

平成16事業年度に係る業務の実績に関する報告書（様式）

平成 1 7 年 6 月

国立大学法人
北見工業大学

大学の概要

(1) 現況

大学名
国立大学法人北見工業大学

所在地
北海道北見市

役員の状況
学長名 常本秀幸(平成16年4月1日～平成17年3月31日)
理事数 3人(非常勤を含む)
監事数 2人(非常勤)

学部等の構成
学部:工学部
研究科:大学院工学研究科

学生数及び教職員数(平成16年5月1日現在)
学生数
工学部 1,841人
大学院工学研究科(博士前期課程) 249人
大学院工学研究科(博士後期課程) 48人

教員数及び職員数
教員数 156人
職員数 117人

(2) 大学の基本的な目標等

北見工業大学は、昭和35年に国立工業短期大学として設置された後、昭和41年に北海道の更なる開発振興を担う工業技術者等も育成するため、四年制の工業大学に移行して37年になる。この間、北見工業大学は、教育研究の質の向上を図りつつ、産業界や地域の要請にも応えて、大学の規模、構成、及びその役割について自己改革を積極的に推進しつつ、時代の変遷に伴う学生気質等の変化にも的確に対応してきた。

今後、学部教育においては少子化時代に適合して、個別の学修指導と体験学習を強化することで、総合的な視野を踏まえた実践的問題解決力を有する技術者を養成する。

また、大学院教育においては、今後の科学技術創造立国の一翼を担うため、我が国の産業社会を支える高度な専門的知識と国際性を備えた高度技術者の養成を目指す。

研究面では、これまでの北見工業大学の立地条件を活かした寒冷域工学等に関する研究実績をさらに発展させるとともに、最先端の学問分野や学際領域での研究も推進し、一層の個性化、活性化、高度化を達成する中で、「自然と調和するテクノロジーの発展を目指して」をスローガンに掲げ、時代と社会の要請に的確に応えつつ、「知」の時代にふさわしい国際的にも評価される個性輝く大学を目指す。

このような目標を達成するため、北見工業大学の中期目標を以下のとおり定める。

【教育】

学部教育においては、ファカルティーディベロップメント(FD)を推進することによって、「主体的に学ぶことへの意欲を喚起する教育」を実現する。そのため、教育方法自体に関する工夫・改善の一方策として、学生参加型授業を重視し、学生自身の創意工夫を活かせる「実践的な教育」の実現を目指す。

大学院教育では、総合的な視野を背景とした上で、創造性に富み、企画力、指導力を持った高度技術者を養成する。そのため、大学院組織を改組し、独創的で高度な教育研

究を推進できるようカリキュラム体系の整備・構築を進める中で、「未来志向を喚起する教育」を行い、「知」の世紀をリードする個性ある高度技術者・研究者を養成する。

なお、学部・大学院を通して、国際社会に適応可能な語学力と素養等も身に付けさせ、多様な異文化と協調でき、しかも、自らが新しい時代を切り拓くことのできるよう、たくましい日本人を育成するための「人間力教育」の充実を目指す。

【研究】

北見工業大学の多くの分野でのこれまでの研究実績を踏まえて、より「個性」輝く研究を発展させるため、北見工業大学の立地環境を活かした寒冷域のエネルギー・環境、社会基盤技術に関する研究を一つの中心的な柱とする。また、農業地帯に立地する工業大学としての独自の役割も積極的に拡大していけるよう、バイオ・材料分野を強化するとともに、農学系大学との連携も深め、境界領域での研究分野を開拓し、地場産業の振興にも貢献する。さらに、情報科学分野と医科系大学との連携により、福祉工学分野等の境界領域の開拓にも取り組む。もって、これら重点化を進める分野の中から、質の高い特色ある研究を育成し、その水準の飛躍的向上を目指す。

【社会貢献・国際交流】

地方大学には、教育・研究あるいは人材養成を通してその地域社会への貢献が求められる。北見工業大学では、地域共同研究センターを中心に、多くの事業を通して地域との連携・協力を進めているが、今後は、地方自治体との協力体制を一層強化することによって、地域のニーズに密着した貢献を図り、地域社会の教育、経済、文化レベルの向上に寄与する。

また、国際貢献と教育研究の国際化の一層の進展を図るため、学内体制の見直しを行う。この中で、留学生の受け入れ、北見工業大学学生の派遣の促進、及び研究者の交流が推進できるような制度を構築する。

全体的な状況

北見工業大学では、後述する各項目別の業務の実施状況に記されているように、各項目にわたって、ほとんどが年度計画を順調に実施（ ）もしくは上回って実施（ ）していると総括している。その内容は、相互に密接に関連する事項も多く含まれているので、その相互関連を全体的に概括する視点から、ここでは各項目に横断的な事項の実施状況を、1.学長のリーダーシップの確立と柔軟な資源配分、2.国立大学法人としての経営確立と活性化、及び3.国民と社会に対する説明責任と社会に開かれた大学運営の、大きく三つの視点から大別・整理して記載することにより、本学の全体総括とする。

1.学長のリーダーシップの確立と柔軟な資源配分の実施

1) 「学長のリーダーシップ」とは、国立大学法人全体の舵取り役である学長の方針を、全教職員が共通認識として共有しつつ、その方針を貫徹するために各教職員にそれぞれの役割を十分に発揮させることにある。その際、多様な職種からなる教育現場である大学の特質を最大限に活かす意味では、企業と同様なトップダウン方式ばかりでなく、全教職員への説明会の開催や、学長と学科等との懇談会の実施も、情報の共有化と意志の疎通に有効であり、本学ではこのことも重視して大学運営に努めてきた。その結果、後述するように未だ経験したことのない幾つかの大改革の導入にもかかわらず、混乱なく円滑な運営がなされている。その際、責任と権限が拡大した学長のリーダーシップの下で、一方では全ての事案を学長に集中させて決裁をあおくと同時に、適度にその業務を臨機に分散化させることも可能とし、集中化と分散化の有機的な調和を図ることが重要となる。そのため、本学では常勤理事の副学長2人の他に、新たに副学長2人を置き、この計4人の副学長に各専門部会を統括させつつ、その実行部隊となる各種委員会を事務局と連携しながら機能させている。同時に、教学・研究・広報・評価・管理等の大学戦略全般に関する立案は、学長、副学長（4人）及び事務局長で構成する企画運営会議が担うこととし、各課長も陪席させながら同会議を定期的開催することで、大学全般の業務運営執行の効率化と意志決定の迅速化・機動化が図られており、これに伴い経営協議会や教育研究評議会の審議も円滑に進められているので、有効な施策であったと自己評価している。

2) 経費等の学内資源の戦略的配分については、教育研究費には学長裁量経費（教育研究活性化経費）を設け、教育・研究の重点化と活性化、学生支援、海外派遣支援等の12項目を対象として、学内公募により配分申請を求め、その申請内容を学長が中心となってヒヤリングして審査することで配分を実施している。この経費の予算規模は、本学の教育研究費全体の30%程度に相当するが、この処置は各教員の教育・研究の活性化意欲を喚起するインセンティブになっていると評価できる。今後は、学科活性化支援費も創り出して、学科組織に対しても教育・研究、大学活性化及び社会貢献の各要素に基づいて評価することで、資源配分に関する更なる競争的環境を作り出していく予定である。

3) 人的資源の戦略的・効果的活用の面では、まず教員採用人事の提案権を、従来の各学科中心の形態から役員会に移管させ、定年教員の後任補充は、中期目標・中期計画に記されているように、今後、本学が目指すべき重点化・活性化の視点を踏まえて、定年の3年程度前までには役員会が方針を出し、教育研究評議会での審議を経て、役員会が最終決定できる制度に改めたことが挙げられる。これに伴い、教員定員全体の5%程度は学長裁量扱いとすることの合意も得ている。その結果、本年度は新たな戦略的処置として、国際交流センターと情報処理センターに、コーディネーター講師各1人の新規採用を行った。さらに特筆すべき処置としては、新規採用教員のみならず、同意の得られた現職者にも適用できるよう、全教員を対象とした任期制を導入した。その結果、年度計画を超えて50%以上の教員への同制度の適用を実現し、教員の意識改革を促す上で

大きな成果を得た。同時に、教育研究に継続的に実績を挙げてきた教員には、ポスト数の制限によらない学内昇任を可能とする途も拓き、10人の昇任者を実現するに至り、教員へのインセンティブを高めるとともに、教育体制の充実の面でも効果を挙げたと総括している。加えて、事務組織の再編等も行って見直しを進めた結果、産学官や地域連携も含めて研究支援業務を一元的に担う部門として、研究協力課を新設し、業務の効率化を図った。

2.国立大学法人としての経営の確立と活性化

1) 経営体制の確立と業務運営の効率化の面では、まず大学における共通経費の配分を、従来からの前年度実績主義から、年度事業計画に基づく配分方式に変更した。その際、事務的経費の効果的節減を図るため、監事も交えて役員がヒアリングを実施することで各事務部署の実態の把握に努めている。その際、年度事業計画の途中変更も可能としているが、事業計画の変更に伴う予算の変更は、担当理事との協議に基づいて学長が最終判断している。これに関連する事務業務内容の大きな改革は、学科事務組織の再編等を通じて新たな職員ポストを生み出す中で、前述の研究協力課を新設したことであり、その中には、国際交流センター、地域連携業務の核となる地域連携・研究戦略室の関連業務を担う教員と事務職員が一体化して業務を遂行できるよう配置し、ワンストップ事務機構として機能させている。

2) 財務内容の改善・充実に関しては、光熱水料の節減や印刷用紙の削減に加え、職員年令構成の新陳代謝を図る中で、人件費の節減によって生み出された余剰金を利用することで、教育研究や学内環境の整備で緊急を要するものについては、ある程度までの整備を図った。また、東京、札幌におけるサテライトオフィスを活用した宣伝活動にも取り組むとともに、産学協同研究や大型予算の獲得に向けても、学長、副学長が中心となって宣伝活動に努め、功を奏しているが、今後はより即効性のある大学支援体制を構築するため、本学同窓会、自治体、商工会議所等が母体となって、大学後援会を設立するよう積極的な呼びかけを行っている。

3) 教育研究組織の本格的な見直しに関連しては、教育組織の改編は平成18年度以降となるが、その事前準備に当たる学科横断的な取り組みとして、「現代GP」、高大連携の「SPP事業」、あるいは「ウィンターサイエンスキャンプ」等への取り組みを進めた。また、研究組織に関連しては、年度計画を先取りする形で中期計画に沿った重点研究分野の組織化を進め、本学が重点としているエネルギー・環境部門に4件、バイオ・材料科学部門に4件、情報科学部門に3件、社会基盤部門に3件、計14件の研究推進センターを、学内公募によるプロジェクトとして設置し、本格稼働の基礎を整えた。

4) 危機管理への対応については、人事・組織・情報・災害等と多方面にわたるものであるが、本学ではそれぞれの担当事務部署が中心となって緊急対応できるシステムを構築している。なお、情報管理については、本学の情報セキュリティシステムに基づき、担当副学長が責任者となって緊急対応を行っている。また、労働安全衛生法に関連する管理体制も整え、緊急時に備えることもできるように、作業環境測定室を整備し、事故発生の防止と安全の確保にも努力している。

3.国民と社会に対する説明責任と社会に開かれた大学運営

1) 大学が国民と社会に対して説明責任を果たすためには、不断に自己点検と評価に努め、如何に自己改善を図っているかを広く社会に公表し、国民及び社会の理解と支持を得ることが基本となる。そのため本学では、大学組織全体の活力の源泉を、個々の教

員の教育・研究活動等の実績の積分値と捉え、大学全体としての現在の到達点、及びその改善策を明らかにして社会に公表するとともに、同時に教員個々人の自己改善のインセンティブとするため、教員個人評価制度の構築に着手し、その制度化を平成16年度に実現した。その内容は、一般に大学の任務とされている教育、研究及び大学活性化と社会貢献の3大項目に対して、それぞれの項目の内容を構成している個々の諸要素に着目し、それぞれの要素毎に本学が独自に定める目標値あるいは標準値に対する達成比率を意味する達成度という概念を導入し、これに基づき数値化された個々の達成度に重みをつけて総和をとることにより、教員個人と大学組織全体が総合評価されることに特色がある。本学としては、この本学の教員評価制度は、公平性、客観性、透明性に富んだ、全国的にも先進的な制度と考えている。これに伴い、この制度に基づいて本学が新たに構築した教員個人情報データベースに、各教員が各種個人情報の入力を行った。その結果、このデータベースを活用・運用することにより、今後の自己点検・評価の基盤を整えることができたと考えている。

2) 学外有識者の活用に関しては、非常勤理事(1人)と経営協議会の半数に学外有識者が任命されている。経営協議会においては、民間企業経営者よりトップダウン的業務推進の指摘を受けたり、学識経験者からは、教員評価制度の弾力的運用等について指摘を受けており、それらを尊重した対応も行っている。また、地域の有識者の意見を聞くため、北見市と連携して北見市産学官連携推進協議会を組織し、本学理事が議長となって、地域業界トップとの意見交換も進め、地域の要望を大学運営に反映させるよう努めている。

3) 監査機能の充実に関連しては、監事(2人)には本学における重要会議に全て出席を求めるとともに、定期的に監査業務を遂行して頂き、種々の有益な提案を受けている。その一例には、計算機使用契約期間の延長の問題があり、これに伴い、契約金の削減が可能となるため、実行に移されている。これら以外の面での説明責任の基本は情報公開であり、本学各種規程や研究者総覧を始めとして、ホームページを通じて可能な限りその内容を公開している。加えて、各種広報誌も活用しており、今後は、個人情報保護法にも配慮しつつ、さらに公開内容を広げる予定である。

項目別の状況

大学の教育研究等の質の向上
1 教育に関する目標
(1) 教育の成果に関する目標

中期目標	<p>教養教育の成果に関する目標 教養教育は、設置基準にあるように「幅広く深い教養」と「豊かな人間性」を育むことはもちろんであるが、加えて発表力、文章力のような「学術リテラシー」も身に付けさせるとともに、国際観、倫理観等の人間力を高める教育を目指す。</p> <p>学士課程の教育の成果に関する目標 学士課程の教育においては、工学専門分野の基礎学力を習得した上で、専門分野及びそれに密接に関連する応用課題についての体験学習を通じて、理解力、判断力、応用力、問題解決力などを高める教育を行う。</p> <p>大学院課程の教育の成果に関する目標 大学院教育においては、「科学技術創造立国日本」の担い手となれるよう、高度な専門性の涵養が求められる。そのため、学部教育の基礎の上に、より高度な専門的知識や技術を教授するとともに、留学生・外国人研究者との交流も進め、総合的視野を背景として、国際性、企画力、指導力、創造性を兼ね備えた人材を養成する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進行状況等
<p>教養教育の成果に関する具体的目標の設定 教養教育の重要性はますます増大し、その中で特に、国際感覚を身に付けさせることが求められており、平成16年度までにCALL(Computer Assisted Language Learning)システムを導入して語学教育の充実を図る。また、学部・大学院を通して、コミュニケーション語学の向上を目指した継続的教育を行うとともに、TOEIC等の英語検定試験によってその達成度を評価し、卒業等の要件に反映させる。また、情報リテラシーは工学部学生にとって必須な素養であるので、卒業までにその能力を付加する教育を行う。加えて、平成16年度より、ディベート力、発表力、文章力なども、成績評価の中に反映させるなど、「学術リテラシー」を高める教育を行う。</p> <p>学士課程における教育の成果に関する具体的目標の設定 学士課程の教育は、全学科ともJABEE認定に対応した教育体制の構築を進める。これによって、工学の基礎学力を保証し、国内外で活躍できる人材を輩出する。また、平成16年度に「もの創り工房」を設置し、これらを利用して工学教育を実践的に習得できる場を提供するとともに、各種イベントなどへの参加を推進する。</p> <p>大学院課程における教育の成果に関する具体的目標の設定 教育達成度の客観性を明示した上で、学生の能力を多面的に評価し、高度技術者に相応しい水準を保証する。また、英語を使った授業を拡大し、学生の英語力の向上を図りながら、修了までにTOEIC等で自己目標値を達成させるとともに、平成17年度から優秀な成績を収めた学生の表彰制度を設ける。</p>	<p>語学教育の充実のため50台程度のCALLシステムを導入する。</p> <p>ディベート力、発表力、文章力なども、成績評価の中に反映させるなど、「学術リテラシー」を高める教育を行う。</p> <p>工学教育の実践的場として、「もの創り工房」を設置し、イベントなどへの参加を推進する。</p> <p>教育達成度の客観性を明示した上で、学生の能力を多面的に評価し、高度技術者に相応しい水準を保証する。</p>	<p>平成16年度にCALLシステムを54台導入し、平成17年度から活用を開始した。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>これまでは共通教育が中心であった「学術リテラシー」教育を充実するため、各学科とも1年次に導入教育を開始しており、少人数構成で、ディベート力、発表力、文章力を高めるための科目として活用している。(参考資料「 - 1 - 、 」)</p> <p>平成16年度に学内経費による「もの創り工房」の設置を機会に、各学科とも、それを活用する科目を設定するなどの検討に着手した。また、この施設の活用例として、学生有志グループによる平成16年度NHK大学ロボットコンテスト出場があげられる。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>平成16年度にシラバスを変更し、教育目標、成績評価方法などを明記するなどして教育水準の確保に取り組んでいる。(参考資料「 - 1 - 」)</p>

卒業後の進路等に関する具体的目標の設定
学部学生の卒業後の進路は専門性を活かすことが重要となることから、専門的な資格試験への挑戦を支援する。また、平成17年度から、望ましい職業観や倫理観、職業に対する知識・技能を涵養し、自己の個性を理解した上で、主体的に進路を選択できる能力・態度を育成するためキャリア教育を充実する。

教育の成果・効果の検証に関する具体的方策
教育効果の検証は、学生による授業評価として既に実施しているが、今後は、卒業生、企業等の要望も定期的に調査し、これらの結果を踏まえて、教育内容・カリキュラム編成を自己点検することで、常に改善の図れる体制を構築する。

平成16年度に、キャリア教育充実に向けて教務委員会で検討し、平成17年度から開講する総合工学の一部にキャリア教育の内容を取り込むこととした。

16年度は、年度計画なし

大学の教育研究等の質の向上
 1 教育に関する目標
 (2) 教育内容等に関する目標

中期目標	<p>) 学士課程 「向学心」を持ち、かつ「もの創り」に意欲を持つ「工学を志す心(工学心)」のある学生が入学することをアドミッションポリシーとしているが、入学後の教育課程においては、低学年では、学生の「好奇心」を「向学心」「工学心」に向かわせることを目標とする。また、中・高学年では、実習、実験、体験学習等を通じ、理解力、判断力、応用力、問題解決能力などを涵養する中で、科学技術の基盤となる基礎学力を確実に習得させることを目標とする。成績評価としては、通常の学力評価に加え、学生自らが主体的に取り組んだ成果も反映できるシステムの構築を目指す。</p> <p>) 大学院課程 学士課程を通して「工学」に対する魅力を培い、その上で、問題の「発掘」から「解決」に至るまでの研究を遂行することの重要性を認識した、「向学心」の高い学生が入学することをポリシーとする。入学後の教育課程では、学部教育の基礎学力の上に立脚した専門科目の修得に加え、修士論文研究を通じ自らの独創的発想を育むことの重要性を修得させることを目標とする。成績評価としては、学士課程にも増して、学生の主体的で積極的取り組みを高く評価するシステムを構築する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進行状況等
<p>) 学士課程</p> <p>アドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実施するための具体的方策 広報活動を活発に行うことにより、本学のアドミッションポリシーを受験生に周知する。そのため、平成16年度より各種広報媒体の活用を積極的に検討するとともに、教職員による高校及び高専訪問を多くの地域で実施する。なお、平成18年度を目標として道外からの志願者への便を図るため、道外試験場の設置を検討する。また、入試に際しては、学生の「向学心」及び「工学心」を面接を通じて把握できる推薦入試枠の拡大を検討する。加えて、生涯学習支援の立場からも、社会人の入学希望者を積極的に受け入れる。</p> <p>教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策 教務委員会において、カリキュラム編成を十分に検討し、それぞれの科目の目標と位置付け、及び相互関連を明確にして、JABEE申請を推進する。また、全学的規模での教員の出勤が必要となる科目、及びそのような対応により教育効果が高められる科目の整備を進める。</p> <p>授業形態、学習指導法等に関する具体的方策 少人数対応科目及び実験・実習科目の充実を図り、対話型あるいはチュートリアル型の個人指導を行うなど、きめ細かい教育を実施する。また、実践的な教育の一環としてインターンシップ制度の積極的活用を進める。なお、平成16年度から各教員にオフィスアワーを義務付けるが、卒論指導を持たない教員には個別学習指導体制への積極的な支援を求める。特に、コア科目については、4セメスター制を実施するよう平成18年度までに検討する。</p> <p>適切な成績評価等の実施に関する具体的な方策 平成16年度から、成績評価項目及び各項目の評価配点に</p>	<p>入学志願者確保のため、各種広報媒体の活用を積極的に検討するとともに、教職員による高校及び高専訪問を多くの地域で10%程度増大させる。</p> <p>カリキュラム編成を検討し、それぞれの科目の目標と位置付け及び相互関連を明確にして、JABEE申請に備える。</p> <p>各教員にオフィスアワーを義務付けるが、特に、卒論指導を持たない教員には個別学習指導体制への積極的な支援を求める。</p>	<p>求める学生像を明確にするとともに、各種広報活動を通じて、受験生等に対してのその周知を図った。また、高校等への訪問も昨年度の20校から33校に拡大しており、これらの成果として、平成17年度の応募者が昨年を若干上回る結果となった。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>全学科ともJABEE対応カリキュラムを念頭に、科目間のつながりが明確になるよう、カリキュラムの改善を図った。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>全教員に、オフィスアワーの設定を義務づけた。教員毎のオフィスアワーについては、掲示板及びホームページで学生に周知し、活用を呼びかけている。教養系科目を担当する共通講座の教員を中心とした卒論指導を有しない教員の学生に対する個別指導についても、多くの教員が学生とのコミュニケーションを増大させるなど、協力が得られている。</p> <p>各学科とも、JABEE対応カリキュラムの編成に伴い、シ</p>

ついてガイドラインを設け、シラバスに明記する。また、成績評価の適正化を図るために、必要に応じてそれぞれの科目間の調整を図ることで、適切な成績評価を実施する。なお、成績不良者に対する勧告制度を確立する。

）大学院課程

アドミッションポリシーに関する目標を達成するための措置

大学院入学者は、自大学出身比率が高いことから、広報活動を通じて、本学の求める大学院学生像を他大学受験生にも周知する。また、留学生の受け入れを一層促進するため、平成16年度中にホームページ、広報誌の英語版の充実を図る。また、教育研究組織の見直しを進め、平成20年度までに大学院博士課程の定員増を目指す。

教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策

学士課程と同様に、それぞれの科目の目的と位置付けをシラバスに明記する。その際、学部開講科目との関係、大学院開講の他の科目との相互関係も含め、整合性のとれた教育課程になっていることを確認できるシステムを構築する。

授業形態、学習指導法等に関する具体的方策

講義科目においても、単なる専門知識の伝授ばかりに終始することなく、学生とのコミュニケーションを密にし、学生の創造性を引き出すための工夫を行う。また、平成17年度から実践的教育として、企業経験者、特に卒業生による特別講義を実施する。平成18年度からは、社会人が職業を有している等の事情により一定期間にわたり計画的に履修することを希望する場合に対応できるよう修学年限に制限を設けない単位制の修了システムを導入する。

適切な成績評価等の実施に関する具体的な方策

平成17年度からは、成績評価項目及び各項目についての評価配点について、ガイドラインをシラバスに明記する。また、修士論文研究への自らの取り組みの経過と結果に関し、指導教員以外の関連する複数の教員に対してもプレゼンテーションの機会を設け、その結果を成績評価に反映させる。

ホームページ、広報誌の英語版の充実を図る。

ラバス中に評価配点に関するガイドラインを記載することとした。(参考資料「 - 1 - 」)

大学院教育を充実し、留学生の受け入れを一層促進するため、大学ホームページ英語版を全面リニューアルし、平成16年8月に公開した。(参考資料「 - 1 - 」)

平成16年度から、学部と同様、授業開始時に詳細版のシラバスを配布することとした。今後、開講科目について、内容の検討と科目間のつながりを検討し、教育課程が整合性のとれたものになっていることを確認するためのシステム構築をする。
(参考資料「 - 1 - 、 」)

学生の創造性を引き出すための工夫は、16年度は、年度計画なし

実践的教育は17年度から実施のため、16年度は、年度計画なし

単位制の修了システムは18年度から実施のため、16年度は、年度計画なし

17年度から実施のため、16年度は、年度計画なし

大学の教育研究等の質の向上
 1 教育に関する目標
 (3) 教育の実施体制等に関する目標

中期目標	<p>学士課程においては、入学する学生の多様化に伴い、少人数対応の科目、「向学心」及び「工学心」に結びつけるための科目の充実が必要不可欠となる。このことに伴い、教育に対する労力が增大することから、実効性のある教育実施体制と、事務支援体制の構築を目標とする。教育施設・設備面の強化についても図書館機能の充実、情報ネットワークの充実など学生の要望が高い教育環境整備に予算を重点配分する。さらに、教育に関する貢献についても、的確な評価ができるシステムの構築を進める。</p>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進行状況等
<p>適切な教職員の配置等に関する具体的方策 基礎的学力の要請は、少人数教育を基本とすることから、学科及び専攻を超えた教員の協力体制が必要となる。そのため、基礎重点科目に科目担当責任者を配置するとともに、教務委員会を中心に、全学的見地から教職員の配置方針を決定できるシステムを構築する。また、平成17年度には、実践的英語教育を充実するため、ネイティブの非常勤講師等を増員する。</p> <p>教育に必要な設備、図書館、情報ネットワーク等の活用・整備の具体的方策 現有の教育支援設備の有効活用を図るために、平成16年度中にその使用状況・予定を教員及び学生が容易に把握できるシステムを構築し、空き時間における自習場所として積極的に活用させる。語学学習システムの整備については、平成16年度に最新機器の導入を進める。附属図書館については、増築を検討するとともに、従来の個人学習のためのスペースを拡大し、議論・討論にも活用できる空間を設ける。また、電子ジャーナル及び文献情報データベースの整備を推進する。</p> <p>教育活動の評価及び評価結果を質の改善につなげるための具体的方策 学生による授業評価など教育の質の改善のために、平成16年度に評価委員会を設置する。また、教育活動の改善につなげる表彰制度あるいは予算配分などのインセンティブ制度を設けるとともに、学長、副学長による改善指導を実施する。さらに、平成16年度より授業の相互参観により、授業方法の改善を図る。</p> <p>教材、学習指導法等に関する研究開発およびFDに関する具体的方策 FDに関しては、現在も実施している教務委員会主導の全学的研修を年複数回実施する。また、各学科、科目担当教</p>	<p>現有の教育支援設備の有効活用を図るために、その使用状況・予定を教員及び学生が容易に把握できるシステムを構築し、空き時間における自習場所として積極的に活用できるようにする。 語学学習システムの整備として、最新機器の導入を進める。</p> <p>学生による授業評価など教育の質の改善のために、評価委員会を設置する。</p> <p>公開授業を前年度より10%程度拡大するよう推進し、授業方法の改善を図る。</p>	<p>少人数教育は、16年度は、年度計画なし</p> <p>実践的英語教育の充実は、17年度から実施のため、16年度は、年度計画なし</p> <p>教室などの使用状況を携帯電話からも知ることができ、KITキャンパスインフォメーションをスタートさせた。(参考資料「 - 1 - 」)また、図書館の利用を試験前及び試験期間中の11日間、開館時間を2時間延長し、学習環境の拡大を図った。この間の図書館利用者は前期1,365名、後期については1,595名あり、開館時間延長の効果が顕著であった。 語学学習システムは参考資料「 - 1 - 」のとおりである。</p> <p>平成16年4月に大学評価委員会を設置し、教員評価制度及び教員個人情報データベースシステムの構築を行い、平成17年2～3月には、これに基づいて、対象教員がデータの入力を実施した。なお、教員の教育の質の向上に資することを目的とし、「ベストティーチング賞」並びに「エクセレントプログラム賞」を設け、教育優秀者を表彰しているが、その評価もこの委員会において実施した。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>教員の授業方法等の改善を図るため、教員相互の授業参観を実施しているが、公開授業科目数は昨年度の約2倍に増大している。</p> <p>ファカルティ・ディベロップメント(FD)事業を継続的に実施するとともに、FDワーキンググループを設置し、</p>

員などのグループで行う教育プロジェクトも積極的に支援し、教材、学習指導法等の改善を図る。

他大学との共同教育等に関する具体的方策
他大学との連携を深める中で、より魅力ある科目の設定を含め、様々な議論のできる協議会をこれまでも設けているが、今後も発展させる。また、SCS、インターネットを利用した他大学との共同研究についてもさらに推進する。

学部・研究科等の教育実施体制等に関する特記事項等
従来の学科・専攻科のみに依存した教員配置・教育システムから、大学全体から見て教育効果が向上するシステムへ移行させるため、教員配置の弾力的運用のもとで教育を実施できる体制に変更する。

宿泊研修会 1 回とFD講演会 1 回を実施した。(参考資料「 - 1 - 」)

他大学との単位互換の充実に向けて、学内での検討を継続的に実施した。その中で、網走支庁管内大学間における融合分野の科目設定等も検討し、対応する科目の一つとして、平成 17 年度から開講する「安全工学概論」を設定した。

16 年度は、年度計画なし

大学の教育研究等の質の向上
 1 教育に関する目標
 (4) 学生の支援に関する目標

中期目標	学生のニーズを正確に把握し、北見工業大学への入学から卒業に至る、学習・研究及び生活の全ての面で支援体制を充実・強化させることにより、留学生等を含むすべての学生が、在学中快適な学園生活を享受できる環境を作り出すように努める。具体的な学生への対応は、奨学金などの経済支援、健康管理、修学相談、就職相談など多様となるが、充実したキャンパスライフを支援するための相談機能の充実が重要である。また、課外活動施設、学生寮、福利厚生施設などの施設面の他、情報サービス機器や課外活動備品など設備面での環境整備にも努力する。
------	---

中期計画	年度計画	計画の進行状況等	
<p>学習相談・助言・支援の組織的対応に関する具体的方策 個々の学生の修学状況を把握しながら、学生からの修学相談に責任を持って対応する担任制度を確立する。また、平成17年度より父母懇談会などを年3回程度開催し、学生の学習状況を大学と父母が連携して支援できる体制を取る。なお、専門性の高い教務事務を配置するとともに、平成16年度に「学生よろず相談室」を開設し、専門相談員を置きながら、保健管理センターの医師、看護師らと連携を図り、健康管理を始め精神的な面における相談に関しても十分対応可能なシステムの確立を図る。</p> <p>生活相談・就職支援等に関する具体的方策 学生の生活面の相談は事務部に担当の窓口を設け、内容によって「学生よろず相談室」等との連携を図る。就職活動の支援に関しては、全学的な就職説明会を充実させるとともに、従来からの相談窓口を充実させ、Webなどでも対応できる支援システムを構築する。</p> <p>経済的支援に関する具体的方策 奨学金制度、学生寮など、従来型の経済支援の他、生協などと連携して日常生活への支援も充実させ、経済的問題で学業に影響が生じないような支援体制を検討する。</p> <p>社会人及び国際化等に対する配慮 生涯学習支援の立場から、科目等履修システムと受講可能科目のPRなどを、Webを利用するなどして積極的に展開する。 国際化に関しては、平成16年度に留学生相談室と事務機構を一体化した国際交流センターを設け、留学生への支援と国際交流の充実・発展を図る。</p>	<p>個々の学生の修学状況を把握しながら、学生からの修学相談に責任を持って対応する担任制度を確立する。</p> <p>「学生よろず相談室」を開設し、専門相談員を置きながら、保健管理センターの医師、看護師らと連携を図り、健康管理を始め精神的な面における相談に関しても十分対応可能なシステムの確立を図る。</p> <p>学生の生活面の相談は事務部に担当の窓口を設け、内容によって「学生よろず相談室」等との連携を図る。</p> <p>国際化に関しては、現行の留学生相談室と事務機構を一体化した国際交流センターを設け、留学生への支援と国際交流の充実・発展を図る。</p>	<p>各学科・学年毎に担任教員を定めているが、土木開発工学科では、数名の学生を担当する個別担任制も実施している。担任は、年に2回以上は学生との個別面談を実施すると共に、年3回実施する父母懇談会に出席し、学生の動向についての懇談を行っている。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>学生の修学、メンタルヘルスその他の学生生活における諸問題についての相談業務を行うため、平成16年4月から、「学生よろず相談室」を開設し、保健管理センターの医師、看護師あるいは非常勤のカウンセラー(臨床心理士)と連携できる体制を構築した。(参考資料「 - 1 - 」)</p> <p>学生生活面の相談窓口として、学生支援課が常時対応し、相談内容により「学生よろず相談室」等と連携して業務を行った。平成16年度の相談件数は延べ128件に上ったが、その内延101件(42名)はカウンセラーなどに対応した。</p> <p>17年度から実施のため、16年度は、年度計画なし</p> <p>国際交流及び国際開発協力に関する事業を推進し、本学の教育研究の発展に資するため国際交流センターを設置した。センターには事務組織(研究協力課国際交流係)を置き、さらに国際コーディネーターの講師を配置して、教員・事務職員が一体となって運営できる体制を作った。その結果参考資料「 - 1 - 」に示すような事業が実施できた。</p>	

大学の教育研究等の質の向上
 2 研究に関する目標
 (1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

中期目標	<p>研究面では、これまで培ってきた特色ある研究分野、高い水準にあると評価を受けている研究分野、あるいは地域の特質や産業の背景、及び要請等の高い研究分野に重点化し、その研究水準の向上と成果の社会への還元を目指す。したがって、研究分野は、基礎的分野から応用的な分野までとなることは当然であるが、学会活動を中心としたその学術水準は、各研究分野において国際的にも評価される水準となる必要がある。</p> <p>一方、社会への還元を中心とした実用化を目指す応用研究は、地域に根差した研究を進展させる中で、雇用創出などの経済効果の高い産業の創生、商品化につながる特許の取得等を積極的に推進することが目標となる。</p>
------	--

中期計画	年度計画	計画の進行状況等
<p>目指すべき研究の方向性 本学が目指すべき研究の方向性については、立地環境に基づく「個性化」と将来性等を考慮した上で、重点化と水準の「高度化」を図る必要がある。本学は日本で最も寒い地域に位置していることが一つの「個性」であるので、その立地環境を最大限に活かした寒冷域工学の拠点形成を目指すことで、その研究成果の地域・社会への積極的還元を図る。また、これまでの実績を活かして、重点分野を中心に学際的分野でのシ・ズ開拓を図りながらも、ポテンシャルの高い研究分野のプロジェクト化を推進し、特色ある研究の育成を通して、本学としての研究の「個性化」と「高度化」を図る。</p> <p>大学として重点的に取り組む領域 北見工業大学は寒冷地域のニーズに基づく研究にも心がけているが、これは単に地域に還元するばかりでなく、先進国の多くが寒冷地に位置していることから世界に発信できる研究分野になると考えている。 そのような観点から、従前より評価の高かったエネルギー・環境関連分野、寒冷域の社会基盤関連分野、地域社会とのつながりもあるバイオ・材料科学分野を充実し、農学分野との連携拡大も目指す。さらに、近年急速に発展している情報科学分野では、福祉支援関連研究を推進する中で、医学分野との連携のもとに新たな研究分野を創出する。</p> <p>成果の社会への還元に関する具体的方策 従来、研究成果の社会への還元の窓口は、主として地域共同研究センターが行ってきたが、平成16年度から、学内の情報の集約と外部への発信を含め、地域連携・研究戦略室が中心となって推進する体制に移行する。ここでは、企業のシーズの提供、ニーズの把握に努め、産官等との協議会等への積極的参加を図りながら、地域企業とのコンソーシアム提案などを行い、新たな産業を創生するための基盤を築く。また、地方公共団体などの審議会などにも参画し、地域の環境保全や都市計画などに関する取り組みに研究成果を反映させる。</p> <p>研究の水準・成果の検証に関する具体的方策 研究水準の向上、成果の還元についての検証には的確な評価が必要になる。したがって、中期計画期間内における</p>	<p>エネルギー・環境関連分野、寒冷域の社会基盤関連分野、地域社会とのつながりもあるバイオ・材料科学分野、近年急速に発展している情報科学分野を本学の重点分野とする。</p> <p>研究成果の社会への還元の窓口は、学内の情報の集約と外部への発信を含め、地域連携・研究戦略室が中心となって推進する体制に移行する。</p> <p>中期計画期間内における研究者個々人の研究目的の明確化を図る。</p>	<p>本学が目指すべき研究の方向性については、企画運営会議で検討中。</p> <p>エネルギー・環境、バイオ・材料科学、情報科学及び社会基盤を本学の4重点研究部門とすることを役員会・教育研究評議会等で学内合意、それぞれ未利用エネルギー研究センター長、機器分析センター長、情報処理センター長及び地域共同研究センター長を部門総括センター長とし、4センターと学部、学科の研究活動との一体化を図ることで、研究実施体制の充実を図った。</p> <p>平成16年4月1日から地域共同研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、知的財産本部を総合した地域連携・研究戦略室を設置、同時に新たに設置した研究協力課と教員・事務職員等が一体となって業務に当たる体制を整えた。(参考資料「 - 2 - 」)</p> <p>教員個々人が各年度ごとあるいは3カ年ごとの研究に関する自らの目標を設定し、その到達度を自己評価する</p>

研究者個々の研究目標の明確化を図った上で、大学院担当教員としての水準を維持するため、教員資格審査を定期的に行う。また、地域的特色のある研究や地域企業との共同研究については、企業等の満足度などを定期的に調査し達成度の評価を行う。

とともに役員会で評価するシステムの構築を企画運営会議で検討し、平成17年度から実施することとした。

大学の教育研究等の質の向上
 2 研究に関する目標
 (2) 研究実施体制等の整備に関する目標

<p>中期目標</p>	<p>研究組織の弾力的運用を行うため、重点研究分野にある比率で教員を配置し、大型プロジェクトを構成し得る組織を構築する。したがって、この中期目標期間の教員採用については、最重点分野を中心に優秀な研究者の採用を進める。また、有能な若手研究者・女性研究者・外国人研究者の任用を促進し、教員採用の公募制の徹底と任期制の導入により、研究者の流動性を高める。なお、研究の活性化には有能な研究者とそれを支援するスタッフが必要であるが、近年RAや非常勤研究員の採用の自由度が増大しているので、この制度を最大限活用する。また、技術的基盤を支える技術職員の役割も重要であり、これら人的資源の有効活用を図り、効率的・効果的な研究支援体制を構築する。</p> <p>さらに、研究専念時間を確保するとともに、研究スペース・設備の効果的な運用のためのシステムを構築する。特に、優秀な若手研究者の研究専念時間を確保し、高額機器の有効活用を図るための制度を構築する。</p> <p>研究の質の向上及び改善は、研究の重点化による規模の拡大、研究支援体制の整備、適切な評価システムが機能して進展する。そのため、大学評価・学位授与機構と今後設置を進める北見工業大学の評価委員会の評価結果をもとに、待遇面への反映あるいは改善命令が出せるようなシステムを構築する。</p> <p>また、北見工業大学の教育研究の活性化、高度化、個性化を推進するためには、現在設置されている地域共同研究センター、機器分析センター、未利用エネルギー研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーの充実が重要であり、これらと教育研究組織の一体的な運営体系を検討する。</p>
-------------	--

中期計画	年度計画	計画の進行状況等
<p>適切な研究者の配置に関する具体的方策 研究の個性化・高度化・活性化のため、学科・大学院の見直しを行い、平成18年度までに教育組織と研究組織の流動化が可能な組織に再編する。したがって、採用する教員が担うべき研究分野などの方針は、平成16年度から教育研究評議会の審議を踏まえ役員会が決定する。</p> <p>また、平成16年度に技術部の組織改革を行い、技術職員の配置は全学共通業務・重点研究分野の研究プロジェクト・競争的資金導入グループ等への優先配置が可能な組織とするとともに、間接経費等の外部資金を活用し、非常勤研究員・技術員の雇用を中期目標期間内に30%程度増員する。</p> <p>研究資金の配分システムに関する具体的方策 運営費交付金は予算項目の弾力化が可能になることから、平成16年度から重点化研究分野のプロジェクト研究に対しても重点配分を実施する。また、個々の教員に対しては、平成16年度に設置される評価委員会において研究評価も実施し、この結果を尊重しながら役員会で研究費配分を決定する。</p>	<p>採用する教員が担うべき研究分野などの方針は、教育研究評議会の審議を踏まえ役員会が決定する。</p> <p>技術部の組織改革を行い、技術職員が全学共通業務・重点研究分野の研究プロジェクト・競争的資金導入グループ等への優先配置が可能な組織とする。</p> <p>間接経費等の外部資金を活用し、非常勤研究員・技術員の雇用を拡大する。</p> <p>重点化研究分野のプロジェクト研究に対して、学長裁量経費の30%程度を重点配分する。</p> <p>個々の教員に対しては、大学評価委員会において研究評価を実施し、この結果を尊重しながら役員会で研究費配分を決定する。</p>	<p>平成16年度から毎年度、今後3年間に採用する教員の研究分野を役員会が起案し、教育研究評議会の議を経て役員会が決定する体制とし、平成16～18年度の人事計画については平成16年6月の役員会で決定した。 (参考資料「 - 2 - 」)</p> <p>技術職員を全学共通業務・重点研究分野の研究プロジェクト・競争的資金導入グループ等への優先配置が可能な組織とするため技術部の組織改革を行い、重点研究分野の研究プロジェクト等からの派遣依頼に基づき、技術部企画室が検討し総務担当理事が技術職員の派遣を決定する体制とし、平成16年度から実施した。 (参考資料「 - 2 - 」)</p> <p>平成16年度は、本学初めての試みとして外部資金による非常勤研究員を3人採用した。</p> <p>平成16年4月に各教員に教育研究活性化経費(学長裁量経費)の申請を求め、学長ヒアリング等を行った結果、大型施設整備支援及び重点プロジェクト研究推進支援として6件の申請を採択し、学長裁量経費の44%に当たる約3,000万円の予算配分を行った。 (参考資料「 - 2 - 」)</p> <p>平成16年4月に評価担当副学長を委員長とする大学評価委員会を設置し、教員の評価制度について検討を行い、11月開催の教育研究評議会で「北見工業大学における教員評価制度について」(参考資料「 - 2 - 」)が了承された。これを受け12月開催の経営協議会及び役員会において教員評価制度及び評価結果の活用方法が了承された。</p>

研究に必要な設備等の活用・整備に関する具体的方策
各研究分野、各学科内における研究スペースの有効活用のため、平成16年度から研究・教育・管理スペース等の配分比率を定期的に見直し、効率的、弾力的に運用できるシステムを構築する。また、平成18年度までに工学部として基本的に必要となる設備・機器、利用頻度の高い設備・機器、研究活性化のために必要な設備・機器の予算措置と整備計画を立てるとともに、現有設備・機器の有効活用も含めた運用を検討する。

知的財産の創出、取得、管理及び活用のための具体的方策

知的財産戦略に対する取り組みは、今後の大学運営の重要な項目の一つと考えており、研究成果は特許性の確認を行った上で学会等で発表することを推進するなど、教員の意識改革を図る。また、平成16年度から弁理士をコーディネーターとして契約し、知的財産権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導を受ける。特に、新しいアイデアは学生などからも提案されることがあるので、それらの管理体制を確立するため、平成16年度から知的財産本部を立ち上げる。また、特許取得に対するインセンティブ制度を構築し、利益に応じた研究費等の配分、特許収入の個人還元なども制度化する。なお、特許活用を促進するため、既存TLOなどの組織と連携するとともに広報にも努める。

研究活動の評価及び評価結果を質の向上につなげるための具体的方策

役員会は、大学評価・学位授与機構と本学の評価委員会の評価結果に基づき、個人研究、プロジェクト研究の成果を評価するが、成果が十分でない場合には問題点を明確にし、研究者個人及びプロジェクトリーダーに改善等の指導を行う。なお、中期計画期間の中間で報告書の提出を求め、進捗状況の評価するとともに、計画変更などの指摘が可能な体制を確立し、研究の高度化・活性化に努める。

全国共同研究、学内共同研究等に関する具体的方策

全国共同研究はまだ少ないが、科研費における重点分野などへの応募を推進するとともに、高度な研究設備を持った研究センターなどとの共同研究を促進するため、優れた共同研究成果を挙げている研究を支援する制度を設ける。なお、学内共同研究は既にプロジェクトとして進められているが、これらのプロジェクトの中から、毎年数件に対して予算の重点配分を行う。また、平成18年度までに各研究分野にプロジェクトリーダーを置くことで、重点化分野ごとに研究プロジェクトを推進し、研究の質の向上と社会への還元の実績を高める。

学部・研究科・付属研究所等の研究実施体制等に関する特記事項

これまで本学の産学官連携の中心的役割は、地域共同研究センターが担ってきたが、新設されたSVBLはインキュベーション機能を備えていることと、主要課題が地域性の強いものであることから両者を一体化し、地域連携・研究戦略室を支援組織としながら共同研究、産業化支援などを推進する。また、本学の研究重点分野の一つである寒冷域のエネルギー・環境分野と未利用エネルギー研究センターを一体化運営することで、その研究の進展を図る。機器分析センターも、バイオ・材料系の教員が中心となって活動しており、このセンターもバイオ・材料研究分野と一体化することが機能的なシステムとなる。さらに、情報処理センターは、本学の情報システムの要であるが、今後の運営管理・研究支援を考え、情報科学分野及び付属図書館等と連携した情報システムの集中化・機能化を早期に図る。

研究・教育・管理スペース等の配分比率を定期的に見直し、効率的、弾力的に運用できるシステムを構築する。

弁理士をコーディネーターとして契約し、知的所有権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導を受ける。

知的財産本部を立ち上げる。

平成17年3月までに同制度に基づいて構築した教員個人情報データベースに各教員が入力を行った。

平成16年4月に施設の有効活用及び評価等に関して審議を行う施設環境委員会を設置し、委員会に共用研究スペース運用審査専門委員会を置くなどして研究・教育・管理スペースの適正配置を検討するシステムとした。
(参考資料「 - 2 - 」)

文部科学省「産学官コーディネーター派遣事業」に採択され平成16年4月から弁理士を産学連携コーディネーターとして採用したほか、日本弁理士会副会長を客員教授に迎えるなどして各教員からの特許取得・活用等に関する知的財産関連の相談及び発明審査委員会における指導、助言等を得た。(参考資料「 - 2 - 」)

平成16年4月に知的財産本部を立ち上げ、各教員の特許相談にアドバイス等を行った結果、15件を職務発明と認定し、うち13件の知的財産権を大学が継承し出願を行った。これは過去5年間の特許出願件数に匹敵する大幅な増加であり、知的財産本部の立ち上げの効果が現れた。

16年度は、年度計画なし

17年度から実施のため、16年度は、年度計画なし

17年度から実施のため、16年度は、年度計画なし

大学の教育研究等の質の向上
 3 その他に関する目標
 (1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

中期目標	<p>地域社会との連携・協力を促進するため組織として、北見工業大学には、地域住民代表、企業代表、自治体代表等が委員となった地域懇話会、及び地域共同研究センターが支援するために設立された推進協議会などがあるが、平成14年度にこれらを統括するため産・学・官の代表で作る北見地域連携推進協議会を発足させ、広く地域社会のニーズを収集し、情報発信ができるように改めている。この活動はスタートしたばかりであるが、学内の地域連携・研究戦略室との連携を整備し、地域社会への研究面、教育面でのサービス体制を確立する。</p> <p>国際的な連携・協力には、教育面と研究面での対応が必要である。教育面では留学生の受け入れと北見工業大学学生の海外派遣とがあるが、交流協定校の拡大を図り、短期留学生の相互交流を増大させる。研究面では国際共同研究などを推進するとともに、これまでの北見工業大学の研究成果などを発展途上国などに還元する。また、協定大学の研究者との相互交流を進めるために、定期的に国際シンポジウムを企画する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進行状況等
<p>地域社会等との連携・協力、社会サービス等に係わる具体的方策 平成16年度より、地域社会と大学との連携・協力体制を実効あるものとするため、地方自治体あるいは関連研究機関などとの協議会である北見地域連携推進協議会の開催頻度を高め、情報収集・情報発信を進める。大学発信のサービスは多様であるが、サービスを受ける対象者としての学生、一般社会人、技術者の要望に沿ったものである必要があり、またそのレベルに応じたものとする必要があることから、ニーズの調査を定期的実施する。特に、平成16年度から、小、中、高校生向けの公開実験等を拡大し、科学への興味を喚起する企画を強化する。</p> <p>産学官連携の推進に関する具体的方策 産学官連携の柱である共同研究は、外部資金を導入した教員に対して研究費を上乗せする制度を取り入れた結果、40%近くの教員が実施するまでとなったが、計画期間内に50%程度の教員が産学官連携に係わるよう、情報提供などのシステムを整備する。その方策として、平成16年度中にサテライト・オフィスを開設するとともに教員紹介をホームページに掲載し、研究テーマ等の公開を進める。</p> <p>他大学との連携・支援に関する具体的方策 本学の周辺には4私立大学が設置されており、平成14年度にこれらの大学間との連携を密にするため単位互換協定を締結しており、教育面での連携が始まっているが、実効ある交流が必要であるので、単位互換だけでなく融合分野の科目設定等も進めるため、平成16年度までに協議機関を設置する。研究面においても一部大学間で交流が始まっており、これらの支援体制も強化する。</p>	<p>地域社会と大学との連携・協力体制を実効あるものとするため、地方自治体あるいは関係研究機関などとの協議会である北見地域連携推進協議会を2回程度開催する。</p> <p>小、中、高校生向けの公開実験等を拡大し、科学への興味を喚起する企画を強化する。</p> <p>サテライト・オフィスを開設するとともに教員紹介をホームページに掲載し、研究テーマ等の公開を進める。</p> <p>周辺大学との融合分野の科目設定等を進めるため協議機関を設置する。</p>	<p>平成16年5月に本学総務担当理事を会長とし、本学研究協力課を事務局とする北見市産学官連携推進協議会を発足させ、平成16年度は3回開催し、新事業開拓などのサポーターネットワーク事業、産学官連携交流のプラザ事業及び技術の販路拡大を図るビジネスマッチング事業を行い、本学の研究を基に海藻（コンブ仮根）を焼化した新製品の開発などに寄与した。（参考資料「 - 3 - 」）</p> <p>小・中生向けの参加型公開実験「おもしろ科学実験」、市民特に小学生に焦点を当てた「キャンパス公開ツアー」、高等学校と協力して実施した文部科学省事業「サイエンス・パートナーシップ・プログラム（SPP）」、高校生が宿泊しながら先端的な科学技術に触れる文部科学省事業「ウインター・サイエンスキャンプ」、「早稲田大学との連携公開講座」などを行い、「おもしろ科学実験」では延べ32テーマに過去最高の596人の参加申込があり、参加者へのアンケート結果では、おもしろかったという回答が98%に上った。（参考資料「 - 3 - ~ 」）</p> <p>産学官連携の地域拠点としての活用のみならず、入試・広報活動、学生の就職活動、同窓会活動等幅広く大学のPRのため使用することを目的として東京（コラボ産学官プラザ in Tokyo）と札幌（R&B札幌大通サテライト）にサテライトオフィスを開設した。（参考資料「 - 3 - 」）また、教員が産学官連携に係わるための情報提供としてホームページに研究者総覧を公開するとともに、学外から研究シーズを検索できるシステムとした。（参考資料「 - 3 - 」）</p> <p>周辺大学との融合分野の科目設定等を進めるための協議機関として、これまでの単位互換推進協議会を活用することとした。 平成16年度にカリキュラムの検討を行い、本学としての融合分野科目として、平成17年度から開講する「安全工学概論」を設定した。</p> <p>平成17年3月帯広畜産大学と「地域共同研究センターを</p>

<p>諸外国の大学等との教育研究上の交流に関する具体的方策</p> <p>これまで、教育面での国際交流は受け入れが中心であったが、本学学生の国際化を進めるには海外派遣事業も重要であるので、毎年10人程度の派遣が可能なように資金面での支援体制を充実させる。</p> <p>研究面では国際共同研究が始まっているが、研究水準の向上のためには、件数の増大が必要である。このため、本学研究概要の広報の充実を図るとともに、協定大学の研究状況の情報収集を行い、平成18年度までに2、3の外国大学と共同研究推進のための協定を結ぶ。</p> <p>また、外国人研究者の招聘事業への応募は、本学研究分野と関連の深い先端的研究者を中心に推進する。</p> <p>平成16年度には、交流協定校などが参加する国際ワークショップを開催するが、中期計画期間内に国際シンポジウムを計画的に実施する。</p> <p>教育研究活動に関連した国際貢献に関する具体的方策</p> <p>ここ数年、JICAとの共同事業として中央アジアから研究者を受け入れ、寒冷地工学に関する研修を行っているが、この制度を利用して新たなプログラムの提案も進め、受け入れ人員の拡大を図り、途上国への支援を推進する。</p> <p>また、平成17年度までに研究者交流会館を設置し、短期研究者の支援環境を整備する。</p>	<p>外国の大学と国際共同研究推進のための協定を結ぶ。</p> <p>国際ワークショップを開催する。</p>	<p>通して行われる産学官連携活動に関する包括的協力のための協定」を締結。これにより道東地域における科学技術及び地域産業基盤の発展に資することを目的として両大学が連携協力することとなった。 (参考資料「 - 3 - 」)</p> <p>平成17年2月中国北京化工大学と学術研究交流協定を締結した。これで本学の協定締結校は7カ国15大学となった。 (参考資料「 - 3 - 」)</p> <p>21世紀を展望した科学技術に関する国際ワークショップInternational Workshop on Modern Science and Technology(IWMST2004)を本学が主催し、電気通信大学及び哈尔滨工程大学と共催で平成16年9月2日～3日に本学を会場に開催した。本学の海外協定大学などから総勢84人の参加があり活発な質疑応答があった。 (参考資料「 - 3 - 」)</p> <p>16年度は、年度計画なし</p> <p>平成16年度中に学内予算で研究者交流施設を設置した。(参考資料「 - 3 - 」)</p>
--	--	--

大学の教育研究等の質の向上に関する特記事項

教育研究の高度化、個性豊かな大学づくりなどを目指した、教育研究活動面における特色ある取り組み

1) もの創り教育の成果として学生の自主的な活動が芽生える

本学の目指す実践的教育の充実を図るため、全学共用スペースとして「もの創り工房」を設置したが、機械システム工学科ではこの工房を活用し、「創造基礎」等のもの作りを通じた教育プログラムを実施している。また、情報系学科においても、回路設計の基本を学ぶと共に、その応用として電子装置の創作を行う授業を実施している。

これらの実践的教育の成果として、学生が自主的にグループを作って「NHKロボコン」に出場したり、札幌で毎年行われているロボットトライアスロンに出場するなど、学生の好奇心が創造力の啓発につながっており、今後の進展が期待される特色ある取り組みである。

2) 大学院英語専任教員の採用によって学生の英語への関心が高まる

大学院教育における特色ある取り組みは、英語コミュニケーション教育である。この取り組みは、大学院生（修士課程）の英語プレゼンテーション能力の向上を目指し、大学院を担当する英語専任教員として、国際交流センターにコーディネーター講師を採用してスタートした。この科目の授業における学生の評価がきわめて高いばかりでなく、より実践的取り組みとして、春休みにはアメリカに学生を滞在させながらの1ヶ月の語学研修も実施している。参加した学生は、英語詰めめの1ヶ月で見違えるような発表能力とコミュニケーション力を得ており、今後とも継続すべき教育活動として取り組むこととしている。

3) 現代GP等の地域貢献型教育プログラムによって地域の活性化を支援する

本学は平成16年度の現代GPで、「ITによる地域活性化教育支援システム」が採択されている。これは、本学学生および地域技術者の資格取得支援と、地域のITに関心のある老人、主婦を中心にITの活用を普及させることで、地域活性化を図る特色あるプログラムである。これらのコンテンツ作りにも本学学生が参画することも、学生の質の向上を目指す上で大きな役割を担うことになる。その他にもSPPやウインターサイエンスキャンプ、産学連携公開講座などを実施し、地域に関かれ、地域の活性化を支援する大学として特色ある取り組みをしている。

4) 教員一人当たりの共同研究件数が国内有数になる

本学の研究活動は地域との連携実績も多く、それらは共同研究となって多くの成果を挙げている。平成16年度の実績は83件であるが、教員（助手以上）一人当たりの件数では約0.53件であり、平成16年度他大学統計は確認できていないが、全国有数であることは間違いなく、また、他省庁などによる研究件数も多く、NEDOの若手研究者支援事業（約5千万円）に2件、経産省関連のコンソーシアム事業（数千万円）に2件採択されており、このことは大学規模から見ると高い成果であり、特に、地域との連携を重視した本学の特色ある取り組みが評価された結果と考えている。

各国立大学法人等の置かれている状況や条件等を踏まえた、教育研究活動を円滑に進めるための様々な工夫

1) 役員による授業参観で授業改善が進む

教育の質の向上に向けた取り組みは各大学で行われているが、PDCAループになってない場合が多い。本学では各教員に義務づけた学生による授業評価に基づき、評価の低い授業については、学長、副学長が授業参観を実施し、個々の教員に教育改善の提案を行っているが、平成16年度は14科目について授業参観を実施した。また、全学のFD研修には、評価の低い教員の参加も義務づけている。なお、学生による授業評価結果を教育研究費の配分にも反映させているが、加えて、優れた教育プログラムを展開している教員には、「エクセレントプログラム賞」、学生による授業評価の高い教員には「ベストティーチング賞」を授与し、教育研究費の増額を図るなどのインセンティブも付加している。このように、より良いプログラムの構築、より良い授業展開に向けて、大学としての組織的な対応を進めている。

2) 北見、札幌、名古屋での父母と担任教員の懇談会は大好評

本学の在学学生は、90%以上が本学所在地以外の出身者であり、その60%近くが本州出身の学生である。大学の現状、学生の修学状況等については、保護者に対して個別に成績表を送るなどしているが、担任教員と直接話をしたいとの要望も多く、これに応えるため、これまでも北見と札幌で父母懇談会を開催してきた。平成16年度はこれに加えて、名古屋でも開催したが、150人近い参加があり、毎年度開催の要望も出されている。次年度以降も、本州の他都市での開催を計画しているが、このような保護者も含めた修学指導体制は、学生のドロップアウトを防止する上で有効な取り組みになっている。

3) 国際交流関係事務の一元化と教員とのコラボレーションが進化している

国際交流活動の活発化と円滑化を図るため、従来の留学生教育相談室を国際交流センターに改組するとともに、事務組織を整理・統合し、事務分掌を改正する中で、新たに研究協力課に国際交流係を設置することで、関係業務の効率化に努力している。

4) 産学官連携の事務組織も教員と一体化してワンストップ事務システムに移行する

知的財産本部、地域共同研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーの各機能を統合させ、より広範な視点から産学官の共同研究を推進するため、地域連携・研究戦略室を新たに設置した。その際、産学官連携や外部資金導入を統括する組織を研究協力課内に併置することで、関係教員と事務職員が一体となって業務に当たる体制とする等、工夫をこらしている。加えて、産学官連携の地域拠点として活用するため、サテライトオフィスを東京及び札幌の2カ所に設置し、その利活用に努めている。

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	<p>教育・研究・社会貢献を柔軟に効率よく推進するためには、それぞれの目的別に運営体制を改善して業務内容の重複を避け、かつ全体としての調和を図る必要がある。</p> <p>主に教学面を審議する教育研究評議会や教授会を学長の権限と責任においてよりダイナミックで機動的な大学運営が実現できる構成とするとともに、教育研究・運営等で学長がより強いリーダーシップと経営手腕を発揮できる体制を整備し、大学の資源配分の基本戦略についての全学的合意を形成し、これを円滑に実現する。</p> <p>また、産学官連携の強化などに対応できるよう事務組織及び委員会組織を強化する。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策 学長の私的諮問機関である大学戦略会議で本学の経営戦略を検討している現在の体制を見直し、平成16年度中に教学・研究・広報・管理等に関する専門部会からなる戦略立案機関を設置する。ここで、中・長期目標・計画を立案し、経営協議会・教育研究評議会での審議を経て、役員会で本学の経営戦略等を確立する体制とする。</p> <p>運営組織の効果的・機動的・戦略的な運営に関する具体的方策 本学の意志決定機関としての役員会、経営協議会との関わりの中で、教育研究評議会・教授会の運営上の課題を平成17年度までに再検討し、必要に応じてその構成及び審議事項を整理する。 また、権限と責任が拡大した学長を補佐するため、平成16年度から大学運営の重要テーマごとに、担当の副学長を置き、副学長4人体制で基本戦略の企画立案を行う体制を充実させる。 さらに、平成16年度中に既存の委員会の見直しを図り、特に、産学官連携や国際交流の推進及び全学共同利用施設の適切な運営を担当する事務組織を強化する。</p> <p>教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 これまで教員・事務職員等の両組織が協力し取り組んできた入試関連業務、就職指導業務、国際交流・留学生あるいは産学官連携に係わる業務などの分野で、より一層の連携を図れるよう教員・事務職員等が一体となって運営できる体制を平成16年度中に構築する。 また、事務職員等が教員と連携協力して企画立案に参加する中で、専門職能集団として法務・労務・財務などの分野で、高い専門性を発揮できる人材の養成や確保を、研修や中途採用等によって図る。</p>	<p>教学・研究・広報・管理等に関する専門部会からなる戦略立案機関を設置する。</p> <p>権限と責任が拡大した学長を補佐するため、大学運営の重要テーマごとに副学長を置き、副学長4人体制で基本戦略の企画立案を行う体制とする。</p> <p>既存の委員会の見直しを図り、特に、産学官連携や国際交流の推進及び全学共同利用施設の適切な運営を担当する事務組織を強化する。</p> <p>入試関連業務、就職指導業務、国際交流・留学生あるいは産学官連携に係わる業務などの分野で、教員・事務職員等が一体となって運営できる体制を構築する。</p>		<p>教学・研究・広報・評価・管理等に関する戦略の立案は、学長、常勤理事（2人）、副学長（2人）及び事務局長で構成する企画運営会議が担うこととし、平成16年4月より実施してきた。これに伴い、教学・研究・広報・評価・管理等に関する専門部会を統括しつつ、業務運営体制全体にわたる戦略の立案が容易になり、業務運営の流れが効率化した。（参考資料「 - 1 - 」）</p> <p>権限と責任が拡大した学長を補佐し、上記各専門部会の統括責任者の役割を担わせるため、理事（副学長）の他に2人の副学長を置き、副学長4人体制を実施した。これに伴い、学長の権限と責任のもとでそれぞれの役割業務が適度に分散され、集中化と分散化が臨機に、且つ有機的に結合できる体制となったため、意志決定の機動化が図られた。（参考資料「 - 1 - 」） なお、経営協議会は年6回開催し、経営的な観点から多くの提言等があり、大学運営に反映させている。</p> <p>既存委員会の見直しを図るとともに、産学官連携や国際交流の推進及び全学共同利用施設の運営を担当させるため、事務組織を整理・統合する中で、研究協力課を新設した。このことにより、関係業務が整理され、業務の適切化、円滑化を図ることができた。（参考資料「 - 1 - 」）</p> <p>学生の就職指導体制として、学生支援課が情報の提供や連絡調整を行うことで、学科就職担当教員や学科事務係とも連携して業務を行った。その結果、担当者間の事務処理が迅速となった。また、平成16年4月、知的財産本部、地域共同研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを総合して、新たな組織として地域連携・研究戦略室を、新築された総合研究棟に配置した。同時に、産学官連携・外部資金導入に関する業務を統括する組織を研究協力課内に併置し、教員・事務職員等が一体となって業務に当たる体制を整えた。</p> <p>文部科学省、あるいは日本学術振興会で長期研</p>	1 1 1 1

<p>全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的方策</p> <p>配置される各学科等の教員数は弾力的に扱うこととし、本学の特色ある教育研究分野を活性化させるため、平成18年度までに役員会がそれらの分野に教員を重点的に配置できる体制を確立する。</p> <p>さらに、平成16年度から、これまでの国の基準面積に基づいて各教育研究分野へ研究室・実験室等を配分している方式を改め、本学として活性化すべき教育研究分野に重点的に配分したり、研究成果や外部資金の導入実績等で配分したりできる体制とする。</p> <p>運営費交付金の各教員への配分については、本学でこれまで行ってきたように、各教員の活動を教育・研究・大学活性化のそれぞれの分野ごと評価し、教育研究費を傾斜配分する原則は今後も堅持するが、重要な教育研究分野には重点的な配分ができる方式とするとともに、平成16年度中に評価項目の見直しを行う。</p> <p>また、教職員の給与に能力・業績を反映させるため、平成18年度までに評価組織や評価基準の策定など将来に向けての準備作業を行う。</p> <p>学外の有識者・専門官の登用に関する具体的方策</p> <p>役員会を中心に、学識経験者、経営的戦略を持った人材を調査するとともに、経営協議会の意見を参考にしながら、適任者を選考する。</p> <p>内部監査機能の充実に係る具体的方策</p> <p>本学における財務規律を確保し、業務運営の改善及び効率化を推進するため、監事及び会計監査人の行う監査との連携を図りながら、平成18年度までに内部監査体制を確立する。</p> <p>国立大学間の自主的な連携・協力体制に関する具体的方策</p> <p>北海道内の7国立大学法人が連携し教育上魅力あるシステムの構築を図るため、広範な単位互換や研究上の連携など実効性のある連携・協力体制を平成18年度までに確立する。</p>	<p>国の基準面積に基づいて各研究分野へ研究室・実験室等を配分している方式を改め、本学として活性化すべき研究分野に重点的に配分したり、研究成果や外部資金の導入実績等で配分したりできる体制とする。</p> <p>教育・研究・大学活性化のそれぞれの分野ごと評価し、教育研究費を傾斜配分する原則は今後も堅持するが、重要な研究分野には重点的に配分できる方式とする。</p>	<p>修を行うとともに、学内でも各種研修を実施している。今年度実施した研修等の一覧は、参考資料「 - 1 - 」のとおりである。</p> <p>新設された総合研究棟の4,5階のスペースの内3室(250m²)を、施設専門委員会の共用スペース運用審査部会の議を経て学長が本学の活性化すべき研究分野(バイオ・材料科学分野、情報科学分野)に、重点的に配分し、平成16年度から有効活用しており、教員の意識改革の一助となった。</p> <p>重点化研究分野のプロジェクト研究に対して、学長裁量経費を重点配分した。</p> <p>具体的には、平成16年4月に教育研究活性化経費(学長裁量経費)の申請をプロジェクトを担っている各教員に求め、その申請に関する学長ヒアリング等を行った結果、大型施設整備支援及び重点プロジェクト研究推進支援として6件の申請を採択し、学長裁量経費の44%に当たる約3,000万円の予算配分することで、重点化を進めた。(参考資料「 - 2 - 」)</p> <p>16年度は、年度計画なし</p> <p>本学の監事による監査は基本的には年4回であるが、本学の重要会議には全て陪席することとし、その都度意見を聞くなどして、大学の運営に反映させている。</p> <p>19年度から実施のため、16年度は年度計画なし</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>7</p>
<p>ウェイト小計</p>		<p>7</p>	

2 業務運営の改善及び効率化
教育研究組織の見直しに関する目標

中期目標	<p>教育研究組織は、大学が本来果たすべき役割を実現する上で基幹となるべきものであり、北見工業大学でもそれぞれの工学分野に固有で必須な学問と技術体系に根差しつつも、日進月歩する科学技術の新展開と社会的な要請に的確に答え得る組織とする必要がある。そのため、中期目標・計画の設定期間に対応させて、その節目毎に絶えず見直しを図り、弾力的設計を重視する立場から改組・転換にも取り組むこととする。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>教育研究組織の見直しの方向性とその編成等に関する具体的方策</p> <p>学部の教育体制については、当面、現行の6学科の学科学生定員に対応した形の教育コースを基本とするが、平成18年度までに、教員組織は学科に固定化せず派遣方式として、役員会の判断により必要に応じて、柔軟に対応できる制度に変更する。これに伴って、入学定員総数の410人は維持しつつも、コース毎の入学定員は固定化せず、入学志願者の動向、専門分野のニーズがより適切に活かせるよう、コースの規模とその編成のあり方について弾力的に取り組めるシステムとする。その際、学部卒業者には、ユニバーサル化の中にあって質の保証が重要となることから、現行の学科に対応する組織をJABEE認定が可能となる教育コースと位置付け、そのための具体的な体制の実現を目指す。なお、学部入学者は、平成20年度までに現行の学科毎の募集形式を改め、募集の母集団を3区分程度の比較的中規模なものとし、入学後にも転学科が可能な制度を構築する。</p> <p>大学院博士前期課程の教育研究体制も前述の教育コースに準じたものとするが、本学が目指す情報科学、エネルギー・環境、社会基盤、及び材料・バイオの4分野の教育研究がより一層進展するよう適切な教員配置のあり方についても検討を進める。博士後期課程については、現行の2専攻に加えて、平成20年度までに先端的で高度な重点研究プロジェクトを展開できる新たな専攻の設置と入学定員の増員を目指す。</p> <p>産学官連携の推進を図る組織等の整備</p> <p>既存の地域連携推進委員会の機能を充実するとともに、地域共同研究センター、機器分析センター、未利用エネルギー研究センター、SVBL等も、重点研究分野と一体化した運営が図れるよう検討を進め、産学官連携の成果が、より有効に学部と大学院の教育に反映できるものとする。このことによって学生の学習意欲の一層の向上につなげる。そのため、それぞれのセンター等の役割と特色を活かした形で、本学における産学官の連携の活性化と教育研究の活力を向上させていくため、平成20年度までに大学院博士課程等の整備を目指す。</p>			<p>教員の派遣方式に関しては、18年度から実施のため、16年度は年度計画なし</p> <p>学部入学者の募集形式の変更は、21年度から実施のため、16年度は年度計画なし</p> <p>博士後期課程における新専攻の設置と入学定員増は、21年度から実施のため、16年度は年度計画なし</p>	1
			ウェイト小計	1

3 業務運営の改善及び効率化
人事の適正化に関する目標

中期 目 標	<p>大学がその本来目的を達成するためには、大学を構成している人的資源を最大限に有効に活用する必要があることは言うまでもない。そのためには、非公務員型を活かした柔軟で多様な人事システムを構築するとともに、それぞれの職種に属する教職員の全てが、その持てる能力を十分に発揮できるように配慮する必要がある。その際、教職員の勤労意欲の向上を図る動機付けとして、給与の適正化は不可欠である。したがって、個々の教職員に対して、それぞれの職務に期待される職務内容と水準、及びその評価基準を明確にした上で、その業績を給与に適切に反映させ得る人事システムを早期に構築することを基本方針とする。</p> <p>また、教育研究活動の活性化、高度化の源泉が優秀な人材確保にあることは言うまでもない。そのためには、多様な経験と多彩な能力の結集が基本となるので、より優秀な人材をできるだけ多数確保できるように、教員の流動性の向上を図ることは重要な意義がある。この点に関連して、北見工業大学では、これまでも教員人事は公募制を原則としているので、今後もこれを堅持するとともに、早期に任期制を導入する。</p>
--------------	--

中期計画	年度計画	進行 状況	判断理由（実施状況等）	ウェ イト
<p>人事評価システムの整備・活用に関する方策 人事評価システムとしての給与基準の大幅な変更は、法人間の異動などから当面は困難であるが、平成16年度から、期末手当と勤勉手当の比率を現行の7:3から当面6:4に変更し、業績を加味した給与制度とする。 また、それぞれの教職員の職務遂行状況に対する人事評価システムは、教職員自身と社会が納得できる公正で妥当なものとする必要があり、多面的な角度から検討されなくてはならない。したがって、平成18年度までには適切な評価基準の導入に向けて、評価委員会で検討を進め、適切な給与支給体制を確立する。</p> <p>柔軟で多様な人事制度の構築に関する方策と人事管理に関する方策 人事制度は、硬直化を排し、常に柔軟性を確保して多様性を目指すことによって、組織の活性化に役立てる必要がある。そのため、その時点々々における最も有効な人事のあり方は、大所高所からの総合的判断を重視することが肝要であるので、絶えず全学的な視点から人事戦略を構築し、適切な人事管理をできる機能が求められる。このような役割は、単純に学科等に委ねられるべき性格のものではなく、むしろ確かな識見を必要とするので、学長を中心とする役員会と教育研究評議会が指導性を発揮することでこの役割を担うものとする。</p> <p>任期制の導入など教員の流動性向上に関する方策 本学では、これまでも教員人事は一般公募を原則としてきたが、今後もこの原則を堅持することとする。また、任期制については、地域共同研究センター等の一部の教員人事に対しては導入していたが、平成16年度の法人化を機会に、教員人事の流動性・活性化を目指し、全部門の新規採用人事に導入する。なお、同意の得られた現職者にも適用できるように制度化し、60%以上の教員が任期制に移行するよう推進する。 また、教員の行う教育研究活動を活性化するためには、幅広い視野の涵養と多様な経験が重視される必要があり、上記の公募制の徹底と任期制の導入によって、流動性向上の一助とするためのものである。</p>	<p>期末手当と勤勉手当の比率を現行の7:3から6:4程度とし、業績を加味した支給制度とする。</p> <p>人事戦略、適切な人事管理体制を構築するために、学長を中心とする役員会と教育研究評議会が指導性を発揮する体制を構築する。</p> <p>教員人事の流動性・活性化を目指し、全部門の新規採用人事に任期制を導入する。なお、同意の得られた現職者にも適用できるように制度化し、50%程度が任期制の対象になるように推進する。</p>		<p>勤労意欲の向上を図るため、手当は任期制の適用や業績を加味した支給方式に改めた。 これに伴い、期末手当と勤勉手当の比率を法人化前の7:3から6:4へ変更した。その具体的な内訳は、参考資料「 - 3 - 」のとおりである。</p> <p>平成16年度から、学長を中心とする役員会と教育研究評議会が、人事戦略及び人事管理に指導性を発揮できる体制に移行させた。 具体的には、教員の新規採用は、定年予定者などの後任補充を基本とし、これらを含めた3カ年の採用計画を、毎年度役員会の提案に基づいて教育研究評議会で審議し、役員会が決定することとした。 同時に、ポスト数の制限によらない内部昇任も可能とし、教育研究において優れた実績がある者（本学採用後5年以上経過した者）は、学科長又は講座主任が学長に推薦を申し出できることとしたことから、10人の昇任者があった。 （参考資料「 - 3 - 」）</p> <p>平成16年度から教員人事の流動性・活性化を図るため、全部門の新規採用人事に任期制を導入した。同時に、同意の得られた現職者にもこの制度を適用できることとした。その結果50%以上の教員に任期制が適用となり、当初計画を超えて達成できた。その内訳は、参考資料「 - 3 - 」のとおりである。なお、現職者への任期制適用の受付は、年2回実施することとしている（4月及び10月）。</p>	<p>2 (*1)</p> <p>1</p> <p>2 (*2)</p>

<p>外国人及び女性教員の採用促進に関する方策 現状では、本学でも外国人教員や女性職員の比率は低いと言わざるを得ず、その改善に取り組む必要がある。しかし、一律に論じ難い問題でもあるので、本中期目標・中期計画の期間内に具体的な数値目標が設定できるよう検討を進める。</p> <p>事務職員等の採用・養成・人事交流に関する方策 事務職員等の採用は、行政事務処理及び教育研究支援業務等の大学運営事務のほか、教員と連携協力しつつ企画立案等に積極的に参画する大学運営の専門職能集団としての機能を発揮させる必要があるため、大学独自の採用計画に基づき行うものとする。なお、一般事務職員等の採用に当たっては、一定以上の能力や優れた知識経験を有していることが求められることから、平成16年度から北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験実施委員会の実施する統一試験を活用する。</p> <p>また、事務職員等の能力向上策として、専門職能集団としての機能が発揮できるように、財務、労務等の階層別、職階別の研修制度を導入し、大学の経営戦略等に参画する人材の養成を行う。さらに、優れた人材の確保や人事の活性化を図るため、引き続き他大学等との人事交流に努める。</p>	<p>16年度は、年度計画なし</p> <p>大学のニーズに対応した専門性と多様性を有し、かつ企画立案等に積極的に参画できる専門職能集団としての機能を発揮できるよう継続的・長期的な人材養成を図っている。 今年度は、北海道地区国立大学法人職員統一採用試験第一次試験合格者から計5名採用した。 また、事務職員の研修及び他大学との人事交流は、従来から行っているが、今後も活発に行う。</p>	<p>1</p>	
	<p>ウェイト小計</p>	<p>6</p>	

**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	大学運営の企画立案等への参画、教育・研究支援事務、労務管理、財務管理等の多様化する要請に積極的に応える事務体制を整備し、人材の効率的な配置と業務全般の効率化・合理化を図る。
------	--

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>事務組織の機能・編成の見直しに関する具体的方策 平成16年度中に大学運営の企画立案等への参画及び教育・研究支援事務等に機動的に対応できる事務組織を構築する。また、事務の効率化・集中化のため、ペーパーレス化、事務の電子化等の推進を図る。</p> <p>業務のアウトソーシングなどに関する具体的方策 経済性・効率性の観点から業務全般の精査を行い、事務組織の再編・統合及び事務系職員の配置計画を平成18年度までに策定する。また、中期計画期間内に現業的業務等のアウトソーシングの推進計画も策定する。</p>	<p>大学運営の企画立案等への参画、及び教育・研究支援事務等に機動的に対応できる事務組織の構築を図る。</p> <p>事務の効率化・集中化のため、ペーパーレス化、事務の電子化等の推進を図り、用紙使用料を5%程度削減する。</p>		<p>法人化を機会に、7カ所にあった学科等事務を2カ所に統合し、非常勤職員を主体とする組織に変更した。ここで生じた職員数を活用し、研究支援のための課を設置するとともに、事務組織を変更し、企画立案体制を強化した。その結果、参考資料「 - 4 - 」に示したような成果が上がっている。</p> <p>また、技術部は完全独立組織として、教育研究支援のみならず、事務機構の支援も行うよう、申請に基づく派遣方式にしてに大きな成果を挙げている。</p> <p>法人化に伴って規程変更などの印刷物が増大しているが、用紙の両面利用を徹底するとともに、事務連絡等は電子メールを積極的に利用しており、平成16年度の使用量は対前年度比5.45%削減された。</p> <p>17年度から実施のため、16年度は年度計画なし</p>	<p>2 (*3)</p> <p>1</p>
			ウェイト小計	3
			ウェイト総計	17

〔ウェイト付けの理由〕

- * 1 期末手当と勤勉手当の比率を変更し、勤勉手当率を高くしたが、このような取り組みは他大学にはない特色ある制度である。この制度により、本学が実施している教員の任期制及び教員評価に基づく勤勉手当の配分には年間最大2ヶ月相当の差がつくことになり、勤労意欲を高揚する上で重要な取り組みである。
- * 2 全学教員を対象とした任期制の採用は教員の意識改革を図る上で重要であり、今後の大学教員人事の方向を示した画期的な取り組みであると自負している。しかも、承継職員制度がありながら、任期制に移行した教員が初年度に50%を超したことは、この制度が、法人化後の教員に受け入れられたものとして高く評価している。
- * 3 7カ所にあった学科等事務を2カ所に統合し、そこで得られた職員数を活用し、研究支援体制を構築した。併せて事務組織を変更し、教員と一体化して活動する「国際交流センター」及び「地域連携・研究戦略室」を設置したが、このワンストップ事務組織は学内外から高い評価を得ている。また、技術部を完全独立組織として教育研究あるいは事務局の技術的支援体制を確立したが、業務依頼を受けて機動的に教育研究等を支援する技術部体制は他にはない取り組みである。これらの施策は教育・研究を支援する上で重要な取り組みである。

業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

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、財政、組織、人事などの面での特色ある取り組み

1) 教員評価による研究費の配分で教育研究の活性化を図る

本学では各教員への教育研究費の配分を実施する際、個々の教員の活動実績を、教育、研究及び大学活性化・社会貢献の3区分で評価した上で、その総合評価結果に基づいて配分を行っている。これにより配分される各教員間の教育研究費の格差は、最大で約8倍程度になっており、個々の教員の活動実績が反映される制度として、教育研究活性化のインセンティブとなっている。また、この費用と同程度の総額を、申請に基づく学長裁量経費として別途に重点配分しているが、申請者には学長ヒヤリングなどを実施し、提案内容が教育研究の活性化に資するかどうかを評価した上で配分している。

2) 学科事務や技術部組織の大胆な改革を実施する

研究連携、地域貢献などの業務は、これまで地域共同研究センター、SVBLあるいはその他の附属センターそれぞれで対応しており、事務機能も分散していた。そこで法人化を機会に、学科等担当の事務職員の再編を行い、学科事務の業務を非常勤職員を主体とする組織に変更したが、これに伴って新たに確保できた職員数を基に、研究協力課を新たに設置した。さらに、同課内には地域連携・研究戦略室も設置して、研究関連のセンター等を一元化した。これに伴い、その事務を研究協力課に担わせることで、研究関連の社会貢献に関する業務をワンストップ体制に移行させ、成果を上げている。また、これまでの技術部は完全独立組織とし、技術職員の配置は、教員からの申請内容に基づいて、技術部長と担当副学長が評価して配置する派遣制度に変更した。その際、年度末には、技術職員と教員の双方から自己評価と相手評価がなされることとしたので、健全な緊張感のある関係が築かれるようになった。このような、技術部を組織として完全独立させ、派遣方式とする取り組みは、他大学ではまだ進められていない特色ある取り組みである。

3) 全教員は任期制を制度化、合わせて学内昇任制度を採用する

教員人事では、教育の質の向上と研究の活性化を目指して、新規採用教員のみならず現職者も含めて、教員全体を対象とした任期制を導入した。同時に、教育・研究で実績の顕著な教員には、ポスト数の制限に依らない学内昇任制度も採用して、緊張感と活力ある人事制度を構築した。任期制の目的は、教員の流動化を図ることにあるが、全国的に任期制が導入されていない現状で、あえて任期制を選択することは、雇用の停止にもつながる危険性を含んでいることも事実である。しかしながら、このようなリスクがあるにもかかわらず、教員個人に選択権はあるものの、50%以上の教員が自主的に任期制に移行したことは、大学活性化に向けた意識改革の現れとして特色ある取り組みである。

本法人等の置かれている状況や条件等を踏まえ、学長のリーダーシップの下で大学運営を円滑に進めるための様々な工夫

1) 学長主導で迅速な意志決定と合わせて学内の情報の共有化を図る

法人化の目的の一つに学長のリーダーシップの確立が挙げられているが、真にリーダーシップを発揮するためには、単なる上意下達に留まらず、方針決定に対する合意形成も、実効性を高める上で重要である。本学では、企画立案機関である企画運営会議（学長、副学長、局長、陪席：各課長）で、大学の基本方針を協議しているが、同時に月に1、2回、学長・副学長ミーティングも実施し、情報交換、意見交換を行いながら、学長の方針に対する補足・補完も行っている。これらの協議を経て、教育研究評議会、経営協議会などに議題提案を行っており、迅速な意志決定とスムーズな運営が確立されている。なお、職員に対する意識改革も重要なことから、平成16年度は前期、後期にそれぞれ1回、全学説明会を開催し、大学の方針、現状などについて情報提供や、議論の場を設けている。また、学長、副学長が各学科等に訪問することによる懇談会も実施しており、情報の共有化に多くの時間をさいている。

2) 定年者の動向に合わせて中期計画期間中の人員計画を策定する

大学の教職員数が定員制の枠からはずれたことに伴い、人件費としての管理が必要になってきている。このための取扱いとして、教員定員については、全体の5%程度を学長裁量とすることの承認を得て、実施に移している。特に、定年者の後任補充が定年直前になって決定することは、教育体制にも影響することから、人事方針に関する主たる提案権を各学科等から役員会に移管させ、定年の3年程度前までには役員会が方針を出せるように制度を改めた。これに伴って、大学としての重点化に対する方針なども盛り込めるようになったことから、教育研究の活性化に向けた重要な取り組みと考えている。また、職員については、中期計画期間内の人員計画を既に策定し、それに従った減員、あるいは補充を決めており、今後予想される人件費に対する効率化係数相当分の対応についても、学内合意の基で進めている。

3) 理事、経営協議会、監事等の学外者の意見の運営への反映

本学の学外役員は理事（非常勤）1人、監事（非常勤）2人で、経営協議会には6人の学外有識者が任命されている。いずれの方も民間企業の経営者あるいは学識経験者であり、これまでも種々の提言を受け、本学の運営に反映させている。役員会、経営協議会は基本的には年6回の開催であるが、役員会は臨時も含めて12回開催した。監事業務は年4回を定期的監事業務としているが、それ以外にも随時、来学いただいております。平成16年度は、延べ33回来学いただいた。定期的監事業務以外には、本学の教育研究評議会、経営協議会、役員会にも陪席してもらい、学内審議についても提言をいただいている。その主なものとしては以下のような事項になるが、いずれも学内運営への反映に努めている。

- ・民間的発想でもっとトップダウン的業務形態とすること。
- ・教員評価制度に中期計画への貢献度を入れるなど、毎年度見直しをすること。
- ・東京サテライトオフィスを利用した、就職、学生募集などの活動の拡大。
- ・授業料の値上げにもっと明確に反対するべきである。
- ・法人化後、構成員の意識がどのように変化しているかを調査すること。
- ・決算文書の管理体制を見直すこと。
- ・成績評価が適切に行われているか、学内の整合性が取られているかを調査すること。
- ・会計監査の学内監査制度を構築すること。
- ・計算機使用契約期間の延長で、経費を削減できるので検討すること。
- ・学生支援のための資金貸付制度を検討すること。
- ・ポスドク支援制度を活用して、就職の拡大を図ること。

財務内容の改善
1 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

中期 目 標	大学の活性化と財政健全化を考えると、外部資金あるいは自己収入等の確保はきわめて重要となる。そのため、教職員の意識改革を進めるとともに、外部資金導入にインセンティブ制度を設けるなどして資金獲得を拡大する。また、大学支援組織からの寄附の受け入れ体制も整備する。
--------------	--

中期計画	年度計画	進行 状況	判断理由（実施状況等）	ウエ イト
<p>科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策 外部資金の増大を促進するため、研究内容の公開、リエゾン機能の拡大、広報等の充実に努め、中期計画期間中に10%程度の増額を目指す。また、平成16年度より、外部資金導入に積極的な研究者に研究スペースあるいは研究支援等の面で優遇する制度を設ける。さらに、本学の特色ある研究等について、学長を始めとした役員会が中心となって企業訪問などの活動を積極的に行う。また、平成18年度までに、市民、同窓会などを中心とした大学支援組織の設立を計画する。</p> <p>収入を伴う事業の実施に関する具体的方策 地域社会や市民等のニーズに即した公開講座の実施、夏期休暇を利用した社会人ブラッシュアップ講座を始め、学会の開催誘致等を組織的に実施する。</p>	<p>外部資金導入に積極的な研究者に、研究スペースあるいは研究支援等の面で優遇する制度等を設け、増額を目指す。</p> <p>本学の特色ある研究等についての予算獲得のため、学長を始めとした役員会が中心となって企業訪問などの活動を積極的に行う。</p>		<p>平成17年度から、教員は新たな本学教員評価制度で評価されるが、平成16年度の外部資金の獲得金額等も評価の対象となる。そのこともあって外部資金の導入には積極的であり、参考資料「1-1-」に示すように総額は前年度と比較して12%増大している。なお、研究支援の優遇策として、新規に研究スペースとして3室を配置した。また、非常勤研究員の優先対応を行った。</p> <p>平成16年度は、主として大型予算と関連のある北海道経済産業局、新エネルギー開発機構（NE DO）、日本科学技術振興機構（JST）を中心に本学の研究状況などの説明を行った。また、道内外数社と懇談して共同研究などの依頼をしている。</p> <p>16年度は、年度計画なし</p>	
			ウエイト小計	

2 財務内容の改善
2 経費の抑制に関する目標

中 期 目 標	今後の教育研究の高度化・活性化を考慮しつつ、各種業務の合理化、効率的な施設運営、人事配置の適正化などを進め、管理的経費を節減する。
------------------	---

中期計画	年度計画	進行 状況	判断理由（実施状況等）	ウエ イト
<p>中期目標期間中の管理的経費の抑制に関する具体的方策 運営費交付金に対する人件費比率を抑制するため、中期 目標期間中に、管理的部門の固定人件費を5%程度節減し、 外部委託が可能な事項は委託する。学内の環境整備につい ては、学生、教職員の意識改革を促しながら全学的な経費 節減計画を平成17年度までに策定し、清掃業務などの委託 費用の節減に努める。また、大学所有の車両については、 業務の適切な遂行の観点等を踏まえ、平成16年度より必要 に応じて運転業務を外部に委託するなど節減に努める。 加えて、研究設備・施設の充実に伴い、光熱水料などの 経常経費が増大しているが、平成16年度より、広報活動と 合わせて定期的なパトロールを実施するなどにより削減に 努め、これらの資金を教育研究費などに振り向ける。なお、 光熱水料は設備の更新によって節減が可能になることか ら、平成20年度までにエネルギー使用を全学的に統括する システムを検討する。</p>	<p>大学所有の車両については、業務の適切な遂 行の観点等を踏まえ、必要に応じて外部に委託 するなど節減に努める。</p> <p>研究設備・施設の充実に伴い、光熱水料など の経常経費が増大しているが、広報活動と合わ せて定期的なパトロールを実施するなどにより 削減に努める。</p>	進行 状況	<p>事務職員に運転業務を付加して、タクシー利用 を抑制するなど経費の節減に努めた結果、燃料 費、タクシーチケット、自動車維持費が前年度比 20%～45%節減できた。</p> <p>省エネパトロール調査表(参考資料「 - 2 - 」)に基づき、施設環境委員会委員と施設課職 員(計4名)のグループが各部屋のパトロールを実 施し、調査表の項目毎に点検を行うとともにエネル ギーの節約推進に対する意識の啓発を行った。そ の結果、パトロール実施後の光熱水料(井水・下 水、ガス、重油、電気)は前年、同月との比較に おいて90.65%に削減が図られた。</p>	ウエ イト
			ウエイト小計	

財務内容の改善
3 資産の運用管理の改善に関する目標

中期 目 標	体育施設、講堂、講義室、図書館、研究センター、及び研修所などは、効果的に教育研究等の利用に供するとともに、地域社会等にも積極的に開放し貢献することに努める。 また、運営費交付金、外部資金等を効果的に教育研究等に資するとともに、これらの資金等の適切な管理に努める。
--------------	--

中期計画	年度計画	進行 状況	判断理由（実施状況等）	ウェ イト
資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策 本学の体育施設、講堂については従来から一般利用も進めているが、ホームページあるいは市の広報誌などを活用してその利用状況を公開し、一層利用しやすくするように改める。また、屈斜路研修所は立地条件の恵まれたところに位置しており、平成19年度までに老朽化した施設の整備の検討を進め、外部に対しても宣伝を行うなどして、一層の教育研究等の利用に供する。また、教育研究施設及び高度機器等についても外部者利用規程を整備し、利用の拡大を図る。 外部資金などは、平成16年度より適切な運用のために主たる取扱金融機関を決め、健全で且つ効率的な運用を図る。	外部資金などは、適切な運用のために主たる取扱金融機関を決め、健全で且つ効率的な運用を図る。		ペイオフに対応するために、保有する全ての口座を決済専用の口座に変更した。また、外部資金のうち寄附金については、国債として運用することも決め、運用先の金融機関と金額を決定した。ただし、年度末に資金ショートする可能性があったため、次年度の早い時期に運用を開始することとした。	
			ウェイト小計	
			ウェイト総計	

〔ウェイト付けの理由〕



財務内容の改善に関する特記事項

1) 共同研究等の増大に向けて、教員評価制度などの取り組みを推進

本学は教員の評価を、教育、研究、大学活性化・社会貢献に分類して実施しているが、外部資金の獲得も高く評価している。特に平成17年度から実施される本学教員評価制度では、その受入金額も評価対象となることから、インセンティブ効果が期待できる。また、共同研究件数の増大のために、地域の自治体に産学連携推進員を推薦してもらい、月に一度の情報交換会で、地域の要望などを吸収している。また、札幌、東京のサテライトオフィスにおいても、相談会やフェアを開催するなどして、本学からの研究成果に関する発信も積極的に行っている。さらに、同窓会の関東支部と連携して、同窓生向けのセミナーなども開催し、母校の活用を呼びかけている。

2) 非常勤職員給与などに上限値を設定し、人件費の節減を図る

法人化を迎えるに当たり、地域の非常勤職員給与などを調査し、本学非常勤職員の給与の上限値を、従来より1号俸ほど低く設定した。また、TAあるいはRAの給与についても、その総額を変えないで、上限値をより低く抑え、多くの学生に機会を与えるように変更した。さらに、教員に配分される大学院調整手当は、従来は実際に指導学生を抱えているかどうかの実態にかかわらず、一律に支給されていたのを変更し、学生の指導実績に応じた支給に改め、ここで得られた原資は、任期制教員の勤勉手当の調整などに振り向けている。

3) 大学院、学部学生の入学者確保により増収を図る

平成16年度の入学者より、入学定員の弾力的対応を認め、これまでの退学者数から想定される実際的な在籍学生数も勘案して、若干の定員オーバーを認めることとした。また、大学院の入学者は、定員をわずかに上回っている程度であることから、大学の活性化、財政的な面を含めて入学者の増大を各専攻に提案している。これらによって、収入増が確保でき、剰余金として申請した。

4) 退職者の後任予定者の採用抑制と若返りで人件費の節減を図る

法人化による学内組織の変更などに伴い、早期退職希望者が数名でてきたことに関連して、本来正規職員の補充で緊急対応すべきところを、暫定的に非常勤職員の採用などで採用時期を遅らすなどした。この結果、若返りによる人件費の変化及び採用期間の遅延に伴う差額などから人件費の削減が図られ、これらを剰余金として申請した。

自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
1 評価の充実に関する目標

中期目標	教育研究等の自己点検評価体制を確立するとともに、大学評価・学位授与機構の評価結果などに基づき、教育研究あるいは業務の改善を進め大学の活性化を図る。
------	---

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>自己点検・評価の改善に関する具体的方策 平成16年度より、教員個人の教育研究の自己評価を毎年度実施し、評価方法の改善などを推進する。また、大学全体を対象とした自己点検評価の一層の厳格性・公平性を期すため、評価結果を公表するとともに、社会からの意見、要望等を取り入れるシステムを平成18年度までに構築する。</p> <p>評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方策 評価結果を大学運営に反映させるため、役員会、経営協議会、教育研究評議会は各々が評価結果に対する点検を行い、2～3年ごとに改善指示が出せるよう制度化する。</p>	<p>教員個人の教育研究の自己評価を毎年度実施し、評価方法の改善などを推進する。</p>		<p>教員個人の自己改善と大学組織の活性化を促進する目的で、教員評価制度について検討を行い、学内合意を得た後、北見工業大学における教員評価制度が正式決定された。その内容は参考資料「 - 2 - 」のとおりであるが、教育、研究、大学活性化及び社会貢献の3大項目を構成している個々の要素について、設定された個々の目標値に対する達成比率を意味する達成度なる概念を導入し、数値化された達成度に基づいて、教員個人と大学組織が総合評価されることに特色がある。本学としては、公平性、客観性、透明性に富んだ、全国的にも先進的な制度と自負している。</p> <p>これに伴い、平成17年2月から3月までの間、前記の本学教員評価制度に基づいて新たに構築した教員個人情報データベースに、各教員が入力を行った。その結果、今後の自己点検・評価の基盤が整った。</p> <p>16年度は、年度計画なし</p>	2
			ウェイト小計	2

2 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
情報公開等の推進に関する目標

中期目標	<p>教育研究活動に関する情報を広く公開し、受験生の確保、生涯学習の推進、企業等との研究協力体制の活性化を図る。また、北見工業大学の情報発信の一元化を進め、対象者に応じた的確かつ適時性のある広報システムを確立する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>大学情報の積極的な公開・提供及び広報に関する具体的方策 これまでの大学広報は、受験生の確保、共同研究の推進など大学側の要望が中心となっていたが、今後は、本学の管理運営、知的財産の公開、教育研究支援などの情報公開が必要になる。この重要な広報業務を効率良く効果的に実施するため、平成16年度より広報担当の副学長を置き、自治体広報誌、マスメディアの活用を図るなどしながら、大学情報の一元化と充実を図る。</p>	<p>広報担当の副学長を置き、自治体広報誌、マスメディアの活用を図るなどしながら、大学情報の一元化と充実を図る。</p>		<p>平成16年度から広報担当の副学長を置き、全学で組織する広報委員会を通じて、大学情報の一元化と充実を図るとともに、広報誌を刊行（参考資料「 - 2 - 」）するなどして、大学の広報活動を向上させた。さらに機密情報の通信を学内ネットワークにより行うことが増加しているため、ハイセキュリティシステムを導入して、ファイアウォールの性能を向上させた。</p>	1
			ウェイト小計	1
			ウェイト総計	3

〔ウェイト付けの理由〕

本学の教員評価制度では、教育、研究、大学活性化・社会貢献の3大項目に対して、学科等を担当する一般教員の場合は、それぞれ、40：40：20の比率で加算して総合評価すると共に、各項目毎には目標値を設定し、その達成度を評価する方法を採用した。この達成度の考え方に基づく本評価制度は、全国的にも例を見ないことと、その結果を単に教育研究費の配分に反映するばかりでなく、勤勉手当の支給率にも連動させており、これらを含めた教員評価制度は本学における重点施策の一つであり、先駆的取り組みでもある。

自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項

1) 達成度評価を目指した新たな教員評価制度の構築

本学はこれまでも教員評価制度において先駆的な取り組みをしてきたが、法人化を機会に、教員個々人のさらなる自己改善と、大学組織全体の活性化を促進し、大学としての自己改革の経過と成果を公表することで、国民と社会に対する説明責任を全うする目的で、達成度評価に基づく新たな教員評価制度を確立した。この評価では、教育、研究、大学活性化及び社会貢献の3大項目を構成している個々の要素について、設定された個々の目標値に対する達成比率を意味する達成度なる概念を導入し、数値化された達成度に基づいて、教員個人あるいは大学組織が総合評価されることに特色がある。本学としては、公平性、客観性、透明性に富んだ全国的にも先進的な制度と自負しているが、本制度を発表してから多くの大学からの問い合わせもあり、情報公開の一端として対応している。

2) 情報システムのハイセキュリティー化の推進

情報公開の多くは、ホームページを利用して実施しているが、一方でセキュリティー対策の構築も求められる。本学ではこれに対応するために、情報セキュリティーポリシーを策定して、各部門の意識改革にも取り組んでいる。平成16年度はファイアウォールシステムの安全性を高めるために、デュアルファイアウォールシステムを構築し、安全性を確保しながら情報公開の拡大を進めている。

その他業務運営
1 施設設備の整備・活用に関する目標

中期目標	大学の活性化・個性化・高度化を推進するため、重点的かつ計画的に施設・設備の更新あるいは整備を行い、国際水準を満たす教育研究環境の構築を目指す。
------	---

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>施設等の整備に関する具体的方策 学内施設で老朽化が著しい11号館、体育館、学科棟の改修計画に併せ、平成16年度中に長期学内施設整備計画を策定して、総合情報処理センターの設置、図書館の増築、メディア教育センターの設置あるいはキャンパスアメニティの向上などによる教育研究環境の改善を検討する。この場合、概算要求を行うものの他、PFI方式などでの実施を含め検討する。</p> <p>施設等の有効活用及び維持管理に関する具体的方策 教育研究施設の有効活用等は、これまで施設専門委員会で検討してきたが、平成16年度からは、施設マネジメントを推進するため施設環境委員会を設置し、定期的な利用実態調査を行い、実績や有効性に応じたスペース配分となるよう見直しを行う。施設の維持管理は、大学の行う教育研究活動が効果的に推進されることを前提に、安全・衛生面から進めるが、平成17年度には調査のための定期パトロールを実施する。</p>	<p>長期学内施設整備計画を策定して、総合情報処理センターの設置、図書館の増築、メディア教育センターの設置あるいはキャンパスアメニティの向上などの教育研究環境の改善を図る。</p> <p>教育研究施設の有効活用等は、施設マネジメントを推進するため施設環境委員会を設置し、定期的な利用実態調査を行い、実績や有効性に応じたスペース配分となるように改める。</p>		<p>老朽施設の改善による教育研究環境の改善を図るため、施設環境委員会を設置し、キャンパスマスタープラン(学内施設長期計画)を策定した(参考資料「 - 1 - 」)。老朽施設の改修については平成16年度の補正予算にて第1期整備に着手した。また、図書館に空調設備を導入して学生の学習環境を向上させた。さらに総合情報処理センターの設置、図書館の増築、メディア教育センター設置などのこれまでの構想を総合的に見直し、法人化後の本学にふさわしい教育に重点化した施設等の整備計画として早急に立案することになっている。</p> <p>施設環境委員会を設置し、施設の利用実態調査を実施するとともに、共用スペース活用委員会においてプロジェクト研究に時限で貸与するなど施設の有効活用を図っている。今後は、維持管理を含めた施設マネジメントを総合的に立案することになっている。</p>	
			ウェイト小計	

2 その他業務運営
安全管理に関する目標

中期目標	教職員、学生等の教育研究活動時の安全教育を進め、学内の防災・安全管理体制を確立する。また、「自然と調和するテクノロジーの発展を目指す大学」に相応しい学内環境整備のための活動を進める。
------	---

中期計画	年度計画	進行状況	判断理由（実施状況等）	ウェイト
<p>労働安全衛生法等を踏まえた安全管理・事故防止に関する具体的方策 毎年度、学内施設の防災・交通安全などの啓発・実地訓練などは実施しているが、一層の啓発活動を定期的実施する。なお、実験・研究施設の安全衛生面についても定期検査を実施し、問題箇所の早期改善を図る体制を作る。</p> <p>学生等の安全確保等に関する具体的方策 教育研究活動における学生の安全確保のため、毎年度、実験・実習の開始時に安全教育を実施し、シラバスにも記載する。また、卒論・修論などで劇物、毒物等を扱うことも多いので、研究室単位での指導管理体制を見直す。</p> <p>学内環境保全のための具体的方策 学生・教職員への啓発活動を強め、平成18年度までにマネジメント体制を構築し、ISO14001の取得を目指す。</p>	<p>学内施設の防災・交通安全などの啓発・実地訓練などは毎年度実施しているが、一層の啓発活動を定期的実施する。</p> <p>学生の安全確保のため、毎年度、実験・実習の開始時に安全教育を実施し、シラバスにも記載する。</p>		<p>安全マニュアル（参考資料「 - 2 - 」）を改訂するとともに、安全衛生委員会からの実態調査を6か月に1度実施して、そのつど必要な改善のための勧告を行っている。また、1年に一度、全学的な防火訓練（参考資料「 - 2 - 」）を実施し、専門家の助言を受けている。また、作業環境測定のための講習会（参考資料「 - 2 - 」）も開催している</p> <p>入学時および実験・実習の開始時に安全教育を徹底している。教務委員会における検討の結果、平成17年度入学者より「安全工学概論」の科目（参考資料「 - 2 - 」）を新設した。また交通事故防止のための講習会や交通安全意識啓発のための講習会を実施した。</p> <p>18年度から実施のため、16年度は、年度計画なし</p>	
			ウェイト小計	
			ウェイト総計	

〔ウェイト付けの理由〕

その他業務運営に関する特記事項

1) 大学独自に作業環境測定室を設置

労働安全衛生法の適用事業所となったことから、作業環境の定期的検査が必要になるが、外部委託をすると膨大な費用を伴うことから、本学既存の設備と一部機器の補充を進めて、作業環境測定室を新たに設置した。作業環境測定士の資格を持った講師、助手各1人が中心となって、技術部の支援も受けながら、年2回の作業環境測定を実施している。担当となった講師、助手は、本来業務以外に自ら名乗り出て、実施体制の構築あるいは学内講習会の開催などを進めており、評価のできる取り組みである。

2) ユニークな安全マニュアル

安全マニュアルは、従来から学生に配布されていたが、その内容は必ずしも学生に浸透していなかった。そこで法人化を機会に、マニュアルの大幅改正を実施した結果、見やすくわかりやすい冊子になった。また、各学科では学生実験の実施に先立ってこのマニュアルに基づく安全教育の時間を作っているが、このマニュアルの活用は安全意識の啓発に貢献していると思われる。

予算（人件費見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

財務諸表及び決算報告書を参照

短期借入金の限度額

中期計画	年度計画	実績	
1 短期借入金の限度額 7億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れすることも想定される。	1 短期借入金の限度額 7億円 2 想定される理由 運営費交付金の受入れ遅延及び事故の発生等により緊急に必要となる対策費として借り入れすることも想定される。	平成16年度において短期借入の実績はなかった。	

重要財産を譲渡し、又は担保に供する計画

中期計画	年度計画	実績	
重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画は無い。	重要な財産を譲渡し、又は担保に供する計画は無い。	平成16年度において重要な財産の譲渡及び担保への供与については該当がなかった。	

剰余金の使途

中期計画	年度計画	実績	
決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	決算において剰余金が発生した場合は、教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。	平成16年度において剰余金の使途については該当がなかった。	

そ の 他 1 施設・設備に関する計画

中 期 計 画			年 度 計 画			実 績		
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財 源	施設・設備の内容	決定額(百万円)	財 源
・小規模改修	総額 114	施設整備費補助金 (114) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (0) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (0)	・小規模改修	総額 19	施設整備費補助金 (19) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (0) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (0)	・小規模改修	総額 19	施設整備費補助金 (19) 船舶建造費補助金 (0) 長期借入金 (0) 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (0)
<p>(注1)金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注2)小規模改修について17年度以降は16年度同額として試算している。</p> <p>なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成課程等において決定される。</p>			<p>(注)金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p>					

計画の実施状況等

そ の 他 2 人事に関する計画

中 期 計 画	年 度 計 画	実 績
<p>人事に関する方針</p> <p>1) 人事評価システムの整備・活用 人事評価システムの一環として、職務給・業績給の導入を検討する。</p> <p>2) 任期制の活用 新規採用教員から任期制を導入する。また、国立大学法人への承継教員で任期制を同意する者には、任期制を導入する。</p> <p>3) 外国人及び女性教員の採用促進 外国人及び女性教員の採用促進をするため、中期目標の期間に具体的な数値目標を設定できるよう検討を進める。</p> <p>4) 人材育成方針 事務職員等の能力向上策として、階層別・職階別研修の導入及び大学戦略等に参画する人材の養成を図る。</p> <p>5) 人事交流 事務職員等の優れた人材の確保及び人事の活性化のため、他大学との人事交流に努める。</p> <p>6) 事務組織の機能・編成の見直し 大学運営の企画立案等への参画及び教育・研究支援事務等に機動的に対応できる事務組織の構築を図る。</p> <p>7) 業務のアウトソーシング 経済性・効率性の観点から業務全般の精査を行い、必要に応じて事務組織の再編・統合及び事務系職員の計画的配置を推進する。また、現業的業務等のアウトソーシングの推進を図る。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 15,360百万円 (退職手当は除く)</p>	<p>(参考) 16年度の常勤職員数 201 また、任期付職員数の見込みを76人とする。 (参考) 平成16年度の人件費総額見込み 2,599百万円</p>	<p>「業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置」 P18、P21及びP23 参照</p>

(参考)

	平成16年度
(1) 常勤職員数	201人
(2) 任期付職員数	76人
(3) 人件費総額(退職手当を除く)	2,525百万円
経常収益に対する人件費の割合	60%
外部資金により手当した人件費を除いた人件費	2,524百万円
外部資金を除いた経常収益に対する上記の割合	60%
標準的な常勤職員の週あたりの勤務時間として規定されている時間数	40時間00分

別表（学部の学科、研究科の専攻等）

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
	(a) (名)	(b) (名)	(b)/(a) × 100 (%)
機械システム工学科	320	374	116.9
電気電子工学科	320	374	116.9
情報システム工学科	240	277	115.4
化学システム工学科	240	249	103.8
機能材料工学科	200	223	111.5
土木開発工学科	320	344	107.5
3年次編入学	20		
合計	1,660	1,841	110.9
機械システム工学専攻	32	58	181.3
電気電子工学専攻	32	32	100.0
情報システム工学専攻	32	29	90.6
化学システム工学専攻	28	37	132.1
機能材料工学専攻	20	42	210.0
土木開発工学専攻	40	51	127.5
合計	184	249	135.3

学部の学科、研究科の専攻等名	収容定員	収容数	定員充足率
システム工学専攻	21	34	161.9
物質工学専攻	15	14	93.3
合計	36	48	133.3

計画の実施状況等

1 収容定員と収容数に差のある主な理由

【大学院博士前期・後期課程】

工学の分野においては、科学技術の高度化・複合化・学際化に対応できる人材を養成する必要があるから、大学院教育に対する社会の要請が高く、本学においても大学院の充実・拡大を目指している。その結果、ここ数年入学定員を上回る入学者数となっている。現在の定員に対する超過率は前期・後期課程共に高いが、前期課程の学部入学定員に対する比率は約30%、後期課程の前期課程定員に対する比率は17%程度であり、適切な大学院教育を行える範囲と判断している。

なお、本学の前期課程の定員は、学部入学定員の約22%、後期課程は、前期課程入学定員の約13%であり、これらの比率は他大学に比べて低い。本学では中期計画中の学生動向も考慮し、前期課程及び後期課程の定員の見直しを検討している。

2 秋季入学

大学院博士前期・後期課程ともに実施している。