

平成17事業年度に係る業務の実績に関する報告書

平成18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
- ③ 役員の状況
学長名 常本秀幸（平成17年4月1日～平成18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（平成17年5月1日現在）
学生数
工学部 1,858人（31人）
大学院工学研究科（博士前期課程） 266人（9人）
大学院工学研究科（博士後期課程） 49人（21人）

教員数及び職員数
教員数 155人
職員数 118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も育成するため、四年制の工業大学に移行して40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、ファカルティー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も身に付けさせ、多様な異文化と協調でき、しかも、自らが新しい時代を切り拓くことのできるよう、たくましい日本人を育成するための「人間力教育」の充実を目指す。

【研究】

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

【社会貢献・国際交流】

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

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

全体的な状況

平成16年度の法人化以降、本学は教育、研究、社会貢献あるいは業務運営等に関する目標を定めたが、その目標達成に向けた年度計画を学内に周知するなどして意識改革に努め着実に成果をあげてきている。その成果は、平成17年度に実施された「平成16事業年度の業務の実績評価」でも、対象となった全ての項目で「計画どおり進んでいる」と評価を得ている。また、平成17事業年度においても達成度を高めるために「共感できる目標の共有」をスローガンに、年度計画の学内説明会を開催するなどして事業を進めてきた。ここでは各項目に横断的な大学経営に関わる内容を中心に、学長のリーダーシップの下での戦略的な大学運営、社会への説明責任などについて、平成16年度以降の取組、進捗状況を総括する。

1 法人経営にむけた機動的・戦略的な取組

(1) 優秀な学生の確保

①学部学生

少子化あるいは理科離れの影響の中で、優秀な学生を確保することが今後の大学経営の最重要課題である。このためには、教育の質の向上と魅力ある研究への取り組みの継続的な発信が必要不可欠である。教育の質の向上については、平成17年度に土木開発工学科が JABEE の認定期間の延長審査を受けたほか、全学科で JABEE 受審を目指したカリキュラムに移行し、学習達成度の向上に努めている。また、運営費交付金の中の特別教育研究経費では、教育改革事業が平成16、17年度に各1件採択されており、平成16年度採択された「創造性教育支援事業」が、設備導入も終え演習・実験などでの活用が始まっている。授業方法の改善においても、役員による授業参観、あるいは学習意欲を喚起する積極的な取り組みにはエクセレントプログラム賞を授与するなどして学習環境・学生支援の充実を図っている。

一方研究面では、地域特色のある研究と最先端科学への挑戦を進めている。地域特色のある研究としては、これまでも実績のある寒冷地の環境、エネルギー、社会基盤に関する研究に加え、地域の特産である農林水産資源の高付加価値化に取り組んでいる。また、最先端科学への挑戦では未来のエネルギーあるいは新素材開発に取り組んでいるが、これらは、今後の本学の魅力ある研究の中心課題となる。このような取組を広く、効果的に広報活動を行うことが学生確保にもつながることから、担当副学長が中心となって種々の広報媒体を活用して積極的に取り組んでいる。

なお、入試改革も推進しており、本学への志願者が近畿・中部圏に多いことから、平成19年度入試から、大阪会場を設置して学生の利便性と受験率の上昇を目指している。また、優秀な学生の確保の観点から、第2志望学科までを選考枠とするように変更することとしている。

②大学院学生

本学学生の保護者の収入分布を見ると、半数近くが500万円以下である。そのような家計状況と、大手企業を中心とした活発な求人活動の影響を受け、学部卒業で就職を決める学生が増えており、大学院への進学率が低迷している。この現状を打破するために、学長、副学長と各学科の3年生との個別懇談会を設定し、大学院進学の意味あるいは価値観等の説明を行っている。また、経済的支援を拡充するために、地域と同窓会に本学の後援会を設立してもらい、その寄付金等で大学院博士前期課程、後期課程学生の奨学金制度を確立した。また、外部資金の大学運営費への拠出金割合と対象項目を拡大し、この原資を活用して博士前期課程入学者の内、各学科成績上位者2人、及び博士後期課程の学生全員が授業料免除となる制度を制定しており、平成18年度から運用する。

(2) 外部資金の獲得

今後の大学運営で外部資金を拡大することは、研究の高度化、個性化、活性化を図る上で重要である。また、これらの資金の一部を大学運営費に組み込むことによって、教育環境あるいは研究支援体制の充実が可能になる。なお、平成17年度の外部資金は、法人化前に比べ総額で約14%増大しているが、共同研究件数が件数・受入額とも

に10%以上増大したことの影響が大きい。また、平成18年度の外部資金獲得にも積極的に取り組み、例えば、科学研究費の中の予算規模の大きい基盤研究S、Aへの応募を各重点分野に義務付けた結果、13件の申請があり、2件が採択されている。また、JST が新たに始めた「シーズ育成試験」への積極的な応募を学長が呼びかけた結果、49件の応募があり4件が採択された。なお、これらの申請は、副学長、重点研究分野の部門長あるいは地域共同研究センター専任教員が事前評価を行っており、採択率の向上に寄与している。もう一つの取り組みとして本学後援会「KITげんき会」の設立がある。法人化以降の大学の実情を地域・同窓会に説明し、資金的支援を依頼した結果、商工会議所、北見市、本学同窓会が連携した後援会が設立された。この後援会からの寄付金は年間1千万円を目標としており、主として大学院学生の奨学金、大学広報支援などに充当することにしている。さらに、外部資金のうち間接経費の対象でない案件については、大学独自の拠出金比率を定めたが、共同研究、奨学寄附金、受託研究は10%の拠出、科学研究費は5%相当額を教育研究費から差し引く制度を平成18年度から実施することになった。これらの資金は、大学院学生の奨学金に一部充てるほか、授業料免除による収入減額を補うことになるが、学生の確保ならびに教育研究の活性化への効果が期待される。

(3) 業務改善

本学は法人移行時に、人件費及び運営経費の5%節減、外部資金の5%増大を目標として掲げた。この実現に向け、平成17年度には事務部門が中心となって「管理的経費節減計画検討ワーキンググループ」が協議を重ね、種々の提案がまとまり、その一部は既に実施している。特に大きな支出となっている光熱料の削減に向け、教職員で作るパトロール隊が、定期的にパトロールを実施して改善指導などを進めている。また、東京から遠いために出張旅費が膨大となるが、航空機利用を一括契約することを前提に見積りを行った結果、数%の削減が可能となることがわかり、事務部門で活用を開始した。さらに、コンピューターのリース契約のあり方についても協議し、契約期間の切れた機種を1年延長することによって、50%近い予算削減が可能であることから、平成17年度で契約が切れる機種については1年間延長したものもある。その他にも、清掃業務を一部負担するとかペーパーレス化の拡大など経費節減は着実に成果を挙げている。

なお、次年度以降職員数を削減することから、業務・組織の見直しが必要であり平成18年度から事務局に室体制と副課長制度を導入することになった。これによって、責任体制の明確化と職員個々の資質が向上することが期待でき、業務改善が一段と進展できる。

2 学長のリーダーシップの下での機動的・戦略的な取組

(1) 人事戦略

法人化以降、最も重視しているのは教職員の意識改革である。大学の現状及び今後の見通しなどは、毎年度実施する全学集会あるいは学科との個別懇談会等で説明しているが、制度面での整備も重要である。教員については、法人化と同時に全教員を対象として任期制を導入したが、平成16年度当初48%であった任期制教員比率が平成17年度末には約63%まで拡大した。既に、6年間の目標であった60%を超えており、教員の意識改革の表れと評価している。また、教員個々の活動が把握できる評価システムを構築し、平成17年度からは、教育研究費のみならず勤勉手当の配分にも反映させている。さらに、評価データを参考に、ポスト数に関わりなく業績の高い教員の昇任人事を実施して、若手教員の意欲を喚起している。事務職員に対する評価制度は平成17年度に試行を行ったが、大学の年度計画等に対する自己目標の申告とその成果に対する自己評価、上司評価により改善点などの把握が出来るようになった。平成18年度の本実施に向けて内容の修正、今後の活用範囲などを検討している。

なお、本学の特徴である向こう3ヶ年の教員人事計画は、毎年度、学長・理事で協議し教育研究評議会ならびに経営協議会に提案している。定年退職者の後任人事の継

続、分野変更など議論になる事項であるが、大学の方針あるいは研究分野の重点化との関連などを説明することで理解が得られており、適切な方法で教員人事が決定できている。また、職員の人事計画は法人移行時に約10%の削減を決めており、退職者の後任補充はそれに従って新規採用が進められている。

(2) 資源配分

① 人材配置

大学の資源である人材、資金、施設・設備を大学の活力を喚起するように配分するのが学長の重要業務の一つである。人材の配置は人事戦略で説明したように、数年先の大学運営を想定して行っているが、定年退職者のポストは一旦学長預かりとして、新規採用あるいは留保の方針を出し、採用の場合は学科の意見も参考にして分野を決定している。平成17年度に「行政改革の重要方針」が閣議決定され、人件費を5年間で5%削減の方針が示されたことから、平成17年度末で教員ポスト2人を留保した。また、分野の変更を求めた新規採用が3人になるなど、適切な人材配置を進めている。

② 予算配分

運営交付金のうち、大学が独自に活用できる原資を基本運営費交付金としているが、大学運営に係わる必要経費等は、前年度末に学長・理事などがヒヤリングを行い、事業計画の精査を行って配分方針を出している。従って、基本運営費交付金から運営経費を差し引いた額が教育研究経費となるが、その内の30%程度を学長裁量経費とし、残りを学科あるいは教員個人への教育研究費に充てている。教員個人への配分は、平成12年度から業績評価に基づいて行っていたが、平成17年度から教育、研究及び大学活性化・社会貢献の7項目に職種に応じた目標値を定め、その達成度を基に評価するきめ細かい評価制度を構築し、その結果に基づき教育研究費の配分を行った。一方、学長裁量経費は、10数項目の申請項目を設け、教育改革支援、学生生活活性化支援、国際化推進支援あるいは研究支援などを行っている。なお、研究支援は科学研究費に応募して採択されなかった研究で、若手教員、大学に来て間もない教員、基礎的な研究が中心の教員などについて、学長・理事がヒヤリングを行い配分方針を決定している。

③ 施設・設備の活用

施設・設備は、全てが大学の資産であることを再認識してもらい、それらを有効活用する方針を打ち出している。研究スペースについては、副学長、センター長で構成する「共用研究スペース運用審査専門委員会」において、総合研究棟、地域共同研究センター等について協議し決定している。配分時の審査は、外部資金の導入、研究状況などを基に行っているが、今後対象面積を拡大していく予定である。設備については「設備整備マスタープラン」を策定し、大型設備の更新等の順位を決めている。また、学内の多くの設備を有効活用する第一段階として、退職者の使用していた機器は全て一旦機器分析センターに移管し、担当理事とセンター長等で審査をした上で貸し出す方式に改めた。また、大型設備維持費も従来の積算基準による配分を改め、半額を学長裁量経費としてプールし、機動的に対応可能なように申請されたものを評価して配分する方式に改めた。

3 教育研究の活性化

(1) 教育の質の向上

平成13年度から学生による授業評価を実施しているが、科目平均点は毎年度向上しており、平成13年度は100点満点で69点と低かったが、平成17年度は75点を超えている。また、平成17年度には80点以上の科目が30%以上となっており、FD活動の成果と共に、教員評価の項目に学生による授業評価結果を導入したことの影響も大きい。さらに、学生による授業評価の中の「教員の熱意」に関する評価点を見ると、平成13年の72点から平成17年度は78点に向上しており、教員の教育に対する意識改革が顕著である。また、授業評価の低い教員については、役員が授業参観して改善勧告を出すのが、平成16年に実施した13人の教員の中から平成17年度には学科3位にまで上昇した教員もおり、授業参観の効果は大きい。なお、平成17年度のスローガンの一つに「学生の元気が大学の力」を掲げているが、入学直後から工学への好奇心を喚起するような授業形態の工夫が必要であることから、優秀なプログラムにはエクセレントプログラム賞を授与して評価している。また、平成17年度に新たに開講した総合工学I、IIでは、卒業生や企業経営者などが学問するこ

との意義や重要性を教授しており、多くの学生から高い評価を得ている。

(2) 研究の活性化

ここ1, 2年、研究成果である学術論文発表数は横ばいで、共著者の重複を含めても教員当たり年1.3編程度であった。このような状況を改善するため平成17年度当初に教員の学術論文の3ヶ年計画を提出してもらったが、そのような取組の成果として、平成17年度は学術論文の発表が年1.7編程度に増大している。科研費への申請でも学長の強い要請もあったが法人化前の一人0.87件から0.97件まで改善された。また、研究分野の重点化と研究推進センターの制度化で学科横断的な共同研究等が増大しており、外部資金の獲得にも貢献している。特に地域特性を活かした研究テーマも多くなっており、大学の研究特色が形成されつつある。

4 社会への説明責任に関する取組

(1) 情報発信

情報発信媒体としては報道機関、ホームページ、雑誌、看板などがあるが、色々なルートを使って発信に努めている。この間新聞への本学の年間掲載回数は約200回になるが、地方紙が中心であることから今後は全国紙への働きかけを強める必要がある。ホームページについては常に更新しながら最新情報を掲載するよう努力している。看板なども活用しており、費用対効果の判断もあり、平成17年度は地元空港あるいは札幌の地下鉄に掲げたが、今後は受験料の半額くらいを広報費用に充てる予定である。なお、大学紹介のパンフレットは業務部門ごとに15種類を発行しており、効率でないことから、平成17年度に第一段階として2部門で削減したが、さらに合理化する方針である。

(2) 学外者との交流

本学と学外者との協議の場は経営協議会を初めとして多様であるが、本学が主体となる学外者との会議等は、地域共同研究センター推進協議会及び北見市産学官連携推進協議会、北見医工連携研究会、北見電子自治体協議会等である。その他にも連携協定を結んでいる中小企業家同友会、自治体の委員会等にも積極的に参加し意見交換を行っている。特に平成17年度は、本学の後援会「KIT げんき会」が設立された関係もあり、多くの産業界や経済界の集まりに出向き大学の実情を説明するとともに、大学への期待・要望も受けているが、それらに応えられるよう心がけている。

(3) 監査機能の充実

国立大学時代から本学の予算執行は、国の会計制度に従って適切に行ってきた。しかし、法人化以降の会計制度の変化に対応するためには専門家の意見を聞きながら予算を執行する必要がある。そのため、監査法人の監査と併せて、本学監事による会計監査を常に受けている。また、業務内容についても労働基準法に従った対応が求められることから、このことも監事の監査を受けるようにしている。なお、事務組織も監査業務の円滑な実施のために、平成17年度から監査・評価室を置いて体制の充実を図っている。

項目別の状況

I 大学の教育研究等の質の向上
1 教育に関する目標
(1) 教育の成果に関する目標

中期目標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教養教育の成果に関する目標 教養教育は、設置基準にあるように「幅広く深い教養」と「豊かな人間性」を育むことはもちろんであるが、加えて発表力、文章力のような「学術リテラシー」も身に付けさせるとともに、国際観、倫理観等の人間力を高める教育を目指す。 ○ 学士課程の教育の成果に関する目標 学士課程の教育においては、工学専門分野の基礎学力を習得した上で、専門分野及びそれに密接に関連する応用課題についての体験学習を通じて、理解力、判断力、応用力、問題解決力などを高める教育を行う。 ○ 大学院課程の教育の成果に関する目標 大学院教育においては、「科学技術創造立国日本」の担い手となれるよう、高度な専門性の涵養が求められる。そのため、学部教育の基礎の上に、より高度な専門的知識や技術を教授するとともに、留学生・外国人研究者との交流も進め、総合的視野を背景として、国際性、企画力、指導力、創造性を兼ね備えた人材を養成する。
------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況等
<p>【1】教養教育の成果に関する具体的目標の設定 教養教育の重要性はますます増大し、その中で特に、国際感覚を身に付けさせることが求められており、平成16年度までにCALL (Computer Assisted Language Learning) システムを導入して語学教育の充実を図る。また、学部・大学院を通して、コミュニケーション語学力の向上を目指した継続的教育を行うとともに、TOEIC等の英語検定試験によってその達成度を評価し、卒業等の要件に反映させる。また、情報リテラシーは工学部学生にとって必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>【1-1】 学部・大学院を通して、コミュニケーション語学力を備えた学生の輩出を目指した継続的教育を行う</p> <p>【1-2】 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行う。</p> <p>【1-3】 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」を高める教育を引き続き行う。</p>	<p>学部においては、CALLシステムを活用し、英語必修科目を3科目(4単位)から6科目(7単位)に増やし、さらに、第2外国語も従来の1科目(ドイツ語)から3科目(ドイツ語、ロシア語、中国語)に増やした。なお、CALLシステム導入後、学生のヒアリング能力に関して理解度、正確さの向上が見受けられ、TOEIC受験者の平均点の向上が認められた。(資料1-1-①)</p> <p>また、大学院については、コミュニケーション能力の向上や国際感覚を育むため、休業期間を利用して、英語圏の大学で行われている語学プログラムに参加するための海外英語研修制度を設けている。(資料1-1-②)</p> <p>情報科学の基礎を工科系の素養として位置付け、1年次の各学科共通科目として「情報科学概論」を必修科目として開講している。また、平成17年度の特別教育研究費を活用し、各種学習支援ソフトの導入などを行っている。(資料1-2)</p> <p>「学術リテラシー」教育を充実するため、各学科とも「導入転換教育」(4~5人の少人数教育)を取り入れた入門、概論など専門基礎的(機械工学入門等)な科目を開講し、ディベート力、発表力、文章力を成績評価に反映させている。(資料1-3-①)</p> <p>一般教養教育においてもゼミ形式の授業で、学術リテラシーの向上を目指した取り組みを行っている。(資料1-3-②)</p>

<p>【2】学士課程における教育の成果に関する具体的目標の設定 学士課程の教育は、全学科ともJABEE認定に対応した教育体制の構築を進める。これによって、工学の基礎学力を保証し、国内外で活躍できる人材を輩出する。また、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>【2-1】全学科ともJABEE認定に対応した教育体制の構築を進める。</p> <p>【2-2】工学教育の実践的場として、「もの創り工房」を利用し、イベントなどへの参加を継続的に推進する</p>	<p>平成16年5月に、土木工学科がJABEE認定（平成15年度卒業生から適用）された。他学科についても申請に向けて準備をしている。特に各科目の目的と位置付け及び相互関連を明確にするとともに授業の達成度評価を行う教育体制とした。（資料2-1-①）（資料2-1-②）</p> <p>「もの創り」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、「創造基礎」を設けているが、この授業の実践的場として利用している。この「もの創り工房」は、技術員の技能向上のためのグループ研修や、学生有志グループによる平成16・17年度NHK大学ロボットコンテストやロボット・トライアスロン出場準備のための作業場としても利用し、平成17年度には、NHKロボットコンテストで上位入賞するなどの成果を上げている。（資料2-2-①）（資料2-2-②）</p>
<p>【3】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>【3-1】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。</p> <p>【3-2】優秀な成績を収めた学生の表彰制度を設ける。</p>	<p>すでに平成16年度にシラバスを変更し、教育目標、成績評価方法などを明記するなどして教育水準の確保に取り組んでおり、これを引き続き継続する。</p> <p>従来から行っていた、学会賞などの受賞者に対するミント賞に加え、学業成績、人物ともに優れた大学院生を表彰する奨学・奨励賞を設けた。（資料3-2-①）（資料3-2-②）</p>
<p>【4】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>【4-1】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。</p> <p>【4-2】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充実する。</p> <p>【4-3】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を進める。</p>	<p>平成17年度から、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）を設け、学生の資格取得意欲向上に取り組んでいる。また、その他の学科においても資格試験と関連性の深い科目を開講している。（資料4-1-①）（資料4-1-②） なお、図書館においても、資格取得を支援するための資料、参考書等の整備を進めている。</p> <p>キャリア教育充実のため、選択科目Ⅲに「総合工学Ⅰ・Ⅱ」を開講し、企業等に在職している同窓生など幅広い人材を講師に招き、職業観や倫理観に関する講義を実施している。（資料4-2）</p> <p>インターンシップの位置づけをよりわかりやすくするため、科目名を「特別実習」から「インターンシップ」に改めるとともに、制度の積極的な活用を促進するため、同窓会の協力を得て受入企業の開拓を行った結果、50社を超え、参加学生も40名に達している。（資料4-3-①）（資料4-3-②）</p>
<p>【5】教育の成果・効果の検証に関する具体的方策 教育効果の検証は、学生による授業評価として既に実施しているが、今後は、卒業生、企業等の要望も定期的に調査し、これらの結果を踏まえて、教育内容・カリキュラム編成を自己点検することで、常に改善の図れる体制を構築する。</p>	<p>【5-1】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ことで、常に改善の図れる体制を構築する。</p>	<p>卒業生に対しては毎年、本学卒業生の就職先企業等に対しては3～4年毎に本学カリキュラム等に関するアンケート調査を実施している。この調査結果を踏まえて教育内容・カリキュラムの改善等を推進するための自己点検を行っている。今後は、アンケートの実施方法についてさらに検討を加え、常に改善を図れる体制とした。（資料5-1-①）（資料5-1-②）</p>

I 大学の教育研究等の質の向上
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	計画の進捗状況等
<p>i) 学士課程 【6】アドミッションポリシーに応じた入学者選抜を実施するための具体的方策 広報活動を活発に行うことにより、本学のアドミッションポリシーを受験生に周知する。そのため、平成16年度より各種広報媒体の活用を積極的に検討するとともに、教職員による高校及び高専訪問を多くの地域で実施する。なお、平成18年度を目標として道外からの志願者への便を図るため、道外試験場の設置を検討する。また、入試に際しては、学生の「向学心」及び「工学心」を面接を通じて把握できる推薦入試枠の拡大を検討する。加えて、生涯学習支援の立場からも、社会人の入学希望者を積極的に受け入れる。</p>	<p>【6-1】入学志願者確保のため、各種広報媒体の活用を積極的に検討するとともに、教職員による高校及び高専訪問を多くの地域で法人化前より10%程度増大させる。</p> <p>【6-2】道外からの志願者への便を図るため、道外試験場の設置を検討する。</p>	<p>アドミッションポリシーを定め、大学進学ガイダンスや高校出前授業などを活用し受験生に周知を図った。(資料6-1-①) また、本学単独の進学説明会を盛岡で9月10日に実施するなど入試広報活動を積極的に展開しており、高校等の訪問は、法人化前の20校から、平成16年度33校、平成17年度は82校に増大した。(資料6-1-②)</p> <p>平成19年度学部一般入試においては、道外受験場を増設し、大阪で実施することを決定した。(資料6-2)</p>
<p>【7】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</p>	<p>【7-1】カリキュラム編成を検討し、それぞれの科目の目標と位置付け、及び相互</p>	<p>全学科とも JABEE 対応カリキュラムを念頭に、科目間のつながりが明確にするためのフローチャートを作成するなど17年度もカリキュラムの改善を図</p>

<p>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>関連を明確にして、JABEE申請を推進する。</p> <p>【7-2】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の整備を進める。</p>	<p>った。(資料7-1)</p> <p>平成17年度から、選択科目Ⅲに「安全工学概論」として、全学科教員が連携して実施する科目を設定した。(資料7-2)</p>	
<p>【8】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>【8-1】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、きめ細かい教育を実施する。</p> <p>【8-2】各教員にオフィスアワーを義務付けるが、特に、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継続的に求める。</p>	<p>各学科とも1年次に少人数対応科目(例えば「機械工学入門」「電気・電子工学総論」など)、また、2年次、3年次には実験・実習科目を開講し、早い時期から基礎的能力を養うためのきめ細かい教育を実施している。(資料8-1)</p> <p>平成16年10月から、各教員にオフィスアワーの設定を義務付けている。教員毎のオフィスアワーについては、学科掲示板及びホームページで学生に周知し、活用を呼びかけている。教養系科目を担当する教員を中心とした卒論指導を有しない教員の学生に対する個別指導についても、多くの教員が学生とのコミュニケーションを増大させるなど、協力が得られている。(資料8-2-①)(資料8-2-②)</p>	
<p>【9】適切な成績評価等の実施に関する具体的な方策 平成16年度から、成績評価項目及び各項目の評価配点についてガイドラインを設け、シラバスに明記する。また、成績評価の適正化を図るために、必要に応じてそれぞれの科目間の調整を図ることで、適切な成績評価を実施する。 なお、成績不良者に対する勧告制度を確立する。</p>	<p>【9-1】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。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>各学科とも、JABEE対応カリキュラムの編成に伴い、シラバスに評価配点に関するガイドラインを記載した。また、各科目によって評価方法が不明確であったものを具体的な基準を設けて改善した。(資料1-3-①)(資料9-1)</p>	
<p>ii) 大学院課程 【10】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を目指す。</p>	<p>【10-1】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。</p> <p>【10-2】ホームページ、広報誌の英語版の充実を図る。</p>	<p>アドミッションポリシーを定め、ホームページ上に掲載をした。 また、次年度以降の募集要項や大学院概要にも掲載し、大学及び専攻科のある高等専門学校など幅広く配布した。(資料6-1-①)</p> <p>平成16年度に本学ホームページ英語版を全面リニューアルしたが、留学生受入強化のためさらに内容の充実を図った。(資料10-2)</p>	

<p>【11】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>【11-1】学部課程と同様に、それぞれの科目の目的と位置付けをシラバスに明記する。その際、学部開講科目との関係、大学院開講の他の科目との相互関係も含め、整合性のとれた教育課程になっていることを確認できるシステムにする。</p>	<p>すでに平成16年度から、学部と同様、授業開始時に詳細版のシラバスを配布している。開講科目について、内容と科目間のつながりを検討し、教育課程が整合性のとれたものになっていることを、教務委員会で確認するシステムとなっている。(資料11-1)</p>	
<p>【12】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>【12-1】実践的教育として、企業経験者、特に卒業生による特別講義を実施する。 【12-2】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 【12-3】18年度から実施する計画であるため年度計画なし</p>	<p>学部学生向けに設定した企業経験者による講義(「総合工学Ⅰ」、「総合工学Ⅱ」)を大学院の特別講義として受講を勧めるなど、実践的教育を行っている。(資料4-2) 通常の講義等においても、演習問題や実験との関連を通じて学生とのコミュニケーションを多くし、理解度を高めるとともに学生に考えさせる場を多く提供している。 さらに、本学の45周年記念事業の一環として、「学長と学生による懇談会」を大学院学生・学部学生を対象として行った。この中で、学生からの要望や質問を受け、また、大学から最新の情報を伝えるなど、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機会を設けている。(資料12-2) 平成17年度に社会人対象の長期履修学生受入のための学内関係規程を整備し、制度化した。平成18年度入学者から適用する。(資料12-3)</p>	
<p>【13】適切な成績評価等の実施に関する具体的方策 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>【13-1】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示する。</p>	<p>評価配点等についてのガイドラインを、学部同様シラバスに明記した。今後その実施内容についての精査を行うこととしている。(資料11-1)</p>	

I 大学の教育研究等の質の向上
 1 教育に関する目標
 (3) 教育の実施体制等に関する目標

中 期 目 標	学士課程においては、入学する学生の多様化に伴い、少人数対応の科目、「向学心」及び「工学心」に結びつけるための科目の充実が必要不可欠となる。このことに伴い、教育に対する労力が増大することから、実効性のある教育実施体制と、事務支援体制の構築を目標とする。教育施設・設備面の強化についても図書館機能の充実、情報ネットワークの充実など学生の要望が高い教育環境整備に予算を重点配分する。さらに、教育に関する貢献についても、的確な評価ができるシステムの構築を進める。
------------------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況等	
<p>【14】適切な教職員の配置等に関する具体的方策 基礎的学力の要請は、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>【14-1】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>英語圏の外国人教員を1名増員し、英語教育科目も従来の3科目(4単位)から6科目(7単位)に増やし、一層の充実を図った。(資料14-1)</p>	
<p>【15】教育に必要な設備、図書館、情報ネットワーク等の活用・整備の具体的方策 現有の教育支援設備の有効活用を図るために、平成16年度中にその使用状況・予定を教員及び学生が容易に把握できるシステムを構築し、空き時間における自習場所として積極的に活用させる。語学学習システムの整備については、平成16年度に最新機器の導入を進める。附属図書館については、増築を検討するとともに、従来の個人学習のためのスペースを拡大し、議論・討論にも活用できる空間を設ける。また、電子ジャーナル及び文献情報データベースの整備を推進する。</p>	<p>【15-1】現有の教育支援設備の有効活用を図るために、その使用状況・予定を教員及び学生が容易に把握できるシステムを構築し、空き時間における自習場所として積極的に活用できるようにする。</p> <p>【15-2】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>授業の空き時間に教室を自習場所として積極的に活用してもらうため、学内LANを利用したグループウェア「サイボウズ」を活用し、教室の有効利用を図っている。(資料15-1-①) 図書館においては通常20時まで、試験期間中は22時までの開館時間とするとともに、コイン式複写機の設置、自動貸出装置の導入による「セルフ貸出」の開始、館内貸出パソコンの備付け等、自習環境の向上を図った。(資料15-1-②)</p> <p>電子ジャーナル及び文献情報データベースについては、学内でフリーに利用できる年間アクセス固定料金制のパッケージを整備した。(資料15-2)</p>	

<p>【16】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>【16-1】公開授業を法人化前より10%程度拡大するよう推進し、授業方法の改善を図る。</p>	<p>教員の授業方法等の改善を図るため、原則全科目を対象に教員相互の授業参観を実施している。公開授業数は平成15年度(43科目)に比べ平成17年度は約4倍(166科目)に増大している。なお、学生の授業評価の低い教員を中心に役員の授業参観を実施し、改善提案を行っている。 (資料16-1-①)(資料16-1-②)</p>	
<p>【17】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>【17-1】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。 【17-2】科目担当教員などのグループで行う教育プロジェクトも積極的に支援し、教材、学習指導法等の改善を図る。</p>	<p>全学的FD研修会として、ワークショップ1回と外部講師による講演会2回の計3回行った。 さらに、学内で、ワークショップ報告会を実施し、その報告内容を基に参加した教員とさらに議論することにより、一層の学習指導法等の改善を図っている。(資料17-1) e-ラーニング型ホームページによる講義内容のコンテンツ開発などユニークな学習指導法や新たな教材開発を行った、個人又は教育プロジェクトに対して教育優秀者制度(「エクセレントプログラム賞」)を設け表彰し、教育内容の改善に効果を上げている。(資料17-2-①)(資料17-2-②)</p>	
<p>【18】他大学との共同教育等に関する具体的方策 他大学との連携を深める中で、より魅力ある科目の設定を含め、様々な議論のできる協議会をこれまでにも設けているが、今後も発展させる。また、SCS、インターネットを利用した他大学との共同教育についてもさらに推進する。</p>	<p>【18-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画なし</p>	<p>本学としての魅力ある科目(「雪氷学特論」,「先端材料特論」など)を継続して開講し、他大学との共同教育を積極的に進めている。特に室蘭工業大学とは、平成13年度に単位互換協定を締結後、毎年相互に受入・派遣を行い、実績をあげている。(資料18-1-①)(資料18-1-②) なお、他大学との通信媒体手段として、インターネットを利用したe-ラーニングシステム設置に向けて、具体的な作業を開始し、平成18年度に実用化する。</p>	
<p>【19】学部・研究科等の教育実施体制等に関する特記事項等 従来の学科・専攻科のみに依存した教員配置・教育システムから、大学全体から見て教育効果が向上するシステムへ移行させるため、教員配置の弾力的運用のもとで教育を実施できる体制に変更する。</p>	<p>【19-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画なし</p>		

I 大学の教育研究等の質の向上
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	<p>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の環境整備にも努力する。</p>
------	---

中期計画	年度計画	計画の進捗状況等
<p>【20】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、保健管理センターの医師、看護師らと連携を図り、健康管理を始め精神的な面における相談に関しても十分対応可能なシステムの確立を図る。</p>	<p>【20-1】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担任制度を確立する。</p> <p>【20-2】父母懇談会などを年に3回程度開催し、学生の学習状況を大学と父母とが連携して支援できる体制をとる。</p> <p>【20-3】「学生よろず相談室」を活用し、専門相談員をおきながら、保健管理センターの医師、看護師らと連携を図り、健康管理を始め精神的な面における相談に関しても積極的に対応する。</p>	<p>各学科とも、学年毎に担任制度を確立している。さらに、4～5人の学生を担当する「個別担任制」を導入し、年2回以上の学生との個別面談を実施し、修学相談等に積極的に対応している。(資料20-1-①)(資料20-1-②)</p> <p>北見、札幌及び盛岡にて父母懇談会を開催した。大学の動向及び学生の学習状況の説明を行うとともに、学生個々の成績等についても個別に対応し、支援体制の充実を図っている。(資料20-2)</p> <p>週1回非常勤カウンセラーと「保健管理センター」及び「学生よろず相談室」が密接に連携し、問題解決に積極的に取り組んでいる(資料20-3)</p>
<p>【21】生活相談・就職支援等に関する具体的方策 学生の生活面の相談は事務部に担当の窓口を設け、内容によって「学生よろず相談室」等との連携を図る。就職活動の支援に関しては、全学的な就職説明会を充実させるとともに、従来からの相談窓口を充実させ、Webなどでも対応できる支援システムを構築する。</p>	<p>【21-1】学生の生活面の相談には学生支援課が常時対応し、内容によって「学生よろず相談室」等との連携を図る。</p> <p>【21-2】就職活動の支援に関しては、全学的な就職説明会を充実させるとともに、従来からの相談窓口を充実させ、Webなどでも対応できる支援システムを構築する。</p>	<p>「学生支援課は『あなた!』を支援します。」をキャッチフレーズに「学生よろず相談室」、非常勤カウンセラーと連携して支援体制の充実を図っている。また、「単位不足などの警告」、「学校に行っていない」等父母からの電話相談等にも各課と連携しながら積極的に対応している。(資料20-3)</p> <p>就職ガイダンス(5回)、会社説明会を随時(28回)開催、就職が決定した学生による下級生(3年生)への「就職アドバイス」を就職支援係が企画実施したが、就職ガイダンスには延べ700人近い学生が参加した。(資料21-2) また、求人希望企業に対して、「求人申込書」をホームページ上でダウンロードを可能とし、就職活動の支援を充実させている。</p>
<p>【22】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</p>	<p>【22-1】奨学金制度、学生寮など、従来型の経済支援の他、生協などと連携して日常生活への支援も充実させ、経済的問題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>本学後援会「KITげんき会」の協力を得て、大学院修了後、北見市内の企業に3年以上勤めることを条件とした本学独自の新しい奨学制度を設けた。(資料22-1) また、生協内の業務に学生アルバイトを活用してもらい、(年間200人程度)経済的支援の充実を図っている。</p>

<p>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>【23】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>【23-1】国際化に関しては、教員と事務員の組織を一体化した国際交流センターにおいて、留学生への支援と国際交流の充実・発展を図る。</p>	<p>平成16年度に、教員と事務員で運営する国際交流センターの設置により国際交流の充実が図られている。例えば、留学生特別健康診断の年2回実施の確立、在留資格の申請を大学が取りまとめる体制の強化、新たな民間宿舎20戸の開拓及び新たな奨学金の開拓等留学生への支援を実施した。 また、留学生・本学日本人学生・教職員・北見市民等が参加しての、絵手紙、習字、生け花、お茶、日本舞踊、留学生の母国の文化紹介等を通して、国際交流の充実・発展を図るための取組を実施した。(資料23-1)</p>	

I 大学の教育研究等の質の向上
2 研究に関する目標
(1) 研究水準及び研究の成果等に関する目標

中 期 目 標	<p>研究面では、これまで培ってきた特色ある研究分野、高い水準にあると評価を受けている研究分野、あるいは地域の特質や産業の背景、及び要請等の高い研究分野に重点化し、その研究水準の向上と成果の社会への還元を目指す。したがって、研究分野は、基礎的分野から応用的な分野までとなることは当然であるが、学会活動を中心としたその学術水準は、各研究分野において国際的にも評価される水準となる必要がある。</p> <p>一方、社会への還元を中心とした実用化を目指す応用研究は、地域に根差した研究を進展させる中で、雇用創出などの経済効果の高い産業の創生、商品化につながる特許の取得等を積極的に推進することが目標となる。</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況等	
<p>【24】 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>【24-1】 ポテンシャルの高い研究分野のプロジェクト化を推進する。</p>	<p>本学が目指すべき方向性については企画運営会議で定め、これまで推進してきた4重点研究部門に新しい研究連携を推進するために、14の研究推進センターを設置してプロジェクト研究の実質化を図った。 (資料24-1)</p>	
<p>【25】 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</p>	<p>【25-1】 18年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画無し</p>	<p>福祉支援関連等の研究推進のため、「医工連携フォーラム」を継続開催している。又、近隣自治体（美幌町）と介護に係る共同研究を実施し、成果の「水上車いす」はテレビ・新聞でも紹介された。 (資料25-1-①) (資料25-1-②)</p>	

<p>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>【26】成果の社会への還元に関する具体的方策 従来、研究成果の社会への還元の窓口は、主として地域共同研究センターが行ってきたが、平成16年度から、学内の情報の集約と外部への発信を含め、地域連携・研究戦略室が中心となって推進する体制に移行する。ここでは、企業のシーズの提供、ニーズの把握に努め、産官等との協議会等への積極的参加を図りながら、地域企業とのコンソーシアム提案などを行い、新たな産業を創生するための基盤を築く。また、地方公共団体などの審議会などにも参画し、地域の環境保全や都市計画などに関する取り組みに研究成果を反映させる。</p>	<p>【26-1】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・研究戦略室が中心となって継続的に推進する。</p> <p>【26-2】企業へのシーズの提供、ニーズの把握に努め、産官等との協議会等への積極的参加を図りながら、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。</p>	<p>平成16年度に設置した地域連携・研究戦略室による統括した業務を推進している。関連する教員と研究協力課の密接な情報交換及び教員の様々な情報発信による意識改革を図った結果、共同研究件数、受託研究などの増大が達成できた。</p> <p>この成果として、外部資金については、昨年度実績を5.2%超え、また、職務発明届け出件数も昨年度実績を6件超えている。 (資料26-1-①)(資料26-1-②)</p> <p>平成17年度、北見市の事業で実施した大学シーズ・企業ニーズに基づくコンソーシアム型共同研究のテーマ募集に応募し、3件の採択を受けた。科学技術振興機構(JST)の新事業「シーズ育成試験」募集においても4件の採択を受け、新産業創生へ向けての基盤作りを実施している。 (資料26-2-①)(資料26-2-②)</p>	
<p>【27】研究の水準・成果の検証に関する具体的方策 研究水準の向上、成果の還元についての検証には的確な評価が必要になる。したがって、中期計画期間内における研究者個々の研究目標の明確化を図った上で、大学院担当教員としての水準を維持するため、教員資格審査を定期的に行う。また、地域的特色のある研究や地域企業との共同研究については、企業等の満足度などを定期的に調査し達成度の評価を行う。</p>	<p>【27-1】中期計画期間内における研究者個々の研究目標の明確化を図る。</p>	<p>研究目標・計画書の様式を定め、研究者個々の研究目標及び今後3年間の研究成果の見通し・計画を明確にした。(資料27-1)</p>	

I 大学の教育研究等の質の向上
2 研究に関する目標
(2) 研究実施体制等の整備に関する目標

中 期 目 標	<p>研究組織の弾力的運用を行うため、重点研究分野にある比率で教員を配置し、大型プロジェクトを構成し得る組織を構築する。したがって、この中期目標期間の教員採用については、最重点分野を中心に優秀な研究者の採用を進める。また、有能な若手研究者・女性研究者・外国人研究者の任用を促進し、教員採用の公募制の徹底と任期制の導入により、研究者の流動性を高める。なお、研究の活性化には有能な研究者とそれを支援するスタッフが必要であるが、近年RAや非常勤研究員の採用の自由度が増大しているため、この制度を最大限活用する。また、技術的基盤を支える技術職員の役割も重要であり、これら人的資源の有効活用を図り、効率的・効果的な研究支援体制を構築する。</p> <p>さらに、研究専念時間を確保するとともに、研究スペース・設備の効果的な運用のためのシステムを構築する。特に、優秀な若手研究者の研究専念時間を確保し、高額機器の有効活用を図るための制度を構築する。</p> <p>研究の質の向上及び改善は、研究の重点化による規模の拡大、研究支援体制の整備、適切な評価システムが機能して進展する。そのため、大学評価・学位授与機構と今後設置を進める北見工業大学の評価委員会の評価結果をもとに、待遇面への反映あるいは改善命令が出せるようなシステムを構築する。</p> <p>また、北見工業大学の教育研究の活性化、高度化、個性化を推進するためには、現在設置されている地域共同研究センター、機器分析センター、未利用エネルギー研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーの充実が重要であり、これらと教育研究組織の一体的な運営体系を検討する。</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況等
<p>【28】適切な研究者の配置に関する具体的方策 研究の個性化・高度化・活性化のため、学科・大学院の見直しを行い、平成18年度までに教育組織と研究組織の流動化が可能な組織に再編する。したがって、採用する教員が担うべき研究分野などの方針は、平成16年度から教育研究評議会の審議を踏まえ役員会が決定する。</p> <p>また、平成16年度に技術部の組織改革を行い、技術職員の配置は全学共通的業務・重点研究分野の研究プロジェクト・競争的資金導入グループ等への優先配置が可能な組織とするとともに、間接経費等の外部資金を活用し、非常勤研究員・技術員の雇用を中期目標期間内に30%程度増員する。</p>	<p>【28-1】 採用する教員が担うべき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。</p> <p>【28-2】 技術部を技術職員の全学共通的業務・重点研究分野の研究プロジェクト・競争的資金導入グループ等への優先配置を可能な組織とする。</p> <p>【28-3】 間接経費等の外部資金を活用し、非常勤研究員・技術員の雇用の拡大を継続する。</p>	<p>教員採用については、3ヵ年(平成17年度～平成19年度)について研究分野を定めた計画を学長が提案するが、教育研究評議会で審議した後、役員会で決定し、これに従って学科等の公募が行われる。(各法人共通データ3-6)</p> <p>平成16年度から実施している技術職員を各学科等に派遣する研究支援体制は十分に機能し、重点研究分野等の活性化を高めるとともに、技術職員の意識改革と技術力の向上に寄与している。(資料28-2)</p> <p>平成17年度は、重点研究分野を中心に非常勤研究員・技術員を12人採用したが、このうち、外部資金による非常勤研究員・技術員を3人採用している。(資料28-3)</p>
<p>【29】研究資金の配分システムに関する具体的方策 運営費交付金は予算項目の弾力</p>	<p>【29-1】 重点化研究分野の研究プロジェクト研究に対して、学長裁量経費の30%程度を重点配分する。</p>	<p>重点化研究分野の研究プロジェクト研究への配分は、各教員に教育研究活性化経費(学長裁量経費)の申請を求め、審査の上、各プロジェクト研究に対する総額として学長裁量経費の32%を重点的に配分した。(資料29-1)</p>

<p>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>【29-2】個々の教員に対しては、評価委員会において研究評価を実施し、この結果を尊重しながら役員等で研究費配分を決定する。</p>	<p>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ついて」に基づき教員の個人情報データベースを構築した。この教員個々のデータは大学評価委員会で評価するが、この評価結果を基に役員会等で研究費の傾斜配分方針を決定している。(資料29-2-①)(資料29-2-②)</p>	
<p>【30】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>【30-1】研究・教育・管理スペース等の配分比率を定期的に見直し、効率的、弾力的に運用する。 【30-2】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>平成16年度に設置した施設環境委員会では、学内全施設の利用実態調査を行い、それを基に教育関連面積・研究関連面積・管理部門面積及び学科ごとの基本面積等の分析を行った。この調査結果を基に共有面積の学内公募を行い、共用研究スペース運用審査専門委員会で、効果的な施設の運用を行っている。(資料30-1) 設備整備のマスタープランに基づき、教育研究活性化経費(学長裁量経費)の中で適切に配分している。また、現有設備・機器の運用については、退職者の保有する機器のうち有効活用が可能な機器については機器分析センターが主体となって効率的な運用を図る制度を設けた。(資料30-2-①)(資料30-2-②)</p>	
<p>【31】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>【31-1】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。 【31-2】弁理士と契約し、知的所有権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導を受ける。 【31-3】新しいアイデアは学生などからも提案されることがあるので、それらの管理体制を確立する。 【31-4】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。 【31-5】北海道TLOなどと連携して知的財産の創出を推進する。</p>	<p>研究成果については、学会等で発表してしまうと公知の事実となり、特許出願ができなくなるため、知的財産セミナー等を開催し教職員へ啓発を図っている。また、教員評価の中で、特許出願を高く評価するように変更した。(資料31-1-①)(資料31-1-②) 弁理士の資格を持つ客員教授を採用し、ことあるごとに知的所有権の創出・取得・管理・活用等について助言・指導を受けている。(資料31-2) 知的財産本部のホームページを立ち上げ、学生等からの提案を受け入れる体制を整えた。また、知的財産ポリシーを制定し、その中でも学生の提案に対する対応を明示している。(資料31-3) 知的財産権取得に対する登録補償金の支払い、知的財産権の実施等による収入への実施補償金の支払規程を整備したが、既に適用例もある。(資料31-4) 平成17年5月に北海道ティー・エル・オー(株)との間で、職務発明等に関する技術移転、職務発明等の技術移転性の評価、ベンチャー企業の設立、運営支援について協定書を締結し、活動を行っている。(資料31-5)</p>	
<p>【32】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</p>	<p>【32-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画なし</p>		

<p>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>【33】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>【33-1】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。 【33-2】学内共同研究はプロジェクトの中から、毎年数件に対して予算の重点配分を行う。また、各重点研究分野にプロジェクトリーダーを置くことで、研究プロジェクトを推進し、研究の質の向上と社会への還元の実績を高める。</p>	<p>高度な設備を有し、共同研究を実施しているサテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー(SVBL)の実績評価において、客員教授等による外部評価制度を取り入れ、その評価結果に基づく予算の傾斜配分方式を制度化した。(資料33-1) 平成17年度に、4つの重点研究部門のもとに14の研究推進センターを設置し、競争的資金獲得の申請を推進するとともに、各研究推進センターの申請に基づいて学長裁量経費を重点的に配分した。(資料29-1) また、各部門に部門長(プロジェクトマネージャー)、各センターにセンター長(プロジェクトリーダー)を置き、研究の推進と質の向上、社会への還元を図っている。(資料24-1)</p>	
<p>【34】学部・研究科・附属研究所等の研究実施体制等に関する特記事項 これまで本学の産学官連携の中心的役割は、地域共同研究センターが担ってきたが、新設されたSVBLはインキュベーション機能を備えていることと、主要課題が地域性の強いものであることから両者を一体化し、地域連携・研究戦略室を支援組織としながら共同研究、産業化支援などを推進する。また、本学の研究重点分野の一つである寒冷域のエネルギー・環境分野と未利用エネルギー研究センターを一体化運営することで、その研究の進展を図る。機器分析センターも、バイオ・材料系の教員が中心となって活動しており、このセンターもバイオ・材料研究分野と一体化することが機能的なシステムとなる。さらに、情報処理センターは、本学の情報システムの要であるが、今後の運営管理・研究支援を考え、情報科学分野及び附属図書館等と連携した情報システムの集中化・機能化を早期に図る。</p>	<p>【34-1】本学の重点研究分野の一つである寒冷域のエネルギー・環境分野と未利用エネルギー研究センターを一体化運営することで、その研究の進展を図る。機器分析センターもバイオ・材料系の教員が中心となって活動しており、このセンターをバイオ・材料研究分野と一体化し機能的なシステムとする。さらに、情報処理センターは、本学の情報システムの要であるが、今後の管理運営・研究支援を考え、情報科学分野及び附属図書館等と連携した情報システムの集中化・機能化を図る。</p>	<p>本学の学内共同教育研究施設である4センターと4つの重点研究部門をそれぞれ一体化し機能的に運営することとし、各センター長(プロジェクトマネージャー)が統括する体制とした。(資料24-1) 研究支援体制として、附属図書館と情報処理センターが連携し、本学の研究成果(論文等の電子資料)を収集・保存し、学術情報をインターネットを通して発信するための計画「機関リポジトリ」の構築に着手した。(資料34-1)</p>	

I 大学の教育研究等の質の向上
3 その他に関する目標
(1) 社会との連携、国際交流等に関する目標

中 期 目 標	<p>地域社会との連携・協力を促進するため組織として、北見工業大学には、地域住民代表、企業代表、自治体代表等が委員となった地域懇話会、及び地域共同研究センターが支援するために設立された推進協議会などがあるが、平成14年度にこれらを統括するため産・学・官の代表で作る北見地域連携推進協議会を発足させ、広く地域社会のニーズを収集し、情報発信ができるように改めている。この活動はスタートしたばかりであるが、学内の地域連携・研究戦略室との連携を整備し、地域社会への研究面、教育面でのサービス体制を確立する。</p> <p>国際的な連携・協力には、教育面と研究面での対応が必要である。教育面では留学生の受け入れと北見工業大学学生の海外派遣とがあるが、交流協定校の拡大を図り、短期留学生の相互交流を増大させる。研究面では国際共同研究などを推進するとともに、これまでの北見工業大学の研究成果などを発展途上国などに還元する。また、協定大学の研究者との相互交流を進めるために、定期的に国際シンポジウムを企画する</p>
----------------------------	--

中期計画	年度計画	計画の進捗状況等
<p>【35】地域社会等との連携・協力、社会サービス等に係わる具体的方策 平成16年度より、地域社会と大学との連携・協力体制を実効あるものとするため、地方自治体あるいは関連研究機関などとの協議会である北見地域連携推進協議会の開催頻度を高め、情報収集・情報発信を進める。大学発信のサービスは多様であるが、サービスを受ける対象者としての学生、一般社会人、技術者の要望に沿ったものである必要があり、またそのレベルに応じたものとする必要があることから、ニーズの調査を定期的実施する。特に、平成16年度から、小、中、高校生向けの公開実験等を拡大し、科学への興味を喚起する企画を強化する。</p>	<p>【35-1】地域社会と大学との連携・協力体制を実効あるものとするために、地方自治体あるいは関連研究機関などと構成していた北見地域連携推進協議会を発展的に解消して発足した北見市産学官連携推進協議会を積極的に活用し、新産業創出の支援体制など活動内容を充実させる。</p> <p>【35-2】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>【35-3】北海道中小企業家同友会オホーツク支部との包括連携に伴う連携事業を推進する。</p>	<p>新産業創出等の支援の一環として、北海道経済産業局が推進する「リサーチ&ビジネスパーク構想」の地方展開事業について北見市産学官連携推進協議会が連携を決定したことを受け、地域共同研究センターの産学官連携推進員・協力員会議でも全面バックアップすることとした。(資料35-1-①)</p> <p>さらに、北見市産学官連携推進協議会が独自で進める「サポーターネットワーク事業」にもサポーターとして登録し、従来の地域共同研究センターにおける技術相談に加え地域への連携・協力体制を充実させた。(資料35-1-②)</p> <p>平成17年度の「おもしろ科学実験」は、校舎改修の影響で、規模を縮小して実施した。参加者数は、募集人員を減じたため、減少したが、参加小・中学校数は、増加しており、このイベントの地域小・中学校に対する周知が図られた。(資料35-2-①)</p> <p>また、大学祭とタイアップし小学生に焦点を当てたキャンパスツアーは、参加企画数が8企画と昨年の2倍となり参加者も、NHKロボコン入賞ロボット公開が目玉となって倍増した。特に、大人の参加者が増加した。(資料35-2-②)</p> <p>連携事業として、「2005年第一次オホーツク就職セミナー」を、地域共同研究センターが中心となり、5月21日に実施した。(資料35-3-①)</p> <p>平成16年度に引き続き、「2005年オホーツクビジネスフェスタ」を、11月5日に実施した。開催方法等を見直した結果、入場者数も倍増している。(資料35-3-②)</p>
<p>【36】産学官連携の推進に関する具体的方策 産学官連携の柱である共同研究は、外部資金を導入した 教員に対して研究費を上乗せする制度を取り入れた結果、40%近くの教員が実施するまでとなったが、計画</p>	<p>【36-1】開設したサテライト・オフィスを首都圏及び道央圏における活動拠点として、情報の収集や学生募集などのPR活動等に活用する。</p>	<p>東京サテライトにおいては、知床世界自然遺産指定を記念して大学紹介イベントを12月に開催するとともに、入試広報の一環として、東京サテライトにおいては、平成16年度に引き続き入居大学8大学による進学説明会を9月に実施した。札幌サテライトにおいては、道央圏を中心とした志願者等への利便を図るために募集要項等を置き、ホームページ上でも公開した。また、それぞれのサテライト・オフィスに産学官連携コーディネータを配置し、情報収集、PR活動を行っている。(資料36-1-①)(資料36-1-②)</p>

<p>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>【36-2】研究者総覧の日本語版に続き英語版をホームページに掲載し、研究テーマ等の公開をさらに進める。</p> <p>【36-3】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。</p>	<p>英語版研究者総覧は、教員評価データベースのデータを活用するシステムを構築し、平成18年3月から公開した。(資料36-2)</p> <p>協議機関として、これまでの単位互換推進協議会を引き続き活用し、本学の融合分野科目として開講した「安全工学概論」を基に進展させる予定である。(資料7-2)</p>	
<p>【37】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>【37-1】産学連携に関しては一部大学間で交流が始まっており、これらの支援体制を強化する。</p> <p>【37-2】16年度に実施済みであるため17年度は年度計画なし</p>	<p>帯広畜産大学と「地域共同研究センターを通して行われる産学官連携活動に関する包括的協力のための協定」を締結し、実働組織を定め活動を開始したが、北見で開催された「医工連携フォーラム」に帯広畜産大学から教員が参加し、活発な意見交換があった。(資料37-1-①)(資料37-1-②)</p>	
<p>【38】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>【38-1】18年度以降に実施する計画であるため、17年度は年度計画なし</p> <p>【38-2】外国の大学等と国際共同研究推進のための協定を結ぶ。</p> <p>【38-3】国際シンポジウムを計画する。</p>	<p>平成16年度から、本学学生の英語能力の向上や国際感覚を育むために、本学のKITげんき会から旅費を支援し、学年末休業日に、アメリカの大学において大学院学生の英語研修プログラムを実施し、平成17年度においても参加者のTOEIC模擬試験の平均点がほぼ100点向上する成果を得た。(資料1-1-②)</p> <p>平成17年12月に南バイカル湖ガスハイドレートに関する協定をロシア科学アカデミーシベリア支部陸水学研究所と結んだ。(資料38-2-①)(資料38-2-②)</p> <p>平成17年10月、将来のエネルギーと環境を考えるための国際ワークショップ「Gas Hydrate Studies and Other Related Topics - for the Future Energy and Environment Considerations -」を実施した。(資料38-3-①) 平成18年3月には学術交流協定を締結している米国バージニア工科大学から外国人研究者を招聘して、講演会を実施するとともに、高度3次元可視化システム研究推進センターの技術指導を受けた。(資料38-3-②)</p>	
<p>【39】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</p>	<p>【39-1】新設の研究者交流施設を活用し、短期研究交流者の支援環境を整備する。</p>	<p>平成17年度から学内予算で整備した研究者交流施設が利用可能となり、本学で研究を行っていた研究者のうち7人が研究者交流施設宿泊室を利用した。その利用日数は全3室で延べ789日、75%の利用率であり、短期研究交流者の支援環境を充実した。(資料39-1)</p>	

<p>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。</p> <p>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>			
---	--	--	--

I 大学の教育研究等の質の向上に関する特記事項

1 教育研究の高度化、個性豊かな大学づくりを目指した取組

(1) 教育改革などの取組

①実践的な教育を通して向学心を喚起する取組が拡大している。平成16年度から機械システム工学科で実施している「創造基礎」は、少人数で共通の課題に取り組むことで学生の自立性とグループ活動の効果によって相互援助意識が高まり、学業全体にも良い効果が現れている。このような取組の成果を全学説明会などでも報告して各学科にも実施を呼びかけた結果、情報システム工学科では、平成14年度よりマイコンを使ったものづくり実験を行っているが、平成17年度は担当教員を増やすとともに機材の拡充を行ってものづくり授業環境の充実がなされた。また、さらなる充実を目指して、ロボットを題材とした授業・実験を盛り込んだカリキュラムへと改編した。土木開発工学科においても橋梁設計と、その模型づくりの講義を設け、実践することによって専門科目の重要性を認識できるようにしている。物理実験でも手作りの装置で雪の結晶づくりを実践させ、気象条件と結晶構造などを確認できるような課題にするなど、学生の好奇心を喚起する興味深い取組が増大している。(資料68)

②平成17年度から開講した総合工学Iでは、各学科の1年生を対象に、入学直後に学長・副学長が大学の概要、学ぶことの意義、工学の面白さ、可能性などを対話形式で講義を行っている。さらに、北見市長や地方紙の報道部長などを招き、地域社会、国際社会の動向などの講義を企画するほか、最先端工学あるいは夢のある仕事に取り組んでいる本学の卒業生に講義をしてもらうなど、感動できる内容で構成し、学習意欲の動機付けに効果をあげている。(資料4-2)

③地方大学の役割として、地域の教育水準の向上にも貢献する必要がある。その一環として、高大連携にも力を入れており、平成17年度は「サイエンスパートナーシッププログラム事業」が採択され、新エネルギーに関する体験学習を実施した。また、「ウインターサイエンスキャンプ事業」も採択されたが、-20℃を体験するプログラムは好評で、遠くは九州、大阪など本州の高校生を中心に参加しているが、感想文を見るといずれも感動の数日間であったことを綴っている。その他にも高校生への授業公開を開始しているが、まだ受講生は少ないものの教員もわかりやすい授業を展開するよう努力しており、相乗効果が生まれている。毎年実施している「出前授業」は、平成17年度は30回実施しており、複数の高校で年間行事に組み込まれるようになった。小・中学生には、主として大学院生が指導する「おもしろ科学実験」を実施しているが、500人近くの参加者があり、人気の高い行事である。また、「エネルギー環境教育普及プログラム」にも採択され、小・中学校の理科教育教員と連携して理科教育の充実に向けたプログラム開発を行っている。

(資料6-1-②)(資料35-2-①)

④工学系大学として、地域技術者のブラッシュアップにも努力しているが、その成果として、この地域の技術士取得者の増大が挙げられる。これは本学教員が中心となって講習会などを企画した成果である。また、年間5回程度の公開講座を行っているが、これまでは工学的内容が多かったが、平成17年度は文系、数学系が実施するなどその幅が広がっている。特筆すべき事項としては、現代GPのプログラムにある地域の主婦あるいは年配者との交流として企画したコンピューター教室が好評で、3度行ったが、いずれも募集直後に定員を上回る盛況であった。(資料69)

(2) 研究推進での取り組み

①本学は、北緯43°に位置する日本で最も寒い地域にある大学である。そのこともあって寒さに関する研究を特色としており、本学の重点研究分野の2つがそれを担っている。一つはエネルギー・環境部門であり、もう一つは社会基盤部門である。これらの分野の教員には南極越冬経験者が6人おり、最先端の雪氷学から南極の氷を利用した環境分析などを進めている。また、世界で最初にガスハイドレートを発見した教員が中心となって、オホーツク海に大量に埋蔵しているメタンハイドレートに関する基礎的な研究も成果を挙げており、将来の日本のエネルギーとして期待されている。一方、本学は農業地帯にある工業大学であり、バイオ・材料科学部門を重点化し、農林水産物の高付加価値化にも組織的に対応を始めている。既にベン

チャー企業を立ち上げ機能性食品、医薬品の製品化などを進めている。このような取組に対して、大学としても資金面、人材面、スペースなどで優遇するなどして特色ある研究の活性化を図っている。(資料70)

②研究活動を組織的に行うために平成17年度から14の研究推進センターがスタートしたが、研究プロジェクトの組織化に伴い2つの成果が現れている。一つは、科学研究費申請などの事前チェック制度が推進センターごとに実施されるようになった点である。これらの活動が採択率の向上にも効果をあげている。もう一つは、研究推進センター主催の研究会が活発に実施されるようになった点である。各人の研究進捗状況あるいは問題点などを議論しあうことによって研究の新たな展開が可能になる。現在、定期的実施しているセンターは3センターであるが、不定期のものを含めると5センターで実施しており、学長・副学長もできるだけ参加するようにして、意見交換を行っている。(資料24-1)

③地域の産業育成・技術力向上等の支援として各種研究会が設置されている。活発に活動しているグループと停滞ぎみのグループもあるが、地域ニーズの発掘の観点から積極的な対応を求めている。特に活発な活動を行い成果をあ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活性化を支援している。また、福祉支援研究では水中リハビリ機器の商品化に向けた検討会が成果を挙げている。北見GPS・GIS研究会は講演会、展示会などを進めているが、会員が中心となったベンチャー企業も設立され、高度位置情報を活用した除雪システムの開発など特色ある研究の産業化に期待が集まっている。(資料25-1-①)(資料25-1-②)(資料37-1-①)

(資料37-1-②)

2 法人の置かれている状況の中で、教育研究活動を円滑に進めるための工夫

(1) 教育面での工夫

①ものづくりを中心とした創造性教育支援プログラムの推進、ITを活用した教育支援システムの構築など、教育の質の向上を目指した取り組みを展開しているが、これらはタスクフォース(TF)を設置し、各学科が連携して進めている。創造性教育支援プログラムでは、「ものづくり」教育の充実を通して学習意欲の向上を図ることを目指しており、2~3の学科で実施しているが、学生からの評価も高く効果が上がっている。IT活用による教育支援は、自習・復習をより効果的に行うためのツールの導入とコンテンツの構築を目指す内容となっているが、当面は基礎的な科目として数学、英語、物理を取り上げて質の高いコンテンツの作成を進めている。

(資料71)

②ファカルティーディベロップメントにおいてもタスクフォースを設置し、年間数回の講演会・討論会を開設している。また、平成17年度の役員による授業参観は、任期制における再任基準の一項目である学生による授業評価点が基準以下の8科目について実施している。一部学科においても授業相互参観による評価を基に、改善指導などを始めている。授業公開は全授業の50%に達しており、今後は学外者にも公開を予定している。このように教員の努力は高まっているが、それに応える学生気質が重要である。「大学は学生が主役」であることを学生も自覚するよう、学長・副学長による1年生への授業あるいは3年生、全学学生代表との懇談でも要請するなど、全学的な意識改革に取り組んでいる。

(資料12-2)(資料16-1)(資料17-1)

③本学は英語教育の充実のために英語教育専任教員を2人採用している。また、CALLシステムの運用も開始して、コミュニケーション英語力の向上に努めている。これに合わせて、学部における英語の単位数を4単位から7単位に改め、大学院にも単位となる英語の時間を設定し、継続的な英語教育制度をスタートさせた。また、海外語学短期研修にも積極的に取り組んでいる。参加学生は経済的問題もあり年間数名であるが、研修前後のTOEICの点数が100点以上も向上した学生もいる。

(資料1-1-①)(資料1-1-②)

④学生支援体制の構築も大学として重要である。学内における学生支援としては学業面ではオフィスアワーの設定、個別担任による指導などと合わせて、授業成績不良者には勧告をするなどの制度ができています。メンタルヘルス面での相談は学生相談員、保健管理センター医師あるいは非常勤のカウンセラーを雇用し、相談内容に応じて対応できる体制となっている。また、平成16年度から父母懇談会の回数を拡大することにし、平成17年度は北見、札幌、盛岡で実施した。いずれも100人以上の父母が、本学から出向いた約20人の教員との懇談を行い、自分の子供の学業状況や進路などについて話し合いがなされ父母からの評価の高い行事である。経済的な支援については入学生の父母に入学してもらった学生後援会の会費収入と、昨年地域企業、市民あるいは同窓会によって設立された大学後援会「KITげんき会」の支援がある。これらの費用は学生の海外研修、語学研修、奨学金等に活用している。(資料8-2-①)(資料8-2-②)(資料20-1-①)(資料20-1-②)(資料20-2)(資料20-3)(資料56-3)

(2) 研究面での工夫

①外部資金の獲得に向けた取組に目標値を設定して獲得額の増大に取り組んでいる。特に共同研究件数(教員一人当たり)は工学系大学でNo.1を目標とした。他大学の平成17年度の統計はまだそろっていないが、本学は総数90件になり教員一人当たりでは約0.6件で、平成16年度と同様一位を維持できたと考えている。また、平成17年度の科学研究費の採択状況が予想を下回ったことから、平成18年度に向け申請件数の増大及び申請内容の精査を要請した結果、申請件数、採択件数、採択金額がいずれも過去最高になった。その他の外部資金への応募も積極的に支援した結果、NEDOの産業技術研究助成事業に1件新規採択され、現在2件が進行している。また、JSTとの受託研究も採択されるなど大型予算獲得も順調である。

(資料26-1-①)(資料26-1-②)

②研究の個性化、高度化、活性化は組織的・戦略的に行う必要がある。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。これらの重点研究分野には学科横断的なプロジェクト研究を研究推進センターとして組織化した。現在14のセンターを設置したが、これらのセンター長には、プロジェクトリーダーとして指導力を発揮してもらうことを求めており、それらの成果は、先に示したような戦略的研究連携の推進、公開研究会の実施、科研費申請時の事前チェックなど、実効性のある組織となってきている。

(資料24-1)

③平成16年度に学内措置で知的財産本部を設置し、平成17年度に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の成果として、特許出願件数が増大したこと、特許取得となった案件も増え、しかもその権利から収益が上がっている。これらは本学の客員教授に複数の弁理士を任命し、教職員あるいは学生に対する講演会を数多く実施するなど、意識改革に努めた結果と評価している。(資料31-2)(資料31-3)

(資料31-4)

II 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	<p>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。</p> <p>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。</p>
------	--

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>【40】全学的な経営戦略の確立に関する具体的方策</p> <p>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>【40-1】教学・研究・広報・管理等に関する専門部会からなる戦略立案機関を強化する。</p>	III	<p>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，その下に各専門部会を置き，戦略立案体制の強化と業務運営の効率化を図っている。なお，多くの新規事項，改善提案などが，企画運営会議の方針に従って実現している。（資料40-1）</p>	1
<p>【41】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</p> <p>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。</p> <p>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>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>【41-1】大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。</p>	III	<p>重要な審議機関である教育研究評議会の構成員のあり方及び審議事項の整理，また教授会との関係等の再検討を行った。審議事項については企画運営会議で精査している。</p> <p>なお，役員会8回，経営協議会は6回開催し，本学の重要方針について審議を行っているが，そこでの外部委員の提言等は大学運営に反映している。（各法人共通データ1-1）（各法人共通データ1-2）（各法人共通データ1-3）</p>	1

<p>【42】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>【42-1】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、教員・事務職員等が一体となって運営できる体制を強化する。</p> <p>【42-2】16年度に実施済みであるため17年度は年度計画なし</p> <p>【42-3】16年度に実施済みであるため17年度は年度計画なし</p> <p>【42-4】就職業務に関し、求人情報を就職担当教員と連携し、情報の迅速な伝達・共有化を推進する。</p>	<p>III 入試関連業務については、入試課と入学者選抜委員とが連携して信頼性の高い入試業務体制を構築している。とりわけ、進学説明会等の広報業務については、副学長主導のもと連絡調整を密にすることで、数多くの教職員が携わることとした。その結果、出前授業、高校訪問、進学説明会等の企画が的確に実施できている。(資料6-1-②)</p> <p>平成16年に知的財産本部、地域共同研究センター、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーが連携した地域連携・研究戦略室を設置した。ここには、地域共同研究センター教員も常駐しており、ワンストップサービスの充実が図られている。同時に産学官連携・外部資金導入に関する業務を統括する研究協力課を設置し、これにより外部資金導入など成果をあげている。(資料26-1-①)(資料42-2)</p> <p>16年度に設置した教員・事務職員等が一体となって運営する国際交流センターは、平成18年度から事務組織の強化を目的に国際交流推進室を設け、さらに充実を図る。(資料42-2)</p> <p>III 学生の就職指導体制として、学生支援課就職支援係が情報の提供や連絡調整を行い、就職担当教員や学科事務係とも連携して業務を行った。その結果、担当者間の事務処理が迅速になった。また、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。(資料42-4)</p>	<p>1</p> <p>1</p>
<p>【43】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</p>	<p>【43-1】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検討する。</p> <p>【43-2】国の基準面積に基づいて各研究分野へ研究室・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を継続する。</p> <p>【43-3】教育研究費は、新たに制定された教員評価制度の評価に基づき傾斜配分する。さらに、重要な研究分野には重点的に配分できる方式とする。</p> <p>【43-4】教職員の給与に能力・業績を反映させるため、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 毎年向こう3年間の教員配置計画の中で、学長裁量定員を確保して、役員会で運用する体制とした。 例えば、語学の教員の増強、バイオ系の教員採用などが実施されている。(各法人共通データ3-6)</p> <p>III 平成16年度から共用研究スペース運用審査専門委員会の議を経て、学長が重点的に配分している。(資料43-2-①)(資料43-2-②)</p> <p>IV 教育研究経費については、教員評価制度の評価結果に基づき評価結果を11段階に区分して、傾斜配分を行った。また、教育研究活性化経費(学長裁量経費)を活用し、重点化研究プロジェクト及び研究推進センターへ重点的に配分した。(資料29-1)(資料29-2-①)(資料29-2-②)</p> <p>IV 教員については、大学評価委員会で平成17年度(平成16年度実績)評価を実施し、その結果を勤勉手当に反映させた。(資料43-4-①) また、各学科等との懇談会において、評価に関する意見交換を行い、指摘のあった内容等について大学評価委員会で検討し、平成18年度評価に反映させている。(資料43-4-②) なお、事務職員については、「事務職員の人事に関する基本方針」を定め「事務職員評価実施要領」及び「事務職員勤務評価書」等を作成し、試行評価を実施した。(資料43-4-③)</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2 ※1</p>

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。				
【44】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。	【44-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は実施計画なし			
【45】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。	【45-1】監事及び会計監査人の行う監査との連携を図りながら、内部監査体制の確立を図る。	Ⅲ	業務監査等を円滑に実施するため、総務企画課に監査・評価室を新設し、監事及び会計監査人と連携した内部監査体制の確立を図っている。 なお、監事は、本学の重要会議には陪席することとし、また、業務監査実施の都度、監事から監査報告書を提出してもらう体制とした。 (資料42-2) (各法人共通データ6-1) (各法人共通データ6-2) (各法人共通データ6-3)	1
【46】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。	【46-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は実施計画なし			
			ウェイト小計	10

II 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	<p>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。</p>
------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエ イト
<p>【47】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</p> <p>学部の教育体制については、当面、現行の6学科の学科学生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</p>	<p>【47-1】学部一般入試における学生募集の区分についての検討を行う。</p> <p>【47-2】教員の派遣方式については、18年度に実施する計画であるため17年度は年度計画なし。</p> <p>【47-3】博士後期課程における新専攻の設置と入学定員増については、21年度から実施のため17年度は年度計画なし。</p>	III	<p>現在、学部一般入試における志望学科は1学科のみであるが、平成19年度学部一般入試においては、2学科まで志望可能な募集区分の導入を決定した。(資料6-2)</p> <p>今後も学部の教育体制の変化に対応しながら、引き続き効果的な学生募集のありかたについてさらに検討する。</p>	1

<p>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。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>【48】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。このことにより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>【48-1】16年度に実施済みであるため17年度は年度計画なし 【48-2】博士課程の整備については，18年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画なし。</p>		
<p>ウェイト小計</p>			<p>1</p>

II 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	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>【49】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。</p>	<p>【49-1】 期末手当と勤勉手当の比率を法人化前の7:3から6:4に変更し、かつ業績を加味した支給制度を継続するとともに、勤勉手当については、新たに制定された教員評価制度の評価結果も反映させる。</p>	III	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に変更した。教員に対する勤勉手当は任期制の適用状況や業績を加味した支給方式とし、平成17年6月期から、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。（資料43-4-①）（資料49-1）	1
<p>【50】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つ必要がある。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</p>	<p>【50-1】 人事戦略、適切な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する体制を強化する。</p>	III	教員の新規採用については、定年予定者などの後任人事を含めた3カ年の採用計画を学長が毎年提案しているが、教育研究評議会で審議し、役員会の議を経て決定している。今年度における3カ年の採用計画（平成17年度～19年度）については、定年者の後任採用7名、学長裁量定員2名、採用留保2名とすることを平成17年9月1日開催の教育研究評議会で審議され、平成17年9月16日開催の役員会で決定した。（資料50-1）（各法人共通データ3-6）	1

<p>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。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>【51】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>【51-1】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が、全教員の60%以上が任期制の対象になるように推進する。</p>	IV	<p>法人化に移行した時点での教員の任期制適用割合は56%であったが、平成18年3月末日現在、約63%となり、当初の目標は達成された。任期制適用の受付は、今後も年2回（3月及び9月）実施する。（資料51-1）</p>	2 ※2	
<p>【52】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るよう検討を進める。</p> <p>【53】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機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</p>	<p>【52-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は実施計画なし</p> <p>【53-1】法人化に対応した事務職員採用計画を立案する。</p> <p>【53-2】一般事務職員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活用する。</p>	III III	<p>平成16年10月5日に策定した「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ついて」（学長裁定）に基づいた採用計画にて実施している。（各法人共通データ10-1）（各法人共通データ10-2）</p> <p>平成17年度の一般事務職員5名の採用は、採用計画に基づき、統一試験合格者から採用した。また、本学採用面接受験者は21名であった。（資料53-2）</p>	1 1	

<p>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>【53-3】16年度に実施済みであるため17年度は年度計画なし</p> <p>【53-4】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>平成17年度の人事交流は、北海道大学9名、旭川医科大学1名であった。(資料53-4-①)</p> <p>事務職員の改革意欲・資質の向上を図るため、平成17年から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、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(基礎コース及び応用コース)及び簿記研修を実施した。(資料53-4-②)</p>	<p>1</p>	
			<p>ウェイト小計</p>	<p>7</p>	

II 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	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウエ イト
【54】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。	【54-1】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よう事務組織の強化を図る。 【54-2】事務の効率化・集中化のため，ペーパーレス化，電子化等の推進を図り，用紙使用量を引き続き削減する。	III III	平成17年度は，監査・評価室の強化と総務企画課に学科事務室を設置した。なお，平成18年度からは，研究協力課に国際交流推進室，財務課に経理室，教務課に教育事業推進室を新設すること及び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することを決定した。 （資料42-2） ①学内外における業務の電子メール化②会議資料の減量化③経費節減に関する定期的な学内アナウンス④用紙裏面の活用⑤研究業績集などの編集に際し，教員評価データベースを利用するなどのペーパーレス化を推進したことにより，前年度比5%削減された。（資料54-2） なお，今後も，平成17年度に策定された「管理的経費節減計画について」に基づき，用紙使用量を引き続き削減する。 （各法人共通データ9-1）	1 1
【55】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。	【55-1】現業的業務のアウトソーシングを推進する。	III	平成17年度から守衛業務の全てをアウトソーシングするとともに，除雪業務についてもアウトソーシングしている。 なお，「管理的経費節減計画について」に基づき，経費削減の可能性のある事項について検討を進めている。（各法人共通データ9-1）	1
			ウエイト小計	3
			ウエイト総計	21

〔ウエイト付けの理由〕

※1. 教員評価制度を学内コンセンサスを得ながら改善を進め，勤勉手当にまで反映できるようになった。この結果，教員の教育・研究等への取り組みが活発になっている。

※2. 教員の任期制移行に否定的意見があったが，再任基準を明確にし，基準を下回る教員の指導を行うなど進めた結果，任期制への移行者が2年目で目標値を達成した。

II 業務運営の改善及び効率化に関する特記事項

1 戦略的な法人経営体制の確立と効果的運用

大学は教育の質の向上、研究の活性化及び社会貢献をバランス良く実施する必要がある。本学はこれらに目標を定め、そのための計画などは教職員あるいは外部にも発信しながら、種々の施策を実行に移している。本学の企画立案は、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、素案作りは学長・副学長ミーティングあるいは各種タスクフォース等でも行われる。これらの提案は経営協議会、教育研究評議会の審議を経て、重要事項は役員会で決定される。なお、教育研究評議会での議案は年間200件近いが、平成16年度に比べ学科持ち帰り事項が少なくなり、迅速な運営がなされている。平成17年度計画の中での重要な取組は、人事3ヶ年計画、新教員評価制度での評価の実施、研究推進センターの設置と外部資金の増大、研究に関する3カ年計画、人事院勧告に準じた給与改正、「行政改革の重要方針」に対応した人件費削減計画などである。これらの施策の提案から実施に至る審議は規程にのっとり実施しているが、学長による全学説明会、学科等懇談会などでの事前周知もあり、教育研究評議会、経営協議会等における審議は混乱なく終了している。(資料24-1)(資料31-1-②)(資料40-1)(各法人共通データ3-6)(各法人共通データ10-1)(各法人共通データ10-2)

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

資源配分を戦略的に実施するため学長裁量定員・学長裁量経費を確保している。法人化後、教員については毎年度当初に3年後の定年退職者の後任人事について提案することを制度化した。この2ヶ年で退職者を含めた教員の人事異動は15人となり、大学としての重点化政策のための学長裁量定員も確保できている。この学長裁量定員数は中期目標期間に約5%とすることが承認されており、平成17年度はこの人員を利用して語学強化のための教員1人を採用している。学長裁量経費については、運営費交付金から配分する教育研究費の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いる。平成17年度に配分した主な項目は、本学の重点研究分野の研究プロジェクトを推進するために設置した14の研究推進センターの活性化支援、東京サテライトを利用したパネル展などの広報活動、学生のイベント参加への支援などである。なお、教員給与に成果主義を取り入れ、勤勉手当の支給率は教員評価結果を反映させるとともに、任期制に移行した教員については年間1ヶ月以上高くなる制度を実施している。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の手当を高くする制度としている。(資料24-1)(資料29-1)(資料36-1-①)(資料36-1-②)(資料43-4-①)(各法人共通データ3-6)

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

運営費交付金の配分方針は、毎年度、教育研究評議会、経営協議会、役員会で審議している。なお、「平成16年度に係る業務の実績に関する評価結果」で指摘のあった、教育研究費の過度な傾斜配分のあり方については、学科等との懇談会を実施し、教員の意向を反映するよう一部変更している。また、監事監査において、財務諸表の分析を行い、本学の財務面での弱点を克服するよう要請があった。特に外部資金の導入に努力することの指摘があり、種々の活動を行った。人件費については、教員人事3ヶ年計画を毎年度教育研究評議会、経営協議会、役員会で審議し、適切な配置となるよう見直しを行っている。それらの審議の中で、大学の特色を出すために、教育研究組織、教員人事を重点化することの指摘を受けている。現在、定年退職者の後任人事は本学の重点研究分野と関連することを条件として公募が行われているが、大きな改革は平成18年度に行うことになっている。(資料26-1-①)(資料26-1-②)(資料31-4)(資料56-3-①)(各法人共通データ3-6)

4 業務運営の効率化

大学事務組織等は法人化時に大きく変更しているが、少ない人員で効率的・効果的に業務を進めるためには弾力的な組織構成と質の高い人材の育成が必要である。平成17年度は、その第一段階として監査・評価室を設置し、大学の評価全体を掌握できる組織を立ち上げ成果をあげている。この成果を踏まえ、平成18年度からは財務、教務、国際交流についても室長体制を取ると共に、従来の課長補佐制度を職務内容が明確となる副課長に変更した。また、職員研修にも力を入れており、企画提案型事務を目指した意識改革に努めるなど、職能集団としての事務組織を目指している。なお、事務組織内に「管理的経費節減計画検討ワーキンググループ」を設置し、業務改善に向け検討を重ね15項目に及ぶ提案が出されており、年次計画的に実施することとしている。さらに、環境に関する意識高揚を目指して「ISO14001取得専門委員会」を立ち上げ、平成19年度の取得に向けて活動を開始している。なお、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、構成員からの意見などはない。ただ、教職員が組織の一員として大学の発展に貢献することを求めており、多くの人にタスクフォースあるいは研究会等に参画してもらうようにしている。教授会・研究科委員会は主として学生の入学、卒業に関する事項になり、年間開催回数は6～7回と法人化前の半数程度である。しかし、出席率は法人化前より高くなっていることから、重要事項の報告と併せて意見交換も行っている。(大学機構図)(資料53-4-②)(資料67-1)(各法人共通データ9-1)

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17年6月現在、学部110%、博士前期課程145%、博士後期課程136%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18年度以降の定員確保に向け、授業料免除、奨学金制度等の経済的支援体制を強化する。(資料22-1)

6 外部有識者の積極的活用

本学の場合、公式な外部者は非常勤理事1人、非常勤監事2人、経営協議会委員6人であり、これらの方々は会議あるいは懇談会などで意見交換を行っている。平成17年度の意見交換の中で多く出された意見は、教育研究で大学の特色を出すことであった。これを受け平成18年度は組織の見直しに着手する。また、地域の産業界、自治体との意見交換も必要であり、これらの協議を通して、平成17年度に大学後援会「KITげんき会」が設立されており、大学への期待への大きさに応えるべく種々努力をしている。(資料40-1)(資料56-3)

7 監査機能の充実

法人化以降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。監事の監査については3)の「中間評価・事後評価」でも示しているが、監事報告に基づいて計画の見直しなども行っており、的確に運営している。(各法人共通データ6-1)(各法人共通データ6-2)(資料42-2)

Ⅲ 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	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>【56】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>【56-1】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設け，外部資金の増額を目指す。</p> <p>【56-2】本学の特色ある研究等の予算を獲得するため，学長を始めとした役員が中心となって企業訪問などの活動を継続的に行う。</p> <p>【56-3】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>Ⅲ</p> <p>Ⅲ</p> <p>Ⅲ</p>	<p>外部資金導入状況などの評価により，共有部分の研究スペース3室を配分している。このような研究支援等の面で優遇することにより，外部資金導入が促進され，前年度比5.2%増と順調に増大している。（資料26-1-①）（資料43-2-②）</p> <p>学長，副学長が参加して実施した，東京サテライトでの本学パネル展には，150社以上の企業等の来場があり，学長，副学長が積極的な対応で成果を上げた。そのほかにも地域の企業等数十社に対して広報活動を行った。（参考資料56-2-①）（資料56-2-②）</p> <p>北見市，北見商工会議所，同窓会が中心となり，平成17年11月北見工業大学後援会「KITげんき会」が設立され，会員の募集を行っている。これを受けて，学長，役員が中心となり企業等を訪問し，協力要請の活動を行っている。（資料56-3-①）（資料56-3-②）</p>	
<p>【57】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>【57-1】18年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画なし。</p>			
			ウェイト小計	

Ⅲ 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	<p>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。</p> <p>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。</p>
------	---

中期計画	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>【59】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。</p> <p>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>【59-1】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。</p>	Ⅲ	<p>体育施設及び講堂については一般市民への利用情報をホームページ上に掲載した。また、屈斜路研修所の利用率向上を図るため、新しく作成したパンフレットを道内国公立大学及び近隣小・中・高等学校等に配付し、一層の利用率の向上を図ることとしている。（資料59-1-①） （資料59-1-②）</p>	
	<p>【59-2】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。</p>	Ⅲ	<p>インキュベーション事業の一環として、北見工業大学発ベンチャー企業（コンピューターシステム開発会社）に施設を貸与し、課金制を導入している。（資料59-2） CALL教室等の施設や高度機器など、外部者が利用可能な施設等を調査し、この結果を踏まえ、外部者利用規程等の整備に着手した。</p>	
	<p>【59-3】外部資金などの、適切な運用のために主たる取扱金融機関を定めたが、さらに健全でかつ効率的な運用を図る。</p>	Ⅲ	<p>奨学寄附金については、総額2億円分の国債を取得し、健全でかつ効率的な運用を図っている。（資料59-3）</p>	
			ウェイト小計	
			----- ウェイト総計	

〔ウェイト付けの理由〕

Ⅲ 財務内容の改善に関する特記事項

1 財務内容の改善・充実

(1) 自己収入の増大

平成17年度は自己収入の増大について2つの取組を行った。一つは外部資金の増大である。本学は地方大学として地域に貢献する観点から、地域市町村の自治体に産学官連携推進員を推薦してもらい、地域のニーズの収集に努めるなど活動している。その成果として、地域企業等との共同研究が増加し、平成17年度は90件の共同研究件数の半数近くが地域に根ざしたものとなっている。この件数及び総額は共に平成16年度に比べ6%程度の増大となった。なお、外部資金受入に対する教員評価制度を改め、平成16年度は受入金額のみを評価していたが、平成17年度からは件数も考慮するように改めた点も共同研究件数増大につながったと考えている。その他の外部資金については、大型の受託研究獲得についても活動し、NEDOの産業技術研究助成事業が新規に採択されている。しかし、科学研究費が停滞したことから、平成18年度に向けた取組を組織的に行うように要請し、基盤研究Aを始め、141件の申請となった。もう一つの活動は、本学の大学後援会の設置とそれに伴う寄付金の増大である。本学には平成8年度に設立された、本学学生の父母の支援による学生後援会があり、その会費は学生の課外活動、就職支援活動及び大学院生の海外での国際会議派遣助成などに活用している。さらに、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。この寄付金は、主として大学院生の経済的支援、広報活動の拡大に活用している。一方、平成18年度から大学院生の確保の観点から授業料免除制度を拡大するため、学生納付金が減少するので、この収入減を補う必要があり、外部資金の10%程度を運営費に拠出する制度を決定している。

(資料26-1-①)(資料56-3)

(2) 経費の節減

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共に、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。また、光熱水の節減は環境保全の点からの取組も必要であり、ISO14001取得のための委員会が中心となって削減計画を立てている。さらに、契約方法による削減も実施しており、航空券の一括契約などは効果が上がっており、中期計画期間内の5%節減を達成するよう努力している。

(各法人共通データ9-1)

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のは人件費である。教員については人事3ヶ年計画の中で、学長裁量定員を設定して退職者の補充分野を決めるほか、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。また、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わる基本方針」に従い、年次計画的に削減している。この結果、「行政改革の重要方針」に従った5ヶ年5%の人件費削減計画の達成の目処もついている。(各法人共通データ3-6)

(各法人共通データ10)

IV 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
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	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェ イト
<p>【60】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>【61】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度化する。</p>	<p>【60-1】新たな評価制度を構築し、国立大学法人評価、認証評価に備えるとともに、評価結果を給与や教育研究費の予算配分にも活用する。</p> <p>【61-1】19年度以降に実施する計画であるため17年度は年度計画なし。</p>	III	<p>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ついて」に基づいて教員個人情報データベースを構築し、今後の自己点検・評価の基盤を整えた。このデータの評価を大学評価委員会で行い、各教員にその結果を通知するとともに、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、問題点の共有化を図った。（資料60-1）</p> <p>なお、評価データが少なく正当な評価が困難と思われる新規採用教員、長期海外出張教員、若手教員については、別途学長裁量経費等で支援した。</p>	
			ウェイト小計	

**IV 自己点検・評価及び当該状況に係る情報の提供
2 情報公開等の推進に関する目標**

中期 期 目 標	<p>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。</p>
-------------------	---

中期計画	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェ イト
<p>【62】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>【62-1】 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などしながら、大学情報の一元化と充実を図る。</p>	III	<p>広報委員会において、副学長が中心となって「情報提供等に関するガイドライン」及び「報道機関との対応マニュアル」を作成し、大学情報の一元化を図った。（資料62-1-①） 大学広報を積極的に展開するための一環として、大学広告看板を女満別空港に設置したのをはじめ、本学の教育環境、知床関連の研究や地域貢献などの情報を北海道新聞(全道版)に全面広告掲載した。また、大学の現状や今後の戦略を、地域に根ざした経済誌「コロンブス」に対談記事として掲載した。さらに、関東圏の企業人、一般市民を対象とした広報の積極的展開として、大学概要や研究シーズを紹介するパネル展を地域連携・研究戦略室と連携して企画し、東京サテライトオフィスを会場として開催した。（資料62-1-②）（資料62-1-③）</p>	
			ウェイト小計	
			----- ウェイト総計	

[ウェイト付けの理由]

IV 自己点検・評価及び情報提供に関する特記事項

1 自己点検評価の取組

法人化以降は年度計画を定め、それに従った自己点検を行っているが、平成16年度の点検時に担当部署が明確でない計画項目が数項目あった。この反省から平成17年度は全ての項目について担当する事務部門を設定し、資料の整理、進捗状況の把握などを行っている。なお、平成17年度は進捗状況の評価を2度実施し、遅れている事項の推進などに効果があった。

2 情報公開の促進

大学が抱えている問題、今後の課題など、学内に周知し、意識改革を求める必要がある。このため、学長・理事が毎年度学科等と8ヶ所で懇談会を実施している。主として大学の年度重要方針、各学科の問題点などを提示し、今後の方針等について意見交換などを行っている。また、大学全体との意見交換の場を設けており、平成17年度は2回実施したが、これらの事前説明もあって新たな給与制度などは混乱なく実施に移すことができている。一方、外部に対する情報発信であるが、本学のホームページは教育研究、大学運営に関するほとんどの事項が一般公開となっており、HP評価機関の評価でも高い評価を得ている。なお、大学の中期計画に対する進捗状況、財務諸表なども公表しているが、これらは、文部科学省あるいは大学法人評価委員会において公表され、新聞報道等で取り上げられたことから、本学の取組の概要については周知されている。しかし、情報発信は多面的に行う必要があり、広報担当副学長を配置し、報道機関を通しての広報活動にも力を入れている。

(各法人共通データ11)

V その他業務運営
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	年度計画	進捗 状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェ イト
<p>【63】施設等の整備に関する具体的方策 学内施設で老朽化が著しい1号館、体育館、学科棟の改修計画に併せ、平成16年度中に長期学内施設整備計画を策定して、総合情報処理センターの設置、図書館の増築、メディア教育センターの設置あるいはキャンパスアメニティの向上などによる教育研究環境の改善を検討する。この場合、概算要求を行うもの他、PFI方式などでの実施を含め検討する。</p>	<p>【63-1】老朽化が著しい1号館を改修し、教育研究環境の改善を図る。</p> <p>【63-2】長期学内施設整備計画に基づき、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の教育研究環境の改善を図る。</p>	III III	<p>安全安心な教育研究環境をテーマに1号館改修工事（I期）が計画通り平成18年2月に完成した。この工事においてコミュニケーションアトリウム(520㎡)を増築するなどし、教育研究環境の充実を図った。 (資料63-1)</p> <p>1号館校舎改修未整備部分（II期）、図書館の増築等教育研究環境の改善については、長期施設整備計画に基づき、平成18年度概算要求に重点事項として予算要求を行った。1号館校舎改修整備（II期）については、平成17年度補正予算で18年度に実施する。 (資料63-2-①) (資料63-2-②)</p>	
<p>【64】施設等の有効活用及び維持管理に関する具体的方策 教育研究施設の有効活用等は、これまで施設専門委員会で検討してきたが、平成16年度からは、施設マネジメントを推進するため施設環境委員会を設置し、定期的な利用実態調査を行い、実績や有効性に応じたスペース配分となるよう見直しを行う。施設の維持管理は、大学の行う教育研究活動が効果的に推進されることを前提に、安全・衛生面から進めるが、平成17年度には調査のための定期パトロールを実施する。</p>	<p>【64-1】教育研究施設の有効活用等は、施設マネジメントを推進するための施設環境委員会において、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に改める。</p> <p>【64-2】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、調査のための定期パトロールを実施する。</p>	III III	<p>施設環境委員会において学内施設の利用実態調査を行い、利用状況等と今後の方針について審議し、学長へ報告した。 今後、教員の評価制度とリンクしたスペース配分計画を検討する。 (資料64-1)</p> <p>施設の維持管理の状況を把握するため、パトロールを実施し老朽状況を評価するとともに建物修繕履歴のデータベース作成に着手した。 (資料64-2-①) 産業医及び衛生管理者の立ち会いのもと、安全衛生パトロールを毎月実施し、不適切事項については改善勧告及び改善後の報告を義務付けた。 (資料64-2-②)</p>	
			ウェイト小計	

V その他業務運営
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	年度計画	進捗状況	判断理由（計画の実施状況等）	ウェイト
<p>【65】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>【65-1】学内施設の防災・交通安全などの啓発・実地訓練などは毎年度実施しているが，一層の啓発活動を定期的実施する。</p>	III	<p>防災については，「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。また，交通安全の面から無許可で構内に侵入する車両の取り締まりを強化した。 (各法人共通データ14)</p>	
<p>【66】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>【66-1】学生の安全確保のため，毎年度，実験・実習の開始時に新たに制定した安全マニュアルを基に安全教育を実施し，シラバスにも記載する。</p>	III	<p>平成17年度から，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。交通事故防止や安全運転については，交通安全ポスターや事故防止の掲示等を日常的に行うとともに，交通安全講演会や交通事故防止実地体験等を実施している。(資料7-2)(資料66-1)</p>	
<p>【67】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>【67-1】18年度に実施する計画であるため17年度は年度計画なし</p>	III	<p>施設環境委員会の下にISO14001取得専門委員会を設置し，2回の委員会，研修会を開催し，取得に向けた具体的な審議を開始した。 (資料67-1)</p>	
			ウェイト小計	
			----- ウェイト総計	

[ウェイト付けの理由]

V その他の業務運営に関する重要事項

1 施設マネジメント

毎年度、施設の維持・改善のため、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このために配分している。この予算の配分方針は、学長・担当理事、局長、施設部門とで協議をするが、3ヶ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、予算規模に応じて計画的に実施している。また、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ているが、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17年度は、そのうちの耐震強度・老朽施設の改修が補正予算として認められた。なお、設備の有効活用あるいは更新に向けて、平成17年度に設備整備マスタープランを策定したが、学内施設の外部利用などについての検討が十分でないことから平成18年度に改正することになっている。

(資料30-2-①) (各法人共通データ12-3)

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、ハラスメントなど範囲が広い。これらは各々に規程を制定しているが、平成17年度に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。また、教員の処分等についての問題を解決するため平成17年度から弁護士と連携しているが、平成18年度からは顧問弁護士としての契約を行い、適切に対処できるように改めた。

(各法人共通データ14)

VI 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

VII 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。	

VIII 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	

IX 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。	剰余金の使用実績はない	

X そ の 他 1 施設・設備に関する計画

中期計画			年度計画			実績		
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	施設・設備の内容	決定額 (百万円)	財 源
・小規模改修	総額 114	施設整備費補助金 (114) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営センター施設費交付金 ()	・校舎改修 ・小規模改修	総額 572	施設整備費補助金 (553) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (19)	・アスベスト対策事業 ・校舎改修 ・小規模改修	総額 576	施設整備費補助金 (557) 船舶建造費補助金 () 長期借入金 () 国立大学財務・経営センター施設費交付金 (19)
<p>(注1) 金額については見込みであり、中期目標を達成するために必要な業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や老朽度合等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもある。</p> <p>(注2) 小規模改修について17年度以降は16年度同額として試算している。</p> <p>なお、各事業年度の施設整備費補助金、船舶建造費補助金、国立大学財務・経営センター施設費交付金、長期借入金については、事業の進展等により所要額の変動が予想されるため、具体的な額については、各事業年度の予算編成課程等において決定される。</p>			<p>(注) 金額は見込みであり、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設・設備の整備や、老朽度合い等を勘案した施設・設備の改修等が追加されることもあり得る。</p>					

○ 計画の実施状況等

X その他 2 人事に関する計画

中期計画	年度計画	実績
<p>人事に関する方針</p> <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17年度の常勤職員数 189 また、任期付職員数の見込みを88人とする。</p> <p>(参考) 平成17年度の人件費総額見込み 2,535百万円</p>	<p>「Ⅱ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を達成するための措置」P28-30参照</p>

(参考)

	平成17年度
(1) 常勤職員数	189人
(2) 任期付職員数	88人
(3) ①人件費総額(退職手当を除く。)	2492百万円
②経常収益に対する人件費の割合	59%
③外部資金により手当した人件費を除いた人件費	2491百万円
④外部資金を除いた経常収益に対する上記③の割合	59%
⑤標準的な常勤職員の週あたりの勤務時間として規定されている時間数	40時間 分

○ 別表 (学部の学科, 研究科の専攻等)

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 (%)
機械システム工学科	320	360	112.5
電気電子工学科	320	382	119.3
情報システム工学科	240	285	118.7
化学システム工学科	240	251	104.5
機能材料工学科	200	220	110.0
土木開発工学科	320	360	112.5
3年次編入学	20		
合計	1,660	1,841	110.8
機械システム工学専攻	32	56	175.0
電気電子工学専攻	32	36	112.5
情報システム工学専攻	32	27	84.3
化学システム工学専攻	28	28	100.0
機能材料工学専攻	20	36	180.0
土木開発工学専攻	40	34	85.0
合計	184	217	117.9

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	34	161.9
物質工学専攻	15	15	100.0
合計	36	49	136.1

○ 計画の実施状況等

(1) 工学の分野においては、科学技術の高度化・複合化・学際化に対応できる人材を養成する必要から、大学院教育に対する社会の要請が高く、本学においても大学院の充実・拡大を目指している。その結果、ここ数年入学定員を上回る入学者数となっている。現在の定員に対する超過率は前期・後期課程共に高いが、前期課程の学部入学定員に対する比率は約26%、後期課程の前期課程定員に対する比率は18%程度であり、適切な大学院教育を行える範囲と判断している。

なお、本学の前期課程の定員は、学部入学定員の約22%、後期課程は、前期課程入学定員の約13%であり、これらの比率は他大学に比べて低い。本学では中期計画中の学生動向も考慮し、前期課程及び後期課程の定員の見直しを検討している。

(2)	収容定員	収容数	定員充足率
学士	1,660	1,841	110.8
修士	184	217	117.9
博士	36	49	136.1