

# 国立大学法人広島大学の平成 17 年度に係る業務の実績に関する評価結果

## 1 全体評価

広島大学は、ビジョン共有型の大学運営を心掛けており、目標管理システムの確立と PDCA サイクルに基づく点検・評価システムは、学長のリーダーシップの発揮に効果を上げている。また、現場尊重主義に基づき、学長による学科・専攻巡り及び学長オフィスアワーの実施、広大メールの活用等、全員参加の体制をとっており、今後の成果が期待される。

一方、経営協議会の運営については、学外委員から大学運営に関して意見を伺う仕組みが不十分であったためか、その機能が十分発揮されていない。平成 18 年度からは意見交換の時間を確保するなど、議論の活性化方策がとられるとのことだが、有効に機能することが期待される。また、人事評価システムの構築に向けた取組についても、本格実施及び処遇への反映を見通した適切なスケジュール設定が求められる。

この他、業務運営については、全学委員会を廃止し、副学長を長とする教職員一体型の室を設置するとともに、室では所掌業務に係る自己点検・評価に基づき改善を図り、その結果をウェブサイト等に公表し周知を図るなど、各組織の自律的運営が促進されている。

教育研究の質の向上については、高度な専門性と実践的指導力を兼ね備えた教員の養成及び現職教員の再教育の充実を図るため、理論実践融合型教育が展開されている。

また、社会連携推進のための各センターが立ち上がっているが、それぞれが役割を果たし総合力を大きくすることで、産学連携の一層の推進が期待される。

## 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 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

国立大学法人としての 1 年間の経験から、一層の大学運営の活性化を目指して、学長が提示した「大学運営改革プラン」に取り組んでいる。

大学の運営・経営に関して、学長の諮問に応じて意見を具申する特別顧問が創設されている。

学長による学科・専攻等を巡る対話及び学長オフィスアワーが実施されている。なお、各部局等において、積極的に参加する意識を醸成することが期待される。

病院では、一部の組織で品質マネジメントシステム（ISO9001）を認証取得し、医療サービスの質の向上を目的とした PDCA サイクルの確立に取り組んでいる。

各組織の年度計画を着実に実行するとともに、業務を効率的に運用するため、バランス・スコアカードを用いた目標管理が試行されている。

県内の教育委員会及び学校長等を長年経験した有識者（コーディネーター）を採用し、授業公開の一層の拡充を目指した「広島大学授業公開システム構築プラン」パンフレットの作成、県内の各高等学校の校長、教頭及び進路指導教員等との懇談会の実施、大学と高等学校との連携強化及び情報提供の協力要請等が行われている。

総務室において、人事案件等に関する法律相談及び指導助言を請け負う顧問弁護士2名と委託契約を締結し、人事部危機管理室において、人事案件等に対する危機管理対策が推進されている。

職員の人事評価については、業績評価及び能力評価により実施することとし、試行評価が行われている。

「教員の任期に関する規則」を制定し、任期を定めて任用する教員の職等を定めているが、追加等、拡充を図り、平成17年度末には、任期付き教員数は、460名（教授92名、助教授67名、講師71名、助手230名）となっている。

霞キャンパスにおいては、広島市南区地域の保育児童の推移、保育施設数等について調査を行い、保育施設の整備・充実策について検討する一方、保育園に対する財的支援を実施し、女性教員等の勤務環境の整備が図られている。

業務改善の取組については、教職員に業務改善に関するアンケート調査を実施し、アンケートの調査結果に加え、過去の業務分析で得られた課題、他大学等の改善状況等を基に業務改善策を提案し、各組織で改善に取り組んでいる。

情報政策室に設置している「広島大学情報化戦略会議」において、大学の情報通信基盤整備構想が策定されている。

平成17年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

学外委員との積極的な意見交換が行われるよう、経営協議会の活性化のための取組が求められる。

中期目標・中期計画達成に向け、人事評価システムの本格実施及び処遇への反映に関するスケジュール設定が求められる。

全学的な人員の一括管理方針による教室系技量つ拒と|「オついては、教世する一 %ミ g は  
が、 qは

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 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

病院管理会計システムを試行稼働している。なお、病院予算の在り方及び効率的な資源運用の方策については、他の病院視察や附属病院の経営担当特別顧問の助言を受けて、財務会計システムから抽出したデータに基づく診療科毎の収支バランスの評価等に基づき検討している。

競争的資金受入れのインセンティブを考慮し、間接経費受入実績額の 12.5 % を部局長裁量経費の積算に反映させることとしている。

「エネルギー管理標準」により、省エネルギー推進活動を行い光熱料の抑制が図られ、東広島団地は約 3,400 万円（対前年度比 1.8 % 減）、霞団地は約 1,700 万円（対前年度比 3.8 % 減）の節減となり効果が現れている。また、光熱水料の増減について、インセンティブを考慮し、部局長裁量経費の配分に反映している。

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値が設定されている。なお、今後、中期目標・中期計画の達成に向け、着実に人件費削減の取組を行うことが期待される。

【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 12 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、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・評価及び情報の提供  
評価の充実  
情報公開等の推進

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

所掌業務に係る 5(1)4+8.1.

備考・費・凍、EL、CE、増、増(疫)m|\*8/... | " Hq      レ 標 i 籠 期 計 画 の 概

【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 10 事項中 9 事項が「年時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・活用等  
安全管理

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

全学の講義室を対象に施設の利用状況調査を行い、調査結果に基づき対象部局へ改善勧告等が行われている。また、施設パトロールの実施により、効果的な改修整備が行われている。

特定化学物質及び有機溶剤等の年間使用量が相対的に多い部屋並びに頻繁に使用する部屋について、作業環境の測定が実施されている。なお、その他の部屋についても実施されることが期待される。

システム構築に係る重複投資の排除等に取り組み、最適な薬品管理システムが導入されている。

模範的な安全キャンパスの実現を図るため、安全衛生基準の策定に着手し、化学薬品及び機械類(ボイラー、クレーン等)の取扱いについてガイドラインが作成されている。

環境安全センターにおいて、大学の環境保全と安全管理をより充実するために、キャンパス内の実験室から排出される実験系排水の回収・処理・分析等管理業務及び生活系排水と廃棄物管理を含めた総合的な環境保全を行い、毎月、学部巡視者からのデータを取りまとめ、問題箇所への対処、産業医との巡視等の安全管理が実施されている。

災害、事件・事故、薬品管理等に関する全学的なマニュアルが策定されている。

平成 17 年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。

東千田団地の施設整備基本計画については、平成17年度に策定予定だったが、策定に至っていないことから、早急な対応が求められる。

【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 18 事項中 17 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。

## ・教育研究等の質の向上の状況

評価委員会が平成 17 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。

高度な専門性と実践的指導力を兼ね備えた教員の養成及び現職教員の再教育の一層の充実を図るため、メンター制での理論実践融合型教育が展開されている。

電子図書館機能の強化・充実及びハイブリッド図書館の構築に向けて、学術情報リポジトリの構築が行われ、各部署等に対する説明会を 30 回(約 500 名)実施した結果、登録件数が約 1,246 件となっている。

保健学研究科における医療従事者等、既存のプログラムにおいて高度専門職業人養成にも対応できる実践的教育が推進されている。

地域社会から提案のあった研究課題で、審査の結果、採択した 12 件の研究プロジェクトに対して、総額 2,200 万円の研究費が配分されている。

福山サテライトオフィスを設置し、毎週、教授、助教授若しくは産学連携コーディネーターを派遣し、地元企業からの各種の相談に対応している。

技術センター職員研修会及び安全衛生講習会の実施と学外研修経費を予算措置し、学外研修(放射線安全管理講習会等)への参加が促進されている。

特許セールスについて、ノウハウを含む技術セールスへと転換し、知財センターで独自に営業活動が展開されている。その結果、企業の思考形態とマッチし、約 2,400 万円の実施料収入の増となり、この収入が教員や研究室に配分されている。

社会連携推進機構を社会貢献活動の「ポータルサイト」的組織として位置付け、地域連携センター等 4 センターを地域連携活動及び産学連携活動の中心拠点として活動を強化し、学術総合相談、地域貢献研究、キャンパスツアー等が行われている。

国際大学ネットワーク拠点校としての活動、教職員の国際的活動能力を育成するためのファカルティ・ディベロップメント(FD)、スタッフ・ディベロップメント(SD)の実施、国際交流活動に貢献した学生・教職員の表彰実施に向けた検討等、大学の国際化推進に向けた取組が行われている。

到達目標を明確にした後期研修カリキュラムを完成し、卒後臨床研修カリキュラムの改善が図られている。

広島市に所在する附属東雲小・中学校と三原市に所在する附属幼・小・中学校が持つ機能を東広島市へ移転するという基本構想案が策定されている。

「学部・附属学校共同研究機構」において、学部・附属学校共同研究「研究プロジェクト」を全学に募集し、共同研究を実施し、成果が公表されている。

全国共同利用の研究施設である放射光科学研究センターは、研究者コミュニティに開かれた運営体制を整備し、大学の枠を越えた全国共同利用を実施している。

大学として全国共同利用を推進するため、放射光科学研究センターに任期付き助手 1 名が配置されている。

<p><b>【評価項目】</b>  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</p> <p><b>【原文】</b>  「【<u>評定</u>】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 49 事項中 48 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、<u>1 項目について「年度計画を十分には実施していない」と認められるほか、経営協議会の実質化や人事評価システムの本格実施及び結果の処遇への反映に向けたスケジュール設定が求められること等を総合的に勘案したことによる。</u></p> <p><b>【申立内容】</b>  <b>【修正文案】</b>の通り変更願いたい。</p> <p><b>【修正文案】</b>  「【<u>評定</u>】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 49 事項中 48 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。<u>1 項目について「年度計画を十分には実施していない」と認められるが、改善が検討されており、これらの状況等を総合的に勘案したことによる。</u></p> <p><b>【理由】</b>  実施要領に基づく「国立大学法人評価委員会による評定」では、または の割合が9割以上の場合、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」こととされています。従って、年度計画の記載 49 項目中 48 項目が 又は と認</p>	<p><b>【対応】</b>  原案のとおりとする。</p> <p><b>【理由】</b>  経営協議会の在り方については、経営協議会の審議において大学運営に活用された指摘事項の具体例についての資料提出がなかったこと、経営協議会の議事要旨上からも学外委員の意見の有無について確認できなかったこと等から、経営協議会の活性化の必要性について課題で指摘した。  また、人事評価システムについては、平成17年度時点でスケジュールが立っておらず、人事評価の実施及び結果の処遇への反映についての見通しが不明確であることから課題で指摘した。  なお、教室系技術職員の配置については、「年度計画を十分には実施していない」と自己評定されているところである。  これらを総合的に勘案して、平成17年度時点における中期目標・中期計画の達成に向けた進捗状況を評価したため。</p>

められ(97.96%)、また、教室系技術職員の配置については、既に技術センターを設置して改革が進み、人員配置についても検討が進められており、このような状況を踏まえて「おおむね順調に進んでいる」との判断になるべきものと考えます。

項目別評価で評価していただいているとおり、「大学運営改革プラン」への取り組みや目標管理システムの導入など、大学運営について革新的な試みに取り組んでいます。ご指摘の課題については認識しているところもありますが、必ずしもご指摘のとおりとは考えておりません。この点については、以下に説明させていただきます。

人事評価システムの構築については、年度計画 61 に記載しているとおり、職員については、業績評価及び能力評価の試行を実施し、教員については、本学評価委員会が「教員の個人評価に関する基本方針」を学長に答申しており、自己評価では、「年度計画を十分に実施している」と判断するとともに、中期目標達成に向けても順調に進んでいると判断しています。具体のスケジュールは現時点では明らかにしていませんが、今後、目標達成に向けたスケジュールも確立していくこととしています。

また、経営協議会の活性化については、17年度の会議では議題の審議をできるだけ迅速に行うとともに、より一層、活性化するために委員からの意見を求める時間を多く取ることにしました。更に、18年3月の会議で18年度以降の経営協議会の在り方を審議し、会議時間の半分を意見交換と助言の時間とし、教育・研究上の特定の重要な課題等について意見交換をすることとし、今年度1回目の会議ではそのように進めたところです。次回では発言時間の拡大を計り、広島大学の国際戦略をテーマに意見交換することとしています。経営協議会で出された意見、指摘事項等は真摯に受け止め、大学運営の改善に結びつけ、実行しているところです。

さらに、海外委員であるニューヨーク州立大学教授（前ニューヨーク州立大学総長）には、来日の機会に、別途、役員等との懇談会を設けており、本学の大学運営に多大な貢献をしていただいているところです。

教室系技術職員の配置については、移行計画も策定し、技術センター運営会議において更に検討を続けていることから、中期目標達成に向けては、目立った遅れではないと判断しています。

以上の理由により【修正文案】の通り変更願いたい。