

ナノテク・材料研究者育成の人材システム

(実施期間：平成18～22年度)

実施機関：北陸先端科学技術大学院大学（代表者：片山 卓也）

課題の概要

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名程度をテニユア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、既に任期制を実施しているが、新たなテニユア・トラック制度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。

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

バランスの良く取れたプロジェクトでありミッションステートメントに沿って所期の計画と同等の取組が行われている。ナノテクに特化した先端的研究者の育成のため外国人3名を含む特任講師8名を採用したが、公募方法、審査の基準は概ね妥当であり、育成施策、業績評価体制なども明確で、研究スペース、研究資金等の自立的環境も整備されている。今後は自己資金の充実や、独自経費による取組を検討し、継続性や定着に向けた努力が必要であり、人事システム改革のPDCAサイクルのさらなる明確化を通じ、より高度な次世代リーダー育成プログラムを構築し、全学的な展開が期待される。

<総合評価：B>

(2) 今後の進め方（計画をさらに発展させるべきである）

本プログラムは、大学全体をテニユア・トラック制度に変革してゆくパイロットプロジェクトとしての位置付けとなっている。定着をはかろうとするテニユア・トラック制度の具体像と変革プロセス、現行の任期制との整合性あるいは変革後の形態などがより明確になれば、大学全体の制度改革の可能性も高いと思われる。人事制度改革の先鞭を付ける非常に重要な取組みであり、大学全体の制度改革を視野に今後一層の発展が期待される。

<今後の進め方：A>

(3) 個別評価

①進捗状況

所期の計画通り順調に実施していると思われる。特任講師の採用は計画通りであり、採用後の材料、情報、知識の先端研究や独立研究室運営経験、講義や副テーマ指導等の大学院教育経験など計画通り実施されている。また著名研究者との定期的交流会、科学技術倫理教育、英語教育、外国人講師への日本語補講などプログラム推進上の工夫もなされており、進捗状況は概ね順調である。ただし、特任講師の研究分野によっては、採用後の研究成果にばらつきがあり、若手研究

者の配置研究科への十分な説明と指示などが行われるなど、研究進捗状況の検証に今一步の配慮が期待される。

②国際公募・審査・業績評価

公募条件が明快に示された国際公募が実施されている。採用では概ね優れた人材を確保しており、外国籍研究者の比率も比較的高く女性研究者も含む多様性に富んだ採用結果であり評価出来る。ただし、選考委員会委員構成では学内委員の比率が高く、選考対象者の専門に直結する学外の研究者を選考委員会に加えることが望まれた。

③人材養成システム改革（上記②以外の制度設計に基づく実施内容・実績）

特任講師自身の推薦によるアドバイザーの設定、研究科内メンターの設置などは独自性があり研究者のモチベーション向上が期待される。また特任講師のスタートアップ資金、年間研究費、研究スペースなどの研究環境整備が行き届いており、研究科教授会へのオブザーバー参加など研究科内で孤立しない配慮もなされている。自立的环境は維持しながら、研究科の教育研究組織との整合性あるいは融合に向けた十分な配慮がなされること、また、メンター制度の内容やテニユア審査基準が一部不明確な点もあり十分な検討・周知が必ずしもなされていないこと、更に教育能力育成に若干重点を置きすぎている点などが懸念される。

④人材養成システム改革（上記②以外の制度設計に対するマネジメント）

大学院教育経験、科学倫理教育等の育成プログラムで研究者として成長に向けた創意工夫は評価される。資金計画が一部未確定であるが、全教員の人事管理を一元化することが目標とされており、マネジメントは概ね妥当である。アカデミックアドバイザーとの定期交流などでトップダウン的な外部交流がはかられているが、ボトムアップ的な学内交流の活性化が今後期待される。また全てのテニユア・トラック教員にポスドクを配置する制度設計になっており当該ポスドクのキャリアパス等アフターケアについて全学的な対応が望まれる。

⑤実施期間終了後の継続性

将来は全学の人事システムを既存の任期制からテニユア・トラック制度に移行させる具体性のある構想であり本機関独自の判断による意志決定と評価される。本プロジェクトの計画が着実に遂行されれば、高いレベルの継続性と発展性の確保が期待できる。そのためにも、全学的なリーダーシップのもと新システム移行への具体策をより明確化し、自己資金による計画的な取り組みを図って、同規模の単科大学院大学としてテニユア・トラック制度移行の良いモデルとなることが期待される。

(4) 評価結果

総合評価	今後の進め方	進捗状況	国際公募・審査・業績評価	人材養成システム改革（実施内容・実績）	人材養成システム改革（マネジメント）	実施期間終了後の継続性
B	A	b	b	b	b	b