

該当箇所	評価(案)	法人修正意見	分科会修正(案)
P.1 総評 3項目め	<p>・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対する、教職員の意識の確立が遅れている状況も見られた。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・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年間取り組んだ結果教職員間へも確実に定着している。</p> <p>(意見書P.2参照)</p>	<p>・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<u>ことについて、教職員へ一層の浸透を図ることが必要である。</u></p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・今後の課題を明確にするため。</p>
P.2 全体評価 8項目め	<p>・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りたい。</p>	<p>・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りたい。</p> <p>(修正理由) ・定員充足率の低い専攻があった要因の一つは、大学の設置認可が遅れたという特殊事情にあるため明記して頂きたい。 ・平成17年度に取り組んだ再編について評価で触れていただきたい。</p> <p>(意見書P.3参照)</p>	<p>・大学院では、設置認可が平成16年9月末となり、<u>通常より学生募集の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年度からの研究科の再編成を行ったところであり、今後は、定員充足率の向上に努めるとともに、入試広報の充実などの対応を図りたい。</u></p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・設置認可の遅れという特殊事情や研究科再編の取り組みを明らかにすることで、今後の課題を明確にするため。</p>
P.3 法人の業務運営状況 (財務運営含む) 3項目め	<p>・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。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・「新たな教員人事制度」の整備は比類ない成果であると考えられる。その重要度・困難度を十分に考慮した評価をして頂きたい。 ・人事の適正化については、成果を適切に評価し改革の推進を促す表現として頂きたい。</p> <p>(意見書P.5参照)</p>	<p>・<u>新たな教員人事制度としての任期制・年俸制・教員評価制度の導入などは評価できる。</u> ・今後、制度導入の趣旨を踏まえ、<u>新たな教員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・実施は速やかに行う必要がある。</u></p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・補足することにより、評価の内容を明確にするため。 ・文章を分けることにより、読みやすくするため。</p>
5項目め	<p>・外部資金獲得額の増加、寄付金制度の創設、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予算配分や資源配分など早期に達成すべきである。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・寄附金制度については、平成17年4月の法人化と同時に規程を整備しており、本評価は、寄付金制度がないという誤った事実を伝えることになる。 ・中間決算の試行、月次状況把握などを実施し、当年度に必要な予算配分を行った。</p> <p>(意見書P.6参照)</p>	<p>・外部資金獲得額の増加、寄付金制度の充実、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予算配分や資源配分など早期に達成すべきである。</p> <p>(対応) ・意見を踏まえ寄付金制度については、一部修正する。</p> <p>(理由) ・寄附金制度の確認ができたため。 ・戦略的かつ弾力的な資源配分を行ったとは言い難いため。</p>

該当箇所	評価(案)	法人修正意見	分科会修正(案)
<p>P.4 今後の課題及び法人に対する要望など 1項目め及び 5項目め</p>	<p>・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事育成を図る事など、学長を補佐する体制の一層の整備が望まれる。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・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年間取り組んだ結果教職員間へも確実に定着している。 ・リーダーシップの発揮については、経営と教学双方において重要であり、理事長、学長双方の補佐体制強化についてご指摘頂きたい。</p> <p>(意見書P.8参照)</p>	<p>・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。</p> <p>・これまで以上に大学運営を充実させるためには、学長のリーダーシップを支える人材の発掘や人材育成などが望まれる。</p> <p>(対応) ・一部修正する。</p> <p>(理由) ・これまで以上に大学運営を学長のリーダーシップにより充実されることを望むため。</p>
<p>6項目め</p>	<p>・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良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。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・中期計画期間中の制度の枠組みは既に決まっているため、明記不要と思われる。 ・相対的としたほうが、文意がより明確になると思われる。</p> <p>(意見書P.9参照)</p>	<p>・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良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、運営費交付金への相対的な依存度を下げる工夫が望まれる。</p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・文意を明確にするため。</p>

該当箇所	評価(案)	法人修正意見	分科会修正(案)
<p>P.1 【入学者選抜】</p>	<p>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。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・平成17年度の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る。 ・平成18年度からの再編に伴って学生定員の見直しを行なっている。</p> <p>(意見書P.11参照)</p>	<p>大学院の平成17年度入学者選抜については、<u>設置認可時期が9月末となり、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年度からの研究科の再編成及び入学者選抜を行ったところであり、今後は、収容定員の充足に努め、入試広報などの充実を図ることを望む。</u></p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・大学設置初年度の特事情、平成18年度からの研究科の再編成、入学者選抜実績が確認できたため。</p>
<p>P.1~2 【教育課程・教育方法】~大学院~</p>	<p>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。</p>	<p>・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)</p> <p>(修正理由) ・各研究科とも大学院再編に取り組む中で、教育課程、教育方法を見直し、これまで以上に充実させるなど、大学院教育に力をいれて取り組んでいる。 ・これらの取り組みが「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ている。</p> <p>(意見書P.13参照)</p>	<p>平成18年度の新大学院の設置・再編成に向け、<u>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。今後は、他大学との差別化を十分意識し、<u>首都大学東京の特色を生かし、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。</u></u></p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部削除する。 「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。」 「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。」</p> <p>(理由) ・大学院教育の取り組み実績等が確認できたため。</p>
<p>P.5 産業技術大学院大学</p>	<p>設置認可申請、大学説明会、入学試験の実施など開学に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。</p>	<p>・設置認可申請、大学説明会、入学試験の実施など開学へに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。</p> <p>第2段落(しかし、準備期間~否めない。)は、削除する。</p> <p>(修正理由) ・産業技術大学院大学の広報については、設置認可申請以降、各種媒体により積極的に実施した。大学説明会も計4回実施している。 ・案文の表記では、本学の広報活動が十分に実施されなかった、との誤解を生ずる恐れがある。</p> <p>(意見書P.14参照)</p>	<p>設置認可申請、大学説明会、入学者選抜の実施など開学に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。 <u>しかし、産業技術大学院大学の理念、教育の特色などが受験生や企業等に必ずしも十分に浸透していない面が、入学者選抜状況等からうかがえる。</u> 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、<u>産業技術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ることが望まれる。</u></p> <p>(対応) ・一部修正する。</p> <p>(理由) ・各種媒体による広報活動、大学説明会の実施等の活動実績は評価するが、入学者選抜実施状況(志願状況、追加募集・追加合格の実施等)を見ると、必ずしも成果が十分であったとは言い難いため。</p>

該当箇所	評価(案)	法人修正意見	分科会修正(案)
<p>P.6 法人運営 1 業務運営の改善</p>	<p>・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。</p>	<p>・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。</p> <p>(修正理由) ・リーダーシップの発揮に向けては、今後も補佐体制の一層を進めることが必要と考えているが、この点は経営と教学双方において重要であり、理事長、学長双方の補佐体制強化についての指摘が必要である。 ・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、まずその判断となる根拠となる法人・大学の基本方針が教職員に周知徹底されることが必要である。</p> <p>(意見書P.16参照)</p>	<p>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、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。 <u>これまで以上に大学運営を充実させるためには、学長のリーダーシップが重要であり、迅速な意思決定と教育・研究の現場などからの声に柔軟に対応するための人材の発掘や、人材育成などが望まれる。</u> また、理事長、学長、部局長の意思決定に関しては、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、一層の周知徹底を図ることを望む。</p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・補足することで文意を明確にするため。 ・これまで以上に大学運営を学長のリーダーシップにより充実されることを望むため。</p>
<p>P.6 法人運営 3 人事の適正化</p>	<p>(評定) 3：年度計画を十分に実施できていない。</p> <p>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課題である。 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。</p>	<p>(評定) 2：年度計画をおおむね順調に実施している。</p> <p>・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。</p> <p>(修正理由) ・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の大きな柱であり、教員の雇用契約に関わる非常に困難な課題であるが、平成17年度中に「教員の新たな人事制度」を整備することができた。このことは法人及び大学運営の安定的な運営を図る上でも比類ない成果である。重要度、困難度等を十分考慮にいられた評価を行ってほしい。</p> <p>(意見書P.18参照)</p>	<p>(評定) 2：年度計画をおおむね順調に実施している。</p> <p>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課題である。 <u>こうした点から、困難を伴いながらも、平成17年度中に任期制・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、18年度からの制度導入に至ったことについては評価する。</u> <u>今後、教員の新たな人事制度の実施に当たっては、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る必要がある。また裁量労働制についても、導入・運用の必要性に鑑み、速やかに実施すべきである。</u></p> <p>(対応) ・評定を変更する。 「3 年度計画を十分に実施できていない。」 「2 年度計画をおおむね順調に実施している。」 ・意見を踏まえ本文を一部修正する。</p> <p>(理由) ・「教員の新たな人事制度」の制度構築、導入実績を評価し、評定を変更する。 ・評定変更に伴い、本文の表現も一部変更する。</p>

該当箇所	評価(案)	法人修正意見	分科会修正(案)
<p>P.7 財務運営 1 外部資金</p>	<p>(評定) 3: 年度計画を十分に実施できていない。</p> <p>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。</p> <p>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、教員の意識変革、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。</p> <p>また、寄附金を基にした奨学金制度の創設などの整備が遅れた点も課題であり、早急な対応が望まれる。</p>	<p>(評定) 2: 年度計画をおおむね順調に実施している。</p> <p>・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。</p> <p>2段落目(今後、企業から～望まれる。)を削除する</p> <p>(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からの初めての取り組み目標であり、初年度である17年度は6.1億円獲得している。 ・本法人としては、民間以外の国等からの外部資金獲得の含め、業務実績報告のとおり、体制を整備し様々な取り組みを実施している。 ・外部資金「全体」として、適正な評価をしていただきたい。</p> <p>(意見書P.19参照)</p>	<p>(評定) 3: 年度計画を十分に実施できていない。</p> <p><u>産学公連携センターを設置し、産学公コーディネーターを配置するなど、外部資金獲得体制を整備した点は評価する。しかし、外部資金獲得額が10億円という数値目標を大幅に下回ったことは課題である。</u>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。</p> <p>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、教員の意識変革、獲得に対するインセンティブなど一層の改革が望まれる。</p> <p>また、寄附金を基にした奨学金制度の創設などの整備が遅れた点も課題であり、早急な対応が望まれる。</p> <p>(対応) ・評定については、評価(案)どおりとする。 ・本文は意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・外部資金獲得体制を整備した点は評価できるが、年度計画で掲げた数値目標を大幅に下回ったことは課題である。 ・寄附金を基とした奨学金制度の検討も遅れており、外部資金「全体」としても年度計画をおおむね順調に実施しているとは言い難いため。</p>
<p>2 授業料等 学生納付金</p>	<p>授業料等の減免については家計の現状など社会的背景にも考慮して、成績優秀者へのインセンティブを高めるべきであり、18年度から成績優秀者表彰制度の一環として授業料減免を行なうとしたことは評価する。</p> <p>なお、学生納付金に関しては、法人という設置形態に伴う大学の個性と社会情勢に見合ったフレキシブルな設定を可能にすべきであるとともに、学生一人当たり投入される年間経費や受益者負担額の妥当性の検証など、法人らしい分析の実施とそれに関する学生への説明責任を果たすことが必要である。</p> <p>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。</p>	<p>授業料等の減免については家計の現状など社会的背景にも考慮して、成績優秀者へのインセンティブを高めるべきであり、18年度から成績優秀者表彰制度の一環として授業料減免を行なうとしたことは評価する。</p> <p>なお、学生納付金に関しては、法人という設置形態に伴う大学の個性と社会情勢に見合ったフレキシブルな設定を可能にすべきであるとともに、学生一人当たり投入される年間経費や受益者負担額の妥当性の検証など、法人らしい分析の実施とそれに関する学生への説明責任を果たすことが必要である。</p> <p>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。</p> <p>上記2行を削除する。</p> <p>(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年度から口座振替の導入を図った。 ・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る。誤解を与えないためにこの行の削除をお願いしたい。</p> <p>(意見書P.21参照)</p>	<p>授業料等の減免については家計の現状など社会的背景にも考慮して、成績優秀者へのインセンティブを高めるべきであり、18年度から成績優秀者表彰制度の一環として授業料減免を行なうとしたことは評価する。</p> <p>なお、学生納付金に関しては、法人という設置形態に伴う大学の個性と社会情勢に見合ったフレキシブルな設定を可能にすべきであるとともに、学生一人当たり投入される年間経費や受益者負担額の妥当性の検証など、法人らしい分析の実施とそれに関する学生への説明責任を果たすことが望まれる。</p> <p>また、学生納付金の納入方法については、学生の<u>一層</u>の利便性を考慮することを期待する。</p> <p>(対応) ・一部修正する。</p> <p>(理由) ・口座振替制度の導入は、学生の利便性の向上に寄与するものであるが、今後は、制度の運用状況、学生の利用状況などを検証してより利便性の高いものも検討することを期待するため。</p>

該当箇所	評価(案)	法人修正意見	分科会修正(案)
<p>P.8 6 剰余金の適切な活用</p>	<p>(評定) 3: 年度計画を十分に実施できていない。</p> <p>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、年度末に過大に剰余金を残さないようにすることも重要である。</p>	<p>(評定) 2: 年度評価をおおむね順調に実施している。</p> <p>・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。</p> <p>(修正理由) ・評価案では月次決算が行な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る。 ・剰余金に関しては、中長期的な対応も視野に入れているということを考慮し適正な評価を実施していただきたい。</p> <p>(意見書P.22参照)</p>	<p>(評定) 3: 年度計画を十分に実施できていない。</p> <p>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導入し、<u>中長期的な視点に立ち年度末の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、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。</u></p> <p>(対応) ・評定については、評価(案)どおりとする。 ・本文については、一部修正する。</p> <p>(理由) ・業務実績報告書や法人とのヒアリングからは、中長期的な視点に立った剰余金の活用の仕組みが構築できているとは言い難いため。</p>
<p>P.9 その他業務運営 4 安全管理</p>	<p>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、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。</p>	<p>・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り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り組みを期待する。</p> <p>(修正理由) ・教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は異なるので修正をお願いしたい。</p> <p>(意見書P.24参照)</p>	<p>労働安全衛生体制の徹底には、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。<u>全学組織である安全衛生会議を設置し、体制整備を進めた点、教職員や学生に対する安全衛生管理教育に取り組んでいる点などは、評価できるが、今後、より一層の充実を望む。</u> 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り、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ことは課題である。 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。</p> <p>(対応) ・意見を踏まえ一部修正する。</p> <p>(理由) ・段落を入れ替えることにより、文意を明確にするため。 ・安全衛生管理教育の実施が確認できたため。</p>