

大学番号 7

平成 22 事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成 23 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 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（うち非常勤 1 人）

監事数 2 人（非常勤）

④学部等の構成

工学部

大学院工学研究科

⑤学生数及び教職員数（平成 22 年 5 月 1 日現在）

学生数

学部学生 1,936 人（うち留学生 47 人）

大学院生 276 人（うち留学生 22 人）

教員数及び職員数

教員 155 人

職員 109 人

(2) 大学の基本的な目標等

北見工業大学は、昭和 35 年に設置された国立北見工業短期大学を母体とし、平成 22 年には開学 50 周年の節目を迎える。本学は国立大学法人として、北海道東部に存在する唯一の工学部を有する大学であり、農林水産業を主体とした一次産業が基盤の当地域にありながらも、様々な工学技術分野で活躍できる多数の技術者を輩出し、当地域はもとより日本全体の産業界に対しても多大な貢献を果たしてきた。

また本学は、第一期中期目標・中期計画において以下の 4 項目を基本目標として掲げ、活動を進めてきた。即ち、①向学心を喚起し、創造性を育み、将来の夢を拓く教育、②個性に輝き、知の世紀をリードし、地域特色のある研究、③地域のニーズに応え、地域をリードし、地域の発展に貢献、④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、である。

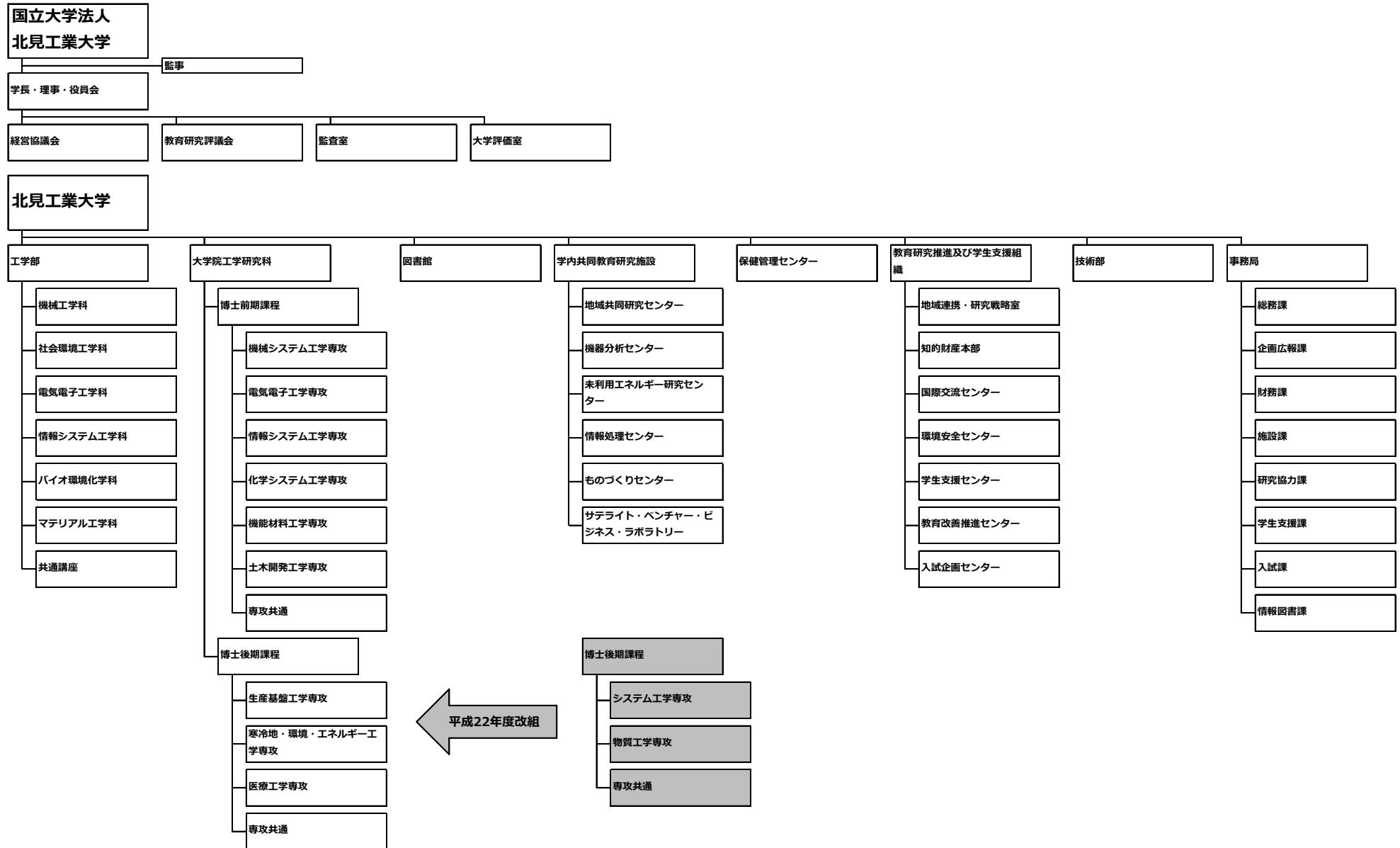
その結果として、個々の学生の特性を大事にした学生参加型の実践的な教育重視の姿勢や、本学の立地条件を活かした寒冷地の社会基盤技術、エネルギー・環境、バイオ・材料、情報科学等を柱とした工学研究の推進と、それらに基づく人材の養成、及び地域発展を目指した産学連携等々の様々な諸活動は、既に関係方面から高く評価されているところである。

これらの成果は本学が担うべき本来使命の反映そのものであり、第二期中期目標・中期計画においてもより発展的に引き継がれるべき課題でなくてはならない。したがって、上記 4 項目を引き続き第二期中期目標・中期計画の基本目標にすえながら、大学全体としてより一層の個性化と高度化に努めるものである。教育面では「学生の元気が大学の活力」を合言葉とし、学士課程においては、確実な工学基礎能力を持った技術者を養成する。また、大学院では実践的教育を充実させて企業等の開発現場で役立つ専門技術者及び高度専門技術者の育成に努める。研究面では「自然と調和するテクノロジーの発展」と「寒冷地域に根ざした研究」をキーワードとしながら、特色のある研究を推進する。また、個性に輝き、知の世紀をリードする、高度化と先端化を目指した研究を展開する。

(3) 大学の機構図

次ページのとおり

平成22年度 組織図



○ 全体的な状況

北見工業大学は、法人化を機会に以下の4項目を基本目標として掲げ、活動を進めてきたが、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、平成23年度は10位と、高い順位で推移していることに表れている。また、研究については、研究推進制度の構築などが成果を上げ、ここ数年の厳しい経済状況下での獲得額としては、奨学寄付金が増加、共同研究についても前年度並を維持することができた。地域との連携については、開学50周年を迎え、記念式典などを通して地域との結びつきをより一層強めた。さらに、国際化についても、協定締結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国立大学法人評価委員会によって評価されており、「第1期中期目標期間の業務の実績評価（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は「非常に優れている」とされ、他の3項目についても「良好である」との総合的に高い評価を得ており、前中期目標・中期計画期間の総括と同様に第二期スタートの本年度においても「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. 教育研究等の質の向上の状況

(1) 教育内容及び教育の成果等、教育の実施体制等、学生への支援

学部入学前の事前学習について他大学等の状況を調査し、本学での実施内容について検討するとともに、主に学部1～2年次で学ぶこととしている工学関連基礎科目や共通科目等の構成についても、一部検討を進めた。また、短期間に集中実施することにより教育効果が得られる4セメスター制を一部導入し、教育効果及び改善内容について学内委員会において検討を開始した。

博士前期課程の科目に新たにインターンシップを開設し、専門性が必要

な受入企業とのマッチングについては、各専攻教員で構成する就職支援室が中心となって行った。

新たな授業アンケート結果に基づく、教育の質向上のための授業改善に向けた方策について検討を開始したほか、GPAに関する講演会を実施するとともに、学習到達度を多面的に評価するための検討を開始した。

社会の多様な場で活躍する若手研究人材の養成を目的として北海道大学と連携実施している、パイオニア実践プログラムの「キャリアマネジメントセミナー」を本学で開催し、本学から5人、北海道大学から1人の大学院生が参加し、キャリア形成に関する知識を身につけさせる場とした。また、育成対象者として本学SVBL所属の非常勤研究員1人が採用され、10月から開講されたプログラムの各種セミナー等に参加した。

TAの教育補助業務について、教員及びTAに対して業務実態を調査するとともに、教員に対してはSA（スチューデント・アシスタント）の必要性などについても調査を行った。また、連携校である北海道大学講師によるTAを対象としたFD研修を実施し、TAの業務に対する意識向上を図った。

学生が自由に自習することができるIT演習室を増室するとともに、演習室の機器更新に合わせて、演習室内のコンピュータの管理を情報処理センターに一元化することにより、IT環境の利便性向上を図った。

本学のピア・サポーターが広島大学を訪問し、ピア・サポーターに関する先進的な取り組みを調査したほか、北海道大学のピア・サポーターとも交流を行い、他の大学と情報共有や連携を図ることができた。

新入生を対象とした「メンタルヘルス講習会」を新たに開催、375人の学生が参加し、ストレスや悩みについて理解させることができた。またこれに併せて、本学の学生相談体制について一層の周知を図ることができた。

環境保全学生委員会（KITeco）については、北見市内で実施してきた環境教育活動・ボランティア清掃等が評価され、5月に北海道クリーン作戦北見市推進会議から表彰された。

(2) 研究水準及び研究の成果等、研究実施体制等

組織的で、かつ、フレキシブルな研究を推進する研究推進センターが中心となって、本年度から新たに研究の活性化や地域との連携を図る観点から研究状況報告会を開催した。また、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーにおいても、研究成果報告としてオープンラボを実施した。また、研究の更なる量的増大と質的向上、研究戦略と地域連携をより強固なものとするため、新しい研究組織の検討を開始した。

国立極地研究所と包括連携協定を締結し、北極温暖化研究や、本学学生の南極地域観測隊同行など寒冷域研究に関する研究交流を実施した。更に、網走測量設計協会とも包括連携協定を締結し、共同研究や技術交流、学生のインターンシップ等の具体的な検討を開始した。

研究体制を支援するため、電子ジャーナルを学外から閲覧する手段として、シボレス認証の導入に着手した。

(3) 社会との連携や社会貢献、国際化

地域との連携については、地域共同研究センターが中心となって共同研究を推進してきており、本年度については厳しい経済状況の中ながら、平成 21 年度と同じ受入件数（平成 21 年度及び本年度ともに 82 件）を確保した。

知的財産活動の推進による社会貢献を目指し、本学職務発明規程の改正や、セミナー・研修会を開催するなど、教職員の知的財産に関する啓発を行った。

本年度は開学 50 周年の記念すべき年であることから様々な行事が実施され、地域貢献の一環として 6 月と 1 月に行った養老孟司（脳科学者）、上村愛子（プロスキーヤー）を招いての記念講演会には、北見を含む道東地域から多数の参加があった。また、9 月に開催した国際シンポジウム（IWMST2010）には、世界各国から 21 人の研究者が参加するとともに本学学生 11 人が研究発表を行ったほか、1 月には本学の特色ある研究であるガスハイドレートに関する国際セミナーの本学開催に併せ、韓国、ロシア、ベルギー及びアメリカの研究者（8 人）の参加を得て、「第 3 回ガスハイドレート関連研究国際ワークショップ」を実施した。

11 月には中国の内蒙古大学との間で学術・教育交流協定を締結し、学術交流の更なる推進を図った。

技術部では、中学生の科学分野への関心を高めることを目的として社会貢献事業を計画、市内中学校の参加希望生徒を対象に、大学における物理実験の体験及び学内の研究装置の見学会を新たに試行した。参加者へのアンケート結果も好評であり、平成 23 年度についても引き続き実施することとした。

図書館利用者のニーズを踏まえ、夏季休業期間（8～9 月）について試行的に土日祝日の開館を行ったところ、それ以外の期間の土日祝日と同等の入館者数があり、ニーズに沿った地域貢献推進のため、平成 23 年度以降における開館の継続を決定した。

国際交流推進のため、留学を希望する者が事前に必要としている情報について、本学留学生へのアンケートにより把握し、国際交流センターホームページで発信した。また、ヨーロッパ圏以外では初めて、国際交流協定締結校の嶺南大学校（韓国）に大学院学生を派遣した。更に、国際協力事業団を通じて、パナマ運河流域へ教員を派遣した。

2. 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

本年度に改組を行った博士後期課程の医療工学専攻では、より効果的な教育効果を上げるため、旭川医科大学及び日本赤十字北海道看護大学との包括連携協定に基づき、学生が協定大学へ赴いて現場での講義を受講する制度を整備したほか、医療工学研究に関する概算要求では、地域医療水準向上・発展のための予算が措置され、毎年大流行を繰り返しているインフルエンザに関する研究分野で、新たな医療材料の開発に成功した。また、平成 24 年度に計画している博士前期課程の改組について、学長、理事、副学長、事務局長を構成員とする基本戦略立案会議で方向性を示し、在学生や企業に対し実施した出入り口に関するアンケート等を基に現状分析を行い、全学委員会（将来計画特別委員会）において、入学定員を 112 人（現行 92 人）とすること、学部と連携した 6 年間での教育を基本とした 6 専攻とすること、更に、副コースを設けることなどを決めた。

教員の任期制については、現行制度の課題と効果について検討し、より多面的に判定することで見直しをし、平成 23 年度から実施することとした。

事務職員評価制度については、評価時期を見直し、評価結果を適切に勤勉手当に反映させるための改正を行った。

専門的な知識や経験を要する産学官連携職員、施設系技術職及び教室系技術職の本学独自採用について検討を行い、選考による採用を行うことを決定、平成 23 年 4 月に産学官連携コーディネーターを採用することとした。

大学の研究力、教育力、広報力等の強化や事務の効率化を進めるため、役員、学内共同教育研究施設長、事務局長等により構成される「組織見直しワーキンググループ」を設置し、検討を進めている。

学内資源の配分では、本年度に限っての特別配分額 32,000 千円を加えた教育研究経費予算を、教員評価制度により傾斜配分した。

事務局では、グループ制による課内の協働体制を継続して推進するとともに、事務組織全体で業務を行う必要性があるものについては、課の垣根を越えての協働体制を実現している。複数課で構成する管理的経費節減プロジェクトチームでは、本学の管理的経費節減計画の総括を行い、実態調査及び今後の方向性等について検討を行った上で、その成果を総括結果報告書として学長に提出するとともに、学内向けホームページにおいて公表した。また、機動的、効率的に業務を進められるよう事務の見直しを進め、業務の一元化を図った。

(2) 財務内容の改善

競争的大型外部資金の獲得に向けた研究組織を検討するとともに、公募情報カレンダーに共同利用機関等の研究公募に関する情報を新たに加えたほか、共同研究に関する民間企業との説明会を新たに 3 月に開催するなど、外部資金の申請をしやすくするための環境を整備した。この結果、ここ数

年の厳しい経済状況下での獲得額としては、奨学寄付金が増加、共同研究についても前年度並を維持することができた。また、地域連携強化のため、地域の各種協議会等に参画するほか、研究成果の紹介やニーズの発掘を行うなど外部資金の増加に努めた。

経費中最も大きな比率を占める人件費の削減に関する取り組みについては、教員人事3か年計画の中で学長裁量定員を設定したり、退職教員の補充にあたっては職種や補充時期などを調整することで、人件費削減に取り組んでいる。また、事務職員については基本計画に基づき、計画的に削減しており、平成16年度から本年度までに行った見直しの結果8人(10.1%)の削減を達成した。これらの積み重ねによって、教職員全体として平成18年度からの5年間において5%以上の人件費削減が実現できた。

管理的経費については、管理的経費節減プロジェクトチームを設置し、「国立大学法人北見工業大学管理的経費節減計画」の総括を行い、新たな節減計画の方向性を検討した。総括の結果については、学長に提出し学内に公表した。

より効率的な資金運用を図るための検討を行い、平成23年度にはこれまでの長期運用を基本としつつ、新たに短期運用を開始することを決定した。

(3) 自己点検・評価及び情報提供

教員評価制度については、教員の授業改善に係る項目を見直し、評価項目を従来の「教育」、「研究」、「大学活性化と社会貢献」から「大学活性化と社会貢献」を「学務貢献」と「社会貢献及びその他」の2つに分割し、よりきめ細やかな評価制度とすることや、学部教員とセンター系教員の業務の違いを反映した適切な制度とすることなどを決定し、平成23年度から実施することとした。

平成25年度に予定している自己点検・評価と外部評価委員会での検証に備えて、大学評価委員会による年度実績の点検を継続して実施している。

創立50周年記念事業として行われた福利厚生施設の改修工事に伴い、大学会館内に展示スペース「KIT GALLERY」を新たに設置し、パネル等の関係資料や画像のスライドショーにより、本学の歴史、大学の特長を活かした研究や取り組みなどの大学情報を発信する場とした。

公式ホームページにおける「工大早わかり」及び「やさしい研究紹介」をリニューアルし、進学希望者等が理解しやすい形での情報提供を行った。また、本学の特色ある研究を広報するためのツールとして、広報誌オホツクスカイの連載企画「研究広報シリーズ」の過去7回分を一冊に収録した「煌めき北見工業大学、研究者たちから」を発刊した。

情報セキュリティポリシーの周知徹底を行うとともに、情報セキュリティの現状と課題把握のため、アンケート調査を行った。また、更なるセキュリティ強化への方策として、サーバ管理者を対象としたアンケート調査も行った。

環境マネジメントシステムのPDCAサイクルを継続して実施した。

(4) その他の業務運営

創立50周年事業に併せて、桜50本の記念植樹を実施した。また、食堂客席部分の狭隘解消など学生へのサービス等の改善を図るため、食堂・大学会館改修等の工事を実施（食堂面積を408㎡から819㎡に増床したことで、座席数は448席から568席に増加）した。

食堂・大学会館屋上に、新エネルギー導入促進協議会（NEPC）の地域新エネルギー等導入促進対策費補助金を活用し、25kwの太陽光発電設備を整備した。これにより経費削減が図られたとともに、省エネ及び温室効果ガスの削減（年間でCO₂換算約20トンの削減見込）に貢献した。

年々増加している留学生の宿舎を確保するほか、職員宿舎の不足を回収するために、大学に隣接の不動産を取得することとした。

監事から業務改善のため提案のあった、教員所属学会の把握やその会費支払プロセスについてなどの事項については、適切に大学運営に反映させた。また、女性教員の積極的採用についての提案では、全ての教員公募について、男女共同参画社会基本法に則って教員の選考を行うことを明記するとともに、国際交流センター准教授の採用にあたっては、女性に限定した公募を行った。その結果、外国人女性の助教1人を採用、平成23年4月1日付けでも、外国人女性の准教授1人の採用を決定している。

研究費の不正使用防止に関するアンケートや科学研究費に係る内部監査については、不正防止対策室と監査室が協働して実施するなど、コンプライアンスの確保に努めた。

○ 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に関する目標
 ① 組織運営の改善に関する目標

中期 目 標	A 大学院の教育研究体制の整備・充実 a 大学院の学生定員の見直し b 博士前期課程の充実 c 博士後期課程の充実 B 学内運営組織の見直し a 学内組織の必要な見直し b 教職員の役割分担と大学運営への参加 C 教員人事の適正化 a 教員人事の在り方についての検討 b 任期制の評価 D 職員人事の適正化 a 採用方法の複線化 b 評価制度の活用 c 他機関との人事交流の一層の推進 E 学内資源配分の見直し a 施設・設備利用状況実態調査の継続実施
--------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	ウエイト
Aa 博士前期課程について、適正な入学定員に関する検討を行う。	Aa 出願状況、社会ニーズの現況等を分析し、博士前期課程の適正な入学定員を決定する。	Ⅲ	
Ab 博士前期課程の在り方について、平成 22 年度に検討し方向を決定するとともに、平成 23 年度以降は、博士前期課程の充実に向けた検討を継続して実施する。	Ab 教育研究体制充実のため、平成 24 年度からの博士前期課程改組に向けて委員会での検討を開始し、在り方について方向性を決定する。	Ⅲ	
Ac 博士後期課程について、それぞれの専攻を充実させる。その際、各専攻で強化する研究分野についての検討を進める。	Ac 各専攻の強化・充実に向けて、専攻内での検討を継続して行う。	Ⅲ	
Ba 各種委員会及び学内組織の見直しを平成 22 年度末までに行い、それ以降は、見直しの効果を検証し、更なる必要な改善を継続して実施する。	Ba 将来計画、組織の改廃等について横断的に審議可能な委員会の設置を行う。	Ⅲ	
Bb 教職員が機動的かつ効率的に業務に貢献できる制度を構築する。	Bb 教職員で構成される各センターの業務等に関して、より機動的かつ効率的な教員、事務職員、技術員の協働体制の在り方について検討を開始する。	Ⅲ	

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
Ca 本学が重点を置く機能を教員が理解し、第三期中期目標・中期計画に向けて教員人事の在り方及び教員配置の方向性を議論する。	Ca 学長を中心とする役員会と教育研究評議会において、適切な人事戦略、人事管理体制を構築すべく努める。	Ⅲ	
Cb 現在実施している教員の任期制について、実施の効果及び問題点等を整理し、より優れた制度の構築を目指す。	Cb 任期制導入による効果及び問題点等の検証に着手する。	Ⅳ	
Da 現在の「国立大学法人等職員採用試験」に基づく単線型の採用方法のみではなく、独自の採用方法による複線型について検討する。	Da 北海道地区国立大学法人が共同で実施する統一採用試験の活用を原則としつつ、統一試験によらない本学独自の採用形態について検討を進める。	Ⅳ	
Db 職員の昇任に関して、現在実施している職員の評価制度を更に発展させる。	Db 昇任時に更なる活用が可能となるよう職員評価制度の在り方について検討する。	Ⅲ	
Dc 国立大学法人職員としての知見を広め、多様な価値観・判断力、事務処理の方法などを体得させるため、他機関との人事交流を積極的に推進する。	Dc 優れた人材の育成や人事の活性化を図るため、他大学等との人事交流に努める。	Ⅲ	
Ea 全学的に施設等の利用実態調査を継続して実施しデータを蓄積するとともに、その分析を行い結果を公表し改善する。	Ea 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するとともに、その分析結果を施設環境委員会に報告し、改善する。	Ⅲ	
		ウエイト小計	

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に関する目標
 ② 事務等の効率化・合理化に関する目標

中期目標	A 効率的な事務体制の構築 a 時代の要請に対応し得る事務組織への見直し b 事務処理の均質化を目指す業務フロー等の整備 c 事務の多様化・複雑化に対応した職員研修の充実
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
Aa 柔軟かつ機動的な事務組織を形成していくため、常に変化する時代の要請に的確に対応し得る効率的な組織形態の在り方を検討し、構築する。	Aa グループ制を推進し、効率的な組織形態を構築するために事務組織の業務改善について検討する。	IV	
Ab 担当者の交代にあたり、均質で正確な事務処理を継続させるために、それぞれの業務をフローチャート化する。また、事務処理マニュアルを整備する。	Ab フローチャート並びに事務処理マニュアルの整備を図る上で、業務範囲及びフォーマットについて検討する。	III	
Ac 従来の研修内容を見直すとともに、必要とする知識の醸成に合致する研修の充実に努める。	Ac 職員の研修については、これまでの職階別研修の形態を維持しつつも、その内容については業務に適応するプログラムを実施する。	III	
		ウエイト小計	

(1) 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

1.大学院の改組

平成 24 年度に計画している大学院工学研究科（博士前期課程）の改組について、学長、理事、副学長、事務局長を構成員とする基本戦略立案会議で方向性を示し、在学生や企業に対し実施した出入り口に関するアンケート等を基に現状分析を行い、全学委員会（将来計画特別委員会）において、入学定員を 112 人（現行 92 人）とすること、学部と連携した 6 年間での教育を基本とした 6 専攻とすること、更に教育研究面での融合効果を期待し、幅広い視点を有する柔軟性を兼ね備えた専門秘術者としての素養を習得するための、4 つの副コースを設けることなどを決めた。

本年度に改組を行った、大学院工学研究科（博士後期課程）の医療工学専攻では、より効果的な教育効果を上げるため、旭川医科大学及び日本赤十字北海道看護大学との包括連携協定に基づき、学生が協定大学へ赴いて現場での講義を受講する制度を整備した。また、医療工学研究に関する概算要求では、地域医療水準向上・発展のための予算が措置され、毎年大流行を繰り返しているインフルエンザに関する研究分野で、新たな医療材料の開発に成功した。

2.大学組織の見直し

大学の研究力、教育力、広報力等の強化や事務の効率化等を進めるため、理事、副学長、地域共同研究センター長、知的財産本部長、SVBL 長、事務局長、総務課、財務課、研究協力課からなる「組織見直しワーキンググループ」を設置し、平成 24 年度からの実施に向け検討を進めている。

3.教員任期制の見直し

教員の任期制については、現行制度の課題と効果について検討し、学長、理事、副学長、事務局長を構成員とする基本戦略立案会議で検討した結果、教育研究等の一層の進展を目指すため、各学科等の教員の業務や職種を踏まえつつ、より多面的に判定する必要があるとの結論に至った。これを踏まえ、教育研究評議会において 4 回の検討をし、「国立大学法人北見工業大学任期制教員の再任に関する要項」「国立大学法人北見工業大学の教員の任期制及び再任審査に関する事項について」「教育に関する自己評価書」の見直しを決定し、平成 23 年度から実施することとした。

4.事務職員の採用・評価・組織の見直し

職員の採用については、本学独自の採用形態について総務課で検討を進め、専門的な知識や経験を要する産学官連携職員、施設系技術職及び教室系技術

職については、本学独自で選考採用を行うことを決定し、平成 23 年 4 月に産学官連携コーディネーター 1 人を採用することとした。

事務職員評価制度については、評価時期を見直し、評価結果を適切に勤勉手当に反映させるための改正を行った。

柔軟かつ機動的な事務組織を形成していくため、グループ制における課内の協働体制を継続して推進するとともに、事務組織全体で業務を行う必要性があるものについては、課の垣根を越えた協働作業を実施している。例として、創立 50 周年記念に係る各種事業や管理的経費節減プロジェクトチーム（財務課、施設課、情報図書課で構成）を設置しての取り組みが挙げられる。また、機動的かつ効率的に業務を進められるよう事務業務の見直しを進め、平成 23 年 4 月から企画広報課の業務の一部を総務課に移管することとした。これにより、教員評価及び教員の任期制の業務の一元化が図られることとなる。今後、更に事務局の業務内容を精査し、平成 24 年 4 月からは見直し後の組織で業務を推進していく。

5.学内資源配分の見直し

学内資源の配分では、本年度に限っての特別配分額 32,000 千円を加えた教育研究経費予算を、教員評価制度により傾斜配分した。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ① 外部研究資金、寄附金その他の自己収入の増加に関する目標

中 期 目 標	A 業務収入の増加を目的とした検討組織の整備 a 大型外部資金獲得に向けた学内組織の整備 b 地域との連携強化 c 本学の施設設備を利用したその他の自己収入の増加を目指す企画の立案・遂行
------------------	--

中期計画	年度計画	進捗 状況	ウェイト
Aa 競争的大型外部資金の獲得に向けた支援組織を整備し、積極的な申請を推進する。	Aa 大型外部資金の獲得に向けた支援組織の構築の検討を進めるとともに、資金の公募情報の蓄積と周知等により申請しやすい環境を整備する。	Ⅲ	
Ab 地域連携関連部署を中心に、地域との連携を更に強化する。産業界・地元金融機関等との連携・協力を促進し、外部資金増加のための企画を立案・遂行する。	Ab1 「研究シーズ集」を作成し、本学の研究の広報活動を積極的に進めるとともに、全国的規模の各種イベントへの積極的な出展を行う。	Ⅲ	
	Ab2 地域の「産学官連携推進協議会」などの組織との協議を積極的に進める。	Ⅲ	
Ac 本学の推進する地域連携強化の方針に沿って、施設・設備及び人的資源の有効活用の方策を議論し、実施する。	Ac 地域連携は全学的な取組であることを踏まえ、全ての部署において可能な地域連携の内容、地域連携強化のため施設・設備及び人的資源の在り方について検討を進める。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

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

中期目標	1) 人件費の削減 a 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成 18 年法律 47 号)に基づき、平成 18 年度以降の 5 年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。 2) 人件費以外の経費の削減 A 管理的経費の節減 a 管理的経費の実態把握と効率的執行計画の検討
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
1) a1 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成 18 年法律 47 号)に基づき、国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成 18 年度からの 5 年間に於いて、△5%以上の人件費削減を行う。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成 18 年 7 月 7 日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成 23 年度まで継続する。	1) a1 総人件費削減目標を達成するため、引き続き人件費削減に努める。	III	
1) a2 平成 24 年度以降についても、政府全体の総人件費改革の方針を踏まえた人件費削減に努める。	1) a2 (平成 24 年度から実施する計画であるため、平成 22 年度には対応する計画がない)	—	
2) Aa 管理的経費については、その実態を把握したうえで効率的な執行を行う。	2) Aa 管理的経費を効率的に執行するための方策について検討するため、学内組織を設置し、平成 17 年度に策定された「国立大学法人北見工業大学管理的経費節減計画」の総括を行うとともに、管理的経費の実態調査等を行う。	IV	
		ウェイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (2) 財務内容の改善に関する目標
 ③ 資産の運用管理の改善に関する目標

中期目標	A 資産の有効活用 a 資金の運用 b 不要設備の整理
------	-----------------------------------

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
Aa 元本保証等のリスクの少ない資金運用を実施し、多少なりとも経営面に寄与する。	Aa 元本保証等のリスクの少ない資金運用を継続して実施する。	III	
Ab 不要設備等の整理を進め、空きスペースを有効に利用するための体制を構築する。	Ab 不要資産の有無について定期的に調査し、不要資産があった場合には、施設環境委員会において、有効利用の方策について検討する。	III	
		ウエイト小計	

(2) 財務内容の改善に関する特記事項**1. 人件費の抑制**

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、退職教員の補充にあたっては職種や補充時期などを変更することで、削減に取り組んでいる。事務職員については基本計画に基づき、年次計画的に削減しており、平成16年度から本年度まで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。これらの積み重ねによって、教職員全体を対象とする、平成18年度からの5年間における5%以上の人件費削減は順調に実現できた。

2. 管理的経費の抑制

平成22年8月に管理的経費節減プロジェクトチームを設置し、「国立大学法人北見工業大学管理的経費節減計画」の総括を行い、各項目について実態の調査及び今後の方向性等について検討を行った。総括の結果について報告書を作成し、学長に提出の上、学内向けホームページにおいて公表した。

3. 資金の運用

「平成22年度北見工業大学資金運用計画」に基づく資金運用を実施し、707千円の運用収益を得た。また、平成23年度の資金運用計画においては、これまで行ってきた長期運用を基本とし、新たに短期運用の実施を決定したことによって、本年度比約67%増の1,179千円運用収益を見込んでいる。

4. 外部資金獲得への取り組み

競争的大型外部資金の獲得に向けた研究組織を検討するとともに、公募情報カレンダーに共同利用機関等の研究公募に関する情報を新たに加えたほか、共同研究に関する民間企業との説明会を新たに3月に開催するなど、外部資金の申請をしやすい環境に整備した。この結果、ここ数年の厳しい経済状況下での獲得額としては、奨学寄付金が増加、共同研究についても前年度並を維持することができた。また、地域との連携を強化するため、地域の各種協議会、運営委員会に参画するとともに、各種イベントにも参加し、外部資金獲得に向けて連携体制をとっている。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ① 評価の充実に関する目標

中期目標
 A 評価の充実
 a 評価システムの改善・充実に向けた取組の実施

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
Aa1 第一期中期目標・中期計画期間に取得した ISO14001 認証の取得経験及び成果を踏まえ、環境マネジメントシステムの PDCA サイクルを継続して実行し、更なる改善につなげる。	Aa1 平成 21 年に登録更新された ISO14001 環境マネジメントシステムを継続するとともに、その効果について検証する。	Ⅲ	
Aa2 第二期中期目標・中期計画に関する諸項目について、平成 25 年度中に自己点検・評価を行い、その妥当性を本学が設置する外部評価委員会で検証する。	Aa2 全教職員に対して行われている評価制度は、評価結果を給与面や教育研究費の配分に反映させているが、この制度を検証し充実を図る。特に教員評価については、効率的な利活用の在り方を含め、これまでの制度の見直しを行う。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する目標
 ② 情報公開や情報発信等の推進に関する目標

中期目標	A 情報管理の一元化 a カレッジアイデンティティの確立 b 情報公開や情報発信の推進 c 個人情報保護
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
Aa 本学は、平成 22 年度に創立 50 周年を迎える。今期の中期目標に沿った今後の更なる発展の方向を視覚的に具現化することを目的に、スクールカラー、ロゴマーク等を大学として検討し、それらを活用した広報活動を展開する。	Aa ヴィジュアル・アイデンティティ (V・I) 推進タスクフォースにおいて、本学のカレッジ・アイデンティティを構築し、V・I 制定作業を推進する。	III	
Ab 広報誌、公式ホームページ、各種メディアを通じて大学情報の更なる公開を進め、地域を含む国民全体への情報発信に努める。	Ab 学内外の広報媒体を通じ大学情報の発信を推進する。	IV	
Ac 個人情報保護に関して、管理体制を一層強化し、情報流出防止に努める。	Ac 関係法令及び学内規程に基づく管理体制を引き続き維持し、情報管理を徹底する。研修等の強化により職員の意識の向上を図る。	III	
		ウエイト小計	

(3) 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供に関する特記事項

1.教員評価制度の見直し

教員評価制度については、教員の授業改善に係る項目を見直し、評価項目を従来の「教育」、「研究」、「大学活性化と社会貢献」から「大学活性化と社会貢献」を「学務貢献」と「社会貢献及びその他」の2つに分割し、よりきめ細やかな評価制度とすることや、学部教員とセンター系教員の業務の違いを反映した制度とすることなどを決定し、平成23年度から実施することとした。

2.大学評価の取り組み

平成25年度に予定している自己点検・評価と外部評価委員会での検証に備えて、大学評価委員会による年度実績の点検を継続して実施している。

3.社会への情報発信

創立50周年事業として行われた福利厚生施設の改修工事に伴い、大学会館内に展示スペース「KIT GALLERY」を新たに設置し、パネル等の関係資料や画像のスライドショーにより、本学の歴史、大学の特徴を活かした研究や取り組みなどの大学情報を発信する場とした。

創立50周年にあたり、北海道新聞社による特集記事の連載、NHK北見放送局での学長インタビューの放映など、各種のメディアを通して地域にメッセージを発信したほか、クリアファイル等の記念グッズを作成し広報に活用、北見市内の国道に横断幕を設置するなどして、創立50周年を広くPRした。また、ホームページにおいても創立50周年の専用ページを新設し、記念事業等の情報発信を行った。

公式ホームページにおける「工大早わかり」及び「やさしい研究紹介」をリニューアルし、進学希望者等が理解しやすい形での情報提供を行った。また、本学の特色ある研究を広報するためのツールとして、広報誌オホーツクスカイの連載企画「研究広報シリーズ」の過去7回分を一冊に収録した「煌めき北見工業大学、研究者たちから」を発刊した。

新たに経営協議会及び教育研究評議会の議事録を外部公開し、広く地域や国民への情報発信を推進した。

本年度新たに「情報公開・及び個人情報保護に関する資料」として関連規程等を一冊にまとめ、本資料を学内の全部局に配付し、情報管理に対する職員の意識付けを図った。また、外部から講師を招聘、個人情報保護研修を実施し、保有個人情報に関する知識を深めた。

4.環境マネジメントシステムの継続

平成21年に登録更新されたISO14001環境マネジメントシステムについては、教職員、環境保全学生委員会等の協力を得て内部監査を実施、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定期維持審査を受審した結果、登録継続が承認された。

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ① 施設設備の整備・活用等に関する目標

中期目標	A マスタープランの見直し a 環境に配慮した持続可能なキャンパスの実現 b 施設及び設備の利用率調査とマスタープランの作成
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
Aa 現行のマスタープランの見直し作業を、関連する委員会等において実施する。	Aa 現行のマスタープランを見直すためのプロセス等について検討する。	Ⅲ	
Ab1 施設及び設備の利用率調査を実施するとともに、施設の有効利用をこれまで以上に促進する。また、平成 22 年度の創立 50 周年事業の一環として施設・設備の整備を進め、それらの有効活用を促進する。	Ab11 施設・設備の利用率調査を実施し、有効利用を促進するための方策について検討する。	Ⅲ	
	Ab12 創立 50 周年事業に併せて、施設・設備の整備を進める。	Ⅳ	
Ab2 研究装置・設備の共同利用化を促進するにあたり、全学的に分散している大型研究装置・設備を機器分析センターに集約し管理する体制を確立する。	Ab2 全学に分散している大型研究装置・設備を機器分析センターに集約し管理する体制の検討を進める。	Ⅲ	
		ウエイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ② 安全管理に関する目標

中期目標 A 安全管理体制の強化と活動の推進
 a 良好な労働安全衛生環境整備を目指した取組の実施
 B 情報セキュリティ対策の強化
 a 周知の徹底及び対策の強化

中期計画	年度計画	進捗状況	ウエイト
Aa1 労働災害の防止に努めるとともに、教職員を対象としたメンタルヘルス研修会を充実し、心の病に対する認識と対処法に対する理解を全学的に深める。	Aa1 安全及び衛生の管理活動を充実し、労働災害防止の啓発に努める。また、教職員のメンタルヘルスに関する意識の向上を図る。	Ⅲ	
Aa2 ハラスメント行為の防止を徹底させつつ、大学構成員の意識の一層の向上を図るために、大学主催の研修会・講習会等を充実させる。	Aa2 ハラスメント相談員の相談技術や知識の向上を目指す。	Ⅲ	
Aa3 安全衛生講習会を充実させるとともに、作業環境測定システムを改善し充実させる。	Aa3 安全衛生講習会を充実させるための検討を行うとともに、作業環境測定システムの充実に向けての検討を行う。	Ⅲ	
Ba 情報セキュリティポリシーの一層の周知徹底を図り、情報システムについてのセキュリティ対策を強化する。	Ba 情報セキュリティポリシーの一層の周知徹底を図るとともに、セキュリティ対策を強化するため、アンケート調査等により現状や課題の把握を進める。	Ⅲ	
		ウエイト小計	

I 業務運営・財務内容等の状況
 (4) その他業務運営に関する重要目標
 ③ 法令遵守に関する目標

中期目標
 A 法令遵守体制の強化
 a 監査体制の強化
 b 内部統制の強化

中期計画	年度計画	進捗状況	ウェイト
Aa 監事、監査室、不正防止対策室の連携を緊密にしつつ、法令遵守の意識を高めることを目的として監査体制を強化する。	Aa 監事、監査室、不正防止対策室等が連携して法令遵守に係る啓発活動を実施する。	Ⅲ	
Ab 国民の疑惑を招くような研究論文や研究費執行に係る不正を防止するために、論文審査、会計処理検査などの内部統制を強化する。	Ab1 フローチャート等の整備検討に併せて、会計事務処理に係る内部統制制度の在り方について検討する。	Ⅲ	
	Ab2 学位審査に係る透明性・客観性について検討する。	Ⅲ	
		ウェイト小計	

(4) その他業務運営に関する特記事項

1.創立 50 周年に併せた施設設備の整備等

創立 50 周年事業に併せて、桜 50 本の記念植樹を実施した。また、食堂客席部分の狭隘解消など学生へのサービス等の改善を図るため、食堂・大学会館改修等の工事を実施（食堂面積を 408 m²から 819 m²に増床したことで、座席数は 448 席から 568 席に増加）した。

食堂・大学会館屋上に、新エネルギー導入促進協議会（NEPC）の地域新エネルギー等導入促進対策費補助金を活用し、25kw の太陽光発電設備を整備した。これより経費削減が図られたとともに、省エネ及び温室効果ガスの削減（年間で CO₂ 換算約 20 トンの削減見込）に貢献した。

年々増加している留学生の宿舎を確保するほか、職員宿舎の不足を解消するために、大学に隣接の不動産を取得することとした。

2.労働災害、ハラスメント等への取り組み

労働災害防止啓発のため、春季安全衛生講習会において実験時などの事故防止について注意喚起を行うほか、全教職員に対しても労働災害防止に係る電子メールによる啓発を行った。また、冬季安全衛生講習会では、メンタルヘルスに関する講演会を実施した。

ハラスメントに起因する問題が発生した場合の必要な対応を習得させるとともに、ハラスメント相談員としての資質を向上させるため、ハラスメント相談員を主な対象とした研修を新たに企画・実施した。

情報セキュリティポリシーの周知徹底を図るとともに、情報セキュリティの現状と課題把握のため、アンケート調査を行った。その結果を踏まえ、更なるセキュリティ強化への方策として、サーバ管理者を対象とした調査も行った。

3.法令遵守等への取り組み

不正防止対策室と監査室とが連携して、研究費の不正使用防止に関する全学アンケートを実施したほか、他の機関における研究費の不適切な使用事例を学内に周知するなどの啓発活動を行った。

監事から業務改善のため提案のあった、教員所属学会の把握やその会費支払プロセスについてなどの事項については、適切に大学運営に反映させた。また、女性教員の積極的採用についての提案では、全ての教員公募について、男女共同参画社会基本法に則って教員の選考を行うことを明記するとともに、国際交流センター准教授の採用にあたっては、女性に限定した公募を行った。その結果、外国人女性の助教 1 人を採用、平成 23 年 4 月 1 日付けでも、外国人女性の准教授 1 人の採用を決定している。

学位審査に係る手続等の透明化・客観性を確保するため、学位論文審査委員会主査について他大学にアンケートを実施、その結果を参考に学位論文審査に係る審査委員の在り方について検討を開始した。

II 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

III 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 運営費交付金の受け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が想定されるため。	1 短期借入金の限度額 7億円 2 想定される理由 運営費交付金の受け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が想定されるため。	なし

IV 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
重要な財産を譲渡又は担保に供する計画はない。	重要な財産を譲渡又は担保に供する計画はない。	なし

V 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。	前中期目標期間繰越積立金のうち 194 百万円を、福利施設改修事業の一部に充てた。

VI 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	実績額 (百万円)	財 源
小規模改修	総額 114	国立大学財務・経営センター 施設費交付金 (114)	小規模改修	総額 18	国立大学財務・経営センター 施設費交付金 (18)	小規模改修	総額 18	国立大学財務・経営センター 施設費交付金 (18)
<p>(注1) 施設・設備の内容、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平成22年度以降は平成21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過程等において決定される。</p>			<p>(注) 金額については見込みであり、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>					

VI 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 人事評価結果を給与に適切に反映させるシステムを継続する。</p> <p>2) 任期制の活用 新規採用教員並びに適用を受けることに同意した国立大学法人承継教員への任期制を継続する。</p> <p>3) 外国人及び女性教員の採用促進 平成 21 年度に努力目標として、新規に採用する教員の 10%を外国人教員または女性教員とすることを決定した。この方針に沿って、外国人教員及び女性教員の採用に努める。</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・職階別研修制度を継続し、大学戦略等に参画する人材の育成を図る。</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、他大学等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し、定型的業務等のアウトソーシングを図る。 (参考) 中期目標期間中の人件費総額見込み 14,106 百万円 (退職手当は除く)</p>	<p>(1) 平成 22 年度の常勤職員数 160 人 また、任期付職員数の見込みを 115 人とする。</p> <p>(2) 平成 22 年度の人件費総額見込み 2,351 百万円 (退職手当は除く)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・任期制の活用について、各学科等の教員の業務や職種を踏まえつつ、より多面的に判定することで、教育研究等の一層の進展を目指すことを目的に、任期制に係る要項の一部見直しを決定し、平成 23 年 4 月 1 日から実施することとした。 ・外国人及び女性教員の採用促進について、男女共同参画社会基本法の精神に則った選考を行う旨の明示や、国際交流センター准教授に係る女性限定での公募を実施した。 その結果、平成 23 年 3 月 1 日付けで外国人であり、かつ女性の助教を 1 人採用し、平成 23 年 4 月採用予定の国際交流センター准教授についても、外国人であり、かつ女性の准教授の採用を決定した。 ・人事交流について、北海道大学と 4 人の人材派遣型人事交流を行ったほか、日本学術振興会及び文部科学省に研修生を 1 人ずつ派遣した。 北海道大学とは、財務及び図書業務に精通した人材の派遣により、また日本学術振興会及び文部科学省の研修においては、それぞれにおける業務の経験(海外勤務を含む)や人脈の形成により、豊かな経験と知識を本学の事務処理に速やかに反映させることができた。 ・事務組織の機能・編成の見直しについて、グループ制における課内の共同体制の継続や課の垣根を越えた連携を実施した(創立 50 周年記念事業や管理的経費節減プロジェクトチームの設置)。 また、平成 23 年 4 月 1 日から企画広報課の業務の一部を総務課に移管し、教員評価及び教員の任期制の業務の一元化を図ることを決定した。

○ 別表（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	(480)	165	107.3
機械工学科	240	183	
社会環境工学科	240	167	
情報電気エレクトロニクス系	(420)	146	106.4
電気電子工学科	240	164	
情報システム工学科	180	137	
バイオ環境・マテリアル系	(330)	110	126.1
バイオ環境化学科	180	163	
マテリアル工学科	150	143	
機械システム工学科	80	112	140.0
電気電子工学科	80	123	153.8
情報システム工学科	60	81	135.0
化学システム工学科	60	75	125.0
機能材料工学科	50	63	126.0
土木開発工学科	80	104	130.0
3年次編入学	20		
学士課程 計	1,660	1,936	116.6
機械システム工学専攻	32	66	206.3
電気電子工学専攻	32	33	103.1
情報システム工学専攻	32	29	90.6
化学システム工学専攻	28	36	128.6
機能材料工学専攻	20	39	195.0
土木開発工学専攻	40	37	92.5
博士前期課程 計	184	240	130.4
生産基盤工学専攻	3	4	133.3
寒冷地・環境・エネルギー工学専攻	3	8	266.7
医療工学専攻	2	3	150.0
システム工学専攻	14	14	100.0
物質工学専攻	10	7	70.0
博士後期課程 計	32	36	112.5

○ 計画の実施状況等

- ① 本年度に改組を実現した、大学院工学研究科（博士後期課程）については、秋季入学を含め定員を充足しているところである。
- ② 秋季入学の実施状況
- | | |
|------------------|----|
| 大学院工学研究科 | |
| 博士前期課程 | |
| 機能材料工学専攻 | 1人 |
| 博士後期課程 | |
| 生産基盤工学専攻 | 1人 |
| 寒冷地・環境・エネルギー工学専攻 | 3人 |
| 医療工学専攻 | 1人 |