

人材システム改革構想・概要

○構想名	「フロントランナー養成プログラム	」
○総括責任者名	「学長 相澤 益男	」
○提案機関名	「国立大学法人 東京工業大学	」

機関の現状

本学では「世界最高水準の研究教育拠点の形成」、「国際的リーダーシップを発揮する創造性豊かな人材の育成」、「産学連携等による社会貢献」という3重点施策を中心とした戦略的運営を行っている。なかでも国際水準の21世紀COEプログラムとして12研究拠点の設置及び科学技術振興調整費「統合研究院」の設置、国内最高の総演算性能スパコン等、数々の研究ポテンシャルを有する。若手研究者の育成については、平成14年度に本学の若手研究者の挑戦的研究を奨励する目的で「東工大挑戦的研究賞」を制定し、表彰及び研究費の重点配分を行っている。また、文部科学大臣表彰等の候補者を推薦しており、平成17年度は全国の大学で最多の受賞者数であった。現在の人材システムに関しては、任期制導入を促進するため、任期に関する規則及び任期付教員特別手当を定め、実施するとともに、柔軟な雇用を実現するために一部の教員に対し年俸制を導入している。

人材システム改革構想

新たに設置する「フロントランナー養成機構（仮称）」のもと、「特任助教（仮称）」に対する自立的な研究環境確保及び毎年の実績評価、メンター制等の導入により、現在の人事システムだけでは十分にカバーできていなかった創造性・挑戦意欲あふれる自立した若手研究者の組織的養成を目指す。人材の選考、実績評価、最終評価に基づくテニュア審査は「特任助教選考委員会（仮称）」において行い、テニュア最終審査をパスした特任助教を准教授等として採用するテニュア・トラック制を導入する。特任助教には、原則として科研費の若手A等への応募及び機構内での英語使用を義務づける。これに加え「人材システム検討ワーキンググループ（仮称）」を設置し、新たな人材システム等について検証する。本事業終了後も、このWGにおいて「フロントランナー養成機構（仮称）」を自主的に継続する方策を検討し、実施策を策定する。また、テニュア獲得後に本学に准教授等として採用された教員に対しヒアリングを行い、改善点をとりまとめて人材システム改革に反映する。

人材システム改革における達成目標（ミッションステートメント）

【中間時（3年目）の達成目標】

自立的な研究環境の達成目標：①自立的な研究環境（スペース、スタートアップ資金）の整備。②フロントランナー養成機構と関連専攻等の協力体制の確立。③メンターの指導・助言によるフロントランナー素養の育成。④競争的環境の醸成と新分野開拓力・課題洞察力の育成。⑤各助教は科研費の若手A等の競争的資金を獲得。

人材システムの達成目標：①テニュア審査に関する基準等の策定・公表。②同基準による中間評価実施及び本プログラムの進捗確認。③テニュア・トラック制に対するヒアリング実施と結果のフィードバック。④テニュアポジション確保方策の策定・準備。

【終了時（5年目）の達成目標】

人材育成の達成目標：①最終評価に基づきテニュア審査実施。②准教授等として5名程度採用。③不採用者のための多様なキャリアパスの準備及び個別対応。

人材システムの達成目標：①本学の人材システム改善策として、フロントランナー養成プログラムを引き続き実施。

フロントランナー養成機構の運営・実施体制図



国立大学法人
東京工業大学

フロントランナー養成機構長：学長

企画室

研究戦略室

21世紀の個性輝く
東京工業大学検討
委員会

人材システム

検討WG

評価室

組織マネジメント

研究・人材育成
マネジメント

特任助教選考委員会

- ・学内委員：部局長等，
特任助教と共同研究を希望する専攻長等
- ・学外委員：各界有識者，
国外の大学等の研究者

フロントランナー養成機構

副機構長（理事・副学長）

総括

特任助教

特任助教

機構セミナー

メンター

支援等

特任助教

特任助教

機構事務室

機構事務分室
(すずかけ台
キャンパス)

メンター

サポーター
スタッフ等

共同研究
教育訓練
情報交換

専攻

研究科
(学系)

研究所

センター

COE拠点

他大学等

振興調整費は充当し
ない

※ 振興調整費での支援終了時の特任助教総数：約30名

フロントランナー養成プログラムの実施内容

