

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             | 決定額(百万円)     | 財 源                                |
| 小規模改修   | 総額<br>162 | 施設整備費補助金<br>(162) | 小規模改修    | 総額<br>27 | 施設整備費補助金<br>(27) | 外壁改修及びポン<br>プ室機械設備改修 | 総額<br>27.878 | 施設整備費補助金<br>(27)<br>入学金<br>(0.878) |
| <small>(注)</small><br>1) 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い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。<br>(注2) 小規模改修について17年度以降は16年度同額として試算している。<br>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。 |           |                   |          |          |                  |                      |              |                                    |

計画の実施状況等

本学では、老朽化や機能劣化に伴う施設改善整備として、7号館外壁改修及び工芸学部ポンプ室等機械設備改修を実施した。なお、7号館外壁改修においては、工事着手後の調査により、劣化した外壁タイル改修面積が増加し、当初の予定額を超えたため、入学金により補填した。

そ の 他 2 人事に関する計画

| 中 期 計 画  | 年 度 計 画   | 実 績   |
|--|---|---|
| <p>(1) 方針<br/>                     本学の人材を活用し、かつ、有能な人材を確保していくことを基本として、柔軟な組織の構築等により、機動的・流動的人材配置を実現するため、長期的かつ計画的な人員配置を遂行する。</p> <p>(2) 指針<br/>                     職員の適性に配慮しつつ適切な人員配置を推進するとともに、評価制度等を確立する。また、本学の戦略により職員の重点領域への配置を図る。</p> <p>(参考)<br/>                     中期目標期間中の人件費総額の見込 31,241百万円<br/>                     (退職手当は除く)</p> | <p>(1) 方針<br/>                     本学の人材を活用し、かつ、有能な人材を確保していくことを基本として、柔軟な組織の構築等により、機動的・流動的人材配置を実現するため、長期的かつ計画的な人材配置を遂行する。</p> <p>(2) 指針<br/>                     職員の適性配置を推進するとともに、評価制度等を確立する。また、本学の戦略により職員の重点領域への配置を図る。</p> <p>(参考1) 平成16年度の常勤職員数 486人<br/>                     また、任期付き職員数の見込みを10人とする。<br/>                     (参考2) 平成16年度の人件費総額見込み5,258百万円<br/>                     (退職手当は除く)</p> | <p><b>新学内配置基準教員数の設定及び学長裁量枠教員数の確保</b><br/>                     従来の学部・学科等の各組織毎の教員定員配置を廃止し、新たに収容学生数に基づく本学独自の学科等教員配置基準を定め、これに基づく配置を5年間で完成することとした。同時に大学設置基準別表2の教員は、平成16年度から学部全体として配置し、全学的活用を促進することにより効率化を図った。これらの新配置により、学長裁量枠教員数として教員全体の20%超を確保し、教育研究分野等への重点配分を可能とするなど、教員人事配置システムを改革した。<br/>                     さらに、個別の人事計画についても、本学が目指す方向との合致等を審査するため、人事委員会を中心機関として公募に関する事項の共通化、選考事項の共通化を図るなどの整備を図った。</p> <p><b>新たな特別教員制度の構築</b><br/>                     本学が学内外からの求めに応じて重点的に推進すべき教育研究プロジェクトを推進するため、時限を定めて設置する教育研究プロジェクトセンターを立ち上げることにした。このプロジェクトに、特定の分野において卓越した知識・技能・技術を有する人材を招へいし活用するために「特任教員制度」を創設し、招へい者に応じてフレキシブルな雇用契約ができる制度を確立した。本制度は、今後対象領域を拡げるなどにより、教員人事制度の改善に資することが期待される。</p> <p><b>人事評価制度の整備・充実</b><br/>                     勤勉手当の査定に関し、教員については、予めカテゴリー毎に記載する「業務計画」を提出させ、監督者が点検を行うことにより適正を期した上で、業務遂行後に人事委員会が定めた基準による自己評価をさせ、最終的に監督者が評価を行う制度を導入し、6月期の勤勉手当から実施した。<br/>                     また、教員以外の職員については、担当業務に関して、自己評価、監督者評価、同僚評価、部下からの上司評価等を総合して評価する制度を導入し、6月期の勤勉手当から実施した。さらに12月期の勤勉手当から組織別評価を加え、一層多面的な評価を行った。<br/>                     特別昇給については、平成16年度から特別昇給審査会を設置した。同委員会は、人事委員会メンバー、学長が指名したメンバーで構成し、業績データ、監督者の推薦書などを基に審査・選考する、より透明性の高い方式に改めた。<br/>                     なお、人事評価に関しては、今後もより充実した内容となるよう継続的に検討を行うこととしている。</p> |

(参考)

|  | 平成16年度            |
|--|-------------------|
| (1) 常勤職員数  | 449人              |
| (2) 任期付職員数   | 7人                |
| (3) 人件費総額(退職手当を除く)                                 | 5,013百万円          |
| 経常収益に対する人件費の割合                                     | %                 |
| 〔 外部資金により手当した人件費を除いた人件費<br>外部資金を除いた経常収益に対する上記の割合 〕 | 〔 4,930百万円<br>% 〕 |
| 標準的な常勤職員の週あたりの勤務時間として規定されている時間数                    | 40時間00分           |