

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

平成 2 0 年 6 月

国立大学法人  
北見工業大学



**○ 大学の概要**

(1) 現況

- ① 大学名  
国立大学法人北見工業大学
- ② 所在地  
北海道北見市公園町165番地
- ③ 役員の状況  
学長名 常本秀幸（平成16年4月1日～平成20年3月31日）  
理事数 3人（非常勤を含む）  
監事数 2人（非常勤）
- ④ 学部等の構成  
学部:工学部  
研究科:大学院工学研究科
- ⑤ 学生数及び教職員数  
学生数  
工学部 1,813人（36人）  
大学院工学研究科（博士前期課程） 214人（7人）  
大学院工学研究科（博士後期課程） 34人（10人）  
  
教員数及び職員数  
教員数 157人  
職員数 113人

(2) 大学の基本的な目標等

北見工業大学は、昭和35年に国立工業短期大学として設置された後、昭和41年に北海道の更なる開発振興を担う工業技術者等を育成するため、四年制の工業大学に移行して42年になる。この間、北見工業大学は、教育研究の質の向上を図りつつ、産業界や地域の要請にも応えて、大学の規模、構成、及びその役割について自己改革を積極的に推進しつつ、時代の変遷に伴う学生気質等の変化にも的確に対応してきた。

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

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

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

このような目標を達成するため、北見工業大学の中期目標を以下のとおり定める。

**【教育】**

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

大学院教育では、総合的な視野を背景とした上で、創造性に富み、企画力、指導力を

持った高度技術者を養成する。そのため、大学院組織を改組し、独創的で高度な教育研究を推進できるようカリキュラム体系の整備・構築を進める中で、「未来志向を喚起する教育」を行い、「知」の世紀をリードする個性ある高度技術者・研究者を養成する。

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

**【研究】**

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

**【社会貢献・国際交流】**

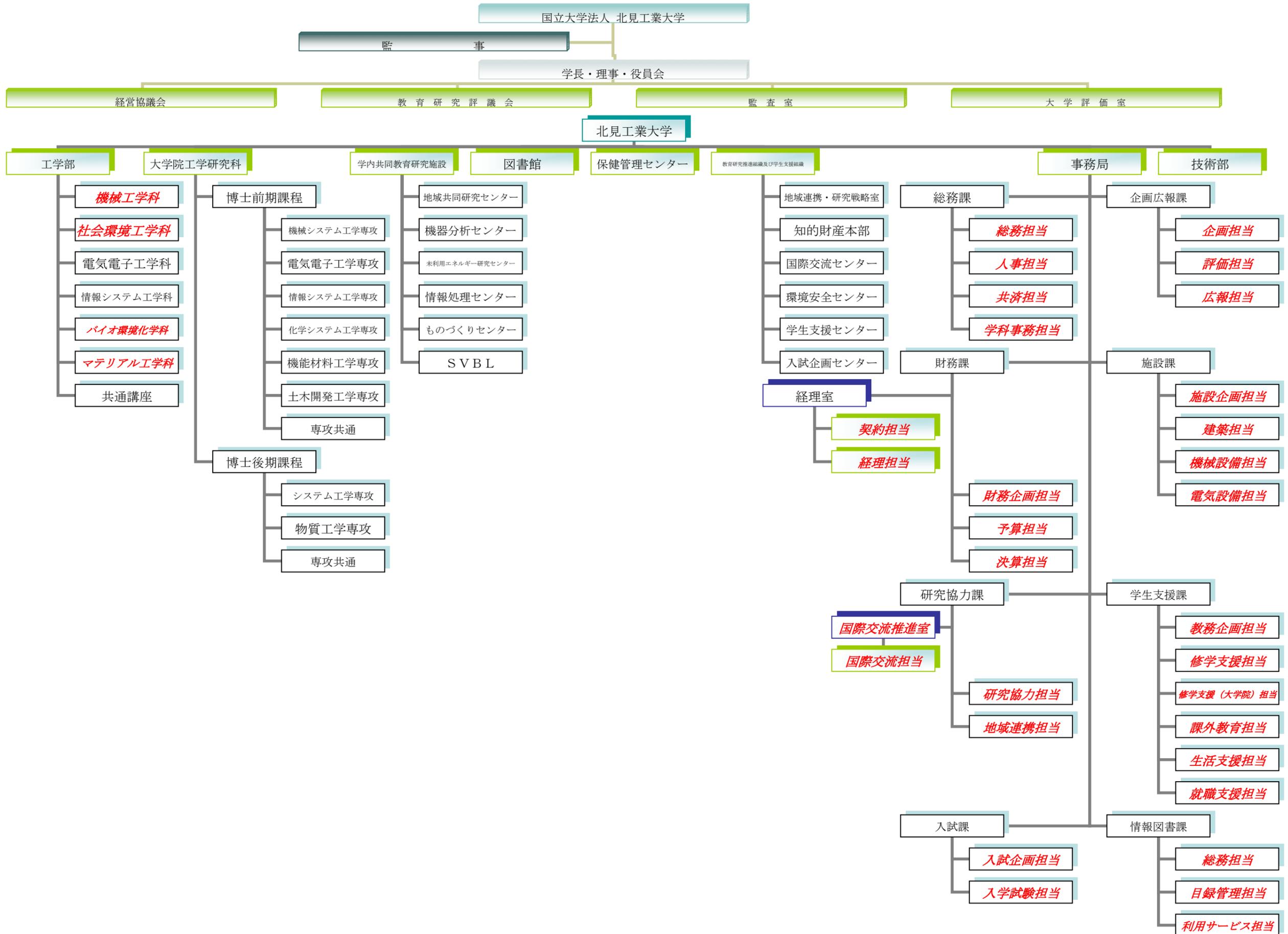
地方大学には、教育・研究あるいは人材養成を通してその地域社会への貢献が求められる。北見工業大学では、地域共同研究センターを中心に、多くの事業を通して地域との連携・協力を進めているが、今後は、地方自治体との協力体制を一層強化することによって、地域のニーズに密着した貢献を図り、地域社会の教育、経済、文化レベルの向上に寄与する。

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

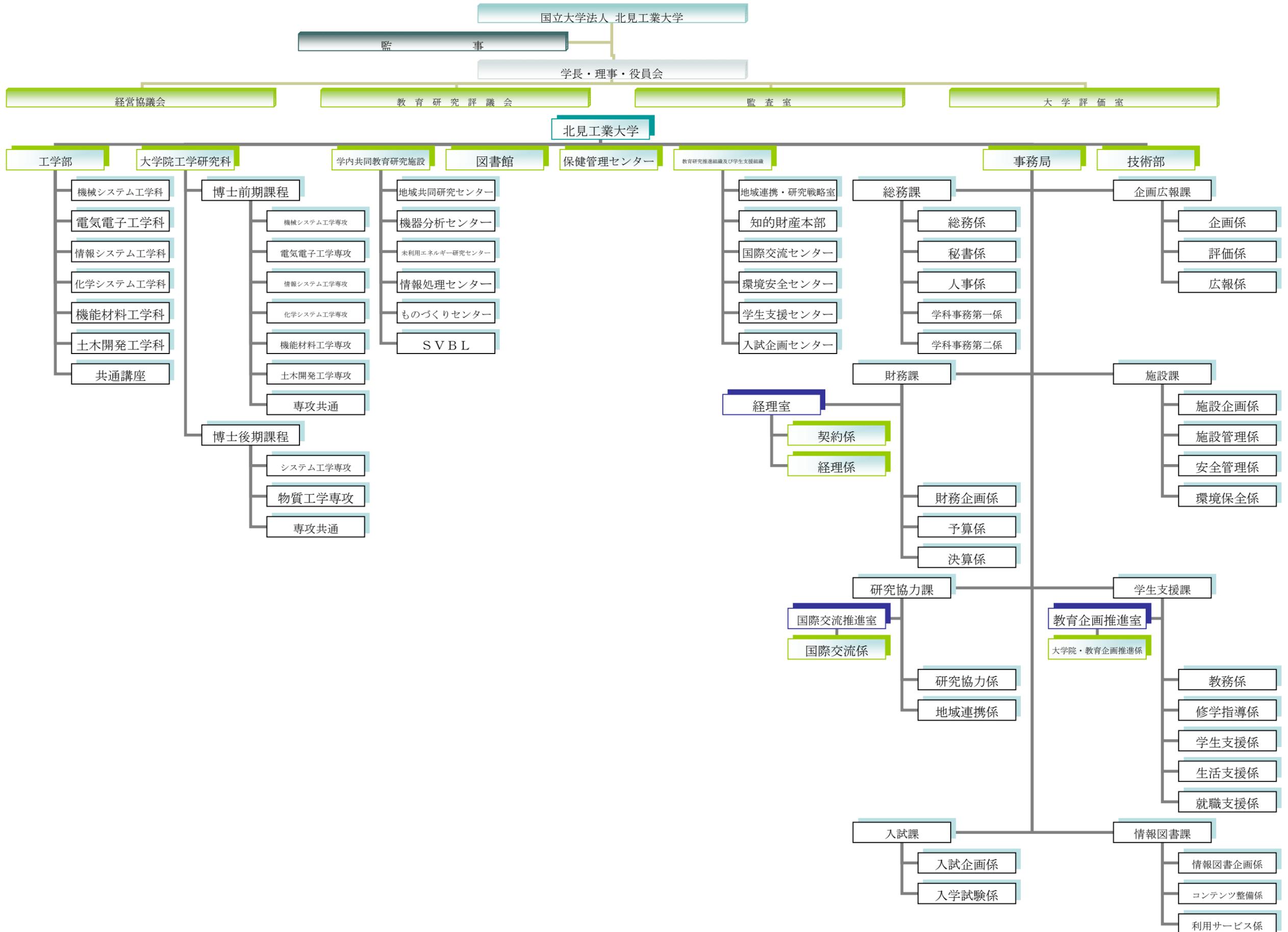
(3) 大学の機構図

次ページのとおり

平成20年度組織図



平成 19 年度組織図



## 全体的な状況

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

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

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

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

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

#### (1) 業務運営の改善及び効率化

##### ① 運営体制の改善に関する概要

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

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

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

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

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

##### ② 教育研究組織の見直し

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

##### ③ 人事の適正化に関する目標

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

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

##### ④ 事務等の効率化・合理化に関する項目

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

### (2) 財務内容の改善

#### ① 外部研究資金その他の自己収入の増加に関する目標

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

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

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

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

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

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

して活動しており、平成19年度の実績報告書がまとまっている。

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

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

### (3) 自己点検評価及び情報提供

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

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

### (4) その他の業務運営に関する重要事項

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

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

### (5) 教育研究の質の向上・・・教育方法の改善及び学生支援の充実

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2 機動的・戦略的な大学運営を目指した取組

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

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

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

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

### 3 社会に開かれた大学運営を目指した取組

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

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



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

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

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	中 年 期 度
<p><b>【1】 全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</b>                      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><b>【1-1】</b>                      教学・研究・広報・管理等に関する専門部会からなる戦略立案機関体制を継続する。また、これらと連携して、役員会において経営戦略等を確立する体制を維持する。</p>	III III	<p>（平成16～18年度の実施状況概略）                      平成16年度に経営戦略の立案を行う企画運営会議（学長，理事（2人），副学長（2人），事務局長，（各課長陪席））を設置し，その下に教学，研究，広報，管理等の専門部会を置き，戦略立案体制の強化と業務運営の効率化を図っており，多くの新規事項，改善提案が企画運営会議の方針に沿って実現した。また，平成18年度からは学長補佐4人任命し，経営戦略の強化を図った。</p>	教学・研究・広報・管理等に関する専門部会からなる戦略立案機関体制を継続し，次期中期目標・中期計画の立案を行う。		
			<p>（平成19年度の実施状況）  <b>【1-1】</b>                      経営戦略の迅速な実施体制を強化するため，戦略立案機関である企画運営会議を23回開催した。この会議には各課長も陪席させ，経営戦略の周知徹底を図っている。                      なお，学長・副学長ミーティングには学長補佐も参加させ，種々の課題等について協議を行っており，平成19年度は13回開催した。</p>			
<p><b>【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</b>                      本学の意志決定機関としての役員会，経営協議会との関わりの中で，教育研究評議会・教授会の運営上の課題を平成17年度までに再検討し，必要に応じてその構成及び審議事項を整理する。                      また，権限と責任が拡大した学長を補佐するため，平成16年度から大学運営の重要テーマごとに，担当の副学長を置き，副学長4人体制で基本戦略の企画立案を行う体制を充実させる。</p>			<p>（平成16～18年度の実施状況概略）                      役員会等の見直しを行い，監事には多くの委員会等に参加してもらい，意見を述べる機会を増やした。また，教育研究評議会については，構成員のあり方及び審議事項の整理を行い，その結果として4重点研究分野のセンター長等を新たに構成員に加えた。                      権限と責任が拡大した学長を補佐し，各専門部会の総括責任者の役割を担わせるため，理事（副学長）の他に2人の副学長を置き，副学長4人体制とし，意志決定の機動化を図った。                      既存委員会の見直しを図るとともに，産学官連携や国際交流の推進及び全学共同利用施設の運営を担当する部署として研究協力課を新設し，業務の適切化，円滑化を図った。</p>	平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。		

<p>さらに、平成16年度中に既存の委員会の見直しを図り、特に、産学官連携や国際交流の推進及び全学共同利用施設の適切な運営を担当する事務組織を強化する。</p>	<p>【2-1】 大学の意思決定機関としての役員会、経営協議会、教育研究評議会及び教授会の効率的運営を推進するため、必要に応じてその構成員及び審議事項の見直しを継続して行う。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【2-1】 役員会、経営協議会は、実質的な協議及び意見交換を行い、特定のテーマについては、フリー討議を行う等充実を図り、そこでの外部委員の提言等については大学運営に反映させている。</p>		
<p>【3】 教員・事務職員等による一体的な運営に関する具体的方策 これまで教員・事務職員等の両組織が協力し取り組んできた入試関連業務、就職指導業務、国際交流・留学生あるいは産学官連携に係わる業務などの分野で、より一層の連携を図れるよう教員・事務職員等が一体となって運営できる体制を平成16年度中に構築する。 また、事務職員等が教員と連携協力して企画立案に参加する中で、専門職能集団として法務・労務・財務などの分野で、高い専門性を発揮できる人材の養成や確保を、研修や中途採用等によって図る。</p>		<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 入試関連業務については、平成17年度までは、入試課と入学者選抜委員会との連携により、出前授業、高校訪問及び進学説明会等の企画・実施が的確になされてきた。平成18年度には、入学志願者確保を戦略的に行うため、教員及び事務職員が一体となって協議を行う入試広報戦略ワーキンググループを立ち上げ、成果を上げてきた。 学生の就職指導業務については、学生支援課就職支援係が就職担当教員や学科事務係とも連携して情報の提供や連絡調整を行っており、担当者間の事務処理が迅速になった。また、平成17年度から就職担当教員と求人情報の迅速な伝達・共有化を図るため、週1回メールにより「学生支援課受付求人（受付月日順）」等を配信している。 国際交流センターは、本学で最初に教職員の連携事業を始め、留学生の支援、本学学生の国際化に多くの成果を上げており、このことが、その後、教職員連携業務を目指すセンターなどのきっかけとなった。 産学連携に係る業務は、地域連携・研究戦略室の教員と研究協力課の事務職員とが連携し、ワンストップサービスの充実が図られ、外部資金受入額増加などの成果を上げている。 高い専門性を発揮できる人材養成については、法人独自の研修に加え、人事院・地方公共団体及び民間等の研修・講習に積極的に参加を促してきた。 財務部門については、毎年継続して簿記の研修を行い、その成果として、財務課職員の半数以上が簿記資格を有しており、高い専門性を発揮できる人材を研修を通じて養成してきた。 中途採用等については、国立大学法人等職員統一採用試験及び中途採用による選考採用基準を策定した。また、技術職員についても選考採用基準を策定し、これに基づき平成19年度に適任者を1人採用した。</p>	<p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p>	
	<p>【3-1】 19年度から教員・事務職員等が一体となって運営する体制として設置した学生支援センター、入試企画センター、環境安全センターは、それぞれの設置目的に沿った機能の充実を図る。</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【3-1】 学生支援センター内に就職支援室を設置し、教員・事務職員が一体となり運営している。 平成19年度から発足した入試企画センター内に選抜方法検討部会及び広報部会を設置した。これまでに選抜方法検討部会を23回、広報部会を5回及び運営会議(全体会議)を6回開催し、選抜方法や試験実施方法の見直し及び提案並びに広報の企画及び実行部隊の中心を担った。</p>		

	<p>【3-2】 事務職員のキャリアアップ研修を、内容によって技術員、教員を加えて実施し、高い専門性を発揮できる人材の養成とともに教員、事務職員、技術員の協働意識を高める。</p>	<p>環境安全センターは、大学における安全衛生の確保及び環境保全を推進するため、5グループ(環境保全、安全衛生、化学物質管理、防災・交通安全及び作業環境測定)で業務を遂行している。</p> <p>III 【3-2】 学内の講師により、事務部門のプレゼンテーション力向上のためのソフトウェア講習会を実施した。また、文部科学省国立大学法人支援課長による講演を通じ、大学の置かれている現状の認識と協働意識の向上を図った。さらに、東京大学保健センターから産業医を招き、長時間労働とメンタルヘルスの講演を行い、よりよい職場環境作りの参考とした。また、学内外のリスクマネジメント責任者・担当者を対象にリスクマネジメントセミナーを開催した。</p>		
<p>【4】全学的視点からの戦略的な学内資源配分に関する具体的な方策 配置される各学科等の教員数は弾力的に扱うこととし、本学の特色ある教育研究分野を活性化させるため、平成18年度までに役員会がそれらの分野に教員を重点的に配置できる体制を確立する。 さらに、平成16年度から、これまでの国の基準面積に基づいて各教育研究分野へ研究室・実験室等を配分している方式を改め、本学として活性化すべき教育研究分野に重点的に配分したり、研究成果や外部資金の導入実績等で配分したりできる体制とする。 運営費交付金の各教員への配分については、本学でこれまで行ってきたように、各教員の活動を教育・研究・大学活性化のそれぞれの分野ごと評価し、教育研究費を傾斜配分する原則は今後も堅持するが、重要な教育研究分野には重点的な配分ができる方式とするとともに、平成16年度中に評価項目の見直しを行う。</p>		<p>(平成16~18年度の実施状況概略) 教員の採用にあたっては、教育・研究分野を定めた3か年計画を毎年提案し、教育研究評議会で審議した後、役員会で決定している。その中で学長裁量定員を確保し、語学の教員増強、重点研究分野に対応可能な教員採用等を行っている。 研究室・実験室等の配分については、平成16年度から共用実験室を手始めに、共同利用スペース運用審査専門委員会で審議し、本学の活性化すべき重点研究分野を優先して使用を許可している。また、平成18年度には施設等の有効活用に関する規則を制定し、部局等が教育研究活動の変化に対応するため、全学的な視点から利用計画並びに諸室の配分を見直し、施設等の利用の改善を図ることとした。 教員への教育研究費の配分は、教員評価制度の評価結果に基づく傾斜配分を堅持している。また、教育研究活性化経費(学長裁量経費)を活用し、「重点研究推進支援」や「研究推進センター支援」等に重点的に予算配分を行うこととし、成果を確認するため実施報告書の提出を制度化している。 業績を反映した給与体系は、平成17年度から教員評価制度の評価結果に基づき、評価結果を5段階に区分して、勤勉手当・昇給に反映している。 なお、事務職員・技術員については、それぞれ評価制度に基づく評価を実施し、この評価結果を昇給や勤勉手当に反映している。</p>	<p>全学共同利用スペース等に対するチャージ制度を導入する。</p>	
<p>また、教職員の給与に能力・業績を反映させるため、平成18年度までに評価組織や評価基準の策定など将来に向けての準備作業を行う。</p>	<p>【4-1】 施設等の有効活用に関する規則に基づき、本学として活性化すべき研究分野に重点的に配分したり、研究成果や外部資金の導入実績等で配分する体制を強化し継続する。また、共同利用スペースのさらなる増加に努める。</p>	<p>III III (平成19年度の実施状況) 【4-1】 共同利用スペースを設け、平成19年度は4人の教員に期限付きで室を貸与した。 本年度発注のフュージョンセンター改修工事において、2室を共同利用スペースとして確保し、施設等の有効活用に関する規則に基づき利用する予定である。 冬季省エネパトロール時にあわせて、施設の有効活用に関する調査を実施し、無駄なスペースは共同利用スペースとして拠出願う予定である。</p>		

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

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

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

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

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	中 年 期 度
<p><b>【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</b>                      学部の教育体制については、当面、現行の6学科の学科学定員に対応した形の教育コースを基本とするが、平成18年度までに、教員組織は学科に固定化せず派遣方式として、役員会の判断により必要に応じて、柔軟に対応できる制度に変更する。これに伴って、入学定員総数の410人は維持しつつも、コース毎の入学定員は固定化せず、入学志願者の動向、専門分野のニーズがより適切に活かせるよう、コースの規模とその編成のあり方について弾力的に取り組めるシステムとする。その際、学部卒業生には、ユニバーサル化の中にあつて質の保証が重要となることから、現行の学科に対応する組織をJABEE認定が可能となる教育コースと位置付け、そのための具体的な体制の実現を目指す。</p> <p>なお、学部入学者は、平成20年度までに現行の学科毎の募集形式を改め、募集の母集団を3区分程度の比較的中規模なものとし、入学後にも転学科が可能な制度を構築する。大学院博士前期課程の教育研究体制も前述の教育コースに準じたものとするが、本学が目指す情報科学、エネルギー・環境、社会基盤、及び材料・バイオの4分野の教育研</p>	<p><b>【8-1】</b>                      入学定員総数の410人は維持しつつも、学科毎の入学定員は固定化せず、入学志願者の動向、専門分野のニーズがより適切に活かせるよう、学科の規模とその編成のあり方について弾力的に取り組めるシステムを検討する。その際、学部卒業生には、ユニバーサル化の中にあつて質の保証が重要となることから、現行の学科に対応する組織をJABEE認定が可能となる教育コースと位置付け、そのための具体的な体制の実現を目指す。なお、学部入学者は、平成20年度までに現行の学科毎の募集形式を改め、募集の母集団を3区分程度の比較的中規模なものとし、入学後にも転学科が可能な制度の構築を目指す。</p>	III	<p>(平成16～18年度の実施状況概略)</p> <p>平成18年度に、教育研究組織検討委員会を設置して、教育研究組織の見直しを行い、410人の定員内で学科定員は10%程度を限度として弾力化することを決定し、平成20年度からの募集を目指し平成19年度に改組案を申請した。併せて、平成20年度から全教員を従来の学科等配属から工学部配属とし、教育プログラム、学生指導に責任を持つ学科グループ等に派遣する方式を決定した。なお、改組後の学生募集形式については、現行の6学科制から3系列制とし、入学後に学科を選択できる制度にすることとした。また、全ての学科でJABEEに対応した教育プログラムを決めている。</p> <p>大学院については、学科改組の学年進行に合わせて改組をすることとし、この場合、重点研究分野を考慮した体制を目指している。また、博士後期課程は本学の特色である寒冷地工学を活かした専攻の設置を目指すこととしている。</p>	入学後にも転学科が可能な制度を構築し運用する。		
		III	<p>(平成19年度の実施状況)</p> <p><b>【8-1】</b>                      平成20年度から学部における一般選抜及び特別選抜の学生募集単位を現行の6学科制から3系列制に改めるが、その趣旨、目的及び特徴を周知するため、入試企画センター教員を中心として、全学教職員から協力を得て、高校訪問を強化し、進路指導担当教諭への説明を行った。(175校訪問) また、入学後の転学科について、教務委員会で制度の構築を図った。</p> <p>なお、新カリキュラムについては、各コースともJABEE認定が可能となるよう整備した。</p>			

<p>究がより一層進展するよう適切な教員配置のあり方についても検討を進める。博士後期課程については、現行の2専攻に加えて、平成20年度までに先端的で高度な重点研究プロジェクトを展開できる新たな専攻の設置と入学定員の増員を目指す。</p>	<p>【8-2】 教員組織は学科に固定化せず、教育と研究を分離する方式として、役員会の判断により必要に応じて、柔軟に対応できる制度の構築を検討する。</p> <p>【8-3】 大学院博士前期課程の教育研究体制も前述の教育コースに準じたものとするが、本学が目指す情報科学、エネルギー・環境、社会基盤及び材料・バイオの4分野の教育研究がより一層進展するよう適切な教員配置のあり方についても検討を進める。</p> <p>【8-4】 博士後期課程については、現行の2専攻に加えて、平成20年度までに先端的で高度な重点研究プロジェクトを展開できる新たな専攻の設置を検討する。</p>	<p>III 【8-2】 平成20年度からの学科改組を行い、併せて、教員は従来の学科配属を止め、教育・学生指導の責任を明確にする4つのグループで構成する組織に変更することとした。</p> <p>III 【8-3】 大学院博士前期課程の教育組織は、平成20年度に改組した学部学科における学生募集方式と、その後の2、3年次の学科、コースのあり方を考慮しながら、学部教育課程に準じたものとして改組を検討する。その際の教員配置においては、本学の教育研究の活性化及び重点研究分野との関連も配慮する。</p> <p>III 【8-4】 大学院博士後期課程は本学の特色を明確にすることから「寒冷地工学専攻」を新設し、従来の2専攻と合わせて3専攻12人の定員とする方針であり、それについての検討組織を立ち上げた。</p>		
<p>【9】産学官連携の推進を図る組織等の整備 既存の地域連携推進委員会の機能を充実するとともに、地域共同研究センター、機器分析センター、未利用エネルギー研究センター、SVBL等も、重点研究分野と一体化した運営が図れるよう検討を進め、産学官連携の成果が、より有効に学部と大学院の教育に反映できるものとする。このことによって学生の学習意欲の一層の向上につなげる。そのため、それぞれのセンター等の役割と特色を活かした形で、本学における産学官の連携の活性化と教育研究の活力を向上させていくため、平成20年度までに大学院博士課程等の整備を目指す。</p>	<p>【9-1】 産学官連携の推進は、地域共同研究センター、機器分析センター、未利用エネルギー研究センター、SVBLなどと重点研究分野が一体化した運営体制を構築し、成果を教育に反映させる。</p>	<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 既存の地域連携推進委員会の実働部隊である産学官連携推進員・協力員は、3市11町に19人となり、地域との情報交換が的確に推進されている。 研究戦略などの要である地域連携・研究戦略室は、地域共同研究センター、SVBL、知的財産本部で組織され、4重点研究分野が一体化した運営が図れる体制を整えた。</p> <p>(平成19年度の実施状況) III III 【9-1】 重点研究分野に置かれている研究推進センターでは、定期的に発表会・セミナーなどを開催し、学生の学習意欲の向上に努めている。また、学部教育においては、知的財産、ベンチャー設立など産学官連携の成果を反映させた「総合工学II」の授業を実施している。</p>	<p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p>	
		<p>ウェイト小計</p>		

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

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

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

<p>のため、その時点々々における最も有効な人事のあり方は、大所高所からの総合的判断を重視することが肝要であるので、絶えず全学的な視点から人事戦略を構築し、適切な人事管理をできる機能が求められる。</p> <p>このような役割は、単純に学科等に委ねられるべき性格のものではなく、むしろ確かな識見を必要とするので、学長を中心とする役員会と教育研究評議会が指導性を発揮することでこの役割を担うものとする。</p>			<p>し、平成18年度末までに助手から助教授に4人、講師から助教授に1人、助教授から教授に4人昇任している。</p> <p>事務職員については、課長補佐制度を廃止して副課長制度とし、各人の責任範囲を明確にするとともに、優秀な職員を課長、副課長に昇任させた。</p> <p>技術部においては、総括技術長を置き、能力に応じた処遇を行えるようにしている。</p>		
	<p>【11-1】 適切な人事戦略、人事管理体制を構築するために、学長を中心とする役員会と教育研究評議会が指導性を発揮できる体制を継続する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【11-1】 教員の新規採用については、定年予定者などの後任補充を基本とし、毎年3か年の採用計画を役員会が提案し、教育研究評議会が審議し、役員会の議を経て決定している。</p> <p>平成19年度は平成20年度の改組を考慮した上で、平成21年度までの人事計画を提案し承認された。</p> <p>事務職員については、事務の効率化を図り、ワンストップサービス体制とするため、係制度を廃止し、課に配属する制度の検討を行った。</p>		
<p>【12】任期制の導入など教員の流動性向上に関する方策</p> <p>本学では、これまで教員人事は一般公募を原則としてきたが、今後もこの原則を堅持することとする。また、任期制については、地域共同研究センター等の一部の教員人事に対しては導入していたが、平成16年度の法人化を機会に、教員人事の流動性・活性化を目指し、全部門の新規採用人事に導入する。なお、同意の得られた現職者にも適用できるように制度化し、60%以上の教員が任期制に移行するよう推進する。</p> <p>また、教員の行う教育研究活動を活性化するためには、幅広い視野の涵養と多様な経験が重視される必要があり、上記の公募制の徹底と任期制の導入によって、流動性向上の一助とするためのものである。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度から、教員人事の流動性、活性化を図るため全部門の新規採用者・昇任者に対し、任期制を導入した。同時に、同意が得られた現職者に対しても任期制を適用できることとし、年2回受付を行っている。平成19年3月末現在で約66%となっており、中期目標期間中の目標60%を既に達成している。なお、退職者・異動者の補充は原則一般公募とし、国籍を問わない公募となっている。</p>	平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。	
	<p>【12-1】 教員人事の流動性・活性化を目指し、全部門の新規採用人事に任期制を導入し、60%以上の目標をクリアしたが、さらに任期制の対象となるよう推進する。</p>	III	<p>(平成19年度の実施状況) 【12-1】 法人化に移行した時点での任期制適用割合は56%であったが、平成19年度までに新規採用者及び昇任者等が34人あり、平成20年4月1日現在で約71%と目標を上回っている。</p>		
<p>【13】外国人及び女性教員の採用促進に関する方策</p> <p>現状では、本学でも外国人教員や女性職員の比率は低いと言わざるを得ず、その改善に取り組む必要がある。しかし、一律に論じ難い問題でもあるので、本中期目標・中期計画の期間内に具体的な数値目標が設定でき</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度以降、教員公募は国籍を問わないとしているが、外国人教員の採用は2人(内1人は非常勤)である。一方、女性教員は1人(国際交流コーディネーター)であり、公募には男女雇用機会均等法を尊重する旨明記しているが、応募者が少ない。</p> <p>(平成19年度の実施状況)</p>	外国人教員や女性職員の比率について、数値目標の設定を判断する。	

<p>るよう検討を進める。</p>	<p>【13-1】 外国人及び女性教員の採用を推進する。</p>	<p>III III</p>	<p>【13-1】 平成19年4月1日付で外国人の女性教員を採用した。また、平成20年4月にも2人の女性教員の採用を決定している。なお、教員公募の依頼文書の内容を検討し、外国人及び女性が積極的に応募できるようにした。</p>		
<p>【14】事務職員等の採用・養成・人事交流に関する方策 事務職員等の採用は、行政事務処理及び教育研究支援業務等の大学運営事務のほか、教員と連携協力しつつ企画立案等に積極的に参画する大学運営の専門職能集団としての機能を発揮させる必要があるため、大学独自の採用計画に基づき行うものとする。なお、一般事務職員等の採用に当たっては、一定以上の能力や優れた知識経験を有していることが求められることから、平成16年度から北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験実施委員会の実施する統一試験を活用する。 また、事務職員等の能力向上策として、専門職能集団としての機能が発揮できるように、財務、労務等の階層別、職階別の研修制度を導入し、大学の経営戦略等に参画する人材の養成を行う。さらに、優れた人材の確保や人事の活性化を図るため、引き続き他大学等との人事交流に努める。</p>			<p>(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年10月に策定した「現中期目標期間における事務系職員の配置数等に係る基本方針」に基づいた採用計画を実施しており、大学のニーズに対応した専門性と多様性を有し、かつ企画立案等に積極的に参画できる専門職能集団としての機能を発揮できるよう継続的、長期的な人材採用と養成を図っている。採用計画の一環として図書館の専門的な職員採用について調査、検討を行い、国立大学法人等職員統一採用試験（図書）の他、中途採用による選考採用基準を策定した。 研修制度については、キャリアアッププログラムを策定し、月1回程度、学内外の講師によるキャリアアップ研修会を開催している。また、階層、職階別の研修制度として、中堅職員、主任及び係長クラスを対象とした合宿による職員研修、係員を対象とした若手職員研修、英会話研修及び簿記研修を実施した。また、平成18年度は、教職員対象に「メンタルヘルスサポート研修」を実施した。 なお、若手の人材養成を兼ねて、大学評価・学位授与機構あるいは文部科学省での長期研修も行っている。 人事の活性化を図るために、道内外の大学との人事交流を実施しており、毎年2人程度の交流がある。</p>	<p>平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。</p>	
	<p>【14-1】 一般事務職員の採用に当たって、北海道地区国立大学法人等職員統一採用試験実施委員会の実施する統一試験を引き続き活用する。</p> <p>【14-2】 優れた人材の確保や人事の活性化を図るため、引き続き他大学等との人事交流に努める。</p> <p>【14-3】 職階別の人材育成として、若手・中堅・管理職等の職階区分における研修を実施し、職場環境の基礎となる部分を強化するとともに、専門職能集団としての機能を発揮できる人材の確保に努める。</p> <p>【14-4】 教職員のメンタルヘルス支援体制を強化する。</p>	<p>III III</p>	<p>(平成19年度の実施状況) 【14-1】 10月2日に採用面接を実施した結果、9人の応募があり、1人を採用した。</p> <p>【14-2】 平成19年度の人事交流は、北海道大学1人、旭川工業高等専門学校1人について行った。</p> <p>【14-3】 労務管理、資料作成ソフト講習、リスク管理などについて講演会などを開催し、資質の向上を図った。また、技術職員に関する選考採用基準を策定し、これに基づき平成19年4月1日付で1人採用した。</p> <p>【14-4】 保健管理センター医師（産業医）及びカウンセラー（臨床心理士）による支援体制を継続して行</p>		

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

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (1) 業務運営の改善及び効率化  
 ④ 事務等の効率化・合理化に関する目標

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

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

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

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

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

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

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

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

**「平成19事業年度」**

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

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

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

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

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

**2) 法人としての総合的観点から戦略的・効果的な資源配分**

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

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

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

4人，助教授に4人，助手に5人昇任している。

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

**3) 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価と資源配分の修正**

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

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

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

**4) 業務運営の効率化**

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

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

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

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

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

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

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

**5) 収容定員を適切に充足した教育活動**

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

**6) 外部有識者の積極的活用**

本学の場合，公式に迎えられ活用されている外部有識者は非常勤理事1人，非常勤

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

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

#### 7) 監査機能の充実

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

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

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

#### 8) 法人全体としての学術研究活動推進のための戦略的取組

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

### 「平成19事業年度」

#### 1) 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

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

#### 2) 法人としての総合的観点からの戦略的・効果的な資源配分

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

目的積立金を活用して、学内環境整備、高度機器の更新などを行った。

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

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

#### 3) 法人内における資源配分に対する中間評価・事後評価と資源配分の修正

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

#### 4) 業務運営の効率化

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

#### 5) 収容定員を適切に充足した教育活動

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

#### 6) 外部有識者の積極的活用

外部有識者の採用が行えるよう、特任職員制度を設けた。

#### 7) 監査機能の充実

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

#### 8) 教育研究組織の柔軟かつ機動的な編成・見直し

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

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

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

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

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

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

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

中期目標	「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人事配置の適正化などを進め、人件費削減の取組を行う。また、今後の教育研究の高度化・活性化を考慮しつつ、各種業務の合理化、効率的な施設運営を進め、管理的経費を節減する。
------	---

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

<p>トロールを実施するなどにより削減に努め、これらの資金を教育研究費などに振り向ける。          なお、光熱水料は設備の更新によって節減が可能になることから、平成20年度までにエネルギー使用を全学的に統括するシステムを検討する。</p>	<p>【21-1】          光熱水料等は、エネルギー管理標準に基づき、広報活動と合わせて定期的な省エネパトロールを実施するとともに、エネルギー使用量（電気、水、ガス）をリアルタイムに公表するシステムを導入する。</p>	<p>III III</p>	<p>%, 水道使用量7%程度の節減になっている。また、平成18年度にはエネルギー使用を全学的に統括する計量システムを導入し、各学科の電気使用量のデータを集積している。</p> <p>(平成19年度の実施状況)  <b>【21-1】</b>          8月にエネルギー管理標準に基づき、夏季省エネパトロールを実施し、その結果の分析を行うとともに、1月中旬実施の冬季省エネパトロールでは、夏季省エネパトロール結果を活用し、冷蔵庫・冷凍庫の製造年など、より細やかな調査を実施した。          4月よりエネルギー使用量をリアルタイムに公表するシステムを導入しており、今後蓄積した各学科の電気使用量のデータを分析し、省エネのためのインセンティブが働く仕組みを検討する予定である。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>		

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

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

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中 年 期 度	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中 年 期 度	年 度
<p><b>【22】資産の効率的・効果的運用を図るための具体的方策</b>                      本学の体育施設，講堂については従来から一般利用も進めているが，ホームページあるいは市の広報誌などを活用してその利用状況を公開し，一層利用しやすくするように改める。また，屈斜路研修所は立地条件の恵まれたところに位置しており，平成19年度までに老朽化した施設の整備の検討を進め，外部に対しても宣伝を行うなどして，一層の教育研究等の利用に供する。また，教育研究施設及び高度機器等についても外部者利用規程を整備し，利用の拡大を図る。外部資金などは，平成16年度より適切な運用のために主たる取扱金融機関を決め，健全で且つ効率的な運用を図る。</p>	<p>【22-1】 外部資金等については，適正かつ効率的な運用を継続して行う。</p> <p>【22-2】 体育施設，講堂については，ホームページあるいは，市の広報誌などを活用してその利用状況を公開し大学後援会等及び一般利用の促進，利用拡大に努める。また，屈斜路研修所については，経営的観点から大学後援会等及び一般利用の促進，利用拡大を実現するための施設の整備計画を策定する。</p>	III	(平成16～18年度の実施状況概略) 体育施設及び講堂については，その利用促進を図るため，一般市民への利用情報をホームページ上に掲載するとともに，屈斜路研修所の利用率向上を図るため，パンフレットを道内国公立大学及び近隣小・中・高等学校等に配布した。また，北見工業大学後援会（KITげんき会）向けには，優遇使用料金を併記するなど施設の利用促進及び拡大を図った。 高度機器等の外部者の利用については，物品管理規則等において外部者の利用を可能とするほか，北見工業大学後援会（KITげんき会）会員の高度機器等の使用料を無償とする等，外部者利用拡大の方策を検討し，実施している。 外部資金等の資金管理については，財務状況等も勘案し，主たる預金金融機関を決定したほか，資金の流動見込等に基づき，国債購入や大口定期を組む等により長期及び短期の運用を実施し，健全で且つ効率的な運用に努めている。	平成19年度までに実施しており，平成20～21年度は継続して推進する。		
		III	(平成19年度の実施状況) <b>【22-1】</b> 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。			
		III	<b>【22-2】</b> 体育施設，講堂については，大学後援会等及び一般利用の促進を図るため，ホームページ上に利用料金等をわかり易く表示し，講義室についても，各室の配置図及び写真を添付した。 今後，ホームページには講義室等の利用状況を公表するとともに，市民に配布している広報誌などを活用して，利用案内を掲載し，より一層の利用拡大を図る。また，屈斜路研修所については，利用者拡大を実現するため，経営的な観点から施設の整備計画を策定し，平成20年度施設整備費概算要求書として文部科学省に提出した。			

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

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

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

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

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

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

**「平成19事業年度」**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**b) 財務情報に基づく分析**

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

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

**2) 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画**

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

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

**「平成19事業年度」****1) 財務内容の改善・充実**

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

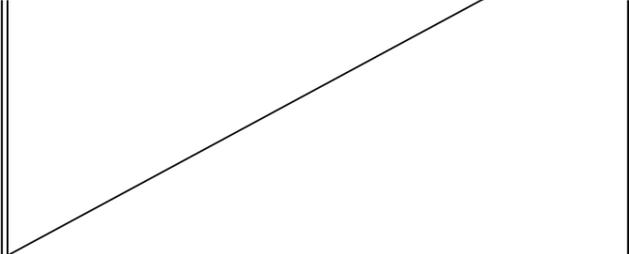
**2) 人件費等の必要額を見通した財政計画の策定や適切な人員管理計画**

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

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (3) 自己点検・評価及び情報提供  
 ① 評価の充実に関する目標

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

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

<p>策 評価結果を大学運営に反映させるため、役員会、経営協議会、教育研究評議会が各々が評価結果に対する点検を行い、2～3年ごとに改善指示が出せるよう制度化する。</p>		<p>調に進んでいる」以上の評価となっており、大きな改善指導項目はなかった。 したがって、従来計画をさらに推進することとし、組織の見直し、外部評価の実施に力点を置いた。即ち、認証評価・法人評価の実施に向けて、全学的な自己点検・評価と外部評価を行い、改善点を明確にした。</p>		
	<p>【24-1】 役員会、経営協議会、教育研究評議会は、自己評価及び外部評価の結果の点検・分析を基に、具体的な改善計画と戦略目標を立案するシステムの制度化を目指す。</p>	<p>Ⅲ (平成19年度の実施状況) 【24-1】 外部評価結果で指摘、提言のあった事項については、各種委員会で検討を行っている。特に、外部評価委員から指摘のあった14研究推進センターの見直しについては役員会において検討することとした。</p>		
			<p>ウェイト小計</p>	

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

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

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

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

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

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

**「平成19事業年度」**

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

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

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

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

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

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

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

**「平成19事業年度」****1) 情報公開の促進**

北海道新聞と包括協定を結び、本学の情報発信を積極的に実施している。

I 業務運営・財務内容等の状況  
 (4) その他の業務運営に関する重要事項  
 ① 施設設備の整備・活用に関する目標

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

中期計画	平成19年度計画	進捗状況 中年度	判断理由（計画の実施状況等）		ウエイト	
			平成19年度までの実施状況	平成20～21年度の実施予定	中年度	年度
<b>【26】施設等の整備に関する具体的方策</b> 学内施設で老朽化が著しい1号館、体育館、学科棟の改修計画に併せ、平成16年度中に長期学内施設整備計画を策定して、総合情報処理センターの設置、図書館の増築、メディア教育センターの設置あるいはキャンパスアメニティの向上などによる教育研究環境の改善を検討する。この場合、概算要求を行うもの他、PFI方式などでの実施を含め検討する。	<b>【26-1】</b> 長期学内施設整備計画に基づき図書館・講義棟等の改修及びバリアフリー対策を実施し、安全安心かつキャンパスアメニティの向上などの、教育研究環境の継続的改善を図る。	III III	(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度にキャンパスマスタープランを策定するとともに、安全安心な教育研究環境を確保するため、既存施設の再生整備を実施している。(H16補正：1号館校舎改修、H17補正：1号館改修・図書館一部改修、H18当初：基幹環境整備、平成18補正：講義棟改修) この結果、学習環境の整備、バリアフリー等キャンパスアメニティの格段の向上が実現できた。	平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。		
			(平成19年度の実施状況) <b>【26-1】</b> 平成19年度は図書館及び第一講義棟改修及び構内バリアフリー計画に基づき、構内バリアフリー対策工事を実施した。また、平成19年度補正予算において、(工)校舎改修工事及びバリアフリー対策費が内示され、その再生整備に関する実施計画を立案中である。			
<b>【27】施設等の有効活用及び維持管理に関する具体的方策</b> 教育研究施設の有効活用等は、これまで施設専門委員会で検討してきたが、平成16年度からは、施設マネジメントを推進するため施設環境委員会を設置し、定期的な利用実態調査を行い、実績や有効性に応じたスペース配分となるよう見直しを行う。施設の維持管理は、大学の行う教育研究活動が効果的に推進されることを前提に、安全・衛生面から進めるが、平成17年度には調査のための定期パトロールを実施する。			(平成16～18年度の実施状況概略) 平成16年度に施設環境委員会を設置し、施設の利用実態調査を実施した。平成18年度には施設等の有効活用に関する点検・評価実施要項を制定し、関連部局等の協力を得て、原則年1回、施設利用実態調査を実施し、教育研究活動の活性化に資するよう、全学的な視点から利用計画並びに諸室の配分を見直すこととした。 老朽化が著しい施設については、平成17、18年度に施設の維持管理の状況を把握するため、建築の部位別パトロールを実施し、その老朽状況の調査を行った。また、平成13年以降の建物修繕経歴をデータベース化する作業を開始した。 安全管理面の調査については、産業医及び衛生管理者が定期的に安全衛生パトロールを実施し、不適切事項についての早期発見・改善に努めた。	平成19年度までに実施しており、平成20～21年度は継続して推進する。		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**「平成19事業年度」**

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

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

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

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

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

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

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

**2) 危機管理への対応**

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

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

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

**「平成19事業年度」****1) 施設マネジメント**

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

**2) 危機管理への対応**

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

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

**(5) 各項目共通****「平成16～18事業年度」**

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