

第2回 北九州市地方独立行政法人評価委員会 次第

日 時： 平成17年3月24日（木） 13:30～

場 所： 市庁舎 15階 特別会議室C

【議 題】

- 1 中期目標、中期計画（案）
- 2 業務方法書（案）
- 3 役員報酬・退職手当支給基準（案）
- 4 スケジュール（案）

「平成16年度 第1回 評価委員会」における
主な意見・指摘、質問等について

1 日時： 平成17年2月7日（月） 13:30~15:40

2 場所： 市役所本庁舎5階 特A会議室

3 出席者：

○委員…石田委員長、片山委員、城水委員、中島委員、福地委員（五十音順）

○市側…〈総務市民局〉大庭局長、南本経営企画室長 他

〈産業学術振興局〉佐藤局長、尾上産業学術政策部長 他

〈大学事務局〉永津事務局長、三坂事務局次長、熊埜御堂参事 他

4 中期目標、中期計画（案）に対する委員意見、指摘（要旨）

（１）用語の使い方について（アジア、東アジア）

- ①「アジア」という言葉をもう少し整理して目標に反映させる必要がある。
- ②「アジア」、「東アジア」の用語について、内容に整合性を持たせて、中期計画に盛り込んで欲しい。
- ③中期計画をまとめるうえで、「国際東アジア研究センター（ICSEAD）」を中心とすると、整理が上手くいくこともある。

【補足説明】

- ・研究対象として「アジア」を考えるのは、東アジア研究で「北方（キャンパス）」でやろうとしているようでこれは分かるが、一方で、アジアの研究拠点であれば放っておいても、日本はアジアの（一部なので）拠点になる。そうでなく、おそらく連携を密にする、留学生の交換をする、オフィスをアジアに設けるとかに繋がっていないと、言葉の一人歩きになる。
- ・「アジアにおける国際的水準」といえば、一般的には、残念ながら世界の水準からすると下回っていることになる。「アジアにおける」が学術研究拠点にかかるのであれば、これは、日本では当然であり、目標として、成果がでたかどうか、納税者でも判るように、具体的に記述する必要がある。

（２）用語の使い方について（知的遺産）

- ④7-3に、「知的遺産」という言葉があるが、これは、議論したうえでこのような言葉になったのか。
誤解を招く表現ではないか。

【補足説明】

- ・「知的遺産」という言葉は、受け取り方によっては、過去のことを考えることになる。現代の教養教育・基礎教育は、現代の目・現代の社会と照らし合わせて過去の体験も結びつけて学ぶということであり、歴史・古典だけを学ぶわけではない。この表現は、そのように誤解されるのではないか。
「文化遺産」といえば、前向きな言葉だが。

- ⑤学内の総意であれば、尊重すべき。「知財権」という言葉もあり、「財産」や、「知的成果」でも良い。

【補足説明】

- ・歴史教育というものは、歴史を学んだ上で、現代社会・これからの社会にどのように対応するかといわれているので、先ほどの指摘になったと思う。しかし、学内の総意であれば、尊重すべきである。

「総合的に」に深い意味があるのだろう。

(3) 用語の使い方について (その他)

- ⑥例えば、研究所、大学の研究者を育てるといようなことがはっきりしないといけない。

【補足説明】

- ・これから学部を充実させる中で、修士課程ぐらいまでは、専門職業人の育成ということになる。その先の研究能力になると博士課程後期を目指して、後期のことをやっているのか、そのあたりを整理して欲しい。

(4) 中期目標・中期計画全体について

- ⑦内容を見ると、あらゆることが網羅されている。

目標や計画には多少の優先順位をつけないと、前に進まない。内容が盛りだくさんなので、少し整理が必要。

(5) 教員評価について

- ⑧目標の中で、教員に対する目標も必要でないか。

136番以降に評価システム等はでてくるが、大きな目標として、教員に対する目標はどうか。

- ⑨評価をするとき、評価基準を上手く作らないと、バランスが取れないことがでてくる。

【補足説明】

- ・教員評価システムは難しい問題。例えば、自分の研究に専念し、論文を書いて業績を残す先生と、教育に一生懸命力を入れる先生がいるが、評価をするとき、評価基準を上手く作らないと、バランスが取れないことがでてくる。

(6) 数値目標について (TOEIC、TOEFL)

- ⑩中期計画に TOEIC、TOEFL で具体的な数値を出しているが、何割取得するというのは、甘い目標だと思われる。

最低限これは卒業要件にする、卒業者の中で優秀者は何点以上、何割ぐらいはとるとい

う表現でないと、国際的には通用しない。

- ⑪留学生を派遣する場合にも、ある点数以上でないと派遣しないなどがあり、そのあたりも、整理・検討をし、修正して欲しい。

【補足説明】

・「語学の力を身につけさせる」ことは良いことだが、数値を出すときに注意することは、卒業要件として、それ以上の点をとらないと卒業させないと表現する大学も最近は少なくない。

JABEE では、一人でも目標値に達しないとダメだということで、達しない学生は卒業させないという厳しい措置をとる、そうでないと、JABEE コースの認定はしないとなっている。

最近、技術者の認定制度では、アメリカのエイベットのやり方を導入しているところは、非常に厳格になっている。

完全に100%でないと、そのコースの修了者とはみなさない。

点を明示した以上は、そういうこともある。

(7) 目標・計画の評価について

- ⑫目標・計画を最終的に評価をするときに、何がどうなったらどう評価されるかというのは難しい問題。

その当たりのポイントを明らかにしておいて欲しい。

【補足説明】

・例えば、制度導入と言ったら、導入すれば終わりなのか、次の効果を狙っているのか、何ができれば効果が出たと判断するのかといった判断材料は、目標によってずいぶん違ってくる。目標の達成度を評価する尺度が、いずれないと困る。

- ⑬できるものについては、例えば、年次計画もあるし、2年間で達成する、5年かけてこれだけやる、そしてそれに対する評価があると良い。

- ⑭最近の認証評価の考え方は、基準を設けてきちっと実施し、その結果が、教育や研究の改善に結びつく仕組みがあるかどうか、それが目に見える形で用意されているかどうか重視されている。

【補足説明】

・例えば、学生の授業評価の場合、その結果を、学長やしかるべき組織がどう活用して教員の評価に結びつけるかまで明示することが求められている。

⑮一時期、自己評価・自己点検がはやったが、「こういうことをしていますよ」で終わるものが多かった。

そうでなく、的確に判断するということが必要。

⑯せっかく当大学にアジア留学生の受け入れシステムを作っても、皆、こちらを乗り越えて、アジア太平洋大学に行ってしまうことになりかねない。努力が必要。

【補足説明】

・立命館のアジア太平洋大学などは、中国まで行くなど、中国の高校とも提携している。

5 中期目標・中期計画（案）、業務方法書（案）、役員手当等支給基準（案）に対する委員質問（要旨）

（1）中期目標・中期計画（案）

①143番で「女性教員の登用」とあるが、これはどういう意味か。今の教員数を増やす等の意味か。

・この趣旨は、教育機関は教員の実力が学生に跳ね返ってくる世界であり、こういうところに必ずしも女性が必要（多くして欲しい）との趣旨ではない。

②女性教員の比率を教えてください。

③教員評価システム検討は、どこで行っているのか。

④学生による評価を全授業で実施とあるが、これは既に一部導入されているのか。また、実施後は公表するのか。

⑤財務の運営体制の問題は、資産管理・運用を含めて、専門的な独自の機関があるのか、財務運営を担当する部署がどのようになるか。

⑥授業料を徴収し、予算を配分するということは最低限必要になるが、予算配分を学部任せるとなると学部の自治に委ねるのか、全体で掌握して配分するのか、その辺をどう考えるのか。

⑦優秀な学生の確保について、どのような形で、例えば説明会などを行っているのか。

・今後、学生数が減っていくので大変だが、具体的には、例えば、九州の私立大学は、広島・岡山以西・四国・沖縄等まで全府県で説明会を行ったり、東京の大学も九州に来たりしている。

この点で、九州は守勢に立っている。関東・関西の知名度の高い大学がやってきて、さらに、従来は、試験を1日こちらで行うだけだが、今は、関西の大学などは、本校と同様の試験日程で行うようになっており、九州の生徒が多く関西に行ってしまうなど、防御しなければならない厳しい状態。

（2）業務方法書（案）

⑧6条の外部資金の受け入れに関して、寄付をした方が課税の対象にならない（控除になる）ということは大丈夫か。

そうでないと、せっかく寄付をしてもということになる。

(3) 役員報酬及び退職手当支給基準(案)

⑨常勤監事を置かないのか。

⑩内部の監査体制は。

⑪役員退職手当支給基準の5の支給制限で、「役員退職後引き続き職員となったとき」とあるが、これは、そのときに支給しないという意味か。

例えば、副学長が教授に戻るケースがあるが、この場合、支給がないということか。その間、どう評価されるのか。

⑫職員となったときそのときには支給しないということか。

⑬例えば、副学長在任中の評価(積算)はきちんとするということが。つまり、副学長在任中の分も通算して支払うということか。

中期目標

中期計画

1 教育

- 大学院教育では、それぞれの専門領域における優れた研究能力と高度な専門知識に加えて、学際的視野と国際性を身に付けさせ、**アジアをはじめとした国際社会**や北九州地域の発展に貢献できる人材を養成する。

【No.17】

東アジア社会に関する教育研究を高度化するために、平成17年度から社会システム研究科と**(財)国際東アジア研究センター(ICSEAD)**との連携講座を開設し、平成19年度を目途に社会システム研究科博士課程を拡充する。

【No.18】

教育研究の高度化、先端化と、国際性、学際性を備えた人材育成に対応したカリキュラムの再編を行い、国際水準の研究者および高度な職業人を養成する。

2 研究

- 次世代産業の創出や地域産業の高度化につながる分野、公共政策など地域の課題に関する実践的分野、地理的近接性がある**東アジア**をテーマとした分野などを重点研究分野として、個性的な研究活動を展開する。
- 学内外での横断的な共同研究を活性化させるなど、研究実施体制を強化する。

【No.69】

東アジアとの地理的近接性を活かして、独自の**東アジア**研究を本学の特色として推進し、**東アジア**の発展を担う高度な人材の育成と**東アジアに関**
かれた研究拠点の形成を図る。

【No.76】

(財)国際東アジア研究センター(ICSEAD)等との連携を強め、共同研究の拠点としての機能を強化する。

3 社会貢献

- **東アジア地域**との教育研究の連携強化や国際協力の推進により、**アジアに関**
かれた学術研究拠点の形成を目指す。

【No.113】

東アジア地域の意欲ある学生、優秀な学生を積極的に受け入れる体制を構築し、**東アジア地域**の発展に貢献する高度の人材育成拠点を形成する。

【No.114】

中国、韓国など**東アジア地域**の大学等との研究交流や共同研究を行うことにより、**アジアの学術研究拠点**を形成する。

【No.115】

地方自治体、独立行政法人国際協力機構と連携して、**東アジア**を中心とした国際協力事業への取組を強化する。

【No.118】

日本語教育と専門教育を通じて世界と地域をつなぐ人材を育成するため、特に**アジア**からの優秀な留学生を積極的に受け入れる。

「達成時期」を記載した中期計画について

【別紙2】

H17 H18 H19 H20 H21 H22 H23

1-9

3	現行の全学教育システムの抜本的な見直し	共通教育センター 設置						
17	東アジア社会に関する教育研究を高度化	ICSEADとの連携講座 開設 社会システム研究科博士課程 拡充						
22	実践的に社会で活躍できるような専門職業人を育成	専門職大学院(ロースクール・ビジネススクール・MOT等)開設 検討						
30	成績評価の手法として、GPA制度を全学的に導入	GPA制度 全学導入						
35	教員評価システムの導入/処遇への段階的反映を検討	教員評価システム 導入 →研究費へ反映 (検証・修正) →昇任や賞与等へ反映 検討						
36	効果的な教育プログラムの研究開発/FD活動の立案と運営/教育改善活動の企画と円滑な推進	体制 整備 実施						
38	学生による授業評価の実施(教員による授業自己評価、授業の相互評価等の導入を検討。)	学生による授業評価 実施(全授業科目)						
50	秋季入学の実施を図る(優秀な学生、留学生及び帰国子女等を念頭)	秋季入学 実施						
61	社会的要請に応えるために再編等図る	学部、学科 新設・再編 大学院 新設・再編 昼夜開講制 見直し						
62	教育の個性化、高度化を図るため文系学部再編を図る	学部(文系4学部) 再編						
128	意思決定の迅速化と機動的な学部運営を実現	教授会の審議事項を精選 常任委員会を活用						
129	学部長等の権限の明確化及び補佐体制の充実を図る	学部長選出方法の見直し						
136	事務職員の人事評価制度を導入/処遇への反映を検討	人事評価制度 導入 →昇任や賞与等へ反映 検討						

留学生数について

[平成15年度]

	アジア	アジア以外	合 計
学 部	155人	0人	155人(2.5%)
北 方	61人	0人	61人(1.1%)
ひびきの	94人	0人	94人(12.2%)
大学院	23人	0人	23人(11.2%)
北 方	17人	0人	17人(11.2%)
ひびきの	6人	0人	6人(11.3%)
合 計	178人	0人	178人(2.7%)

※ 短期留学生を除く。

※ %は学生全体に占める割合

別紙A

北九州市立大学の教員数

(H16.10.1現在)

組織名	教授	助教授	講師	助手	計
法学部	13 (1)	11 (2)	4 (1)	()	28 (4)
文学部	21 (2)	19 (5)	()	()	40 (7)
経済学部	18 ()	18 ()	()	()	36 (0)
外国語学部	18 ()	17 (5)	2 ()	()	37 (5)
国際環境工学部	35 ()	22 (1)	14 ()	1 (1)	72 (2)
大学院社会システム研究科	3 (1)	()	()	()	3 (1)
大学院国際環境工学研究科	3 ()	1 ()	()	()	4 (0)
北九州産業社会研究所	3 ()	2 ()	()	()	5 (0)
国際教育交流センター	1 (1)	1 ()	()	()	2 (1)
合計	115 (5)	91 (13)	20 (1)	1 (1)	227 (20)

※()は女性の人数で、うち数

教員評価制度の実施状況

区分	経済学部	国際環境工学部
評価主体	学部長、学科主任	評価委員会（学部長が委員長）
評価領域	3領域	4領域
教育	総合評価 { ○自己評価 (ウエイト) ○学生授業評価 1～3点	自己評価及び評価委員会評価 { 学部・大学院授業担当 学内外の教育活動… (S・A・B・Cの4段階) (ウエイト) 20%以上
研究	自己申告 { 著書 論文 執筆物 学会活動 受賞 被引用 0～3点	自己評価及び評価委員会評価 { 研究発表 外部研究費 奨学寄附金 共同研究・研究費受入 受賞 研究支援… (〃4段階) 各自で設定
管理運営	全学及び学部内委員の担当 その他企画・執行 1～3点	自己評価及び評価委員会評価 { 学部等運営参画 入試学生募集、就職 支援 FD… (〃4段階) 各自で設定
		自己評価及び評価委員会評価 { 公開講座 運営・ボランティア活動 学研都市オープンキャンパス… (〃4段階) 各自で設定
評価期間	1年間 ただし、研究領域の著書等は過去3年度分を評価	1年間
評価方法	○領域別 相対評価〔分布調整〕（点数） ○学部長 特別点付与（-5～5点） ○3段階の評語に置換 相対評価〔分布調整〕	○領域別 絶対評価（評定→点数） ○領域別ウエイト反映 ○4段階の評語に置換
実施年度	平成15年度	平成13年度
活用年度	—	—
研究費	総点数に応じて50%分を再配分	—
給与	—	—
昇任	—	○
再任	—	○
カテゴリー	—	—
不服申立 情報開示	学部長に対して、自己の評価結果・研究費配分額についての異議・意見可	本人からの開示請求に対しては、本人へ評価結果を開示できる。

学生による授業評価の実施状況

学 部		実施の有無	開始時期	外部への公表
外国語学部	英語専攻	実施	H16 年度	ホームページ
	中国語専攻	実施	H16 年度	冊子
	国際関係学科	実施	H16 年度	冊子
経済学部		実施	H13 年度	ホームページ
文学部	比較文化学科	実施	H14 年度	ホームページ
	人間関係学科	実施	H14 年度	冊子
法学部		実施	H13 年度	冊子
国際環境工学部		実施	H13 年度	—

広報活動の現状

	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
オープンキャンパス	3000(400) 3,400名	2700(300) 3,000名	3200(500) 3,700名	3300(500) 3,800名	3100(500) 3,600名
進路指導者懇談会			99校 106名	104校 125名	135校 167名
大学訪問	12校 466名	11校 509名 (8校 258名)	12校 401名 (12校 666名)	11校 592名 (9校 607名)	12校 520名 (15校 386名)
出張講義	5校	15校	38校	34校	30校
進学説明会	2箇所	7箇所	39箇所	20箇所	20箇所
高大連携プログラム				10校 144名	12校 181名
鹿児島ガイダンス				120名参加	101名参加

() 内は、国際環境工学部

オープンキャンパス

高校生向け大学説明会。各学部で説明会・模擬授業・懇談会等を実施する。
7月下旬、北方・ひびきのキャンパスで異なる日程で開催。
16年度は推定で、北方3,100名、ひびきの500名、計3,600名ほどが参加した。

進路指導者懇談会

高校教員を対象に、前年度入試状況を報告するとともに、事前アンケートによる全体説明会を行い、各学部にわかれた個別説明会を開催する。
16年度は、市内32校を含め県内外から135校167名の教員が参加した。

大学訪問

高校からの高校生又は保護者による大学見学の申し出に対して、施設見学のほか入試情報、就職情報などの説明を行う。16年度は、北方12校520名ひびきの15校386名が来学した。

出張講義

高校からの教員派遣依頼を受け、大学教員を高校に派遣し模擬授業を行う。
16年度は、33校から依頼があり、30校で実施した。

進学説明会

進学雑誌出版社等が企画する合同説明会のほか、個別高校が開催する説明会において入試情報の提供を行う。16年度は、7高校を含む20箇所で開催に参加した。

高大連携プログラム

8月下旬に高校生に対して大学のゼミを体験してもらい、進学意識を高めることを目的としている。16年度は、豊津高校のほか市内11高校の生徒181名が参加した。

鹿児島ガイダンス

遠隔地でありながら、志願者が多い鹿児島県の受験生がオープンキャンパスに参加困難なため、出張オープンキャンパスとして鹿児島市で実施している。

16年度は101名と前年度減であったが、参加有力校が高校行事で参加できなかったことが要因であり、今後定着する見込である。

別紙D

公立大学法人北九州市立大学業務方法書（案）

（目的）

第1条 この業務方法書は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「法」という。）第22条第1項の規定に基づき、北九州市地方独立行政法人の業務運営並びに財務及び会計に関する規則（平成17年北九州市規則第 号）第2条に規定する事項を定め、公立大学法人北九州市立大学（以下「法人」という。）の業務の適正な運営に資することを目的とする。

（業務運営の基本方針）

第2条 法人は、法第26条第1項の規定により中期目標を達成するために作成する中期計画に基づき、公立大学法人北九州市立大学定款（以下「定款」という。）第24条に規定する業務（以下「業務」という。）の効率的かつ効果的な運営に努めるものとする。

（業務の委託）

第3条 法人は、業務の効率的かつ効果的な運営に資すると認めるときは、業務の一部を委託することができる。

（委託契約）

第4条 法人は、前条の規定により業務を委託するときは、受託者との間に業務に関する委託契約を締結するものとする。

（契約の方法）

第5条 売買、貸借、請負その他の契約は、一般競争入札、指名競争入札又は随意契約の方法により締結するものとする。

（外部資金の受入）

第6条 法人は、業務の遂行に資するため、寄付金その他の外部資金を受け入れることができるものとする。

（施設等の貸付け）

第7条 法人は、業務に支障がない場合は、法人の施設及び設備を法人以外の者に貸し付けることができるものとする。

（細則）

第8条 この業務方法書に定めるもののほか、業務に関し必要な事項は、別に定める。

付則

この業務方法書は、北九州市長の認可があった日から施行する。

公立大学法人北九州市立大学役員報酬支給規程（素案）

（趣旨）

第1条 この規程は、公立大学法人北九州市立大学の役員の報酬の支給に関し、必要な事項を定めるものとする。

（常勤役員の報酬）

第2条 常勤の役員（以下「常勤役員」という。）に対する報酬は、年俸とする。

2 年俸額は、別表に掲げる役員の区分に応じて定める額とする。

3 前項の規定による年俸額は、北九州市地方独立行政法人評価委員会が行う業績の実績に関する評価の結果及び役員の業績等を総合的に勘案して、その額の100分の3の範囲内でこれを増額し、又は減額することができる。

（非常勤役員の報酬）

第3条 非常勤の役員（以下「非常勤役員」という。）に対する報酬は、日額30,000円以内で理事長の定める額とする。

（その他）

第4条 この規程に定めるもののほか、役員の報酬の支給に関し、必要な事項は、理事長が別に定める。

付 則

1 この基準は、平成17年4月1日から施行する。

2 第2条第3項の規定にかかわらず、平成17年度の実年俸額は、基本年俸額（同条第2項に定める年俸額をいう。以下同じ。）と同額とする。

別表（第2条関係）

役員区分	基本年俸額
理事長	16,700,000円
副理事長	16,350,000円
理事	7,000,000円以上 14,200,000円以下の範囲で理事長が定める額

公立大学法人北九州市立大学役員退職手当規程（素案）

（趣旨）

第1条 この規程は、公立大学法人北九州市立大学の役員（非常勤の役員を除く。以下同じ。）が退職（解任及び死亡を含む。以下同じ。）した場合の退職手当の支給に関し、必要な事項を定めるものとする。

（退職手当の額）

第2条 退職手当の額は、退職の日におけるその者の次項に規定する退職手当基礎月額（以下「退職手当基礎月額」という。）に在職期間1年につき、100分の100の割合を乗じて得た金額とする。ただし、第4条後段の規定により引き続き在職したものとみなされた者の退職手当の額は、異なる役職ごとの在職期間（以下「役職別期間」という。）1年につき、退職の日における当該異なる役職ごとの退職手当基礎月額に100分の100の割合を乗じて得たそれぞれの額の合計額とする。

2 退職手当基礎月額については、当該役員の退職の日における公立大学法人北九州市立大学役員報酬支給規程（平成17年北九大法人規程第〇号）第2条第2項に基づいて定められた額を12で除して得た額（当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。）とする。

（在職期間の計算）

第3条 在職期間及び役職別期間の月数の計算については、任命の日から起算して暦に従って計算するものとし、1月に満たない端数（以下「端数」という。）を生じたときは1月とみなして計算するものとする。

2 前条第1項ただし書の規定による場合において、役職別期間の合計月数が、在職期間の月数を超えるときは、役職別期間のうち端数の少ない役職別期間の月数から当該超える月数に達するまで順次1月を減ずるものとし、この場合において、端数が等しいときは、後の役職別期間の月数から同様に1月を減ずるものとする。

3 第1項に定める在職期間には、その者がその支給限度年齢（事務職員を兼務する者は年齢60歳、教育職員を兼務する者は年齢65歳。ただし、公立大学法人北九州市立大学職員の定年の特例に関する規程（平成17年北九大法人規程第〇号）第3条又は第4条に定めのある職員を兼務する者については、それぞれの規定に定める年齢）に達した日以後における最初の3月31日を超える期間は含まないものとする。

4 前3項の規定により計算した在職期間が6月以上1年未満の端数があるときは、当該役員の在職期間はこれを1年とする。

（再任等の場合の取扱い）

第4条 役員が、任期満了の日又はその翌日において再び同一の役職の役員に任命されたときは、その者の退職手当の支給については、引き続き在職したものとみなす。任期満了の日以前又はその翌日において役職を異にする役員に任命されたときも同様とする。

（北九州市職員として在職した後引き続いて役員となった者に対する退職手当に係る特例）

第5条 役員のうち、北九州市職員退職手当支給条例（昭和38年北九州市条例第25号）

第6条の2及び北九州市職員退職手当支給条例施行規則（昭和38年北九州市規則第22号）第6条の規定の適用を受けて北九州市を早期退職後、役員となった者に対しては、当該役員に対する退職手当は支給しない。

（職員との在職期間の通算）

第6条 役員が、引き続いて職員（公立大学法人北九州市立大学職員退職手当規程（平成17年法人規程第〇号。以下「職員退職手当規程」という。）第1条に規定する職員をいう。以下同じ。）となったときは、この規程による退職手当は、支給しない。

2 職員から引き続いて役員となった場合におけるその者の役員としての引き続いた在職期間には、その者の引き続いた職員としての在職期間を含むものとする。

（職員の在職期間を有する役員の退職手当の額の特例）

第7条 前条第2項の場合における当該役員の退職手当の額は、第2条の規定にかかわらず、理事長が別に定める額に、役員としての引き続いた在職期間を職員退職手当規程第8条に規定する在職期間とみなして、職員退職手当規程に規定する支給率を乗じて得た額とする。

（退職手当の支給）

第8条 退職手当は、法令により退職手当から控除すべき額を控除し、その残額を直接本人に、死亡による退職のときは、その遺族に支給する。ただし、役員が地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第17条第2項第2号の規定により解任されたときは、当該役員には、退職手当は支給しない。

（職員退職手当規程の準用）

第9条 退職手当の返納等の取扱い、遺族の範囲及び順位並びに遺族からの排除については、職員退職手当規程第13条から第17条までの規定を準用する。

（端数の処理）

第10条 この規程により計算した退職手当の額に1円未満の端数が生じたときは、当該端数は切り捨てるものとする。

（その他）

第11条 退職手当の支給手続その他この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

付 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

地方独立行政法人評価委員会 スケジュール (案)

	H17. 3月	4～5月		6月	7～9月	10月～
市所管局 (産業学術振興局 産学政策課)	<p>中期目標・計画(素案)、 業務方法書(素案)等 策定・修正</p> <p>その他法人化に向けた 準備</p> <p>2月議会</p>	<p>業務方法書認可 (4/1)</p>	<p>中期目標(案) 策定</p>	<p>中期目標 議会議決</p> <p>※中期目標の議会 議決時期は未定</p> <p>中期目標を 法人へ指示</p>	<p>中期計画 認可</p>	
北九州市立大学	<p>法人化に向けた準備</p> <p>※中期目標・計画、業務方法書 等については、産業学術振 興局、北九州市立大学と共 同で作業を実施。</p>	<p>法人登記・ 成立(4/1) 法人業務 開始(4/1)</p> <p>業務方法書案策定、認 可申請(4/1)</p> <p>役員報酬等基準策定、 届出(4/1)</p>	<p>【市長に結果等の通知】</p>	<p>中期計画案策定、 認可申請</p> <p>【市長に結果等の通知】</p>		<p>平成17年度 業務実績報告 (事前)</p>
地方独立行政法人 評価委員会 (事務局:総務市民局 経営企画室)	<p>【第2回委員会(H16年度)】 (3月24日)</p> <p>* 審議事項 ・中期目標、 中期計画(案) ・業務方法書(案) ・役員報酬等支給基準</p>	<p>【第1回委員会】 (4月1日)</p> <p>* 審議事項(予定) ・業務方法書(案) ・役員報酬等基準 ・中期目標(案)</p>	<p>【第2回委員会】 * 審議事項(予定) ・中期目標(案) (中期計画(案))</p>	<p>【第3回委員会 (未定)】</p> <p>* 審議事項 ・中期計画(案)</p>	<p>【第4回委員会】 * 審議事項(予定) ・年度評価の基準 等</p>	<p>【第5回委員会】 * 審議事項(予定) ・年度評価 (事前審議)等</p>

(案)

平成17年4月1日

北九州市長
末吉 興一 様

北九州市地方独立行政法人評価委員会
委員長 石田 重森

意見書

公立大学法人北九州市立大学に係る業務方法書（案）について、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「法」という。）第22条第3項の規定に基づく北九州市地方独立行政法人評価委員会の意見は下記のとおりである。

記

- 1 法第22条に規定する業務方法書については、案のとおり認可することが適当である。