

平成19年度

事業報告書

第2期事業年度

自 平成19年4月 1日

至 平成20年3月31日

公立大学法人 滋賀県立大学

1 大学の概要

(1) 法人名 公立大学法人滋賀県立大学

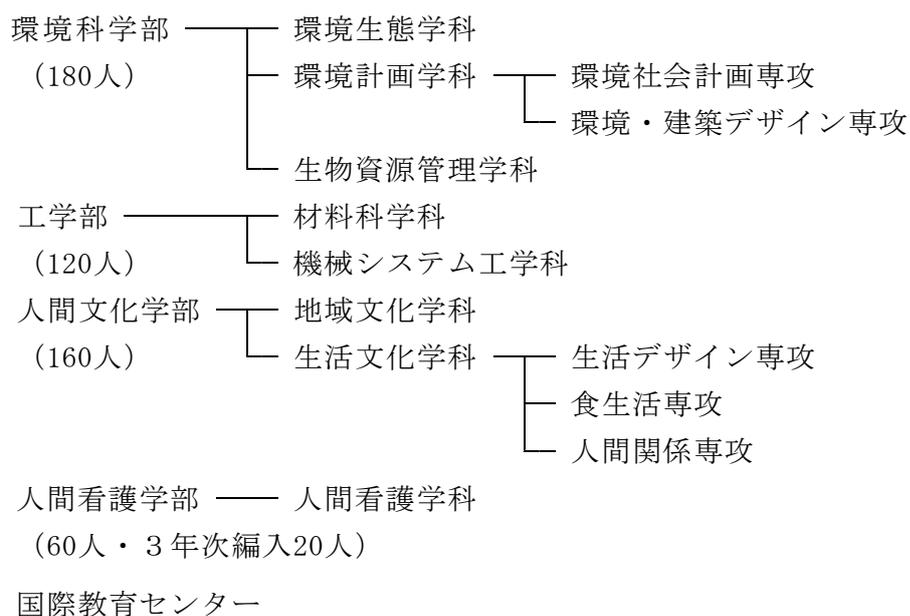
(2) 所在地 滋賀県彦根市八坂町2500番地

(3) 役員の状況

理事長（学長）	曾我 直弘
副理事長	馬場 章（総務担当）
理事	里深 信行（研究・評価担当）
理事	土屋 正春（教育担当）
理事	田邊 俊夫（地域貢献・渉外担当）
理事（非常勤）	森 哲次（日本電気硝子(株)取締役会長）
理事（非常勤）	脇田 晴子（城西国際大学客員教授）
監事（非常勤）	平居 新司郎（公認会計士）
監事（非常勤）	荒川 葉子（弁護士）

(4) 学部等の構成 ※ 人数は入学定員

【学部等】



【大学院】

環境科学研究科 (46人)	—	環境動態学専攻 (前期・後期)
	—	環境計画学専攻 (前期・後期)
工学研究科 (36人)	—	材料科学専攻 (前期・後期)
	—	機械システム工学専攻 (前期・後期)
人間文化科学研究科 (24人)	—	地域文化学専攻 (前期・後期)
	—	生活文化学専攻 (前期・後期)
人間看護学研究科 (12人)	—	人間看護学専攻 (修士)

【大学附属施設】

図書情報センター
交流センター
環境管理センター
地域産学連携センター
地域づくり調査研究センター

【事務局】

総務グループ
財務グループ
経営戦略グループ
学生・就職支援グループ
教務グループ
図書情報グループ
地域貢献研究推進グループ

(5) 学生数および教職員数 ※ 平成19年5月1日現在

①学生数	学部学生	2,271人	
	大学院学生	300人	
			計2,571人
②教職員数	教員	199人	
	職員	56人	計 255人

(6) 沿革

平成7年4月 開学

(環境科学部・工学部・人間文化学部)

平成11年4月 大学院修士課程開設

(環境科学研究科・工学研究科・人間文化科学研究科)

平成13年4月 大学院博士課程開設

(環境科学研究科・工学研究科・人間文化科学研究科)

平成15年4月 人間看護学部開設

平成18年4月 公立大学法人滋賀県立大学設立

平成19年4月 大学院修士課程開設

(人間看護学研究科)

(7) 大学の基本的な目標

滋賀県立大学は、滋賀県における学術の中心として、未来を志向した高度な学芸と、悠久の歴史や豊かな自然、風土に培われた文化を深く教授研究するとともに、新しい時代を切り拓く広い視野と豊かな創造力、先進的な知識、技術を有する有為の人材を養成することを目的としている。

また、開かれた大学として、県民の知的欲求に応える生涯学習の機会の提供や地域環境の保全、学術文化の振興、産業の発展、人間の健康など、滋賀県の持続的発展の原動力として大きく寄与することを使命としている。

この大学設置の基本理念を踏まえ、次の基本的な目標を定める。

- ・「キャンパスは琵琶湖、テキストは人間」をモットーに、滋賀の豊かな自然の中で「環境と人間」をキーワードとした教育研究を推進する。
- ・少子高齢化、国際化、情報化の進展により、今後に求められる高等教育の多様化に対応して、学部や大学院を整備充実し、優れた人材を養成する機能を拡充する。
- ・公立大学として、地域の生涯学習の拠点および地域貢献、産学連携、国際貢献等の社会貢献機能の強化を目指す。

2 事業の実施状況

I 全体的な状況

滋賀県立大学は、「キャンパスは琵琶湖、テキストは人間」をモットーに、滋賀の豊かな自然の中で「環境と人間」をキーワードとした教育研究を推進してきた。

平成18年度の法人化以来、次に掲げることを基本的な姿勢にすえ、計画の策定・遂行にあたってきた。

- ① これまでの成果の上に
本学で培ってきた教育・研究・社会貢献活動を明確にしつつ、一層発展させる。
- ② 重点を明確に
総花的でなく「選択と集中」を意識し、県立大学の特色・強みを打ち出す。
- ③ 「学生の立場」を視点に
教育・研究をはじめとした課題の遂行を「学生が育つ」という視点で検証する。
- ④ 社会との連携を視野に
地域・県民・産業・他大学等との連携・交流を常に視野に入れる。

法人化初年度の平成18年度は、業務を円滑かつ効果的に推進するための体制を構築しながら、教育研究活動をはじめとして各般にわたる事業を展開し、滋賀県公立大学法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）から「概ね計画通り進んでいる」との評価を得た。

法人化2年度目となる平成19年度は、初年度の評価委員会の評価や意見等も踏まえて業務の実施体制を見直ししつつ、理事長のリーダーシップのもと年度計画を遂行した。

I 教育研究等の質の向上

1 教育

(1) 密度の高い教育環境の実現のために

- ① 「人間学」の充実 — 「人間探求学」の開講—

少人数導入教育科目として新たに「人間探求学」（1年次前期必修科目）を開講した。この科目では、546人の新入学生に対し1クラス5～6人程度の少人数グループごとに教員を配置し、徹底してきめ細かい教育を行った。

また、人間学科目を新たに4つ（こころ・しくみ・しぜん・わざ）のクラスター（分類群）に再構成し、教養科目としてバランスのとれた教育を推進した。

② 新入学生全員に対するTOEICテストを実施

新入学生全員に対してTOEICテストを実施した（TOEICテストは、全学生に対して入学時と2年次終了時に実施）。さらに、英語力の向上を目指し、e-learningをはじめとして学生の自主的学習を支援するとともに、1年次の英語クラスを小規模化（30人編成）した。

③ オフィスアワーの導入

平成19年度後期より全学でオフィスアワーを導入した。オフィスアワーは、中期計画の数値目標では平成21年度から導入することとなっているが、学生の学習環境を整え自主的学習を支援するために計画を大幅に前倒しした。

④ レスポンスペーパーの導入

一方通行になりがちな授業を学生参加型の双方向性を持たせることにより、学生の学習意欲を刺激し、また、教員との間に適度の緊張感を保つことを目指して、平成19年度前期から全学でレスポンスペーパーを導入した。

(2) 学生の意欲に応えるために

① 学生支援センターの設置

学習から生活面まで学生に対しきめ細かな支援を行うため、学生支援機能を集約させた「学生支援センター」を設置した。

② 学生表彰制度の創設

正課・課外活動等において優れた評価・成績をおさめ本学の名誉を高めた学生を表彰する制度を創設し、学位記授与式において表彰した。

③ 社会人学生の受入れ

新設した人間看護学研究科（大学院修士課程）に修業期間が3年の長期履修制度や大学院設置基準第14条を適用した夜間開講の実施など社会人の履修に配慮した体制を整備した。

(3) 教育力の向上のために

① FD活動の推進

FD委員会において、平成19年度後期から授業見学会を実施するとともに、人間探求学に関する全学研修会を実施するなど教育力向上のための取組みを

進めた。

② 教育実践支援室の設置

F D活動をさらに発展させるため、F D委員会を発展的に改組し、新たに「教育実践支援室」を設置し、F D活動推進のための体制を整備した。

(4) 学科の新設・改組 － 4 学部12学科へ－

工学分野におけるバランスのとれた教育を行うために平成20年度から工学部に「電子システム工学科」を新設するとともに、教育の専門性を明確にするために環境科学部環境計画学科の2専攻および人間文化学部生活文化学科の3専攻をそれぞれ学科へ改組することとし、文部科学省へ届出を行った。

2 研究

(1) 研究組織の活性化

① 人間看護学研究科の開設

平成19年度に新たに人間看護学研究科（修士課程。入学定員12人）を開設し、第1期生を受け入れた。

② ガラス工学研究センターの設置

ガラスの溶融・成形・加工についての製造技術の高度化のための基礎学問を打ち立てることを目的として、工学部に「ガラス工学研究センター」を設置した（ガラスに関する研究センターの大学への設置は、日本で初めて）。

(2) 研究の高度化・研究者の育成 － 研究費の戦略的配分－

① 若手教員に対する研究費の優遇措置

業績評価に基づく一般研究費の評価配分額について職階別傾斜配分を廃止するとともに、奨励研究費の配分、不採択になった科学研究費申請課題に対する研究費の支給など、若手教員に対して研究費の優遇措置を行った。

② 新任教員に対する研究費の優遇措置

学外からの新任教員に対して、一定額の研究費を別途配分する制度を導入し、赴任直後のスタートアップを支援し、研究活動の活性化を図った。

3 地域貢献

(1) 地域の生涯学習の拠点づくり

① 大学サテライト・プラザ彦根の開設

彦根市内の他大学（滋賀大学、聖泉大学）と彦根市、彦根商工会議所、株式会社平和堂と昨年度締結した「大学を活かした地域活性化のための包括協定」に基づき、平成19年4月に平和堂アル・プラザ彦根6階に「大学サテライト・プラザ彦根」を開設するとともに、本学のサテライト・オフィスを併設した。

② 公開講座・琵琶湖塾等の開講

開かれた大学として地域のニーズに応え、公開講座、公開講義等を実施し、延べ1,427人の受講者を受け入れ、地域の生涯学習の拠点としての役割を果たした。

また、ジャーナリストの田原総一郎氏を塾長に迎え、自然と人間がともに輝く社会を築き上げるための担い手として活躍する人材を育成することを目的に琵琶湖塾を開催した（塾生313人）。

(2) 地域リーダーの育成

① コミュニティ・アーキテクト（近江環人）の育成

文部科学省「地域再生人材創出拠点の形成」プログラムに採択（平成18年度）された「近江環人地域再生学座」において、湖国近江の風土、歴史、文化を継承し、環境と調和した循環型地域社会づくりのためのリーダーたる人材の育成に努め、計16人にコミュニティ・アーキテクト（近江環人）の称号を付与した。

② 現代GPプロジェクト（近江楽座）を独自推進

文部科学省の現代的教育ニーズ取組支援プログラムに採択（平成16年度）された学生主体の「スチューデントファーム『近江楽座』／まち・むら・ふれあい工舎」を平成19年度から大学独自プロジェクトとして位置付け、自治体からの提案を加えるなど内容を拡充して21のプロジェクトを実施した。

③ 感染管理認定看護師の養成

平成17年度から社団法人日本看護協会の認定看護師教育機関の認定を受けて感染管理認定看護師教育課程を開設し、本年度までで県内主要病院の要望に応えられる認定看護師を養成した。

(3) 産学連携の推進

① 寄附講座の設置

日本電気硝子株式会社との包括協定に基づき、工学部にガラス研究者・技術者の人材育成を目的とした寄附講座「ガラス製造プロセス工学」を開設し

た。

② 工学部支援会の発足

工学部の教育研究環境の充実を目的とする「滋賀県立大学工学部振興基金」の安定的な運営を支援するため、振興基金への寄附を行うとともに工学部との連携事業を行うことを目的とする「滋賀県立大学工学部支援会」が会員企業24社の参画を得て発足した。

4 業務運営の改善および効率化

(1) 運営体制・機能の強化

① 教育・研究・社会貢献の推進強化のための体制整備

教育、研究、社会貢献の各機能の強化のため、新たに全学教育構想委員会、研究戦略委員会、社会貢献推進委員会を設置し、教育、研究、社会貢献の高度化・活性化を図った。

② 教職員の人材確保

優れた資質を有する人材を獲得するため、戦略的人事を除くすべての教員（27人）および事務局法人職員（3人）を公募により採用した。また、戦略的教員選考（学内での昇任選考）には学外審査委員を登用し、厳格な審査を実施した。

(2) トップマネジメントによる戦略的資源配分

① 学長管理定数を活用した戦略的人員配置

学長管理定数（教員定数の5%）のうち、平成19年度に確保した4人を平成20年度に新設する工学部電子システム工学科に充当するなど戦略的な人事配置を行った。

② 学長裁量経費・学部長裁量経費による資源配分

学長裁量経費および学部長裁量経費を設けることにより、トップの判断による戦略的・効果的な対応を図った。

5 財務内容の改善

(1) 外部資金の獲得

外部資金の獲得に努めた結果、科学研究費補助金、受託研究、共同研究をはじめ165件、392,249,905円の外部資金を獲得した。

(2) 有料公開講座の開講

自己収入の増加を図るため、平成19年度より春期・秋期の公開講座を有料開講した。

(3) 寄附金の獲得

寄附金の獲得に努めた結果、滋賀県立大学工学部支援会をはじめ個人からも含め、大学の研究教育活動に対して1,327万円の寄附金を受けた。

6 自己点検・評価および当該状況に係る情報の提供

(1) 学部等自己評価の実施

平成22年度に大学評価・学位授与機構による認証評価を受けることを念頭に、平成19年10月から学部等の自己評価に着手した。

(2) 積極的な広報活動の展開

大学構成員それぞれが大学広報者としてのマインドを持ち、積極的な広報活動を展開した結果、本学を扱った新聞記事は前年度に比べ30%増加した。

また、大学ホームページの使いやすさや掲載内容の充実に努めた結果、(株)日経ビーピーコンサルティングによるユーザビリティ調査で国公立100大学中第14位に評価された。

7 その他

(1) 施設設備の整備

淡海ユニバーサルデザイン行動指針に基づき、誰もが利用しやすいキャンパスづくりを目指し、段差解消、ローカウンターの設置等7か所の改修を行った。

(2) 校歌制定

開学以来、滋賀県立大学には校歌がなかったが、大学としての一体感を醸成するために滋賀県立大学校歌「鮎撥^はねる」(作詞：梅原賢一郎 作曲：細川俊夫)を制定し、平成20年度入学式で披露することとなった。

(3) 不適正経理の再発防止

平成12年度から平成18年度までの7年間、地域産学連携センターにおける機器保守委託料の執行に関して、不適正な経理処理が行われたことが判明したこ

とから、調査を進め早急に公表するとともに、監査室において備品の再点検や経理処理の監査を行うなど再発防止に取り組むこととした。

II 項目別状況

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
1 教育に関する目標 (1) 教育の成果に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
ア 教育成果を上げるための具体的方策	
(学士課程)	
1	<p>・語学教育科目30人クラスの実施、情報科学科目の編成見直し、健康体力科学分野の教育機器更新、健康面での学生指導プログラム開発など全学共通基礎科目の見直し充実を図る。</p> <p>全学教育構想委員会で検討を進めるとともに、次のとおり見直し充実を図った。</p> <p>①1年生の英語クラスを30人制とし、英語教育の高密度化を推進</p> <p>②新入学生全員に対するTOEIC試験の実施</p> <p>③平成21年度実施にむけた情報科学科目の内容改訂と新規科目「情報リテラシー(仮称)」の開講準備</p> <p>④健康体力測定値解析機器の更新</p> <p>⑤スポーツの実技を通じて自立、自我、協調性を確立するための教育プログラムについての基礎調査の実施</p>
2	<p>・人間学の科目数を増やす。</p> <p>1年次前期の導入教育科目(必修)として「人間探求学」を人間学科目として新規に開講し、学生5~6人程度につき教員1人を配置した密度の濃い少人数教育を実施した。併せて、これまでは人間学の選択科目の一つであった「環境マネジメント総論」を必修科目とし、環境と人間をキーワードとする本学教育の特色を強化するとともに、人間学科目を「こころ」「しくみ」「しぜん」「わざ」の4クラスター(分類群)化し、教養科目としてバランスのとれた教育を推進した。</p> <p>さらに、人間学の科目選択の幅を広げるため、平成20年度から新たに8科目を新規開講することとし、すべてのクラスターが8科目で構成されることとなった。</p>
3	<p>・卒業研究において学生参加型のクラス運営を行うなど、学生の自己表現の機会確保に努める。</p> <p>学生の自己表現の機会を確保するため、次のような取り組みを行った。</p> <p>①卒業研究の着手から最終発表会までを通じて、全学科で学生の自主的参加・運営のもとで実施し、自己表現と応答・批判の機会を重ねることによりコミュニケーション能力の向上に努めた。</p> <p>②初年次導入教育科目「人間探求学」の運営についての全学報告研修会を実施し、入学直後からの自己表現能力の開発につながっているかどうかを検証した。</p>
4	<p>・体験型導入教育を引き続き各学部等で実施するとともに、実施状況調査結果等により教育上の経験を共有し、今後の体験型導入教育の強化を図る。</p> <p>各学部でのこれまでの経験に基づき、体験型導入教育の強化を図った。</p> <p>①環境科学部では、これまでの実績をもとに環境フィールドワーク実施対象の団体・組織との連携を強化し、その内容の深化を図った。</p> <p>②工学部では機械システム工学セミナーについて、人間文化学部では環琵琶湖文化論実習について、それぞれ1回生の人間探求学でも触れることで体験型導入教育の内容と方法に幅を持たせることにより、充実強化した。</p>

年度計画	年度計画の進捗状況
5 ・人間学に、現代社会を対象とする応用倫理的考察を含む科目の開講を検討する。	人間学科目としての「人間・生命・倫理（仮称）」を、科目提供学部である人間看護学部のカリキュラム改訂に合わせ、平成21年度から開講することを決定した。
(大学院課程)	
6 ・平成21年度を目途に各研究科でカリキュラム体系化への方針をまとめる。	平成21年度からの博士後期課程再編に向けて、研究科共通の科目を新規開講するなど、各研究科で幅広い知識と見識を得るために講義科目を4単位増やすことで教育課程の充実を図り、一層の体系化を推進することとした。
7 ・学部卒業研究と大学院での研究との接続関係の課題を整理し、対応策をまとめる。	大学院での研究テーマの選定にあたっては、学生自らが研究テーマを発掘する主体性の養成が課題となった。このため、卒業研究指導に複数の教員が関わるなど多様な視点からの指導を充実させることとなった。
8 ・各研究科での研究成果の学会誌掲載状況等を整理し、積極的な成果発表に向けての指導方針をまとめる。	<p>大学院博士後期課程在学者による研究成果の学会誌等掲載状況は、次のとおりであった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境科学研究科 8件 ・工学研究科 5件 ・人間文化科学研究科 1件 <p>なお、創造的な研究に学生の研究を導くよう、学生とのコミュニケーションを強化するとともに、成果公表のために学会登録料、論文提出料についての財政支援を積極的に行い成果公表を奨励することとした。</p>
イ 卒業後の進路等に関する具体的方策	
9 ・入学後の導入教育クラスから、それぞれの学生が卒業後の進路について考察する機会を設けて指導する。	<p>新入学生導入教育科目「人間探求学」において、大学生生活の意味、将来との関係づけを学ぶ機会を設けた。</p> <p>また、これを受ける形で、平成19年度から初めて低回生向け就職指導講座を開設したことで、初年次から卒業年次まで4年間を通しての指導体制を整備した。</p> <p>年間の就職関連ガイダンスの開催回数は13回、参加学生数は延べ3,274人になった。</p>
10 ・各種国家試験と学部教科内容との関係を整理し、対応関係にある関連科目の指導の体系化を図る。	<p>代表的な外部試験についての指導は、例年と同様の体制で次のように実施した。</p> <p>看護系の国家試験受験のための指導は、年間に3～5回ほど実施される全国規模の模擬試験の成績結果との相関を重視しつつ、各卒業研究クラス単位での集中的な個人指導を実施するとともに、年末年始にかけて教員による特別講義を4回実施した。管理栄養士については、外部模擬試験への3回の参加、過去問題の配布と指導などを実施した。1級建築士については、受験科目対応の特別な指導体制はとらず、学生を触発するため月1回程度の頻度で優れた建築家によるセミナーの開催を行った。</p> <p>いずれの試験においても正課授業における指導と課外の実践的な受験指導の両面からなる体系的な指導を行った。</p> <p>平成19年度の各種試験の実績は次のとおりであった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護師：58人受験58人合格・100% (昨年度 96.4%) ・保健師：74人受験72人合格・97.3% (昨年度 98.6%) ・助産師：8人受験8人合格・100% (昨年度 100%)

年度計画	年度計画の進捗状況
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理栄養士 33人受験27人合格・81.8% (昨年度 80.8%) ・教員職員一種免許状交付: 中学40件、高校53件、養護25件、計118件
11	<p>・入学後の導入教育クラスからそれぞれの学生が卒業後の進路について考察する機会を設ける。</p> <p>入学直後の導入教育科目「人間探求学」やクラス担任、学年担任による密接な指導のもとで、人生における大学生活の意義を考えさせる機会を設けた。また、入学直後から留学や大学院進学までを視野に入れた多様な進路選択ができるように、留学体験発表会を実施するとともに、低回生向けのガイダンスを平成20年度からさらに充実させ実施することとした。</p>
ウ 教育の成果・効果の検証に関する具体的方策	
12	<p>・卒業生・修了生に対する動向調査を実施する。</p> <p>平成16～18年度の学部卒業生および大学院修了生に対してアンケート調査を実施した(回答数: 卒業生278名、修了生79名)。大学での学習の社会生活への貢献度については、学部卒・大学院卒ともに過半数から「普通」「だいたい/とても役に立っている」とする回答が得られた。また、前回(平成16年度)に実施したアンケート設問内容を修正したことから、前回調査にはなかったカリキュラムの組み立て方や成績評価のあり方など、今後の教育改善のための有益な回答を得ることができた。</p>
13	<p>・大学として教育上配慮すべき標準的な外部試験等と開講科目との対応関係を調査するとともに、これまでの外部試験等の実績を整理する。</p> <p>外部試験と学内講義科目との対応関係の整理・確認を行うとともに、直近3か年の卒業生に対する第2回卒業生アンケート調査を行った。その結果、技術士、技術士補、ピオトープ計画管理士、インテリアコーディネータ、カラーコーディネータ、福祉住環境コーディネータ、機械製図CAD検定、公害防止管理者、危険物取扱責任者、衛生管理者、建築士(1級・2級)など、出身学部の特性を反映した合格実績が確認された。</p>

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
1 教育に関する目標 (2) 教育の内容等に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
ア 入学者受入方針に応じた入学者選抜を実現するための具体的方策	
(学士課程)	
14	<p>・各学部ごとのアドミッション・ポリシーを明確にする。</p> <p>各学部ごとのアドミッション・ポリシーを確定し、ホームページ、募集要項等を通じて公表した。</p>
15	<p>・各学部等で入学者の入学試験別成績追跡調査を行うとともに、選抜方法の多様化について各学部等の基本方針をまとめる。</p> <p>各学部で入試区分別の成績追跡調査を実施し、推薦入試の位置付けに関する検討材料を得た。この結果を踏まえ、各学部において推薦入試の試験方法、定員の変更等に向けた基本的な考え方を整理した。特に、いわゆるAO入試については、各学科の入学定員は30～70人と小規模であること、すでに前期・後期・推薦の3区分の入試が行われている現状からみて、新たな入試区分を設けることは実施体制上のコストと得られる成果の不明確さから導入は望ましくないとの検討結果を得た。</p>

年度計画	年度計画の進捗状況
(大学院課程)	
16 ・留学生の大学院への受け入れについて基本方針をまとめる。	国際交流委員会において、留学生受入の客観的条件について他大学との比較検討を行い、主に生活条件についての受け入れのあり方をまとめた。
イ 教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策	
(学士課程)	
17 ・「人間探求学」クラスの運営事例を収集し、全学的な指導方法の改善を図る。	「人間探求学」担当教員全員および学生に対する詳細な調査を実施し、その結果のもとに全学で研修報告会を実施した。ここでは、クラス数が多いことによる指導・評価方法の統一、学生の自主性の養成方法が課題となったため、平成20年度向けのこれらの課題の改善方法を検討した。
18 ・いわゆる教養教育をめぐる課題を整理し、体系的な科目編成案の平成20年度中作成に向けて、検討作業を進める。	全学教育構想委員会において、7回にわたり本学の教養教育をめぐる課題について検討した結果、全学共通科目である現在の人間学を教養教育のベースとし、当面は教養教育として求められるものを「こころ」「しくみ」「しぜん」「わざ」の4クラスター(分類群)で提供することとし、より望ましい具体案を検討した。
19 ・語学教育における e-learningの活用について、活用の拡充と活用方法の改善を図る。	「e-learningによるTOEIC対策英語自己学習の学習者向け説明会」を4～7月にかけて計9回実施するとともに、英語の授業においてもe-learningを積極的に活用した。その結果、スタンダードコースでは前年度の226人から455人(実人数)に、初中級コースでは75人から603人(延べ人数)にそれぞれ大幅に利用者が増加(いずれも1・2年生の昨年度との比較)し、全学での延べ利用者は6,728人であった。
20 ・情報倫理をめぐる教育方法を調査検討し、実施案を策定する。	情報倫理をめぐる教育方法を検討した結果、平成21年度から全学共通基礎科目として「情報リテラシー(仮称)」を新規開講することとし、その実施案を策定した。
21 ・他学部他学科の科目履修や単位互換制度に関する課題を整理し、制度活用のための基本方針をまとめる。	平成19年度前期に他学部他学科の科目履修制度により単位を取得した者は、1,170名で1人当たりの取得単位数は平均8.1単位であった。この制度のさらなる活用にむけては、①学科により制度活用に差があること、②学年により履修に偏りがあること等が課題となった。 また、滋賀大学および環びわ湖大学連携との単位互換制度の活用については非常に低調であり、大学間の交通の便が最大の課題となった。
22 ・卒業研究報告の公開について課題を整理し、可能な学科等から公開を行う。	卒業研究発表会は、すべての学部で公開して実施した。 特に、人間文化学部生活文化学科生活デザイン専攻では、論文発表・作品制作展を一般市民の参加のもとで行うなど公開の場での研究報告を推し進めた。
23 ・JABEEの取得を目指す工学部に委員会組織を確立し、学科を超える課題に配慮しつつ、検討を進める。	工学部において、平成20年4月に新設する電子システム工学部を含めた全3学科でJABEE(日本技術者教育認定機構)の認定取得のための準備委員会を組織し、平成20年度新入生に対して認証取得に向けたカリキュラムであるとの宣言をすることを決定した。

年度計画	年度計画の進捗状況
(大学院課程)	
24 ・各研究科コース等で教科選択のモデルの作成と学生への提示を行う。	各研究科で履修モデルを作成し、学生に対する提示を新年度入学者向けに2月に行うとともに、平成20年度に大学ホームページに掲載するための準備を行った。
25 ・海外からの研究者等による授業参加など、大学院生が英語による専門分野の議論に触れる機会を積極的に設ける。	研究科により海外からの研究者による講義や講演会を次のとおり開催し、大学院生に対して異なる価値観からの考え方に触れる機会を設けた。 環境科学研究科：バンングラデシュ研究者研究会2回（12月・2月、学生各回15名参加） 工学研究科：ガラスの破壊国際会議招待講演者を招いて講演会（11月、学生10名参加） 人間文化科学研究科：モンゴル国際シンポジウム（1月、学生70名参加）
26 ・大学院生の学外での論文発表のこれまでの実績を調査し、その改善・向上を図るための課題を整理する。	教員の研究実績とともに大学院生の研究実績について調査した結果、研究科別の外部発表件数は、環境科学研究科22件、工学研究科33件、人間文化科学研究科7件であった。 積極的に年報の形で整理公開している研究科と、外部に実績情報を提供していない研究科があり、積極的な研究科では46%の発表が大学院生によるものであること（環境科学研究科）、論文提出料支援について研究科長裁量経費で実績があること（工学研究科）がわかったが、実績公表について研究科の消極的な姿勢もあり、指導のあり方が把握しにくいことが課題として整理された。
ウ 授業形態、学習指導方法等に関する具体的方策	
(学士課程)	
27 ・少人数導入教育クラスである「人間探求学」を開講し、語学教育科目における30人クラス化を推進する。	1年次前期必修科目として、546名の新入生に対し1クラス5～6人程度の学生からなる少人数導入科目「人間探求学」を開講した。 また、1年生の英語クラスを30人にし、密度の濃い教育を実施した。
28 ・学生の自学自習に寄与するよう講義概要とシラバスとの機能分担を明確にする。	講義概要には、授業科目の内容・計画等の基本情報を掲載することとした。また、シラバスには、学生の自学自習に役立つ情報（予習復習のポイント、参考資料等）を掲載し、ホームページにもリンクさせ学生の自主的学習の環境を整備した。
29 ・卒業研究において学生参加型のクラス運営を行うなど、学生の自己表現の機会確保に努める。 (再掲)	各学部の卒業研究については、着手から最終発表会まで学生主体による参加型の運営を行い、プレゼンテーション能力など自己表現能力の向上を図った。 また、各授業の実施に当たって全学的にレスポンスペーパーを活用することで、学生と教員間でのコミュニケーションのさらなる向上を図った。
30 ・「近江楽座」への財政支援を継続するとともに、「近江楽座」と「近江環人地域再生学座」の成果を蓄積し、地域社会連携型の総合的教育プランへの展開を図る。	現代GPプロジェクト「近江楽座」を平成19年度から大学独自プロジェクトとし、地方自治体からの提案も加えるなど地域社会連携型として内容を拡充して取り組んだ。 また、学部（地元学入門→近江楽座）、および大学院（近江環人地域再生学座）を通じた地域に関する教育プログラムを、学部初年次から大学院社会人コースまで一貫したより総合性の高いものに整備するために、「地元学入門」を人間学科目として平成20年度から開講する準備を行った。

年度計画	年度計画の進捗状況
31 ・インターンシップ受け入れ協力企業の増加を図るとともに、インターンシップに関する学生への情報提供を積極的に行う。	インターンシップ協力企業数は、昨年度に比べ1.88倍の協力を得ることができた。さらに、工学部では新たに関係企業からなる工学部支援会を通じ、会員企業5社の工場見学を実施した。 インターンシップ説明会の参加者は、学生への情報提供に努めた結果、昨年度に比べ約77%増加(85人→151人)した。
(大学院課程)	
32 ・大学院生の対外的な研究活動への参加実績を調査し、学外活動拡充への課題を整理する。	教員が外部機関と共同して実施した共同研究39件のほとんどについて大学院生にも参加させるなど、教員の研究活動に広く大学院生を参加させたところ、研究の計画作成・実施方法等の習得など教育効果が高いことがわかった。 なお、大学院生の参加に際しては大学の関与のあり方が不明確な部分もあることが課題として整理されたことから、対応を講じることとなった。
33 ・修士論文の学会機関誌等への掲載実績をデータベース化し、研究指導上の課題を整理する。	図書情報センターのリポジット構築の一環として、大学院生の研究業績データベースを各研究科別に整備した。 なお、大学院生の業績発表に支援策が必要であることが明らかになったことから、学会参加費、論文提出料について平成20年度から支援を行うこととなった。
34 ・交換留学制度などにより学生を海外に派遣する機会を増やすよう努める。	人間学科目である「異文化理解」について、従来のミシガン研修コース(A)に加えて湖南師範大学における研修コース(B)を新たに加え、海外派遣を単位化する機会を増やした。 海外への学生派遣は、交換留学制度の活用によりミシガン大学連合に2名、湖南師範大学に4名、短期研修によりレイクスベリオル大学に9名、湖南師範大学に3名の計18名であった。 また、人間文化学部地域文化学科が韓国国民大学校文科大学国史学科およびモンゴル国立大学社会学部民族学科との間で学科間個別協定を締結し、平成20年度からの学生交換の準備を進めた。
エ 適切な成績評価等の実施に関する具体的方策	
(学士課程)	
35 ・GPA制度、CAP制度について検討を進め、制度導入についての課題を整理する。	GPA制度およびCAP制度導入について成績評価方法検討委員会で検討した。その結果、対象科目の範囲、ポイントの段階構成、成績評点方法の改善、制度の活用方法などを課題として整理した。
36 ・卒業研究について評価のあり方を全学的に調査し、各学部等で評価基準設定への課題を整理する。	卒業研究の評価のあり方を全学的に調査した。その結果、現在は総合評価方式で評価している学部卒業研究を、より客観的に評価できるようその評価指標の設定方法が課題となった。
(大学院課程)	
37 ・GPA制度、CAP制度について検討を進め、制度導入についての課題を整理する。 (再掲)	学部 비해大学院は履修科目数が少ないため、現状ではGPA制度による厳密な運用上の成果があまり期待できないことから、学生の自主的な研究姿勢を重視する大学院の実状により合致した評価・履修登録指導方法の導入を検討することとなった。

年度計画	年度計画の進捗状況
38 ・各研究科等において、学位論文の客観的で厳格な審査基準のあり方を調査・検討する。	調査・検討の結果、現在の修士論文の審査は、客観的な評価指標の設定が明示的ではない総合評価方式によるため、学生の理解を得にくいことから、平成20年度に審査基準を見直すこととした。

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
1 教育に関する目標 (3) 教育の実施体制等に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
ア 適切な教職員の配置等に関する具体的方策	
39 ・教員の新規採用に際しては、研究に偏ることなく、教育面等も含めた総合的な審査を継続して実施する。	教員の新規採用にあたっては、教育歴を精査するとともに模擬講義の実施を求めるなど、教育上の資質についての審査を厳格に実施した。
40 ・人事計画に基づき原則として公募制により採用する。	人事計画に基づき、客観性・透明性を確保しつつ、学長裁量枠による戦略的人事を除く27件すべてについて公募制による採用人事を行った。 なお、戦略的人事案件には3件の内部昇任案件があったが、外部審査委員の参加を得て厳格な審査を実施し、客観性・透明性を確保した。
41 ・人事計画に基づき、女性・外国人等の教員の採用を促進する。	平成19年度は客員准教授としてオーストラリア人（語学担当）を採用した。また、平成20年度から新たにスペイン人を講師（環境科学部）として採用することを決定した。 なお、法人化以後、大学院近江環人地域再生学座担当教員として社会人2人を採用しているが、平成19年度には同学座およびガラス工学センター担当教員として社会人2人を採用した。さらに、平成20年度に新設する電子システム工学科の教員に社会人4人の採用を決定した。 (常勤教員の状況：外国人教員4人、女性教員55人)
42 ・個々の学生に関する教育関係情報の連結化を図るための計画をまとめる。	学生支援センターの開設にあたり、学生指導上に必要な教育関係情報を迅速に提供できるよう、そのシステムと個人情報管理方法についての方向性を整理した。
イ 教育環境の整備に関する具体的方策	
43 ・館内ツアー、利用ガイダンス等の充実、電子ジャーナルの利用拡充、レファレンス業務の専門家育成など図書館機能を強化する。	新入生対象の人間学科目「人間探求学」において図書館活用ガイダンスを実施し、図書館の利用案内の徹底を図った。また、電子ジャーナルの充実を図り計357タイトルが利用可能となったほか、職員の外部レファレンス研修も実施した。 こうした図書館の機能強化に努めた結果、図書貸出冊数は前年度より約6%増加するとともに、データベースへのアクセス件数は前年度の約1.5倍と大幅に増加した。

年度計画	年度計画の進捗状況
<p>44</p> <p>・学習効果の向上が期待できるe-learningソフトウェアの選定を行う。</p>	<p>e-learning ソフトウェアの選定にあたって、リスニング、リーディング、TOEIC演習などパート向け演習ができる初・中級向けの「プラス」を選定・導入し、利用説明会を複数回実施した。その結果、スタンダードコースでは前年度の226人から455人（実人数）に、初中級コースでは75人から603人（延べ人数）にそれぞれ利用者が大幅に増加（いずれも1・2年生の昨年度との比較）し、全学での延べ利用者は6,728人であった。</p> <p>また、TOEIC試験受験を導入したことから、「e-learning によるTOEIC対策英語自己学習の学習者向け説明会」を4月～7月にわたり実施した。</p>
<p>45</p> <p>・次期システムのリプレースに向けて情報収集を行う。</p>	<p>CAD/GISおよび学内LANシステムのリース満了期を平成20年に迎えることから、次期システムのリプレースについて協議検討を重ね、関係ベンダーから最新技術情報を収集し、GISについては最新ソフトであるARC-GISを導入することで全学的なアクセスを可能にする方針を決定した。</p>
<p>ウ 教育活動の評価および評価結果を質の改善につなげるための具体的方策</p>	
<p>46</p> <p>・教育活動の教員相互の公開や教員研修のための学内制度を設ける。</p>	<p>FD委員会を立ち上げ、年度後期からの授業公開に向けての制度化の検討を行い、10月に全学での授業公開および研究会を、1月に導入教育科目「人間探求学」に関する全学規模の研修会を実施した。</p> <p>さらに、教員の自主的な教育改善活動を支援するための組織として、FD委員会を発展させて教育実践支援室を立ち上げ、平成20年度に実施するFD研修計画を作成した。</p>
<p>47</p> <p>・授業改善に資するよう、学生による授業評価結果を学内で公表する。</p>	<p>すべての学部で学生による授業評価を実施し、分析結果は学生に対しても公表した。</p> <p>また、導入教育科目「人間探求学」を対象に全学規模の報告研修会を実施し、学生による授業評価とその分析結果への対応を含めて、次年度に向けた改善方法を検討した。</p> <p>あわせて、授業に際してレスポンスペーパーを全学的に導入し、授業改善に向けての活用を推進した。</p>
<p>エ 授業改善に効果的なFD活動を行うための具体的方策</p>	
<p>48</p> <p>・学生の自学自習に寄与するよう講義概要とシラバスとの機能分担を明確にする。 (再掲)</p>	<p>講義概要には、授業科目の内容・計画等の基本情報を掲載することとした。また、シラバスには、学生の自学自習に役立つ情報（予習復習のポイント、参考資料等）を掲載し、ホームページにもリンクさせ学生の自主的学習の環境を整備した。</p>
<p>49</p> <p>・自己評価委員会において平成18年度に取りまとめた「学生による授業評価」アンケート調査の改善策に基づき、授業評価を実施するとともに、調査結果を学内に公表する。</p>	<p>学生がより回答しやすく、より正確に学生の反応を把握できるようアンケート内容を改善して、授業評価アンケートを実施した（695科目・受講者40,947人、全科目・受講者の69.7%）。調査結果は学生を含め学内に公表し、FD委員会における授業改善方針に活用した。</p>
<p>50</p> <p>・教育活動の教員相互の公開や教員研修のための学内制度を設ける。 (再掲)</p>	<p>FD委員会を立ち上げ、年度後期からの授業公開に向けての制度化の検討を行い、10月に全学での授業公開および研究会を、1月に導入教育科目「人間探求学」に関する全学規模の研修会を実施した。</p> <p>さらに、教員の自主的な教育改善活動を支援するための組織として、FD委員会を発展させて教育実践支援室を立ち上げ、平成20年度に実施するFD研修計画を作成した。</p>

年度計画	年度計画の進捗状況
51 ・各学部等で、授業運営方法についての若手教員向け研修計画をまとめる。	環境科学部、人間文化学部、人間看護学部で若手教員も含めた教員対象の研修を実施した。 また、教育実践支援室において、3月にプレ研修会を行うとともに、特に教育歴の少ない教員を対象とした全学規模の研修会（内容：授業の方法・入門編）を平成20年4月に実施する計画を立てた。

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標 1 教育に関する目標 (4) 学生への支援に関する目標
--

年度計画	年度計画の進捗状況
ア 学習相談や生活相談、経済的支援に関する具体的方策	
52 ・少人数導入教育クラスの担当教員がグループアドバイザーとしてその役割を果たすとともに、全学での運用経験の共有を図る。	少人数導入教育科目「人間探求学」のクラス担当教員がグループアドバイザーとしてその役割を果たし、入学直後の不安定な学生に対して効果的な指導を実施した。 また、「人間探求学」についての全学的な研修会を実施し、運用経験の共有化を図った。
53 ・学生の学習支援のため、全学で「オフィスアワー」を導入する。	中期計画の目標達成年度より1年繰り上げて、全学規模（講義担当者の約86%）でのオフィスアワーを10月から開始するとともに、学内掲示、ホームページを通じて学生に周知した。
54 ・学生支援機能を体系的に集約した学生支援センターを開設する。	これまでもっぱら事務局による個別事案対応型であった学生支援業務を、学科長、学年担任および就職指導教員など学部側組織も参加し、教育的側面を重視する学生支援センターとして組織替えした。 これにより、教科、就職、生活、課外活動などの多角的な支援を教職協働により一元的にマネージする体制が整備された。
55 ・人権問題に関わる研修会を開催し、教職員の学生相談に関する意識の向上を図る。	各学部等に配置されたセクシュアル・ハラスメント相談員に対する全学研修会を実施するほか、アカデミック・ハラスメント（全学）、留学生をめぐる人権問題（環境科学部）、セクシュアル・ハラスメントと人権問題（国際教育センター）など、全学および各学部等で研修会を実施し、教職員の意識の向上を図った。
56 ・学生支援機能を体系的に集約した学生支援センターを開設する。 （再掲）	従来の学生相談室を新たに健康相談室として学生支援センター内に設置し、平成19年度全体では909人から相談があった（平成18年度は873人）。なかでも、心の健康についての相談者数は122人（平成18年度は124人）であった（人数は延べ人数）。
57 ・健康と栄養に関する科目を人間学として開講するための準備を行う。	学生の健康な食生活に対する意識を高めるため、平成20年度から人間学科目として「若者の健康と栄養」を開講することとした。

年度計画	年度計画の進捗状況
58 ・学生支援機能を体系的に集約した学生支援センターを開設する。 (再掲)	<p>これまでもつばら事務局による個別事案対応型であった学生支援業務を、学科長、学年担任および就職指導教員など学部側組織も参加し、多角的な観点から学生への対応を考える体制とする学生支援センターとして組織替えした。</p> <p>特に、各種相談については、セミナーなどとの連携によるカウンセリングの強化などで早期対応を期すとともに、教科、就職、課外活動などの積極的な自己実現の支援まで相談機能の充実を目指すこととなった。</p>
59 ・授業料減免制度は、これまで以上に学業成績が反映されたものに改善する。	<p>授業料減免制度について、これまでの取得単位数を基準とするものから成績評価を加味したものを基準とすることにより、より学生の学習意欲に応えたものに改善し、平成20年度から実施することとした。</p>
60 ・奨学金制度および学費減免制度の基本的な見直しを行う。	<p>県内生活困窮者への入学料減免制度を新たに設け、平成21年度入学生から適用することとした。また、本学独自の奨学金について、その制度化に向けた検討を行った。</p>
61 ・学生や院生の調査・研究発表等に必要な経費の支援を行うため、学部生には実験実習費の積極的な活用を図り、院生には特に交通費の支弁について方策を講じる。	<p>学部生の調査等のために用品購入などで実験実習費の積極的な活用を進めた。</p> <p>また、平成19年度には勘定科目「院生旅費」を新設し、院生への旅費の支援を積極的に継続し、287人に対して554万円の支給を行った。</p>
イ 就職支援に関する具体的方策	
62 ・1回生の導入教育クラスから学生が自らの将来設計について考察する機会を設ける。	<p>初年次導入教育クラス「人間探求学」において、大学に進学することの人生での意義を全学共通の指導課題とした。</p> <p>また、1・2回生向けのキャリアデザインセミナーを新たに実施し、低回生時の早い段階から将来設計を考える機会を設けた。</p>
63 ・学生支援センター内に、学生のキャリアデザインを支援する部門を設け、キャリアデザインについて学生の意識調査を実施するとともに、基本的な指導方針をまとめる。	<p>学生支援センター内に「キャリアデザイン室」を設置した。</p> <p>また、就職未内定者に対するフォローアップセミナーを新規に開催し（7月の3日間）、学生の就職活動を支援した。</p>
64 ・学生に対する就職活動支援の観点から、大学と同窓会との組織的な連携を進める。	<p>平成18年度に旧短期大学の4同窓会と県大同窓会の合併が実現し、同窓会と連絡が行い易くなったことを受け、就職支援について同窓会と3回協議を行い、平成20年度は大学と同窓会とが連携して講座等の中で卒業生による生の企業情報を提供するなどの取り組みを拡充していくこととした。</p>
65 ・インターンシップ受け入れ協力企業の増加を図るとともに、インターンシップに関する学生への情報提供を積極的に行う。 (再掲)	<p>インターンシップ協力企業数は、昨年度に比べ1.88倍の協力を得ることができた。さらに、工学部では新たに関係企業からなる工学部支援会を通じ、会員企業5社の工場見学を実施した。</p> <p>インターンシップ説明会の参加者は、学生への情報提供に努めた結果、昨年度に比べ約77%増加（85人→151人）した。</p>
66 ・教育研究の内容がより分かりやすいホームページの編集に努める。	<p>本学の教育研究内容を企業がより理解しやすくするため、各学科専攻単位での就職先情報を大学ホームページに掲載した。</p> <p>また、企業向け就職情報PR誌を製作し、企業等へ配付するなど、学生と企業とのマッチングに努めた。</p>

年度計画	年度計画の進捗状況
67 ・学部等の就職状況を積極的に大学ホームページに掲載するように努める。	各学科専攻単位での就職先情報を大学ホームページに掲載し学生への情報提供に努めるほか、企業研究会を開催（参加企業201社、参加学生延べ1,024人）し、学生が企業担当者と直接触れる機会を設けた。
68 ・大学として教育上配慮すべき標準的な外部試験等と開講科目との対応関係を調査するとともに、これまでの外部試験等の実績を整理する。 （再掲）	外部試験と学内講義科目との対応関係の整理・確認を行うとともに、看護系および栄養系、教育職員免許系について、これまでの実績整理を行った。
ウ 社会人学生・留学生等に対する配慮	
69 ・社会人学生・留学生へのきめ細かな相談体制を充実させるため、重点的な相談項目の整理や資料の整備を行い、十分な対応に努める。	外国人学生生活実態調査を実施した結果、日本人学生との交流の機会がもっとほしいと訴える声が多かったことから、留学生支援サークルと共同して富士登山を実施するなど留学生向けのイベントを実施した。 また、調査の結果から本学独自の留学生支援基金設立の必要性が認められたことから、その設立について検討を進めた。 社会人学生については、人間看護学研究科の社会人学生に対するアンケート調査を実施し、自習環境の整備、データ処理などのスキル面が主な課題としてあがったことから、平成20年度から図書館の土曜日開館を開始するなどの対応を決定した。
70 ・国際交流委員会で関連する授業プログラムの現状分析を行う。	関連する授業プログラムを分析したところ、留学生の受入については、①受入指導教員の負担、②留学生の日本語能力の向上が課題となった。また、本学からの派遣については、留学に必要な英語力の養成（TOEFLスコアの向上）が課題となった。
71 ・留学生受け入れに関する基本方針をまとめ、対応方法等について具体的な検討を進める。	留学生の受入についての基本方針を生活面を中心に検討した。
73 ・留学生保証人制度の課題を整理し、基本方針をまとめる。	留学生の保証人制度について、日本人または日本在住の外国人を保証人として要求する制度は、事実上困難であるため平成18年度に廃止を決定した。代わって、本国の保護者に所得証明を求めることにより保証人とする事とした。
74 ・社会人の積極的な受け入れについて基本方針をまとめる。	社会人の受入に際しては全学統一ではなく、各研究科の実情とニーズにあわせて履修期間を定めることを大学の方針とすることとした。 平成19年度に新設した人間看護学研究科の社会人学生について、長期履修制度や大学院設置基準第14条適用による夜間開講を実施し、社会人の履修に配慮した。また、近江環人地域再生学座においても社会人特別選抜を実施し、社会人を積極的に受け入れた。

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
 2 研究に関する目標 (1) 研究水準および研究の成果等に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
ア 目指すべき研究の方向性に関する具体的方策	
75 ・研究戦略委員会（仮称）において、個々の教員が推進する創造的研究の支援策を審議する。	個々の教員が推進する創造的研究を研究費の面で支援する方策を検討し、平成20年度から特別研究助成に個人が申請できるカテゴリーを設けることにした。
76 ・研究戦略委員会（仮称）において、大学が推進するプロジェクト研究のテーマを設定する。	大学が推進するプロジェクト研究の具体的なテーマの一つとして、「健全な湖沼生態系を創出する生物資源利用システムの構築」を選定し、研究組織、研究計画の策定を開始した。
77 ・研究戦略委員会（仮称）において、県内の他教育研究機関との共同研究の課題について検討を開始する。	平成19年7月に滋賀大学およびILEC（財団法人国際湖沼環境委員会）との三者で研究協力協定を締結し、環境をテーマとした共同研究具体的課題について協議を開始した。
イ 大学として重点的に取り組む領域に関する具体的方策	
78 ・滋賀県環境研究教育プログラムの立ち上げと予備的研究を開始する。	平成19年度に採択された特別研究プログラム「自然共生流域圏の創生－山ぎわから湖ぎわまで－」を実施した。その一環として、牛放牧による獣害対策と畜産振興、不耕起湛水農法による新たな水田管理方式の可能性と今後の課題に対する研究発表会を開催した。
79 ・産業界と連携した「ものづくり」に関する国際レベルの研究を重点的課題として推進する。	「ガラス工学研究センター」に兼任のセンター長のほかに、客員を含む3人の専任教員を配置し、「ガラス製造技術」に関する国際レベルの研究を推進し、「先端ガラス材料の変形と破壊に関する国際討論会」を主催し、海外からの参加者約25名を含む60名程度の参加者があった。
80 ・地域住民への健康教育用教材の開発とテスト教育を実施する。	彦根市内および湖南市内の自治会のサロンにおいて、サロン参加者である高齢者に対して健康教室を実施し、その効果を追跡調査した。また、県内の病院と連携し、質の高いがん看護の実務者育成プログラムの開発とその評価を行った。
81 ・東アジア諸国に焦点をあてた総合研究の具体的テーマの設定と研究体制の構築を図るとともに、生活文化専攻間の共同研究テーマを具体的に設定する。	平成19年度特別研究、東アジアにおける歴史的城郭都市の起源・形成・変容・再生に関する総合的比較研究－近江近世城下町の東アジアにおける歴史的意義と位置づけの解明－の実施のために、中国・韓国を訪問し踏査、報告書を作成した。中国（銅鏡）・韓国（文字瓦）の共同調査および中国、韓国、モンゴルの研究者の招聘、研究会を主宰した。また、重点領域研究に滋賀県立大学子ども未来応援プロジェクトを申請した。
ウ 成果の社会への還元に関する具体的方策	
82 ・教育研究成果の国内外への発表を促進するため、広報誌を新たに発刊する。	教育研究成果の国内外への発表を促進するため、広報誌を新たに発行するとともに英語版大学概要を改訂した。さらに、教員の研究内容、業績がホームページから検索可能にするとともに、業績データベースシステムの構築に着手した。

	年度計画	年度計画の進捗状況
83	<ul style="list-style-type: none"> ・本学教員による公開講座、移動公開講座、公開講義を開催するとともに、教員の研究内容を紹介する「研究者総覧(知のリソース2007)」を発行して、大学の成果を広く地域に公開する。 	<p>県立大学を会場とする公開講座(春期:5回、秋期:3回)、公開講義を行うとともに、移動公開講座を高島市で開催した。また、産学連携ものづくり事例発表会を行うなど、産学連携分野での成果も積極的に公開した。</p> <p>さらに、全教員の研究業績、活動内容をとりまとめた研究者総覧「知のリソース2007」を企業等関係機関に広く配布した。</p>
84	<ul style="list-style-type: none"> ・学内の教育・研究施設および研究室の学外への開放を推進するため、平成18年度に開放した以外の施設について具体的方策を検討する。 	<p>体育館、野球場等のスポーツ施設について、使用料、使用条件など開放に向けての具体的方策を検討し、平成20年度中に開放することとした。</p>
85	<ul style="list-style-type: none"> ・研究内容や活動内容のデータベース化を促進し、企業に対する積極的なニーズの把握に努める。 	<p>研究内容や活動内容をホームページに掲載、検索可能とするとともに、工学部支援会に参加した企業との交流を通じて、企業のニーズの積極的把握に努めた。また、教員の業績データベースシステムの構築に着手した。</p>
エ 研究の水準・成果の検証に関する具体的方策		
86	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の研究活動を、改善した評価項目・配点にしたがって客観的に評価する。 	<p>研究費の評価配分において、教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を客観的に評価する項目、配点を見直し、各分野に対する配点を、30点、30点、20点、10点とし、超過上限10点を加算可とした100点満点の合計点で評価し、各学科等ごとに最高点と最低点の間で1万円単位で傾斜配分する方式を導入した。</p>
87	<ul style="list-style-type: none"> ・年度計画の評価を受けるとともに、認証評価機関の評価に向けた詳細検討や準備を行う。 	<p>年度計画の評価を受けるとともに、認証評価機関の評価に向けて、大学評価に関する研修会を開催した。また、大学評価・学位授与機構の評価基準にそった自己評価に着手した。</p>

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標 2 研究に関する目標 (2) 研究実施体制等の整備に関する目標
--

	年度計画	年度計画の進捗状況
ア 適切な研究者等の配置に関する具体的方策		
88	<ul style="list-style-type: none"> ・研究費の評価配分額において、職階による区分を廃止し、優秀な若手教員を優遇する。 	<p>研究費の評価配分額において、職階による区分を廃止するとともに、奨励研究費の配分、不採択になった科学研究費申請課題に対する研究費の支給などの優秀な若手教員を優遇する措置を導入した。</p>
89	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院生の研究活動に対する具体的な支援策を策定する。 	<p>大学院生の国際学会への参加費、旅費および調査旅費の支援を行った。</p>
90	<ul style="list-style-type: none"> ・特別研究員制度の制度化に向けて、校務への対応や処遇の内容等条件整備の検討に着手する。 	<p>研究戦略委員会において、サバティカル制度の導入の是非を討議し、平成21年度の導入に向けて制度の詳細の検討に着手した。</p>

年度計画	年度計画の進捗状況
91 ・引き続き客員教員・客員研究員の任用を図る。	平成19年度は客員教員7人、外国人5人を含む12人の客員研究員の任用を行った。その中で、海南大学からの客員研究員を研究協力者とする研究を科学研究費補助金に申請するなど、研究が活性化された。
92 ・外国人教員との共同研究の準備に着手する。	平成19年度には5名の外国人客員研究員を受け入れた。その中で、海南大学からの客員研究員を研究協力者とする研究を科学研究費補助金に申請した。
イ 研究資金の配分システムに関する具体的方策	
93 ・一般研究費は、業績評価における評価項目・配点を見直し、配分方法を改善する。	一般研究費は、評価配分額において、職階による区分を廃止するとともに、業績評価における評価項目・配点を見直し、各分野に対する配点を、30点、30点、20点、10点とし、超過分上限10点を加算可とした100点満点の合計点で評価し、各学科等ごとに最高点と最低点の間で1万円単位で傾斜配分する方式に改善した。
ウ 研究に必要な設備等の活用・整備に関する具体的方策	
94 ・引き続き研究支援のための契約職員の雇用を充実する。	引き続き研究支援のための契約職員3人の雇用を行った。
95 ・構築したシステムを活用して、研究設備、研究資材の共同利用を促進する。	学内LANに「物品の供用」のサイトを設け、相互利用の促進を図るとともに、アクセスの利便性をさらに向上させるための検討を行った。この取組みにより、不要備品を他部局へ譲り渡すなど、備品の有効利用が図れた。
エ 知的財産の創出、取得、管理および活用に関する具体的方策	
96 ・研究成果の知的財産権化を推進するため、弁理士（客員教授）による特許相談会を活発に実施するとともに特許セミナーを開催して、教員に対する知財啓発活動を充実させる。	客員教授（弁理士）による知的財産権相談会を4月から毎月1回行った。さらに、知的財産権の基礎的知識、技術を習得するための知的財産権特別講義（9～11月にかけて6回）を教員、学生等を対象に実施し、計85名の参加があった。知的財産管理については、知的財産の取扱方針および知的財産管理のガイドラインを示す知的財産ポリシー（案）を発明委員会で取りまとめた。
97 ・知的財産の地域への技術移転を推進するため、大学の研究成果の具現化・権利化を推進する。	平成19年度の大学からの特許出願件数は4件（平成18年度は5件）であった。また、地域の企業や県内研究機関等と連携して、近畿経済産業局の公募プログラム「地域資源活用型研究開発事業」および「戦略的基盤技術高度化支援事業」等の共同研究を通じて大学の研究成果の普及を推進した。
オ 研究活動の評価および評価結果を質の向上につなげるための具体的方策	
98 ・研究戦略委員会（仮称）において、研究成果に対する評価基準を策定する。	研究戦略委員会において研究活動の評価と評価結果を研究の質の向上につなげる方策を審議し、各専門分野ごとの評価基準の策定を開始した。
99 ・研究戦略委員会（仮称）において、重点的に取り組む研究領域、テーマを設定する。	研究戦略委員会において、大学が重点的に推進するプロジェクト研究の具体的なテーマの一つとして、「健全な湖沼生態系を創出する生物資源利用システムの構築」、「琵琶湖ソーラーバレー構築に向けた社会システム・イノベーション」を選定し、研究組織、研究計画の策定を開始した。

年度計画	年度計画の進捗状況
100 ・研究戦略委員会（仮称）において、長期的に取り組む研究テーマを設定する。	研究戦略委員会において、従来の特別研究費に新たに長期にわたる重点領域研究に対して支援する区分を設け長期的に取り組む研究領域、テーマを募集し、審査のうえ2件を採択した。
カ 県内諸機関との共同研究、学内外共同研究等に関する具体的方策	
101 ・「地域づくり調査研究センター」の調査研究員が中心になって、住民参加型の受託研究、共同研究を推進する。	学生、地域住民、NPO法人などと協働して実施した「都市と地方の交流居住・移住促進（cohokustyle）」など、住民参加型の受託研究を推進した。（受託研究実績5件 12,031千円）
102 ・学術交流協定を結んでいる大学との実施可能な共同研究を開始する。	海南大学と共同研究を立ち上げるための協議を行い、海南大学の研究者を研究協力者とする「中国海南省における有毒藻類発生状況の調査」を科学研究費補助金・基盤研究（B）（海外学術調査）に申請した。

I 大学の教育研究等の質の向上に関する目標
3 社会との連携、国際交流等に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
(1) 地域社会等との連携・協力、社会サービス等に係る具体的方策	
103 ・大学付属施設の地域貢献3センターと彦根駅前「大学サテライト・プラザ彦根」を一元的に運営する組織を具体化する。	地域貢献3センターおよび大学サテライト・プラザ彦根における活動を組織的、総合的に推進するため社会貢献推進本部を設置するとともに、重点施策を戦略的推進するため社会貢献推進委員会を設け、社会貢献活動の活性化に取り組むこととした。
104 ・公開講座等の受講者満足度を上げるよう、参加者のアンケート結果を踏まえて、公開講座、移動公開講座、公開講義、琵琶湖塾を開催する。	公開講座を平成19年度から有料化したことから、受講者アンケート結果を踏まえてより実用的で生活に役立つテーマ（「認知症予防とケア」など）を選定して実施することとした。 ・公開講座：8回実施 参加者773名 ・移動公開講座：1回実施 参加者38名 ・公開講義：受講者延べ196人 ・琵琶湖塾：9回開講 参加者2,163名 ・近江環人公開特別講義：4回開講 参加者420名
105 ・「近江楽座」を継続して推進するとともに、「近江環人地域再生学座」を前期から開講し、「コミュニティ・アーキテクト」の認定を行う。	現代GPプロジェクト「近江楽座」を平成19年度から大学独自プロジェクトとし、地域課題の解決を目指すBプロジェクトを新設するなど内容を拡充して取り組んだ。 また、「近江環人地域再生学座」に12名を受け入れるとともに、修了者16名（うち社会人9名）に地域再生のリーダーたる「コミュニティ・アーキテクト（近江環人）」の称号を付与した。称号を付与された修了者は、「環人会」を結成して、地域活動に取り組んだ。

年度計画	年度計画の進捗状況
106 ・学生が地域活動等に積極的に参加できるよう、「近江楽座」の継続や「大学サテライト・プラザ彦根」の開設を行うとともに、工学部研究会への参加企業や地元企業等の協力を得てインターンシップを実施する。	学生の地位活動のフィールドである「近江楽座」は、平成19年度から大学独自プロジェクトと位置付け、計21プロジェクトを実施した。 また、大学、行政、企業等の6者の包括協定に基づき大学を活かした地域活性化の拠点として「大学サテライト・プラザ彦根」を開設し、学生の制作展や学生地域活動サポート講座などに利用した。 インターンシップ協力企業数は、昨年度に比べ1.88倍の協力を得ることができたが、インターンシップ参加者は昨年より3名減となった。
107 ・国、県、市町の審議会・委員会等委員への就任者数の増加に努める。	各種委員への就任は、延べ173人(平成18年度:160人)が国、県、市町の審議会・委員会等の委員(滋賀グリーン購入ネットワーク代表幹事など)に就任した。
108 ・全学付属施設である地域貢献3センターと彦根駅前「大学サテライト・プラザ彦根」を一元的に運営し、地域に根ざした調査研究活動を積極的に推進する。	地域活動を積極的に推進するために地域貢献3センターおよび大学サテライト・プラザ彦根を統合して設置した社会貢献推進本部から大学サテライトオフィスに契約職員を配置し、大学の本部キャンパスと連携して地域に根ざした受託調査事業(湖国まるごとエコミュージアム等)や琵琶湖塾運営事務局活動を行った。 (受託研究実績 5件 12,031千円)
(2) 産学官連携の推進に関する具体的方策	
109 ・大学の知財活動を強化するため弁理士(客員教授)による特許相談会の充実、地元企業からの特許相談など受け受けるとともに、「地域づくり調査研究センター」による地域づくりセミナー、講習会などを充実させ、地域産業の発展に貢献する。	客員教授(弁理士)による特許相談会を毎月1回行うとともに、知的財産権特別講義を6回開催し、企業関係者53名の参加があった。 また、大学での研究成果を「目利き(VISTA)マップ講習会」(参加者15名)、「産学連携によるものづくり事例に学ぶ」(参加者27名)を開催するなど産学連携活動を強化し、地域産業の発展に努めた。
110 ・引き続き、弁理士を客員教授に迎え、知的財産特別講義および知的財産相談会を開催するとともに、学内教員への知的財産に関する啓発活動を強化する。	客員教授(弁理士)による知的財産相談会を4月から実施するとともに、知的財産権特別講義を6回開催し、学内教員等に対し知的財産啓発活動を推進した。
111 ・従来の共同研究・受託研究をのばす活動とともに、企業の研究・企画部門にアプローチして、新規共同研究等の増加に努める。	産学連携コーディネータによる企業訪問や各種産学交流展示会への出展を積極的に教員に働きかけ、企業等とのニーズのマッチングを図った。 平成19年度の受託研究、共同研究の受入件数は、新規35件、継続51件で、昨年度と比べ10件(約13%)増加した。 ・受託研究 : 42件 (昨年度 : 42件) ・共同研究 : 44件 (昨年度 : 34件)
112 ・「大学サテライト・プラザ彦根」を活用して、技術相談等企業との連携を活性化する。	企業等との技術相談にアクセスの良い大学サテライト・プラザ彦根を活用するほか、湖南地域での技術相談にはコラボしが21(大津市)で実施するなど、学外における企業との連携活動を積極的に推進した。

年度計画	年度計画の進捗状況
(3) 地域の大学等との連携・支援に関する具体的方策	
113 ・県内の教育研究機関・研究機関・保健医療機関等との連携を強化する。	教育研究分野では、平成19年7月に滋賀大学およびILEC（財団法人国際湖沼環境委員会）との三者で研究協力協定を締結し、環境をテーマにした共同研究の協議を開始した。平成19年度の県内研究機関との共同研究は、琵琶湖環境科学研究センターとの研究が10件、琵琶湖博物館との研究が2件、また工業技術総合センター、農業技術振興センター、水産試験所などの機関との研究が9件あった。 また、地域交流看護実践研究センターにおいても、医療機関従事者を対象とした専門講座を開催した（3回開催。参加者250人）。
114 ・「大学サテライト・プラザ彦根」を活用して、滋賀大学との新たな学学連携を構築する。	大学サテライト・プラザ彦根において、滋賀大学等と連携して大学サテライト・プラザ彦根開設記念講演会を開催するとともに、彦根城築城400年祭にちなみ「彦根再発見」をテーマとした3大学リレー公開講座（参加者145人）、3大学合同でのキャリアデザインセミナーの開催など、聖泉大学も含めた学学連携を積極的に実施した。
115 ・他大学との単位互換制度を活用して多様な講義、特殊な講義を開講をするとともに、地域各大学の特色を生かした連携を強化する。	滋賀大学との単位互換制度、環びわ湖大学連携単位互換制度を推進したが、アクセスの不便さ等により低調な利用にとどまった。
116 ・高大連携事業をめぐる高等学校側の要望を調査し、改善充実すべき事項を整理して連携を継続する。	高校訪問の際に調査を実施した結果、大学が提供する内容は高校生が理解するのに相応しいものにしてほしいという要望が多かったため、これを踏まえた高大連携事業を実施した（計70回）。
(4) 他諸外国等との教育研究交流、教育研究活動に関連した国際貢献に関する具体的方策	
117 ・留学生および外国人研究者受け入れに関する基本方針をまとめ、対応方法等について具体的な検討を進める。	留学生の受入についての基本方針を生活面を中心に検討した。
118 ・留学生を地域行事や「近江楽座」等に参加させ、滋賀の文化・歴史等について学ぶ機会を提供する。	119 教員の働きかけにより近江楽座の参加学生が留学生を巻き込み、留学生を「エコキャンパスプロジェクト木楽部会」等の活動に参加させ、伝統的な木工加工等地域の伝統工芸文化や歴史等について学ぶことができた。また、公開琵琶湖塾には20名余りの留学生が参加した。
120 ・総合大学である中国の中南大学との連携を推進するなど、本学の学生が留学しやすい状況の整備に努める。	工学部長が中南大学を訪問し、研究者および学生の交流提携について協議した。また、韓国国民大学校文化大学国史学科およびモンゴル国立大学社会学部民族学科との間で学科間の学生交換協定を新たに締結し、平成20年度から学生を各2人派遣することとなった。 さらに、人間学科目「異文化理解B」を新たに設け、湖南師範大学への短期留学を単位化することとした。
121 ・研究成果の大学英文ホームページへの掲載を促進し、海外に積極的に発信する。	外国語による研究成果に係る基本情報を学部ホームページ掲載するとともに、図書情報センターのリポジトリシステムへの掲載に着手した。

II 業務運営の改善および効率化に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
1 運営体制の改善に関する目標を達成するための措置	
(1) 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策	
122 ・全学委員会について、学部長等の負担の軽減、委員の職階の見直し等を含めて、再編・統合を行う。	教育・研究の高度化および活性化を図るとともに社会貢献施策を総合的に推進するため、「全学教育構想委員会」「研究戦略委員会」「社会貢献推進委員会」を設置し、委員長に担当理事を配置した。併せて、全学委員会の再編・統合を行い、学部長等が委員となるべき委員会を減じるとともに、委員の任命に当たっての職階の見直しを行った。
123 ・広報委員会の機能を強化するとともに、広報誌の発行、英語版大学概要の更新等、学外への情報発信を積極的に行う。	広報委員会の開催回数を年2回程度から年6回に増やすことにより、その機能を強化するとともに、広報誌の発行、英語版大学概要の改訂など学外への情報発信を積極的に行った。
(2) 学部長等を中心とした機動的・戦略的な学部等運営に関する具体的方策	
124 ・公立大学法人滋賀県立大学に置く職およびその選考に関する規程を制定し、学部長等の権限を強化したことから、その運営の適正化を期す。	人事計画を策定したことから、この範囲内で学部長等に付託された教員人事について、職務権限を強化したが、その運用にあたっては公募や外部委員を加えるなどによって高い透明性が保てるようにした。また、一般研究費に学部長裁量枠を設けた。
(3) 学外の有識者・専門家の登用に関する具体的方策	
125 ・引き続き役員や審議会委員への学外者の登用に努める。	理事長選考会議委員8名のうち学外者を4名登用した。 また、教員の昇任の際の選考審査において、学外審査委員を登用し、透明性の高い選考を行った(計4件)。
(4) 内部監査機能の充実に関する具体的方策 (「監査室」の設置)	
126 (設置済み)	(設置済み)
(5) 全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策	
127 ・若手教員や学外からの新任教員に対し、研究費の面で優遇措置や特別支援措置を実施する。	若手教員への優遇措置として、研究費の評価配分額における職階による区分を廃止するとともに、奨励研究費の配分、不採択になった科学研究費申請課題に対する研究費の支給などの措置を導入した。また、優れた人材を確保するための施策として、学外からの新任教員に対して、一定額の研究費を別途配分する制度を導入した。
128 ・特別研究費を措置し、プロジェクト研究および若手教員に対し、研究費の重点的配分を充実する。	特別研究費に若手教員を対象とした奨励研究費の配分、不採択になった科学研究費申請課題に対する研究費の支給など、若手教員に対して研究費を重点的に配分した。

年度計画	年度計画の進捗状況
2 教育研究組織の見直しに関する目標を達成するための措置	
(1) 教育研究組織の編成・見直しのシステムに関する具体的方策	
129 ・教育・研究組織再編委員会において大学院博士後期課程の再編案を検討する。	教育・研究組織再編委員会に大学院博士後期課程の再編を検討する小委員会を設置し、博士後期課程の再編案（工学研究科：現行の2専攻廃止先端工学専攻を新設（入学定員3人）、環境科学研究科・人間文化科学研究科：入学定員減、修了要件：8単位に統一）を取りまとめ、文部科学省への届出の準備を行った。
130 ・研究戦略委員会（仮称）において、研究のマネジメントができる人材育成策を検討する。	研究戦略委員会において、研究のマネジメントができる人材育成策の一つとして、委員にプロジェクト研究の企画、実施を担当することを奨励した。
(2) 教育研究組織の見直しの方向性	
131 ・工学部に新学科を設置するため、文部科学省に届出を行う。	工学部に新学科を設置するため、文部科学省に届出を行った。 新設する電子システム工学科には、11月に実施した推薦入学特別選抜には2.1倍、一般選抜（前期日程）には3.3倍、同（後期日程）には6.0倍の志願者があった。
3 人事の適正化に関する目標を達成するための措置	
(1) 中長期的な観点に立った適切な人員（人件費）管理に関する具体的方策	
132 ・定数表に基づき、法人の自律的な管理のもとで適正な定数管理を行う。	人事計画に基づく定数管理を行うとともに、外部資金により雇用された教員の適正な管理を行った。特に、学長管理定数から平成20年度に新学科を開設する工学部を中心に4人を充てることとした。また、外部資金で4人の教員を雇用した。
133 ・人事方針および選考基準に基づき、優秀な職員を積極的に登用する。	教員の原則公募制による採用方針により、平成19年度は、人事案件34件のうち戦略的人事案件を除く27件を公募により採用した。また、計画的に法人職員の採用（平成19年度2人、平成20年度3人）を進めた。 なお、平成19年度に行った採用試験の競争倍率は、教員11.7倍、事務職員43.3倍であった。
(2) 任期制・公募制の導入など教員の流動性向上に関する具体的方策	
134 ・人事計画に基づき、原則として公募制により採用する。（再掲）	法人の将来構想に沿った戦略的人事以外は、公募による教員選考を徹底した。平成19年度は、教員採用34人のうち戦略的人事を除く27人を公募により採用した。 なお、戦略的人事案件のうち3件は内部昇任であったが、これについては外部審査委員の参加を得て厳格な審査を実施し、客観性・透明性を確保した。
135 ・任期制や年俸制の導入について、引き続き検討する。	近江環人地域再生学座における任期制教員の採用のほか、新たに、ガラス工学研究センターにおいても2人の任期付教員を採用し、任期付教員は5人となった。 年俸制については、引き続き検討することとした。

年度計画	年度計画の進捗状況
(3) 人事評価システムの整備・活用に関する具体的方策	
136 ・教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を客観的に評価する指標を見直し改善する。	研究費の評価配分において、教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を客観的に評価する項目、配点を見直し、各分野に対する配点を、30点、30点、20点、10点とし、超過分上限10点を加算可とし100点満点の合計点で評価し、各学科等ごとに最高点と最低点の間で1万円単位で傾斜配分する方式を導入した。
137 ・国・県の給与制度を調査研究する。	国公立大学における教員の業績評価の状況を調査研究した。給与への反映は現状では困難であるが、昇任の審査基準への反映を検討した。
(4) 柔軟で多様な人事制度の構築に関する具体的方策	
138 ・特別研究員制度の制度化に向けて、校務への対応、処遇の内容等条件整備の検討に着手する。 (再掲)	研究戦略委員会において、サバティカル制度の導入の是非を討議し、平成21年度の導入に向けて制度の詳細の検討に着手した。
(5) 外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策	
139 ・人事計画に基づき、女性・外国人等の教員の採用を促進する。 (再掲)	平成19年度は客員准教授としてオーストラリア人（語学担当）を採用した。また、平成20年度から新たにスペイン人を講師（環境科学部）として採用することを決定した。 なお、法人化以後、大学院近江環人地域再生学座担当教員として社会人2人を採用しているが、平成19年度には同学座およびガラス工学センター担当教員として社会人2人を採用した。さらに、平成20年度に新設する電子システム工学科の教員に社会人4人の採用を決定した。 (常勤教員の状況：外国人教員4人、女性教員55人)
(6) 事務職員等の採用・養成・人事交流に関する具体的方策	
140 ・引き続き法人職員の計画的な雇用を行い、事務体制の強化を図る。	大学運営の専門職能集団としての機能を発揮するため、法人職員の計画的な雇用を行うこととし、平成20年度に法人職員を3人採用することとした（法人職員計9人）。
141 ・引き続き事務職員の大学運営にかかる能力開発を図るため、職員研修や私立大学を含む他大学との交流等を実施する。	立命館大学行政研究・研修センター「大学幹部職員養成プログラム」に通年で1人、公立大学協会主催の4セミナーに延べ6人を参加させ、事務職員の能力開発を行った。
4 事務等の効率化・合理化に関する目標を達成するための措置	
(1) 事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策	
142 ・簡素で効率的な事務組織を構築するため、引き続き役員会や経営協議会、監事監査等の議論を踏まえて常に事務組織の機能の見直しや組織再編の検討を行う。	学生支援機能を体系的に集約した学生支援センターを開設するとともに、社会貢献施策を総合的に推進するため、社会貢献推進本部を設置した。また、交流センターと地域づくり調査研究センターを統合して、新たに地域づくり教育研究センターを設置し、大学の知的資源を活かした地域づくりを調査研究することとした。
(2) 業務のアウトソーシング等に関する具体的方策	
143 ・効率的な事務体制を構築するために、事務の集中化と効果的なアウトソーシングについて引き続き検討する。	平成20年度から図書館の休日開館を行うにあたって、アウトソーシングによる職員の配置をすることとした。

Ⅲ 財務内容の改善に関する目標

年度計画		年度計画の進捗状況
1 公正で効率的な財務運用を達成するための措置		
(1) 限られた資源を効率的に配分するための措置		
144	・引き続き予算編成時に各学部長等との意見交換を行う。	中期計画の達成のための重点事業について調書を求めるなど、予算編成方針に年度・中期計画達成のために必要な経費の見積もりをより明確に記載するとともに、担当理事・学部長等との意見交換を行った。
145	・研究費の評価配分を従前より客観性、透明性のある方式に改善する。	研究費の評価配分において、教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を客観的に評価する項目、配点を見直し、各分野に対する配点を、30点、30点、20点、10点とし、超過分上限10点を加算可とし100点満点の合計点で評価し、各学科等ごとに最高点と最低点の間で1万円単位で傾斜配分する方式を導入した。
(2) 公正な財務運用を担保するための措置		
146	・平成18年度決算を平成19年7月を目処にわかりやすく加工し、公表する。	経常費用、経常収入、研究費の内訳（一般研究費、外部資金による研究費等）をグラフを用いて説明するほか、主な科目の状況を文章で解説するなど決算の概要をわかりやすく加工し、公表した。
147	・研究費・実験実習費の内容を学内外に公開する。	実験実習費と研究費について実績額を公開（一般研究費は学部別、性質別に区分）し、併せて教育経費の学生1人当たり実績額を公開した。
(3) 使いやすく、無駄のない財務運用を可能にするための措置		
148	・ペーパーレス化、事務の効率化等により、経費削減をさらに推進する。	電話料金の納付書払いから口座引落としへ支払い方法の変更を行うとともに、日々雇用職員の申請手続きから支払いまでの事務を財務会計システムの中で対応できるよう仕様の検討を行うなど、財務システムの改善、研究費執行マニュアルの改正により、事務の効率化・経費の削減に取り組んだ。
149	・平成18年度に研究費、実験実習費の支出手続きを簡素化し、手順書の作成、教員等への説明会を実施したが、さらに、関係者の意見を聞きながらその改善に努める。	平成19年度の経費執行にあたって、現地調達、学会参加負担金等について様式を定め、適正に執行できるよう手順書の改正を行った。また、財務システムについても予算執行状況をできるだけリアルタイムに把握できるよう改善を図った。
2 自己収入を増加するための措置		
(1) 授業料・入学料収入を確保・増加するための措置		
150	・引き続き他の国公立大学の基準等を参考に収入面からみた授業料の適正な水準を検討する。	引き続き他の国公立大学の授業料に関する情報を収集するとともに、本学として適正な水準を検討した結果、平成20年度は、現行どおりの水準とした。 なお、社会人の履修に配慮し標準修業年限を超える履修を認めた（人間看護学研究科）ため、これに関する授業料に関する規定を追加した。

年度計画	年度計画の進捗状況
151 ・教育・研究組織再編委員会において、定員充足のため、博士後期課程再編の具体策を検討する。	教育・研究組織再編委員会において大学院博士後期課程の再編を検討する小委員会を設置し、博士後期課程の再編案（工学研究科：現行の2専攻廃止先端工学専攻を新設（入学定員3人）、環境科学研究科・人間文化科学研究科：入学定員減、修了要件：8単位に統一）を取りまとめ、文部科学省への届出の準備を行った。 大学院博士後期課程の定員充足に努めた結果、これまで志願者のほとんどなかった工学研究科で3名の志願者があった。
(2) 外部資金受け入れの増加に関する目標を達成するための措置	
152 ・科学研究費補助金、公募型プロジェクト研究等の競争的外部資金の獲得に向けて、積極的な応募を奨励するとともに、これらへの申請を研究費配分の評価項目とする。	科学研究費補助金、公募型プロジェクト研究等の競争的外部資金の獲得に向けて積極的な応募を奨励し、これらへの申請を研究費配分の評価項目とした結果、応募件数が平成19年度分の79件から平成20年度分は85件と増加した。
153 ・外部資金に関する事務手続について経験豊富な私学のOB職員等を、契約職員として採用する。	競争的外部資金の獲得ノウハウを持つ人材の獲得に努めたが達成できなかった。しかし、適任者の目途がついたので、平成20年度から採用することとなった。
154 ・共同研究費や受託研究費等の受入を促進するため、研究内容や活動内容のデータベース化を促進するとともに、外部に対する広報活動を強化する。	教員の教育研究活動をはじめとする本学の教育研究活動に関する総合的な情報データベースの構築に着手した。また、教員の研究成果集「研究シーズ集2008」を作成して、企業等に配付した。
155 ・過年度の外部競争的資金の獲得状況を年度別、学部別に整理するとともに、外部競争的資金獲得上の課題に適切な対策を実施し、獲得金額を増やす。	研究戦略委員会や教育研究評議会などに外部資金の申請、採択、獲得額などを報告した。科学研究費補助金の件数は43件と平成18年度よりも1件減少したが、金額は176,700,000円と16%増加した。また、不採択になった科学研究費補助金申請課題に対して特別研究費を支給して、次年度の採択に向けた支援を行った。
156 ・外部研究資金の獲得を研究費配分の評価項目に挙げたことから、給与制度や昇任への反映について研究する。	給与制度や昇任への反映について研究したが、給与への反映は現状では困難であり、昇任の審査基準への反映を検討した。
157 ・各種外部資金毎に、徴収する管理的経費の増額方を定める。	科学研究費などの国の補助金には定められた割合の管理費が交付されているが、それ以外の外部資金については大学として10%の間接費を賦課しており、平成19年度も平成18年度と同様に寄附講座を含め、すべての外部資金に対して適用した。
(3) 公開講座から収益の得るための措置	
158 ・公開講座への有名講師の招聘や彦根駅前「大学サテライト・プラザ彦根」を活用して、有料公開講座を開講する。	公開講座（春期・秋期の計8回）を有料開講（受講料500円）し、計773名の受講者があった。また、琵琶湖塾の一部を公開琵琶湖塾として塾生以外にも有料公開（一般1,000円、学生500円）し、343名の受講者があった。 さらに、大学サテライト・プラザ彦根を活用して「目利き（VISTA）マップ講習会」を有料開催（受講料12,000円）し、15名の受講があった。

年度計画	年度計画の進捗状況
(4) 大学施設利用を有料化するための措置	
159 ・体育・スポーツ施設の有料化について、学内で協議し、実施可能なものから有料化する。	現在、交流センター、講義棟を貸し付けており、体育館、野球場等のスポーツ施設についても開放に向けての具体的方策を検討した結果、平成20年中に開放することとした。 (交流センター、講義棟の利用実績：延べ183部屋、実質77日、貸付収入額1,239千円)
160 ・駐車場使用料の有料化について、その是非を交通問題等委員会で審議し、一定の結論を出す。	有料化の是非を交通問題等委員会で審議した結果、当面の間、大学の立地面、費用対効果面から有料化しないこととした。
(5) 広く一般から寄付を募るための措置 (一般からの寄附受入窓口)	
161 (整備済み)	寄附金の獲得に努めた結果、滋賀県立大学工学部支援会をはじめ個人からも含め、大学の研究教育活動に対して1,327万円の寄附金を受けた。
(6) 不要品等の売却から収益を得るための措置	
162 ・引き続き不要品等の売却を行う。	引き続き、不用物品処分時に引き取り価値のあるものは業者に見積らせ、処分費と相殺して処分費用の軽減を図った。
3 経費を抑制するための措置	
(1) 人件費を抑制するための措置	
163 ・引き続き非常勤講師費の削減に努める。	非常勤講師費については、平成19年度当初予算では、△6.3% (対平成18年度比) を見込み削減する方針であったが、決算においては、教員の欠員増加に非常勤講師で対応したため7.3%の増加となったが、人件費全体は抑制することができた。
164 ・IT化およびアウトソーシング可能な業務について点検を行い、可能なものの予算化を行う。	平成20年度から図書館の休日開館を行うにあたって、アウトソーシングによる職員の配置をすることとした。また、平成20年度から図書情報センターのSEを5人から4人に減員した。
(2) 光熱水費を抑制するための措置	
165 ・ESCO事業の事前診断を実施するなど、光熱水費の節減につながる方策を検討する。	ESCO事業の事前診断の分析を行った。また、「エネルギーの使用の合理化に関する法律」に基づき、平成19年度から本学が第二種エネルギー管理指定工場に指定されたことに伴い、エネルギー管理標準を作成した。
(3) 物品購入費を抑制するための措置	
166 ・引き続き一括購入を実施する。	OA機器等について一括購入を実施した。また、規定額に満たない物品の購入においても、できるだけ複数の取扱業者から見積りを徴取するとともに、教員発注のものについても見積合わせを促した。
167 ・財務システム上の管理物品や固定資産リストを、学内ネットワークで公開し、共有化を図る。	学内LANに「物品の共用」のサイトを設け、相互利用を促進を図るとともに、アクセスの利便性をさらに向上させるための検討を行った。この取組みにより、不要備品を他部局へ譲り渡すなど、備品の有効利用が図れた。
(4) 業務委託費を抑制するための措置	
168 ・引き続き、契約方法等の見直しを進める。	年間保守契約の見直しを行いスポット保守に切り替え委託費の節減を図った。 ・学生向け情報発信システム保守契約 (2,930千円 → 0円)

年度計画	年度計画の進捗状況
4 資産の運用管理を改善するための措置	
<p>169</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務システム上の管理物品や固定資産リストを、学内ネットワークで公開し、共有化を図る。 (再掲) 	<p>学内LANに「物品の供用」のサイトを設け相互利用を促進を図るとともに、アクセスの利便性をさらに向上させるための検討を行った。 この取組みにより、不要備品を他部局へ譲り渡すなど、備品の有効利用が図れた。</p>
<p>170</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員研究室、実験室、共用スペースの使用実態を調査する。 	<p>研究室等の使用実態の調査をした。その結果、電子システム工学科の開設にあたって、他の2学科の一部の実験、実習室を共用する方向で施設整備を進めることとした。</p>

IV 自己点検・評価および当該状況に係る情報の提供に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
1 評価の充実に関する目標を達成するための措置	
(1) 自己点検・評価の改善に関する具体的方策	
171 ・研究費配分において 教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を評価する評価項目・配点の見直しを行う。	研究費の評価配分において、教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を客観的に評価する項目、配点を見直し、各分野に対する配点を、30点、30点、20点、10点とし、超過分上限10点を加算可とし100点満点の合計点で評価し、各学科等ごとに最高点と最低点の間で1万円単位で傾斜配分する方式を導入した。
172 ・認証評価機関の評価基準に対応した自己評価の取組方針を策定し、必要となる資料の整備に着手する。	認証評価機関の評価基準に対応した自己評価の取組方針を策定し、スケジュールを確定して必要となる資料の整備と各部局等ごとの自己評価に着手した。
(2) 評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策	
173 ・法人評価の評価結果を学内外に公表するとともに、学内では自己評価委員会、連絡調整会議等を通して意見・改善策を収集する。	法人評価の評価結果を学内外に公表するとともに、学内では自己評価委員会、連絡調整会議等を通して意見・改善策を収集した。学生による授業評価結果の授業改善へ反映法、学生に対する総合的支援の必要性等の意見が出された。
174 ・教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を評価し、研究費の配分に反映させたことから、給与その他への反映について検討を行う。	教員の教育、研究、地域・社会貢献、学内貢献の各分野における活動を評価し、研究費の配分に反映させたことから、昇任その他への反映について検討を開始した。
2 情報公開等の推進に関する目標を達成するための措置	
175 ・ホームページに掲載する情報をさらに充実する。	ホームページに掲載する情報を充実した。特にキーワードから教員の研究成果の検索が容易に行えるよう改善した。全国大学サイト・ユーザビリティ調査で、国公立大学100校中14位、公立大学25校中6位となった。
176 ・報道機関等への広報活動をさらに強化する。	新聞等への広報活動を積極的に行った結果、平成19年度の新聞掲載件数は515件となり、前年度(410件)から約26%増加した。

V その他業務運営に関する目標

年度計画	年度計画の進捗状況
1 施設設備の整備・活用等に関する目標を達成するための措置	
177 ・誰もが利用しやすい施設として施設整備を行い、環境と共生し調和するエコキャンパスの構築に努める。	ユニバーサルデザインに対応するため、段差解消、手摺り改修、ローカウンター等の整備を行った。 (7カ所 1,031千円)
178 ・引き続き学内施設を教育研究に支障のない範囲で広く利用に供し、資産の効率的利用を図る。	現在、交流センター、講義棟を貸付しており、体育館、野球場等のスポーツ施設についても開放に向けての具体的方策を検討した結果、平成20年中に開放することとした。 (交流センター、講義棟の利用実績：述べ183部屋、実質77日、貸付収入額1,239千円)
179 ・引き続き、学生の協力を得た「消し回り隊」の運用や各学部・グループによる環境こだわり(ISO14001)への取り組み、学生食堂卓上板での啓発広報など、エコキャンパスの構築に努める。	学生の協力を得た「消し回り隊」の運用や各学部・グループによる環境こだわり(ISO14001)への取り組み、エネルギー管理活動を行い、エコキャンパスの構築に努めた。
2 安全管理に関する目標を達成するための措置	
180 ・衛生委員会の原則毎月の開催、産業医による原則月1回の職場巡視などを行い、引き続き職場の安全および健康の確保に努める。	教職員・学生の安全および健康確保のために、麻疹の流行に伴う啓発や関係者の抗体検査を行うなど不測の事態に対しても臨機応変に対応した。また、教職員を対象に、健康講座を2回開催した。
181 ・災害以外の危機管理について課題を抽出する。	自然災害や研究活動上の不正行為への対応等についてマニュアルを整備したが、それ以外の学生・職員の不祥事等についての危機管理に関する課題を整理した。しかし、地域産学連携センターの機器保守委託料の執行に関して行われた不適正な経理処理を内部通報があるまで見抜けなかったことを踏まえ、さらに踏み込んだ危機管理システムの必要性が明らかとなった。
182 ・危機管理や法令遵守に関連する研修を開催し、意識の向上を図る。	全学を対象に防災訓練を2回実施し、実際の出火時に沈着かつ冷静な対応ができるよう意識の向上を図った。研修会の開催時期については、定期試験期間中、休業期間中等を避け、参加しやすい時期を選定した。参加者は、延べ150人であった。
3 人権の啓発に関する目標を達成するための措置	
183 ・人権問題委員会を中心として、法人内の人権感覚を高め、人権に関する研修会を開催する。	「教育・研究とアカデミック・ハラスメントについて」をテーマに人権問題研修会を開催し、人権尊重の理解を深めた。参加者は、教職員および学生70名であった。 また、セクシャルハラスメント相談員に対する全学研修会を開催し、セクハラが生じた際に適切に対応できるよう理解を深めた。

VI 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画および資金計画

1 予算

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差額 (決算－予算)
収入			
運営費交付金	2,833	2,833	0
自己収入	1,710	1,715	5
授業料および入学金検定料収入	1,661	1,666	5
雑収入	49	49	0
産学連携等研究収入および寄附金収入等	245	301	56
計	4,788	4,849	61
支出			
業務費	4,601	4,414	△ 187
教育研究経費	3,385	3,234	△ 151
一般管理費	1,216	1,180	△ 36
産学連携等研究経費および寄附金事業費等	187	184	△ 3
計	4,788	4,598	△ 190

2 人件費

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差額 (決算－予算)
人件費(退職手当は除く)	2,853	2,670	△ 183

3 収支計画

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差額 (決算－予算)
費用の部	4,789	4,612	△ 177
經常費用	4,789	4,605	△ 184
業務費	4,177	4,014	△ 163
教育研究経費	968	934	△ 34
受託研究経費等	157	167	10
役員人件費	79	77	△ 2
教員人件費	2,354	2,226	△ 128
職員人件費	619	610	△ 9
一般管理費	517	274	△ 243
財務費用	－	11	11
減価償却費	95	306	211
臨時損失	－	7	7
収入の部	4,789	4,821	115
經常収益	4,789	4,812	106
運営費交付金収益	2,741	2,736	△ 5
授業料収益	1,351	1,356	5
入学金収益	254	259	5
検定料収益	56	51	△ 5
受託研究等収益	159	173	14
補助金等収益	－	5	5
寄附金収益	81	48	48
財務収益	－	2	2
雑益	52	76	24
資産見返運営費交付金等戻入	12	15	3
資産見返寄附金戻入	2	6	6
資産見返物品受贈額戻入	81	85	4
臨時利益	－	9	9
純利益	－	209	292
総利益	－	209	292

4 資金計画

(単位:百万円)

区 分	予算額	決算額	差額 (決算－予算)
資金支出	4,891	5,704	813
業務活動による支出	4,687	4,187	△ 500
投資活動による支出	101	543	442
財務活動による支出	－	208	208
翌年度への繰越金	103	766	663
資金収入	4,891	5,704	813
業務活動による収入	4,788	4,753	△ 35
運営費交付金による収入	2,833	2,833	0
授業料および入学金検定料による収入	1,661	1,607	△ 54
受託研究等収入	159	175	16
補助金等収入	－	5	5
寄附金収入	82	62	△ 20
その他の収入	53	71	18
投資活動による収入	－	332	332
その他の収入	－	332	332
財務活動による収入	－	－	－
前年度よりの繰越金	103	619	516

Ⅶ 短期借入金の限度額

年度計画	実績
1 短期借入金の限度額 7億円	なし
184 2 想定される理由 運営費交付金の受入遅延およ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することを想定	

Ⅷ 重要な財産を譲渡し、または担保に供する計画

年度計画	実績
185 なし	なし

Ⅸ 剰余金の使途

年度計画	実績
186 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および組織運営の改善に充てる。	平成18年度剰余金141,648千円の全額を目的積立金として積み立てた。また、平成20年度に90,000千円を取り崩し、教育・研究等の質の向上のための財源に充てることとした。

Ⅹ 滋賀県公立大学法人の業務運営等に関する規則で定める業務運営に関する事項

年度計画	実績
1 施設・設備に関する計画	
187 ○施設・設備の内容 工学部新学科校舎施設整備 ○予定額 総額 15百万円 ○財源 運営費交付金	基本構想に基づき実施設計を行った。 執行額 13,650千円
2 人事に関する計画	
188 教員人事については、学長管理枠の運用を行うため早期に人事計画を策定し、これに基づく教員配置を進める。 事務局職員人事については、人事計画において法人職員の採用計画を示すとともに、人事計画に従い法人職員の採用を進める。	教員人事については、学長管理枠の運用を行うため人事計画を策定し、これに基づく教員配置を進めた。 事務局職員人事については、人事計画において法人職員の採用計画を示すとともに、人事計画に従い法人職員の採用を進めた。
3 積立金の使途	
189 なし	なし
4 その他法人の業務運営に関し必要な事項	
190 なし	なし