

国立大学法人北見工業大学の平成 16 年度に係る業務の実績に関する評価結果

1 全体評価

北見工業大学は、人を育て、科学技術を広め、地域に輝き、未来を拓くことを基本理念として掲げ、「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、実践的問題解決力を有する技術者を養成するとともに、大学の立地条件を活かした寒冷域工学等に関する研究を更に発展させ、国際的にも評価される個性輝く大学を目指している。

法人化に当たっては、学長主導の下、副学長、事務局長との連携による経営戦略の構築が行われている。特に、全教員を対象に任期制が適用され、平成 16 年度末までに 56 %が任期制に移行しているが、今後、教育研究の活性化に結びつくことが期待される。この他、教員評価制度と資源配分方式の採用にも重点的に取り組まれている。また、中期計画期間中の人件費所要額を踏まえた財政見通しを立て、それに基づき、教職員の配置の方針が策定されている。

資源配分に関しては、学長裁量経費について学内公募による採択制が導入されるとともに、個々の教員への研究費について教員評価に基づく傾斜配分が行われ、教育研究の活性化が図られている。また、学生による授業評価の低い授業については、学長、副学長が授業を参観し、教育改善の提案を行う一方、優れた教育プログラムを行っている教員には、「エクセレントプログラム賞」や「ベストティーチング賞」が授与され、より良い授業展開に向けて積極的な取り組みが行われている。なお、教員評価については、平成 17 年度から外部資金の獲得金額も指標に組み込まれることとなっており、積極的な外部資金の獲得の推進が期待される。

人的資源の配分については、学長裁量教員採用枠（全教員数の 5 %程度）を重点分野と共通部門の採用に活用するとともに、3 力年間の定年退職予定者の採用等の計画が決定されている。平成 16 年度は、国際交流センター、情報処理センターにコーディネーター講師がそれぞれ 1 名採用されている。

2 項目別評価

(1) 業務運営の改善及び効率化

- 運営体制の改善
- 教育研究組織の見直し
- 人事の適正化
- 事務等の効率化・合理化

平成 16 年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

教学・研究・広報・評価等に関する戦略の立案は、学長、常勤理事、副学長及び事務局長で構成する企画運営会議が担うことにより、業務運営体制全体にわたる戦略立案が容易となり、業務運営の効率化が図られている。

重点化研究分野のプロジェクト研究に対し学長裁量経費が重点配分されるとともに、教育研究費の配分に際しては、個々の教員の活動実績を教育・研究、大学活性化及び社会貢献の 3 区分で評価した上で総合評価結果に基づいた経費配分が行われている。

勤労意欲の向上を図るため、期末手当と勤勉手当は任期制の適用や業績を加味した支給方式に改められ、その比率は法人化前の7：3から6：4へと変更されている。

教員の新規採用は定年予定者等の後任補充を基本とし、3年間の採用計画を毎年度、役員会の提案に基づいて教育研究評議会で審議され、役員会で決定されることとし、同時に、ポスト制限によらない内部昇任を可能とし、学科長又は講座主任が優れた業績のある者を学長へ推薦できるシステムとされている。

平成16年度から、全部門の新規採用人事に任期制が導入され、また、現職教員にも適用できるよう制度化され、平成16年度末までに56%が任期制に移行しており、今後、教育研究の活性化に結びつくことが期待される。

全教員定員の5%程度が学長裁量扱いとして設定されている。

経営協議会は年6回開催され、必要な審議が行われるとともに、トップダウン的業務形態とすることや教員評価制度の弾力的運営等について指摘がなされ、企画運営会議や教員評価による資源配分方式の採用等に具体的に活かされている。

監事による監査は年4回行われている。また、監事は、学内の重要会議には全て陪席し、その都度意見が聴取されており、広報の重要性に関する指摘に対してはウェブサイトの充実を図るなど、大学運営に意見が反映されている。

学科等事務が統合され、非常勤職員を主体とする組織へ変更されるとともに、それにより生じた人員により新たに研究協力課が設置されている。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載14事項すべてが（重要性等を勘案したウエイト反映済み）が「年度計画を順調に実施している」又は「年度計画を上回って実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

（2）財務内容の改善

外部研究資金その他の自己収入の増加

経費の抑制

資産の運用管理の改善

平成16年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

研究経費等の配分に当たっては、外部資金の獲得資金額等も評価の対象とし、研究スペースや研究支援等の面で優遇する制度が設けられている。

共同研究件数の増大のため、地域の自治体に産学連携推進員を推薦してもらい、月1回の情報交換会で地域の要望等を吸収している。なお、共同研究の受け入れ額については、平成16年度約1億200万円であり、前年度に比べて約1,000万円増加している。

非常勤職員給与の上限値を従来より1号俸低く設定するなどの見直しや、退職後の後任予定者の採用抑制等により、人件費の節減が図られている。

一律に支給されていた大学院調整手当については、学生の指導実績に応じた支給に改定され、得られた原資は任期制教員の勤勉手当の調整等に充当されている。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載5事項すべてが「年度計画を順調に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

(3) 自己点検・評価及び情報提供
評価の充実
情報公開等の推進

平成16年度の実績のうち、下記の事項が注目される。

教員個人の自己改善と大学組織の活性化を促進することを目的とした教員評価制度が正式決定されている。

広報担当の副学長を置き、全学広報委員会を通じて大学情報の一元化と充実を図るとともに、情報システムのハイセキュリティシステムの導入が図られている。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載3事項すべて（重要性等を勘案したウエイト反映済み）が「年度計画を順調に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進行状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

(4) その他業務運営に関する重要事項
施設設備の整備・活用
安全管理

平成16年度の実績のうち、下記の事項が注目される（又は課題がある）。

教育研究環境の改善や施設マネジメントを推進するため、施設環境委員会が設置され、キャンパスマスタープラン（学内施設長期計画）の策定及び施設の利用実態調査が実施されている。

法人化後の本学にふさわしい教育に重点化した施設等の整備計画及び維持管理を含めた施設マネジメントを総合的に立案することとしているが、今後の具体化が期待される。

共用スペース活用委員会により、プロジェクト研究へのスペース配分を実施し施設の有効活用が図られている。

作業環境の定期的検査を実施するため、大学独自の作業環境測定室が設置されている。

本項目については、評価委員会の検証の結果、年度計画の記載4事項すべてが「年度計画を順調に実施している」と認められ、上記の状況等を総合的に勘案すると、進

行状況は「計画通り進んでいる」と判断される。

(5) 教育研究等の質の向上

評価委員会が平成16年度の進捗状況について確認した結果、下記の事項が注目される(又は課題がある)。

教員の教育の質の向上に資することを目的とした「ベストティーチング賞」、「エクセレントプログラム賞」が設定され、教育優秀者が表彰されている。

教育評価の低い教員の授業については、学長・副学長が授業参観を実施、個々の教員の教育改善の提案が行われている。

学生の修学・メンタルヘルス等の相談業務を行うため、保健管理センターの医師や非常勤カウンセラーと連携して、「学生よろず相談室」が開設されている。

教員個人が各年度毎あるいは3ヶ年毎の研究に関する自らの目標を設定し、その到達度を自己評価するとともに、役員会で評価するシステムの構築の検討が行われている。

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、知的財産本部を総合した地域連携・研究戦略室を設置するとともに新たに設置した研究協力課と教員・事務職員等が一体となって業務に当たる体制が整えられている。

弁理士が産学連携コーディネーターとして採用されたほか、日本弁理士会副会長が客員教授に迎えられるなどにより、各教員からの特許取得・活用等に関する知的財産関連の相談及び発明審査委員会における指導、助言等が得られるなど効果が現れている。

知的財産本部が立ち上げられ、各教員の特許相談にアドバイス等が行われた結果、15件が職務発明と認定され、うち13件の知的財産権が大学で継承され出願が行われている。これは過去5年間の特許出願件数に匹敵する大幅な増加であり、知的財産本部の立ち上げの効果が現れており、更に期待される。

外部資金により非常勤研究員が採用されている。

産学連携の地域拠点として活用するため、サテライトオフィスが東京及び札幌の2カ所に設置され、その利活用が図られている。

教員評価制度と資源配分方式の採用については、過度の傾斜配分には結果としてモラルダウンを引き起こす危険性があることに留意する必要がある。