- ・ 事務職員の業績評価について「自己評価と上司との面談に基づく能力・行動評価」の試行を実施する、
- ・ 学生サービスの向上を図ることを目的として学生支援課長を公募により採用する、
- ・ 教授会における審議事項の精選や教授会資料の電子メール配信などの改善を行う、
- ・ 教員人件費のポイント制による管理の制度化に当たって類似の制度を先行して導入した大学への状況調査を実施する、
- ・ 職域ごとの専門的能力の育成のため、管理職員研修、評価・OJT研修等を新たに実施する

など取組が行われている。

平成18年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

法曹法務研究科において、平成16年度の法科大学院設置計画書の虚偽申請問題により、平成18年度から入学定員40名のところ、募集人員を30名として入学者選抜を行っているという事情があるものの、専門職学位課程について学生収容定員の充足率が85%を満たさなかったことから、今後、速やかに入学定員の適正化等に努めることが求められる。

#### 【法人による自己評価と評価委員会の判断が異なる事項】

年度計画【10】「人事制度ワーキング・グループで副部局長等の制度を確立しこれに応じた処遇について検討し、役員会で決定する。」(実績報告書10頁)については、副部局長の処遇について役員会決定にまで至っていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。

年度計画【29-3】「給与構造改革に伴う査定制度との整合的な業績評価制度を構築する」(実績報告書25頁)については、教員の業績評価制度について構築にまで至っていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。

年度計画【30-2】「給与構造改革に伴う査定制度を構築する」(実績報告書25頁)に

については、教員の査定制度について構築にまで至っていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。

【評定】中期目標・中期計画の達成のためにはやや遅れている

(理由) 年度計画の記載 114 事項中 111 事項が「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」と認められるが、3 事項について「年度計画を十分には実施していない」と認められること、さらに専門職学位課程において学生収容定員の充足率が 85 % を満たさなかったこと等を総合的に勘案したことによる。

## (2) 財務内容の改善

外部研究資金その他の自己収入の増加  
経費の抑制  
資産の運用管理の改善

平成 18 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

学内の研究資源・情報のデータベースを基に、企業や官公庁の訪問を行い、外部に対し積極的に大学の研究資源をアピールするとともに、各種の産学マッチングイベントを開催し、参加した結果、共同研究は 256 件、2 億 8,003 万円(前年度比 78 件、4,764 万円(20.5%)の増)、受託研究は 166 件、9 億 4,566 万円(前年度比 31 件、8,395 万円(9.7%)の増)となっている。

知的財産の創出・管理をより円滑に行うため、(株)信州 TLO と技術移転業務の取扱に関する包括契約を締結している。

ボイラ燃料の効率に関し見直しを行い、試算上、重油からガスへの切り替えにより使用料金において年間約 1 億 360 万円の削減が見込まれる、ボイラ燃料のガス化を行っている。

中期計画における総人件費改革を踏まえた人件費削減目標の達成に向けて、着実に人件費削減が行われている。今後とも、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究の質の確保に配慮しつつ、人件費削減の取組を行うことが期待される。

平成 17 年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項については、患者別・疾患別の原価計算及び部門別原価計算のシステムを整備し、部分的に実施しているが、全体的に機能させるよう取り組むことが期待される。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 23 事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

## (3) 自己点検・評価及び情報提供

評価の充実  
情報公開等の推進

平成 18 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

マネジメント・サイクルに関する指針により、計画・実行・チェック・修正のサイクルによる各部署の業務執行ルーチンを整え、その整備状況や中期計画達成状況に関するヒアリングを実施し、現在までの実施状況と平成 19 年度以降の計画の見直しの必要性等の確認を行っている。

教員の研究教育活動実績等を蓄積、公開する「信州大学学術情報オンラインシステム」を開発し、平成 19 年 4 月より試験公開を開始している。

「信州大学テレビ」の放送を開始し、学生を中心としたスタッフにより約 200 の番組が作成され、大学広報に役立つのみでなく、教育上の効果もあがっている。

平成 18 年度の事項のうち、下記の事項に課題がある。

#### 【法人による自己評価と評価委員会の判断が異なる事項】

年度計画【76-3】「教員や教育研究組織に対する支援方策を策定する」(実績報告書 51 頁)については、教員の業績評価制度と処遇制度について継続的に審議が行われており、策定にまでは至っていないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 17 事項中 16 事項が「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」と認められるが、1 事項について「年度計画を十分には実施していない」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

#### (4) その他業務運営に関する重要事項 施設設備の整備等 安全管理

平成 18 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

平成 17 年度までに工学部及び教育学部の各キャンパスが環境マネジメントシステム (ISO 14001) 認証を取得しており、平成 18 年度は、農学部及び繊維学部が同認証を取得し、エコキャンパスを拡大している。

各部局における省エネルギーの取組状況等について、省エネルギーワーキンググループ等で発表し各部局へフィードバックした結果、エネルギー消費量において、前年度比 960kl (重油換算) の削減 (5.8 %の減) を行い、温室効果ガス排出量において、前年度比 6.7 %の CO2 排出量削減を行っている。

研究費の不正使用防止については、「研究費等の不正使用防止対策等について」を作成している。

信大災害・緊急ダイヤルを設置し、365日24時間教職員・学生が事件・事故・火災・

災害等の緊急時に大学に連絡がとれる体制を確保している。

キャンパスマスタープランについて、策定に向けて検討を進めており、中長期的観点からの計画的なキャンパス整備を進めるため、平成 19 年度中の策定が期待される。

平成 17 年度評価結果で評価委員会が課題として指摘した事項については、

- ・ 地域住民に提供する避難場所等について信州大学ウェブサイトに掲載し広報活動を行う、
- ・ 化学物質等を使用又は保管している場所について学部ごとに調査を行い図面化して各部局へ配布する、
- ・ 安全衛生の基本理念と基本方針を定め学内に周知して教職員の意識向上により安全管理体制の強化を図る

など取組が行われている。

【評定】中期目標・中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載 29 事項すべてが「年度計画を十分に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案したことによる。

## ・教育研究等の質の向上の状況

評価委員会が平成 18 年度の外形的・客観的進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される。

新入生全員が松本に一堂に会して、学問分野をクロスさせながら学習し、基礎力・人間力を身につける教育を目指す「全学教育機構」を開設し、約50名の専任教員を配置し、教養教育実施の責任体制を整備している。

共通教育カリキュラム改訂を実施し、特に基礎学力の習得に資する基礎教育科目の新カリキュラムを拡充している。

繊維学部では 1 年次英語科目に TOEIC 英語を必修にし、前期、後期 2 回の TOEIC-IP テスト受験を義務づけている。前期の結果により学生のレベルを把握し、それを基に後期のクラス編成を行い、レベルに応じた教育を行っている。

ICT を活用して、学生の主体的な学習意欲の増進を目的とする「教育の質保証プロジェクト」を発足させている。

大学院生の起業支援として、イノベーション・マネジメント研究・支援センター内に、「学生起業家支援オフィス」を設置し、プレゼンを実施した上で、学生起業支援として 2 件を採択している。

平成 18 年 4 月に学生総合支援センターを設置し、学生を総合的に支援する窓口を強化している。また、新入生を中心に、指導による問題の早期把握と予防を実施し、平成 18 年度は休学者と退学者が対前年比で減少している。

次世代を担う若手研究者の萌芽的研究の育成支援を目的として、若手研究者萌芽的研究支援事業の募集要項を定め、募集を開始している。

大学の特色ある研究として、21 世紀 COE プログラム「先進ファイバー工学」の研究に積極的に取り組んでおり、最終成果報告会等のための国際シンポジウムを開催している。

松本市と医学部の共同プロジェクトとして開設している熟年体育大学は開設以

来2,500名が卒業している。さらに附属病院の先端予防医療センターと連携し、予防医療を推進するための体制を整備している。

独立行政法人国際協力機構（JICA）を通じて国際協力に参加した教職員のデータベースを完成させ、学内情報配信システムによる閲覧を可能とすることで、国際協力への参加情報を提供している。

附属学校園においては、「学びをつなげる子ども」をテーマに、幼・小間をつなげる具体的なカリキュラム開発のため、附属幼稚園と附属松本小学校の共同研究を行い、その成果を公開研究会で発表している。

#### （附属病院関係）

診療評価や経営戦略の策定・分析を積極的に行い、診療機能の向上や経営改善に努めるとともに、地域連携・支援の充実に努めており、地域のニーズに合わせた研修プログラム作成や高度先進医療開発・実施に積極的に対応している。また、がん診療の充実や高度救命センター設置等体制整備の充実に図っている。その他、医員・研修医の年俸制導入や医薬品等の共同購入に向けた検討等、様々な工夫・努力が見られる。

今後、卒前実習や後期研修も含めた研修の充実に努めるとともに、専任教員の配置による研修センター機能強化や、人事交流計画を着実に進めるなど、運営の充実に向けた更なる取組が期待される。

##### 教育・研究面

- ・ 卒後臨床研修において、全人的医療に貢献できる質の高い医師の養成を目指して、研修プログラムの改善を図っている。
- ・ 若手医師・看護師のスキルアップを目的として、先端医療教育研修センターを設立している。
- ・ 7つの高度先進医療の研究を進めており、特にメラノーマ遺伝子治療については最終解析を行っている段階である。また、心血管疾患の骨髄幹細胞による再生医療・遺伝子治療を推進している。

##### 診療面

- ・ がん診療連携拠点病院の指定を受けるとともに、がん総合医療センター設立やセカンドオピニオン外来を開設するなど、がん診療の充実に努めている。
- ・ 先端細胞治療センターを設置し、臓器移植・再生医療の治療促進に努めている。
- ・ リスクマネジメントに対する職員研修を積極的に実施している。（18回開催、1,570人参加）

##### 運営面

- ・ 経営戦略室を設置し、経営分析に基づく戦略を策定しており、その際、管理会計システムを活用し部門別・患者別疾患別原価計算を実施している。
- ・ 診療科単位で医療費支出額、診療費用請求額に対する診療費の割合について前年度と比較を行い、病院全体及び診療科の評価を行っている。