

人材システム改革構想・概要

- 提案構想名 「ナノテク・材料研究者育成の人材システム」
- 総括責任者名 「学長 潮田資勝」
- 提案機関名 「国立大学法人 北陸先端科学技術大学院大学」

【機関の現状】

本学は、伝統的な大学院教育・研究におけるシステム上の問題点を改革するべく平成2年に設置された日本初の学部を持たない新構想の国立の独立大学院大学であり、教員の任期制、公募制、組織的大学院教育プログラムなど、大学改革を実質化する様々な取組みを意欲的に導入し、先端科学技術分野の教育・研究に柔軟に対応してきた。法人化後も人事システム等において様々な改革を導入している。最高レベルの教授陣が世界でトップレベルの施設、装置を活用して一流の研究を行っている。助手等にとって学生実験担当の必要がない等、十分な研究のための時間が確保されている。「助手研究促進経費」の優先的配分、科学研究費補助金学内説明会等で指導を行い、科研費の平成17年度の新規採択率は国立大学では第3位である等の実績がある。本学は、全国に先駆けて、平成6年より任期制を導入し公募を大原則とする採用を実施している。反面、折角育成された助手が非任期制の職を志向して任期満了前に他大学等へ転出する傾向があり、優秀な人材が定着しない等の問題が顕在化している。

【人材システム改革構想】

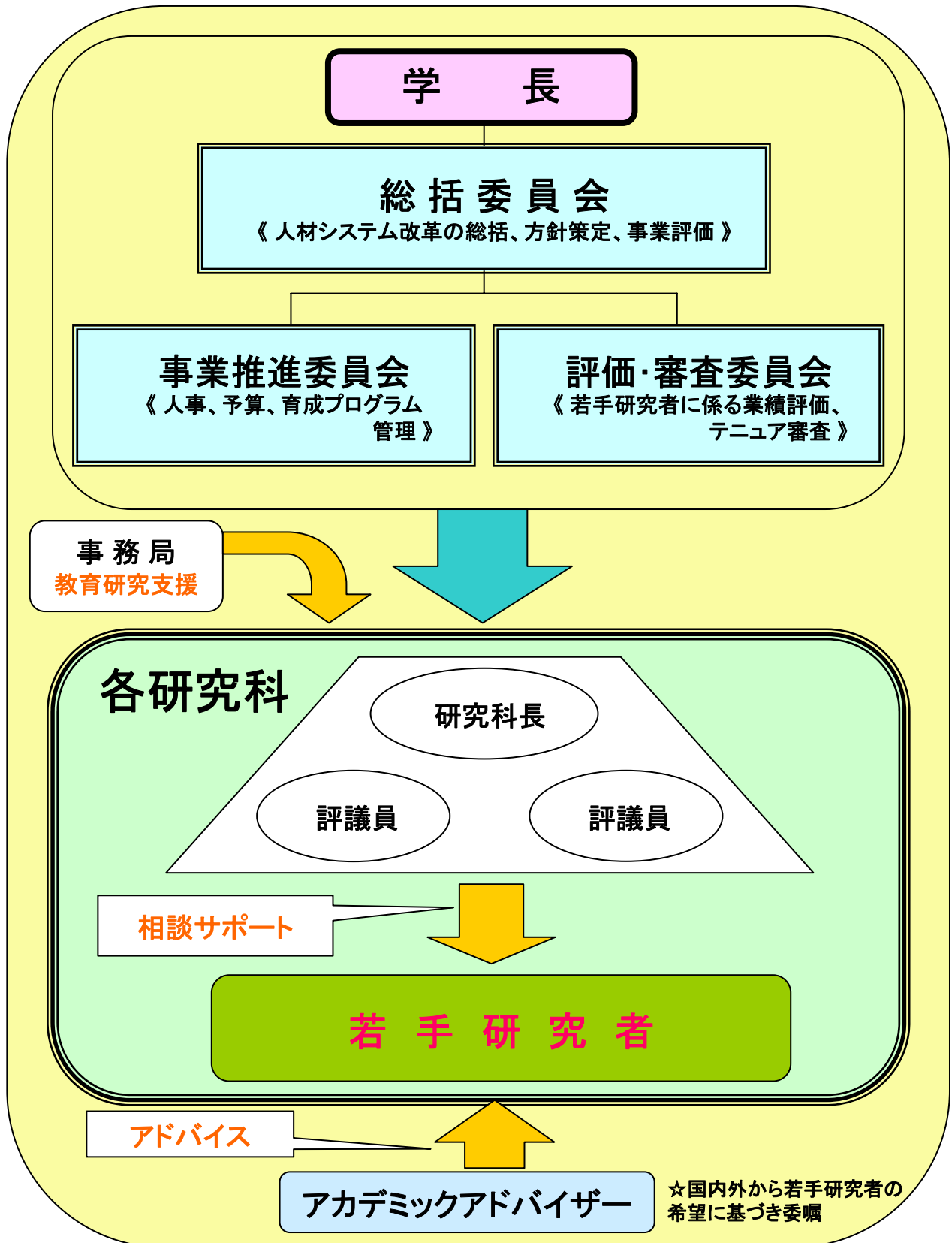
ナノテク・材料研究の先端を拓き、広い視野と高い倫理観を持ち、学生とともに自らも成長し続けるような若手研究者を育成し、定着させる。マテリアルサイエンスを主分野とした講師8名を国内外公募により5年間任期で採用し、材料、情報の先端研究や博士研究員も所属する独立した研究室の運営等の経験を積ませた後に、厳格な審査を経て6名程度をテニュア付准教授へと昇任させる。新任講師にスタートアップ資金等を措置し、講義や副テーマ指導等の大学院教育経験、著名研究者との定期的交流、相互ゼミ、科学倫理教育等を含む育成プログラムや短期サバティカルの実施等により、研究拠点を担うのに相応しい若手研究者を育成する。

なお、本学は、既に任期制を実施しているが、新たなテニュア制人事システムへ移行し、長期的緊張感を維持するため、准教授、教授については、35～60歳まで5年毎に業績等を多角的に評価する予定である。

【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）】

3年目には、雇用した講師8名の研究業績を論文数、外部資金受入実績、発明届出件数、残存2年間の研究計画書等から中間審査し、それに応じて研究費の傾斜配分を学長主導により実施する。また、国内外の本人推薦の教授や本学アカデミックアドバイザーによる研究教育に関する個別助言を得る定期的機会を与え、残存期間の研究活動への学術的支援を行う。テニュア予備審査を行い、本学の新たなテニュア制に反映させる。5年目の終了時には、雇用した講師8名について他の学内の助教、講師と同一基準の厳密なるテニュア審査を実施し、うち6名程度をテニュア付准教授として採用する。全教員についても公正な審査結果に基づいて、研究費配分や研究スペースの確保を実施する。年長教員に対しては、講義負担の自主選択や学内スペシャリストとしての登用などの機会を与え、組織全体として整合性のとれたテニュア制人材システムを定着させる。

課題の実施体制



人材システム実施内容

公募

「ナノテク・材料」の主分野等で最高レベルの講師8名を雇用
・関係学術雑誌、ホームページなどにより、国内外、対象機関を問わないボーダーレスの公募を行う。

1年目

・研究立ち上げ資金を措置
・独立した研究室を運営
・博士研究員を配属

2年目

・大学院教育経験(副テーマ指導、講義担当など)

3年目

・短期サバティカル制度
・業績評価(中間審査)
・**テニュア予備審査**
※改善点を本学の新たなテニュア制に反映させる

・育成プログラム(著名研究者との定期交流、相互ゼミ、科学倫理教育など)の実施

4年目

・ナノマテリアルテクノロジーコース、MOTコース、共通一般講義、科学技術英語のテクニカルコミュニケーションコースへの参画

5年目

テニュア審査
(教育業績、研究業績、大学運営、学外活動について審査)

終了時

6名程度をテニュア付准教授に昇任

テニュア制人材システムの定着