

設置の趣旨等を記載した書類

〔北見工業大学大学院工学研究科共創工学専攻（博士後期課程）〕

目次

1 設置の趣旨及び必要性	2
2 研究科、専攻等の名称及び学位の名称	5
3 教育課程の編成の考え方及び特色	6
4 教員組織の編成の考え方及び特色	10
5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件	11
6 施設、設備等の整備計画	19
7 基礎となる博士前期課程との関係	21
8 入学者選抜の概要	22
9 大学院設置基準第14条による教育方法の実施	22
10 管理運営	24
11 自己点検・評価	25
12 情報の公表	26
13 教育内容等の改善のための組織的な研修等	30

1. 設置の趣旨及び必要性

(1) 社会的背景

VUCA (Volatility・Uncertainty・Complexity・Ambiguity)時代にレジリエントな社会を形成するためには多様で高度な知性の結集が必要である。特に我が国の成長を支える産業基盤強化とともに、新たな産業の創造・イノベーション創出を目指していくためには、世界の学术界や産業界を牽引するリーダーとなる博士人材の育成が求められる。

一方、人口100万人当たりの博士号取得者は、主要7カ国で日本のみが減少傾向である(科学技術指標2021)。このため内閣府は、文部科学省及び経済産業省と連携し、人材、資金、環境の三位一体改革により、我が国の研究力を総合的・抜本的に強化することを目的に研究力強化・若手研究者支援総合パッケージを策定(総合科学技術・イノベーション会議2020)、多様な財源による博士人材のキャリアパスの拡大(有給インターンの拡充等)、大学院博士後期課程学生の処遇の改善等を図っている。

また、イノベーション創出では社会先行から大学先行への転換も期待され、大学院教育の果たすべき役割は益々大きくなっている(中央教育審議会:2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿)。

このような機運のなかで、特に地域に分散する国立大学に対しては、地方創生への貢献も期待されている(内閣府:地方創生に資する魅力ある地方大学の実現に向けた検討会議2021)。

最北端の広域分散型地域である北海道は、過疎化・高齢化が顕著な課題先進地域であるが、その地域特性・強みを活かした持続的な経済成長を推進しており、本学が立地するオホーツク地域では、豊富な農林水産資源を活かした地域産業の展開、世界自然遺産や流氷等を活用した観光の展開、スポーツ合宿誘致などを通じた交流人口の拡大等を促進している。

2050北海道ビジョン(北海道経済連合会2021)では、経済活動を支え、イノベーションを生み出す人材の育成が重点目標とされている。

2022年度から本学は、小樽商科大学、帯広畜産大学と経営統合し、北海道全域に渡り、第1次、第2次、第3次産業を包括する学問領域を持つ北海道国立大学機構が発足する。本学は第1次産業地域にある国立工業大学として、教育・研究・地域貢献を一体化し、6次産業化、高付加価値化、自然環境共生などの課題で科学に裏付けられた価値創造に貢献し、北海道ビジョン等で期待される人材育成機能の強化を図るため、博士後期課程を改組する。

(2) 経緯、現状及び課題並びに新課程の方向性

本学は平成29年度に学士課程改組を行った。その際、文部科学省による「大学にお

ける工学系教育の在り方について（中間まとめ）2017」の提言を先取りし、伝統的な専門分野からなる6学科から、課題解決型の学際的な2学科・8コースに改組再編して特定の学問分野にとらわれない幅広い視野と柔軟な思考力の育成を強化した。

さらに令和3年度には博士前期課程の改組を行い、専門性と学際性を両立する1専攻・4専修プログラムを構築した。ここでは基本的な学問分野（ディシプリン）を基盤としつつ、副指導教員の実質化を含む分野横断指導体制を整備するとともに、修士論文研究課題に応じた複合領域的な専門科目の履修を可能とし、データサイエンスやマネジメント工学、リベラルアーツ教育を充実し、社会実践能力育成の強化を行った。

博士後期課程は平成9年度に設置され、平成22年度の改組以降、本学の特徴である「寒冷地・環境・エネルギー」、我が国の第2次産業を支える「生産基盤」、医工連携に係わる「医療工学」の3専攻体制により、特徴ある人材を育成し、社会に輩出している。

しかし、前述の社会的背景を踏まえ、多様化・複雑化する社会要請に柔軟に対応し、地域や産業との連携を深め、イノベーションを主導していくためには、博士後期課程についても多様な学問分野を柔軟に融合し、教員チームで指導する体制への再編が必要である。

このため、工学において技術革新の母体となる4つの専門領域（機械電気工学、社会環境工学、情報通信工学、応用化学）を包含した1専攻（共創工学専攻）として多様な人々と協調して社会に受容される新しい価値を創造する工学系人材を育成する。

本専攻で柱となる4つの専門領域を持続的に発展させ、複雑化する実社会課題を解決してイノベーションを創出する人材の育成を強化するためには多様で継続的な博士後期課程学生の確保が必須であり、このため入学定員を8名から12名に増員する。

これまでの入学実績、企業および在学生へのアンケート調査結果から定員は持続的に充足可能である。

新たに設置する共創工学専攻は、博士前期課程教育組織を基盤とした専門性を深化しつつ、科目や指導教員チーム構成の自由度を高めることで社会の変化に適応可能な教育課程とし、多様で深い専門知識を複合・相乗し、集合知によって社会の実課題の解決を図る工学系人材を養成する。

さらに本学の4つの研究推進センター（環境・エネルギー研究推進センター、冬季スポーツ科学研究推進センター、地域と歩む防災研究センター、オホーツク農林水産工学連携研究推進センター）と連携した教育を積極的に推進するとともに、経営統合により令和4年4月に国立大学法人北海道国立大学機構とともに設置した小樽商科大学及び帯広畜産大学との教育・研究連携を強化して教育内容・方法の多様化及び質向上に継続的に取り組む。

(3) 養成する人材像

不確実な近未来において未知の社会に適応し、新しい価値を創造するために、個人が高度な専門知識を身につけるだけでは不十分であり、新たな専門領域への挑戦、人や社会への理解、協調して高次元の知を生み出すコミュニティの形成、が重要である。

新専攻ではこれまでの学部、博士前期課程改組において強化した、「幅広い視野と柔軟な思考力」、「専門知識とその応用能力」、「社会実践能力」を更に発展させ、後述するディプロマ・ポリシーに示す要件を満たす人材を養成する。このため、養成人材像として備えるべき資質は以下である。

- ・ 柱とする4つの専門領域のいずれかに関する深い専門知識を持つこと
 - ・ 多様な人々と協同し、個々の知見を複合・相乗して課題解決を図ること
 - ・ 科学的根拠に基づき、責任を持って持続社会の形成に資する意志決定ができること
- 特に Society5.0 社会において、本専攻の指向する人材の需要は高まりつつあることが予想される。

北海道の多くを占める中小規模の企業が発展するためにはニッチな需要を見出すこと、オンリーワンの価値を創出することが求められる。このような研究開発に意欲的な企業において、例えば、酪農業に AI 技術を導入して飼育の安全性を高めつつ高品質の牛乳を安定的に供給する、農作業を自動化して広大な農地を運営する、等において工学技術の導入は必須である。また団体・自治体においても、インフラの維持や産業の創出、産業間の連携による新たな価値創造を主導することが急務であり、専門的素養を持つとともに多様な人々と連携する共創型人材が求められている。さらに、同様な課題への取組に対しては、新しい発想が必要であり、組織人だけでなく、多様な独立起業家が自在にアイデアを出し、集合知により問題解決を図る必要がある。修了後の進路としては、企業・団体・自治体に所属、あるいは独立起業家として活躍する、高度専門職業人を想定する。この他、アカデミア（研究者）の育成、社会人の学び加えも養成対象とする。例えば内部進学者で特に優秀な学生については研究者として本学を含み高等教育機関での活躍が期待される。留学生については本国に帰国し、あるいは日本に残り、研究者または企業人あるいは起業家として、本学との関係を維持・発展しつつ活躍することが期待される。また社会人については所属企業に戻り、高度な課題に取り組む人材、あるいは起業して一層の発展を期する人材として活躍することが期待される。

(4) 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

本専攻は専門知識に裏付けられた科学的な根拠と倫理的な責任を持ち、集団的知性（集合知）により持続社会の形成に資する知のプロフェッショナルを育成・輩出する。このため、以下の要件を満たす学生に学位を授与する。

- D1. 課題の本質を捉え、多様な専門知識を複合・相乗・転化した集合知により解決を図る能力
- D2. 課題の定式化から意志決定までの全てのプロセスに責任を持って主体的に関与できる能力
- D3. 国内外の多様な人々と共創し、社会に受容される新しい価値を創造する能力

上記ディプロマ・ポリシーと必要な要素資質・能力の関係を以下に示す。

	洞察力	専門知識	社会理解	主体性	倫理的 責任感	協調性	価値創造 能力
D1	◎	○				○	
D2		○		◎	◎		
D3		○	◎			◎	◎

本課程では工学系の基本的な4つの専門領域（機械電気、社会環境、情報通信、応用化学）を基盤としつつ、課題に応じて柔軟に構成した専門家チームの指導の下で実課題解決過程において新しい価値を発見、創造する体験的学修を通じてトランスファラブルなスキルを修得させる。

2. 研究科、専攻等の名称及び学位の名称

(1) 専攻名称

専攻の名称を「共創工学専攻」とし、その英文名称を「Doctor's Program of Co-creative Engineering」とする。

専攻の名称における「共創」の趣旨は「人々と協同して多様な専門知識を複合・相乗し、課題に応じて転化・応用する集団的知性により社会に受容される新しい価値を創造すること」であり、養成する人材像及びディプロマ・ポリシーの趣旨を端的に表現したものである。

本専攻は技術革新の母体となる4つの専門領域を包含した工学分野を対象として共創という戦略により持続社会に貢献する人材育成を図るため、「共創工学専攻」とした。

博士前期課程においては専門分野の壁を取り払い、基本的な工学全域を一つの分野として体系化することを意図して「工学専攻」とした。その上で博士後期課程においては一つの工学の各分野がダイナミックに相乗することでさらなる高みを目指すことを意図して「共創工学専攻」とした。

教育プログラムは異分野教員チームによる分野横断指導、複合領域に渡る専門科目の

履修、研究推進センターにおける課題や共同研究への積極的な参加などで、様々な人々と交流し、複数の専門知識を発展的に適応する過程を通じて具現される。

(2) 学位名称

学際・実社会接続指向を持ちつつ、基盤として工学の基本的学問領域に立脚したカリキュラム構成となっており、修了要件を満たすことで「博士（工学）」を授与する。英文名称は一般的な英訳であり、国際的に通用する「Doctor of Engineering」とする。

3. 教育課程の編成の考え方及び特色

(1) 教育課程編成の基本的な考え方

博士後期課程の改組においては、これまでの3専攻（生産基盤工学専攻、寒冷地・環境・エネルギー工学専攻、医療工学専攻）を1専攻（共創工学専攻）に統合し、学部及び大学院博士前期課程教育で培われた「特定の学問分野にとらわれない幅広い視野と柔軟な思考力」と「高度な専門能力」をさらに高い水準で身につけ、高度化・多様化する実社会のニーズ・課題に対応するとともに、国内外の多様な人々と共創し社会に受容される新しい価値を創造できる工学系人材（高度専門職業人・研究者等）を養成するための教育課程を構築する。

以上を踏まえて、学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）に対応した共創工学専攻の教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）を以下のように規定する。

【カリキュラム・ポリシー】

- C1. 本課程では主指導教員を中心に、副指導教員を含む指導チーム及び選択科目群を担当する教員により、学修成果を学修者が実感できる教育を通じて、学位論文完成に導く専門的指導を行う。
- C2. 履修科目は必修科目及び選択必修科目により構成され、必修科目は主指導教員が主導する実験と、副指導教員が主導する演習からなる。いずれも工学に関する原理的課題あるいは、社会の実問題を適切に定式化し、解決に向けたプロセスを構築・進行するための指導を行う。
- C3. 選択必修科目は区分ⅠとⅡからなり、区分Ⅰは専門知識の理解を深めるための工学系共創科目群であり、区分Ⅱは科学技術を実社会に接続するための社会実践系科目群である。
- C4. 選択必修科目は全て1単位でありクォーター制で実施する。なお、成績評価は口述試験又は筆記試験により厳格に行う。

上記カリキュラム・ポリシーC1 は、ディプロマ・ポリシーD1～D3 に係る全ての能力の養成を、関係教員が連携して共創的教育環境の下、遂行することを示している。カリキュラム・ポリシーC2 は、ディプロマ・ポリシーに係る能力を養成するため、特に必修科目ではどのような指導を行うか示している。主指導教員が行う特別実験はディプロマ・ポリシーの全ての能力養成に直接寄与し、副指導教員が行う総合特別演習は D3 の養成を主とし D1、D2 の養成にも寄与する。カリキュラム・ポリシーC3 は、ディプロマ・ポリシーに係る能力を養成するため、特に選択必修科目ではどのような指導を行うか示している。工学系共創科目群は「多様な専門知識」の観点で D1 の養成に深く寄与し、社会実践系科目群は「課題の本質」の観点で D1、「社会に受容される新しい価値」の観点で D3 の養成に寄与する。

(2) 教育課程の特色

共創的教育研究環境実現に向けて、産学連携や小樽商科大学及び帯広畜産大学との経営統合等を活用したチーム指導を強化するため、主指導教員の他に専門分野が異なる副指導教員を配置し、分野横断的・異分野融合的教育研究を指導する体制を構築する。副指導教員による教育を必修科目とすることで、複合的・分野横断的な学びを保証する。カリキュラムは専門科目と社会実践科目から構成される選択必修科目による柔軟な構成とする。

履修科目は必修科目と選択必修科目からなる。博士論文に直結し教育の核となる必修科目、工学系の専門科目群から弾力的に選択し、博士論文の強化を図る選択必修科目区分Ⅰ（工学系共創科目）、課題解決のための思考力や社会的基盤力を養い博士論文の深化と展開を図る選択必修科目区分Ⅱ（社会実践系科目）から構成され、選択必修科目はクォーター制で実施する。

必修科目は主指導教員による博士論文作成指導と、副指導教員及び科目分担教員による博士論文テーマに関連した課題解決アプローチに関するチーム指導から成る。教員の多くが研究推進センターに所属し、他大学、企業や自治体との共同研究を実施していることから、博士論文テーマとして研究推進センター及び北海道国立大学機構等を利用して三大学連携研究や共同研究等に関与させることで実践的な課題への共創的取組を可能とする。

社会人などで所属企業や個人として問題意識を持って入学する場合、これらの課題を論文テーマに取り入れることで社会の実課題への取組も可能とする。

工学系共創科目群は専門分野毎にカテゴライズされ、博士論文テーマに関して必要な知識を増強するため、2単位以上を弾力的に選択必修とする。

社会実践系科目群は、リベラルアーツ系科目、イノベーション系科目に分類される複数の科目及びデータサイエンス実践、インターンシップ、特別講義から成り、博士論文テーマを俯瞰し、社会との接地を図るため、2単位以上を弾力的に選択必修とする。

(3) 教育研究の柱となる領域

大学院博士後期課程では、大学院博士前期課程と共通の下記の各領域（分野）を教育研究の柱とすることで、高度化すべき専門分野を明確にする。

機械電気分野：熱・流体エネルギー工学、電気・化学エネルギー工学

設計生産システム工学、知能・生体システム工学

社会環境分野：構造・材料工学、地圏工学、モビリティマネジメント工学

水工学、雪氷学・ガスハイドレート工学

情報通信分野：波動情報通信、データサイエンス、情報光学、情報数理

応用化学分野：機能材料化学、先端材料創成、バイオ食品工学、資源環境化学

本学のミッションは特色ある研究の推進と地域貢献である。その実現に必要な知識や技術の全てを個人や一つの組織で生み出すことが困難な時代となっている。そのため、ミッション遂行のために本学に設置されている4つの研究推進センターにおいても、新たな知識や価値の創出のため、上記の4つの教育研究の柱のいずれかを専門とする教員を結集した分野横断型のチーム体制としている。本専攻の学生は、このようなセンターに所属する教員から、産学連携や小樽商科大学及び帯広畜産大学との経営統合等も活用したチーム指導を受けることで、自らの専門性の高度化とともに共創型の課題解決アプローチを身につけることができる。このように、各領域（分野）を専門とする教員が連携・協同して指導することで、ディプロマ・ポリシーに適合した人材を育成するための教育研究を可能とする。

(4) 教育課程及び科目区分の編成

必修科目（8単位）

○特別実験（6単位）

大学院博士後期課程の博士論文研究において、主指導教員の指導により専門分野に関する高度な実験等を行う。研究室ごとにゼミナール形式による個別指導の下、それぞれの研究分野におけるより高度な専門知識・技能を修得し、博士論文研究に活用する。

○総合特別演習（2単位）

大学院博士後期課程の博士論文研究において、主指導教員と副指導教員が連携し、副指導教員によるチーム体制での指導の下、主指導教員とは異なる観点、専門知識も導入し博士論文研究に活用する。特定の専門分野にとらわれない幅広い視野と柔軟な思考力を実践的に修得する。

選択必修科目（6単位以上）

設定した学位論文の研究内容や修得しようとする能力に応じて履修科目を選択できるように、本人の学習・研究希望に柔軟に対応する。科目選択にあたっては、学生の学修目標達成のために必要な科目選択に関し、主指導教員が適切な指導を行う。例えば、高度専門職業人を目指す学生には工学系共創科目群から博士論文テーマに関連する科目を重点的に履修するよう指導し、研究者を目指す学生であれば工学系共創科目群から多く履修し専門性をより深める指導を行う。高度な学び加えを目指す学生であれば社会実践系科目を重点的に履修し社会的応用力を強化する指導を行う。これにより、養成する人材に応じた質の保証を図る。

区分Ⅰ：工学系共創科目群

○各専門分野の開講科目（2単位以上）

この科目群には、特に高度専門技術者や研究者を目指す学生が、専門能力をより深めるために必要な科目を配置する。機械電気工学、社会環境工学、情報通信工学、応用化学の4つの専門分野毎にカテゴライズされ、博士論文テーマに関して必要な知識を増強するため、2単位以上を弾力的に選択必修とする。

区分Ⅱ：社会実践系科目群

○社会実践系に関する科目（2単位以上）

この科目群には、工学の専門課題を社会に実装する際に必要な素養に関する科目を配置する。特に高度専門技術者や研究者を目指す学生に対しては視野の拡大、高度な学び直しを目指す学生に対しては、社会的応用力の強化に資する。リベラルアーツ系科目、イノベーション系科目に分類される複数の科目及びデータサイエンス実践、インターンシップ、特別講義から成り、博士論文テーマを俯瞰し、社会との接地を図るため、2単位以上を弾力的に選択必修とする。

(5) ディプロマ・ポリシーとカリキュラムの対応関係

必修科目の特別実験では、課題の本質を捉え、多様な専門知識を複合・相乗・転化した集合知により解決を図ることや課題の定式化から意志決定までの全てのプロセスに責任を持って主体的に関与する過程を通じてディプロマ・ポリシーD1、D2の能力が身につけられる。さらに、結果の新規性・有用性の観点で社会への新しい貢献について構想する過程を通じてディプロマ・ポリシーD3の能力が身につけられる。

必修科目の総合特別演習では、副指導教員によるチーム体制での指導の下、特に国内外の多様な人々と共創し、社会に受容される新しい価値を創造することが求められる。これ

によって、特にディプロマ・ポリシーD3 の能力が身につけられる。さらに、特別実験とは異なる視点、専門知識に接し、関連する課題解決プロセスに関与することでディプロマ・ポリシーD1、D2 の能力が身につけられる。

選択必修科目の工学系共創科目群の学修では、多様な専門知識を学ぶことで、それらを複合・相乗・転化した集合知により解決を図る能力、すなわちディプロマ・ポリシーD1 の能力が養成される。

選択必修科目の社会実践系科目群の学修では、リベラルアーツ系科目やイノベーション系科目などを学び多様な知識、幅広い視野を身につけることで、ディプロマ・ポリシーD1、D3 の能力が養成される。

以上を踏まえ、ディプロマ・ポリシーDP とカリキュラムの対応関係を以下の表に示す。

科目	必修科目 特別実験	必修科目 総合特別演習	選択必修科目 工学系共創科目群	選択必修科目 社会実践系科目群
DP				
D1	◎	○	◎	○
D2	◎	○		
D3	◎	◎		○

D1. 課題の本質を捉え、多様な専門知識を複合・相乗・転化した集合知により解決を図る能力

D2. 課題の定式化から意志決定までの全てのプロセスに責任を持って主体的に関与できる能力

D3. 国内外の多様な人々と共創し、社会に受容される新しい価値を創造する能力

4. 教員組織の編成の考え方及び特色

本学は令和元年度に教員組織体系を見直し、教育組織（学科及び専攻と称する学生所属組織）と教教分離する教員組織（系と称する教員所属組織）を設置した。教員組織の6つの系（機械電気系、社会環境系、情報通信系、応用化学系、地域国際系、基礎教育系）には、大学院博士後期課程の教育を担当できる全ての専任教員（令和4年4月1日現在88名）が所属する。

また、国立大学法人北海道国立大学機構職員就業規則第19条の規定により、本学における教員の定年は満65歳である。

【資料1：北見工業大学教員組織及び教育体系について】

【資料2：国立大学法人北海道国立大学機構職員就業規則】

教員配置に関しては、博士前期課程教育との接続を考慮し、博士前期課程で4つの専修プログラムの教育を担当した専任教員が、博士後期課程の対応する4つの専門分野の教育を担当できるように配置している。

これまでの博士後期課程3専攻では、教員はいずれかの専攻の教育研究を担当し、当該専攻に所属する学生の研究指導を行ってきた。教教分離により分野横断教育が可能な体制ではあるが、専攻別に区分された不完全な融合体制であった。

今回の改組では、大学院博士後期課程の研究指導資格を有する教員は、博士後期課程設置の趣旨及び特色を踏まえ、自分自身の教育研究分野に関わらず「機械電気」「社会環境」「情報通信」「応用化学」の4つの教育研究分野のいずれの学生に対しても主指導教員を担うことが可能であり、分野横断型の体制が強化される。

完成年度における大学院担当教員の年齢構成は、職層別に、教授は40代が5名、50代が23名、60代が13名であり60代教員のうち65歳以上は7名である。准教授は40代が24名、50代が11名、60代が3名であり65歳以上は2名である。65歳以上の9名の後任は年齢構成、男女比等を考慮して採用する。

5. 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件

(1) 授業の方法

従来型の分野では対応できない実社会のニーズ・課題に対応するためには、特定の学問分野にとらわれない幅広い視野と柔軟な思考力と高度な専門能力をさらに高い水準で身につけ、社会に受容される新しい価値を創造できる人材の育成が必要となっており、激動する社会の課題に多様な観点で対応するため、チーム指導体制で教育することを基本とする。

このことから、専門的な知識や技術の習得と学位論文作成に直接関与しきめ細やかな指導を行う主指導教員による「特別実験」(6単位)と、多面的な知識の習得のための副指導教員等によるチーム指導の下で行われる「総合特別演習」(2単位)を必修科目として、研究室の枠に収まらないゼミ形式の授業とする。

選択必修科目区分Ⅰ及び区分Ⅱは、分野融合研究の遂行に不可欠な他分野の教員や学生との交流も目的として、講義形式の授業を中心とする。

選択必修科目は、基本的に1年目に履修することとしているが、研究の進行上、場合によっては2年目に履修が可能な制度とする。なお、選択必修科目の選択に際しては、主指導教員並びに副指導教員で構成されるチームの教員が協議の上、学生に適切な修学指導を行う。

(2) 修了要件

修了要件は、ディプロマ・ポリシーで定めた要件を満足するため、原理的な課題に対し、深い専門知識により問題解決を図る能力、実践的課題に対し、多様な専門知識を複合・相乗した集合知により問題解決を図る能力、ならびに、社会実践課題に対し、人々と協同して既得知見を添加応用できる能力を取得するとともに、実課題解決過程において新しい価

値を発見、創造する体験的学修を通じてトランスファラブルなスキルを修得するために、以下の条件を満たしつつ 14 単位以上取得し、学位論文の審査に合格することとする。なお、工学系共創科目である選択必修科目区分Ⅰおよび社会実践系科目である選択必修科目区分Ⅱの履修登録にあたっては、主指導教員ならびに副指導教員等と相談の上、博士論文の内容ならびに修了後の進路に合わせた博士後期課程で身につけようとする能力に応じて選択する。

学位論文の作成に当たっては、研究計画並びに研究の実施に 2 年半程度を要し、研究成果を取りまとめるために半年程度の時間が必要であることを考慮し、基準となる修業年を 3 年とする。

【必修科目（8 単位）】

特別実験（6 単位：主指導教員）

総合特別演習（2 単位：副指導教員等によるチーム指導）

【選択必修科目（6 単位以上）】

選択必修科目区分Ⅰ（工学系共創科目：2 単位以上）

選択必修科目区分Ⅱ（社会実践系科目：2 単位以上）

(3) 入学から修了までの流れ

履修モデルおよび修了までのスケジュールは、参考資料「履修モデル」のとおりである。

なお、修了後の進路としては、規模を問わず革新的企業・団体に所属あるいは独立起業家として、北海道を含む全国及び海外で活躍する、高度専門職業人やアカデミア（研究者）の育成、社会人の学び加え等を想定しており、進路毎に履修内容が変化することを想定して、高度専門職業人を目指す場合、研究者を目指す場合および学び加えの場合に分けて、それぞれの人材像のモデルケースを設定した。

(ア) チーム指導体制

本課程は、従来型の分野では対応できない実社会のニーズ・課題に対応するため、特定の学問分野にとらわれない幅広い視野と柔軟な思考力と高度な専門能力をさらに高い水準で身につけ、社会に受容される新しい価値を創造する工学系人材を育成することを目的としている。このため、主指導教員は、学生ごとに 2 人以上の副指導教員を含む指導教員チームを構成する。具体的には、主指導教員は、博士論文テーマに応じて必要なスキルや知識を勘案し、主指導教員が属する研究推進センターの構成員、共同研究の関係教員、関連科目担当教員、などから学際的な指導教員チームを構成する。さらに

必要に応じて他大学の教員が学位論文の審査委員になることができる制度、他大学院における授業科目が履修可能である制度、および他の大学院等で研究指導が受けられる制度を利用して、他大学教員も構成員とする。指導教員チームは、副指導教員が責任担当となる総合特別演習を担当するとともに、主指導教員が担当する特別実験において博士論文作成も支援する。総合特別演習および特別実験を通じて、人々と協同して多様な専門知識を複合・相乗し、課題に応じて転化応用する能動的学修により新しい価値を創造できる能力を習得させる。

(イ) 研究計画・履修計画の策定

原理的な課題に対し、深い専門知識により問題解決を図る能力、実践的課題に対し、多様な専門知識を複合・相乗した集合知により問題解決を図る能力、ならびに、社会実践課題に対し、人々と協同して既得知見を添加応用できる能力を取得するため、研究計画・履修計画を策定する。この際、学生毎に資質に違いがあることを踏まえ、効果的に能力が身につくとともに、学位論文を効率的に作成できるように、入学時に設定した学位論文の作成にあたり、毎年度当初に主指導教員並びに副指導教員と協議の上、研究計画および履修計画を立てることとしている。

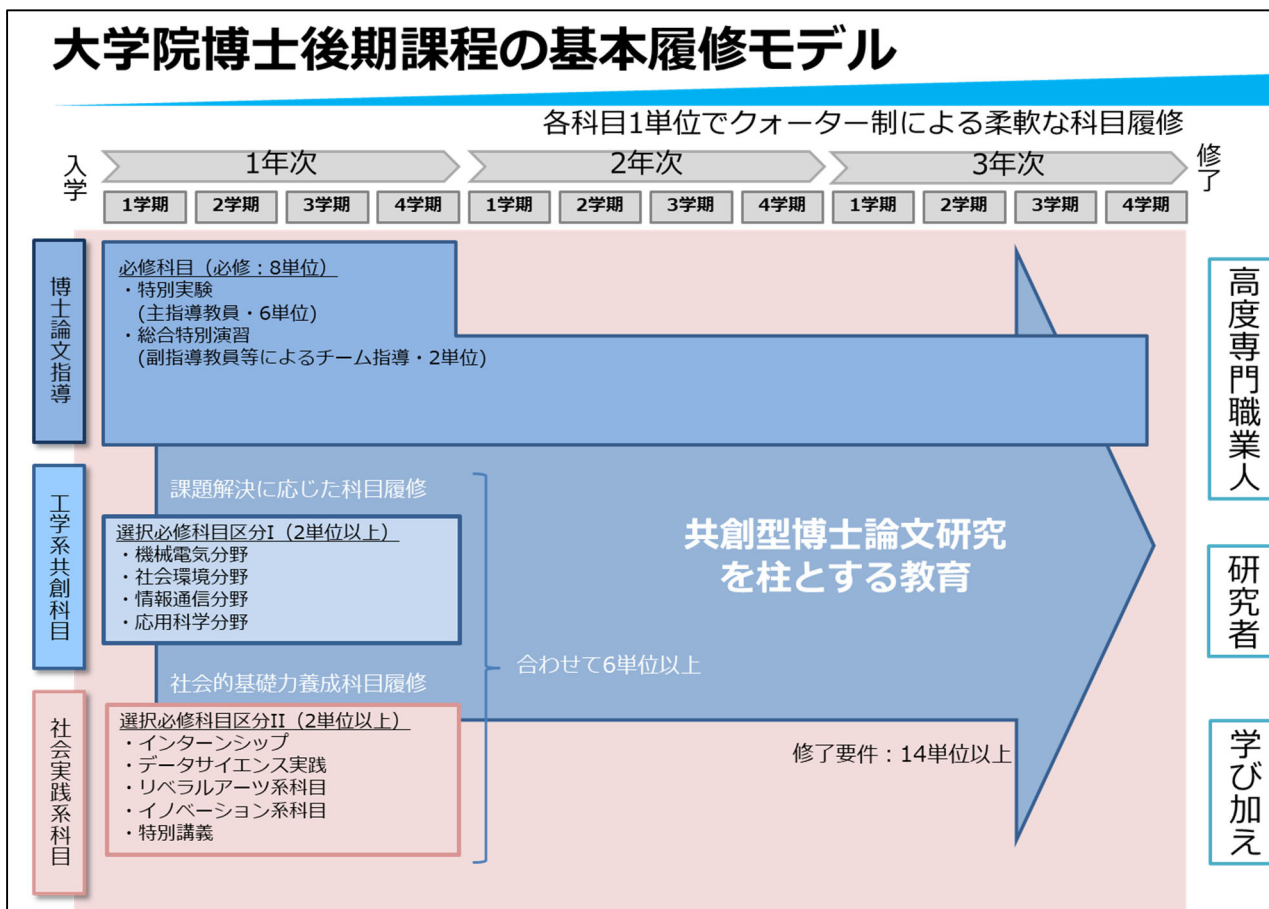
なお、博士課程の修了要件は、3年以上在籍し、授業科目を14単位以上習得し、必要な研究指導を受けたうえで学位論文を提出してその審査及び最終試験に合格することであるが、特に優れた研究業績を上げたものについては、在籍期間（1年以上）を短縮することが可能である。また、学生が職業を有している等の事情により標準修業年限を超えて計画的に教育課程を履修し課程を修了することを希望する場合は、6年を限度とした計画的な長期履修を可能とする。

学位論文のテーマが企業等との共同研究である場合、履修選択にあたっては、共同研究の相手先と協議して決定する。また、企業のニーズに沿う博士後期課程科目について、北海道国立大学機構が設置する小樽商科大学及び帯広畜産大学をはじめ、他大学で開講されている場合には、当該科目を履修可能とする。

(ウ) 研究の実施と学位論文の作成

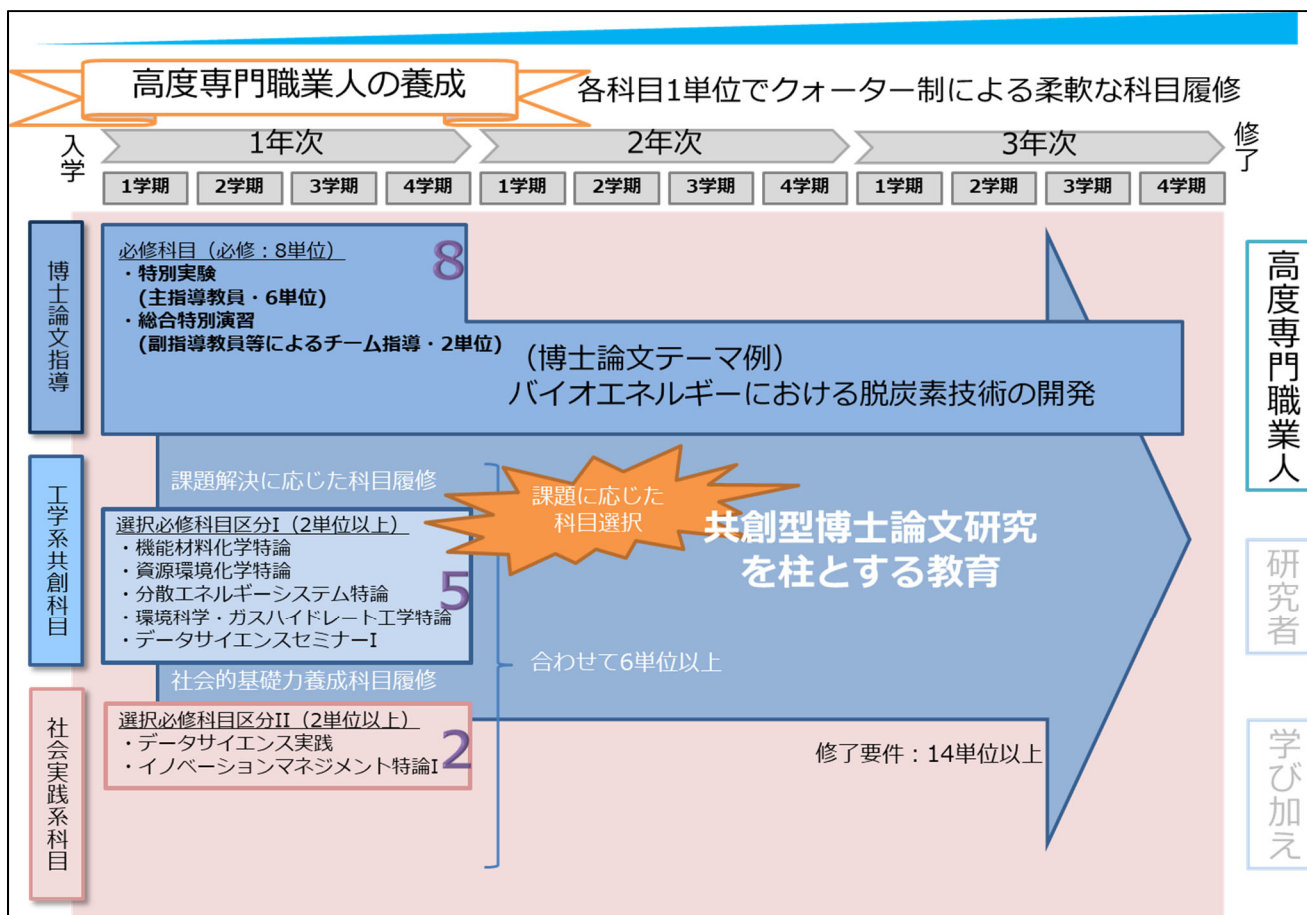
博士後期課程の学生は、指導教員及び複数の副指導教員で構成される指導教員組織の指導の下で、特定の専門分野にとらわれない優れた高度な専門知識や技術、さらには論文作成能力を習得し、様々な研究者・技術者とのコミュニケーションを通じ、有用なアドバイスを受け、工学の幅広い専門領域の研究に触れて、自身の課題解決に活かすことで、自身が身につけようとする能力のほか、課題に応じて転化応用することで新しい価値を創造できる能力を育成し、学位論文に関する研究を遂行する。

【参考資料（履修モデル）】



修了後の進路としては、規模を問わず革新的企業・団体に所属あるいは独立起業家として、北海道を含む全国及び海外で活躍する、高度専門職業人を想定している。また、アカデミア（研究者）の育成、社会人の学び加え等にも対応するカリキュラム構成としている。

● 高度専門職業人を養成する場合の例

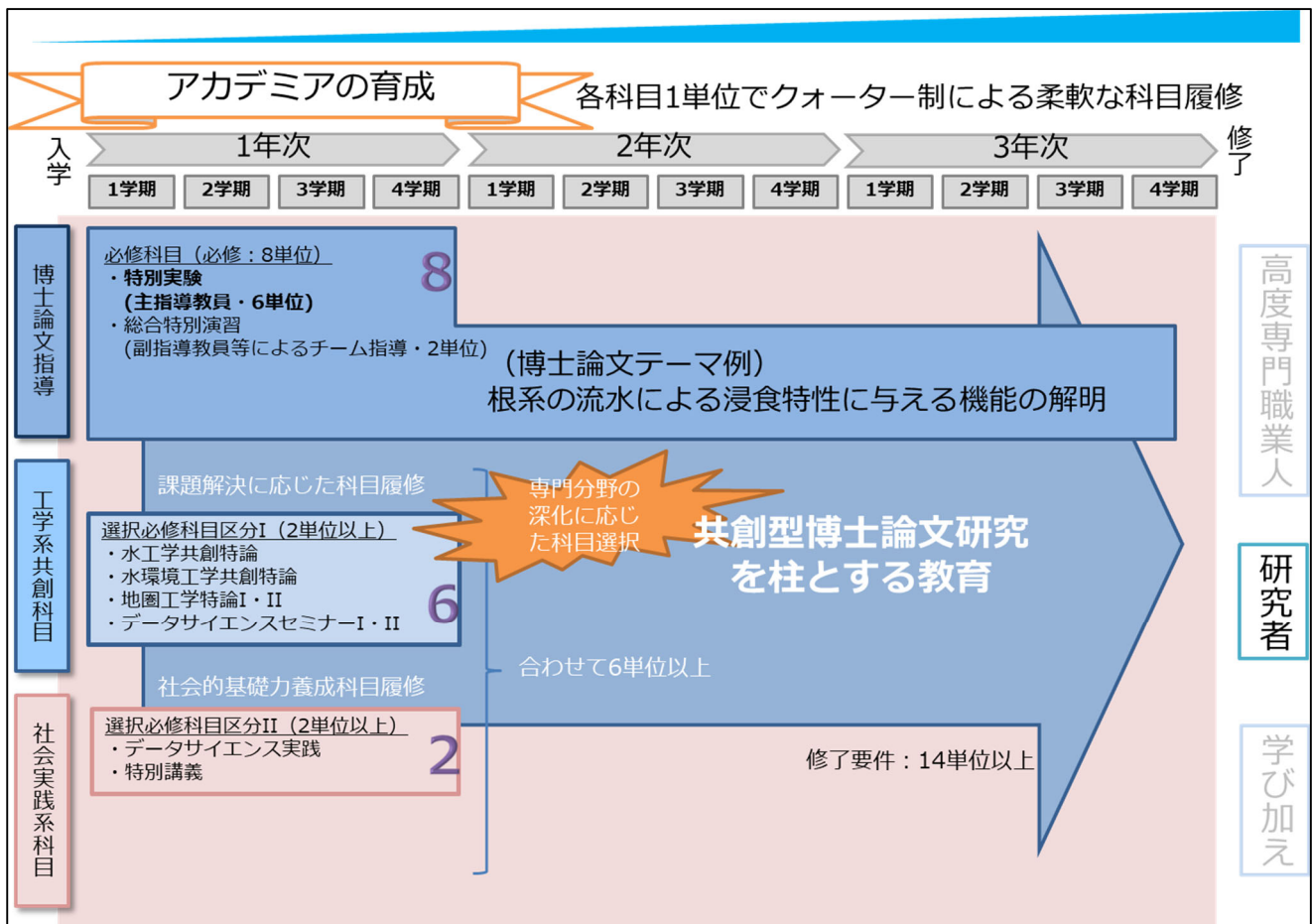


高度専門職業人として活躍しようとする学生には、多様化・複雑化する社会要請に柔軟に対応できる能力の養成を考慮し、選択必修科目の選定では、研究推進センターで行われている研究や企業との共同研究など、主指導教員及び複数の副指導教員が構成する指導チームが主体となって博士論文研究を遂行することから、博士論文研究遂行に応じた主指導教員と副指導教員が担当する工学系共創科目を中心に履修することとなる。

この履修モデル例は、バイオ関連の修士課程修了者が、博士論文として脱炭素に向けバイオエネルギー開発のための技術を新たに構築することをテーマに専門知識の高度化と周辺分野の専門知識の融合を目指したものである。

このような高度専門職業人を目指す学生の場合、履修科目の選択の自由度を生かして、必要とするスキルが得られるように「工学系共創科目」ならびに「社会実践系科目」から自身が必要とする科目が履修できるようにしている。

● アカデミア人材を養成する場合の例

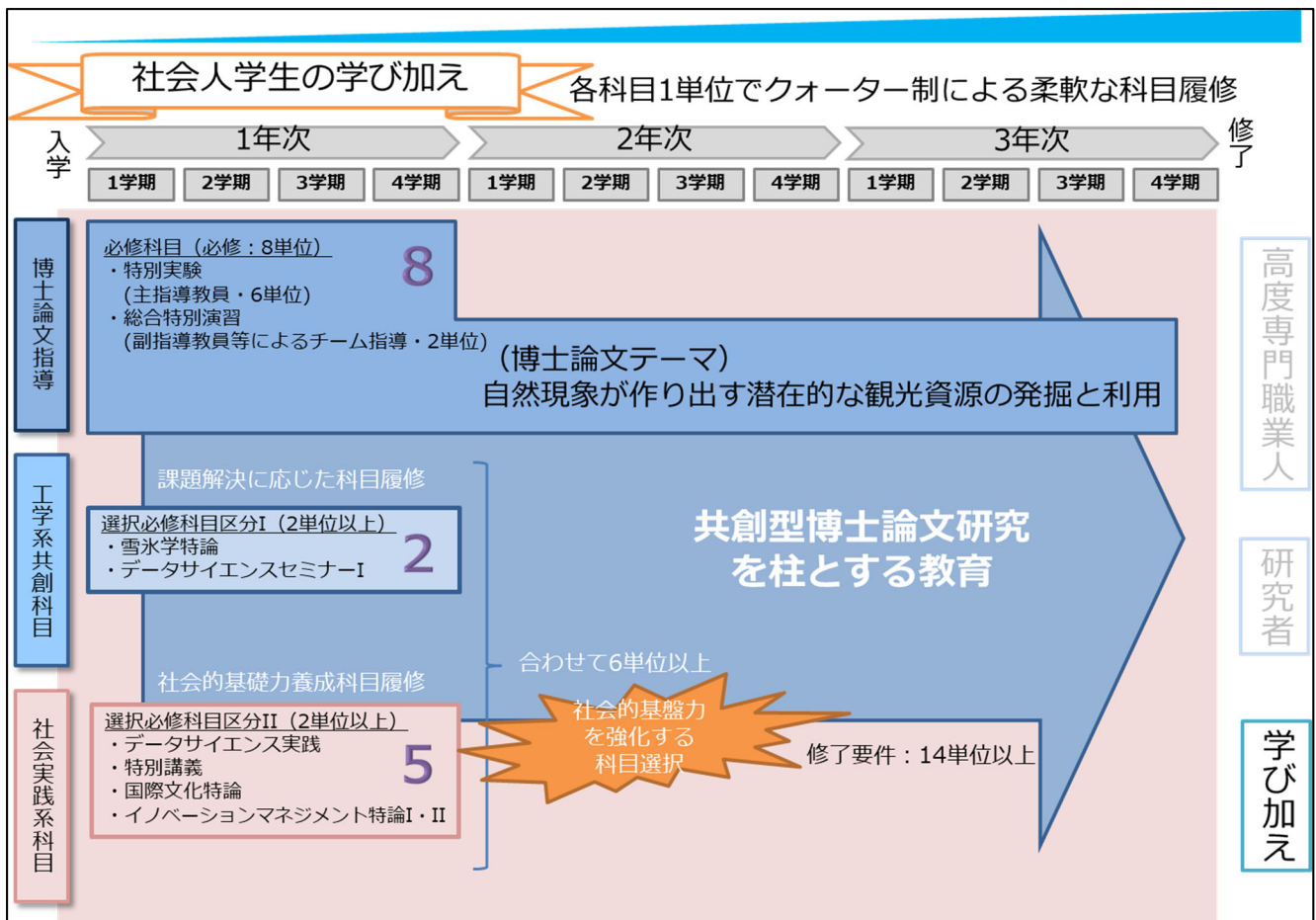


研究者として活躍しようとする学生には、原理的な課題に対し、深い専門知識により問題解決を図る能力の養成を考慮し、選択必修科目の選定では、主指導教員及び複数の副指導教員が構成する指導チームが博士論文研究を遂行するものの、主指導教員の占める比重が極めて高くなることが想定されることから、博士論文研究遂行に応じた主指導教員が担当する工学系共創科目を中心に履修することとなる。

この履修モデル例は、社会環境関連の修士課程修了者が、多角的な視点から河川防災と河川環境の保全の両立を図ることをテーマに当該研究分野の深化と新たな展開を目指すものである。

このような研究者を目指す学生の場合、自分の研究分野およびその周辺分野の知識をより深化させるため、工学系共創科目を特に重点的に選択している。

● 社会人学生の学び加えの場合の例



社会人の学び加えとして入学する学生には、学び加えの内容により選択必修科目を選択できるように、主指導教員及び複数の副指導教員が構成する指導チームが博士論文研究を遂行するものの、工学系共創科目群である選択必修科目区分Ⅰと社会実践系科目群である選択必修科目区分Ⅱから目的に合った科目を選択できるようにしている。

この履修モデル例は、企業等で自然現象の再現予測モデルに関する知識を習得した社会人が、その知識を利用して地域の自然現象の発生予測を可能とする手法を開発することで新たな観光資源の発掘につなげるとともに、それを利用した観光開発などの起業を目指すためのものである。

このような社会人学生は、社会実践系科目を重点的に選択し、起業に必要な「イノベーションマネジメント特論Ⅰ・Ⅱ」等を履修する。

(4) 学位論文審査体制

学位論文の審査は、論文ごとに、主指導教員及び副指導教員を含む5名以上の審査委員候補者（含む学位論文の審査対象学生の所属する分野以外の分野の教員1人以上）を、研究科委員会の議を経て学長が指名し、審査委員会を組織する。また、審査委員会には、他大学院や研究所等の教員を加えることも可能とする。

審査に合格した者に対して最終試験として、当該論文の内容を中心としてこれに関連ある科目又は専門分野について口述又は筆記試験を行う。なお、最終試験は、発表会に代えて行う場合がある。

審査委員会の主査は、学位論文の論文審査等の結果を教務委員会に諮り、その結果を研究科委員会が審議する。

(5) 学位論文及び学位論文に係る評価の基準の公表方法

学位論文及び最終試験に関する審査項目は、教育に関する事項を企画及び立案する教務委員会で規定し、大学院便覧に掲載するとともに、大学のホームページにおいても公表する

(6) 研究倫理審査体制

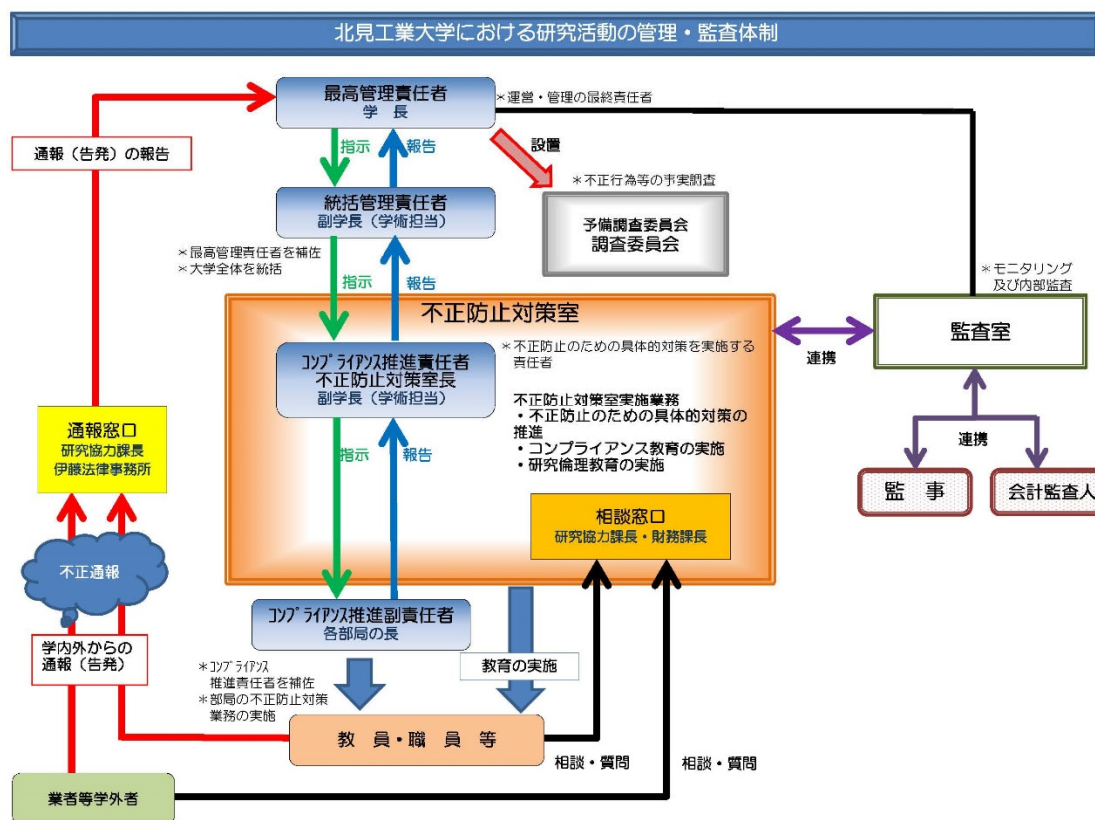
本学における研究活動の不正行為の防止及び対応について、学長の責任とリーダーシップの下で各種規定を設け、適正な運営及び管理を図っている。

具体的には、本学の構成員が、研究活動の「不正行為」（捏造、改ざん、盗用及び研究費の不正使用）、研究活動の「不適切行為」（二重投稿、不適切なオーサーシップ、研究費の不適切使用）ならびにその他研究倫理に反する行為を行わないよう、防止計画を策定し、行動規範ならびに研究活動に係る不正行為に関する規定を設けている。

これらに基づき、すべての教員は毎年1回 eAPRIN（eラーニング）の受講が義務付けられている、また、大学院生は、入学時に主指導教員による指導および必修科目「特別実験」の一部として1年次に eAPRIN（eラーニング）の受講が義務付けられている。

- ・ 北見工業大学不正防止計画
(<https://www.kitami-it.ac.jp/about/prevention/>)
- ・ 国立大学法人北見工業大学における研究者等の行動規範
(<https://www.kitami-it.ac.jp/about/prevention/>)
- ・ 北見工業大学における研究活動に係る不正行為に関する規程
(<https://www.kitami-it.ac.jp/about/prevention/>)

【研究活動の管理・監査体制図】



6. 施設、設備等の整備計画

(1) 講義室・研究機器等の整備状況実施体制

工学研究科の講義室等については、既存の工学部の施設・設備を有効活用することで、十分なスペースを確保し、専用又は共同使用する。

なお、大学院学生には、所属する研究室及び大学院生研究室等において、大学院生専用の机・パソコン等を揃え学内 LAN 接続が可能であり、常に学修できる環境を用意するとともに、広域無線 LAN を整備し、キャンパス内のいたるところで Wi-Fi が利用でき、演習室や PC 室に限らずインターネットの利用により教育研究が進められる。

また、本学では設備マスタープランに則って、計画的・効果的に設備・機器等の整備を進め、教育研究環境の改善を持続的に進めている。

(2) 校地、運動場の整備状況

キャンパスには、運動場、体育館を有し、このほか、武道場、弓道場、野球場、テニスコートなどが整備されている。学生が休息するスペースは、アトリウム、コミュニケーションスペースのほか大学会館内に共同談話室、集会室、食堂、売店などが備えられ

ている。このように、本研究科は必要となる十分な施設を有している。

(3) 図書等の整備状況

図書は、同一キャンパス内にある図書館の蔵書を利用可能である。図書館は、令和4年5月末現在、和書約13万7千冊、洋書約4万3千冊、和雑誌約2千冊、洋雑誌約7千冊及び各視聴覚資料等を保有している。また、電子リソースとして電子ジャーナル約5,400種類を提供しており、学外からも文献データベースにアクセス可能である。

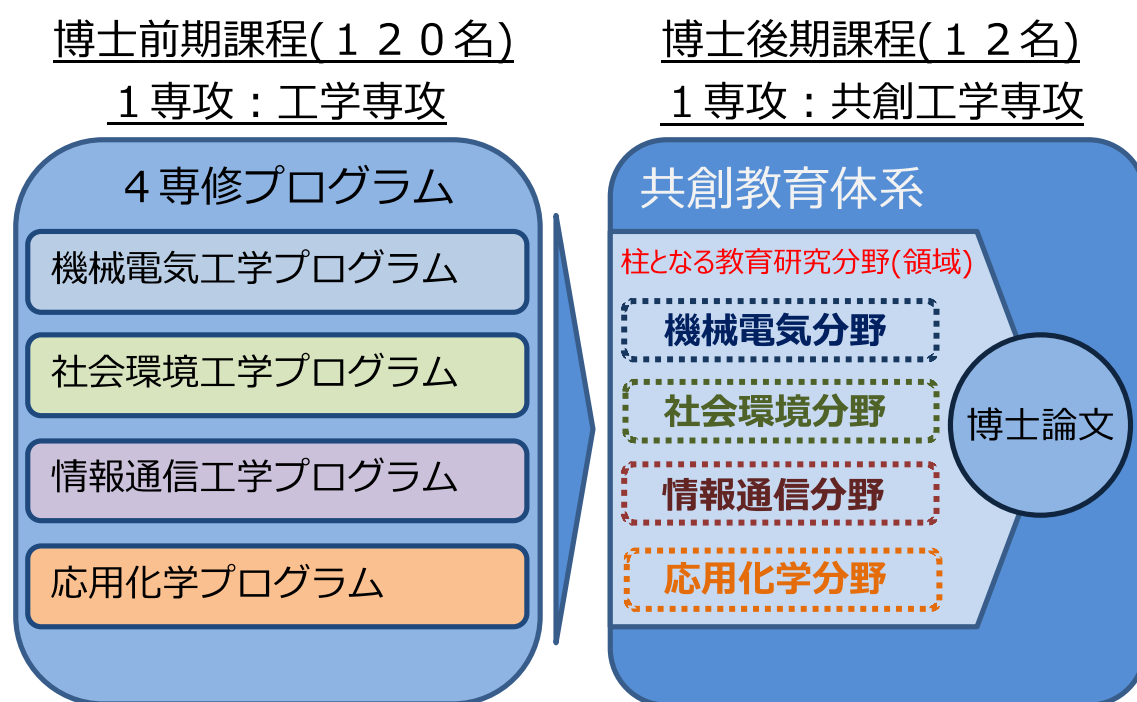
なお、閲覧及び視聴覚資料視聴コーナー等の面積は2,908 m²、閲覧席は418席が設置されており、学生数に比較して十分なスペース及び席数が確保されている。レファレンスに関してはカウンターで随時学生からの質問に対応しており、学生自身が調査するための検索性PCや冊子体の参考資料も整備されている。また、図書館内は無線LANが整備されており、学生が常用しているPCを持ち込んで調査・研究を進めることが可能となっている。

7. 基礎となる博士前期課程との関係

本学は、令和3年度に博士前期課程を改組し、従来の専門分野からなる6専攻から1専攻・4専修プログラムに再編した。学士課程2学科・6コースから博士前期課程工学専攻に進学し、学士課程で学んだ複合的専門分野をより深化させ、多面的・複合的な知識・能力をより高度化するため、対応する4つの専修プログラムで学ぶ。

博士後期課程の改組では、これまでの3専攻（生産基盤工学専攻、寒冷地・環境・エネルギー工学専攻、医療工学専攻）の区分に収まらない実社会のニーズ・課題に迅速かつ機動的に対応するため、柱となる4つの教育研究分野（機械電気分野、社会環境分野、情報通信分野、応用化学分野）を包含する1専攻に統合する。下図に示すように博士前期課程と接続するが、博士前期課程のようにプログラム制を取らないことで、学生は研究テーマに合わせてより柔軟に分野を横断した教育・研究指導を受けられる。

【大学院博士前期課程から大学院博士後期課程への接続ルート】



8. 入学者選抜の概要

(1) 入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）

養成人材像、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、カリキュラム・ポリシーを踏まえ、入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を以下の通り定める。

- A1. 工学分野における博士前期課程修了程度の専門知識と幅広い視野を持つ人
- A2. 地域や国際的課題に関心を持ち、科学技術により持続的な福祉を実現することに強い意欲を持つ人
- A3. 国内外の多様な人々と適切に意思疎通し、協調して問題解決を図ることができる人

(2) 選抜方法

募集要項に定める出願資格を満たす入学志望者は、研究テーマに基づき選定した指導教員候補者に連絡を取り、承諾を得た後に願書を提出する。

入学者の選抜は主・副指導教員候補者を含み、研究テーマに沿う適切な専門領域に属する教員が修士論文並びに入学後の研究計画等に関する面接（口頭試問）を行い、その結果と出願書類を総合的に評価して可否を判定する。海外に在住している入学志願者はWebによる面接（口頭試問）も可とする。国費外国人留学生は、日本国（文部科学省）への申請時に提出した書類を審査し、面接（口頭試問）は免除する。

9. 大学院設置基準第14条による教育方法の実施

本学では、社会人学生の受入れに積極的に対応するため、大学院設置基準第14条に基づき、長期履修及び夜間または休日開講など、社会人学生の利便性を高める以下のような措置を実施する。

(1) 修業年限

修業年限は、職場（研究機関、教育機関、行政機関、企業等）における勤務との両立が可能となるよう長期履修制度を活用して、最長6年まで在学できる体制としている。

これにより社会人学生が余裕を持って準備し、修了に至ることが可能となり、職場側の負担も軽減できる。

(2) 履修指導及び研究指導の方法

主指導教員は、社会人学生個々人の状況に応じて適切な履修計画を学生との協議に基づいて策定する。

研究指導は、主指導教員及び副指導教員の連携によるきめ細かい指導体制により、専門的分野と学際的視野からの指導・助言を行う。

(3) 授業の実施方法

必修科目(8単位)は特別実験・演習で構成されることから、定期的に本学で面談等を行うこととするが、遠隔講義システムを使用した指導も可能とする。また、選択必修科目についても本人の学習・研究希望に柔軟に対応できるよう配慮している。

なお、社会人学生から夜間開講や休業期間中の面談申し出があった場合、定例の時間帯ではなく相互の事情に合わせて弾力的に実施する。

(4) 教員の負担の程度

以下のように教員に過度な負担が生じないように十分に配慮する。

- ・特別実験・演習などでは遠隔講義システムなどを利用し、教員と社会人学生の双方の都合に合わせて柔軟に授業・指導を行い、両者の負担を軽減する。
- ・夜間開講等の授業を担当する教員については、勤務時間の振替措置を実施するとともに、同日における勤務時間が過度に長くならないよう、他の授業科目開講時限の調整等を実施する。

また、育児・介護に従事している教員には、夜間開講が継続しないようにする。

(5) 図書館・情報処理施設等の利用方法や学生の厚生に対する配慮

本学の図書館は、平日は9時～21時45分(学生休業期間は17時)まで、土日祝日は10時～17時(試験期間中は21時45分)まで開館しており、社会人学生も十分利用可能な体制を整えている。

また、開館時間に合わせてラーニングコモンズ、自習室、グループ学習室を整備しているほか、デスクトップパソコン、情報コンセントも備え、インターネットの利用等が可能である。

さらに、電子ジャーナル学外認証に対応しており、自宅等学外からも、文献データベースにアクセス可能である。

(6) 入学者選抜の概要

入学者の選抜は、面接の結果、成績証明書、修士論文要旨、研究業績調書および研究計画書等及び入学志願票裏面に記載された職務経歴の内容を総合して行う。

(7) 必要とされる分野であること

本専攻では社会人の学び加え等社会人学生を積極的に受け入れており、改組前の実績として過去5年間の入学生61人中、北海道内の企業、公立試験場等を中心に23人(37.7%)の社会人が入学している。北海道においては2050北海道ビジョン(北海道経済連合会2021)に示されるように、豊富な農林水産資源を活かした地域産業の展開、観光・スポーツなど

の振興や自然環境との共生、交通・防災や脱炭素エネルギー・通信等のインフラの整備が求められており、本学は4つの研究推進センターを中心にこれらの課題に取り組んでいる。これらの課題は従来の縦割り学問分野単独では解決できず、多様な専門知識を複合、相乗、転化して適用する必要がある。このためには異分野の研究者・技術者と協調するスキルを体得し、従来の基本的学問分野を柔軟に組み合わせ、多様な実課題に対応する「共創工学」が必要とされる。

(8) 大学院を専ら担当する専任教員を配置するなどの教員組織の整備状況

博士後期課程を担当する専任教員は全員が学部の業務を担当しており、大学院のみを担当する専任教員は配置する予定はない。

「4. 教員組織の編成の考え方及び特色」でも述べたように本研究科博士後期課程は専任教員を88名と十分に配置しており、教員間で業務負担を可能な限り分担することで特例措置による教育を実施することが可能である。

10. 管理運営

本学では「北見工業大学組織規程」の規定に基づいて、大学院工学研究科に大学院研究科委員会、また、大学に教育支援機構及び教務委員会、学生委員会、入学者選抜委員会、入学試験実施委員会といった教学に関わる委員会を設置している。その責務と権限は以下のとおりである。

(1) 大学院研究科委員会

大学院研究科委員会は、学長及び副学長並びに大学院を担当する教授、准教授及び講師により組織され、学生の入学及び修了、学位の授与及び教育課程の編成などを審議する。

(2) 教育支援機構

教育支援機構は、大学における入学者確保及び教育支援の充実を図るため、機構に置かれる各センターの業務に関する総括、連絡及び調整等を行うことを目的としており、次に掲げるセンターを置いている。

- ・学生教育支援センター
- ・キャリアアップ支援センター
- ・アドミッションセンター

特に、アドミッションセンターは、副学長及び学長が命ずる教員8名により組織され、入学者選抜要項及び学生募集要項、入学試験の実施方法、調査書の取扱い及び選考基準の策定、入学前教育、入試関連広報媒体の作成などの業務を行う。

(3) 教務委員会

教務委員会は、副学長及び各系から選出された講師以上の教員10名により組織され、工学部及び大学院工学研究科に関する教育課程、教育指導及び研究指導、授業及び試験、教員免許及びファカルティ・ディベロップメントなどを審議する。

(4) 学生委員会

学生委員会は、副学長及び各系から選出された講師以上の教員6名により組織され、学生の課外活動及び学生生活、学生の表彰及び懲戒、入学料、授業料及び寄宿料の免除等、独立行政法人日本学生支援機構奨学生の選考などを審議する。

(5) 入学者選抜委員会

入学者選抜委員会は、副学長及び各系から選出された講師以上の教員11名により組織され、合格者の選考などを審議する。

(6) 入学試験実施委員会

入学者選抜委員会は、学長、入学者選抜委員会委員、保健管理センター長及び事務部長により組織され、入学試験の実施、試験本部の設置及びその運営、健康診断及び救急医療及び 合否判定資料の作成に関する事項などを処理する。

11. 自己点検・評価

(1) 実施体制

本学の理念及び使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況について実施する大学評価に対応すべく、北見工業大学組織規則第6条第1項の規定に基づき、大学評価室を設置している。

また、北見工業大学における内部質保証に関する要項を定め、本学が自らの責任で本学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について、モニタリング及び点検・評価を行い、その結果をもとに改革・改善に努めることにより、その質を自ら保証している。

(2) 教員評価

本学では、教員個々人の行っている諸活動を「教育」、「研究」、「大学運営に関連する学務貢献」及び「社会貢献及びその他」の4視点から総合的に評価する「教員評価制度」を導入している。

教員による自律的・自主的な教育・研究活動を奨励し、その成果を適正かつ公正に評価することで、教員個々人の教育・研究の質保証に資するだけでなく、本学全体のパフォーマンスを向上させる制度を構築している。

なお、評価結果は教員個々人への教育研究費の配分及び勤勉手当等に反映される仕組みとなっている。

(3) 外部評価

その他、本学で実施されている技術者教育プログラムが、社会の要求水準を満たしているか日本技術者教育認定機構（J A B E E）を含む外部評価を行い、教育の質保証に取り組んでいる。

また、研究活動についても、研究水準を検証し、評価結果を研究の質の向上に反映させるため、重点研究分野を推進する研究組織の研究成果について、外部評価を行い、評価結果を通じたP D C Aサイクルを構築し、研究の質の更なる向上を図る等、研究活動の改善に資する取り組みを行っている。

(4) 点検・評価結果の活用

各種評価の結果については、学長及び副学長にて構成される運営戦略会議へ報告され、必要に応じて改善方策の検討を指示するとともに、教育研究評議会に報告され、教育研究活動等の推進・向上を図ることとしている。

12. 情報の公表

北見工業大学のホームページ (<https://www.kitami-it.ac.jp/>) により、大学の理念と方針・教育目標などを発信するとともに、学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づき、上記ホームページ (<https://www.kitami-it.ac.jp/about/disclosure/kyoikujoho/>) において、教育情報の公表を行っている。

—学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づく大学情報の公表—

(1) 大学の教育研究上の目的に関すること

- ・理念と目標、基本目標

<https://www.kitami-it.ac.jp/about/future-vision/>

- ・中期目標、中期計画、年度計画、実績報告書

<https://www.kitami-it.ac.jp/about/info-about-kitami/#gyomu>

- ・年度評価

https://www.kitami-it.ac.jp/about/info-about-kitami/#hyoka_kansa

- ・カリキュラム・ポリシー

<https://www.kitami-it.ac.jp/about/curriculumpolicy/>

- ・ディプロマ・ポリシー

<https://www.kitami-it.ac.jp/about/diplomapolicy/>

(2) 教育研究上の基本組織に関すること

- ・学部名、学科名、研究科名、専攻名

<https://www.kitami-it.ac.jp/kyoikujoho/gakubu-gakka-kenkyu-senko/>

- ・組織図

https://www.kitami-it.ac.jp/about/soshiki_executive/

(3) 教員組織及び教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること

- ・教職員数等

<https://www.kitami-it.ac.jp/kyoikujoho/kyo-insu/>

- ・研究者総覧

<http://hanadasearch.office.kitami-it.ac.jp/>

(4) 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること

- ・アドミッション・ポリシー

<https://www.kitami-it.ac.jp/info/admissions/>

- ・入学者数一覧、編入学者数等一覧

<https://www.kitami-it.ac.jp/kyoikujoho/enrollment-list/>

- ・収容定員一覧

<https://www.kitami-it.ac.jp/kyoikujoho/capacity/>

- ・在籍学生数一覧

<https://www.kitami-it.ac.jp/about/students/>

- ・卒業・修了者数一覧

https://www.kitami-it.ac.jp/wp-content/uploads/2021/07/overview2021KIT_graduates-1.pdf

- ・就職状況一覧（進路状況、就職先一覧を含む）

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/career-support/tokei-shinro/>

- ・外国人留学生数等

https://www.kitami-it.ac.jp/wp-content/uploads/2021/07/overview2021KIT_internationalstudents.pdf

(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること学修の成果に係

る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること

- ・ シラバス

<https://www.kitami-it.ac.jp/engineering-graduate/sirabasu/>

- ・ カリキュラム

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/kyouikukatei/require/>

- ・ 教育課程と単位の算定基準

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/kyouikukatei/sanntei/>

(6) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること

- ・ 施設・設備概要（土地建物面積、各施設紹介、施設配置図等）

<https://www.kitami-it.ac.jp/center-info/shisetu-setubi/>

- ・ サークル活動・課外活動紹介

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/club/>

- ・ アクセス

<https://www.kitami-it.ac.jp/access/>

(7) 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること

- ・ 授業料等の額、徴収方法等

<https://www.kitami-it.ac.jp/info/shonendo/>

- ・ 生活施設等(学生寮)

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/support/seikatushisetu/>

- ・ 学外開放施設

<https://www.kitami-it.ac.jp/center-info/kaihou-shisetsu/>

(8) 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること

- ・ 学生サポート体制（個別担任、オフィスアワー、奨学金、学生相談室、障がい学生支援室 等）

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/support/support-system/>

- ・ 進路・就職サポート体制

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/career-support/shushokushien/>

- ・ 留学生支援関係（文部科学省奨学金制度等）

<https://www.kitami-it.ac.jp/campuslife/support/foreignstudent/>

(9) 学生が修得すべき知識及び能力に関する情報

- ・ 学部の学習・教育目標（地球環境工学科・地域未来デザイン工学科）

<https://www.kitami-it.ac.jp/engineering-graduate/chikyu/>

<https://www.kitami-it.ac.jp/engineering-graduate/tiiki/>

- 博士前期課程の学習・教育目標

<https://www.kitami-it.ac.jp/engineering-graduate/docter-prev/>

13. 教育内容等の改善のための組織的な研修等

本学は、教務委員会及び教育改善推進室を設置し、全学的な教育の実施方法や改善に関する取組みを推進している。

授業の内容及び方法の改善を図るためのファカルティ・ディベロップメントについて、教育改善推進室を中心に組織的に実施している。

具体的には、入門科目アンケート解析結果の分析報告や授業運営に有効な CoursePower の活用事例紹介等を行い、授業改善に活用されている。

学生による授業アンケートを実施し、教務委員会委員長が全てのアンケート結果を確認することを規定として定めるとともに、アンケート結果は各教員にも周知され、授業改善に活用されている。

また、学生に対して、学習・教育目標達成度の評価と達成度点検を行っており、学習・教育目標と授業科目とを結び付け、教育課程の編成及び授業科目の内容の体系性を客観的に示している。

各学生の「学習・教育目標に対する総合評価と達成度点検」を毎学期実施し、学習・教育到達目標の達成度を点数化し、個別担任から履修指導を行っている。基礎教育や各コースの専門教育の教育目標ごとの達成度を各科目の成績等から評価する方法を定め、学生が自分の達成状況を、ウェブサイトの学生総合支援システム(キャンパススクエア)を通して確認できるようにしている。

博士前期課程においては、学位論文の作成等に係る指導に関し、指導教員を明確に定めるなどの指導体制を整備し、計画を策定した上で指導することとしている。

博士後期課程では、学位論文の作成の指導並びに選択必修科目の履修科目の選定に関し、主指導教員並びに2人以上の副指導教員による指導体制をとり、学生が身につけようとする能力に応じて年度毎に計画を策定した上で指導に当たることとしている。

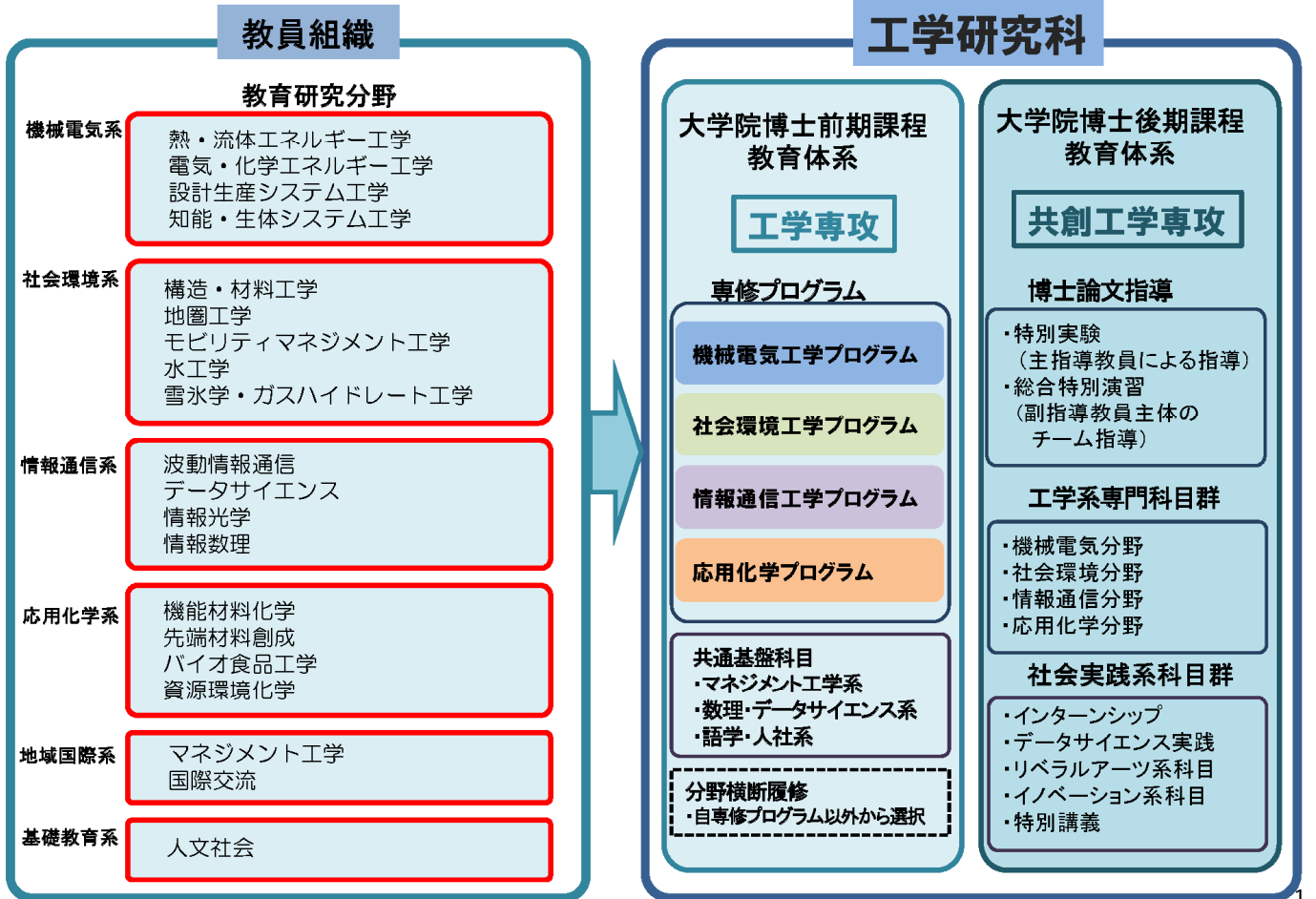
資料目次

資料 1 : 北見工業大学教員組織及び教育体系について

資料 2 : 国立大学法人北海道国立大学機構職員就業規則

【資料1：北見工業大学教員組織及び教育体系について】

北見工業大学 教員組織及び教育体系(案)



【資料 2 : 国立大学法人北海道国立大学機構職員就業規則】

○北海道国立大学機構職員就業規則

(令和 4 年 4 月 1 日機構規則第 1 号)

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 5 条)
- 第 2 章 任免(第 6 条—第 25 条)
- 第 3 章 給与(第 26 条)
- 第 4 章 服務(第 27 条—第 31 条)
- 第 5 章 勤務時間、休日、休暇等(第 32 条—第 36 条)
- 第 6 章 研修(第 37 条)
- 第 7 章 賞罰(第 38 条—第 43 条)
- 第 8 章 安全衛生(第 44 条)
- 第 9 章 出張(第 45 条・第 46 条)
- 第 10 章 福利厚生(第 47 条)
- 第 11 章 災害補償等(第 48 条—第 50 条)
- 第 12 章 職務発明等(第 51 条)
- 第 13 章 退職手当(第 52 条)
- 第 14 章 雑則(第 53 条)
- 附則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この就業規則(以下「規則」という。)は、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。)第 89 条の規定により、北海道国立大学機構(以下「機構」という。)に勤務する職員の就業に関して、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この規則において職員とは、教員及びその他職員をいう。

2 この規則において教員とは、常勤の教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。

3 この規則においてその他職員とは、教員以外の常勤の者をいう。

(適用範囲)

第 3 条 この規則は、機構の職員に適用する。ただし、教員について別に定めた場合は、この限りではない。

2 雇用の期間又は日・時間を定めて雇用する者及び第 20 条の規定により再雇用された者の就業については、別に定める。

(法令との関係)

第 4 条 この規則に定めのない事項については、労基法その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 機構及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 任免

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

2 前項の規定により採用する職員のうち、特に必要があると認める者については、期間を定め雇用することができる。

(労働条件の明示)

第7条 理事長は、職員の採用に際しては、採用をしようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第8条 職員に採用された者は、採用後速やかに次に掲げる書類を提出しなければならない。ただし、国、地方自治体又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き機構の職員となった場合は、必要に応じて提出するものとする。

- (1) 住民票記載事項の証明書(外国籍の場合は、在留資格等の確認できる書類)
 - (2) 前号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類
- 2 前項に掲げる提出書類の記載事項に異動があったときは、職員は所定の書類により、その都度速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 職員として採用された者には、採用の日から6か月の試用期間を設ける。ただし、国、地方自治体又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き大学の職員となった者については、この限りでない。

- 2 試用期間中の解雇については、第23条の定めるところによる。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(昇任)

第10条 職員の昇任は、選考によるものとする。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績その他の能力の評価に基づいて行う。

(降任)

第11条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任させることができる。

- (1) 勤務成績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 前2号に掲げるもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合

2 前項に規定するもののほか、職員が自ら降任を申し出た場合には、これを承認し、降任させることができる。

(配置換)

第12条 理事長は、職員に対し、業務上の必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する業務の変更(以下この条において「配置換」という。)を命ずることがある。

2 配置換を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

3 前項の規定にかかわらず、勤務地の変更を伴う配置換を命ずる場合には、当該職員の同意を得て行うものとする。

(出向)

第13条 理事長は、職員に対し、業務上の必要がある場合は、国、地方自治体又は他の法人へ出向を命ずることがある。

2 前項の規定による出向の命令は、当該職員の同意を得て行うものとする。

3 職員の出向について必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構職員出向規程(令和4年度機構規程第42号)による。

(クロスアポイントメント)

第14条 教員は、業務上必要と認められる場合、機構以外の他の機関(以下この項において「他機関」という。)との協定に基づき、機構の教員及び他機関の教員等の双方の身分を有しながら機構及び他機関の業務を行うこと(ただし、第31条に規定する兼業によるものを除く。以下「クロスアポイントメント」という。)ができるものとする。

2 クロスアポイントメントの取扱いについて必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構クロスアポイントメントに関する規程(令和4年度機構規程第44号)による。

(赴任)

第15条 赴任の命令を受けた職員は、発令の日から、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める期間内に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により当該期間内に赴任できないときは、新任地の上司の承認を得なければならない。

(1) 住居移転を伴わない赴任の場合 即日

(2) 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

(休職)

第16条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、休職とすることができる。

(1) 心身の故障により、長期の休養を要する場合及び病気休暇の開始の日から起算して90日を超えて引き続き勤務しない場合

(2) 刑事事件に関し起訴された場合

(3) 学校、研究所、病院その他理事長が指定する公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する調査、研究若しくは指導の業務に従事し、又は理事長が指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合

- (4) 国及び独立行政法人と共同して、又は国若しくは独立行政法人の委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であつて、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は理事長が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
 - (5) 研究成果活用企業の役員(監査役を除く。)、顧問又は評議員(以下「役員等」という。)の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、機構の職務に従事することができない場合
 - (6) わが国が加盟している国際機関又は外国政府の機関等からの要請に応じ、職員を派遣する場合
 - (7) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
 - (8) 労働組合の業務に専従する場合
 - (9) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。
- 3 この条に定めるもののほか、職員の休職について必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構職員休職規程(令和4年度機構規程第58号)による。

(退職)

第17条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て理事長から承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき。
- (2) 定年に達したとき。
- (3) 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき。
- (4) 休職の期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき。
- (5) 機構の専任役員に就任したとき。
- (6) 死亡したとき。

(自己都合による退職)

第18条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として30日前までに理事長に退職願を提出するものとする。ただし、これにより難しい場合は、少なくとも14日前までに理事長に退職願を提出しなければならない。

2 職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、引き続き職務に従事しなければならない。

(定年)

第19条 職員の定年は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定めるとおりとする。

- (1) 北見工業大学教員 満65歳
- (2) 小樽商科大学教員及び帯広畜産大学教員 満63歳
- (3) 前2号以外の職員 満60歳

2 定年による退職の日は、定年に達した日以降における最初の3月31日とする。

(再雇用)

第20条 理事長は、前条第1項の規定により退職した者のうち、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、再雇用する。

2 理事長は、教員以外の常勤の職員としての在職期間を有し、かつ、満60歳に達している者が再雇を希望する場合は、選考により再雇用することができる。

3 職員の再雇用について必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構再雇用職員就業規則(令和4年度機構規則第5号)による。

(解雇)

第21条 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職務を果たし得ない場合
- (2) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さない場合
- (3) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (4) 前3号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- (5) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務転換が困難な場合
- (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

2 職員が禁錮以上の刑(執行猶予が付された場合を除く。)に処せられた場合には、解雇する。

(解雇制限)

第22条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- (2) 女性職員が労基法第65条に規定される産前産後に休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第23条 第21条の規定により職員を解雇する場合には、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、次に掲げる場合には、この限りではない。

- (1) 当該職員が試用期間中であって採用後14日以内の者である場合
- (2) 本人の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、当該職員が労働基準監督署長の認定を受けたとき。
- (3) 天災事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合で、労働基準監督署長の認定を受けたとき。

2 前項に定める予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

(退職後の責務)

第24条 退職者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書)

第25条 理事長は、退職又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位

- (4) 給与
 - (5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)
- 3 退職証明書には前項の事項のうち、退職者又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 給与

(給与)

第26条 職員の給与に関し必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構職員給与規程(令和4年度機構規程第43号)、北海道国立大学機構小樽商科大学年俸制適用職員給与規程(令和4年度機構規程第64号)、北海道国立大学機構小樽商科大学2号年俸制適用職員給与規程(令和4年度機構規程第65号)、北海道国立大学機構帯広畜産大学年俸制適用教員給与規程(令和4年度機構規程第67号)、北海道国立大学機構北見工業大学年俸制適用職員給与規程(令和4年度機構規程第69号)又は北海道国立大学機構北見工業大学令和年俸制適用職員給与規程(令和4年度機構規程第70号)による。

第4章 服務

(誠実義務)

第27条 職員は、上司の指示命令を守り、職務上の責務を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない。

2 職員は、機構の利益と相反する行為を行ってはならない。

(遵守事項)

第28条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 職務を遂行するに当たり、関係法令及び機構の規則等を遵守し、上司の指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。
- (2) みだりに勤務を欠いてはならない。
- (3) 職務の内外を問わず、機構の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- (4) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。
- (5) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。
- (6) 機構の敷地及び施設内(以下「機構内」という。)で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- (7) 許可なく、機構内で放送、宣伝、集会、文書等の配布・回覧、掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。
- (8) 許可なく、機構内で営利を目的とする金品の貸借をし、又は物品の売買を行ってはならない。

(職員の倫理)

第29条 職員の倫理について、遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める北海道国立大学機構役職員倫理規程(令和4年度機構規程第46号)による。

(ハラスメントに関する措置)

第30条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める北海道国立大学機構ハラスメントの防止等に関する規程(令和4年度機構規程第60号)による。

(兼業の制限)

第31条 職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、職務以外の他の職を兼ね、職務以外の他の事業若しくは事務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 職員の兼業については、別に定める北海道国立大学機構職員兼業規程(令和4年度機構規程第45号)による。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間等)

第32条 職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇等に関する事項は、別に定める北海道国立大学機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和4年度機構規程第47号)による。

(在宅勤務)

第33条 理事長は、業務その他の都合上必要と認められる場合は、通常の勤務場所を離れ、原則として当該職員の自宅において勤務すること(以下「在宅勤務」という。)を命じることがある。

2 在宅勤務について必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構在宅勤務実施要項(令和4年4月1日制定)による。

(育児休業等)

第34条 職員の育児休業等について必要な事項は、北海道国立大学機構職員の育児休業等に関する規程(令和4年度機構規程第48号)の定めるところによる

(介護休業等)

第35条 職員の介護休暇等について必要な事項は、北海道国立大学機構職員の介護休業等に関する規程(令和4年度機構規程第49号)の定めるところによる。

(自己啓発等休業)

第36条 職員の自己啓発等休業について必要な事項は、北海道国立大学機構職員の自己啓発等休業に関する規程(令和4年度機構規程第50号)の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第37条 職員は、業務に関する必要な知識及び技術を向上させるため、研修に参加することを命ぜられ、又は申請を承認された場合には、研修を受けなければならない。

2 理事長は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

3 教員は、業務に支障のない限り、理事長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

4 教員は、理事長の定めるところにより、現職のままで、国内外における研修を受けることができる。

第7章 賞罰

(表彰)

第38条 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、別に定める北海道国立大学機構職員表彰規程(令和4年度機構規程第72号)により表彰するものとする。

(1) 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となる場合

(2) 機構の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合

- (3) 職務上顕著な功績等があった場合
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める場合
- (懲戒)

第39条 職員が次の各号の一に該当するときは、別に定める北海道国立大学機構職員懲戒規程(令和4年度機構規程第59号)により、懲戒処分を行うことができる。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤をしたとき。
- (2) 正当な理由なしにしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
- (3) 故意又は重大な過失により機構に損害を与えたとき。
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
- (5) 機構の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
- (6) 素行不良で機構内の秩序又は風紀を乱したとき。
- (7) 重大な経歴詐称をしたとき。
- (8) 第28条に規定する遵守事項に違反をしたとき。
- (9) その他法令及び機構が定める規則、規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(懲戒の種類)

第40条 懲戒の種類は、次の各号に掲げるものとし、その意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
- (2) 減給 減給1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えず、総額において一給与支払期における給与の10分の1以内において給与を減ずる。
- (3) 停職 12月間を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、懲戒解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する手当を支給しない。

(訓告等)

第41条 第39条に規定する懲戒に該当するに至らない者に対して、注意を喚起し、そのサービスを厳正にするために必要があるときは、訓告又は厳重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第42条 職員が故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合には、懲戒又は訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

(自宅待機)

第43条 職員に懲戒に該当する疑いがある場合は、懲戒の有無が決定するまでの期間、職員に自宅又は機構が指定する場所で待機を命ずることができる。この場合において、給与の減額は行わない。

第8章 安全衛生

(安全・衛生管理)

第44条 理事長は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令に基づき、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じるものとする。

- 2 職員は、安全、衛生及び健康の保持増進について、関係法令のほか、理事長の指示を守るとともに、機構が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。
- 3 職員の安全、衛生及び健康の保持増進については、別に定める北海道国立大学機構職員安全衛生管理規程(令和4年度機構規程第51号)による。

第9章 出張

(出張)

第45条 理事長は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることがある。

- 2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第46条 職員が出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、別に定める北海道国立大学機構旅費規程(令和4年度機構規程第73号)による。

第10章 福利厚生

(宿舍利用基準)

第47条 職員の宿舍の利用については、別に定める。

第11章 災害補償等

(災害補償)

第48条 職員が業務上の災害(負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。)を受けた場合の補償については、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところによる。

- 2 前項の規定による補償のほか、機構が行う補償については、別に定める北海道国立大学機構職員災害補償規程(令和4年度機構規程第53号)による。

(通勤途上災害)

第49条 職員が通勤途上に災害を受けた場合の給付については、労災法の定めるところによる。

- 2 前項の規定による給付のほか、機構が行う給付については、別に定める北海道国立大学機構職員災害補償規程による。

(労働福祉事業)

第50条 前2条の災害を受けた被災職員及びその遺族の援護を図る場合、その他必要な場合における福祉事業に関しては、労災法の定めるところによる。

- 2 前項の規定による福祉事業のほか、機構が行う福祉事業については、別に定める北海道国立大学機構職員災害補償規程による。

第12章 職務発明等

(職務発明及び権利の帰属)

第51条 職員の職務上の発明についての取扱いは、別に定める北海道国立大学機構職務発明取扱規程(令和4年度機構規程第89号)による。

第13章 退職手当

(退職手当)

第 52 条 職員の退職手当について必要な事項は、別に定める北海道国立大学機構職員退職手当規程(令和 4 年度機構規程第 52 号)による。

第 14 章 雑則

(その他)

第 53 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 機構の成立の際現に国立大学法人小樽商科大学、国立大学法人帯広畜産大学又は国立大学法人北見工業大学の職員である者は、別に発令されない限り、機構の成立の日において、機構の職員となるものとする。
- 3 この規則の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において、国立大学法人小樽商科大学事務職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)、国立大学法人小樽商科大学教員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)、国立大学法人帯広畜産大学職員就業規則(平成 16 年 4 月 8 日規則第 3 号)又は国立大学法人北見工業大学職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日北工大達第 7 号。)(以下これらを「旧就業規則」という。)の規定により試用期間中にあるとされていた職員に係る当該試用期間については、施行日の前日までに経過した当該試用期間を、第 9 条に規定する試用期間に通算するものとする。
- 4 施行日の前日において、旧就業規則の規定により休職の期間中にあるとされていた職員に係る当該休職の期間については、施行日の前日までに経過した当該休職の期間を、第 16 条に規定する休職の期間に通算するものとし、施行日以後新たにこの規則による休職の手続は要しない。
- 5 この規則の施行前において、旧就業規則に基づき定年退職した者についての第 20 条第 1 項の規定の適用については、同項中「前条第 1 項の規定により退職した者」とあるのは「旧就業規則により定年退職した者」とする。
- 6 この規則の施行前において、旧就業規則の適用を受けていた者についての第 20 条第 2 項の規定の適用については、同項中「職員としての在職期間を有し」とあるのは「旧就業規則に定める職員としての在職期間を有し」とする。