

平成 17 年度公立大学法人首都大学東京  
業務実績評価（案）に対する意見書

平成 18 年 8 月  
公立大学法人  
首都大学東京

# 1 全体評価

平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書  
【目次】

1 全体評価

- ( 1 ) 総評（ 1 ページ） 3 項目め（ 8 ～ 9 行目）  
「意思決定システムの転換と教職員意識改革」 . . . 2
- ( 2 ) 教育研究について（特色ある取組みなど）（ 2 ページ） 8 項目め（ 18 ～ 19 行目）  
「大学院の定員充足率」 . . . 3
- ( 3 ) 法人の業務運営（財務運営含む）状況について（ 3 ページ）  
3 項目め（ 6 ～ 8 行目）  
「新たな教員人事制度と裁量労働制」 . . . 5
- ( 4 ) 法人の業務運営（財務運営含む）状況について（ 3 ページ）  
5 項目め（ 10 ～ 12 行目）  
「寄付金制度の創設」「戦略的かつ弾力的な資源配分」「剰余金の戦略的活用」 . . . 6
- ( 5 ) 今後の課題及び法人に対する要望など（ 4 ページ）  
1 項目め（ 1 ～ 3 行目）及び 5 項目め（ 10 ～ 11 行目）  
「理事長・学長のリーダーシップの発揮」 . . . 8
- ( 6 ) 今後の課題及び法人に対する要望など（ 4 ページ） 6 項目め（ 12 ～ 14 行目）  
「運営費交付金制度」 . . . 9

2 項目別評価

- ( 1 ) 首都大学東京に関する目標を達成するためにとるべき措置  
1 教育に関する目標を達成するための措置  
( 1 ) 教育の内容等に関する取組み  
【入学者選抜】（ 1 ページ）  
「大学院の入学者選抜」 . . . 11
- ( 2 ) 首都大学東京に関する目標を達成するためにとるべき措置  
1 教育に関する目標を達成するための措置  
( 1 ) 教育の内容等に関する取組み  
【教育課程・教育方法】～大学院教育における取組み～（ 1 ページ）  
「大学院教育に対する姿勢」 . . . 13
- ( 3 ) 産業技術大学院大学に関する目標を達成するためにとるべき措置（ 5 ページ）  
「産業技術大学院大学開設へ向けての広報活動」 . . . 14

( 4 )	法人運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	
	1 業務運営の改善に関する目標を達成するための措置 ( 6 ページ )	
	「理事長及び学長のリーダーシップ」	・・・ 15
( 5 )	法人運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	
	3 人事の適正化に関する目標を達成するための措置 ( 6 ページ )	
	「任期制・年俸制、教員の裁量労働制」	・・・ 17
( 6 )	財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	
	1 外部資金等の増加に関する目標を達成するための措置 ( 7 ページ )	
	「外部資金獲得額及び獲得体制」	・・・ 19
( 7 )	財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	
	2 授業料等学生納付金に関する目標を達成するための措置 ( 7 ページ )	
	「学生納付金の納入方法」	・・・ 21
( 8 )	財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置	
	6 剰余金の適切な活用による戦略的な事業展開に関する目標を達成するための措置 ( 8 ページ )	
	「剰余金の戦略的な事業への展開」	・・・ 22
( 9 )	その他業務運営に関する目標を達成するためにとるべき措置	
	4 安全管理に関する目標を達成するための措置 ( 9 ページ )	
	「安全衛生管理体制」	・・・ 24

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

項目 全体評価

総評（1 ページ） 3 項目め（8 ～ 9 行目）

「意思決定システムの転換と教職員意識改革」

修正箇所

・大学運営の意思決定システムを理事長・学長のリーダーシップによるトップダウン型へ転換したことに對する、教職員の意識の確立が遅れている状況も見られた。

修正内容

・大学運営の意思決定システムについては、理事長・学長のリーダーシップによるトップダウン型への転換に向けた取組を進め、教職員の間にも定着しつつある。今後、一層の浸透を図ることが重要である。

修正理由

上記の意識改革に関する記載は、「業務実績報告書」には全く記載がなく、ヒアリングにおける説明、質疑応答の中での事務局長の発言を根拠としていると思われます。

事務局長の発言は、法人化と新大学開学という非常に困難な状況の中で、改革の推進に向け、理事長、学長を現場の最前線で補佐してきた事務局長の主観的印象を率直に述べたものです。参考資料（P55）としても提出済みですが、本法人では、意思決定システムのトップダウン型への転換に向け、理事長、学長による経営・教学戦略委員会への諮問を通じた基本方針の決定（業務実績報告書 P36）など、**従来のボトムアップ中心の意思決定の仕組みについて改革を図り、1年間かけて取組を積み重ねてきた結果、業務実績報告書にも記載があるように成績優秀者減免制度の導入決定（P14）、21年度入試の基本方針決定（P3）など具体的な成果をあげてきました。意思決定システムの改革は、この1年間で教職員の間にも確実に定着しつつあると考えています。**

したがって、「**教職員の意識の確立が遅れている状況**」という点は事実と異なるとともに、**都民、教職員に誤解を与えてしまうことになる**と危惧しています。

もとより、平成17年度は法人化・開学1年目でもあり、本法人としても全ての教職員が意思決定システムの転換という認識を共有しているとはまでは考えておりません。**今後、意思決定システムの改革について教職員の間に一層の浸透を図り、理事長、学長からの基本方針の提示というトップダウン型を機軸に据え、具体化にあたっては現場の教職員の知恵を借りるといふ、双方向のコミュニケーションを確立し、大学改革をさらに推進していきたいと考えています。**

以上のことから、上記案文のとおり、評価案文の修正をお願いいたします。

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

項目 全体評価

教育研究について（特色ある取組みなど）

（ 2 ページ） 8 項目め（18～19 行目）

「大学院の定員充足率」

修正箇所

・大学院では、定員充足率の低い専攻が見受けられる。今後は、その原因を明らかにし、入試広報の充実、定員枠の見直しなどの改善を図られたい。

修正内容

・大学院では、設置認可時期が 9 月末となった関係から通常より学生募集時期が遅れたという特殊事情があるとしても、定員充足率の低い専攻が見受けられる。大学院については、平成 18 年 4 月から研究科の再編成を行ったところであり、今後は、その動向を踏まえつつ、入試広報の充実などの対応を図られたい。

修正理由

業務実績報告書に記載した首都大学東京大学院の定員充足率の状況は、平成 16 年度に入学試験を実施した、平成 17 年度入学者に関するものです。

この年は、**大学の設置認可が平成 16 年 9 月末となったため**、例年 6 月～7 月から募集を開始し 8 月や 9 月に行っていた社会科学研究科、理学研究科、工学研究科及び都市科学研究科の入学試験が、**11 月や翌年 2 月にずれこんでしまいました**。大多数の大学において同様の分野の大学院博士前期課程の入試は 8 月から 9 月に実施しているため、各研究科の入学志願者数（博士前期課程）は前年度に比べて大幅に減少してしまいました。

**平成 17 年度に実施した 18 年度入試では**、大学院を新しい大学の理念に合わせて再編し、入学試験も通常の時期に実施した結果、**入学志願者数は持ち直しています**。（別表参照）

このように、平成 17 年度に定員充足率が低い専攻があった大きな要因の一つは、**大学設置初年度の特異事情によるものであり、その旨を明記していただくようお願いします**。

また、平成 18 年度からの再編に伴ってすでに学生定員の見直しを行っており、今後は、志願者数や定員充足率の動向を見ながら、引き続き対応を検討していきたいと考えています。したがって、今後の方向についても、**平成 17 年度に取り組んだ大学院の再編について評価の中で触れていただくようお願いします**。

## 大学院入学者選抜の動向

博士前期課程		定員	16年度	17年度
人文科学研究科	志願者	57	101	87
	入学者		30	23
社会科学研究科	志願者	74	194	128
	入学者		80	56
理学研究科	志願者	118	394	289
	入学者		138	130
工学研究科	志願者	226	510	387
	入学者		295	301
都市科学研究科	志願者	14	40	25
	入学者		18	16
保健科学研究科	志願者	30	53	50
	入学者		29	35
博士前期課程計	志願者	519	1,292	966
	入学者		590	561

博士前期課程		定員	18年度
人文科学研究科	志願者	84	140
	入学者		56
社会科学研究科	志願者	51	108
	入学者		49
理工学研究科	志願者	189	437
	入学者		193
都市環境科学研究科	志願者	146	231
	入学者		146
システムデザイン研究科	志願者	147	161
	入学者		128
人間健康科学研究科	志願者	50	69
	入学者		48
博士前期課程計	志願者	667	1,146
	入学者		620

博士後期課程		定員	16年度	17年度
人文科学研究科	志願者	31	45	38
	入学者		23	26
社会科学研究科	志願者	32	39	29
	入学者		24	21
理学研究科	志願者	56	45	30
	入学者		41	26
工学研究科	志願者	46	36	35
	入学者		35	31
都市科学研究科	志願者	7	9	9
	入学者		7	8
保健科学研究科	志願者	12	31	22
	入学者		18	15
博士後期課程計	志願者	184	205	163
	入学者		148	127

博士後期課程		定員	18年度
人文科学研究科	志願者	50	53
	入学者		35
社会科学研究科	志願者	15	10
	入学者		7
理工学研究科	志願者	60	40
	入学者		38
都市環境科学研究科	志願者	37	34
	入学者		32
システムデザイン研究科	志願者	24	16
	入学者		16
人間健康科学研究科	志願者	22	26
	入学者		24
博士後期課程計	志願者	208	179
	入学者		152

専門職学位課程		定員	16年度	17年度
法曹養成専攻	志願者	65	1,299	527
	入学者		64	59

専門職学位課程		定員	18年度
法曹養成専攻	志願者	65	887
	入学者		62

# 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 全体評価

法人の業務運営（財務運営含む）状況について

（3 ページ） 3 項目め（6 ～ 8 行目）

「新たな教員人事制度と裁量労働制」

## 修正箇所

・予算配分システム、新たな教員人事制度の導入などは評価できるが、今後、新たな人事制度を通じた組織と人材の活性化に向けた仕組みづくりや裁量労働制の導入・実施は速やかに行なう必要がある。

## 修正内容

・任期制・年俸制・教員評価制度をトータルに捉えた教員の新たな人事制度を構築し、制度導入に至ったことは、取り組みの独自性の点からも、達成の困難度からも、高く評価する。今後、制度導入の趣旨を踏まえ、制度の定着と更なる整備を着実に進め、組織と人材の活性化に向けた取り組みを一層推進するべきである。

（予算配分システムについては、次の財務運営の中で合わせて記述されたい）。

## 修正理由

業務実績報告書に記載したとおり、「人事の適正化に関する目標を達成するための措置」として年度計画に掲げた項目は 10 項目ですが、このうち、9 項目については年度計画を当初予定どおり実施しております。

このうち、**教員の任期制・年俸制については、大学改革における人事面での大きな柱**です。教員の雇用契約に関わる非常に困難な課題であると認識しておりますが、平成 17 年度中に精力的に検討を進め、任期制・年俸制・教員評価をトータルシステムとして、「**教員の新たな人事制度**」を整備することができました。このことは、**人事の適正化という範疇に止まらず、法人及び大学の安定的な運営を図る上でも、比類ない成果であると考えております。**一項目としての取扱いではなく、その**重要度、困難度等を十分考慮に入れた評価を行っていただくよう、お願いいたします。**

裁量労働制が運用に至らなかった点を厳しく評価されております。もとより裁量労働制については、本法人としても導入の必要性について認識しておりますが、労使協定の締結が必要である中、法人運営の観点から上記の任期制・年俸制の導入を優先させたものでございます。また、基礎的な勤務時間規定等については整備済みであることなどを考慮し、適切な評価を行っていただくようお願いいたします。

**人事の適正化については、教職員への浸透や労使協議等が必要であるという状況を十分にお含み頂き、成果を適切に評価し改革の推進を促す表現として頂くようお願いいたします。**



## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

項目 全体評価

法人の業務運営（財務運営含む）状況について

（3 ページ） 5 項目め（10～12 行目）

「寄付金制度の創設」「戦略的かつ弾力的な資源配分」「剰余金の戦略的活用」

### ○修正箇所

・外部資金獲得額の増加、寄附金制度の創設、剰余金の戦略的活用について検討するとともに、各部門に月次又は四半期決算を導入し、戦略的かつ弾力的な資源配分など早期に達成すべきである。

### 修正内容

・外部資金獲得額の増加について検討するとともに、各部門に月次又は四半期決算を導入し、戦略的かつ弾力的な資源配分など一層推進することを望む。

### ○修正理由

< 寄附金関係について >

寄付金制度については、平成 17 年 4 月の法人化と同時に規程を整備し「公立大学法人首都大学東京教育研究奨励寄附金取扱規程」、「公立大学法人首都大学東京寄附講座等に係る寄附金の受入事務に関する規程」を制定いたしました。

その後、平成 17 年 11 月に、今回提出させていただいた業務実績報告書にも記載させていただいておりますが、これまでの寄附金制度が企業からの特定目的、研究への寄附が中心であったため、より広く、積極的に寄附を受け入れることを目的に、「**一般寄附金**」の制度を導入し、個人からの寄附や多様な目的の寄附を受け入れることとし、寄附金制度の拡充を図りました。

また、その寄付による研究の対象経費についても、その目的に沿って教育研究を円滑に推進するために、用途の拡大を図ったところです。

「寄附金制度の創設」という文言は、**本法人には「寄附金制度がない」という誤った事実を伝えることになるため、削除していただきますようお願いいたします。**

< 戦略的かつ弾力的な資源配分 >

17 年度は法人決算初年度であり、中間決算の試行、11 月末から月次執行状況の把握などの会計管理を実施し、当年度に必要な予算配分を行ったところです。

具体的には、大学改革を戦略的かつ機動的に推進するために設けた「大学改革推進費」について、本学の魅力が十分伝わるように広報活動経費などに対し、追加的な予算配分を実施しました。

また、17 年度中に編成した 18 年度予算では、「より戦略的な取り組みを高めるこ

と」、「将来に向けた備えと中長期的な課題への対応をすすめること」及び「新たに開設する産業技術大学院大学の運営を円滑に行うこと」を基本的な考え方として、特色ある教育の取り組み促進、積極的な広報活動、教育環境改善のための老朽備品の更新など大学改革へ向けた一層の取り組みを進めるために、重点的、戦略的に予算配分を行いました。さらに、予算執行の実態把握にもとづき、学部独自の取り組み促進や各学部の特性に配慮しつつ、可能なかぎり全学共通の基準を設定するなど、きめ細かい予算配分も実施したところです。

当法人としては、これまでと同様、執行状況の把握を中心に月次決算のあり方・内容について監事の指導の下、18年度中期決算以降実施していく予定です。月次決算が行われていないために、戦略的かつ弾力的な資源配分が、一切行われていないという誤った印象を与える可能性があるため、評価案文の修正をお願いいたします。

< 剰余金の戦略的活用について >

「剰余金の適切な活用による戦略的な事業展開による目標を達成するための措置」に対する評価（「項目別評価 6」本意見書 22 ページ）修正理由を参照。

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

### 項目 全体評価

今後の課題及び法人に対する要望など（4 ページ）

1 項目め（1～3 行目）及び 5 項目め（10～11 行目）

「理事長・学長のリーダーシップの発揮」

### 修正箇所

・法人の設立及び首都大学東京の開学により、理事長・学長のリーダーシップの発揮による新たな意思決定システムにより、大学運営が変わったことを、教職員及び学生が共通的に認識することが重要である。

・学長のリーダーシップを支える人材の発掘や人材育成を図ることなど、学長を補佐する体制の一層の整備が望まれる。

### 修正内容

（上記を統合）

・法人の設立及び首都大学東京の開学を契機に、理事長・学長のリーダーシップの発揮を機軸に据えた新たな意思決定システムによって、大学運営が変わったことを教職員に一層浸透させるとともに、人材の発掘や育成を図るなど、理事長、学長のリーダーシップを補佐する体制の一層の整備を望む。

### 修正理由

参考資料（P55）としても提出済みですが、本法人では、意思決定システムのトップダウン型への転換に向け、理事長、学長による経営・教学戦略委員会への諮問を通じた基本方針の決定（業務実績報告書 P36）など、**従来 of ボトムアップ中心の意思決定の仕組みについて改革を図りました。その結果、業務実績報告書にも記載があるように成績優秀者減免制度の導入決定（P14）、21 年度入試の基本方針決定（P3）など具体的な成果をあげてきました。意思決定システムの改革は、この 1 年間で教職員の間にも確実に定着しつつあると考えています。**

また、教職員と学生との間では、意思決定における参画のあり方はおのずと異なるものであり、**今後、意思決定システムの改革について、教職員の間に一層の浸透を図り、理事長、学長からの基本方針の提示というトップダウン型を機軸に据え、具体化にあたっては現場の教職員の知恵を借りるという、双方向のコミュニケーションを確立し、大学改革をさらに推進していきたいと考えています。**

**リーダーシップの発揮は、経営と教学双方において重要であり、ご指摘いただくとすれば、理事長、学長双方の補佐体制強化についてご指摘いただくことが必要と考えます。**

以上のことから、上記案文のとおり、評価案文の修正をお願いいたします。

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

項目 全体評価

今後の課題及び法人に対する要望など（４ページ） ６項目め（12～14行目）  
「運営費交付金制度」

修正箇所

・法人運営に当たっては、運営費交付金、自己収入、外部資金などの収入をどのようにバランスよく構成するかが課題である。今後は、運営費交付金制度は維持しつつも、自己収入と外部資金を増額し、運営費交付金への依存度を下げる工夫が必要である。

○修正内容

・法人運営に当たっては、運営費交付金、自己収入、外部資金などの収入をどのようにバランスよく構成するかが課題である。今後は、自己収入と外部資金を増額し、運営費交付金への相対的依存度を下げる工夫が必要である。

「運営費交付金制度は維持しつつも」を削除する。

○修正理由

運営費交付金については、毎年度 2.5% の効率化係数がかかるなど、**第一期中期計画期間中の制度の枠組は、既に決まっております**。後半の文章との関係では、制度を維持するというよりも、2.5% の効率化係数に基づいた「交付額」との関係で、自己収入と外部資金を増額し、その**依存度を相対的に下げる工夫が必要である**との記述のほうが、**文意がより明確**になると思われるため、上記修正をお願いいたします。

## 2 項目別評価

# 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 項目別評価

首都大学東京に関する目標を達成するためにとるべき措置

### 1 教育に関する目標を達成するための措置

#### (1) 教育の内容等に関する取組み

【入学者選抜】(1 ページ)

「大学院の入学者選抜」

## 修正箇所

( 評定説明 )( 6 ~ 7 行目 )

大学院の入学者選抜については、博士課程を中心に収容定員を満たしていない専攻が多くみられる。その原因について、調査・分析し、入試広報の充実、定員枠の見直しなどの改善を図ることを望む。

## 修正内容

大学院の入学者選抜については、設置認可時期が9月末となった関係から通常より学生募集時期が遅れたという特殊事情があるとしても、博士課程を中心に収容定員を満たしていない専攻が多くみられる。大学院については、平成18年4月から研究科の再編成を行ったところであり、今後は、その動向を踏まえつつ、入試広報の充実などの対応を図ることを望む。

## 修正理由

業務実績報告書に記載した首都大学東京大学院の定員充足率の状況は、平成16年度に入学試験を実施した、平成17年度入学者に関するものです。

この年は、**大学の設置認可が平成16年9月末となったため**、例年6月～7月から募集を開始し8月や9月に行っていた社会科学部研究科、理学部研究科、工学部研究科及び都市科学研究科の**入学試験が、11月や翌年2月にずれこんでしまいました**。大多数の大学において同様の分野の大学院博士前期課程の入試は8月から9月に実施しているため、各研究科の入学志願者数（博士前期課程）は前年度に比べて大幅に減少してしまいました。

**平成17年度に実施した18年度入試では**、大学院を新しい大学の理念に合わせて再編し、入学試験も通常の時期に実施した結果、**入学志願者数は持ち直しています**。（別表参照）

このように、平成17年度に定員充足率が低い専攻があった大きな要因の一つは、**大学設置初年度の特事情によるものであり、その旨を明記していただくようお願いします**。

また、平成18年度からの再編に伴ってすでに学生定員の見直しを行っており、今後

は、志願者数や定員充足率の動向を見ながら、引き続き対応を検討していきたいと考えています。したがって、今後の方向についても、平成17年度に取り組んだ大学院の再編について評価の中で触れていただくようお願いします。

# 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 項目別評価

首都大学東京に関する目標を達成するためにとるべき措置

### 1 教育に関する目標を達成するための措置

#### (1) 教育の内容等に関する取組み

【教育課程・教育方法】～大学院教育における取組み～（1～2ページ）

「大学院教育に対する姿勢」

## 修正箇所

（評定説明）（1～5行目）

平成18年度の新大学院の設置・再編成に向けた、設置理念や研究科の特性に応じた教育課程を編成したことは評価する。しかし、学部教育に比べ、大学院教育について相対的に力の入れ方が低いように見受けられる。今後は、他大学との差別化を十分意識し、社会人向けのリカレント教育を含め、専門知識と技術習得のバランスのとれた特色のある大学院教育の展開が望まれる。また、収容定員を満たしていない専攻が多く見られる。収容定員の充足率も含め、今後の推移を見守りたい。

## 修正内容

平成18年度の新大学院の設置・再編成に向け、設置理念や研究科の特性に応じた教育課程を編成したことは評価する。（「しかし、～」の文削除）今後はさらに、他大学との差別化を十分意識し、社会人向けのリカレント教育を含め、専門知識と技術習得のバランスのとれた特色ある大学院教育の展開を望む。（「また、～」以降削除）

## 修正理由

年度計画が、学部における全学的な基礎・教養教育を中心とした構成となっているため、業務実績報告書では大学院教育についての記述の分量が少ないとは言えると思いますが、それが「学部教育に比べ、大学院教育について相対的に力の入れ方が低い」ことを示しているわけではありません。業務実績報告書9ページ及び28ページ（特記事項）で記載したとおり、平成17年度は各研究科とも大学院の再編に取り組む中で、大学院の教育課程や教育方法を見直し、これまで以上に充実させるなど、大学院教育についても力を入れて取り組んでいます。それが、「魅力ある大学院教育」イニシアティブにおける2件のプログラム採択という結果となって現れたと考えています。

したがって、「学部教育に比べ、大学院教育について相対的に力の入れ方が低い」という部分は事実と異なると考えますので、削除していただきますようお願いいたします。

「また、～」以降の部分は、大学院入試に関する記述であり、入学者選抜についての評定説明と重複していますので、削除をお願いします。



# 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 項目別評価

産業技術大学院大学に関する目標を達成するためにとるべき措置  
( 5 ページ )  
「産業技術大学院大学開設へ向けての広報活動」

## 修正箇所

( 評定説明 )( 1 ~ 6 行目 )

設置認可申請、大学説明会、入学試験の実施など開学へ向けた準備を着実にを行い、入学定員を確保し、18 年 4 月の開学を迎えたことは評価する。

しかし、準備期間が短かったため、本大学院大学の理念、教育の特色などを受験生や企業等に十分に PR できなかった感は否めない。

今後は、知名度や認知度をアップさせるため、メディア広報戦略を再構築し、本大学院大学が育成を目指す人材像の周知を、企業などに向けて展開すべきであろう。

## 修正内容

設置認可申請、大学説明会、入学試験の実施など開学へ向けた準備を着実にを行い、入学定員を確保し、18 年 4 月の開学を迎えたことは評価する。

今後は、知名度や認知度をアップさせるため、メディア広報戦略を再構築し、本大学院大学が育成を目指す人材像の周知を、受験生や企業などに向けて展開することを望む。

第 2 段落 ( しかし、準備期間 ~ 否めない。 ) は、削除する。

## 修正理由

評価（案）に記載いただいた「( 評定説明 )」は、同大学院開学へ向けての平成 17 年度の広報活動について、設置認可申請等との関係による時間的制約があったため、今後も十分な広報活動が必要である、との主旨であると思われます。

案文の表記では、**本学の広報活動が十分に実施されていなかった**、との誤解を生ずる恐れがあります。

産業技術大学院大学の広報については、平成 17 年 6 月の認可申請以降、各種媒体により積極的に実施しました。( 大学院情報誌、新聞、ホームページ、都庁展望室におけるポスター展示、その他媒体等 )。また、平成 17 年 10 月から平成 18 年 2 月にかけて、大学説明会を計 4 回実施しました。( 既提出資料参照 )。

以上の理由から、上記「修正内容」のとおり修正いただくようお願いいたします。

# 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 項目別評価

法人運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

### 1 業務運営の改善に関する目標を達成するための措置（6 ページ）

「理事長及び学長のリーダーシップ」

## 修正箇所

（評定説明）（1～8行目）

経営・教学戦略委員会などが設置され、法人運営の戦略性、迅速性、効率性を強化するための取組みが実施されている。特に、経営企画室の設置は、理事長及び学長のリーダーシップのもとに法人運営を戦略的、効果的に進める上で、組織上のコアとなり、経営と教育研究を強化する法人組織の推進力として、今後の発展に期待する。

一方、学長のリーダーシップの発揮については、迅速な意思決定と教育・研究の現場からの声に柔軟に対応するため、人材の発掘と人材育成による学長補佐体制の整備が望まれる。

また、理事長、学長、部局長の迅速な意思決定に関しては、決定の判断基準や決定プロセスの透明性の確保が望まれる。

## 修正内容

経営・教学戦略委員会の設置など法人運営の戦略性、迅速性、効率性の強化に向けた取組みが実施されている。特に、新たに設置した経営企画室は、理事長及び学長のリーダーシップのもとに法人運営を戦略的、効果的に進める上でコアとなる組織であり、経営と教育研究の強化に向け法人全体を牽引する役割を担う組織として、今後の発展に期待する。

（「一方」を削除）理事長、学長のリーダーシップの発揮については、迅速な意思決定と教育・研究の現場からの声に柔軟に対応するため、人材の発掘と人材育成による補佐体制の一層の整備が望まれる。

また、理事長、学長、部局長の（「迅速な」を削除）意思決定に関しては、決定の判断基準となる基本方針や意思決定プロセスについて、教職員に対して、さらなる周知徹底を図ることを望む。

## 修正理由

1 段落目は、文意を明確にするために、主語と述語の関係を整理したものであり、評価案文の修正についてご検討いただきたいと思います。

2 段落目は、1 段落目にも記載いただいているように、**リーダーシップの発揮に向けた取り組みを進めてきましたが、今後も補佐体制の一層の整備を進めることが必要**と考えています。この点は、**経営と教学双方において重要**であり、ご指摘いただくとすれば、

**理事長、学長双方の補佐体制強化についてご指摘いただくことが必要**と考えます。そのため、評価案文の修正をお願いするものです。

3段落目は、理事長、学長など組織のトップの判断を、効果的に具体化していくためには、判断の内容や決定のプロセスが、教職員に、より納得性があり、わかりやすいものとするべきであるとの指摘であると考えます。

そのためには、**まず、その判断の根拠となる法人・大学の基本方針が教職員に周知徹底されることが必要**と考えています。

また、参考資料（P55）としても提出済みですが、本法人では、意思決定システムのトップダウン型への転換に向け、理事長、学長による経営・教学戦略委員会への諮問を通じた基本方針の決定（業務実績報告書P36）など、**従来ボトムアップ中心の意思決定の仕組みについて改革を図り、その仕組み自体は明確化されていますが、教職員に対して一層の浸透を図ることが必要**と考えています。以上の2点については、本法人としても課題であると認識しています。

以上のことから、第3段落目について、評価案文の修正をお願いするものです。

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

### 項目 項目別評価

法人運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

#### 3 人事の適正化に関する目標を達成するための措置（6 ページ）

「任期制・年俸制、教員の裁量労働制」

### 修正箇所

（評定）

3：年度計画を十分に実施できていない。

（評定説明）（1～9行目）

適切な規模の教職員数によって組織運営を適正化し、経営の効率化を進めることはあらゆる組織に求められており、任期制・年俸制の導入や業績評価により年功序列型人事から脱皮を図って組織に活力をもたらすことは、人事政策面から求められる経営の問題である。

任期制・年俸制の導入や人事委員会を通じた計画推進の取り組みは、改革の実現、組織の活性化に向けた初期段階としては評価する。

しかし、教員の裁量労働制導入及び運用が遅れたことは、法人運営や経営の点から、大きな問題であることを真摯に受け止め、着実に実施すること。なお、新たな人事制度の実施にあたっては、導入の趣旨に沿った運用が適切になされることが重要である。今後は、毎年度、運用実態のチェックや徹底化が望まれる。

### 修正内容

（評定）

2：年度計画をおおむね順調に実施している。

（評定説明）

組織の活性化や効率的な組織運営の実現は、あらゆる組織にとって共通の課題であり、とりわけ年功序列型人事からの脱皮は、人事政策面から重要である。こうした点から、任期制・年俸制・教員評価制度をトータルに捉えた教員の新たな人事制度を構築し、平成 18 年 4 月からの制度導入に至ったことについては、取り組みの独自性の点からも、達成の困難度からも、高く評価する。

今後、制度の導入趣旨に沿った運用を行い、制度の定着と更なる整備を着実に進め、あわせて裁量労働制の導入・実施を速やかに行っていくべきである。

### 修正理由

業務実績報告書に記載したとおり、「人事の適正化に関する目標を達成するための措置」として年度計画に掲げた項目は 10 項目ですが、このうち、9 項目については年度計

画を当初予定どおり実施しております。

このうち、**教員の任期制・年俸制**については、**大学改革における人事面での大きな柱**です。教員の雇用契約に関わる非常に困難な課題であると認識しておりますが、平成 17 年度中に精力的に検討を進め、任期制・年俸制・教員評価をトータルシステムとして、「**教員の新たな人事制度**」を整備することができました。このことは、**人事の適正化**という範疇に止まらず、**法人及び大学の安定的な運営を図る上でも、比類ない成果である**と考えております。一項目としての取扱いではなく、その**重要度、困難度等を十分考慮**に入れた評価を行っていただくよう、お願いいたします。

また、教員評価の試行に向けた準備、人事委員会を活用した計画的な人事運用なども順調に導入することができております。

裁量労働制が運用に至らなかった点を厳しく評価されております。もとより裁量労働制については、本法人としても導入の必要性について認識しておりますが、労使協定の締結が必要である中、法人運営の観点から上記の任期制・年俸制の導入を優先させたものでございます。また、基礎的な勤務時間規定等については整備済みであることなどを考慮し、適切な評価を行っていただくようお願いいたします。

**人事の適正化**については、**教職員への浸透や労使協議等が必要である**という状況を十分にお含み頂き、**成果を適切に評価し改革の推進を促す表現として頂く**ようお願いいたします。

# 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 項目別評価

財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

### 1 外部資金等の増加に関する目標を達成するための措置（7 ページ）

「外部資金獲得額及び獲得体制」

## 修正箇所

（評定）

3：年度計画を十分に実施できていない。

（評定説明）（1～5行目）

外部資金獲得額が10億円という数値目標を下回ったことは、大学経営における外部資金獲得の意義・目的等が、教員に定着していない印象を受ける。この結果について、調査・分析するなど今後に向けて検討が必要である。

今後、企業からの外部資金獲得に向けて、大学としての取り組み姿勢、体制・制度、教員の意識改革、獲得に対するインセンティブなど根本的な改革が望まれる。

## ○修正内容

（評定）

2：年度計画をおおむね順調に実施している。

（評定説明）

外部資金獲得額が10億円という数値目標を早期に達成するよう、外部資金獲得に向けた一層の取り組みを望む。

2段落目（今後、企業から～望まれる。）を削除する

## ○修正理由

ご指摘いただいている「10億円の外部資金獲得」は、**外部資金全体の一部**である「企業からの外部資金について**19年度までに達成する**」という法人になって初めての取組目標であり、**初年度である17年度は6.1億円獲得**しております。

目標値に満たない点はございますが、本法人としては、民間以外の国等からの外部資金獲得も含めまして、業務実績報告のとおり、次のような体制を整備するとともに様々な取り組みを実施しております。

- ・外部資金獲得をひとつの大きな柱として、法人化と同時に、産学公連携を推進し積極的に研究成果を社会に還元するため新たな組織として「**産学公連携センター**」を**設立**し、企業が直面する技術的課題に対し、大学の資源を活用して相談を行うため、外部資金の申請及び契約事務を一元化する体制を整備
- ・当センターに、首都大学東京の研究成果と都内企業のニーズマッチングを図る「**産学公コーディネーター**」を**6名配置**（10月には技術分野だけでなく経営分野にも

明るいコーディネーターを配置)

- ・他の研究機関を取りまとめて研究を管理する「**中核機関**」として**位置づけ**を明確化
- ・知的財産関係では、研究成果を社会に還元する際の知的財産の創設、権利化を行う「**知的財産マネージャー**」を設置し、教員からの65件の発明届出に対し**39件の特許出願**
- ・発明出願から届出に至る手続きを明確化し、教員のインセンティブを確保するため、**技術移転から得られた収入の一部を発明者に還元する仕組みも整備**
- ・さらに、大学内の独自の取り組みである**産学公連携を推進する「リーディングプロジェクト」を実施**し、産学公連携に資する研究9件も選定
- ・産学公連携推進のための場所として、大学内にとどまらず、区部での活動拠点を確保するため**秋葉原にその拠点を設け**(首都大学東京のサテライトオフィス)、企業との交流を図り**連携を推進**
- ・そのほか、11月には**産学公連携センター開設記念フォーラムを実施**したほか、**産学公連携情報収集のための展示会や発表会にも参加**し(平成17年度:25件)研究情報の発信を行う一方で、他大学、研究機関の情報を積極的に収集  
さらに、**大学のシーズ集も分野別に5,000冊作成し、配布**を行うとともに、**本学のHP上でも検索**できるよう整備
- ・上記取り組みの結果、企業以外からの外部資金を含めると、**外部資金全体では約8億円を獲得**
- ・法人の収入とはなりませんが、**科学研究費補助金の獲得**については、全学の取り組み方針を決定し、**17年度は317件(内定時)、金額で約9億円を獲得**。また、科学研究費に関する教員へのインセンティブの一つとして研究費等が交付されるまでの間の**立替払い制度も整備**
- ・文部科学省の提案公募型研究について、**17年度は、「魅力ある大学院教育イニシアティブ」に2件が採択**されたほか、獲得にいたりませんでした。が、**現代GPや特色GPにも積極的に応募**
- ・国などへの提案公募も含めた件数は、**平成16年度の227件**(共同研究52件、受託研究35件、特定寄附金114件、提案公募型研究26件)に対し、**17年度は、267件**(共同研究71件、受託研究21件、特定寄附金129件、提案公募型研究46件)

上記の点を踏まえ、外部資金「全体」として、適正な評価をしていただけますようお願い致します。

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

### 項目 項目別評価

財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

#### 2 授業料等学生納付金に関する目標を達成するための措置（7 ページ）

「学生納付金の納入方法」

### 修正箇所

（評定説明）（7 行目）

また、学生納付金の納入方法については、学生の利便性を考慮することが望まれる。

### 修正内容

上記「修正箇所」記載の文章を削除する。

### 修正理由

学生納付金の納入方法については、法人化後、さらなる利便性の向上のため、これまでの納付書による支払に加え、平成 18 年度当初から口座振替の導入を図ったところで（業務実績報告書 P 42）。

なお、納付書による支払を行う場合も、金融機関やコンビニエンスストアに設置してある A T M での取扱が可能となっています。

この評価により、納付方法について、学生及び本学入学希望者に不便であるという悪い印象を与えてしまう可能性があります。誤解を与えないために、この行の削除をお願いいたします。



# 平成 17 年公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

## 項目 項目別評価

財務運営の改善に関する目標を達成するためにとるべき措置

### 6 剰余金の適切な活用による戦略的な事業展開に関する目標を達成するための措置（8 ページ）

「剰余金の戦略的な事業への展開」

## 修正箇所

（評定）

評定 3：年度計画を十分に実施できていない。

（評定説明）（1～4 行目）

経営努力認定に基づく剰余金の戦略的な事業への活用は、法人化による経営上の重要なインセンティブであり、早急に活用の仕組みの構築が必要である。

また、財務運営にあたっては、月次決算や四半期決算を行い、年度末剰余金を早期に予測し、必要な部局や事業に配分するなど、年度末に過大な剰余金を残さないようにすることも重要である。

## 修正内容

（評定）

評定 2：年度計画をおおむね順調に実施できている。

（評定説明）

経営努力認定に基づく剰余金の戦略的な事業への活用は、法人化による経営上の重要なインセンティブであり、効果的な活用を行っていくことが重要である。

また、財務運営にあたっては、各部門に月次又は四半期決算を導入し、戦略的かつ弾力的な予算配分や資源配分など一層推進することを望む。

## 修正理由

剰余金に関しましては、都から示された中期目標を踏まえ、中期計画において「**中長期的な視点に立ち、経営努力により確保した財源を活用し、教育研究を戦略的に事業展開していく**」と定め、都より認可を受けております。

当法人は、平成 17 年度の教育研究水準を維持した上で、経費を抑制するため、契約の合理化や省エネの徹底など一部都に先駆けた取組も実施して法人全体で経営努力を行った結果、剰余金を生み出すこととなりました。

その剰余金については、中長期的視点に立ち、首都大学東京の存在意義を学外に示しつつ大学間競争を勝ち抜くため、教職員共通認識のもと**戦略的活用を計画**しております。

具体的には、大型外部資金獲得のための研究拠点整備や新たな教育研究の充実強化に向けたプロジェクト型任用による人材登用などに活用していく予定でございます。

今後も、法人化のメリットをいかし、単年度で予算を使い切るという「悪しき単年度主義」を排し、「中長期視点」も考慮に入れた戦略的事業展開を行ってまいります。

また、財務運営に関しましては、17年度は法人化初年度であり、**中間決算の試行、11月末から月次執行状況の把握などの会計管理を実施し、当年度に必要な予算配分を行ったところ**であります。

当法人としては、今後も執行状況を的確に把握するとともに、18年度中期決算以降、監事の指導のもと、月次決算の実施に向け取り組んでいく予定です。**示された評価案では、月次決算が行われていないために、会計管理ができておらず、剰余金が発生したという誤った印象を与える可能性があります。**

剰余金の評価に関しましては、法人は、**中長期的な対応も視野に入れている**ということをご考慮いただき、**適正な評価を実施していただきますようお願いいたします。**

## 平成 17 年度公立大学法人首都大学東京業務実績評価（案）に対する意見書

公立大学法人首都大学東京

### 項目 項目別評価

その他業務運営に関する目標を達成するためにとるべき措置

#### 4 安全管理に関する目標を達成するための措置（9 ページ）

「安全衛生管理体制」

### 修正箇所

（評定説明）（1～8 行目）

災害発生時の危機管理体制やライフラインの確保などにおいて未整備の部分がある。また、全学的な安全衛生管理体制は整備したが、教職員や学生への安全衛生管理教育が行われていない。さらに、大災害時に不可欠な地域との連携体制の整備も遅れている。

労働安全衛生法を遵守、徹底するには、教職員及び学生への周知の体制、教育などの整備が不可欠である。また、大規模災害時に一時避難所になるキャンパスは、大震災など具体的状況を想定し、法人及び大学内の指揮命令系統や判断基準などのマニュアルを策定することが必要である。

今後は、大都市の課題を解決する大学として、安全管理に関しても、他大学のモデルとなるような取り組みを期待する。

### 修正内容

労働安全衛生体制の徹底には、教職員及び学生への周知、教育の充実などが不可欠である。この点で全学的な安全衛生管理体制を整備し、教職員や学生への安全衛生管理教育の取組みを行っていることについては一定の評価ができる。

一方、災害発生時の危機管理体制やライフラインの確保などにおいて一部未整備の部分があるほか、大災害時に不可欠な地域との連携体制の整備も遅れている。大規模災害時に一時避難所になるキャンパスについては、大震災などの具体的状況を想定し、法人及び大学内の指揮命令系統や対応手順などをマニュアルとして整備することが必要である。

今後は、大都市の課題を解決する大学として、安全管理に関しても、他大学のモデルとなるような取組みを期待する。

### 修正理由

**教職員や学生への安全衛生管理教育が行われていないとの指摘は、事実と異なります**ので修正をお願いいたします。

平成 17 年度に安全教育として、(1)化学物質・危険物(2)放射線(3)高圧ガスを取扱う教職員及び学生対象の講習会を実施いたしました。講習会未受講者は、これらに関する実験等を実施できないこととしており、安全の確保のための適切な教育を行っている

考えております。そのほか、安全衛生教育としても、教職員を対象に産業医によるメタボリックシンドローム等の講習会を実施いたしました（実施状況は別表のとおり）。

**本法人といたしましても、労働安全衛生上の管理体制を更に充実させること、大規模災害等を想定した危機管理体制を整備することは非常に重要であると考えており、一層の取組みを進めたいと考えておりますので、上記のような修正をお願いいたします。**

平成17年度 公立大学法人首都大学東京 安全衛生教育実施状況

日時	項目	対象	出席者数
4月7日	放射線従事者教育訓練（第1回） （南大沢キャンパス）	都市教養学部及び都市環境学部、システムデザイン学部において、放射線業務に従事する教職員・学生	約400名 （うち教職員84名）
4月13日	放射線従事者教育訓練（第2回） （南大沢キャンパス）		
4月20日	放射線従事者教育訓練（第3回） （南大沢キャンパス）		
5月7日	放射線従事者教育訓練（特別） （南大沢キャンパス）		
	放射線従事者教育訓練 （荒川キャンパス）	健康福祉学部において、放射線業務に従事する教員・学生	
5月12日	高圧ガス取扱者保安教育講習会 （南大沢キャンパス）	都市教養学部及び都市環境学部において高圧ガスを取扱う教員・学生	291名
7月15日	化学物質・危険物取扱者講習会 （南大沢キャンパス）	都市教養学部及び都市環境学部において化学物質（危険物、毒物・劇物等）を取扱う教員・学生	301名
10月13日	産業医による安全衛生講演 「メタボリックシンドローム」 「リスクアセスメント」 （南大沢キャンパス）	南大沢キャンパス安全衛生委員会委員及び事務局、他キャンパス安全衛生担当者等	36名