

平成 27 事業年度に係る業務の実績及び第 2 期中期目標期間
に係る業務の実績に関する報告書



平成 28 年 6 月

国立大学法人

弘 前 大 学

(1) 現況

- ① 大学名 国立大学法人弘前大学
- ② 所在地 本 部 青森県弘前市
(文京町) 青森県弘前市
(本 町) 青森県弘前市
(学園町) 青森県弘前市
(青 森) 青森県青森市
- ③ 役員の状況 学長 遠藤正彦 (平成 22 年 2 月 1 日～平成 24 年 1 月 31 日)
佐藤 敬 (平成 24 年 2 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日)
理事 5 人
監事 2 人
- ④ 学部等の構成

学 部	人文学部 教育学部 医学部 理工学部 農学生命科学部
研究科	人文社会科学研究科 教育学研究科 医学研究科 保健学研究科 理工学研究科 農学生命科学研究科 地域社会研究科
研究所	北日本新エネルギー研究所 白神自然環境研究所 被ばく医療総合研究所 食料科学研究所
- ⑤ 学生数及び教職員数 (平成 27 年 5 月 1 日現在)

学生数 (留学生数)	学 部 6,159 人 (33 人)
	研究科 808 人 (60 人)
教員数	848 人
職員数	1,040 人

(2) 大学の基本的な目標等

・第 2 期中期目標・中期計画の策定

弘前大学は、平成 16 年、国立大学法人化後の第 1 期中期目標において、地方の中規模総合大学として、社会の求める人材育成を目指した教育、世界を視野に置いた研究、及び地域に密着した社会貢献の、3つの目標の完遂に向かって努力し、それぞれについて着実に成果を挙げてきた。

第 2 期中期目標・中期計画の策定に当たっては、国立大学法人評価委員会の評価結果 (平成 21 年 3 月 26 日) 及び本学が独自に行った本学の第 1 期中期目標期間の業務実績に対する外部評価 (平成 21 年 1 月) を基に、中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」(平成 17 年 1 月 28 日) を踏まえ、弘前大学中期目標・中期計画策定会議において全学の意思統一を図って策定した。

・弘前大学の基本的目標と機能別分化の方向

弘前大学は、学問の領域を幅広くカバーする人文学部、教育学部、医学部、理工学部及び農学生命科学部の 5 学部と、独立研究科である大学院地域社会研究科を含む 7 研究科より成る中規模総合大学である。

本学は、この特徴と、本学が立地している青森県の特性、すなわち、エネルギーに関わる豊富なポテンシャルや原子力施設及び核融合関連施設、地球温暖化・環境に関わる世界自然遺産白神山地、食糧危機・食の安全に関わる食糧基地等を有するこれらの特性を、本学の教育、研究及び社会貢献の中心課題として、世界と地域に対し、人材の育成と情報の発信を行うことをその目標とする。

したがって、本学の機能別分化の方向は、第 1 期中期目標期間における実績と成果を踏まえ、世界的教育研究拠点の形成を目指すとともに、地域の活性化を支える高い教養と幅広い知識を有する社会人と高度専門職業人を養成することにある。

・教育目標

弘前大学は、国内外の各領域でのリーダーとなり得る高度専門職業人の育成に努める。特に人間性及び社会性を身につけるための教養教育と、社会の変化に対応できる能力を身につけるための専門基礎とに重点を置いた教育を、コア・カリキュラムとして設定し実施する。この中で、文系・理系共に、地域の特性としてのエネルギー、環境及び食に関する教育を行う。

・研究目標

世界の今日的課題であり、かつ地域の特性であるエネルギー、地球温暖化・環境及び食に関わる諸課題を中心とし、国際的レベルの研究、先見性ある基礎的研究及び地域の活性化を推進する研究を展開する。

・社会貢献

被ばく医療を含む地域医療、小・中・高生理科離れ対策事業、地域文化の継承・発展事業、及びコラボ弘大 (産学官連携拠点) を中心とした社会連携事業を展開し、人口過疎化及び少子・高齢化が進み、かつ産業基盤の脆弱な地域の活性化に寄与する。

・学外連携

地域の自治体や企業との協定と連携事業の推進、北東北国立 3 大学連携推進会議、コラボ産学官連携による大学間連携、地域の他の高等教育機関との連携、海外協定大学との国際交流等を通じて、学術交流、人材交流等を推進する。

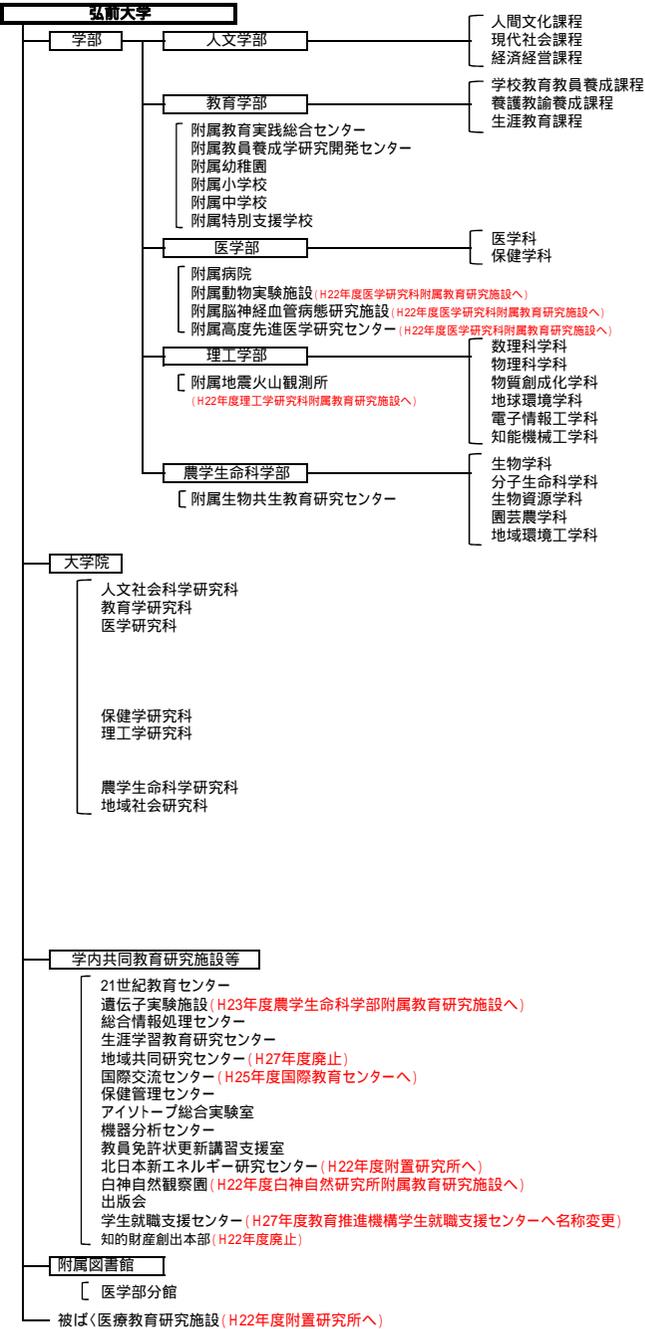
・管理運営

弘前大学の目標や機能を十分に実現・発揮するために、教職員・学生の意見の集約や学長のリーダーシップの発揮による運営の強化を図るとともに、教職員と学生の資質の向上や意欲の喚起を促し、その成果を不断に検証しつつ改革を進める。

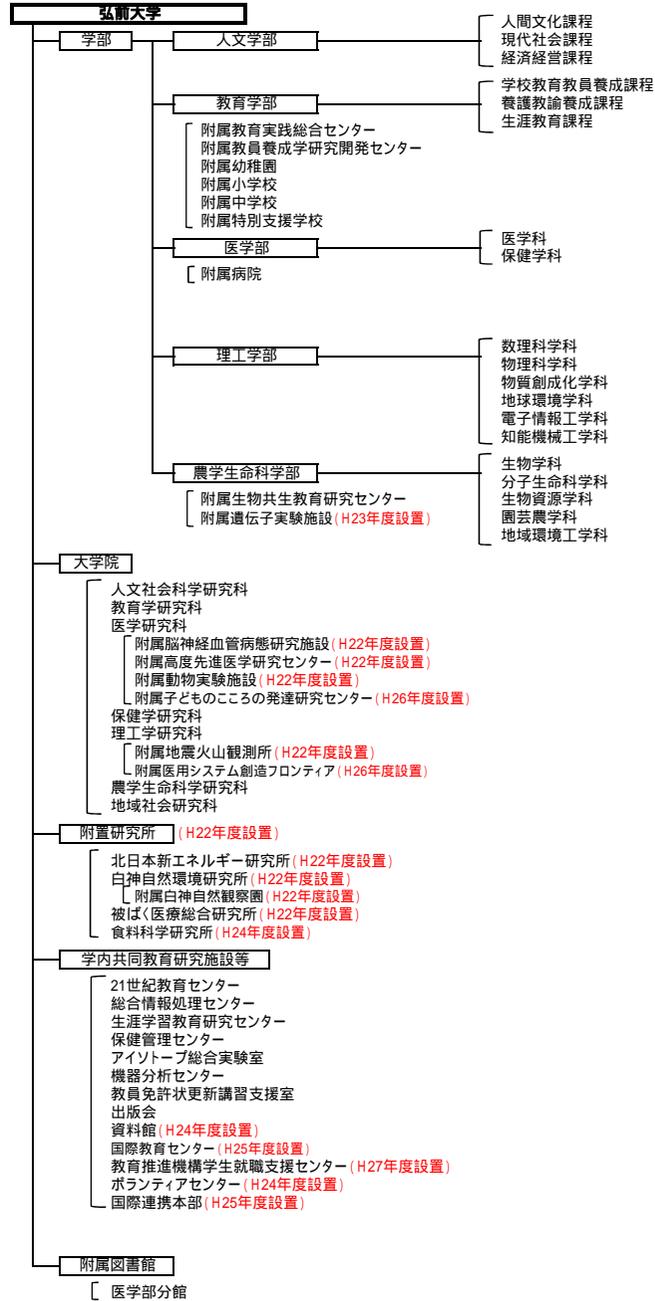
(3) 大学の組織図

2 頁～6 頁のとおり

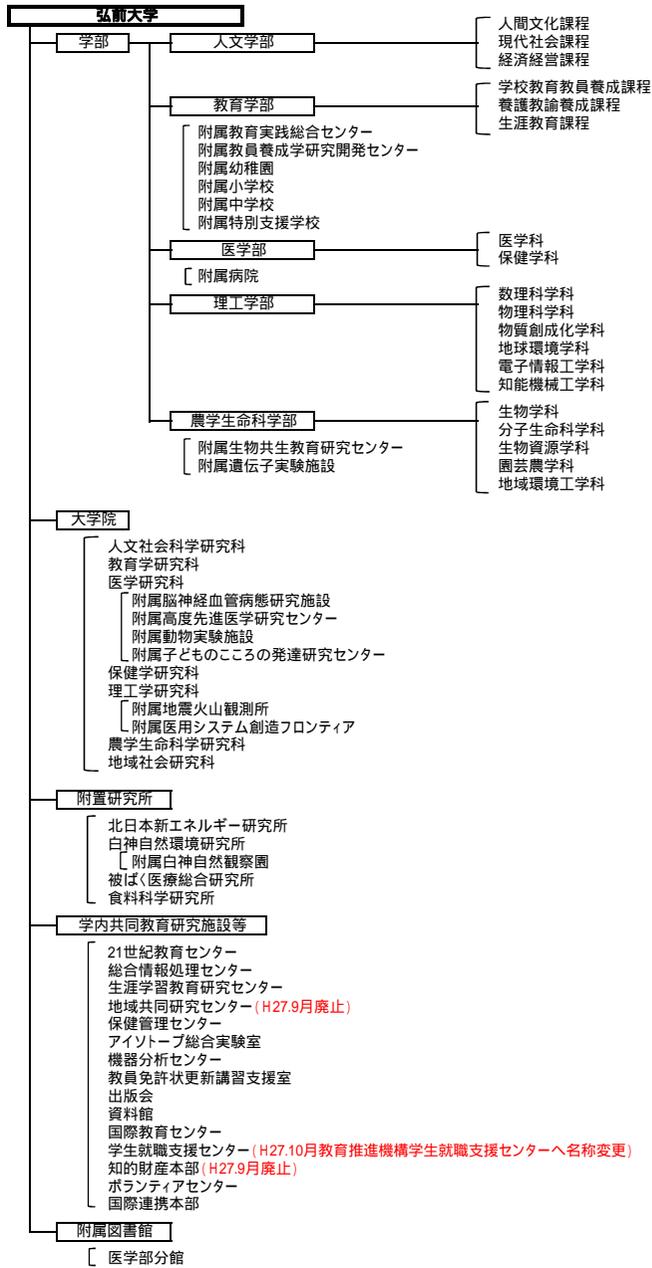
教育研究組織図
(平成21年度)



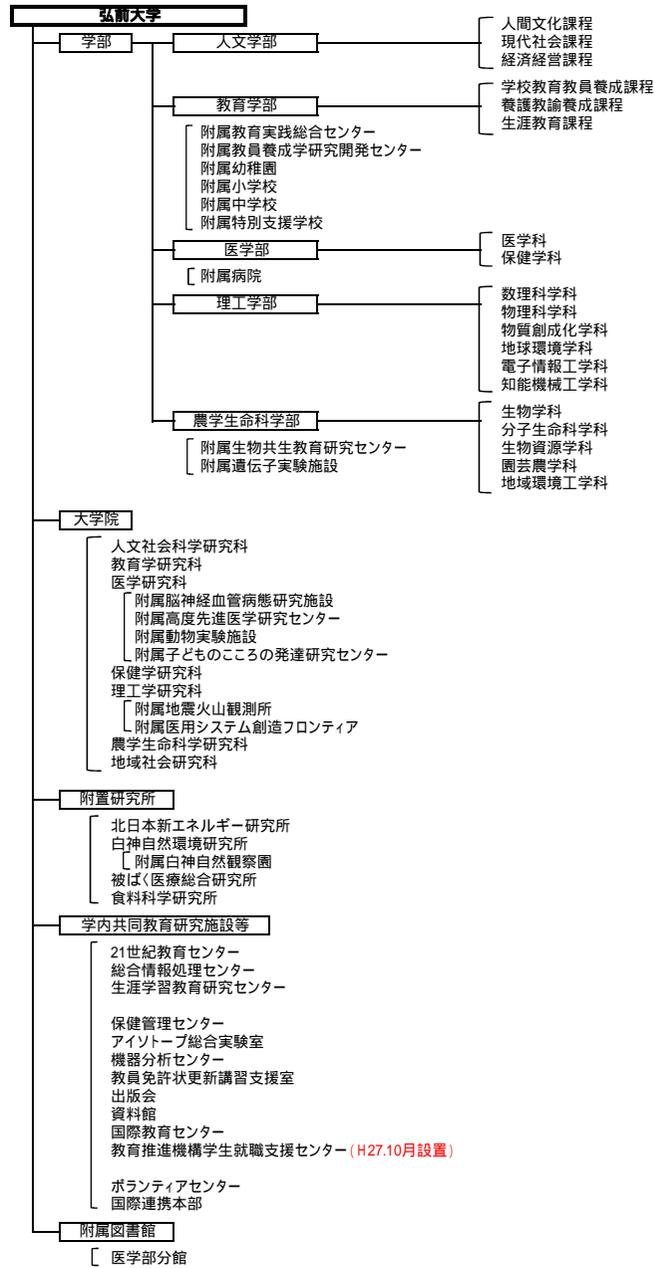
(平成27年度)



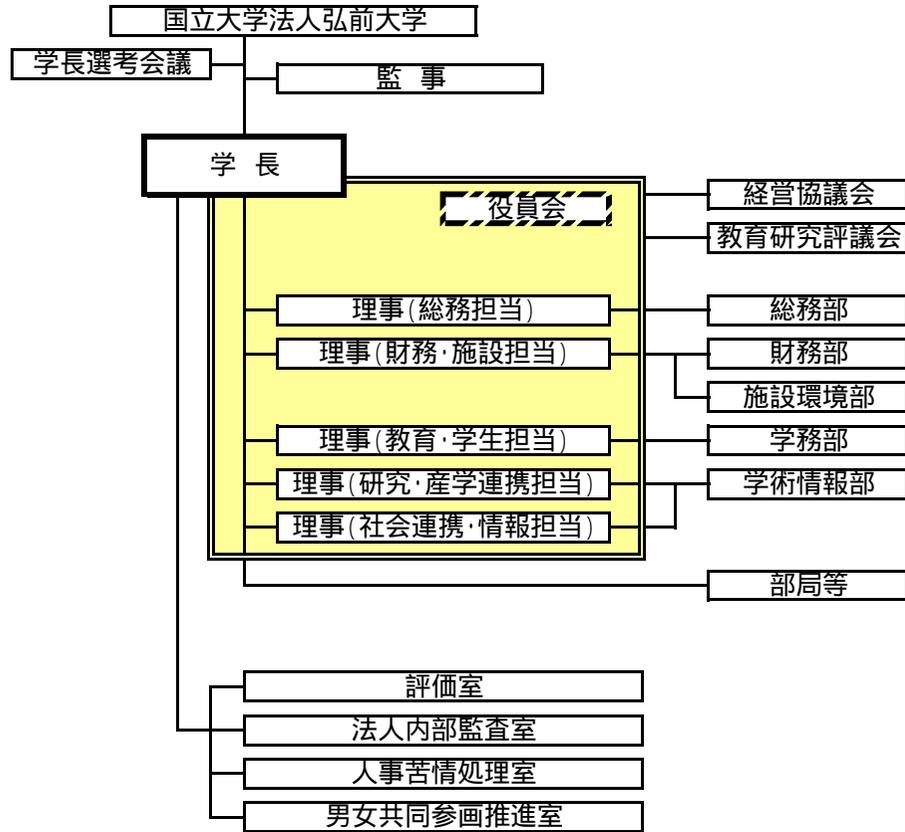
教育研究組織図
(平成26年度)



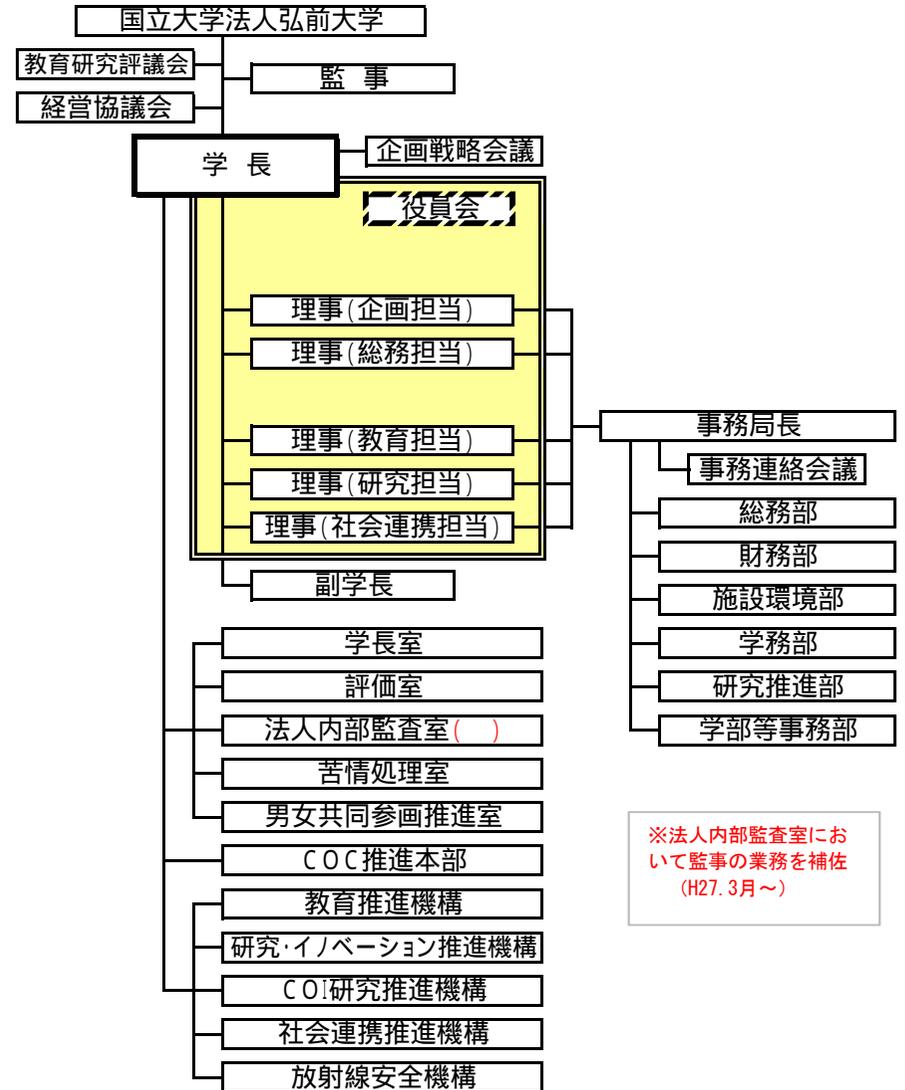
(平成27年度)

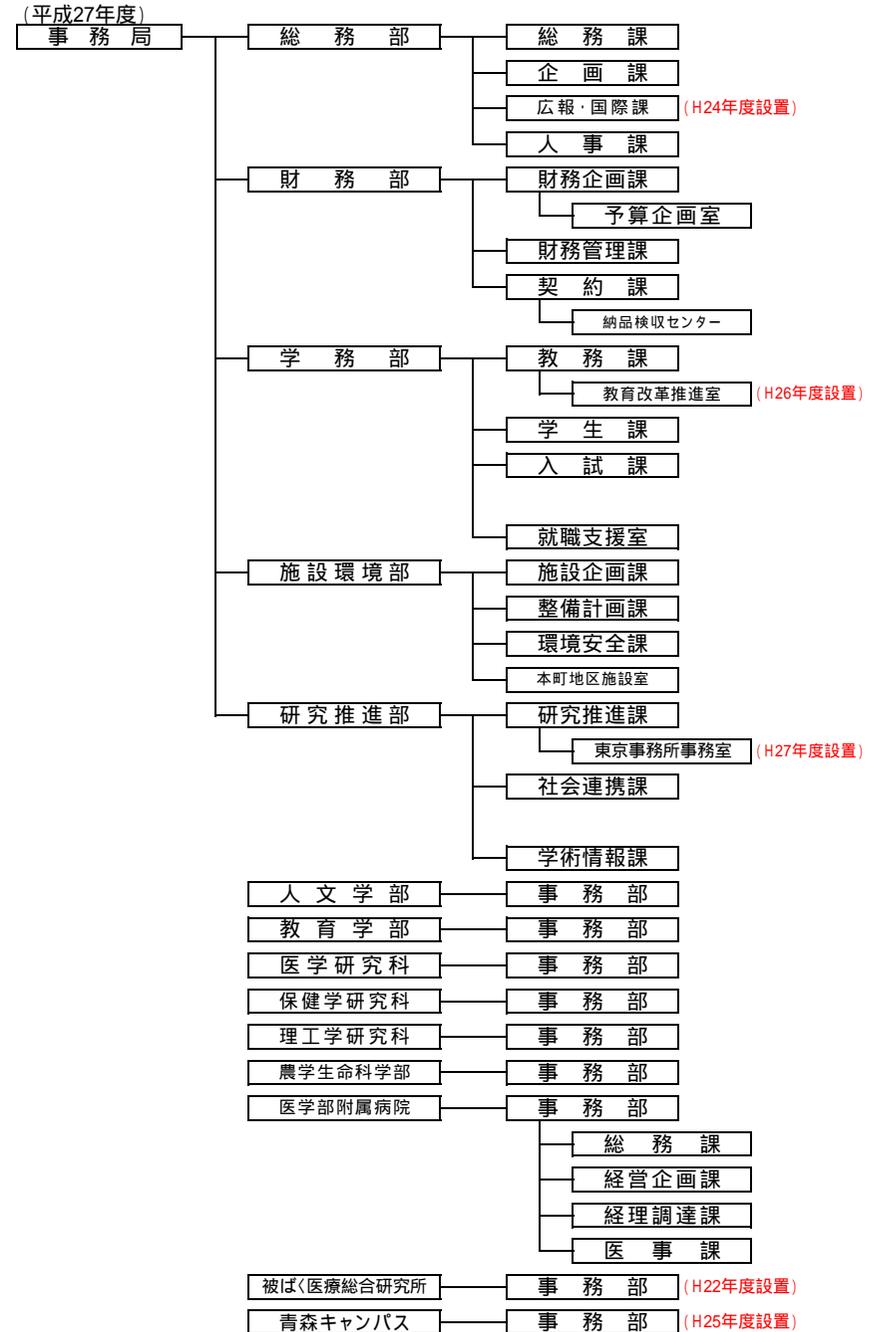
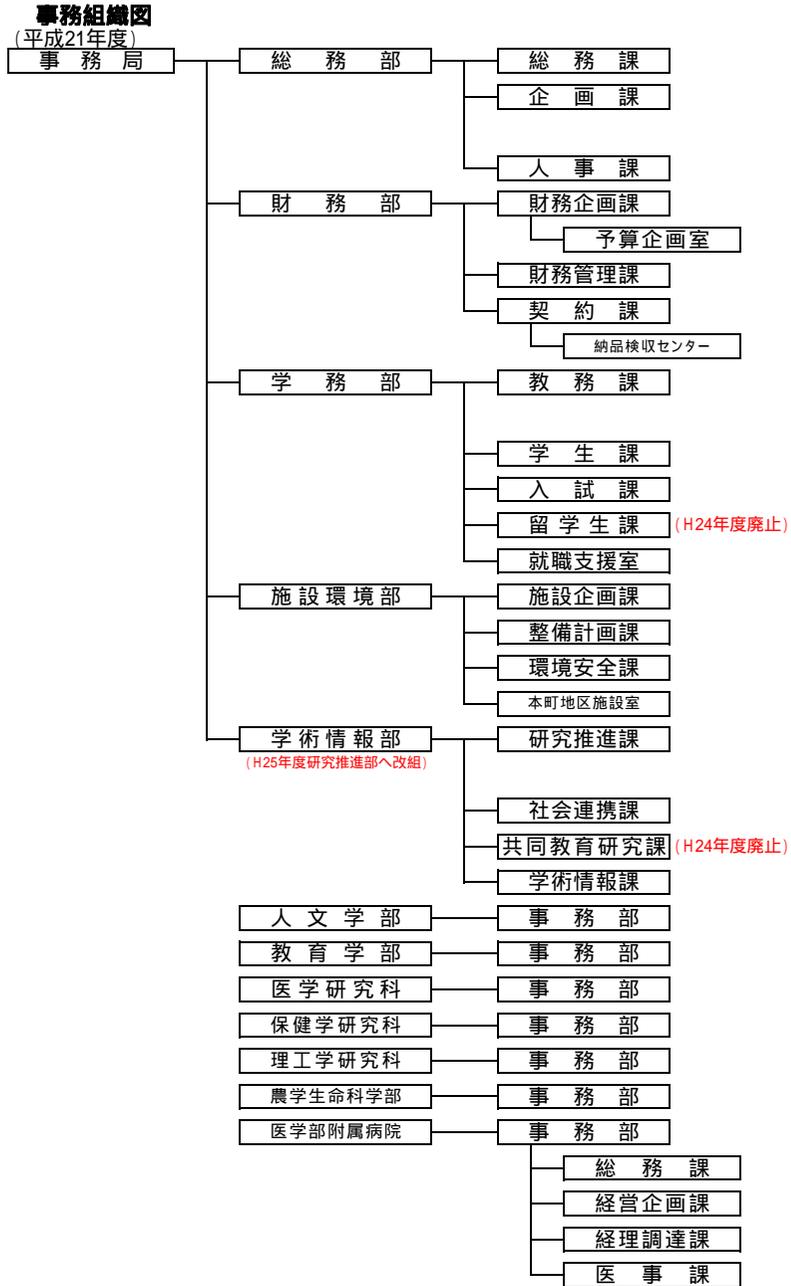


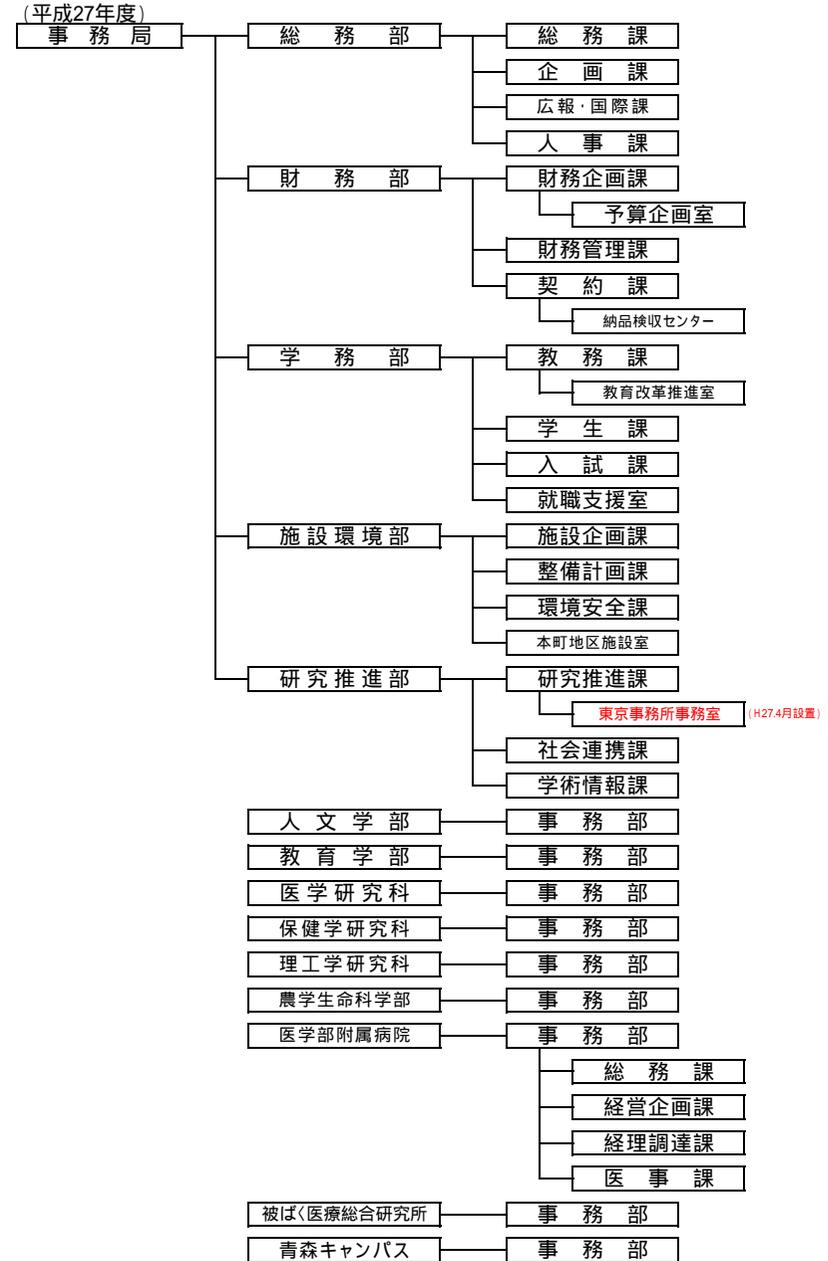
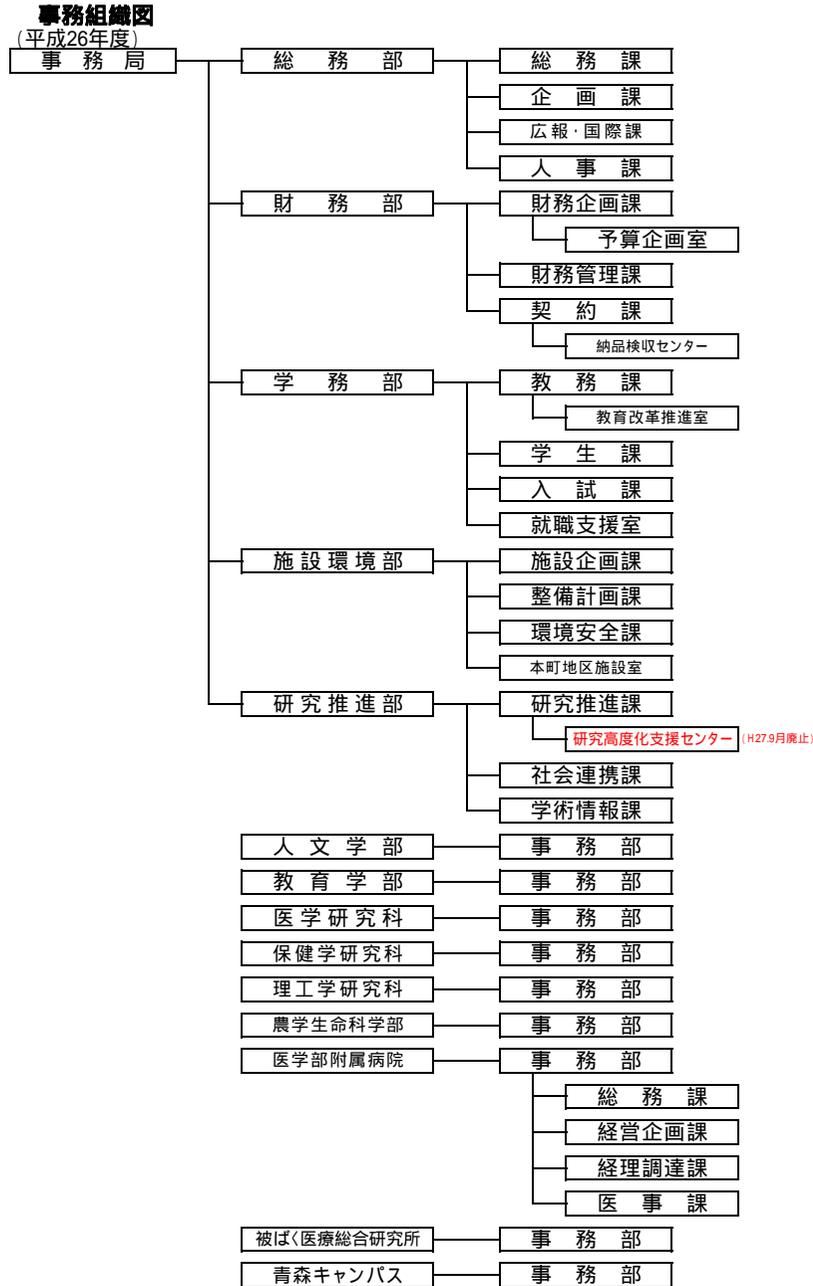
管理運営組織図
(平成21年度)



(平成27年度) 平成26年度からの変更なし







○ 全体的な状況

弘前大学の第2期中期目標期間の業務実績としては、教育研究の広い範囲における地域連携の推進が第一に挙げられる。第3期中期目標に向けた将来ビジョンでは、地域活性化の中核的拠点を目指すことが改めて明確にされ、特に平成27年度はそれに基づいた地域連携体制の充実が進められた。この将来ビジョンに基づいた教育研究活動を推進するための学部再編の一環としては、人文学部（人文社会科学部に変更）及び教育学部の改組とともに、理工学系・農学系人材の育成強化、イノベーション推進人材の育成強化を目指した体制を整備した。また、新たな教員組織である教育研究院を立ち上げ、学術領域に対応した教員配置と教養教育や教員養成などの全学担当を可能にする体制を整備するとともに、学士課程教育のカリキュラムにおいても、地域志向教育やアクティブ・ラーニングの推進を中心とした改革を実施した。この基本に則った教育研究を進める上で、平成26年度に採択された地（知）の拠点整備事業（COC）と平成27年度に採択された地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）は大きな力となっており、これらの取組を文部科学省による補助事業としてのみならず、地域活性化に貢献する大学としての基本に据え、継続的に実施していくことが重要と考えている。

従来から本学の機能強化の主要テーマに位置付けてきた再生可能エネルギー、環境、被ばく医療と食に関しては、それぞれに対応した4研究所と理工学研究科、農学生命科学部、医学研究科、保健学研究科などとの協力の下に、地域自治体や企業との連携を一層強化することによって、教育研究成果の社会実装を目指してきた。

全体として、第2期中期目標期間の業務は目標を上回る成果を挙げたと認識しているが、その多くは継続的課題であり、第3期中期目標期間にあっては、評価と見直しを加えるとともに、新たな展開を図っていくことを旨としている。

1. 本学の機能強化

【平成22～26事業年度】

【エネルギー、環境、被ばく医療及び食の4つの柱】

（1）エネルギー

○エネルギーに関わる教育研究拠点の整備

- ・青森県の特性を踏まえ、豊富な再生可能エネルギー資源を地方創生に活用する研究教育拠点形成のため、平成22年10月、「北日本新エネルギー研究所」を設置した。
- ・再生可能エネルギー資源活用の担い手となる人材育成のために、平成25年4月、理工学研究科（博士前期課程）に「新エネルギー創造工学コース」を新設した。

○地元自治体や海外の大学等、幅広い連携体制の構築

- ・北日本新エネルギー研究所において、以下のとおり連携協定を締結し、幅広い共同研究・人的交流等を展開した。

《地元自治体》

年度	自治体	内容
H25年度	青森県むつ市	再生可能エネルギーの調査開発、普及促進に関する連携協定

《海外》

年度	協定大学等	内容
H23年度	メイン州立大学潮力発電イニシアティブ（研究所）（アメリカ）	海流発電に関する覚書を締結
H24年度	タマサート大学理工学部（タイ王国）	教育研究協力に関する連携協定
H25年度	太原理工大学化学化工学院（中華人民共和国） 太原理工大学石炭化工研究所（中華人民共和国）	

○主な研究成果等

- ・未利用微小環境エネルギー利用のため、本学教員を中心とする研究グループが、「振動発電」の研究分野において、発電効率が世界最高レベルに達する新合金を開発し、実証実験に成功した。（平成24年度）
- ・電気自動車の研究において、個別要素技術開発に取り組み、小型ガスエンジンを搭載した寒冷地仕様の次世代電気自動車の試作車を完成させた。（平成24年度）
- ・地熱利用による地方創生のため、青森市、弘前市、むつ市との連携によるアイスランド先進地熱利用状況調査団を派遣したほか、本学での史上最大規模の日本地熱学会を開催した。さらに、むつ燧岳地域の地熱調査を実施した結果、地熱貯留層が見つかりやすいとされる大断層を発見し、これにより、将来の地熱発電所建設に向けた有用な知見が得られた。（平成26年度）

（2）環境

○環境に関わる教育研究拠点の整備

- ・平成22年10月、約18haの広大な植物園「附属白神自然観察園」を併設する「白神自然環境研究所」を設置した。

○世界自然遺産「白神山地」をフィールドとした教育研究活動の展開

- ・白神山地とその周辺地域における環境変動モニタリングを継続実施するため、植物群落の変化を見る固定サイト（76か所）を設置した。また、同地域は、世界自然遺産登録以降も降水量観測の空白域となっていたことから、降水量や積雪量等を連続観測するため、平成26年度に「ひろだい白神レーダー」を開設し、広域的な観測体制を整えた。さらに、環境変動の証拠としての生物標本を収集保管する「白神標本百年保存プロジェクト」を開始し、植物標本約2,000点、動物標本約40,000点を収集整理した。（平成23～26年度）
- ・白神山地に由来する細菌の新種 *Paenibacillus shirakamiensis* の発見や、白神山域から見出した真菌 *Trichoderma crassum* から新規のCAF-603誘導体を見出し、その生理活性を明らかにするなど、着実な学術的成果を挙げた。

- ・附属白神自然観察園を活用し、学生実習等のほか、周辺自治体の児童生徒を対象とした環境教育プログラムや、市民向け観察会等を実施した。また、青森県高等学校理科実験講座を開講し、学校教員の環境教育面でのスキルアップに寄与するなど、地域と連携した人材育成に積極的に取り組んだ。
- ・研究成果を公表するため、英文紀要『SHIRAKAMI-SANCHI』第1～4巻をはじめとした刊行物等を発行したほか、各種シンポジウムや講演会等を開催した。

○海外の大学等との連携体制の構築

- ・白神自然環境研究所において、以下のとおり連携協定を締結した。

＜海外＞

年度	協定大学等	内容
H26年度	ロシア科学アカデミー極東支部ウラジオストク植物園研究所（ロシア連邦）	研究交流協定の締結

（3）被ばく医療

○被ばく医療に関わる教育研究拠点の整備等

- ・平成22年4月に緊急被ばく医療に対応可能な「高度救命救急センター」を設置するとともに、同年10月に「被ばく医療総合研究所」を設置した。
- ・「弘前大学放射線安全機構」の統括の下、被ばく医療に係る教育研究、人材育成等に取り組み、東日本大震災での東京電力福島第一原子力発電所事故への対応として、「福島県浪江町復興支援プロジェクト」による被災地への全学的支援を行った。 ※詳細については、10頁の「2. 東日本大震災への対応」、23頁の「9. 戦略的・意欲的な計画の取組状況」を参照。

（4）食

○食に関わる教育研究拠点の整備

- ・全国有数の食料供給県である青森県を中心とした、農林水産物の高付加価値化、先導的食料生産技術など、広範な食料科学分野に関する教育研究拠点として、平成25年3月、青森キャンパスに「食料科学研究所」を設置した。

○地元自治体・企業との連携体制の強化

- ・食料科学研究所において、以下のとおり連携協定を締結した。

年度	協定自治体・企業	内容
H26年度	青森県むつ市	農林水産物に関わる高機能ブランド化、地域資源調査、地域資源研究開発及び新産業創出等の分野における連携協定
	青森県深浦町	
	青森県深浦町、株式会社オカムラ食品工業	深浦町におけるサーモン養殖実証事業に関する三者連携協定

○食に関わる教育研究活動の推進

- ・「弘大アップルビーフ」など、弘前大学ブランドと県産食材を用いたコース料理（青森セミフルコース、下北ブラッターなど）を行政・民間企業等に向けて提案し、試食会を行った。この取組は、産学官金の連携による地域振興を推進するものとして注目を集め、新聞・テレビ等で多数報道され、マーケティング情報に特化した専門情報紙（日経MJ）にも掲載された。

○大学発地域ブランド化の推進

- ・地域企業との連携による「弘前大学白神酵母」（平成27年2月商標登録）を使用したリンゴ酢等の商品化、本学育成品種リンゴの普及に向けた県内種苗会社からの苗木販売の開始など、大学発地域ブランド化を積極的に推進した。 ※詳細については9頁を参照。

- ・赤肉系果肉リンゴ「紅の夢」（平成22年3月品種登録）は、『日経TRENDY2013年7月号』において、「2013年上半期ヒット商品ベスト30 ご当地ヒット（北海道・東北）」として紹介された。また、産学官連携組織「紅の夢普及推進委員会」が、「農林水産省フード・アクション・ニッポンアワード2014」の審査委員特別賞を受賞し、「紅の夢」が国産農産物消費を拡大する可能性のある画期的な商品であることと、地域の産学官が一体となって普及に取り組む姿勢が高く評価された。

【地域を志向した教育研究等の推進 -COC事業の実施-】

- ・青森県、弘前市及び地域企業等との協働による「青森ブランドの価値を創る地域人財の育成」事業が、平成26年度の文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」に採択され、全学的に地域を志向した教育・研究・社会貢献を展開した。 ※詳細については、15頁を参照

【革新的イノベーション創出プログラム（COI STREAM）の推進】

- ・「革新的イノベーション創出プログラム（COI STREAM）」事業（平成25年度採択）として、医学研究科を中心とした「脳科学研究とビッグデータ解析の融合による画期的な疾患予兆発見の仕組み構築と予防法の開発」を推進し、予兆アルゴリズム発見のための研究開発に取り組んだ。 ※詳細については、14頁を参照

【教育研究等に係る全学的組織の設置】

- ・教育研究、社会貢献活動等に係る全学的な取組を推進するため、新たに4つの機構（教育推進機構、研究・イノベーション推進機構、COI研究推進機構、社会連携推進機構）を設置した。

【子どものこころの諸問題に関する研究活動等の展開】

- ・子どものこころの諸問題に対する支援体制強化と研究拠点創出を目的として、平成26年4月、医学研究科に東北地方では唯一となる「子どものこころの発達研究センター」を設置し、教育研究を推進するとともに、被災地（福島県）におけるケアが必要な子どもたちへの相談及び医学的支援等を行った。

【平成 27 事業年度】

【エネルギー、環境、被ばく医療及び食の4つの柱】

(1) エネルギー

○エネルギーに関わる教育研究活動の推進

・北日本新エネルギー研究所において、新たに以下の取組を実施した。

- ① 3 方海に囲まれた青森県の特徴を踏まえ、海洋エネルギーによる地方創生を推進するため、平成 28 年 4 月からの寄附研究部門「海洋エネルギー利活用研究部門」の設置を決定した。
- ② 青森県における、雇用創出を主題とした新たな青森県エネルギー産業振興戦略の策定（平成 28 年 3 月）に当たって、雇用創出効果算出の基礎資料を提供するなど、本研究所がその策定に全面的に協力した。
- ③ 青森県の豊富なエネルギー資源を活用した地方創生を目指して、県内自治体・企業等との密接な連携により、地熱、バイオマス、海洋等に係る研究活動を推進した。特に、地熱については、八甲田山北西地域における 2000m 級地熱調査井掘削（事業主体は大林組・JR 東日本・川崎重工）と、岩木山嶽温泉地域における 1500m 級地熱調査井掘削（事業主体は弘前市）の実現に、地熱資源調査の面から大きく貢献した。

(2) 環境

○世界自然遺産「白神山地」をフィールドとした教育研究活動の充実

・調査研究機能の強化を図るため、環境変動モニタリングの観測サイトの拡充、生物標本の継続収集等を行ったほか、新たに「白神山地植物情報検索システム」を作成し、平成 27 年 6 月から研究所ウェブサイトで一般公開した。同システムは、白神山地に生息するほとんどの植物（約 1,500 種）の植物情報を掲載していることから、一般からも注目されている。また、グローバルな研究活動を推進するため、連携協定に基づき、ロシア科学アカデミーウラジオストク植物園研究所との共同セミナーを開催した。

○積極的な地域交流活動の実施と研究成果の発信

・地域の自然情報集積の中心となっている市民グループ等と共同で情報整理等の活動を実施するとともに、研究成果を広く地域へ還元するため、平成 27 年 7 月、情報交換等の活動拠点となる「自然情報室」を設置した。

(3) 被ばく医療 ※23 頁の「9. 戦略的・意欲的な計画の取組状況」を参照。

(4) 食

○津軽海峡交流圏の連携推進

・食料科学研究所において、平成 28 年 3 月の北海道新幹線開業に伴う津軽海峡交流圏の連携推進の一環として、以下のとおり連携協定を締結した。これにより、本研究所を中心に、北日本食の成長戦略の実現に向けた地域の価値を創造する食の総合プロデュースの取組が一層強化することが期待されている。

年度	協定大学・企業等	内容
H27 年度	学校法人野又学園 函館短期大学付設調理製菓専門学校	津軽海峡交流圏を中心とする地域の農林水産物に関わる高機能ブランド化及び食産業の振興等を図るため、連携協定を締結
	学校法人野又学園 函館短期大学付設調理製菓専門学校 株式会社 fun function	農林水産物の輸出に必須なプラットフォームの構築に向け、アンテナレストランの開設を目標に、調理技術（野又学園）、レストラン経営（fun function）、素材輸送・マーケティング（本研究）の三者による連携協定を締結

○大学発地域ブランド化の推進

・「弘前大学白神酵母」に関する研究成果の社会実装として、産学官が連携して商品開発を進め、これまでにりんご酢など 3 つの商品化につながった。

販売開始年度	製造・販売	製品名
H25 年度	カネショウ株式会社	りんご酢
H26 年度	弘前シードル工房 kimori	りんごシードル
H27 年度	六花酒造株式会社	純米酒じよっぱり白神酵母 No.9 仕込み

・リンゴの本学育成新品種について、品種登録を行うとともに、県内種苗会社との通常利用権許諾契約を締結し、苗木の全国販売を行った。これにより、青森県の主力産業であるリンゴの多様化・ブランド化に寄与し、県内外の生産農家・加工業者等の関係者からも、普及拡大に向けて大きな期待が寄せられている。

リンゴ新品種	品種登録	県内種苗会社との通常利用権許諾契約の締結
紅の夢	H22 年 3 月	H24 年度～
弘大みさき	H22 年 3 月	H25 年度～
HFF33	登録出願中（※）	H26 年度～
HFF60	H28 年 3 月	H26 年度～
HFF63	H28 年 3 月	H26 年度～

※「HFF」は、弘前大学藤崎農場の頭文字より命名したものである。また、HFF33 は平成 28 年 6 月に品種登録された。

【オール青森で取り組む「地域創生人財」育成及び定着の促進-COC+事業の実施-】

・弘前大学を中核として、9 大学 1 高専、青森県・県内主要 4 市、県内企業・NPO 等（約 100 社）の協働による「オール青森で取り組む『地域創生人財』育成・定着事業」が、平成 27 年度の文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+事業）」に採択され、青森県の活性化と人口減少の克服につなげるようオール青森の体制で地域志向の教育改革を進めるとともに、学生の地元就職率向上、雇用創出のための取組を開始した。

※詳細については、16 頁を参照。

2. 東日本大震災への対応

【平成 22～26 事業年度】

○被ばく状況調査チームの派遣

・平成 23 年 3 月の東日本大震災の発生直後から、学長のリーダーシップの下、「放射線安全機構」（平成 22 年 8 月設置）において全学的対応について検討し、被災地への支援活動を迅速かつ適切に行った。具体的には、「被ばく状況調査チーム」を福島県に派遣し、被ばくスクリーニングの実施や、文部科学省による「一時立入プロジェクト」の実施の際にチームを福島県に派遣し、一時帰宅者の健康管理等を行い、本学の医師、看護師、専門家をはじめ職員延べ 567 人が現地での対応に当たり、被災住民の不安解消に貢献した。

○福島県浪江町への復興支援

・福島第一原子力発電所事故による放射能汚染のため、甚大な被害を受けた福島県浪江町に対し、本学は事故発生直後から放射線量測定等の活動を行うとともに、以下のとおり全学を挙げて包括的な支援活動を展開した。

- ①初期被ばく線量評価、リスクコミュニケーション、除染実証試験等の継続実施（平成 23 年～）
- ②浪江町との連携協定の締結（平成 23 年度）
- ③全学横断的な「福島県浪江町復興支援プロジェクト」の編成（平成 23 年度～）
- ④浪江町役場内への「弘前大学浪江町復興支援室」の設置（平成 25 年度）、専門員の配置による支援体制の充実（平成 26 年度）

○公益信託武見記念生存科学研究基金「武見記念賞」の受賞

・福島第一原子力発電所事故以前からの緊急被ばく医療に係る研究と人材育成、及び福島県浪江町への復興支援活動等が高く評価され、生存科学の権威である「武見記念賞」を受賞した。（平成 25 年度）

○被災学生への経済的支援

・平成 23 年度から、被災者の経済的負担を軽減し、受験生の進学機会の確保を図るため、入学検定料の免除（毎年約 50 人ずつ）、入学金及び授業料の免除（延べ 218 人）を行った。また、平成 23 年度にはこの他に生活支援費として、1 年次 11 人に 20 万円、2 年次以上の 48 人に 15 万円を給付した。

○「チーム・オール弘前」による復興支援・交流活動

・東日本大震災発生直後から被災地復興支援のために実施していた「弘前大学人文学部ボランティアセンター」を発展的に改組し、平成 24 年 10 月、学長直属の全学組織として「弘前大学ボランティアセンター」を設置した。同センターは、弘前市と連携し、学生、弘前市民が一体となった「チーム・オール弘前」の中核として、岩手県九戸郡野田村への復興支援・交流活動を展開し、平成 23～26 年度に延べ 2,646 人の学生及び弘前市民が参加した。

○被災文化財の保存活動（文化財レスキュー）

・東日本大震災の津波被害を受けた文化財について、文化庁が設置した「東北地方太平洋沖地震被災文化財等救援委員会」の要請を受け、本学の北日本考古学研究中心を中心に、岩手県及び宮城県で被災文化財（約 5 千点）を保存処理した。

○被災地への医療職員等の派遣

・厚生労働省からの要請を受け、東日本大震災発生直後の平成 23 年 3 月 11～15 日まで、医師、看護師及び事務職員の計 5 人からなる災害派遣医療チーム（DMAT）を宮古市に派遣し医療救護活動に従事した。（2 チーム、延べ 23 人）

・宮城県からの要請を受け、平成 23 年 3 月 25 日から約 1 ヶ月間にわたり、医師 1 人、看護師 2 人及び事務職員 2 人からなる医療支援チームを岩手県石巻市に派遣し医療活動に従事した。（9 チーム、延べ 185 人）

・原子力災害現地対策本部及び放射線医学総合研究所からの要請を受け、平成 23 年 3 月 15 日から延べ 14 日間にわたり、医師を含む被ばく医療専門チームを福島県へ派遣し、医療チームの統括等業務に従事した。（3 チーム、23 人）

○内部被ばく検査の実施

・福島県からの要請を受け、平成 24 年 9 月から、青森県内及び周辺地域に避難した福島県民に対する内部被ばく検査を延べ 203 人に実施した。

【平成 27 事業年度】

○福島県浪江町への復興支援

・福島県外避難住民を支援する県外の浪江町復興支援員を対象に、メンタル・ヘルスセミナーを新たに実施し、円滑な支援活動に寄与した。また、浪江町民を対象とする「健康相談とおしゃべり会」を新たに開催し、被ばく線量等の放射線に関する住民の理解を促進した。

○被災学生への経済的支援

・被災者の経済的負担を軽減し、受験生の進学機会の確保を図るため、被災者に対する入学検定料、入学金及び授業料の免除を実施した。

- ①入学検定料免除 学部：55 人 935,000 円、大学院：3 人 90,000 円
- ②入学金免除 10 人 2,820,000 円
- ③授業料免除 前期・後期合わせて延べ 45 人 6,295,650 円

○「チーム・オール弘前」による復興支援・交流活動

・弘前大学ボランティアセンターを中核とする「チーム・オール弘前」において、岩手県九戸郡野田村への復興支援・交流活動を展開し、平成 27 年度は延べ 427 人の学生及び弘前市民がボランティア活動を行った。

○被災地への医療支援

・全国医学部長病院長会議被災地医療支援委員会からの要請により、児童思春期外来の診療を行うため医師 1 人 5 日間、日本心療内科学会からの要請により、被災地の診療所における医療救護のため医師 1 人 2 日間派遣した。

3. 教育研究の質の向上の状況

(1) 教育活動

【平成 22～26 事業年度】

○教育改革の推進

・弘前大学人としての Identity の醸成，人間基礎力の育成及び学びの転換を図るため，学内横断的に教育に係る諸課題に対処し，迅速かつ効率的な意思決定を行う組織として，平成 24 年度に「教育推進機構」を創設し体制を強化した。また，この教育推進機構を中心に以下の取組を行うこと等により，平成 28 年度から実施する教育改革の基盤整備を進めた。

- ①教養教育の基本方針「教養教育のあり方について～未来を切り拓くことのできる力を育成する弘前大学～」の策定
- ②学位授与方針(DP)，教育課程編成・実施の方針(CP)の策定
- ③GPA 制度の導入，大学院学位論文の成績評価基準の明文化等による厳正かつ客観的な成績評価の担保，明確化の推進
- ④教育内容・教育方法等の改善
 - ・イングリッシュ・ラウンジの設置及びネイティブスピーカーの配置等による英語教育の充実
 - ・平成 28 年度から導入する新しい教養教育カリキュラムについて，「目的，科目構成，授業方針等」の策定
 - ・推薦及び A0 試験入学学生の入学前教育の強化
 - ・科目ナンバリングの導入，クリッカーを活用した双方向型授業の展開，弘前大学版ティーチングポートフォリオ(教育者総覧)の導入等
- ⑤教育プロジェクト等の取組
 - ・本学教職員が主体的に教育改善の提案とその実現に参画する仕組みとして，弘前大学独自の公募型事業「弘前大学教育改革プロジェクト(平成 22～23 年度)」及び「教育改善・教育プログラム開発プロジェクト(平成 26～27 年度)」事業を創設し，学部横断型人材育成，グローバル人材育成，地域課題解決型教育等のプログラム開発とその取組を実施した。

・文部科学省 GP 事業「大学生の就業力育成支援事業(平成 22～23 年度)」，「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業(平成 24～26 年度)」において，学生が地域企業と連携し主体的学びにより，課題発見力や問題解決力等の社会人基礎力の向上をめざすキャリア教育及び地域志向型等の教育プログラムを展開した。

○学生等に対する経済的支援の充実

・本学学部への入学希望者で，経済的に困窮している学業優秀な者を支援することを目的に，入学前に入学料の全額免除を確約する制度「ゆめ応援プロジェクト」を平成 25 年度入学者から実施した。

- ・本人所得が低く成績優秀な大学院博士・博士後期課程学生の経済支援を目的に，平成 23 年度から「弘前大学大学院振興基金」による授業料免除を実施した。さらに，平成 25 年度からは対象を大学院修士・博士前期課程にも拡大した。
- ・留学生の修学を支援するとともに，国際化の推進に資することを目的に，海外協定校出身の留学生に対し，平成 25 年度から入学料免除・授業料免除を行った。
- ・有用な人材の育成を目的に，奨学金及び派遣留学を支援する「岩谷元彰弘前大学育英基金」による奨学支援等を平成 23 年度から実施し，奨学金及び留学費用を支給した。
- ・学生の職業観を涵養するとともに経済的事情を抱える学生に対する一層の支援を行うことを目的に，大学の環境整備等の活動に対する修学支援金を学生へ支給する制度「学内ワークスタディー制度」を平成 26 年度に創設，実施した。

○修学等に困難のある学生への支援

- ・全教職員を対象に障害を抱える学生への修学支援に関する現状把握を目的に，平成 26 年度にアンケート調査を実施，その結果を大学ウェブサイト公開した。これにより学内全体において問題意識の共有が図られた。また，アンケート結果を踏まえて，障害を抱える学生の人間関係や修学上の悩みについて，専門に相談・情報提供・具体的な解決の支援を行うため，新たにコーディネーターを配置し，相談業務を拡充した。

○入試広報の強化

- ・本学の魅力を直接学生が伝えることにより，本学への親近感や興味向上を目的に，平成 24 年度に弘前大学学生大使として出身校へ派遣する学生アンバサダー派遣制度を，平成 25 年度に現役学生としての立場から入試広報を行う学生広報サポーター制度を導入した。これにより，入試広報の幅が広がった。

○推薦入試 I 合格者への大学入試センター試験の任意受験奨励

- ・平成 24 年度の第 4 次臨時入試改善委員会の提言により，入学までの期間の勉強意欲継続及び高校時点での基礎学力を把握した入学後のフォローに活用するため，平成 25 年度入試から，大学入試センター試験を課していない推薦入試 I 合格者に対する，任意受験を奨励した。受験率は，平成 25 年度入試 97%，平成 26 年度入試 96%，平成 27 年度入試 92%と高水準であった。

○就職支援の取組

- ・就職支援体制の強化を目的に，演習型の就職ガイダンスの導入や就職支援要員の増員，東京都内の就職活動支援施設の設置等を行った。その結果，平成 22 年度以降の学部卒業生の就職率は全国平均(厚生労働省及び文部科学省のプレス発表)を上回り，平成 26 年度の就職率は 97.4%とこの 31 年で過去最高となった。
- ・平成 22 年から 26 年度までで，1,450 人の学部卒業生が青森県内に就職し，地域で活躍する人材の育成に努めた。

【平成 27 事業年度】

○教育改革の推進

・教養教育をはじめとする教育改革を推進するため、以下の取組を行い、教養教育の5つの目的である「主体的・能動的学習への転換、文理融合教育による多元的な視点や思考法の獲得、国際共通語としての英語能力の獲得、地域志向性の涵養、及び国際性の涵養」を図るための体制を強化した。

①教育推進機構の再編による教育改革推進体制の強化

・教養教育に関する企画立案、実施運営等を行う「教養教育開発実践センター」、入学者受入方針に応じた優れた入学者の確保のための調査研究、企画立案及び実施運営などを行う「アドミッションセンター」及び教育改善・充実に係る調査・研究、企画立案を行う「教育戦略室」を新設するとともに、キャリア教育、就職支援等を行う「キャリアセンター」を再編し、教育改革推進体制を確立した。

②新しい教養教育の全学方針の決定

・教養教育の基本方針を踏まえて、教養教育の5つの目的に沿った、「主体的・能動的学修への転換、多元的な視点や思考法の獲得、地域志向性・国際性の涵養等」を柱とする科目構成や全学担当制による教育体制等の全学方針を決定した。具体的には、授業科目を10から成る科目群「スタディスキル導入科目」「ローカル科目」「グローバル科目」「学部越境型地域志向科目」「社会・文化」「自然・科学」「人間・生命」「キャリア教育」「英語」「多言語」に設定し、全学担当制を基本に担当授業時間数やインセンティブの条件を整備した。これにより、専門的知識・技術の基盤となる学識・教養を醸成し、調和した人格を形成する教養教育の実施運営体制が整った。

③授業運営の円滑な移行に向けた取組

・前項の科目群のうち、「スタディスキル導入科目」「ローカル科目」「学部越境型地域志向科目」「キャリア教育」「英語」の中から17科目を試行した。

・スタディスキル導入科目である「基礎ゼミナール」及び「地域学ゼミナール」については、試行と併せて、担当教員にアンケート調査等を行い、その結果を授業方法・内容の改善につなげるとともに授業マニュアル等の改訂を進めた。また、クラス規模やスタッフ数の検証等のほか、教員のPBL教育についての理解を深めることにつながった。

・英語については、1)Listening, Reading, Speaking, Writingの技能別・習熟度別クラス編成の実施、2)指導内容の共通化、3)学術英語、ビジネス英語等の高年次科目の新設、を柱とする新しい英語教育へ円滑に移行するため4技能毎の試行を行った。これにより外部検定試験のレベル設定や成績評価への反映方法等の検証をすることができた。

・キャリア教育について、「キャリア形成の基礎」を試行的に開講し、自己能力評価教材「PROG」の実施等により学生の「学びの動機付け」の確認等ができた。

④成績評価の平準化・明確化

・英語科目について、成績評価の明確化のため、技能別・習熟度別の達成目標及び共通指導項目の設定及び成績評価の平準化のための外部検定試験導入を決定した。

・地域志向教育の質の保証のため、評価基準としての「地域志向人財ルーブリック」、学生が自分の学修の成果を可視化するための「e-ポートフォリオ」を開発し、「キャリア教育」、「学部越境型地域志向科目」等において試行した。これにより、学生自身による学修PDCAにおける「地域志向人財ルーブリック」の有用性について確認できた。また既存のソフトウェアを連携させた「e-ポートフォリオ」を構築することが可能であることが確認できた。

⑤教育方法の改善（主体的・能動的学習への転換、授業改善）

・教育方法及び授業改善のため、「学生による授業評価アンケート」調査について、調査対象の重点化、時宜に応じた設問設定、学部の特徴に沿った調査方法の採用等へ見直しを行い、より具体的な課題や学生ニーズの把握を可能とし授業改善に役立てられる内容とした。

・学生相互の成長や学生支援の充実にを図ることを目的として、学部学生による学修相談・支援サービス（SA：スタディアシスタント）を試行し、本学の学生が求める学習支援の体制等について問題点を確認した。

⑥教育プロジェクトの取組

・本学教職員が主体的に教育改善の提案とその実現に参画することを支援するため、弘前大学独自の公募型事業「教育改善・教育プログラム開発プロジェクト（平成26～27年度）」の最終年度分を実施し、例えば「学部学生から地域がん細胞検査従事者までを対象とした生涯教育プログラム」や「事務職員と学生で取り組む新しい大学プログラム」などの開発事業を行うとともに、事業の成果報告書を作成、情報を発信した。これにより教職員の教育改善への意識改善や参画への啓発につながった。

○高大連携事業の充実

・本学が全学規模（オール弘大）で県内主要地域へ出向き、大学紹介、公開模擬授業、進学相談会、高校教員との意見交換会などの多様な催しをセットにして行う「ひろだいナビゲート・キャラバン」事業（参加校9校、参加者数約200人）と、オープンキャンパスを利用して模擬授業を行う「ひろだいナビゲート・レクチャー」事業（参加校19校、参加者数約80人）を新たに実施した。

○学生等に対する経済的支援の充実

※各制度における事業目的等の詳細は、平成22～26事業年度を参照。

・「ゆめ応援プロジェクト」を実施し、平成28年度入学予定者24人の入学金全額免除（6,768,000円）を行った。

・「弘前大学大学院振興基金」を活用した授業料免除制度を実施し、前期51人、9,934,630円、後期49人、9,889,980円を免除した。

- ・海外協定校出身の留学生に対する入学料・授業料免除を行い、入学料4人1,128,000円、授業料延べ40人10,448,100円、計11,576,100円を免除した。
- ・「岩谷元彰弘前大学育英基金」により、奨学金20万円を10人に支給した他、平成27年度からは留学費用としての支給額を5万円から10万円に増額し3人に支給した。
- ・大学の環境整備等の活動に対する修学支援金を学生へ支給する制度「学内ワークスタディー制度」を実施し、6,576,000円の支援を行った。

○修学等に困難のある学生への支援

- ・障害を抱える学生の人間関係や修学上の悩みについて、専門に相談・情報提供・具体的な解決の支援を行うため、平成27年度も継続してコーディネーターを配置し、延べ385件の相談業務を行った。
- ・平成28年4月からの「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の施行を踏まえ、障害者への不当な差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供について学内の理解を深めるため、全教職員等を対象とした「学生相談を考える会」を実施するとともに、「学生特別支援室」の平成28年4月からの設置を決定し、ハード・ソフト両面で障害を理由とする差別解消の推進環境を整備した。

○入試広報の強化

- ・入試広報の一層の強化を図るため、従前の「学生広報サポーター制度」を、学生の自由で豊かな発想と行動力で本学の魅力を発信する自主的活動に重きをおく学生サークル組織に発展的に再編した。大学は学生の広報活動を経費面、情報面で支援を行い、学生は大学案内のモデル活動や学生による弘大広報の新聞発刊などの自主的で機動的な広報活動を行った。
- ・これにより、高校生にとって、より身近な存在である現役大学生による情報発信のツールが増え、入試広報の幅が広がるとともに、本学への親近感や興味の向上につながった。

○就職支援の充実

- ・学生の就職支援の充実を目的に、就職支援要員を増員して相談枠を増やしたことにより、相談件数は過去最高の1,485件となり、エントリーシートの作成や面接指導など、学生の就職支援に大きく寄与した。また、東京都内の就職活動支援施設の利用者も1,314人と昨年度に比べ倍増し、学生の遠隔地での就職活動の負担軽減につながった。平成27年度の就職率は、対昨年度比で0.7ポイント増の98.4%となり、この32年で過去最高となった。

○高度専門職業人の養成

- ・医学部保健学科検査技術科学専攻において、平成21年度に「細胞検査士養成課程」を設置し、全国的に数が不足している細胞検査士の、東北・北海道で唯一の養成機関として育成に努めた。
- ・細胞検査士育成にあたり、附属病院や近隣病院などから質の高い細胞診標本を毎年借用して標本を充実させ、さらに貴重症例はバーチャルスライドとしてデータ保存し、e-learning教育に活用した。また、通常細胞検査士養成課程の講義・演習・実習に加えて、附属病院での臨床実地実習と細胞診検討会、非常勤講師による集中講義・実習を実施しているほか、実習室を新設して勉強や研究に専念できる環境を整備するなどの取組を行った。
- ・これらの取組の成果として、第1～4期生（平成24～27年度卒業生）の細胞検査士資格認定試験の平均合格率は約95.7%と、全国平均合格率が毎年30%程度の難関であるなか、非常に高い合格率を維持した。

年度	受験者数	合格者数	合格率
H24年度（1期生）	6人	6人	100.0%
H25年度（2期生）	4人	4人	100.0%
H26年度（3期生）	5人	4人	80.0%
H27年度（4期生）	8人	8人	100.0%
計	23人	22人	95.7%

（2）研究活動

【平成22～26事業年度】

○研究推進体制の整備

- ・研究支援体制を早急に見直し、研究レベルの向上と外部資金の獲得を推進するため、平成22年度に「緊急研究推進会議」を設置し、研究活動推進のための提言を策定し取組を実施するとともに、同会議の後継組織として「研究戦略企画会議」を設置した。さらに、分野を超えた連携によるイノベーションの創出を図るため、平成25年度に「研究・イノベーション推進機構」を設置した。
- ・本学の研究推進の実施体制、取組状況について外部評価を実施するとともに、外部コンサルタントを活用し、産学連携の推進に向けた情報収集・分析等を行った。（平成26年度）
- ・本学研究者の研究業績分析や機能の整備充実を図るため、平成26年度からリサーチマネージャー2人を新たに配置し、研究支援体制の強化を図った。

○**学術研究推進戦略「重点推進事項」の策定等**

・第4期科学技術基本計画や大学改革実行プラン等により、大学に求められている役割を踏まえ、本学における研究推進の新たな指針として学術研究推進戦略「重点推進事項」を策定するとともに、エビデンスデータを活用した分析機能の強化を図った。(平成24年度)

○**東京事務所の設置**

・本学の機能強化への取組の一環として、各省庁等の施策や予算の動向等に関する情報収集、研究シーズの発信及び教職員の活動支援等を行うことを目的に、新たに港区西新橋に東京事務所を設置した。(平成26年度)

○**本学の基幹となる研究等への経費の重点配分**

・本学独自の研究や地域の特色あるニーズにあった研究で、本学の基幹となる研究を「弘前大学機関研究」として、また、今後機関研究に発展が期待できるものを「学長指定重点研究」として研究費を重点配分した。さらに、若手研究者のレベル向上と次代の機関研究育成を目的とした「若手機関研究」、東日本大震災の復旧・復興を目的とした「機関研究(東日本大震災対応研究プロジェクト)」として研究支援を行った。その結果、科研費の基盤研究Aの採択や原子力規制庁の高度被ばく医療支援センターの指定を受けるなど大型の外部資金獲得等に繋がっており、本学の基幹となる研究がさらに推進された。

[平成22～26年度 採択件数：44件、研究費配分総額：188,900千円]

○**若手研究者支援事業の推進**

・若手研究者が取り組む独創的な研究課題を「若手・新任研究者支援事業」として支援した。

[平成22～26年度 採択件数：157件、研究費配分総額：59,690千円]

・本学の大学院博士課程修了者等で優れた研究能力を有する若手研究者を「弘前大学特別研究員」として採択し、研究奨励費及び研究費の支援を行った。

[平成22～26年度 採択件数：28件、研究費配分総額：99,500千円]

・平成23年度に「弘前大学テニュアトラック制度」を創設し、平成26年度までに計3人のテニュアトラック教員を採用した。

○**研究サポートスタッフ派遣制度の創設**

・一定額以上の外部資金を獲得している教員を対象に、当該教員の研究を支援する「研究サポートスタッフ派遣制度」を平成22年度に創設し、事務スタッフを配置した。これにより、教員の事務負担の軽減による研究促進が図られ、新たな外部資金の獲得など成果に繋がった。

[平成22～26年度 対象教員数：46人、派遣事務スタッフ総数：24人]

○**革新的イノベーション創出プログラム(COI STREAM)事業の推進**

・文部科学省事業「革新的イノベーション創出プログラム(COI STREAM)」に、医学研究科を中心とした「脳科学研究とビッグデータ解析の融合による画期的な疾患予兆発見の仕組み構築と予防法の開発」が、全国12拠点の一つに採択された。COI STREAMは、文部科学省の科学技術政策の中でも、特に重要なプログラム事業で、「科学技術イノベーション総合戦略」に掲げられている国際社会の先駆けとなる健康長寿社会の実現に向けて、最長で9年間の予算配分を受けることとなっている。(平成25年度)

・本事業では、本学が平成17年度から実施してきた「岩木健康増進プロジェクト」におけるコホート研究や、附属脳神経血管病態研究施設における研究成果等を活用し、青森県の短命県返上を目指して研究開発に取り組んだ。本事業を推進するため、平成25年度に「COI研究推進機構」を設置するとともに、平成26年度にはリサーチ・アドミニストレーター(URA)を新たに4人採用・配置し、事業推進体制の強化を図った。

○**プロテオグリカン関連事業等の推進**

・平成22年度に地域イノベーションクラスタープログラム(都市エリア型)「プロテオグリカンをコアとした津軽ヘルス&ビューティー産業クラスターの創生」事業に採択され、地域特性を生かした「健康(ヘルス)・美容(ビューティー)」関連産業クラスターの形成に取り組んだ。

・本学のURAが、プロテオグリカンの産業化に資する技術シーズを活用し、プロジェクト初期から商品化まで積極的なコーディネート活動を行い、地域産業の活性化に貢献したことが高く評価され、独立行政法人科学技術振興機構(JST)の平成26年度イノベーションコーディネータ表彰「大賞・文部科学大臣賞」を受賞した。

○**弘大 GOGO ファンドの実施**

・弘前大学マッチング研究支援事業「弘大 GOGO ファンド」の支援により、本学教員が地域企業との連携による商品開発等に取り組んだ。これにより、本学研究シーズが地域企業の共通課題解決につながり、新たに5つの新製品を開発するなど、地域振興に大きく寄与した。

[平成22～26年度 採択件数：17件、支援総額：32,151千円]

商品名	企業名
普及型ヒートポンプ式地熱融雪システム	弘星テクノ株式会社、芝官工株式会社
健康カボチャ麩	弘星テクノ株式会社、株式会社松尾
青森りんご酢楽生活	株式会社弘果物流
樽熟りんご酢	カネショウ株式会社
シードル	弘前シードル工房 kimori

※弘星テクノ株式会社は、弘前大学発ベンチャー企業である。

【平成 27 事業年度】

○研究支援事業の実施

- ・「弘前大学機関研究」として研究費を引き続き重点配分した。
[採択件数：5 件，研究費配分総額：32,500 千円]
- ・「若手・新任研究者支援事業」について，予算額及び採択件数を増加し，若手研究者の研究支援の強化を図った。
[採択件数：66 件，研究費配分総額：20,700 千円]
- ・「研究サポートスタッフ派遣制度」を継続して実施した。
[対象教員数：7 人，派遣事務スタッフ総数：4 人]

○全学的な研究推進体制の強化

- ・「研究・イノベーション推進機構」に新たに専任の URA を 1 人採用し，研究支援体制の強化を図った。また，「COI 研究推進機構」へも新たに URA を 1 人採用し（計 5 人），革新的イノベーション創出プログラム推進のための体制を強化した。
- ・本学の強み・特色を活かした積極的な研究戦略を展開するため，エルゼビア社のシステムを導入し，リサーチマネージャーによる本学の研究活動全般に係るデータ分析を行い，その結果を役員会において周知するなど，今後の研究戦略の企画・立案に活用した。
- ・東京事務所の機能強化のため，新たに教職員 3 人（副学長，一般職員，URA）を配置し，各省庁等の情報収集，研究シーズの発信，教職員の活動支援等を行った。

○「弘前大学起業家塾」の実施

- ・弘前大学発イノベーション創出に向けて，コラボ弘大等のインフラを活用し，特に学生や若手研究者の起業を促進するため，「弘前大学起業家塾」を実施した（全 6 回）。最終回にはビジネスコンテストを実施し，優秀者にはレンタルラボを無償貸与するなど，新たなビジネスプランの発掘及びイノベーション創出のきっかけとなった。[参加者数：323 人]

4. 地域を志向した教育・研究，社会連携・社会貢献等

【平成 22～26 事業年度】

○地域を志向した教育研究等の推進 —COC 事業の実施—

- ・青森県，弘前市及び地域企業等との協働による「青森ブランドの価値を創る地域人財の育成」事業が，平成 26 年度の文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」に採択され，「地域志向」大学改革宣言（学長宣言）を公表するとともに，全学的に地域を志向した教育研究等を以下のとおり展開した。

①COC 事業の実施体制等の整備

- ・学長，理事，学部長等で構成する「COC 推進本部」と，担当理事，コーディネーター等で構成する「COC 推進室」を設置した。また，「COC 推進室」に専任教員 2 人を配置するとともに，事務組織として「教育改革推進室」を設置し，学内の実施体制を整備した。
- ・自治体との連携強化のため，学長，理事，青森県知事，弘前市長等で構成する「青森地域 COC 推進協議会」と，本学職員，地元自治体・企業の関係者で構成する「青森産官学人財育成パートナーシップ協議会」を設置した。

②地域を志向した教育研究等の展開

- ・教育推進機構において，地域志向を中心とした教育改革案について調査検討を進め，平成 28 年度から導入する新しい教養教育カリキュラムについて，「目的，科目構成，授業方針等」を策定した。
- ・行政，地元企業，NPO 法人代表，本学教員からのヒアリング等を踏まえ，地域志向教育の質保証のための評価基準として，具体的・実践的なルーブリック原案を作成した。
- ・首長や行政幹部等を招いた FD・SD を実施し，青森県が抱える課題や行政の取組等を把握するとともに，ポスターや図書館展示など，学生を意識した広報も積極的に展開し，学生の COC 認知度を高めることにつながった。
- ・地域を志向した研究活動「青森ブランド価値創造研究」の公募を実施し，6 件の研究課題を採択した。
- ・平成 27 年 3 月に本学教職員・学生，行政関係者，地域住民等を対象にシンポジウム「地域の視点から教育改革を考える」を開催，約 100 人が参加し，本事業への理解を深めた。

○自治体等との包括連携協定

- ・教育研究活動の成果を地域に還元するため，自治体との包括連携協定を締結し，県内各自治体の総合計画や都市政策，文化財施策及び地方版総合戦略の策定等へ積極的に参画した。また，地域の産業，経済，環境，健康医療や教育など様々な課題に関わる多くの委託事業や共同研究を受け入れた。さらに，地域経済界との連携強化も進め，弘前商工会議所や青森商工会議所との包括連携協定を締結し，本学が持つポテンシャルを最大限に活用して地域の活性化・発展に寄与した。

○弘前大学ボランティアセンターの設置

・東日本大震災発生直後から被災地復興支援のために実施していた「弘前大学人文学部ボランティアセンター」を発展的に改組し、平成24年10月から、学長直属の全学組織として「弘前大学ボランティアセンター」を設置し、以下のとおり多様なボランティア活動を実施した。

- ①「チーム・オール弘前」による岩手県野田村への復興支援・交流活動
※詳細については、10頁の「2. 東日本大震災への対応」を参照。
- ②弘前市との共催事業として、除雪ボランティア、中学生への学習支援事業ボランティア等の活動を展開、75人の学生が参加した。
- ③市民ボランティア講座や弘前大学ボランティアセンター活動報告会を開催し、センター活動についての地域に対する情報提供を行った。

【平成27事業年度】

○地域を志向した教育研究等の推進 -COC事業の実施-

・教養教育科目における平成28年度からの新設科目群（スタディスキル導入科目、ローカル科目、学部越境型地域志向科目、英語、キャリア教育）の中から17科目を試行するとともに、新しい教養教育実施に向けた勉強会を実施するなど、FD・SDを例年以上に充実させることで、地域志向の教育課程の具現化を推進した。

・地域志向教育の質の保証のため、評価基準としての「地域志向人財ルーブリック」、学生が自分の学修の成果を可視化するための「e-ポートフォリオ」を開発し、「キャリア教育」、「学部越境型地域志向科目」等において試行した。これらの教育改革の結果、前年度に比べて学生が地域社会に関わる機会が増加した。

・地域志向の研究活動「青森ブランド価値創造研究」を拡充し、地域課題解決に向けた4件の研究課題を採択した。

・地元自治体と連携した幹部級職員対象の講演会を継続発展させ、域学連携型の社会貢献活動の充実を図った。また生涯学習教育研究センターと協働して地域課題をテーマとした公開講座を実施し、一般市民の大学教育への参画を促進した。

・青森産官学人財育成パートナーシップ協議会を開催し、自治体職員等と地域課題の解決に向けた具体的方策について情報交換するなど、地元自治体、企業、NPO等と協働して、COC事業を推進した。また、外部評価委員会を開催し、本学の地域志向の教育・研究・社会貢献のあり方を地域からの視点で精査し、これにより本学COC事業のさらなる発展に資する知見を得ることができた。

○オール青森で取り組む「地域創生人財」育成及び定着の促進-COC+事業の実施-

・弘前大学を中核として、9大学1高専、青森県・県内主要4市、県内企業・NPO等（約100社）の協働による「オール青森で取り組む『地域創生人財』育成・定着事業」が、平成27年度の文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+事業）」に採択された。青森県の活性化と人口減少の克服につなげるようオール青森の体制で地域志向の教育改革を進めるとともに、学生の地元就職率向上、雇用創出のための取組を実施していくための体制づくりを行った。

・青森COC+推進機構総会を開催し、事業協働機関との調整等を進め、オール青森の体制で、青森県の活性化と人口減少の克服に取り組む事業推進体制を整備した。また、事業協働機関の自治体、大学等と協定書締結式を行った。

・地域課題へのきめ細かな検討を可能とするため、青森県内の広域性、交通アクセスの利便性などを踏まえて、青森県内を4つの地域ブロックに設定し、各ブロックにおいて、就職・起業支援を中心に調査検討を進めるとともに、教育プログラム開発委員会の各WG及び雇用創出連携プロジェクトごとに取組を進めた。

・平成28年3月に青森COC+推進機構が主催するシンポジウム「大学と地域が協創する青森の未来」を開催した。本学及び事業協働機関の教職員・学生、行政関係者、地域住民など、約200人が参加して事業への理解が深まった。

・全学及び各部局においてFD・SDを実施し、本学役員及び教職員に加えて、事業協働機関の大学等からも多数の参加者があり、オール青森で目指す方向性を共有し、COC+事業実施に向けて力強いスタートを切ることができた。

○地域社会に向けた教育環境の提供

・社会人の学び直しと学生との共学・交流を目的に、正規の授業（開放科目29科目）や課外活動等を開放する「弘前大学グリーン・カレッジ」を平成27年後期に開校した。青森県内各地から多様な職業・立場の地域社会人21人が入校した。（倍率：約2.6倍）

○自治体等との包括連携協定

・新たに青森県内の3自治体（西津軽郡深浦町、南津軽郡藤崎町、むつ市）との包括連携協定を締結し、以下のとおり多様な取組を実施した。

- ①深浦町：本学のエリアキャンパスと位置づけ、機能強化の柱である「環境」及び「食」に関する教育研究活動を積極的に展開
- ②藤崎町：附属藤崎農場を中心にリンゴの育種プロジェクトを積極的に展開
- ③むつ市：むつ市を含む青森県下北地域の活性化に向けた取組の強化、及びむつ市が目指す「下北ジオパーク構想」を支援する取組を展開

○むつサテライトキャンパスの設置

・むつ市との包括連携協定に基づき、学校法人青森田中学園青森中央学院大学との3者共同で「むつサテライトキャンパス設置運営に関する覚書」を締結し、滞在型学習や公開講座等の実施を目的に、むつ市役所内に施設を所有しない、バーチャル型のサテライトキャンパスを設置した。バーチャル型として設置することで、キャンパス開設に関する費用や設置後のランニングコストが不要となるほか、むつ市からの地域ニーズに基づくきめ細かな事業展開が可能となる。さらに本学と青森中央学院大学の両大学が持つ多様な知の資産を提供し、むつ市からの様々なニーズに対応できる教育・研究事業を実施できることが見込まれる。

・サテライトキャンパス開設を機に、地域と協働する「滞在型学習支援プログラム事業」を実施（全5回、教員8人及び学生45人の計53人が参加）し、創作した成果物等のむつ市役所内への展示、むつ市における歴史的遺産の調査、むつ産食材の販路確保・消費拡大戦略の検討など、学生が地域と交流しながら学び、地域課題の解決に向けて取り組むなど、むつ市の活性化に寄与した。

5. グローバル化の推進

【平成 22～26 事業年度】

○国際連携本部の新設

・国際化の推進体制を強化するため、従来の「国際交流センター」を改組し、グローバル教育を担う「国際教育センター」を新設するとともに、海外拠点等の国際交流事業に係る企画立案を行う「国際連携本部」を新たに設置し、国際連携本部長として専任教員（教授）を新たに配置した。（平成 25 年度）

○グローバル化推進への提言

・「グローバル化推進戦略会議」を新設し、本学のグローバル化推進の基本方針となる「グローバル化推進への提言」を策定した。また、当指針では、特色ある国際化という観点から、重点対象地域を近隣アジア諸国とし、インドネシアのウダヤナ大学（総合大学）、STIKOM 大学（情報マネジメント・コンピュータ技術単科大学）、ボゴール農科大学（農業）を新たに訪問して意見交換を行うなど、グローバル化に向けた取組を積極的に展開した。（平成 26 年度）

《提言の指針》

- ①グローバルな視点をもって地域の発展に貢献するリーダーを輩出
- ②国際競争力を持ち特色ある研究を推進
- ③地域と共に“地方大学の特色あるグローバル化”を目指す

○学都ひろさき未来基金の創設

・グローバルな視点で地域の課題を解決できるグローバル人材を育成するため、本学と弘前市、弘前商工会議所の 3 者の連携事業として「学都ひろさき未来基金」を平成 26 年度に創設し、以下の事業を展開した。当基金は、財政面の支援を含め、積極的に地域と連携した地域参加型の新しい枠組みによる人材育成事業への取組であり、地元自治体や経済界等からも大きな期待が寄せられている。

①学生市民等協働プログラム

（プログラム数：6 件、参加者数：学生 29 人、教員 6 人、市民・企業人 8 人）

- ・地域が抱える課題に対して、グローバルな視点で対応できる人材を育成するため、指導教員のもと、学生と市民・企業人が一体となって海外研修、海外事情調査を行った。（6 チームで 6 カ国を訪問）

②学生海外 PBL プログラム（プログラム数：3 件、参加者数：学生 23 人、教員 4 人）

- ・グローバル・マインドの涵養を目的に、本学学生が留学先大学学生と連携して共有する課題に関するショート PBL を学生自らが企画し、3 カ国で実施した。

○大学の経費負担による短期留学制度「HIROSAKI はやぶさカレッジ」の開校

・世界で活躍するグローバル人材を育成するため、大学の経費負担による英語圏及びアジア圏への短期留学、英語による修了研究などを必修とし、実践的な英語力の向上、国際感覚などを育成する「HIROSAKI はやぶさカレッジ」を平成 25 年度から開校した。

・第 1 期生 5 人、第 2 期生 6 人の計 11 人の学生が入校し、英語圏短期留学はオークランド工科大学（ニュージーランド）に約 4 週間、アジア圏短期留学は京畿大学（大韓民国）に約 2 週間にわたり学生を派遣した。

○学生の英語力向上の取組

・学生の英語力（特に英会話能力）の向上を図るため、平成 24 年度にイングリッシュ・ラウンジを開設し、ネイティブスピーカーによる実践的な英会話指導の他、TOEIC/TOEFL 講座や、学生の昼食休憩時間帯を活用した英語圏文化セミナーの開催など様々な取組を実施し、平成 24～26 年度まで延べ約 15,300 人の学生が利用した。また、本学留学生がイングリッシュ・ラウンジの活動に協力する「イングリッシュ・ラウンジサポーター」10 人を平成 26 年度から新たに配置した。

・学生の英語力の向上及び今後の英語教育の充実を図るため、新入生全員を対象とした TOEIC 模擬試験を入学時と学年末の年 2 回実施し、21 世紀教育センター等において学生の英語力の状況等について分析を行った。この結果は、平成 28 年度から始まる新しい教養教育の英語科目への導入を検討している外部試験の選定や試験レベルの検討等の参考とされた。また、TOEIC 公開テスト及びカレッジ TOEIC 受験者に対する受験料の支援を行い、平成 24 年度から平成 26 年度まで延べ 373 人の学生に支援を行った。

○海外派遣教育プログラムの試行

・本学教職員が海外拠点及び協定校で「海外大学フェア」を企画立案し開催する「海外派遣教育プログラム」を平成 26 年度に開始し、教職員 40 人を 5 カ国へ派遣し、海外での本学の知名度アップや留学環境の整備等を図った。

・本プログラムの実施に当たっては、総務部広報・国際課に新たに専任アドバイザーを採用し、教職員の英語力向上サポートや各種資料の英語翻訳を行うなど、「海外大学フェア」を効果的に開催するためのバックアップ体制を整備した。

○海外拠点の設置

・本学初となる海外拠点を以下のとおり設置し、留学生交流、研究者交流等の一層の推進を図った。

設置年度	大学名
H24 年度	大連理工大学（中華人民共和国）
	コンケン大学（タイ王国）
H25 年度	延辺大学（中華人民共和国）

【平成 27 事業年度】

○学都ひろさき未来基金によるグローバル人材育成事業の展開

①学生市民等協働プログラム

- ・7カ国（中華人民共和国、ニュージーランド、インドネシア、メキシコなど）へ計55人の学生、教員、企業人等が参加した。特に、メキシコにおける研修では、手工芸・観光・言語学習を通じた文化振興と産業を現地で体験し、帰国後、総合文化祭において一般市民に対し広く研修成果を紹介した。学生はこの体験を通じて、解決力、起業マインドを豊かにし、グローバル人材に求められる知識と素養を高めた。

②学生海外 PBL プログラム

- ・5カ国（アメリカ合衆国、大韓民国、中華人民共和国、ベトナム社会主義共和国、スウェーデン王国）に計41人の学生を派遣した。

○大学の経費負担による短期留学制度「HIROSAKI はやぶさカレッジ」の開校

※「HIROSAKI はやぶさカレッジ」の事業目的等の詳細は、平成22～26事業年度を参照。

- ・「HIROSAKI はやぶさカレッジ」を開校し、第三期生として6人の学生が入校し、英語圏留学としてオークランド工科大学（ニュージーランド）に26日間派遣した。またアジア圏留学として釜山大学（大韓民国）に、平成26年度に入校した第二期生6人を14日間派遣した。

○海外短期研修プログラム

- ・地域の課題をグローバルな視点から考える力を養うこと、また学生の外国へのメンタルバリアの克服を目的に、学生の自主性を培う留学プログラムと海外インターンシップを併せた海外短期研修プログラムを開発、試行的に実施した。
- ・同プログラムは、台湾の日系企業等でのインターンシップ、現地ビジネスマンとの交流、現地大学生とのディスカッション及び設定課題についての調査等により構成され、6人の学生が、台弟工業（ブラザー工業株の台湾工場）等の企業においてショート・インターンシップを体験するとともに、高雄大学、開南大学学生とのディスカッション、設定した課題についての調査等を行った。

○学生の英語力向上の取組

- ・学生の英語力（特に英会話能力）の向上を図るため、イングリッシュ・ラウンジにおいて、ネイティブスピーカーによる実践的な英会話指導の他、TOEIC/TOEFL 講座や、学生の昼食休憩時間帯を活用した英語圏文化セミナーの開催など様々な取組を実施するとともに、「イングリッシュ・ラウンジサポーター」を増員（延べ16人を配置）した。これにより、延べ4,928人の学生がイングリッシュ・ラウンジを利用した。
- ・学生の英語力の向上及び今後の英語教育の充実を図るため、新入学生全員を対象としたTOEIC模擬試験を2回（4月及び2月）実施するとともに、TOEIC公開テスト及びカレッジTOEIC受験者に対する受験料支援を実施し、126人の学生に受験料支援を行った。

○海外派遣教育プログラムの本格実施

- ・平成26年度の試行を経て、「海外派遣教育プログラム」を本格実施した。平成27年度は、学生2人を含む計48人を派遣し、6カ国（ニュージーランド、タイ王国、フランス、アメリカなど）の海外協定校で海外大学フェアを開催した。
- ・前年度に海外大学フェアを実施したボルドー・モンテーニュ大学（フランス）では、平成27年度の日本語履修希望者が前年250人から180%増の700人に増加しており、フェアの着実な成果が確認できた。

○学生寮の混住型への改修について

- ・留学生の居住生活の支援を行うため、学生寮を留学生と日本人学生の混住型国際寮（個室型）に改修した。これにより留学生の受け入れ環境を充実させるとともに、日本人学生の国際性涵養の場として整備が進んだ。

○海外研究機関との交流促進

- ・在日トルクメニスタン国大使館からの依頼により、公益財団法人国際科学振興財団が受け入れている学術研究員（外国籍）の研究力向上のため、本学の施設を活用した研修事業（受託事業）を新たに実施した。北日本新エネルギー研究所及び農学生命科学部に計4人を受け入れ、最新の研究成果や実験機器の使用方法等の研修を2ヶ月間実施した。研修修了に当たっては、文部科学大臣との面談が行われるなど、両国の交流促進の一助となった。

○「トビタテ！留学 JAPAN」への採択

- ・文部科学省が実施している官民協働海外留学支援制度「官民協働海外支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」の第3期生に、本学学生2人が青森県内大学で初めて採択された。

6. 附属病院について

(1) 教育・研究面

【平成 22～26 事業年度】

○スキルアップトレーニングシステムの導入

・医師等の医療従事者や医学生の医療技術向上を図るとともに、育児休業中の女性医師・看護師の復帰を支援するための設備として、平成 23 年度にスキルアップトレーニングシステムを導入し、スキルアップルーム（平成 24 年度にはスキルアップセンターに改組）を設置した。

○専門医資格取得の推進

・専門医資格取得に関する研究業績を充実するため、平成 22 年度及び平成 26 年度から、研修医及び指導医に対して海外の学会参加に係る旅費を支援した。

○看護師の研修体制の強化

・看護師の専門能力向上のための人材養成システム構築を目指して、平成 23 年度に看護部及び保健学研究科の連携により「弘前大学看護職教育キャリア支援センター」を設置し、一人前の看護職員となるためのシームレスな系統だった教育システム「弘前大学 Competent ナース育成プラン（HiroCo ナースプラン）」を順次構築し、平成 26 年度に完成させた。

・がん看護実践の役割モデルとなる人材を育成するため、平成 26 年度に、新たに「がん看護実践者育成研修」基礎編を開発・実施した。（23 人受講）

○臨床研究実施体制の充実

・臨床研究の支援、推進並びに質の向上を目的に、平成 25 年度に治験管理センターを「臨床試験管理センター」に発展的に改組するとともに、平成 26 年度から、新たに先進医療支援経費及び医師主導型臨床研究支援経費として予算を確保し、先進医療の研究・開発及び臨床研究の質の向上を推進した。

【平成 27 事業年度】

○看護師の研修体制の強化

・前年度実施した「がん看護実践者育成研修」基礎編に続き、ステップアップ編を開発・実施し、がん看護に対する意識や基礎的スキルの向上を図った。（21 人受講）

○臨床研究実施体制の充実

・「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に設けられた臨床研究のモニタリングや監査等の業務を支援するため、臨床試験管理センターに CRC（臨床試験コーディネーター）を 2 人増員し、体制強化を図った。

(2) 診療面

【平成 22～26 事業年度】

○高度救命救急センターの設置

・平成 22 年 4 月、緊急被ばく医療に対応可能な「高度救命救急センター」を設置した。同年 7 月から本格稼働するとともにヘリコプターによる救急患者搬送受入も開始し、地域の救急医療の充実に貢献した。

○ICU（集中治療室）の増床

・集中管理を必要とする患者を集約し、高度な医療を提供するため、平成 25 年度に ICU を 8 床から 16 床に増床し、併せて看護師を 17 人（平成 24 年度に前倒しで 9 人増員を合わせると 26 人）増員した。

○周産期医療の充実

・青森県内及び秋田県北部におけるハイリスク新生児の受け入れ体制を強化するため、平成 22 年度から医師 3 人（平成 23 年 8 月には更に 1 人）、看護師 8 人を増員し、NICU（新生児特定集中治療室）を 2 床から 6 床、GCU（新生児治療回復室）を 6 床から 10 床に増床した。

○遠隔操作型内視鏡下手術システムの導入

・平成 23 年度に遠隔操作型内視鏡下手術システム「ダ・ヴィンチ S」を東北・北海道地区の病院として初めて導入し、低侵襲な手術を開始した。さらに、平成 25 年度には、複数の医師が術野を共有できる「ダ・ヴィンチ Si」を導入し 2 台体制となったことにより、若手医師・研修医の育成や指導の質の向上にも寄与した。

【平成 27 事業年度】

○SCU（脳卒中集中治療室）の設置

・脳卒中に対する高度な医療を提供するため、平成 27 年 4 月、看護師 13 人、理学療法士 1 人を配置した SCU を設置し、稼働を開始した。なお、改修工事費の一部は青森県地域医療再生計画による県の補助金を活用した。

○遠隔操作型内視鏡下手術システムを使用したライセンス取得者育成への貢献

・本院泌尿器科での遠隔操作型内視鏡下手術システムによる手術実績が評価され、全国の泌尿器科では 6 例目、東北・北海道地区では初めてとなる手術ライセンス取得のための症例見学施設となり、4 人（院内 3 人、院外 1 人）が受講した。

○総合患者支援センターの設置

・外来通院から入院、退院後にいたるまでの患者の支援を効率よく実行するため、平成 27 年 4 月、地域連携室を発展的に改組し、総合医療相談部門、入退院支援部門、外来予約支援部門、肝疾患相談支援部門の 4 部門からなる「総合患者支援センター」を設置し、地域連携の推進と業務の集約化を図った。

(3) 運営面**【平成 22～26 事業年度】****○女性医師等の職場復帰支援**

・育児中の女性医師・看護師を支援するため、平成 22 年度から育児短時間勤務の導入や、医員には希望によりパートタイム職員として雇用するなど、本人の希望を優先した柔軟性のある勤務形態を可能にした。

○感染制御に関する地域医療への貢献

・青森県内における感染制御と感染リスクの低減を図るため、平成 25 年度に本院を事務局とした「青森県感染対策協議会 (AICON)」を設置するとともに、最新の感染制御に関する情報発信を目的とした「細菌検査情報共有システム (MINA)」を設置し、20 医療機関、1 検査機関 (平成 27 年度末現在) との情報共有を図った。

○医療技術部の設置

・医療技術職員 (臨床検査技師、診療放射線技師、理学・作業療法士、臨床工学技士等) の効率的かつ適切な人員配置による病院経営の効率化と医療サービスの向上に資するため、平成 25 年度に「医療技術部」を設置した。

○県の補助金を活用した各種事業の展開

・本院からの積極的な事業提案が青森県の事業計画に反映され、県の補助金を活用した各種事業を展開した。

①平成 25 年度計画

- ・青森県広域感染制御・情報ネットワーク「青森感染対策協議会」創設事業 (平成 25 年度設立)
- ・細菌検査情報共有・分析システム整備事業 (平成 25 年度設置)
- ・短命県の返上のための Stroke Care Unit (SCU) 新設 (平成 27 年度稼働)
- ・女性医師の職場復帰支援事業 (平成 27 年度供用開始)

②平成 26 年度計画

- ・ドクターズアシスタント (医師事務作業補助者) 導入事業 (平成 26 年度導入)
- ・看護部研修室の改修等を含む看護職員等実践力向上支援事業 (平成 27 年度実施)

【平成 27 事業年度】**○女性医師の職場復帰支援**

・女性医師の職場環境整備のため、青森県地域医療再生計画による県の補助金を活用して、更衣室・休憩室・仮眠室等を備えた女性医師支援施設 (3 階建) を新築、平成 27 年 4 月から供用を開始した。

○医療安全のための取組

・本院の全ての死亡退院事例を把握し医療の安全確保を図るため「死亡退院事例検証会設置に関する申合せ」を制定し、死亡退院全例の検証を開始した。

○管理運営体制の強化

・地域の三次救急医療体制の確保及び救急医療の充実を図るため、平成 22 年度より近隣の 9 つの市町村から本学の高度救命救急センターの運営に対する補助金 701,165 千円 (平成 27 年度までの合計) を受入れた。

・医薬品・医療材料について品目の見直し、後発医薬品への切替の促進、委託業者による価格交渉サポートの導入等により、約 147,819 千円 (平成 22～27 年度の合計) の経費節減を図った。

7. 附属学校園について**【平成 22～26 事業年度】****○市町村教育委員会との連携協定の締結**

・教育学部では、地域の教員養成の中心的役割を担うことを目的に、弘前市 (平成 24 年度)、黒石市、平川市、藤崎町、大鰐町、田舎館村 (平成 26 年度) の 6 市町村教育委員会との間で、教育、人材育成及び学術研究に関する連携協定を締結し、附属学校園と地域との連携強化のための組織体制を整備した。

【平成 27 事業年度】**○地域の教育課題に係る推進事業の展開**

・教育学部と市町村教育委員会との連携協定の下、附属学校園の教員を含めた中南区連携推進協議会を設置し、地域の教育課題である「健康教育」「インクルーシブ教育」の推進事業を展開し、研修会・シンポジウム等 4 つの企画を連携して開催し、合計約 660 人の教育関係者が集り、喫緊の教育課題に対する理解啓発を図った。

8. 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

【平成 22～26 事業年度】

○法人執行部の支援体制の充実

- ・学長及び理事を補佐する体制の強化や、統括的な観点から調査分析・企画立案等を行う学長直属の組織を整備するなど、ガバナンス改革を推進した。
※詳細については、24 頁の「10. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況」及び 44 頁を参照。

○事務系職員の国際化の推進

- ・事務系職員の語学力向上とグローバルな視点での大学運営実務に関する知識の修得を図るため、外国への長期滞在型研修制度として「弘前大学職員海外実務研修」を平成 25 年度に創設し、平成 26 年度から研修受講者（2 人）を毎年度派遣した。また、平成 25 年度から新たに新採用事務系職員全員に約 5 ヶ月間の英会話研修を必修化した。 ※詳細については、43 頁を参照。

○人事・給与システムの弾力化

- ・外国人教員や優秀な若手研究者の雇用を促進するため、平成 26 年度から年俸制を導入した。
※詳細については、24 頁の「10. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況」を参照。

【平成 27 事業年度】

○ガバナンス改革の推進

- ※詳細については、24 頁の「10. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況」を参照。

○人事・給与システムの弾力化

- ※詳細については、24 頁の「10. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況」を参照。

○事務等の効率化・合理化の推進

- ・「業務改善推進検討会議」において、業務改善に係る課題や改善方策等について検討・検証を行い、第 2 期中期目標期間中に計 45 項目の改善案を実施した。
※詳細については、44 頁を参照。

(2) 財務内容の改善

【平成 22～26 事業年度】

○学都ひろさき未来基金の創設

- ・グローバルな視点で地域の課題を解決できる「グローバル人材」を育成することを目的に、本学と弘前市、弘前商工会議所の 3 者の連携事業として、平成 26 年 8 月に「学都ひろさき未来基金」を創設した。当該基金は、本学と弘前市、弘前商工会議所の 3 者による合同出資という形で設立されたものであり、地域からの積極的な理解と協力が得られる新しい仕組みを構築したものである。
※詳細については、60 頁参照。

○附属病院収入の増加

- ・平均在院日数の短縮、手術件数の増加など、病院収入の増加に向けた取組を推進し、平成 26 年度の診療報酬請求額は前年度比 205,016 千円増の 18,615,550 千円となり、毎年最高額を更新している。

○管理運営経費の抑制

- ・「弘前大学コスト削減計画」（平成 25 年 9 月策定）に基づき、管理運営経費を中心としたコスト削減を大学全体で推進した。
・経費節減の主な取組として、リサイクルの推進や契約方法の見直し等の取組を推進し、一般管理費の対業務費比率は、弘前大学コスト削減計画で定めた目標「対業務費比率 3%以下の堅持」を達成した。 ※詳細については、60 頁参照。

【平成 27 事業年度】

○弘前大学基金の創設

- ・本学の財政基盤の充実強化を図り、もって本学における学生支援、教育研究活動等の一層の充実を図ることを目的として、平成 27 年 7 月に「弘前大学基金」を創設した。 ※詳細については、59 頁参照。

○科研費獲得向上の成果

- ・科研費獲得向上のための様々な取組を行った結果、平成 27 年度の科研費の受入状況は、平成 21 年度と比較し、採択件数が 121 件増（57.1%増）の 333 件、採択金額が 135,429 千円増（27.7%増）の 624,000 千円となり、着実な成果に結びついた。 ※詳細については、59 頁参照。

○附属病院収入の増加

- ・平成 27 年度から、新たに病院長による院内巡視を毎月実施するなど、積極的に病院経営の健全化を図ったことにより、第 1 期中期目標期間の最終年度である平成 21 年度と比較し、入院単価が 10,320 円増の 70,368 円、外来単価が 5,052 円増の 15,442 円となり、その結果、診療報酬請求額は 4,003,648 千円増の 19,407,417 千円となった。

(3) 自己点検・評価及び情報提供**【平成 22～26 事業年度】****○大学機関別認証評価の受審**

- ・大学評価・学位授与機構が実施する平成 25 年度大学機関別認証評価を受審した。受審結果は、機構が定める大学評価基準を全て満たしていると評価され、「改善を要する点」の指摘もなかった。平成 25 年度に同機構の認証評価を受審した 21 大学の中で、「改善を要する点」の指摘を受けなかった大学は本学を含めて 3 大学のみであり、本学の教育活動等の適正性が確認された。
※詳細については、63 頁を参照。

○教員業績評価の抜本的な見直し

- ・平成 23 年度に実施した教員業績評価から、部局長の一次評価、全学共通評価項目、評価分野ごとの総合点算出方法を新たに導入し、抜本的な見直しを行った結果、評価の精度が向上するとともに、教員の実績を基にした本学の状況が把握できるようになった。 ※詳細については、33 頁を参照。

○積極的な広報活動の展開

- ・漫画雑誌への本学教員の研究を紹介する広告掲載、学生による CM 作品の制作、企画競争による広報プロジェクト「弘前 WANDER×弘大 WONDERFUL」の実施など、多様な媒体を活用した広報活動を積極的に展開した。
※詳細については、64～65 頁、69 頁を参照。

【平成 27 事業年度】**○新たな広報活動の展開**

- ・広報動画コンテンツ「WHY?ヒロダイ BECAUSE ヒロダイ」を大学ウェブサイトで新たに展開した。この取組は、学生・研究者・職員・OB・OG が、なぜ弘前大学を選択したのか、弘前大学を選び何が得られたのかを伝える 10 本の動画（ショートムービー）を作成し、ウェブサイトに掲載したもので、動画を公開した平成 27 年 11 月の公式ウェブサイトのアクセス数は前年度比 56.5%アップしており、多くの注目を集めることとなった。 ※詳細については、69 頁を参照。

○新たな教員業績評価制度の検討

- ・相対評価、業務エフォート、業務目標と達成状況など新たな要素を取り入れ、年俸制への対応を見据えた新たな教員業績評価制度について検討を行い、平成 28 年度の業績を対象として試行を実施することを決定した。 ※詳細については、68 頁を参照。

(4) その他の業務運営に関する重要事項**【平成 22～26 事業年度】****○デジタルキャンパス環境の充実**

- ・教育研究活動の支援体制を強化するとともに、セキュリティの強化や災害に強い情報環境の整備を図るため、学内の情報基盤システムを全面刷新し、平成 27 年 3 月、「弘前大学情報基盤システム」の運用を開始した。特に、情報システムのクラウド化を導入したことにより、情報セキュリティの大幅な改善・強化が図られるとともに、BCP・DR 対策にも優れた安全・安心な大学情報基盤を構築することが可能となった。 ※詳細については、84 頁を参照。

【平成 27 事業年度】**○高度被ばく医療支援センター、原子力災害医療・総合支援センターの指定**

- ・本学の被ばく医療に係る実施体制及び実績が高く評価され、原子力規制委員会より「原子力災害対策指針（平成 24 年 10 月 31 日原子力規制委員会決定）」に基づく「高度被ばく医療支援センター」及び「原子力災害医療・総合支援センター」の指定を受けた。
※詳細については、24 頁の「9. 戦略的・意欲的な計画の取組状況」を参照。

○危機管理体制の強化

- ・本学の教育、研究その他の大学運営に影響を及ぼす事象又はそのおそれがある様々な事象に、迅速かつ的確に対処することを目的として、平成 28 年 3 月、「国立大学法人弘前大学リスクマネジメントガイドライン」を策定し、リスクマネジメント体制の強化を図った。

9. 戦略的・意欲的な計画の取組状況

【平成 23～26 事業年度】

【「弘前大学放射線安全機構」の統括の下、全学横断的に被ばく医療の基礎研究、教育、人材育成、医療体制の整備等を推進】

○福島第一原子力発電所事故による被災地への支援

※詳細は、10 頁の「2. 東日本大震災への対応」を参照。

○緊急被ばく医療を担う人材の育成

①緊急被ばく医療の教育・研究体制の高度化等への取組

・保健学研究科において、平成 22 年度に博士前期課程に「被ばく医療コース」を設置し、修了者に「被ばく医療認定士」の称号を付与した。

年 度	修了者数
H23 年度	3 人
H24 年度	1 人
H25 年度	3 人
H26 年度	2 人
H27 年度	5 人
計	14 人

・平成 22 年度から、医療関係機関に勤務する看護職者及び診療放射線技師を対象とした現職者教育を毎年度実施した。さらに、平成 25 年度からは、事前講義の e-ラーニング教材を開始するなど、現職者教育により良い環境を整えた。

※受講者数の実績は、平成 27 事業年度へまとめて記載。

・平成 25 年度から、文部科学省特別経費事業「緊急被ばく医療の教育・研究体制の高度化及び実践的プログラムの開発」において、緊急被ばく医療における高度で実践的な医療職者を養成するための取組を展開した。

②被ばく医療プロフェッショナル育成計画

・文部科学省の「地域再生人材創出拠点の形成」事業として、県内の原子力関連施設、医療施設及び行政機関等に従事する現職者を対象に、「被ばく医療プロフェッショナル育成計画」を実施（平成 22～26 年度）し、原子力災害に備えた救急医療や防災行政に携わる地域リーダーの育成に取り組んだ。

・特徴的な取組として、グローバルな視点から緊急被ばく医療に対応できる人材を育成するため、米国 REAC/TS 及び韓国原子力医学院での海外特別研修を実施し、所定の課程を修了した修了生に対して「被ばく医療指導士」の称号を付与した（被ばく医療指導士の累計人数：31 人）。

・同事業の一環として、緊急被ばく医療に関する研究成果を世界に発信しグローバルなつながりの中で研究を深めていくため、平成 23 年度から、被ばく医療に関する英文の学術誌を発行している。

【平成 27 事業年度】

○福島第一原子力発電所事故による被災地への支援

※詳細は、10 頁の「2. 東日本大震災への対応」を参照。

【「弘前大学放射線安全機構」の統括の下、全学横断的に被ばく医療の基礎研究、教育、人材育成、医療体制の整備等を推進】

○緊急被ばく医療を担う人材の育成

①緊急被ばく医療の教育・研究体制の高度化等への取組

・「緊急被ばく医療の教育・研究体制の高度化及び実践的プログラムの開発」事業により、放射線看護における高度で実践的な看護師を養成するための取組を引き続き実施し、平成 27 年度には、国内外の関係機関との連携強化を進め、長崎大学、鹿児島大学及び本学の三大学が中心となり、高度実践看護師教育課程の新たな分野として「放射線看護」分野の特定に至った。また、平成 27 年 11 月に放射線看護に関わる医療職者を対象に、本学主催（日本放射線看護学会共催）の「第 4 回高度実践看護教育部門セミナー」を東京工業大学で開催した。

・医療関係機関に勤務する看護職者及び診療放射線技師を対象とした現職者教育は、第 2 期中期目標期間中に看護職コースと診療放射線技師コースをあわせて計 130 人が修了し、被ばく医療に対応できるメディカルスタッフの養成に大きく貢献した。

年 度	看護職コース	診療放射線技師コース	修了者数合計
H22 年度（第 1 回）	15 人	3 人	18 人
H23 年度（第 2 回）	15 人	6 人	21 人
H24 年度（第 3 回）	12 人	9 人	21 人
H25 年度（第 4 回）	7 人	11 人	18 人
H26 年度（第 5 回）	14 人	16 人	30 人
H27 年度（第 6 回）	18 人	4 人	22 人
計	81 人	49 人	130 人

・保健学研究科において、被ばく医療に係るより高度で実践的な看護活動を行う人材を育成するため、博士前期課程に新たに「放射線看護高度看護実践コース」を設置し、3 人の学生を受け入れた。さらに、博士後期課程に「被ばく医療コース」を新設して 2 人の学生を受け入れ、これまでの博士前期課程における被ばく医療教育に加えて、より高度な教育・研究者を育成するための体制整備を図った。

②被ばく医療プロフェッショナル育成計画

・平成 22～26 年度まで実施した「被ばく医療プロフェッショナル育成計画」について、5 年間の養成人数は、目標の 10 人を大きく超える 31 人の修了者を輩出した点等が高く評価され、国立研究開発法人科学技術振興機構による事後評価において、S（所期の計画を超えた取組が行われている）の評価を受けた。

○青森県被ばく医療実践対応指導者育成研修

- 平成 27 年度から、新たに、被ばく医療活動に従事する青森県の原子力災害対策重点地域内市町村及び広域避難先の防災担当者、消防並びに警察職員等を対象とした実践的な研修として「青森県被ばく医療実践対応指導者育成研修」を実施し、原子力災害時において、各地域や各職域で被ばく医療対応の中心的な活動ができ、かつ、平時においては各職域での指導ができる人材の育成を行った。
- 同研修では、前述の「被ばく医療プロフェッショナル育成計画」事業で「被ばく医療指導士」の認定を受けた人材が、講師・実習補助者として活躍しており、人材育成の成果が確認できた。

○「高度被ばく医療支援センター」及び「原子力災害医療・総合支援センター」

- これまでの被ばく医療に係る取組の実績が高く評価され、原子力規制委員会から全国レベルの原子力災害医療機関である「高度被ばく医療支援センター」（国内 5 施設）及び「原子力災害医療・総合支援センター」（国内 4 施設）の指定を受けた。なお、「高度被ばく医療支援センター」については、拠点病院の中核人材等に対する研修の実施及び原子力災害医療派遣チームに対する研修の実施等も行うものである。また、「原子力災害医療・総合支援センター」については、本学の担当地域は、北海道、青森県及び宮城県とされた。
- 本学では、両施設の指定を受け、平成 27 年 10 月に「放射線安全総合支援センター」を新たに設置するとともに、専任の事務職員をそれぞれのセンターに配置し、被ばく医療に係る取組の一層の強化を図った。さらに、附属病院所属の全職員を対象に、原子力災害時医療に関する基礎研修を実施した。（参加者：135 人）

○海外の研究機関等との連携強化

- 以下の部局間協定を新たに締結した。特に、被ばく医療総合研究所においては、平成 22 年度の設置から 6 年間で 6 カ国の研究機関等との協定を締結し、被ばく医療に係る国際共同研究や教育、人材育成における交流基盤の構築を推進した。

年度	部局名	締結大学等
H24 年度	保健学研究科	ストックホルム大学放射線防護研究センター（スウェーデン王国）
	被ばく医療総合研究所	韓国放射線医科学研究所緊急被ばく医療センター（大韓民国） バンノニア大学工学部放射化学・放射生態学研究所（ハンガリー共和国）
H25 年度	被ばく医療総合研究所	チュラロンコン大学工学部原子核工学科（タイ王国）
		ベトナム原子力研究所原子力科学技術研究所（ベトナム社会主義共和国）
H26 年度	被ばく医療総合研究所	中国衡陽師範学院物理・情報科学部（中華人民共和国）
H27 年度	被ばく医療総合研究所	フィリピン原子力研究所（フィリピン共和国）

10. 「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」を踏まえた取組状況

【平成 25～26 事業年度】

○ガバナンス改革の推進

- 中央教育審議会大学分科会の審議まとめ（平成 26 年 2 月）を踏まえ、弘前大学のガバナンス改革を自主的・自立的に推進するため、学長選考における教職員による意向投票を廃止するとともに学長が中長期的なビジョンを踏まえながら安定的なリーダーシップを発揮できるよう再任の任期の上限を廃止した。（平成 25 年度）
- 部局長の選考方法を見直し、学長が部局長を直接選考する仕組みを整備した。（平成 26 年度）
- 第 3 期中期目標期間を見据えた組織運営の改革と機能強化を図るため、今後の大学運営の基本方針となる「弘前大学将来ビジョン」を学長自らが策定した。策定に当たっては、特に地域社会（自治体、経済界、学校関係者等）からの意見を幅広く聴取するなど、地元の要請等を踏まえつつ、今後の大学の使命である地域活性化の中核的拠点としての機能強化の観点を重視した。（平成 26 年度）
- 学長を補佐し、統括的な観点から調査分析・企画立案等を行う「学長室」を学長直属の組織として設置した。（平成 26 年度）

○人事・給与システムの弾力化

- 外国人教員や優秀な若手研究者の雇用を促進するため、平成 26 年度から年俸制を導入し、特定の有期事業等に従事する教員 7 人を年俸制により採用した。（内訳）COI 研究推進機構 3 人、COC 推進室 2 人、国際教育センター 1 人、理工学研究科（新たな理工系人材の育成強化プロジェクト）1 人

【平成 27 事業年度】

○ガバナンス改革の推進

- 学長の新たな任期の開始に合わせて、副学長や学長特別補佐等の学長補佐体制を充実するとともに、学部・研究科長等の教育研究上の重要な組織の長の選考について学長自らがを行い、学長のリーダーシップの下で戦略的に大学をマネジメントできるガバナンス体制の構築を推進した。
- 学長選考会議が具体的に定めた学長候補者の基準に基づき、教職員への意向投票を実施せず候補者へのヒアリング等を通じて学長選考会議が主体的に学長選考を行った。また、学長の業務執行状況の恒常的な確認を行うため、学長選考会議において確認法法等の基準を策定・公表した。

○人事・給与システムの弾力化

- 年俸制のさらなる浸透を図るため、教員業績評価システムと一体となった、基本年俸と業績年俸からなる新たな年俸制を導入し、平成 27 年度は新たな年俸制を適用した教員 9 人を採用した。

○教育研究院の設置

- ・全学一体として機能発揮できる体制の構築を目的に、教育研究組織から分離した教員組織として、平成 27 年 10 月に「教育研究院」を設置した。
※詳細については、43 頁を参照。

○全学的視点に立った教員選考の実施

- ・教員人事については、これまで各学部・研究科等が選考を行ってきたが、新たに「全学教員人事委員会」（委員長：学長）を設置し、全学的な視点に立った教員選考を行う体制を整備した。これにより、学長のリーダーシップによる大学の方針に基づいた教員選考が可能となり、平成 27 年度末までに 98 件の教員配置を審議・承認し、73 件の教員選考を実施した。

○学部の改組及び大学院の定員増

- ・教員養成の質的充実、理工学系・農学系人材の育成強化及びグローバル化の推進を目的に、人文学部、教育学部、理工学部及び農学生命科学部について、平成 28 年度からの学部改組が確定した。
- ・学部改組を機に、入学定員の全学的な見直しを行った結果、平成 28 年度からの大学院の定員増(52 人増加：296 人→348 人)につながり、地域社会でニーズが高まっている高度専門職業人の養成にも結びつく成果が得られた。
※詳細については、44 頁を参照。

○教職大学院の設置準備

- ・青森県が直面している教育課題の解決に向けて、教育実践を創造しリードしていく教員の養成を目的とした「教育学研究科教職実践専攻 [教職大学院]」について文部科学省と協議を行い、平成 28 年 3 月に設置計画書を提出するなど、平成 29 年度設置を目指し準備を進めた。 ※詳細については、44 頁を参照。

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

- 機動的、戦略的な運営体制を強化する。
- 本学の基本的な目標を達成するため、魅力ある教育研究組織を目指す。
- 職員の資質・能力を向上させるための取組を充実する。
- 男女共同参画を推進するための取組を充実する。
- 教育研究の一層の質的向上を図るため、戦略性を持った施策を行う。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
<p>【65】 学長のリーダーシップの下、効果的な組織運営を行うとともに、各組織及び教職員との連携を強め、法人執行部の支援体制を充実する。</p>		IV		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>【ガバナンス改革の推進】</p> <p>○ 学長がリーダーシップを発揮できるよう、学長補佐体制の強化や学長の選考方法の見直し等、ガバナンス改革の推進を図った。</p> <p>また、効果的な組織運営を行えるよう、経営協議会組織を見直すとともに、企画戦略会議及び事務連絡会議を新設した。</p> <p>さらに、学長のリーダーシップによる学内外関係者への共通理解の形成に努め、各組織及び教職員との連携を強める等、法人執行部の支援体制を充実させた。</p> <p>学長選考における意向投票を廃止し、学長選考会議が主体的に学長候補者を決定するとともに、学部長等の選考における教授会の推薦を廃止し学長自ら学部長等を選考する等、学長のリーダーシップ確立のための様々なガバナンス改革を推進した。</p> <p>《主な取組等》</p> <p>①学長補佐体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事を兼ねない副学長及び副理事の配置（平成 26 年度） ・学長を補佐する「学長室」の設置（平成 26 年度） <p>②学長及び学部長等の選考方法の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学長選考における意向投票を廃止し、学長選考会議が主体的に学長候補者を決定する仕組みを整備（平成 25 年度） ・学部長等選考における教授会の推薦を廃止し、学長が直接選考する仕組みを整備（平成 26 年度） <p>③学内主要会議の見直し等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会において、学外委員が全体の過半数となるよう委員構成を見直すとともに、女性外部委員を 1 人増員（平成 25 年度） ・大学運営に関する事項について連絡協議することを目的に企画戦略会議を、事務組織間の連絡調整を行うことを目的に事務連絡会議を設置（平成 22 年度） 		

		<p>④学内外関係者への共通理解の形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学運営に関する忌憚のない意見交換や情報共有を図ることを目的に、経営協議会学外委員との懇談会、役員懇談会及び名誉教授との懇談会を開催 ・苦情処理室を設置し、あらゆる苦情に対する申立てを受け付ける体制を整備（平成24年度） ・大学が進める様々な改革について全学的な合意形成を得るため、学長自ら教職員への説明を行う「学長説明会」の開催 <p>弘前大学のガバナンス改革のうち「学長補佐体制の強化」及び「学長及び学部長等の選考方法の見直し」については、中央教育審議会大学分科会の審議まとめ（平成26年2月）が出された後、速やかに検討を行い実現した取組である。これらは関係法律の改正前に可能なところから積極的に取組を進めていくという学長のリーダーシップの下、学内構成員の合意を得て行った大学の自主的・自立的なガバナンス改革のための取組として特に挙げられるものであり、中期計画を上回って実施したと判断する。</p>
	<p>【65-1】 学長のリーダーシップの下で戦略的なマネジメントができるガバナンス体制等の整備・充実を図る。</p>	<p>III 【65-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学長のリーダーシップの下、全学一体となって本学の発展を果たし、日常的に学長と本学幹部が意思疎通を図れる機会を充実するとともに、学長の指示が本学幹部を通じて迅速かつ円滑に実行に移される体制を実質的に整備するため、本学の中枢機能を強化し、学長と本学幹部の執務室を本部棟内に配置することとした。 ※本部棟整備の詳細については、71頁の年度計画【89-1】の『平成27年度の実施状況』を参照 ○ 大学運営に有能な女性を参画させるため、女性役員等（理事1人、学長特別補佐1人）を配置した。 ○ <u>学部長及び研究科長の候補者選挙を廃止し、学長が直接選考する仕組みを整備したことを踏まえ、全ての学部長及び研究科長を学長が自ら選考した。</u> ○ 大学改革の推進に資するため、学内に蓄積している本学の教育、研究、社会貢献及び財務等に関するデータを集約し、データの収集・分析等を目的とする「弘前大学インスティテューショナル・リサーチ（IR）データ管理システム」を導入した。これにより、大学全体のIR機能が強化され、客観的データに基づく学長の意思決定支援体制を整備した。
	<p>【65-2】 企画戦略会議及び事務連絡会議を開催し、各組織等の連携の強化を図り、法人執行部の支援を行う。</p>	<p>III 【65-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大学運営に関する必要な事項について連絡協議することを目的に企画戦略会議を、事務組織間の連絡調整を行うことを目的に事務連絡会議を月1回程度開催し、それぞれの会議において各組織等の連携強化を図り、円滑な大学運営に寄与した。 ○ 特に企画戦略会議においては、役員会で示された方向性を踏まえ、戦略的かつ効果的な実施を目指し、制度設計段階から法人執行部と各学部等との意見調整、情報共有の場として本会議が有効に機能し、全学体制による大学改革の推進に寄与した。具体的には、新たな教員業績評価制度の在り方、領域融合研究科修士課程の設置に向けた検討等を行った。

【66】

社会的な要請や社会環境の変化等を踏まえ、必要に応じ、教育研究組織の見直しを行い、整備する。

IV

(平成 22～26 年度の実施状況概略)

○ 社会的な要請や社会環境の変化等に対応するため、以下のとおり組織の見直しに取り組んだ。

① 研究所の新設

第 2 期中期目標期間における本学の機能強化の柱である「環境・エネルギー、食、被ばく医療」に係る教育研究体制の基盤強化を図るため、以下の 4 研究所を設置した。

平成 22 年度	北日本新エネルギー研究所、白神自然環境研究所、被ばく医療総合研究所の設置
平成 24 年度	食料科学研究所の設置

② 医学部医学科における入学定員の増加

平成 22 年度	5 人増 (100 人→105 人) (「経済財政改革の基本方針 2009」に基づく)
平成 25 年度	2 人増 (105 人→107 人) (「地域の医師確保対策 2012」に基づく)
平成 26 年度	5 人増 (107 人→112 人) (「地域の医師確保対策 2013」に基づく)

③ 研究科の見直し

平成 22 年度	理工学研究科 (博士前期課程) が 5 専攻から 1 専攻 6 コース及び社会人入学特別コースへ改組
平成 24 年度	農学生命科学研究科が 4 専攻から 1 専攻 5 コースへ改組
平成 25 年度	教育学研究科 (教科教育専攻) が入学定員を 10 人減 (33 人→23 人) 理工学研究科 (博士前期課程) が「新エネルギー創造工学コース」を新設し、入学定員を 10 人増 (80 人→90 人)

④ その他の取組等

学部・研究科・研究所を対象に組織評価を継続して実施し、各学部等における組織見直しの取組状況等を調査表で確認するとともに、学長・理事によるヒアリングを行い、全学的な観点からの組織の見直し・教育研究活動等の状況の評価した (※研究所は平成 24 年度から対象組織に追加)。

また、特定プロジェクト教育研究センターの在り方を見直し、学部等の強みや特色を伸長し、社会的な役割を一層果たすことにつながるもの、組織的な活動が行われるものを新たなセンターとして位置付け、既存のセンターを廃止するとともに、平成 26 年 4 月から 8 つのセンターを設置した。

以上のとおり、本学における機能強化の柱となる 4 研究所の設置、地域の医師不足解消に寄与する医学部医学科入学定員の増加、研究科の改組など、学長のリーダーシップの下、全学を挙げて教育研究組織の見直しに取り組んだことから、中期計画を上回って実施したと判断する。

<p>【66-1】 人文学部、理工学部及び農学生命科学部について、地域社会等のニーズを踏まえ、地域活性化の中核的拠点として相応しい再編案を確定する。</p>	<p>IV (平成 27 年度の実施状況) 【66-1】</p> <p>○ 人文学部、理工学部及び農学生命科学部の学部改組構想案が大学設置・学校法人審議会において構想案のとおり認められたことを受け、設置報告書の提出により平成 28 年度からの学部改組が確定した。また、教育学部においても、生涯教育課程の廃止等の学部改組が確定した。</p> <p>○ 具体的には、人文学部は人文社会科学部へ改組し、地域の文化的価値の創造・発信を重視し、課題解決に重点をおいた実践型教育により地域社会の活性化に寄与する人材育成を目指すこととしている。 理工学部は、青森県が有する風力、地熱、バイオマス等の資源を生かした再生可能エネルギー分野の発展に資する人材、安全・安心や防災の分野で社会に貢献できる人材、新産業分野の創出に資する人材育成に貢献することが期待される。 農学生命科学部は、食の安全・安心の基準に対する基礎知識の習得や機能性食品の開発、グローバル社会における農業生産に取り組み、青森県の強みである農林水産業の発展に寄与する人材育成に貢献することが期待される。 教育学部においても、実践型教員養成への質的変換を行い、実践的指導力を身に付けた人材の輩出が可能となり、青森県における教員養成の拠点機能を果たすことが期待される。</p> <p>○ 上記の機能強化に向けた学部改組を実施するにあたり、全学的な見地からスペース（研究室や実験室等）の再配分を行い、改組に伴う分野拡充の戦略的なスペースとして、1,684 m²を確保したほか、学長裁量スペース 310 m²を確保した。</p> <p>○ 学部改組を機に、入学定員の全学的な資源の見直しにも取り組んだ結果、平成 28 年度からの大学院の定員増（52 人増加：296 人→348 人）につながり、地域社会でニーズが高まっている高度専門職業人の養成にも結びつく体制を整備した。</p> <p>以上のとおり、地域のニーズを踏まえた学部改組案が確定した他、戦略的スペース等の確保や入学定員の全学的な見直しに取り組み、大学院の定員増を図るなど、本学の改革プランの具体化及び教育研究基盤の高度化を推進したことから、年度計画を上回って実施したと判断する。</p>
<p>【66-2】 社会の変化やニーズ等に柔軟に対応するため、教育研究組織の枠を超えた教員組織を整備する。</p>	<p>IV 【66-2】</p> <p>○ 部局の枠を超え、全学一体として機能できる体制を構築するため、教育研究組織と教員組織を分離し、新たな教員組織として「教育研究院」を平成 27 年 10 月に設置した。 これにより、学問領域に対応した教員組織が設置され、現在の人的資源を最大限に活用することによる学問分野の継承、地域社会からの要請に対し、学部の枠を超えた全学的な対応が可能となる教育研究体制を構築した。 教員人事については、これまでの学部等の教授会から教育研究院の各学系に移行し、新たに設置した全学教員人事委員会（委員長：学長）において、全学的な視点での教員選考が可能となり、平成 27 年度末までに 98 件の教員配置を審議・承認し、73 件の教員選考を行った。 具体的な成果として、平成 28 年度からスタートする学部改組に伴う教員</p>

	<p>【66-3】 教職大学院について、平成 29 年度の設置に向けて、青森県教育委員会等と連携しつつ、設置計画案を策定する。</p>	III	<p>人事については、本学の機能強化に沿って、全学的な視点から戦略的な教員選考を行い、32 人の教員を配置した。また、新たに採用した教員のうち、女性教員を 14 人、外国人教員を 2 人採用し、本学における女性教員のキャリアパス及び本務教員の国際化の進展等が図られる結果となった。</p> <p>以上のとおり、新たな教員組織の設置により、多様化する教育研究ニーズに的確に対応できる組織体制が整備された他、全学教員人事委員会の設置に伴い、全学的な視点による戦略的な教員配置が可能となったことから、年度計画を上回って実施したと判断する。</p> <p>【66-3】 ○ 平成 29 年度に向けた教職大学院の設置について、教員の受入れ側である青森県教育委員会の意見・ニーズを踏まえたカリキュラム編成及び教育方法等を反映させた設置計画案等を作成し、文部科学省との事前相談を重ねつつ設置計画を確定し、平成 28 年 3 月に意見伺いの認可申請書類を提出した。</p> <p>教職大学院設置に向けた検討過程における成果として、教職大学院との連携を意識した学部教育の充実について、従来の学校教育の中に主に置かれていた教員養成を、大学と地域との連携協働活動による『地域協働型教員養成』を目指したカリキュラムの検討を行い、平成 28 年度から実施することとした。</p> <p>また、平成 28 年度教育学部入試において、「課題解決能力」及び「コミュニケーション能力」等、教員としての資質や能力を重視して選抜する「A0 入試」の導入による入試改革を実施し、教職を目指す明確な志を持った優秀な学生（10 人）を確保した。</p>
<p>【67】 人材育成方針を作成し、人事交流、研修等を充実させる。</p>	IV	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 平成 22 及び 23 年度に情報収集及び検討した結果を基に、平成 24 年度に人材育成方針を制定し、平成 25 年度から、職位・職階別や職能別及び職員のスキルアップ等を目的とする総合的な研修計画を作成、実施した。</p> <p>加えて、学長が掲げる大学の重点目標である「国際化」を積極的に推進する観点から、事務職員の語学力向上とグローバルな視点での大学運営実務に関する知識の修得を図るため、以下のとおり本学独自の研修制度を創設するなど、体系的な人材育成の仕組みを新たに構築した。（平成 25 年度）</p> <p>①「弘前大学職員海外実務研修」の創設 外国への長期滞在型研修制度として「弘前大学職員海外実務研修」を本学独自に創設し、平成 26 年度からの研修事業として、各年度事務職員 2 人の派遣を開始した。同制度は、本学の海外協定大学であるオタゴ大学及びオークランド工科大学（ニュージーランド）において、2 か月間のインターンシップ期間を含む 1 年間の研修を行うものであり、研修生には学内の国際関連部署における 3 か月間の事前研修を行う仕組みも整備・実施するなど、他大学に例のない意欲的かつ戦略的な取り組みである。</p> <p>②新採用職員に対する語学研修の必修化 大学の国際化に対応した語学力や国際感覚を修得させ、事務職員全体の能力を底上げするため、新採用事務系職員全員に長期（5 か月間）の英会話研修を必修化した。</p> <p>○ 大学職員として必要な基礎知識等の修得と、企画力、積極性、事務処理ス</p>	

		<p>キル等の社会人としての基礎力向上を図るため、新採用事務系職員を対象に、<u>新たな研修制度として「新採用職員能力開発プログラム」を実施した。</u> (平成 26 年度～)</p> <p>○ 人事交流においては、若手職員を関係機関に出向させ、本学での業務経験をより成熟させるための経験を積ませることによりスキルアップを図るとともに、人事交流により他国立大学法人等での勤務経験を有し、大学業務に精通した者を採用することにより、他機関の有用なノウハウを還元することにより業務に対する視野の拡大を図った。</p> <p>以上のとおり、国際化という学長が掲げる大学の重点目標を積極的に推進する観点から、職員のグローバルな視点での業務処理能力の向上等をテーマとする新たな研修制度を構築すべく、若手職員を対象とする海外の協定大学での長期滞在型研修制度「弘前大学職員海外実務研修」を独自に創設し、平成 26 年度から各年度 2 人の事務職員を派遣するとともに、新採用職員に対する長期（5 か月）の語学研修の実施など、体系的な人材育成の仕組みを新たに構築した。</p> <p>特に「弘前大学職員海外実務研修」は、2 か月間のインターンシップ期間を含む約 1 年間の長期滞在型の研修制度であり、受講生には国際関連部署における学内事前研修を行う仕組みも整備・実施する他大学にも例のない意欲的かつ戦略的な取組である。</p> <p>これらの実績から、人材育成という観点において当初の想定を上回る実績を挙げたものと判断する。</p>
	<p>【67】 人材育成方針を踏まえ、研修を実施する。</p>	<p>IV (平成 27 年度の実施状況) 【67】</p> <p>○ 人材育成方針（平成 24 年度制定）を踏まえ、<u>大学の国際化に資するため、「弘前大学職員海外実務研修」を引き続き実施し、本研修の第 2 期生として事務職員 2 人を海外協定大学に派遣するとともに、平成 28 年度派遣予定者 2 人に対する学内事前研修を実施し、本研修修了により国際化に対応可能な職員は通算で 6 人になる見込みであり、本研修の成果を大学の業務運営等に活かすため、第 1 期生 2 人については、既に平成 27 年 4 月から国際関係業務を行う部署に配属し、従前は教員が行っていた海外協定大学との国際連携・教職員交流事業等に係る交渉や留学生の実情に即したきめ細やかな対応を行うなど、本学の国際化に貢献している。</u> 併せて、新採用事務系職員全員に対する英会話研修も引き続き実施した。</p> <p>○ 引き続き、新採用事務系職員に「新採用職員能力開発プログラム」を実施した。さらに、積極的に外部の研修会へ職員を参加させ、報告会を実施することにより研修参加者以外の職員に対して研修の成果の共有を図った。</p> <p>以上のとおり、「弘前大学職員海外実務研修」を実施して国際化に対応可能な職員を育成した他、研修修了生を本学の国際関係部署に配置し、これまで教員が行っていた海外協定大学との国際連携業務を行うなど本学の国際化に貢献したことから、年度計画を上回って実施したと判断する。</p>

<p>【68】 事務系職員の採用に当たっては国立大学法人等職員採用試験を利用するほか、専門性の高い職種については、独自に選考採用を行う。</p>	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 事務系職員の採用に当たっては、試験採用、選考採用及び他機関からの採用を行うこととし、試験採用により 53 人、選考採用により 10 人、他機関から 57 人を採用したことにより、事務系人材の確保が適確に行われた。</p> <p>特に専門性の高い職種については、医学部附属病院において診療録及びレセプトの精査等を行うための知識を有した「診療情報管理士」、施設環境部において全学的な改修工事等で必要とされる施設・設備に関する資格を有する技術職員、研究推進部において本学の知的財産の活用を推進するためのコーディネート業務を行う職員等を採用した。</p> <p>試験採用により、一定の業務遂行能力を有する者の採用が行えるほか、選考採用及び他機関からの採用により、当該職員の経験が業務に反映されることはもちろん、各部署において業務能力の向上に励む若手職員に対する専門的知識の教授も行われ、若手職員のスキルアップにも繋がることとなり効果的な採用となった。</p>
<p>【68】 試験採用、選考採用及び他機関からの採用を行う。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【68】</p> <p>○ 事務職員の採用にあたり、国立大学法人等職員採用試験の合格者から平成 27 年 4 月 1 日付けで 8 人、平成 28 年 1 月 1 日付けで 2 人、平成 28 年 1 月 16 日付けで 1 人、平成 28 年 2 月 1 日付けで 2 人を採用した。</p> <p>○ 産学官の連携を推進し、本学の知的財産の活用を図るため、職員（産学官連携コーディネーター）1 人を平成 27 年 11 月 1 日付けで選考採用した。</p> <p>○ 大学業務に精通した管理職相当の者を、人事交流により他国立大学法人等から平成 27 年 4 月 1 日付けで 2 人を選考採用し、また、他国立大学法人での勤務経験を有する中堅職員を、平成 28 年 1 月 1 日付けで 1 人選考採用した。</p> <p>以上のとおり、試験採用により一定の業務遂行能力を有する者の採用が可能となったほか、選考採用及び他機関からの採用により、当該職員の経験が業務に反映されることはもちろん、当該部署における若手職員に対する専門的知識の教授や経験の伝達も行われることとなり、効果的な採用となった。</p>
<p>【69】 第 1 期中期目標期間に実施した事務系職員の人事評価制度を検証し、充実させる。</p>	IV	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 事務系職員の人事評価制度について、平成 20 年度導入以降の実施結果を基に問題点・改善点の洗い出しや「国家公務員人事評価制度」との比較・分析などの検証を行った。</p> <p>この検証結果を踏まえて、人事評価制度をこれまで以上に積極的に位置づけて職員の意欲をより喚起していく仕組みに転換するため、「職員人事評価制度の見直しに関する検討ワーキンググループ（平成 25 年度設置）」において従前の人事評価制度の抜本的な見直しを行い、特に職員の意欲やチャレンジによる業績等を加点式で積極的に評価して直近の処遇に反映する本学オリジナルの「新たな人事評価制度」を策定し、平成 26 年度から実施した。</p> <p>○ 「新たな人事評価制度」の実施に当たっては、統一的な運用を図るため、ウェブサイト上に実施マニュアルや音声付き解説資料等を作成し、全職員に周知した。さらに、ウェブブラウザを積極的に活用して人事評価を実施・管理する「人事評価管理システム」を新たに導入し、作業負担の大幅な軽減に</p>

			<p>よる業務の効率化を図るとともに、進捗管理や評価結果の多角的な分析を適時かつ効果的に行うための仕組みを構築した。</p> <p>以上のとおり、人事評価制度の抜本的な見直しを行い、職員の意欲をより喚起する本学オリジナルの「新たな人事評価制度」を実施するとともに、作業の大幅な効率化及び評価制度の有意性の検証など幅広い効果が期待される「人事評価管理システム」を新たに導入したことは、人事評価制度の有用性を再確認し、職員全体の意識の向上に資する画期的な取組であり、特筆すべきことと判断している。</p>						
	<p>【69-1】 旧制度の検証結果を踏まえて発展的に改編した新人事評価制度を継続して実施する。</p> <p>-----</p> <p>【69-2】 人事評価の統一的な運用を図るため、人事評価に係る研修を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【69-1】</p> <p>○ 平成 26 年度から移行した新人事評価制度を継続して実施し、全ての事務系職員を対象とする「個人評価」（職務行動評価と個人目標評価で構成）、及び課長級以上の職員を対象とする「組織評価」により人事評価を実施し、上位区分の評価を受けた職員について評価結果を直接直近の賞与の勤勉手当及び昇給へ反映させた。</p> <p>また、「人事評価管理システム」を運用し、作業負担の軽減による業務の効率化を図るとともに、進捗管理や評価結果の多角的な分析を適時かつ効果的に行った。特に、評価結果の分析においては、ウェブサイト（学内限定）に分析結果を公表し、分析結果を基に事務職員においてをさらに向上させる必要がある能力に関する研修を実施するなど有効に活用している。</p> <p>-----</p> <p>【69-2】</p> <p>○ 人事評価の統一的な運用を図るため、「評価者講習会」を6月及び1月に実施し、延べ15人の評価担当者が受講した。</p> <p>さらに、ウェブサイト上に実施マニュアルや音声付解説資料等を掲載し、全職員が随時説明を受講できる体制に整備している。</p>						
<p>【70】 第1期中期目標期間に実施した教員業績評価の検証を踏まえ、評価基準の見直しを行い、教員業績評価を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 毎年度実施した教員業績評価（教育、研究、社会貢献、診療及び管理運営の5分野）の結果に基づき、学長直属の「評価室」において評価方法等の検証を継続して行い、より効果的で精度の高い評価制度とするため、以下のとおり不断の見直し・改善を図った。</p> <table border="1" data-bbox="1167 1098 2033 1449"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>見直し内容とその効果等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H22 年度</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 評価実施時期を3年に1度から毎年度実施に変更 短い周期での評価を実施することで毎年度の活動が活発化されるとともに、新たな業績の収集や蓄積及びシステムによる公開が可能になった </td> </tr> <tr> <td>H23 年度</td> <td> <p>《教員業績評価の抜本的な見直し》</p> <ul style="list-style-type: none"> 部局長による1次評価の導入 全学共通項目及び素点を設定 各業績から評価分野ごとの総合点を算出する方法を導入 従前から実施している業績の質の高さを評価する方法と合わせて、質と量の両面を評価する制度を確立 </td> </tr> </tbody> </table>	年 度	見直し内容とその効果等	H22 年度	<ul style="list-style-type: none"> 評価実施時期を3年に1度から毎年度実施に変更 短い周期での評価を実施することで毎年度の活動が活発化されるとともに、新たな業績の収集や蓄積及びシステムによる公開が可能になった 	H23 年度	<p>《教員業績評価の抜本的な見直し》</p> <ul style="list-style-type: none"> 部局長による1次評価の導入 全学共通項目及び素点を設定 各業績から評価分野ごとの総合点を算出する方法を導入 従前から実施している業績の質の高さを評価する方法と合わせて、質と量の両面を評価する制度を確立
年 度	見直し内容とその効果等								
H22 年度	<ul style="list-style-type: none"> 評価実施時期を3年に1度から毎年度実施に変更 短い周期での評価を実施することで毎年度の活動が活発化されるとともに、新たな業績の収集や蓄積及びシステムによる公開が可能になった 								
H23 年度	<p>《教員業績評価の抜本的な見直し》</p> <ul style="list-style-type: none"> 部局長による1次評価の導入 全学共通項目及び素点を設定 各業績から評価分野ごとの総合点を算出する方法を導入 従前から実施している業績の質の高さを評価する方法と合わせて、質と量の両面を評価する制度を確立 								

			<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1167 75 1301 188">H24 年度</td> <td data-bbox="1301 75 2038 188"> <ul style="list-style-type: none"> よりきめ細かな評価制度とするため、教育学部の研究分野評価項目に「芸体系」を独立して設定するなど、評価基準の見直し </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 188 1301 304">H26 年度</td> <td data-bbox="1301 188 2038 304"> <ul style="list-style-type: none"> 研究分野の特記事項（優れた業績があると認められる業績）の判定基準に新たに特許関連を追加し、顕著な業績を漏れなく評価できるよう改善 </td> </tr> </table> <p>○ 評価結果は、次年度基盤研究経費へ評価結果に応じたインセンティブ配分を行ったほか、賞与（勤勉手当）や昇給等へ反映させるなど、教員の教育研究等の質の向上、活性化に資するよう活用を図った。また、高い評価を受けた教員に対しては、平成 24 年度まで「教員業績評価に係る教員派遣制度」を実施し、国内外の機関へ教員の派遣を行った。</p> <p>○ 教員業績評価の実施においては、大学情報データベースシステムを活用しているが、評価作業の効率化と正確性の更なる向上を図るため、同システムに係る検証作業を継続して実施し、改修を行っている。 ※大学情報データベースシステム改修の詳細については、62 頁の中期計画【85】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照</p>	H24 年度	<ul style="list-style-type: none"> よりきめ細かな評価制度とするため、教育学部の研究分野評価項目に「芸体系」を独立して設定するなど、評価基準の見直し 	H26 年度	<ul style="list-style-type: none"> 研究分野の特記事項（優れた業績があると認められる業績）の判定基準に新たに特許関連を追加し、顕著な業績を漏れなく評価できるよう改善
H24 年度	<ul style="list-style-type: none"> よりきめ細かな評価制度とするため、教育学部の研究分野評価項目に「芸体系」を独立して設定するなど、評価基準の見直し 						
H26 年度	<ul style="list-style-type: none"> 研究分野の特記事項（優れた業績があると認められる業績）の判定基準に新たに特許関連を追加し、顕著な業績を漏れなく評価できるよう改善 						
	<p>【70】 「国立大学法人弘前大学教員業績評価に関する規程」に基づき、教員業績評価を実施する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【70】</p> <p>○ 前年度の実施状況を踏まえ、教員業績評価に用いる大学情報データベースシステムの機能をより充実させることにより、教員の負担減及び評価根拠データの正確性の向上が図られ、適切な教員業績評価を実施した。</p> <p>《システムの主な機能充実》</p> <ul style="list-style-type: none"> 英語入力機能 業績の一括登録機能 共同研究等の他者との関連付け機能 IR 機能の強化（業績数の推移を組織ごとに集計できる機能等） <p>○ 教員業績評価における特記事項については、顕著な業績を処遇等への反映の参考資料とするため、各教員には積極的な申請を求めた。その結果、特記事項の申請件数は増加し、毎年度実施している教員業績評価が教員に根付いたことにより、自己評価の積極性が向上したと言える。</p>				
<p>【71】 男女共同参画の現状把握と今後の展開のため、教育・研究及び職場環境の現状調査と分析を実施する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 全教職員、部局長、大学院生を対象に、男女共同参画に関する意識・実態、病児保育ニーズ、ハラスメント相談、環境整備、女性研究者の比率向上に向けた取組等について各種調査を実施し、結果を男女共同参画推進室ウェブサイトやニュースレターにおいて公表した。 上記の調査結果を踏まえて、ハラスメント防止のための相談環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの支援体制強化、女性職員休養室及び女性医師支援施設の設置による働きやすい職場環境の整備など、男女共同参画を推進するための様々な取組を展開した。 さらに、女性研究者の比率向上のための取組として、農学生命科学部において女性優先公募を導入し、実際に女性の准教授 1 人の採用に至った。女性</p>				

			<p>研究者比率は、平成 21 年度（5 月 1 日時点）12.1%から平成 26 年度（同）16.7%に向上した。 ※ワーク・ライフ・バランスの支援体制強化、女性職員休養室及び女性医師支援施設の設置については、35～36 頁の中期計画【72】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照</p> <p>III (平成 27 年度の実施状況) 【71】 ○ 平成 27 年度の教職員及び学生の男女比率を調査し、10 月に男女共同参画推進室のウェブサイトで公表した。女性研究者比率（5 月 1 日時点）は 17.5%となり、前年度より 0.8 ポイント向上した。また、7 月に全職員を対象とした男女共同参画に関する実態・意識調査を実施し、約 7 割から回答を得た。この調査結果を分析するとともに、報告書を作成して公表した。</p> <p>＜参考 第 1 期末及び第 2 期末における男女比率の比較＞</p> <table border="1" data-bbox="1184 520 1904 705"> <thead> <tr> <th></th> <th>第 1 期末 (平成 21 年度)</th> <th>第 2 期末 (平成 27 年度)</th> <th>第 1 期末か らの増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常勤職員</td> <td>65.8%</td> <td>66.3%</td> <td>0.5 ポイント増</td> </tr> <tr> <td>教員</td> <td>12.1%</td> <td>17.5%</td> <td>5.4 ポイント増</td> </tr> <tr> <td>学部学生</td> <td>44.6%</td> <td>42.1%</td> <td>2.5 ポイント減</td> </tr> <tr> <td>大学院生</td> <td>30.7%</td> <td>32.9%</td> <td>2.2 ポイント増</td> </tr> </tbody> </table> <p>※当該年度の 5 月 1 日時点の数値を記載</p> <p>○ 現状調査と分析を踏まえて、当初計画にはなかった取組として、女性研究者在職比率の一層の向上を目的として、業績及び資格等に関わる評価が同等と認められる場合には女性を優先的に採用することを全公募要項に記載することと、各教員公募が定める資格を満たす場合にはできる限り女性候補者を 1 人以上面接に残すことを全学の方針として決定したほか、女性の応募を促進する方策として教員公募面接時に女性候補者に対して交通費を補助する制度を新設した。</p>		第 1 期末 (平成 21 年度)	第 2 期末 (平成 27 年度)	第 1 期末か らの増減	常勤職員	65.8%	66.3%	0.5 ポイント増	教員	12.1%	17.5%	5.4 ポイント増	学部学生	44.6%	42.1%	2.5 ポイント減	大学院生	30.7%	32.9%	2.2 ポイント増
	第 1 期末 (平成 21 年度)	第 2 期末 (平成 27 年度)	第 1 期末か らの増減																				
常勤職員	65.8%	66.3%	0.5 ポイント増																				
教員	12.1%	17.5%	5.4 ポイント増																				
学部学生	44.6%	42.1%	2.5 ポイント減																				
大学院生	30.7%	32.9%	2.2 ポイント増																				
<p>【72】 男女共同参画への意識啓発及び男女共同参画の推進を図るための諸事業を展開する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【女性研究者支援活動事業等の展開】 ○ 平成 22～24 年度に文部科学省人材育成費補助金女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）「つがるネッサンス！地域でつなぐ女性人才」が採択され、女性研究者の研究力向上、理系女性研究者の裾野拡大、基盤環境整備、意識啓発、他機関や地域との連携を図った。 同事業の実施に当たって、男女共同参画推進室に専任教員（特任助教等）及びコーディネーターを配置するとともに、ウェブサイトを開設し、学内外に積極的に情報発信した。 また、事業期間終了後の平成 25 年度以降も本学独自に予算を確保し、専任教員を配置するなど、同事業を継続的に発展させるための体制の整備・充実を図った。</p> <p>【ワーク・ライフ・バランスの支援体制強化】 ○ ウェブサイトに妊娠・出産・育児や介護に関する学内制度や地域の支援に関する情報をまとめたページ「教職員のための制度・手続き情報ナビ」を整備し、利用者の利便性向上を図った。（平成 23 年度）</p>																				

		<p>○ 出産・育児・介護で多忙な研究者を支援するため、研究支援員（本学大学院生）を配置する「研究者支援制度」を創設した。（平成 24 年度） 支援を受けた研究者は、論文発表や学会発表、科学研究費助成事業の採択や学会の学術研究助成の受賞などの成果を挙げている。また、将来研究者を目指す研究支援員自身のキャリア形成にもつながることが期待され、大学機関別認証評価（平成 25 年度受審）においても、本学の「優れた点」のひとつとして評価された。</p> <p>　　《平成 24～26 年度の支援実績（延べ数）》 　　研究者 18 人(女性 14 人，男性 4 人)に対し，34 人の研究支援員を配置</p> <p>○ 子育て中の研究者を支援するため，学会参加時の託児支援制度（託児やベビーシッターを利用する場合その利用料金の一部を補助する制度）及び大学入試センター試験時に勤務を命じられた教職員への託児支援制度を創設した。（平成 26 年度）</p> <p>　　《平成 26 年度の支援実績》 　　学会参加時：2 人の研究者（子ども 4 人）に支援 　　大学入試センター試験時：職員 1 人に支援</p> <p>【女性職員休養室，女性医師支援施設の新設】</p> <p>○ 働きやすい環境づくりの一環として，女性特有の体調管理をサポートすることを目的に，「女性職員休養室」を新設した。また，女性医師の定着や職場復帰の促進を目的に，医学部附属病院に「女性医師支援施設」を新設した。（平成 26 年度）</p> <p>※女性医師支援施設については，95 頁の中期計画【57】の『平成 22～27 年度の実施状況概略』を参照</p> <p>【意識啓発のための多様な活動の展開】</p> <p>○ 男女共同参画に関連するテーマで教職員が情報・意見交換を行う「さんかくカフェ」の開催，シンポジウムの開催，女性研究者パネル展の開催，男女共同参画推進室ウェブサイトやニュースレターを通じた情報発信を行うなど，意識啓発のための様々な取組を展開するとともに，平成 24 年度には「弘前大学男女共同参画推進宣言（学長宣言）」を策定し，全学をあげて男女共同参画を推進した。</p> <p>　　これらの成果として，本学ウェブサイトの教員採用情報ページにおける女性研究者の応募歓迎記載と農学生命科学部における優先採用が実現したほか，男性教員の育児休暇取得（平成 23 年度），ワーク・ライフ・バランスを支援する各種制度の創設等につながった。</p> <p>○ 諸事業について学内外に情報発信を行った成果として，男女共同参画推進室が青森県から「平成 25 年度青森県女性の活躍『見える化』調査研究」を受託した。</p>
	<p>【72-1】 男女共同参画への意識啓発のため，男女共同参画に関する学内制度の周知・講演会等の事業を行う。</p>	<p>III (平成 27 年度の実施状況) 【72-1】</p> <p>○ 結婚・子育て・介護に係る学内の休暇・休業制度をまとめたリーフレットを新たに作成し，教授会やウェブサイトで周知するとともに，全職員に配布した。また，講演会やシンポジウム等を計 6 回開催し，男女共同参画への意識啓発を行った。</p>

【72-2】
男女共同参画の推進を図るため、両立支援や次世代育成支援等の事業を推進する。

III 【72-2】
○ 研究者支援制度を継続して実施し、平成 27 年度は子育て・介護中の研究者 5 人に対して研究支援員 10 人を配置して、研究業務との両立を支援した。さらに、学会参加時の託児費用補助も通年で実施し、研究者延べ 4 人（うち男性 1 人）を支援した。
○ 当初の計画にはなかった両立支援の取組として、駐車許可証発行の要件を満たさない文京町地区の子育て中の職員を対象とした駐車許可証発行（試行制度）を実施し、11 人（うち男性 7 人）を支援した。利用した全職員から両立支援に有効であったと高く評価された。
○ 次世代育成支援事業として、オープンキャンパスにおいて理系女子学生による女子高校生への進路相談会を実施した。アンケートの結果、参加者全員（43 人）から「進路の参考になった」との回答を得るなど、好評であった。さらに、12 月には青森県内の女子高校生を対象とした科学イベントを、2 月には青森県庁県土整備部と連携した理系女性のキャリアパスデザインセミナーを実施し、女子学生 15 人が参加した。

【73】
全学的な視点に立った戦略的な資源配分を行う。

IV

(平成 22～26 年度の実施状況概略)
【戦略的・効果的な経費配分】
○ 学内予算の配分にあたっては、毎年度策定する「国立大学法人弘前大学予算配分方針」に基づき、第 2 期中期目標の確実な達成を図るために戦略的経費を配分し、学長の下で担当理事の責務により執行し、教育研究等の充実を図っている。
○ 平成 25 年度からは、戦略的経費の配分方法を見直し、大学改革の推進、第 3 期中期目標期間を見据えた新たな取組を各担当理事主導で行うために、大学改革推進・中期目標達成事業分（80,000 千円）を配分した。また、本学の機能強化の柱である「環境、エネルギー、被ばく医療、食」を担う 4 研究所の運営費を機能強化分（34,137 千円）として配分した。
○ 平成 26 年度は、学長のリーダーシップの確立により大学のガバナンス機能を強化し、大学改革の推進や強み・特色等を活かした機能強化の取組を実施する予算として、従来の学長裁量経費を発展させたトップマネジメント経費（347,200 千円）を創設した。そのほか、戦略的経費として大学改革推進・中期目標達成事業分 90,000 千円、4 研究所に対する機能強化経費分 99,300 千円、RI 環境整備分 20,000 千円の計 209,300 千円を配分した。

年度	配分合計額 (病院収入を除く収入予算に対する割合)
平成 22 年度	220,470 千円 (1.4%)
平成 23 年度	310,000 千円 (2.0%)
平成 24 年度	240,000 千円 (1.6%)
平成 25 年度	204,137 千円 (1.4%)
平成 26 年度	556,500 千円 (3.6%)

【戦略的・効果的な人員配置】
○ 全学的視点に立った戦略的な教員配置を以下のとおり実施した。
①機能強化の推進
・本学の機能強化の柱として、「環境、エネルギー、被ばく医療、食」に

			<p>係る教育研究体制の基盤強化を図るため、4研究所（北日本新エネルギー研究所、白神自然環境研究所、食料科学研究所及び被ばく医療総合研究所）に17人の教員配置を行った。</p> <p>②国際化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の英語力向上や、留学生交流の推進等を図るため、「国際教育センター（平成25年度設置）」の英語コミュニケーション部門に、ネイティブスピーカーを含む6人の教員配置を行った。 ・大学間交流や教育研究のさらなる国際化を推進するため、「国際連携本部（平成25年度設置）」の本部長として、学外から国際交流に造詣の深い専門家を教授として招聘した。 <p>以上のとおり、戦略的・効果的な経費配分を行うとともに、全学的な視点に立った戦略的な人員配置を図るため、学長裁量枠を確保し、国際化や大学の特色・機能強化等を図るための学長のイニシアチブによる戦略的な教員配置を実施したことは、当初想定した計画を十分に達成している。</p> <p>これらの教員配置は、中期計画【81】の実施状況のとおり「総人件費削減計画」を達成しつつ行った成果であり、加えて、外国人教員や優秀な若手研究者の雇用を促進する観点から人事・給与システムの弾力化を進め、平成25年度に年俸制を制度化し、平成26年度から年俸制を適用した教員を採用するなど、資源配分に資する積極的な成果も挙げたことから、当初の計画を上回る実績を挙げたと判断する。</p>
	<p>【73-1】 国立大学改革を推し進めるための事業や本学の強み・特色を活かした事業に対し、学長のリーダーシップの下、戦略的に経費配分を行う。</p> <p>-----</p> <p>【73-2】 学長裁量の職員枠を確保し、戦略的な運用を行う。</p>	<p>III</p> <p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>【73-1】 ※45頁の「戦略的・効果的な経費配分」の記載内容を参照</p> <p>-----</p> <p>【73-2】</p> <p>○中期計画【81】に掲げる「総人件費削減計画」を達成しつつ、学長裁量の職員枠を確保し、全学的視点に立った戦略的な教員配置を行った。 ※詳細については、45頁の「戦略的・意欲的な人員配置」の記載内容を参照</p>
<p>【74】 評価システムを活用し、インセンティブを付与した施策を行う。</p>		<p>III</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>【教員業績評価】</p> <p>○ 教員業績評価を毎年度実施し、評価結果に応じて、次年度基盤研究経費へインセンティブ配分を行ったほか、賞与（勤勉手当）や昇給等へ反映させた。また、高い評価を受けた教員に対しては、平成24年度まで「教員業績評価に係る教員派遣制度」を実施し、延べ48人の教員を国内外の機関へ派遣した。</p> <p>【事務系職員の人事評価】</p> <p>○ 事務系職員の人事評価を毎年度実施し、評価結果を賞与の勤勉手当に反映させて支給したほか、昇格及び昇給へ反映させた。 平成25年度には、従前の評価制度の抜本的な見直しを行い、職員の意欲やチャレンジによる業績等を加点式で積極的に評価して直近の処遇に反映する本学オリジナルの「新たな人事評価制度」を策定し、平成26年度から実施している。</p>

			<p>※「新たな人事評価制度」については、32～33 頁の中期計画【69】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照</p> <p>【組織評価】</p> <p>○ 各学部・研究科の活動状況の評価を行う組織評価を毎年度実施し、評価結果は、次年度の基盤研究経費において評価結果に応じたインセンティブ配分を行う等、評価が大学運営の改善に資するよう活用を図った。（※研究所は平成 24 年度から対象組織に追加）</p> <p>平成 26 年度には、部局へのインセンティブの効果をより明確でメリハリのあるものとするため、部局があらかじめ教員研究経費の一定率を拠出した上で相対評価により再配分を受けるという従来の仕組みを抜本的に見直し、学長のリーダーシップの下、大学の水準となる新たな評価基準を設定し、当該基準を上回った部局に対して学長裁量経費から予算を上乗せする新たな仕組みを構築した。また、当該予算については、ミッションの再定義等を踏まえつつ、部局の強みや特色、社会的役割等を活性・強化することに用途を限定し、部局における教育研究等の機能強化への取組を積極的に支援した。</p>												
	<p>【74】 教育研究活動等の改善に資するため、評価結果に基づいたインセンティブを付与する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【74】</p> <p>○ 平成 26 年度に実施した教員業績評価の結果に応じ、平成 27 年度の教員研究経費においてインセンティブ配分を行ったほか、賞与及び昇給にも評価結果を直接反映させるなど、教育研究活動の活発化・改善に資するため積極的な評価結果の活用を図った。</p>												
<p>【75】 教育研究プロジェクトや先端的教育研究を推進する。</p>		<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>【研究活動の推進】</p> <p>○ 平成 22 年度から、弘前大学機関研究、弘前大学若手研究者支援事業、科研費獲得支援事業等に係る経費を戦略的経費で配分しており、平成 25 年度は学内公募型研究事業分として戦略的経費の中で予算を確保し配分した。平成 26 年度からは恒常的な支援とするため、経常経費としてさらに増額して配分した。</p> <table border="1" data-bbox="1265 965 1736 1149"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>配分額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 22 年度</td> <td>64,800 千円</td> </tr> <tr> <td>平成 23 年度</td> <td>71,800 千円</td> </tr> <tr> <td>平成 24 年度</td> <td>63,325 千円</td> </tr> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>70,000 千円</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>75,650 千円</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 以上の結果、特に「弘前大学機関研究」事業では、当該事業により支援した研究全体（44 プロジェクト）で、論文生産数 1,032 編、特許出願数 83 件、科研費獲得数 101 件（新規）の成果につながり、研究活動の活性化が図られた。また、科研費以外では、最先端・次世代研究開発支援プログラムやセンター・オブ・イノベーション（COI）プログラム等の大型外部資金への採択につながったほか、原子力規制庁による高度被ばく医療支援センター及び原子力災害医療・総合支援センターの指定につながった。</p> <p>【教育改革の推進】</p> <p>○ 本学の教育改革の推進を目的に、教育プログラムの作成や授業改善の提案を募集する、本学独自の公募型事業「弘前大学教育改革プロジェクト」及び</p>	年度	配分額	平成 22 年度	64,800 千円	平成 23 年度	71,800 千円	平成 24 年度	63,325 千円	平成 25 年度	70,000 千円	平成 26 年度	75,650 千円
年度	配分額														
平成 22 年度	64,800 千円														
平成 23 年度	71,800 千円														
平成 24 年度	63,325 千円														
平成 25 年度	70,000 千円														
平成 26 年度	75,650 千円														

		<p>「教育改善・教育プログラム開発プロジェクト」事業を創設し、以下の本学教職員の教育改革事業を継続的に支援した。</p> <p>①弘前大学教育改革プロジェクト（平成 22・23 年度） 平成 22 年度に 5 件、平成 23 年度に 4 件を採択した。特に、平成 23 年度に採択した「臨床キャリア教育事業～臨床検査技師トリアル教育」事業では、就業に対するプロセスの明確化とこれまでの授業に対する取組を振り返り、受講者のプロフェッショナル意識が涵養された。</p> <p>②教育改善・教育プログラム開発プロジェクト（平成 26・27 年度） 2 年間の公募型プロジェクトを公募し、学部横断型プロジェクト 6 件、若手事務職員によるプロジェクト 1 件を採択した。平成 26 年度は計 7,500 千円を配分し、複数の学部等が連携して行う教育プログラムなどを開発し、実施した。</p>	
	<p>【75】 第 2 期中期目標の確実な達成を図るための戦略的経費を優先的に確保し、教育研究等の活性化と発展・充実を図るための経費として重点的に配分する。</p>	<p>（平成 27 年度の実施状況） Ⅲ 【戦略的・効果的な経費配分】</p> <p>○ 教育研究プロジェクトや先端的教育研究を推進するため、引き続き学内公募型研究事業を展開し、経費を重点配分した。 ※詳細については、45 頁の「戦略的・効果的な経費配分」の記載内容を参照</p> <p>【研究活動の推進】</p> <p>○ 研究力分析を支援するためのウェブツールである Scival (Elsevier 社) を導入し、リサーチマネージャによる本学の研究力分析を行い、それらの結果を役員会において報告するなど、今後の研究戦略の企画・立案に活用した。</p> <p>○ 本学の機能強化への取組の一環として、首都圏での新たな活動拠点として設置した東京事務所新たに教職員 3 人（副学長、一般職員、URA）を配置し、各省庁等の情報収集、研究シーズの発信、教職員の活動支援等を行った。</p> <p>○ 平成 26 年 8 月に示された「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」への対応として、研究倫理教育の実施体制を整備し、平成 27 年 6 月からは全教員を対象に、また 11 月からは事務職等を対象として実施した。</p> <p>【教育改革の推進】</p> <p>○ 「教育改善・教育プログラム開発プロジェクト」事業の 2 年目として、平成 27 年度は 7 件の事業に対し 7,800 千円の予算を配分し、「文理融合、地域志向、課題解決型の教育プログラムの開発」事業、「学生と事務職員で取り組む、新しい大学」事業などを実施した。また、最終年度として、成果報告書を作成し情報を発信した。これにより教育改善の啓発に役立てることができた。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

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 ○事務処理の効率化・合理化を推進する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
【76】 業務の見直しを行うとともに、 情報化の推進等により、事務の 効率化・合理化を推進する。	/	III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 平成 22 年度から、事務連絡会議の下に「業務改善推進検討会議」を設置し、業務改善に係る課題や問題点、改善方策について継続的に検討及び検証を行い、37 項目に及ぶ改善案を実施するとともに、デジタルキャンパス環境の整備等を推進し、業務の改善・効率化を図った。 ＜主な取組事例＞ ・中期目標・中期計画の確実な達成に資するため、大学情報データベースシステムへの中期目標・中期計画進捗管理機能の導入（平成 22 年度） ・法制支援・規則集管理システムを新たに導入し、規則等の制定改廃に係る事務作業量の大幅な効率化・合理化を図るとともに、法制執務に関する情報の共有化の推進（平成 23 年度） ・役員会、教育研究評議会等の全学的会議へのペーパーレス会議の導入（平成 25 年度～） ・ウェブアンケートシステムの構築（平成 26 年度） ・人事異動通知書に係る公印の印影化（平成 26 年度） ・人事評価管理システムの導入（平成 26 年度） ※ペーパーレス会議及びウェブアンケートシステム（デジタルキャンパス環境整備）については 73 頁の中期計画【91】，人事評価管理システムについては 32 頁の中期計画【69】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照		
		III		(平成 27 年度の実施状況) 【76】 ○業務改善実施計画に基づき、事務処理の効率化等に関する方策の検討を行い、平成 27 年度においては新たに 8 項目の事案について業務改善を実現した。また、次年度へ向けた事務処理の効率化が計画的・継続的に実施されるよう、業務改善への取組途上にある事案及び平成 28 年度に取り組むべき新規事案について、平成 28 年度業務改善実施計画として策定した。 ＜主な取組事例＞ ・IR（インスティテューショナル・リサーチ）機能の構築 ・人事評価システムの導入による人事評価業務の効率化 ・学内グループウェアの整理・統合		

・学内共同利用施設・設備等のグループウェア登録による利用促進

<p>【77】 新たな業務に対応するとともに、業務量の適正化を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 事務職員の配置等については、毎年、各部局等へのヒアリングを行い、人員の再配置または業務の再配分を行うほか、業務量に応じて、契約職員、パートタイム職員及び高年齢者再雇用職員の活用を図るとともに、業務改善推進検討会議において業務改善を実施した。</p> <p>これらにより、既存の組織における業務遂行の効率化・合理化を推進しつつ、人員の大幅な増員によらず再配置等を中心とした方法で、<u>本学の機能強化のため新たに設置された各附置研究所、COI 研究推進機構、資料館、学長室、国際連携本部、医学部附属病院高度救命救急センター及びCOC 推進本部等の業務遂行を可能とした。</u></p> <p>また、ヒアリングの実施及び業務改善推進検討会議の設置により、職員各々が常にコスト意識を持ち、効率化・合理化を意識した業務を遂行するとともに、業務量の適正化に繋がる提案を受け入れる体制を整えたことによるモチベーションの向上が図られた。</p> <p>※業務改善の取組については、41 頁の中期計画【76】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照</p>	
	<p>【77】 各部局等からヒアリングを行い、必要により人員の再配置等を行う。</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>III 【77】</p> <p>○ 各部局における事務職員の人事配置等に関する状況を把握するため、12 月に各部局等からヒアリングを実施し、ヒアリングの結果、人員の配置が必要な部局に対し、平成 28 年 1 月 1 日、平成 28 年 1 月 16 日及び平成 28 年 2 月 1 日付けで人事異動を行うなど、限られた人員を必要に応じ有効に配置した。</p> <p>○ 本学は、青森県の特性を踏まえた被ばく医療に関する研究等に取り組む計画を掲げており、被ばく医療に係る取組の一層の推進に対応及び体制の強化を図るため「放射線安全総合支援センター」を新たに設置し、専任の事務職員を平成 27 年 11 月 1 日付けで 1 人、平成 27 年 12 月 1 日付けで 1 人配置した。</p>	
		<p>ウェイト小計</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ウェイト総計</p>	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等

1. 特記事項

※「2. 共通の観点」に記載した取組は除く。

【平成 22～26 事業年度】

○企画戦略会議の設置 計画番号【65】

・役員及び学部長等を構成員とする「企画戦略会議」を設置し、教育研究に関する課題や全学的な重要事項等について自由な議論を集中的に行う体制を整備したことにより、法人執行部と各学部等との連携が強化され、学長のリーダーシップの下、全学部等が一体となって大学運営に取り組む体制を強化した。

○戦略的な教員配置 計画番号【73】

・中期計画【81】に掲げる「総人件費削減計画」を達成しつつ、学長裁量による職員枠を確保し、大学の特色・機能等の強化や国際化の推進を図るため、全学的視点に立った戦略的な教員配置を以下のとおり実施した。

①機能強化の推進

・本学の機能強化の柱として、「環境、エネルギー、食、被ばく医療」に係る教育研究体制の基盤強化を図るため、4研究所（北日本新エネルギー研究所、白神自然環境研究所、食料科学研究所及び被ばく医療総合研究所）に17人の教員配置を行った。

②国際化の推進

・学生の英語力向上や、留学生交流の推進等を図るため、「国際教育センター（平成 25 年度設置）」の英語コミュニケーション部門に、ネイティブスピーカーを含む6人の教員配置を行った。
・大学間交流や教育研究のさらなる国際化を推進するため、「国際連携本部（平成 25 年度設置）」の本部長として、学外から国際交流に造詣の深い専門家を教授として招聘した。

○事務系職員の国際化の推進 計画番号【67】

・本学の人材育成方針（平成 24 年度制定）を踏まえ、大学の国際化に資するため、外国への長期滞在型研修制度として「弘前大学職員海外実務研修」を平成 25 年度に創設した。同制度は、本学の協定締結校であるオタゴ大学及びオークランド工科大学（ニュージーランド）において、約1年間の研修（約10ヶ月の語学教育プログラム受講と、約2ヶ月の国際交流関係業務等の実務研修（インターンシップ））を行い、語学力向上とグローバルな視点での大学運営実務に関する知識の修得を目指すものであり、平成 26 年度から毎年度2人の事務職員を派遣した。

・大学の国際化に対応した語学力や国際感覚を修得させ、事務職員全体の能力を底上げするため、平成 25 年度から、新たに新採用事務系職員全員に約5ヶ月間の英会話研修を必修化し、積極的な人材育成を図った。

○「新たな人事評価制度」の実施 計画番号【69】【74】

・人事評価制度の抜本的な見直しを行い、特に職員の意欲やチャレンジによる業績等を加点式で積極的に評価して直近の処遇に反映する本学オリジナルの「新たな人事評価制度」を策定し、平成 26 年度から実施した。

○男女共同参画の推進 計画番号【71】【72】

・平成 22～24 年度に女性研究者研究活動支援事業を展開したことを契機として、全学的な男女共同参画推進の体制が構築され、農学生命科学部における女性優先公募、子育て・介護中の研究者を対象とした研究支援員配置、教職員を対象としたセンター試験日の託児費用補助等の支援策や取組が定着した。

【平成 27 事業年度】 計画番号【65】【65-1】

○学長のリーダーシップの強化

・学長のリーダーシップ体制の強化を図るため、教職員への意向投票を行わず、学長選考会議が主体的に学長選考を行った。併せて、学部長及び研究科長の候補者選挙を廃止し、学長が直接選考する仕組みを整備したことを踏まえ、全ての学部長及び研究科長を学長が自ら選考したことにより、学長のビジョンを共有できる体制が整った。

○教育研究院の設置 ー教員組織と研究組織の機能的分離ー 計画番号【66-2】

・全学一体として機能発揮できる体制の構築を目的に、教育研究組織から分離した教員組織として、「教育研究院」を設置した（平成 27 年 10 月設置）。また、教員人事については、新たに設置した全学教員人事委員会で全学的な視点で審議を行い、学部改組関連の教員配置や女性教員及び外国人教員の採用を行うなど、本学における機能強化や女性教員のキャリアパス及び教員の国際化の推進が図られた。

○学部の改組 —医学部を除く全学部の改組— 計画番号【66-1】

・人文学部、教育学部、理工学部及び農学生命科学部について、平成28年度からの学部改組が確定した。この学部改組は、少子高齢化の進行、グローバル化の進展、ICTの革新など、社会環境の変化を踏まえつつ、青森県が推進する「青森県基本計画」の「産業・雇用分野」、「安全・安心、健康分野」、「環境分野」、「教育、人づくり分野」の各種政策体系を勘案し、地域活性化の中核的拠点の形成に向けた再編計画を策定したものである。加えて、上記の機能強化に向けた学部改組を実施するにあたり、全学的な見地からスペース（研究室や実験室等）の再配分を行い、改組に伴う分野拡充の戦略的なスペース及び学長裁量スペースを確保した。

○大学院の定員増 計画番号【66-1】

・学部改組を機に、入学定員の全学的な見直しを行った結果、平成28年度からの大学院の定員増(52人増加:296人→348人)につながり、地域社会でニーズが高まっている高度専門職業人の養成にも結びつく体制を整備した。

○教職大学院の設置準備 計画番号【66-3】

・青森県が直面している教育課題に対して、理論と実践との往還を通じた省察をもとに、その解決に向けた教育実践を創造しリードしていく教員の養成を目的とした「教育学研究科教職実践専攻〔教職大学院〕」について、平成29年度設置を目指し準備を進めた。また、学部教育においても、教職大学院との連携を意識した実践的指導力の育成強化及び入試改革の実施等を行い、実践型教員養成機能への質的転換が図られた。

○事務等の効率化・合理化の推進 計画番号【76】【77】

・平成22年度から、事務連絡会議の下に「業務改善推進検討会議」を設置し、業務改善に係る課題や改善方策等について継続的に検討・検証を行い、第2期中期目標期間中に計45項目の改善案を実施するとともに、デジタルキャンパス環境の整備等を推進した。

・業務の効率化・合理化が進んだことにより、人員の大幅な増員によらず再配置等を中心とした方法で、各附置研究所、国際連携本部、医学部附属病院高度救命救急センター及びCOC推進本部など、第2期中期目標期間における本学の重点施策に係る業務遂行を可能とした。

○男女共同参画の推進 計画番号【71】【72】

・男女共同参画推進室長が学長特別補佐に任命され、男女共同参画推進体制が一層強化された。また、全学的な新たな女性研究者の採用方針を決定した。さらに、平成22年度にスタートした北東北国立3大学連携推進会議男女共同参画シンポジウムのホスト校として、本学、秋田大学、岩手大学の男女共同参画担当理事による「北東北国立3大学 男女共同参画推進のための共同宣言2015」を実現し、3大学による男女共同参画推進の連携を強化した。

2. 共通の観点に係る取組状況

（業務運営の改善及び効率化の観点）

○ 戦略的・効果的な資源配分、業務運営の効率化を図っているか。

○ガバナンス改革の推進 計画番号【65】

【平成26～27事業年度】

①学長を補佐する体制の強化

・平成26年4月に理事を兼ねない副学長と学長又は理事を補佐する副理事を配置して学長補佐体制の充実を図った。

②学長選考における意向投票の廃止に伴う新たな学長選考

・平成26年3月に学長選考における意向投票を廃止し学長選考会議が学長候補者を決定することとした。また、学長のリーダーシップの確立及び学長選考の透明化を図るため、国立大学法人法の改正を踏まえ、学長選考の基準を学長選考会議が定め、選考の結果等を公表するなどの学長選考に係る学内規程の改正を行った。これにより、平成27年8月の学長選考においては、学長の選考手続きが大学のミッションに照らして適切に行われ、学長選考会議が主体性を発揮して学長候補者を決定することができた。

③部局長候補者選挙の廃止

・平成26年6月に部局長の選考方法を改め、教授会の推薦を廃止し学長が選考することとした。

・平成28年3月までに、全ての学部長及び研究科長を学長が自ら選考したことにより、学長のビジョンを共有できる体制が整った。

○業務改善の推進 計画番号【76】

【平成25～27事業年度】

・「業務改善推進検討会議」において、「弘前大学事務業務の効率化・合理化推進方策実施要項」及び「業務改善実施計画書」を策定し、以下のとおり事務等の効率化・合理化を進めた。

《主な業務改善の事例》

- ・役員会、教育研究評議会等の全学的会議へのペーパーレス会議の導入
- ・ウェブアンケートシステムの構築
- ・人事評価管理システムの導入
- ・IR（インスティテューショナル・リサーチ）機能の構築

○戦略的・効果的な人員配置 計画番号【73】

【平成 25～27 年度】

・「国立大学法人弘前大学人件費削減に関する基本方針」に基づく人件費削減計画を達成しつつ、学長裁量の職員枠を確保し、全学的視点に立った戦略的な教員配置を以下のとおり実施した。

年度	教員配置の状況
H25 年度	<ul style="list-style-type: none"> 国際教育センターに教授 1 人、准教授 1 人及び講師 3 人を配置 (H25. 4. 1 及び H25. 7. 1 付け) 国際連携本部に教授 1 人を採用 (H25. 10. 1 付け) 食料科学研究所に教授 1 人を採用 (H26. 3. 1 付け)
H26 年度	<ul style="list-style-type: none"> 食料科学研究所に教授 1 人及び准教授 2 人を採用 (H26. 4. 1 付け) 被ばく医療総合研究所の退職教員の後任として助教 2 人を採用 (H26. 4. 1 及び H26. 5. 1 付け) 国際教育センターの退職教員の後任として講師 1 人を採用 (H26. 4. 1 付け)
H27 年度	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室に助教 1 人を採用 (H27. 4. 1 付け) 教育推進機構アドミッションセンター (H27. 10. 1 設置) に同日付けで助教 1 人を採用 教育推進機構教養教育開発実践センター (H27. 10. 1 設置) に講師 1 人を採用 (H27. 11. 1 付け) 青森県内の呼吸器内科医不足への対応として、医学研究科呼吸器内科学講座 (H26. 12. 1 設置) に教授 1 人を採用 (H28. 1. 1 付け)

○戦略的・効果的な経費配分 計画番号【73】【75】

【平成 25 年度】

・大学改革の推進、第 2 期中期目標・中期計画の確実な達成、第 3 期中期目標期間を見据えた新たな取組を推進するための「戦略的経費」、学生の課外活動や学習等を支援するための「学生支援経費」、大学のブランド力強化を図る経費など大学全体のレベルアップを図るために必要な事業等を学長のリーダーシップにより実現するための「学長裁量経費」及び研究科長等がリーダーシップを發揮し、円滑で弾力的な運営が行えるようにする「研究科長等裁量経費」を優先的に確保した。

・戦略的経費においては、各理事の責任のもと、本学の大学改革、第 2 期中期目標の達成等に資する戦略的な取り組みを行うための経費を措置するなど、戦略的・効果的な経費配分を行った。

【平成 26 年度】

・学長のリーダーシップの確立により大学のガバナンス機能を強化し、大学改革の推進や強み・特色等を活かした機能強化の取組を実施するトップマネジメント経費 (347, 200 千円) を創設した。

・大学の強み・特色を活かした機能強化、大学改革の推進、第 2 期中期目標の確実な達成、第 3 期中期目標期間を見据えた新たな取組を実施するために、戦略的経費の中で大学改革推進・中期目標達成事業分として 90, 000 千円を配分した。特に教育担当理事及び研究担当理事が自らの主導による教育・研究事業を推進できるように、大学改革推進・中期目標達成事業分のうち教育担当理事に 30, 000 千円、研究担当理事に 20, 000 千円を配分した。

【平成 27 年度】

・トップマネジメント経費は、対前年度比 353, 459 千円増 (101. 8%増) となる 700, 659 千円を配分し、平成 28 年度の学部改組の円滑な実施に向けた環境整備、ガバナンス機能強化のための体制整備、大学の国際化など第 3 期中期目標期間に向けた学長主導による施策に対して更なる重点化を図った。そのほか中期目標達成事業分として 63, 000 千円、4 研究所に対する機能強化経費分として 66, 923 千円を戦略的に配分しており、病院収入を除いた収入予算に対する戦略的な予算額の割合は、前年度比 1. 8 ポイント増の 5. 4%に達した。
平成 27 年度 配分合計額 830, 582 千円 (5. 4%)

・教育研究プロジェクトや先端的教育研究を推進するため、引き続き学内公募型研究事業を展開し、弘前大学機関研究として 37, 150 千円、若手・新任研究者支援事業として 20, 000 千円、科研費等獲得支援事業として 20, 000 千円、競争的資金獲得支援事業として 5, 000 千円、総額で前年度予算額比 6, 500 千円増 (8. 6%増) となる総額 82, 150 千円を重点的に配分した。

・これら戦略的な資源配分を行った結果、特に戦略的経費により実施した「弘前大学機関研究」による事業では、第 2 期中期目標期間中に当該事業により支援した研究全体 (30 研究課題) で、論文生産数 1, 209 報、特許出願数 84 件、特許取得数 5 件、新規外部資金獲得数 55 件の成果につながり、研究活動の活性化を図った。

○ 外部有識者の積極的活用や監査機能の充実が図られているか。

○経営協議会学外委員の意見の活用

【平成 25～27 年度】

・経営協議会学外委員から、「国立大学法人弘前大学と弘前商工会議所との連携に関する協定」に基づき、連携を密にし、具体的な取組を進める必要がある旨の意見があった。この意見を踏まえ、弘前商工会議所と研究シーズのマッチングを行ったほか、弘前商工会議所の支援・協力の下で 6 大学合同シンポジウムやシニアサマーカレッジを開催した。さらに、弘前市、弘前商工会議所、弘前観光コンベンション協会と協力して、実践型ワークショップを展開し、地域との組織的な連携の強化を図った。

○弘前大学有識者懇談会の開催

【平成 27 年度】

- ・県民、自治体、地元産業界等からの理解増進を図ることを目的に、「国立大学法人弘前大学有識者懇談会」を開催し、学長と有識者（経営協議会学外委員 5 人）との意見交換を通じて、学長自らの強いメッセージと個性を発信し、弘前大学の特色と存在意義を広く社会へアピールするとともに、各有識者の弘前大学に対する要望が示される等、活発な意見交換が行われた。なお、本懇談会の内容については、本学ウェブサイトに掲載し、公開している。

○監事の意見の活用

【平成 25～27 年度】

- ・監事監査実施に伴い、監事から「ミッションの再定義により、その社会的役割を再確認し、教育研究組織の再編にあたっては、大学全体の視点に立って「人材育成と地域再生の核となる弘前大学」としての将来像を描いてほしい」との意見があった。これを踏まえ、企画戦略会議の下に「教育・研究組織の再編に関するワーキンググループ」を設置し、役員、各学部長・研究科長をメンバーとして、教育研究組織再編に関する全学的な方向性を検討した。その検討結果をベースに、企画戦略会議、教育研究評議会及び役員会等において議論を重ね、教育研究組織の再編（平成 28 年度からの学部改組決定、平成 27 年度の教育研究院の設置）につながった。
- ・監事から、「財政基盤安定のためには、同規模大学に比べ弱いとされている外部資金獲得力のアップが急務である。公募型プロジェクト対策や寄附金収入対策も検討されたい。」との意見があったことを踏まえ、役員会で各部署提案の事業を評価し、申請事業を精査して申請した結果、文部科学省の平成 25 年度新規研究プロジェクトの「革新的イノベーション創出プログラム（COI STREAM）」に採択された。また、医学研究科において、医療法人、民間企業及び地方公共団体からの寄附により、新たに 4 件の寄附講座が平成 25 年度に開設された。

○監事による監査機能の充実

【平成 26 年度】

- ・独立行政法人通則法の改正に伴う国立大学法人法改正を踏まえ、国立大学法人弘前大学業務方法書及び学内規則の改正を行い、監事による監査機能の充実を図った。

○会計監査人による監査の実施 計画番号【96】

【平成 25～27 年度】

- ・国立大学法人法第 35 条に準用する独立行政法人通則法第 39 条の規定に基づき、財務諸表、利益の処分（損失の処理）に関する書類（案）、事業報告書（会計に関する部分に限る。）及び決算報告書について会計監査人による監査が実施され、適正である旨の監査報告書が提出されている。

○会計内部監査の実施 計画番号【96】

【平成 25～27 年度】

- ・会計経理の適正化及び研究費の不正使用等の防止を目的に、国立大学法人弘前大会計内部監査規程（平成 18 年規程第 3 号）に基づき、会計経理を所掌する全ての部局を対象に、会計経理全般について内部監査を実施した。なお、監査結果については各部署長へ通知を行うとともに、指摘事項に対する是正の措置が講じられており、会計経理の適正化が図られている。

○法人内部監査の実施 計画番号【96】

【平成 25～27 年度】

- ・法人内部監査室、監事及び会計監査人との三者連携意見交換を定期的に行い、内部監査に関する情報を共有するなど連携を行った。
- ・法人内部監査室会議を定期的開催し、監査事項及び監査方法について検討を行い、監査を実施した。
- ・内部監査の実施に当たって、内部監査年度計画書及び内部監査実施計画書を作成し、基本監査項目 9 項目及び競争的資金に関する事項の外に、年度毎に監査を必要とする事項数項目を決定し監査を実施した。監査終了後は、内部監査結果報告書を作成し学長に報告した。なお、監査結果は、役員会、経営協議会及び教育研究評議会等において報告されており、学内での業務遂行に役立っている。

【第 1 期中期目標期間評価における課題に対する対応】

医学部附属病院における超過勤務手当の不適切支給への対応について

○再発防止に向けた取組

- ・平成 22 年 11 月から、大学院医学研究科及び医学部附属病院に所属して診療に携わる教員の勤務時間を、業務の特性に合致した就業形態とするため、変形労働時間制から専門業務型裁量労働制へ移行した。
- ・経営協議会において、同問題に関する事情説明を行うとともに、専門業務型裁量労働制の導入に伴う国立大学法人弘前大学職員就業規則等の一部改正について審議を行い、審議の結果、承認された。
- ・医学部附属病院で勤務する医師等を対象に、説明会を複数回にわたって開催し、不適切支給の内容や専門業務型裁量労働制に係る理解を深めるとともに、関係法令や就業規則等を周知徹底し、再発防止の措置を講じた。
- ・平成 23 年 12 月、本学職員を対象に「服務・勤務時間制度等に関する研修会」を開催し、当該問題に対する職員への注意喚起を図るとともに、服務・勤務時間制度に対する知識の向上に努めた。また、平成 24 年 3 月には総務部関係業務研修の一環として、服務規律と倫理に関する講習を行うなど、関係法令等の遵守について、職員への周知徹底を図った。

・その他、開かれた大学運営の制度として、苦情処理室を設置するとともに、学長オフィスアワーの実施や学内4ヵ所（文京町地区2，本町地区2）への学長直言箱の設置など、職員が意見や要望などを発言しやすい職場環境の整備に努めている。また、法令違反を防止し、発見又は抑制するための内部統制機能として、職員などから法令違反行為等に関する相談又は通報の適正な処理の仕組みを定めた国立大学法人弘前大学公益通報処理規程を制定し、不正行為等の早期発見，是正や公益通報者の保護など法令遵守の推進を図っている。

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 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期目標 ○外部研究資金その他の自己収入の増加のための施策を講ずる。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト													
		中 期	年 度		中 期	年 度												
【78】 効率的な資産運用により，国債等の運用益を得る。	/	III		（平成 22～26 年度の実施状況概略） ○ 安全かつ効率的に資金運用を行うため，「国立大学法人弘前大学余裕金運用規程」に基づき資金運用計画を作成し，複数の金融機関に金融商品を提案させ，最も条件の良い商品を選定する引合いによる資金運用を行っている。 ○ 平成 24 年度には，より高い運用益を獲得するために，高い利率の外資系金融機関を引合い対象に加え，多くの運用益を獲得した。 ○ 平成 25 年度には，満期保有目的債券（国債）の一部を途中売却し，より高い利率の債券（国債）に買い替え，再運用を行った。														
				<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>運用益実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H22 年度</td> <td>19,403 千円</td> </tr> <tr> <td>H23 年度</td> <td>13,899 千円</td> </tr> <tr> <td>H24 年度</td> <td>20,978 千円</td> </tr> <tr> <td>H25 年度</td> <td>18,915 千円</td> </tr> <tr> <td>H26 年度</td> <td>19,411 千円</td> </tr> </tbody> </table>	年度	運用益実績	H22 年度	19,403 千円	H23 年度	13,899 千円	H24 年度	20,978 千円	H25 年度	18,915 千円	H26 年度	19,411 千円		
年度	運用益実績																	
H22 年度	19,403 千円																	
H23 年度	13,899 千円																	
H24 年度	20,978 千円																	
H25 年度	18,915 千円																	
H26 年度	19,411 千円																	
	【78】 「国立大学法人弘前大学余裕金運用規程」に基づき，安全かつ効率的な資産運用を行う。	III		（平成 27 年度の実施状況） ○ 運用できる資金が減っている中，効率的な運用を行い，16,986 千円の運用益を確保した。 ○ 財務収益（余裕金運用による収益）は，弘前大学特別研究員経費並びに大学院生への授業料等免除支援のために活用した。														
				<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>余裕金の 通年平均</th> <th>運用益実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26 年度</td> <td>65 億円</td> <td>19,411 千円</td> </tr> <tr> <td>H27 年度</td> <td>56 億円</td> <td>16,986 千円</td> </tr> <tr> <td>前年度比</td> <td>▲13.8%</td> <td>▲12.5%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	余裕金の 通年平均	運用益実績	H26 年度	65 億円	19,411 千円	H27 年度	56 億円	16,986 千円	前年度比	▲13.8%	▲12.5%		
年度	余裕金の 通年平均	運用益実績																
H26 年度	65 億円	19,411 千円																
H27 年度	56 億円	16,986 千円																
前年度比	▲13.8%	▲12.5%																
【79】 「弘前大学科学研究費補助金申請の基本方針」を見直しつつ，資金の獲得増に取り組む。	/	IV		（平成 22～26 年度の実施状況概略） 【科研費獲得向上の成果】 ○ 科研費の受入状況について，採択件数が平成 22 年度は 256 件だったのに対し平成 26 年度には 327 件，採択金額が平成 22 年度は 528,511 千円だったの														

に対し平成 26 年度は 667, 550 千円と、着実に成果が伸びている。

【科研費獲得向上のための取組】

- 採択率、獲得金額等の目標を定めた「科研費申請の基本方針」を毎年度見直しを行いながら策定し、複数研究種目の申請に対する努力義務の規定（平成 23 年度～）、アドバイザー制度の導入やアカデミックチェックの義務付け、大型研究種目に対する重点チェックの実施（平成 24 年度～）など、申請課題の充実・強化を図った。

また、前年度の基本方針の目標達成状況に基づき、各部局に間接経費を財源とする獲得向上対策費を配分し、各部局の取組を支援するとともに、獲得向上に積極的に貢献した複数件数採択者や高額採択者に対して申請支援体制の強化を図った。

- 科研費公募のための全学説明会を継続的に開催するとともに、研究費の適正な執行のため実務指針等をまとめた「科研費研究計画調書作成の手引き」を作成し、全教員に配付した。また、平成 25 年度から、外部講師を招聘して「科研費獲得スキル向上セミナー」を開催したほか、教員の科研費への理解向上を図るため、部局別の科研費説明会を実施した。
- 前年度 A 評価不採択者に対して、「科研費獲得支援事業（平成 23 年度までは科学研究費補助金不採択者支援事業）」として支援した。本事業の成果として、次年度の採択率は本学の平均値及び全国平均値を超えるとともに、研究費については、本事業費を超える獲得につながった。また、平成 26 年度からは大型研究種目へのチャレンジを促すために、上位種目へ申請し不採択 B 評価以上となった課題を対象にするなど、支援の幅を拡げた。

【エビデンスデータを活用した分析機能の強化】

- 平成 23 年度に、効果的な外部資金の獲得向上策を図るため、科研費の申請・採択時の研究課題名、研究分野、研究者情報等を一元的に集約・管理・分析し、日本学術振興会科研費電子申請システムからの出力データ等を統合して活用できるデータベースシステムを開発した。また、平成 24 年度には、府省共通研究開発管理システム(e-Rad)のデータと連携を可能にするとともに、科研費以外の外部資金全体を統括できるようシステム改修を行い、機能向上を図った。これにより、資金種別を問わずに、研究分野別の資金獲得状況を把握できる体制を整備した。
- 論文生産数、被引用数等の論文書誌情報に基づき研究力の分析を行った。これにより、本学の研究分野における特色・強みが明確になり、本学の研究推進の方向性の指針である学術研究推進戦略を見直し、研究力強化のための研究環境の改善と研究支援体制の一層の強化を図るための「重点推進事項」を取りまとめるに至った。（平成 24 年度）
- 本学の強み・特色を活かした積極的な研究戦略を展開するため、エルゼビア社による本学の研究活動全般に係るデータ分析を行い、その結果を役員会において周知するなど、今後の研究戦略の企画・立案に活用した。（平成 26 年度）

【研究サポートスタッフ派遣制度の創設】

- 平成 22 年度から、一定額以上の外部資金を獲得し、かつ、全学に係る委員会への参画等運営面での関わりが大きい教員を対象として、当該教員の研

			<p>究活動を支援する「研究サポートスタッフ派遣制度」を実施し、平成 26 年度までに延べ 46 人の教員を支援した。これにより、研究活動を継続的に実施することができる環境を提供するとともに、支援教員からは研究促進が図られたという評価を得た。</p> <p>以上のように、これらの取組により科研費の採択件数・採択額が着実に向上したことから、中期計画を十分に実施し、得られた成果が優れている。</p>
	<p>【79】 科研費の獲得向上を図るため、「平成 28 年度弘前大学科研費申請の基本方針」を策定するとともに、部局の獲得向上対策の取組及び前年度不採択 A 評価者の取組に対する支援を行う。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【79】 【科研費獲得向上の成果】 ○ 平成 27 年度の科研費の受入状況は、採択件数 333 件 (対前年度 1.8%増)、採択率 40.3% (対前年度 0.2 ポイント増) であった。</p> <p>【科研費獲得向上のための取組】 ○ 「平成 28 年度科研費申請の基本方針」を策定し、アドバイザー制度の実施など、引き続き研究計画調書の質の向上を図った。加えて、前年度基本方針の目標達成状況や、獲得向上に積極的に貢献した複数件数採択者や高額採択者の状況に応じて、間接経費を財源とした予算配分 (総額約 13,000 千円) を実施し、申請体制の強化を図った。</p> <p>○ 従前からの「科研費獲得支援事業」を拡充し、大型研究種目への更なるチャレンジを促すため、<u>基盤研究 (B) に申請して不採択になった研究課題のうち、平均評点が 3.0 以上の課題に対しても、新たに支援の枠を拡げた。</u>合計 42 件の研究課題を採択し、計 23,900 千円を重点配分した。 これら対象者全員に対しては、全学のアドバイザーによるアカデミックチェックを 2 回実施し、研究計画調書の質の向上を図った。<u>本事業の成果としては、前年度支援した 47 人が平成 27 年度科研費を申請した結果、17 人が採択 (採択率 36.2%、採択額 29,380 千円) され、当該制度により支援を受けた者の科研費新規採択率については、本学の新規採択率の平均値及び全国の平均値を超える成果が得られた。また、本事業の支援により獲得した研究総額は、本事業費を超える規模の獲得につながり、費用対効果の側面からも高い効果を生んだ。</u></p> <p>【その他】 ○ 「研究サポートスタッフ派遣制度」を引き続き実施し、7 人の教員に対して、4 人の研究サポートスタッフを配置した。</p> <p>○ 「平成 27 年度競争的資金獲得向上対策費の配分基準」の制定※詳細については、52 頁の年度計画【80】の『平成 27 年度の実施状況』参照</p>
<p>【80】 科学研究費補助金以外の外部資金獲得のための基本方針を策定し、資金の獲得増に取り組む。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【全学的な研究体制の整備】 ○ 本学の研究活動のより一層の発展に資する企画・立案を行うため、平成 22 年度に「<u>研究戦略企画会議</u>」を設置し、<u>本学の研究戦略を検討する体制を整備</u>した。当該会議では、第 4 期科学技術基本計画や大学改革実行プラン等を踏まえ、本学における研究推進の指針である学術研究推進戦略の見直しを進めた結果、平成 24 年度に、今後の研究力向上のための対策として学術研究推進戦略「<u>重点推進事項</u>」を取りまとめた。 また、外部資金の申請・獲得状況の分析や、論文書誌情報分析の実施を通</p>

じて、本学の研究分野の特色や強みなど、本学の研究力を分析した。その結果から各研究分野の特色や他機関との比較分析状況を把握し、それらを大学全体や各部署において、重点領域の選択や研究費の重点配分に活用した。さらに、今後の外部資金獲得のための研究戦略を展開する際の客観的データとして活用している。

- 「革新的イノベーション創出プログラム (COI STREAM)」への採択に伴い、分野を超えた連携によるイノベーションの創出を目的に、「研究・イノベーション推進機構」を設置し、全学的な研究体制を整備した。(平成 25 年度)

【競争的資金の獲得向上のための取組】

- 平成 25 年度から毎年度「競争的資金申請の基本方針」を策定し、各部署の研究特性に応じた資金獲得の目標設定、申請・獲得状況の情報共有、大型資金獲得に向けた研究ネットワークの構築、大型研究費を獲得した研究者に対する研究時間確保のための管理運営業務の軽減等の方針を定め、競争的資金の獲得向上に向けた全学レベルでの取組を実施した。
- 「競争的資金申請の基本方針」に基づき、平成 25 年度から「競争的資金獲得支援事業」を実施した。

年 度	採択件数	合計支援額
H25 年度	3 件	2,300 千円
H26 年度	3 件	3,000 千円

【エビデンスデータを活用した分析機能の強化】

※詳細については、49 頁の中期計画【79】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照

【研究支援体制の強化】

- 研究サポートスタッフ派遣制度の創設
※詳細については、49～50 頁の中期計画【79】の『「平成 22～26 年度の実施状況概略」を参照
- 研究資金調達の支援を強化し、研究者が研究活動に専念できる環境の実現を図るため、研究資金の調達・管理、知的財産の管理・活用等を総合的にマネジメントできる専門的職員 (リサーチ・アドミニストレーター) を、COI 研究推進機構に 4 人採用した。(平成 26 年度)

【科研費以外の競争的資金獲得向上の成果】

- 科研費以外の競争的資金の受入状況について、採択件数が平成 22 年度は 41 件だったのに対し平成 26 年度には 53 件、採択金額が平成 22 年度は 314,256 千円だったのに対し平成 26 年度は 463,598 千円と、着実に成果が伸びている。
- 研究成果の情報発信を通じて研究者の交流の場を形成し、異分野連携及びイノベーション創出を加速させることを目的として、若手・新任研究者支援事業採択者による研究成果発表会を開催し、新たな研究グループの構築や異分野連携のためのマッチングの場としての役割を果たした。(平成 26 年度)

【海外への情報発信の強化】

- 研究成果を世界に発信するため、英語版の研究成果公開パンフレット

		<p>「HIROSAKI UNIVERSITY RESEARCH HIGHLIGHTS」を新たに作成し、ウェブサイトに掲載するとともに、本学海外事務所に配付した。（平成 24 年度～）</p> <p>以上のように、これらの取組により科研費以外の競争的資金の採択件数・採択額が着実に向上したことから、中期計画を十分に実施し、得られた成果が優れている。</p>	
	<p>【80】 科研費以外の外部資金の獲得向上を図るため、「平成 27 年度競争的資金申請の基本方針」を基に、部局等の取組に対する支援を行う。</p>	<p>IV 【80】 (平成 27 年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 組織的な競争的資金獲得向上の取組を強化するため、「平成 28 年度競争的資金申請の基本方針」を策定し、各部局の研究特性に応じた資金獲得の目標設定、申請・獲得状況の情報共有、大型資金獲得に向けた研究ネットワークの構築等の方針を定めた。 ○ 「競争的資金獲得向上に向けた間接経費の運用方針（平成 25 年 7 月 1 日役員会決定）」に基づき、「平成 27 年度競争的資金獲得向上対策費の配分基準」を制定した。これにより、前年度の「科研費申請の基本方針」で定めた目標達成状況に基づき、各部局に間接経費を財源とした予算配分（総額約 13,000 千円）を実施し、申請体制の強化を図った。また、電子ジャーナル・データベースの充実のために間接経費の重点配分を行うとともに、機関リポジトリのオープンアクセス化を推進することにより、質の高い論文を生産する体制整備を推進した。 ○ 研究成果の情報発信を通じて研究者の交流の場を形成し、異分野連携及びイノベーション創出を加速させることを目的として、若手・新任研究者支援事業採択者による研究成果発表会を開催し、新たな研究グループの構築や異分野連携のためのマッチングの場としての役割を果たした。また、平成 27 年度は外部（企業、マスコミ等）へも広く公開したことにより、本学の研究成果を発信するとともに、共同研究などの企業とのマッチングの場になった。 ○ 研究成果を世界に発信するため、「2015 HIROSAKI UNIVERSITY RESEARCH HIGHLIGHTS」を作成し、ウェブサイトに掲載するとともに、本学海外事務所に配付した。 ○ 研究サポートスタッフ派遣制度の実施 ※詳細については、50 頁の年度計画【79】の『平成 27 年度の実施状況』参照 <p>以上のように、これらの取組により科研費以外の競争的資金の採択件数 33 件、採択額 558,663 千円（対前年度比 20.5%増）であり、採択額が着実に向上したことから、年度計画を十分に実施し、得られた成果が優れている。</p>	
		ウェイト小計	

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 ○「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。
 ○教育・研究等の充実などに配慮しつつ、経費を抑制する。

中期計画	平成27年度計画	進捗状況		判断理由(計画の実施状況等)	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【81】 「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。	【81】 (平成23年度に実施済みのため、平成27年度は年度計画なし)	IV		(平成22~26年度の実施状況概略) ○平成18年度からの総人件費削減計画に基づき、平成23年度までの6年間で所定の人件費の6%の削減を行うため、平成22・23年度においても概ね1%ずつの人件費削減計画を実施した。 なお、本計画は、国家公務員の削減計画が平成18~22年度の5年間において5%であったところ、「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)に基づく改革を見据えて本学の判断により平成23年度まで人件費削減を実施することとしたものである。 これらの取組により、当該期間における目標削減率△6%(723,234千円)に対して、△9.1%(1,096,954千円)の削減を達成し、目標を約3億7000万円上回る効果が得られた。また、これらの実施により、後の本学の機能強化の中核を成す組織である各附置研究所及びCOI研究推進機構並びにイングリッシュ・ラウンジ、資料館、学長室及び国際連携本部等の設置を初めとした学長が目指す教育・研究の充実が図られた。 以上のことから、中期計画を上回って実施したと判断される。		
				(平成27年度の実施状況) 【81】 (実施済み)		
【82】 光熱水量等の使用状況を分析し、管理運営経費を抑制する。		III		(平成22~26年度の実施状況概略) 【管理運営経費抑制のための取組】 ○「弘前大学経費節減推進計画」に基づき、複写機の一括契約方式への移行やグループウェアを活用したペーパーレス化の推進、省エネルギー対策の徹底など、全学をあげて経費節減を推進した。(平成22~24年度) ○平成25年度からは、さらに踏み込んだコスト削減を図るため、全学プロジェクトチームの編成により、これまでの経費削減策や光熱水費の状況分析等を経て、第2期中期目標期間終了までを対象とした「弘前大学コスト削減計画」を策定し、新たな削減目標に向けて取組を開始した。 ○コスト削減の推進に当たっては、①不用物品の再利用や安価なリユース製品の導入、②役務業務の仕様の見直し、契約期間の複数年度化や一括調達の		

拡大、他機関との物品等の共同調達の推進、③施設改修工事に伴うキャンパスの省エネルギー化の推進など、多岐にわたる項目に対して全学を挙げて取り組んだ。

- 各地区の光熱水使用量を集計し、前年度の使用実績との比較・分析結果を四半期ごとに各学部等へ報告するとともに、大学ウェブサイト（学内限定）に掲載し、省エネ意識の向上に向けた啓発を行った。
- 建物の改修工事には、Hf 照明器具、LED 照明器具、高効率変圧器及びロスナイ換気扇等の省エネルギー機器の導入を推進し、光熱水使用量の削減を図った。さらに、平成 25 年度には、太陽光発電パネルの設置や、本町地区への井水濾過装置の設置、本部ボイラ室への高効率ボイラの導入等により、大幅な光熱水使用量の削減を図った。
- 平成 22～26 年度における 5 年度間のエネルギー原単位（電気、ガス、油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比平均値は 98.5%となっており、エネルギー使用量の削減が図られた。
- 上記の取組により、平成 22～26 年度までの 5 年間で約 131,456 千円の経費削減の成果を上げ、業務費における一般管理費比率についても、毎年度着実な減少が達成でき、弘前大学コスト削減計画で設定した「対業務費比率 3%以下」を堅持した。

年 度	経費削減額	業務費における一般管理費比率
H22 年度	19,017 千円	3.1%（対前年度△1.5 ポイント）
H23 年度	16,409 千円	3.0%（対前年度△0.1 ポイント）
H24 年度	5,520 千円	2.9%（対前年度△0.1 ポイント）
H25 年度	21,710 千円	2.9%（対前年度同）
H26 年度	68,800 千円	2.7%（対前年度△0.2 ポイント）

【82】
「弘前大学コスト削減計画」に基づき、管理運営経費の削減に取り組む。

III 【82】
【管理運営経費抑制のための取組】

- 「弘前大学コスト削減計画」に基づき、前年度に引き続き、削減項目における具体的な取組状況や削減額及び優良事例、光熱水費の使用状況分析による経費負担の見通しなどについて、学内での情報共有を進め、職員の意識啓発を図りながら、効果的に取組を推進した。
主な経費節減の取組として、①不用物品の再利用や安価なりユース製品の導入、②契約期間の複数年度化、③施設改修工事に伴うキャンパスの省エネルギー化などの取組を推進し、経費削減の成果を上げた。
- 各地区の光熱水使用量を集計し、前年度の使用実績との比較・分析結果を四半期ごとに各学部等へ報告するとともに、大学ウェブサイト（学内限定）に掲載し、省エネ意識の向上に向けた啓発を行った。
さらに、平成 27 年度においては、太陽光発電パネルの増設を行い、また LED 照明器具・人感センサー等の省エネルギー機器の導入を推進するなど省エネ対策の強化に取り組み、光熱水使用量の削減を図った。
- 平成 27 年度におけるエネルギー原単位（電気、ガス、油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比は 99.2%（第 1 期末（平成 21 年度末）比 98.8%）となっており、エネルギー使用量の削減が図られた。

		<p>○ 上記の取組により、平成 27 年度は総額 79,000 千円強の経費削減の成果を上げた。また、一般管理費の対業務費比率は 2.7%となり、「弘前大学コスト削減計画」で設定した「対業務費比率 3%以下」という目標を確実に達成することができたことから中期計画を十分に実施し、優れた成果が得られていると判断する。</p>	
		ウェイト小計	

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 ○資産の効率的な運用管理を行う。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
【83】 施設・設備の有効活用を推進する。		III		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 建物の改修工事に際しては、限られたスペースの有効活用を図る観点から、施設の利用に関する見直しとして、研究室や実験室、また実習室の共有化・集約化を行い、同種機能を有するスペースの一層の効率的利用を促進するとともに、主として以下のとおり、プロジェクト研究スペースや学生スペース等の共同利用スペースを整備・確保した。</p> <p>【平成 22・23 年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 文京町地区の総合研究棟（教育系）Ⅱ期及びⅢ期改修に伴い、プロジェクト研究スペース及び学生スペースを整備 <p>【平成 24 年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本町地区の学生支援センター改修に伴い、学生自習室及びラウンジを確保（平成 25 年度整備） <p>【平成 25 年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本町地区の総合研究棟（保健学系）新営、総合研究棟（保健学系）改修及び総合研究棟Ⅱ（保健学系）改修に伴い、プロジェクト研究室、共同実験室及び学部学生演習室等を確保（平成 26 年度整備） 文京町地区においては、附属図書館・総合教育棟・学生支援センター改修に伴い、オープンラウンジ、ラーニングcommons等を確保（平成 26 年度整備） <p>※附属図書館については、84 頁を参照</p> <p>【平成 26 年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学園町地区の学生寮改修工事に伴い、1 階に食堂及び娯楽室、また 1 階から 5 階にオープンリビングを整備 緑ヶ丘地区の学生寮改修工事に伴い、1 階に食堂及び交流室、また 1 階から 4 階にオープンリビングキッチンを確保（平成 27 年度整備） 本町地区の総合研究棟改修Ⅲ（保健学系）工事において、2 階に講義室を確保（平成 27 年度整備） <p>上記のとおり共同利用スペースを整備・確保した結果、教育、研究及び学生の自習等において施設の共同利用が促進され、限られた学内スペースの有効活用が図られた。</p>		

	<p>【83】 建物の共同利用スペースの利用促進を図る。</p>	IV	<p>また、<u>全学施設の共同利用スペースの確保状況を毎年調査しており、継続的に共同利用スペースを整備・確保した結果、平成 27 年 3 月時点で、共同利用スペースは平成 22 年度当初比で約 18%増（約 3,040 m²増）となった。</u></p> <p>(平成 27 年度の実施状況) 【83】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建物の改修工事に際して、以下のとおり共同利用スペースを整備し、施設のさらなる有効活用を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・緑ヶ丘地区の学生寮（北溟寮）改修工事に伴い、1 階に食堂及び交流室、また 1 階から 4 階にオープンリビングキッチンを整備した。 ・本町地区の総合研究棟改修Ⅲ（保健学系）工事において、2 階に講義室を整備した。 ○ 全学施設の共同利用スペースの確保状況を調査するとともに、改修後の状況についても追跡調査を実施した。<u>平成 28 年 3 月末時点で約 17,283 m²の共同利用スペースを整備・確保し対前年度比で約 1%増（約 193 m²増）となった。第 1 期末（平成 21 年度末）比では、約 4%増（641 m²増）である。</u> ○ 平成 28 年度からの学部改組に伴い、スペースを再配分するとともに、戦略的スペースを確保した。 ※詳細については、59 頁を参照。 <p>以上のとおり、建物の共同利用促進に係るスペースの整備を継続して実施するとともに、平成 28 年度からの医学部を除く全学部の改組という、かつてない規模での組織見直しに伴い、全学的な見地から戦略的なスペースの確保を実施したほか、学生の自習・コミュニケーション等の場を確保するなど、施設の有効活用をさらに推し進めたことから、年度計画を上回って実施していると判断する。</p>	
			ウェイト小計	
			ウェイト総計	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1. 特記事項

※「2. 共通の観点」に記載した取組は除く。

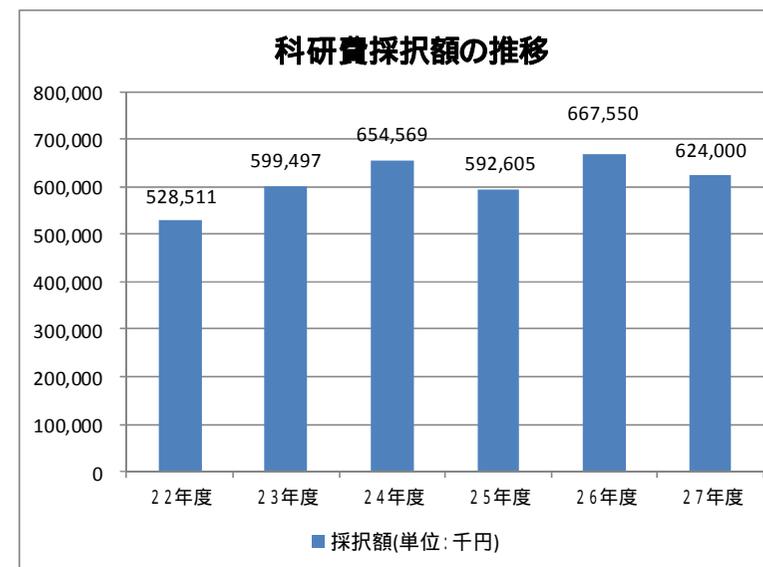
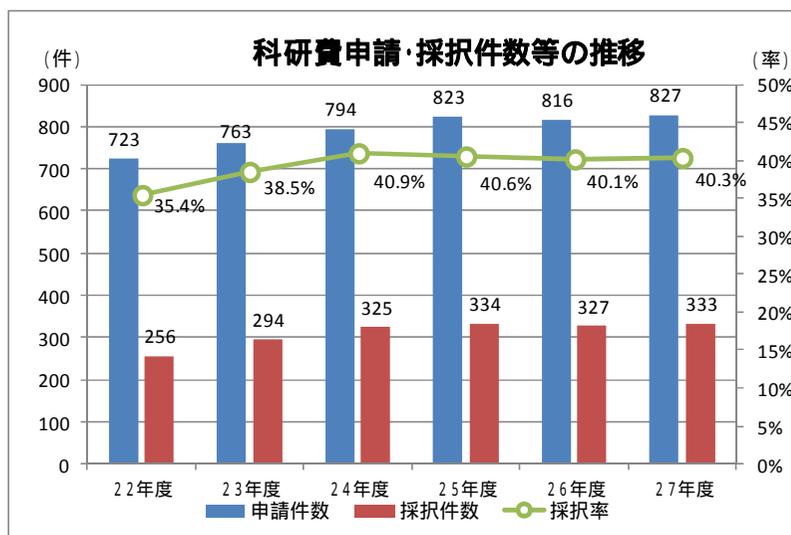
【平成 22～26 事業年度】

○**科研費獲得向上のための取組** 計画番号【79】

- ・科研費申請の基本方針を毎年度策定し、申請の義務化やアドバイザー制度の導入、アカデミックチェックの義務化など、研究計画調書の質の向上等を図った。
- ・外部講師による「科研費獲得スキル向上セミナー」や学内教員を講師とした「科研費説明会」を毎年度開催するとともに、研究計画調書作成のポイント等をまとめた「科研費計画調書作成の手引き」を毎年度作成し、全教員へ配付した。
- ・前年度不採択者のうち、A評価の研究課題を対象に「科研費獲得支援事業」を実施し、支援を行った。この支援では、研究費及びアカデミックチェックの実施などを行っており、支援を受けた教員の採択率は、本学の新規採択率の平均値及び全国の平均値を上回るなど、成果にも結びついている。

○**科研費獲得向上の成果** 計画番号【79】

- ・科研費の受入状況は、平成 22 年度 256 件であった採択件数が、平成 26 年度には 327 件、また、528,511 千円であった採択金額が、平成 26 年度には 667,550 千円に増加するなど、着実に成果に結びついている。



○**人件費の削減** 計画番号【81】

- ・平成 18 年度からの総人件費削減計画に基づき、平成 23 年度までの 6 年間における目標削減率△6% (723,234 千円) に対して、△9.1% (1,096,954 千円) の削減を達成し、目標を約 3 億 7000 万円上回る効果が得られた。また、これらの実施により、本学の機能強化の中核を成す組織である各附置研究所及び COI 研究推進機構並びにイングリッシュ・ラウンジ、資料館、学長室及び国際連携本部等の設置を初めとした学長が目指す教育・研究の充実が図られた。

○**学内スペースの有効活用** 計画番号【83】

- ・平成 22 年度以降、建物の改修工事の際には、スペースの有効活用のため共同利用が促進されるような整備に努めた結果、平成 26 年度終了時点で、約 18% の増 (約 3,040 m² の増) となった。

【平成 27 事業年度】

○**科研費獲得向上のための取組** 計画番号【79】

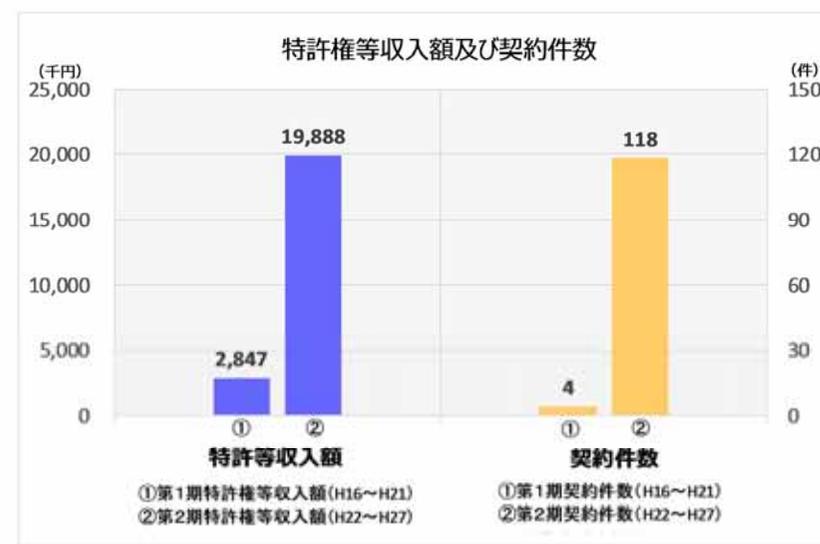
- ・「平成 28 年度科研費申請の基本方針」を策定し、引き続き、研究計画調書の質の向上を図るとともに、前年度基本方針の目標達成状況や、獲得向上に積極的に貢献した複数件数採択者や高額採択者の状況に応じて、間接経費を財源とした予算配分（総額約 13,000 千円）を実施し、申請体制の強化を図った。
- ・従前からの科研費獲得支援事業を拡充し、大型研究種目への更なるチャレンジを促すため、基盤研究（B）に申請して不採択になった研究課題のうち、平均評点が 3.0 以上の課題に対しても、新たに支援の枠を上げた。合計 42 件の研究課題を採択し、計 23,900 千円を重点配分した。これら対象者全員に対しては、全学のアドバイザーによるアカデミックチェックを 2 回実施し、研究計画調書の質の向上を図った。前年度支援した 47 人が平成 27 年度科研費を申請した結果、17 人が採択（採択率 36.2%、採択額 29,380 千円）され、当該制度により支援を受けた者の科研費新規採択率については、本学の新規採択率の平均値及び全国の平均値を超える成果が得られた。また、本事業の支援により獲得した研究総額は、本事業費を超える規模の獲得につながり、費用対効果の側面からも高い効果を生んだ。

○**科研費獲得向上の成果** 計画番号【79】

- ・科研費獲得向上のための様々な取組を行った結果、科研費の受入状況は、第 1 期中期目標期間の最終年度である平成 21 年度と比較し、採択件数が 121 件増（57.1%増）の 333 件、採択金額が 135,429 千円増（27.7%増）の 624,000 千円となり、着実な成果に結びついた。

○**知的財産の活用とその成果**

- ・本学の研究成果は、アグリビジネス創出フェアやイノベーション・ジャパン、食品開発展、バイオジャパンなど首都圏での展示会への出展のほか、北東北地域や青森県内でのマッチングイベント等でも紹介し、知的財産の積極的な活用に取り組んだ。その結果、平成 22～27 年度までの間、特許等に係る実施許諾契約等について 118 件の契約締結に結びついている。また、その成果として特許等実施許諾件数及び収入額は、第 1 期中期目標期間（2,847 千円、4 件）に比べて、第 2 期中期目標期間においては 19,888 千円、118 件と大幅に増加した。

○**弘前大学基金の創設**

- ・本学における学生支援、教育研究活動等の一層の充実を図ることを目的とした「弘前大学基金」を平成 27 年 7 月に創設し、学生の保護者へのパンフレット送付、企業訪問など積極的な募金活動を行った結果、平成 27 年度の本基金の受入金額は、16,198 千円であった。次年度においても、引き続き募金方法の多様化等について検討し、更なる寄附金の獲得に向けた活動に向けた活動を行う予定である。

○**学内スペースの有効活用** 計画番号【83-1】

- ・全学施設の共同利用スペースの確保状況把握のため、改修後の状況についても追跡調査を実施した。平成 28 年 3 月末時点で約 17,283 m²の共同利用スペースを整備・確保し、対前年度比で約 1%増（193 m²の増）となった。第 1 期末（平成 21 年度末）比では、約 4%増（641 m²増）である。

○**学部改組に伴う戦略的スペースの確保** 計画番号【66-1】【83】

- ・平成 28 年度からの医学部を除く全学部（人文学部、教育学部、理工学部及び農学生命科学部）の改組という、かつてない規模での組織見直しに伴い、限られたスペース（研究室や実験室等）のなか、全学的なスペースの見直しを行った結果、改組に伴う分野拡充の戦略的なスペースとして 1,684 m²を確保したほか、学長裁量スペース 310 m²を確保した。

2. 共通の観点に係る取組状況

(財務内容の改善の観点)

○ 財務内容の改善・充実が図られているか。

○自己収入の増加に向けた取組

【平成 25～27 事業年度】

①効果的な資金運用の取組 計画番号【78】

・「国立大学法人弘前大学余裕金運用規程」に基づき、資金運用計画を毎年度作成し、積極的な資金運用を行った。資金運用にあたっては、引き合いを実施するとともに、満期保有目的債券（国債）の一部を満期となる前に売却し、より利回りの高い債券（国債）に買換して再運用するなど、効率的・積極的な運用を行い、多くの運用益を獲得した。なお、財務収益（余裕金運用による収益）については、弘前大学特別研究員経費並びに大学院生への授業料等免除支援等のために活用した。

②学都ひろさき未来基金の創設

・グローバルな視点で地域の課題を解決できる「グローバル人材」を育成することを目的に、本学と弘前市、弘前商工会議所の3者の連携事業として、平成 26 年 8 月に「学都ひろさき未来基金」を創設した。
当該基金は、地域社会からのより積極的な協力を得て人材育成事業を展開する仕組みを新たに構築したもので、本学と弘前市、弘前商工会議所の3者による合同出資（本学 10,000 千円/年、弘前市及び地元企業等 10,000 千円/年の合計 20,000 千円/年）という新しい枠組の基金とした。同基金の財源を確保のため地元企業を個別訪問するなど、積極的に寄附依頼活動を行ったところ、予定を超えた財源を確保することができた。平成 26 年度は 21,640 千円（うち、弘前市及び地元企業等からの寄附金は 16.4%増の 11,640 千円）、平成 27 年度は 21,445 千円（うち、弘前市及び地元企業等からの寄附金は 14.5%増の 11,445 千円）となっており、「教育活動の活性化」とともに、本学の「財政基盤の強化」という観点からも効果的な施策となっている。

○経費節減の取組

【平成 25～27 事業年度】 計画番号【82】

・管理運営経費を中心としたコスト削減を図るため、平成 24 年 9 月に「コスト削減全学プロジェクトチーム」を設置し、削減項目の洗い出しなどを行った。これを踏まえて、第 2 期中期目標期間終了までのコスト削減の計画として、これまでの「弘前大学経費節減計画」に替え、平成 25 年 9 月に「弘前大学コスト削減計画」を策定し、全学に周知の上、取組を推進した。

・「弘前大学コスト削減計画」の着実な実施に向けて、削減項目ごとの具体的な取組状況や削減額及び優良事例、光熱水費の使用状況分析による経費負担の見直しなどについて、学内での情報共有を進め、職員の意識啓発を図りながら、効果的に取組を推進した。

・具体的には、リサイクルの推進や契約方法の見直し等により、以下のとおり削減効果が得られた。また、一般管理費の対業務費比率は各年度とも、弘前大学コスト削減計画で定めた目標「対業務費比率 3%以下の堅持」を達成した。

年 度	削減金額（総額）	一般管理費の対業務費比率
H25 年度	21,710 千円	2.9%
H26 年度	68,800 千円	2.7%
H27 年度	79,710 千円	2.7%

○他機関との物品等の共同調達の実施 計画番号【82】

【平成 25～27 事業年度】

・平成 24 年度から事務の合理化及び経費節減等を図るために、他機関との物品等の共同調達を開始し、平成 25 年度には私大を含む 4 機関で共同調達に関する協定を締結し、A 重油、リサイクル PPC 用紙等の述べ 10 品目で実施した。また、平成 26 年度からは 5 機関延べ 14 品目に拡大して実施した。

○省エネルギーの推進 計画番号【82】

【平成 25～27 事業年度】

・「弘前大学コスト削減計画」に基づきエネルギー使用量を抑制するため、各地区の光熱水使用量を集計し、前年度の使用実績との比較・分析結果を四半期ごとに各学部等に報告するとともに、大学ウェブサイト（学内限定）に掲載し、省エネ意識の向上に向けた啓発を行った。

・建物の改修工事に際しては、断熱性能の改善を図るとともに LED 照明器具等の省エネルギー機器の導入を推進し、光熱水使用量の削減を図った。特に、平成 25 年度においては、太陽光発電パネルの設置や、井水濾過装置の本町地区への設置、文京町ボイラ室への高効率ボイラの導入等により、大幅な光熱水使用量の削減を図った。

・これらの取組により、エネルギー原単位（電気、ガス、油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比は 99.2%（第 1 期末（平成 21 年度末）比 98.8%）となっており、エネルギー使用量の削減が図られた。

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 ○教育研究等の活動・大学運営の改善に資するため、機能的な評価を実施する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
【84】 評価活動において PDCA サイクルを徹底し、継続的に改善する。		III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【法人評価】 ○ 第 2 期中期目標・中期計画の確実な達成に資するため、企画戦略会議を評価活動の PDCA サイクルに位置付け、同会議で第 2 期中期目標期間における課題等を確認するとともに、マネジメントシートの作成、大学情報データベースシステムへの「中期目標・中期計画進捗管理機能」の導入など、ソフト・ハードの両面において評価活動における PDCA サイクルの充実を図った。 ※中期計画・年度計画の進捗状況管理の詳細については、68 頁を参照。 【教員業績評価】 ○ 教員業績評価を毎年度実施するとともに、学長直属の「評価室」において評価結果の検証を継続して行い、評価基準等の見直しを行った。また、評価結果に応じて、次年度の基盤研究経費へインセンティブ配分を行ったほか、賞与（勤勉手当）や昇給等へ反映させるなど、教員の教育研究等の質の向上、活性化に資するよう活用を図った。 ※教員業績評価制度の見直しについては、33 頁の中期計画【70】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照 【組織評価】 ○ 組織評価を毎年度実施するとともに、評価結果を検証し、評価基準等の見直しを行った。また、評価結果は、「教員業績評価及び組織評価に係るインセンティブについて（役員会決定）」に基づき、次年度の基盤研究経費において、評価結果に応じたインセンティブ配分を行う等、大学運営の改善に資するよう活用を図った。 ※組織評価制度の見直しについては、39 頁の中期計画【74】の『平成 22～26 年度の実施状況概略』を参照		
		III		(平成 27 年度の実施状況) 【84】 【法人評価】 ○ 引き続き、企画戦略会議を法人評価における PDCA サイクルとして機能させ、第 2 期中期目標・中期計画の着実な達成に向けて全学が一体となって取り組んだ。		

			<p>○ 引き続き、大学情報データベースシステムにおける中期計画・年度計画の進捗管理機能を活用し、第2期中期目標期間評価に係る実績報告書等の作成作業を行った。これにより、法人評価に係る自己点検・評価作業の効率化を図るとともに、実施状況をシステムで集中管理することでリアルタイムでの進捗管理が可能となり、中期計画・年度計画の計画的な実行につながった。</p> <p>【教員業績評価】</p> <p>○ 学長直属の「評価室」を中心に、新たな教員業績評価制度の検討を開始し、平成28年度の業績を対象として試行を実施することを決定した。教員個々の活動実績を客観的・多角的に点検・把握し、業務の改善・向上に資するため、<u>相対評価、業務エフォート、業務目標など新たな要素を取り入れた評価制度の開始に向け準備を進めた。</u> ※詳細については、68頁を参照。</p>
<p>【85】 大学情報データベースシステムにより蓄積したデータを、自己点検・評価等に活用する。</p>	<p>III</p>		<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>【法人評価】</p> <p>○ 大学情報データベースシステムにおける中期計画・年度計画の進捗管理機能の活用 ※詳細については、68頁を参照。</p> <p>【教員業績評価】</p> <p>○ 教員業績評価の実施に当たって、各教員は大学情報データベースシステムに業績データを登録し、自己点検・評価に活用しているほか、「研究者総覧」とリンクさせ、各種情報を社会に発信した。また、評価室は、大学情報データベースシステムから評価に必要なデータを抽出することにより、評価資料を作成し、評価作業に活用した。</p> <p>○ 教員業績評価における教員の入力作業の負担軽減とデータベースの正確性の更なる向上を図るため、以下のとおり大学情報データベースシステムの改修を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①各教員が大学情報データベースに登録した「教員基礎データ」と「教員業績評価データ」との関連付け、及び②教務電算システムとの連携による学部担当授業科目の自動取り込み等を新たに導入した。(平成24年度) ・学外の論文データベース(PubMed 又は CiNii)に登録されている論文データの取り込みを可能とした。(平成25年度) <p>【部局の自己点検評価等】</p> <p>○ 各学部・研究科において、大学情報データベースシステムに蓄積したデータを活用し、部局の自己点検評価や外部評価を実施した。</p>
	<p>【85】 大学情報データベースに蓄積したデータを自己点検・評価等に活用する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成27年度の実施状況)</p> <p>【85】</p> <p>○ 引き続き、各教員が大学情報データベースに研究業績等を登録して自己点検・評価に活用したほか、大学情報データベースシステムに蓄積したデータを活用して教員業績評価を実施した。</p> <p>○ 引き続き、大学情報データベースシステムにおける中期計画・年度計画の進捗管理機能を活用し、第2期中期目標期間評価に係る実績報告書等の作成作業を行った。</p> <p>○ 各教員が随時登録・蓄積してきたデータについて、研究業績を中心に部局</p>

			<p>に提供を行い、自己点検評価等に活用した。</p>	
<p>【86】 学部・研究科等の自己点検・評価を行うとともに、その結果を踏まえ認証評価を受審する。</p>	<p>III</p>		<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全学部・研究科において、平成 24 年度に自己点検・評価を実施した。また、この結果を踏まえて、評価室、教育推進室及び事務局各部において全学的な取組や活動について分析を行うとともに、全学における自己評価書を作成し、大学評価・学位授与機構が実施する平成 25 年度大学機関別認証評価を受審した。 ○ 受審結果は、機構が定める大学評価基準を全て満たしていると評価され、「改善を要する点」の指摘もなかった。平成 25 年度に同機構の認証評価を受審した 21 大学の中で、「改善を要する点」の指摘を受けなかった大学は本学を含めて 3 大学のみであり、本学の教育活動等の適正性が確認された。さらに、訪問調査時に評価委員から寄せられた意見等を踏まえ、附属図書館医学部分館利用時間を平成 26 年度から延長するなど、教育環境の向上を図った。 	
	<p>【86】 (平成 25 年度に実施済みのため、平成 27 年度は年度計画なし)</p>		<p>(平成 27 年度の実施状況) 【86】 (実施済み)</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	

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 ○国内外への情報発信を強化するため、戦略的な広報を推進するとともに、大学の活動等の情報を積極的に内外に公開する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
【87】 広報マネジメント体制を構築し、継続的・戦略的な広報活動を展開する。		IV		(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【全学的広報体制の強化】 ○ 大学としての統一的、戦略的な広報活動を展開するため、平成 22 年度に「弘前大学の広報活動に関する基本方針」を策定し、教育研究等に関する活動、成果を学内外に積極的に発信した。 ○ 平成 24 年 2 月、学長交代を機に理事の所掌業務の見直しを行い、新たに企画担当理事（企画、評価、国際交流及び広報を担当）の下に全学的な広報支援体制の整備を行い、情報発信機能の強化とさらなる国際化の推進を目指して事務組織を再構築し、平成 24 年 4 月から総務部に「広報・国際課」を新設した。 【漫画雑誌を活用した特色ある広報活動の展開】 ○ 弘前大学の魅力を全国に PR するため、国公立系大学で例のない斬新な取組として、漫画雑誌に本学教員の研究を紹介する広告掲載を行い、以下の成果を挙げた。 ・平成 22 年度「第 50 回消費者のためになった広告コンクール」（日本アパタイザーズ協会主催）の雑誌広告部門で銀賞を受賞し、審査講評で「学問あるいは科学は生活に密着した身近な問題と結びついていることに気づかせてくれる」との高い評価を受けた。また、教育関係機関や報道機関等からも注目を集め、多数のメディアに取り上げられた。 ・平成 23 年度には、漫画及びテレビ雑誌 6 誌への広告掲載とともに、連動して大学ウェブサイトへ特設ページを開設し、教員が教育研究活動や本学の魅力をわかりやすく説明した。これらの取組は、報道機関等をはじめ、広く一般からも注目を集め、平成 23 年度の入学志願者数が前年度比 620 人増の 6285 人で過去最高になるなど、本学の知名度向上に大きく貢献したことが確認された。 【学生による CM 作品の制作】 ○ 本学の全学生を対象に、大学の魅力をアピールした CM 映像作品を募集する「弘前大学学生企画コンテスト」を実施し、第 1 回目の平成 25 年度は 3 作品、平成 26 年度は 7 作品を表彰するとともに、大学ウェブサイトで公開した。これにより、学生自身の企画力の向上や独創性の育成を図るとともに、		

		<p>学生目線での情報発信につながった。</p> <p>【広報プロジェクト「弘前 WANDER×弘大 WONDERFUL」の展開】</p> <p>○ 平成 26 年度に、企画競争による広報プロジェクト「弘前 WANDER×弘大 WONDERFUL」を導入し、新聞、ウェブサイト及びガイドブックを連動させた新たな広報活動を展開した。併せて、北海道・北東北の主要新聞 5 紙に AR（拡張現実）技術を活用した広告記事を掲載し、新聞読者が紙面にスマートフォン等をかざすことでウェブサイトの特設サイトに誘導され、画面上に動画が流れるという新たな技術を駆使した、他大学では例のない広告手法を展開した。</p> <p>※「弘前 WANDER×弘大 WONDERFUL」の詳細については、69 頁を参照。</p> <p>【大学ブランド力向上のための取組】</p> <p>○ 「弘前で暮らし、学ぶ」ことをテーマに、弘前市の歴史ある街並みや風景などを背景に、本学学生が自身の想いを添えた大学広報用ポスターを新たに作成し、主要施設や北海道・北東北の高校へ配付した。（平成 26 年度）</p> <p>○ リンゴの本学育成品種（紅の夢、弘大みさき等）を活用した頒布品を新たに製作し、学内催事等で来学者に配布したほか、マスコミにも積極的に情報発信し、本学の研究力（研究シーズ）の広報展開を図った。これにより、新聞各紙での本学のリンゴに関する報道件数は、平成 24 年度が 10 件、平成 25 年度が 11 件、平成 26 年度が 32 件と年々増加した。</p> <p>以上のとおり、漫画雑誌の活用やウェブサイトと連動した AR（拡張現実）広告は、国公立系大学で例のない斬新な取組であり、広告コンクールでの受賞もその革新性を評価されたものと判断できる。ユーザーが求める最適な広告手法を選択し、その反響も数字として反映されていることから、中期計画を十分に実施し、得られた成果が優れている。</p>
	<p>【87】 広報活動に関する基本方針に基づき、継続的・戦略的な広報活動を展開する。</p>	<p>III</p> <p>（平成 27 年度の実施状況）</p> <p>【87】 【大学ウェブサイトのリニューアル】</p> <p>○ 平成 27 年 5 月に大学ウェブサイトを大幅にリニューアルし、グローバルメニューの構築とサイト構成の見直しにより、ページ回遊性を考慮した展開とした。また、個人のインターネット利用ツールが「PC&携帯」から「スマートフォン&タブレット端末」に変化していることから、レスポンシブルデザインを導入してあらゆるデバイスで最適な見せ方が出来るサイトとした。これにより、リニューアル後の 5 月と 6 月のアクセス件数（ページ数）は、前年度比で 32.9%上昇した（H26 年度 830,406、H27 年度 1,103,420）。</p> <p>【大学ブランド力向上のための取組】</p> <p>○ 平成 26 年度に作成した大学広報用ポスターが、「APA（公益社団法人日本広告写真家協会）アワード 2016」広告作品部門で入選し、これにより「年鑑 日本広告写真 2016」（平成 28 年 2 月発刊）に掲載され、国内外での写真展、ウェブ等で紹介された。</p> <p>【新たな広報活動の展開】</p> <p>○ 本学学生の手書きイラストによる「キャンパスマップ」を新たに作成し、キャンパスツアーやオープンキャンパス参加者へ配付した。このマップは、</p>

		<p>キャンパス内外の名所、建物、施設の活用方法を学生の目線でわかりやすく表現したもので、配付開始後、初版 1,500 部がすぐになくなるなど、来訪者の好評を得た。</p> <p>○ 弘前大学広報動画コンテンツ「WHY?ヒロダイ BECAUSE ヒロダイ」をウェブサイトにて新たに展開した。この取組は、学生・教職員・OB 等が、弘前大学をなぜ選択し、何が得られたのかを伝える 10 本の動画（ショートムービー）を大学ウェブサイトに掲載したもので、SNS での拡散を考慮し、モバイルファーストのデザインとした。また、動画は日本語と英語で視聴可能（英語又は日本語の字幕付き）で、海外への情報発信を意識した作りとした。</p> <p>サイト公開後は、学生に係るコンテンツの人气が高く、総じてページ離脱率が平均 30%と低かったことから、各コンテンツへの誘導が行われていたこと、また、新規ユーザーによる閲覧が、北海道 79.2%、東京 75.3%と比較的高かったことから、広報活動が広く行き渡っていることが確認された。動画を公開した 11 月の公式ホームページのアクセス数は前年度比の 56.5%アップしており、多くの注目を集めることとなった。</p>
<p>【88】大学の活動状況や活動成果に関する情報を各種広報媒体を通じて広く学内外に周知する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 学校教育法施行規則第 172 条に規定される教育研究活動等の情報は、平成 24 年度から大学ウェブサイトに一括して掲載し、学内外に公表している。</p> <p>○ 大学のグローバル化を推進するため、英語版大学ウェブサイトへの掲載情報の充実を図った。また、研究成果を世界に発信するため、平成 24 年度から、英語版の研究成果公開パンフレット「HIROSAKI UNIVERSITY RESEARCH HIGHLIGHTS」を新たに作成し、ウェブサイトに掲載するとともに、本学海外事務所に配付した。</p> <p>○ 大学広報誌「ひろだい」、「学園だより」及び「弘前大学学報」を継続して発行した。広報誌「ひろだい」は年 2 回刊行し、学長インタビュー等の特集、研究紹介、学内トピックス等の記事を掲載し、学生の保護者を含む関係者へ配布している。また、これらの情報は大学ウェブサイトにも掲載し、広く学内外に情報を発信した。</p> <p>○ マスメディアの活用として、学長定例記者会見を年 3 回開催している。関係資料は、会見後直ちに大学ウェブサイトに掲載し、情報共有を図ることで本学の教育・研究成果の発信に繋げている。</p> <p>○ 弘前大学メールマガジン「ひろだいメルマガ」を継続的（月 2 回）に発行した。メールマガジンでは、学生記者（本学学生）が自ら取材を行い、教員・学生団体の活動状況を記事にして紹介しているほか、本学の最新情報等を掲載し情報を発信した（平成 27 年 6 月からは情報発信ツールを Facebook と Twitter に移行）。</p> <p>○ 平成 24 年度に、新たに大学公式の「Facebook」、「Twitter」を活用し、大学ウェブサイトの情報と連動しながら、本学における主なニュース等を積極的に配信した。</p> <p>「Facebook」及び「Twitter」で継続的に情報発信を行った結果、「Facebook」における「いいね」数は 418（前年度比 59.5%増）、「Twitter」における「フォロワー」数は 923（前年度比 103.8%増）となった（平成 27 年 3 月末</p>

	<p>【88-1】 大学ウェブサイト及びソーシャル・ネットワークワーキング・サービス（SNS）を引き続き活用し、迅速な情報提供、広報活動を行う。</p> <p>【88-2】 広報誌、メールマガジンを引き続き発行するとともに、新聞メディア等を活用し、大学の活動状況や活動成果に関する情報発信を引き続き行う。</p>	<p>現在)</p> <p>III (平成27年度の実施状況) 【88-1】 ○ 大学公式の「Facebook」, 「Twitter」等を活用し、大学ウェブサイトの情報と連動しながら、本学における主なニュース等を積極的に配信した。 「Facebook」における「いいね」数は582（前年度比39.2%増）, 「Twitter」における「フォロワー」数は1,211（前年度比31.2%増）となった（平成28年3月末現在）。</p> <p>○ 白神自然環境研究所において、ウェブサイト「白神自然環境研究所植物情報検索ページ」を新たに公開した。コラボ弘大に設置した自然情報室などを活用して、情報の入力・更新作業を市民と協働して実施することにより、地域とのより緊密な情報交換拠点として情報発信した。</p> <p>III 【88-2】 【全学的な取組】 ○ 大学広報誌「ひろだい」, 「学園だより」及び「弘前大学学報」を作成し、関係者へ配付した他、大学ウェブサイトにも掲載し、広く学内外に情報を発信した。</p> <p>○ 広報誌「ひろだい」のデザインを一新し、表紙に本学の学生を採用してより親しみやすい装丁にしたことに加え、見開きで表紙は左側（右開き）としたことで、新聞記事や文庫本と同じように、日本語を読む際の視線が上から下、右から左へN字型に流れるよう、他の広報誌の構成と異なる、読者にインパクトを与えつつ記憶に残るデザインとした。学部学生の保護者や大学関係者等に広く配付され、本学の研究や教育の最前線の情報を伝える媒体として活用された。</p> <p>【学部・研究科における取組】 ○ 被ばく医療総合研究所において、昨年度に引き続き、本研究所の活動成果の状況と課題について自己点検・評価を行い、「自己点検・評価報告書」を発行した。また、「被ばく医療プロフェッショナル育成計画」の事業成果や被ばく医療に関わる国際的な情報発信を目的として、被ばく医療に特化した英文学術誌「Radiation Emergency Medicine」Vol.4 No.2 及び Vol.5 No.1 を刊行した。</p>	
		ウェイト小計	
		ウェイト総計	

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等**1. 特記事項**

※「2. 共通の観点」に記載した取組は除く。

【平成 22～26 事業年度】**○教員業績評価の実施と評価結果の活用** 計画番号【70】【74】【84】【85】

・毎年度実施した教員業績評価の結果に基づき、学長直属の「評価室」において評価方法等の検証を継続して行い、より効果的で精度の高い評価制度とするため、不断の見直し・改善を図った。

・評価結果は、次年度基盤研究経費へ評価結果に応じたインセンティブ配分を行ったほか、賞与（勤勉手当）や昇給等へ反映させるなど、教員の教育研究等の質の向上、活性化に資するよう活用を図った。

○組織評価の実施と評価結果の活用 計画番号【74】【84】

・各学部・研究科の活動状況の評価を行う組織評価を毎年度実施し、評価結果は、次年度の基盤研究経費において評価結果に応じたインセンティブ配分を行う等、評価が大学運営の改善に資するよう活用を図った。（※研究所は平成 24 年度から対象組織に追加）

・平成 26 年度には、部局へのインセンティブの効果をより明確でメリハリのあるものとするため、従来の仕組みを抜本的に見直し、学長のリーダーシップの下、大学の水準となる新たな評価基準を設定し、当該基準を上回った部局に対して学長裁量経費から予算を上乗せする新たな仕組みを構築した。

【平成 27 事業年度】**○新たな教員業績評価制度の構築** 計画番号【84】

・教員個々の活動実績を客観的・多角的に点検・把握し、業務の改善・向上に資するため、「評価室」を中心に新たな制度の設計を行い、企画担当理事による各部局教授会での説明会、学長による全学説明会及び全学意見照会を経て、平成 28 年度の業績を対象として試行を実施することを決定した。

・従来の教員業績評価で実施している評価分野ごとに総合点を算出する方法に加え、新たに 2 種類（Ⅰ型及びⅡ型）の評価制度を設計し、教員の業務実態に応じた評価を可能とした。Ⅰ型は、学部・研究科、附属病院の教員に適用され、「部局内相対評価」「業務エフォート」「特記事項」「部局長が設定する活動方針に対する実績」の要素から構成される。一方、Ⅱ型は、研究所や機構等特定のプロジェクトを遂行する教員に適用され、「教員が自ら設定する業務目標の達成状況」「特記事項」「評価対象期間の活動実績」の要素から構成される。

・業務エフォートは、評価分野ごとかつ役職ごとに、本学教員としての基準範囲値を設定しており、教員はその範囲内でエフォートを設定する。特記事項は、特に顕著な業績のほか、評価項目にない活動や業務目標以外の活動についても申告することができ、教員の活動実績を幅広く評価することを可能としている。また、エフォートや業務目標の設定に当たっては、その妥当性を確保するために部局長の確認を経て決定される。このように、教員個々の職責や業務等を踏まえて活動実績を総合的に評価し、貢献度を可視化できる仕組みを構築した。

2. 共通の観点に係る取組状況**（自己点検・評価及び情報提供の観点）****○ 中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の着実な取組及びその結果の法人運営への活用が図られているか。****○中期計画・年度計画の進捗状況管理** 計画番号【84】**【平成 25～27 事業年度】**

・第 2 期中期目標・中期計画の着実な進展を図るため、中期計画ごとの具体的な取組内容、担当理事、責任部局及びスケジュール等を定めた「マネジメントシート」に基づき、年度計画及び実績報告書の策定に当たって進捗状況の確認を行った。また、役員及び学部長等を構成員とする企画戦略会議を評価活動の PDCA サイクルに位置付け、同会議において第 2 期中期目標期間の課題等を確認しつつ、部局等と連絡調整を行った。

・大学情報データベースシステムの「中期計画・年度計画の進捗管理機能」を活用し、評価の PDCA サイクルを実施するとともに、実績報告書の作成作業を行った。これにより、法人評価に係る自己点検・評価作業の効率化を図るとともに、実施状況をシステムで集中管理することでリアルタイムでの進捗管理が可能となり、中期計画・年度計画の計画的な実行につながった。

・第 2 期中期目標・中期計画の確実な達成に資するため、平成 26 年度に本学独自の中間（暫定）評価を実施した。「達成状況点検シート」により中期計画の達成状況の点検・検証を行うとともに、平成 27 年度までの期間において解決すべき課題等の明確化を図った。

○ 情報公開の促進が図られているか。

○大学ウェブサイトの充実 計画番号【87】【88】

【平成 25～27 事業年度】

- ・グローバル化を推進するため、平成 26 年 3 月に英語版ウェブサイトのデザインを一新し、学部等の紹介のほか、学生数や卒業・修了者数、就職状況などのデータを掲載するとともに、新たなイベントや大学ニュースなどを随時掲載できるようにした。
- ・平成 27 年 5 月に大学ウェブサイトを大幅にリニューアルし、グローバルメニューの構築とサイト構成の見直しにより、ページ回遊性を考慮した展開とした。また、個人のインターネット利用ツールが「PC&携帯」から「スマートフォン&タブレット端末」に変化していることから、レスポンシブルデザインを導入してあらゆるデバイスで最適な見せ方が出来るサイトとした。

○多様な広報活動の展開 計画番号【87】【88】

【平成 25～27 事業年度】

- ・大学公式の「Facebook」, 「Twitter」等を活用し、大学ウェブサイトの情報と連動しながら、本学における主なニュース等を積極的に配信した。
- ・大学広報誌「ひろだい」, 「学園だより」及び「弘前大学学報」を作成し、関係者へ配付したほか、大学ウェブサイトにも掲載し、広く社会へ情報発信した。
- ・平成 26 年度、企画競争による広報プロジェクト「弘前 WANDER×弘大 WONDERFUL」を実施した。新聞、ウェブサイト、ガイドブックを連動させた新たな広報活動を展開し、本学のウェブサイト上に、弘前の街の魅力を伝えるサイト（弘前 WANDER）や本学学生のインタビュー動画等を紹介するサイト（弘大 WONDERFUL）などで構成される受験生向けの特設サイト「弘前 WANDER×弘大 WONDERFUL」を開設した。併せて、北海道・北東北の主要新聞 5 紙に AR（拡張現実）技術を活用した広告記事を掲載し、新たな技術を駆使した、他大学では例のない広告手法を展開した。これらの取組により、新聞広告掲載日のウェブサイトへのアクセス数は、前週より 51%アップし、話題性とともにも本学の認知度の拡大が図られた。
- ・大学のブランドイメージ向上を図るため、「弘前で暮らし、学ぶ」ことをテーマにした大学広報用ポスターを平成 26 年度に新たに作成した。このポスターは、「APA（公益社団法人日本広告写真家協会）アワード 2016」広告作品部門で入選し、これにより「年鑑 日本広告写真 2016」（平成 28 年 2 月発刊）に掲載され、国内外での写真展、ウェブ等で紹介された。

- ・平成 27 年度、弘前大学広報動画コンテンツ「WHY?ヒロダイ BECAUSE ヒロダイ」をウェブサイトで新たに展開した。この取組は、学生・教職員・OB 等が、弘前大学をなぜ選択し、何が得られたのかを伝える 10 本の動画（ショートムービー）を大学ウェブサイトに掲載したもので、SNS での拡散を考慮し、モバイルファーストのデザインとした。動画を公開した 11 月の公式ホームページのアクセス数は前年度比 56.5%アップしており、多くの注目を集めることとなった。
- ・積極的な広報活動の展開により、新聞各紙に本学の話題が取り上げられた件数は、平成 25 年度は 1,151 件、平成 26 年度は 1,096 件、平成 27 年度は 1,242 件となった。

業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他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 ○教育研究環境に優しい施設の整備を目指す。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
【89】 キャンパスアメニティに配慮した施設整備やバリアフリー化を計画的に推進するとともに、既存施設設備の適切な維持管理を行う。		IV		(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【魅力あるキャンパス環境の整備】 ○ キャンパス内に本学ゆかりの人物等の記念碑を建立し、また地域の特色を生かした取組として、 <u>藤崎農場において、りんご品種「ふじ」に関する記念碑を建立するとともに、「ふじのふるさと記念広場」の整備を行い、キャンパスの公園化を推進し、地域に開かれた大学としての環境整備を行った。</u> (平成 22・23 年度) 【施設設備の整備・活用】 ○ 老朽化した教育研究施設、大学支援施設等の改修工事を実施するとともに、キャンパスアメニティに配慮した安全・安心な教育研究環境を整備した。 ※詳細については、84 頁を参照。 ○ 附属病院においては、降雪等対策及び入構待ち車両による渋滞緩和のために、自己資金等により地下駐車場を整備した。 ○ 耐震性の低い建物、屋内体育館等の落下の可能性がある非構造部材(吊り天井等)については、耐震補強整備を実施した。特に、附属特別支援学校体育館においては、 <u>文部科学省の公募事業である「公立学校の屋内運動場等の天井等落下防止対策加速化のための先導的開発事業」に選定された。</u> (平成 25 年度) ※詳細については、84 頁を参照。 ○ 施設・設備（建物本体、昇降機設備、消防用設備、ボイラ設備及び特別高圧受変電設備等）について定期的に点検を実施し、突発的な事故・故障等を未然に防止するため、計画的な部品交換及び整備を行い、施設・設備の長寿命化や安全・安心な教育・研究環境の維持を図った。 【附属図書館機能の充実】 ○ 附属図書館の改修工事に伴い、学生の主体的な学修を支援する「 <u>ラーニングコモンズ</u> 」の拡充を図るとともに、 <u>安全対策及びバリアフリーに配慮した施設等の整備</u> を図った。(平成 26 年度) ※詳細については、84 頁を参照。 以上のとおり、安全・安心な教育研究環境の施設整備等を計画的に実施し、		

		<p>さらに、附属特別支援学校体育館の天井等落下防止対策工事においては、先導的開発事業として事業成果報告書を文部科学省、青森県教育委員会、弘前市教育委員会等へ配布するなど、学内施設の整備実施や維持管理にとどまらず事業成果を地域社会へ発信していることから、中期計画を上回って実施していると判断する。</p>
	<p>【89-1】 老朽施設の改修を促進するため、学生寮（北溟寮）改修工事及び戦略本部棟耐震改修工事を実施する。</p>	<p>IV</p> <p>（平成 27 年度の実施状況） 【89-1】 【学生寮（北溟寮）の改修】</p> <p>○ 老朽化が著しい学生寮（北溟寮）の改修工事が完了し、学生の居住環境の向上が図られた。特に、混住型国際寮として利用できるように 2 人部屋の個室化、多様な食文化にも対応できるようオープンリビングキッチン^①の設置、シャワー・トイレ、空調設備等の整備を行った。また、同時に実施した同施設の外構整備工事では、スロープ、手摺及び点字ブロック等を整備し、バリアフリー化を推進するとともに、大規模災害に備えた非常用発電機を設置した。</p> <p>【戦略本部棟の改修】</p> <p>○ 老朽施設の改修促進及び耐震対策のため、戦略本部棟（大学事務局庁舎）の改修工事を実施し、併せて、安全・安心で機動的な執務環境の整備、各担当理事室を戦略本部棟へ集約化するなど、学長のリーダーシップの下で戦略的なマネジメントができる体制等の基盤整備を行った。</p> <p>さらに、本工事に際しては、バリアフリー化を推進するとともに、非常用電源回路を設置するなど、災害発生時における災害対策本部としての機能の確保を行った。</p> <p>【照明設備等の落下防止対策工事の実施】</p> <p>○ 地震発生時における学生や職員、近隣住民等の安全を確保するため、弘前市の指定避難所となっている施設を含む、文京町地区及び本町地区並びに学園町地区にある屋内運動場等を対象として照明設備等の落下防止対策工事を実施し、耐震化のさらなる推進を図った。</p> <p>【その他のバリアフリー対策】</p> <p>○ 劣化が著しい文京町地区の点字ブロック（約 200m）を整備し、キャンパス内における安全性の確保・充実を図った。</p> <p>以上のとおり、学生寮及び戦略本部棟改修工事を実施し、老朽施設の改修及び耐震化に加えて、バリアフリー化を促進した。</p> <p>特に、戦略本部棟改修工事においては学長のリーダーシップの下で戦略的なマネジメントができる体制等の基盤整備を行い、併せて大規模災害の発生に備えた非常用電源回路の設置、学生寮への非常用発電機の設置、地域の避難所に指定されている屋内運動場照明設備等の落下防止工事を実施するなど、災害に強い学校施設としての整備を推進していることから、年度計画を上回って実施していると判断する。</p>
	<p>【89-2】 既存施設設備を良好な状態に維持するため、定期的な保全を実施する。</p>	<p>III</p> <p>【89-2】</p> <p>○ 前年度に引き続き、施設・設備について定期的に点検を実施し、突発的な事故・故障等を未然に防止するため、計画的な部品交換及び整備を行い、施</p>

<p>【90】 エネルギーの効率的な利用と省エネルギー・省資源対策を推進し、二酸化炭素排出抑制（温室効果ガス排出抑制）に取り組む。</p>	<p>III</p>	<p>設・設備の長寿命化や安全・安心な教育・研究環境の維持を図った。</p> <p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建物の改修工事において、省エネルギー機器等（Hf 照明器具，LED 照明器具，人感センサー，高効率変圧器，ロスナイ換気扇，ペアガラス，断熱材吹き付け等）の導入を積極的に推進した。 また、（文京町）基幹整備においてボイラ設備の更新を行うことにより効率を改善し、二酸化炭素の排出抑制を図った。 ○ エネルギー使用量を抑制し、二酸化炭素排出量を抑制するための取組として、各地区の光熱水使用量を集計し、前年度の使用実績との比較・分析結果を四半期ごとに各学部等に報告するとともに、大学ウェブサイト（学内限定）に掲載し、省エネ意識の向上に向けた啓発を行った。 ○ 大学会館及び総合研究棟の 2 か所に光熱水量使用実績モニターを表示し可視化することで、教職員及び学生に対する省エネルギー意識の向上に向けた啓発及び使用量の抑制を促した。 ○ 平成 25 年度に太陽光発電パネルを 5 地区（文京町，本町，藤崎，金木，富野地区）に設置したことにより、平成 26 年度は、電力量 162,600kWh，二酸化炭素排出量 96t-CO₂ の削減が図られた。また LED 照明等を設置したことにより、電力量 87,000kWh，二酸化炭素排出量 52t-CO₂ の削減が図られた。 <p>以上の取組により、平成 22～26 年度における 5 年度間のエネルギー原単位（電気，ガス，油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比平均値及び二酸化炭素排出量原単位（電気，ガス，油の使用に伴って発生する二酸化炭素排出量÷面積）対前年度比平均値はそれぞれ 98.5% となっており、エネルギーの効率的な利用が図られ、二酸化炭素の排出抑制が図られた。 （電気の二酸化炭素排出係数は環境省公表代替値 0.551 として算出）</p>
<p>【90-1】 建物の改修に合わせて省エネルギー機器等を導入する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>【90-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学生寮（北溟寮）及び戦略本部棟改修工事において、省エネルギー機器等（LED 照明器具，人感センサー，昼光センサー，高効率変圧器，ロスナイ換気扇等）を導入し、二酸化炭素の排出抑制を図った。
<p>【90-2】 光熱水量の使用実績を四半期ごとに報告し、使用量の抑制を促す。</p>	<p>III</p>	<p>【90-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各地区の光熱水使用量を集計し、前年度の使用実績との比較・分析結果を四半期ごとに各学部等に報告するとともに、大学ウェブサイト（学内限定）に掲載し、省エネ意識の向上に向けた啓発を行った。 ○ 学園町地区に新たに太陽光発電パネルを設置したことにより、年間電力量 35,000kWh 及び二酸化炭素排出量 20t-CO₂ の削減効果が得られた。 ○ 本部ボイラ室等の照明設備を LED 照明に更新したことにより、年間電力量 7,200kWh 及び二酸化炭素排出量 4t-CO₂ の削減効果が得られた。 ○ 平成 27 年度におけるエネルギー原単位（電気，ガス，油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比及び二酸化炭素排出量原単位（電気，ガス，油の使用に伴って発生する二酸化炭素排出量÷面積）対前年度比はそれぞれ 99.2% となっており、エネルギーの効率的な利用が図られ、二酸化炭素の排出抑制

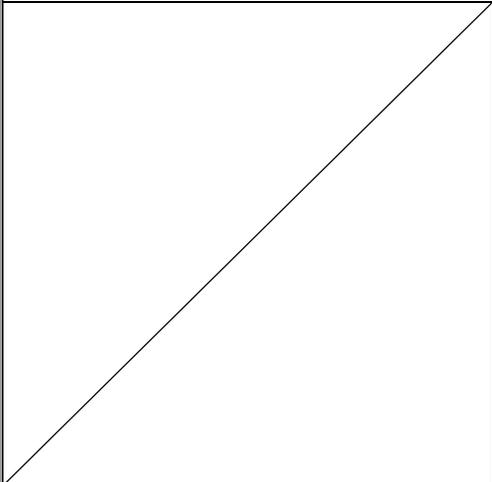
	<p>【90-3】 受変電・配電設備、ボイラ設備、空調設備、照明設備等の管理基準を定めた「弘前大学エネルギー管理標準」の遵守状況を確認し、適正なエネルギー使用を促す。</p>		<p>が図られた。 （電気の二酸化炭素排出係数は環境省公表代替値 0.551 として算出）</p> <p>【90-3】 III ○ 自家用電気工作物巡視点検記録、ボイラ運転日誌、中央監視及び機器運転・保守管理業務日誌等にて遵守状況を確認し、エネルギー使用の合理化・適正化を図るため使用量を公開する等、積極的に改善を行い、適正なエネルギー使用の意識向上につなげた。また、各学部等へ省エネに対する取組み及び遵守状況を確認するとともに、適正なエネルギー使用を促した。</p>
<p>【91】 情報通信技術や情報セキュリティ技術を駆使したデジタルキャンパス環境を整備する。</p>	<p>IV</p>		<p>（平成 22～26 年度の実施状況概略）</p> <p>【学内ネットワーク環境の整備】</p> <p>○ 学内無線 LAN アクセスポイントは、平成 21 年度末の 125 台から、平成 26 年度末には約 5 倍となる 622 台に増設し、キャンパス内の電波到達状況が大きく向上した。さらに、IEEE802.1X 認証を導入した新無線 LAN サービスを学内全構成員に対して提供し、利便性及びセキュリティが大きく向上した学内無線 LAN 環境を整備した。</p> <p>○ 平成 23 年度にネットワーク接続の自動設定及び認証対応に関する導入方針を策定し、平成 26 年度に全部局の移行作業が完了した。自動設定によりネットワーク接続時の手動設定が不要となったことで、利便性が大きく向上するとともに、認証対応により未登録機器のネットワーク接続の遮断が可能となったことで、セキュリティも大きく向上した。</p> <p>【「弘前大学情報基盤システム」の運用開始等】</p> <p>○ 平成 22 年度に総合情報処理センター計算機システムの更新を行い、教育用パソコンの台数増加、計算サーバの性能向上、導入ソフトウェアの見直し、ファイルサーバの更新によるメール保存期間及び保存件数の増加を図り、教育研究支援をより強化した情報基盤環境を整備した。</p> <p>○ 平成 26 年度には、総合情報処理センター計算機システムを全面刷新し、「弘前大学情報基盤システム」の運用を開始した。本システムでは、クラウドサービス「Office 365」の全学的導入、キャンパスクラウドサービス「弘大クラウド」の導入、無線 LAN サービスの大幅な拡充・増強を主な特徴とし、教育研究活動及び管理運営業務の支援体制をさらに強化するとともに、セキュリティの強化や災害に強い情報環境を整備した。</p> <p>【デジタルキャンパス環境整備による業務の効率化・合理化の推進】</p> <p>○ 総合情報処理センターが管理・運用するウェブサーバにおいて、平成 25 年度に新たにコンテンツマネジメントシステム（CMS）を導入したことにより、ウェブコンテンツの作成・管理に係る負担が軽減し、教育研究支援の強化及び迅速かつ充実した広報活動が図られた。</p> <p>○ 平成 25 年度にタブレット端末を用いたペーパーレス会議システムを構築し、役員会、教育研究評議会等の全学的会議において活用したことにより、会議資料の印刷経費及び事務担当者の業務負担の大幅な軽減を図った。</p> <p>○ 平成 26 年度に新たにウェブアンケートシステムを構築し、従前は冊子により実施していた学生生活実態調査に本システムを活用し、アンケートの実施に係る業務負担の大幅な軽減及び実施経費の削減を図った。</p>

		<p>以上のとおり最先端の技術を駆使し、他大学に先駆けたセキュリティの向上に取り組み、安全で快適な学内ネットワーク環境と教育・研究を支援するための情報基盤環境の整備を図ったことは特筆すべき成果であることから、中期計画を上回って実施していると判断する。</p>	
<p>【91-1】 教職員や学生が、安全で快適に情報を活用できるよう学内ネットワーク環境を整備する。</p>		<p>III (平成27年度の実施状況) 【91-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ペーパーレス会議を推進するため、新たにマルチデバイス対応ペーパーレス会議システムを構築した。これにより、タブレット端末のみではなく、既存のノート PC 等の多様な機器を用いたペーパーレス会議の実施が可能となり、初期導入費用の削減に寄与した。 ○ 総合情報処理センターが提供する各種サービスの利用申請を利用者自らが入力するウェブ対応とした。また、IP アドレスの管理を各部局の独自管理から総合情報処理センターの一括管理とするための移行を開始した。これらにより、各種申請手続きが簡略化・省力化され、申請者の利便性が向上するとともに、業務の効率化が図られた。 ○ 高等教育機関等における国際的な無線 LAN の相互利用サービスである eduroam の運用を開始した。これにより、本学の認証情報が他組織においても利用可能となったことで、本学構成員が他組織で無線 LAN 環境を利用する際の利便性が大きく向上するとともに、学外からの来学者が本学の無線 LAN 環境を利用する際の利便性も向上した。 	
<p>【91-2】 情報化社会に柔軟に対応し、教育研究活動及び管理運営業務を支援するための情報基盤環境を整備する。</p>		<p>III 【91-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ マイクロソフト社の Microsoft Office 365 ProPlus サービスを導入し、利用者に対し、ライセンスの統括管理による最新バージョンのソフトウェアを安価に提供した。これにより、法令遵守の強化及びソフトウェア導入のコスト削減に寄与した。 ○ e-ラーニング教材及びe-ポートフォリオの積極的利用やBYOD(Bring Your Own Device) 環境の整備など、ICT を活用した学習環境の整備が、今後一層重要な要素となることから、情報教育ワーキンググループを設置し、全学専門委員会の設置に関する提言を行い、今後の情報教育における重要な指針を定めた。 ○ コンテンツマネジメントシステム (CMS) を利用し、「白神微生物ブランド」及び「東京事務所」のウェブサイトの新設した。また、「研究推進部」及び「保健学研究科」のウェブサイトを、弘前大学情報基盤システムのプライベートクラウド上に移設した。これにより、全ての学部・研究科の公式ウェブサイトをプライベートクラウド上で一括管理・運用することで、管理業務の効率化及びコスト削減に寄与した。さらに、CMS を利用した学内ウェブサイトに対して、ファイル改ざん対策及び自動バックアップ機能の適用を義務づけ、セキュリティ対策の強化を図った。 	
		<p>ウェイト小計</p>	

業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他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 ○教育施設等における安全管理を推進する。

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中 期	年 度		中 期	年 度
【92】 労働安全衛生法に基づく、安全管理関連の活動を実施し、安全管理の周知と知識の向上を推進する。		III		(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【安全管理に関する取組】 ○ 産業医の職場巡視を毎月実施し、照明・採光環境・騒音・振動、粉じん、実験室のガスボンベや研究室の棚等の転倒防止策、毒・劇物保管庫の管理状況等を確認した。各部局等への指摘事項については、「産業医職場巡視指摘事項改善報告書」の提出を求めて改善状況のフォローアップを行うなど、安全衛生管理の徹底を継続的に実施した。 ○ 労働安全衛生法に基づく安全衛生管理の活動として、安全衛生講習会、普通救命講習会（AED 操作含む）を実施し、安全衛生管理に関する知識の向上を推進した。 ≪平成 22～26 年度の受講者数（合計）≫ 普通救命講習：90 人 リスクアセスメント並びに防災講習：37 人 メンタルヘルス講習：41 人 ○ 安全衛生委員会を毎月開催し、各部局から提出された「業務災害に係る再発防止策報告書」を審議し、審議結果を部局に通知することにより、業務災害の再発防止に努めた。 ○ 作業環境測定を年 2 回実施し、空気中における有機溶剤、特定化学物質等の管理濃度超過箇所については、毎月開催している安全衛生委員会にて審議し、審議結果を部局に通知することにより、その改善に努めた。 ○ 学生・教職員に対する救護体制の強化を図るため、学内各施設における AED の設置場所を示した「AED マップ」を新たに作成した。（平成 26 年度）		
	【92-1】 安全衛生管理に関する講習会の開催や産業医の職場巡視等を行う。	III		(平成 27 年度の実施状況) 【安全衛生管理に関する講習会等の開催】 ○ 安全衛生管理に関する知識の向上を図るため、以下のとおり研修会等を実施した。 ・衛生管理者及び衛生工学衛生管理者を対象に、学外講師による衛生管理研修会の実施（受講者：25 人） ・労働安全衛生法に基づく安全衛生管理の活動として、普通救命講習会		

	<p>【92-2】 職員健康診断の事後措置において、循環器疾患などのリスクの高い職員に対する個別指導の強化を図るとともに、平成26年度に導入した胃がんリスク健診対象者の70%以上の受診率を目指すなど、職員健康診断の充実を図る。</p>		<p>(AED操作含む)の実施(受講者:16人)。</p> <p>【産業医の職場巡視】 ○ 産業医の職場巡視を毎月実施し、作業環境等の管理状況を確認するとともに、各部局等への指摘事項については、「産業医職場巡視指摘事項改善報告書」の提出を求めて改善状況のフォローアップを行うなど、安全衛生管理体制の充実に努めた。</p> <p>【安全衛生委員会の開催】 ○ 安全衛生委員会を毎月開催し、各部局から提出された「業務災害に係る再発防止策報告書」を審議し、審議結果を部局に通知することにより、業務災害の再発防止に努めた。</p> <p>【作業環境測定の実施】 ○ 作業環境測定を年2回実施し、管理濃度超過箇所については、毎月開催している安全衛生委員会にて審議し、審議結果を部局に通知することにより、その改善に努めた。</p> <p>【AEDマップの周知】 ○ 傷病者発生時にAEDが十分活用できるよう、平成27年5月、学内各施設におけるAEDの設置場所を示した「AEDマップ」を学内へ周知し、学生・教職員等に対する救護体制の強化を図った。</p> <p>III</p> <p>○ 職員健康診断の結果、循環器疾患などのリスク等の特に高い職員に対して、警告する文書を配布し、医療機関への受診を促し、健康管理の強化を図った。</p> <p>○ 胃がんのリスク検診を135人が受診し、本検査の結果、ピロリ菌感染者など胃がんリスク有りと判定された者は、受診者のおよそ22.2%であり、昨年度に引き続き、医療につなげることができた。 今年度は、40歳以上の職員の70.3%が胃がんリスク検診をおこなったこととなり、胃疾患の予防に大いに貢献した。</p>
<p>【93】 危機管理体制を充実し、学生・職員に対し、防滅災活動を実施するとともに、防滅災に関する知識を啓発する。</p>		<p>IV</p>	<p>(平成22～26年度の実施状況概略)</p> <p>【危機管理体制の強化】 ○大規模災害等発生時における東北地区国立大学法人間の連携強化 ※詳細については、87頁を参照。</p> <p>○大規模災害に備えたライフラインの確保 ※詳細については、84頁を参照。</p> <p>○学生・教職員及び近隣一般住民を対象とした非常用物資の備蓄 大規模災害時に想定される多数の被災者(学生・教職員とその家族、近隣一般住民)への対応として、「弘前大学防災備蓄品整備計画」(5カ年整備)を策定し、食料、飲料水、保温シート等を中心とした35品目の非常用物資を備蓄した。</p> <p>○「国立大学法人弘前大学リスクマネジメント基本規則」の制定 あらゆる危機への対応を迅速かつ適切に対処するため、「国立大学法人弘前大学リスクマネジメント基本規則」を新たに制定し、リスクマネジメント体制の強化を図った。(平成26年度)</p>

		<p>○「弘前大学危機管理基本マニュアル」の改訂及び周知徹底 危機管理体制の更なる充実強化を図るため、「弘前大学危機管理基本マニュアル」を平成 22 年度及び平成 24 年度に改訂した。 同基本マニュアルにあわせて、内容を集約した「ポケット版」も作成し、大学ウェブサイトに掲載するとともに、全教職員・全学生に対して配付する等、周知徹底し、より一層の危機管理体制及び防滅災に関する意識の向上を図った。</p> <p>【防滅災対策の強化】</p> <p>○ 各年度、主要団地において団地全体の消防訓練等を実施し、学生・教職員に防滅災に関する知識の啓発を行った。また、附属病院においては、国立大学附属病院全体の災害対策に関する能力の底上げや標準化を図り、外部の視点が入ることによる防災意識の向上を目指すことを目的に、国立大学附属病院長会議の決定に基づき、平成 25 年度から災害対策相互訪問事業が実施されている。平成 26 年度は、旭川医科大学の訪問を受け、2 日間にわたり防火・防災訓練内容の確認、災害対策マニュアル及び組織整備体制状況の確認が行われた。</p> <p>○ 火災、地震等の災害による被害の軽減を図り災害時の応急対策を円滑に行うための自衛消防組織を設置し、学生・教職員などに対する安全性の向上を図った。また、自衛消防組織の設置に際しては、自衛消防組織全体を統括する統括管理者及び統括管理者の直近下位組織である初期消火班等の各班長に自衛消防業務講習修了者である有資格者を配置し、危機管理体制及び防滅災の強化を図った。</p> <p>○ 火災に対する予防的事項及び火災発生時の対策的事項を主な内容とする消防計画に、平成 24 年度には新たに大規模地震発生時の災害に対する予防的事項及び対策的事項等を盛り込み、併せて防災管理者を新設するなど、災害に対する体制を整備し、防災対策の強化を図った。</p> <p>【東日本大震災への対応】</p> <p>○被ばく状況調査チームの派遣 ○福島県浪江町への復興支援 ○公益信託武見記念生存科学研究基金「武見記念賞」の受賞 ※10 頁の「2. 東日本大震災への対応」を参照。</p> <p>以上のとおり、防災計画を含めた消防計画を作成するとともに、附属病院地区においては災害対策相互訪問事業を実施し、さらには大規模災害に備えたライフラインを確保するための施設設備の整備を行うなど、学生・教職員に対する防滅災活動を実施したのみならず、災害に強い学校施設の整備を推進した。 また、特筆すべき取組として、東日本大震災の発生に伴う対応に全学体制により迅速かつ適切に行ったほか、復興支援を被災自治体との強い連携協力の下、継続して実施したことなどから、中期計画を上回って実施していると判断する。</p>
	<p>【93-1】 危機管理体制及び防滅災に関する意識向上を図る。</p>	<p>(平成 27 年度の実施状況)</p> <p>IV 【93-1】 【危機管理体制の推進】 ○ 本学の教育、研究その他の大学運営に影響を及ぼす事象又はそのおそれ</p>

	<p>ある様々な事象に、迅速かつ的確に対処することを目的として「<u>国立大学法人弘前大学リスクマネジメントガイドライン</u>」を策定し、リスクマネジメント体制の強化を図った。（平成 28 年 3 月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「弘前大学危機管理基本マニュアル」を全教職員・全学生に対して周知し、より一層の危機管理体制及び防滅災に関する意識の向上を図った。 <p>【防滅災のための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 前年度に引き続き、火災、地震等の災害による被害の軽減を図り災害時の応急対策を円滑に行うための自衛消防組織を設置し、学生・教職員などに対する安全を確保するとともに、自衛消防組織の統括管理者及び各班長には自衛消防業務講習修了者である有資格者を配置した。 ○ 防火・防災意識の向上を図るため、防火・防災講習会を実施し、15 人が参加した。 ○ 大規模災害に備えライフラインを確保するため、非常用発電機（緑ヶ丘地区）及び太陽光発電設備（学園町地区）を整備した。 <p>【高度被ばく医療支援センター、原子力災害医療・総合支援センターの指定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 22 年 7 月に高度救命救急センターを医学部附属病院に設置するとともに、同年 10 月に被ばく医療総合研究所を設置するなど、緊急時における被ばく患者の受入れや被ばく医療に係る専門人材の育成に努めてきた。 また、平成 23 年に発生した東日本大震災とそれに伴う福島第一原発事故においても、学長のリーダーシップの下、延べ 567 人の医師、看護師、教職員等が現地入りをし、全学を挙げて対応した。 <u>これらの実施体制及び実績が高く評価され、原子力規制委員会より「原子力災害対策指針（平成 24 年 10 月 31 日原子力規制委員会決定）」に基づく「高度被ばく医療支援センター」及び「原子力災害医療・総合支援センター」の指定を受けた。</u> <p>以上のとおり、危機管理体制及び防滅災に関する取組を強化したほか、被ばく医療については、青森県のみならず、北海道、宮城県を担当地域とし、原子力災害に対応するナショナルセンターとして国の認定を受けたことから、より広範囲を対象とする被ばく医療の拠点としての役割を担うこととなり、研修や訓練における近隣道県の自治体や関係機関との連携協力体制が大幅に強化され、計画を上回って実施したものと判断する。</p>
<p>【93-2】 各団地において消防訓練を実施する。</p>	<p>【93-2】</p> <p>III ○文京町地区 ・文京町地区全体の消防訓練を平成 27 年 11 月に実施した。また、外国人教師館で消防訓練を平成 28 年 3 月に実施した。</p> <p>○本町地区 ・本町地区全体の総合防災訓練を平成 27 年 10 月に実施した。なお、附属病院においては、弘前市を中心とした震度 6 弱の直下型地震が発生し、市内における多数の傷病者の受け入れを想定して、災害対策室の設置、院内各施設の被災状況の把握、トリアージを行うなど、医師・看護師・医療技術者・事務職員・学生等、昨年度より約 20 人増の約 250 人が訓練に参加した。また、附属病院精神科病棟を対象とした消防訓練を平成 27 年 6 月及び平成 28 年 2</p>

		月に実施した。 ○学園町地区 ・学生寮では平成 27 年 5 月, また附属幼稚園では平成 27 年 5 月及び 10 月, 附属小学校では平成 27 年 5 月, 附属中学校では平成 28 年 1 月にそれぞれ消防訓練を実施した。 ○富野町地区 ・附属特別支援学校では平成 27 年 11 月に消防訓練を実施した。 ○桔梗野地区 ・国際交流会館では平成 27 年 11 月に消防訓練を実施した。	
		ウェイト小計	

業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他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	○法令に基づく適正な法人運営を行う。 ○情報セキュリティを確保する。
------	---------------------------------------

中期計画	平成 27 年度計画	進捗状況		判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト	
		中期	年度		中期	年度
【94】 説明会等を活用し、マニュアルを用いて不正経理等の防止について周知徹底する。	【94】 学内における各種説明会等を活用し、不正経理等の防止について周知徹底する。	III	/	(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○公的研究費不正使用防止に向けて取り組んだ事項 ○研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項 ○教員等個人宛て寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項 ※85～86 頁の「法令遵守に関する取組」を参照。	/	/
		III	/	(平成 27 年度の実施状況) 【94】 ○公的研究費不正使用防止に向けて取り組んだ事項 ○研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項 ○教員等個人宛て寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項 ※86～87 頁の「法令遵守に関する取組」を参照。	/	/
【95】 個人情報保護に関する教育研修及び監査を計画的に行い、適切な個人情報保護対策を講ずる。	/	III	/	(平成 22～26 年度の実施状況概略) ○ 「国立大学法人弘前大学保有個人情報管理規程」に基づき、毎年度、各部署が所有する保有個人情報の記録媒体、保管方法等について点検を行うとともに、保有個人情報の管理状況について、監査責任者（監事）による監査を実施し、適切に管理されていることを確認した。また、平成 25 年度からは、単一年度における監査対象部局数を増やした。 ≪監査責任者（監事）による監査の対象部局≫ 平成 22 年度：理工学研究科 平成 23 年度：人文学部 平成 24 年度：教育学部 平成 25 年度：財務部、施設環境部及び研究推進部 平成 26 年度：医学研究科、学務部教務課 ○ 毎年度、本学職員を対象に個人情報保護に関する研修会を開催し、個人情報保護に関する法令等必要な知識の習得を図るとともに、個人情報の漏えい事案を例示して注意喚起を促し、法令遵守の周知徹底を図った。	/	/

	<p>【95】 個人情報保護に関する監査等を実施する。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【95】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 個人番号（マイナンバー）を含んだ保有個人情報を取り扱うにあたり，特定個人情報を取り扱う職員及びその役割や，取り扱う情報の範囲，取り扱い実施区域等に係る指定一覧等を作成するとともに，情報漏えい等の事案発生時の連絡体制を周知する等，人的・物理的な安全管理体制を明確化し，取り扱う職員の意識向上を図った。 ○ 「国立大学法人弘前大学保有個人情報管理規程」に基づき，各部局が保有する保有個人情報の記録媒体，保管方法等に加え，特定個人情報の取扱状況を含んだ点検を実施するとともに，監査責任者（監事）による監査を実施し，個人情報に係る組織的な安全管理体制の維持を図った。 ≪監査責任者（監事）による監査の対象部局≫ 保健学研究科，学術情報課 ○ 法令等の必要な知識の習得，個人情報漏えいに対する注意喚起，法令遵守の周知徹底等を目的とした，保有個人情報に関する研修会を開催した。研修内容には，平成 28 年 1 月から運用が開始された特定個人情報に関する内容を含み，従前の個人情報の管理はもとより，より厳格な管理が必要となる特定個人情報についても，全学で適切な運用を図るよう遅滞なく対応した。 	
<p>【96】 法令に基づく監査及び本学独自の内部監査を実施する。</p>	/	III	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略) 【会計監査人による監査，会計内部監査】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 法令に基づき，財務諸表，利益の処分に関する書類（案），事業報告書（会計に関する部分に限る。）及び決算報告書について，文部科学大臣が選任した会計監査人による監査を受け，適正である旨の監査報告書が提出されている。 また，会計経理の適正化及び研究費の不正使用等の防止を目的に，「国立大学法人弘前大会計内部監査規程」に基づき，会計経理を所掌する全部局を対象に，会計経理全般について内部監査を実施した。監査結果については各部局長へ通知を行うとともに，指摘事項に対する是正の措置が講じられており，会計経理の適正化が図られている。 <p>【内部監査】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内部監査の実施に当たっては，内部監査年度計画書を作成し学長の承認を受け，内部監査実施計画書を作成し学長に報告後内部監査を実施した。 監査内容については，基本監査項目（9 項目），事業年度毎に監査を必要とする監査事項及び競争的資金（科学研究費補助金等）に関する事項を継続して実施した。また，指摘等事項については翌年度の内部監査でフォローアップした。 	
	<p>【96-1】 法令に基づき，会計監査人による監査を実施する。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【96-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 法令に基づき，財務諸表，損失の処理に関する書類（案），事業報告書（会計に関する部分に限る。）及び決算報告書について，会計監査人による監査を受け，適正である旨の監査報告書が提出されている。 	
	<p>【96-2】 法人内部監査室において作成した年度</p>	III	<p>【96-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 27 年度内部監査（定期監査）について，内部監査年度計画書及び内 	

	<p>計画書及び実施計画書に基づき、内部監査を実施する。</p> <p>【96-3】 「国立大学法人弘前大会計内部監査規程」に基づき、会計経理を所掌する全ての部局を対象に会計内部監査を実施する。</p>	<p>部監査実施計画書に基づき、以下の項目について書面及び実地による監査を行った。</p> <p>①基本監査項目 ・前年度指摘等事項含む9項目についての監査を実施</p> <p>②特定監査項目 ・情報セキュリティに関して、各部局における情報機器の管理状況、個人情報漏えい防止及び情報セキュリティ対策、並びに総合情報処理センター関係についての監査を実施</p> <p>③重点監査項目 ・競争的資金（科学研究費補助金等）に関する監査を実施 ・監査実施対象者抽出に当たっては、不正使用のリスクが高いと判断する執行内容該当者を抽出</p> <p>④内部監査による指摘事項について 学長から内部監査結果報告書が各部局に通知され、指摘摘事について対応している。対応状況の確認は、翌年度の内部監査で実施している。また、前年度の指摘事項は今年度確認し、対応が不十分なものは翌年度の内部監査で確認することとした。</p> <p>III ○ 【96-3】 会計内部監査規程に基づき、会計経理全般にわたる会計内部監査を実施した。監査結果については、各部局長へ通知を行うとともに、指摘事項に対する是正の措置を講じるよう通知を行っており、会計経理の適正化が図られている。</p>	
<p>【97】 情報セキュリティに対する意識の向上に取り組み、学内の情報セキュリティ対策を強化する。</p>	<p>III</p>	<p>(平成 22～26 年度の実施状況概略)</p> <p>○ 毎年度、学生・教職員への情報セキュリティ対策に関する教育研修として、外部から講師を招いて「弘前大学情報セキュリティセミナー」を開催し、情報セキュリティの基礎知識及び対策に関する講演を実施した。平成 24 年度は、同一内容のセミナーを 2 回実施するとともに、研修 DVD の貸出し及び講演資料の総合情報処理センターウェブサイトへの公開を実施した。平成 26 年度は組織的な観点から情報セキュリティマネジメントについて講演を実施した。これにより、学内構成員のセキュリティ意識の向上を図った。</p> <p>○ 新入生に配付する「学生生活ガイドブック」に情報セキュリティに関する項目を記載し、学生へのセキュリティ啓発を行うとともに、新採用職員研修において、情報セキュリティの基礎知識及び対策に関する講義を行い、若手職員のセキュリティ意識の啓発を図った。(平成 25 年度～)</p> <p>○ セキュリティ対策を強化するため、以下の取組を実施し、よりきめ細かな情報管理を行うための体制を整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・弘前大学情報セキュリティポリシー実施手順の見直しを行い、各種報告様式を整理・変更(平成 22 年度) ・弘前大学情報セキュリティポリシーの見直しを行い、新たに情報の格付けを行うとともに、VPN 接続及び無線 LAN 接続に関する項目を追加し、人的セキュリティを強化(平成 23 年度) ・弘前大学部局情報セキュリティ管理者に関する要項の見直しを行い、部局情報セキュリティ管理者が所掌する情報の範囲を変更し、管理補助者を新設(平成 24 年度) 	

			<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 25 年度に情報セキュリティに関する国際認証を受けている大学を訪問し情報交換を行い、学外の専門家から情報セキュリティ監査の進め方について助言を受け、監査の実施に向けて検討を行った。平成 26 年度はサポート期間が終了した OS を搭載した機器の学内 LAN 接続数調査を実施し、各部署等へ対処依頼を行った。また、学内ウェブサイトのセキュリティ対策状況について実態調査を実施した。この 2 点を、情報セキュリティ監査の監査項目とし、情報セキュリティ監査の実施体制を整備した。 	
	<p>【97-1】 教職員や学生に対して、情報セキュリティに関する知識及び対策について啓発を図る。</p>	III	<p>(平成 27 年度の実施状況) 【97-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新入生へ配布する「学生生活ガイドブック」に、情報セキュリティに関する項目を記載し、学生へのセキュリティ意識の啓発を図った。 ○ 新採用職員研修において、情報セキュリティに関する知識及び対策についての講義を行い、若手職員へのセキュリティ意識の啓発を図った。 ○ 情報セキュリティ啓発の一環として、平成 28 年 2 月に「平成 27 年度弘前大学情報セキュリティセミナー」を開催した。今年度は標的型攻撃への対応をテーマに、個人が実施すべき情報漏えい防止のための基本的な対策及び情報資産の適切な取り扱いについて講演を行い、参加者のセキュリティ意識の向上を図った。 ○ 学生のセキュリティ意識の向上を図るため、情報セキュリティ委員会において「学部新入生を対象とした e-ラーニング教材による情報倫理教育の受講義務化」を決定した。 	
	<p>【97-2】 本学における情報資産の調査を行い、情報セキュリティ監査を実施する。</p>	III	<p>【97-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年度に引き続き、サポート期間が終了した OS を搭載した機器の使用状況調査を実施し、各部署等への対処依頼を行った。平成 27 年 7 月には、当該機器の対処が完了し、情報セキュリティ事案の発生リスクを大幅に軽減することに寄与した。 ○ 平成 28 年 3 月に、弘前大学情報セキュリティポリシーの遵守状況及び学外公開サーバのセキュリティ状況に関する事項について情報セキュリティ監査を実施し、本学のセキュリティ対策を強化した。 	
			ウェイト小計 ----- ウェイト総計	

(4) その他の業務運営に関する特記事項等

1. 特記事項

※「2. 共通の観点」に記載した取組は除く。

【平成 22～26 事業年度】

○施設設備の整備・活用 計画番号【89】

・老朽化した教育研究施設及び大学支援施設の改修工事を実施するとともに、新たな教育研究組織（被ばく医療総合研究所）に対応した建物を新営工事により整備した。工事実施時には、バリアフリー化を計画的に推進するとともに、キャンパスアメニティに配慮した安全・安心な教育研究環境を整備し活用している。

・耐震性の低い建物や屋内運動場等の落下の可能性がある非構造部材（吊天井等）については、耐震補強整備を実施した。特に、附属特別支援学校体育館においては、文部科学省の公募事業である「公立学校の屋内運動場等の天井等落下防止対策加速化のための先導的開発事業」に選定され、震災時の安全対策の視点を重視した天井等落下防止対策改修を実施し、各教育関係機関へ実施状況の広報活動を行った。

○附属図書館機能の充実 計画番号【89】

・附属図書館の改修時には、機能の充実のため、学生の主体的な学習を支援する「ラーニング commons」の拡充を図った。さらに、サービスカウンターの統合や、手動式集密書架の設置による資料収蔵能力の向上、貴重資料等を除く全資料を開架式にするなど、利用者の利便性向上を図るとともに、安全対策及びバリアフリーに配慮した施設等の整備を図った。

○二酸化炭素排出量の削減 計画番号【90】

・平成 25 年度に太陽光発電パネルを 5 地区（文京町、本町、藤崎、金木、富野地区）に設置したことにより、電力量 162,600kWh、二酸化炭素排出量 96t-CO₂ の削減、LED 照明等を設置したことにより、電力量 87,000kWh、二酸化炭素排出量 52t-CO₂ の削減が図られた。

・平成 22～26 年度における 5 年度間のエネルギー原単位（電気、ガス、油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比平均値及び二酸化炭素排出量原単位（電気、ガス、油の使用に伴って発生する二酸化炭素排出量÷面積）対前年度比平均値はそれぞれ 98.5% となっており、エネルギーの効率的な利用が図られ、二酸化炭素の排出抑制が図られた。（電気の二酸化炭素排出係数は環境省公表代替値 0.551 として算出）

○デジタルキャンパス環境の充実 計画番号【91】

・教育研究活動の支援体制を強化するとともに、セキュリティの強化や災害に強い情報環境の整備を図るため、学内の情報基盤システムを全面刷新し、平成 27 年 3 月、「弘前大学情報基盤システム」の運用を開始した。本システム運用における特筆すべき点は以下のとおりである。

①クラウドサービス「Office 365」の全学的導入

・マイクロソフト社が提供する教育機関向けクラウドサービス「Office 365」を東北地区の国立大学法人としては初めて全学的に導入した。これにより、停電時や災害時においても教育研究及び管理運営業務の継続が可能となり、本学の BCP（事業継続計画）及び DR（災害復旧）対策が大きく向上した。

②キャンパスクラウドサービス「弘大クラウド」の導入

・学内に専用のサーバ・ストレージを設置し、オープンソースソフトウェア ownCloud（オウクラウド）を利用したキャンパスクラウドサービス「弘大クラウド」を導入した。オープンソースを利用した学内専用サーバ・ストレージによるキャンパスクラウドサービスは、東北地区において初めての試みであることはもちろん、全国的に見ても極めて少なく、全国的な事例発表において注目を集めることとなった。

③無線 LAN サービスの大幅な拡充・増強

・無線 LAN アクセスポイント数を従来の 3 倍以上となる 622 台に増設し、学内無線 LAN サービスの大幅な増強を行った。また、無線 LAN のセキュリティ対策を強化するため、本学の全構成員が安全で利便性の高い 802.1X 認証を利用可能とした。

④コスト削減の効果

・「弘前大学情報基盤システム」では、従来のシステムと比較して年間約 500 万円の管理経費の削減が可能となるとともに、総合情報処理センター全体の消費電力量が約 15%削減された。

○大規模災害に備えたライフラインの確保 計画番号【93】

・平成 25 年度、大規模災害に備えライフラインを確保するため、非常用発電機、太陽光発電設備、飲料水の自給設備、井水濾過装置を整備するとともに、重油地下タンクの FRP ライニング及び引込埋設ガス配管の更新を行った。

【平成 27 事業年度】

○二酸化炭素排出量の削減 計画番号【90-2】

・平成 26 年度に新たに学園町地区に太陽光発電パネルを設置したことにより、平成 27 年度は年間電力量 35,000kWh 及び二酸化炭素排出量 20t-CO₂ の削減効果が得られた。また、文京町ボイラ室の照明設備を LED 照明に更新したことにより、平成 27 年度の年間電力量 7,200kWh 及び二酸化炭素排出量 4t-CO₂ の削減効果が得られた。

・平成 27 年度におけるエネルギー原単位（電気、ガス、油の熱量原油換算値÷面積）対前年度比及び二酸化炭素排出量原単位（電気、ガス、油の使用に伴って発生する二酸化炭素排出量÷面積）対前年度比はそれぞれ 99.2%となっており、エネルギーの効率的な利用が図られ、二酸化炭素の排出抑制が図られた。（電気の二酸化炭素排出係数は環境省公表代替値 0.551 として算出） 計画番号【90】

○プライベートクラウドの活用 計画番号【91】

・各部局が情報システムを構築する際に、総合情報処理センターが管理・運用を行っている「弘前大学情報基盤システム」のプライベートクラウドを活用し、システムの基盤構築に係る経費の削減及びサーバ管理業務の一元化を行った。平成 27 年度は 7 部局からの依頼に対応し、合計で約 600 万円のコスト削減及び管理業務の効率化に寄与した。

法令遵守に関する取組

【平成 22～26 事業年度】

①公的研究費不正使用防止に向けて取り組んだ事項 計画番号【94】

・会計検査院の決算検査報告における指摘事項等について、役員会等の学内会議で周知するとともに、学長から各部局長宛に注意喚起の通知を行った。また、教職員対象の科研費説明会において、研究費不正を取り巻く状況や不正使用等の防止に関する取り組み等について説明するとともに、平成 25 年度からは新採用職員研修で、また、平成 26 年度からは新任教員ガイダンスにおいても周知するなど、全学を挙げて研究費等の不正使用防止に取り組んだ。

・事務職員を対象に財務会計業務研修を実施し、財務関係の規程や部局での内部牽制体制の重要性を説明するなど、会計担当職員としての責任を再認識させるとともに資質の向上を図った（平成 22・23 年度）。

・研究費使用に関する禁止事項を集約した「研究費の適正な使用について」と題したデスクパットを制作して全ての教職員に配布するなど、財務会計ルールと不正使用防止について一層の周知徹底を図った（平成 24 年度）。

・財務会計ルールのポイントや、預け金、研究費の目的外使用、寄附金の個人経理など、研究費の不正使用事例について集約した「研究費の適正な使用のために」と題したクリアフォルダを作成し、全教職員に配布した。（平成 26 年度）

・競争的資金等の不正使用防止の着実な実施を図るために設置した「防止計画推進部署」において、「競争的資金等の管理・監査体制の実務指針に基づく防止計画（アクションプラン）」を策定し、役員会、企画戦略会議及び事務連絡会議において報告するとともに、大学ウェブサイトへ掲載して周知徹底を図った（平成 25 年度）。

・平成 26 年 2 月に改正された「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、不正防止対策の基本方針を策定するとともに、コンプライアンス推進責任者を設置するなど、不正使用防止に係る責任体系の明確化及び取組を実施した。（平成 26 年度）

・本学構成員と事業者との癒着を防止する対策として、主要な取引先を訪問し、経営者等に対して、不正経理に係る最新情報の提供や調達に係る各種法令遵守の徹底を要請した。（平成 23・25・26 年度）

・本学と一定の取引実績を有する取引先約 400 事業者（平成 25 年度契約金額実績ベースで約 9 割に相当）に対して、不正防止ルールを周知の上、不正に関与しない旨の誓約書の提出を依頼した。（平成 26 年度）

・不正な取引に関与した事業者に対する取引停止等の措置を明確化するため、関係規程を改正して、ウェブサイトにて公表した。

・換金性の高い物品等の適正な管理に向けて、物品の管理方針を新たに策定し、パソコン等の少額備品の資産登録方法や購入財源の備品シールへの明記等、適正な管理方法の周知徹底を図った。（平成 26 年度）

②研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項 計画番号【94】

・平成 26 年 8 月に文部科学省から示された「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」へ対応するため、①研究者等の役割分担・責任の明確化、②研究者の定義・対象とする不正行為の定義、③研究者の責務の明確化、④研究データの保存期間、⑤ラボノートの記載方法、⑥管理方法の基準の設定、⑦調査委員会等の規定など、「国立大学法人弘前大学研究者行動規範」、「国立大学法人弘前大学の研究活動の不正行為への対応に関する規程」等の関係規程を改正して、学内の体制等を整備した。また、併せて研究倫理教育の実施に向けた検討を行い、e-learning 教材 CITIJapan プログラムを導入するなど実施体制を整備した。

③各法人が定めている情報セキュリティに係る規則の運用状況や、個人情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項

計画番号【95】【97】

(※規則の整備・運用状況については、「共通の観点に係る取組状況」に記載)

- ・「国立大学法人弘前大学保有個人情報管理規程」に基づき、毎年度、各部局が所有する保有個人情報の点検を行うとともに、監査責任者（監事）による監査を実施した。また、本学職員を対象に研修会を毎年度開催し、法令遵守の周知徹底を図った。
- ・新生へ配付する「学生生活ガイドブック」への情報セキュリティに関する項目の記載、新採用職員研修での情報セキュリティに関する知識や対策についての講義の実施及び弘前大学情報セキュリティセミナーの開催により、教職員・学生に対して情報セキュリティ意識の啓発を図る機会を提供し、学内の情報セキュリティの強化を図った。
- ・本学の情報資産のうち、サポート期間が終了したOSを使用した機器の実態調査を実施し、調査結果をもとに部局情報セキュリティ委員会を通して機器使用者への周知及びOS更新等の対処依頼を実施するとともに、平成27年4月1日以降は、サポート終了OSを使用した機器の学内LANへの接続を禁止する方針を情報セキュリティ委員会で決定した。これにより、情報セキュリティ事案の発生リスクを大幅に軽減した。

④教員等個人宛て寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項 計画番号【94】

- ・会計検査院の決算検査報告において不当事項とされた「教員等個人宛て寄附金の経理が不当」について、役員会及び企画戦略会議等で周知したほか、学長から各部局長宛に注意喚起の通知を行った。（平成23、24、25年度）
- ・教職員を対象に開催した科研費説明会において、教員等個人宛て寄附金の取扱いについて周知を図った。（平成26年度）
- ・研究費使用に関する禁止事項（預け金、寄附金の個人経理等）を集約した「研究費の適正な使用について」と題したデスクパットを制作して全ての教職員に配布し、研究費不正使用防止及び寄附金の適切な管理について周知徹底を図った。（平成24年度）
- ・財務会計ルールのポイントや、預け金、研究費の目的外使用、寄附金の個人経理など、研究費の不正使用事例について集約した「研究費の適正な使用のために」と題したクリアフォルダを全教職員に配付し、研究費不正使用防止及び寄附金の適切な管理について周知徹底を図った。（平成26年度）

【平成27事業年度】

①公的研究費不正使用防止に向けて取り組んだ事項 計画番号【94】

- ・会計検査院の平成26年度決算検査報告における指摘事項等について、平成27年12月の役員会及び事務連絡会議において周知を図ったほか、学長及び理事（総務担当）から各部局長に通知し、注意喚起を行った。
- ・平成27年5月に新任教員ガイダンス及び新採用職員研修において、研究費等の不正使用防止について周知したほか、平成27年9月に教職員を対象に開催した科研費説明会において、教員等個人宛て寄附金の取扱いについて周知を図った。
- ・改正された「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、本学の競争的資金等に関する責任体系、調達手続、不正の要因などについて取りまとめた「競争的資金等の管理・監査体制の実務指針」の改正を平成27年9月に行い、構成員に対しコンプライアンス教育の実施をするとともに誓約書の徴取を行うなど不正経理防止に関する取組を実施した。
- ・取引先事業者の不正防止に対する理解と協力を得るための取組として、引き続き、本学の主要取引先（前年度の取引件数・金額の上位企業10社）を訪問し、経営者等に対して、不正経理に係る最新情報を提供し、企業側のコンプライアンスの徹底を要請した。
- ・取引先と本学構成員との癒着を防止する方策として、平成27年6月から、本学と新規取引を開始する事業者に対し、取引発生時に不正防止ルールを周知し、その都度、誓約書を徴取する取組を開始した。
- ・また同時に、より不正発生のリスクを低減させるため、前年度の誓約書徴取の取組に加えて、平成26年度に取引実績を有する原則全ての事業者等（約1,300者、前年度徴取済を除く）に対して、不正防止ルールを周知するとともに、誓約書の提出を依頼し、不正防止に理解を求めた。
- ・学内における調達手続の適正化を図るため、教職員が調達手続において遵守すべき基本的内容を「弘前大学における取引に関する留意事項」として簡潔に取りまとめ、これを確認の上、適正な取引を推進するよう統括管理責任者（理事）から各部局長宛に注意喚起の通知を行うとともに、契約関係業務の事務担当者を対象として、①不正防止に向けた取組、②教員発注に関する契約事務、③大型物品購入の際の仕様策定、④物品管理をテーマに、新たに契約関係業務研修会を開催し、不正防止の周知徹底を図った。
- ・教員発注に係る事務手続方法について、より適正な取引の推進を図るため、従前の複数のマニュアルを統合・再編し、教員がより理解しやすい内容に改訂し、教職員に周知徹底した。

②研究活動における不正行為防止に向けて取り組んだ事項 計画番号【94】

- 平成26年度に導入したe-learning教材「CITI Japanプログラム」を活用して、平成27年6月から全教員を対象に、11月からは事務職員等を対象に研究倫理教育を開始した。また、平成27年12月には、文部科学省から講師を招聘し、役員、部局長、教職員等を対象とした「研究活動における不正防止」に関する講演会を実施し、適正な研究活動と研究不正防止について理解を深めた。

③各法人が定めている情報セキュリティに係る規則の運用状況や、個人情報の適切な管理を含む情報セキュリティの向上に向けて取り組んだ事項

計画番号【95】【97】

(※規則の整備・運用状況については、「共通の観点に係る取組状況」に記載)

- 「国立大学法人弘前大学保有個人情報管理規程」に基づき、各部局が所有する保有個人情報の点検を行うとともに、監査責任者(監事)による監査を実施した。また、本学職員を対象に研修会を開催し、法令遵守の周知徹底を図った。
- 平成28年3月に実施した情報セキュリティ監査において、平成27年度に学内で発生した重大なセキュリティ事案への対処状況について、発生部局へ実地監査を行った。また、学外公開サーバのセキュリティ対策の状況把握が不十分である部局への実地監査を行い、改善を指示することで、学内のセキュリティ対策の管理体制を強化した。
- 情報セキュリティ委員会において決定した「学部新入生を対象としたeラーニング教材による情報倫理教育の受講義務化」を受け、全学部学生に大学生活の中で必要となる情報教育を行うため、平成28年度以降の学部新入生に対して「情報システム利用ガイダンス」の実施を決定し、その実施体制及びコンテンツ作成を行った。これにより、全新入生が情報倫理教育を受講する体制が整備され、今後、学生の情報セキュリティ意識の大きな向上が期待できる。

④教員等個人宛て寄附金の適切な管理に向けて取り組んだ事項 計画番号【94】

- 平成27年6月に理事(総務担当)から各部局長宛に教員等個人宛寄附金の経理についての通知を行ったほか、平成27年9月に教職員を対象に開催した科研費説明会において、教員等個人宛寄附金の取扱いについて周知を図った。

2. 共通の観点に係る取組状況

(その他の業務運営の観点)

○法令遵守(コンプライアンス)及び危機管理体制が確保されているか。

【平成25~27事業年度】

※法令遵守に関する取組は、特記事項に記載しているため除く。

○大規模災害発生時における東北地区国立大学法人間の連携強化

【平成25事業年度】

- 国立大学協会東北地区支部会議の下に設置した事務連携推進協議会総務部会(本学が担当校)において議論を重ね、平成25年4月、東北地区の7国立大学法人(弘前大学、岩手大学、東北大学、宮城教育大学、秋田大学、山形大学及び福島大学)において、「大規模災害等発生時における東北地区国立大学法人間の連携・協力に関する協定書」を締結した。これにより、被災大学において応急措置及び教育研究活動等の復旧・再開が困難な場合に、迅速かつ効率的な支援を行うための体制が整った。

○リスクマネジメント体制の強化

【平成25~27事業年度】

- 職員及び学生等に被害が及ぶおそ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を目的とした「弘前大学危機管理基本マニュアル」を全教職員・全学生に対して周知し、より一層の危機管理体制及び防滅災に関する意識の向上を図った。
- 本学の教育、研究その他の大学運営に影響を及ぼす事象又はそのおそれがある様々な事象に、迅速かつ的確に対処することを目的として「国立大学法人弘前大学リスクマネジメントガイドライン」を策定し、リスクマネジメント体制の強化を図った。(平成28年3月)

○火災等の危機管理に関する体制及び規程等の整備・運用状況

【平成25~27事業年度】

①防火・防災管理体制の強化

- 消防計画の作成、防災管理業務を行うための消防法施行令第47条第1項第1号に基づく資格者(防災管理者)講習を、平成25年度及び平成26年度に各1人が受講し、防火・防災管理体制の強化を図った。
- 地震等の災害による被害を軽減するための知識習得等を目的とする消防法施行令第4条2の8に基づく資格者(自衛消防隊統括管理者)講習を、平成25年度に2人、平成26年度及び平成27年度に各3人が受講し、有資格者の増加を図った。

②規程等の整備状況・運用状況

- ・「弘前大学防火・防災管理規程」を整備し、火災予防策を講じた。
- ・学内各団地において団地全体の消防訓練（通報、避難誘導及び消火訓練）等を実施した。
特に附属病院においては、平成 27 年度、総合防災訓練として弘前市を中心とした震度 6 弱の直下型地震が発生し、市内における多数の傷病者の受け入れを想定して、災害対策室の設置、院内各施設の被災状況の把握、トリアージを行うなど、医師、看護師、医療技術者、事務職員、学生等、約 250 人が参加する大規模な訓練を実施した。
- ・防災意識の向上を図るため、平成 26 年度及び平成 27 年度に教職員・学生を対象とした防災講習会を実施した。

○安全衛生に関する体制及び規程等の整備・運用状況**【平成 25～27 事業年度】****①安全衛生に関する体制について**

- ・「弘前大学職員安全衛生管理規程」第 6 条から第 15 条にて安全衛生管理体制を定めている。

②規程等の整備・運用状況

- ・本学における安全衛生の管理に関し必要な事項を定めた「弘前大学職員安全衛生管理規程」、「弘前大学職員安全衛生管理細則」を整備し、安全衛生対策を講じている。

○薬品管理に関する体制及び規程等の整備・運用状況**【平成 25～27 事業年度】****①薬品管理体制について**

- ・「弘前大学有害化学物質及び毒物・劇物管理規程」第 7 条第 2 項の規定に基づき、化学物質等管理委員会を組織し、PRTR 法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）に定める化学物質の排出・移動等の管理に関する事、毒劇物の保管方法及び廃棄に関する事等について、毎年度調査を実施した。

②規程等の整備・運用状況

- ・本学における、PRTR 物質及び毒劇物による危害の発生を未然に防止することを目的とする「弘前大学有害化学物質及び毒物・劇物管理規程」、発火性、引火性、爆発性のある危険物及び人体に有害な化学薬品等の保安・管理に関して必要な事項を定め、災害等の発生を防止することを目的とする「弘前大学危険薬品保安管理要項」を整備している。また、毒物及び劇物の取扱いマニュアルとして、「毒物及び劇物取扱いの手引き」を整備している。
- ・弘前大学有害物質及び毒物・劇物管理規程第 10 条第 2 項及び第 11 条第 2 項及び危険薬品保安管理要項第 21 に基づき「化学物質等」及び「危険薬品」取扱い状況の調査を行い、化学物質等による危害発生の未然防止に努めている。

○排水管理に関する体制及び規程等の整備・運用状況**【平成 25～27 事業年度】****①排水管理に関する体制について**

- ・「弘前大学構内下水排水管理規程」第 4 条に基づき化学物質等管理委員会を設置している。

②規程等の整備・運用状況

- ・本学から排水基準に適合しない排水を公共下水道または公共用水域に排出しないための必要な事項を定めた「弘前大学構内下水排水管理規程」、「弘前大学構内下水排水管理細則」を整備し、環境保全策を講じている

【第 1 期中期目標期間評価における課題に対する対応】**医学部附属病院における超過勤務手当の不適切支給への対応について****○実態解明に向けた調査の実施**

- ・平成 22 年 10 月から調査チームを立ち上げ、各種資料に基づき医師個人々の 6 年間分（平成 16 年 4 月から平成 22 年 3 月まで）に関する超過勤務の実態を調査し、その結果を平成 24 年 5 月 11 日に「調査結果集計表」としてとりまとめた。同集計表を医師個人々に送付・確認し、超過勤務時間の確定をした上で平成 24 年 12 月から順次精算を開始し、特別な事情のある場合を除き平成 24 年会計年度中に精算が完了した。

- ・また、医学部附属病院における「超過勤務手当の不適切支給」に係る調査委員会による報告書（平成 23 年 10 月 21 日）を取りまとめ、これを受け、国立大学法人弘前大学職員懲戒等委員会を組織（平成 23 年 12 月 7 日）し、さらにその中に調査委員会を設置し、より個別具体的に実状の調査を行い、その結果を元に平成 25 年 1 月に該当者 26 人に対して懲戒処分等を実施した。

※再発防止に向けた取組については、46～47 頁を参照。

大学の教育研究等の質の向上
 (3) その他の目標
 ③ 附属病院に関する目標

中期目標
 ○大学病院として、質の高い医療を提供するとともに、地域医療機関との連携を推進する。
 ○地域の要請に応えられる優れた医療人を養成する。
 ○先進的医療技術の研究・開発を推進する。
 ○業務運営の効率化と経営の健全化を推進する。

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	コメント																												
<p>【52】 高度救命救急センターを設置し、救急医療における地域の中心的役割を担うとともに、被ばく医療に対応できる体制を整備する。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成 22～27 年度の実施状況) 【高度救命救急センターの設置】 ○ 平成 22 年 4 月に「高度救命救急センター」を設置し、7 月から本格稼働を開始するとともに、平成 25 年 4 月からドクターカーの運用を開始した。また、同センターは、病院外来診療棟屋上にヘリポートを整備し、広範囲から迅速な患者搬送が可能となっており、青森県内唯一の高度救命救急センターとして、救急医療における地域の中心的役割を担った。</p> <p>[救急患者の受け入れ状況] (人)</p> <table border="1" data-bbox="1021 794 1993 954"> <thead> <tr> <th></th> <th>H22 年度 (22. 7～23. 3)</th> <th>H23 年度</th> <th>H24 年度</th> <th>H25 年度</th> <th>H26 年度</th> <th>H27 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>救急患者受入数</td> <td>3, 151</td> <td>4, 371</td> <td>4, 595</td> <td>4, 668</td> <td>4, 661</td> <td>4, 306</td> </tr> <tr> <td>ヘリ受入患者数</td> <td>22</td> <td>39</td> <td>39</td> <td>60</td> <td>63</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>ヘリ転送患者数</td> <td>2</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>【救急医療・災害医療を担う医療者の養成】 ○ 院内外の救急医療又は災害医療を担う医療者の質の向上のため、本院主催の各種セミナーを毎年度開催するとともに、消防署職員、自衛隊員、他大学学生及び他病院スタッフなど、地域の医療従事者等を年間約 80 人実習生・研修生として受け入れ、教育を行うことにより、地域の救急医療・災害医療の進展に寄与した。</p> <p>【被ばく医療に係る学生教育の充実】 ○ 平成 24 年度から、高度救命救急センターにおいて実施している医学部の学生実習には、先端的な施設を活用した緊急被ばく医療実習、放射能汚染傷病者受入実習が含まれ、喫緊の社会的要請に応えた医療者の養成が行われ、5 年次の学生の全員が履修している。</p> <p>【地域における災害医療・被ばく医療への取組】 ○ 以下の取組により、地域における災害医療及び被ばく医療の中心的役割を担った。</p> <p>①東日本大震災への対応 ※10 頁の「2. 東日本大震災への対応」の「被災地への医療職員等の派遣」を参照。 ・平成 24 年 1 月、東日本大震災直後の本院の状況、対応及び課題、併せて被災地の宮</p>		H22 年度 (22. 7～23. 3)	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	救急患者受入数	3, 151	4, 371	4, 595	4, 668	4, 661	4, 306	ヘリ受入患者数	22	39	39	60	63	60	ヘリ転送患者数	2	7	7	6	5	5	
	H22 年度 (22. 7～23. 3)	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度																									
救急患者受入数	3, 151	4, 371	4, 595	4, 668	4, 661	4, 306																									
ヘリ受入患者数	22	39	39	60	63	60																									
ヘリ転送患者数	2	7	7	6	5	5																									

城県石巻市で行った医療支援活動状況等をまとめ、今後の万一の震災に備えるため「弘前大学医学部附属病院 東日本大震災医療支援活動記録集」を発行した。

- ・全国医学部長病院長会議被災地医療支援委員会からの要請により、児童思春期外来の診療を行うため医師1人5日間、日本心療内科学会からの要請により、被災地の診療所における医療救護のため医師1人2日間派遣した。（平成27年度）

②その他

- ・平成24年7月、弘前市鬼沢地区で発生した竜巻災害において、弘前地区消防事務組合消防本部の要請を受け医師2人と看護師1人を被災地へ派遣した。
 - ・平成24年8月、青森県から青森DMAT指定病院として指定された。
 - ・平成25年度、「青森県国民保護共同実動訓練」に被ばく医療の専門家として、高度救命救急センター医師が企画段階から参画し、指導・助言を行った。訓練当日は本院から医師、医療技術職員及び事務職員含め延べ126人が参加した。
 - ・平成26年度、原子力災害時の医療体制及び人材育成のための教育・研修に関する事業「原子力災害派遣コース（パイロットコース）」（原子力規制庁委託事業）を新たに実施し、原子力災害医療体制の構築・維持に必要な研修制度を試行するとともに、全国に先駆けて原子力災害に特化した医療体制を整備した。
 - ・平成27年8月、原子力規制委員会において、全国レベルの原子力災害医療機関である「高度被ばく医療支援センター」及び「原子力災害医療・総合支援センター」に本学が指定されたことを受け、高度救命救急センターを中心とした連携体制の整備により国内の被ばく医療体制の強化に貢献することとなり、平成28年3月には両センターの業務の一環として開催された「原子力災害時医療に関する基礎研修」に135人が参加した。
- 以下の取組により、本院の災害医療並びに被ばく医療の体制整備を図った。
- ・平成23年度、被ばく医療体制整備のため、医師及び看護師の延べ22人が原子力安全研究協会主催の緊急被ばく医療基礎講座を受講、看護師3人が弘前大学被ばく医療プロフェッショナル育成計画を受講するなど、被ばく患者受入れ体制の充実を図った。
 - ・平成25年度、災害対策マニュアルの見直しを行い、放射性物質による汚染患者の多数受入にも対応したものとした。
 - ・平成26年度から開始した本院の総合防災訓練には、医師、メディカルスタッフ、事務職員及び学生など200人超が参加し、災害対策に関する知識、技術等を体得し、防災意識の高揚及び知識の向上、災害時に地域の中核となるべく本院の災害医療体制及び災害対策マニュアルの見直しに向けた検証を行った。
- 平成27年9月、災害医療に関して県内の中心的役割を担う病院として、青森県から「基幹災害拠点病院」の指定を受けた。

本県には原子力関連施設が数多く存在しているため、平成22年4月の高度救命救急センター設置時から、救急医療及び災害医療のみならず、緊急被ばく医療にも対応した人材育成及び体制整備に積極的に取り組んできた。平成23年3月、東日本大震災に伴う福島第一原子力発電所の事故では、これまでの取組が現実に生かされる結果となり、被災地への被ばく医療専門チームの派遣及び避難住民に対する内部被ばく検査の実施につながっている。

このような実績が評価され、平成27年8月、本学が原子力規制委員会から高度被ばく医療支援センター（国内5施設）及び原子力災害医療・総合支援センター（国内4施設）の一つとして指定された。また、災害医療においても医療提供体制を構築し、青森県から青森DMAT指定病院及び基幹災害拠点病院に指定され、地域の防災訓練では、訓練が有効なものとなるように企画段階から参画し、指導・助言を行うなど中心的役割を担っており、果たし

		<p>ている役割は大きく評価されている。 以上のことから、中期計画を上回って実施し、得られた成果が特筆すべきものである。</p>																									
<p>【53】 NICU・GCUを整備し、周産期医療における地域の中心的役割を担う。</p>	IV	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>○ 平成 22 年 4 月、NICU 及び GCU を各 4 床増床、NICU 6 床、GCU 10 床とし、併せて周産母子センター所属の医師を 3 人（平成 23 年 8 月には更に 1 人）、看護師を 8 人増員し、青森県内及び秋田県北部におけるハイリスク新生児の受け入れ体制を強化するなど中心的役割を担い、地域の周産期医療の充実を図った。</p> <p>[延べ患者数] (人)</p> <table border="1" data-bbox="981 379 2000 504"> <thead> <tr> <th></th> <th>(参考) H21 年度</th> <th>H22 年度</th> <th>H23 年度</th> <th>H24 年度</th> <th>H25 年度</th> <th>H26 年度</th> <th>H27 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NICU</td> <td>537</td> <td>1,440</td> <td>1,573</td> <td>1,422</td> <td>1,412</td> <td>1,569</td> <td>1,712</td> </tr> <tr> <td>GCU</td> <td>1,172</td> <td>1,199</td> <td>1,192</td> <td>1,519</td> <td>1,640</td> <td>1,655</td> <td>1,743</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 以下の取組により、周産期医療に携わる医師及びメディカルスタッフの質の向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 23 年度から毎年度、青森県内の産婦人科を中心とした関連各科医師及び看護スタッフを対象に「周産期救急セミナー」を開催し、周産期医療における地域の中心的役割を担った。 平成 24 年度から、学術情報ネットワーク (SINET) を利用し、県内の産婦人科医、小児科医、超音波技師を対象とした「胎児心エコーアドバンス講座」(神奈川胎児エコー研究会主催) を東京と本学を結んだ遠隔配信で実施し、地域の周産期救急医療技術の向上に寄与した。 周産期救急医療のシミュレーション学習を効果的に行うため、千葉大学をはじめとした全国数カ所の医育機関が連携し、周産期シミュレーション教育研究会を立ち上げ、周産期救急教育システム開発に着手し、平成 26 年度には本学で青森県内の分娩取扱い機関 10 施設が参加する産科救急対応シミュレーションワークショップを開催し、医師及び助産師等、計 73 人が参加した。 <p>○ 青森県の周産期医療の医療連携体制において、本院は他施設での治療管理が困難な特にリスクの高い症例及び特殊症例を扱う高次周産期医療施設として位置づけられているが、津軽圏域の周産期医療の充実を目的に、平成 27 年 9 月、「地域周産期母子医療センター」に認定された。これにより、県の周産期医療体制の更なる強化・充実が図られ、地域の中心的役割を担っている。</p> <p>○ 平成 27 年 4 月より厚生労働省事業「妊娠と薬情報センター」の全国 29 番目の拠点病院となり「妊娠と薬外来」を開設した。「妊娠と薬外来」では妊婦・胎児に対する服薬の影響に関する相談を実施しており、科学的に検証された医薬品情報を妊婦に提供している。この外来は産科医と専任薬剤師 1 人が対応にあたっており、初年度にあたる平成 27 年度は県内から 6 例が当外来を受診した。</p> <p>以上のとおり、NICU 及び GCU を増床し、特にリスクの高い困難な周産期患者を積極的に受け入れるとともに、地域の周産期医療に携わる医療従事者の資質向上を図り、地域の中心的役割を担っている。さらに、「妊娠と薬情報センター」の拠点病院となり「妊娠と薬外来」を開設し、加えて、「地域周産期母子医療センター」に認定され、地域の周産期医療体制の更なる強化・充実を図っていることから、中期計画を上回って実施しており、得られた成果は特筆すべきものである。</p>		(参考) H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	NICU	537	1,440	1,573	1,422	1,412	1,569	1,712	GCU	1,172	1,199	1,192	1,519	1,640	1,655	1,743	
	(参考) H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度																				
NICU	537	1,440	1,573	1,422	1,412	1,569	1,712																				
GCU	1,172	1,199	1,192	1,519	1,640	1,655	1,743																				

【54】
 地域医療機関との連携強化を図るため、病病・病診連携を推進し、地域医療における中心的役割を果たす。

III

(平成 22～27 年度の実施状況)

【感染制御等に係る地域連携】

- 平成 26 年 3 月、県内における感染制御と感染リスクの低減を図るため、本院を事務局とした「青森県感染対策協議会 (AICON)」(平成 27 年度末現在、20 医療機関、1 検査機関が参加)を設置し、最新の感染制御に関する情報発信を目的とした「細菌検査情報共有システム (MINA)」を設置するなど、県内の感染対策の中心的役割を担った。
- 平成 27 年 11 月、地域の連携医療機関及び行政を対象とした「津軽感染制御フォーラム」を開催し、地域医療機関との連携強化を図った。

【地域がん診療連携拠点病院としての取組】

- 地域がん診療連携拠点病院 (平成 19 年 1 月指定) として以下の事業を実施し、地域のがん診療の中心的役割を担った。
 - ・毎年度、県内のがん診療に携わる医療従事者を対象に、緩和ケアに関する基本的知識の習得を目的に緩和ケア研修会を開催し、毎回 30～40 人の院内外の医療者が受講した。
 - ・がん患者の相談支援体制の充実、がんに関する情報提供並びにがん患者や家族の情報交換の場として、平成 22 年 8 月、院内に「がんサロン」を開設した。また、患者・市民を対象とした講演会等も定期的に開催した。

【肝疾患診療連携拠点病院としての取組】

- 肝疾患診療連携拠点病院 (平成 21 年 11 月指定) として以下の事業を実施し、青森県内における肝疾患診療の中心的役割を担った。
 - ・「肝疾患相談センター」において、患者等からの肝疾患診療相談への対応及び情報提供を行うとともに、肝臓病教室や公開講座を開催した。
 - ・県内医療機関及び行政との情報交換や連携強化のため、肝疾患診療連携拠点病院等連絡協議会を開催した。
 - ・地域における肝疾患診療の質の向上を図るため、専門医療従事者等を対象に研修会、講演会等を開催した。

【病病・病診連携の推進】

- 初診時に他院からの紹介状を必須とする診療科は、平成 22 年 4 月の 4 科から 26 科に、また、11 診療科では初診予約制を開始するなど、地域医療機関との連携強化を推進しており、紹介率は年々増加した。

	(%)					
	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
紹介率	86.8	88.0	88.6	89.3	91.2	91.7
逆紹介率	70.0	66.8	70.7	71.0	80.3	73.8

【救急医療、災害医療及び被ばく医療に係る地域連携】

※中期計画【52】の『平成 22～27 年度の実施状況』を参照

【周産期医療に係る地域連携】

※中期計画【53】の『平成 22～27 年度の実施状況』を参照

【地域の看護職員の資質向上 (つがるブランド地域先導ナース育成事業)】

※中期計画【58】の『平成 22～27 年度の実施状況』を参照

<p>【55】 安全で質の高い医療を提供するため、管理運営体制を強化する。</p>	<p>III</p> <p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>【第三者評価の実施】</p> <p>○ 安全で質の高い医療を提供するため、第三者機関による病院評価を実施した。具体的には、平成 17 年 4 月に国際規格である「ISO9001 (品質マネジメントシステム)」認証を取得後、「医療サービスの提供」において顧客(患者及び家族)満足度向上のため、PDCA のスパイラルアップによる継続的改善を促進し、医療の質の向上を図っており、JQA(日本品質保証機構)による毎年の定期審査及び平成 24 年度と 27 年度の更新検査を受け、「ISO9001」認証の継続が認められている。</p> <p>【医療安全に関する取組】</p> <p>○ 医療安全に関する職員全体の意識向上を図るため、研修会等を開催するとともに、インシデント・アクシデントの分析を行い、情報の共有化を図り再発防止に努めた。</p> <p>《主な再発防止策》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年度までに各病棟に生体情報モニターアラームをナースコール及び PHS へ連携するシステムを導入したことにより、看護師がナースステーション不在時に PHS でアラームを感知し速やかに対応することができ、インシデント防止に繋がった。 ・平成 26 年度から、外来診察時の患者誤認防止策としてバーコードによる患者認証を開始し、電子カルテ及びオーダー時の患者取り違い防止機能を強化 <p>○ 平成 26 年度、「第 1 回 Patient Safety & Quality Award(医療の質・安全大賞)」(国立大学附属病院医療安全管理協議会主催)において、事故防止専門委員会に 7 つの専門部会を設け、部署リスクマネージャーの主体的な医療安全活動を促すための活動が評価され、選考委員特別賞を受賞した。</p> <p>○ 平成 27 年 6 月、本院の死亡退院全例を把握するため「死亡退院事例検証会設置に関する申合せ」を制定した。検証会は月 1 回開催し、死亡退院全例の検証を行っている。検証結果は、翌月開催のリスクマネジメント対策委員会へ報告するとともに院内に周知し、医療安全体制の強化を図った。</p> <p>【感染制御に関する取組】</p> <p>○ 感染制御に関する研修会等を開催するとともに、平成 25 年度から感染管理認定看護師を感染制御センターに専任配置し、感染制御体制の強化を図った。</p> <p>【医療機器の安全使用のための取組】</p> <p>○ 平成 22 年度に医療機器安全管理ソフト (MARIS) を導入し、平成 26 年度には財務会計システムの資産データを反映させ医療機器の修理履歴等の一元管理により、医療機器の安全で効率的な管理を行っている。</p> <p>【薬剤に関する管理運営体制の強化】</p> <p>○ 薬剤部内におけるヒヤリハット(薬剤の取り違い及び錠数間違い)の予防を目的に、平成 24 年度に薬剤自動払い出し装置を導入した結果、ヒヤリハット件数は、運用前と比較して、薬剤違いが約 48%、数量違いが約 22%減少した。</p> <p>○ 内服薬の院内処方箋の処方監査を徹底し、疑義照会・処方提案を行うこととし、それらのデータは各診療部門へフィードバックしている。また、注射調剤部門においては薬物相互作用や配合変化の処方監査に加えて、平成 26 年度からは過量投与予防のため患者の臨床検査値(特に腎機能)の確認も開始した。</p>
---	---

<p>【56】 専門医養成体制の充実・強化により、地域に高度医療を提供できる専門医の養成を推進する。</p>	<p>III (平成 22～27 年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 25 年度にキャリアパス支援センターを発展的に改組し、卒後臨床研修センターに業務を移行するとともに、以下の事業を実施し、専門医養成体制の充実・強化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・平成 29 年度から開始する新たな専門医制度への理解を深めるため、指導医及び専門研修医等を対象とした講演会を開催した。(平成 26 年度) ・新たな専門医制度に対応するプログラム構築のため、専門医養成コース毎の実務責任者を決定するとともに、内科系コースの実務責任者を中心とした「新・内科専門医研修プログラム検討会」を立ち上げた。(平成 26 年度) ・新たな専門医制度改革の柱の一つとして、基本診療領域専門医に「総合診療専門医」が創設されることから、医師、研修医、医学生等を対象に「青森県総合診療医育成フォーラム」を開催し、総合診療専門医に関する普及・啓発を行った。(平成 26, 27 年度) ・専門研修医及びその指導者に対する「外国研修参加旅費支援事業」を平成 22, 26 及び 27 年度に実施し、専門研修医 41 人及び指導医 25 人に対して計 13,136 千円の支援を行った。支援を受けた専門研修医全員が、海外の関連学会で筆頭者として学会発表を行うなど、専門医資格取得に関する研究業績の充実が図られた。 ○ 平成 23 年度にスキルアップトレーニングシステムの導入、スキルアップルームの設置(平成 24 年度にスキルアップセンターに改組)など、専門研修医が高度な特殊技術を習得できるよう研修体制の強化を図った。 ※詳細については、中期計画【57】の『平成 22～27 年度の実施状況』を参照 ○ 平成 21 年度に構築した本院、大学院医学研究科及び自治体病院との「弘前大学専門医養成病院ネットワーク」について、平成 22 年度には協定締結病院を拡充し、卒前・卒後教育を含む若手医師の地域循環型キャリアアップ体制の充実を図るとともに、地域医療の充実に寄与した。 ○ 専門研修医数は、平成 21 年度の開始者は 27 人に対し、平成 22 年度～平成 27 年度の開始者は平均 38 人と増加した。また、専門研修医の認定医・専門医等取得者数は、平成 21 年度の 14 人に対し、平成 22 年度～平成 27 年度は平均 41.8 人と大幅に増加した。 ○ 救急医療を担う医療者養成のため、高度救命救急センターが日本集中治療学会から集中治療専門医研修施設に認定された。(平成 25 年度) 																								
<p>【57】 女性医師・看護師の臨床現場定着及び復帰支援のための体制を整える。</p>	<p>IV (平成 22～27 年度の実施状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 医師等の医療従事者や医学生の医療技術向上を図るとともに、育児休業中の女性医師・看護師の復帰を支援するための設備として、平成 23 年度にスキルアップトレーニングシステムを導入するとともに、「スキルアップルーム」を設置した。平成 24 年度には、更なる機能強化・充実を図るため「スキルアップセンター」に改組し、支援体制を整備した。また、平成 27 年度には、地域の医療従事者の医療技術向上のため、関係規程を整備し外部者もセンターの利用を可能にし、研修体制の強化を図った。 〔スキルアップトレーニングシステム利用者数〕 (延べ人数) <table border="1" data-bbox="996 1228 1881 1356"> <thead> <tr> <th></th> <th>H23 年度</th> <th>H24 年度</th> <th>H25 年度</th> <th>H26 年度</th> <th>H27 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>延べ利用者数</td> <td>754</td> <td>2,128</td> <td>2,278</td> <td>3,335</td> <td>3,064</td> </tr> <tr> <td> 女性医師</td> <td>-</td> <td>36</td> <td>16</td> <td>62</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td> 看護師</td> <td>336</td> <td>1,286</td> <td>1,740</td> <td>1,706</td> <td>1,509</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の取組により、女性医師の臨床現場定着を支援した。 <ul style="list-style-type: none"> ・育児中の女性医師を支援するため、平成 22 年度から育児短時間勤務の導入や、医員には希望によりパートタイム職員として雇用するなど、本人の希望を優先した柔軟性のある勤務形態を可能にした。 		H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	延べ利用者数	754	2,128	2,278	3,335	3,064	女性医師	-	36	16	62	56	看護師	336	1,286	1,740	1,706	1,509
	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度																				
延べ利用者数	754	2,128	2,278	3,335	3,064																				
女性医師	-	36	16	62	56																				
看護師	336	1,286	1,740	1,706	1,509																				

	<ul style="list-style-type: none"> ・本院からの提案による女性医師の職場環境整備が青森県地域医療再生計画に反映され、県の補助金を活用して女性医師支援施設（3階建）を新築、平成27年4月から供用を開始した。設計には現職女性医師の意見を取り入れて、育児経験者による相談会や情報交換の場としても活用できる多目的室のほか、更衣室・休憩室・仮眠室等を備えたものとし、女性医師の約半数が利用登録している。 ・本院の女性医師数は、平成21年度の63人から平成27年度には84人に増加した。 <p>○ 平成23年度に「弘前大学看護職教育キャリア支援センター」を設置し、看護学生から新人看護職員そして一人前の看護職員となるためのシームレスな系統だった教育システムを順次構築した。</p> <p>※詳細については、中期計画【58】の『平成22～27年度の実施状況』を参照</p> <p>○ 育児中の看護師の勤務環境改善のため、育児部分休業及び夜勤免除に加え、平成22年度から育児短時間勤務を導入した。併せて、臨床現場への復帰支援として復帰直前研修を実施したことにより、復帰予定者の大部分は育児休業後に復帰している。</p> <p>〔看護部における育児支援制度の利用状況及び育児休業後の復帰状況〕 (人)</p> <table border="1" data-bbox="994 528 2051 719"> <thead> <tr> <th></th> <th>H22年度</th> <th>H23年度</th> <th>H24年度</th> <th>H25年度</th> <th>H26年度</th> <th>H27年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>育児短時間勤務</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>育児部分休業</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>8</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>夜勤免除</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>10</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>復帰者/復帰予定者</td> <td>14/15</td> <td>16/16</td> <td>14/17</td> <td>16/19</td> <td>27/29</td> <td>18/18</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 手術部看護師の勤務環境の改善を図るため、職務の特殊性・危険性を考慮し「手術看護手当」を新設するとともに、土日祝日の日当直勤務体制を見直し、平日と同様に16時間夜勤体制に変更し勤務の拘束時間の改善を図った。(平成26年度～)</p> <p>以上のとおり、女性医師・看護師の臨床現場定着及び復帰支援のため、育児短時間勤務等の柔軟性のある勤務形態を可能にしたことにより、制度の利用者が増加し、定着に繋がっている。さらに、女性医師に働きやすい環境を提供するため、女性医師支援施設を新築し積極的に職場環境の改善も図っており、女性医師数は平成21年度から比較して約1.3倍に増加していることから、中期計画を上回って実施しており、得られた成果は特筆すべきものである。</p>		H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	育児短時間勤務	0	0	0	1	2	1	育児部分休業	3	4	7	3	8	11	夜勤免除	5	4	2	10	5	7	復帰者/復帰予定者	14/15	16/16	14/17	16/19	27/29	18/18
	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度																														
育児短時間勤務	0	0	0	1	2	1																														
育児部分休業	3	4	7	3	8	11																														
夜勤免除	5	4	2	10	5	7																														
復帰者/復帰予定者	14/15	16/16	14/17	16/19	27/29	18/18																														
<p>【58】 コ・メディカル職員の専門性向上のため、教育体制を整備する。</p>	<p>IV</p> <p>(平成22～27年度の実施状況) 【看護部の教育体制整備】</p> <p>○ 看護師の専門能力向上のための人材養成システム構築を目指して、平成23年度に看護部及び保健学研究科の連携により「弘前大学看護職教育キャリア支援センター」を設置し、平成26年度に「弘前大学 Competent ナース育成プラン (HiroCo ナースプラン)」を完成させた。この育成プランは、看護形態機能学の視点を臨床に反映させるという病院としての主体的なプログラム開発であり、全国的にも珍しく、看護系雑誌にて紹介された。併せて、指導者育成プログラムによる研修会の開催並びにクリニカルラダー（看護師の専門的知識や技術の段階的到達目標を設定・評価するためのシステム）を作成し、運用を開始した。このクリニカルラダーは、国立大学病院看護部長会議が検討した「国立大学附属病院の今後のあるべき姿を求めて～その課題と展望～（看護部編）」に、一例として紹介された。</p> <p>○ がん看護実践の役割モデルとなる人材を育成するため、新たに「がん看護実践者育成研</p>																																			

	<p>修」基礎編及びステップアップ編を開発し、平成26年度に基礎編23人、平成27年度にステップアップ編21人が受講し、がん看護に対する意識や基礎的スキルの向上が図られた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 本院からの提案による地域の看護職員の資質向上策が医療介護総合確保促進法に基づく県計画に反映され、県の補助金を活用して平成27年度に看護部研修室の改修並びに地域の看護職員・潜在看護師・看護師等養成所教員及び看護学生を対象とする研修を構築・実施、延べ82人が参加し資質向上が図られた。 ○ 平成26年度から、地域包括ケア・在宅医療の推進を目的に、保健学研究科、地域の病院、訪問看護ステーション等と協働して「つがるブランド地域先導ナース育成事業」を立ち上げた。平成27年度は、地域包括ケア看護実践者を育成するプログラムを構築し、看護師12人（院内7人、院外5人）が受講した。このプログラムは、団塊世代が後期高齢者となる2025年に向けて、最適な医療・介護サービスの提供体制構築を目的とした地域医療構想に即したものであり、超高齢化社会において急性期から地域での暮らしや看取りまでを見据えた看護を提供できる看護師の育成を目的としており、県内全域への展開が期待されている。 ○ 平成27年度、新たに台湾国立大学病院の看護師1人を研修生として受け入れ、台湾における国際看護交流の現状を把握する機会となった。今後の当院における海外研修・交流体制の推進力となり、国際化の面からも教育・研修等の充実が図られ、専門性の向上が期待できる。 ○ 日本輸血・細胞治療学会において、本院看護師が村上記念学会認定・自己血輸血看護師奨励賞を受賞した。同賞の受賞は青森県内初であり、本院看護師の輸血の知識及び高い専門性が評価された。（平成27年度） <p>【メディカルスタッフの教育体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「弘前大学社会人入学によるキャリア・アップ制度」を活用し、平成22年度から平成27年度までに、看護師4人、臨床検査技師2人、診療放射線技師2人が保健学研究科を、臨床工学技士1人が理工学研究科を修了し、それぞれ修士の学位を取得した。また、平成27年4月には看護師2人が同制度を活用して保健学研究科へ入学し、現在キャリアアップを図っている ○ 本院が実施している「医療事務及び認定看護師等資格研修制度」を活用し、平成22～27年度までに、事務職員1人が診療情報管理士を、同じく1人がメディカルクラークを、看護師4人が認定看護師の資格を取得した。また、看護師30人が認定看護管理者教育課程ファーストレベルを、同じく7人が同セカンドレベルを受講しスキルアップを図った。 <p>以上のとおり、本院メディカルスタッフの専門性向上のための教育体制の整備のみならず、地域のメディカルスタッフの教育体制も構築し、地域医療の資質向上にも寄与していることは、本院メディカルスタッフの専門性並びに能力向上に因るところである。さらに、喫緊に求められている地域包括ケア看護を先導する看護師の育成プログラムを新たに構築、実施していることから、中期計画を上回って実施しており、得られた成果は特筆すべきものである。</p>
<p>【59】 先進的医療技術の研究・開発を推進するとともに、その研究成果等を地域医療機関へ提供することにより、地域医療全体のレベルアップに貢献する。</p>	<p>IV</p> <p>(平成22～27年度の実施状況)</p> <p>【遠隔操作型内視鏡下手術システムの導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 先進的医療技術の習得・向上並びに患者の負担軽減を目的に、平成23年度に遠隔操作型内視鏡下手術システム「ダ・ヴィンチS」を東北・北海道地区の病院として初めて導入し、低侵襲な手術を開始した。また、平成25年度には、複数の医師が術野を共有できる「ダ・

	<p><u>ヴィンチSi</u>を導入し2台体制となったことにより、若手医師・研修医の育成や指導の質が向上した。</p> <p>○同システム導入以来、ロボット支援手術を469人に安全に実施するとともに、18人の術者を養成した。また、本院泌尿器科での同システムによる手術実績が評価され、全国の泌尿器科では6例目、東北・北海道地区では初めてとなる手術ライセンス取得のための症例見学施設となり、4人（院内3人、院外1人）が受講した。</p> <p>【大型重点プロジェクトによる手術部支援システムの整備】</p> <p>○平成25年度から自己財源で業務達成基準を活用した大型重点プロジェクトとして計画していた、顕微鏡画像、3D内視鏡及び0-armナビゲーション装置の整備が平成27年度末に完了した。これにより各種画像を含めた手術画像の一元管理及び病院情報管理システムとの連携による手術部、集中治療部及び病棟間における一連の患者情報管理が可能となり、手術部における医療の質の維持・向上及び患者負担の軽減が期待される。また、最新の医療機器を導入することにより、高精細な画像による実践的な指導が可能となることから、若手医師などに対する教育的効果も期待される。</p> <p>【臨床研究支援体制の整備】</p> <p>○平成25年度、倫理面も含めた臨床研究の支援、推進並びに質の向上を目的に、「治験管理センター」を「臨床試験管理センター」に発展的に改組した。これにより、質の高い治験を安全かつ迅速に実施し、医師主導治験及び研究者主導臨床研究が科学的に適正かつ円滑に実施されることとなった。</p> <p>平成27年度には、平成27年4月施行「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に設けられた臨床研究のモニタリングや監査等の業務を支援するCRC（臨床試験コーディネーター）を2人増員し、臨床試験管理センターの体制の強化を図った。</p> <p>○臨床研究電子申請システムCT-Portalを導入し、研究倫理審査申請制度の臨床研究の品質管理体制の強化を図った。（平成27年度）</p> <p>【先進的医療技術の研究開発の推進】</p> <p>○先進医療に係るシーズを発掘し、届出件数の増加と地域医療のレベルアップを図るため、新たに先進医療支援経費として予算を確保し、平成26年度には7件3,500千円、平成27年度には5件（うち3件は前年度からの継続分）2,276千円の支援を行い、先進的医療技術の研究・開発を推進した。このうち、2件について先進医療の届出を行った。</p> <p>○医師主導型臨床研究を支援するための予算を確保し、平成26年度には2件1,000千円、平成27年度には1件1,000千円の支援を行い、本院の臨床研究支援体制の更なる充実、臨床研究の質の向上を推進した。</p> <p>【先進的医療技術の研究・開発の主な実績】</p> <p>《小児科》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ダウン症候群に伴うTAM及び急性巨核芽球性白血病（DS-AMKL）の臨床研究において、全国統一の臨床研究を推進する「日本小児白血病リンパ腫研究グループ（JPLSG）」の中央診断施設としてGATA1遺伝子変異の解析を実施。さらに、次世代シーケンサーによる「GATA1変異を指標とした微小残存腫瘍検出技術」の開発を推進。TAMとDS-AMKLの正確な診断に貢献し、特にTAMに関して我が国における発症数などの全体像が初めて明らかになってきた。（平成22年度～） ・稀少難病である先天性赤芽球癆（ダイヤモンド・ブラックファン貧血）の次世代シーケンサーを用いた遺伝子診断技術を開発。この疾患は我が国で年約10例が発症するが、こ
--	---

れまでに160家系以上の遺伝子診断を実施。本研究により、我が国におけるダイヤモンド・ブラックファン貧血の全体像が初めて明らかになってきた。（平成27年度）

《泌尿器科》

- ・米国 Burnham Institute と共同で研究を行い、ABO 血液型不適合移植に関して腎血管内皮細胞に存在する血液型糖鎖抗原をブロックするペプチドの合成に成功。この研究成果を第24回日本臨床腎移植学会で報告し、優秀ポスター賞を受賞。（平成23年度）
- ・財団法人鷹揚郷腎研究所と共同研究を実施し、がん細胞が免疫細胞の攻撃から逃れる仕組みの解明について平成23年度に欧州分子生物学機構学術誌に発表・プレスリリース
- ・前立腺癌のスクリーニング法として、PSAを凌駕するアッセイシステムを開発し、商品化と保険収載に向けて企業と共同開発。画期的方法として新聞各紙にも取り上げられた。
- ・ロボット支援手術の適応拡大に努め、ロボット支援膀胱全摘除術並びに回腸を用いた代用膀胱造設術を確立（平成26年度）した。現在、この手術を国内で実施できるのは本院のみであり、優れた業績として評価できる。

《MEセンター》

- ・新たに、酸素の流量変化に対する警報を発するセンサーの開発に取組み、理工学研究科との医工連携、並びに地元企業との連携により酸素流量計監視警報装置を開発し、第41回日本集中治療医学会学術集会において優秀演題賞を受賞した。（平成25年度）

【移植医療等の推進による地域医療全体のレベルアップへの貢献】

《小児科》

- ・これまでにほぼ生存例のない極めて予後不良の再発神経芽細胞腫に対して、同種造血幹細胞移植を多施設共同研究として実施し、5年間無病生存の成績が得られている。
- ・極めて難治な同種造血幹細胞移植後に再発した急性骨髄性白血病に対し、兄弟からHLA半合致移植を行い、4年間無病生存の成績が得られている。
- ・極めて予後不良の骨髄異形成症候群と再発難治性急性リンパ性白血病の症例に対し、兄弟からHLA半合致移植を行い、それぞれ8ヶ月間及び1年間の無病生存の成績が得られている。
- ・急性骨髄性白血病、急性リンパ性白血病、非ホジキンリン腫などの血液腫瘍性疾患は、全国統一の臨床研究を推進する「日本小児白血病リンパ腫研究グループ（JPLSG）」に参加して、多施設共同研究を行っている。この成果は、小児血液腫瘍性疾患の青森県でのレベルアップにも繋がっている。

《泌尿器科》

- ・平成17年に泌尿器科、腎臓内科、消化器外科による腎移植チームを立ち上げ、生体腎移植と献腎移植を実施するとともに、県内の脳死下臓器提供においても主導的役割を果たしてきた。これにより、平成16年にはゼロ、平成21年には7件であった青森県内の腎移植件数は、平成27年には15件となり、県内の移植医療の推進に貢献した。

以上のとおり、臨床研究の支援、推進並びに質の向上を目的として「治験管理センター」を「臨床試験管理センター」に発展的に改組するとともに、先進的医療技術の研究・開発を加速させるため、新たに予算支援を開始した。さらに、東北・北海道地区では初めて遠隔操作型内視鏡下手術システムを導入しロボット支援手術を開始し、国内でも有数の手術実績があること、また、同施設で養成した術者数は国内トップクラスであることが評価され、全国の泌尿器科では6例目の症例見学施設となり、地域医療全体のレベルアップに貢献していることから、中期計画を上回って実施しており、得られた成果は特筆すべきものである。

<p>【60】 業務運営の効率化を推進するため、診療体制の見直しや病院情報システムの整備等を行う。</p>	<p>III</p> <p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>【診療体制等の見直し】</p> <p>○医療技術部の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療技術職員（臨床検査技師、診療放射線技師、理学・作業療法士、臨床工学技士等）の効率的かつ適切な人員配置による病院経営の効率化と医療サービスの向上に資するため、医療技術部を設置し、併せて医療技術部長が新たに病院科長会の委員となり、病院の管理・運営に参画することになった。また、高度な医療技術提供のため、医療技術部研修会の開催及び医療技術部各部門の相互訪問を定期的実施し、医療技術職員間の連携強化を図った。（平成 25 年度） <p>○血液浄化療法室の増床</p> <ul style="list-style-type: none"> 人工透析患者の増加に伴い、血液浄化療法室の処置ベッドを 6 床から 8 床に増床した。（平成 25 年度） <p>○ICU の増床</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度な医療を提供するため、ICU を 8 床から 16 床に増床し、稼働を開始した。これにより、内科から外科までの中・長期集中治療管理を必要とする患者や、侵襲度が大きく術後集中管理を必要とする患者を集約化し、重症患者への治療の充実を図った。（平成 25 年度） <p>○SCU の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 本院からの提案による脳卒中対策が青森県地域医療再生計画に反映され、県の補助金を活用して SCU(脳卒中集中治療室)を整備、平成 27 年 4 月、看護師 13 人、理学療法士 1 人を配置して稼働を開始した。5 月より脳卒中ケアユニット入院医療管理料の届出を行い、多くの重症脳卒中症例の治療・管理を行い良好な予後が得られている。稼働率は 90.3%であった。 <p>○総合患者支援センターの設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域連携室を発展的に改組し、外来通院から入院、退院後にいたるまでの患者の支援を効率的に実行できるように、「総合医療相談部門、入退院支援部門、外来予約支援部門、肝疾患相談支援部門」の 4 部門からなる「総合患者支援センター」を設置した。同センターは患者相談窓口としても対応しており、苦情については報告体制を整備したことにより相談者への適切な対応が図られている。（平成 27 年度） <p>○救急科・病理診断科・リハビリテーション科の設置及び標榜</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年度、特定機能病院の要件変更に伴い救急科を設置した。また、病理診断科については、平成 25 年度に院内標榜し、更に診療報酬改定に伴い平成 26 年度に標榜した。 平成 26 年度の医学研究科への「リハビリテーション医学講座」新設に伴い、リハビリテーション科専門医の養成体制を充実するとともに、整形外科及び脳血管疾患領域に加え、心疾患、呼吸器疾患やがん患者からのリハビリテーションニーズにも応えるため、平成 27 年度にリハビリテーション科を設置・標榜した。 <p>【病院情報システムの整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保険会社診断書作成・管理システムを導入し、医師の作成労務負担の軽減、作成状況の把握による患者サービスの向上、様式改訂への迅速な対応を実現した。（平成 22 年度） ○ 医療事故防止を目的に、注射薬・血液製剤と患者を携帯端末で認証する機能、実施漏れ防止システム、電子カルテと患者をバーコードで認証する機能を順次導入し、誤薬・誤投、指示の実施漏れ、患者取り違え等にかかるインシデントの削減を図った。（平成 22～26 年度） ○ 電子カルテの稼働により、情報漏洩等のリスクが一段と高まることから、電子カルテ
---	--

		<p>の操作履歴及び医療情報端末から持ち出される画像データ等の持ち出し履歴を管理する機能を導入し、情報セキュリティ機能の強化を図った。(平成 23 年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 電子カルテを本格稼働させるとともに、情報漏洩等の防止のため、医療情報端末における外部メディアの接続制限を行った(平成 26 年度)。また、不正アクセス防止体制強化のため、連続してユーザーID 又はパスワードを間違えた場合、当該端末をロックする機能を導入した(平成 27 年度)。 ○ 肝疾患の早期受診へ繋げるため、患者の受診科に関わらず肝炎に関する特定の抗原・抗体が検査で陽性となった場合、消化器内科への受診勧奨メッセージを自動で電子カルテ上に表示するシステムを導入した。(平成 27 年度) <p>【患者サービス向上のための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 地下駐車場の新設を含めた病院正面駐車場を整備し、従来の収容台数から 141 台増の 475 台の収容が可能となり、駐車場空き待ちの車による道路渋滞が大幅に緩和した。併せて、タクシープールも 6 台増の 9 台に増加、また、地元バス会社との交渉により病院正面玄関前にバス停留所を設置し、通院患者の利便性の向上を図った(平成 23 年度)。 ○ 患者への適切な療養環境の提供及び職員の安全・安心等の観点から、平成 27 年 4 月に警察官 OB 1 人を採用し、院内の保安対策要員として配置した。 																																								
<p>【61】 病院経営の健全化を図るため、経営改善策を策定し、収支バランスの確保に取り組む。</p>	<p>IV</p>	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>【経営改善のための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 看護師やメディカルスタッフの増員等により体制を整備し、看護補助体制加算や感染防止対策加算等の新規算定を行った。その結果、第 1 期中期目標期間の最終年度である平成 21 年度と比較し、入院単価が 10,320 円増の 70,368 円、外来単価が 5,052 円増の 15,442 円となり、その結果、診療報酬請求額は 4,003 百万円増の 19,407 百万円となった。 <p>[経営指標]</p> <table border="1" data-bbox="992 890 2011 1161"> <thead> <tr> <th></th> <th>(参考) H21 年度</th> <th>H22 年度</th> <th>H23 年度</th> <th>H24 年度</th> <th>H25 年度</th> <th>H26 年度</th> <th>H27 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>入院単価 (円)</td> <td>60,048</td> <td>64,291</td> <td>66,839</td> <td>68,090</td> <td>70,650</td> <td>71,835</td> <td>70,368</td> </tr> <tr> <td>外来単価 (円)</td> <td>10,390</td> <td>11,068</td> <td>11,965</td> <td>12,254</td> <td>12,879</td> <td>13,695</td> <td>15,442</td> </tr> <tr> <td>診療報酬請求額 (百万円) ※</td> <td>15,404</td> <td>16,640</td> <td>17,443</td> <td>17,615</td> <td>18,411</td> <td>18,616</td> <td>19,407</td> </tr> <tr> <td>平均在院日数 (日)</td> <td>18.7</td> <td>18.0</td> <td>17.3</td> <td>16.9</td> <td>16.9</td> <td>16.3</td> <td>16.9</td> </tr> </tbody> </table> <p>※診療報酬請求額：百万円未満を四捨五入</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 毎月、病院長による院内巡視を行い、直接診療科等の現場の声を聞くことで早期に問題を把握し、稼働率向上のための病床再編の実施や手術室の効率的な運用方法の検討など、病院経営健全化に取り組んだ。(平成 27 年度～) ○ 学外委員 4 人を含む経営戦略会議を年 2 回開催し、病院経営の状況分析とともに、経営の効率化及び収益性の向上等について検討を行った。学外委員からは、診療報酬改定や地域医療構想についての助言があり、経営戦略に係る企画・立案等に活かした。 ○ 平成 26 年度から、各診療科より財務を担当する医師を選出し、分析及び経営改善を図った。例年、年度当初に前年度実績をもとに病院全体及び各診療科毎の目標値を設定し 		(参考) H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	入院単価 (円)	60,048	64,291	66,839	68,090	70,650	71,835	70,368	外来単価 (円)	10,390	11,068	11,965	12,254	12,879	13,695	15,442	診療報酬請求額 (百万円) ※	15,404	16,640	17,443	17,615	18,411	18,616	19,407	平均在院日数 (日)	18.7	18.0	17.3	16.9	16.9	16.3	16.9
	(参考) H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度																																			
入院単価 (円)	60,048	64,291	66,839	68,090	70,650	71,835	70,368																																			
外来単価 (円)	10,390	11,068	11,965	12,254	12,879	13,695	15,442																																			
診療報酬請求額 (百万円) ※	15,404	16,640	17,443	17,615	18,411	18,616	19,407																																			
平均在院日数 (日)	18.7	18.0	17.3	16.9	16.9	16.3	16.9																																			

診療科へ提示していたが、平成 26 年度からは全ての診療科の財務担当者と相談し、共に目標値を設定したことで、病院全体の目標を共有できた。また、診療科に財務担当者を設けることにより、従来に比べ、稼働状況等の情報共有ができ、より診療科の状況にあった増収策等の提案を行えるようになった。

- 本院からの提案による医師の事務作業負担軽減策が医療介護総合確保促進法に基づく県計画に反映され、県の補助金を活用した医師事務作業補助者の採用が実現した。なお、平成 27 年度末現在 19 人を配置している。
- 自己収入の確保を推進するため、「病院へのご寄付のお願い」について病院ホームページ内にバナーを掲載、中央待合ホール窓口にパンフレットを設置するなど、寄附金の申込み方法をわかりやすく周知した結果、10 件 1,345 千円の寄附受入があった。
- 地域の三次救急医療体制の確保及び救急医療の充実を図ることとして、平成 22 年度から平成 31 年度の 10 年間に近隣の 9 つの市町村から本学の高度救命救急センターの運営に対する補助金を受入れている。これにより補助事業期間中、高度救命救急センターの運営を毎日 24 時間体制で継続的に行うことができ、市町村民に対して救命期医療の提供体制を確保することができた。

〔補助金の受け入れ状況〕

(千円)

補助区分	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
管理運営費	94,392	94,392	94,392	94,392	94,392	94,392
施設・設備整備費	0	22,225	22,220	22,220	25,890	42,258
年次計	94,392	116,617	116,612	116,612	120,282	136,650

【経費節減のための取組】

- 医薬品・医療材料について品目の見直し及び価格交渉の実施、後発医薬品への切替の促進、委託業者による価格交渉サポートを導入した結果、平成 22 から 27 年度までの合計で約 147,819 千円の節減を図った。
- 平成 24 年度から、省エネルギー対策に関するコンサルタントを導入し、効率的なエネルギー供給により電力・重油等の使用料を削減、平成 27 年度までの合計で約 23,617 千円の節減を図った。
- 井水濾過装置の導入、病棟暖房のドレーン水を回収する装置の設置等により、稼働を開始した平成 26 年度から 27 年度までに合計で約 17,185 千円の経費軽減を図った。

以上のとおり、経営改善策を策定し積極的に取組んだことにより経営指標の改善が図られ、併せて経費節減にも積極的に取組んでいる。さらに、高度救命救急センターを維持するために近隣市町村から補助金の受入を行い、病院経営の健全化を図っていることから、中期計画を上回って実施しており、得られた成果は特筆すべきものである。

ウェイト総計

大学の教育研究等の質の向上 (3) その他の目標 ④ 附属学校に関する目標

中期目標	○附属学校が教育に関する高度な研究の実践の場、先進的な教育を踏まえた教員養成支援の場、地域の教育力向上の拠点となるように整備する。
------	---

中期計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>【62】 附属学校の教員の教育・研究力の向上のための仕組みを充実し、附属学校を先導的・実験的な取組みを推進する「拠点校」として整備する。</p>	IV	<p>(平成 22～27 年度の実施状況)</p> <p>○ 附属学校園教員の教育・研究力を向上させるため、当該教員と教育学部教員等が教育に関する課題等について共同で研究を行うことを目的に「弘前大学教育学部附属学校共同研究奨励費」による助成を実施し、計 63 件に総額 3,188 千円を支援した。</p> <p>平成 26 年度までは研究が蓄積、進展する内容であることを重視し選考していたが、平成 27 年度からは、更にテーマを焦点化した上で採択数を絞り込み、かつ 1 件に対する奨励費を増額し、より質の高い研究を支援する仕組みを充実させた。同事業の実施により、複数の附属学校を横断する研究活動が展開され、また、成果が学会や研究会、紀要や報告書等で報告されるなど、附属学校と学部との連携による先導的・実践的な研究が積極的に推進された。</p> <p>同事業による主な研究成果として、附属学校の全養護教諭と教育学部教員による共同研究において、平成 25 年度から本校園で開発を進めている「熱中症チェックシート」を用い、全国の学校園を対象にその活用状況と有効性を検証した上で、雑誌「健」（平成 26 年 7 月号）に投稿し、全国から反響が得られた。平成 27 年度はこれまで得られた研究成果を東北学校保健学会で発表した。</p> <p>《先導的・実験的な取組の具体例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・附属幼稚園では、幼児教育担当の学部教員とともに「協同的な学びを考える～遊びが生まれる環境の工夫～」をテーマに掲げ、環境構成の工夫や有効的な援助について、実践を通して先導的研究を推進した。また、弘前市内の幼稚園及び県内の国公立幼稚園と連携を図り、本園を会場としながら保育を公開した。 ・附属小学校では、弘前市小学校教育研究協議会の研修会において道徳、図画工作、算数の提案授業を実施し、これまでの研究の取組を発表した。その後、参観者と共に研究協議を行い指導法の改善について協議した。 ・附属中学校では、平成 25 年度に ICT 教育推進委員会を組織し、パナソニック教育財団による実践研究助成対象校として、ICT を活用した授業の指導法を研究し、取組や成果を全国に発信した。また、宮城教育大学附属中学校との ICT による交流授業を開始し、平成 27 年度においても継続している。平成 26 年度には無線 LAN が整備され、電子黒板や iPad を活用した授業を日常的に行っている。ICT を活用した授業を平成 26 年度の公開研究会では 4 件、平成 27 年度の一人一研究では 15 件公開した。 	

・附属特別支援学校では、「コーディネーション運動」「自閉症スペクトラムの音楽指導」など様々な研究テーマで、大学教員と連携した約 40 件の研究を行うなど先導的・実験的な取り組みの拠点校としての役割を果たした。

- 共同研究奨励費以外にも、教育実践協同研究の枠組みで、各教科等毎に学部教員と附属学校園の教諭が研究会を組織し、年間 5 回の定例研究会及び随時の会を通して、授業のあり方について研究を深め、附属小学校ではその研究成果を公開研究発表会で発表し参観者と研究協議を行っている。また、その際、学部教員が協同研究コメンテーターとして研究協議に参加し、参観者と共に研究を深めている。附属特別支援学校では、『発声練習「大きな声でア」～弱いセントラルコヒーレンスの子どもたちのためのスケッチブックを用いた発声指導～』という研究に取り組み、その取り組みと成果を「新時代の知的障害特別支援学校の音楽指導」（ジアース教育新社）（全国特別支援学校知的障害教育校長会）に執筆することを通して先進的な取組を全国に紹介した。

【共同研究奨励費採択件数・支援金額】

年度	採択件数	支援金額
平成 22 年度	5 件	500,000 円
平成 23 年度	11 件	495,000 円
平成 24 年度	13 件	650,000 円
平成 25 年度	15 件	530,000 円
平成 26 年度	12 件	504,000 円
平成 27 年度	7 件	509,000 円
計	63 件	3,188,000 円

【学会報告数等】

年度	学会報告数	紀要報告数	その他
平成 22 年度	1 件	2 件	1 件
平成 23 年度	1 件	3 件	
平成 24 年度	1 件	3 件	
平成 25 年度	3 件	8 件	
平成 26 年度	2 件	1 件	1 件
平成 27 年度	9 件	3 件	8 件
計	17 件	20 件	10 件

以上のとおり、附属学校の教員の教育・研究力を向上するため、共同研究奨励費制度の仕組みを充実し、先導的・実験的な取組では特に ICT 教育を積極的に推進したことから、中期計画を上回って実施し、得られた成果が優れている。

【63】

地域の教育界との連携協力のもとに、教育力向上のため、教育実習と教員の卒後支援体制を整備するとともに、「モデル校」としての教育活動を充実する。

IV

(平成 22～27 年度の実施状況)

【モデル校としての教育活動の展開】

- 地域の教育力を向上させる「モデル校」として、公開研究発表会及び公開研修会等を開催（平成 22～27 年度の参加者数：計 6,000 人）するとともに、地域の教育委員会や教育団体との積極的な連携や交流を通して、地域の教育活動推進に寄与した。

《主な公開研究発表会、研修会、協議会等》

・附属学校園と青森県教育委員会との合同主催による「教育研究協議会」を毎年度開催し、教育・研究について情報交換を行った。

- ・附属幼稚園では、公開研究発表会で、本園の保育における支援の在り方や他園での取組について意見交換を行い、多角的な検証を行った。本発表会は、青森県内において、公立及び私立の幼稚園や保育園、認定こども園、公立小学校の教諭・保育士が一堂に会して協議できる唯一の機会であり、各校園で相互に教育力等の資質向上を図ることができた。また、青森県総合学校教育センター主催の幼稚園等新規採用教員研修の会場園として公開保育及び協議会を開催し、受講者が実践を進める上での一助を担った。さらに、副園長が、青森県中南県民局による「わんどの木育」（環境教育・青森県木材を使用した教材開発等）の推進委員として活動するとともに、全国附属学校副校長会において、幼児教育における「木育」の大切さを現場の立場から提言するなど、地域連携を推進した。
- ・附属小学校では、毎年度、つがる市教育委員会の要請を受けて、同市教委主催の授業改善研修会に講師として教諭を派遣した。研修には、つがる市の小学校教員が多数参加し、毎年研究教科を変えながら、授業づくりをテーマに講演及び演習を行った。また、平成 27 年度には、秋田県大館市教育委員会主催の夏季研修会に講師派遣を要請され、授業改善に関する講演を行うとともに、教員研修センター主催の言語活動指導者養成研修講座において、本校の研究に関する実践発表を行った。
- ・附属中学校では、県内教育委員会の要請を受けて、二つの研修会に教諭を派遣し、本校の教科指導の実践を発表した。また、平成 25 年度から、これまで校内研究として行ってきた研究授業を、弘前市内の中学校や学部教員にも案内し、公開授業として開催した。さらに、地区中学校教育研究会において、教科及び教科外で三つの研究授業を本校教諭が行い、合わせて年間 29 授業を公開するなど、教育課題における研究開発の成果公表等に取り組んだ。
- ・附属特別支援学校では、地域の教育界との連携協力のもとに、中南地区特別支援連携協議会に本校も加わり、本校の研究や活動を紹介するとともに、協同して研究会を開催、また計画的な教育相談等を実施し、地域における教員の専門性向上に貢献した。

【ラボバスプロジェクトの展開】

- 青森県教育委員会・市町村教育委員会と連携して、「青森県における小・中・高等学校を対象とした教育力向上プロジェクト」（通称：ラボバスプロジェクト）を平成 20 年度から実施した（平成 24 年度までの 5 年間は文部科学省特別経費、平成 25 年度以降は学内予算により実施）。

同プロジェクトは、県内各地の教育現場において移動教室用実験バス（ラボバス）を活用し、児童生徒に「学びの楽しさ」を伝えるとともに、現職教員等に研修の場を、教員を目指す本学学生に多様な教育実践の場を提供し、平成 22～27 年度には、計 453 事業・延べ 366 回の移動教室を開催し、青森県全体の教育力の向上に大きく貢献した。

【県・市教育委員会との連携強化】

- 平成 24 年度から、青森県教育委員会との連携で「キャリアサポート実習Ⅰ・Ⅱ」（教育学部専門科目）の授業を開講した。本授業は、高校生のキャリア形成を支援するワークショップ「キャリアサポートプログラム」（青森県教育委員会主催）に参加することによって、コミュニケーション、プレゼンテーション、ファシリテーション等の対人関係スキルを向上させるとともに、高校生と関わることで現在や未来の自分を考え、自らのキャリアデザインを描かせることを目的とし、1・2 年次学生の教職の導入科目として効果を発揮した。

- 弘前市教育委員会との連携・包括協定（平成 24 年 1 月締結）に基づき、平成 25 年度か

	<p>ら、市教育委員会との連携授業として「地域コラボレーション演習・実習」を開講した。</p> <p>本授業は、市教育委員会の関連事業に参加し、専門性を活かした地域連携型の実践を通じて、学校教員として必要な高い人間性と柔軟な思考力、問題解決能力及び指導力を養成することを目的とし、1・2年次学生の教職の導入科目として効果を発揮した。</p> <p>【研究成果の全国への発信】</p> <p>○ 附属小学校では、公開研究発表会における取組を、文部科学省教科調査官との共著により書籍として発行し、研究成果を全国に発信した。</p> <p>《平成 22 年度》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・書籍『授業における「活用」』（東洋館出版社）を発行。本書は、学習指導要領のキーワードの一つである「活用」に着目し、単に知識・技能を獲得させるだけでなく、それらを活用する授業を通して、実社会や実生活とのかかわりの中で課題を解決していく力を身につけさせること等を提言し、「モデル校」としての役割を果たした。 <p>《平成 24 年度》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・書籍『授業における「思考力・判断力・表現力」』（東洋館出版社）を発行。本書は、学習指導要領の「思考力・判断力・表現力」について、どのように捉え、授業に活かすか等の研究を重ね、さらなる教育内容の充実を提言しており、地域を始め全国からの要望が高く、第4版まで版を重ね、「モデル校」としての教育活動を充実させた。 <p>【指導方法の工夫改善等】</p> <p>○ 附属小学校では、平成 21・22 年度の 2 年間に渡り、国立教育政策研究所教育課程研究センターの教育課程研究指定校事業「音楽及び家庭科」指定校に採択され、新学習指導要領の趣旨を具体化するための研究を行った。なお、音楽、家庭科ともに本学の教育実践協同研究制度を活用し、学部教員等との協同研究を通して研究を深めることができた。</p> <p>以上のとおり、地域の教育力を向上させるモデル校として、地域の教育界と連携協力しながら各種研修会等を開催し、特に公開研究発表会の研究成果を書籍とし全国へ発信したことから、中期計画を上回って実施し、得られた成果が優れている。</p>
<p>【64】 附属学校の特別支援教育体制を整備するとともに、附属特別支援学校を特別支援教育に関する研修などの拠点として整備する。</p>	<p>III</p> <p>（平成 22～27 年度の実施状況）</p> <p>○ 附属学校の特別支援教育体制を整備するため、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・附属特別支援学校において、校内研究及び個人研究の成果を「教育研究データベース」「弘前大学学術情報レポジトリ」などに計 42 件掲載し、特別支援教育に係る情報を県内外に発信することにより研修拠点としての役割を果たした。 ・平成 23 年度、附属学校園の全教員を対象に、特別支援に関する研修会を実施し、共通理解を深めた。 ・平成 24 年度、特別な支援を要する幼児児童生徒への相談支援等に係る四校園の連絡・調整を円滑に行うため、「四校園コーディネーター」として教員 1 人を新たに配置した。さらに、平成 26 年度には教員 1 人を増員し、「四校園コーディネーター」を 2 人体制として、特別支援体制の強化を図った。 ・附属学校園における特別支援教育体制の更なる充実を図るため、平成 25 年度に、対象幼児児童生徒に関する状況報告・検討並びに各校園の組織を見直す役割を担う「四校園特別支援委員会」を設置した。さらに、平成 27 年度には、附属学校四校園連携連絡協議会で特別支援室の設置に向け協議を行い、段階を踏まえたロードマップ（案）を作成するなど、具体的な検討を開始した。

		<p>・附属特別支援学校において、平成 23 年度から、各種特別支援教育に係る研修会の講師として、教員を派遣した（平成 23～27 年度の派遣回数：30 回）。また、平成 27 年度に文部科学省委託事業「キャリア教育・就労支援等の充実事業」を教育学部と連携して実施し、大学を学習の場として整備・活用するとともに、障害者雇用制度等に係る研修会を 2 回開催するなど、大学を特別支援学校高等部生徒の就労支援の拠点となるよう努めた。</p>	
		ウェイト総計	

教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

○附属病院について

1. 特記事項

① 一般の病院とは異なる大学病院固有の意義・役割を含め、教育研究診療の質向上や個性の伸長、地域連携や社会貢献の強化、運営の活性化等を目指した特色ある取組

- 平成 22 年 4 月に緊急被ばく医療に対応可能な「高度救命救急センター」を設置した。同年 7 月から本格稼働するとともにヘリコプターによる救急患者搬送受入も開始し、地域の救急医療の充実に貢献している。なお、運営に当たっては、設置時より近隣の 9 市町村から毎年補助金を受入れており、補助金額は平成 27 年度までの 6 年間で 701,165 千円となっている。
- 高度専門医養成体制として平成 24 年度末まで時限付きで設置していたキャリアパス支援センターを発展的に解消し、平成 25 年 4 月に卒後臨床研修センターへ業務を移行することで、専門医資格取得を推進するための支援の充実に図った。
- 平成 23 年度に遠隔操作型内視鏡下手術システム「ダ・ヴィンチ S」を東北・北海道地区の病院として初めて導入した。さらに、平成 25 年度には、複数の医師が術野を共有できる「ダ・ヴィンチ Si」を導入し 2 台体制となったことにより、若手医師・研修医の育成や指導の質が向上した。
- 集中管理を必要とする患者を集約し、高度な医療を提供するため、平成 25 年度に ICU を 8 床から 16 床に増床し、併せて看護師を 17 人（平成 24 年度に前倒しで 9 人増員を合わせると 26 人）増員した。
- 平成 26 年度から開始した、先進医療支援経費による支援を受けた医療技術のうち、2 件について先進医療の届出を行った（平成 26 年度及び 27 年度）。
- 平成 27 年度、本院泌尿器科での遠隔操作型内視鏡下手術システムによる手術実績が評価され、全国の泌尿器科では 6 例目、東北・北海道地区では初めてとなる手術ライセンス取得のための症例見学施設となり、4 人（院内 3 人、院外 1 人）が受講した。
- 平成 27 年度、外来通院から入院、退院後にいたるまでの患者の支援を効率よく実行するため、地域連携室を発展的に改組し、総合医療相談部門、入退院支援部門、外来予約支援部門、肝疾患相談支援部門の 4 部門からなる「総合患者支援センター」を設置し、地域連携の推進と業務の集約化を図った。
- 平成 27 年度、リハビリテーション科専門医の養成体制を充実するとともに、整形外科及び脳血管疾患領域に加え、心疾患、呼吸器疾患やがん患者からのリハビリテーションニーズにも応えるため「リハビリテーション科」を設置・標榜した。

② 特に、社会的・地域的なニーズや重要かつ喫緊の政策課題等への対応として顕著な取組

○救急医療・災害医療・被ばく医療に関する取組

- 平成 24 年 7 月、弘前市鬼沢地区で発生した竜巻災害において、弘前地区消防事務組合消防本部の要請を受け医師 2 人、看護師 1 人を被災地へ派遣し、現地での応急処置及び健康チェックを行った。
- 平成 24 年 8 月、青森県から青森 DMAT 指定病院として指定された。
- 福島県からの要請により、青森県内及び周辺地域に避難した福島県民に対する内部被ばく検査を実施することとし、平成 24 年 9 月から延べ 203 人に実施した。
- 平成 25 年度にドクターカーを導入し、救急現場への医師及びメディカルスタッフの緊急搬送等を開始した。
- 平成 26 年度から、高度救命救急センターが中心となり、医師、メディカルスタッフ、事務職員、学生等 200 人超が参加した総合防災訓練を実施した。
- 平成 27 年 9 月、災害医療に関して県内の中心的役割を担う病院として、青森県から「基幹災害拠点病院」の指定を受けた。
- 本院からの提案による脳卒中対策が青森県地域医療再生計画に反映され、県の補助金を活用して SCU（脳卒中集中治療室）を整備、平成 27 年 4 月、看護師 13 人、理学療法士 1 人を配置して稼働を開始した。
- 地域の救急医療・災害医療を担う医療者の質の向上のため、消防署職員、自衛隊員、他大学学生、他病院スタッフなど年間約 80 人を実習生・研修生として受け入れた。

○周産期医療充実のための取組

- 青森県内及び秋田県北部におけるハイリスク新生児の受け入れ体制を強化するため、平成 22 年度から医師 3 人（平成 23 年 8 月には更に 1 人）、看護師 8 人を増員し、NICU を 2 床から 6 床、GCU を 6 床から 10 床に増床した。
- 地域の周産期医療に携わる医師及びメディカルスタッフの質の向上を目的として、平成 23 年度から順次、「周産期救急セミナー」、「産科救急対応シミュレーションワークショップ」等を開催した。
- 青森県の周産期医療の医療連携体制において、本院は高次周産期医療施設として特に困難な症例を受け入れているが、津軽圏域の周産期医療の充実のためハイリスク症例の搬送受入も開始することとし、平成 27 年 9 月「地域周産期母子医療センター」の認定を受けた。
- 平成 27 年 4 月から、厚生労働省事業「妊娠と薬情報センター」の拠点病院となり、産科医と専任薬剤師による「妊娠と薬外来」を開設、6 例の相談に対応した。

○感染制御等に係る取組

・青森県内における感染制御と感染リスクの低減を図るため、平成25年度に本院を事務局とした「青森県感染対策協議会（AICON）」を設置するとともに、最新の感染制御に関する情報発信を目的とした「細菌検査情報共有システム（MINA）」を設置し、20医療機関、1検査機関（平成27年度末現在）との情報共有が図られた。

③ 大学病院に関連する制度改正等の動向やその影響、或いは各々の地域における大学病院の位置づけや期待される役割など、病院の置かれている状況や条件等を踏まえた、運営や教育研究診療活動を円滑に進めるための様々な工夫や努力の状況

・医師等の医療従事者や医学生の医療技術向上を図るとともに、育児休業中の女性医師・看護師の復帰を支援するための設備として、平成23年度にスキルアップトレーニングシステムを導入し、スキルアップルーム（平成24年度にはスキルアップセンターに改組）を設置した。

・本院の感染制御体制を強化するため、平成25年度から感染管理認定看護師を感染制御センターに専任配置した。

・新たな専門医制度により創設される「総合診療専門医」の普及・啓発のため、平成26、27年度に医師、研修医、医学生等を対象とした「青森県総合診療医育成フォーラム」を開催した。

・本院独自の「医療事務及び認定看護師等資格研修制度」を活用し、事務職員1人が診療情報管理士を、同じく1人がメディカルクラークを、看護師4人が認定看護師の資格を取得した。また、看護師30人が認定看護管理者教育課程ファーストレベルを、7人が同セカンドレベルを受講した。（平成22～27年度）

・平成27年度、保健学研究科、地域の病院、訪問看護ステーション等との協働による「つがるブランド地域先導ナース育成事業」として、急性期から地域での暮らしを見据えた看護を提供できる看護師を育成するプログラムを構築・実施した（12人（院内7人、院外5人）受講）。さらに、地域の看護職員の資質向上に寄与するため、地域の看護職員、潜在看護師、看護師等養成所教員及び看護学生を対象とする研修を構築・実施した（延べ82人参加）。

④ その他、大学病院を取り巻く諸事情（当該大学固有の問題）への対応状況等

・育児中の女性医師・看護師を支援するため、平成22年度から育児短時間勤務の導入や、医員には希望によりパートタイム職員として雇用するなど、本人の希望を優先した柔軟性のある勤務形態を可能にした。

・駐車場空き待ちの車による道路渋滞を緩和するため、平成23年度に地下駐車場の新設を含めた病院正面駐車場を整備した。併せて、病院正面玄関前にバス停留所を設置し、通院患者の利便性の向上を図った。

・電子カルテの本格稼働に伴う情報漏洩防止のため、電子カルテの操作履歴や画像データ持ち出し履歴の管理機能の導入（平成23年度）、医療情報端末の外部メディアの接続制限の実施（平成26年度）、ユーザー認証時の不正アクセス防止機能の導入（平成27年度）など、情報セキュリティ機能の強化を図った。

・本院からの提案による女性医師の職場環境整備が青森県地域医療再生計画に反映され、県の補助金を活用して更衣室・休憩室・仮眠室等を備えた女性医師支援施設（3階建）を新築、平成27年4月から供用を開始した。

・患者への適正な療養環境の提供及び職員の安全・安心等の観点から、平成27年4月に警察官OB1人を採用し、院内の保安対策要員として配置した。

・自己収入確保を推進するため、「病院へのご寄附のお願い」を病院ホームページやパンフレットで、よりわかりやすく周知した結果、10件1,345千円の寄附金の受入があった。

2. 評価の共通観点に係る取組状況

(1) 質の高い医療人育成や臨床研究の推進等、教育・研究機能の向上のために必要な取組が行われているか。（教育・研究面の観点）

・高度救命救急センターにおいて実施している本学医学部5年次の学生実習について、平成24年度から緊急被ばく医療実習、放射能汚染傷病者受入実習も行い社会的要請に応えた医療者を養成している。

・専門医資格取得に関する研究業績を充実するため、平成22年度及び平成26年度から、研修医及び指導医に対して海外の学会参加に係る旅費を支援した。

・臨床研究の支援、推進並びに質の向上を目的に、平成25年度に治験管理センターを「臨床試験管理センター」に発展的に改組した。

・「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に設けられた臨床研究のモニタリングや監査等の業務を支援するため、平成27年度に臨床試験管理センターにCRC（臨床試験コーディネーター）を2人増員し、体制強化を図った。

・平成26年度から、新たに先進医療支援経費及び医師主導型臨床研究支援経費として予算を確保し、先進医療の研究・開発及び臨床研究の質の向上を推進した。

○看護師の研修体制の強化

・看護師の専門能力向上のための人材養成システム構築を目指して、平成23年度に看護部及び保健学研究科の連携により「弘前大学看護職教育キャリア支援センター」を設置し、一人前の看護職員となるためのシームレスな系統だった教育システム「弘前大学 Competent ナース育成プラン（HiroCo ナースプラン）」を順次構築し、平成26年度に完成させた。

・がん看護実践の役割モデルとなる人材を育成するため、平成26年度に、新たに「がん看護実践者育成研修」基礎編を開発・実施した（23人受講）。さらに、平成27年度にはステップアップ編を開発・実施し、がん看護に対する意識や基礎的スキルの向上を図った（21人受講）。

(2) 大学病院として、質の高い医療の提供のために必要な取組が行われているか。(診療面の観点)

- 平成 23 年度に遠隔操作型内視鏡下手術システム「ダ・ヴィンチ S」を東北・北海道地区の病院として初めて導入し、低侵襲な手術を開始した。
- 薬剤部の注射調剤部門において、薬物相互作用や配合変化の処方監査に加えて過量投与予防のため、平成 26 年度から患者の臨床検査値（特に腎機能）の確認も開始した。
- 本院からの提案による医師の事務作業負担軽減策が医療介護総合確保促進法に基づく県計画に反映され、平成 26 年度に県の補助金を活用した医師事務作業補助者の採用が実現した。（平成 27 年度末現在 19 人配置）
- 本院の全ての死亡退院事例を把握し医療の安全確保を図るため、平成 27 年度に「死亡退院事例検証会設置に関する申合せ」を制定し、死亡退院全例の検証を開始した。
- 平成 25 年度から平成 27 年度に業務達成基準を活用した大型重点プロジェクトとして計画していた 0-arm ナビゲーション装置をはじめとする手術部支援システムを整備した。

(3) 継続的・安定的な病院運営のために必要な取組が行われているか。(運営面の観点)

- 医療技術職員（臨床検査技師、診療放射線技師、理学・作業療法士、臨床工学技士等）の効率的かつ適切な人員配置による病院経営の効率化と医療サービスの向上に資するため、平成 25 年度に「医療技術部」を設置した。
- 平成 26 年度から、各診療科より財務を担当する医師を選出したことにより稼働状況等の情報共有ができ、より診療科の状況にあった増収策等の提案が可能となった。
- 地域の三次救急医療体制の確保及び救急医療の充実を図ることとして、平成 22 年度より近隣の 9 つの市町村から本学の高度救命救急センターの運営に対する補助金 701,165 千円（平成 27 年度までの合計）を受入れた。
- 医薬品・医療材料について品目の見直し、後発医薬品への切替の促進、委託業者による価格交渉サポートの導入等により、約 147,819 千円（平成 22～27 年度の合計）の経費節減を図った。
- 省エネルギー対策に関するコンサルタントの導入（平成 24 年度）、並びに井水濾過装置及び病棟暖房のドレーン水の回収装置の設置（ともに平成 26 年度稼働）により、約 40,802 千円（平成 27 年度までの合計）の経費軽減を図った。
- 看護師やメディカルスタッフの増員等により体制を整備し新規算定を開始するとともに、平成 27 年度からは病院長による院内巡視を毎月実施するなど、積極的に病院経営の健全化を図ったことにより、第 1 期中期目標期間の最終年度である平成 21 年度と比較し、入院単価が 10,320 円増の 70,368 円、外来単価が 5,052 円増の 15,442 円となり、その結果、診療報酬請求額は 4,003,648 千円増の 19,407,417 千円となった。

【第 1 期中期目標期間評価における課題に対する対応】

医学部附属病院における研修医等の医師確保のための取組について

- 卒後臨床研修プログラムについて、平成 22 年度から選択する診療科目の研修期間を延長するとともに、高度救命救急センターの設置により救急研修の充実を図った。また、平成 27 年度から、「外科重点コース」及び「総合診療重点コース」を新設するなど、研修プログラムの更なる充実を図った。さらに、医学部医学科の入学定員において地域枠を拡充したほか、学会参加旅費の補助や心肺蘇生講習会参加費助成、希望図書貸与など、研修医への様々な支援を実施し、女性医師支援施設の設置やスキルアップトレーニングシステムの導入などの環境整備にも注力した。
- 卒後臨床研修医の増加にはつながらなかったものの、高度医療人 GP 事業（大学病院連携型高度医療人養成推進事業）の実施等により、卒後臨床研修後の専門医資格取得課程（いわゆる後期臨床研修）の充実・強化を図った。これらの取組により、第 2 期中期目標期間における後期臨床研修医数は、第 1 期を上回る成果となった。

(単位：人)

	第 1 期の平均	第 2 期の平均
卒後臨床研修医数	11.5	9.3
後期臨床研修医数	29.0 (H18～21 年度)	38.0

○附属学校について1. 特記事項○総合的な教師力向上のための取組

・附属小学校において、平成 26 年度 文部科学省「総合的な教師力向上のための調査研究事業」を活用し、附属小学校教員と学部教員が連携して青森県の教育課題である「健康教育」への取組を実践した。地域の教育委員会との協働による地域課題に重点をおいた教員養成プログラムの策定・試行を行い、この取組については、平成 27 年 3 月に報告会を実施し、本校教員も授業実践に基づいた成果を発表するとともに報告書を作成した。

○キャリア教育・就労支援等への取組

・附属特別支援学校において、特別支援学校高等部の生徒が、卒業後、生涯にわたって自立し、社会参加していくための就労の支援を目的として、文部科学省委託事業の平成 27 年度「キャリア教育・就労支援等の充実事業」を活用し、本事業に取り組んだ。本事業の取組として、教育学部と附属特別支援学校及びハローワーク等の関係機関と連携する体制を構築の上、①就職支援ネットワーク会議を開催し、障害者就労に係る情報を交換、②大学教職員及び障害者雇用に関係する学外の者を対象とした研修会を開催し、障害者雇用の理解啓発等を行った。

・本事業の特色として、校長を代表取締役、高等部生徒及び卒業生を社員等とする模擬会社を設定し、大学構内を学習活動の場として、喫茶及び清掃活動を行っている。なお、本活動においては、本格的な指導を受けさせるため、外部の専門家を活用した結果、生徒等の技能等のスキルが大きくアップした。

・このほか、本校で策定したキャリア教育全体計画に基づき、小・中・高等部の児童生徒が計画的、組織的な学習を行い系統的なキャリア教育を推進した。

○健康推進事業への取組

・「弘前大学教育改善・教育プログラム開発プロジェクト」を活用し、附属小学校教員と学部教員が連携して青森県の教育課題である「健康教育」の取組を実践した。「短命県返上」のための教員養成及び学校向けプログラム開発の試みを行い、平成 27 年 8 月に、本校教員が日本体育学会第 66 回大会において取組を発表した。また、平成 28 年 3 月に報告書を完成させた。なお、この健康教育プログラムを礎に教育学部教員と地域の小学校教員が連携し、地区教育事務所管内の健康教育授業研究会を 4 回実施し、地域の小学校健康教育モデルを構築した。

2. 評価の共通観点に係る取組状況(1) 教育課題について

○学校現場が抱える教育課題について、実験的、先導的に取り組んでいるか。

【大学・学部との連携による実験的・先導的な取組】

- ・附属学校園教員を研究代表者として、当該教員と教育学部教員等が教育に関する課題等について共同で研究を行うことを目的に「弘前大学教育学部附属学校共同研究奨励費」による助成を実施した。平成 22～27 年度に計 63 件へ総額 3,188 千円を支援し、実験的、先導的研究を継続的に展開した。
- ・附属中学校では、パナソニック教育財団による平成 25 年度実践研究助成対象校として、「他者との往還に基づく豊かな表現力の育成—タブレット型コンピューターと電子黒板の活用を通して—」という研究主題で、ICT を活用した授業の指導法を研究し、取組や成果を報告した。
- ・附属特別支援学校では、障害児の運動において、先進的に「コーディネーション運動」の研究と実践に取り組み、障害児の運動調整能力の向上に努め、その成果をホームページ上で公開するとともに、講師として他県の研修会等で紹介した。

○地域における指導的あるいはモデル的学校となるように、様々な教育課題の研究開発の成果公表等に取り組んでいるか。

【研究開発成果等の公表】

- ・附属学校の教育課題の研究開発成果を、毎年又は隔年で公開研究会及びフォーラム等を開催し、大学、学部、地域、他大学等に向け公表した。
- ・附属小学校では、平成 22 年度及び平成 24 年度において、公開研究発表会における取組を、文部科学省教科調査官との共著により書籍として発行し、研究成果を全国に発信した。
- ・附属特別支援学校では、平成 27 年度に研究紀要第 21 集「授業における自己評価システム構築と環境設定に関する実証的研究」を発刊するとともに、大学のリポジトリにも掲載し、特別支援教育に係る指導法や評価法に関する研究成果と情報を地域及び全国に発信した。
- ・公開研究発表会を含め、附属学校園が開催する研修会と地域の教育委員会や教育団体が開催する各種研修会との積極的な連携や交流を通して、地域の教育活動推進に寄与した。附属学校園が開催した公開研究発表会、公開研修会においては、平成 22～27 年度で計 6,000 人の参加者を得た。また、平成 25 年度から、これまで校内で行ってきた一人一研究授業を、地域の中学校や学部教員にも案内し、公開授業として実施した。さらに、平成 26 年度から地域の教員委員会主催の授業改善研修会に講師として本校教諭を派遣した。

(2) 大学・学部との連携**○附属学校の運営等について、大学・学部側との間で協議機関等が設置され機能しているか。**

- ・学部長を委員長とした、基本構想会議議長、各附属学校長、事務長で組織される附属学校管理運営委員会を創設し、附属学校を円滑に管理運営するための重要事項に取り組んだ。また、附属学校間で具体的及び共通の課題に対応するための協議機関として、本会議の下に附属学校園長、副校長等で組織される附属学校四校園連携連絡協議会を創設し、毎年11回開催した。さらに、附属学校四校園連携連絡協議会の下部組織として位置づけ、4副校長、教頭、主幹、教務主任からなる附属学校四校園連携推進ワーキンググループを創設し、附属学校間の連携を推進するための具体案の検討を行った。

○大学・学部の教員が一定期間附属学校で授業を担当したり、行事に参加したりするようなシステムが構築されているか。

- ・附属教育実践総合センターの教育実習部門と教育学部実践協同研究推進委員会により、附属学校で行われる長期継続型教育実習（Tuesday 実習）や公開研究会において、学部教員が一定期間授業を担当するシステムが構築されている。
- ・具体的には、公開研究会を基点として、その前の事前研究会や校内研究科等で協議や授業研究を行っている。これらの学部教員の授業参画により、教育実習生はもとより附属学校教員の授業力の向上に大きく寄与している。

○附属学校が大学・学部のFDの場としての活用されているか。

- ・教育学部新任教員のFD研修の場として附属学校を用いている。その結果、就任時より学校教育現場を理解する意識を高まり、本学の特徴である全教員参加型教育実習指導體制の基盤を築くものとなっている。
- ・附属学校園での長期継続的教育実習（Tuesday 実習）や公開研究会に、多くの教育学部教員が指導助言等に関与するような体制を取っている。その結果、学部教員が年間を通じて教育実践力の向上に関与する機会が得られており、教育学部教員としての資質・能力の向上に役立っている。

①大学・学部における研究への協力について**○大学・学部の教育に関する研究に組織的に協力する体制の確立及び協力の実践が行われているか。**

- ・教育実践協同研究推進委員会と附属学校四校園連携連絡協議会の連携による「弘前大学教育学部附属学校共同研究奨励費」での研究を行っており、附属学校間又は学部との横断型の研究体制が確立されている。
- ・学部教員を委員長、附属学校教員を副委員長に配置した「教育学部実践協同研究推進委員会」において、年4回の分野別研究部会を開催する体制を確立している。

○大学・学部と附属学校が連携して、附属学校を活用する具体的な研究計画の立案・実践が行われているか。

- ・附属学校園教員の教育・研究力を向上させるため、当該教員と教育学部教員等が教育に関する課題等について共同で研究を行うことを目的に「弘前大学教育学部附属学校共同研究奨励費」による助成を実施した。

②教育実習について**○附属学校における質の高い教育実習を提供する場としての実習生の受入を進めているか。**

- ・教育実習生の受入を推進するため、原則として本学学生のほか、附属学校卒業生及び、協定締結校の学生を実習生として受け入れている。

○大学・学部の教育実習計画は、附属学校を十分活用したものとなっているか。（附属学校と公立学校での教育実習の有機的な関連づけについて検討が進められているか。）

- ・教育学部3年次の附属学校での教育実習（免許要件）を礎に、4年次には地域の公立学校での教育実習（研究教育実習・学校サポーター実習：教員免許用件外選択科目）を行い、4年間を通じた教育実習体系を補完するカリキュラムを展開している。4年次の実習の単位を修得した学生は、教職への意欲とともに教育実践力が高まり、教員就職率の向上に寄与している。

○大学・学部の教育実習の実施への協力を行うために適切な組織体制となっているか。

- ・平成22年度に附属教育実践総合センターに教育実習部門と教職実践演習部門を設置し、附属学校の教員が学部教員と共同で教員養成に関する実践的な研究を推進するための仕組みを構築した。

○大学・学部と遠隔地にある附属学校については、教育実習の実施に支障が生じていないか。

- ・附属学校は教育学部から近距離（約2km）にあり、教育実習の実施にあたって支障は生じていない。

(3) 附属学校の役割・機能の見直しについて**○附属学校の使命・役割を踏まえた附属学校の在り方やその改善・見直しについて十分な検討や取組が行われてきたか。****【附属幼稚園定員の見直し】**

- ・少子化に伴う近年の定員充足状況及び弘前市内の幼稚園の実情を鑑み、また、幼児の年齢や発達状況に対応したきめ細かな教育を推進するため、平成25年度から学年進行により収容定員を70人削減することとし、3歳児は1学級15人の2学級、4歳児及び5歳児はそれぞれ1学級30人とした。

【附属小学校定員の見直し】

- ・新学習指導要領の本格実施や、いじめ等の学校教育上の課題に適切に対応できるように、平成 24 年度から学年進行により 33 人学級を導入して、収容定員を 126 人削減することとし、少人数の学級編制とした。

【附属中学校定員の見直し】

- ・青森県公立学校における少人数学級編制の推進や不登校などの生徒指導上の課題等について、附属中学校として教育・研究の「モデル校」としての役割を果たすため、平成 27 年度から学年進行により収容定員を 105 人削減することとし、教育・研究及び教育実習、さらに、本学における改革プランを推進することとした。

【特別支援体制の見直し】

- ・特別な支援を要する幼児児童生徒への相談支援等の体制を充実させるため、平成 24 年度、附属特別支援学校に「四校園コーディネーター」として教員 1 人を配置した。
- ・平成 25 年度、対象幼児児童生徒に関する状況報告・検討並びに各校園の組織を見直す役割を担う「四校園特別支援委員会」を設置し附属学校の特別支援体制を整備した。
- ・平成 26 年度、特別支援体制を強化するため、「四校園コーディネーター」として附属特別支援学校に配置していた教員 1 人を附属小学校に配置換、さらに附属小学校に教員 1 人を増員の上、体制を強化する等を行い、各校園間連絡調整の円滑化や特別支援の相談にきめ細やかに対応した。

【キャリア教育・就労支援等への取組】

- ・附属特別支援学校において、平成 27 年度 文部科学省委託事業「キャリア教育・就労支援等の充実事業」を活用し、障害のある児童生徒の「夢」を職業的自立で実現し、生涯にわたって安心して社会参加ができる環境づくりを行うため、豊かな個性と多様性に富む児童生徒の能力を、小・中・高等部一貫したキャリア教育によって見だし、地域の企業・福祉・関係機関と連携した実践研究を推進した。

予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

※ 財務諸表及び決算報告書を参照

短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 28億円 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ることが想定されるため。	1 短期借入金の限度額 28億円 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ることが想定されるため。	なし

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
1 重要な財産を担保に供する計画 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。	1 重要な財産を担保に供する計画 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。	医学部附属病院に「密封小線源治療システム」の導入が必要となったため、経費の長期借入に伴い、本学の土地及び建物を担保に供した。

剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績
○ 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。	○ 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。	なし

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
文京町団地総合研究棟改修Ⅱ期 (教育学系) 附属病院基幹・環境整備 (駐車場整備) 小規模改修	総額 2,000	施設整備費補助金 (963) 長期借入金 (719) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (318)	(文京町) 屋内運動場等耐震改修 (文京町) 戦略本部棟耐震改修 (学園町) 屋内運動場等耐震改修 総合研究棟改修Ⅲ (保健学系) 密封小線源治療システム 小規模改修	総額 819	施設整備費補助金 (666) 長期借入金 (106) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (47)	(文京町) 屋内運動場等耐震改修 (文京町) 戦略本部棟耐震改修 (学園町) 屋内運動場等耐震改修 総合研究棟改修Ⅲ (保健学系) 密封小線源治療システム 小規模改修	総額 771	施設整備費補助金 (618) 長期借入金 (106) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (47)
<p>(注1) 施設・整備の内容、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。</p> <p>(注2) 小規模改修について平成22年度以降は21年度同額として試算している。</p> <p>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。</p>			<p>(注) 施設・設備の内容、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。</p>					

○ 計画の実施状況等

戦略本部棟耐震改修については、コンクリートの著しい劣化等が見つかったことから、調査期間、対応策の検討、補修工事に大幅な日数が必要となったため、不測の日数(3か月)を要することとなり、平成28年度に繰り越したため、計画と実績に差異が発生している。

その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
○「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。【81】	※平成 23 年度に実施済みのため、平成 24 年度以降は年度計画なし。	
○各学部・研究科、各学内共同教育研究施設等において、大学または各学部・研究科の教育目的に照らして効果的な教員配置を行う。【20】	○退職教員の後任補充について、学長承認制度を実施する。【20】	○ 退職教員の後任補充について、各部局長から提出される教員の補充等計画書を基に、学長が補充の可否を判断する制度を実施しており、平成 27 年度において 160 件を承認した。 これにより、当該人事の妥当性を学長が都度判断の上で実施することとなり、学長が目指す教育目標に向けた体制構築及び平成 28 年度に予定している学部改組等の大学改革を踏まえた新たな教員配置の検討に貢献した。 ○ 平成 27 年 10 月 1 日の教育研究院の設置を機に、教員人事を一元管理し、計画的かつ戦略的な教員配置を実施するため、学長を委員長とする弘前大学全学教員人事委員会を設置した。教員の後任補充については、教育、研究、社会貢献、医療、管理運営等を円滑に実施するため、学部・研究科等の枠を超えた全学的見地から人員配置を行ったほか、学部・研究科の教育を担当する教員数について審議することにより、より柔軟で効果的な教員配置を可能とする体制を整備した。
○人材育成方針を作成し、人事交流、研修等を充実させる。【67】	○人材育成方針を踏まえ、研修を実施する。【67】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P31, 参照
○事務系職員の採用に当たっては国立大学法人等職員採用試験を利用するほか、専門性の高い職種については、独自に選考採用を行う。【68】	○試験採用、選考採用及び他機関からの採用を行う。【68】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P32, 参照
○第 1 期中期目標期間に実施した事務系職員の人事評価制度を検証し、充実させる。【69】	○旧制度の検証結果を踏まえて発展的に改編した新人事評価制度を継続して実施する。【69-1】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P33, 参照

	○人事評価の統一的な運用を図るため、人事評価に係る研修を実施する。【69-2】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P 33, 参照
○第1期中期目標期間に実施した教員業績評価の検証を踏まえ、評価基準の見直しを行い、教員業績評価を実施する。【70】	○「国立大学法人弘前大学教員業績評価に関する規程」に基づき、教員業績評価を実施する。【70】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P 34, 参照
○全学的な視点に立った戦略的な資源配分を行う。【73】	○学長裁量の職員枠を確保し、戦略的な運用を行う。【73-2】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P 38, 参照
○新たな業務に対応するとともに、業務量の適正化を行う。【77】	○各部局等からヒアリングを行い、必要により人員の再配置等を行う。【77】	「(1)業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」P 42, 参照

○ 別表1 (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)	(人)	(%)
【学士課程】			
人文学部			
人間文化課程	460	487	105.9
現代社会課程	440	471	107.0
経済経営課程	480	526	109.6
教育学部			
学校教育教員養成課程	580	619	106.7
養護教諭養成課程	100	103	103.0
生涯教育課程	280	314	112.1
医学部			
医学科	746	792	106.2
保健学科	860	832	96.7
理工学部			
数理科学科	160	166	103.8
物理科学科	160	163	101.9
物質創成化学科	184	196	106.5
地球環境学科	232	240	103.4
電子情報工学科	232	240	103.4
知能機械工学科	232	239	103.0
学部共通	20	9	-
農学生命科学部			
生物学科	160	172	107.5
分子生命科学科	160	173	108.1
生物資源学科	140	146	104.3
園芸農学科	160	168	105.0
地域環境工学科	120	123	102.5
学士課程 計	5,906	6,179	104.6

【修士課程】			
人文社会科学研究科			
文化科学専攻	20	32	160.0
応用社会科学専攻	12	15	125.0
教育学研究科			
学校教育専攻	12	12	100.0
教科教育専攻	46	62	134.8
養護教育専攻	6	3	50.0
保健学研究科			
保健学専攻	50	66	132.0
理工学研究科			
理工学専攻	180	205	113.9
農学生命科学研究科			
農学生命科学専攻	120	94	78.3
修士課程 計	446	489	109.6
【博士課程】			
医学研究科			
医科学専攻	200	219	109.5
医学系研究科			
医科学専攻	-	1	-
保健学研究科			
保健学専攻	27	39	144.4
理工学研究科			
機能創成科学専攻	12	21	175.0
安全システム工学専攻	12	17	141.7
地域社会研究科			
地域社会専攻	18	35	194.4
博士課程 計	269	332	123.4

注) 理工学部の収容定員における「学部共通 20 人」は、3 年次編入定員である。
注) 下記の学部学科・研究科専攻の収容数には、下記のと通りの秋季入学者を含む。

《学士課程》	
・医学部医学科（2 年次後期編入）	20 人
《修士課程》	
・人文社会学研究科文化科学専攻	1 人
・理工学研究科理工学専攻	2 人
・農学生命科学研究科農学生命科学専攻	2 人
《博士課程》	
・医学研究科医科学専攻	6 人
・理工学研究科機能創成科学専攻	2 人

○ 計画の実施状況等

【収容定員と収容数に差がある（定員充足が 90%未満）場合の主な理由】

《修士課程》

○ 教育学研究科養護教育専攻

養護教育専攻は、入学者の大多数が本学教育学部の新卒者と現職教員であるが、収容定員が 6 人と規模が小さいこともあり、年度による変動が大きく、第 2 期中期目標期間においては平成 26 年度に初めて定員未充足となり（平成 22 年度から平成 25 年度における充足率は 100%又は 116.7%）、平成 27 年度においても、平成 26 年度に引き続き定員未充足となった。

未充足の主な要因としては、学部新卒者の場合は、教員採用試験への合格や講師採用の決定など、就職に進路を変更したことなどが挙げられ、平成 27 年度においては、学部新卒者から 3 人の合格者を出したものの、2 人が入学を辞退した。また、現職教員についても、青森県教育委員会から派遣される教員の数がピーク時に比べて減少し、平成 27 年度においては、教員の派遣が無かったことが挙げられる。

以上のことから、充足率が低い状況が続いているが、本研究科で導入している「教育職員免許取得プログラム」の意義を発信するための広報活動を行うとともに、大学院進学者説明会を年に複数回実施するなど、定員確保へ向けた取組を実施した。

○ 農学生命科学研究科農学生命科学専攻

海外協定校推薦特別選抜枠による入学者の減少と学部からの進学者の減少が定員未充足の主な要因となっている。

こうした状況を改善すべく、大学院への進学を希望する学部学生に対して、学部 4 年次前期から大学院の講義を年間 10 単位まで受講することを認め、大学院入学後に単位を認定する「大学院入学前学習システム」を実施している。これにより、学部 4 年次の早い段階での大学院進学への動機づけの強化を図っている。また、大学院の授業科目で「キャリア開発セミナー」を開講し、大学院学生に対する就職支援を強化している。

なお、学部学生が大学院への進学をためらう理由の一つに、就職への不安があげられるが、上記のような大学院における就職支援及び大学院に進学したことによる就職上のメリットについて、学部学生対象の「大学院進学説明会」で説明を行い、学部学生の大学院進学後の就職に対する不安の解消を図っている。

さらに、延辺大学（中華人民共和国）を本研究科長が訪問し、協定校推薦特別選抜をアピールする等の広報活動の強化を実施している。

以上のように、様々な取組を通じて大学院進学へのメリットを周知するとともに、学内外への広報活動の一層の強化に取り組んでいる。

別表2(学部,研究科等の定員超過の状況について)

(平成22年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D,E,F,G,I)の合計]	定員超過率 (K) (J)/(A)×100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち,修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留 学生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,380	1,475	9	0	0	0	31	76	64	1,380	100.0%
教育学部	960	1,018	3	0	0	0	11	27	22	985	102.6%
医学部	1,495	1,504	2	0	0	0	10	29	24	1,470	98.3%
理工学部	1,220	1,304	6	0	4	0	23	56	45	1,232	101.0%
農学生命科学部	740	781	3	0	0	0	8	25	18	755	102.0%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	32	26	11	0	0	0	3	4	4	19	59.4%
教育学研究科	84	65	6	0	0	0	2	4	3	60	71.4%
医学研究科	210	206	9	2	0	0	3	0	0	201	95.7%
保健学研究科 (博士前期課程)	50	51	1	1	0	0	0	0	0	50	100.0%
保健学研究科 (博士後期課程)	27	33	0	0	0	0	2	1	1	30	111.1%
理工学研究科 (博士前期課程)	160	225	4	0	0	0	8	7	7	210	131.3%
理工学研究科 (博士後期課程)	24	18	1	0	0	0	1	5	4	13	54.2%
農学生命科学研究科	120	110	7	1	0	0	0	6	6	103	85.8%
地域社会研究科	18	33	4	2	0	0	5	0	0	26	144.4%

計画の実施状況等

【定員超過率が130%以上の主な理由】

○理工学研究科(博士前期課程)

理工学研究科(前期課程)は平成22年4月に開設した。社会から科学・技術の高度化と多様化に順応し得る人材が求められていたこと、またリーマンショックからの不況の影響で就職先がないため志願者が増え、優秀な学生が多数受験したことにより、指導可能な範囲でより多くの学生を受け入れたため。

○地域社会研究科

地域社会研究科では、社会人学生が28人(うち長期履修生17人)と全体の8割を占める。中でも、行政・教育に携わる社会人学生は19人と特に多く、うち13人が青森県内で業務に従事している。本研究科の使命として、地域の行政・教育の中核を担う人材育成が求められていることから、学習意欲の高い行政及び教育機関職員を多く受け入れており、前述の長期履修学生の特性も併せて、定員超過の大きな理由となっている。

注) 医学部医学科は、編入学時期の変更により、平成22年度は3年次前期編入学生と2年次後期編入学生が混在しているため、収容定員・収容数は10月1日現在で記載している。(5月1日現在での収容定員は1,475人、収容数は1,484人となる。)

(平成23年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D,E,F,G,I)の合計]	定員超過率 (K) (J)/(A)×100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち,修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,380	1,481	12	0	1	0	54	95	82	1,344	97.4%
教育学部	960	1,009	2	0	0	0	14	33	27	968	100.8%
医学部	1,520	1,521	4	0	0	0	10	41	36	1,475	97.0%
理工学部	1,220	1,312	7	0	5	0	27	71	58	1,222	100.2%
農学生命科学部	740	789	2	0	0	0	6	30	23	760	102.7%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	32	33	13	1	0	0	3	6	5	24	75.0%
教育学研究科	84	65	4	0	0	0	3	4	2	60	71.4%
医学研究科	205	220	7	1	0	0	11	13	13	195	95.1%
保健学研究科 (博士前期課程)	50	52	1	0	0	0	0	0	0	52	104.0%
保健学研究科 (博士後期課程)	27	34	1	1	0	0	1	1	1	31	114.8%
理工学研究科 (博士前期課程)	160	245	3	0	0	0	8	19	18	219	136.9%
理工学研究科 (博士後期課程)	24	23	1	0	0	0	3	6	4	16	66.7%
農学生命科学研究科	120	106	6	0	0	0	3	2	2	101	84.2%
地域社会研究科	18	34	3	1	0	0	3	0	0	30	166.7%

計画の実施状況等

【定員超過率が130%以上の主な理由】

○理工学研究科(博士前期課程)

理工学研究科(前期課程)は平成22年4月に開設した。リーマンショックからの不況が影響し、就職先がないため大学院志願者が多数おり、優秀な学生が多数受験したことにより、指導可能な範囲でより多くの学生を受け入れたため。

○地域社会研究科

地域社会研究科では、社会人学生が29人(うち長期履修生18人)と全体の8割を占める。その中でも、行政・教育に携わる社会人学生は23人と特に多く、うち17人が青森県内で業務に従事している。本研究科の使命として、地域の行政・教育の中核を担う人材育成が求められていることから、学習意欲の高い行政及び教育機関職員を多く受け入れており、前述の長期履修学生の特長も併せて、定員超過の大きな理由となっている。

別表2(学部,研究科等の定員超過の状況について)

(平成24年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定の対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D,E,F,G,Iの合計)]	定員超過率 (K) (J)/(A)×100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち,修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,380	1,498	13	0	1	0	61	98	82	1,354	98.1%
教育学部	960	1,009	1	0	0	0	10	30	27	972	101.3%
医学部	1,545	1,543	3	0	0	0	12	35	25	1,506	97.5%
理工学部	1,220	1,290	8	0	5	0	20	62	52	1,213	99.4%
農学生命科学部	740	777	2	0	0	0	14	27	23	740	100.0%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	32	30	10	1	0	0	0	3	3	26	81.3%
教育学研究科	84	73	2	0	0	0	3	5	3	67	79.8%
医学研究科	200	226	5	1	0	0	19	20	20	186	93.0%
保健学研究科 (博士前期課程)	50	47	1	0	0	0	0	1	1	46	92.0%
保健学研究科 (博士後期課程)	27	31	1	0	0	0	2	1	1	28	103.7%
理工学研究科 (博士前期課程)	160	211	2	0	0	0	6	17	15	190	118.8%
理工学研究科 (博士後期課程)	24	24	3	1	0	0	3	5	2	18	75.0%
農学生命科学研究科	120	101	3	0	0	0	1	5	4	96	80.0%
地域社会研究科	18	32	1	0	0	0	4	0	0	28	155.6%

計画の実施状況等

【定員超過率が130%以上の主な理由】

○地域社会研究科

地域社会研究科では,社会人学生が27人(うち長期履修生15人)と全体の約8割を占める。その中でも,行政・教育に携わる社会人学生は18人と特に多く,うち13人が青森県内で業務に従事している。本研究科の使命として,地域の行政・教育の中核を担う人材育成が求められていることから,学習意欲の高い行政及び教育機関職員を多く受け入れており,前述の長期履修学生の特性も併せて,定員超過の大きな理由となっている。

別表2(学部,研究科等の定員超過の状況について)

(平成25年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち						超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D,E,F,G,Iの合計)]	定員超過率 (K) (J)/(A)×100	
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)			左記の留年者数の うち,修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)	
人文学部	1,380	1,486	13	0	2	0	51	92	70	1,363	98.8%
教育学部	960	1,010	1	0	0	0	21	29	27	962	100.2%
医学部	1,572	1,545	3	0	0	0	16	34	25	1,504	95.7%
理工学部	1,220	1,291	6	0	3	0	24	62	49	1,215	99.6%
農学生命科学部	740	780	2	0	0	0	7	26	21	752	101.6%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	32	27	4	0	0	0	3	5	5	19	59.4%
教育学研究科	74	80	4	0	0	0	5	9	9	66	89.2%
医学研究科	200	221	4	0	0	0	9	21	16	196	98.0%
保健学研究科 (博士前期課程)	50	52	0	0	0	0	0	0	0	52	104.0%
保健学研究科 (博士後期課程)	27	37	2	0	0	0	0	1	1	36	133.3%
理工学研究科 (博士前期課程)	170	185	3	0	0	0	4	6	5	176	103.5%
理工学研究科 (博士後期課程)	24	30	8	4	0	0	3	6	2	21	87.5%
農学生命科学研究科	120	91	8	0	0	0	1	1	1	89	74.2%
地域社会研究科	18	38	1	0	0	0	6	1	1	31	172.2%

計画の実施状況等

【定員超過率が130%以上の主な理由】

○保健学研究科(博士後期課程)

保健学研究科博士後期課程では,これまで,近隣の医療系大学教員及び医療系職員のキャリアアップの場として社会人入学者が多く,平成25年度は入学者14人のうち10人が社会人であり,かつ,6人が青森県弘前市内の医療現場又は教育現場に関わりを持つ社会人であった。本研究科の教育目標として,地域保健医療福祉の充実・向上に貢献できる人材育成,教育者の育成及び高度な専門知識・技術を身につけた指導者の育成を掲げていることから,多くの学生を受け入れたものである。

○地域社会研究科

地域社会研究科では,社会人学生が32人(うち長期履修生15人)と全体の約8割を占める。その中でも,行政・教育に携わる社会人学生は24人と特に多く,うち17人が青森県内で業務に従事している。本研究科の使命として,地域の行政・教育の中核を担う人材育成が求められていることから,学習意欲の高い行政及び教育機関職員を多く受け入れており,前述の長期履修学生の特性も併せて,定員超過の大きな理由となっている。

別表2(学部,研究科等の定員超過の状況について)

(平成26年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定 の対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D,E,F,G,I)の合計]	定員超過率 (K) (J) / (A) × 100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち,修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留學 生数(E)	大学間交流 協定等に基 づく留學生 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,380	1,474	18	0	2	0	37	83	67	1,368	99.1%
教育学部	960	1,013	1	0	0	0	24	30	29	960	100.0%
医学部	1,594	1,560	4	0	0	0	15	28	21	1,524	95.6%
理工学部	1,220	1,274	6	0	2	0	18	56	43	1,211	99.3%
農学生命科学部	740	779	2	0	0	0	12	23	18	749	101.2%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	32	35	6	0	0	0	3	6	6	26	81.3%
教育学研究科	64	81	3	0	0	0	9	10	10	62	96.9%
医学研究科	200	207	5	0	0	0	16	23	17	174	87.0%
保健学研究科 (博士前期課程)	50	62	0	0	0	0	2	1	1	59	118.0%
保健学研究科 (博士後期課程)	27	33	1	0	0	0	2	0	0	31	114.8%
理工学研究科 (博士前期課程)	180	195	5	1	0	0	3	4	4	187	103.9%
理工学研究科 (博士後期課程)	24	36	12	6	0	0	3	6	4	23	95.8%
農学生命科学研究科	120	103	13	1	0	0	2	1	1	99	82.5%
地域社会研究科	18	36	3	0	0	0	4	1	1	31	172.2%

計画の実施状況等

【定員超過率が130%以上の主な理由】

○地域社会研究科

地域社会研究科では, 社会人学生が31人(うち長期履修生17人)と全体の8割を占める。その中でも, 行政・教育に携わる社会人学生は22人と特に多く, うち14人が青森県内で業務に従事している。本研究科の使命として, 地域の行政・教育の中核を担う人材育成が求められていることから, 学習意欲の高い行政及び教育機関職員を多く受け入れており, 前述の長期履修学生の特性も併せて, 定員超過の大きな理由となっている。

別表2(学部,研究科等の定員超過の状況について)

(平成27年度)

学部・研究科等名	収容定員 (A)	収容数 (B)	左記の収容数のうち							超過率算定の対象となる 在学者数 (J) [(B)-(D,E,F,G,I)の合計]	定員超過率 (K) (J)/(A)×100
			外国人 留学生数 (C)	左記の外国人留学生のうち			休学 者数 (G)	留年 者数 (H)	左記の留年者数の うち,修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I)		
				国費 留学生数 (D)	外国政府 派遣留学 生数(E)	大学間交流 協定等に基づ く留学生等 数(F)					
(学部等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文学部	1,380	1,484	21	0	2	0	44	81	69	1,369	99.2%
教育学部	960	1,036	1	0	0	0	15	45	39	982	102.3%
医学部	1,606	1,604	4	0	0	0	16	41	35	1,553	96.7%
理工学部	1,220	1,253	4	0	1	0	10	47	42	1,200	98.4%
農学生命科学部	740	782	3	0	0	0	16	31	26	740	100.0%
(研究科等)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(%)
人文社会科学研究科	32	46	17	1	0	0	5	4	4	36	112.5%
教育学研究科	64	77	3	0	0	0	2	7	6	69	107.8%
医学研究科	200	213	4	0	0	0	24	32	28	161	80.5%
保健学研究科 (博士前期課程)	50	66	0	0	0	0	3	5	5	58	116.0%
保健学研究科 (博士後期課程)	27	39	1	0	0	0	3	3	3	33	122.2%
理工学研究科 (博士前期課程)	180	203	6	0	0	0	7	8	8	188	104.4%
理工学研究科 (博士後期課程)	24	36	16	8	0	0	3	7	6	19	79.2%
農学生命科学研究科	120	92	9	1	0	0	4	5	5	82	68.3%
地域社会研究科	18	35	4	0	0	0	1	0	0	34	188.9%

計画の実施状況等

【定員超過率が130%以上の主な理由】

○地域社会研究科

地域社会研究科では,社会人学生が29人(うち長期履修生17人)と全体の8割を占める。その中でも,行政・教育に携わる社会人学生は23人と特に多く,うち16人が青森県内で業務に従事している。本研究科の使命として,地域の行政・教育の中核を担う人材育成が求められていることから,学習意欲の高い行政及び教育機関職員を多く受け入れており,前述の長期履修学生の特性も併せて,定員超過の大きな理由となっている。