

基準11 管理運営

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
平成17	○ 自己点検・評価を適切に実施できる体制が十分に整備され、フィードバックされ、改善効果を上げている。(長岡)		
	○ 自己点検・評価を適切に実施できる体制が整備され、評価結果を改善に結び付けるシステムが構築され、十分に機能している。(豊橋)		
	○ 開学して間もない大学であるが、2回自己点検・評価を行っており、詳細な内容が記載された自己点検・評価報告書を作成している。(はこだて未来)		
	○ 教職員のニーズについては、委員会等での意見の把握のほか、学長に直接相談できるなど、自由に意見を出せる環境にあり、改善に役立っている。(大分看護科学)		
平成18	○ 米国テネシー大学マーチン校に事務職員1人を毎年度派遣し、2ヶ月間の語学研修が実施されている。(弘前)		
	○ 評価センターが設置され、役員会への提言などにより、評価結果のフィードバックにおいて適切な機能を果たしている。(秋田)		
	○ 学務部職員と学生が語り合う会「ガンチョンタイム」を開催し、学生のニーズを把握している。(岩手)		
	◎ 新採用職員に対し、事務局各課における1ヶ月間の業務体験を実施し、また、全学共通教育科目「岩手大学論」の聴講及び学内施設見学を行うことにより、大学の歴史や現在の活動状況、今後の展望についての理解の深化を図っている。(岩手)		
	○ 2年間の時限組織として業務改善推進係2人を配置し、業務の改善と経費の削減に効果を挙げている。(徳島)		
	○ 毎年発行『大学案内』のほかに発行される大学の広報誌『開鐘(けいじょう)』に大学の活動状況や展示会・演奏会・公開講座の予定を掲載し、また、そのすべてを大学ウェブサイトに掲載して、広く学内外の利用に供するとともに、データとして保存・蓄積している。(沖縄県立芸術)		◎ 重要事項決定に関する評議会、全学委員会及び各学部教授会の関係が必ずしも明らかでない。(沖縄県立芸術)
平成19	○ 全教職員を構成員とする教職員連絡会議を毎月開催し、情報の共有化と意思の疎通を図っている。(沖縄県立看護)		
	◎ 学長のリーダーシップの下に積極的に改革に取り組んでいる。(北見工)		
	◎ 教職員・学生が一体となって環境対策への取組を推進し、平成19年3月にISO14001の認証を取得している。(北見工)		
	○ 平成18年度には、部局及び学生との懇談会を頻繁に行い、教職員・学生と学長・理事との対話により、教職員と学生からのニーズを積極的に把握している。(千葉)		
	○ 平成19年度には、文部科学省新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラムに「双方向の多様な場づくりによる学生総合支援—ふれあいの環の多面的展開を通しての「総合的人間力」の涵養—」が採択されている。(千葉)		
	◎ 戦略策定、企画・立案、執行を行う独自のマネジメント体制を機動的に展開している。(東京工大)		
		◎ 年度計画の進捗状況を四半期ごとにチェックし、学内関係組織にフィードバックしているが、これに基づく管理運営体制改善の更なる進展が期待される。(一橋)	
	○ 機動的・戦略的な大学運営を行うため、企画戦略本部、大学運営会議を設置している。(新潟)		
	○ 企画戦略本部に評価センターを設置し、「点検・評価に関する基本方針」を定めて点検・評価活動を行い、評価結果を分析し、更なる改善に向けて必要な事項を的確に認識している。(新潟)		
	○ 高度な専門的知識・能力を身に付けさせることを目的に、職員を大学院に入学させ、研修させている。(岐阜)		○ 法人組織と大学組織の関係が明確になっていない。(上越教育)
○ 職員の自発的な研修意欲を促すため一般職員学外研修制度が国立大学法人化後に新たに設置され、平成17年度から150件の利用があり、その成果として2人が衛生管理者等の資格を取得し、直接業務に反映している。(浜松医)			
◎ 自己点検として共通事務の「業務量可視化」を行い、その結果を基に一部の事務を集約化し、各部局において「業務量5%削減計画」を策定した。(名古屋)			
◎ 部局の自律性を尊重しつつ、総長のリーダーシップと部局や教員の意見・アイデアによるボトムアップ機能との融合が図られている。(京都)			

基準11 管理運営

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	○ 教職員、学生からの様々な提案を、既存の組織等にとらわれず、自由な発想で形にしようとする「夢プロジェクト」の提言を活かす取組を行っている。(大阪教育)		
	○ 文部科学省の大学国際戦略本部強化事業や大学教育の国際化推進プログラムにより、事務系職員を対象に語学研修や海外派遣を実施している。(鳥取)		
	○ 私立大学へ事務職員を研修生として長期間派遣している。(岡山) ◎ 学長の直轄機関である評価センターで評価結果を分析し、その結果に基づき、大学として更なる改善に向けて必要な事項を的確に認識している。(岡山)		
		◎ 経営政策室、経営情報分析室、自己点検評価室等を設置して、運営機能の強化を図っているが、役割分担の明確化などにより一層の推進が期待される。(愛媛)	
	○ 危機管理や法令遵守に対して、十分な配慮を行っている。(九州)		
	○ 分散型キャンパスの問題点を克服するために、密な情報交換により、適切な運営を図っている。(総合研究)		
	○ 大学ウェブサイトの教職員向けサイトにおいて学内の各機関の議事要録に自由にアクセスでき、学内情報のデータ化が推進されている。(大妻女子) ○ 「大妻学院企画整備作業部会」を設置し、通常の管理運営とは別に、緊急課題、将来構想及びそれらに係る基盤の整備等について恒常的に検討・提言する場を設けている。(大妻女子) ◎ 学生や父母の意見・要望が適切に把握され、管理運営に様々な形で活かされている。(大妻女子)		
平成20			◎ 教育研究活動の特色や活動の成果に関する情報が十分に社会に発信されているとはいえない。(宇都宮)
	◎ 教員定数に関して、設置基準を超える分をすべて学長裁量ポストとすることにより、学長のリーダーシップが効果的に発揮できる体制を整えている。(京都工芸繊維) ◎ 外部評価において指摘された事項及びそれに対する具体的な対応策を、大学ウェブサイトにて公表している。(京都工芸繊維)		
	◎ 「業務改善プロジェクトチーム」を設置し管理運営に関する改善を推進している。(神戸) ◎ 神戸大学の教育研究活動を総合的、客観的に把握するために「神戸大学情報データベース (K U I D)」を構築し、大学の構成員が必要に応じて活用できる状況を整備している。(神戸)		
	◎ 管理運営の重要性を認識し、学長のリーダーシップの下で効果的な意思決定と組織管理がなされている。(国際教養)		
	◎ 教育推進・研究推進・地域貢献推進の3本部を設置して、教育・研究とともに地域貢献を推進する体制を構築し、教員と事務職員が一体となって本部事業に参画している。(大阪市立)		
		◎ 自己点検・評価に対する積極的な取組は評価できるが、評価結果について外部者による検証を実施することが期待される。(宮崎県立看護)	
	○ 学部教授会、各研究科委員会とは別に、学長が議長となり、全学の教育組織の教員が構成メンバーとなる全学教授会が置かれており、学長のリーダーシップの下で効果的な意思決定がなされている。(日本社会事業)		
		◎ 自己点検・評価の結果がフィードバックされ、管理運営の改善に活かされているが、開学後間もないこともあり、今後の進展が期待される。(光産業創成)	
平成21	○ 管理運営のための組織、事務組織が適正な規模で整備されており、効果的に機能している。大学全体の目的を達成するために、総長のリーダーシップが発揮できるような組織形態になっている。(北海道)		
	○ 当該大学において実施した行事・取組及びプロジェクト的な企画事業等を、統一した書式により記録・保存するルールとして、「北海道教育大学における事業実施に関する記録の作成及び保存について」を定めている。(北海道教育) ○ 大学計画評価室で独自の視点により中期目標の達成状況を分析・点検した後、「改善の提言」として取りまとめ、各部署に改善の指示をしている。(北海道教育)		
	◎ 読者懇談会、記者懇談会、一日教授会を定期的で開催して学外関係者の意見を聴き、教育研究の向上及び管理運営の改善に活かしている。(小樽商科)		

基準11 管理運営

優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
<p>○ 財務戦略室等の「室」組織の設置、「マネージメントスタッフ」の活用等の学内の体制に加えて、国内外の有識者からなる「プレジデント・カウンシル」を設置するなど、総長の職務遂行を強力にサポートする体制を構築している。(東京)</p> <p>◎ 業務改善活動の一環として、『東京大学職員キャリアガイド』、『東京大学幹部職員行動指針』及び『新人職員応援ブック』を作成し、全職員が、自己研鑽及びキャリア形成のための資料として活用することができるようにしている。(東京)</p>		
<p>○ 平成20年度までに32件のプレスリリースが行われ、生命科学・医学歯学系分野の研究成果等の内容がわかりやすく公表されている。(東京医科歯科)</p>		
<p>◎ 当該大学と調布市のニュースを掲載する冊子『電通大どおり』を年に4回発行し、市民向けに配布するなどして、地元との友好協力を進めている。(電気通信)</p>		
<p>◎ 卒業(修了)生から直接に提言・意見等を収集するシステムとして、ホームカミングデーを開催しており、ホームカミングデーでの意見は、育児室の設置、医学部医学科推薦入学試験における「地域枠」の導入、研究棟の冷暖房設置等の改善に活用されている。(福井)</p>		
<p>◎ 東海地震等の大規模地震の発生に備えて、地震防災のための様々な活動に取り組んでいる。(静岡)</p> <p>○ 経営協議会において学外委員から述べられた意見等が静岡大学地域連携協働センターの設置等、大学運営の改善に適切に反映されている。(静岡)</p> <p>○ 評価会議が設置され、教員評価、認証評価等を一元的に所掌している。(静岡)</p>		
	<p>○ 当該大学の工科大学構想の下で進められている体制に対応するための、教員組織としての領域及び教育類等の組織、並びに各企画院の設置等に特色があるが、それぞれの組織がその理念に構成員のより深い理解を得て、一層円滑に機能することを期待している。(名古屋工業)</p>	
<p>○ 大学に対する県民アンケートを実施し、平成18年に『滋賀医大県民アンケート調査の概要』としてまとめられた。(滋賀医科)</p> <p>○ 大学概要、『滋賀医大ニュース』『滋賀医大病院ニュース』『活動実績ダイジェスト』『Catch Up 滋賀医大』など多くの広報誌により外部に情報を発信している。(滋賀医科)</p>		
<p>◎ 大学の公式ウェブサイトには、基本的な情報がわかりやすく整理されており、求める情報へのアクセスが容易である。(大阪)</p> <p>◎ 評価室で自己評価を適切に実施し、大学として更なる改善に向けて必要な事項を的確に把握している。(大阪)</p>		
<p>○ 大学教員、附属学校園教員、及び事務系職員と学長との懇談会が、職種別に年1回定期的に行われている。(奈良教育)</p>		
		<p>◎ 自己点検・評価の継続的な実施が必要である。(福岡教育)</p>
<p>◎ 研究成果の情報を広く発信する目的で「シーズ100展」などを開催し、多数の参加者を集めている。(佐賀)</p>		
<p>◎ キャリア支援・広報・国際戦略に民間から課長級の常勤職員を採用し、有効に機能している。(熊本)</p>		
<p>◎ 毎年度、教育、研究、施設・設備、社会連携、学内共同教育研究施設等、管理運営の大学機能の各分野を対象とする全学的な自己評価を実施し、評価結果は、根拠資料とともに自己評価書としてウェブサイトで公開している。(大分)</p>		
		<p>◎ 大学独自の自己点検・評価が十分とはいえない。(群馬県立女子)</p>
		<p>○ 学外に向けた地域貢献や国際化に関する諸々の活動実績、また、学生や教職員等に向けた大学の改革の意義や目的等に係る情報について、十分に周知・共有がされているとは言えない。(横浜市立)</p>
<p>○ 学長は、役職員はもとより一般教員との意思疎通も円滑に図っている。(富山県立)</p> <p>○ 学長のリーダーシップの下で、効果的な運営が行える組織形態となっている。(富山県立)</p> <p>◎ 地域連携センターが設立され、地元の産業界により設立された「富山県立大学研究協力会」と連携することによって、地域との強い連携基盤が整備されている。(富山県立)</p>		
<p>◎ 自己評価を適切に実施し、大学として更なる改善に向けて必要な事項を極めて的確に把握している。(大阪府立)</p>	<p>○ 当該大学の教育研究活動等の状況については、大学のウェブサイトや「教員活動情報データベースシステム」等を通じて学内外に公開しているが、さらに府民にとってわかりやすい形で、積極的かつ効果的に情報を発信・公表していくことが期待される。(大阪府立)</p> <p>○ 法人化及び統合・再編が教育研究活動等のより一層の発展につながることを期待される。(大阪府立)</p>	

基準11 管理運営

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	<p>○ 学長は学内コンセンサスの確保に留意しながら、全学的立場でリーダーシップを発揮している。(岡山県立)</p> <p>◎ 大学の教育研究活動や社会貢献活動の状況や成果等を紹介する『大学案内』、『教育年報』、『社会貢献年報』、『教育研究者総覧』等が毎年発行され、大学ウェブサイトにも公開するなど、積極的に学内外に情報発信を行っている。(岡山県立)</p>		
	<p>◎ 大学の主要各部門が、年頭に立案した活動目標への取組、達成度、課題などについて、年度末に当該各部門の出席の下、アニュアルレビューを行い、その評価を共有している。これは、学内の組織単位における自己点検・評価と相互評価であり、各組織に相互評価結果が実質的にフィードバックされている。(高知女子)</p> <p>◎ 『研究シーズ集 2008』に教員の優れた研究成果を盛り込むとともに、各頁のレイアウト、全体の装幀・紙質・印刷の創意と工夫があり、外部者にとって非常に読みやすいものになっている。(高知女子)</p> <p>○ 地域創成センターの発行する『KWU NEWS LETTERS』は地域社会に対し、大学の教育・研究活動の現況や計画を豊富な写真や新聞記事のリストを活用しながら多面的に発信し、現在、通算して第19号に達している。(高知女子)</p>		
	<p>◎ 学長のリーダーシップの下に、副学長等に若手教授や女性教授を積極的に登用するとともに、経営企画課を設置してスピードのある改革を実施している。(北九州市立)</p>		
<p>平成22</p>	<p>◎ 教員人事については、「後任人事」の考え方を廃し、学長のリーダーシップの下に戦略的に補充が可能な教育研究分野に係る方針を案件ごとに策定している。(帯広畜産)</p>		
	<p>○ 監事の行う監査の補助及び法人の内部監査の実施を行う監査室においては、学外の者を室長として採用し、監査の独立性を担保している。(筑波)</p>		
	<p>○ 事務組織を大学組織の経営管理に係る専門職集団として捉え、従来の「事務局」から、「大学運営局」へと名称を変更しているとともに、機能的に組織を分類している。(政策研究)</p> <p>○ 学長の下に広報渉外担当副学長を置き、関係教職員による広報戦略会議を毎週開催し、対外広報、ウェブサイト、学内広報の検討を行って、広報活動の強化に当たっている。(政策研究)</p>		
	<p>◎ 福島県内における県立医科大学の位置付けと重要性をよく理解している資質・意欲ともに高い職員が県から多数派遣されているとともに、大学法人独自採用の職員も計画的に増員されている。(福島県立医科)</p>		
	<p>◎ 人材育成の指針として策定した『人材育成プログラム』に基づき「職員研修実施計画」を作成し、職場外研修、職場内研修、自己研修を柱として体系的な研修を実施している。(首都大学東京)</p>		
	<p>◎ 事務職員による大学事務研究会を設置し、SD活動を実施している。(静岡文化芸術)</p>		
			<p>○ 大学の活動状況に関するデータや情報は、いまなお、各部署、各教職員に分散されているものもあり、大学全体として体系的に収集されているとは言い難い。(愛知県立芸術)</p>
	<p>○ 危機管理について、体制の整備を行うとともに、平常時においても予防的対策や研修・訓練に取り組んでいる。(滋賀県立)</p>		
			<p>○ 今回の大学機関別認証評価のために提出された自己評価書において、大学の活動状況を必ずしも十分には分析、記述できていない。(奈良県立)</p>
	<p>◎ 大学の活動状況を日本語及び英語ウェブサイトによりわかりやすく公表している。(九州歯科)</p>		
	<p>◎ 福岡県立大学・田川地域連携推進協議会を設置し、大学の近接する地域社会の意見を吸収するなど、学外関係者のニーズの把握に努め、これに呼応する教職員・学生の活動によって地域社会の住民が大学の事業に積極的に参加している。(福岡県立)</p> <p>○ 当該大学の活動の総合的な状況について、一方ではウェブサイト「法人情報」欄で、毎年度、表を多用し、分ち書きの多い簡潔な文章で記述された「自己点検・評価報告書」を公表するとともに、他方では、毎年度、親しみやすいレイアウトと平易な文章で編集された冊子『大学概要』を作成・配付し、学内外に広く発信している。(福岡県立)</p>		
	<p>◎ 学長のリーダーシップの下で、数多くの先駆的な取組が進められている。(大分県立看護)</p>		
			<p>○ 管理運営にかかわる委員や役員の選考、採用に関する規程や方針、及び各構成員の責務と権限の一部が文書として明確に示されていない。(大阪女学院)</p>

基準11 管理運営

	優れた点	更なる向上が期待される点	改善を要する点
	<p>○ 学長のリーダーシップの下、12項目からなる最初のアクションプランを平成20年度に策定し、平成22年度までに、「団塊の世代の受け入れ」、「教員の教育力の向上」、「放送大学叢書（仮称）の発刊」、「教員免許更新ならびに、資格取得への体制整備」、「全国的な同窓会組織の確立」、「広報活動の一層の促進」、「放送大学基金の整備と募金活動」、「国際社会における連携」、の項目についてはほぼ目標を達成し、平成22年度には新しいアクションプランを策定している。（放送）</p> <p>○ 閉講となった科目のテキストの一部を採録する形で新書版（放送大学叢書）として作成し、出版社から出版できるようにするなど、資産を有効活用しつつ活動の成果を積極的に発信している。（放送）</p>	<p>◎ 大学の目的を達成するために、学長のリーダーシップの下で効果的な意思決定が行われているが、教学と経営とに分離できない課題も多く、機動的かつ円滑な運営を実現する更なる工夫が必要であると思われる。（放送）</p> <p>○ 長期的な視野での業務の遂行や、業務や専門知識の適切な引き継ぎによる業務の継続性を保持のために、人事交流者以外の任期の定めのない常勤事務職員（プロパー職員）の採用に努めているが、より一層の増加及び育成が必要である。（放送）</p>	
平成23	<p>○ 構成員及び学外関係者からのニーズを把握し、学長のリーダーシップの下、効果的に意思決定ができる管理運営組織となっている。（山梨県立）</p> <p>◎ 学生、教職員、保護者、同窓会及び卒業生就職先の5つの層を対象とするアンケート調査により、構成員とステークホルダーのニーズを幅広く把握し、その結果を様々な改善につなげている。（山梨県立）</p>		
	<p>◎ 効率的な事務処理方法等のアイデアを募集する「大学事務カイゼン提案制度」等によって業務改善に努めている。（愛知県立）</p>		
	<p>◎ 学長（理事長）を中心に組織としてのリーダーシップが効果的に機能し、科学研究費補助金やG P等の獲得に成果を上げるとともに、人事委員会を核とする特有の人事システムを構築し、実質的に機能させるなど、大学全体の改革が着実に進んでいる。（県立広島）</p> <p>○ 業務評価室長は、部局長等が行った自己点検を総括し、その結果を業務の改善に反映させるという組織内部における質保証の仕組みが構築されている。（県立広島）</p>		