

平成19事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間（平成16～19
事業年度）に係る業務の実績に関する報告書

平成 2 0 年 6 月

国立大学法人
北見工業大学

○ 大学の概要

(1) 現況

- ① 大学名
国立大学法人北見工業大学
- ② 所在地
北海道北見市公園町165番地
- ③ 役員の状況
学長名 常本秀幸（平成16年4月1日～平成20年3月31日）
理事数 3人（非常勤を含む）
監事数 2人（非常勤）
- ④ 学部等の構成
学部:工学部
研究科:大学院工学研究科
- ⑤ 学生数及び教職員数
学生数
工学部 1,813人（36人）
大学院工学研究科（博士前期課程） 214人（7人）
大学院工学研究科（博士後期課程） 34人（10人）

教員数及び職員数
教員数 157人
職員数 113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を育成するため、四年制の工業大学に移行して42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能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・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を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。

(3) 大学の機構図

次ページのとおり

平成20年度組織図

国立大学法人 北見工業大学

監事

学長・理事・役員会

経営協議会

教育研究評議会

監査室

大学評価室

北見工業大学

工学部

大学院工学研究科

学内共同教育研究施設

図書館

保健管理センター

教育研究推進組織及び学生支援組織

事務局

技術部

機械工学科

社会環境工学科

電気電子工学科

情報システム工学科

バイオ環境化学科

マテリアル工学科

共通講座

博士前期課程

機械システム工学専攻

電気電子工学専攻

情報システム工学専攻

化学システム工学専攻

機能材料工学専攻

土木開発工学専攻

専攻共通

博士後期課程

システム工学専攻

物質工学専攻

専攻共通

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

情報処理センター

ものづくりセンター

SVBL

地域連携・研究戦略室

知的財産本部

国際交流センター

環境安全センター

学生支援センター

入試企画センター

経理室

契約担当

経理担当

総務課

総務担当

人事担当

共済担当

学科事務担当

財務課

財務企画担当

予算担当

決算担当

研究協力課

国際交流推進室

国際交流担当

研究協力担当

地域連携担当

入試課

入試企画担当

入学試験担当

企画広報課

企画担当

評価担当

広報担当

施設課

施設企画担当

建築担当

機械設備担当

電気設備担当

学生支援課

教務企画担当

修学支援担当

修学支援(大学院)担当

課外教育担当

生活支援担当

就職支援担当

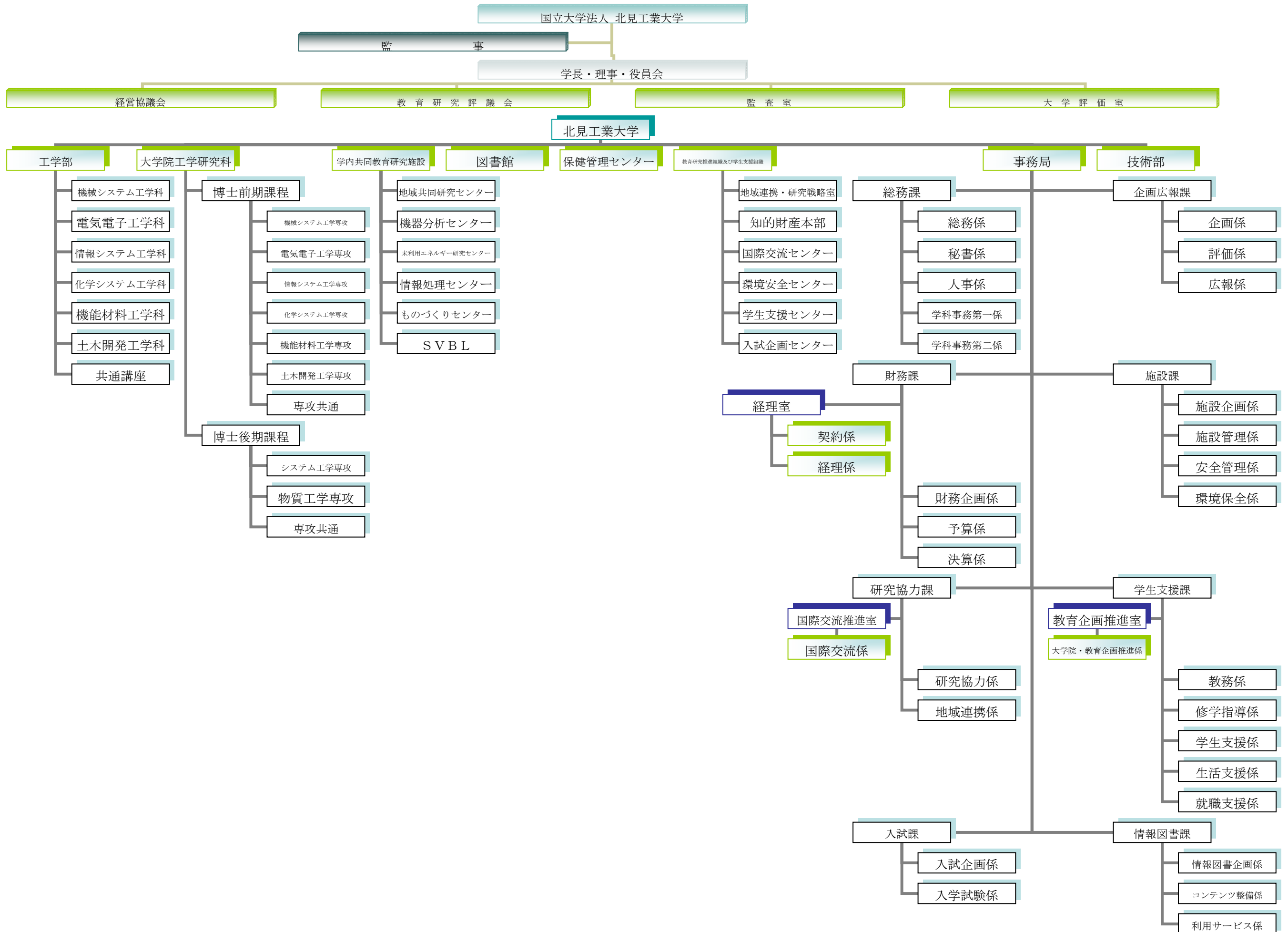
情報図書課

総務担当

目録管理担当

利用サービス担当

平成 19 年度組織図



全体的な状況

北見工業大学は、法人化を機会に教育、研究、社会貢献あるいは業務運営の改善等に対する基本的に定められた69項目の計画に対し、150項目以上の実施計画を策定して平成16年度から4年間取り組んできた。本学の基本目標は以下の4項目であるが、個々の目標を実現するために「学長のリーダーシップの下、戦略的な法人経営の確立」あるいは「本学が有する資源の戦略的・効果的配分」を目指した運営に取り組んできた。

「向学心を喚起し、創造性を育み、将来の夢を拓く教育」
 「個性に輝き、知の世紀をリードし、地域特色のある研究」
 「地域のニーズに応え、地域をリードし、地域の発展に貢献」
 「国際的視野を踏まえた教育研究、学生・教職員の国際化を推進」

上記の基本目標に関連した実施計画は、毎年度全学集会で周知するなどして、教職員の意識改革に努め、着実に成果を挙げてきている。教育に関しては「魅力ある教育」をスローガンに、学習意欲の向上を目指した多くの取組を進めているが、これらの取組が評価された一つの例として、平成19年度の志願者倍率は全国立大学で4位、平成20年度は3位になっている。また、研究については「魅力ある研究」を目指しているが、重点研究分野の設定、研究推進制度の構築などが成果を上げ、科学研究費補助金の獲得額が、法人化前の2倍程度になっている。地域との連携についても共同研究が100件を突破するとともに、経済産業省の支援を受けた「北見地域産業振興ビジョン」を積極的に支援し、地域活性化に貢献している。さらに、国際化については、交流協定大学との積極的な交流、留学生の増大が順調に進展している。一方、これらの業務を推進するため、学長が中心となった戦略的運営、本学が有する資源の適正な配分の成果等が適切に評価されており、「平成16年～18年度事業年度の業務の実績評価」では、平成16年度は全項目で「順調に進んでいる」、平成17年度は1項目で「特筆すべき進捗状況にある」、残りの項目で「順調に進んでいる」、平成18年度は全項目で「順調に進んでいる」との評価を得ており、4年間の総括としても「順調に進んでいる」と判断している。

以下、各項目の進捗状況、重点的な取組、各項目に横断的な大学経営に関わる内容を中心に概要を示す。

1 各項目の進捗状況、重点的な取組（平成19年度の取組はアンダーラインの部分）

(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概要

学長がリーダーシップを発揮できる運営形態を目指し、理事、副学長、事務局長並びに学長補佐が学長を補佐する体制を整備し、戦略的経営方針の決定、機動的運営を目指した結果、多くの課題等を解決・実施に移している。

法人化以降、事務員と教員とが連携して業務を遂行する体制が拡大しており、多くの成果を挙げている。これまでも国際交流センターの運営は教職員が一体となって行ってきたが、さらに強化を図った結果、留学生数や国際交流事業が拡大している。また、地域連携・研究戦略室、学生支援センター、入試企画センター、環境安全センターなどが設立されており、目的に応じた活動が学生・教職員の活力となっている。特に平成19年度から活動している入試企画センターでは、入学志願者数の増大に向けた取組が大きな成果を上げている。

資源配分のうちで最も重要な人事は、人件費削減を計画的に進める一方で、大学全体の活力を維持する必要がある。教員については学長裁量定員枠を確保しつつ、毎年度3か年計画を作成する中で、重点研究分野などを視野に入れた配置を行っている。事務系・技術系職員についても、計画的な削減計画を策定する一方で、組織改革・適材適所への配置などによって運営の効率化を図っている。

毎年度の予算策定は、学長・理事・副学長が事務局予算のヒヤリングを実施し、事業の必要性・緊急性等を協議し決定している。各教員への教育研究費の配分は、平成17年度から教員評価制度の結果を基に配分している。また、評価方法については、毎年度、

評価項目の見直しを行いながら構成員の納得する公正な評価制度の構築を目指している。なお、学長裁量経費は、教育研究費総予算の30%程度を確保し、本学独自の大学活性化経費（間接経費あるいは共同研究等外部資金のオーバーヘッドなど）と併せて、教育あるいは重点研究分野の高度化、活性化に活用している。

② 教育研究組織の見直し

教育研究組織の見直しは本学の大きな課題であったが、平成18年度に委員会を立ち上げ、学生のニーズ、社会のニーズ、地域のニーズ等を調査しながら学科改組案を作成し、平成19年度に文部科学省に届出、平成20年度から学生募集を行っている。特色は、学科選択の自由度を持った3系列入試、専門分野を明確にするためのコース選択制、さらに、社会のニーズを踏まえたマネジメント工学コースの導入あるいは地域のニーズの高いバイオ環境化学科の設置などである。平成20年度の志願動向を見ると、特にバイオ環境・マテリアル系の志願者が増大しており、改組の効果によるものと考えられる。

③ 人事の適正化に関する目標

本学は法人移行時に期末・勤勉手当における勤勉手当の比率を高め、業績に応じて支給ができる制度を構築し、平成17年度から教員に適用している。教員の業績評価は、教育・研究・大学活性化の本学目標値に対する達成度で評価しており、毎年度改善しながら公平公正な制度を目指している。平成18年度には事務職員、平成19年度には技術員の評価制度が構築され、教員評価制度と合わせて、勤勉手当や昇給制度に反映させている。

本学は法人移行時に全教員を対象とした任期制を導入し、教員の流動性と活力の向上を目指している。中期計画期間の目標として、任期制教員の比率を60%に設置したが、平成18年度に目標を達成し、平成19年度末では70%を超えている。また、異動教員の後任は公募としているが、優秀な教員へのインセンティブ制度として学内昇任をポスト数を定めず認めており、この制度により法人化以降で昇任した教員は12人になる。

④ 事務等の効率化・合理化に関する項目

人件費削減の中で事務組織が教員の教育研究をサポートし、適切な学生支援によって活力ある大学を目指すために、効率的・合理的に事務組織の見直しを継続的に行っている。例えば、教員・学生のニーズに沿って研究協力課、学生支援課の組織を変更する等、適切に対応している。

(2) 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

外部資金は、中期計画期間中に10%の増収を目標としているが、重点研究分野の設定、競争的資金獲得に向けたセミナー開催などの効果もあって、科学研究費補助金、受託研究費が大幅に増大し、平成19年度には外部資金獲得額の目標を達成した。

科学研究費等の間接経費と学内で定めた外部資金のオーバーヘッド割合の増大により、大学活性化経費が平成16年度に比べ、平成18年度は3.8倍、平成19年度ではさらに増大し4.1倍になっている。これらの資金は、教育研究の活性化・大学運営の充実等多くの事業に活用されている。

法人化前に設置された学生後援会の会費納入率の向上や、新規に設立された大学後援会「KITげんき会」からの寄付によって、学生支援体制の強化、広報活動などが充実している。

平成17年度に策定された「管理的経費節減計画」により、ゴミ処理費削減、用紙節約、電気料節約、外部委託費削減、書籍購入費節約などで成果が上がっている。

平成18年度経済産業省の地域振興ビジョンの全国7モデル都市の一つとして北見市が選定され、本学が中心となって、地域の産業・経済支援を進めることになった。既に数項目のテーマが実行されており、平成19年度には製品化されたもの他に、農工の連携事業などの人材育成事業でも成果を上げている。

産学官の連携を地域と一体になって進める目的で、本学の地域共同研究センター内に北見商工会議所が中心となって「オホーツク産学官融合センター」が設置された。また、中小企業基盤整備機構が北見地域振興ビジョンを支援するために「北見オフィス」を設置しているが、いずれも本学地域共同研究センター内に職員が1人常駐して本学と連携

して活動しており、平成19年度の実績報告書がまとまっている。

財務諸表及び財務指標の類型大学及び道内他大学との比較・分析を行っており、外部資金比率について他の類型大学との差が依然大きく、今後より一層の外部資金獲得努力が必要であるという課題が発見されている。

「行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）」を確実に実現するため、教員採用時期、任期制などの雇用形態の変更、事務職員等の削減計画を立て、適切に実施している。

(3) 自己点検評価及び情報提供

報道機関及びホームページを活用して情報発信を行っている。特に、平成18年度はホームページを受験生がアクセスしやすい形態にリニューアルしている。また、大学広報誌もリニューアルし、父母、同窓生及び市内の公的な場所等に配布して、大学の活動状況の周知を図っている。平成19年度には北海道新聞とも包括連携協定を結び、情報発信の拡大を進めている。

国立大学の使命などについては、地域との懇談会、父母懇談会、同窓会などを通して積極的にアピールしている。また、日本格付研究所の格付評価の受審（「AA」）、ISO14001の認証取得、「大学機関別認証評価」、「外部評価委員会評価」なども、自己点検の一環として実施し、大学の資質の情報公開に利用している。

(4) その他の業務運営に関する重要事項

施設整備は、キャンパスマスタープランに従って進めているが、平成18年度は老朽化の進んだ一号館の全面改修が終わり、学習環境、学生支援体制の大幅な改善が実現できた。また、平成19年度は念願の図書館改修が実施でき、学習支援環境などが一段と充実した。

危機管理体制を整備し、災害などに的確に対処できるシステム構築を進めるとともに、講演会の開催、セミナーへの参加などを通して意識改革を行っている。

(5) 教育研究の質の向上・・・教育方法の改善及び学生支援の充実

教育研究特別経費を活用し、工学部の基礎科目の中でも重要な物理、数学の支援コンテンツの作成を進めている。また、英語についてもCALLシステムの活用、ネイティブ教員の採用などで英語コミュニケーション力の向上を図っている。

全ての科目について学生による授業評価を行うとともに、授業の相互参観の拡大、役員による授業参観・指導など、教育の質の向上に努めている。なお、平成19年度からFD研修を全教員に義務化した。

教務委員会が中心となって、シラバスの見直しを行い、成績評価方法などの適正化を図っている。

平成20年度から新学科での教育体制となったが、個別担任制、学生の修学状況や日常の活動を把握するシステムを導入し、きめ細やかな学生支援体制を目指している。この取組が認められ、「夢を育むe-学生支援」が平成19年度に学生支援GPとして認められた。

平成18年度までの校舎改修に合わせて、学習環境の整備、学生支援体制の充実、学生の交流の場の拡大、先端的学习支援システムの整備が行われた。また、学生支援体制を充実させるためのワンストップサービス体制が整うなど、大きく改善されている。

就職支援体制を充実するため、就職支援室の拡充を図り、学内で企業セミナーを開催する等、教員と事務職員の連携を強化し、学生の就職活動を支援できる体制を整えた。

キャリア教育の一環として、社会で活躍している先輩の経験談、あるいは外部講師を依頼したキャリアセミナーなどで、学生の就業意識の高揚を図っている。また、平成18年度から開始した本学を会場とした合同企業セミナーは地方大学の学生には刺激となっている。なお、平成19年度は3回に分けて実施するなど学生に好評である。

(6) 教育研究の質の向上・・・研究活動の推進、全国共同利用の推進及び社会連携・地域貢献・国際交流の推進

運営費交付金で配分される教育研究費の30%程度は学長裁量経費として、重点研究分野を中心に配分している。なお、平成18年度からは成果報告書の提出を義務化している。

平成17年度から本学の4重点研究分野の下に14研究推進センターを設置し、学科横断的な研究組織を立ち上げている。この結果、研究推進センターが中心となったセミナー等が多数開催されるとともに、外部資金の獲得にも大きな効果を上げている。

法人化以前より技術部を組織化しているが、平成17年度からは完全派遣方式に変更している。これによって重点研究分野の支援体制も充実してきた。また、派遣先及び本人

による技術員評価を行っている。また、技術員のさらなる資質の向上に向け、学内研修会の実施、外部研修会への参加などを進めている。

本学には全国共同利用施設は設置されていないが、高度な研究推進あるいは人材養成のために、国立環境研究所、国立極地研究所、物質・材料研究機構などを利用している。

小中高生、社会人を対象とした種々の教育サービスを展開している。また、研究成果の還元を進めるために地域共同研究センターが中心となった種々の活動が活発に行われている。

北見市産学官連携推進協議会が中心となって、産学官連携の組織化あるいは方針を決めているが、その他にも専門的な研究会組織が設置され、機能している。知的財産戦略についても弁理士と連携した体制整備ができあがっている。

国際交流センターが中心となって、7か国17大学との実質的な交流を推進している。その結果、地方大学でありながら、教員一人当たりの留学生数は北海道内の国立大学で2位になっている。

国際交流事業は毎年度数項目実施しているが、平成18年度はユネスコの事業に採択され、マレーシアのマラヤ大学教員及び大学生を招聘してフォーラムを実施した。また、平成19年度は韓国、中国4大学の学生を招いた環境国際シンポジウムを開催した。

他大学、国の研究機関との研究交流も拡大している。特に、国立極地研究所、国立環境研究所とは毎年度連携した研究を行っている。また、平成18年度に物質・材料研究機構と包括連携協定を結び、人材育成などを進めることとなった。平成19年度にはアラスカ大学フェアバンクス校、韓国昌原大学との協定を締結し、既に共同事業が始まっている。

2 機動的・戦略的な大学運営を目指した取組

教職員配置、採用計画などは学長指導の下で計画し、重点教育研究分野への配置を進めながらも、留保定員の採用時期の調整、計画的な人員削減などを進めた結果、5か年で5%削減を目標とした「行政改革の重要方針」を早期に達成できる状況となっている。

入試、教育支援、学生支援、環境保全活動などは事務組織と教員とが連携することで効果が上がることから、平成18年度は主としてワーキンググループで進めた取組を、平成19年度からは入試企画センター、学生支援センター及び環境安全センターとして組織化し、教職員の協働体制の確立を図って大きな成果を挙げている。

外部資金の拡大に向けた学内説明会、学長からの申請要請、あるいは申請書の事前チェック体制等の推進の成果として、科学研究費補助金、受託研究費が大きく増大した。特に、平成19年度は、JSTの「シーズ発掘試験」には53件の応募があり、14件採択されたのは大きな成果である。

学習環境の整備、学生支援体制の充実、図書館を核とした知の拠点構想などが認められ、校舎改修工事が急速に進んでいる。このことは、大学の教育環境の魅力向上に大きな効果となっている。特に、平成19年度に整備された図書館区域は、学生の学習環境の拡大、コミュニケーションスペース、産学官の融合コーナー等が新たに設置され、今後の大学発展に寄与するところが大きい。

3 社会に開かれた大学運営を目指した取組

ホームページ、広報誌あるいは報道機関を通して情報公開を進めている。また、地方自治体の種々の委員会への委員派遣、小中生向け企画、キャンパスツアー、高大連携、出前授業、公開講座、留学生との交流会などを通じた多くの取組が、社会に開かれた大学として評価され、多くの人々が大学を訪れるようになった。

本学の教育研究あるいは大学運営の概要は、国立大学法人評価委員会から公表されているが、第三者評価として日本格付研究所の格付評価を受けた。その結果、「債務履行の確実性は非常に高い」とする「AA」判定となった。また、本学の環境マネジメント、環境教育に対する取組を推進するとともに、自己点検と合わせて大学の資質を認識してもらう情報発信の一環として、ISO14001の認証取得を目指していたが、平成19年3月に北海道内の国公立大学で初めて認証取得できた。なお、平成19年度の、教育に関する認証評価受審に併せて行った外部評価委員会の評価結果も公表している。また、ISO14001認証取得の継続審査も行った。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ① 運営体制の改善に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | 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。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。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。 |
|------|---|

| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|--|---|--------------------------|--|--|------------------|--------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 年 期 度 | 年 度 |
| <p>【1】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>【1-1】 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体制を継続する。また、これらと連携して、役員会において経営戦略等を確立する体制を維持する。</p> | III III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に経営戦略の立案を行う企画運営会議（学長，理事（2人），副学長（2人），事務局長，（各課長陪席））を設置し，その下に教学，研究，広報，管理等の専門部会を置き，戦略立案体制の強化と業務運営の効率化を図っており，多くの新規事項，改善提案が企画運営会議の方針に沿って実現した。また，平成18年度からは学長補佐4人任命し，経営戦略の強化を図った。</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体制を継続し，次期中期目標・中期計画の立案を行う。</p> | | |
| | | | <p>(平成19年度の実施状況) 【1-1】 経営戦略の迅速な実施体制を強化するため，戦略立案機関である企画運営会議を23回開催した。この会議には各課長も陪席させ，経営戦略の周知徹底を図っている。 なお，学長・副学長ミーティングには学長補佐も参加させ，種々の課題等について協議を行っており，平成19年度は13回開催した。</p> | | | |
| <p>【2】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。</p> | | | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 役員会等の見直しを行い，監事には多くの委員会等へ出席してもらい，意見を述べる機会を増やした。また，教育研究評議会については，構成員のあり方及び審議事項の整理を行い，その結果として4重点研究分野のセンター長等を新たに構成員に加えた。 権限と責任が拡大した学長を補佐し，各専門部会の総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人体制とし，意志決定の機動化を図った。 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する部署として研究協力課を新設し，業務の適切化，円滑化を図った。</p> | <p>平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。</p> | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>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>【2-1】 大学の意思決定機関としての役員会、経営協議会、教育研究評議会及び教授会の効率的運営を推進するため、必要に応じてその構成員及び審議事項の見直しを継続して行う。</p> | <p>(平成19年度の実施状況) 【2-1】 役員会、経営協議会は、実質的な協議及び意見交換を行い、特定のテーマについては、フリー討議を行う等充実を図り、そこでの外部委員の提言等については大学運営に反映させている。</p> | | |
| <p>【3】 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>(平成16～18年度の実施状況概略) 入試関連業務については、平成17年度までは、入試課と入学者選抜委員会との連携により、出前授業、高校訪問及び進学説明会等の企画・実施が的確になされてきた。平成18年度には、入学志願者確保を戦略的に行うため、教員及び事務職員が一体となって協議を行う入試広報戦略ワーキンググループを立ち上げ、成果を上げてきた。 学生の就職指導業務については、学生支援課就職支援係が就職担当教員や学科事務係とも連携して情報の提供や連絡調整を行っており、担当者間の事務処理が迅速になった。また、平成17年度から就職担当教員と求人情報の迅速な伝達・共有化を図るため、週1回メールにより「学生支援課受付求人（受付月日順）」等を配信している。 国際交流センターは、本学で最初に教職員の連携事業を始め、留学生の支援、本学学生の国際化に多くの成果を上げており、このことが、その後、教職員連携業務を目指すセンターなどのきっかけとなった。 産学連携に係る業務は、地域連携・研究戦略室の教員と研究協力課の事務職員とが連携し、ワンストップサービスの充実が図られ、外部資金受入額増加などの成果を上げている。 高い専門性を発揮できる人材養成については、法人独自の研修に加え、人事院・地方公共団体及び民間等の研修・講習に積極的に参加を促してきた。 財務部門については、毎年継続して簿記の研修を行い、その成果として、財務課職員の半数以上が簿記資格を有しており、高い専門性を発揮できる人材を研修を通じて養成してきた。 中途採用等については、国立大学法人等職員統一採用試験及び中途採用による選考採用基準を策定した。また、技術職員についても選考採用基準を策定し、これに基づき平成19年度に適任者を1人採用した。</p> | <p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p> | |
| | <p>【3-1】 19年度から教員・事務職員等が一体となって運営する体制として設置した学生支援センター、入試企画センター、環境安全センターは、それぞれの設置目的に沿った機能の充実を図る。</p> | <p>(平成19年度の実施状況) 【3-1】 学生支援センター内に就職支援室を設置し、教員・事務職員が一体となり運営している。 平成19年度から発足した入試企画センター内に選抜方法検討部会及び広報部会を設置した。これまでに選抜方法検討部会を23回、広報部会を5回及び運営会議(全体会議)を6回開催し、選抜方法や試験実施方法の見直し及び提案並びに広報の企画及び実行部隊の中心を担った。</p> | | |

| | | | |
|---|--|--|------------------------------------|
| | <p>【3-2】 事務職員のキャリアアップ研修を、内容によって技術員、教員を加えて実施し、高い専門性を発揮できる人材の養成とともに教員、事務職員、技術員の協働意識を高める。</p> | <p>環境安全センターは、大学における安全衛生の確保及び環境保全を推進するため、5グループ(環境保全、安全衛生、化学物質管理、防災・交通安全及び作業環境測定)で業務を遂行している。</p> <p>III 【3-2】 学内の講師により、事務部門のプレゼンテーション力向上のためのソフトウェア講習会を実施した。また、文部科学省国立大学法人支援課長による講演を通じ、大学の置かれている現状の認識と協働意識の向上を図った。さらに、東京大学保健センターから産業医を招き、長時間労働とメンタルヘルスの講演を行い、よりよい職場環境作りの参考とした。また、学内外のリスクマネジメント責任者・担当者を対象にリスクマネジメントセミナーを開催した。</p> | |
| <p>【4】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 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。 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。 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>(平成16~18年度の実施状況概略) 教員の採用にあたっては、教育・研究分野を定めた3か年計画を毎年提案し、教育研究評議会で審議した後、役員会で決定している。その中で学長裁量定員を確保し、語学の教員増強、重点研究分野に対応可能な教員採用等を行っている。 研究室・実験室等の配分については、平成16年度から共用実験室を手始めに、共同利用スペース運用審査専門委員会で審議し、本学の活性化すべき重点研究分野を優先して使用を許可している。また、平成18年度には施設等の有効活用に関する規則を制定し、部局等が教育研究活動の変化に対応するため、全学的な視点から利用計画並びに諸室の配分を見直し、施設等の利用の改善を図ることとした。 教員への教育研究費の配分は、教員評価制度の評価結果に基づく傾斜配分を堅持している。また、教育研究活性化経費(学長裁量経費)を活用し、「重点研究推進支援」や「研究推進センター支援」等に重点的に予算配分を行うこととし、成果を確認するため実施報告書の提出を制度化している。 業績を反映した給与体系は、平成17年度から教員評価制度の評価結果に基づき、評価結果を5段階に区分して、勤勉手当・昇給に反映している。 なお、事務職員・技術員については、それぞれ評価制度に基づく評価を実施し、この評価結果を昇給や勤勉手当に反映している。</p> | <p>全学共同利用スペース等に対するチャージ制度を導入する。</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>【4-1】 施設等の有効活用に関する規則に基づき、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する体制を強化し継続する。また、共同利用スペースのさらなる増加に努める。</p> | <p>III III (平成19年度の実施状況) 【4-1】 共同利用スペースを設け、平成19年度は4人の教員に期限付きで室を貸与した。 本年度発注のフュージョンセンター改修工事において、2室を共同利用スペースとして確保し、施設等の有効活用に関する規則に基づき利用する予定である。 冬季省エネパトロール時にあわせて、施設の有効活用に関する調査を実施し、無駄なスペースは共同利用スペースとして拠出願う予定である。</p> | |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|--|
| | <p>【4-2】 教育研究費は、教員評価制度の評価に基づき傾斜配分し、重要な研究分野には重点的に予算配分する方式を継続するとともに、評価方法の検証を行う。</p> <p>【4-3】 本学の特色ある教育研究分野を活性化させるため、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継続して推進する。</p> <p>【4-4】 教員、事務職員、技術職員それぞれの評価を給与に反映させるため、策定された評価基準等の適正化をさらに図る。</p> <p>【4-5】 施設の有効利用に関する規則に基づき、教育研究スペースは全て学長が統括し、教員は必要スペースを借用する体制を充実するとともに、全学共同利用スペースのチャージ制度を構築する。</p> | <p>III 【4-2】 教員評価制度の評価結果に基づき教育研究費の傾斜配分を継続して行っている。評価方法については教員制度改正に関連して一部見直しを行った。また、平成18年度から引き続き、教育研究活性化経費（学長裁量経費）を活用し、「重点研究推進支援」や「研究推進センター支援」による重点配分を行った。なお、これらの成果を検証するため採択者に、得られた成果並びに公表の状況及び主な支出の内訳等を記述する報告書の提出を義務付けることとした。</p> <p>III 【4-3】 毎年提案する3か年の教員配置計画において、学長裁量定員を確保し、教育研究組織に対応した人員配置を行った。平成19年度は、平成20年度からの改組に重点を置き、平成21年度までの退職者等19人について配置計画を立案した。</p> <p>III 【4-4】 全教職員について、それぞれの職務に対応した評価制度に基づき評価を行い、その結果を勤勉手当・昇給に反映させている。</p> <p>III 【4-5】 スペースチャージについては、教育研究管理スペース運用WGで全学を対象にしたスペースチャージ徴収方針（案）を立案中であり、平成20年度からは、全学共同利用スペースからスペースチャージを導入する。</p> | | |
| <p>【5】学外の有識者・専門官の登用に関する具体的方策 役員会を中心にして、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>【5-1】 経営的戦略をもった人材を登用する制度を設ける。</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>III III (平成19年度の実施状況) 【5-1】 本学の教育研究の充実及び大学運営の活性化、個性化を目的として、優秀な人材を確保するために、教員のみならず全職種を対象とした特任職員の採用について規程の整備を行った。</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | |
| <p>【6】内部監査機能の充実に関する具体的方策 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>(平成16～18年度の実施状況概略) 本学における財務規律を確保するための方策の一つとして、平成16年度より科学研究費補助金の適正な執行の確保を図るため内部監査を実施してきた。 なお、平成18年度に監査室を設置し、学内監事と会計監査人とが連携して財務関係の評価を実施する体制を支援している。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | |

| | | | | | | |
|--|---|-----|-----|---|-------------------------------------|--|
| | <p>【6-1】 監事及び会計監査人の行う監査との連携を図りながら、新たに制定した内部監査規程等に基づき、内部監査体制を強化する。</p> | III | III | <p>【6-1】 監事と会計監査人の意見交換会を、札幌で実施した。また、今年度下半期に、人事、科研費及び研究用物品の内部監査を実施した。 監事による教員へのヒアリングについては事務職員が同行し、その内容について、学長等との検討会を開催し、改善に取り組んでいる。</p> | | |
| <p>【7】 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 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>(平成16～18年度の実施状況概略) 帯広畜産大学とは、地域共同研究センター間で産学官連携活動に関する包括的協定を取り交わし、医工連携事業あるいは科学技術振興調整費事業である「工農連携事業」等において相互の協力関係を強化している。 北海道大学が中核となり、本学を含む7大学の大学院が共同で実施している派遣型高度人材育成協同プラン「実システム開発指向高度人材育成プログラム」について北海道大学大学院情報科学研究科と学生交流協定を締結し、本学情報システム工学専攻の学生が履修し成果を上げている。 室蘭工業大学とは単位互換協定に基づき、毎年数名の大学院学生が相互に受講している。</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | |
| | <p>【7-1】 道内の国立大学法人等が連携し、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・協力体制を確立する。</p> | III | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【7-1】 帯広畜産大学とは地域共同研究センター間での産学連携体制が構築されていたが、JST科学技術振興調整費事業が両大学で採択になり、「工農連携事業」についての相互協力体制が確立された。 東京農業大学とは、より広範囲にわたる連携を行うため、包括連携協定を締結した。また、北海道大学情報科学研究科の派遣型高度人材育成協同プラン「実システム開発指向高度人材育成プログラム」に参画し、当該大学院で開講している科目を、本年度もテレビ会議システムにより本学研究科の学生4人が受講した。さらに、平成19年度は本学と旭川医科大学、日赤北海道看護大学との教員間で具体的な教育研究連携が始まった。</p> | | |
| | | | | ウェイト小計 | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
(1) 業務運営の改善及び効率化
② 教育研究組織の見直しに関する目標

| | |
|-------------|--|
| 中期目標 | 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応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。 |
|-------------|--|

| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|---|---|--------------------------|--|-------------------------|--------|--------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 期 | 年 度 |
| <p>【8】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 学部の教育体制については、当面、現行の6学科の学科学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、学部卒業生には、ユニバーサル化の中にあつ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。</p> <p>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。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</p> | <p>【8-1】 入学定員総数の410人は維持しつつも、学科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、学科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を検討する。その際、学部卒業生には、ユニバーサル化の中にあつ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の構築を目指す。</p> | III III | (平成16～18年度の実施状況概略) 平成18年度に、教育研究組織検討委員会を設置して、教育研究組織の見直しを行い、410人の定員内で学科定員は10%程度を限度として弾力化することを決定し、平成20年度からの募集を目指し平成19年度に改組案を申請した。併せて、平成20年度から全教員を従来の学科等配属から工学部配属とし、教育プログラム、学生指導に責任を持つ学科グループ等に派遣する方式を決定した。なお、改組後の学生募集形式については、現行の6学科制から3系列制とし、入学後に学科を選択できる制度にすることとした。また、全ての学科でJABEEに対応した教育プログラムを決めている。 大学院については、学科改組の学年進行に合わせて改組をすることとし、この場合、重点研究分野を考慮した体制を目指している。また、博士後期課程は本学の特色である寒冷地工学を活かした専攻の設置を目指すこととしている。 | 入学後にも転学科が可能な制度を構築し運用する。 | | |
| | | | (平成19年度の実施状況) 【8-1】 平成20年度から学部における一般選抜及び特別選抜の学生募集単位を現行の6学科制から3系列制に改めるが、その趣旨、目的及び特徴を周知するため、入試企画センター教員を中心として、全学教職員から協力を得て、高校訪問を強化し、進路指導担当教諭への説明を行った。(175校訪問) また、入学後の転学科について、教務委員会で制度の構築を図った。 なお、新カリキュラムについては、各コースともJABEE認定が可能となるよう整備した。 | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>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>【8-2】 教員組織は学科に固定化せず、教育と研究を分離する方式として、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の構築を検討する。</p> <p>【8-3】 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。</p> <p>【8-4】 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を検討する。</p> | <p>III 【8-2】 平成20年度からの学科改組を行い、併せて、教員は従来の学科配属を止め、教育・学生指導の責任を明確にする4つのグループで構成する組織に変更することとした。</p> <p>III 【8-3】 大学院博士前期課程の教育組織は、平成20年度に改組した学部学科における学生募集方式と、その後の2、3年次の学科、コースのあり方を考慮しながら、学部教育課程に準じたものとして改組を検討する。その際の教員配置においては、本学の教育研究の活性化及び重点研究分野との関連も配慮する。</p> <p>III 【8-4】 大学院博士後期課程は本学の特色を明確にすることから「寒冷地工学専攻」を新設し、従来の2専攻と合わせて3専攻12人の定員とする方針であり、それについての検討組織を立ち上げた。</p> | | |
| <p>【9】産学官連携の推進を図る組織等の整備 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>【9-1】 産学官連携の推進は、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などと重点研究分野が一体化した運営体制を構築し、成果を教育に反映させる。</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 既存の地域連携推進委員会の実働部隊である産学官連携推進員・協力員は、3市11町に19人となり、地域との情報交換が的確に推進されている。 研究戦略などの要である地域連携・研究戦略室は、地域共同研究センター、SVBL、知的財産本部で組織され、4重点研究分野が一体化した運営が図れる体制を整えた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) III III 【9-1】 重点研究分野に置かれている研究推進センターでは、定期的に発表会・セミナーなどを開催し、学生の学習意欲の向上に努めている。また、学部教育においては、知的財産、ベンチャー設立など産学官連携の成果を反映させた「総合工学II」の授業を実施している。</p> | <p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p> | |
| | | <p>ウェイト小計</p> | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 ③ 人事の適正化に関する目標

中期目標 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。

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、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。

| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|---|--|--------------------------|---|-------------------------------------|------------------|------------------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 年 期 度 | 中 年 期 度 |
| <p>【10】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。</p> <p>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>【10-1】 期末手当と勤勉手当の比率を法人化前の7:3から6:4に変更し、かつ業績を加味した支給制度を継続するとともに、勤勉手当については、教職員に対して評価制度の結果を反映させる制度を継続する。</p> <p>【10-2】 教職員の人事評価制度を維持し、その評価結果を昇給制度に適切に反映させる制度を維持する。</p> | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度から期末手当と勤勉手当の比率を法人化前の7:3から6:4に変更し、教員に対する勤勉手当は任期制の適用状況や教員評価制度に基づいて評価した結果を反映させている。また、平成18年度からは事務職員についても評価制度を構築し、その結果を勤勉手当に反映させている。</p> <p>新しい昇給制度の適切な実施に向けて協議機関（「労使協議会」）を設置し、人事評価結果と昇給率のガイドラインを策定し、平成19年1月の昇給から適用している。なお、公正な制度に向け毎年度見直しをすることとなっている。</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | III | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【10-1】 期末手当と勤勉手当の比率を法人化前の7:3から6:4に変更し、評価結果を反映させて支給する制度を継続して運用している。</p> | | | |
| | | III | <p>【10-2】 教員、事務員及び技術員の評価結果の活用方法を、協議機関（「労使協議会」）で検討し、平成20年1月1日昇給に反映させた。</p> | | | |
| <p>【11】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</p> | | | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>教員については、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する体制に移行し、毎年3か年の採用計画を役員会の提案に基づき教育研究評議会が審議し決定している。また、優秀な教員は、ポスト数の制限を受けない内部昇任制度を導入</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | |

| | | | | | |
|---|---|-----|---|-------------------------------------|--|
| <p>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。</p> <p>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>し、平成18年度末までに助手から助教授に4人、講師から助教授に1人、助教授から教授に4人昇任している。</p> <p>事務職員については、課長補佐制度を廃止して副課長制度とし、各人の責任範囲を明確にするとともに、優秀な職員を課長、副課長に昇任させた。</p> <p>技術部においては、総括技術長を置き、能力に応じた処遇を行えるようにしている。</p> | | |
| | <p>【11-1】 適切な人事戦略、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できる体制を継続する。</p> | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【11-1】 教員の新規採用については、定年予定者などの後任補充を基本とし、毎年3か年の採用計画を役員会が提案し、教育研究評議会にて審議し、役員会の議を経て決定している。</p> <p>平成19年度は平成20年度の改組を考慮した上で、平成21年度までの人事計画を提案し承認された。</p> <p>事務職員については、事務の効率化を図り、ワンストップサービス体制とするため、係制度を廃止し、課に配属する制度の検討を行った。</p> | | |
| <p>【12】任期制の導入など教員の流動性向上に関する方策</p> <p>本学では、これまで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。</p> <p>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>(平成16～18年度の実施状況概略) 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者・昇任者に対し、任期制を導入した。同時に、同意が得られた現職者に対しても任期制を適用できることとし、年2回受付を行っている。平成19年3月末現在で約66%となっており、中期目標期間中の目標60%を既に達成している。なお、退職者・異動者の補充は原則一般公募とし、国籍を問わない公募となっている。</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | |
| | <p>【12-1】 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し、60%以上の目標をクリアしたが、さらに任期制の対象となるよう推進する。</p> | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【12-1】 法人化に移行した時点での任期制適用割合は56%であったが、平成19年度までに新規採用者及び昇任者等が34人あり、平成20年4月1日現在で約71%と目標を上回っている。</p> | | |
| <p>【13】外国人及び女性教員の採用促進に関する方策</p> <p>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</p> | | | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度以降、教員公募は国籍を問わないとしているが、外国人教員の採用は2人(内1人は非常勤)である。一方、女性教員は1人(国際交流コーディネーター)であり、公募には男女雇用機会均等法を尊重する旨明記しているが、応募者が少ない。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p> | 外国人教員や女性職員の比率について、数値目標の設定を判断する。 | |

| | | | | | |
|---|---|----------------|--|--|--|
| <p>るよう検討を進める。</p> | <p>【13-1】 外国人及び女性教員の採用を推進する。</p> | <p>III III</p> | <p>【13-1】 平成19年4月1日付で外国人の女性教員を採用した。また、平成20年4月にも2人の女性教員の採用を決定している。なお、教員公募の依頼文書の内容を検討し、外国人及び女性が積極的に応募できるようにした。</p> | | |
| <p>【14】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。 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>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年10月に策定した「現中期目標期間における事務系職員の配置数等に係る基本方針」に基づいた採用計画を実施しており、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、長期的な人材採用と養成を図っている。採用計画の一環として図書館の専門的な職員採用について調査、検討を行い、国立大学法人等職員統一採用試験（図書）の他、中途採用による選考採用基準を策定した。 研修制度については、キャリアアッププログラムを策定し、月1回程度、学内外の講師によるキャリアアップ研修会を開催している。また、階層、職階別の研修制度として、中堅職員、主任及び係長クラスを対象とした合宿による職員研修、係員を対象とした若手職員研修、英会話研修及び簿記研修を実施した。また、平成18年度は、教職員対象に「メンタルヘルスサポート研修」を実施した。 なお、若手の人材養成を兼ねて、大学評価・学位授与機構あるいは文部科学省での長期研修も行っている。 人事の活性化を図るために、道内外の大学との人事交流を実施しており、毎年2人程度の交流がある。</p> | <p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p> | |
| | <p>【14-1】 一般事務職員の採用に当たって、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引き続き活用する。</p> <p>【14-2】 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>【14-3】 職階別の人材育成として、若手・中堅・管理職等の職階区分における研修を実施し、職場環境の基礎となる部分を強化するとともに、専門職能集団としての機能を発揮できる人材の確保に努める。</p> <p>【14-4】 教職員のメンタルヘルス支援体制を強化する。</p> | <p>III III</p> | <p>(平成19年度の実施状況) 【14-1】 10月2日に採用面接を実施した結果、9人の応募があり、1人を採用した。</p> <p>【14-2】 平成19年度の人事交流は、北海道大学1人、旭川工業高等専門学校1人について行った。</p> <p>【14-3】 労務管理、資料作成ソフト講習、リスク管理などについて講演会などを開催し、資質の向上を図った。また、技術職員に関する選考採用基準を策定し、これに基づき平成19年4月1日付で1人採用した。</p> <p>【14-4】 保健管理センター医師（産業医）及びカウンセラー（臨床心理士）による支援体制を継続して行</p> | | |

っている。また、メンタルヘルス関連の講演会を行うなど、支援の体制を強化している

ウェイト小計

I 業務運営・財務内容等の状況
 (1) 業務運営の改善及び効率化
 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対応す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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|--|--|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------|--------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 期 度 | 年 度 |
| 【15】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。 | 【15-1】 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強化・充実をさらに図る。 | III III | (平成16～18年度の実施状況概略) 法人化を機会に，学科等事務を2か所に統合し非常勤職員を主体とする組織に変更した。ここで割愛した職員数等を活用し，研究支援のための研究協力課を設置した。また，平成18年度には大学運営の企画立案等への参画，機動的対応を目指して，総務企画課を総務課，企画広報課に改組し，企画力の強化及び広報業務の一元化を図った。さらに，教務課及び学生支援課を統合し，学生対応業務の効率化及びワンストップサービスを推進している。なお，研究協力課に国際交流推進室，財務課に経理室及び室長，従来の課長補佐を副課長に改め，責任体制の明確化を図る組織に移行した。 事務の合理化・電子化については平成17年度に策定した「管理的経費節減計画について」に基づき，電子メールの活用を積極的に行うとともに，引き続き会議資料等を見直し，用紙使用量の削減に努めた。 | 平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | | (平成19年度の実施状況) 【15-1】 19年度から発足した入試企画センターは，教員と事務職員が同等の立場で協議をしており，これまでに選抜方法検討部会を23回，広報部会を5回及び運営会議(全体会議)を6回開催し，選抜方法や広報等の企画及び実行部隊として活動した。また，学生支援センターでは学生よろず相談室及び就職支援室の室員と事務との連携により，各種相談・メンタルヘルスサポート研修の実施など学生生活支援体制の充実を図っている。 | | | |
| 【16】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 | | | (平成16～18年度の実施状況概略) 事務組織の再編，統合計画に基づき，総務企画課を総務課と企画広報課に，教務課と学生支援課を学生支援課に再編統合した。また，事務職員の配置計画として，平成16年度に「現中期目標期間における事務系職員の配置数等に係る基本方針」 | 平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。 | | |

| | | | | | |
|--|------------------------|------------|---|---------------------------|--|
| <p>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>「平成19年度は年度計画なし」</p> | <p>III</p> | <p>を策定した。 現業的業務（守衛等）のアウトソーシングは、配置されていた職員の定年に連動して実施する計画となっており、平成18年度末までに業務の全部又は一部をアウトソーシングした。</p> | | |
| | | | <p>(平成19年度の実施状況)</p> | <p>ウエイト小計 ウエイト総計</p> | |

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項等**1 特記事項****「平成16～18事業年度」**

学長裁量経費，大学活性化経費，目的積立金の適切な運用により，教育・研究の重点的支援あるいは施設・設備整備などの迅速化が可能になった。例えば，平成16年度には研究者交流施設を設置，教育優秀者への教育研究費増額，4重点研究分野の研究費支援などがある。

教育，研究あるいは学生支援のための教職員が一体となった組織的活動が拡大しており，国際交流センター，地域連携・研究戦略室などで成果が出ている。

事務・技術部組織は，教育研究支援，学生支援，社会的説明責任遂行を基本として改革しており，具体的には教務課・学生支援課の統合，技術部の派遣方式，内部監査体制の強化などを行っている。

教員人事については毎年度人事3か年計画を策定，事務局は中期目標期間内の採用計画を基に進めている。また，教職員の活力を引き出すために評価制度を活用し，勤勉手当あるいは昇給などに業績が反映されるようになった。

「平成19事業年度」

目的積立金を活用して，構内分煙の推進，学内グリーン化，体育施設の整備などを実施している。

教職員の協働体制をさらに拡大し，学生支援センターでは学生相談体制等の充実，入試企画センターでは入試広報などで成果を上げている。また，環境安全センターでは学生も参画し，ISO14001の継続審査などに対応している。

2 共通事項に係る取組状況**「平成16～18事業年度」****1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用**

本学の戦略的事業等の企画立案は，基本的には学長，副学長，事務局長とで構成する企画運営会議で行うが，素案作りには月1～2度実施している学長と副学長・学長補佐・事務局長とで行うミーティングの役割も大きい。ここでは副学長・学長補佐が担当するタスクフォース等からの提案も検討されて，企画運営会議で整理・体系化される。これらの提案は経営協議会，教育研究評議会において審議・決定される。なお，重要事項は役員会に付議され決定している。これまでの重要な取組は，教育組織の改革，事務組織の改革，人事3か年計画，施設整備の推進，教職員評価制度と給与体系の確立，外部資金の獲得支援体制強化，経費削減計画などである。

種々の提案から実施に至る審議は規則に則して実施しているが，重要な事項については学長による全学説明会，学科等懇談会などでの事前説明が行われ，教育研究評議会の協議審議は迅速に行われている。また，経営協議会には全ての理事・監事が参加して意見交換を行っており，その後に行われる役員会での審議・決定も適切に行われている。

2) 法人としての総合的観点から戦略的・効果的な資源配分

法人化後，教員については毎年度当初に今後3年間の定年退職者の後任人事を提案し，重点研究分野を考慮しながら計画的に採用している。平成16年度～平成18年度の間には教員の退職者は24人となり，大学としての重点化政策等のための学長裁量定員も3人確保できている。この学長裁量定員は中期目標期間に約5%とすることが承認されており，この人員を利用して語学教育強化のための教員2人を採用している。

人件費の一部はインセンティブのある制度のために運用しており，任期制に移行した教員については，年間で1か月分程度，勤勉手当が高くなる制度となっている。また，大学院手当の見直しを行い，博士後期課程の学生指導を行っている教員に手厚く配分する制度としている。

優秀な教員の学内昇任を積極的に認めており，平成16年度～18年度末までに教授に

4人，助教授に4人，助手に5人昇任している。

学長裁量経費については，運営費交付金の中から教育研究費に配分する総額の30%程度を当てている。この費用は教育研究力の向上，大学運営の活性化などに配分して成果を挙げている。

3) 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価と資源配分の修正

運営費交付金に対する配分方針は，財務課が作成した予算に対し学長，理事によるヒヤリングを行う中で原案を作成し，経営協議会，役員会の審議を経て決定している。なお，下半期には上半期の財務状況を判断し，その後の事業展開などに対して補正予算を組んで効率的運営を図っている。

共通管理運営費は学長，理事のヒヤリングで決定し，基本運営費交付金から共通管理運営費を差し引いた額を教育研究関連費としている。この配分方針は研究の重点化，教育の活性化などを考慮し，毎年度学科等の意向も取り入れ見直しを図っている。

人件費については，法人移行時に事務職員の削減計画を策定しており，それに従って削減している。また，教員については，人事3か年計画を毎年度教育研究評議会に提案し，人件費削減計画を判断しながら採用時期などを経営協議会，役員会で審議し決定している。

4) 業務運営の効率化

大学事務組織は法人移行時に見直しをしているが，少ない人員で効率的・効果的に業務を遂行するため，平成18年度から財務，教務，国際交流について室長体制を取るとともに，従来の課長補佐制度を職務内容が明確となる副課長制度に変更し，職能集団としての事務組織の質の向上を目指している。

職員研修にも力を入れており，企画提案型事務組織を目指した意識改革に努めている。

技術部技術員の業務は，平成17年度から専門性を重視した派遣方式に変更し，教育研究支援，情報関連や安全衛生管理などの共通部門などからの申請に対応する制度としている。これらの成果に対し毎年度相互評価を実施し，資質・技能の向上を図っている。

平成17年度に設置された「管理的経費節減計画検討ワーキンググループ」が，業務改善に向け検討を重ね30項目に及ぶ提案についてフォローアップを続け，平成18年度に成果報告書を出して，啓発活動を続けている。

一号館改修を機会に，ISO14001認証取得を目指しワーキンググループを立上げたが，多くの職員が内部監査員の資格を取得するなど積極的な取組みを行った結果，平成18年度に取得できた。

一号館改修時に学生支援体制の向上を図るため，学生関係事務組織をワンフロアとし，ワンストップサービス体制とした結果，学生から高い評価を得ている。また，財務課と施設課もワンフロアとし連携体制を整えた。

本学は法人化以前より委員会の削減，審議時間の短縮に努めており，構成員からの不満はない。ただ，教職員には組織の一員として大学の発展に貢献することを求めている。また，多くの人がタスクフォースあるいは研究会に参画してもらうようにしていることから，一部教員の負担は増加傾向にあった。このため，ポスドク雇用などで研究支援体制を強化し負担軽減に努めている。

5) 収容定員を適切に充足した教育活動

本学の学生収容定員の充足率は，平成16年度～平成18年度において，学部110%，博士前期課程135～105%，博士後期課程133～97%となっており，特に問題はない。しかし，博士課程への進学者が減少傾向にあり，平成19年度の定員確保に向け，入学科，授業料免除，奨学金制度等の経済的支援体制を充実した。

6) 外部有識者の積極的活用

本学の場合，公式に迎えられ活用されている外部有識者は非常勤理事1人，非常勤

監事2人、経営協議会委員6人、客員教授20人である。また、準公式な外部有識者としては、地域共同研究センターの連携推進員、あるいは本学と地域とで形成している研究会、協議会の委員、学生後援会、大学後援会などの関係者がおり、毎年度、会議あるいは懇談会などで意見交換を進め、地域連携の拡大、学生支援体制の充実に反映させている。

経営協議会においては、教育研究面で本学の特色をより明確にする必要性が指摘されたこともあるが、これらは平成20年度の教育組織改革に活かされている。それ以外では、全体的に本学の新たな取組が評価されており、大学運営に直接影響する指摘はない。

7) 監査機能の充実

監査法人及び監事による定期的監査が行われているが、これを事務的に支援するために監査・評価室を設置した。これによって、より迅速に監事の意見調整などが可能となっている。なお、平成17年度に制定した個人情報管理規程に基づき個人情報管理体制の監査も行っている。

監事とは、監査結果を踏まえて学長・副学長等が定期的に意見交換しており、特に、教育の質の保証について出された意見は、シラバスの見直しや、成績評価に反映させている。

外部資金の適切な運用を図るために内部監査体制も構築し、チェック体制を確立している。

8) 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

重点研究分野を4分野とし、各分野に研究推進センターを設置する体制とした。各研究推進センターは学科横断的な組織体となっており、平成19年度までの組織では14センターがあり、教員の50%がいずれかのセンターに所属している。これら研究推進センターが中心となって外部資金の獲得に努力しており、その結果、外部資金が法人化前の2倍近くになった。

「平成19事業年度」

1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

優秀な学生確保は経営戦略として重要であり、平成19年度に入試企画センターを設置した。また、ISO 14001 の認証の継続審査など、校内環境や安全を推進する環境安全センターを設置した。

2) 法人としての総合的観点からの戦略的・効果的な資源配分

平成20年度の学科改組に併せて、教員の所属を学科に固定せず、柔軟に異動できる派遣方式とすることを決定し、必要に応じて担当する学科が決められることとなった。

目的積立金を活用して、学内環境整備、高度機器の更新などを行った。

間接経費を一定額以上獲得した教員には、その成果が勤勉手当に反映され、大学への貢献として評価している。

平成19年度の助教制度への移行では、業績を配慮した待遇改善と合わせて、キャリアパスとしての講義担当も12人認めている。

3) 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価と資源配分の修正

学内予算で設置した研究推進センターについては、平成19年度に成果評価を実施しており、平成20年度当初に見直しを行う。

4) 業務運営の効率化

学科事務体制の見直しを行い、改修工事にあわせて全学科の事務を集中化して効率化を図った。

5) 収容定員を適切に充足した教育活動

平成19年度の定員充足率は、学部109%、博士前期課程116%、博士後期課程94%と適正な範囲になっている。

6) 外部有識者の積極的活用

外部有識者の採用が行えるよう、特任職員制度を設けた。

7) 監査機能の充実

監事監査の報告を受けた際には、指摘事項への改善策提案などを作成する中で、監事との協議も重ね、成果を挙げている。

8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し

平成19年度の最大の課題は学科改組であったが、多くの調査結果を基に学内協議を

重ね、改組申請ができた。今回の改組では6学科を3系列に再編成し、入学後に学科を選択するとともに、学科定員を学生の希望に沿って柔軟に変更できる制度としている。なお、教育組織と研究組織を分離した体制となっており、研究組織は3年ごとに見直しをすることになっている。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|---|----------|--------------------------|---|--|------------------|------------------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 年 期 度 | 中 年 期 度 |
| 【17】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。 | | | (平成16～18年度の実施状況概略) 外部資金（科学研究費補助金，共同研究・受託研究・奨学寄附金）受入促進のため，地域連携・研究戦略室が中心となって，本学の研究内容を冊子等を作って発信しているが，併せてホームページに研究者総覧を掲載するなど広報活動に努めている。また，札幌及び東京オフィスを開設し，コーディネーター等による広報も実施している。さらに，学長・理事が札幌を中心に企業，北海道経済産業局，新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO），科学技術振興機構（JST）等で本学の研究活動について説明を行っている。その結果，外部資金については中期目標期間中の数値目標である10%増額を大きくクリアした。 施設等の有効活用に関しては，規則を制定するとともに，総合研究棟内に共同利用スペースを設け，外部資金導入実績，研究業績が優れている教員に貸与している。また，外部資金導入に実績を有する研究者に対しては，教員評価制度により研究経費，ポスドク雇用者配置等の優遇措置がとられている。 本学の後援会組織としては，法人化前から学生の父母が中心となった学生後援会があるが，北見市，北見商工会議所，同窓会が中心となり，平成17年11月には，北見工業大学後援会「KITげんき会」が設立された。会員の拡大に向け，毎年度，本学役員等が企業等を積極的に訪問するとともに，会員向け優遇制度を設けている。 | 平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | | 【17-1】 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活用し，外部資金の増額を目指す体制を強化する。 | III III (平成19年度の実施状況) 【17-1】 共同利用スペースを設け，平成19年度は4人の教員に期限付きで貸与した。また，ポスドクなどによる研究支援体制を充実した結果，外部資金全体では，平成16年度(257,045千円)と比し平成19年度(428,601千円)は既に67%増となっており，中期目標期間中の数値目標を大きくクリアできた。 | | |

| | | | | | |
|---|---|------------|--|--|--|
| | <p>【17-2】 本学の特色ある研究等の予算をさらに獲得するため、学長を始めとした役員が中心となって企業等の訪問活動等を継続的に行う。</p> <p>【17-3】 市民・同窓会などを中心とした大学支援組織（KITげんき会）を18年度実績を踏まえ、さらに拡充する。</p> <p>【17-4】 外部資金の導入に関しては、申込み手続き等の簡素化を図るとともに、その内容をホームページでも公開し利便性の向上をさらに図る。</p> <p>【17-5】 外部資金のオーバーヘッドを教育研究の活性化・大学運営の充実に活用する制度を継続する。</p> | | <p>Ⅲ 【17-2】 学長、役員が中心となり後援会への協力要請と併せて共同研究及び奨学寄附金獲得のため、企業、官公庁等への訪問活動を行った。</p> <p>Ⅲ 【17-3】 学長を始めとした役員が中心となって、就職先の官公庁・企業等を訪問の際、後援会への協力要請を併せて行っている。また、本学職員OBへの協力要請なども積極的に行った結果、「KITげんき会」会員は平成18年度の550人から600人程度に増加した。</p> <p>Ⅲ 【17-4】 外部資金にかかる手続き・規程・契約書・申込様式のHP掲載は既に実施済みである。</p> <p>Ⅲ 【17-5】 平成18年度から外部資金のオーバーヘッド拠出率を見直し、教育研究の活性化・大学運営の充実に活用している。</p> | | |
| <p>【18】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>【18-1】 公開講座、社会人ブラッシュアップ講座をはじめ、各種学会の開催などを今後も支援する。</p> | <p>Ⅲ Ⅲ</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 公開講座は、毎回受講者にアンケート調査を行い、要望の多いものを中心に開催している。特に好評なものとしては、パソコン教室があるが、これらの事業は地域貢献・大学広報と位置づけ、受講料は無料または教材費程度で実施している。 平成16～18年度は15件の学会等の開催を支援し、自己収入増加のための一助としている。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【18-1】 平成19年度においては3件の学会開催を支援した。公開講座は、地域貢献の観点から受講料は徴収せず、3講座を開講し、延べ89人が受講した。</p> | <p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p> | |
| | | | <p>ウェイト小計</p> | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善
 ② 経費の抑制に関する目標

| | |
|------|---|
| 中期目標 | 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人事配置の適正化などを進め、人件費削減の取組を行う。また、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、効率的な施設運営を進め、管理的経費を節減する。 |
|------|---|

| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由(計画の実施状況等) | | ウエイト | |
|--|---|--------------------------|--|--|------------------|------------------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 年 期 度 | 中 年 期 度 |
| 【19】総人件費改革に関する具体的方策 総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。 | 【19-1】 総人件費削減の中期計画を踏まえ、1%程度の人件費削減を図る。 | III III | (平成16～18年度の実施状況概略) 毎年提案される3か年の教員人事計画及び事務職員の人事に関する基本計画に基づき、採用時期の変更、採用留保、事務組織の再編・統合及び業務改善を行い、目標の人件費削減を適切に実施し、平成18年度末で5.18%削減できた。 | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | | (平成19年度の実施状況) 【19-1】 3か年の教員人事計画及び事務職員の人事に関する基本計画に基づき、採用時期の変更、採用留保を行い、目標の人件費削減を行った結果、平成19年度末で5.5%の削減となった。 | | | |
| 【20】管理的経費の抑制に関する具体的方策 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。 | 【20-1】 経費節減計画のフォローアップを定期的に行い、必要に応じて、教職員・学生に対して経費抑制の啓発や節減計画の見直しを行い、節減努力を継続する。 | III III | (平成16～18年度の実施状況概略) 平成17年度に管理的経費節減計画を策定し、教職員・学生に対し経費抑制を啓発する等経費節減に努めるとともに、節減計画の推進状況等のフォローアップを実施している。 大学所有車両については、老朽車両の更新を停止し所有車両の削減を進めるほか、運転手以外の職員による運転の実施等、経費の節減を図っている。 | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | | (平成19年度の実施状況) 【20-1】 電気使用量等の推移を踏まえ、必要に応じて全学的な啓発、注意喚起等を実施している。 | | | |
| 【21】省エネルギーによる経費削減に関する具体的方策 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 | | | (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年以降、施設課職員が夏季及び冬季に省エネポスターを作成し、啓発を行うとともに、省エネパトロールを実施して、無駄なエネルギーの削減に努めた結果、平成16年度に比べ、平成18年度は電気・ガス・重油によるエネルギー使用量4 | 電気使用量と同様、水やガスをリアルタイムに公表するシステムを活用し、省エネ意識の高揚を図る。 | | |

| | | | | | |
|---|--|----------------|--|--|--|
| <p>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>【21-1】 光熱水料等は、エネルギー管理標準に基づき、広報活動と合わせて定期的な省エネパトロールを実施するとともに、エネルギー使用量（電気、水、ガス）をリアルタイムに公表するシステムを導入する。</p> | <p>III III</p> | <p>%, 水道使用量7%程度の節減になっている。また、平成18年度にはエネルギー使用を全学的に統括する計量システムを導入し、各学科の電気使用量のデータを集積している。</p> <p>(平成19年度の実施状況) 【21-1】 8月にエネルギー管理標準に基づき、夏季省エネパトロールを実施し、その結果の分析を行うとともに、1月中旬実施の冬季省エネパトロールでは、夏季省エネパトロール結果を活用し、冷蔵庫・冷凍庫の製造年など、より細やかな調査を実施した。 4月よりエネルギー使用量をリアルタイムに公表するシステムを導入しており、今後蓄積した各学科の電気使用量のデータを分析し、省エネのためのインセンティブが働く仕組みを検討する予定である。</p> | | |
| | | | <p>ウェイト小計</p> | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 年 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|--|--|--------------------------|---|-------------------------------------|------------------|--------|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 年 期 度 | 年 度 |
| <p>【22】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。</p> | <p>【22-1】 外部資金等については，適正かつ効率的な運用を継続して行う。</p> <p>【22-2】 体育施設，講堂については，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大学後援会等及び一般利用の促進，利用拡大に努める。また，屈斜路研修所については，経営的観点から大学後援会等及び一般利用の促進，利用拡大を実現するための施設の整備計画を策定する。</p> | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 体育施設及び講堂については，その利用促進を図るため，一般市民への利用情報をホームページ上に掲載するとともに，屈斜路研修所の利用率向上を図るため，パンフレットを道内国公立大学及び近隣小・中・高等学校等に配布した。また，北見工業大学後援会（KITげんき会）向けには，優遇使用料金を併記するなど施設の利用促進及び拡大を図った。 高度機器等の外部者の利用については，物品管理規則等において外部者の利用を可能とするほか，北見工業大学後援会（KITげんき会）会員の高度機器等の使用料を無償とする等，外部者利用拡大の方策を検討し，実施している。 外部資金等の資金管理については，財務状況等も勘案し，主たる預金金融機関を決定したほか，資金の流動見込等に基づき，国債購入や大口定期を組む等により長期及び短期の運用を実施し，健全で且つ効率的な運用に努めている。</p> | 平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | III | <p>(平成19年度の実施状況) 【22-1】 資金の流動見込等に基づき，長期運用と短期運用を実施している。</p> | | | |
| | | III | <p>【22-2】 体育施設，講堂については，大学後援会等及び一般利用の促進を図るため，ホームページ上に利用料金等をわかり易く表示し，講義室についても，各室の配置図及び写真を添付した。 今後，ホームページには講義室等の利用状況を公表するとともに，市民に配布している広報誌などを活用して，利用案内を掲載し，より一層の利用拡大を図る。また，屈斜路研修所については，利用者拡大を実現するため，経営的な観点から施設の整備計画を策定し，平成20年度施設整備費概算要求書として文部科学省に提出した。</p> | | | |

| | | | | | |
|--|---|----------|---|--|--|
| | <p>【22-3】 教育研究施設及び高度機器等について 学外者使用要項に基づく外部利用の推進 に努める。</p> | <p>Ⅲ</p> | <p>【22-3】 外部利用の推進のため、本学ホームページに、 学外者使用の概要や申込方法等の基本情報を掲載 した。</p> | | |
| | | | <p>ウェイト小計 ウェイト総計</p> | | |

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等**1 特記事項****「平成16～18事業年度」**

重点研究分野を4部門設定し、14の研究推進センターが活動を開始した結果、科学研究費補助金、受託研究費など外部資金が大幅に増大した。

地域と連携して本学後援会「KITげんき会」が設置された。また、父母の理解で学生後援会も設置され、これらの寄付金が拡大している。

教員は学長裁量定員枠での人件費削減、事務職員については法人移行時に中期目標期間中の人件費削減計画を策定し適切に実施している。

事務部門のワーキンググループの取組で、光熱水費節減、旅費契約の見直し等の各種経費節減計画を策定し、適切に実施している。

「平成19事業年度」

科学研究補助金の獲得に向け、パワーアップセミナーの実施、申請書の書き方、組織的な取組の必要性などを啓発した。

2 共通事項に係る取組状況**「平成16～18事業年度」****1) 財務内容の改善・充実****a) 自己収入の増大、経費削減**

重点研究分野を4部門設定し、さらに、重点部門の下に14の研究推進センターを置いているが、これらのセンターが中心となって科学研究費の基盤研究Aクラスの申請を推進した結果、平成16年度～18年度までに15件の申請があり3件が採択された。

受託研究では、平成18年度に工農連携に関する科学振興調整費が初めて採択された。また、JSTが新たに公募している「シーズ発掘試験」に学内から50件以上の応募があり、平成17年、18年でそれぞれ10件採択されている。また、共同研究も毎年増大しており、年100件に近づき、総額も増大している。

平成8年度に本学学生の父母によって設立された学生後援会からの寄付金は、学生の課外活動、就職支援活動などに活用されている。また、平成17年度からは地域の企業、市民、本学同窓会が連携して大学を支援する後援会「KITげんき会」が設立された。ここでの寄付金は、主として大学院生の経済的支援、学生海外研修支援、広報活動の拡大に活用されている。

平成18年度から大学院生の授業料免除制度を実施しているが、これによる大学収入の減少を補填するため、獲得した外部資金の10%程度を大学活性化経費として徴収する制度を運用している。この資金と間接経費による収入で、大学活性化経費は大きく増大し、種々の活動に活用されている。

大学共通の運営経費節減については、事務部門が中心となったタスクフォースが提言をまとめ学内に発信するとともに、種々の提案を実行に移している。特に大きな支出となる光熱水費については、節減のための広報活動に併せ、パトロールを強化して改善指導も行っている。

光熱水費の節減は環境保全の点からも取組が必要であり、ISO14001取得時には数値目標を設定して節減に努めている。

契約方法の見直し等による支出削減でも、外部委託業務の複数年契約あるいは航空券の一括契約などで経費の節減を図っている。

b) 財務情報に基づく分析

財務諸表の内、人件費、教育研究費、外部資金の獲得、剰余金などについては、類型他大学と対比するなどして学内にも周知し、強化すべき点として外部資金の獲得額などを挙げ、戦略的に取り組んでいる。

経費節減の取組の一環として、支出費用の大きい項目などを全学説明会などで明らかにし、削減方針を明確にしている。

2) 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画

大学経費の中で大きな比率を占める人件費については、教員の場合、人事3か年計画の中で学長裁量定員を設定したり、退職者の補充採用分野を決めるほか、補充時期などを変更することで、人件費削減にも取り組んでいる。

事務組織については「現中期目標期間における事務系職員の配置数等に係る基本方針」に従い、年次計画的に削減しているが、平成16年度～平成18年度に行った事務組織の見直しの結果、4人の削減を図った。これらの結果、「行政改革の重要方針」に従った5か年5%の人件費削減計画は早期に実現できた。

「平成19事業年度」**1) 財務内容の改善・充実**

外部資金の獲得に対する積極的な取り組みの結果、平成19年度はこれまで最高の金額となり、法人移行時に目標とした中期目標期間の数値目標10%増を達成した。

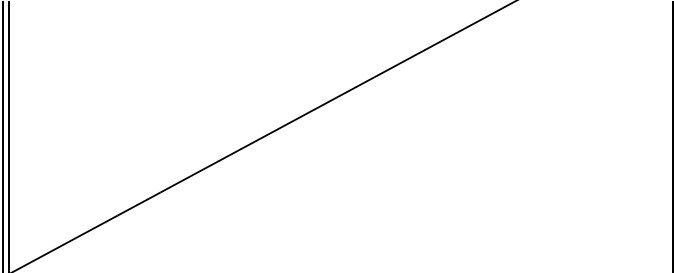
2) 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画

事務組織の見直しなどにより効率的な人事配置を行い、平成19年度も0.34%の人件費節減が実現できた。これによって、平成17年度の基準人件費に比べ5.5%の節減になっている。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供
 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中 期 度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | | |
|--|----------|---------------------|---|---|--------|--------|--|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 期 | 年 度 | |
| <p>【23】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> | / | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年に制定した「北見工業大学における教員評価制度」に基づいて教員個人情報のデータベースを構築し、このデータの評価を大学評価委員会でを行い、評価結果を勤勉手当及び研究費の配分に活用している。また、評価結果の分析を行い、学内ホームページ上で周知し、問題点の共有化と評価方法の改善を図った。その結果として外部資金受入実績が法人化前と比較して増加する等、教育研究活動等の活性化につながっている。また、ホームページ上に意見箱の設置及び評価結果の公表などを行い、社会からの意見、要望等も反映できるシステムが構築されている。</p> | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | | |
| | | | <p>(平成19年度の実施状況) 【23-1】 教員評価については、教育研究活動のより一層の活性化を図るために大学評価委員会にて制度の点検を行い、助教の評価方法について制度の改善を行った。 事務職員評価については、より適切な評価を行い職員の資質を高めるため、WGを組織して評価に対する認識を高めるとともに、制度改善の検討を行った。</p> | | | | |
| | | | <p>【23-2】 大学全体を対象とした自己点検評価システムの一層の厳格性・公平性を期し、自己改善に資するため、評価結果を公表するとともに、学内構成員はもとより社会からの意見、要望等も反映できるシステムを継続する。</p> | <p>【23-2】 学内構成員はもとより社会からの意見、要望等も反映するためホームページ上に意見箱を設置している。また、上半期には、主に大学の教育面、管理運営面に関する外部評価結果をホームページ上で公表している。さらに、下半期には研究及び社会貢献面の外部評価も実施し、その評価結果も公表している。</p> | | | |
| <p>【24】評価結果を大学運営の改善に活用するための具体的方</p> | / | | 平成17・18年度の国立大学法人評価委員会の実績報告書に対する評価結果は、全項目について「順 | 今後は次期中期目標・中期計画に反映させるための検討も行う。 | | | |

| | | | | |
|---|---|--|---------------|--|
| <p>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、教育研究評議会が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>調に進んでいる」以上の評価となっており、大きな改善指導項目はなかった。 したがって、従来計画をさらに推進することとし、組織の見直し、外部評価の実施に力点を置いた。即ち、認証評価・法人評価の実施に向けて、全学的な自己点検・評価と外部評価を行い、改善点を明確にした。</p> | | |
| | <p>【24-1】 役員会、経営協議会、教育研究評議会は、自己評価及び外部評価の結果の点検・分析を基に、具体的な改善計画と戦略目標を立案するシステムの制度化を目指す。</p> | <p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【24-1】 外部評価結果で指摘、提言のあった事項については、各種委員会で検討を行っている。特に、外部評価委員から指摘のあった14研究推進センターの見直しについては役員会において検討することとした。</p> | | |
| | | | <p>ウェイト小計</p> | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び情報提供
 ② 情報公開等の推進に関する目標

| | |
|------|--|
| 中期目標 | 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。 |
|------|--|

| 中期計画 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中年度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|--|--|----------------|---|--|------|----|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中年度 | 年度 |
| <p>【25】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</p> <p>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>【25-1】</p> <p>広報担当の副学長の下で、自治体広報誌、マスメディアの活用を図る等、大学情報の充実と一元化を促進する。また、各種ある大学の広報媒体を見直し、より効果的な広報のあり方を検討するとともに、広報業務体制の整備・充実を図る。</p> | <p>III III</p> | <p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成16年度から設けられた副学長（広報担当）の下で、地域への情報発信も考慮した大学広報の一元化と拡充に努めた。</p> <p>具体的には、学報のペーパーレス化、広報誌の発行（年2回）、女満別空港へ看板広告設置、地域住民を対象とする「キャンパス公開ツアー」の実施（毎年）、大学ホームページ専門委員会設置によるホームページの充実等であるが、特に、本学広報誌の配布先を市役所、病院、銀行、郵便局などにも拡大し、評価を得ている。</p> <p>また、第三者評価機関による評価を受ける機会を設け、国立大学としては珍しい法人格付評価あるいはISO14001の認証取得などを通して情報公開に努めている。</p> | <p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p> | | |
| | | | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【25-1】</p> <p>広報委員会の下に、大学ホームページ専門委員会を新たに設置し、ホームページを活用した大学情報の一元化及び効果的な広報を実施できる業務体制を整備した。</p> <p>また、年2回発行する広報誌を、包括連携協定先である信用金庫各支店に配布するなど、地域住民に対する積極的な広報活動に努めた。</p> <p>なお、北海道新聞社と地域活性化を目的として、「提携・協力に関する基本合意書」（平成19年11月15日付け）を取り交わした。この合意に基づくプロジェクト実施に向け、運営協議会を設置した。</p> | | | |
| | | | ウエイト小計 ウエイト総計 | | | |

(3) 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項等**1 特記事項****「平成16～18事業年度」**

自己点検評価の一環として法人格付評価を受け、「AA」の評価を得た。また、環境保全への取組としてISO14001認証取得の内容を公開している。

情報公開を拡大するとともに、ホームページに学長ブログ、大学への意見箱を設けて、色々な層からの意見を基に大学改善に取り組んでいる。

「平成19事業年度」

本学の教員評価制度の結果及び教育に対する外部評価の結果を公表するなど、本学の現状を積極的に公開している。

2 共通事項に係る取組状況**「平成16～18事業年度」****1) 情報公開の促進**

社会に対する情報発信は、広報誌、報道機関あるいは本学ホームページを活用して実施している。

大学の中期計画に対する進捗状況は、業務の実績に関する報告書として大学法人評価委員会において公表され、その概略は新聞報道等でも取り上げられおり、本学の取組の概要について周知を図っている。また、本学のホームページにも掲載している。

財務諸表あるいは給与体系などは、ホームページで公開しているが、文部科学省も全国立大学について公表しており、比較が可能になっている。

本学ホームページには教育研究、大学運営に関するほとんどの事項を公開しており、また、情報公開制度も整備されている。

平成18年度は、日本格付研究所による格付け評価を実施し、財務面などの取組について「AA」の評価を得たが、これらの内容についても公開している。

「平成19事業年度」**1) 情報公開の促進**

北海道新聞と包括協定を結び、本学の情報発信を積極的に実施している。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の業務運営に関する重要事項
 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 中年度 | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|--|--|-------------|---|-------------------------------------|------|----|
| | | | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中年度 | 年度 |
| 【26】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1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他、PFI方式などでの実施を含め検討する。 | 【26-1】 長期学内施設整備計画に基づき図書館・講義棟等の改修及びバリアフリー対策を実施し、安全安心かつキャンパスアメニティの向上などの、教育研究環境の継続的改善を図る。 | III III | (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度にキャンパスマスタープランを策定するとともに、安全安心な教育研究環境を確保するため、既存施設の再生整備を実施している。(H16補正：1号館校舎改修、H17補正：1号館改修・図書館一部改修、H18当初：基幹環境整備、平成18補正：講義棟改修) この結果、学習環境の整備、バリアフリー等キャンパスアメニティの格段の向上が実現できた。 | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | |
| | | | (平成19年度の実施状況) 【26-1】 平成19年度は図書館及び第一講義棟改修及び構内バリアフリー計画に基づき、構内バリアフリー対策工事を実施した。また、平成19年度補正予算において、(工)校舎改修工事及びバリアフリー対策費が内示され、その再生整備に関する実施計画を立案中である。 | | | |
| 【27】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。 | | | (平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に施設環境委員会を設置し、施設の利用実態調査を実施した。平成18年度には施設等の有効活用に関する点検・評価実施要項を制定し、関連部局等の協力を得て、原則年1回、施設利用実態調査を実施し、教育研究活動の活性化に資するよう、全学的な視点から利用計画並びに諸室の配分を見直すこととした。 老朽化が著しい施設については、平成17、18年度に施設の維持管理の状況を把握するため、建築の部位別パトロールを実施し、その老朽状況の調査を行った。また、平成13年以降の建物修繕経歴をデータベース化する作業を開始した。 安全管理面の調査については、産業医及び衛生管理者が定期的に安全衛生パトロールを実施し、不適切事項についての早期発見・改善に努めた。 | 平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。 | | |

| | | | | |
|---|----------------|---|--|--|
| <p>【27-1】 教育研究施設の有効活用等は、施設等の有効活用に関する規則に基づき、施設マネジメントを推進する施設環境委員会において、定期的な利用実態調査を継続し、実績や有効性に応じたスペース配分となる審査制度を強化、継続する。</p> <p>【27-2】 施設の維持管理状況を把握し、計画的な維持保全の実施を図るとともに、安全・衛生面については、定期的にパトロールを実施し、問題箇所の早期発見・改善に努める体制を強化する。</p> | <p>III III</p> | <p>(平成19年度の実施状況)</p> <p>【27-1】 施設等の有効活用に関する規則に基づき、11月中旬にWeb上で施設利用実態調査を実施しており、今後、1月中旬実施の冬季省エネパトロール時にあわせて施設の有効活用に関する調査を実施し、その点検・評価結果を施設環境委員会に報告するとともに学内に公表する予定である。</p> <hr/> <p>【27-2】 施設の維持管理状況の把握については、既存施設のデータ収集・データ入力を行い、計画的な維持保全が可能な体制を構築する予定である。 安全衛生面については、産業医・衛生管理者による巡視を強化し、無事故・無災害の達成に努めた。また、作業環境測定を実施し、実験室における安全衛生環境の確保に努めた。</p> | | |
| | | <p>ウェイト小計</p> | | |

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他の業務運営に関する重要事項
 ② 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 | 平成19年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | | ウエイト | |
|--|---|--------|--------|--|--|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | 平成19年度までの実施状況 | 平成20～21年度の実施予定 | 中 期 | 年 度 |
| <p>【28】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に実施する。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>【28-1】 学内施設の防災・交通安全などの啓発・実地訓練及び教育等は新たに設置した環境安全センターを中心として，危機管理規則等に基づき，一層の実施強化と，その啓発活動を定期的に実施する体制を継続する。</p> | III | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 「北見工業大学危機管理規則」の制定及び「危機管理ガイドライン」を作成した。また，緊急時連絡体制を明記したポスターを作成し，構内の随所に掲示して緊急時の体制を整えた。 防災訓練については学内の消防訓練，学生寮の消防訓練を実施した。また，交通安全については，交通安全講習会，夏期冬道安全運転講習を実施した。これら，防災・交通安全については，ポスター等の掲示をすることにより啓発活動を展開した。 安全管理面については，産業医及び衛生管理者が定期的に安全衛生パトロールを実施し，問題点の早期発見・改善に努めた。</p> | <p>平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。</p> | | |
| | | | | <p>(平成19年度の実施状況) 【28-1】 構内駐輪対策の検討，消防訓練等の実施計画の立案を行っている。また，本学が賛助会員となっている中央労働災害防止協会から郵送されたポスター等の掲示により，教職員に啓発を行っている。</p> | | | |
| <p>【29】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>【29-1】 学生の安全確保のため，毎年度，実験</p> | III | III | <p>(平成16～18年度の実施状況概略) 毎年度4月当初のガイダンスにおいて安全マニュアルを用いた実験・実習に関する安全教育を行っている。また，各学科共通の科目として「安全工学概論」を設け，工学全般にわたる事故防止や安全確保の教育を実施している。 劇物，毒物は，研究室単位での指導管理体制を継続しながら，適切な薬品管理のあり方について，薬品管理システムの導入を含めた検討を行った。</p> | <p>平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。</p> | | |
| | | | | <p>(平成19年度の実施状況) 【29-1】 4月当初のガイダンスにおいて安全マニュアル</p> | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | <p>・実習の開始時に安全マニュアルを基に安全教育を継続して実施する。</p> <p>【29-2】 劇物、毒物を扱う研究室については、危機管理規則、危機管理ガイドラインに基づき、研究室単位の指導管理体制を構築し、さらに、薬品管理システムの導入を検討する。</p> | <p>を用いた実験・実習に関する安全教育を行うとともに、各学科共通の科目として「安全工学概論」を設け、工学全般にわたる事故防止や安全確保の教育を継続して実施している。また、学生を対象とした交通安全講習会を年5回実施した。平成19年度から、学生を対象に、自動体外式除細動器(AED)の使用を含めた普通救命講習を実施し、今年度は109人が受講(修了)した。</p> <p>Ⅲ 【29-2】 薬品管理システムについては、本学独自のものを開発し、平成19年度は特定学科の研究室において、動作チェックを含めた運用を行った。劇物、毒物の管理体制については、薬品管理システムを活用し、実験室及び研究室に薬品管理責任者を選任し、その責任者の指示の下、定期的に実験室内の点検及び化学物質等の整理整頓を開始した。</p> | | |
| <p>【30】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>【30-1】 構築されたISO14001環境マネジメントシステムの継続的運用を図る。</p> | <p>(平成16~18年度の実施状況概略) 施設環境委員会の下にISO14001取得専門委員会を設置し、環境マネジメント体制を構築するとともに、内部監査員及び環境保全学生委員会の協力を得て、平成19年3月にISO14001の認証を取得した。</p> <p>(平成19年度の実施状況) Ⅲ Ⅲ 【30-1】 財団法人日本規格協会による環境マネジメントシステム第1回定期維持審査を9月に受検した。今後、環境マネジメントマニュアルの見直し及び環境報告書の編集準備を行う。</p> | <p>平成19年度までに実施しており、平成20~21年度は継続して推進する。</p> | |
| | | <p>----- ウェイト小計 ウェイト総計</p> | | |

(4) その他の業務運営に関する重要事項に関する特記事項**1 特記事項****「平成16～18事業年度」**

平成16年度にキャンパスマスタープランを制定し、計画的に施設整備を実施している。平成16～18年度には耐震改修あるいはアスベスト対策などを含めた改修が進み、教育研究環境、学習支援環境が大きく改善した。

施設環境委員会が中心となって労働安全衛生法に対応したパトロールなどを定期的に行い、適切に改善などに取り組んでいる。

ISO14001認証取得については、学生、教職員が一体となって取り組み、平成18年度に取得した。

危機管理の一環として顧問弁護士を置き、ハラスメント問題などに適切に対応している。

「平成19事業年度」

ISO14001認証の維持と推進のために学生のボランティア組織「KITeco」が活動している。また、教職員の協働組織である環境安全センターが設立されISO14001認証継続に対応した活動で成果を挙げている。

大学独自の薬品管理システムを技術部職員が中心となって構築し、運用を開始した。はしか発生に対し、聞き取り調査、ワクチン接種など適切な措置を実施、休校措置をしないで拡大を防止した。

2 共通事項に係る取組状況**「平成16～18事業年度」****1) 施設マネジメント**

施設マネジメントについては事後処理から事前整備を前提に、国から配分される施設整備費の他に、一定の運営費交付金を配分して、施設の維持・改善に努めている。この予算の配分方針は、学長・担当理事と施設部門が協議して決定するが、3か年程度の実施すべき事項について計画を立て、法令に対処する事項、耐震補強など緊急度を要する事項、教育研究環境の改善に資する事項等に分類して整備を実施している。

本学の施設整備の長期ビジョンはキャンパスマスタープランとして制定し、その実現に向け、毎年度1、2項目を概算要求している。平成16年度～平成18年度は、耐震強度・老朽施設の改修が認められ、9,000㎡程度が改修された。

施設、設備の有効活用などについて、施設・設備共に学内施設の外部利用規程などについて整備した。特に本学の後援会KITげんき会会員には料金優遇措置を設けて有効活用に取り組んでいる。また、学内でも共通実験室を拡大するなどして重点研究分野あるいは競争的資金を導入している教員が優先的に利用できるようにしている。

省エネルギー、省資源についてはISO14001の環境方針として数値目標を設定して取り組み、成果を挙げている。

2) 危機管理への対応

大学の危機管理は、災害、情報管理、コンプライアンス、ハラスメント、事故など範囲が広い。これら各々に規程を制定しているが、全体を統括する危機管理規定を制定し、学内の意識改革に努めている。

法的な対応のため平成18年度からは顧問弁護士契約を行い、適切に対処できるよう体制を整備した。

研究費の不正使用については、内部監査制度の充実と合わせて、内部告発の制度化、不正時の処置に関する規程の整備を行った。

「平成19事業年度」**1) 施設マネジメント**

平成19年度は、図書館を核とする知の拠点構想が認められ、図書館の改修等が行われ、学習環境、コミュニケーション環境が整備された。本学の有する高度機器の仕様などをホームページに公開し、利用を呼びかけている。施設の有効利用と適切な整備を目指し、スペースチャージ制度の導入を決定した。設備マスタープラン（暫定版）の改正を行い、概算要求を行った。

2) 危機管理への対応

施設の維持管理に対して全学的に取り組む組織として理事をセンター長とした環境安全センターを設置した。

個人情報管理監査を実施。また、個人情報持ち出しに対する申合せを策定した。危機管理に関する講演会の開催、セミナーへの参加など積極的に対応している。

(5) 各項目共通**「平成16～18事業年度」**

国立大学法人評価委員会の本学の平成16年度～18年度評価結果には、改善すべき指摘事項はなく、計画をさらに発展させれば良いと判断している。ただし、ヒヤリングの際に意見のあった危機管理の体制と啓発、及び施設・設備の有効活用に関する部分については既に改善している。

II 教育研究等の質の向上の状況
 (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 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況等 |
|--|--|--|
| <p>【31】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力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要な素養であるので、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>【31-1】 学部・大学院を通して、外国語によるコミュニケーション能力及び国際感覚を備えた学生の輩出を目指した教育を引き続き積極的に進めるとともに、18年度から実施しているTOEIC受験料の補助制度を活用し、受験者の増大を図る。</p> <p>【31-2】 情報リテラシーは工学部学生にとって必要な素養であるので、卒業までにその能力を備えた学生の輩出を目指した教育を引き続き行う。</p> <p>【31-3】 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」を高める教育をさらに充実させる。</p> <p>【31-4】 CALLシステムの活用を推進するとともに、活用を促すための広報活動をさらに充実させる。</p> | <p>コミュニケーション語学力の向上のため、TOEIC試験の受験料の一部を大学が補助するとともに、共通講座教員の受験対策指導によって、受験者数が増大するなど、英語コミュニケーション能力向上への意識改革が図られている。 なお、平成18年度は264人の受験者であったが、平成19年度は314人に増加した。また、平成22年度以降の大学院博士前期課程の入学試験から、全専攻で英語の学力検査を課し、TOEICの成績を利用することが決定された。この目的は、大学院教育における英語力の重視と公平性のある選抜の実施にあり、学部学生のTOEIC受験者の増大にも繋がることが期待される。</p> <p>情報科学の基礎を工科系の教養として身につけさせるため、全学科において「情報科学概論」(情報システム工学科は「コンピュータリテラシー」)を継続して開講している。</p> <p>各学科とも「学術リテラシー」教育を充実するため、1年次より専門基礎的な導入科目を開講し、少人数構成で指導している。また、教養教育においてもゼミ形式の授業を拡大しており、1年次からディベート力、発表力、文章力を高める科目が継続されている。</p> <p>CALLシステムの活用を推進するため、電子掲示板や教員の呼びかけによる利用の促進を図るとともに、「学生のニーズ調査」を実施し、その結果を踏まえシステムの充実を図った結果、年間延べ利用者数は平成18年度11,063人、平成19年度20,171人と毎年増大している。</p> |
| <p>【32】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、</p> | <p>【32-1】 工学教育の実践的場として、「ものづくりセンター」等を活用し、イベントなどへの参加を継続し、積極的に推進する。</p> | <p>「ものづくり」に対する興味を喚起し、創造力を育成するための科目として、機械システム工学科では「創造基礎」を設け、その授業の実践的場として「ものづくりセンター」を活用している。このセンターは「ロボコン」「ソーラーフェスティバル」等、各種イベント参加時の作業場としても利用されており成果を上げている。また、本学主催の小・中学生を対象とした「おもしろ科学実験」では、学生を参加させ子供たちを指導する立場から「ものづくり」のおもしろさを体験させている。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>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>【32-2】 全学科とも JABEE 認定に対応した教育体制をさらに強化し、工学基礎学力の向上を継続的に推進する。</p> | <p>JABEE認定に対応した教育体制を構築するため、既に認定されている土木開発工学科に加え、平成20年度は電気電子工学科が申請を行うなど、工学基礎学力の保証に努めている。</p> |
| <p>【33】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>【33-1】 教育達成度の客観性を明示したシラバス等の充実を図った上で、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できる教育体制を継続する。</p> <p>【33-2】 優秀な成績を収めた学生やボランティア活動を積極的に行った学生の表彰を継続して行う。</p> <p>【33-3】 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等で自己目標を達成させるため、受験料の一部を補助する制度の拡充を図る。</p> | <p>シラバスに教育目標・教育内容・成績評価方法などを明記するとともに、平成19年度から教務委員会の下に大学院部会を設け、大学院教育の質の保証に向けて検討を行い、FD研修会を兼ねた中間報告会を実施した。また、包括連携協定を締結している物質・材料研究機構に大学院生を派遣し、本学の教員と客員教員である先方の研究員が共同で高度な研究指導を行い、英国への短期研究留学にも採用され派遣した。</p> <p>学業成績・人物ともに優れた大学院学生に対して奨学・奨励賞を授与しており、平成19年度は8人を表彰した。また、ボランティア活動などで46人にミント賞を授与した。</p> <p>全専攻において「英語コミュニケーションⅠ、Ⅱ」を必修科目とするとともに、平成20年度から大学院在学中に最低1回はTOEICを受験させることとし、英語コミュニケーション能力の向上を目指している。</p> |
| <p>【34】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。</p> | <p>【34-1】 学部学生の卒業後の進路は専門性を生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体制を継続さらに充実する。</p> <p>【34-2】 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のキャリア教育を継続し、拡充を図る。</p> | <p>情報システム工学科では、専門的な資格試験を取得した場合の単位認定科目（実践工学Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）を設けており、平成19年度は実践工学Ⅰで11人、実践工学Ⅱで2人を、また、実用英語では11人（うち実用英語Ⅱ2人）を単位認定した。</p> <p>なお、電気電子工学科及び土木開発工学科では、資格取得に必要な科目や資格試験に関連性の深い科目を引き続き開講している。化学システム工学科では1名が環境計量士（濃度）の資格を認定された。さらに、機械システム工学科において必修科目として開講している「CAE」は、日本機械学会計算力学技術者（2級）「公認CAE技術講習会」の科目としての認定資格を、全国3番目の大学として取得した。</p> <p>キャリア教育の充実のため開設している「総合工学Ⅰ」は、平成19年度4回開講し、毎回350人程度の学生が聴講した。また、1、2年を対象に職業観や倫理観の育成のため、キャリア支援セミナーを3回実施し、635人の学生が出席した。</p> |
| <p>【35】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。</p> | <p>【35-1】 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とともに卒業生及び企業アンケートを実施し、常に改善の図れる体制の充実・強化を推進する。</p> | <p>卒業生、企業等の要望等を調査するためアンケートを実施するとともに、学科において実施している企業アンケートの検証も行い、これらの調査結果を踏まえ教育内容・カリキュラム編成の改善を図っている。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況
 (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 | i) 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。 ii) 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。 |
|------|---|

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況等 |
|---|--|--|
| i) 学士課程 【36】 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。 | 【36-1】 本学のアドミッションポリシーに即した入学志願者を確保するため、今年度から新たに設置する入試企画センターによって、高校訪問や進学説明会等をより積極的に展開する。また、新たな教育組織に対応した適切な選抜方法を構築するとともに、社会人選抜の導入の可能性についても併せて検討する。 【36-2】 平成18年度の大阪試験場実施の実績を踏まえ、他地域での学外試験場の設置等を検討する。 | 本学のアドミッションポリシーを高校生に広く周知し、本学への関心及び入学の意思を高めるため、各種広報活動を次のとおり行った。高校訪問は、入試企画センター員を中心に、全学科の教員にも協力を依頼し、過去最高の175校で実施した。また、進学説明会は本学独自の説明会の他、道内公立大学合同説明会など50回に達し、高校生及び教員の面談者数は、延べ約650人に上った。さらに、オープンキャンパスでは、3都市(札幌・旭川・帯広)からの送迎バスを配備したこともあり、参加者数は昨年10%増となった。この他にも、高校出前授業の実施案内を道内全校に送付し、44校で実施した。学内施設の見学受入をウェブサイト上に掲載するとともに、来学の際に出前授業のプログラムの中から選択した授業を受講できるようにしたところ、12件の申込があり、好評であった。従前から高校側から要望のあった先輩との対話については、本学在学学生に対し、帰省の際に母校を訪問して本学のPRを呼びかけたところ、11人から協力が得られた。広報資料は来年度改組後の教育・研究内容が理解しやすいものとなるように印刷業者のコンペティションを行い、本学在学学生の声の載せる等、受験生本位の内容にリニューアルした。 本学のアドミッションポリシーに即した入学者選抜を実施する一環として、推薦入学における選抜方法の改善を行うとともに、推薦入試募集枠を従来の入学定員の20%から25%まで増員した。この結果、平成20年度入試では、本学のアドミッションポリシーに共感し、第一志望で志願した者であると推測される前期日程及び推薦入試の入学者志願者数が増加(前期50人推薦15人増)した。また、平成20年度からの新たな教育組織に対応した選抜方法の中で、社会人選抜の導入の可能性について検討を開始した。 大阪会場に加え、来年度以降の札幌試験場等の新設について、他大学及び受験生の動向を調査している。 |
| 【37】 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 | 【37-1】 カリキュラム編成の充実を図り、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申請の準備を積極的に進める。 | 教務委員会において、JABEE認定に対応したカリキュラムを念頭にカリキュラム編成を検討し、科目間のつながりを明確にするためのフローチャートを作成するなど、常にカリキュラムの改善を図っている。 |

| | | |
|---|---|--|
| <p>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>【37-2】 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積極的に進める。</p> | <p>平成17年度から全学科教員が連携して教育効果を高める科目として、選択科目Ⅲに「安全工学概論」を継続しており、危険予知、事故防止、安全確保に関する理解を深めている。また、平成18年度から「総合工学Ⅲ」を開講し、教務委員会で環境問題の内容に関して関連の深い教員を各学科から選出し、オムニバス形式で実施している。</p> |
| <p>【38】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>【38-1】 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、きめ細かい教育を継続し、積極的に実施する。</p> <p>【38-2】 各教員にオフィスアワーを義務付けており、特に、卒論指導を持たない教員の個別学習指導体制への積極的な支援を求め、教員と学生のコミュニケーションの機会を増大させる。</p> <p>【38-3】 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とその広報活動を積極的に行う。</p> <p>【38-4】 4セメスター制(クォーター制)を試行し、その結果を検証する。</p> | <p>各学科とも、早い時期から少人数対応科目等を開講し、個人指導を考慮したきめ細かい教育を継続して実施してきており、その内容検証、教育効果について教務委員会で検討を行っている。また、平成19年度から数学能力の特に不足する新入生にマンツーマンで大学院生のTAを配置し、新たに数学リテラシー教育を開始した。</p> <p>学生には掲示、ホームページ及びKITキャンパスインフォメーションでオフィスアワーの時間帯等の周知を行い、活用を呼びかけている。(平成19年度前期：教員1人当たり19件)また、卒論指導を持たない教員は個別学習指導体制を積極的に進めており、全学的な協力が得られている。(平成19年度前期：教員1人当たり38件)</p> <p>インターンシップを継続して推進した結果、参加者は平成17年度35人、平成18年度47人、平成19年度65人と増加した。また、実施効果を高めるため、平成19年度から、事前研修及び事後研修を実施した。</p> <p>4セメスター制(クォーター制)の試行を27科目について行い、その結果を検証し実施に向け検討を行っている。</p> |
| <p>【39】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。</p> | <p>【39-1】 成績評価項目及び各項目の評価配点についてガイドラインを設け、シラバスに明記するとともに、その充実を図る。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、適切な成績評価を継続して実施する。</p> <p>【39-2】 個別担任制等によって、成績不良者に対する指導を充実するとともに、勧告制度の運用も継続して行う。</p> | <p>成績評価項目及び各項目の評価配点に関するガイドラインを設け、適切な成績評価についてシラバスに明記するとともに、その充実に向け改善を図っている。 また、成績評価の厳格化、同一科目間での成績の適正化について教務委員会で検討を行っている。</p> <p>成績不良者に対して勧告制度(修学指導、退学勧告及び履修制限等)を設け、各学科のクラス担任・個別担任・保護者と連絡を密にし、きめ細かな指導を継続して実施している。</p> |
| <p>ii) 大学院課程 【40】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。</p> | <p>【40-1】 留学生に関するパンフレットは、英語、中国語版に続き、韓国語版を作成する。</p> <p>【40-2】 本学のアドミッションポリシーに即した入学志願者を確保するため、今年度から新たに設置する入試企画センターによって、広報活動を展開する。また、飛び級入学において、他大学学生が応募しやすいように、出願資格の見直しを行う。</p> <p>【40-3】</p> | <p>留学生向けパンフレットの韓国語版を作成し、大学院の広報活動に利用している。</p> <p>アドミッションポリシーに沿った入学志願者確保対応策の一環として、ウェブサイトを活用している。また、入学料・授業料減免制度及び奨学金制度、長期履修制度及び短縮修了制度等もPRしている。なお、他大学出身の学生が飛び級入学に応募しやすいように、学内外とも応募者共通の出願資格となるよう見直しを行い、学生募集要項に掲載し公表した。さらに、留学生の受け入れを一層促進するため、国際交流センターと連携し、大学院入学を志望する本学の学部留学生及び外国人研究生に対し、入試制度の説明会を今年度2回開催した。さらに、大学院留学生の受け入れを促進するため、中国東北部の4大学を訪問し大学説明会を行った。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>教育研究組織の改組を進め、博士課程定員の見直しを検討する。</p> | <p>大学院博士後期課程は本学の特色を明確にすることから「寒冷地工学専攻」を新設し、従来の2専攻と合わせて3専攻12人の定員とする方針であり、それについての検討組織を立ち上げた。</p> |
| <p>【41】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。</p> | <p>【41-1】 学部課程と同様に、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維持し、継続する。</p> | <p>大学院部会を設置し、学部開講科目との関係、大学院で開講されている科目との相互関係を含め、教育課程の充実に向けて検討を行っている。</p> |
| <p>【42】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。</p> | <p>【42-1】 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の実施をさらに拡充する。</p> <p>【42-2】 学生とのコミュニケーションをさらに密にし、学生の創造性を引き出すための教育の充実を継続的に進める。</p> <p>【42-3】 修業年限を緩和する長期履修制度をPRし、社会人入学者の増大を促進する。</p> | <p>学部学生を対象にした企業経験者及び本学卒業生等による講義（「総合工学Ⅰ」、「総合工学Ⅱ」）に大学院生も出席させるなど実践的教育を継続して実施している。</p> <p>講義、演習を通じて学生とのコミュニケーションの機会を増やし、学生の創造性を引き出すための工夫を継続して実施している。</p> <p>社会人入学者の増大を促進するため、学生募集要項に掲載するとともに長期履修制度をウェブサイト上に掲載し、平成19年度は長期履修制度による社会人博士後期課程学生が1人入学した。</p> |
| <p>【43】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。</p> | <p>【43-1】 成績評価項目及び各項目についての評価配点のあり方について、そのガイドラインをシラバスへ明示するとともに、内容の精査を行い充実を図る。</p> <p>【43-2】 修士論文のプレゼンテーションについては、学外者にも公開する等、対象者の拡大等を図るとともに、その結果を成績評価に反映させる。</p> | <p>成績評価配点等についてのガイドラインを明記し、その充実を図るとともに、大学院部会を設置し継続して内容等の精査を行った。</p> <p>修士論文等のプレゼンテーションの実施について、学外者にも公開する等継続して実施している。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況
 (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 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増大することから、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。

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況等 |
|--|---|--|
| <p>【44】適切な教職員の配置等に関する具体的方策 基礎的学力の養成は、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>【44-1】 実践的英語教育を充実するため、ネイティブ教員等の教育支援体制をさらに強化する。</p> <p>【44-2】 基礎重点科目の担当責任者を配置し、教育内容等の充実を図る。</p> <p>【44-3】 教育研究組織を改組し、全学的見地から教員の配置方針を決定できるシステムを構築する。</p> | <p>大学院での「英語コミュニケーションⅠ、Ⅱ」の全専攻必修化及び、学部の実践的英語教育を充実するため非常勤講師も含めネイティブ教員を3人に増員した。</p> <p>基礎重点科目担当責任者を配置するとともに教育内容充実のために定期的検討を行っている。また、IT活用教育支援システムを活用して、基礎重点科目(数学、物理、英語)のコンテンツを作成し、基礎学力の向上のための支援体制の充実を図った。</p> <p>平成20年度からの学科の改組を行い、教員は学科配属から工学部配属とし、教育内容・学生指導の責任を明確にする4つのグループで構成する組織に派遣する柔軟な人事体制とした。</p> |
| <p>【45】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>【45-1】 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活用し、空き時間における自習場所として活用する取り組みを継続し、積極的に推進する。</p> <p>【45-2】 電子ジャーナル及び文献情報データベースの整備を18年度の実績を踏まえさらに充実させる。</p> <p>【45-3】 図書館については、増改築を機に、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グループ学習室を増設し、教育研究環境の充実を図る。</p> | <p>講義室の利用が容易に把握できるグループウェア「サイボウズ」を活用するとともに、講義室内の「空き時間掲示」により、講義室の有効活用を継続して図っている。</p> <p>電子ジャーナル(出版社; ELSEVIER, Springer, Wiley, Nature, Oxford University Pressの5パッケージ、約3,400タイトル)と文献情報データベース(科学技術振興機構のJDream)の充実を図るため見直しを行いながら平成19年度も継続した。</p> <p>図書館の第2期改修工事が実施できた。改修によりグループ学習室を1室増設し議論・討論の場を充実させた。また、サイレントルームを設置し個室感覚を備えた環境の充実を図った。さらに、増築部分には共同利用が可能な多目的室と地域との交流の場としてコミュニケーションホールを設け、教育研究環境の充実を図った。</p> |
| <p>【46】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</p> | <p>【46-1】 公開授業は法人化前より平成18年度実績において飛躍的に拡大したが、これを維持</p> | <p>教員の授業方法等の改善を図るため、原則全科目対象に教員相互による授業参観を計画しており、平成19年度は、40科目について96人の教員が相互授業参観を行った。なお、公開授業数は法人化前</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>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>するとともに、相互参観により授業方法の改善をさらに推進する。</p> <p>【46-2】 教育活動の改善につなげる表彰制度や予算配分などのインセンティブ制度を維持し推進する。</p> | <p>(平成15年度44科目)より飛躍的(平成19年度269科目)に増加した。また、役員による授業参観を実施し、授業評価の低い教員に対し改善指導を継続して実施している。</p> <p>学生による授業評価の結果を基に、授業に対する準備・熱意・指導等が顕著である教員に対して教育優秀者表彰制度(「ベストティーチング賞」)を設け、教育活動の改善を図っている。</p> |
| <p>【47】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。</p> | <p>【47-1】 FDに関しては、教務委員会主導の年複数回の全学的研修を継続して実施するとともに、各教員に対しては参加を義務づける。</p> <p>【47-2】 科目担当教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積極的に奨励するため、教育優秀者表彰制度(「エクセレントプログラム賞」)を維持し、充実させる。</p> | <p>全学的FD研修会として、外部講師による講演会、ワークショップ及び同報告会を実施した。なお、各教員には講演会の参加を義務づけた結果、参加数は延べ124人となった。</p> <p>新たな教材の開発やユニークな学習指導方法を行った個人又は教育プロジェクトに対して教育優秀者表彰制度(「エクセレントプログラム賞」)を継続して実施しているが、平成19年度は該当課題がなかった。</p> |
| <p>【48】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にも設けているが、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教育についてもさらに推進する。</p> | <p>【48-1】 本学としての特色ある科目を開講し、他大学との共同教育を継続して推進する。</p> | <p>特色ある科目として「共生環境工学特論」を室蘭工業大学との単位互換協定に基づきTV会議システムを利用して開講した。(室蘭工業大学19名受講) また、室蘭工業大学で開講されている「環境化学概論」について、本学から14人が受講した。</p> |
| <p>【49】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。</p> | <p>【49-1】 教育の効果が高められるような教員配置の弾力的運用体制を構築するため、教育研究組織の改組を行う。</p> | <p>社会のニーズ、学生のニーズ、地域のニーズを踏まえた学科改組を行い、平成20年度から募集を始めた。これに併せて、教員は学科配属から工学部配属とし、教育内容・学生指導の責任を明確にする4つのグループで構成する組織に変更し、各学科グループには適切な教員が派遣される制度とし、柔軟な人事体制とした。さらに、学生の多様なニーズと柔軟な進路変更に対応するために転学科制度を新たに導入した。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況
 (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は重要である。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 | 計画の進捗状況等 |
|---|--|---|
| <p>【50】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、健康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>【50-1】 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もって対応する個別担任制度の拡大を図る。</p> <p>【50-2】 総合的な学生支援を行うため、学生支援センター（「学生よろず相談室」「就職支援室」）を設置し、相談内容により健康管理センター、非常勤カウンセラー、生協とも連携をとり、学生生活トータルケア体制のさらなる充実を図る。また、ピアサポートシステムを導入し学生による学習相談体制の構築を検討する。</p> <p>【50-3】 父母懇談会などを北見、札幌、道外と3回程度開催し、大学の最近の動向及び学生の学習状況を大学と父母が共有することによって大学と父母とが連携して支援できる体制を継続する。</p> <p>【50-4】 学生や父母に対する修学相談等の対応のため、専任の教務事務を充実させる。</p> | <p>教員1人が数人の学生を受け持ち指導する個別担任制は、既に土木開発工学科を始めとする3学科において実施しているが、平成20年度入学生から全学科において実施する。学生の多様なニーズと柔軟な進路変更に対応するために学科の改組を機に転学科制度を新たに導入した。</p> <p>学生よろず相談室及び就職支援室の室員による各種相談・メンタルヘルスサポート研修の実施など学生生活支援体制の充実を図っている。また、平成19年10月からピア・サポート制度を導入し、ピア・サポーターに対しての研修の実施、その体制のサポートのため、学生よろず相談室室員を対象としたピア・サポートトレーナー研修を実施した。さらに、生協と連携し、学生の健康増進のための「健康チェック及び栄養士による栄養相談」を年2回実施し、合わせて400人近くの参加者があった。</p> <p>父母懇談会は春季が札幌、秋季が本学及び道外（仙台・大阪）と年4回実施し、大学の動向及び学生の修学状況の説明をはじめ、父母との個別面談による対応等により修学支援体制の充実を図っている。</p> <p>平成19年度は新入生及び在学生の修学相談等の対応のため、退職教員による「履修相談」を計29回実施し、98人の学生が相談に訪れた。また、父母からの修学相談にも担当係が常時対応しており、平成19年度は20件の相談があった。</p> |
| <p>【51】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>【51-1】 学生の生活面の相談には、新たに設置される学生支援センターの「学生よろず相談室」等とも連携を図る体制を継続して維持・充実させるとともに、相談窓口となる専門的知識を有する受付職員を育成し支援体制をさらに充実させる。</p> <p>【51-2】 「就職支援室」を開設することにより就</p> | <p>平成19年度から学生よろず相談室室員による学生相談、及び室員を対象とした相談窓口対応の研修会を実施している。更に全教職員を対象にメンタルヘルス講演会を2回実施し、相談時の対応等を学んだ。</p> <p>平成19年度から就職情報の一元化とウェブでの配信を始めた。また、就職支援室室員による進路</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>職活動の支援体制を継続して充実させるとともにWebなどでも対応できる支援システムを充実強化する。</p> | <p>相談の実施、及び「就職ガイダンス」「キャリア支援セミナー」等の企画等を行い、就職活動の支援体制の充実を図っている。また、平成18年度からは企業説明会を独自に開催しており、平成18年度は2回開催で参加学生数は延べ407人で参加企業数114社、平成19年度は3回開催し、参加学生数は延べ833人で参加企業数は139社であった。</p> |
| <p>【52】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>【52-1】 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、経済的問題が学業に影響を及ぼさないよう「KITげんき会」等による奨学金制度を設けるなどの支援体制をさらに充実させる。</p> <p>【52-2】 優秀な大学院生を確保するため、授業料免除及び奨学金制度を継続して充実させる。また、経済的な問題が学業に影響を及ぼさないよう、授業料納入制度の見直し及び授業料貸付制度の構築に着手する。</p> <p>【52-3】 地域住民等に対する福祉活動を目的とした学生ボランティアサークルへの支援をさらに充実させる。</p> | <p>「KITげんき会」等による奨学金制度の他、平成19年8月から低金利で有利な教育ローンを地方銀行との間で提携し、学生の経済支援体制を充実させた。</p> <p>優秀な大学院生を確保するため、授業料免除及び奨学金制度を継続して実施するとともに、授業料の徴収猶予制度の見直しを行った。(平成19年度授業料免除者14人、奨学金受給者6人)。</p> <p>平成19年度から「車椅子介助講習会」「ボランティア講習会」を実施し、学生のボランティア意識の高揚を図った。</p> |
| <p>【53】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>【53-1】 科目等履修システムと受講可能科目のPRなどを、本学のホームページを活用して積極的に推進する。</p> <p>【53-2】 国際化に関しては、教員と事務員の組織を一体化した国際交流センターにおいて、留学生への支援と国際交流の充実・発展を図る体制を維持し、積極的に推進する。</p> | <p>ホームページを充実させ、科目等履修システムを積極的にPRしている。平成19年度はホームページ上から申請書類のダウンロード及び授業科目内容の確認ができるよう充実させ、4人(17科目)の履修があった。</p> <p>留学生への支援では、留学生の健康管理、在留関係手続、奨学金、宿舎の支援を引き続き行った。また、国際交流センターの改修に伴い、留学生相談コーナーを設置し、より細かな対応ができる体制を整えた。さらに、国際交流の充実・発展では、地域との国際交流会を毎月実施した。また、韓国、中国の4大学の学生を招いて、国際大学交流プログラムを実施した他、韓国嶺南大学校を訪問し、短期交流研修を実施した。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況
(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ことが必要となる。</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 | 計画の進捗状況等 |
|--|---|--|
| <p>【54】 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ー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>【54-1】 ポテンシャルの高い研究分野のプロジェクト化を18年度の実績を踏まえ、さらに推進する。</p> <p>【54-2】 地域の特長である寒冷地に関する研究等を充実し、本学の研究の「個性化」と「高度化」を図り、寒冷地工学の拠点形成を目指す。また、その研究成果を積極的に地域・社会へ還元する。</p> | <p>4重点研究分野に14研究推進センターを設置し、引き続きプロジェクト化を推進している。また、雪氷科学・防災・利用研究推進センター、高度三次元可視化システムにおいては定期的にセミナー等を開催し、地域・社会へ積極的に成果を還元している。</p> <p>寒冷地の研究に関しては、本学は既に延べ7人の南極観測隊員を輩出しており、平成19年度も夏隊に1人が参加し、地球気象変動などの研究を進めている。寒冷地工学の成果の還元については、新型防雪柵の設置が評価され研究担当者が本年文部科学大臣賞を受賞した。また、送電線の雪害の研究に対して、日本電気協会から澁澤賞を受賞している。</p> |
| <p>【55】 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。</p> <p>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</p> | <p>【55-1】 医工連携研究や福祉支援関連研究など新たな研究分野の開拓を継続する。また、農工連携を進め、一次産業の高付加価値化を推進する。</p> | <p>医工連携関係では、平成19年6月に企業組合「北見産学医協働センター」を立ち上げ、関連業務に係る支援企業組織が活動を開始した。</p> <p>工農連携はJST事業の工農教育プロジェクトが2期目に入り、一次産業の高付加価値化及び事業の創出を目指し活動を継続しているが、さらに発展させるため、東京農業大学と連携協定を結んだ。</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>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>【56】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>【56-1】 地方公共団体などの審議会などにも積極的に参画し、オホーツク地域の環境保全や都市計画などへの支援体制を強化する。</p> <p>【56-2】 企業へのシーズの提供、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、18年度の実績を踏まえ、さらに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き、研究成果の地域・社会への還元のさらなる推進を図る。</p> <p>【56-3】 研究成果の社会への還元は、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4重点分野等と連携して、継続して推進する。</p> | <p>国、道及び地方公共団体の各種審議会に参画し、地域再生、科学技術の振興、環境保全、エネルギー等に関する政策を積極的に支援している。平成19年度は、科学技術審議会等の委員に延べ20人が参画した。</p> <p>平成13年度から平成17年度までの共同研究に係る企業のアンケート調査を行っており、その実態を分析し今後の対応に活用する。 産官等との連携は、北見市産学官連携推進協議会とも連携した「北見地域産業振興ビジョン」事業の推進を担っている。また、北海道中小企業家同友会林ノツ支部との連携プログラム委員会において、同友会側のニーズの拾い上げ、対応を開始した。なお、地元企業とのコンソーシアム契約は平成19年度で4件の実績となっている。</p> <p>本学教員の研究テーマはホームページに掲載しているが、キーワード等が一覧できるパンフレット「北見工業大学研究シーズ集」を平成20年度に発行する予定である。</p> |
| <p>【57】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。</p> | <p>【57-1】 中期計画期間内における研究者個々の研究目標を明確化し、研究のさらなる活性化を図る。</p> <p>【57-2】 大学院担当教員としての水準を維持するため、教員資格審査を制度化し試行する。</p> <p>【57-3】 地域特色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調査し達成度の評価を行う。</p> | <p>全教員に今後3か年の研究計画書を提出させ、今後の研究成果達成に向けた分析を行う。</p> <p>「大学院担当教員資格再審査に関する申合せ」及び「大学院担当教員資格再審査基準」を定め、審査の試行を行った。</p> <p>平成13年度から平成17年度までの共同研究に係る企業のアンケート調査（回収率51%）を行った結果、満足度は87%となっており、適切な状況にある。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況
(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

| | |
|----------------------------|--|
| 中 期 目 標 | <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ため、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 | 計画の進捗状況等 |
|--|---|---|
| <p>【58】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的業務・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>【58-1】 採用する教員が担うべき研究分野などの方針を、教育研究評議会の審議を踏まえ役員会が決定する体制は今後も継続する。</p> <p>【58-2】 技術員の大学管理運営業務への積極的参加及び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を可能とする体制を維持するとともに、技術員の専門性を高めるため、研修等を18年度の実績を踏まえ、さらに充実させる。</p> <p>【58-3】 間接経費等の外部資金を活用し、非常勤研究員・技術員の雇用の拡大を18年度の実績を踏まえ、さらに充実させる。</p> <p>【58-4】 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、教育研究組織を改組する。</p> | <p>教員の採用にあたっては、研究分野を定めた3か年計画を毎年提案し、教育研究評議会で審議した後、役員会で決定し、公募を行う体制を継続しており、重点化及び改組を考慮した教員配置が推進されている。</p> <p>技術員については大学管理運営業務への積極的参加及び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を継続して行っている。技術員の専門性を高めるための研修については、技術部技術員研修の実施に加え、他機関での研修にも積極的に派遣している。</p> <p>平成19年度は、重点研究分野を中心に非常勤の研究員、特任教員、技術員等を21人採用したが、このうち、外部資金により、4人を採用している。</p> <p>地方大学としての役割・特色及び時代の動向を反映した人材を養成することとして、平成20年度からの学科改組を申請し承認された。これに伴い、教員は4重点研究分野の14研究推進センターのいずれかに参画するよう推進する。なお、学科改組後の学年進行が完了するまでに大学院組織の見直しを行う。</p> |
| <p>【59】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</p> | <p>【59-1】 個々の教員に対しては、評価委員会において教育研究等の総合評価を実施し、この結果を尊重しながら役員等で研究費配分を決定する制度を今後も継続する。</p> <p>【59-2】 本学が定める4重点研究分野14研究推進</p> | <p>教員評価制度に基づいた教員個々のデータを教員評価専門部会で評価し、その結果に基づき役員等で教育研究費配分を決定している。</p> <p>現在、重点化研究分野のプロジェクトに対して学長裁量経費の約32%(27,034千円)の重点配分</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>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>センターのプロジェクト研究等に対して、学長裁量経費の30%程度を重点配分する制度を継続する。</p> | <p>を行っている。また、本経費に係る研究成果等については、実施報告書により評価を行う。</p> |
| <p>【60】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。</p> | <p>【60-1】 施設等の有効活用に関する規則に基づき、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・弾力的に運用する制度を確実に推進する。</p> <p>【60-2】 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・機器は、設備マスタープラン（暫定版）に基づき運用する制度を積極的に活用する。</p> | <p>施設の有効活用を図るため、各室に管理番号を付け、11月にWeb上で施設使用実態調査を実施したが、本年度の研究、教育、管理スペースの現状を集計し、スペースの配分を効率的・弾力的に運用する基盤を整備した。</p> <p>設備マスタープラン（暫定版）を見直し、設備の整備年次計画を含めた設備マスタープランの完成版を策定したことにより、効果的な設備整備や現有設備の有効活用の実態が明らかとなった。また、現在、化学系研究設備有効活用ネットワークにおいて進められている設備の復活再生計画、新規機器購入計画及び地域共同ネットワークの導入計画に本学も参加しており機器の共同利用のための整備や有効活用を目的とした取組を行った。</p> |
| <p>【61】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。</p> | <p>【61-1】 弁理士の資格を持つ客員教授が、知的所有権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導する体制を継続して推進する。</p> <p>【61-2】 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。また、論文等の発表時における機密保持の徹底など、教員のさらなる意識改革を図る広報体制の充実を図る。</p> <p>【61-3】 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、ホームページ等を利用して、知的財産ポリシーを周知し、提案の推進を図る。</p> <p>【61-4】 特許取得に対するインセンティブ制度を活用し、利益に応じた研究費等の配分、特許収入の個人還元などの制度を積極的に活用する。</p> <p>【61-5】 北海道TLOなどと連携して知的財産の創出を継続的に推進する。</p> | <p>弁理士の資格を持つ客員教授を任用し（3人）、知的所有権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導を受ける体制を強化した。</p> <p>知財セミナーの開催、ホームページ、学内メールなどを通じて啓発活動を行い、卒業研究、修士論文あるいは学会等で発表を行う前に出願するよう、意識改革を図っている。これらの結果、本年度の特許申請は8件となった。</p> <p>知的財産本部のホームページを立ち上げ、学生等から新しいアイデアなどを提案できる体制を確立し、実行している。</p> <p>本学職務発明規程により特許等収入の個人還元を行っており、平成19年度は5件の権利譲渡により、414千円を還元した。</p> <p>包括連携協定を締結している北海道TLOに、知財の技術移転性の評価を2件、研究成果の評価を4件依頼し、技術移転を推進している。</p> |
| <p>【62】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</p> | <p>【62-1】 個人研究、プロジェクト研究の成果を検証し、役員会等が改善指導を行うとともに、評価するシステムを制度化する。</p> | <p>学長裁量経費の配分を受けている個人研究及び各研究推進センターに成果報告書を提出させ、実績があがっていないものについては、改善指導を行っている。</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>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、進捗状況を評価するとともに、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。</p> | | |
| <p>【63】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。</p> | <p>【63-1】 学内共同研究は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、各重点研究分野にプロジェクトリーダーを置くことで、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制度を充実させて推進する。</p> <p>【63-2】 14研究推進センターが中心となって科研費の重点分野への応募を推進するとともに、大学を始め他の研究機関との共同研究などを促進する。</p> <p>【63-3】 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継続する。</p> | <p>平成17年度から、4つの重点研究部門の下に14の研究推進センターを設置し、競争的資金獲得の申請を推進するとともに、各研究推進センターの申請に基づいて学長裁量経費を重点的に配分した。また、各部門に部門長（プロジェクトマネージャー）、各センターにセンター長（プロジェクトリーダー）を置き、研究の推進と質の向上、社会への還元を図った。</p> <p>14研究推進センターを中心として科研費への応募を推進した結果、全教員の88%にあたる137人が申請し、申請件数は152件（うち基盤研究B以上は27件）となった。 平成19年度は、北京大学、モナッシュ大学（オーストラリア）、タンペレ工業大学（フィンランド）、ロシアアカデミーなどと国際共同研究を進めている。また、国内では国立環境研究所・国立天文台との共同研究も実施した。</p> <p>サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー（SVBL）の課題採択には、客員教授等による外部評価制度を採り入れ、その評価結果に基づき、申請プロジェクトの採択と予算の傾斜配分方式の制度を引き続き実施した。</p> |
| <p>【64】学部・研究科・附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、情報科学分野及び附属図書館等と連携した情報シ</p> | <p>【64-1】 本学の重点研究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、このセンターをバイオ・材料研究分野と一体化し機能的なシステムとする。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、今後の管理運営・研究支援を考え、情報科学分野及び図書館等と連携した情報システムの集中化・機能化をさらに推進する。</p> <p>【64-2】 地域共同研究センターあるいはSVBLのインキュベーション機能の強化拡充を図る。</p> | <p>本学の学内共同教育研究施設である4センターと4つの重点研究部門をそれぞれ一体化し機能的に運営することとし、各センター長（プロジェクトマネージャー）が統括する体制としている。 また、研究支援体制として、附属図書館と情報処理センターが連携し、本学の研究成果（論文等の電子ファイル）を収集、保存し、学術情報をインターネットを通して発信するための「機関リポジトリ」を構築し、平成19年6月18日に公開した。公開では200件の学術論文、684件の紀要論文データが含まれている。</p> <p>地域共同研究センターに「企業組合北見産学医協働センター」が入居し、3件目のインキュベーション利用実績となった。</p> |

システムの集中化・機能化を早期に
図る。

II 教育研究等の質の向上の状況
 (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 | 計画の進捗状況等 |
|--|--|--|
| <p>【65】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>【65-1】 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に、北見市産学官連携推進協議会と積極的に連携し、新産業創出の支援体制など活動内容の充実拡大を図る。</p> <p>【65-2】 「科学への興味の喚起」や「環境改善への貢献」を目指し、小、中、高校生向け公開実験等の企画を拡充する。</p> <p>【65-3】 北海道中小企業家同友会オホーツク支部との包括連携に伴う連携事業を拡充しさらに推進する。</p> <p>【65-4】 地域に対して公開講座、社会人向け講演会などの実績を踏まえ、実施に対するニーズの調査を継続して行う。</p> | <p>北見市産学官連携推進協議会（会長：大島副学長）では経産省の「北見地域産業振興ビジョン」策定を行い、その中核事業となる本学「工農教育プロジェクト」が進行中であり、最終的には地域産業の支援・新事業（企業）創出を目指している。</p> <p>小中学生を対象とした「おもしろ科学実験」については、「環境をテーマ」とする実験の拡充、北海道電力北見支店の参加等の新たな取組を実施した。その結果として、平成19年度は前年度より約100人多い450人の参加があった。また、大学祭にあわせ開催している「キャンパス公開ツアー」は、新たにスタンプラリー方式を導入し、延べ1,000人を超える地域住民が参加した。その他、高校出前授業、ウィンター・サイエンスキャンプ、サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト（SPP）等多くの事業を実施しているが、いずれも好評である。</p> <p>当該同友会側ニーズを抽出し、本学が可能な範囲で対応した。なお、9月・11月には合同事業（研修会・大学見学）を実施した。</p> <p>公開講座（3回）、パソコン教室等の受講者に対して、それぞれの立場においてのニーズ調査を継続して実施し、次回以降の実施計画に反映させている。また、北見市農業委員会との連携により、農業従事者向けのパソコン教室を開催し、14人が参加した。</p> |
| <p>【66】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</p> | <p>【66-1】 東京及び札幌のサテライト・オフィスを活動拠点として、情報の収集や学生募集などのPR活動等に積極的に活用する。</p> <p>【66-2】 産学連携を推進するための大学間連携はすでに実施中であるが、これらの支援体制</p> | <p>学生募集要項(学部及び大学院)、大学案内及び大学院概要等の広報誌を東京及び札幌サテライトに配備し、学生募集に関するPRを行った。札幌サテライトでは、本学卒業者を主な対象に平成19年度から「技術士養成支援講座」を開催しており、受講者17人のうち2人が技術士の資格を得た。第2回目を開始しているが、16人の受講者となっている。また、両サテライト・オフィスに産学官連携コーディネーターを配置し、情報収集、PR活動を行っている。</p> <p>帯広畜産大学とは、地域共同研究センターを通じた連携協力が締結されているが、平成19年度は、東京農業大学生物産業学部と日本赤十字北海道看護大学に産学官連携推進協力員を依頼し、密接な</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>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>をさらに強化する。</p> <p>【66-3】 ホームページに掲載している研究者総覧（日本語版・英語版）に、より多くの研究テーマ等の公開を積極的に推進する。</p> <p>【66-4】 外部資金を獲得する教員の比率の拡大を中期期間中に50%程度を目標としていることから、さらに増大を図る。</p> | <p>協力関係を構築した。</p> <p>英語版研究者総覧をホームページに掲載し、研究テーマ等の公開をさらに推進している。平成19年度の更新率は94%であった。</p> <p>平成19年度で外部資金（共同研究・受託研究・奨学寄附金・科研費）の獲得教員比率（研究分担者を含む実数）は50%を超えており、中期目標をクリアした。</p> |
| <p>【67】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>【67-1】 周辺大学との間に設置された協議機関において、融合分野の科目設定等を進めるための協議をさらに進展させるとともに、具体的な連携や相互支援などを推進する。</p> | <p>平成19年度は東京農業大学と包括連携に関する協定を結び、教育・研究活動の交流及び連携を推進し、相互の教育・研究の一層の進展を図った。</p> |
| <p>【68】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 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。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。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。 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>【68-1】 本学学生の海外派遣を充実するための資金的支援体制をさらに充実させる。</p> <p>【68-2】 外国人研究者の招聘を重点研究分野あるいは先端的分野でさらに推進する。</p> <p>【68-3】 外国の大学等と国際共同研究推進のため、北米大学等との協定を拡大する。</p> <p>【68-4】 国際シンポジウムを計画的に実施あるいは積極的に協賛する。</p> | <p>大学が実施する学生派遣へのKITげんき会、学生後援会からの海外派遣助成制度が確立し、学生への資金的支援体制が充実した。</p> <p>SVBLで実施している外国人研究者招聘により学内から公募し、平成19年度は、1人の研究者を招聘し、研究を推進した。</p> <p>アメリカ合衆国アラスカ大学フェアバンクス校との交流協定を締結し、国際共同研究を推進した。また、韓国昌原大学校との交流協定を締結し、国際共同研究を開始した。フィンランドタンペレ工業大学とは国際共同研究協定を締結し、研究者を招いて国際共同研究を実施した。</p> <p>アメリカ合衆国アラスカ大学フェアバンクス校との国際シンポジウムを実施した。（参加者96人）また、韓国、中国の4大学の学生35人を招いて、国際シンポジウムを実施した。（参加者81人）</p> |
| <p>【69】教育研究活動に関連した</p> | <p>【69-1】</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>国際貢献に関する具体的方策 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。 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>新設の研究者交流施設を活用し、短期研究者交流者の支援環境を整備し、利用の拡大を図る。</p> <p>【69-2】 北見市と協力して、JICAの技術協力事業による研修員の受け入れ及び専門家の派遣を実施する。</p> | <p>研究者交流施設の環境整備を行い、利用の拡大を図った結果、86%の利用率となった。また、ラウンジの利用も拡大した。</p> <p>北見国際技術協力推進会議と協力し、JICAの地域提案型研修の一環として、「寒冷地の土木開発」についてキルギス共和国の研修員2人を受け入れ、研修を実施した。また、JICAの技術協力事業の一環として、キルギス共和国において「寒冷地道路管理」について技術指導を行った。</p> |
|---|--|--|

II 教育研究等の質の向上の状況に関する特記事項

1 教育方法等の改善

1) 一般教養教育の指導方法改善のための組織的取組状況

一般教養教育の重点科目である英語、数学、物理について教育内容の充実を目的に基礎重点科目ワーキンググループ（WG）を組織し、リメディアル教育充実のための再検討を行った。その中で、数学能力が著しく不足する新生に数学リテラシー教育としてTAによる少人数教育を行い成果を上げている。

2) 学部教育や大学院教育の指導方法改善のための組織的取組状況

各学科で相互授業参観を実施、授業改善に取り組んでいる。また、役員による授業参観も平成19年度は8科目実施し、適切な指導助言を行っている。

基礎教育科目を中心に教育効果を期待できる4セメスター制（クォーター制）の実施を教務委員会で決定し、平成19年度は学部25科目、大学院2科目で試行を行った。

本学は英語教育の充実のためにネイティブの教員を非常勤を含め3人採用している。また、CALLシステムの運用も本格化し、平成19年度は月平均延べ1,680人を超える利用がある。

大学院における英語コミュニケーション能力の向上のために大学院で開講されている英語コミュニケーションⅠ・Ⅱを平成19年度から全専攻で必修とするとともに、専任の非常勤講師も採用して強化している。

ファカルティ・ディベロップメント（FD）の組織的な取組として、大学院教育のあり方を中心に調査を行い、大学院の質の向上を目指した提言を学内に公表している。

3) 学部学生や大学院学生の成績評価方法等の改善のための組織的取組状況

成績評価の適正化は本学の監事監査からも指摘を受けており、教務委員会で検討し、シラバスへの成績記載の見直しを行った。

数学、英語など同一の科目で教員が異なる場合の成績評価の適正化のために、担当者WGを作って検討を開始した。

4) 各法人の個性・特色の明確化を図るための組織的取組状況

平成20年度からの学科改組は環境を重視する本学の特色を明確にしているが、新学科構想の周知を図るため、入試企画センターを中心に活発な広報活動を展開した。特に、道内外の高校訪問を実施し、訪問校は150校を超えている。

高大連携事業にも積極的に取り組んでおり、本学の特色である寒さをキーワードにしたウインターサイエンスキャンプは好評で、平成19年度は希望者が受入数の3倍になるなど人気の高い事業になっている。その他にも高校への授業公開、出前授業を実施しているが、寒さや環境等をテーマとして平成19年度も40校以上で開催している。

環境を重視した大学として地域の小中学生にも周知するために、「おもしろ科学実験」を開催しているが、500人近くの参加者がある。

エネルギー環境教育普及プログラムも採択され、平成19年度で最終年度になるが、小中学校の理科教育教員と連携して理科教育の教材・教育プログラムの開発を行っている。

5) 他大学等での教育内容、教育方法等の取組の情報収集及び学内での情報提供の状況

既に非常勤講師で連携している東京農業大学との間で、今後の連携拡大のために包括協定を締結し、連携した科目開講などについて協議を開始した。

教育関連の刊行物、講演会などの参考となる事項がある場合には、教務委員会などを通して学内に発信している。また、FD講演会として他大学の講師を招いた情報提供も行っている。

2 学生支援の充実

1) 学生に対する学習・履修・生活指導の充実や学生支援体制の改善のための組織的取組状況

個別担任、学年担任、オフィスアワー、学生よろず相談室等による学習支援を構築しているが、平成19年度にピア・サポート制度を導入し、仲間同士の支援体制もできあがった。

学生サポート体制の充実のため、各学生の指導履歴等を記録するポートフォリオ構築を目指し、学生支援GPに申請（「夢を育む e-学生支援」）し採択され活動を開始した。

学生の修学・生活状況などについて毎年度4か所で父母懇談会を開催し、担任教員との懇談を実施しているが評価の高い事業となっている。

2) キャリア教育、就職支援の充実のための組織的取組状況

就職支援室において就職情報の一元化を進めているが、ホームページで閲覧できるようになった。

就職支援室が主催する「就職ダイガンス」及び「キャリア支援セミナー」を1年次から実施しており、多くの学生が参加している。

平成18年度から開始した企業合同セミナーには多くの企業の申し込みがあり、平成19年度は3回に分けて実施した。参加企業139社、参加学生延べ833人になった。学生にとって多くの遠隔地の企業を調査できる機会となり好評である。

3) 課外活動の支援等、学生の厚生補導のための組織的取組状況

国際交流センターの教員が中心になって毎年アメリカあるいはカナダで海外短期語学研修を実施しているが、平成19年度は中国でも実施した。

平成19年度は「ものづくり教育」の一環として、NHK大学ロボコン、全道ロボットトライアスロンへの出場を学長裁量経費で支援している。

法人化以前より、学生後援会の支援を受け、課外活動の活性化を目指しているが、平成19年度は中古グライダーの寄贈を受けた。

3 研究活動の推進

1) 研究活動の推進のための有効な法人内資源配分等の取組状況

本学は法人化前より、教員個人々の業績に基づく教育研究費の配分を進めてきているが、平成17年度からは、大学が定めた目標値に対する達成度評価によって配分する方式を取り入れ、教育研究費の配分並びに勤勉手当などの支給に利用している。

学長裁量経費を教育研究支援関連費の30%程度とし、毎年度若手教員や重点研究分野に配分して特色ある研究の活性化を図っている。

人事面では、教育研究の重点化を目指し、定年予定者、留保定員の採用計画を毎年度3か年に渡って計画し、それに従って公募を行っている。また、優秀な教員の学内昇任を積極的に進め、平成19年度は2人の教授昇任が決定している。

技術員の重点研究分野への派遣を行うとともに、平成19年度は16人の非常勤研究員を雇用し、研究支援体制の充実を図った。

施設については、共同利用制度を推進するため規程等を定め、研究活動状況等を判断して貸与することとした。また、高度分析機器を学長裁量経費、目的積立金で購入することを決定した。

2) 若手教員に対する支援のための組織的取組状況

学長裁量経費は、目的別の申請方式となっているが、このうち、「若手研究者支援」として、科学研究費補助金に採択されなかった45歳以下の教員に対して、平成19年度は5人について予算配分を行った。

3) 研究活動の推進のための有効な組織編成の状況

平成16年度から、理事を本部長とする地域連携・研究戦略室を設置し、その傘下に4重点研究分野を置き、各分野にはプロジェクトマネージャーを配置している。これらの重点分野には学科横断的なプロジェクト研究を大学として組織化し、研究推進セ

ンターとして14のセンターを設置した。

研究推進センターの設置に伴い2つの成果が現れている。一つは、科学研究費補助金申請などの事前チェック制度が確立し、予算規模の大きい申請が採択されている。もう一つは、研究推進センター主催の研究会が活発に実施されるようになり、異分野間の意見交換で新たな展開が期待できる。

4) 研究支援体制の充実のための組織的取組状況

学内における研究支援体制は、事務組織として研究協力課が共同研究、科学研究費補助金などについて、学内外とのワンストップサービス体制をとっているが、これを支援する体制として、地域共同研究センター専任教員、産学コーディネーター等が活動している。

研究業務の支援は、技術員を中心に、機器製作、計測支援などの支援を行い、研究補助者としては非常勤研究員、RA等を配置しているが、これらの採用等の方針は教育研究評議会で確認している。

地域の産業育成として各種研究会が設置されており、特に活発な活動を行い成果を挙げているグループとしては、北見医工連携研究会、美幌福祉支援機器研究会、北見GPS・GIS研究会などがある。北見医工連携研究会では毎年数回講演会を開催するほか、医工連携賞を設けて若手研究者の研究活性化に寄与している。

平成16年度に学内措置で知的財産本部を設置し、平成17年度に知的財産の発掘から運用までを適切に行うための知的財産ポリシーを策定した。知的財産本部の積極的活動によって特許出願件数が増大し、平成19年度は8件になった。

4 全国共同利用の推進

本学には全国共同利用施設等はないが国の研究機関等との研究交流も拡大している。

特に、本学には南極観測隊員が延べ8人おり、国立極地研究所と交流しているほか、摩周湖の水質モニタリングを中心に国立環境研究所とは毎年度連携して研究を行っている。さらに、平成18年度からは物質・材料研究機構と包括連携協定を結び、研究交流と合わせて、学生を派遣し人材育成を進めている。

5 社会連携・地域貢献、国際交流等の推進

平成18年度経済産業省の地域振興ビジョンの全国7モデル都市の一つとして北見市が選定(通称、北見ビジョン)され、38項目のプロジェクトがスタートした。この内20項目程度は本学が中心となって実施しており、平成19年度にフォローアップ委員会において進捗状況が評価された。一部進捗していないものもあるが、全体として成果を上げている。

北見市は、平成19年1月にガス漏れ事故、6月に断水事故があり市民生活に支障を来したが、事故調査委員会などに本学の専門分野の教員が参画し、適切な対応をしている。また、断水事故では本学学生がボランティア活動で高い評価を得た。

本学の国際交流協定校は、平成19年度に2校(アラスカ大学フェアバンクス校(アメリカ合衆国)、昌原大学校(韓国))増加し、7か国16大学となった。この他、平成19年度はアラスカ大学とのシンポジウム、韓国・中国の4大学の学生を招いての国際シンポジウムを開催している。

JICAとの連携事業も継続しており、平成19年度は本学教員をキルギス共和国に派遣して技術指導を行った。

| |
|------------------------------|
| Ⅲ 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

| |
|-------------|
| Ⅳ 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。 | 短期借入の実績はない。 | |

| |
|-----------------------|
| Ⅴ 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。 | 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い | |

| |
|----------|
| Ⅵ 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。 | 使途：教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てる。 平成19年度取崩額 24百万円 教育、研究の環境改善を図った。 | |

X 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 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営 センター施設費交付 金 () | ・校舎等改修 | 総額 373 | 施設整備費補助金 (354) 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 (19) | ・フュージョン センター改修 ・耐震対策事業 ・小規模改修 | 総額 373 | 施設整備費補助金 (354) 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 (19) |
| <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

X 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> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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。 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。 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>(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) 平成19年度の常勤職員数 167人 また、任期付職員数の見込みを110人とする。</p> <p>(参考) 平成19年度の人件費総額見込み 2,480百万円</p> | <p>「I 業務運営・財務内容等の状況、(1)業務運営の改善及び効率化、③人事の適正化に関する目標」(P12~15)参照</p> |

(参考)

| | 平成19年度 |
|----------------------------------|---------|
| (1) 常勤職員数 | 167人 |
| (2) 任期付職員数 | 110人 |
| (3) ①人件費総額(退職手当を除く。) | 2447百万円 |
| ②経常収益に対する人件費の割合 | 56% |
| ③外部資金により手当した人件費を除いた人件費 | 2445百万円 |
| ④外部資金を除いた経常収益に対する上記③の割合 | |
| ⑤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 分 |

○ 別表1 (学部の学科, 研究科の専攻等) の定員未充足の状況について

| 学部の学科, 研究科の専攻等名 | 収容定員 (a) (人) | 収容数 (b) (人) | 定員充足率 (b)/(a) × 100 (%) |
|-----------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|
| 機械システム工学科 | 320 | 362 | 113.0 |
| 電気電子工学科 | 320 | 356 | 111.3 |
| 情報システム工学科 | 240 | 265 | 110.4 |
| 化学システム工学科 | 240 | 248 | 103.3 |
| 機能材料工学科 | 200 | 215 | 107.5 |
| 土木開発工学科 | 320 | 367 | 114.7 |
| 3年次編入学 | 20 | | |
| 合計 | 1,660 | 1,813 | 109.2 |
| 機械システム工学専攻 | 32 | 45 | 140.6 |
| 電気電子工学専攻 | 32 | 33 | 103.1 |
| 情報システム工学専攻 | 32 | 32 | 100.0 |
| 化学システム工学専攻 | 28 | 27 | 96.4 |
| 機能材料工学専攻 | 20 | 43 | 215.0 |
| 土木開発工学専攻 | 40 | 34 | 85.0 |
| 合計 | 184 | 214 | 116.3 |
| システム工学専攻 | 21 | 26 | 123.8 |
| 物質工学専攻 | 15 | 8 | 53.3 |
| 合計 | 36 | 34 | 94.4 |

○ 計画の実施状況等

(1) 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。

なお、本学の博士前期課程の入学定員は、学部入学定員の約22%であり、この比率は他大学に比べて低い。

このことから、本学では中期計画期間中の学生動向も考慮し、博士課程の定員の見直しを行うこととしている。

| (2) | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|-----|-------|-------|-------|
| 学士 | 1,660 | 1,813 | 109.2 |
| 修士 | 184 | 214 | 116.3 |
| 博士 | 36 | 34 | 94.4 |

| |
|------------------------------|
| ○ 別表2 (学部, 研究科等の定員超過の状況について) |
|------------------------------|

(平成16年度)

| 学部・研究科 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数のうち | | | | | | 超過率算定の対象 となる在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I)の合 計】 | 定員超過率 (K) (J)/(A)×100 | |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|--|-----------------------------|---|
| | | | 外国人 留学生数 (C) | 左記の外国人留学生のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | | | 左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I) |
| | | | | 国費 留学生数 (D) | 外国政府 派遣留学 生数 (E) | 大学間交流 協定等に基 づく留学生 等数 (F) | | | | | |
| (学部等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) | |
| 工学部 | 1,660 | 1,841 | 27 | 0 | 12 | 0 | 36 | 144 | 119 | 1,674 | 100.8 |
| (研究科等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学研究科 博士前期課程 | 184 | 249 | 8 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 244 | 132.6 |
| 工学研究科 博士後期課程 | 36 | 48 | 24 | 9 | 0 | 0 | 2 | 5 | 2 | 35 | 97.2 |

○計画の実施状況等

本学の大学院入試は、判定基準を満たした者全員を合格としている。前期課程在学者数については、平成15年度及び平成16年度入試における志願者数が合わせて332人と、過去の志願者数に比べ突出して多かったことによる。

(平成17年度)

| 学部・研究科 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数のうち | | | | | | | 超過率算定の対象 となる在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合 計)】 | 定員超過率 (K) (J)/(A)×100 |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 留学生数 (C) | 左記の外国人留学生のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I) | | |
| | | | | 国費 留学生数 (D) | 外国政府 派遣留學 生数 (E) | 大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数 (F) | | | | | |
| (学部等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学部 | 1,660 | 1,858 | 31 | 0 | 11 | 0 | 32 | 140 | 122 | 1,693 | 102.0 |
| (研究科等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学研究科 博士前期課程 | 184 | 217 | 9 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 211 | 114.7 |
| 工学研究科 博士後期課程 | 36 | 49 | 22 | 8 | 0 | 0 | 1 | 7 | 4 | 36 | 100.0 |

(平成18年度)

| 学部・研究科 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数のうち | | | | | | | 超過率算定の対象 となる在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合 計)】 | 定員超過率 (K) (J)/(A)×100 |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|---|---|-----------------------------|
| | | | 外国人 留学生数 (C) | 左記の外国人留学生のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | 左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I) | | |
| | | | | 国費 留学生数 (D) | 外国政府 派遣留學 生数 (E) | 大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数 (F) | | | | | |
| (学部等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学部 | 1,660 | 1,831 | 40 | 0 | 10 | 0 | 27 | 121 | 108 | 1,686 | 101.6 |
| (研究科等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学研究科 博士前期課程 | 184 | 194 | 7 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 188 | 102.2 |
| 工学研究科 博士後期課程 | 36 | 35 | 14 | 3 | 0 | 0 | 1 | 8 | 7 | 24 | 66.7 |

(平成19年度)

| 学部・研究科 | 収容定員 (A) | 収容数 (B) | 左記の収容数のうち | | | | | | 超過率算定の対象 となる在学者数 (J) 【(B)-(D, E, F, G, I の合計)】 | 定員超過率 (K) (J)/(A)×100 | |
|-----------------|-------------|------------|--------------------|-------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|--|-----------------------------|---|
| | | | 外国人 留学生数 (C) | 左記の外国人留学生のうち | | | 休学者数 (G) | 留年者数 (H) | | | 左記の留年者数の うち、修業年限を 超える在籍期間が 2年以内の者の数 (I) |
| | | | | 国費 留学生数 (D) | 外国政府 派遣留學 生数 (E) | 大学間交流 協定等に基 づく留學生 等数 (F) | | | | | |
| (学部等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学部 | 1,660 | 1,813 | 36 | 0 | 9 | 0 | 20 | 102 | 88 | 1,696 | 102.2 |
| (研究科等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) |
| 工学研究科 博士前期課程 | 184 | 214 | 7 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 207 | 112.5 |
| 工学研究科 博士後期課程 | 36 | 34 | 10 | 4 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 25 | 69.4 |