

**1 業務運営の改善及び効率化
運営体制の改善**

中 期 目 標	<p>1) ユーザー・オリエンティッドの大学運営の徹底 ねらい：学生や地域社会など大学知の利用者（ユーザー）に大学運営の視点を置く。その際、現在のユーザーニーズに適切に対応するとともに、国立大学として、将来社会のユーザーにも対応しうる体制を整える必要がある。このため、将来発展する可能性のある「新しい研究の芽」を育てることに也十分配慮し、異分野の交流、若手研究者の研究環境の改善、優れた学生の育成等に資する運営の徹底を図る。</p> <p>2) トップマネジメントに必要なマーケティング手法の活用 ねらい：大学運営の機動性等を高めるため、トップマネジメントを大幅に採用するとともに、学内のボトムアップとの調和を図るために、ニーズや動向の調査分析、将来予測、企画立案等を適切に実施する。</p> <p>3) 全学一体となった実施体制の確立 ねらい：全教職員のポテンシャルを効率よく最大限に発揮し得るよう、学内各組織の役割と責任を明確にした上で簡素化し、全構成員が一致して協力できるわかりやすい体制に改める。</p>
----------------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエ イト
<p>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) ユーザー・オリエンティッドの大学運営の徹底に関する実施方策</p>				
<p>ア) 学生の履修上・生活上の支援、社会との連携などについて、教職員が一体となった窓口と責任体制を明確にする。</p>	<p>ア) 平成16年度に設置した各業務管理センターの活動を本格化する。なお、各業務管理センターの事業計画については該当箇所を参照。</p>		<p>平成17年度の各業務管理センターの主な活動は以下のとおり 総合教育センター ・平成18年度改組・再編に向けたカリキュラムの見直し ・K I Tマインドを醸成する論文の公募 ・「教育研究推進事業」の教育事業等について審査・評価 学生支援センター ・独自の授業料免除制度「21世紀K I T特待生制度」の導入 アドミッションセンター ・入試改革の検討（平成20年度計画を平成19年度に前倒し実施） ・きめ細かな入学前教育の実施 ・多様な入試広報の展開</p>	

		<p>国際交流センター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「国際基幹技術者養成教育プログラム開発事業」(国際的に活躍できる技術者・研究者の養成に向けたプログラム)の実施 <p>研究推進本部</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「教育研究推進事業」の研究事業等について審査・評価 ・教育研究プロジェクトセンターの設置(重点的に取り組む教育研究プロジェクトの推進) ・科学研究費補助金獲得に向けての支援制度の導入(外部資金の増加を図るための取り組み) <p>安全管理センター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の安全パトロールの適正化 ・労働安全衛生法適用に伴い必要とされる衛生管理者、作業主任者等の資格取得を推進 ・法的に必要とされる有資格者数の200%確保を目標とし、資格取得支援及び安全管理講習の実施 <p>環境・施設委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャンパス整備計画原案の見直し(計画に基づいた施設設備の改善の実施) ・省エネルギー対策及びISO14001の認証継続 <p>情報化推進委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学術情報ポータル構築に向けての調査 <p>なお、各業務管理センターの詳細な活動実績は、それぞれ該当する事項の欄を参照のこと。</p> <p>[「資料編」P18,資料11・P19,資料12を参照]</p>	
<p>イ) 効果的な教育の提供、異分野との研究交流の促進等を容易にするため、教育研究組織の柔構造化を図る。</p>	<p>イ) 本学の教育研究組織を見直し、中教審答申(平成17年1月)を踏まえつつ、教育課程を中心に再編成を行い、時代と社会の変化に柔軟に対応する人材の養成に向け、本格的な取組を開始する。</p>	<p>中教審答申「我が国の高等教育の将来像」やこれまで本学が積み上げてきた教育研究等の実績を踏まえつつ、今後本学が果たすべき役割を明確にし、社会からの要請に応えるため、基本構想委員会において教育研究組織の見直しについて精力的に検討を行った。その結果、学部課程及び大学院課程にわたる開学以来とも言える抜本的な改革案をまとめ、概算要求等の手続を経て平成18年度から実施することとした。改革の骨子は以下のとおりである。</p> <p>なお、教育研究組織の見直しについては、当初、平成19年度実施を目途に平成16年度から検討していたものであるが、全学をあげて重点的に取り組んだ結果、1年前倒して実施することとしたものである。</p> <p>[学部課程]</p> <p>学部・学科の障壁を取り除き、教育プログラムに応じて教員が相互に連携して教育にあたり、学生の教育の幅を広げるため、工芸学部と繊維学部の2学部を改組・再編して、新たに「工芸科学部」を設置</p> <p>科学技術の進展や社会からの要請に対応した柔軟な教育プログラムの構築が可能となるよう、従来の学科制を廃し、全学体制による教育プログラム中心の「課程制」を導入</p> <p>専攻する分野や教育目標を明確にした10課程を整備</p> <p>大学院博士前期課程(修士課程)までを視野に入れた充実した</p>	

		<p>専門教育を展開 夜間主コースは「先端科学技術課程」に集約し、教育の中心を現代的課題においた少人数による密度の高い教育を展開 [大学院博士前期課程(修士課程)] 質的、量的充実を図るため、現在の9専攻を12専攻に再編・整備し、入学定員を82名増員 学部課程との円滑な接続を図り、主として高度専門技術者養成を目指した6年一貫教育を展開 [大学院博士後期課程] 学部課程、博士前期課程との関連を明確にした専攻に再編 豊かな創造性と優れた研究・開発能力を有し、自立して研究活動ができる研究者・開発技術者の養成を明確化 大学院生を海外の交流協定締結大学や国際研究集会等に積極的に派遣し、実践的の外国語能力の養成や国際経験を積ませるための教育プログラムを実施 [教員組織・運営体制] 教育プログラムに応じて最適な教員を活用できるよう、学内措置により、教員組織を教育課程から分離(教員は部門に所属し、関連する課程及び専攻の教育を担当)して教育研究活動のタコソボ化を排除 課程長及び専攻長は、当該課程または専攻の教育プログラムディレクターとして教育プログラムの運営に責任を持つ 社会人にも配慮した、修了要件に修士論文の作成を必修としない「特定課題型コース」を造形工学専攻を除く11専攻に新設 修了時の質の確保のため、学外の研究者や企業等の第一線で活躍する研究開発者等による外部ジュリー制度を導入 大学院生を海外の交流協定締結大学や国際研究集会等に積極的に派遣し、国際性や実践的の外国語能力を養成する教育プログラムを実施 [「資料編」P126,資料54・P127,資料55・P150,資料69・P158,資料70を参照]</p>	
<p>ウ) 上記ア)及びイ)の具体的措置については、上記該当する事項欄を参照のこと。</p>			
<p>2) トップマネジメントに必要なマーケティング手法の活用に関する実施方策</p>			
<p>ア) 大学戦略室等作業部会の強化) 平成15年度から設置されている大学戦略室の経</p>	<p>ア) 平成16年度に役員会の下に設置した「基本構想委員会」において、役員会より付託された中・長期的な課題について、引き続き検討を進め</p>	<p>1-1)イ)参照</p>	

<p>験を踏まえ、平成16年度から各種作業部会を設置し、大学運営の改善充実に向け、機動的な体制を構築する。役員会等からの指示による事項の調査研究のほか、必要な事項につき、自ら情報収集、調査分析等を実施する。</p> <p>）大学戦略室等作業部会への経費措置等を含め、体制の強化を図る。</p>	<p>る。</p> <p>ア) 大学基金の創設、創立記念日事業の実施、大学グッズの開発等について、機動的な作業部会を継続設置し、調査・実施のフォローアップを行う。</p>	<p>平成16年度より設立に向けて検討を進めていた大学基金については、4月に基金委員会を設置し、事業の内容、事業の運営等について定め、募金を開始した。平成17年度は約1千万円の寄付金を集めた。</p> <p>〔「資料編」P51, 資料27・P55, 資料28を参照〕</p> <p>法人化を機に、本学の創立記念日に各種の記念事業を展開し、学内の意識を高め、また産業界・地域住民に大学を開放し、本学の発展に向けた地域的・人的連携を強化するために、初めて創立記念日事業を実施した。事業の概要は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イブニングコンサート（地域住民にも開放） ・科学技術展（産業界等へ本学の研究内容・成果や技術シーズの紹介） ・記念式典 ・記念講演会（建築家安藤忠雄氏による学術講演） ・重点領域研究プロジェクト成果報告会 ・ホームカミングパーティー（卒業生と教職員との交流会） <p>次年度の記念事業については、今回の事業を実施したスタッフ、参加者等の意見を踏まえ、実施内容等について記念事業実行委員会で検討を行った。</p> <p>〔「資料編」P233, 資料101を参照〕</p> <p>大学グッズについては、本学の教育研究等への関心や本学への愛着心を高めてもらうことを目的に、調査準備委員会で他大学の実情調査を行った結果を踏まえて10数点のオリジナルグッズを開発した。卒業式、入学式、創立記念日等においてマーケティングを兼ねて販売するとともに来学者への記念品、海外協定校等への贈呈品として利用してきたが、新入生、卒業生、職員OB等からの分譲希望が強いため、今後、特定の対象者に対しては実費相当額で分譲していくこととした。</p>	
<p>3) 全学一体となった実施体制の確立に関する実施方策</p>			
<p>ア) 教育研究組織の長の権能と説明責任の強化</p> <p>）大学全体の経営方針に沿って、教育研究現場を指揮・調整する学部長等教育研究組織の長に対し、当該組織に配分された経費等の執行面における裁量権を強化し、リーダーシップを支援する。</p>	<p>ア) 各部局等における固有の中期計画に沿った年度計画の実施状況等について、部局長等のリーダーシップの下適切な自己点検・評価を行い、当該組織の改善・発展に必要な事業の推進については、大学全体として積極的な支援を行う。</p>	<p>年度計画の実施状況については、年度の中頃と終わりに部局長に報告を求め、進捗状況の確認や点検を促している。また、財務委員会において、部局長のリーダーシップによる当該組織の改善・発展に必要な事業の推進に充てる「部局等特別改革改善経費」を平成17年度予算に新規に計上（10,000千円）した。平成17年度は、事務局が行った事務の自己点検・評価並びに私学等からの意見聴取及びこれに基づく事務改善計画策定事業等に2,182千円を充てた。</p> <p>〔「資料編」P17, 資料10を参照〕</p>	

<ul style="list-style-type: none">) 各組織における事業等の方針、経費措置、成果等については、学内に公表し、説明責任の強化を図る。) 各組織の長を補佐する体制を強化し、必要と認められる場合には、大学全体で財政的な支援を行う。) 上記措置については、平成16年度を準備期間とし、平成17年度から本格実施する。 			
<ul style="list-style-type: none"> イ) 委員会等組織の見直し <ul style="list-style-type: none">) 委員会等の学内組織については、企画立案機能、実施機能の両面から見直しを行い、役割、権限等を明確化する。) 代替措置が講じられる場合は当該委員会を廃止し、大学全体として簡素化を図る。) 特に必要な場合を除き、企画立案、調整、実施のそれぞれの面で統合的な権能を有するセンター的な組織として設置することを原則とし、教員・事務職員等で構成する。) 上記については、平成16年度早期に新体制に移行する。 	<ul style="list-style-type: none"> イ) 各種委員会の廃止と業務管理センターへの機能統合、及び各教育研究センター管理委員会の一本化によりスリム化が図られており、今後は、これら新組織への権能強化に向けた支援を充実させる。 	<p>法人化により廃止した各種委員会等の機能を代替する組織として、平成16年度に設置した業務管理センター等の権能を財政的に強化・支援するため、業務管理センター等から提出された事業計画について財務委員会で審査を行い、財務基本方針や年度予算編成方針に基づき、中期目標・中期計画の実施・実現に資すると認められる計画に必要な経費を優先的に措置した。 (平成17年度 42件 103,970千円) [「資料編」P39,資料23・P192,資料85を参照]</p>	
		<p>ウェイト小計</p>	

業務運営の改善及び効率化
2 教育研究組織の見直し

中 期 目 標	<p>1) 教育研究組織等の在り方の検討 ねらい：本学の長期ビジョンの実現に向けて、学内のリソースを最大限有効活用する観点から、教育研究組織や教育システム等の在り方について見直し・検討を行う。</p>
------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエ イト
<p>2 教育研究組織等に関する目標を達成するための措置</p> <p>1) 教育研究組織等の在り方の検討に関する実施方策</p>				
<p>ア) 大学戦略室等作業部会において、以下の事項について検討を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ）重点領域研究を核として研究センター化を図り、大学院教育を主体的に担うとともに、既存の大学院組織の見直し・再編を行う。 ）長期ビジョンを具現化する新たな専攻を大学院に設置する。 ）上記に伴い、夜間主コースを含む夜間教育の在り方を検討する。 ）地域共同研究センター、インキュベーション・ラボラトリー、大学院ベン 	<p>ア)) 重点領域研究等を核としたプロジェクト型研究センターを設置する。</p>		<p>本学が得意とする分野において、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遂行するため、時限を定めて設置する教育研究プロジェクトセンターとして平成16年度末に選定した4件に加え、新たに3件を選定し、平成17年度から本格的に活動を開始した。なお、時限はいずれも3年とし、毎年度活動内容等の報告を求め、審査のうえ継続の可否を決定することとしている。</p> <p>〔4月設置〕 伝統みらい研究センター バイオベースマテリアル研究センター ブランドデザイン教育研究センター 昆虫バイオメディカル研究センター</p> <p>〔11月設置〕 繊維リサイクル技術研究センター 人間指向型工学研究センター 国際デザインマネジメント研究センター 〔「資料編」P139,資料62～P141,資料64・P186,資料81を参照〕</p>	

<p>チャー・ラボラトリー、機器分析センターが一体として事業展開し得る組織再編を行う。</p>	<p>ア)) 基本構想委員会において、大学院教育に重点をおいた、教育研究組織の見直し・再編計画を取りまとめる。</p>	<p>上記1 1)イ)に記した教育研究組織の改革においては「大学院博士前期課程(修士課程)」を改革の中心に据え、さらに学部課程、大学院博士後期課程へと展開させていく方針で行った。大学院博士前期課程(修士課程)は主として「高度専門技術者の養成」という役割を明確にさせるとともに、既存専攻の改組・再編により9専攻から12専攻へとより専門分野の明確化を図ったうえで、入学定員を82名増員した。また、学内措置により、教員の所属を学部・学科から大学院博士前期課程の各専攻に対応する部門に所属させることとし、学部教育と大学院博士前期課程(修士課程)教育の円滑な接続により、より効果のある高度専門技術者養成教育に資することとした。なお、博士後期課程については、学部課程、博士前期課程との関連がより明確となるよう専攻の再編を行った。 〔「資料編」P126,資料54・P127,資料55・P150,資料69・P158,資料70を参照〕</p>	
	<p>ア)) 上記の教育研究組織の見直しの検討において、夜間主コースのあり方についても年度末までに取りまとめる。</p>	<p>夜間主コースについては、上記1 1)イ)に記した教育研究組織の改革において、入学志願者の動向等も勘案しつつ、従前の各学科ごとに設置していたものを「先端科学技術課程」として1課程に集約・再編し、より現代的な課題に対応した分野について少人数で密度の高い教育を実施することとし、平成18年度から入学者を受け入れることとした。なお、平成18年度の入学志願者は入学定員40名に対し259名で約6.5倍と高い競争率となった。</p>	
	<p>ア)) (平成17年度に特段の計画を策定しなかったが、中期計画に対応した取り組みを右記のとおり実施した)</p>	<p>地域共同研究センター、大学院ベンチャー・ラボラトリー及びインキュベーションセンター(インキュベーション・ラボラトリーを改組)で構成する「産学官連携推進機構」を10月に設置した。</p>	
<p>イ) 上記の措置は、) については平成18年度末までに、) から) については平成17年度末までにそれぞれ結論を得、可能なものから順次実施する。</p>			
		<p>ウェイト小計</p>	

**3 業務運営の改善及び効率化
人材の育成・確保の強化**

中 期 目 標	<p>1) 人件費の戦略的配分・執行 ねらい：大学という組織にとって優れた人材の育成と確保が最も重要である。人件費については、学長の一括管理のもと、大学の経営戦略に沿って、効果的、効率的に配分・執行する。また、教職員の能力を十分に発揮できるように適切な人事評価制度を整備する。</p> <p>2) 研修等人材育成計画の策定 ねらい：特に若手教職員の能力開発に資するため、研修の機会の提供等、計画的な育成方を策定する。</p> <p>3) 優れた人材を確保する方策の策定 ねらい：人材の適切な処遇や新規採用等、優れた人材の確保は、人材育成と同様に大学の発展の成否にかかわる極めて重要な鍵となる。明確な基準に基づく透明で公正な方法により、柔軟迅速に人材を確保する必要がある。</p>
----------------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエ イト
3 人材の育成・確保の強化に関する目標を達成するための措置 1) 人件費の戦略的配分・執行に関する実施方策				
ア) 大学戦略室等作業部会による長期予測等を踏まえ、大学として、人件費の投資方針等人事基本方針を策定する。	ア) 今年度前半に人事基本方針を策定する。		人事委員会において、平成16年度の後半から教職員への意見聴取のほか4回の審議を経て6月に取りまとめの上、7月の役員会で人事基本方針を決定して学内外に公表し、基本方針に則って人事施策を行っている。 〔資料編〕P74, 資料32を参照〕	
	ア) 人件費を全学で一括管理し、効果的・効率的に配分する。		平成16年度当初から全学で全ての人件費を一括管理し、平成17年4月から 毎月の人件費シミュレーションを行っている。 また、人件費に係る職員の基礎データをデータベース化し、様々な人件費の投資方針に対応するとともに、給与の改定や数年後の人件費を見据えた効果的・効率的配分を可能とした。	
イ) 人事委員会の役割、権限を	イ) 中期目標の実現のため、本学が	2	1) ア) に記載した本学が戦略的・重点的に推進する教育研究	

<p>充実強化し、同委員会において教職員の自己評価を含む適切な人事評価制度を策定整備し、実施する。</p>	<p>推進する重点領域研究を核とするセンターに特任教員を配置できる措置を講じる。</p>	<p>プロジェクトを推進する教育研究プロジェクトセンターに、特任教員や学長裁量枠から専任教員を配置し、センターの充実・強化を図った。 ・特任教員配置 繊維リサイクル技術研究センター ・特任教員及び専任教員配置 伝統みらい研究センター バイオベースマテリアル研究センター [「資料編」P15,資料7を参照]</p>	
	<p>イ)平成16年度において実施した人事評価制度を更に整備し、確立させる。</p>	<p>勤勉手当の成績優秀者の選考 平成16年度に制定した実施要領を、教職員の意見も反映させながら、さらに見直しを行い、評価基準を明確にするとともに、被評価者には評価結果の開示、異議の申し立てを可能とすることとした。 特別昇給候補者の選考 平成16年度に引き続き特別昇給審査会を設置した。 平成17年度は、透明性・公正性を確保する観点から、審査会委員に一般教職員の中から学長自らが指名した職員を加えて、人事委員会委員とともに審査を行った。 審査会は2回開催し、特別昇給候補者を取りまとめ学長に答申した。 選考結果については、特別昇給者数及び該当基準、選考過程について学内に公表し、客観性・透明性の確保に努めた。 [「資料編」P194,資料86～P204,資料90を参照]</p>	
<p>ウ)上記ア)の人事基本方針は、公募制の効果的な活用や、外国人・女性の採用等の促進にも配慮しつつ、平成16年度中を目途に策定し、公表する。イ)の人事評価制度は、平成16年度中に整備し、平成17年度から実施する。</p>			
<p>2) 研修等人材育成計画の策定に関する実施方針</p>			
<p>ア) 次のような措置により、若手人材の育成を図る。) 教育研究組織の長及び事務局の課・室長は、それぞれ自己の属する組織の教員及び事務職員等の研修等人材育成計画について検討し、その結果を教員に関する事</p>	<p>ア)イ)上記1)による人事基本方針に基づき、教員及び事務職員等の研修等による全学的な人材育成計画を策定し、実施する。</p>	<p>人事基本方針に基づく教職員の研修等による全学的な人材育成計画を人事委員会において検討し、3月に策定した。 なお、平成17年度の研修については、人事基本方針を踏まえ、以下のとおり実施した。 新規採用・転入の教職員を対象とする研修 9月1日に、本学の運営方針及び教育改革、中期目標・計画、法人職員としての基本事項、各課・室から一般業務に関する説明等の研修を行った。(参加者 教員13名、事務系職員13名)</p>	

<p>項は人事委員会に、事務職員等については、事務局長にそれぞれ提出する。</p> <p>）人事委員会等は、上記結果報告を踏まえ、人事基本方針に基づき、教職員の資質向上のための研修計画を立案する。</p> <p>イ）研修計画等人材育成に関する計画は、平成17年度内に策定し、これを公表の上、平成18年度から実施する。</p> <p>なお、現場を離れて研修等を行う教職員の比率は、全体の5%程度まで高める。</p>	<p>事務系職員研修 の研修に引き続き、連帯・仲間意識を醸成する合宿形式で、事務職員としての基礎知識とビジネスマナーの研修を実施した。 (参加者 事務系職員13名)</p> <p>教員以外の職員研修 職員を研修の企画に参画させ、研修企画・立案を一環して行う中堅職員研修を12月1～5日(3日間)に実施した。(参加者15名)</p> <p>民間的発想、業務運営手法を体得するための長期企業等派遣研修 1名を民間企業に約3カ月間派遣し、研修終了時には、大学において研修内容・成果等の発表会を実施した。</p> <p>職員の業務のスキル向上を図る研修 簿記研修を9月～11月に実施した。(参加者26名)また、パソコン研修を12月に実施した。(参加者63名)</p> <p>文部科学省行政実務研修 行政実務の実地研修のため、文部科学省へ2名派遣した。研修終了時には、大学において研修内容・成果等の発表会を実施した。</p> <p>国際業務研修 高度な実務能力、語学力の育成を図るため、アメリカ合衆国モンタナ州立大学及びニューヨーク州立大学バッファロー校へ1名派遣した。</p> <p>事務系職員の海外研修 海外交流協定校への派遣について相手方と調整を進めた。平成18年度に実施予定である。</p> <p>国立大学協会、人事院等主催の研修 国立大学協会、人事院等主催の研修に延べ40名を派遣した。</p>	<p>教員については、従前からの本学国際交流奨励基金による国際学術研究集会への派遣制度を引き続き実施した。</p> <p>教員以外の職員については、平成16年度から開始した「大学運営リサーチ・プログラム(自己企画・申請方式による、公募型の個別研修制度)」をさらに拡充して実施した。平成17年度は海外への調査3件を含め14件の応募があり、うち10件(海外1件、国内9件)を採択した。調査終了後は成果報告・意見交換会を実施し、成果等の活用を図った。</p>	
<p>3) 優れた人材を確保する方策の策定に関する実施方策</p>			
<p>ア) 次のような措置により、人材の確保を図る。</p> <p>）人事委員会等は、人事基本方針に基づき、教職員の人材確保方策のガイドライン</p>	<p>ア) 人事委員会において、優れた人材を確保するため、中期目標・中期計画との関連性を重視した人材確保方策のガイドラインを策定する。</p>	<p>人事委員会に設置した教員の任期制等検討WG及び技術職員による教育・研究支援の在り方に関するWGの最終報告に基づき、人事委員会において人材確保策も合わせて検討を行い、任期制の導入、技術職員の在り方について取りまとめを行うとともに、これらのWGの検討内容を踏まえて、人材確保のガイドラインを3月に策定した。</p>	

<p>を策定する。</p> <p>) 教員については、教育研究組織の長が、上記ガイドラインに沿って、第一期中期目標期間における確保計画を作成して学長に提出する。</p> <p>) 人事委員会は、当該確保計画を審査の上、意見を付して学長に答申する。</p> <p>) 教育研究組織の長は、承認された確保計画に沿って、具体的個別的確保案件が生じたときは、その都度、人事委員会に申請する。</p> <p>) 人事委員会は、上記個別案件を審査し、学長に答申するほか、学内教員の教育研究活動の評価や学外研究者の活動等についての自らの調査等に基づき、本学への貢献が高いと認めるときは、個別確保案件を直接、学長に建議することができる。</p>	<p>ア) 整備した特任教員制度を積極的に活用し、大学が推進する教育研究プロジェクトに優れた人材を確保する。</p> <p>ア) 事務職員等については、近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験の合格者の中から幅広い感性を持つ優秀な人材を確保するため、一次試験の成績にかかわらず、二次試験において小論文・面接試験等を課し、人物を重視した評価に基づき採用する。</p>	<p>なお、任期制の導入の検討と併せて学校教育法の改正にも対応し、教員職制の見直しについても検討を行った。検討内容は、以下のとおりである。</p> <p>任期制の導入は、平成18年度の可能な限り早期から、助手と講師職について行う。任期は、助手（平成19年度以降の助教を含む）が「5年、1回限り再任可」、講師が「5年、再任不可」とする。</p> <p>平成19年度当初から准教授の職を制定し、その時点において助教である者は、すべて准教授へ配置換する。</p> <p>任期制は、規則制定以後に新たに採用される者及び昇任となった者に適用し、現在、助手または講師である者への適用はしない。</p> <p>再任の審査基準については、平成18年度前半に定め、公表することとしている。</p> <p>〔「資料編」P129, 資料56を参照〕</p> <p>3 1)イ)に記載のとおり、教育研究プロジェクトセンターに特任教員を配置し、同センターの強化・充実を図った。</p> <p>職員統一採用試験の合格者のうち、本学への採用を希望する者に小論文試験・集団面接・個別面接による二次試験を実施した。なお、採用判定は、二次試験を重視した。</p> <p>小論文試験では評価ブレを防ぐため、採点者3名が個別に論文評価を行い、その評価が分かれたときは、更に1名が評価を行って公平・公正性に留意しつつ適切な評価を実施した。</p> <p>集団面接には管理職及び人事担当以外に採用後10年程度の若手職員を面接者に加えて、人材の見極めに当たり多角的な視点から人物重視による選考を実施した。</p> <p>個別面接では学歴、出身大学等を考慮せず、将来性、感性、特技・個性、適応性などを重視して実施した。</p>	
<p>イ) 上記ガイドラインは、平成17年度に策定し、平成18年度から適用する。</p>			
		<p>ウェイト小計</p>	

**4 業務運営の改善及び効率化
事務等の効率化・合理化**

中 期 目 標	<p>1) 事務等の外部評価の実施 ねらい：事務の効率化、合理化を図る観点から、外部による評価を行い、その提言等を踏まえ、改善を図る。</p> <p>2) 事務処理の簡素化・迅速化及び事務の重点化 ねらい：事務処理の簡素化等は、これまでも進めてきたが、大学経営上、重点的な施策に力を注ぐため、通常的な事務処理については、これまで以上に簡素化等を進める。</p> <p>3) アウトソース、支援要員の確保 ねらい：事務の軽量化、迅速化等を図るため、積極的に外部の支援を得る。</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウ ェ ィ ト
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) 事務等の外部評価の実施に関する実施方針				
ア) 私学等他大学や企業等による本学の事務処理体制等に関する外部評価を実施する。	ア) 平成16年度に取りまとめた事務処理体制の自己点検・評価項目及び実施方法に基づき、自己点検・評価及び外部評価を実施する。		平成16年度末から年度初めにかけて、課・室による自己点検・評価を実施し、それぞれの課題、問題点、改善計画等の抽出を行い、整理分析して改革改善のための素案を作成した。これに基づき、予備のサンプル調査として教員、学生から意見を徴した。また、私学関係者からは組織改革や業務の外部委託について、外部コンサルタントからは情報関連業務の改善策について、それぞれ課題の指摘と改善策等の提言を得た。 【「資料編」P205,資料91～P213,資料93を参照】	
イ) 当該評価に基づき、改善案を作成し、実施する。	イ) (下記2)ウ)に記述)		下記2)ウ)に記述のとおり、実施した。	
ウ) 事務局の外部評価については、平成16年度の実績を対象に、平成17年度に実施する。				
2) 事務処理の簡素化・迅速化及び事務の重点化に関する				

実施方針			
<p>ア) 専決規程の見直し等により決裁時間を短縮する。 イ) 大学経営に直接関係する会議等を除き、議事録等の報告書は、原則として会議メンバーが作成し、必要に応じて公表する。</p>	<p>ア)イ) (平成17年度に特段の計画を策定しなかったが、中期計画に対応した取り組みを右記のとおり実施した)</p> <p>ア)イ) (平成17年度に特段の計画を策定しなかったが、中期計画に対応した取り組みを右記のとおり実施した)</p> <p>ア)イ) (平成17年度に特段の計画を策定しなかったが、中期計画に対応した取り組みを右記のとおり実施した)</p>	<p>平成16年度にマニュアル化した学生に対する窓口業務、入学式、卒業式等の式典の実施における業務などに加え、平成17年度には、新たに、学部における出張伺いの事務処理、国際訪問研究員の受入、大学入試センター試験及び大学院入試の実施業務について、担当者以外でも対応できるよう、マニュアル化の拡大を図った。 なお、入学式、卒業式等の式典の実施における業務では、新規採用職員でも、マニュアルに基づいてスムーズに業務を遂行することができた。</p> <p>事務の自己点検・評価及び外部評価等を踏まえ、事務改革のための基本的な考え方、事務組織の再編統合、複数の課に相互に関連する業務の一元化、業務の外部委託の検討、電子化による業務改善の検討等の事務改革案のとりまとめを行った。 また、事務のPDSサイクルを確保する観点から、各課・室レベル及び係レベルでの「事務局固有の年度計画」を策定した。この年度計画は年度末に自己点検・評価を行い、課題や改善を要する事項は次年度の計画に反映させて、事務の改善と効率化のサイクルを定着させることとしている。 〔「資料編」P20,資料13・P21,資料14・P216,資料94を参照〕</p> <p>事務の自己点検・評価において、教員や学生からの意見、私学関係者からのアドバイスなどを積極的に取り入れるとともに、監事意見を踏まえ、ユーザーを意識した事務の在り方について検討を行い、次のとおり、今後重点化を図る必要がある事務組織についての改革改善計画を策定した。 情報科学センターとの連携協力体制の強化を含めて業務の充実を図るための情報化推進室、情報図書サービス室を統合した情報課の設置 業務の効率化、合理化を図るための財務課、経理室の再編統合 広報業務、就職支援業務について充実強化を図るための広報主幹及び就職主幹の増員配置 〔「資料編」P20,資料13～P23,資料15・P205,資料91～P213,資料93を参照〕</p>	
<p>ウ) 本学の事務処理方法について、上記1)ア)による評価を実施し、改善を図る。</p>	<p>ウ) 上記1)の事務処理体制の自己点検・評価及び外部評価に基づき抜本的な事務の改善・改革計画を策定し、10月から順次実施する。</p>	<p>上記外部評価等を踏まえて事務改革・改善のためのとりまとめを行い、全教職員にも意見を求めたうえで事務及び事務組織の改革方針を策定し、平成18年4月から順次実施することとした。 なお、教育研究組織の大幅な改組・再編が平成18年4月から実施されることとなったことから、事務及び事務組織の改革方針についても、これに対応したものとする必要があり、改組計画の検討状況を踏まえつつ検討を進めたことにより、当初予定の10月から3月となった。 しかしながら、早急に事務改革・改善を図る必要がある次の事項については、改革方針の策定を待たずに前倒しして順次実施した。</p>	

			<p>広報関係業務の充実は大規模経営の根幹に関わる重要な課題の一つに位置付けられることから、体制を充実させるため、8月に増員を行った。</p> <p>入試関係業務については、法人化後において特に重要な業務を行うセクションであることから、体制を充実させるため、9月に増員を行った。</p> <p>複数の課に相互に関連する業務等の一元化として、2月に財務課給与共済係の総務課への統合を行った。</p> <p>〔「資料編」P20, 資料13・P21, 資料14・P205, 資料91～P213, 資料93を参照〕</p>	
エ) 上記措置については、平成16年度から順次実施する。				
3) アウトソース、支援要員の確保に関する実施方策				
ア) 上述の外部評価結果等を踏まえ、外部委託が適切なものについては、極力アウトソース化を図る。	ア) 外部評価の結果等を踏まえ、外部委託が適切と判断される業務については、アウトソース化を進める。		<p>平成17年度は、工織会館の管理運営に係る業務全般、入学・授業料免除及び奨学金関係業務における申請書類のデータ入力についてアウトソースを図った。</p> <p>また事務の自己点検・評価における私学関係者によるアウトソース化導入についての考え方、留意点等についての提言、外部コンサルタントによる情報関連業務におけるアウトソース化の基準、可能と考えられる業務等についての提言を踏まえ、さらに詳細をつめた上で、平成18年度以降、可能な業務からアウトソース化を図ることとした。</p>	
イ) 教育研究支援にかかる事務のうち、適当と認められるものについては、本学学生やその他のボランティア等の支援協力を得る。 ウ) 上記支援協力の確保にあたっては、当該業務に関する事前の研修プログラムの提供を行う。	イ) ウ) 本学学生やボランティア等による教育研究支援体制を構築する。		<p>平成17年度に開講した授業科目「京都ブランド創生」は一般社会人にも開放したことから、授業実施時における受付、案内業務等について、関係学科の支援を得て実施した。さらに自学・自習プログラムにおけるe-ラーニング・コンテンツの有効活用を図るため、大学院生にフルデジタル視聴覚教室のネットワーク管理を行わせるとともに、利用学生に対する学習上のアドバイスを常時行えるサポート体制を整備した。</p>	
エ) 上記措置については、平成16年度から順次実施する。				
			ウェイト小計	
			ウェイト総計	

業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

1 法人化のメリットを活用し、大学運営の活性化などを目指した特色ある取り組み

(1) 教育研究組織の抜本的な改革を実施

中教審答申「我が国の高等教育の将来像」やこれまで本学が積み上げてきた教育研究等の実績を踏まえつつ、今後、本学が果たすべき役割を明確にし、社会からの要請に応えていくため、基本構想委員会において教育研究組織の見直しについて精力的に検討を行った。その結果、学部課程及び大学院課程の全てにわたって開学以来とも言える抜本的な改革案をまとめ、概算要求等の手続を経て平成18年度から実施することとした。改革の骨子及び特色は下記のとおりであるが、特に学部を統合・再編する試みは、もともと2学部しか有しない小規模大学である本学の一層の規模縮小につながりかねないとの懸念もあったが、本学の長期ビジョンの実現に向けて、教育の充実とこれを実現するための教育組織及び運営方法等の在り方、研究力の強化及び特色ある研究の推進という観点から議論を重ねて到達した結論である。なお、教育研究組織の見直しについては、当初、平成19年度実施を目途に検討していたものであるが、全学をあげて重点的に取り組みを進めた結果、1年前倒して実施することにしたものである。今後、改革後の運営状況を定期的に点検し必要な見直しを行って、本改革を実効あるものにしていくこととしている。

〔育成すべき人材像〕

人材育成の重点を博士前期課程（修士課程）におき、「時代と社会の変化に柔軟に対応する工科系人材（高度専門技術者）」を育成する。

〔学部課程〕

学部の壁を取り除き、教員が相互に連携して教育にあたり、学生の教育の幅を広げるため、工芸学部と繊維学部の2学部を改組・再編して、新たに「工芸科学部」を設置。科学技術の進展や社会からの要請に対応した柔軟な教育プログラムの構築が可能となるよう、従来の学科制を廃し、全学体制による教育プログラム中心の「課程制」を導入

専攻する分野や教育目標を明確にした10課程を整備

大学院博士前期課程（修士課程）までを視野に入れた体系的な専門教育を展開

夜間主コースは「先端科学技術課程」に集約し、教育の中心を現代的課題においた少人数による密度の高い教育を展開

〔大学院博士前期課程（修士課程）〕

質的、量的充実を図るため、現在の9専攻を12専攻に再編・整備し、入学定員を82名増員

学部課程との円滑な接続を図り、主として高度専門技術者養成を目指した6年一貫教育を展開

社会人にも配慮した、修了要件に修士論文の作成を必修としない「特定課題型コース」を造形工学専攻を除く11専攻に新設

修了時の質の確保のため、学外の研究者や企業等の第一線で活躍する研究開発者等による外部ジュリー制度を導入

大学院生を海外の交流協定締結大学や国際研究集会等に積極的に派遣し、国際性や実践的外国語能力を養成する教育プログラムを実施

〔大学院博士後期課程〕

学部課程、博士前期課程との関連を明確にした専攻に再編

豊かな創造性と優れた研究・開発能力を有し、自立して研究活動ができる研究者・開発技術者の養成を明確化

大学院生を海外の交流協定締結大学や国際研究集会等に積極的に派遣し、実践的外国語能力の養成や国際経験を積ませるための教育プログラムを実施

〔教員組織・運営体制〕

教育プログラムに応じて最適な教員を活用できるよう、学内措置により、教員組織を教育課程から分離（教員は部門に所属し、関連する課程及び専攻の教育を担当）して教育研究活動のタコツボ化を排除

課程長及び専攻長は、当該課程または専攻の教育プログラムディレクターとして教育プログラムの運営に責任を持つ

〔「資料編」P126,資料54・P127,資料55・P150,資料69・P158,資料70を参照〕

(2) 特色ある教育研究を重点的に推進

1) 教育研究プロジェクトセンターの設置（再掲）

本学が得意とする分野において、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遂行するため、時限を定めて設置する教育研究プロジェクトセンターとして平成16年度末に選定した4件に加え、新たに3件を選定し、平成17年度から本格的に活動を開始した。各プロジェクトセンターは、専任教員または学内併任教員のほか、企業等の第一線で活躍している研究者や技術者等を特別研究員として、また、特定の分野で卓越した知識・技能を有する学外者を特任教員として招へいし、多彩なメンバーで構成している。なお、設置時限はいずれも3年とし、毎年度活動内容等の報告を求め、審査のうえ継続の可否を決定することとしている。

〔4月設置〕

伝統みらい研究センター

バイオベースマテリアル研究センター

ブランドデザイン教育研究センター

昆虫バイオメディカル研究センター

〔11月設置〕

繊維リサイクル技術研究センター

人間指向型工学研究センター

国際デザインマネジメント研究センター

〔「資料編」P139,資料62～P141,資料64・P186,資料81を参照〕

2) 繊維科学センターの設置

平成18年度からの学部の改組・再編により「繊維学部」の名称は消滅するが、繊維学分野の教育研究に100年を超える伝統と実績を有する本学に対する社会からの要請は根強く、これに応えるため学内外の資源を活用して組織の再構築を図り、従前にも増して新しい繊維科学・工学体系の確立を図りながら繊維の新潮流を開拓して、繊維に関する世界的な教育研究拠点の形成を目指す「繊維科学センター」を設置することとした。

〔「資料編」P189,資料83を参照〕

3) ものづくり教育研究支援センターの設置

教育研究組織の改組・再編を機に、本学の機械システム工学分野が培ってきた実験・実習ノウハウを生かし、ものづくりに関わる教育研究活動の支援や高度加工技術に関する教育研究を進める「ものづくり教育研究支援センター」を設置することとした。同センターでは、学外に向け、ものづくり教育に関わる様々な社会貢献にも取り組むこととしている。

〔資料編〕P191,資料84を参照〕

2 大学運営を円滑に進めるための工夫

法人化を機に従来の全学委員会は原則として廃止し、法人経営に関わる戦略的な重要事項について、役員会からの付託により調査・分析・企画・立案を行う6つの大学戦略室等作業部会と、教育研究等に直接関わる業務の調査・分析・企画・立案・実施までを行う8つの業務管理センターを設置した。これらの組織の長(正副)には役員(理事)を充て、評議員のほか教員並びに事務職員及び必要に応じて学外有識者が参加して構成することにより、ボトムアップとトップダウンとの調整を図り、機動的かつ円滑な大学運営を行う仕組みを構築している。

例えば、平成16年度に、基本構想委員会に付託された教育研究組織の抜本的な改革案の策定に当たっては、学長や役員会が示した改革の基本方針に基づいて検討を進め、節目ごとに学長及び役員会に報告して法人の方針との摺り合わせを行った。また、教育研究評議会とも常に連携・調整を図りつつ、さらに産業界、高校、卒業生・修了生からも意見を聴取するとともに、学内教職員からも必要に応じてコメントを求めて教育研究現場の意見等を汲み取り、疑問や要望等にはHPなどで迅速に答えるなどして透明性や公正性に留意しながら進めた結果、開学以来とも言える大幅な改革にもかかわらず学内の大きな混乱もなくスムーズに成案を得るに至った。

そのほか、人事基本方針、財務基本方針など重要な施策の策定に当たっても、法人としての基本方針を堅持しつつ、学内構成員から意見を吸い上げるとともに、質問・疑問には真摯に説明等を行うなどトップダウンとボトムアップとの調和を重視した運営を行っており、運営の仕組みは十分機能している。

〔資料編〕P19,資料12・P142,資料65を参照〕

3 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

上記2に記したように、将来構想、人事、財務、広報、大学評価、知的財産など法人経営に関わる戦略的な重要事項について、学長、役員会からの付託を受けて調査・分析・企画・立案を行う6つの大学戦略室等作業部会を設置して、法人としての経営戦略を立案するマネジメント体制を構築している。

具体的な成果としては、法人発足以後平成17年度末までに、大学理念の制定(平成16年度、基本構想委員会)、教育研究組織改革案の策定(平成17年度、基本構想委員会)、人事基本方針の策定(平成17年度、人事委員会)、人材確保のガイドラインの策定(平成17年度、人事委員会)、財務基本方針の策定(平成16年度、財務委員会)、大学シンボルマークの制定(平成17年度、広報センター)、自己点検・評価実施計画の策定(平成17年度、大学評価室)など、法人経営の根幹を成す重要な施策を短期間に策定している。

〔大学戦略室等作業部会〕

- ・基本構想委員会
- ・人事委員会
- ・財務委員会
- ・広報センター
- ・大学評価室
- ・知的財産本部

〔資料編〕P39,資料23・P74,資料32・P125,資料53~P134,資料59を参照〕

4 総合的な観点を踏まえた戦略的・効果的な資源配分

(1) 学長裁量枠教員数の確保と戦略的分野への重点配置

平成16年度に、従来の学部・学科等の各組織毎に教員を配置する方式を廃止して、新たに収容学生数に基づく本学独自の教員配置基準を定め、これにより確保した学長裁量枠教員を活用して、戦略的分野に平成17年度末現在で7名配置している。

また、教員以外の職員については、法人化当初から事務局一括管理を行っており、当面、平成21年度末までの人員配置計画を策定して計画的に実施している。

〔資料編〕P12,資料6・P15,資料7を参照〕

(2) メリハリのある予算編成

1) 優先的・重点的項目を特定した予算編成

平成17年度予算編成に当たっては、以下のような優先的・重点項目を特定して編成した。

学生数及び教員数を基準とする教育研究経費については、対象となる組織、グループ、個人からの計画に基づく額を考慮する。

概算要求により、新たに特別教育研究経費として予算措置された事業については、法人とのマッチングファンドが前提であり、法人においても適切な額の予算を確保する。

授業料改定に伴う法人の責務を果たすため、新たな教育事業、学生支援事業等の充実に必要な予算を確保する。

平成16年度から開始し、複数年次に亘る事業計画については、公平透明な達成度評価を行い、真に必要な経費に限り確保する。

国立大学における授業料等の免除制度は、国立大学法人においても、その仕組みを維持することが強く望まれていることから、適正規模の減免措置を行う。

〔資料編〕P192,資料85を参照〕

2) 重点分野の教育研究プロジェクトへ継続投資

学生数及び教員数を基準とする教育研究経費以外の教育研究経費については、学内競争的資金として平成16年度から開始した学内公募方式による「教育研究推進事業」を継続して実施した。本事業は、中期目標の実現に向けて年度計画の遂行等に必要な事業について、研究科、専攻、学部、学科、教職員グループ、教職員個人、教育研究センター、業務管理センター等から事業計画書を提出させ、教育事業等については総合教育センターで、また、研究事業等については研究推進本部で審査・評価を行い、財務委員会で予算の調整を図ったうえで採否を決定している。

応募件数 163件(新規127件、継続36件)

採択件数 87件(新規52件、継続35件)

支援額 140,658千円

なお、年度終了後には計画に対する成果の状況や自己評価を記載した活動報告書を提出させ、成果を4段階で評価した。さらに評価結果をホームページで学内に公表して、教員に緊張と刺激を与えることにより研究活動の活性化を促進するとともに、投資効果の向上を図っている。

〔資料編〕P17,資料9・P137,資料60を参照〕

(3) 中・長期的な財務予測に基づいた人事基本方針の策定

中・長期的な人件費の予測を踏まえつつ、人事の目標、人材の確保・育成、人事評価等からなる人事基本方針を7月に策定して、同方針に基づいた人事戦略を順次実施している。また、全学の人件費を一括管理するとともに人件費に係る職員の基礎情報

をデータベース化して、戦略的な人件費の投資方針や給与改定など数年後を見据えた効果的・効率的配分に対応できるようにした。

〔資料編〕P74,資料32を参照〕

5 人事評価制度の確立

勤労手当の成績優秀者の選考にあたっては、平成16年度に制定した実施要領を教職員の意見も反映させながら、さらに見直しを行い、評価基準を明確にするとともに、被評価者には評価結果の開示、意義の申し立てを可能とすることとした。

また、特別昇給候補者の選考にあたっては、平成16年度に設けた「特別昇給審査会」に、透明性・公正性を確保する観点から、一般教職員の中から学長が指名した職員を加えて、人事委員会と合同で審査を行った。選考結果についても、特別昇給者数、該当基準及び選考過程について学内に公表し、客観性・透明性の確保に努めている。

〔資料編〕P194,資料86～P204,資料90を参照〕

6 資源配分に対する評価・見直し

投資した予算については、投資効果のモニタリング、進捗状況や成果等を適切に評価し、計画変更等の改善を求めるほか、PDSサイクルを実効あるものにするため、平成16年度から開始した学内公募方式による「教育研究推進事業」のうち単年度終了事業については、成果報告書により4段階評価を行い、教員の意識改革と投資効果を向上させるねらいから7月に学内に公表した。(S評価 4件、A評価 19件、B評価 26件、C評価 0件)

なお、複数年事業についても同様の評価を行った上で、継続の可否並びに平成17年度事業費の決定等、評価結果を反映させた資源配分を実施した。また、学生数、教員数により配分する基盤経費についても、PDSサイクルを実効あるものにする観点から、平成17年度は第一段階として活動計画書の提出を義務化させた。

〔資料編〕P17,資料9・P137,資料60・P138,資料61を参照〕

7 業務運営の効率化

(1) 事務及び事務組織の改革

大学評価室に作業部会を設置して平成16年度末に着手した事務の自己点検・評価を継続して行い、その結果を整理分析して課題を抽出し、事務組織の再編統合、複数の課・室に相互に関連する業務の一元化、外部委託等の可能性のある業務の検討、電子化による業務改善などについて改革原案を作成し、予備的サンプル調査として、ユーザーサイドにあたる教員及び学生から意見を徴するとともに、意見に対する改善策をまとめた。次に私学関係者から組織改革、業務のアウトソース化等について、外部コンサルタントからは情報関連業務を中心にそれぞれ課題の指摘と改善策の提案等を依頼し、これらの意見等を踏まえて、事務改革・改善のためのとりまとめを行った。さらに、このとりまとめについて全教職員から意見を求めたうえで、事務及び事務組織の改革方針を策定し、平成18年4月から順次実施して行くこととした。なお、財務課の給与・共済事務と総務課の人事事務との統合を前倒して2月から実施した。

今般の本学の事務等の見直し作業の特色をあげると次のとおりである。

教員と事務職員が合同して事務の自己点検・評価を実施したこと

日常的に事務と接する機会が多い教員及び学生から意見等を徴し、意見に対する改善策をまとめたこと

私学の実務者による外部評価、及び一部の事項についてはコンサルタント企業による評価を行ったこと

事務執行のPDSサイクルを確保する観点から、事務局固有の年度計画を策定する

こととしたこと

なお、大学事務とその処理体制については、今後も不断の改革改善を図る観点から、3年後に改めて点検・見直しを行う計画である。

〔資料編〕P20,資料13・P21,資料14・P205,資料91～P216,資料94を参照〕

(2) 事務局固有の年度計画を策定

上記の事務の自己点検・評価を踏まえ、事務のPDSサイクルを確保する観点から、各課・室レベル及び係レベルでの大学全体の年度計画に関わる当該課・室の執行計画、課・室固有の業務計画と達成目標及び時期、業務の工夫・改善・改革計画及び時期を明示した事務局固有の年度計画を策定した。この年度計画は年度末に自己点検・評価を行い、課題や改善を要する事項は次年度の計画に反映させて、事務の改善と効率化のサイクルを定着させることとしている。

〔資料編〕P216,資料94を参照〕

8 収容定員を適切に充足した教育活動の実施

平成17年5月現在の学生収容定員に対する充足数は下記のとおりであり、学部、大学院とも収容定員を適切に充たしている。なお、博士前期課程は収容定員を大きく超過しているが、これは最近の入学志願者の漸増によるもので、学生の進学意欲に応えるため、教育研究に支障を来さない範囲で受け入れていることによるものである。なお、平成18年度から実施する教育研究組織の改組・再編において、博士前期課程の質的・量的充実を図るため、9専攻を12専攻に再編・整備し、入学定員を82名増員することとしている。

	収容定員	収容数	充足率
〔学部〕工芸学部	1,960人	2,290人	116.84%
繊維学部	920人	1,027人	111.63%
〔大学院〕博士前期課程	526人	899人	170.91%
博士後期課程	138人	177人	128.26%

〔資料編〕P143,資料66を参照〕

9 外部有識者の活用

(1) 役員(理事)に民間企業出身者を招へい

役員(理事)4名のうち1名は大手民間企業の研究開発所長等の経験を有する者を招へいし、研究・評価担当役員として産学官連携戦略、知的財産戦略などに民間的発想に基づいた先進的な取り組みに手腕を発揮していただいている。

〔資料編〕P144,資料67を参照〕

(2) 経営協議会の学外委員に各界から多彩な有識者を招へい

経営協議会の学外委員に、大手企業の創業者、造形作家、私学理事長経験者、私立大学長、地元新聞社相談役と多岐にわたる分野から参画いただいて、大学経営に大所高所から指導・助言をいただいている。なお、委員からの意見に対しては適切な対応を行っている。

〔資料編〕P3,資料2～P11,資料5・P144,資料67を参照〕

10 監査機能の充実

監事の業務監査においては、大学の理念に照らして教育・研究が適切に実施されているか否か、教育・研究、その他の業務が社会の要請に応えているか否か、教育・研究支援業務が十分かつ効率的に行われているか否かの観点を中心にして監査が行われており、監査の実施方法については、役員会、教育研究評議会その他の重要会議に出席して意見を述べることで、週1回の役員連絡会に出席して意見の交換を行うこと、必要に

じて役員、教員、事務職員から業務状況を聴取すること等が実施されている。

平成16年度監査報告書における監事追加意見では、6項目についての意見と具体的な改善策の提案があったが、これらの意見、提案等に対する改善実施計画を速やかに定め、可能なものから順次取り組んでいる。

また、国立大学法人評価委員会のヒアリングにおいて助言をいただいた内部監査体制の充実（独立性の維持等）については、本学の人員等の規模から専任職員による独立した内部監査組織を設けることが困難なことから、従来の監査サポート室を継続しつつ、監査の独立性を担保する改善策の一つとして、外部専門家（公認会計士）を監査員に委嘱（1名）し、研究室等での実査を通じて、より厳格かつ適正な監査を実施した。

〔「資料編」P23,資料15～P34,資料19・P145,資料68を参照〕

11 監査結果、評価結果等の学内周知

上記10の「監事意見及び改善のための実施計画」及び国立大学法人評価委員会による「業務の実績に関する評価結果」については、ホームページに掲載して全教職員に周知するとともに情報の共有化を図って、業務改善や運営に役立てている。

〔「資料編」P163,資料72・P225,資料95を参照〕