

目次

VIII. 管理運営

1. 運営の方針	6. 情報公開
2. 大学運営	6.1 法人文書の管理, 公開・開示
2.1 意思決定の方法と体制	6.2 財務公開
3. 財政	6.3 自己点検・評価の公表
3.1 財政状況	6.4 個人情報管理, 開示
3.2 資産及び債務の状況	7. 点検・評価活動
3.3 経常収益及び経常費用	7.1 組織
3.4 予算編成の基本方針と予算配分	7.2 自己点検・評価
3.5 概算要求事項	7.3 国立大学法人評価
4. 人事	7.4 職員評価
4.1 職員の選考・採用システム	7.5 大学機関別認証評価
4.2 事務組織と業務内容の見直し	8. 監査体制
4.3 事務職員の資質向上	9. 危機管理
5. 福利厚生	
5.1 人権	
5.2 健康管理	

VIII 管理運営

1. 運営の方針

本学は、大分大学憲章の前文において、教育、研究、社会貢献の諸課題の解決のためには、「大学の組織と運営について、主体的な点検・評価を踏まえながら不断の改革を実行することが不可欠である」と示し、運営方針における基本理念を次のように掲げている。

1. 大分大学は、自主的・自律的な教育研究と管理運営のもと、活動内容の継続的な質的向上を図るとともに、情報を積極的に公開し、社会への説明責任を果たすよう努める。
2. 大分大学は、社会と時代の変化に対応し得る、機能性に優れた柔軟な運営体制の構築を目指す。

また、学長は就任に当たって、「中期目標・計画を早期に安定達成すべく、執行部の強いリーダーシップ及び教職員の積極性に基づいた、戦略的でしなやかな大学運営を心がけるとの方針」を明らかにするとともに、平成19年度第1回教育研究評議会及び経営協議会において、「国立大学法人が置かれている状況」「中期目標期間評価に対する対応」「認証評価への準備」「教員評価、職員評価、附属学校教員評価への取組」などの平成19年度の大学運営における課題を提起し、大学を巡る状況が厳しさを増す中で、学生が目線に立った大学作りを目指し、引き続き努力したいとの方針を明らかにした。

2. 大学運営

2.1 意思決定の方法と体制

2.1.1 全学的な意思決定の方法と体制

(現状)

本学は、平成 18 年度から資料 2.1.1-1 のとおり全学委員会方式を部門会議制とし、法令上設置しなければならない委員会以外は、各理事の下に設置された部門会議において原案作成を行い、事案によって運営会議による調整、教育研究評議会、経営協議会、役員会の審議を経て意思決定している。

また、学長を中心としたマネジメントを実施するため、学長、理事、副学長、学長補佐及び学長特別補佐を構成員とする「学長室」において大学運営上の諸問題解決のための方向付けを行い、理事の下に設置された理事室と部門会議が協力して実際の問題解決や大学運営を理事の責任の下で速やかに行うようにしている。また、学長直属のブレーンとして、長期的な経営戦略全般に関する調査・研究・検討を行う「戦略会議」、中期目標・中期計画などの当面及び中期的な経営戦略や戦略会議で検討された長期的な戦略に即した将来計画などの検討を行う「将来計画会議」、持続的発展を見据えた人事政策・制度案を策定する「人事政策会議」、全学的な危機事象への対応を協議する「危機管理委員会」を設置している。

平成 20 年度には、経営協議会を 9 回開催し、学外委員からの意見・提案等に対する本学の取組状況について検証を行い、平成 21 年度計画に反映する課題の整理を行うとともに、平成 20 年度に作成した第 2 期中期目標期間を想定した「大分大学の道標」に反映させた。さらに、学外委員からの提言により、平成 20 年度末の世界経済の状況悪化に伴う留学生への一時奨学金の支給による支援策や大麻草などの違法薬物禁止の講演会やポスター等による学生への注意喚起を進めた。

また、経営協議会学外委員による本学の活動に対する具体的な理解を深めるために、原則的に毎回の会議において「(前会議後の) 大分大学の活動状況」の報告や「本学の特色ある取組」の発表を実施した。

加えて、平成 20 年 4 月から設置された学術情報拠点長を、法人における情報戦略の企画実施、情報化関連施策全般にわたる総合調整を行うため設置されている情報統括責任者(CIO)とし、副学長とした。

(参照資料)

資料 2.1.1-1 全学的な意思決定体制

(評価)

全学委員会方式を部門会議制とし、学長、理事の下で迅速な意思決定が行える体制のもとで運営を展開した。この実行は大いに評価し得る。

資料 2. 1. 1-1 全学的な意思決定体制

学 長			
役員会 経営協議会 教育研究評議会 人事政策会議 将来計画会議 評価委員会 運営会議	戦略会議 学長室	理事（総務担当） 学長補佐（評価担当）	総務・企画部門会議，評価部門会議，情報公開・個人情報保護委員会，苦情処理委員会，職員福利厚生運営委員会，安全衛生管理委員会，衛生委員会，懲戒審査委員会（調査委員会含む），教育職員懲戒審査委員会（調査委員会含む），イコール・パートナーシップ委員会（調停委員会，調査委員会含む），学内共同教育研究施設等管理委員会，評価情報分析室
		総務・企画室	
		理事（教育担当） 学長補佐 （教育プロジェクト担当）	入試部門会議，教務部門会議，大学院部門会議，キャリア開発部門会議，学生支援部門会議，身体に障がいのある学生の支援委員会，日本学生支援機構大学院第1種奨学金返還免除候補者選考委員会，各センター等運営委員会（全学教育機構，高等教育開発センター，入学企画支援センター，保健管理センター），教員免許状更新講習支援室
		教育・学生支援室	
		理事（医療・研究担当） 学長補佐 （研究プロジェクト担当）	病院経営企画部門会議，病院評価部門会議，研究戦略・推進部門会議，知的財産本部，各センター等運営委員会（総合科学研究支援センター，福祉科学研究センター，先端医工学研究センター），発明委員会，研究公正委員会，遺伝子組換え実験安全委員会，放射線安全管理委員会，教育研究用エックス線障害防止委員会，研究不正防止コンプライアンス室
		医療・研究室	
		副学長・CIO （学術情報拠点長）	学術情報部門会議，学術情報拠点運営会議
		理事（国際・社会連携担当）	国際戦略・推進部門会議，広報推進部門会議，産学官連携推進部門会議，大学開放推進部門会議，各センター等運営委員会（イノベーション機構，国際教育研究センター，地域共同研究センター，VBL）
国際・社会連携室			
理事（財務担当）	財務部門会議，施設環境整備部門会議，予算委員会		
財務・施設室			
事務局長（理事（財務担当）兼任）	事務改革会議		

（出典：国立大学法人大分大学理事室及び部門会議規程）

2.1.2 各部署の意思決定方法と体制

(現状)

各学部の意志決定は教授会で行っている。教授会構成員は、資料 2.1.2-1 のように学部によって異なっており、工学部のみ代議員会制を併用している。経済学部では、学部運営における意思決定及び執行を機動的・効率的に行うために、副学部長（教育担当，特命事項担当）を設置した。これにより、全ての学部において副学部長体制が整備された。また、医学部では、副学部長及び学科長を、ほとんどの学部委員会の委員長とし、副学部長制の強化を実施した。助教の職位が導入されることを機に、工学部教員の学部運営に係る情報の共有化を図るために、従来の教授会と幹事会の合同会議を見直し、工学部全教員を構成員とする教員会議を設置した。

大学院のいずれの研究科においても研究科委員会が意志決定機関として位置づけられているが、構成員は研究科ごとに異なる。

学内共同教育研究施設等の管理運営に係る基本方針，任用人事，役職者等の選考に関しては，学内共同教育研究施設等管理委員会において審議・検討している。各センター等の運営に関しては，それぞれの運営委員会が審議している。

(参照資料)

資料 2.1.2-1 各部署の意思決定体制

(評価)

各部署における意思決定体制を見直し，より効率的な運営が図られている。今後も情報の共有化，迅速な実行などに留意して，審議機関等のあり方を継続して検討する。

資料 2. 1. 2-1 各部署の意思決定体制

教育福祉科学部	学部長, 副学部長 (教育担当, 研究担当の2名)	
	審議機関	教授会 (構成) 学部長, 教授, 准教授, 講師, 助手
経済学部	学部長, 副学部長 (教育担当, 特命事項担当の2名)	
	審議機関	教授会 (構成) 学部長, 教授, 准教授, 専任講師, 助教
医学部	学部長, 副学部長 (総務・教育担当, 研究担当, 入試・社会貢献担当の3名)	
	審議機関	教授会 (構成) 学部長, 病院長, 教授 (非公募により採用された教授を除く。)
工学部	学部長, 副学部長 (評価担当, 教務担当の2名)	
	審議機関	教授会 (構成) 学部長, 教授, 准教授, 講師 代議員会 (構成) 学部長, 評議員, 学科長 (副学科長を含む), 各学科等から選出された講師以上の者各1名 (教授会及び研究科委員会から付託された事項を審議) 教員会議 (毎月, 教授会及び教員会議として開催) (構成) 工学部教授会構成員, 助教, 助手
教育学研究科	研究科長	
	審議機関	研究科委員会 (構成) 研究科長, 授業を担当する専任の教員
経済学研究科	研究科長	
	審議機関	研究科委員会 (構成) 研究科長, 授業を担当する専任の教員
医学系研究科	研究科長	
	審議機関	研究科委員会 (構成) 研究科長, 病院長, 大学院担当の専任教授 (非公募により採用された教授を除く。)
工学研究科	研究科長, 研究指導委員長	
	審議機関	研究科委員会 (構成) 研究科長, 研究科の研究指導を担当する教授又は准教授, 研究科の研究指導の補助を担当する教員のうち, 研究科委員会が必要と認めた者 博士後期課程研究指導委員会 (構成) 委員長, 専攻の博士後期課程研究指導担当教員のうちから選出された者
福祉社会科学研究科	研究科長	
	審議機関	研究科委員会 (構成) 研究科長, 研究科の授業を担当する教員
学内共同教育研究施設等管理委員会	(構成) 理事 (総務担当), 学部長 (研究科長), 審議事項に関わる施設の長 (学内共同教育研究施設等の管理運営の基本方針等を審議)	
学内共同教育研究施設	各センター長, 所長または施設長	
	審議機関	各運営委員会

(出典: 各学部教授会規程, 各大学院研究科委員会規程, 教育福祉科学部副学部長の選考に関する内規, 医学部副学部長規程, 工学部副学部長に関する規程, 工学部代議員会内規, 各施設運営委員会規程, 学内共同教育研究施設等管理委員会規程から作成)

2.1.3 各種委員会（部門会議）

（現状）

教育研究及び大学運営に関する事項を審議し、施策案をとりまとめ、学内の円滑な合意を図るために、法令等により設置が定められた委員会以外は原則廃止し、各理事の下に部門会議を設けて、委員会方式による大学運営の原則廃止と、理事の下で運営される部門会議制を導入し、学長のリーダーシップに基づく迅速な意志決定を行うための効率的な運営体制を整備している（資料 2.1.3-1）。

他方、大学経営に係る全学的な合意形成を推進するために、諸会議の情報を迅速に共有するシステムを整備するなど、学内ホームページを活用したさまざまな環境の整備を行っている。

各種会議の運営等に要する教員・事務職員のマンアワーの短縮など、会議の在り方に関する検討を進めるため、会議の稼働状況、統廃合の可能性等を調査・検討した結果、理事室・部門会議の役割の明確化を図るとともに、「組織運営・企画部門会議」と「人事部門会議」との統合、「情報公開委員会」と「個人情報保護管理委員会」との統合を行い、それぞれ「総務・企画部門会議」「情報公開・個人情報保護委員会」とした。

（参照資料）

資料 2.1.3-1 理事室、部門会議と全学委員会の関係

（評価）

全学委員会方式を部門会議制に変更するなど、課題解決のために迅速な意思決定を行う運営体制の改善に積極的に取り組み努力しているとともに、全学の合意形成を推進する前提として情報の共有化のために様々な努力がなされている。

資料 2.1.3-1 理事室、部門会議と全学委員会の関係

◎：法令、法人内部規則等により設置する委員会等、改編後も残すもの

▲：知的財産本部、各センターに属する委員会として残すもの

理事室	部門会議等	旧全学委員会等
総務・企画室	総務・企画部門会議	運営組織等検討委員会、中期目標等策定委員会、中期目標等策定総務専門部会、人事制度等検討委員会、教員定年問題検討委員会、兼業審査会
	評価部門会議	法人評価専門委員会、職員評価専門委員会、教員評価専門部会、事務系職員評価専門部会
（各センター）		◎情報公開・個人情報保護委員会（平成 20 年 4 月）、将来計画委員会（将来計画会議へ移行）、苦情処理委員会、職員福利厚生運営委員会、安全衛生管理委員会、衛生委員会、懲戒審査委員会（調査委員会含む）、教育職員懲戒審査委員会（調査委員会含む）、イコール・パートナーシップ委員会（調停委員会、調査委員会含む）
		▲学内共同教育研究施設等管理委員会
教育・学生支援室	入試部門会議	入学試験委員会、入学試験実施委員会、入学者選抜方法研究委員会、入試広報委員会、入学資格審査委員会

VIII. 管理運営

(全学教育機構) (平成 20 年 4 月) (各センター)	教務部門会議	中期目標等策定教育専門部会, 教務委員会
	大学院部門会議	大学院委員会
	学生支援部門会議	体育施設管理運営委員会, 学生会館管理運営専門委員会, 学生生活支援委員会
	キャリア開発部門会議	就職委員会
	◎身体に障がいのある学生の支援委員会, 日本学生支援機構大学院第 1 種奨学金返還免除候補者選考委員会	
	▲全学教育機構運営会議 (平成 20 年 4 月)	
▲高等教育開発センター運営委員会 (平成 20 年 4 月), 保健管理センター運営委員会		
研究・情報室 (平成 19 年 9 月まで)	病院経営企画部門会議 (平成 19 年 10 月から)	病院戦略的企画部門会議
	病院評価部門会議 (平成 19 年 10 月から)	病院評価委員会
医療・研究室 (平成 19 年 10 月から)	研究戦略推進部門会議	中期目標等策定研究専門部会, 研究推進委員会, 研究推進専門委員会
	◎遺伝子組換え実験安全委員会, 放射線安全管理委員会, 教育研究用エックス線障害防止委員会, 附属図書館運営委員会, 医学分館運営委員会, 電子ジャーナル検討専門委員会	
(知的財産本部)	▲発明委員会, 知的財産本部運営委員会, 知的財産本部各専門部会	
(各センター)	▲総合科学研究支援センター放射線障害予防部会, 総合情報処理センター運営委員会, 総合科学研究支援センター運営委員会, 福祉科学研究センター運営委員会, 先端医工学研究センター運営委員会	
副学長・CIO	学術情報部門会議	
国際・社会連携室	国際戦略・推進部門会議	国際交流・学術振興基金運用委員会, 中期目標等策定社会連携専門部会, 国際交流委員会
	広報推進部門会議	広報委員会, 広報誌編集専門委員会, ホームページ専門委員会
	産学官連携推進部門会議	地域連携推進機構運営協議会, 地域連携推進機構連絡会
	大学開放推進部門会議	大学開放事業委員会, 大学開放イベント実行委員会

(各センター)	▲地域共同研究センター運営委員会，留学生センター運営委員会（国際交流会館運営委員会を統合），ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー運営委員会	
財務・施設室	財務部門会議	中期目標等策定財務専門部会
	施設環境整備部門会議	施設整備委員会，且野原キャンパス交通対策専門委員会，挟間キャンパス施設整備委員会，防火管理委員会
	◎予算委員会	
医療支援室 (理事が常勤の場合) (平成19年9月まで)	経営管理部門会議	医学部附属病院の関連各種委員会
	医療政策・安全管理部門会議	
	地域医療連携教育部門会議	

(出典：平成17年度第12回運営組織等検討委員会資料，本部運営組織図（平成20年7月1日現在）)

3. 財政

3.1 財政状況

(現状)

本学は、国から措置される運営費交付金と、学生生徒等納付金収入や診療収入といった自己財源を主な収入財源として運営している。

本学における平成20年度予算編成の基本方針については、予算委員会にて案を作成し、経営協議会、教育研究評議会及び役員会の議を経て学長が決定した。

基本方針の決定を受け、平成20年度収入・支出予算書を予算委員会にて作成し、経営協議会及び役員会の審議を経て、学長が平成20年度収入・支出予算書を決定した。

国立大学法人評価委員会による平成17年度に係る評価結果（外部資金の獲得額が同規模の他の国立大学に比して決して多くはなく、さらに平成16年度より減少していることから、一層の努力が求められる。）を踏まえ、引き続き「学長裁量経費」の一部について、「外部の競争的資金の獲得に積極的に挑戦」する戦略的経費と、科学研究費補助金に申請し、高い評価を受けながら不採択となった課題について次年度の獲得を目指すための経費を配分することとした。また、「基盤研究経費」については、科学研究費の申請状況を反映することとし、「部局長裁量経費」においても、配分に係る評価項目を見直し、外部資金の獲得状況がより反映される仕組みとした。

これらの取組により、平成20年度決算において「産学連携等研究収入及び寄付金収入等」（決算報告書）は、平成17年度に比して61.7%（455百万円）の増収となった。

収入のうち、運営費交付金収入と学生生徒等納付金収入が収入全体の約42%を占めている。

今後も、効率化係数の適用などによる運営費交付金の減少が予想されることから、外部資金の獲得などの自己財源の安定確保を図り、健全かつ持続可能な財政運営に努める必要がある。こうした背景を考慮し、平成19年度に改訂した「財政運営の基本指針（中期財政計画）」に基づき着実な推進を図った。

(評価)

財政運営の基本指針を策定する際には、国立大学法人評価委員会による評価結果を反映し、運営に活用するなど、財務運営の健全性を確保しており、財務内容は良好である。

3.2 資産及び債務の状況

(現状)

保有する資産は、法人設立時における国からの現物出資によるところが大きく、554億円である。

一方、債務は、国立大学法人の特徴として、運営費交付金債務や寄付金債務・資産見返負債等、必ずしも支払い義務のない債務が多く計上されており、要返済債務としては借入金の61億円と、リース債務の11億円及び未払金・未払費用の29億円を加えた101億円となる。

要返済債務のうち、借入金については、附属病院における診療設備等の整備費及び学生寮の改修費に充てたものであり、診療収入及び寮費をもって償還する。また、リース機器等はリース債務の支払計画に沿って取得されたものであり、期末の未払金及び未払費用29億円に対して、保有する現金預金は69億円である。

(評価)

大学運営に必要な資産を有しており、債務超過も見受けられない。

3.3 経常収益及び経常費用

(現状)

平成20年度における経常収益は、273億円であり、前年度に比べ8億円の増益となっている。前年度との変動の主な要因は、附属病院収益及び受託研究等収益の増益によるものである。

また、経常費用は262億円であり、前年度に比べ6億円増加している。変動の主な要因は、附属病院収益の増に伴う診療経費の増である。

当期総利益は11億円であり、黒字決算となった。

(評価)

収益が費用を上回っており健全な状態であると言える。

3.4 予算編成の基本方針と予算配分

(現状)

平成21年度予算編成の基本方針の策定にあたっては、外部資金の獲得が本学の最重要かつ緊急の経営課題であるため、更なる外部資金の獲得強化に向けた具体的策として、各部局の獲得金額に応じてインセンティブを付与するための「教育研究活動活性化経費」1千万円を確保した。

また、学長裁量経費については、平成18年度以降の見直しを継続し、戦略的経費としての重点化を推進することに加え、平成21年度が第1期中期計画期間の最終年度となることから、本学の「今中期計画期間中の諸目標の確実な実行」及び「次期中期計画の諸目標の達成に繋がる準備のための事業」を迅速に実行するための経費として、25百万円の増額を行った。

(評価)

予算編成方針を毎年度見直し、適正な予算編成・予算配分を行っている。

3.5 概算要求事項

(現状)

平成 21 年度概算要求にあたっては、大分大学憲章に則り、中期目標・中期計画の内容を踏まえ、社会的要請に適切に対応する人材養成・新たな知の創造等につながる学術研究の推進を図るための体制の整備や、大学院充実等に伴う施設の狭溢解消・卓越した研究拠点・先端医療に対応した附属病院・老朽化した施設の改善について重点的に要求することを基本方針とした。

平成 21 年度概算要求における新規事業として「まなびんぐサポート」プログラムの構築、「脳血管障害の治療法の開発と先進的医療システムの構築」及び「病院情報ネットワークシステム」（基盤的設備等整備）の 3 件が認められた。

また、平成 22 年度概算要求については、引き続き全学的視点に立った戦略性・一貫性のある教育研究事業計画の方向付けと、それに沿った適切な概算要求を行う必要から、副学長や学長補佐、戦略会議委員等からなる概算要求事項評価員を設置した。

(評価)

概算要求に関する説明会の実施や選定プロセスに評価員を設置するなど、本学の特色を活かした取組ができています。

4. 人事

4.1 職員の選考・採用システム

(現状)

平成 17 年度に人事政策会議及び戦略会議を設置し、平成 21 年度までの間の学長裁量定員を確保することにより、大学運営上重点的な分野及び戦略的に取り組む分野に対応できる人事システムを設定した。

教員については、「教員選考の基本方針」に基づき、外国人、女性及び社会人の積極的な任用に配慮している。事務系職員の採用については、九州地区の国立大学法人が共同で採用試験を実施し、試験合格者から採用している。一方、特定の経験や資格等を必要とする職務については、本学が独自に公募している。また、寄附講座の設置及び寄附講座への教員受入れに関する規程を制定し、受入体制を整えるとともに、民間の経費による教授受入体制を整え、平成 18 年 4 月から受入れた。

また、平成 18 年度からキャリア開発課を設け、その課長を民間から公募し採用した。

平成 20 年度における新規採用状況は、資料 4.1-1 に示すとおりである。全体的な新規採用状況での女性の割合は高いが、看護師等の特定の職種に偏っているのが実情である。事務・技術系職員に関しては、事務職員 12 名、教室系技術職員 1 名及び育児休業代替職員 2 名を採用した。

(参照資料)

資料 4.1-1 平成 20 年度新規職員採用状況

(評価)

「教員選考の基本方針」を定め、外国人、女性及び社会人の積極的な任用に配慮している。また、学長から外国人、女性の積極的な任用について、各学部等に依頼した。

資料 4.1-1 平成 20 年度新規職員採用状況

(単位：人)

区 分	外国人			日本人			総計
	男	女	計	男	女	計	
大学教員	0	0	0	34	7	41	41
附属学校教員	0	0	0	8	10	18	18
医療・看護系職員	0	0	0	15	80	95	95
事務・技術系職員	0	1	1	9	5	14	15
総 計	0	1	1	66	102	168	169
前年度総計	1	0	1	77	124	201	202

4.2 事務組織と業務内容の見直し

(現状)

事務組織の構成は、資料 4.2-1 のとおりである。

平成 20 年度には、学生に関する業務の指示系統を理事（教育担当）、学生支援部長の下に 1 本化するため、医学・病院事務部にあった学務課を学生支援部に移した。また、CIO を支援する事務組織として、学術情報課に情報化推進室を設置した。

(参照資料)

資料 4.2-1 事務組織

(評価)

事務組織は常に見直され、適切に設置されている。今後も、状況に応じて、柔軟に事務組織を改編していく。

資料 4.2-1 事務組織

総務部	総務企画課，人事課
研究・社会連携部	研究・社会連携課，国際交流課，学術情報課
財務部	財務課，資金管理課，調達室，施設企画課，施設管理課
学生支援部	教育支援課，学生支援課，入試課，キャリア開発課，学務課
医学・病院事務部	総務課，経営管理課，医事課
教育福祉科学部事務部	
経済学部事務部	
工学部事務部	
監査室	

4.3 事務職員の資質向上

(現状)

研修に特化した経費（研修等実施経費）を措置し、事務職員の資質向上のために様々な学内研修を実施したほか、学外で実施される研修会等（人事院、国立大学協会及び国立大学法人が実施する研修等）にも積極的に事務職員を参加させた。また、放送大学の受講についても研修の一環として位置づけ、参加させた。

平成20年度における事務職員研修等実施状況は資料4.3-1に示すとおりである。

また、事務職員の意識改革及び資質向上を推進するために、スタッフ・ディベロップメント推進事業として、スキルアップ方策に関する学内公募を実施し、6件の応募事業について採択、実施した。

さらには、派遣研修として、文部科学省へ1名、日本学術振興会へ2名の事務職員を派遣したほか、私立大学（APU）へも1名の事務職員を派遣した。これらの職員からは、毎月、研修レポートを提出させ、学内ホームページ上で公表した。

(参照資料)

資料4.3-1 平成20年度職員研修等実施状況

(評価)

事務職員の資質向上を図るため、職員研修等を適切に実施している。引き続き、適宜に企画・運営する。

資料4.3-1 平成20年度職員研修等実施状況

研 修 名	実 施 機 関 名	参加人数
《学内研修》		
新採用事務系職員研修	大分大学	8
新採用事務系職員フォローアップ研修	大分大学	11
新任副課長研修	大分大学	5
新任主査・係長・主任研修	大分大学	13
接遇研修	大分大学	40
企画研修	大分大学	40
《学外研修》		
九州地区中堅係員研修	人事院九州事務局	1
平成20年度大学マネジメントセミナー（企画・戦略編）	国立大学協会	1
平成20年度大学マネジメントセミナー（教育編・研究編）	国立大学協会	1
平成20年度大学マネジメントセミナー（リスクマネジメント編）	国立大学協会	1
平成20年度大学改革シンポジウム	国立大学協会	1
平成20年度国立大学法人等部課長級研修	国立大学協会	4
平成20年度九州地区国立大学法人等係長研修	国立大学法人鹿屋体育大学	6

第33回九州地区課長補佐研修	人事院九州事務局	1
平成20年度九州地区国立大学法人等テーマ別研修	国立大学法人長崎大学	7
第2回国立大学法人若手職員勉強会	国立大学財務・経営センター	2
第2回国立大学附属病院若手職員勉強会	国立大学財務・経営センター	3
第45回九州地区中堅係員研修	人事院九州事務局	1
第9回国公立大学医学部・歯学部教務事務職員研修	岐阜大学外	1
衛生管理者第一種免許試験受験準備講習	大分県労働基準協会	4
有機溶剤作業主任者技能講習	大分県労働基準協会	1

5. 福利厚生

5.1 人権

(現状)

本学は、人権に関する取組として、「大分大学イコール・パートナーシップ推進に関するガイドライン」を定め、人権侵害の防止等のために積極的に取り組んできた。ガイドラインは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワーハラスメント、差別・偏見・いじめ、男女平等（以下、「ハラスメント等」という。）による人権侵害のない快適な環境において、学び・研究し・働く権利を保障するためのよりどころとなっている。

具体的には、「イコール・パートナーシップ委員会」を設置し、相談及び苦情申立ての窓口とするとともに、問題解決のための通知・調停及び制裁の検討を行っている。

なお、平成20年度におけるイコール・パートナーシップ委員会の開催回数及び取扱事案件数は、資料5.1-1のとおりである。

(参照資料)

資料5.1-1 イコール・パートナーシップ委員会の開催回数及び取扱事案件数

(評価)

人権に関わる「ガイドライン」を定め、ハラスメント等の問題事例に対して適切に対応しうる体制を整備している。今後も潜在的問題の把握等への対応を進める。

資料5.1-1 イコール・パートナーシップ委員会の開催回数及び取扱事案件数

年度	開催回数	取扱事案件数
平成20年度	6	8
平成19年度	5	6
平成18年度	3	2

5.2 健康管理

5.2.1 健康保持・増進のための配慮

(現状)

本学では、採用時及び海外派遣時に健康診断を実施するとともに、第一種衛生管理者や作業主任者

の養成など、労働安全衛生法等に係る必要な対応を適宜行っている。

また、健康診断受診率、インフルエンザ等の予防接種率の向上に努めるとともに、各種講演会や健康教室、保健指導を実施し、職員の健康保持・増進に努めている。

平成20年度の各キャンパスにおけるインフルエンザワクチン接種の実施状況は、資料5.2.1-1のとおりである。平成19年度から共済組合経費の補助を得て、職員の接種率向上を図っている。

また、学長の指示により且野原地区での喫煙対策を推進するためにワーキンググループを設置し、全面禁煙をめざしている（挾間地区では19年1月より、王子地区では平成19年4月より実施）。

(参照資料)

資料5.2.1-1 インフルエンザワクチン接種実施状況

(評価)

今後も法令や規則等（例えば、「健康増進法」「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」等）の趣旨を踏まえ、職員の健康保持・増進のための取組を進めていく必要がある。

資料5.2.1-1 インフルエンザワクチン接種実施状況

(単位：人)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
且野原地区	294	324	342
挾間地区	924	1,050	1,162
王子地区	61	72	71
合計	1,279	1,446	1,575

5.2.2 定期健康診断

(現状)

職員の健康管理のために、毎年定期に健康診断を行っている。未受診者については、メールや電話、部局長を通じた文書による受診勧奨を行い、受診率は資料5.2.2-1のとおりとなった。

また、定期健康診断の結果、指導等を必要とする職員に対しては、文書による通知を行い、産業医や保健師による保健指導を実施した。

(参照資料)

資料5.2.2-1 平成20年度職員健康診断受診状況

資料5.2.2-2 職員健康診断受診率の推移

(評価)

定期健康診断の未受診者に対する働きかけによって、受診率向上に向け一定の成果があった。本学が教育機関であること、また、平成16年度以降は労働安全衛生法の適用団体となったことから、受診率100%を目指し、職員への周知等、徹底した意識改革を促している。

資料 5. 2. 2-1 平成 20 年度職員健康診断受診状況

(単位：人)

地区	健康診断受診状況				育休・病休等による未受診者数	海外、国内留学	職員総数	
	対象者数	受診者総数 (受診率%)	受診者 内訳					未受診者
且野原地区	570	563 (98.8%)	大学実施の健康診断受診数	478	7	3 内育休 1	3	
			人間ドック受診者	72				
			治療状況報告	0				
			健康診断書 (採用時含む)	13				
挾間地区	1,395	1,395 (100%)	大学実施の健康診断受診数	1,108	0	33 内育休 27	2	
			人間ドック受診者	66				
			治療状況報告	0				
			健康診断書 (採用時含む)	221				
王子地区	117	117 (100%)	大学実施の健康診断受診数	107	0	1 内育休 1	0	
			人間ドック受診者	7				
			治療状況報告	0				
			健康診断書 (採用時含む)	3				
合計	2,082	2,075 (99.7%)			7	37	5	2,124

資料 5. 2. 2-2 職員健康診断受診率の推移

(単位：%)

	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
且野原地区	97.0	97.1	98.8
挾間地区	100.0	100.0	100.0
王子地区	98.9	96.3	100.0
合計	99.0	98.9	99.7

5. 2. 3 職員の健康に関する相談状況

(現状)

職員の健康に関する相談は、保健管理センター（且野原・挾間）及び総務部人事課労務福祉管理グループ、医学・病院事務部総務課安全衛生係を窓口として対応している。

職員の健康相談利用数を、資料 5. 2. 3-1 に示す。

挾間地区では、相談件数が年々増加しており、医学・病院事務部総務課安全衛生係での対応が非常に増えている。そのため、平成 19 年度 11 月より非常勤の臨床心理士 2 名を採用し、産業医・産業保健師とともに産業保健スタッフとして職員の相談対応にあたっている。相談体制も確立し、安全衛生係を中心としたメンタルヘルスの講演会や階層別教育を開催し、集団教育及び個別の復職支援や就労措置に関する相談・検討会等も行っている。

禁煙対策については、且野原地区でニコチンパッチを利用した個別指導や講演会等の実施、挾間地区では文書等により啓発活動を行うとともに、職員健康診断会場にて喫煙者に対しての一酸化炭素測定

や禁煙指導を実施し、喫煙対策のさらなる強化を目指している。

(参照資料)

資料 5.2.3-1 職員の健康相談利用数

(評価)

心身両面の相談窓口を設置し、十分対応できる体制を整え実効ある対応をしている。

資料 5.2.3-1 職員の健康相談利用数

(単位：件)

		平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
旦野原地区 (王子地区を含む)	身体面	390	563	529
	精神面	236	300	357
	計	626	863	886
挾間地区	身体面	86	80	65
	精神面	58	333	525
	計	144	413	590
合 計		770	1,276	1,476

6. 情報公開

6.1 法人文書の管理、公開・開示

6.1.1 法人文書の管理

(現状)

本学で保有する法人文書は、学内規則に基づき管理が行われている。

(評価)

学内規則に基づき、適切に管理が行われている。保存期間については、今後も他の法令等との整合性に配慮し、随時見直しを図る。

6.1.2 法人文書の公開・開示

(現状)

本学は、「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」に基づき、保有する法人文書ファイルの名称等を一般に公開している。法人文書ファイル管理簿については、随時更新作業を行い、最新の管理簿を公開している。

平成 20 年度の開示請求受理件数は 2 件あり、2 件は不開示の決定を行った。不開示決定を行った 1 件については、不服申立を受け、内閣府情報公開・個人情報保護審査会に諮問後、「申立棄却」になっている。

(評価)

最新の法人文書ファイル管理簿を公開している。開示請求に対しては法に基づき適切に処理されている。

6.2 財務公開

(現状)

法令に基づき、平成 20 年事業年度財務諸表等を大分大学ホームページにおいて公表した。また、文部科学大臣の承認後に平成 20 事業年度財務諸表の官報公告を行った。

(評価)

財務諸表等を適正に公表している。

6.3 自己点検・評価の公表

(現状)

本学は、自己点検・評価に関わる規程を設け、全学的な点検・評価の結果については、本学公開ホームページ等で公表し、広く学内外の意見を聴取することとしている。また、部局ごとの自己点検・評価については、部局ごとの基準により実施することとしている。

平成 20 年度に作成した全学を対象とする平成 19 年度大分大学自己評価書は、より多くの関係者に読んでもらうために概要版を作成した。作成した自己評価書と概要版は、公開ホームページ並びに学内専用ホームページで学内外に公表するとともに、記載した実績や評価内容について意見の募集を行った。

また、部局ごとの自己点検・評価については、部局ごとに実施方法を定め評価を実施するとともに、各学部のホームページにおいて公表している。

(評価)

本学における自己点検・評価に関する情報公開体制は整備されている。今後は引き続き学内外からの意見等の収集方法について検討を進める必要がある。

6.4 個人情報の管理、開示

(現状)

本学は、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」及び「独立行政法人等の保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する指針」に基づき、個人情報の取扱いに関する基本的事項を定める規程等を制定している。

平成19年度の個人情報保護管理委員会において、個人情報保護監査体制の見直しについて検討を行い、監査体制の整備を図った。個人情報ファイル簿については、各部局等に出向き、状況調査を実施し、見直しを図った。また、個人情報保護に係る講演会の実施、個人情報保護マニュアルの作成を行った。

平成 20 年度における開示請求受理件数は 2 件であった。

(評価)

個人情報保護に関する学内諸規程等が整備されており、具体的事項への対応体制を整備している。今後も個人情報ファイル簿の見直しを図る。

7. 点検・評価活動

7.1 組織

(現状)

本学の点検評価に関する実施組織については、理事室及び部門会議の設置と委員会の整理統合を行った結果、平成18年度より「法人評価専門委員会」「職員評価専門委員会」並びに「法人評価専門部会」「教員評価専門部会」「事務系職員評価専門部会」を廃止し、理事室（総務企画室）の下に評価部門会議を置き、法人評価並びに職員評価に関する事項を所掌することとした。

また、自己点検評価、大学機関別認証評価（認証評価）に関する事項については、従来から専門委員会を設置し、自己評価については「自己評価専門委員会」が、認証評価については「認証評価専門委員会」がそれぞれの事項を所掌している。

また、これらの点検・評価を支援するため、「評価情報分析室」を設置し、評価情報の収集を行っている。評価組織の概況を資料7.1-1、主な評価の特徴を資料7.1-2に示す。

(参照資料)

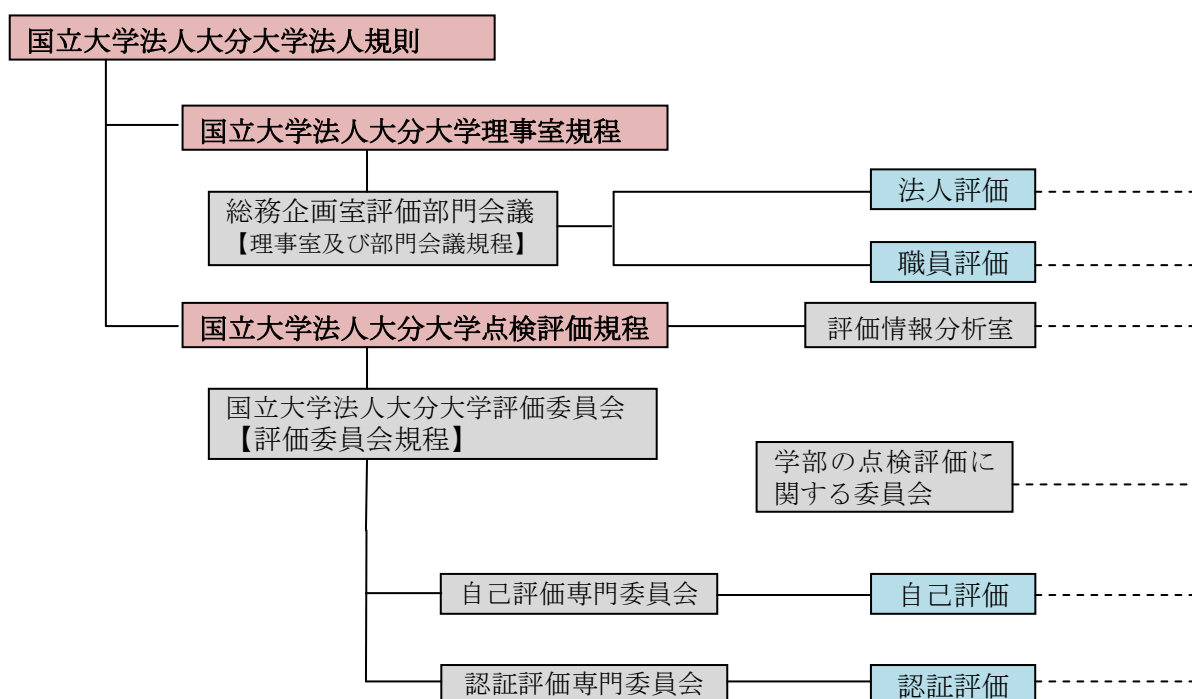
資料7.1-1 評価体制図

資料7.1-2 主な評価の特徴

(評価)

点検・評価活動のための組織は適切に整備されている。

資料7.1-1 評価体制図



資料7.1-2 主な評価の特徴

種類	特徴	評価者
法人	国立大学法人法に定められた評価。	国立大学法人評価委員

評価	大学が自ら設定した中期目標・中期計画の業務の実績（年度計画の実施状況）に対して評価する。	会（第三者）
認証 評価	学校教育法に定められた評価。 大学の教育研究等の総合的な状況について評価する。	認証評価機関（第三者）
自己 評価	学校教育法に定められた評価。 大学の教育，研究，組織，施設等の状況について評価する。	大分大学
職員 評価	中期目標・中期計画で自ら実施するとしている評価。 職員個人の職能や実績に関して評価する。	大分大学
外部 評価	大学が実施した自己評価の検証を行う評価。	大学外部の有識者

7.2 自己点検・評価

（現状）

全学の自己点検・評価は、大学運営の責任者（理事等）が毎年行っている。なお、部局ごとの自己点検・評価は、部局ごとに設置した評価組織において自己点検・評価方法等を検討し、行っている。

平成 20 年度の全学の自己点検・評価は、自己評価専門委員会が評価項目、作業要領等を策定したうえで、平成 19 年度自己評価書を作成した。

部局ごとの自己点検・評価について、平成 18 年度には教育福祉科学部、経済学部及び工学部が実施・公表し、平成 19 年度には医学部が実施した。

また、教育福祉科学部、経済学部では平成 18 年度に外部評価を実施し、その結果を公開ホームページに掲載し、学外に公表を行った。医学部では、平成 20 年度に外部評価を実施した。

さらに平成 20 年度は、業務改革の推進を目的に策定した「業務改革を推進するためのアクション・プログラム-大学を変える・はじめの 100 歩-」に基づき、内部規則の再構築や全学的な情報化を推進する「情報化推進室」の設置、外部人材の積極登用等を実施した。

（参考資料）

資料 7.2-1 学部等における点検評価

（評価）

点検・評価に関する規程、要項等を策定し、評価実施組織を設置するなど適切な自己点検・評価体制を整備している。平成 20 年度においては、全学の自己評価（平成 19 年度）を実施しており、適切に評価が実施されている。

資料 7.2-1 学部等における点検評価

教育福祉科学部	学部・研究科は原則 4 年に 1 回自己評価し、平成 15(2003)年度版を公表している。また、平成 18 年度に、平成 11～15 年度の教育活動、学生生活支援、社会との連携の 3 項目を対象とした外部評価を受けた。
経済学部	学部・研究科は、基本的に 4 年ごとに自己評価を実施する。最近の自己評価の結果は平成 18 年度に第 4 号(平成 13 年～16 年度)として公表している。また、第三者評価として、平成 15 年度に大学評価・学位授与機構による分野別評価（試行）の「経済学系」研究評価を受けた。更に、平成 18 年度に、「教育」を中心とした外部評価を受けた。

医学部	医学部の自己点検・評価を含めた法人化後の評価に対応するため、平成 17 年 1 月に医学部評価委員会を設置し、同委員会の下に、教育、研究及び運営等の評価専門委員会にて点検・評価を行い、「大分大学医学部自己点検・評価 2008 年」を策定し、ホームページにて公表した。
工学部	自己評価の実施間隔は決定されていないが、平成 14 (2002) 年に自己点検評価(平成 9 年～平成 13 年)を実施して、関係機関に配布した。また、平成 18 (2006) 年度に自己点検評価書(社会貢献活動)を作成し、外部評価を受けた。
福祉社会科学部 学研究科	独立研究科として平成 14 (2002) 年 4 月に開設した。自己評価は実施されていない。

7.3 国立大学法人評価

(現状)

本学の中期計画の進捗状況を報告するため、毎年度「事業年度に係る業務の実績に関する報告書」を国立大学法人評価委員会(文部科学省)に提出することとなっている。

学長が中期目標・中期計画、年度計画の達成に向けたメッセージを全学に発信し、各理事は年度計画進捗状況表により年度計画の進捗状況を確認し、半期ごと(平成 20 年度は 10 月及び 1 月)に学長に報告するなど、中期目標・中期計画、年度計画の早期達成を促している。

平成 20 年度は、評価部門会議において、「平成 19 事業年度に係る業務の実績に関する報告書」を作成・提出した。また、併せて実施された中期目標期間評価のため、「中期目標期間に係る業務の実績に関する報告書」を作成・提出し、ヒアリングや訪問調査、意見申立等の対応を行った。

中期目標期間の業務実績の状況に対する評価では、すべての項目で中期目標の達成状況が良好又はおおむね良好との評価を受けた。

(評価)

中期目標・中期計画、年度計画の達成に向けた組織が整備され、工程管理の手法を導入している。こうした体制により、事業ごとの年度計画の達成水準は高まった。

7.4 職員評価

(現状)

本学の職員評価は、大学教員を対象とする「大学教員評価」、教育福祉科学部附属学校園の教員を対象とする「教育福祉科学部附属学校園教員評価」、並びに事務職員等を対象とする「事務職員等評価」の 3 つに分類される。

このうち、「大学教員評価」については、平成 19 年度に本評価を実施し、公表した。また、平成 20 年度には、平成 18 年度に制定した「大学教員評価に関する指針」を廃止し、「国立大学法人大分大学における大学教員評価に関する基本方針」を制定した。評価結果の活用については、学長表彰や予算の傾斜配分へ活用することを評価委員会で決定した。

「教育福祉科学部附属学校園教員評価」については、平成 19 年度より評価を開始し、「自己申告シート」による評価を実施している。

事務職員等評価については、平成 19 年度の評価実施後、評価部門会議の下に総務部長を座長とし、各職種の代表者をメンバーとした「事務職員等評価ワーキンググループ」を設置した。「事務職員等評価ワーキンググループ」では、平成 19 年度の評価実施後に行ったアンケートをもとに、事務職員等評価の見直しを行い、業績評価調書及び能力評価調書等を改善し、平成 20 年度の評価を開始した。

VIII. 管理運営

また、事務職員等評価に対する理解を深め、評価者を育成すること及び評価者の評価能力を向上させることにより、評価者間の評価基準に対する考え方の統一・平準化を図ることを目的として、評価者及び調整者に対し外部より講師を招き、研修会を実施した。

(評価)

「大学教員評価」、「教育福祉科学部附属学校園教員評価」及び「事務職員等評価」について、本評価を実施し、改善、活用についても検討しており、適切な評価が実施されている。

7.5 大学機関別認証評価

(現状)

文部科学大臣に認証された認証評価機関の実施する大学機関別認証評価を受審するため、平成 20 年度に、独立行政法人大学評価・学位授与機構（以下、「機構」という。）へ受審申請を行った。

機構が実施する認証評価では、11 の基準ごとに、その内容及び基本的な観点に従って、大学が自己評価書を作成し提出することとなっており、本学では、認証評価専門委員会を中心として自己評価書原案を作成し、平成 20 年度においては、平成 19 年度に引き続き自己評価書原案の精査作業を進めた。

(評価)

大学機関別認証評価に対して、認証評価専門委員会を中心とした実施体制を整備し、認証評価受審についての準備を着実に進めている。

8. 監査体制

(現状)

監査体制充実のため、学長、監事、会計監査人、監査室の四者で行う「四者協議会」を平成 20 年 12 月 5 日に開催し、問題事項等の共有に努めた。また、監事と会計監査人が連携し、それぞれが緊密な情報交換を行うことにより効率的な監査の実施に努めるため、監査室長、財務担当理事及び監事の三者による「三者会議」を平成 20 年 4 月 16 日に開催した。さらに、監事、会計監査人及び監査室との連携を図るため、「三者連絡会」を平成 20 年 7 月 7 日、平成 21 年 2 月 12 日に開催した。

監査室による内部監査については、「平成 20 年度監査年次計画書」に従って、合規性並びに業務全体の内部統制の観点から、監査テーマを絞り被監査部局を指定した業務監査を年 3 回、臨時監査を 1 回実施し、会計監査では年 3 回の定期監査及び監査テーマを絞った重点的監査（大分大学なかよし保育園の稼働状況）を実施した。

なお、それぞれの監査において指導・助言を行い、指摘事項については、被監査部局に改善依頼を行い、是正改善を図ることで業務及び財務会計の改善に取り組んだ。

監査結果としては是正改善件数は業務関係 2 件、会計関係 1 件であった。

また、「監査年次計画書」、「監査報告書」を学内ホームページに掲載して周知を図っている。

【平成 20 年度の指摘事項】

- 業務関係（2 件）
 - ・ 休講及び補講の実施について
 - ・ 労働安全衛生について
- 会計関係（1 件）
 - ・ 短期留学推進制度の奨学金の受入れ及び支給方法について

(参照資料)

資料 8-1 業務監査の実施状況

資料 8-2 業務監査結果の状況

資料 8-3 会計監査の実施状況

資料 8-4 会計監査結果の状況

(評価)

「四者協議会」、「三者会議」、「三者連絡会」を開催し意見交換することにより、それぞれが共通認識のもとで業務の効率化の検討が図られているが、更なる共通認識を持つためには、時間的制限があり難しいが意見交換の場を多く設けることが必要である。

業務監査及び会計監査は年度計画により内部監査を行っており、大学内の業務改善や内部統制が図られつつあるが、業務監査は監査範囲が広いことから、内部監査での業務監査に比重を置く必要がある。

資料 8-1 業務監査の実施状況

回	監査テーマ	監査日数	監査員	対象部局等
第 1 回	休講に係る補講実施状況の検証	5 日 20/6/9 } 20/6/13	5 人	学生支援部, 教育福祉科学部, 経済学部, 医学部, 工学部
第 2 回	個人情報保護法に係る管理状況等の実態の検証	5 日 20/11/10 } 20/11/14	4 人	事務局各部・各学部
第 3 回	放射性物質及び毒物・劇物の管理状況並びに管理実態状況の検証	7 日 21/2/6 } 21/2/16	4 人	教育福祉科学部, 附属小学校, 附属中学校, 医学部, 附属病院, 工学部, 総合科学研究支援センター, 先端医工学研究センター
臨時監査	労働安全衛生に係る実態の検証 (監事との合同監査)	2 日 20/9/4 } 20/9/26	6 人	旦野原キャンパス, 挾間キャンパス

資料 8-2 業務監査結果の状況

第 1 回	休講・補講の実施については、学部により教育の実施についての事情が異なることから、取扱いについては教育担当理事の下、各学部での検討を依頼した。
第 2 回	総括保護管理者及び総括文書管理者は、個人情報や法人文書の取り扱いについて、業務の適正な執行のための研修会や講習会を適宜開催することにより、統一した認識が図られるよう依頼した。
第 3 回	「国立大学法人大分大学放射線安全管理規程」並びに「国立大学法人大分大学毒物及び劇物管理規程」に基づき管理状況等の調査を実施した結果、概ね適切に管理されていることを確認した。 なお、毒物及び薬物の管理・保管状況等については、今後の内部監査においてフォローアップすることとした。
臨時監査	廊下に設置された棚や物品、転倒防止措置をされていない器具等、避難時の妨げとなる物や、保管状況が不適切なものが見られたため是正改善提案を行った。

資料 8-3 会計監査の実施状況

	監査テーマ	監査日数	監査員	対象部局等
第 1 回	会計経理が本学の諸規程等に従って適正に処理されているかの合规性及び会計業務全体における牽制体制の検証	19 日 20/7/2) 20/7/31	4 人	総務部, 研究・社会連携部, 財務部, 学生支援部, 教育福祉科学部, 経済学部, 工学部, 医学・病院事務部
第 2 回	科学研究費等補助金について、会計規則等に従って適正に使用されているかの検証	9 日 20/9/22) 20/10/7	4 人	研究・社会連携部, 財務部, 教育福祉科学部, 経済学部, 工学部, 医学・病院事務部
第 3 回	会計経理が本学の諸規程等に従って適正に処理されているかの合规性及び会計業務全体における牽制体制の検証	16 日 20/12/1) 20/12/22	4 人	研究・社会連携部, 財務部, 学生支援部, 教育福祉科学部, 医学・病院事務部
重点的監査	大分大学なかよし保育園の稼働状況の検証 (第 3 回会計監査と併せて実施)	1 日 20/12/3	1 人	医学・病院事務部

資料 8-4 会計監査結果の状況

第 1 回	軽微な事項を除いては、概ね適正であったが、短期留学推進制度の奨学金の受入れ及び支給方法については是正改善提案、給食材料の調達における随意契約から一般競争入札への移行について検討依頼を行った。
-------	---

第2回	各研究者における研究費の使用及び購入物品の管理状況等、また、事務局における関係書類の整備及び契約事務の執行等は概ね適正であったが、交付決定前の役務の実施等における「科学研究費補助金交付決定前執行願」による理事（財務担当）の承認について検討依頼を行った。
第3回	契約では、競争契約への移行又は検討がなされ、契約の透明性が図られるよう努力していたなど、概ね適正であった。なお、各キャンパスにおける同種の契約について及び医学部附属病院における診療報酬請求の確認について、監査報告書に所見を記載した。
重点的監査	保育園の稼働状況については、37名の定員に対し30名を超えるなど、良好であった。なお、本件に関しては、引続き検証していくこととした。

9. 危機管理

(現状)

本学におけるこれまでのリスク対応は、各部署が連携してリスクの把握と改善に努めてきた。

平成17年度に、危機管理体制に関する要項を定めて、法人として総合的、体系的に適切な対処をする体制を整えた。危機事象発生時における経過を把握するため、危機事象発生報告書に加え、危機事象対応報告書の様式を作成し、経過の把握に努めている。

平成20年度には、危機管理上必要な基本的事項などを明確にし、本学における危機管理体制等の更なる充実を図るため、「国立大学法人大分大学危機管理規程」を制定した。

さらに、この危機管理規程に基づき、職員、学生及び関係者に被害が及ぶ恐れがある様々な危機を未然に防止し、また、発生した場合に被害を最小限に食い止めることにより、教育、研究、医療、社会貢献等の活動を円滑に行うことを目的として、「危機管理基本マニュアル」を作成した。これにより、全学の危機管理体制を確立し、平常時、緊急時の組織的な対応を明確にした。加えて本学では、平成20年に発生した大分県教育委員会における教員採用問題に関連して、在職教員の関与が報道されるなどの事態を受け、危機対策本部である「大分県教員採用問題対策会議」及び小会議で対応を協議、実施した。

また、対策会議において、調査委員会を設置し、関係者へのヒアリングなどを含む調査を行った後、平成20年10月に報告書を作成・公表した。

この間の危機事象に対する一連の対応について、検証が必要との判断から、これまでの危機対策本部が設置された危機事象（「はしか対策」「合格発表ミス関係」）も含め、危機管理体制の点検の意味からも、リスクマネジメントを専門とする第三者による検証を実施し、調査結果の報告を受けた。

報告において、本学の対応について、評価できる点、見直しが求められる点などが指摘され、今後の危機管理体制のあり方に関して有用な指摘があり、今回の検証結果を参考に、本学危機管理委員会において、速やかに危機管理システムの必要な見直しを行う予定にしている。

(評価)

法人として総合的、体系的に適切な対処をする体制を整えるとともに、諸事案に対して実効的な対応を進めることができた。