

課題の概要

- 提案構想名 「産学融合トップランナー発掘・養成システム」
- 総括責任者名 「小島 陽」
- 提案機関名 「長岡技術科学大学」

機関の現状

本学は基礎研究と企業との実践的取組みを二本柱にした技学(技術科学)の具現化を教育・研究における理念とする。教員一人当たりの研究ポテンシャルの比較では、基礎研究では学術雑誌への掲載論文、科学研究費補助金、大形プロジェクト、21世紀COEプログラム採択における質と量において、また実践的取組みでは特許取得や企業等との共同研究において工学系単科大学としては国内トップクラスであり、欧米に比しても極めて高いレベルにある。

若手研究者の育成では大講座制により助手も含めて自主性・独立性を尊重している。若手の助教授も、適切な審査を経て博士学生の主指導ができ、また20名程度の若手研究者に年額100～200万円の学長裁量研究費が与えられている。ポスドクは多数採用されている。教員の採用及び昇任の選考は、明確な基準に則り行われており、年俸制は制定されていないが、任期制は採用されている。

人材システム改革・若手研究者育成の構想

世界最高水準の技術科学の先導者、すなわち産学融合トップランナーを養成するための人材システムを構築する。このため、キャリアアップ制、キャリアバックアップ制を含む任期制に則る産学融合トップランナー養成センターを学長主導の下で創設し、理想的な研究環境のもとで、企業との強力な連携を特徴とする産学融合研究と教育へ参画させ、産業創出に繋がる優れた成果と教育者としての素養獲得を求める。

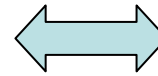
本システムでは国際公募により3年間で10名の若手研究者を任期5年の特任准教授・講師として採用し、その60%程度を最短では3年後に保障型年俸制で教授または准教授として採用する。若手研究者は研究グループを編成し、そのリーダーとして、企業との連携活動に向けて、学内の十分に体制・設備を研究に活用するとともに、ポスドク、企業研究者や大学院学生の受入れ、十分な研究スペースの獲得等、本学の他の教員に勝る研究環境を得る。本システムで構築した斬新な人材発掘・養成法と、高い流動性を含む雇用制度は、その有効性を十分に検討し、必要に応じて改善を行った後、全学へ適用する。

ミッションステートメントの概要

本人材システムでは、高い人材の流動性を確保するため、若手研究者にはキャリアアップ制とキャリアバックアップ制を導入し、研究環境の安定化を図ると共に、テニユア採用教員には保障型年俸制を導入し、人材の一層の活性化を求める。テニユア採用教員は中間時には若干名、最終時には計6名を目標とする。他4名程度は、キャリアバックアップ制により、学外で安定的な職を得る。中間時(3年目)には、新しい人事システムと評価システムについての全学的な意見聴取を行い、それらを本学に適用する際の問題点を洗い出す。終了時(5年目)には、学長裁量ポストの活用により本学に適用可能な人事システムの原案を作成する。本制度は、競争的資金の間接経費、寄附金、運営費交付金を充てることにより維持発展させる。これにより構築される革新的な人事システムは、優れた若手人材の発掘・養成のみならず、研究面では大きな技術科学的成果と産学融合を推進する。

人材発掘・育成実施体制

学長(総括責任者)



外部評価委員会

成果報告 ↑ ↓ 研究環境保障(人・設備・場所)

産学融合トップランナー養成センター

センター長

センター運営委員会

各研究グループ

研究グループ長
(特任准教授・講師)

研究指導 遂行

企業
研究員

博士
研究員

大学院
学生

研究連携

研究協力

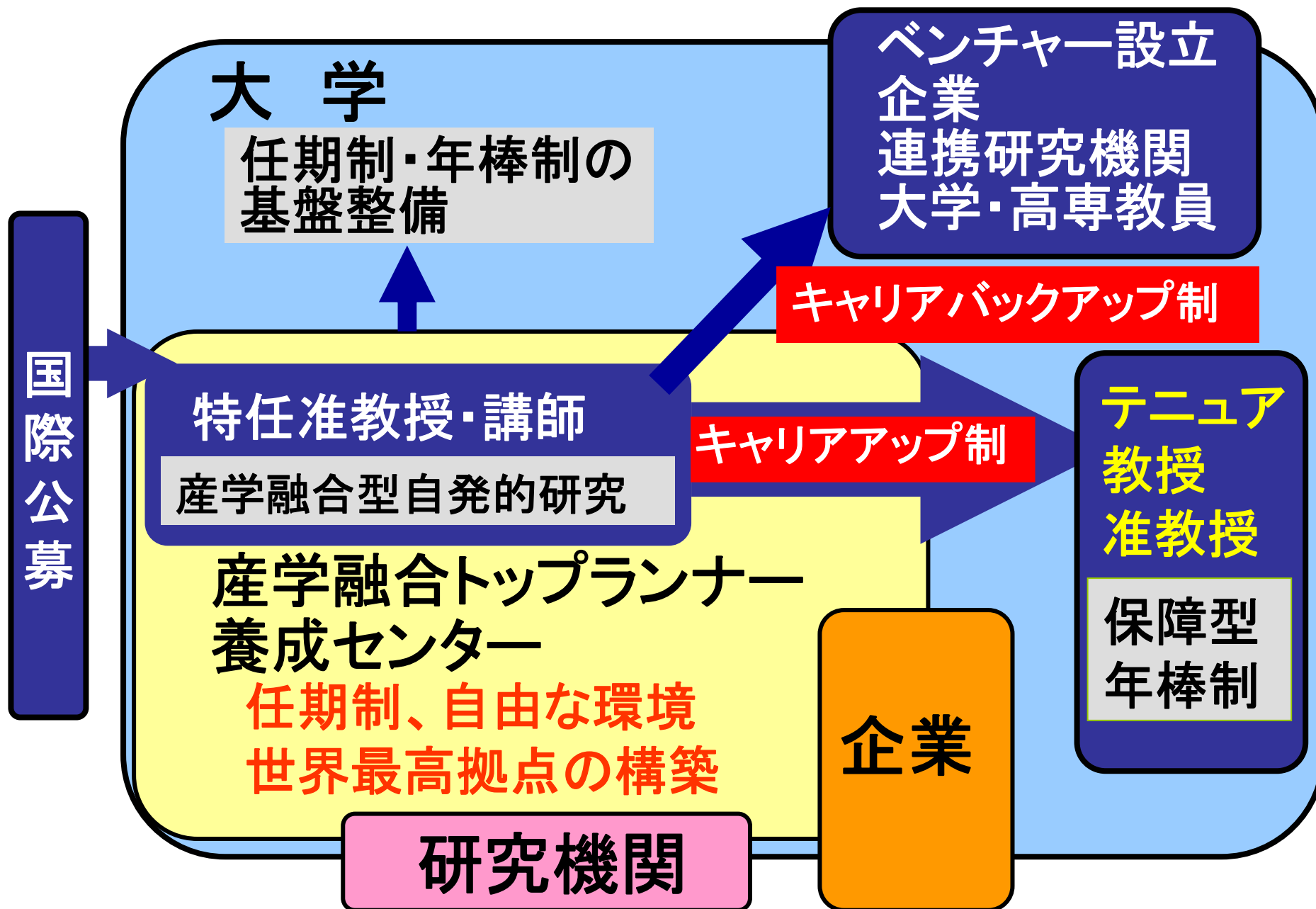
キャリアバックアップ制

キャリアアップ制

企業・国公立研究機関等

長岡技術科学大学教員

人材発掘・養成実施内容



ミッションステートメント

- | | |
|---------|------------------------|
| ○提案構想名 | 「産学融合トップランナー発掘・養成システム」 |
| ○総括責任者名 | 「小島 陽」 |
| ○提案機関名 | 「長岡技術科学大学」 |

(1) 人材システム改革構想の概要

人材の高い流動性確保には任期制・年俸制が有効であるが、全大学教員への適用には抵抗がある。本構想では新たにキャリア初期段階にある若手研究者に対して、これら制度の大きなマイナス面である雇用への不安を排除しつつ活発な活躍を後押しするため、キャリアアップ制度とキャリアバックアップ制度を、またテニユア獲得後の教員へは保障型年俸制を導入して、高い流動性と活力のある組織への移行を目指す。

(2) 3年目における具体的な目標

本システムで新たに導入する評価システムで得られた判定結果と、新人事制度のキャリアアップ制、および保障型年俸制に基づき、本学のテニユア教員を若干名程度輩出する。残りの者は本システムの元で研究を継続するが、同時に評価結果に基づき、自己の進路を自主的に見極め、キャリアバックアップ制、あるいは学外へ積極的に転身を図る研究者が出ることも期待する。これらの実績にたいして全学的に意見聴取を行い、本学に受入れ可能な人事システムづくりへの基盤とする。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

中間時の審査で採用された者を含めて、育成した研究者の内6名程度は、キャリアアップ制により本学のテニユア教授あるいは准教授に採用される。残る4名程度はキャリアバックアップ制により学外で安定な職を得る。さらに、5年間の雇用経験後には、採用者は新しい保障型年俸制を積極的に受け入れ、自立的研究環境を確立する。これらの成果は本学に適用可能な人事システムの原案作成に活用される。

(4) 実施期間終了後の取組

このシステムで構築した高い人材流動性と優れた人材の理念を、学長裁量ポストを活用して大学組織の中に取り込み発展させる。人材の流動性確保のため保障型年俸制によるテニユア教授・准教授となるキャリアアップ制度を確立する。また、本学での職を得られない者へのキャリアバックアップは、多くの企業群との緊密かつ強力な連携関係維持により確保できる。本制度の維持に要する資金には、①競争的資金の間接経費、②寄附金、③運営費交付金を充てる。将来的にはこの高い流動性をもつ人材制度を発展させ、全学に適用することを目標とする。

(5) 期待される波及効果

人材システム改革モデルとしての波及効果には、①革新的な人事システムの構築、②優れた若手人材の発掘・養成法、研究面での効果には③技術科学的成果による効果、④産学融合のモデルがある。特に①では、キャリアアップ制、キャリアバックアップ制や、保障型年俸制が組み込まれている点が大きな特徴であり、他の組織への大きな波及効果をもつ。優れた若手人材の発掘・養成法では、産学連携研究を柱として、技術科学研究を推進させる点が新鮮であり、これは若手研究者の自己啓発と、再チャレンジ、産学融合研究活動活性化の相互シナジー効果をつうじて、人材養成の面で多大の効果を上げるものである。