

項目別の状況

I 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

① 運営体制の改善に関する目標

中期目標	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」を育てることにも十分配慮し、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。 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。 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。
------	--

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
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							
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。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ○法人化を契機に、学生の履修上・生活上の支援、社会との連携などについて、窓口と責任体制を明確にする新たな業務運営体制として、関係する業務に係る企画・実施機能を有する8つの業務管理センターを下記のとおり設置した。 「総合教育センター」（平成16年6月24日設置） 「学生支援センター」（平成16年7月15日設置） 「アドミッションセンター」（平成16年8月1日設置） 「研究推進本部」（平成16年5月20日設置） 「国際交流センター」（平成16年6月24日設置） 「安全管理センター」（平成16年6月24日設置） 「環境・施設委員会」（平成16年5月20日設置） 「情報化推進委員会」	○引き続き、8つの業務管理センター及び「社会連携推進室」において、教職員が一体となり、それぞれ学生や地域社会などのユーザーを重視した業務運営を進める。		

(平成16年 5 月20日規程改正)

○各センターは、教職員が一体となり学生の履修上・生活上の支援、社会との連携などについて、学生や地域社会などのユーザを重視した活動を進めた。

(各業務管理センターの主な活動実績)

◆総合教育センター

- ・カリキュラムの再構築
- ・GPA制度の見直し

◆学生支援センター

- ・「21世紀KIT特待生制度」(本学独自の授業料免除制度)の創設
- ・「京都工芸繊維大学基金奨学生」制度の創設
- ・「新学生相談システム」の創設

◆アドミッションセンター

- ・入試改革の実施(前期日程重視へ移行)
- ・AO入試合格者に対する入学前教育の実施

◆研究推進本部

- ・科学研究費補助金申請支援制度の実施
- ・研究活動の不正行為に関する告発窓口の設置

◆国際交流センター

- ・「国際基幹技術者養成教育プログラム開発事業」の実施
- ・国際交流推進のための交流協定の締結と見直し

◆安全管理センター

- ・「危機管理規則」、「危機管理指針」及び「危機対応マニュアル」の制定
- ・職場の安全パトロールの実施

◆環境・施設委員会

- ・「キャンパス整備計画」の作成
- ・省エネルギー対策及びISO14001の認証継続

◆情報化推進委員会

- ・「情報セキュリティポリシー」とそれに基づくセキュリティ対策指針の策定
- ・学術機関リポジトリ「KIT学術成果コレクション」の構築

○さらに、平成18年度には、社会との連携及び社会貢献事業等に関する責任体制を明確にするため、担当副学長を設けるとともに、学内からの情報収集及び学内外からの要望等についての調整を一元的に行うため、企画広報課を窓口とする体制を構築した。平成18年度に

		は、京丹後市を中心とした京都府北部地区で地域貢献事業を行った。 ○また、中期目標期間の後期計画を着実に実施するため、大学評価室において、「中期計画進捗状況調査」を実施し、計画の完了の見通しと課題について整理の上、平成19年度の年度計画に反映した。
ア) - 1 窓口と責任体制を明確にした大学運営を行うため、平成16年度に設置した総合教育センターなど8つの業務管理センターの活動を引き続き活発化させる。	III	(平成19年度の実施状況) ○8つの業務管理センターにおいて、関係する業務に係る活動を行った。(各業務管理センターの活動実績は、それぞれ該当する事項の欄を参照のこと。)
ア) - 2 中期計画前半の業務全般のレビューを踏まえ、より効果的な中期目標の達成に向け、後期計画を着実に実施する。	III	○平成18年度に実施した「中期計画進捗状況調査」の結果を反映して策定した年度計画の各事項について、より効果的な中期目標の達成に向け、関係部署がそれぞれ実施した。
ア) - 3 引き続き、社会との連携及び社会貢献事業等に積極的に取り組む。	IV	○平成18年度に構築した社会との連携及び社会貢献事業等に関する推進体制の組織整備として、平成19年4月に「社会連携推進室」を設置した。 ○同推進室を中心に、京都府北部地域における地域貢献事業の拠点として平成18年9月に設置した「京丹後キャンパス（地域連携センター）」において、「KIT京丹後セミナー」、「京丹後市起業アイデアコンペティション」、「京丹後市赤坂工業団地壁画作成事業」、「京丹後キャンパス・ウッドデッキ制作事業」などの地域活性化・地域貢献等の事業を実施した。
ア) - 4 ユーザーニーズに、より適切に対応した運営を図るため、学生や地域社会、外部コンサルタントなどからの意見等を積極的に取り入れるとともに、教職員OBからの助言を活用する。	III	○体験を基にした意見を教育改善や学生生活の充実に活用するため、平成18年度に引き続き、本学の学部卒業生及び大学院修了生を招へいする「調査協力者会議」を平成19年11月に開催した。本会議では、授業の内容や授業改善の一環として実施している授業アンケートなどについて意見交換を行った。 ○事務及び学習環境改善の改善を進めるため、学長補佐室に職員OBを学長特別補佐（参事）として任命（平成20年1月～平成20年2月）し、教務事務の効率化及び学習環境改善に関する助言等を得た。 ○事務の改善を進めるために職員OBに助言を求める一方、本学における事務の実施方法等について、企業の日線から提言を受けた。

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。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ○「基本構想委員会」において、「大学の将来像」について検討を進め、中教審答申「我が国の高等教育の将来像」(平成17年1月28日)や本学が積み上げてきた教育研究等の実績を踏まえ、平成18年4月に学部課程から大学院課程にわたり、開学以来とも言える抜本的な改革を以下のとおり実施した。 〔学部課程〕 ◆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 ◆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、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、専門教育を体系的に展開 ◆夜間主コースを「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、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 〔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 ◆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	○引き続き、教育研究の質の向上に向け、不断の改善・改革に取り組む。
---	--	----	--	--

			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 ○また、異分野の交流も含め、教育研究組織の枠を越えて教育研究のプロジェクトを重点的に推進するため、時限を定めて設置する教育研究プロジェクトセンター事業を平成17年度から開始した。現在、10のセンターが活動している。		
	イ) - 1 平成18年度に行った教育研究組織改革について、更なる教育研究の改善に繋げるため、基本構想委員会において運営システムを中心に評価・検証する。	III	(平成19年度の実施状況) ○教育研究の更なる改善に向け、「工芸科学部」及び「工芸科学研究科」の運営システムを評価・検証の上、法人側と研究科側で協議を進めた結果、履修上の区分として設ける3つの学域を重視した運営方針を決定した。		
	イ) - 2 引き続き、教育研究プロジェクトセンター事業を公募し、効果的な教育の提供、異分野も含めた研究交流の促進等、教育研究組織の柔構造化を推進する。	III	○教育研究組織の枠を越えて教育研究のプロジェクトを重点的に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の公募（平成19年4月、8月）を実施した。		
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。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) (上記ア、イに係る各年度の計画を実施した。)		
	(上記ア、イの年度計画を実施する。)		(平成19年度の実施状況) (上記ア、イの年度計画を実施した。)		
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針					
ア) 大学戦略室等作業部会の強化 i) 平成15年度から設置されている大学戦略室の経験を踏まえ、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。 ii) 大学戦略室等作業部会への経費措置等を含め、体制		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○法人化を契機に、学長のトップマネジメントを支える体制として、法人経営にかかわる重要事項を審議する6つの大学戦略組織を下記のとおり設置した。各組織では、学長・役員会からの付託に基づき、大学運営の改善充実を進めた。(各組織の活動実績は、それぞれ該当する事項の欄を参照のこと。) 「基本構想委員会」(平成16年6月10日設置) 「人事委員会」(平成16年5月13日設置) 「財務委員会」(平成16年4月19日設置) 「大学評価室」(平成16年5月13日設置) 「広報センター」(平成16年5月13日設置)	○引き続き、「企画運営戦略会議」及び6つの大学戦略組織により、本学に対するニーズや動向の調査分析、将来予測、企画立案等を行い、学長を中心に、トップマネジメントとボトムアップとの調和を図りつつ、大学運営の充実を進めるとともに、次期中期目標・中期計画の検討を進める。	

の強化を図る。	ア) - 1 新たな課題に的確に対応するとともに、全体的な調整を図ることを目的として、平成18年度に設置した「企画運営戦略会議」を中心に、より効果的な大学運営の実施を推進する。 ----- ア) - 2 トップマネジメントと学内のボトムアップの調和を図るため、平成18年度に開始した「学長ランチミーティング」を引き続き実施する。	「知的財産本部」 (平成16年9月16日設置) ○平成18年4月に、学長からの特命事項等に関する調査、企画等と法人の業務の遂行に関する特定の事項について学長に助言等を行う「学長補佐室」を設置し、学長の補佐体制を強化した。 ○平成18年12月には、学長、理事及び副学長で構成し、学長を議長とする「企画運営戦略会議」を組織し、新規事項や複合的な事項に全学的・総合的な見地から、戦略的かつ迅速に対応する体制を整備した。これまで、概算要求、次期中期目標・中期計画策定について検討した。 ○また、トップダウンとボトムアップの調和を図るため、大学理念の制定、教員任期制の導入などの重要事項の決定等に当たっては、学内教職員に対する意見募集を実施し、さらに、学長と教職員が直接対話する「学長ランチミーティング」を実施するなど、教育研究現場の意見等をくみ取りつつ、大学運営を行った。 III (平成19年度の実施状況) ○「企画運営戦略会議」において、社会からの要請への対応と教育の質の確保を踏まえた博士前期課程学生数の適正規模について検討を行った。また、同会議においては、次期中期目標・中期計画の策定に向けた検討にも着手した。 III ○トップマネジメントとボトムアップの調和を図るため、学長と教職員が直接対話する「学長ランチミーティング」を実施した。平成19年度は、事務局職員及び「高度技術支援センター」に所属する技術職員を対象に、合計4回実施した。	
3) 全学一体となった実施体制の確立に関する実施方針			
ア) 教育研究組織の長の権能と説明責任の強化 i) 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	III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○部局長等のリーダーシップの下に当該組織の改革・改善を図る経費として、「部局長等特別改革改善経費」を予算事項に新設(平成17年度: 10,000千円、平成18年度: 9,900千円)した。これにより、教育研究組織の長の予算執行面における裁量権を強化した。同経費は、施設整備に付帯する事業及びアスベスト除去に係る経費等に充てた。	○引き続き、学部長(研究科長)等のリーダーシップを支援しつつ、全学が一体となって、より効果的となる大学運営を進める。 ○各組織は、説明責任を果たすため、年度計画とその実施状況報告書を作成し、学

する。 ii) 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。 iii) 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。 iv) 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。		○学内各組織における事業等の方針及びその成果等について、各組織が中期目標・中期計画及び年度計画とその実施状況報告書を作成し、大学ウェブサイト（学内専用）により、公表した。また、同組織の経費を含む全ての学内経費に係る予算書を作成し、同様に学内公表した。 ○学内の教育研究センターを相互に連携させるための組織として、平成16年4月「教育研究推進支援機構」を設置し、同機構長を教育研究評議会にも参画させ、センター等の意見を全学運営に反映させる体制を整備した。 ○さらに、平成16年5月に学長、副学長、学部長・研究科長、教育研究推進支援機構長及び事務局長で構成する「部局長等会議」を設置し、各組織間の連絡・調整を図り、全学一体となって大学運営を進めた。同会議では、主に、本学が重点的に進める人事評価制度の改善について検討した。 ○また、平成18年度に実施した教育研究組織の改組・再編に伴い、部局長等の権限、責任等を規則に明記するとともに、副研究科長制度を導入し、研究科長の補佐体制を強化した。 ○技術職員による教育研究支援業務を全学的・組織的に実施するため、平成18年4月に「高度技術支援センター」を設置した。同センターでは、所属職員が持つ技術を継承（広める）ため所属職員相互間で各種の講習会等を実施するなど、組織的に支援業務の高度化を図りつつ、全学の教育研究支援を行っている。	内に公表する。
	ア) - 1 各部局等における固有の中期計画事業等について、部局長等のリーダーシップの下、組織的な取組みに対し、自己点検・評価及び外部評価の結果に基づき引き続き財政的支援を行う。 ア) - 2 各組織の事業等の方針、成果等については、部局等の中期目標・中期計画・年度計画及び実績報告書をホームページに掲載し、学内に公表することで説明責任の強化を図っており、引き続きこれを行う。	III (平成19年度の実施状況) ○平成19年度予算に「部局長等特別改革改善経費」を計上（9,801千円）した。同経費は、施設整備事業（耐震改修事業）にあわせて実施した施設の機能改善事業に充てた。 III ○学内各組織の中期目標・中期計画に沿って、各組織が年度計画及びその実施状況報告書を作成し、大学ウェブサイト（学内専用）を通じて学内に公表した。	
イ) 委員会等組織の見直し i) 委員会等の学内組織については、企画立案機能、実		III (平成16～18年度の実施状況概略) ○法人化を契機に、本学の新たな運営システムとして、既存の21の委員会等を整理・統合し、	○引き続き、国立大学法人化を契機に構築した運営シス

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。 ii) 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。 iii) 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。 iv) 上記については、平成16年度早期に新体制に移行する。	(平成16年度に実施済みのため、平成19年度に特段の年度計画なし)			大学運営の重要事項を審議する6つの大学戦略組織〈前述2)ア)〉と、それぞれ関係する業務について、企画から実施までの機能を有する8つの業務管理センター〈前述1)ア)〉を設置した。これらは、理事を正副委員長とし、相互チェックと各組織間の連携を図るとともに、教員、事務職員を加えて構成することにより、全学一体となり業務を進めている。 (平成19年度の実施状況)	テムの下、教職員が一体となり、学長を中心に、大学運営の充実を進めるとともに、学生や地域社会などのユーザーを重視した業務運営を進める。		
				ウェイト小計			

I 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
② 教育研究組織等の見直しに関する目標

中期目標	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。
------	--

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
2 教育研究組織等の見直しに関する目標を達成するための措置 1) 教育研究組織等の在り方の検討に関する実施方策							
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。 i) 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。 ii) 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。 iii) 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。 iv) 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。		IV		（平成16～18年度の実施状況概略） ○「基本構想委員会」での検討を経て、平成16年11月に本学の理念を再構築した「京都工芸繊維大学の理念」を制定した。この理念並びに中教審答申「我が国の高等教育の将来像」（平成17年1月28日）や本学が積み上げてきた教育研究等の実績を踏まえ、平成18年4月に、学部課程から大学院課程にわたり、開学以来とも言える抜本的な改革を実施した。 ○この改革では、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い、大学院博士前期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するとともに、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り、入学定員を82名増員した。 ○博士後期課程（博士課程）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。 ○また、全ての学科に置いていた夜間主コース	○引き続き、本学の長期ビジョンの実現に向けて、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。		

		についても、教育の中心を現代的課題において少人数による密度の高い教育を展開する「先端科学技術課程」に集約・再編した。 ○この改組・再編にあわせ、100年を超える伝統と実績を有する繊維学分野の教育研究をさらに発展させるため、「繊維科学センター」（平成18年4月1日）を設置するとともに、ものづくりに関する教育研究を進めるため、「ものづくり教育研究支援センター」（平成18年4月1日）を設置した。 ○「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」の各組織相互の連携により本学の産学官連携活動を円滑かつ効率的に進めるため、これらの連合組織として、平成17年9月に「産学官連携推進機構」を設置した。 ○また、異分野の交流も含め、教育研究組織の枠を越えて教育研究のプロジェクトを重点的に推進するため、時限を定めて設置する教育研究プロジェクトセンター事業を平成17年度から開始した。現在、下記の10センターが活動している。 （平成17年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 （平成17年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 （平成18年6月設置） ・新世代オフィス研究センター ・複合材料長期耐久性評価研究センター ・遺伝資源キュレーター教育開発センター	
	ア) - 1 平成18年度に行った教育研究組織改革について、更なる教育研究の改善に繋げるため、基本構想委員会において運営システムを中心に評価・検証する。(再掲)	III (平成19年度の実施状況) ○教育研究の更なる改善に向け、「工芸科学部」及び「工芸科学研究科」の運営システムを評価・検証の上、法人側と研究科側で協議を進めた結果、履修上の区分として設ける3つの学域を重視した運営方針を決定した。【再掲】	
	ア) - 2 引き続き、教育研究プロジェクトセンター事業を公募し、効果的な教育の提供、異分野も含めた研究交流の促進等、教育研究組織の柔構造化を推進する。(再掲)	III ○教育研究組織の枠を越えて教育研究のプロジェクトを重点的に推進するため、時限を定めて設置する教育研究プロジェクトセンターの公募（平成19年4月、8月）を実施した。【再掲】	

イ) 上記の措置は、i) については平成18年度末までに、ii) からiv) 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。		IV	(平成16～18年度の実施状況概略) (上記アに係る各年度の計画を実施した。)		
	(上記アの年度計画を実施する。)		(平成19年度の実施状況) (上記アの年度計画を実施した。)		
			ウェイト小計		

I 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
③ 人材の育成・確保の強化に関する目標

中期目標	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。 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、計画的な育成方策を策定する。 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。
------	--

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
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。		IV		（平成16～18年度の実施状況概略） ○法人化を契機に、平成16年5月に全学的な人事方策の企画・立案を行う「人事委員会」を設置し、人事に係る諸制度の改革を行った。 ○平成16年度には、学生収容数に基づく教員配置基準数（講師以上）として、「教員の配置について」を定め、従前の学科配置定員との差を「学長裁量枠教員」として確保し、また、助手については、全員を「学長裁量教員」とした上で、配置数を再計算し、学科に貸与することとした。これらの措置から得られた差分を活用して、重点配分を可能とした。また、教員以外の職員数についても、削減のための年次計画を定めた。 ○平成17年度には、「京都工芸繊維大学の理念」の実現と組織の活性化、教育研究の一層の向上を目指し、平成17年7月に「人事基本方針」を定め、同方針に基づき、人事施策を実施した。	○平成18年度に実施した改組・再編の完成年度（平成21年度）を見据え、新たな学生収容人員に沿った教員配置基準数の作成に向けて検討を進める。 ○労働関係法令、人事基本方針に従って、教員の高齢者雇用の在り方について検討を進める。また、教員以外の再雇用者人材について、その組織化を含め、一層の活用方策について検討を進める。 ○引き続き、人件費シミュレーションを実施し、的確に人件費を管理する。 ○事務の一層の改善と効率化		

			○優秀かつ有為な教員を年俸で有期雇用するため、「特任教員に関する規則」（平成17年2月17日制定）及び「特任教員就業規則」（平成17年3月10日制定）を定め、平成17年度から教育研究プロジェクトセンターに配置した。 ○平成18年度には、大学活性化と教員の流動性を高めるため、全学の助教、大学院研究科の助手及び講師について任期制を導入（平成18年10月26日決定）し、平成19年4月から実施した。 ○助教への任期制導入にあたっては、教員の再任審査基準を制定（平成18年10月26日決定）し、公表した。 ○学校教育法の改正に伴う新教員職制への移行について、平成17年度から人事委員会において検討を進め、平成18年度に基本方針（平成18年10月19日学長決定）を定め、全学説明会等を実施して、趣旨・目的、内容等を説明の上、「組織に関する規則」及び「教員選考基準」を改正（平成18年10月26日改正）した。 ○加えて、人件費を適切に管理し、効果的な投資を行うため、人件費シミュレーションを実施した。平成18年度には、人事計画（採用・昇任等）等の入力情報、予測時期の細分化及びチェック方法を改めるなどで精緻化を図り、年度末実績額に近い人件費予測額を第2四半期末に算出した。	を目指し、人的資源の把握・管理を的確に行い配置の最適化を進めるとともに、優秀な人材確保のため採用の前倒実施など効果的な投資を図る。		
	ア） 効果的な投資を行い得る人件費管理を実施するため、教員配置の人事計画と教員以外の職員の適正人員規模に基づき、中期目標期間中については半期毎に、平成19年度中については四半期毎に人件費シミュレーションを行う。	III	（平成19年度の実施状況） ○人件費を適切に管理し、効果的な投資を行うため、人件費シミュレーションを実施した。平成19年度は、中期目標期間中分は半期（6箇月）毎に実施し、総人件費改革に基づく人件費の削減計画の実施状況を確認した。さらに、単年度分については、月毎の人事計画に基づく人件費シミュレーションを四半期毎に実施し、第2四半期末時点で決算額に近い年間総人件費見込額を把握した。			
イ）人事委員会の役割、権限を充実強化し、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。		IV	（平成16～18年度の実施状況概略） ○公平な評価と公正な処遇による教職員の活性化に向け、「人事委員会」で検討を進め、人事評価制度を勤勉手当と特別昇給の評価を個別に制度化した。 ○これらの評価では、被評価者からの意見も取入れつつ、実施内容を検証・評価の上、見直し、改善を図り、さらに、信頼性、透明性を確保する観点から、評価対象期間の始期には、	○平成19年度に実施した人事評価制度の基本事項を踏襲しつつ、職員からの意見・異議申立等の内容を踏まえて修正等を行い、更に評価制度の信頼性を高める。		

	評価の実施要領を公表している。 ○勤勉手当に係る評価のうち、教員については、平成16年度に目標管理型の評価制度を導入し、平成17年度には、評価基準を見直し、評価結果の開示・異議の申立を可能とした。平成18年度には、管理監督者に役員が直接ヒアリングし評価するなど必要な見直し・改正を行った。 ○教員以外の職員については、平成18年度に従前から実施している方式に更に改善を加え、評価結果の開示・異議の申立の他、個人評価実施要領及び成績優秀者選考要領を新たに策定し、職種・職位毎の評価票の設定をした。 ○これらの評価では、自己評価、一次評価（行動・取組・姿勢などの情意評価）に加え、部長等の面談による二次評価を行う2段階評価方式とし、評価精度の向上を図った。 ○特別昇給に係る評価については、平成16年度に特別昇給実施要領を制定の上、「特別昇給審査会」を組織して特別昇給者の選考を行った。平成17年度には、透明性・公正性を向上する観点から、同審査会に学長が指名する一般教職員を加えるとともに選考結果を公表した。 ○平成18年度には、国家公務員の給与制度に準じて給与規則の改正を行い、従前の特別昇給に替えて毎年の昇給において評価を加える評価制度を構築し、実施した。 ○同評価制度は、「昇給評価要領」を作成の上、平成19年1月期の昇給において試行的に実施した。 ○これにあわせて、平成19年度からの完全実施に向けて作成した「昇給に係る勤務成績評価実施要領（試行版）」に基づく実施結果と照合し、必要に応じて修正の上、平成19年度からの実施を決定した。 ○この評価では、公平性・信頼性を確保する観点から、学長が直接指名する審査員による審査を行い、また、審査結果に対する異議申し立てがあった場合には、半数の審査員を交代させ再審査を行うこととしている。 ○この評価とは別に、平成18年度には、学長特別表彰制度として、内外から極めて顕著な功績と認められた場合等に、学長等役員で評価のうえ学長表彰を行い、合わせて特別昇給させることもできる制度を構築した。
イ) - 1 職員給与については、国家公務員に係	(平成19年度の実施状況) III ○国家公務員制度に準じて、給与制度の構造的

る制度に準じ、平成18年度から構造的な見直しを行っているところである。特に、人事評価に基づく昇給制度は、平成19年1月期の昇給についての結果をレビューし、新たな勤務成績に基づく昇給制度を構築して、平成20年1月期から適用する。		な見直しを行った。 ○人事評価に基づく昇給制度については、平成19年1月期に実施した昇給に係る評価の結果と「昇給に係る勤務成績評価実施要領（試行版）」により実施した結果を「昇給審査会」（平成19年1月～2月）において、比較検討・分析・修正し、職員からの意見聴取を行った上で「昇給に関する勤務評価実施要領」（平成20年1月期適用）を定め、評価対象期間の始期である平成19年2月28日に公表・実施した。 ○また、同審査会では、昇給審査基準として、「昇給審査の観点・方法について」を作成し、一次評価者が評価調書を作成する前に公表した。 ○その上で、一次評価（行動・取組・姿勢などの情意評価）後に同審会で審査（平成19年12月17日、12月25日、平成20年1月7日）し、評価を取りまとめて学長に報告した。	
イ) - 2 ボーナス（勤勉手当）に係る評価結果についての職員からの意見、異議申し立てのあった内容を精査し、更なる制度の充実・整備を図る。		IV ○平成19年度6月期・12月期のボーナスに係る評価を実施した後、評価者・被評価者等からの意見などを踏まえ、平成20年度の実施要領を改定し、学内公表（平成20年1月31日）した。教員については、事前に実施する自己目標計画のレベル判定を実施結果の評価に加味することとし、教員以外の職員のうち、係長以上の職員について、事務局固有の年度計画に沿って業務上の実現・達成・解決・改善・努力を記述する方法に改めた。 ○さらに、実施結果に対して意見聴取を行い、修正し、次年度の実施要領を作成し、20年2月に公表した。	
（平成19年度特段の計画を策定しなかったが、中期計画に対応した取組を右記のとおり実施した）		○有期雇用非常勤職員の雇用更新時の評価要領を作成し、平成19年4月1日から適用した。これは、勤務実績・態度・能力・適性等を基準化して明確にするとともに、中間と更新時の面接による評価を実施の上、更新の可否を決定するもので、これにより、執務への動機付けに繋がり業務効率の改善が図られた。	
（平成19年度特段の計画を策定しなかったが、中期計画に対応した取組を右記のとおり実施した）		○特に優秀な研究業績を挙げ、海外でも高い評価を得る、権威ある「ドイツ顕微鏡学会エルンストルスカ賞」を受賞した教員に対し、法人化後、最初の学長特別表彰を授与するとともに特別昇給を実施した。	
ウ) 上記ア) の人事基本方針	IV	（平成16～18年度の実施状況概略）	

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年度中を目処に策定し、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。	(上記ア、イの年度計画を実施する。)	(上記ア、イに係る各年度の計画を実施した。) (平成19年度の実施状況) (上記ア、イの年度計画を実施した。)	
2) 研修等人材育成計画の策定に関する実施方策			
ア) 次のような措置により、若手人材の育成を図る。 i) 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。 ii) 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。	IV	(平成16～18年度の実施状況概略) ○法人化を契機に、平成16年度には、新規採用・転入の教職員を対象に、理事、各課室長等から本学の中期目標・中期計画を講義する研修を実施するなど、本学独自の研修を開始した。その後、平成18年3月には、「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」において定めた上、目的別対象者別に各種の研修を以下のとおり実施した。 【教職員対象】 ◆新規採用等の教職員対象の全体研修 (平成16・17・18年度) ◆全職員を対象とした法人化後の新たな大学運営意識の浸透を図る研修 (平成16年度) 【教員対象】 ◆国際学術研究集会派遣 (平成16・18年度) ◆知的財産研修 (平成16・17・18年度) ◆授業公開を組み入れた教員相互研修 (平成16・17・18年度) 【事務系職員対象】 ◆新規採用事務職員合宿研修 (平成17年度) ◆中堅事務職員研修 (平成16・17年度) ◆自己提案型研修(リサーチプログラム) (平成16・17・18年度) ◆初級(3級)簿記研修 (平成17年度) ◆初級システムアドミニストレータ研修 (平成18年度) ◆P C 操作能力向上研修 (平成17・18年度) ◆国際業務研修	○引き続き、教職員の能力開発とスキル向上を図るため、各種研修プログラムの見直しを図りつつ、経験、職種、能力、技術等に応じた研修機会を提供する。 ○また、学内研修を中心として、非常勤職員の参加機会を増やす。

	(平成16・17年度) ◆語学スキルアップ研修 (平成18年度) ◆文部科学省行政実務研修 (平成16・17・18年度) ◆民間企業派遣研修 (平成17年度) ◆放送大学科目受講研修 (平成16・17・18年度) ◆国立大学協会、人事院等が主催する研修 (平成16・17・18年度)	
ア) - 1 平成17年度に策定した人事基本方針に則し、「教職員の研修等による全学的な人材育成計画」に基づき、教職員一人ひとりの能力開発とスキル向上を図るため、経験、職種、能力、技術等に応じた研修を企画・実施する。	III (平成19年度の実施状況) ○教職員の能力開発とスキル向上を図るため、経験、職種、能力、技術等に応じた研修機会を提供し、平成19年度は次の研修プログラムを実施した。 ◆教員 ・助教職対象研修 (38名) ・国際学術研究集会派遣 (3名) ・知的財産権研修 (9名) ・教員相互FD研修 (42名) ◆事務系職員 ・行政実務の实地研修 (2名) ・新規採用实地研修 (6名) ・大学運営人材育成研修 (35名) ・パソコン研修 (29名) ・窓口等対応研修 (非常勤職員) (9名) ・国立大学協会等外部研修 (53名) ・放送大学等遠隔授業形式の研修 (11名)	
ア) - 2 新規採用の教職員に対し、本学の運営方針等を説明する新規採用教職員研修を年度当初に実施する。	III ○新しく助教となった教員に対し、授業を担当する者の基本事項についての研修を実施した。実施時期は、対象教員に原則参加を課すため授業休業中に実施した。 ○新規採用事務職員研修を、従来の講義形式を改め、事務局各課へ研修生が出向き、各課長以下実務者による基本制度説明、就労アドバイス、業務説明 (留意点、遣り甲斐なども含む) などを業務現場で实地に研修する方式に全面的に改めて10月に実施した。	
ア) - 3 若手教員の育成を目的とした、本学国際交流奨励基金による海外派遣助成制度を引き続き実施する。	III ○本学国際交流奨励基金による海外派遣助成制度により、若手研究者の育成と本学の研究教育の活性化と学術の国際交流の進展を図ることを目的として、若手教員3名を、トルコ共和国に1名、アメリカ合衆国に2名派遣した。	
ア) - 4	III 将来、大学運営の基幹となる係長級を中心に、	

	将来、大学運営の基幹となる若手人材の育成を目的とした研修を新たに企画・実施する。		人材の育成を目的とした研修を平成20年2月から3月にかけて計5日間実施し、本学法人運営にあたる執行役員（学長以下5名）が講師となり、様々な観点から大学業務に必要なとされる人材像や能力についての講義を行った。		
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。 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。		III	（平成16～18年度の実施状況概略） ○教職員の資質向上のため、平成18年3月に「教職員の研修等による全学的な人材育成計画」を定め、同計画に基づき平成18年度から各種の研修を実施した。 ○若手職員の長期人材育成研修候補者の選考に当たっては、上司同席による若手職員ヒアリングにより、選考方法の透明性を確保し、上司の理解・後押し・推薦を明確にして、研修に参加しやすい環境を整え実施した。	○教職員が現場を離れて研修等に専念できるよう、研修の実施方法や実施時期を必要に応じて見直すほか、若手教員を対象とした長期研究制度の導入に向け検討する。	
	イ）－1 平成18年度までの中期計画実施を踏まえ、研修の企画・実施の時期等を再検討し、参加者が現場を離れて研修等に専念できる環境を整備する。	III	（平成19年度の実施状況） ○一定の要件に達した教員について、所属組織の教育・管理運営等から離れて研究に専念できる研修制度として、「研究活動専念制度（サバティカル研修制度）」を平成19年11月に整備し、募集を開始した。		
	イ）－2 教職員個々の自発的なキャリアアップ、自己研鑽を図るため、自己申請方式による研修制度を継続して実施する。	III	○平成16年度に開始した事務系職員の自己申請方式による研修制度「大学運営リサーチ・プログラム」を継続して実施した。平成19年度は、前期・後期に分けて募集し、全6件の申請があった。計画・内容を審査の上、4件を採択した。 ○採択された4件については、プレゼンテーション形式による成果発表・意見交換会を3月14日に開催し、事務局長以下事務・技術系職員30名強が参加した。 ○また、教員の自己申請方式による研修については、引き続き本学国際交流奨励基金による海外派遣助成を募り、若手教員3名を、トルコ共和国とアメリカ合衆国に派遣した。 ○そのほか、教授・准教授を対象に、所属する教育研究組織等の教育・管理運営に関する職務から離れて研究活動に専念するための自主的な研修（サバティカル制度）を制度化し、募集を開始した。		
3）優れた人材を確保する方策の策定に関する実施方策					

ア) 次のような措置により、人材の確保を図る。 i) 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を策定する。 ii) 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。 iii) 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。 iv) 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。 v) 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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○「人事基本方針」に基づき、優れた人材を確保し、また、活気ある優れた人材を育成するため、平成18年3月に「人材確保のガイドライン」を策定した。 ○同ガイドライン及び平成16年度に定めた、「教員の配置について」に沿って、各教育研究組織の長が人事計画を学長に申請し、「人事委員会」による中期的な人材確保計画等について、当該組織の長にヒアリングを行いその結果を学長に報告している。 ○教員人事の個别人事案件については、「人事委員会」により、配置予定組織の将来計画及び全学的見地からの人事計画の意義等について審査を行い、学長に答申している。 ○また、「人事委員会」は、教育研究の変化への対応や重要性、緊急性の観点から、学長裁量枠から環境科学センターへの増員配置や、繊維科学センターの設置に対応した配置の変更などを建議した。 ○さらに、特定の分野において優れた知識・技能・技術を有する人材を活用するため「特任教員制度」を整備したが、この教員人材確保においても常勤教員に準じ実施している。	○引き続き、「人材確保のガイドライン」に沿って、大学運営に有効な人材の確保を進める。 ○教員の高齢者雇用義務への対応に向け、労働関係法令、教育研究への影響も考慮の上、定年・継続雇用（再雇用）等、その在り方について検討を進める。 ○教員以外の再雇用高年齢者については、その人材の活用と若手人材育成を考慮の上、組織づくりを進める。 ○平成19年度に制度化した、有期雇用専門職制度を活用し、専門的又は特殊業務の高度化に対応する。
	ア) - 1 公正性・透明性を担保するため、平成18年度末までに取りまとめた教員の任用に係るルール（人事計画・公募から採用等まで）を学内公表する。	III	(平成19年度の実施状況) ○教員の任用について、公正性・透明性を確保する観点から、そのルール（人事計画、公募から採用等まで）をまとめた「人事委員会における教員の人事についての審議方針」を改善の上、大学ウェブサイト（学内専用）を通じて学内公表した。	
	ア) - 2 高年齢者雇用義務対象年齢の年次進行に伴い、63歳が定年となる教員の再雇用の在り方について、平成19年度後半から検討を開始する。	III	○「人事委員会」において、本学教員の年齢構成、人件費、他大学の検討状況を調査の上、教員の定年延長・再雇用等など高年齢者雇用制度の策定に向け、具体的な検討に着手した。	
	ア) - 3 事務職員等の採用については、近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験の合格者から引き続き幅広い観点から選考を行い、真に本学が必要とする人材を確保するため、選考過程について見直しを行う。	IV	○事務職員の新規採用選考において、平成18年度に引き続き、「近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験」合格者に対し、「小論文試験」、「集団面接」及び「役員面接」を行った。より幅広い視点から真に有為な人物を採用するため、「集団面接」の実施方法を見直し、人事担当者以外に、中核職員（主査クラス）を参画させた。 ○加えて、専門的又は特殊な事務業務に対応するため、当該知識を持つ熟達した人材を雇用	

				する有期雇用専門職制度を設けた。		
	ア) - 4 事務職員等の基本的な定期異動の時期を、従来の4月1日から業務運営に対する影響が最も少ない時期に変更し、個人の能力、個性の把握に努め、最適配置に努める。	III	○業務運営への影響を最小限とするため、これまで4月に実施していた事務職員の定期異動の時期を7月に移行した。定期異動の実施にあたっては、個人の能力、個性の把握に努めるなど、最適配置を行った。			
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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) (上記アに係る各年度の計画を実施した。)			
	(上記アの年度計画を実施する。)		(平成19年度の実施状況) (上記アの年度計画を実施した。)			
				ウェイト小計		

I 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
④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	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。
	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。
	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。

中期計画	平成19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	平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中期	年度
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策							
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。		III		（平成16～18年度の実施状況概略） ○国立大学法人化の趣旨に沿った質の高い事務サービスを提供するため、3つのフェーズに分けて事務及び事務組織を改革した。 ○第1フェーズとしては、「大学評価室」の下に設置した「事務点検・評価実施作業部会」により、平成16年度末から平成17年度初めにかけて、教員と事務職員が協働して事務処理方法や体制等について、自己点検・評価を実施した。 ○第2フェーズでは、同自己点検・評価の結果について、事務サービスのユーザーである教員、学生から意見を徴し、また、私学の実務者及び外部コンサルタントによる外部評価を実施の上、事務及び事務組織の改革方針をまとめ、「役員会」（平成18年3月9日）で承認した。 ○第3フェーズとしては、同方針に沿って、課・室の再編統合を平成18年度から順次実施した。また、外部からの要請等にワン・ストップで対応するなど、当該業務について迅速な対応を可能にするため、一定の裁量権を有す	○平成19年度に実施した外部評価を踏まえ、事務及び事務組織の改善改革を図る。		

	／		る「主幹」の職を新たに設けた。		
	ア) 平成20年度に実施予定の事務の見直しに向け、事務全般にかかる外部評価を行う。	III	(平成19年度の実施状況) ○事務及び事務組織について、不断の改善改革を図るため、コンサルタントを入れ、外部の目線による評価を受けた。		
イ) 当該評価に基づき、改善案を作成し、実施する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○事務の自己点検・評価及び同外部評価等の結果に基づき事務及び事務組織の改革方針を平成18年3月に「役員会」で承認した。同方針に基づき、平成18年4月に「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、「情報化推進室」と「情報図書サービス室」を統合して「情報課」を設置し、また、同年7月には、業務の効率化、合理化を図るため「財務課」に「経理室」を統合するなど事務組織の再編を行った。 ○さらに、外部からの要請等にワン・ストップで対応するなど、当該業務について迅速な対応を可能にするため、一定の裁量権を有する「主幹」の職を新たに設け、平成18年4月に「広報主幹」、同年7月に「就職主幹」を置いた。	○平成19年度に実施した事務の外部評価を踏まえ、事務及び事務組織の改善改革を図る。	
	イ) 外部評価に基づき、事務の改善計画を策定する。	III	(平成19年度の実施状況) ○自己評価に基づき、学長、事務総括及び総務課長が事務組織と業務内容に関する現場調査を全課にわたって行い、改善計画案作成の基礎データとした。(直ちに改善できる事項については改善を実施した。) ○外部評価に基づき、事務局担当課と外部評価を実施したコンサルタントが協議を進め、事務組織及び事務業務改善のための基礎計画(案)を策定した。 ○自己評価と外部評価を統合した改善計画案を平成20年度に作成し、改善を実施することとした。		
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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) (上記ア、イに係る各年度の計画を実施した。)		
	(上記ア、イの年度計画を実施する。)		(平成19年度の実施状況) (上記ア、イの年度計画を実施した。)		

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策						
ア) 専決規程の見直し等により決裁時間を短縮する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○法人化を契機に、事務組織の考え方、事務処理方法を根本的に見直すため、平成17年1月に「事務組織規程」を廃止し、各課の担当事務を事務局長が学長の承認を得て定めることとした「事務局の組織に関する規則」を制定した。その後、平成18年度に実施した事務組織の改組・再編後の事務処理体制における専決規則として、平成19年3月に「文書処理要項」を制定した。	○引き続き、大学経営上の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、簡素化・迅速化を図る。		
ア) 事務の効率化、高速化を図るため、決裁システムを改革する。		III	(平成19年度の実施状況) ○より一層の事務の効率化、高速化を図るため、国立大学法人化後の文書を精査し、決裁手続き、決裁者の整理を行った上、平成19年5月に「文書処理要項」を改正した。			
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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○教育研究センターの運営委員会や、業務管理センター専門部会等における議事録について、メンバーが作成することを推進した。	○引き続き、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、原則としてメンバーが作成する。また、速やかに公表する。		
イ) 授業科目の受講登録事務の簡素化、迅速化及び学生サービスの向上を図るため導入した「受講登録Webシステム」の運用を開始する。		III	(平成19年度の実施状況) ○授業科目の受講登録事務の簡素化、迅速化及び学生サービスの向上を図るために導入した「受講登録Webシステム」の運用を平成19年度後学期の受講登録から開始した。			
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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○事務の自己点検・評価及び同外部評価等の結果を踏まえ、平成18年3月に作成した事務及び事務組織の改革方針に基づき、外部からの要請等にワン・ストップで対応するなど、当該業務について迅速な対応を可能にするため、一定の裁量権を有する「主幹」の職を新たに設け、平成18年4月に「広報主幹」、同年7月に「就職主幹」を置いた。	○平成19年度に策定した、事務の改善計画を実施する。 ○事務局業務の効率的、効果的な実施を推進するため、引き続き、「事務局固有の年度計画」を作成する。		
ウ) - 1 前述の外部評価を踏まえ、平成20年度に実施予定の事務の見直しに向け、準備を進める。		III	(平成19年度の実施状況) ○事務組織及び事務業務改善に向けた準備として、事務局各課から課題の抽出を行った。			

	ウ) - 2 事務局業務の効率的、効果的な実施を推進するため、引き続き「事務局固有の年度計画」を作成する。	III	○事務局業務の効率的、効果的な実施を推進するため、平成18年度に引き続き「事務局固有の年度計画」を作成した。		
エ) 上記措置については、平成16年度から順次実施する。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) (上記ア、イ、ウに係る各年度の計画を実施した。)		
	(上記ア、イ、ウの年度計画を実施する。)		(平成19年度の実施状況) (上記ア、イ、ウの年度計画を実施した。)		
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。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ○通常の事務処理をスリム化し、大学経営上の重点的な施策に力を注ぐため、附属図書館のカウンター業務、宿泊施設の管理業務などを外部委託した。 ○また、外部委託の推進に向け、大学入試センター試験や大学院入試の実施業務等について、マニュアル化を進めた。	○大学経営上の重点的な施策に力を注ぐため、外部委託業務について適切化の観点から検証し、必要に応じて見直すとともに、新たにアウトソース化する業務を選定する。 ○また、平成19年度に制度化した、有期雇用専門職制度を活用し、専門的又は特殊業務の高度化を図る。	
	ア) 前述の外部評価を踏まえ、外部に委託している業務を見直すとともに、新たにアウトソース化する業務を選定する。		(平成19年度の実施状況) III ○外部委託業務の在り方について、事務組織及び事務業務改善のための基礎計画策定にあわせて検討した。		
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。		III	(平成16~18年度の実施状況概略) ○英語の自学自習を促すために置く「CALLシステム」のサポートデスクとしてTAを配置した。また、一般社会人にも開放する授業科目「京都ブランド創生」の授業実施時における受付、案内などの業務について、本学学生の支援を得た。	○引き続き、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、本学学生等の支援協力を得る。	
	イ) 教育研究支援に係る事務について、引き続き、本学学生やボランティア等による教育研究支援（「京都ブランド創生」の受付・案内など）を実施する。		(平成19年度の実施状況) III ○英語の自学自習を促すために置く「CALLシステム」のサポートデスクに、TAとして学生を配置した。また、一般社会人にも開放する授業科目「京都ブランド創生」の授業実施時における受付、案内などの業務に対し、本学学		

			生の支援を得た。 ○さらに、国際交流事業を企画、実施するための補助組織として平成19年10月に組織した「国際交流サポートクラブ」の構成員に日本人学生、外国人留学生の参画を得て、より外国人留学生の目線に近い立場から、各種イベントの企画、実施などの支援を得た。			
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。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) ○「CALLシステム」のサポートデスクとして配置した学生に対し、事前の研修プログラムとして、同システムの利用方法や運営方法に関する説明を教職員より行った。また、「京都ブランド創生」の授業実施時における受付、案内などの業務に支援を得た学生に対しても、同研修プログラムとして、細部にわたる打合せを行った。	○教育研究支援において、本学学生等の支援協力を得る場合には、事前に研修プログラムを提供する。		
	ウ) 当該業務に関する事前の研修プログラムを実施する。	III	(平成19年度の実施状況) ○「CALLシステム」のサポートデスクとして配置した学生に対し、事前の研修プログラムとして、同システムの利用方法や運営方法に関する説明を教職員より行った。また、「京都ブランド創生」の授業実施時における受付、案内などの業務に支援をした学生に対しても、同研修プログラムとして、事前に細部にわたる打合せを行った。			
エ) 上記措置については、平成16年度から順次実施する。		III	(平成16～18年度の実施状況概略) (上記ア、イ、ウに係る各年度の計画を実施した。)			
	(上記ア、イ、ウの年度計画を実施する。)		(平成19年度の実施状況) (上記ア、イ、ウの年度計画を実施した。)			
			ウェイト小計			
			ウェイト総計			

(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

【平成16～18事業年度】

- ① 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
従来の学部・学科等の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平成16年9月に定め、これにより生じた、教員数を学長裁量枠教員として確保し、教育研究分野等への重点配分を可能とした。
- ② 財務予測に基づいた人事基本方針の策定
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平成17年7月に策定し、中・長期的な人件費の予測を踏まえつつ、人事戦略を順次実施した。また、全学の人件費を一括管理するとともに、戦略的な人件費投資を行うため、人件費に係る職員の基礎情報をデータベース化した。
- ③ 人事評価制度の確立
公平な評価と公正な処遇による教職員の活性化に向け、勤勉手当に係る評価と特別昇給に係る評価の人事評価制度を確立した。この評価では、被評価者からの意見も取入れつつ、実施内容を検証・評価して改善を図り、さらに、信頼性、透明性を確保する観点から、評価対象期間の始期には、評価の実施要領を公表した。勤勉手当に係る評価では、教員については、平成16年度に目標管理型の評価制度を導入し、その後、評価基準の見直し、評価結果に対する異議の申立制度の構築などの改善を行った。また、教員以外の職員については、従前から実施している方式に改善を加え、評価結果の開示・異議の申立の他、個人評価実施要領及び成績優秀者選考要領を平成18年度に策定し、職種・職位毎の評価票の設定をした。これらの評価では、評価精度を高めるため、自己評価、一次評価（行動・取組・姿勢などの情意評価）に加え、部局長等の面談による二次評価を行う2段階評価方式としている。特別昇給に係る評価については、平成16年度に特別昇給実施要領を制定の上、「特別昇給審査会」を組織して特別昇給者を選考した。平成17年度には、透明性・公正性を向上する観点から、同審査会に学長が指名する一般教職員を加えるとともに選考結果を公表した。平成18年度には、これらの実績を踏まえ、毎年の昇給において評価を加える評価制度を構築し、平成19年1月期の昇給において実施した。あわせて、別途「昇給に係る勤務成績評価実施要領（試行版）」を作成し、同要領に基づく試行評価も実施した。なお、昇給に係る評価では、公平性・信頼性を確保する観点から、学長が直接指名する審査員による審査を行い、また、審査結果に対する異議申し立てがあった場合には、半数の審査員を交代させ再審査を行うこととしている。
- ④ 教育研究推進支援機構の設置、教育研究センター等管理委員会の設置
「地域共同研究センター」など附属の教育研究センター相互の連携強化を図り、教育研究の円滑かつ効率的な発展に資するため、これらの横断的な組織とし

て、平成16年4月に「教育研究推進支援機構」を設置した。同機構長は、教育研究評議会にも参画し、センターの意見等を全学運営に反映できる体制とした。また、各センターに設置されていた管理委員会を一本化し、「教育研究センター等管理委員会」も同時に設置して、センターの人事選考、管理運営等の機能強化及び迅速化を図った。

- ⑤ 繊維科学センターの設置
平成18年度に実施した教育研究組織の改組・再編を契機に、繊維学分野の教育研究を発展させるため、学内外の資源を活用して組織の再構築を図り、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」を設置した。
- ⑥ ものづくり教育研究支援センターの設置
平成18年度に実施した教育研究組織の改組・再編を契機に、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」を設置した。
- ⑦ 高度技術支援センターの設置
技術職員による教育研究支援業務を全学的・組織的に実施するため、同職員を組織化した「高度技術支援センター」を平成18年4月に設置した。
- ⑧ 新たな特別教員制度の構築
「教育研究プロジェクトセンター」等において、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聘して活用するために「特任教員制度」を平成17年2月に創設し、招聘者に応じて柔軟に雇用する制度を確立した。

- ⑨ 社会との連携及び社会貢献事業等に関する窓口の明確化
社会との連携を強固にし、社会から期待される大学を目指し、「情報・社会連携等」担当副学長を平成18年4月に設けた。あわせて、社会からの要望等の窓口を明確にするとともに、学内各組織からの情報収集及び学内外からの要望等の調整を一元的に行うため、企画広報課を窓口とする体制を構築した。

【平成19事業年度】

- ① サバティカル研修制度の構築
一定の要件に達した教員について、所属組織教育・管理運営等から離れて研究に専念できる研修制度として、「研究活動専念制度（サバティカル研修制度）」を平成19年11月に整備した。
- ② 「社会連携推進室」の設置
平成18年度に構築した社会との連携及び社会貢献事業等に関する推進体制の組織整備として、平成19年4月に「社会連携推進室」を設置した。同室は、社

会等との連携を担当する副学長を室長に置き、関連する事務担当課の課長及び主査等で構成している。

③ 昇給評価制度を確立

特別昇給に替え、毎年の昇給において評価を加える評価制度を確立し、平成20年1月期の昇給から本格実施した。同評価は、平成19年1月期に実施した昇給に係る評価の結果と「昇給に係る勤務成績評価実施要領（試行版）」により実施した結果を「昇給審査会」（平成18年10月25日）における比較検討・分析・修正及び職員からの意見聴取も行い、「昇給に関する勤務評価実施要領」（平成20年1月期適用）として定め、評価対象期間の始期である平成19年2月に公表の上、実施した。実施にあたっては、昇給審査基準として、「昇給審査の観点・方法について」を同審査会で作成し、一次評価者が評価調書を作成する前に公表の上、一次評価（行動・取組・姿勢などの情意評価）後に同審査会で審査（平成19年12月17日、12月25日、平成20年1月7日）し、評価を取りまとめて学長に報告した。

2. 共通事項に係る取組状況

【平成16～18事業年度】

○ 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

① 運営のための企画立案体制の整備状況

法人化を契機に、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・実施を行う6つの大学戦略組織を平成16年度に設置し、経営戦略を立案するマネジメント体制を構築した。

さらに、平成18年度には、学長、理事及び副学長で構成し、学長を議長とする「企画運営戦略会議」を設置し、新規事項や複合的な事項に全学的・総合的な見地から、戦略的かつ迅速に対応することとした。

② 企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

上記の戦略組織では、平成18年度までに、①大学理念の制定②教育研究組織改革案の策定（以上、基本構想委員会）、③人事基本方針の策定、④人材確保のガイドラインの策定、⑤教員任期制の拡大実施、⑥助教制度の導入、⑦人事評価制度の確立（以上、人事委員会）、⑧財務基本方針の策定（財務委員会）、⑨大学シンボルマークの制定（広報センター）、⑩全学的な自己点検・評価及び外部評価の実施、⑪事務の自己点検・評価の実施（以上、大学評価室）⑫知的財産の発掘・審査・運用管理等（知的財産本部）などを実施した。

また、「企画運営戦略会議」では、年度計画の策定や概算要求に関する検討を行った。

③ 法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか

法令や学内規則に定められているとおり、「役員会」、「経営協議会」、「教育研究評議会」において必要な審議を行い、適正な手続きを経て法人の意思決定を行っている。監事監査、会計監査人監査のどちらにおいても、業務の遂行及び報告書等について適正である旨の報告がされている。

○ 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

① 法人の経営戦略に基づく学長裁量経費、人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況

学長のリーダーシップにより、戦略に応じて柔軟かつ迅速に予算を配分するため、学長裁量経費を毎年措置（平成16年度：90,000千円、平成17年度：105,381千円、平成18年度：117,575千円）した。

学長裁量枠教員については、平成16年9月に定めた、収容学生数に基づく学科等教員配置基準と従前の学部・学科等の組織毎の教員配置定員との差により生じた、教員数を学長裁量枠教員として確保した。

② 上記の資源配分による事業の実施状況

学長裁量経費は、学長のリーダーシップにより、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究等の一層の充実等を図るため、①学生と教員の共同プロジェクト事業の支援、②学習環境の整備、③研究組織の柔構造化などに使用した。

学長裁量枠教員については、「環境科学センター」（教育研究センター）、「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」（以上、教育研究プロジェクトセンター）などの戦略的分野に平成18年度末現在で8名配置している。また、その一部については、人員計画の調整システムとしても運用している。

○ 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。

① 法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況

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、平成16年度から、学内公募方式による競争的資金として「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、学部、研究科、教育研究センター、業務管理センター等のほか、最小単位としては教職員個人も含め、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採否を決定している。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。

② 評価結果を踏まえた資源配分の見直し状況

投資した予算については、進捗状況や成果等を評価し、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、前述の「教育研究推進事業」で採択した事業のうち、複数年事業については、成果報告書により4段階評価を行い、継続の可否並びに次年度事業費の決定等、評価結果を反映させた。単年度事業についても、同様の評価を行った上で、教員の意識改革と投資効果を向上させるねらいから学内に公表した。

③ 附属施設の時限の設定状況

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センター化して遂行している。この教育研究プロジェクトセンターは、

時限を定めて設置し、現在活動している10のセンターは、いずれも3年を付しており、さらに、活動内容の報告を毎年度求め、進捗状況等を審査のうえ継続の可否を決定している。

○ 業務運営の効率化を図っているか。

① 事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組

国立大学法人化の趣旨に沿った質の高い事務サービスを提供するため、平成16年度から平成18年度にかけて、3つのフェーズに分けて事務及び事務組織を改革した。第1フェーズとしては、「大学評価室」の下に設置した「事務点検・評価実施作業部会」において、教職員が協働して事務処理方法や体制等について自己点検・評価を行い、第2フェーズでは、同自己点検・評価の結果について、事務サービスのユーザーである教員、学生から意見を徴し、また、私学の実務者及び外部コンサルタントによる外部評価を実施の上、事務及び事務組織の改革方針をまとめ、「役員会」（平成18年3月9日）で承認した。第3フェーズとしては、同方針に沿って、課・室の再編統合を平成18年度から順次実施した。

② 各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減

法人化を契機に、21の委員会等を法人経営に関わる事項について、調査・分析・企画・立案する6つの大学戦略組織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に整理・統合し、戦略的、重点的に取り組むとともに、教職員の負担軽減を図った。

また、平成18年度の教育研究組織の改組・再編を契機に、「工芸科学部」及び「工芸科学研究科」の教授会に下部組織を設置して機能分担することにより、審議の効率化・合理化を図った。

○ 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。

平成16年度から平成18年度まで、学部、大学院とも収容定員の90%以上を充たしている。その間、博士前期課程において収容定員を超過しているが、これは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入れたことによるものである。なお、平成18年度に実施した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名増員しており、定員超過状況は改善の方向である。

○ 外部有識者の積極的活用を行っているか。

① 外部有識者の活用状況

経営協議会については、法令に則り委員の半数を学外委員とし、大手企業の創業者、地元新聞社会長、地元高校校長など、多岐にわたる分野から参画いただき、大学経営に大所高所から指導・助言をいただいている。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歴を有する者を招聘し、研究・産学連携等担当理事として産学官連携戦略、知的財産戦略などの分野で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。

そのほか、前述の教育研究プロジェクトセンターに、企業等の第一線で活躍している研究者や技術者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、当該プロジェクトの推進

に活用している。

② 経営協議会の審議状況及び運営への活用状況

経営協議会は、毎年度3回開催し、前年度事業報告や次年度計画のうち経営に関する事項、また、予算、決算及び概算要求に係る事項、役員手当や職員給与に関する規則の改正、授業料等について審議を行った。また、委員からの意見については、真摯に対応した。

○ 監査機能の充実が図られているか。

① 内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況

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、日常監査以外に実施する内部監査の監査員の任命において、独立性担保の工夫を行っている。法人職員は財務担当理事が直接行い、より厳格な監査を実施するために導入する外部専門家（公認会計士）は学長が委嘱している。

② 内部監査の実施状況

内部監査は、毎年度、国立大学法人京都工芸繊維大学会計内部監査実施要項に基づき、内部監査実施計画を作成の上、研究室等での実査を行っている。その結果は、財務担当理事が書面により報告を受け、必要に応じて学長に報告することとしている。

③ 監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況

監事の業務監査については、業務の合理的かつ効率的な運営を図ることを目的に、年度毎に示される監査の重点事項及び実施項目を中心に実施されている。監査の実施方法は、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、役員監事連絡会に出席して意見の交換を行うこと、必要に応じて役員、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。監事からは、監査報告書とあわせて、重点項目に対する意見が示されているが、その意見への対応をもって監査結果を運用に活用している。

会計監査人による監査については、文部科学大臣から選任された会計監査人が、国立大学法人法の規定に基づき財務諸表、事業報告書、決算報告書の監査を実施している。会計監査人からは、監査報告書とあわせて、次年度の決算に向けて参考となる事項が示されているが、その事項への対応について会計監査人に対して検討状況を報告するとともに、順次改善を図っている。

○ 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編制・見直し等が行われているか。

法人化を契機に制定した「京都工芸繊維大学の理念」（平成16年11月15日）並びに中教審答申「我が国の高等教育の将来像」（平成17年1月28日）や本学が積み上げてきた教育研究等の実績を踏まえ、平成18年4月に、学部課程から大学院課程にわたり、開学以来とも言える抜本的な改革を実施した。

学部課程では、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」を設置した。また、この改革では、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い、大学院博士前期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するとともに、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り、入学定員を82名増員した。博士後期課程（博士課程）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。

さらに、全ての学科に置いていた夜間主コースについても、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する「先端科学技術課程」に集約・再編した。

- 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組が行われているか。

法人化を契機に、研究を推進する体制整備として、平成16年5月に「研究推進本部」を設置し、本学が重点的に取り組む領域のプロジェクト研究の推進、新しい研究の芽の育成等を推進するための企画・立案・支援等を行うほか、国際研究拠点の形成に向けた実施方策の策定、研究水準・成果の検証に関する実施方策の策定等を行っている。

- 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

- ① 評価結果の法人内での共有や活用の方策

各年度の業務実績に関する評価結果は、その通知を受けた後に、「国立大学法人・大学共同利用機関法人の改革推進状況」とあわせて「役員会」、「経営協議会」、「教育研究評議会」に報告するとともに大学ウェブサイトを通じて情報を共有している。

- ② 具体的指摘事項に関する対応状況

具体的指摘事項なし

- ③ 年度評価での自己評価で「年度計画を十分に実施していない」とした事項に係る取組の改善状況

- ◇ 定例的な事務のマニュアル化について

平成16年度の年度評価において「年度計画を十分に実施していない」と自己評価した「定例的な事務のマニュアル化を推進する。」に係る取組について、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べく、平成17年度には、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関するマニュアルを作成し、平成18年度には、学生サービス課の窓口業務のうち、学生からの紛失、拾得、盗難の申告及び講義室、体育館などの施設使用申請に対する事務処理マニュアルを作成して、改善を図った。

- ◇ 本学学生やボランティア等による教育研究支援が可能な業務の選別及びその実施方策の検討について

平成16年度の年度評価において「年度計画を十分に実施していない」と自己評価した「本学学生やボランティア等による教育研究支援が可能な業務の選別を進めるとともに、その実施方策の検討を開始する。」に係る取組について、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べく、平成17年度から、一般社会人にも開放する授業科目「京都ブランド創生」の授業実施

時における受付・案内業務や英語の自学自習を促すために置く「CALLシステム」のサポートデスクで学生の支援を得るなど改善を図った。

【平成19事業年度】

- 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用が図られているか。

- ① 企画立案部門の活動状況、具体的検討結果、実施状況

平成16年度に設置した大学戦略組織において、平成19年度は、①昇給審査基準の作成、②有期雇用専門職制度の創設、③有期雇用非常勤職員の雇用更新基準の策定、(以上、人事委員会)、④平成19年度予算編成方針の策定、⑤長期積立金の使途の検討(以上、財務委員会)、⑥中期目標期間の評価及び認証評価のための自己評価(大学評価室)、⑦広報マインド醸成のための講演会開催、⑧緊急時における報道機関対応マニュアルの作成(以上、広報センター)、⑨論文等により公表済み発明の取扱方針の決定、⑩学外TL0の3機関と技術移転業務委託契約を締結(以上、知的財産本部)などを実施した。

また、「企画運営戦略会議」では、社会からの要請への対応と教育の質の確保を踏まえた博士前期課程学生数の適正規模について検討を行うとともに、次期中期目標・中期計画の策定に向けた検討にも着手した。

- ② 法令や内部規則に基づいた手続きにしたがって意思決定されているか

法令や学内規則に定められているとおり、平成19年度においても「役員会」、「経営協議会」、「教育研究評議会」において必要な審議を行い、適正な手続きを経て法人の意思決定を行った。重要会議については監事の出席により、意志決定手続の適正さについて確認しており、監事監査、会計監査人監査のどちらにおいても、業務の遂行及び報告書等について適正である旨の報告がされている。

- 法人としての総合的な観点から戦略的・効果的な資源配分が行われているか。

- ① 法人の経営戦略に基づく学長裁量経費、人員枠やその他の戦略的配分経費の措置状況

学長のリーダーシップにより、戦略に応じて柔軟かつ迅速に予算を配分するため、学長裁量経費を措置(83,000千円)した。

学長裁量枠教員については、平成16年9月に定めた、収容学生数に基づく学科等教員配置基準と従前の学部・学科等の組織毎の教員配置定員との差により生じた、教員数を学長裁量枠教員として確保した。

- ② 上記の資源配分による事業の実施状況

学長裁量経費は、学長のリーダーシップにより、中期目標・中期計画の達成に向け、教育研究等の一層の充実等を図るため、①ものづくり教育支援②学生と教員の共同プロジェクト事業の支援、③研究組織の柔構造化などに使用した。

学長裁量枠教員については、「情報科学センター」と「環境科学センター」に新たに配置した。また、その一部については、人員計画の調整システムとして運用した。

- 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価を行い、必要に応じて資源配分の修正が行われているか。
- ① 法人内における資源配分に関する中間評価・事後評価の実施状況
平成16年度より毎年実施している学内公募方式による教育研究推進事業を、平成19年度も実施した。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、学部、研究科、教育研究センター、業務管理センター等のほか、最小単位としては教職員個人も含め、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・評価を行い採否を決定した。なお、平成18年度に終了した事業や継続事業については、計画に対する成果の状況や自己評価を記載した成果報告書を提出させ、成果を4段階で評価した。
- ② 評価結果を踏まえた資源配分の見直し状況
平成18年度に投資した教育研究推進事業の成果や進捗状況を確認するため、平成18年度に終了した事業について成果報告書を提出させ、必要に応じヒアリングを実施する等の方法により、成果を4段階に評価し、その結果を6月に学内公表した。(評価結果：S評価14件、A評価42件、B評価16件、C評価1件)
また、継続申請のあった複数年度事業についても、進捗状況や成果等について同様の評価を行い、進捗状況を踏まえた全体計画の見直しが行われているかを評価(評価結果：S評価0件、A評価8件、B評価1件、C評価0件)の上、継続の可否の決定や平成19年度事業費の配分額に反映させた。
- ③ 附属施設の時限の設定状況
学内外の求めに応じて本学が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の教育研究プロジェクトセンター事業の公募を平成19年度においても2回実施した。また、既設の全てのセンターに対して1年間の活動報告書の提出を求めて進捗状況の評価を行うとともに、平成19年度末をもって設置期間が満了する4センターについては、平成19年12月末までの2年9か月間の活動内容等についての実績評価を行い、2年間の期間延長を決定した。平成19年度末現在、10のセンターが活動を行っている。(平成19年度にセンターの新規設置は無し)
- 業務運営の効率化を図っているか。
- ① 事務組織の再編・合理化等、業務運営の合理化に向けた取組
平成18年度に行った事務及び事務組織の改革については、不断の改革改善を図る観点から3年目(平成20年度)に改めて見直しを行うこととしており、平成19年度はそれに向けて外部コンサルタントによる検証を受け、改善計画の原案を作成した。
- ② 各種会議・全学的委員会等の見直し、簡素化による教職員の負担軽減
平成18年度までに審議の効率化・合理化を目指して整理・統合した委員会等の体制により、平成19年度も引き続き取り組んだ。
- 収容定員を適切に充足した教育活動が行われているか。
学士課程、博士前期課程及び博士後期課程のいずれも収容定員の90%以上を充たしている。
- 外部有識者の積極的活用を行っているか。
- ① 外部有識者の活用状況
引き続き、法人理事や経営協議会、教育研究プロジェクトセンター等に外部有識者を招へいし、法人運営や教育研究プロジェクトの推進等に活用している。
- ② 経営協議会の審議状況及び運営への活用状況
平成19年度においても経営協議会を3回開催し、事業報告や次年度計画のうち経営に関する事項、また、予算、決算及び概算要求に係る事項、役員手当や職員給与に関する規則の改正、授業料等について審議を行った。
また、学外委員から予算書の表記方法について意見があり、第3回会議の予算審議において反映した。
- 監査機能の充実が図られているか。
- ① 内部監査組織の独立性の担保等、監査体制の整備状況
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、日常監査以外に実施する内部監査の監査員の任命において、独立性担保の工夫を行っている。法人職員は財務担当理事が直接行い、より厳格な監査を実施するために導入する外部専門家(公認会計士)は学長が委嘱した。
- ② 内部監査の実施状況
国立大学法人京都工芸繊維大学会計内部監査実施要項に基づき、内部監査実施計画を作成の上、研究室等での実査等を行った。その結果は、財務担当理事が書面により報告を受けた後、学長に報告した。
- ③ 監事監査、会計監査の実施状況及び監査結果の運営への活用状況
監事の業務監査については、業務の合理的かつ効率的な運営を図ることを目的に、平成19年度は、①平成18年度に実施した改組・再編後の教育研究の実施状況、②研究業績、教育業績の情報公開の実施状況、③大学院博士後期課程の入学者確保に関する実施状況を重点的に実施された。また、平成19年度も引き続き、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、役員監事連絡会に出席して意見の交換を行うこと、必要に応じて役員、教員、事務職員から業務状況を聴取すること等の方法により厳正なる監査が実施された。監事からは、監査報告書とあわせて重点項目に関する意見が示されており、それらに対する改善に向けた取組状況を書面により回答した。
会計監査人による監査については、文部科学大臣から選任された会計監査人が、国立大学法人法の規定に基づき財務諸表、事業報告書、決算報告書の監査を実施した。会計監査人からは、監査報告書とあわせて、未払金の期間帰属の適正化について意見があり、それに対して「検収室」を設置するなど、

検収体制を強化して改善を図った。

○ 従前の業務実績の評価結果について運営に活用しているか。

① 評価結果の法人内での共有や活用の方策

各年度の業務実績に関する評価結果は、その通知を受けた後に、「国立大学法人・大学共同利用機関法人の改革推進状況」とあわせて「役員会」、「経営協議会」、「教育研究評議会」に報告するとともに大学ウェブサイトを通じて情報を共有した。

② 具体的指摘事項に関する対応状況

具体的指摘事項なし