

人材システム改革構想・概要

- 提案課題名 「 若手人材育成拠点の設置と人事制度改革 」
○総括責任者名 「 学長 小畑 秀文 」
○提案機関名 「 国立大学法人 東京農工大学 」

機関の現状

本学は平成16年度に大学院部局化を行い、教育部から独立して機動的に新分野形成ができる研究部体制(8部門と、特に積極的に新規分野を創出する2拠点)にした。また、研究力に対して年々高まる評価を得てきている。このことは、大型の競争的資金(21世紀COEプログラム、特定領域研究、特別推進研究、リーディングプロジェクト、CRESTなど)の採択により裏づけられる。本学は、このような研究環境のもと、国内外の若手研究者育成にも積極的に力を注いできた。日本学術振興会特別研究員や外部資金による受託研究員を多数受け入れ、国公立大学や民間の研究機関に優秀な人材を輩出している。助手クラスの人材育成において、80名程度の助手ポストのうち、近年3年間で内部昇格18名、外部機関への昇格等28名の実績を有している。これらは本学が若手人材を育成し、研究者に育てあげる十分な能力を有することを示すものである。人材システムに関しては、多くの拠点・部門において若手教員の任期制による採用制度を導入しており、今後は、助手から教授に至る一連の人事制度改革に着手して、競争力と活力に満ちた大学院重視の研究大学に高めていく計画である。

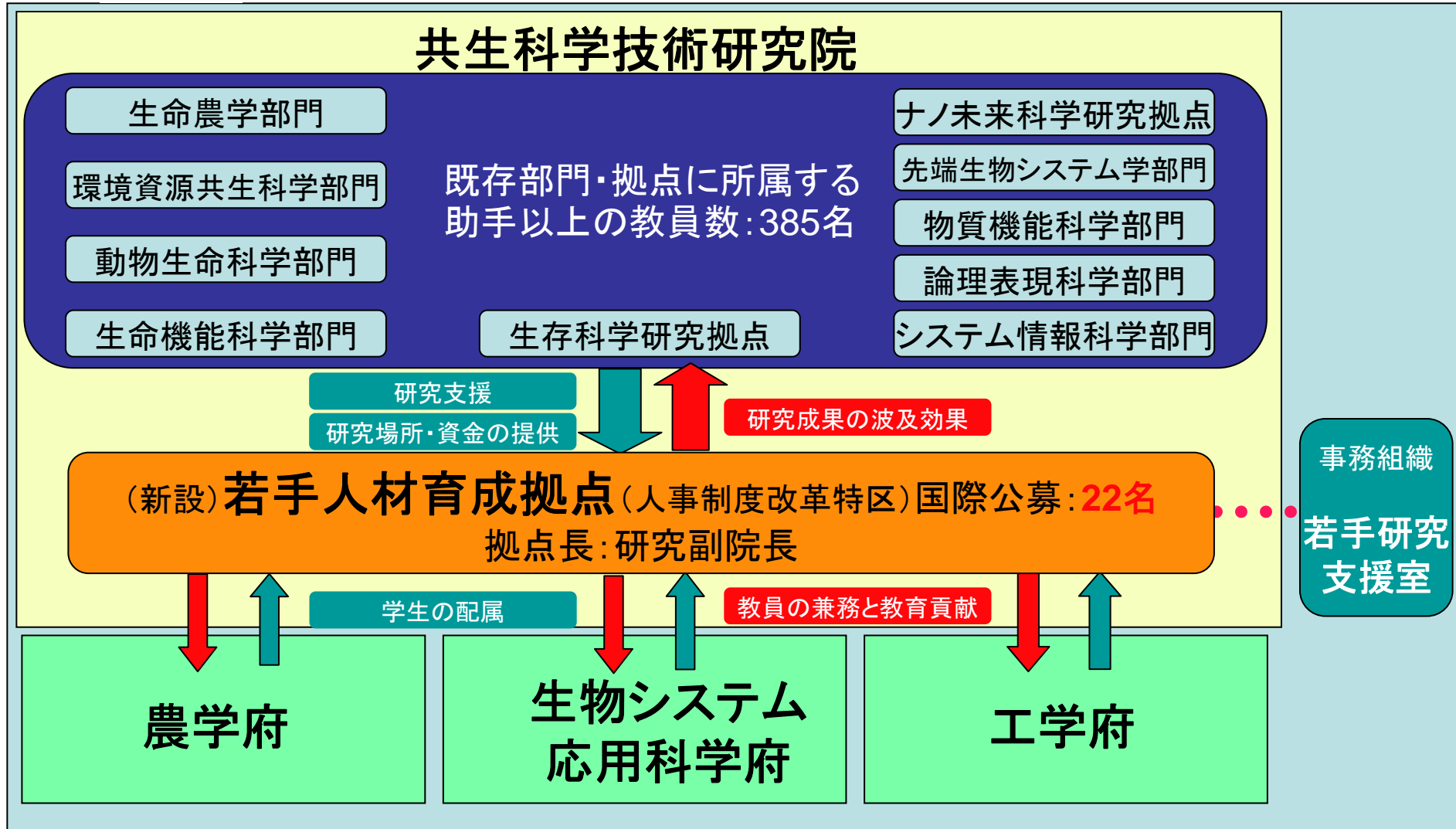
人材システム改革構想

若手研究者が自立的研究に一定期間集中できる特区として独立した拠点を設置する。そこでは、**テニユア・トラック制度**を中心とする人事制度を新設して、若手が自立的に独自の研究を遂行できる環境(研究費と研究スペースなどの優先配分、研究以外の負荷軽減)を提供し、併せて、研究テーマの自立性を保証しつつ高い見地からの指導や支援を受けて優れた研究成果を挙げられるようにする。大学間での教員の流動性拡大も重要であることから、学外への転出昇格も含めて、高いテニユア取得率を前提にポストを確保する。本プログラム終了までにこの理念と制度を全学に拡大し、定着させる。テニユア取得教員には、既存教員も含めて、研究教育能力を拡大するための機会として**サバティカル制度**を利用可能にする。また、研究・教育能力の維持をはかるための**再審査制度**を導入する。採用審査と再審査のためには、学外委員も含めた**教員審査委員会**を組織し、**透明性の高い人事制度**を確立する。さらに、外部資金などにより採用される特任教員、ポスドク、Research Assistant、産学連携コーディネータや知財の専門家などを含めて、優れた人材が活躍できるように広範囲な人事制度改革を行う。

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)

初年度：若手人材育成拠点を設置し、22名の若手研究者を国際公募で採用する。
3年目(中間時)：学外委員を含めて中間評価を行う。中間評価では、研究の方向性、方法、戦略を評価する基準を確立する。また、研究テーマの自立性を保証しながら、研究遂行や運営を指導できるテニユア・トラック教員の指導体制を確立する。特に優秀と認められた若手研究者にはテニユアを与える。若手人材育成拠点以外においても若手教員採用にテニユア・トラック制の導入を開始する。教員の研究能力拡大と維持のために、サバティカル制と再審査制度の導入を図る。
5年目(終了時)：テニユア・トラック教員の最終評価を行い、審査に合格した教員をテニユアとして採用する。ただし、大学間及び産学間の人材交流も重要であることから、学外への転出も積極的に促し、これらを含めて十分に高いテニユア取得率を目指す。テニユア・トラック教員の研究成果を評価し、その優位性を示す。テニユア・トラック制度、指導体制、評価基準を全学的運用に拡大する。サバティカル制度、再審査制度の安定運用に移行する。

実施体制



学問領域に対応して各拠点・部門毎に2名程度の選考採用枠
特区: 自立性を保ちつつ, 各拠点・部門で目標を共有し, そして全学に拡大

人材システム改革の概念図(実施内容)

人材システム改革の理念

- テニュア・トラックでの充実した研究環境
- 研究能力の確立と維持拡大の仕組み

科学技術振興調整費

機関負担経費



ポスの確保



5年後
(准)教授としての採用

3年後の
中間評価

全学的人事システム改革
への波及

透明性の高い人材採用・審査制度
サバティカル制度と再審査制度

充実した研究環境

- 研究と研究スペース
- 管理業務の負荷軽減
- 高い見地からの指導

若手研究支援室の設置

管理運営業務の迅速な事務的支援