

平成21事業年度に係る業務の実績及び中期目標期間に係る
業務の実績に関する報告書

平成22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 常本秀幸（平成16年4月1日～平成20年3月31日）

学長 鮎田耕一（平成20年4月1日～平成24年3月31日）

理事数 3人（うち1人が非常勤）

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 1,917人（うち留学生41人）

大学院工学研究科（博士前期課程）241人（うち留学生14人）

大学院工学研究科（博士後期課程）29人（うち留学生10人）

教員数及び職員数

教員数 156人

職員数 110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44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地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、指導力を持った専門技術者を養成する。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専門技術者・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地のエネルギー・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】

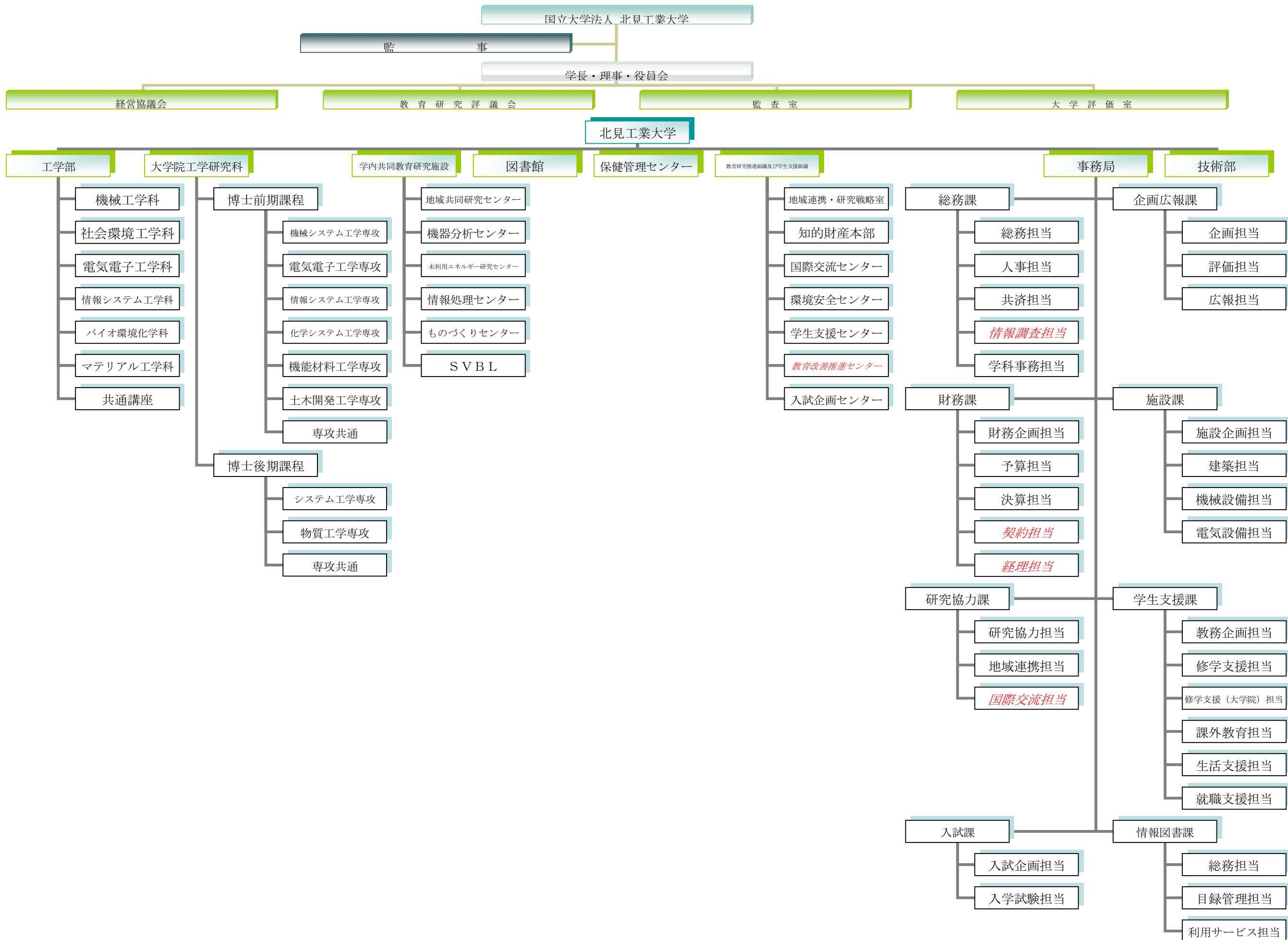
地方大学には、教育・研究あるいは人材養成を通してその地域社会への貢献が求められる。北見工業大学では、地域共同研究センターを中心に、多くの事業を通して地域との連携・協力を進めているが、今後は、地方自治体との協働体制を一層強化することによって、地域のニーズに密着した貢献を図り、地域社会の教育、経済、文化レベルの向上に寄与する。

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。

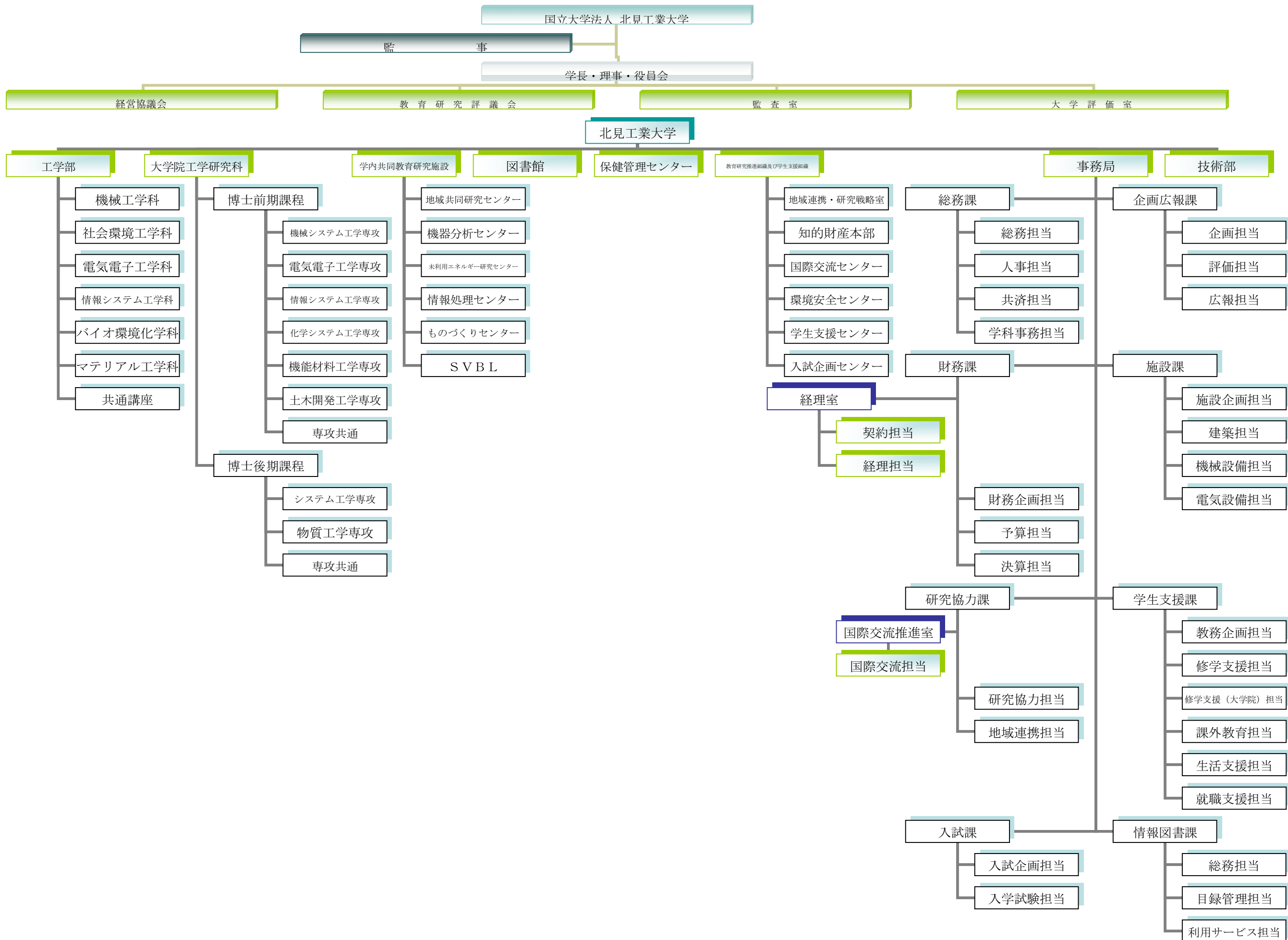
(3) 大学の機構図

次ページのとおり

平成21年度組織図



平成20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6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」

教育に関しては、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年度の志願者倍率が全国立大学で4位、平成20年度から平成22年度まで連続して3位とになっていることが挙げられる。また、研究については、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、平成20年度には法人化前の1.3倍程度となっている。地域との連携についても共同研究が平成20年度には法人化前の1.3倍の約100件になるとともに、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文部科学省の法人評価委員会によって評価されており、「平成16年～19事業年度の業務の実績評価（業務運営・財務内容等の状況）」では、4項目のうち業務運営の改善及び効率化に関する目標について「中期目標の達成状況が非常に優れている」、残りの3項目については「中期目標の達成状況が良好である」との高い評価を得ており、6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21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、戦略的経営及び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、事務職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、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については、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。その際、評価項目や、配分方針は随時見直しし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おり、平成20年度は配分方針の一部を変更した。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、共同研究等外部資金のオーバーヘッド）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年度からは改組後の組織に基づいて学生募集を行っている。その特色は、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。また、博士後期課程において、高度専門技術者を養成するため、従来の2専攻から地域特色のある新たな専攻を探索し、平成22年度から生産基盤工学、寒冷地・環境・エネルギー工学、医療工学の3専攻に改組することとなった。

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を構築し、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。その際、中期計画期間の目標として、任期制教員の比率を60%に設定したが、平成18年度には目標を達成し、平成21年度末では73%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制限せず認めており、この制度により法人化以降で昇任した教員は、平成21年度の4人を含めると全教員の12%にあたる19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、適切な学生支援を行う活力ある大学を目指すために、効率的・合理的な事務組織の見直しを継続的に行っている。その一環として、平成20年度からは、業務のより効率的、効果的な処理を図るため係制度を廃止し、事務職員は課に属するものとした上で、監督者の命に応じて事務処理を行うという協働体制（グループ制）を実施している。

（2）財務内容の改善

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、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外部資金のオーバーヘッドからなる、平成21年度の大学活性化支援経費は平成16年度に比べ3.5倍と大きく増加している。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20年度には、製品化されたものの他に農工の連携事業などの人材育成事業を学長が委員長の委員会でもフォローアップしている。

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、本学と連携して活動している。

財務諸表及び財務指標の類似大学及び道内他大学との比較・分析を行っているが、外部資金比率については他の類似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浮かび上がっている。

「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。平成18年度から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。

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。そのため、平成20年度の日本格付研究所の格付評価の継続受審（「AA」）、ISO14001認証（平成21年度に更新審査を受け承認された）を含め、「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、大学運営の安定性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21年度は基幹整備による受水槽室の増築と屋外排水管の敷設、図書館及び総合研究棟太陽光発電パネルの設置などを行い、学習環境、学生支援体制の大幅な改善が実現できた。

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の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。また、平成20年度においては、技術部の協力を得て、薬品管理システムを構築し、運用を行っている。平成21年度は毒劇物についての運用も本格的に開始した。

(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、数学について学習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で英語コミュニケーション力の向上を図っており、CALLシステムについては、システムのバックアップ体制を改善した。

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。

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。

また、平成20年度は、新たに電気電子工学科がJABEEを受審し、認定されるとともに、すでに認定されている土木開発工学科（社会環境工学科）が継続審査を受け認定された。

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。この取組の前段階として、「夢を育むe-学生支援」が平成19年度に学生支援GPとして認められたことを受け、平成20年度は電子ポートフォリオ基盤システムのカスタマイズと、新たに学生カルテシステムを整備した。また、IT活用教育支援システムの機能充実を図った。

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、先端的学習支援システムの整備が行われている。これに含めて、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、就職ガイダンスを開催する等、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は、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支援セミナーなどで、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研究セミナーは学生の刺激となっている。なお、平成21年度は8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きたが、更なる活性化を目指して平成20年度はこれまでの14センターを11センターに再編した。

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への支援体制も充実してきた。また、派遣先等による技術員評価を行うとともに、技術員のさらなる素養の向上に向け、学内研修会の実施、外部研修会への参加などを推進している。

本学に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が整備されている。

国際交流センターが中心となって、8つの国と地域の19の交流協定大学との実質的な交流を推進している。その結果、教員一人当たりの留学生数は北海道内の国立大学で最も多くなった。

国際交流事業は毎年度実施しているが、平成20年度はハルビン工程大学とワークショップ(IWMST2008)を共催した。
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ている。さらに、平成20年度には台湾の中国医薬大学、国立勤益科技大学との協定を締結し、共同事業を始めている。平成21年度は、旭川医科大学、日本赤十字北海道看護大学との包括連携協定を締結した。

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」は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、主としてワーキンググループで進めてきた取組を、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。また、平成21年度は、教育方法の改善及び質的向上に係わる活動を行うことを目的に教育改善推進センターを設置した。

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加した。特に、平成21年度は、JSTの「シーズ発掘試験」には44件の応募があり、8件採択された。

学習環境の整備、学生支援体制の充実では、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。

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、小中学生向け企画、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。

項目別の状況

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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェイト | |
|--|---|--------|--------|--|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | | 中 期 | 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】 次期中期目標・中期計画は、学長のリーダーシップの下に新たに設置された「次期中期構想検討特別委員会」がその大枠を立案し、大学評価委員会を通して学内合意の徹底を図ることとしたので、この施策を積極的に推進する。</p> | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 経営戦略の立案を行う役員会を月数回開催し、機動的に審議するとともに、役員懇談会を設置し、経営戦略の検討・周知徹底を図っている。 その他、学長、理事、副学長、事務局長からなる基本戦略立案会議を設置し、種々の課題等の大枠的な方向について、協議を行っている。 また、学長指名の委員で構成される第二期中期構想検討特別委員会を設置し、検討を行った。具体的な検討に当たって、委員会の下に、教育、研究、社会貢献等の要素ごとに4つのワーキンググループを設置した。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況） 【1-1】 第二期中期目標・中期計画の策定にあたっては、第二期中期構想検討特別委員会と大学評価委員会の合同会議を実施することで審議の効率化を図るとともに、両委員会の委員を通じての周知についても積極的に行うことで学内合意を得、文部科学大臣へ中期目標・中期計画を提出、提示・承認を受けたところである。</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 本学の意思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</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あるいは各種委員会においては、効率的運営とその権能の実質化を推進するため、必要に応じてその構成員及び審議事</p> | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 重要事項の意思決定機関である役員会の開催を見直して従前より多くの審議機会を確保し、意思決定の迅速化に努めた。また、従前から外部委員の提言等を大学運営に反映させているが、活発な外部からの意見・提言等を求めるために、経営協議会の外部委員の数を増やした。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況） 【2-1】 役員会では、継続して多くの審議機会を確保し、意思決定の迅速化に努めている。</p> | | |

| | | | | | |
|--|------------------------|--|--|--|--|
| <p>とに、担当の副学長を置き、副学長4人体制で基本戦略の企画立案を行う体制を充実させる。さらに、平成16年度中に既存の委員会の見直しを図り、特に、産学官連携や国際交流の推進及び全学共同利用施設の適切な運営を担当する事務組織を強化する。</p> | <p>項の見直しを継続して推進する。</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>III</p> | | <p>(平成20年度の実施状況概略) 【3-1】 入試企画センターについては、その機能を再点検した結果、順調に機能していると判断し、基本的に昨年度と同様の方針とすることが確認された。ただし、実施母体としての入試企画センターと入学者選抜委員会の協力関係を見直し、両者の共通認識の形成と、共同作業を重視した運営を図ることで、大学全体としての入試体制を強化した。なお、学生との連携については、オープンキャンパスへの学生の参加や母校訪問などで連携を図っている。また、新たな入試システムについては技術員と入試課が連携して構築することとなった。 学生支援センター内に就職支援室、学生よろず相談室及び教育IT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。 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教員と事務・技術職員で構成される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、作業環境測定）で業務を遂行している。化学物質管理グループにおいては技術員とも連携し、平成20年度は、薬品管理支援システムの説明会を2回開催し、効率的な薬品管理を開始した。安全衛生グループにおいては、禁煙に関する講演会を開催、学生の協力も得て喫煙場所以外での喫煙禁止を徹底させた。他のグループにおいても昨年度からの協力体制を引き続き維持し、業務を行っている。 【3-2】 研修専門業者に依頼し、より内容の充実した研修を実施した。若手職員向けの研修においては、技術員が参加することで、職種を超えたコミュニケーションの場が得られたとのアンケート結果も見られ効果が検証できた。</p> | | |
| <p>【3-1】 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て活動しつつ、必要に応じて技術員あるいは学生とも連携して機能の充実を図る。</p> | <p>III</p> | | <p>(平成21年度の実施状況) 【3-1】 学生支援センターでは、教員・事務職員が一体となり運営している。 入試企画センター（入試の企画等を担当）については、入学者選抜委員会（入学者の選抜等を担当）と連携しつつ、教員・事務職員が一体となって【36-1】から【36-3】に記載した事項等について、企画・実施した。なお、学生との連携については、オープンキャンパスの在学生企画の実施や母校訪問などに積極的に参加させ実施している。また、本年度、新たな入試システムを技術員と入試課が連携して構築した。 化学物質管理グループにおいては技術員と連携し、薬品管理支援システムの説明会を開催し、引き続き効率的な薬品管理体制を維持している。作業環境測定グループにおいては技術員と連携し、継続して作業環境測定を実施し、安全管理体制を維持している。 環境保全グループにおいては省資源・省エネをポスターの掲示、新規採用者及び新入生等へチラシの配布による呼びかけ等を継続している。また環境保全学生委員会の協力を得て、学内の節水・節電を呼びかけている。他のグループにおいても昨年度からの協力体制を引き続き維持し、業務を行っている。</p> | | |

| | | | | |
|---|--|-----|--|--|
| | <p>【3-2】 事務職員のキャリアアップ研修を引き続き実施し、内容によって技術員、教員も加え、高い専門性を発揮できる人材養成を図るとともに、教員、事務職員及び技術員相互の協働意識の高揚に努める。</p> | III | <p>【3-2】 事務職員、技術員を対象とした職階別研修を実施することで、相互の業務理解を深めるとともに、事務局長による講話、文部科学省審議官による特別講演や外部講師による講義・演習を取り入れることで業務執行に対する知識を深めることができた。</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。 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>III</p> | III | <p>(平成20年度の実施状況概略) 【4-1】 共同利用スペースを平成20年度新たに申請のあった1人を加え3人の教員に期限付きで貸与した。 平成20年度発注の校舎改修工事においても、共同利用スペースを確保した。 【4-2】 今年度も教員評価制度の評価に基づく教育研究費の傾斜配分について、配分方針を見直した。また、重要な研究分野への重点的な予算配分方式として教育研究活性化経費（学長裁量経費）の申請項目を見直し、「研究支援」の申請項目を研究規模別に3段階に設定し、より効果的な配分を実施している。 【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20年度は、平成22年度までの退職者等23人について配置計画を立案した。 【4-4】 事務職員評価制度を継続して実施し、その中で各職員が組織を活性化させるための意見を記述できる欄を設けるなどの改善を行った。 技術員評価制度については、技術部内の評価見直し検討委員会で検討や全技術員との懇談を実施し、制度改善を行った。 【4-5】 スペースチャージについては、平成19年度に作成した「スペースチャージ導入ロードマップ」に基づき、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こととした。これに伴い、12月に「スペースチャージ徴収要項」を制定し、1月分から徴収を実施した。</p> | |
| | <p>【4-1】 共同利用スペースは、本学として活性化すべき教育研究分野、若手研究者、あるいは研究成果や外部資金の実績の高い分野に、より広く配分する体制を継続して推進する。</p> | III | <p>(平成21年度の実施状況) 【4-1】 共同利用スペースについては、平成21年度新たに申請のあった3人の教員に期限付きで貸与した。 今年度も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、自然エネルギー実験室に共同利用スペースを確保した。</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。</p> | III | <p>【4-2】 今年度においても教員評価制度の評価に基づき教育研究費の傾斜配分を行った。また、重要な研究分野への重点的な予算配分方式として、教育研究活性化経費（学長裁量経費）の申請項目「研究支援」において、公募による重点配分を実施している。</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</p> | III | <p>【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21年度は、平成23年度までの退職者等20人について配置計画を立案した。</p> | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| | <p>推進する。</p> <p>【4-4】 教職員の評価制度及びその活用については、適正化を図るため毎年度検証を継続して行い、改善すべき点は適切に是正する。</p> <p>【4-5】 全学共同利用スペースに対して導入したチャージ制度は、効率的な運用を継続して推進する。</p> | | <p>III 【4-4】 事務職員評価制度を継続して実施し、改めて評価者に制度の確認を行い基準の統一化を図った。 教員評価制度については、毎年、各教員からの改善の要望に対し、学内合意を得られた部分について改善を行っている。また、第二期中期目標・中期計画に向け、より効率的な制度の構築を進めた。</p> <p>III 【4-5】 スペースチャージについては、平成20年度に策定した「スペースチャージ徴収要項」に基づき、今年度も全学共同利用スペースからスペースチャージを徴収した。</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ため、特任職員制度等の活用を図る。</p> | <p>III (平成20年度の実施状況概略) 平成20年度に特任職員制度を活用して、2人の特任職員（特任教授1人、特任講師1人）を採用した。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【5-1】 平成21年度に特任職員制度を活用して、1人の特任職員（特任教授）を採用した。</p> | | | |
| <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>【6-1】 監査室は、監事、会計監査人の行う監査及び新たに設けた不正防止室との連携を図りながら、内部監査体制の充実・強化を継続する。</p> | <p>III (平成20年度の実施状況概略) 平成20年度の内部監査は、諸手当の支給・物品請求事務手続き・謝金支出・契約手続き・職員健康診断・科学研究費補助金について実施した。不正防止対策室では、内部監査室が行った監査結果を受け、より実効的な不正防止対策についての検証を行った。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【6-1】 法人化後これまで実施されていなかった監査室と会計監査人の連携について会計監査人の12月期往査時に監査室との打合せを実施したことで、相互の監査現況についての情報の共有とともに、今後の課題等を認識することができた。</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>【7-1】 道内の大学等が連携し、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・協力体制を充実する。</p> | <p>III (平成20年度の実施状況概略) 北海道大学、室蘭工業大学との単位互換に基づく共同教育をTV会議システムを利用して継続して実施している。 本学と帯広畜産大学が採択を受けているJST科学技術振興調整費事業において両大学の合同で特別セミナーを9月に開催し、広く意見交換及び情報交換を行った。 また、未利用エネルギー研究センターは、平成19年度から継続して、北海道大学低温科学研究所及びスラブ研究センターと連携して「環オホーツク環境研究ネットワーク」構築を目指した研究を行っている。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【7-1】 単位互換に基づく共同教育を、継続して実施した。今年度は、TV会議システムを利用して北海道大学への派遣学生4人、室蘭工業大学への派遣学生16人、受入学生7人であった。 未利用エネルギー研究センターは北海道大学低温科学研究所及びスラブ研究</p> | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | センターと連携して「環オホーツク環境研究ネットワーク」構築を目指した研究を継続して行っている。 11月25日に道東3大学（帯広畜産大学，東京農業大学，日本赤十字北海道看護大学）と連携してシンポジウムを開催した。（92人参加） | | |
| | | | 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答え得る組織とする必要がある。そのため、中期目標・計画の設定期間に対応させて、その節目毎に絶えず見直しを図り、弾力的設計を重視する立場から改組・転換にも取り組むこととする。

| 中期計画 | 平成21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェイト | | | |
|---|------------|------|------------|--|------------|---|--|--|
| | | 中期 | 年度 | | 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って質の保証が重要となることから、現行の学科に対応する組織をJABEE認定が可能となる教育コースと位置付け、そのための具体的な体制の実現を目指す。なお、学部入学者は、平成20年度までに現行の学科毎の募集形式を改め、募集の母集団を3区分程度の比較的規模なものとし、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</p> | <p>III</p> | | <p>III</p> | <p>(平成20年度の実施状況概略) 【8-1】 平成20年度は土木開発工学科（社会環境工学科）がJABEEの継続審査を受け認定された。また、電気電子工学科が新たにJABEEの審査を受け、認定された。 【8-2】 転学科は3年次以降進級時に行うことを決定し、新入生を対象にガイダンスを実施した。 【8-3】 従来の学科中心の運営形態から、学科横断的なグループ運営形態に移行するため、平成20年度から教員はすべて工学部に所属し、学科グループ、人文・社会グループ、大学支援グループ、共通教育グループの4グループを形成し、教育・学生支援を行うこととした。 【8-4】 博士前期課程については、今年度設置した第二期中期構想検討特別委員会において検討し「今後も当面は現行組織を維持・充実させることで、工学全体に共通する基礎技術を担う実践的な専門技術者として社会に貢献できる人材を輩出すること」を目指し、引き続き、現行の体制を維持することとした。 【8-5】 博士後期課程については、今年度設置した第二期中期構想検討特別委員会において検討し、本学に相応しい学際領域、境界領域に着目し、創造的で特色ある教育研究の展開を目指し、広い視野を持った高度専門技術者を養成するため、従来の2専攻に加え地域特色のある新たな専攻を探索した。その結果、生産基盤工学、寒冷地・環境・エネルギー工学、医療工学の3つの専攻（仮称）に改組することとした。</p> | | | | |
| | | | | <p>【8-1】 学部卒業生の質を保証するため、JABEE認定が可能となる教育コースを充実させる。</p> | <p>III</p> | <p>(平成21年度の実施状況) 【8-1】 JABEEに関しては昨年度、土木開発工学科（社会環境工学科）が継続審査を、電気電子工学科が新規に受審し、両学科とも認定を受けており、今年度は、JABEE認定に対応した体制を維持、継続した。</p> | | |
| | | | | <p>【8-2】 入学後、3年進級時に転学科が可能な制度は継続する。</p> | <p>III</p> | <p>【8-2】 入学後の転学科制度を継続した。</p> | | |

| | | | | | |
|---|--|------------|--|--|--|
| <p>境、社会基盤、及び材料・バイオの4分野の教育研究がより一層進展するよう適切な教員配置のあり方についても検討を進める。博士後期課程については、現行の2専攻に加えて、平成20年度までに先端的で高度な重点研究プロジェクトを展開できる新たな専攻の設置と入学定員の増員を目指す。</p> | <p>【8-3】 教員組織は、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としたので、この制度の活用を継続する。</p> <p>【8-4】 大学院博士前期課程の教育組織は、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発展的な課程と位置づけ、それに相応しい教育研究内容を検討する。</p> <p>【8-5】 博士後期課程においては、本学ならではのより先端的で特色ある専攻も加えて、新たな3専攻体制となるよう改組・再編を進める。</p> | | <p>III 【8-3】 社会のニーズに即応した弾力的な教員組織と大学全体での教員人事という観点から、教員はすべて工学部に所属し、学科グループ、人文・社会グループ、大学支援グループ、共通教育グループの4グループを形成し教育・学生支援を行っている。 また、教員組織編成のための基本的方針は、毎年度3か年の教員人事計画を策定する中で、学長裁量定員枠を確保しつつ、重点研究分野などを視野に入れた教員配置を行う平成20年度からとり入れたシステムを継続している。</p> <p>III 【8-4】 平成20年度に入学した学部改組後の卒業生に対応できるよう、平成24年度の大学院博士前期課程改組を計画していることから、平成22年度に新たな機関(将来計画特別委員会)を設置し、ここで検討することとした。</p> <p>III 【8-5】 社会的ニーズ等を踏まえた上で、材料・物質、情報・システムについて広く知識を有し、幅広い視野からの判断力・創造力を培う「生産基盤工学専攻」、寒冷地に特有な工学的諸問題に対応できる高度専門技術者としての能力を培う「寒冷地・環境・エネルギー工学専攻」、医療関係における諸問題に対して、工学的視点からアプローチできる高度専門技術者としての能力を培う「医療工学専攻」の3専攻に改組することが認められ、設置計画書を提出したことで、平成22年度から学生を受け入れることとなっている。</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】 産学官連携の推進では、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などと各研究推進分野とが一体化した運営体制を構築し、引き続き総合工学Ⅱ等の科目を通して、その成果を教育に反映させる。</p> | <p>III</p> | <p>(平成20年度の実施状況概略) 各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、知的財産創出・ベンチャー設立など産学官連携の成果を「総合工学Ⅱ」の授業科目の中に反映させている。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【9-1】 本学の学内共同教育研究施設である4センターと4つの研究推進分野をそれぞれ一体化し機能的に運営することとし、各研究推進センター長(プロジェクトマネージャー)が統括する体制としている。各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。また知的財産ベンチャー設立など産学官連携の成果を、本学客員教授による講義を中心に「知的財産の基礎」、「ベンチャー」、「経営」、「技術者」、「地域社会」をキーワードに、幅広い知識を持った人材育成に向けて「総合工学Ⅱ」の授業科目の中に実施・反映させている。</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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェット | |
|--|--|--------|--------|--|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | | 中 期 | 年 度 |
| 【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。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。 | 【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、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引き続き継続する。 ----- 【10-2】 教職員の人事評価制度の改善を図りながら、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。 | III | | (平成20年度の実施状況概略) 【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。 【10-2】 教員、事務職員及び技術員の人事評価結果を平成21年1月1日昇給に反映させた。 | | |
| | | III | | (平成21年度の実施状況) 【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、評価結果を勤勉手当に反映させて支給する制度を継続している。平成21年度は、人事院勧告に準拠し成績率の見直しを行った。 | | |
| | | III | | 【10-2】 教員評価において、授業負担の計算方法を改善した。教員、事務職員及び技術員の人事評価結果を平成22年1月1日昇給に反映させた。 | | |
| 【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 | 【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 | III | | (平成20年度の実施状況概略) 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か年の採用内容を役員会が計画し、教育研究評議会で審議し、役員会が決定している。 平成20年度は平成22年度までの採用計画を定めた。 | | |
| | | III | | (平成21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か年の採用内容を役員会が計画し、教育研究評議会で審議し、役員会が決定している。 | | |

| | | | | |
|--|--|------------|--|--|
| <p>えず全学的な視点から人事戦略を構築し、適切な人事管理をできる機能が求められる。このような役割は、単純に学科等に委ねられるべき性格のものではなく、むしろ確かな識見を必要とするので、学長を中心とする役員会と教育研究評議会が指導性を発揮することでこの役割を担うものとする。</p> | <p>制を継続する。</p> | | <p>平成21年度は平成23年度までの採用計画を定めた。</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 本学では、これまでも教員人事は一般公募を原則としてきたが、今後もこの原則を堅持することとする。また、任期制については、地域共同研究センター等の一部の教員人事に対しては導入していたが、平成16年度の法人化を機会に、教員人事の流動性・活性化を目指し、全部門の新規採用人事に導入する。なお、同意の得られた現職者にも適用できるように制度化し、60%以上の教員が任期制に移行するよう推進する。 また、教員の行う教育研究活動を活性化するためには、幅広い視野の涵養と多様な経験が重視される必要があり、上記の公募制の徹底と任期制の導入によって、流動性向上の一助とするためのものである。</p> | <p>【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た結果、60%以上の目標は達成したが、さらに任期制教員が増大するよう推進する。</p> | <p>III</p> | <p>(平成20年度の実施状況概略) 法人化に移行した時点での任期制適用者は56%であったが、その後、新規採用者及び昇任者等が38人あり、平成21年3月末現在で73%と目標の60%を大きく上回った。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【12-1】 平成21年度は新たに12人の採用者及び昇任者があったが定年退職者もいたため、平成22年3月末現在で、任期制適用者は平成20年度と同じ73%であった。</p> | |
| <p>【13】 外国人及び女性教員の採用促進に関する方策 現状では、本学でも外国人教員や女性教員の比率は低いと言わざるを得ず、その改善に取り組む必要がある。しかし、一律に論じ難い問題でもあるので、本中期目標・中期計画の期間内に具体的な数値目標が設定できるよう検討を進める。</p> | <p>【13-1】 外国人教員及び女性教員の採用に関しては、新たに設定した数値努力目標の趣旨に沿って推進する。</p> | <p>III</p> | <p>(平成20年度の実施状況概略) 公募において外国人及び女性が積極的に応募できるように配慮し、平成20年度に2人の女性教員を採用した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【13-1】 公募において外国人及び女性が積極的に応募できるように引き続き配慮しており、平成21年度に1人の外国人教員を採用した。</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</p> | | <p>III</p> | <p>(平成20年度の実施状況概略) 【14-1】 採用面接を実施した結果、4人の応募があり、1人を採用した。 【14-2】 北海道大学と3人、文部科学省と2人の人事交流を行った。</p> | |

| | | | | |
|--|---|------------|---|--|
| <p>連携協力しつつ企画立案等に積極的に参画する大学運営の専門職能集団としての機能を発揮させる必要があるため、大学独自の採用計画に基づき行うものとする。なお、一般事務職員等の採用に当たっては、一定以上の能力や優れた知識経験を有していることが求められることから、平成16年度から北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験実施委員会の実施する統一試験を活用する。</p> <p>また、事務職員等の能力向上策として、専門職能集団としての機能が発揮できるように、財務、労務等の階層別、職階別の研修制度を導入し、大学の経営戦略等に参画する人材の養成を行う。さらに、優れた人材の確保や人事の活性化を図るため、引き続き他大学等との人事交流に努める。</p> | | | <p>【14-3】 本学の実情にあった研修メニューをコンサルタント会社と連携して作成し、管理職・若手、それぞれの職階区分毎に実施した。 外部への派遣による研修に比べ、一度に多数の者が受講でき、優れた人材を養成するための一助となっている。</p> <p>【14-4】 保健管理センターと健康管理担当部門による支援体制を継続して行っている。</p> | |
| <p>【14-1】 一般事務職員等の採用に当たっては、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。また、統一試験によらない、本学独自の採用形態についても検討を行う。</p> | <p>【14-1】 一般事務職員等の採用に当たっては、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。また、統一試験によらない、本学独自の採用形態についても検討を行う。</p> | <p>III</p> | <p>(平成21年度の実施状況) 【14-1】 採用面接を実施した結果、24人の応募があり、4人を採用した。</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>【14-2】 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>III</p> | <p>【14-2】 北海道大学と2人、文部科学省と1人の人事交流を行った。</p> | |
| <p>【14-3】 若手・中堅・管理職等の職階区分における研修を充実し、引き続き、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>【14-3】 若手・中堅・管理職等の職階区分における研修を充実し、引き続き、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>III</p> | <p>【14-3】 職階別の研修テーマを検討中し、「課長・副課長」、「係長・主任」、「係員」の3区分で実施した。また、ハラスメントに係る啓発については、事務職員に加えて教員を対象としても実施した。</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
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

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

| 中期計画 | 平成21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェイト | |
|---|--|------|----|---|------|----|
| | | 中期 | 年度 | | 中期 | 年度 |
| <p>【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。</p> | <p>【15-1】 大学運営の企画立案等へ参画し，教育・研究支援事務等にも機動的に対応できるよう，事務組織の強化・充実に向けて見直しを行う。</p> <p>-----</p> <p>【15-2】 用紙使用量は，中期計画期間終了時において5%削減を達成する。</p> | III | / | <p>（平成20年度の実施状況概略） 【15-1】 平成20年度から，業務のより効率的，効果的な処理を図るため係制度を廃止し，事務職員は課に属するものとした上で，監督者の命に応じて事務処理を行うという協働体制（グループ制）を試行している。 【15-2】 大学行事や役員スケジュール等，グループウェア「サイボウズ」のスケジュール及び電子メールを活用して用紙削減に努めている。 さらに，各課に対し電子メールにて，日常業務におけるより一層の両面印刷等の活用を呼びかけた結果，事務局の用紙使用（購入）量は昨年度と比較して約8%減少した。</p> | / | / |
| | | | | <p>（平成21年度の実施状況） 【15-1】 業務の効率・効果的な処理をはかるため，係制度を廃止し，監督者の命に応じて機動的に事務処理を行える協働体制を継続している。</p> | | |
| | | | | <p>【15-2】 両面印刷の活用等により用紙削減に努めた結果，中期計画期間6年間の平均使用量は，平成15年度比約9%の削減となり計画を達成した。</p> | | |
| <p>【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>【16-1】 業務の内容に応じたアウトソーシングをさらに推進する。</p> | III | / | <p>（平成20年度の実施状況概略） 秘書業務を派遣職員とした。</p> | / | / |
| | | | | <p>【16-1】 平成20年度に引き続き秘書業務を派遣職員としている。</p> | | |
| | | | | ウェイト小計 | | |
| | | | | ----- ウェイト総計 | | |

(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16～20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。平成20年度は、学内の補正予算により講義室や学生支援関係システム等、教育環境の整備を重点的に行った。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。

教育、研究あるいは学生支援のため教職員の協働体制をさらに拡大し、国際交流センター、地域連携・研究戦略室、学生支援センター、入試企画センターなどで成果をあげている。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。

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、グループ制の導入などを行っている。

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21事業年度】

2専攻であった大学院博士後期課程については、社会的なニーズ等を考慮して、平成22年度から生産基盤工学専攻、寒冷地・環境・エネルギー工学専攻、医療工学専攻の3専攻に改組する。

2 共通事項に係る取組状況

【平成16～20事業年度】

1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

平成16～19年度までの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われ、ここで副学長・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、整理・体系化されてきた。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・決定されていた。なお、重要事項は役員会に付議され決定していた。

平成20年度から新しい学長を中心として法人の運営体制を再構築した。経営戦略の立案を行う役員会を月数回開催し、機動的に審議するとともに、役員懇談会を設置し、経営戦略の検討・周知徹底を図っている。主な取組みは、戦略的支援事業の申請、3か年教員人事計画、教員選考の審議システム、新規採用及び内部昇任についての基本方針の改正、非常勤研究員の選考などである。

また、学長・理事・副学長・事務局長を中心とした基本戦略立案会議を設置し、毎週定期的に種々の課題等について大枠的な方向の協議を行っている。ここでの主な取組みは、格付評価に係る今後の方針、大学院工学研究科改組、大学院生に対する授業料免除、国立大学法人と文部科学省との意見交換等があり、役員会の協議議題の事前整理も含まれる。

この見直しによって、従来開催していたミーティング及び企画運営会議の二つの会議については、それぞれの機能を役員会または役員懇談会に吸収できるため、廃止した。

平成20年度に第二期中期構想検討特別委員会を設置した。具体的な検討に当たって、委員会の下に、教育、研究、社会貢献等の各要素ごとに4つのワーキンググループを設置した。種々の事項に関する審議は規則に則して行っているが、重

要な事項については学長による学科等懇談会などで説明が行われ、教育研究評議会の協議審議は迅速に行われている。また、経営協議会にはすべての理事・監事が参加して審議を行っており、教育研究評議会に引き続き行われる役員会での審議・決定も適切に行われている。

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、ISO14001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平成19年度に設置した。

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か年の定年退職者の後任人事計画を提案し、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20年度の間には教員の退職者は34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4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を継続して運用している。

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～20年度末までに教授に8人、准教授（助教授）に6人、助教（助手）に1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あげている。

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) 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、従来の課長補佐制度を職務内容が明確に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すとともに、平成20年度から、業務のより効率的、効果的な処理を図るため、係制度を廃止し、事務職員は課に属するものとした上で、監督者の命に応じて事務処理を行うという協働体制（グループ制）を実施している。平成19年度には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。

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を継続して運用している。これらの成果に対し毎年度相互評価を実施し、素養・技能の向上を図っている。

平成18年度に始めた事務改善及び合理化に向けた検討は、数多くの提案につ

ながっており、現在もそのフォローアップを続けている。平成20年度の成果としては、各種担当課書式についてグループウェアを利用してのダウンロードを可能とした。これにより、担当課に向くことなく申請できるようになり、事務手続きの簡素化に繋がっている。

本学は法人化以前から委員会の削減、審議時間の短縮に努めており、構成員に満足されている。ただし、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。多くの方がタスクフォースあるいは研究会に参画することによって、一部教員の負担は増加傾向にあった。このため、ポストドク雇用などで研究支援体制の強化を継続して行っており、負担軽減に努めている。

4) 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20年度において、学部114～109%、博士前期課程135～105%、博士後期課程133～92%となっている。しかし、博士後期課程への進学者が減少傾向にあり、定員確保に向け、入学料、授業料免除、奨学金制度等の経済的支援体制を充実した。

5) 外部有識者の積極的活用

本学の場合、平成20年度は公式に任命し活用している非常勤監事2人、経営協議会委員7人、客員教授23人が該当する。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。

また、平成19年度には、外部有識者の採用が行えるよう、特任職員制度を設けた。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があり、これらは平成20年度の学部教育組織改革に活かされている。

6) 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室を設置している。これによって、より迅速に監事との意見調整などが可能となっている。

業務監査においては、監事が学長をはじめ教職員に面談を重ね、業務フローチャートの整備・充実、成績評価及び卒業要件の厳格化、授業評価等アンケート結果に対する対応等に関しての提言を受けている。

平成20年度の内部監査では諸手当の支給・物品事務手続き・謝金支出・契約手続・職員健康診断・科学研究費補助金について行った。内部監査員から指摘のあった事項については、各担当課に対し改善に向けた方策について提出させている。

7) 男女共同参画の推進に向けた取組

平成20年度に2人の女性教員を採用し、教員公募の際にも女性が積極的に応募できるように公募要領に男女共同参画社会基本法に則って教員の選考を行っている旨明記している。

8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

平成20年度から学科改組を行ない、これに併せて、教員はすべて工学部に所属し、学科グループ、人文・社会グループ、大学支援グループ、共通教育グループの4グループからなる組織に変更し、全学的な観点から、適切で柔軟な人事が可能な体制とした。

9) 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

本学は、寒冷地に関する1) エネルギー・環境分野、2) バイオ・材料分野、3) 情報科学分野、4) 社会基盤分野を重点研究分野としている。これ等の4重

点研究部門の下には、学科横断的に計14の研究推進センターを置かれ、研究が展開されてきた。その結果、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、外部資金の獲得にも大きな効果をあげてきた。

しかし、更なる活性化を目指して研究プロジェクトの学内公募状況を自己点検し、研究推進戦略タスクフォースで検討した結果、平成20年度には、これまでの14センターの集約を図り、11研究推進センターに再編した方が効果的に研究推進できると判断した。

10) 従前の業務実績についての評価結果の大学運営への活用

各年度における業務実績の評価結果については、本学のホームページや各種会議等を通じて全教職員に周知し、情報の共有化を行っている。このことによって各教職員は、前年度の評価結果に誇りを持ちつつ、当該年度計画に基づく課題に適切に対応を重ね、更に大学運営全般についての円滑化が推進された。

なお、これまで国立大学法人評価委員会からの指摘事項はない。

【平成21事業年度】

1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

平成20年度に再構築した運営体制、すなわち経営戦略を決定する役員会、経営戦略を検討する役員懇談会、種々の課題について大枠的な方向性を検討する基本戦略立案会議により戦略的な法人経営体制を確立し、効果的な運用を行っている。

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

優秀な教員の学内昇任を積極的に認めており、平成21年度は教授に3人、准教授に1人昇任している。

3) 業務運営の効率化

第二期中期目標・中期計画の策定にあたっては、第二期中期構想検討特別委員会と大学評価委員会の合同会議を実施し、審議の効率化を図った。

4) 収容定員を適切に充足した教育活動

2専攻であった大学院博士後期課程については、社会的なニーズ等を考慮して、平成22年度から生産基盤工学専攻、寒冷地・環境・エネルギー工学専攻、医療工学専攻の3専攻に改組するとともに、入学定員を12人から8人に改めることにした。

5) 外部有識者の積極的活用

非常勤理事1人を任命した。

6) 監査機能の充実

法人化後これまで実施されていなかった監査室と会計監査人の連携について会計監査人の12月期往査時に監査室との打合せを実施し、連携を図った。

7) 男女共同参画の推進に向けた取組

新規採用する教員について10%程度は外国人教員または女性教員で採用することを平成22年度からの努力目標とした。

8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し等

本学の教育理念に基づく教育の実践のため、教育方法の改善及び質的向上に係わる活動を行うことを目的に教育改善推進センターを設置した。

9) 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

「競争的資金等公募月別カレンダー」を作成し、学内ホームページに掲載す

ることで、情報の蓄積、計画性・利便性等の充実を図った。

研究推進センターにおける再編後の体制で競争的資金への応募を推進した結果、平成20年度～平成21年度は科研費基盤研究Aが1件、基盤研究Bが2件、NEDOエコイノベーション推進事業が1件採択され、研究推進に役立っている。

10) 従前の業務実績についての評価結果の大学運営への活用

従前における業務実績の評価結果については、本学のホームページや各種会議等を通じて全教職員に周知し、情報の共有化を継続して行っている。

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。

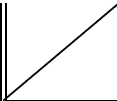
| 中期計画 | 平成21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェット | |
|---|---|--------|--------|--|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | | 中 期 | 年 度 |
| <p>【17】 科学研究費補助金、受託研究、奨学寄附金等外部資金増加に関する具体的方策 外部資金の増大を促進するため、研究内容の公開、リエゾン機能の拡大、広報等の充実に努め、中期計画期間中に10%程度の増額を目指す。また、平成16年度より、外部資金導入に積極的な研究者に研究スペースあるいは研究支援等の面で優遇する制度を設ける。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。</p> | <p>【17-1】 外部資金導入に積極的な研究者に、研究スペース、研究支援要員あるいは待遇面での優遇制度等を充実する。また、公募解説セミナーの実施により、外部資金の増額を目指す体制を強化する。</p> <p>-----</p> <p>【17-2】 本学の特色ある研究等に外部資金をさらに獲得するため、学長を始めとした役員等が中心となって企業等の訪問活動等を継続する。</p> <p>-----</p> <p>【17-3】 外部資金に関しては、その内容をホームページでも公開し、申込み等の利便性</p> | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略）</p> <p>【17-1】 共同利用スペースを設け平成20年度は3人の教員に期限付きで貸与した。</p> <p>【17-2】 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継続して行っている。</p> <p>【17-3】 役員が中心となって、同窓会の各支部の総会への出席や卒業生の就職先の企業等へ訪問するなど、後援会への協力要請を継続して行っている。</p> <p>【17-4】 奨学寄附金の所得税控除、住民税控除に係る法改正をホームページ上に掲示し、利便性の向上を図っている。</p> <p>【17-5】 平成18年度に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・大学運営の充実等に引き続き活用している。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況）</p> <p>【17-1】 非常勤研究員、研究支援推進員及び共同利用スペース利用の公募を行い、4人の非常勤研究員、2人の研究支援推進員を採用するとともに、4人に共同利用スペースを貸与することで外部資金導入に積極的な研究者を優遇した。 また、科学研究費の獲得の拡大を図るため、文部科学省及び大阪大学から講師を招き、他大学にも呼びかけてセミナーを開催した（133人参加 日本赤十字北海道看護大学、釧路公立大学、釧路工業高等専門学校が参加）</p> | | |
| | | III | | <p>【17-2】 役員が中心となって、後援会への協力要請と外部資金獲得のため、企業、官公庁等への訪問活動を継続して行っている。</p> | | |
| | | III | | <p>【17-3】 今年度新たに「競争的資金等公募月別カレンダー」を作成し、学内ホームページに掲載することで、情報の蓄積、計画性・利便性の充実を図った。また、</p> | | |

| | | | | | |
|---|---|-----------------------|---|--|--|
| | <p>をさらに向上させる。また研究協力情報をホームページ上で一元化し、さらなる充実を図る。</p> | | <p>共同研究に関しては、既に地域共同研究センターのホームページ上でその研究内容を公開するとともに、北見市のホームページとリンクさせ、本学のシーズ情報や研究成果を広く発信している。</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>【17-4】 外部資金から得られた間接経費やオーバーヘッド資金は、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>【18-1】 公開講座，社会人ブラッシュアップ講座を始め，各種学会の開催などを引き続き支援する。</p> | <p>III</p> <p>III</p> | <p>【17-4】 平成18年度に見直した外部資金のオーバーヘッド拠出率を，教育研究の活性化・大学運営の充実に活用している。</p> <p>(平成20年度の実施状況概略) 公開講座については，地域貢献の観点から受講料の徴収を行わずに4講座を開講し，延べ55人が受講した。</p> <p>(平成21年度の実施状況) 【18-1】 公開講座は，地域貢献の観点から毎年受講料は徴収せず実施しており，今年度は3講座を開講し，延べ49人が受講した。</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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由(計画の実施状況等) | ウェイト | |
|--|---|------|----|---|------|----|
| | | 中期 | 年度 | | 中期 | 年度 |
| 【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】 総人件費削減の目標を達成するため、引き続き人件費削減に努める。 | III | | (平成20年度の実施状況概略) 【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、採用留保等を行い、目標とする人件費削減を実現している。 | | |
| | | III | | (平成21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、採用留保等を行い、目標とする人件費削減を引き続き実現している。 | | |
| 【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実施し、必要に応じ、教職員・学生に対して経費節減の啓発を行うとともに、節減計画の見直しを行い、引き続き節減に努める。 | III | | (平成20年度の実施状況概略) 【20-1】 年間2回のフォローアップを実施し、電気使用量等の状況・推移の確認を継続して行っている。 | | |
| | | III | | (平成21年度の実施状況) 【20-1】 年間2回のフォローアップを実施し、電気使用量等の状況・推移の確認を継続して行うとともに、必要に応じ全学的な啓発、注意喚起等を行っている。 | | |
| 【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 | | III | | (平成20年度の実施状況概略) 【21-1】 8月及び2月にエネルギー管理標準に基づき、省エネパトロールを実施し、その結果の分析を行った。 平成19年度にエネルギー使用量計測システムを導入し、使用量をリアルタイムに公表するとともに、これまでの各学科の電気使用量のデータを集計している。 水やガスの使用量についても、平成20年度の校舍改修に伴う整備により、各室についてメーターの設置を可能にした。 【22-2】 運用状況等を把握し、運用実態に則したエネルギー管理標準の設定と運用を | | |
| | | | | | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>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>図るため、エネルギー使用量計測システムによる各学科の電気使用量のデータを引き続き集計している。</p> | |
| | <p>【21-1】 光熱水料等は、ISO14001認証取得時のエネルギー管理標準に基づき、広報活動と併せて定期的な省エネパトロールを継続して実施する。また、電気使用量のほか、水やガスの使用量をリアルタイムに公表するシステムを活用し、省エネ意識の向上を図る。</p> | <p>III （平成21年度の実施状況） 【21-1】 今年度も8月及び2月にエネルギー管理標準に基づき、省エネパトロールを実施し、その結果の分析を行った。 平成19年度に導入したエネルギー使用量をリアルタイムに公表するシステムにより、蓄積した各学科の電気使用量のデータを集計している。今後は、集計データを分析し、省エネのための方策等について検討する体制を構築する予定である。</p> | |
| | <p>【21-2】 エネルギー管理標準を基に、全学のエネルギー使用の適正化を推進する。</p> | <p>III 【21-2】 運用状況等を把握し、運用実態に即したエネルギー管理標準の設定と運用を図るため、今年度も継続してエネルギー使用量をリアルタイムに公表するシステムによる各学科の電気使用量のデータを集計している。</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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェット | |
|--|--|--------|--------|--|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | | 中 期 | 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】 外部資金等の運用については、引き続き適正かつ効率的な運用を行う。</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、利用拡大に継続して努める。また、屈斜路研修所については、老朽化もしていることから、利用拡大が図れるよう施設整備計画の策定を継続して推進する。</p> <p>【22-3】 教育研究施設及び高度機器等について、ホームページ上で外部貸出希望者に向けて情報を発信する等、引き続き外部利用の推進に努める。</p> | III | | <p>(平成20年度の実施状況概略) 【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。なお、道内の国立大学法人の資金運用の共同化（Jファンド）に参加することを決定した。 【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ており、ホームページには講義室等の利用状況を随時更新公表して利用拡大を引き続き図っている。また市民に配布している広報誌に利用案内を掲載し、施設の利用拡大を図った。 【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み方法等の基本情報を掲載している。</p> | | |
| | | III | | <p>(平成21年度の実施状況) 【22-1】 平成21年度資金運用計画に基づき、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、講義室等については、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、利用拡大に継続して努めた。また、ホームページの問い合わせ先に施設貸出のページへのリンクを貼り、施設貸出申請者に対する利便性の向上を図った。 屈斜路研修所については、利用拡大が図れるよう施設整備計画の策定を継続し、改修内容・整備年次の検討を行った。</p> | | |
| | | III | | <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み方法等の基本情報を掲載している。 施設の貸出については、【22-2】のとおりホームページあるいは市の広報誌等を活用し外部利用の推進に努めた。</p> | | |

| | | | | |
|--|--|--|--------|--|
| | | | | |
| | | | ウェイト小計 | |
| | | | ウェイト総計 | |

(2) 財務内容の改善に関する特記事項等

1 特記事項

【平成16～20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加した。平成20年度は14センターを11センターに再編した。

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、父母の理解と協力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により、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。

科学研究費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。

【平成21事業年度】

道内の国立大学法人の資金運用の共同化（Jファンド）に参加した。

2 共通事項に係る取組状況

【平成16～20事業年度】

1) 財務内容の改善・充実

a) 経費の削減、自己収入の増加、資金の運用

重点研究分野を4部門設定し、さらに、重点部門の下に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～20年度までに31件の申請があり5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技術振興調整費が初めて採択され継続して事業を行っている。また、JSTが公募している「シーズ発掘試験」に平成20年度は学内から50件以上の応募があり、5件採択されている。また、共同研究も毎年増加しており、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年度には地域の企業、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により、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重要であり、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) 財務情報に基づく財務分析の実施とその分析結果の活用状況

財務諸表のうち、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、類似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の策定等を通じた人件費削減に向けた取組

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20年度に行った事務組織の見直しの結果、7人（8.9%）の削減を達成した。

これによって、教職員全体を対象とする、「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順調に実現できている。

【平成21事業年度】

1) 財務内容の改善・充実

外部資金の増額を目指した取組の結果、NEDOエコイノベーション推進事業が1件採択されている。

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の策定等を通じた人件費削減に向けた取組

平成16年度～平成21年度に行った事務組織の見直しの結果、8人（10.1%）の削減を達成した。

これによって、教職員全体を対象とする、「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順調に実現できている。

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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェット | |
|--|--|--------|--------|---|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | | 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> | <p>【23-1】 全職員に対して評価制度を構築し、評価結果は給与や教育研究費の配分に反映させているが、この制度を定期的に検証し充実を図る。</p> <p>-----</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・公平性を期すとともに、自己改善に資するため、評価結果を公表し、社会からの意見、要望等も反映できるシステムを引き続き継続する。</p> | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 【23-1】 事務職員評価制度については、本人が作成する業務計画に組織を活性化させるための意見を記述できる欄を、今年度から新たに設けた。 技術員評価制度については、技術部内の評価見直し検討委員会で検討や全技術員との懇談を実施し、制度改善を行った。 【23-2】 ホームページ上に意見箱を設置し、学内構成員や社会からの意見等を反映できる制度を継続している。自己点検評価に関連する第三者評価としては、日本格付研究所による格付評価を平成17年度に引き続き受けた結果、外部資金の獲得額が増加基調にあることや、入学志願者倍率において高水準を維持していること等が評価された。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況） 【23-1】 評価方法に関する各教員からの要望に対し、学内合意を得られた部分について改善を行っている。また、第二期中期目標・中期計画に向け、より効率的な制度の構築を進めた。</p> | | |
| | | III | | <p>【23-2】 ホームページ上に意見箱を設置し、学内構成員や社会からの意見等を反映できる制度を継続し、大学運営に活用している。</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策 評価結果を大学運営に反映させるため、役員会、経営協議会、教育研究評議会は各々が評価結果に対する点検を行い、2～3年ごとに改善指示が出せるよう制</p> | | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 【24-1】 外部評価で指摘及び提言のあった事項については、必要に応じて見直しを行っている。平成20年度は教育研究評議会において、研究推進センターの編成について見直しを行い、14センターから11センターに再編・整理した。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況）</p> | | |

| | | | |
|--------------|--|--|--|
| <p>度化する。</p> | <p>【24-1】 役員会，経営協議会，教育研究評議会 は，国立大学法人評価委員会の暫定評価 結果に基づいて自己再点検し，今後の大 学運営方針に関する当面の改善点等につ いて検討する。</p> | <p>【24-1】 教育研究評議会で，女性教員及び外国人教員の採用について，男女共同参画 推進の観点から，次期中期目標・中期計画の中で，どのように取り組んでいく かの検討を行っている。</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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェイト | |
|--|---|------|----|--|------|----|
| | | 中期 | 年度 | | 中期 | 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 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】 広報担当の副学長の下で、大学の各種広報媒体及びマスメディアを積極的に活用し、より効果的な大学の広報活動を継続して展開する。</p> | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 【25-1】 広報誌、ホームページ等の広報媒体による広報のほか、環境展等のイベントに参加し、地域への大学情報の発信に努めた。 北海道新聞との提携・協力に関する基本合意に基づく事業として、研究紹介の新聞連載を開始し、本学の研究成果の発信に努めた。 広報担当の学長補佐を置き、広報体制の強化を図った。ホームページの運用については、専門委員会が随時点検、改善を行い、内容の向上に努めている。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況） 【25-1】 広報紙、ホームページ等の広報媒体による大学の情報発信に努めている。北見市（北網圏北見文化センター）・北海道新聞北見支社と主催した「カーデザインの現場展」において、本学の研究紹介を行った。市民を対象とした「研究室公開」を大学祭期間中に実施した。専門委員会での検討結果に基づきホームページをリニューアルし、大学情報の閲覧性を向上させた。 北海道新聞社との提携・協力に関する基本合意に基づき、北海道新聞において本学の研究紹介「追う先端 拓く地域-北見工大の研究から-」が昨年度に引き続き連載された。（月1回の掲載。平成21年7月で終了）</p> | | |
| | | | | ウェイト小計 | | |
| | | | | ----- ウェイト総計 | | |

(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16～20事業年度】**

自己点検評価の一環として格付評価を継続して受審し、外部資金の獲得額が増加基調にあることや、入学志願者倍率において高水準を維持していること等が評価された。

また、環境保全への取組としてISO14001認証も継続受審し認証された。

情報提供については、本学の教員評価制度の結果及び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。さらに、大学への意見箱を設けて、様々な層からの意見を大学改善に取り入れることが可能な取組を継続して実施している。

【平成21事業年度】

ISO14001で、平成21年度は更新審査を受け、承認された。

2 共通事項に係る取組状況**【平成16～20事業年度】**

1) 中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の作業の効率化

本学は小規模の単科大学ということもあり、中期計画の項目数が比較的少ないため、IT等を活用してはいないが、年2回（平成20年度は9、2月）各担当課に対し、年度計画の進捗状況について確認を行っている。

また、監事監査において毎年度の年度計画の進捗状況を報告し、監事から意見等を伺っている。

上記のような取組を行っているため、進捗状況管理について特に問題はない。

2) 情報公開の促進

広報担当の学長補佐を置き、広報体制の強化を図った。また、広報誌、ホームページ等による広報のほか、研究紹介の新聞連載を行うなど大学情報の発信に努めている。

【平成21事業年度】

1) 中期計画・年度計画の進捗管理や自己点検・評価の作業の効率化

平成21年度は、現在使用している教員評価データベースシステムなどの更新等を検討し、IT化の推進に向けて他大学のシステムの活用状況の調査を行い、また、同時に技術部によるシステム開発を検討し、平成22年度からの技術部によるシステムの導入を決定した。

2) 情報公開の促進

大学ホームページのリニューアルを行った。

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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェット | |
|---|--|--------|--------|--|--------|--------|
| | | 中 期 | 年 度 | | 中 期 | 年 度 |
| <p>【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の他、PFI方式などでの実施を含め検討する。</p> | <p>【26-1】 安全安心かつキャンパスアメニティ向上のための整備計画を継続して推進する。</p> <p>-----</p> <p>【26-2】 教育ITシステムの充実のため、メディア教育センターに代わり設置した「教育IT支援室」の活用を推進する。</p> <p>-----</p> <p>【26-3】 情報処理センターの高度化を目指し、大学予算で学内LANの構築を計画し、総合情報センター機能を持たせる。</p> | III | | <p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【26-1】 平成20年度は、校舎（電気電子工学科2号棟及びバイオ環境化学科2号棟）改修及びバリアフリー対策の工事を行った。</p> <p>【26-2】 教育IT支援室が中心となって、IT活用教育支援システムの機能充実を図り、円滑な運営を行っている。</p> <p>【26-3】 情報処理センター機能を高めるため、平成21年から行われる学内LANの更新を計画した。</p> | | |
| | | III | | <p>(平成21年度の実施状況)</p> <p>【26-1】 1号館バリアフリー対策工事、第一体育館床改修工事を行った。また、基幹整備による受水槽室の新築と屋外排水管の敷設、図書館及び総合研究棟太陽光発電パネルの設置、機械工学科及び自然エネルギー実験室防水改修及び講堂の座席改修を行った。</p> | | |
| | | III | | <p>【26-2】 教育IT支援室が中心となって、Renandi、電子ポートフォリオの更なる機能充実を図り、円滑な運営を行い、利用者の拡大に努めた。</p> | | |
| <p>【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</p> | | III | | <p>(平成20年度の実施状況概略)</p> <p>【27-1】 施設等の有効活用に関する規則に基づき、平成19年度にWeb上で実施した施設利用実態調査を基に、平成21年2月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た。</p> <p>【27-2】 施設管理業務支援システムへのデータ入力を引き続き行い、施設の維持管理</p> | | |
| | | III | | | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>し、定期的な利用実態調査を行い、実績や有効性に応じたスペース配分となるよう見直しを行う。施設の維持管理は、大学の行う教育研究活動が効果的に推進されることを前提に、安全・衛生面から進めるが、平成17年度には調査のための定期パトロールを実施する。</p> | <p>【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、定期的な利用実態調査を継続し、実績や有効性に応じてスペース配分できる審査制度を継続して推進する。</p> <p>-----</p> <p>【27-2】 全ての建物の維持管理状況を調査するとともに、定期的パトロール結果及び修繕履歴を施設管理業務支援システムに入力し、長期修繕計画に反映させる体制を継続して推進する。</p> | <p>状況を把握するとともに、維持保全を図っている。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【27-1】 平成20年度に引き続き、平成22年2月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、施設環境委員会に結果報告を行った。</p> <p>-----</p> <p>III 【27-2】 施設の維持管理状況の把握については、今年度も継続して既存施設のデータ収集・データ入力を行い、維持保全を図っている。 今年度は、調査結果に基づき各部屋のラジエターバルブ取替の検討を行った。</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21年度計画 | 進捗状況 | | 判断理由（計画の実施状況等） | ウェット | |
|---|--|------|----|--|------|----|
| | | 中期 | 年度 | | 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】 職員及び学生への防災・交通安全などの啓発・実地訓練及び教育等は、危機管理規則等に基づき、環境安全センターを中心として、定期的実施する体制を継続する。</p> <p>-----</p> <p>【28-2】 安全衛生管理体制は継続して推進する。</p> | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 【28-1】 平成20年4月・8月・10月に学生を対象とした交通安全講習会を実施した。また、学生寮、屈斜路研修所において防火訓練を実施している。防災訓練を10月に実施。また、構内の駐輪場を整備し、看板や各種掲示による駐輪場の周知や教職員による巡回指導等を行った。12月に教職員を対象とした救急救命講習会を実施した。 【28-2】 危機管理規則及び危機管理ガイドラインに基づき、ワーキンググループにおいて災害発生時の危機管理マニュアル及び入試ミス防止マニュアルを個別に整備し、今後、これらをマニュアルとして整備していくこととした。 【28-3】 衛生面については、定期的な産業医・衛生管理者の巡視により問題箇所の早期発見・改善に努めている。なお、衛生管理者有資格者の増員を目的として、平成20年12月に、全学教職員を対象とした衛生管理者資格試験受験者を募集した。3人の教職員が受験し、2人が合格した。</p> | | |
| | | III | | <p>（平成21年度の実施状況） 【28-1】 9月に救急救命講習会を実施。また、防災に関する情報を随時教職員、学生に発信し、防災意識の啓発を行った。防災訓練については、10月に実施した。4月・7月・11月に学生を対象とした交通安全講習会を実施。また、学生寮、屈斜路研修所において防火訓練を実施した。</p> | | |
| | | III | | <p>【28-2】 衛生面については、今年度も定期的に産業医・衛生管理者の巡視により問題箇所の早期発見・改善に努めている。また、衛生管理者有資格者の増員を図るため、衛生管理者資格試験受験者を募集し、2人の教職員が受験し、1人が合格した。 職員の衛生意識の啓発を図るため、10月に安全衛生講習会を開催した。</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</p> | | III | | <p>（平成20年度の実施状況概略） 【29-1】 安全面については、安全主任者、安全担当者が機能するよう、引き続き現行の体制を見直し、平成20年4月当初のガイダンスにおいて安全マニュアルを</p> | | |

| | | | | |
|---|---|------------|--|--|
| <p>・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>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。</p> <p>【29-2】 薬品管理システムについては、本学独自で開発した薬品管理システムの全学説明会を平成20年4・6月の2回開催し、毒劇物を対象にシステムの運用を開始した。</p> <p>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、定期的の実験室内の点検及び化学物質等の整理整頓を行っている。</p> | |
| | <p>【29-1】 学生の安全確保のため、毎年度、実験・実習の開始時に安全マニュアルを基に安全教育を実施する。</p> <p>-----</p> <p>【29-2】 構築された薬品管理システムによる管理を継続して推進する。</p> | <p>III</p> | <p>(平成21年度の実施状況) 【29-1】 毎年度、実験・実習の開始時に安全マニュアルを用いた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。</p> <p>-----</p> <p>III 【29-2】 薬品管理システムについては、本学独自で開発した薬品管理システムの全学説明会を6月に開催。今年度からは、毒劇物については本格運用を、PRTR等他の薬品については試行運用を開始した。</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】 ISO14001環境マネジメントシステムの継続的運用を図る。啓発活動の一環として、環境報告書を継続して刊行する。</p> | <p>III</p> | <p>(平成20年度の実施状況概略) 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2回定期維持審査を9月に受検し登録継続が承認された。また、環境報告書については、環境安全センター環境保全グループ、事務局関係課及び環境保全学生委員会で構成された環境報告書編集委員会において編集作業を行い、平成20年6月に発刊した。</p> <p>III (平成21年度の実施状況) 【30-1】 7月から学生・教職員らの協力を得て内部監査を行い、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回更新審査を9月に受検し登録更新が認証された。環境報告書については、環境安全センター環境保全グループ、事務局関係課及び環境保全学生委員会で構成された環境報告書編集委員会において、今後2か年分を取りまとめ発刊することとした。</p> | |
| | | | <p>ウェイト小計</p> <p>-----</p> <p>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16～20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。(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，H18補正：講義棟改修，平成20年度は、校舎（電気電子工学科2号棟及びバイオ環境化学科2号棟）全面改修及びバリアフリー対策（社会環境工学科2号棟，機械工学科2号棟にエレベータ設置等）の工事を実施し、教育研究環境、学習支援環境がさらに大きく改善した。

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実施し、適切に改善などに取り組んでいる。

ISO14001については、教職員、環境保全学生委員会等の協力を得て内部監査を8～9月に実施、日本規格協会による環境マネジメントシステム第2回定期維持審査を9月に受審した。その後、EMS判定委員会での審議、判定の結果、登録継続が承認された。さらにまた、これまで行ってきた環境に関する取り組みについては、環境安全センター環境保全グループ、事務局関係課及び環境保全学生委員会で構成された環境報告書編集委員会において編集作業を行い、環境報告書を発刊した。

危機管理対応関連は、技術員が中心となって大学独自の薬品管理システムを構築し、運用を開始した。

【平成21事業年度】

平成21年度は1号館バリアフリー対策工事、第一体育館床改修工事を行った。また、基幹整備による受水槽室の増築と屋外排水管の敷設、図書館及び総合研究棟太陽光発電パネルの設置、機械工学科及び自然エネルギー実験室防水改修及び講堂の座席改修を進めている。

2 共通事項に係る取組状況

【平成16～20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19年度にWeb上で実施した施設使用実態調査により集計した研究・教育・管理スペースの現状について、定期的に見直すため、平成20年度はスペース申請システムにより使用状況等の確認を行っている。

スペースチャージについては、平成19年度に作成した「スペースチャージ導入ロードマップ」に基づき、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ことで計画を進めており、12月に「スペースチャージ徴収要項」を制定し、1月から徴収を始めた。

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を整備した。一般利用の促進を図るため、体育施設、講堂については、ホームページ上に利用料金等をわかり易く表示、写真等を添付し、講義室等について

は空き状況をホームページで随時更新公表している。また、北見市広報誌に施設利用案内を掲載した。その効果もあって、本学施設利用の問い合わせが増加している。(外部貸出件数は平成19年度53件から平成20年度76件に約43%増加)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、学内でも共用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のに加えて、全体を統括する危機管理規程を制定し、学内の意識改革に努めている。

個人情報管理においては、個人情報の学外持ち出しについての指針を定め、「本学の保有する個人情報の持ち出しに関する実施手順」を施行している。このことに基づいた保有個人情報管理状況についての内部監査も実施している。また、教職員を対象として平成20年度においても「身近なことから始める個人情報保護」と題して研修を実施している。

研究費の不正使用については、内部告発の制度化、不正時の処置に関する規程については既に整備済みである。平成20年度の内部監査は諸手当の支給、契約手続き、謝金の支出等について行っている。

安全・衛生面については、定期的な産業医・衛生管理者の巡視により問題箇所の早期発見・改善に努め、教職員を対象とした救急救命講習会も実施している。

【平成21事業年度】

1) 施設マネジメント

ISO14001の更新審査を初めて行い承認された。

2) 危機管理への対応

大学独自の薬品管理システムを用い、毒劇物について本格運用を開始した。

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

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

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況 |
|--|--|--|
| <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TOEIC等の英語検定試験によってその達成度を評価し、卒業等の要件に反映させる。また、情報リテラシーは工学部学生にとって必須な素養であるので、卒業までにその能力を付加する教育を行う。加えて、平成16年度より、ディベート力、発表力、文章力なども、成績評価の中に反映させるなど、「学術リテラシー」を高める教育を行う。</p> | <p>【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積極的に行うとともに、TOEIC受験料の補助制度を引き続き実施する。また、平成22年度大学院入試から、既定の方針に基づきTOEICの得点を入試の英語成績として活用する。</p> <p>-----</p> <p>【31-2】 情報リテラシーは工学部学生にとって必須な素養であるので、卒業までにその能力を備えた学生の輩出を目指した教育を引き続き行う。</p> <p>-----</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>-----</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する。</p> | <p>学部1年次から2年次にかけては教養英語科目として英語講読(I A・I B・II)口語英語(I・II)教養英語(I・II)を開講しネイティブ教員による教育も行っている。各学科においては学年進行に応じて科学技術英語、英語文献講読など専門英語科目として開講している。また大学院においては英語コミュニケーション(I・II)を全専攻で必修科目として引き続き開講している。TOEIC受験料については平成18年度から一部補助を実施しているが、平成20年度3年次学生から1回に限り受験料の全額を大学負担とした。(平成21年度受験者数625人) 平成22年度大学院博士前期課程及び平成21年度大学院博士前期課程秋季入学の入試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。 各学科とも「学術リテラシー」教育を充実するため「機械・社会環境工学入門」等専門基礎的な科目を開講している。 CALLシステムの活用を推進するため、電子掲示板や教員による利用の呼びかけを行っている。</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</p> | <p>【32-1】 工学教育実践の場として、「ものづくりセンター」等を活用し、イベントなど</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、機械工学科及び社会環境工学科では「創造基礎」を設け、その授業の実践的場として</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>認定に対応した教育体制の構築を進める。これによって、工学の基礎学力を保証し、国内外で活躍できる人材を輩出する。また、平成16年度に「もの創り工房」を設置し、これらを利用して工学教育を実践的に習得できる場を提供するとともに、各種イベントなどへの参加を推進する。</p> | <p>への積極的参加を継続する。</p> <p>-----</p> <p>【32-2】 JABEE認定に対応した教育体制をさらに強化する等、学部卒業時の質の保証につながるよう、工学基礎学力の向上を継続的に推進する。</p> | <p>「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」「おもしろ科学実験」等、各種イベントの作業場としても利用している。</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、大学院教育の実質化に向けた検討を継続して行い、大学院教育の充実を図る。</p> <p>-----</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>-----</p> <p>【33-3】 英語を使った授業の拡大に努め、学生の英語力の向上を図る。また、TOEIC等での自己目標を設定させる制度を確立する。</p> | <p>大学院の理念と使命、基本目標の作成に向けて検討を開始した。 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。 大学院受験時におけるTOEICの点数を受験時に公表している「TOEICスコア換算表」を使用し算出させ、大学院修了時までに達成する自己目標値を申告させる制度を設けた。</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】 卒業後の進路は専門性を生かせることが重要となることから、専門的資格取得に向けた挑戦に対する支援をさらに拡充する。</p> <p>-----</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21年度は実践工学Ⅰで7人が単位認定を受けた。 なお、電気電子工学科及び社会環境工学科では、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。 キャリア教育の充実のため開設している「総合工学Ⅰ」で、1、2年次を対象としたキャリア支援セミナーを2回実施した。また、19年度から実施しているコミュニケーションスキルアップ演習を4回実施した。</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行っているが、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、常に改善の図れる体制とする。</p> | <p>教育効果を検証するため実施している学生による授業評価の質問項目について見直しを検討するとともに、卒業生、企業等の要望等を引き続き調査する。また、教育内容・カリキュラム編成を自己点検し、改善を図るための体制として、教育改善推進センターを設置した。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況

- (1) 教育に関する目標
② 教育内容等に関する目標

| | |
|------------------|--|
| 中 期 目 標 | <p>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。</p> <p>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。</p> |
|------------------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況 |
|--|--|---|
| <p>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学心」及び「工学心」を面接を通じて把握できる推薦入試枠の拡大を検討する。加えて、生涯学習支援の立場からも、社会人の入学希望者を積極的に受け入れる。</p> | <p>【36-1】 本学のアドミッションポリシーに基づき入学者を適切に選抜するため、昨年までと同様に入試企画センターを中心にしてより良い選抜方法の導入に向けた検討を継続して行い、また、受験生に対して本学の魅力をアピールするための入試広報の具体案を策定する。</p> <p>-----</p> <p>【36-2】 道外受験者への便宜を図るため、道外試験場の設置を継続する。また、他地域への拡大については、引き続き検討し、実施地域等の可能性の絞り込みを行う。</p> <p>-----</p> <p>【36-3】 社会人入学希望者の受け入れに関しては、これまでの調査結果を基にして方針を決定する。</p> | <p>入試企画センターにおいて検討を行い、アドミッションポリシーのより具体的な表現への改善、就学期間が5年6ヶ月である商船高等専門学校商船学科卒業者に対する編入学の平成23年度入試からの導入等を行った。また、新型インフルエンザ流行に伴い、追試験の実施等受験機会の確保に向けた対応策を実施した。なお、入試広報については、本学独自の進学相談会を、これまでの盛岡（参加者40人）だけでなく、八戸（同45人）でも開催し、高校主催等の説明会69件（昨年度全実績：54件）に参加し、高校訪問は100件（同：165件）、出前授業は49件（同53件）、母校訪問本年度も大阪会場を設置し、北見会場を上回る志願者となった。また、他地域への拡大の可能性については、入試企画センターで検討し、地域を拡大することとした場合は、東北地区（盛岡市）が最適であるとの結論を得た。</p> <p>社会人入学については、平成20年度実施した他大学の実施状況調査に加え、平成21年度は企業に対して社会人入学のニーズ調査を行い、それらに基づき検討した結果、本学に対する社会人入学のニーズは低く、当面は社会人入学の特別入試制度は導入せず、今後の情勢を的確に把握しつつ、必要に応じて検討を行っていくこととした。</p> |
| <p>【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申請を推進する。また、全学的規模での教員の出動が必要となる科目、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>【37-1】 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申請に向けた体制を充実する。</p> <p>-----</p> <p>【37-2】 全学的規模での教員の出動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として、マネジメント工学コースを構成している科目群の</p> | <p>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ている。</p> <p>また、全学科教員が連携して教育効果を高める科目として、「安全工学概論」、「総合工学Ⅲ」を設定している。また、科目群の内容を整備するため「マネジメント工学コース運営委員会」を設置した。</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>内容を整備する。</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>-----</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、引き続き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>-----</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>-----</p> <p>【38-4】 4セメスター制(クォーター制)の試行結果を検証し、コア科目等への拡大に向け継続して検討を行う。</p> | <p>各学科とも、早い時期から少人数対応科目「情報電気エレクトロニクス序論」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いる。また、高校程度の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、数学リテラシー教育を引き続き実施した。さらに、多様な学生に対応するため英語講読においては「習熟度別クラス分け」を導入した。</p> <p>学生には掲示及びホームページ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。</p> <p>インターンシップを推進するため「インターンシップ説明会」を実施した。平成21年度は、54人の参加者があり、実施効果を高めるため、事前研修及び事後研修を引き続き実施した。</p> <p>4セメスター制(クォーター制)の試行検証を昨年度のFDにおいて行い、平成21年度は成果のあった21科目について引き続き実施した。</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。</p> <p>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、引き続きその充実を図る。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、適切な成績評価に向けた検証を継続して実施する。</p> <p>-----</p> <p>【39-2】 全学科に導入された個別担任制により、よりきめ細かく成績不良者に対する指導を実施するとともに、引き続きスクリーニング制度を実施する。</p> | <p>引き続きシラバスの充実を図るとともに、同一科目を複数教員で担当している科目をピックアップし、成績評価の適正化を図るため、成績評価の検証を実施する。また、全学科において個別担任による成績不良者に対する修学指導を実施している。また、スクリーニング制度を引き続き実施している。</p> |
| <p>ii) 大学院課程</p> <p>【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学生像を他大学受験生にも周知する。また、留学生の受け入れを一層促進するため、平成16年度中にホームページ、広報誌の英語版の充実を図る。また、教育研究組織の見直しを進め、平成20年度までに大学院博士課程の定員増</p> | <p>【40-1】 大学院留学生向けパンフレットを充実させ、留学生の大学院への受け入れを推進する。</p> <p>-----</p> <p>【40-2】 大学院進学率向上を目指し、引き続き、学部学生に対して進学説明会を開催し、大学院アドミッションポリシーの説明を行うとともに、大学院進学の意味を伝える。</p> | <p>入試課と共同して平成20年度に引き続き、日本語版と英語版の「北見工業大学大学院工学研究科概要」を作成した。</p> <p>学部3年次を対象に10月に大学院進学説明会を開催し、大学院進学の意味や平成22年度入試の内容、大学院生対象の奨学金・授業料免除制度について説明を行った(参加者67人)。</p> <p>大学案内について、より本学の特色をアピールできるものとするため、複数業者によるコンペを実施した。</p> <p>本学の人材養成の力点は、工学専門技術者の養成にあり、学部段階で獲得した基礎知識を基に博士前期課程ではそれをより発展させ、応用開発にも役立つ実践的な専門技術者を養成することを使命としている。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>を目指す。</p> | <p>----- 【40-3】 他大学学生にも本学の特色をアピールできるような広報媒体の活用を図る。 ----- 【40-4】 平成20年度の学部改組の学年進行に合わせ、学科選択の実施をスムーズに行うとともに、大学院博士課程組織及び定員の見直しを検討する。</p> | <p>その意味で、博士前期課程は学士課程に立脚したいわゆる積み上げ方式の課程ととらえており、平成20年度に改組した学部の学年進行に合わせ、平成22年度から博士前期課程の見直しについて検討を行う予定である。 なお、学部改組の学年進行による学科選択の実施については、「新学科等の運営に関する申し合わせ」及び「学科及びコースへの移行基準について」によりスムーズに行った。 また、2専攻であった大学院博士後期課程については、社会的なニーズ等を考慮して、平成22年度から生産基盤工学専攻、寒冷地・環境・エネルギー工学専攻、医療工学専攻の3専攻に改組するとともに、入学定員を12人から8人に改めることとした。</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】 科目の目的と位置付けをシラバスに明記するとともに、学部科目との関連、他の大学院科目との相互関連も含め、カリキュラム体系の見直しを検討する。</p> | <p>学部から大学院への開講科目の流れ図及び関連する科目をシラバスに明示した。</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、幅広い視野や豊かな教養を育成するために、その一環として企業経験者や卒業生による特別講義の拡充を図る。 ----- 【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。 ----- 【42-3】 社会人入学者の増大を促進するため、修業年限を緩和する長期履修制度並びに入学料等免除制度及び奨学金制度を維持し、これらの広報を充実する。</p> | <p>大学院の特別講義に企業経験者及び本学卒業生を講師として招き、実践的教育を実施している。また、平成22年度から各専攻共通の科目として新規に「インターンシップ」を設けることとした。 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。 長期履修制度並びに入学料等免除制度及び奨学金制度について、本学ホームページ及び募集要項で継続して周知している。 平成21年度から新たに2人の在学生在が長期履修制度の適用を受け修学を継続している。</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、その基準に沿った厳格な成績評価の充実を図る。 ----- 【43-2】 修士論文等のプレゼンテーションについて、学外者にも公開する等、聴講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>成績評価方法及び評価基準をシラバスに明示するとともに、平成21年度入学者から成績評価に「秀」(90点~100点)を設けた。 修士論文等のプレゼンテーションは報道機関を利用するなど、広く周知を図り継続して学外者にも一般公開している。さらに、結果を成績評価に反映させている。</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 |
|---|--|---|
| <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維持する。</p> <p>-----</p> <p>【44-2】 基礎重点科目の担当責任者を配置し、引き続き教育内容等の充実を図る。</p> <p>-----</p> <p>【44-3】 平成20年度から始めた教員の弾力的配置は、必要な手直しは図りながらも継続する。</p> | <p>大学院の英語コミュニケーション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、非常勤も含め、ネイティブ教員を引き続き採用している。 基礎重点科目担当責任者を配置している。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ている。 社会のニーズに即応した弾力的な教員組織と大学全体での教員人事という観点から、平成20年度から教員はすべて工学部に所属し、学科グループ、人文・社会グループ、大学支援グループ、共通教育グループの4グループを形成し教育・学生支援を行っている。 また、教員組織編制のための基本的方針は、毎年度3か年の教員人事計画を策定する中で、学長裁量定員枠を確保しつつ、重点研究分野などを視野に入れた教員配置を行っている。</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年度中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】 教育支援設備の空き時間の有効利用を今後も積極的に推進する。</p> <p>-----</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平成20年度の実績を踏まえさらに充実させる。</p> <p>-----</p> <p>【45-3】 図書館においては、平成20年度に実施した利用者ニーズ調査について分析・評価を行い、「図書館環境整備計画」の策定に着手する。</p> <p>-----</p> <p>【45-4】 学習支援活動の一つとして、情報リテラシー教育や電子ジャーナル等の講習会を引き続き実施・充実させる。</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いる。 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3,900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21年度も整備を継続した。 図書館長と学生利用者の懇談会を実施した。この結果も踏まえ利用者ニーズ調査を実施中である。 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、「情報リテラシー教育」を行っている。 新入生向け図書館ツアー（4月）、電子ジャーナル等の講習会を3回（6月・7月・11月）実施した。</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 学生による授業評価など教育の質の改</p> | <p>【46-1】 公開授業を継続して実施するとともに、役員参観・相互参観により授業方法</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実施している。</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>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>の改善をさらに推進する。</p> <p>-----</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>また、役員による授業参観を実施し学生による授業評価の低い教員に対し改善提案を継続して実施している。</p> <p>さらに、各学科3科目以上の相互参観を義務づけ、参観後の授業評価を継続して実施し、53科目について82人の教員が相互授業参観を行った。</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、毎年表彰している。</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】 講演会及びワークショップ等のFD研修を実施し、教育内容の改善を図るとともに、全教員に対して引き続き参加を義務付ける。</p> <p>-----</p> <p>【47-2】 同一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等を実施する。なお、各教員には講演会の参加を義務づけている。</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。</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】 他大学との連携強化に向けて協議を進める中で、より効果的な共同教育の推進を図る。</p> | <p>他大学とのe-ラーニングによる共同教育を継続して実施した。（科目：「雪氷学特論」、受入学生：京都工芸繊維大学大学院1人、東京農工大学大学院1人） 今後、協議会のあり方について検討を行っていく予定である。</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】 平成20年度の改組に併せ、工学部所属の教員からなる学科、人文・社会、大学支援及び共通教育の各グループが教育・学生支援を行っているが、この活動の活発化を図るための確な運用に努める。</p> | <p>社会のニーズに即応した弾力的な教員組織と大学全体での教員人事という観点から、平成20年度から教員はすべて工学部に所属し、学科グループ、人文・社会グループ、大学支援グループ、共通教育グループの4グループを形成し教育・学生支援を行っている。</p> <p>また、教員組織編制のための基本的方針は、毎年度3か年の教員人事計画を策定する中で、学長裁量定員枠を確保しつつ、重点研究分野などを視野に入れた教員配置を行っている。</p> |

II 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育に関する目標

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 |
|--|---|---|
| <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と学生ポートフォリオを利用し、学生や父母に対する修学相談体制を一層充実させる。</p> <p>-----</p> <p>【50-2】 引き続き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」「教育IT支援室」）を中心に、個別担任、健康管理センター、非常勤カウンセラー、生協とも連携を取り、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さらに充実させ、学生による学習相談体制の構築を図る。</p> <p>-----</p> <p>【50-3】 これまで好評を得てきた父母懇談会は、今年度も北見、札幌、道外で開催し、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>-----</p> <p>【50-4】 学生や父母に対して修学相談等に随時対応するため、修学相談体制を一層充実させる。</p> | <p>全学科において個別担任制を実施するとともに、電子ポートフォリオを利用し、学生や父母に対する修学相談体制を一層充実させている。 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、個別担任やカウンセラーと連携をとりながらの相談を継続して行っている。「学生相談パンフレット」及び「緊急連絡先カード」を新たに作成して学生及び学内の随所に配付した。また、ピア・サポーターによる履修相談を継続して行い、ピア・サポート制度充実のため、他大学のピア・サポート活動視察訪問を実施した。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回実施している。 父母懇談会は春季が本学、秋季が札幌、本学及び道外（名古屋）において年4回実施し、大学の動向及び学生の学習状況の説明、父母との個別面談を行った。 年2回（4月・10月）学生に対して、成績表を配付すると同時に個別担任等から修学指導を実施している。また、保護者にも成績表を送付しており電話及び面談による修学相談にも随時対応している。</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</p> | <p>【51-1】 学生の生活面の相談には、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</p> | <p>学生よろず相談室室員による学生相談を実施するとともに、全教職員を対象とした「メンタルヘルス講演会」を実施し、学生生活支援体制の充実を図っている。 就職支援室室員による進路相談を継続して実施し、併せて個別面接対策などの進路相談も実施した。また、「求人検索システム」について、学生のニーズに合った運用の在り方など、継続して検討を行っている。</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>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>らに充実させる。</p> <p>-----</p> <p>【51-2】 「就職支援室」において、就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>【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るとともに、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の充実を図る。</p> <p>-----</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。</p> <p>-----</p> <p>【52-3】 学生ボランティアセンターの登録制を導入し、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、オリコとの提携による低金利で有利な教育ローンを設けている。 優秀な大学院生を確保するため、新たな入学料及び授業料免除制度と奨学金制度を導入した。 社会福祉協議会と連携し、地域のボランティア情報を学生に発信するとともに、ホームページ上でも活動を紹介するなど、ボランティア活動の充実を図っている。</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】 生涯学習に関連しては、科目等履修システムと受講可能科目などを、引き続き本学のホームページを活用して積極的なPRに努める。</p> <p>-----</p> <p>【53-2】 国際交流センター内でミーティングを定期的に実施し、教員と事務職員のさらなる組織的一体化を図る。</p> | <p>引き続き、ホームページから申請書類等のダウンロード及び授業科目内容の確認ができるようにしている。 国際交流センター教員と事務職員による毎月1回第1週の金曜日午前中に定期ミーティングを開催し、課題の共有や連携・協力体制の強化による対応を進め、組織一体化を図った。</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 研究水準及び研究成果等に関する目標

| | |
|------------------|--|
| 中 期 目 標 | 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。 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。 |
|------------------|--|

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況 |
|--|--|---|
| <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】 平成20年度に再編された11の研究推進センターに立脚して、さらなる研究の「個性化」と「高度化」を目指す。</p> <p>-----</p> <p>【54-2】 地域特性である寒冷地・過疎化・環境問題についての研究を個性化・高度化し、さらに発展させるため、関係研究機関との連携を強化する。</p> | <p>研究推進戦略タスクフォースにて、研究のさらなる個性化と高度化の具体的な方策について検討を進めた。 大学共同利用機関法人情報システム研究機構国立極地研究所との連携を強化するため、協定締結に向けた協議を行うとともに、双方の研究のマッチングを進めた。また、ロシア・韓国の研究機関と連携してバイカル湖やオホーツク海の調査を行うとともに、アラスカ大学と研究者が行き来し、連携の強化を図っている。 さらに、8月に協定締結している韓国の江原大学校の記念シンポジウムに参加し、研究の連携強化に向けて交流を行った。</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。 そのような観点から、従前より評価の高かったエネルギー・環境関連分野、寒冷域の社会基盤関連分野、地域社会とのつながりもあるバイオ・材料科学分野を充実し、農学分野との連携拡大も目指す。さらに、近年急速に発展している情報科学分野では、福祉支援関連研究を推進する中で、医学分野との連携のもとに新たな研究分野を創出する。</p> | <p>【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、科学技術振興調整費事業を中心とした工農連携を進め、地域の一次産業の高付加価値化を推進する。</p> <p>-----</p> <p>【55-2】 寒冷地域の大学、研究機関との連携を継続しながら、寒冷地域の特色をさらに強化し、世界に発信する。</p> | <p>北見医工連携研究会活動および日本赤十字北海道看護大学との連携により、広域寒冷地における防災、救急医療等の検討と食から健康を切り口とした活動協力を進めている。また、本学医療工学専攻への協力体制を図っている。 SVBLでは「健康で心豊かな福祉社会システム構築に関する基礎技術の開発」を基本テーマに7つの研究プロジェクトを推進している。 工農事業では、道内採択大学（東京農業大学、帯広畜産大学、北海道大学大学院水産科学研究院）との連携を強化し、協力体制の拡充を図り、幹事として第5回地域再生連絡会議を6月に京都（19機関、39人参加）で、12月に長崎（24機関、52人参加）で開催した。 また、帯広畜産大学との合同セミナーを7月に開催した（58人参加）。 さらに、平成21年度は東京農業大学がこの事業に採択されたことから、相互の協力体制を推進している。また、地域産業創出を狙った産業振興・商品開発施設の企画・計画について地域の大学との連携により進めている。地域の農産物であるレッドビートを原料にした高付加価値化した商品を開発し、販売を開始した。 大学共同利用機関法人情報システム研究機構国立極地研究所との連携を強化するため、協定締結に向けた協議を行うとともに、双方の研究のマッチングを進めた。学内では雪氷談話会を定例的に開催（雪氷研究者などの講演会等）し、寒冷地研究の強化を図るとともに、平成21年12月に国立極地研究所と極地懇談会を実施し、本</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>学の教員も多数参加し、双方の研究のマッチングを行った。</p> <p>また、ロシア・韓国の研究機関と連携してバイカル湖やオホーツク海の調査を行うとともに、アラスカ大学と研究者が行き来し、連携を深めている。さらに、11月25日に道東3大学と連携してシンポジウムを開催した。</p> |
| <p>【56】 成果の社会への還元に関する具体的方策</p> <p>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、学内の情報から、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】</p> <p>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助言体制を継続する。</p> <p>-----</p> <p>【56-2】</p> <p>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、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。さらに、地域との連携により企業アンケートを実施する。これらの結果を踏まえ、研究成果の地域・社会への還元をさらに推進する。</p> <p>-----</p> <p>【56-3】</p> <p>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11研究推進センターと連携して、継続して推進する。</p> | <p>地方公共団体等の各種審議会等に参画し、情報通信、環境エネルギー、都市再生等に関する政策に対して積極的に支援している。平成21年度は、委員として22人の教員が参画した。</p> <p>網走支庁主催のオホーツク地域経済活性化検討会議の構成機関として、管内で開業とのコンソーシアム契約は、共同研究3件が実施されている。</p> <p>北見市産学官連携推進協議会において、地域企業を対象にアンケート調査を実施し、その結果を平成21年度総会で報告し検証を行った。</p> <p>さらに技術相談、技術指導、共同研究、セミナー講師、公開講座、教育関連イベント参加等により研究成果を広く還元している。</p> <p>また、地域連携活動においても、研究推進センターテーマを、わかりやすい研究課題として位置づけ、大学全体の研究紹介等に活用している。</p> <p>学内教員の研究テーマ等を本学ホームページ上に「研究者総覧」として集約し、外部へ発信している。</p> <p>また、地域連携・研究戦略室の一部である地域共同研究センターの産学官連携コーディネーターが中心となり、11研究推進センターと連携して、各センターの研究内容を12件の産学官交流イベント等に出展し、外部への発信を継続して推進している。</p> |
| <p>【57】 研究の水準・成果の検証に関する具体的方策</p> <p>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人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】</p> <p>大学院担当教員としての水準を維持するため、直近5カ年の実績に基づき各教員の大学院担当資格の審査を行う。</p> <p>-----</p> <p>【57-2】</p> <p>地域や企業との連携を図るため、大学で定期的に行う共同研究アンケート以外に、北見市や産学官連携推進員・協力員等で行われるアンケートや提言を積極的に共同研究に反映させる。</p> | <p>大学院担当教員資格再審査に関する申し合わせを制定後、平成20年度に審査基準を改正し、平成21年度中に本審査を実施した。</p> <p>産学官連携推進員・協力員合同会議では、地域の産業政策等について事前アンケート調査を実施し、その結果に基づいた協議・意見交換を3回行った。</p> <p>さらに、産学官連携活動に関するアンケート調査を、オホーツク地域、道東圏、北海道東部地域に分類し、産学官連携推進員・協力員合同会議の構成員、教育機関、行政機関、産業界を対象に実施した。これを踏まえ、共同研究への反映を検討を進めている。</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
 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。
 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。
 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。
 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。

| 中期計画 | 年度計画 | 計画の進捗状況 |
|--|---|---|
| <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。 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の業務・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】 採用する教員に担わせる研究分野などの方針は、教育研究評議会の審議を踏まえ役員会が決定する体制を継続する。</p> <p>-----</p> <p>【58-2】 技術員の大学管理運営業務支援への積極的参加、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の研修等を継続する。</p> <p>-----</p> <p>【58-3】 間接経費等の外部資金を活用し、非常勤研究員・技術員の雇用と適切な配置は今後も継続する。</p> <p>-----</p> <p>【58-4】 平成20年度の学部改組の学年進行に合わせた大学院博士課程の組織及び入学定員の見直しに先行して、博士後期課程の改組・整備を検討する。</p> <p>-----</p> <p>【58-5】 技術部の充実及び非常勤研究員の確保により、教員の研究専念時間の増加に努める。</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、重点化及び改組を考慮した教員配置を行っている。 平成21年度は、平成23年度までの退職者等20人分について配置計画を立案した。技術員自らによる技術発表を行うとともに、大学運営と技術員との関わり、教育研究活動の進展状況、また、環境保全・改善に係る取り組みなどに係る講演をカリキュラムとした、技術部技術員研修会を8月に実施した。 平成21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18人採用したが、このうち、外部資金により11人を採用した。 平成22年度の大学院博士後期課程改組については、文部科学省に対して設置計画書を提出、実施体制の整備を行ったところである。 教員の研究時間を確保するため、非常勤研究員の雇用や研究支援推進員(技術員)の雇用を継続して行っている。</p> |
| <p>【59】研究資金の配分システムに関する</p> | <p>【59-1】</p> | |

| | | |
|--|--|---|
| <p>具体的方策 運営費交付金は予算項目の弾力化が可能になることから、平成16年度から重点化研究分野のプロジェクト研究に対しても重点配分を実施する。また、個々の教員に対しては、平成16年度に設置される評価委員会において研究評価も実施し、この結果を尊重しながら役員会で研究費配分を決定する。</p> | <p>個々の教員に対しては、教員評価専門部会において教育研究等実績の総合評価を実施し、この結果を尊重しながら役員会等で研究費配分を決定する制度を、今年度も継続する。</p> <p>-----</p> <p>【59-2】 本学が定める4重点研究分野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>今年度も継続して、教員評価制度に基づいた評価結果を教員評価専門部会で評価し、その結果に基づき役員会で教育研究費配分を決定した。</p> <p>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37%(42,450千円)の重点配分を行った。(学長裁量経費総額 114,493千円)</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】 教育・研究・管理スペースを定期的に見直し、効率的・弾力的に運用を図るため、施設等の有効活用に関する点検評価制度を継続して推進する。</p> <p>-----</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、設備整備マスタープランに基づき適切に運用する。</p> | <p>平成19年度にWeb上で実施した施設使用実態調査により集計した研究・教育・管理スペースの現状について定期的に見直すため、平成21年度も継続して「スペース申請システム」により使用状況等の確認を行った。</p> <p>設備マスタープランに基づき学内ネットワークシステムの更新を行った。また、学内補正予算及び政府補正予算によりX線解析装置等の大型設備を導入し、機器分析センターの機能充実・整備を図った。(設備名:「X線解析装置」,「ガスクロマトグラフ質量分析計システム」,「機能材料ナノオーダー分析・評価システム」,「走査型電子顕微鏡」)</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。また、大学知的財産アドバイザー派遣事業や産学官連携戦略展開事業、JST特許調査員を活用して体制の充実を図る。</p> <p>-----</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ため、知的財産セミナー等を実施する。</p> <p>-----</p> <p>【61-3】 ホームページ等をさらに充実させ、学生等が独自のアイデアを提案しやすいような体制にする。</p> <p>-----</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、</p> | <p>弁理士の資格を持つ客員教授(3人)が知的所有権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導する体制を強化継続している。また、大学知的財産アドバイザー派遣事業(INPIT)及び産学官連携戦略展開事業(文部科学省)による知的財産本部管理体制の整備に加え、JST特許調査員による特許の発掘を月1回行い、体制の充実を図っている。</p> <p>更に、学内の知的財産アソシエイトを講師として学内勉強会を開催するとともに、「国家試験知的財産管理技能検定(知的財産教育協会)」を受験し、2級1人、3級2人の知的財産管理技能士を輩出した。</p> <p>知財セミナーの開催(10/16, 11/20及び1/22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特許性の確認を行うよう意識改革を促す体制を継続している。</p> <p>10月16日に日本弁理士会と連携し弁理士及び弁理士を招き(11人参加)、11月20日には北海道経済産業局と連携し、特許庁及び弁理士を招き(25人参加)知的財産セミナーを開催した。更に1月22日には文化庁及び弁理士を招き知的財産セミナーを幅広い機関等に参加を呼びかけて開催した(107人参加 4大学, 9官公庁, 4企業等)。</p> <p>平成21年6月に知的財産本部のホームページをリニューアルし、学生等が独自のアイデアを提案しやすいよう知財関連の情報提供を充実した。</p> <p>現在、職務発明規程改定作業中であり、この中でインセンティブ制度の改善点について検討を行っている。</p> <p>北海道大学と6月に「北海道地域における大学等の知的財産の技術移転に関する協定書」を締結し、連携協力を進めている。また、JST特許調査員の協力のもとに知的財産の発掘を進めている。</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>特許収入の個人還元などの制度は確立したが、さらに改善すべき点について検討を行う。</p> <p>-----</p> <p>【61-5】 北海道大学に設けられた広域TLO 事業室などと連携して、知的財産の創出を継続的に推進する。</p> | |
| <p>【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>【62-1】 個人研究、プロジェクト研究の成果を検証・評価するシステムについて、さらに改善すべき点の検討を行う。</p> | <p>平成20年度研究推進センターの成果報告書を取りまとめ、研究成果の検証・評価を行った。さらに研究推進戦略タスクフォースで改善点の検討を行った。</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】 学内の学科横断的な研究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。</p> <p>-----</p> <p>【63-2】 研究推進戦略タスクフォースが中心となって科研費等の競争的資金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>-----</p> <p>【63-3】 優れた共同研究成果を挙げている研究グループには、スペースの提供、人員配置などの支援を行う。</p> <p>-----</p> <p>【63-4】 各研究推進センター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る。</p> | <p>学科横断的な研究組織である研究推進センターの中から申請のあったプロジェクトについて学長裁量経費を配分した。 研究推進戦略タスクフォースを中心として競争的資金等への応募を推進している。他の研究機関との研究は、文部科学省、北海道大学等、国立研究機関との受託研究が14件、共同研究が3件、北海道研究機関との共同研究が3件となった。 SVBLの平成22年度プロジェクトを公募し、7件を採択し、スペースの提供及び非常勤研究員の配置を行った。 11の研究推進センターにプロジェクトリーダーを置き、研究を推進している。研究の質の向上と社会への還元の実績を高める方法について研究推進戦略タスクフォースで検討を進めた。</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</p> | <p>【64-1】 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</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つの研究推進分野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。その中で、エネルギー・環境分野と未利用エネルギー研究センター、バイオ・材料研究分野と機器分析センターとが一体化し機能的に活動している。</p> |

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ステムの集中化・機能化を早期に図る。

ターをバイオ・材料研究分野と一体化し、引き続き機能的な活動を目指す。

【64-2】

図書館においては、本学で生産された教育・研究成果を蓄積・保存し、インターネットを通じて学内外に無償で発信・提供する「北見工業大学学術機関リポジトリ (KIT-R)」を一層充実させ、本学の教育研究並びに学术交流の進展に寄与するとともに、社会に対する貢献を図る。

【64-3】

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。また、本学発ベンチャー企業への支援を行う。

機関リポジトリは、「国立情報学研究所委託事業」として科学研究費補助金報告書について公開の作業を進めた。

地域共同研究センターには、現在ベンチャー企業が3社入居し、活動を行っている。さらに地域の企業を支えるオホーツク産学官融合センターも入居し技術相談やセミナーの開催等、積極的に活動を展開しており、これによりインキュベーション機能の強化を図っている。

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の組織として、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 |
|--|--|---|
| <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</p> <p>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】</p> <p>地域社会と大学との連携・協力体制を実効あるものとするために、北見市産学官連携推進協議会や産学官連携推進員・協力員等合同会議、産学官連携戦略展開事業の一環として立ち上げられた知的財産活用推進委員会及び北海道中小企業家同友会オホーツク支部と積極的に連携し、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>-----</p> <p>【65-2】</p> <p>平成21年度から教員免許状更新制が導入されるに伴い、更新講習の実施に向けて学内実施体制を整備する。また、「科学への興味喚起」、「環境改善への貢献」を目指し、おもしろ科学実験あるいはSPP、サイエンスキャンプなど、小、中、高校生向け公開実験等の企画をさらに拡充する。</p> <p>-----</p> <p>【65-3】</p> <p>社会的ニーズの高い公開講座、パソコン教室等を継続して実施する。</p> | <p>北見市産学官連携推進協議会総会の開催（5月）、その支援体制検討会議を定例的に開催している。産学官連携推進員・協力員合同会議及び知的財産活用推進委員会を年3回開催した。第1回目（10月、出席者26人）を斜里町で、第2回目（12月、出席者20人）を雄武町で、第3回目（2月、出席者33人）を本学で開催し、オホーツク地域の活性化等のための検討を行った。</p> <p>教員免許状更新制が導入されることに伴い、「実施要項」を整備するとともに、選択領域講座3講座を開講し計24人を受け入れた。また平成22年度に向けた取り組みを行っている。</p> <p>また、地元高校とのSPP事業及び、全国の高校生を対象としたサイエンスキャンプを継続して実施した。さらに、地域におけるエネルギー環境教育事業活動を行っている「オホーツク地域エネルギー環境教育研究会」においては、カーデザイン展をはじめとする各種イベントに参加した。</p> <p>「おもしろ科学実験」を開催し、小・中学生524人が参加した（前年比30人増）。生涯学習支援においては、管内の教育委員会の要請に応じ高齢者大学の施設見学2件、及び市内中学校の「総合学習の時間」に協力し、研究室見学を行った。「カーデザインの現場展」を開催し、市民に対し「ものづくり」の重要性や面白さを訴えた。</p> <p>出前授業は49件実施した。公開講座を3回実施した。また、パソコン講習会（一般向け）を2回実施し計31人の受講者を受け入れた。</p> <p>技術士養成支援講座を札幌サテライトに加え北見会場でも開講した。札幌会場18人、北見会場22人が受講し、前年度受講生4人を含む7人が技術士に合格した。</p> |
| <p>【66】産学官連携の推進に関する具体的方策</p> <p>産学官連携の柱である共同研究は、外部資金を導入した教員に対して研究費を上乗せする制度を取り入れた結果、40%近くの教員が実施するまでとなったが、計画期間内に50%程度の教員が産学官連携に係わるよう、情報提供などのシステムを整備する。その方策として、平成16</p> | <p>【66-1】</p> <p>引き続き、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、研究紹介や学生募集に関するPRを行う。</p> <p>-----</p> <p>【66-2】</p> <p>産学連携を推進するための大学間連携</p> | <p>引き続き、東京及び札幌サテライトに学生募集要項等を配備した。</p> <p>11月25日に道東3大学（帯広畜産大学、東京農業大学、日本赤十字北海道看護大学）と連携し、シンポジウムを開催した（92人参加）。科学技術振興調整費事業（工農事業）では、帯広畜産大学と合同セミナーを7月に開催した（58人参加）。平成21年度は東京農業大学もこの事業に採択されたことから、相互の協力体制を推進している。また、日本赤十字北海道看護大学との医工連携を積極的に進めており、シンポジウムの開催及び外部資金獲得に向けて協力体制の構築を図っている。</p> <p>平成21年度は4月に新採用教員に対し研究者総覧への登録について、11月に全教</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>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>はすでに実施中であるが、個別の事業案件ごとに連携を深める。</p> <p>-----</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、より多くの教員が研究テーマ等を公開するよう定期的に通知する。</p> <p>-----</p> <p>【66-4】 外部資金を獲得する教員の比率は、目標である50%を中期期間中に達成したが、さらなる獲得に向けて、研究情報のホームページ掲載や公募解説セミナーを実施する等、より充実を図る。</p> | <p>員に対し研究者総覧の更新について通知を行った。</p> <p>平成21年度新たに「競争的資金等公募月別カレンダー」を作成し、学内ホームページに掲載することで、情報の蓄積、計画性・利便性等の充実を図った。</p> <p>また、科研費獲得に向けたセミナーを文部科学省及び大阪大学から講師を招き、他大学にも参加を呼びかけて8月に開催した（133人参加 日本赤十字北海道看護大学、釧路公立大学、釧路工業高等専門学校が参加）。</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継続して推進する。</p> | <p>旭川医科大学、日本赤十字北海道看護大学との包括連携協定を締結し、教育・研究活動の交流及び連携をより一層推進するため、具体的方策について検討する。</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促進するため、資金的支援体制を維持・充実する。</p> <p>-----</p> <p>【68-2】 外国人研究者の招聘を研究推進分野あるいは先端的分野でさらに推進する。</p> <p>-----</p> <p>【68-3】 研究広報媒体を積極的に活用することにより、外国の協定大学等との国際共同研究をさらに推進する。</p> <p>-----</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>JASSO、本学学生後援会及びKITげんき会の学生派遣助成制度等外部資金による支援体制を維持した。JASSOの留学生交流支援制度（短期派遣）により、平成21年8月から11月までの間、タンペレ工業大学（フィンランド）に1人派遣した。学生の海外派遣旅費には、本学学生後援会から12人に助成を行った。</p> <p>中国（山東師範大学）、韓国（嶺南理工大学）、から外国人研究者を受け入れた。また、SVBLで実施している外国人研究者招へい事業でも研究者を1人招へいし研究を推進した。</p> <p>タンペレ工業大学（フィンランド）との国際共同研究により、平成21年10月から11月までの間、2人の研究者を受け入れ共同研究を行った。本学、北海道大学、ロシア科学アカデミー極東支部、韓国海洋研究開発研究所との国際協力による、オホーツク海における天然ガスハイドレートの海洋調査を7月16日から8月5日まで行った。</p> <p>平成22年度に本学で国際ワークショップ（IWMST）を開催するためにワーキンググループを設置し、開催準備を始めた。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>【69】 教育研究活動に関連した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>【69-1】 研究者交流施設の利用状況を積極的に情報提供し、短期研究交流者のさらなる利用拡大を図る。</p> <p>-----</p> <p>【69-2】 JICAの技術協力事業による研修員の受け入れ・専門家の派遣及びアジアブリッジプログラムへの留学生の参加を推進する。</p> | <p>国際交流委員会委員を通じて、利用状況を提供している。平成21年度の研究者交流施設の利用率は、夫婦室が58%、単身室については1室が100%、他の1室は58%である。 JICAの事業としては、平成21年9月7日～17日まで専門家派遣で2人の本学教員をキルギス共和国へ派遣した。研修員の受入は、11月9日～27日の間、キルギス共和国からの2人を受け入れた。また、アジアブリッジプログラム3期生1人の留学生が参加した。</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入生に対して数学リテラシー教育としてTAによる少人数教育を継続して実施し、成果を上げている。語学（英語）では効果的な指導を行う目的で、一部の科目において習熟度別クラス分けについて検討し、平成21年度から導入した。

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

各学科での相互授業参観や役員による授業参観を継続して実施し授業改善に取り組んでいる。
教育効果を期待できる基礎教育科目を中心に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21年度は21科目を実施した。
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システムのバックアップを強化し、平成21年度は月平均延べ1,840人を超える利用があった。
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、継続して強化に努めている。

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

成績評価方法等の改善に関してはGPA導入に向けての検討材料として、「優」の評価の上に「秀」（90点～100点）の評価を設定することについて教務委員会で審議し、平成21年度から適用した。

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、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160校を超えている。
JABEE認定に対応した教育体制構築については、既にJABEE認定されている土木開発工学科が継続認定を受けるとともに新たに電気電子工学科がJABEEの認定を受けた。
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ィンターサイエンスキャンプは好評で、平成21年度は希望者が受入数の2.6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21年度も49校で開催している。
環境を重視した大学として地域の小中学生に科学への興味を喚起するために、「おもしろ科学実験」を開催しているが、全道各地から平成21年度は524人の参加者があった。

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

平成19年度に、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連携協定を締結し、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。

平成21年度には、富山大学、佛教大学及び國學院大学との4大学で本学を会場に学生支援GPシンポジウムを開催した。

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、その他にもピア・サポート制度を導入し、新入生に対する履修相談を組織的に実施するなど、仲間同士の支援体制もできあがっており、学習・履修・生活支援の充実につながっている。
さらに、SNS（電子的な学生交流の場）を立ち上げ、学生同士の相談や交流・情報交換を活発化させ、学生の自主的活動を高めることで、学生による学生生活の良い環境づくりを支援している。
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年度から開始した合同企業研究セミナーには多くの企業の申し込みがあり、平成21年度は8回に分けて実施し、参加企業数は168社、参加学生延べ数は1,639人であった。このセミナーは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海外短期語学研修を実施しているが、平成21年度は韓国の嶺南大学校、中国のハルビン工程大学で実施した。
また、「ものづくり教育」の一環として、NHK大学ロボコン等への出場経費を引き続き学長裁量経費で支援している。平成20年度のNHK大学ロボコンでは、アイデア賞と特別賞をダブル受賞した。流体工学に関する独創的な装置作りを競う「流れの夢コンテスト」（日本機械学会流体工学部門主催）では平成20、21年度連続で最高賞を受賞した。

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

本学は法人化前から、教員個々人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21年度は非常勤研究員、技術員等を18人雇用し、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制度を継続して運用している。

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、若手研究者海外研究発表支援として、45歳以下の教員に対し平成21年度は2人に予算配分を行った。

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てきた。平成20年度からは、さらなる発展性・新規性を考慮し、11の研究推進センターに再編成した。

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としては、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、産学官コーディネーター等が活動している。

研究業務の支援は、技術員が中心となって機器製作、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いる。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年度には学内措置で知的財産本部を設置し、平成17年度には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加し、平成21年度は6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は拡大している。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人材育成を進め、平成21年度は大学院学生2人を派遣している。

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。

このうち20項目程度は本学が中心となって継続して実施しており、地域振興に大きな成果を上げている。

本学の国際交流協定校は、平成20年度に2校〈中国医薬大学、国立勤益科技大学〉増加し、19大学となった。

JICAとの連携事業も継続しており、平成21年度は「寒冷地の土木開発」コースには2人の本学教員をキルギス共和国へ派遣し、2人の研修員を受け入れ、指導を行った。また、アジアンブリッジプログラムへ留学生が1人参加した。

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。 | 平成21年度取崩額 243百万円 教育研究の質の向上及び組織運営の改善に活用した。 |

Ⅶ 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 | 予定額 (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補助金 () | ・ライフライン再生事業 ・小規模改修 | 総額 159 | 施設整備費補助金 (140) 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補助金 (19) | ・ライフライン再生事業 ・小規模改修 ・最先端設備 ・太陽光発電設備 | 総額 333 | 施設整備費補助金 (314) 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補助金 (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



| | |
|---------|------------|
| VII その他 | 2 人事に関する計画 |
|---------|------------|

| 中 期 計 画 | 年 度 計 画 | 実 績 |
|---|---|--|
| <p>人事に関する方針</p> <p>1) 人事評価システムの整備・活用 人事評価システムの一環として、職務給・業績給の導入を検討する。</p> <p>2) 任期制の活用 新規採用教員から任期制を導入する。また、国立大学法人への承継教員で任期制を同意する者には、任期制を導入する。</p> <p>3) 外国人及び女性教員の採用促進 外国人及び女性教員の採用促進をするため、中期目標の期間に具体的な数値目標を設定できるように検討を進める。</p> <p>4) 人材育成方針 事務職員等の能力向上策として、階層別・職階別研修の導入及び大学戦略等に参画する人材の養成を図る。</p> <p>5) 人事交流 事務職員等の優れた人材の確保及び人事の活性化のため、他大学との人事交流に努める。</p> <p>6) 事務組織の機能・編成の見直し 大学運営の企画立案等への参画及び教育・研究支援事務等に機動的に対応できる事務組織の構築を図る。</p> <p>7) 業務のアウトソーシング 経済性・効率性の観点から業務全般の精査を行い、必要に応じて事務組織の再編・統合及び事務系職員の計画的配置を推進する。また、現業的業務等のアウトソーシングの推進を図る。</p> <p>(参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 15,360百万円(退職手当は除く)</p> | <p>(参考) 平成21年度の常勤職員数 166人 また、任期付職員数の見込みを111人とする。</p> <p>(参考) 平成21年度の人件費総額見込み 2,422百万円</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」(P12~14) 参照</p> |

○ 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 | 収容数 | 定員充足率 |
|----------------|------------|------------|--------------------|
| | (a) (人) | (b) (人) | (b)/(a)×100 (%) |
| 機械・社会環境系 | (320) | 186 | 110.6 |
| 機械工学科 | 160 | 85 | |
| 社会環境工学科 | 160 | 83 | |
| 情報電気エレクトロニクス系 | (280) | 147 | 111.4 |
| 電気電子工学科 | 160 | 93 | |
| 情報システム工学科 | 120 | 72 | |
| バイオ環境・マテリアル系 | (220) | 140 | 140.5 |
| バイオ環境化学科 | 120 | 85 | |
| マテリアル工学科 | 100 | 84 | |
| 機械システム工学科 | 160 | 194 | 121.3 |
| 電気電子工学科 | 160 | 190 | 118.8 |
| 情報システム工学科 | 120 | 137 | 114.2 |
| 化学システム工学科 | 120 | 128 | 106.7 |
| 機能材料工学科 | 100 | 110 | 110.0 |
| 土木開発工学科 | 160 | 183 | 114.4 |
| 3年次編入学 | 20 | | |
| 学士課程 計 | 1,660 | 1,917 | 115.5 |
| 機械システム工学専攻 | 32 | 51 | 159.4 |
| 電気電子工学専攻 | 32 | 41 | 128.1 |
| 情報システム工学専攻 | 32 | 27 | 84.4 |
| 化学システム工学専攻 | 28 | 39 | 139.3 |
| 機能材料工学専攻 | 20 | 39 | 195.0 |
| 土木開発工学専攻 | 40 | 44 | 110.0 |
| 博士前期課程 計 | 184 | 241 | 131.0 |

| 学部の学科、研究科の専攻等名 | 収容定員 | 収容数 | 定員充足率 |
|----------------|------|-----|-------|
| システム工学専攻 | 21 | 23 | 109.5 |
| 物質工学専攻 | 15 | 6 | 40.0 |
| 博士後期課程 計 | 36 | 29 | 80.5 |

○ 計画の実施状況等

大学院博士後期課程については、修了後の就職の難しさ等から志願者数が減っている。
 社会人や留学生についても、近年の経済状況の影響で志願者数が減っている。
 このような状況の中、本学においては博士後期課程の改組を行い、また、本学独自の奨学金制度の構築等を行った結果、平成22年度においては定員以上の入学者数を確保した。

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

(平成20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) | (%) | |
| 工学部 | 1,660 | 1,891 | 31 | 0 | 12 | 0 | 28 | 117 | 103 | 105.3 | |
| (研究科等) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (人) | (%) | |
| 工学研究科 博士前期課程 | 184 | 248 | 14 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 4 | 131.0 | |
| 工学研究科 博士後期課程 | 36 | 33 | 10 | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 66.7 | |

○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。

近年, 就職の有利さなどから, 大学院博士前期課程への進学希望者が増えている。本学としても学部, 大学院博士前期課程の6年間一貫教育を目指しており, 問題解決能力, 創造性, 国際性を養うためにも進学を推奨している。

(平成21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) | (%) | |
| 工学部 | 1,660 | 1,917 | 41 | 0 | 11 | 0 | 24 | 115 | 100 | 1,782 | 107.3 |
| (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 | 241 | 14 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 4 | 232 | 126.1 |
| 工学研究科 博士後期課程 | 36 | 29 | 10 | 3 | 0 | 0 | 1 | 6 | 5 | 20 | 55.5 |

○計画の実施状況等