

若手研究者の自立的な研究環境整備促進 中間評価
「ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点」

機関名: 国立大学法人信州大学
代表者名: 山沢 清人
実施期間: 平成19年度～23年度

目次

I. 人材養成システム改革の内容	1
II. 所要経費	5
III. これまでの取組状況(実施内容・実績)	
1. 総括	6
2. ミッションステートメントの3年目における具体的な目標に対する達成度	8
3. テニユア・トラック制の構築の進捗状況・問題点とその解決に向けて	
(1) 国際公募の状況	8
(2) 採用審査と結果	
(2)-1 採用審査基準、審査方法、審査委員の構成	11
(2)-2 採用者の人数	12
(3) 若手研究者の研究環境整備	13
(4) 若手研究者の育成施策	14
(5) 年次評価(業績評価)体制	14
(6) テニユア審査基準、テニユア枠	14
(7) キャリアパス支援	15
(8) 人材の流動性への配慮	15
(9) 組織の支援体制	15
(10) 改革の構想・PDCA サイクル	15
(11) 波及効果	16
(12) 資金計画	16
IV. 今後の計画	
1. 人材養成システム改革終了時の達成目標	17
2. 4, 5年目の人材養成システム改革及び資金計画	
(1) 人材養成システム改革及び資金計画の見直しの必要性の有無	17
(2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要	17
3. 実施期間終了後の人材養成システム改革	18
V. 自己評価	19

I. 人材養成システム改革の内容

- プログラム名:若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)
- 課題名:ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点
- 機関名:国立大学法人信州大学
- 代表者名(役職):小宮山 淳(学長)
- 実施期間:5年間
- 実施経費:3年目までの総額 663.0 百万円(間接経費込み)

1. 人材養成システム改革の概要

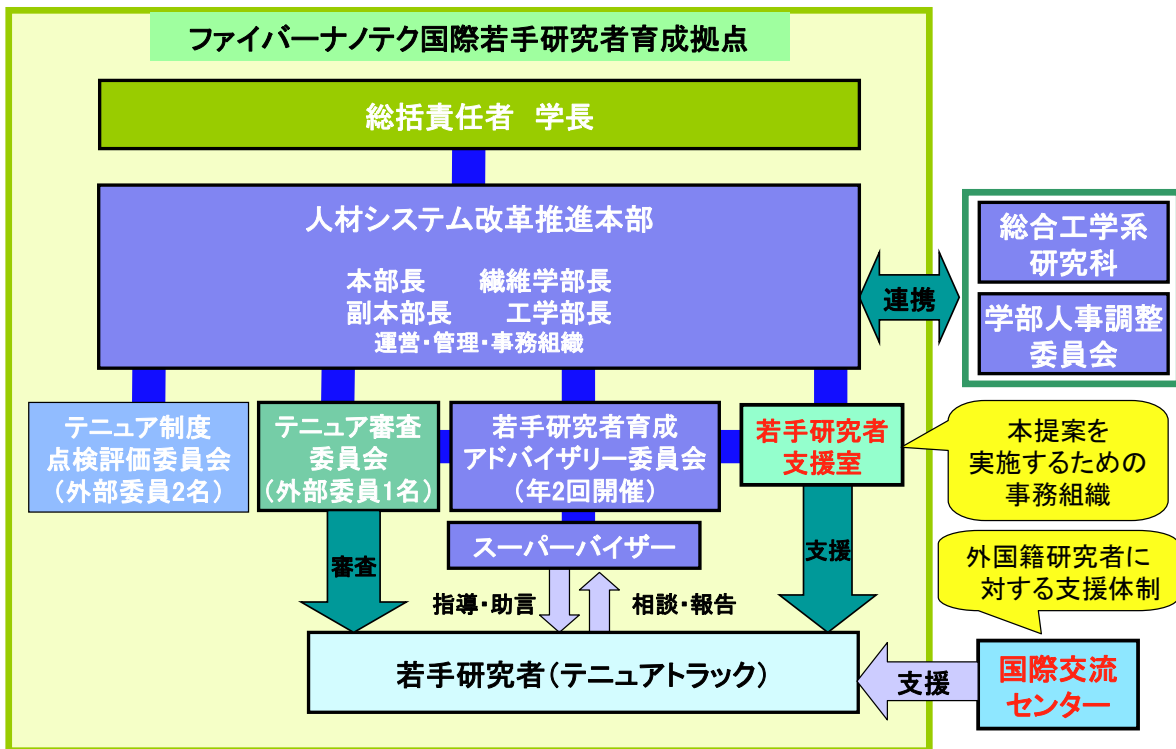
機関の現状
<ul style="list-style-type: none">・研究ポテンシャルの現状、欧米との比較等 先進ファイバー工学研究教育拠点としてCOE(評価A+)、21世紀COE(中間評価A)、知的クラスター創成事業としてスマートデバイス開発プロジェクト(中間評価A+、文部科学大臣賞受賞)等を実施し、先端繊維国際会議を3回、ナノカーボン国際会議を3回開催し、先端ファイバー工学・ナノテクの世界的拠点として広く認知されている。・若手研究者育成に関する取組実績 学部長裁量経費や外部研究資金を萌芽的研究、産学連携プロジェクト、国際的学術活動に充当し、若手育成を図っている。3年間に156名の課程博士を育成し、延べ46名に上るポスドクを採用した。学会賞は海外の国際賞を含む15件以上が報告されている。・人材システムの概要 繊維学部は平成19年度から正式に新規採用の助教全員にテニユア制度を適用する。工学部では平成14年度から助教授、助手を対象とする任期制が導入されている。

人材システム改革・若手研究者育成の構想
<ul style="list-style-type: none">・目指すべき人材システム改革の要点 平成19年度から導入された「新職位制度」と本拠点が独自に導入する「テニユア制度」、「人件費のポイント管理」の利点を有効に活用し、「若手教員の自立」と「ベテラン研究者との協働研究」が両立する人事システム改革を行い、優れた若手研究者の育成を実現する。・導入するテニユア・トラック制の内容と位置付け 本取組で採用するテニユア運用指針は3年にわたる米国テニユア制度の調査を踏まえて策定され、若手教員の採用から任用上のトラブル防止にまで配慮している。本取組は全学の人事システムのパイロットに位置付けられる。・若手研究者育成のための研究環境整備、育成のための取組み スタートアップ資金と独立した研究スペースを用意し、若手研究者の自立的な研究が可能な環境を整備する。また、海外派遣を定期的に行い、国際的視野をもつ研究者を育てる。外国人若手研究者には日本語学習支援を実施する。・機関全体としての将来的な構想 本取組の成果を検証しつつ、総合工学系研究科へのテニユア制度導入を図り、さらには大学全体への導入を推進する。

ミッションステートメントの概要

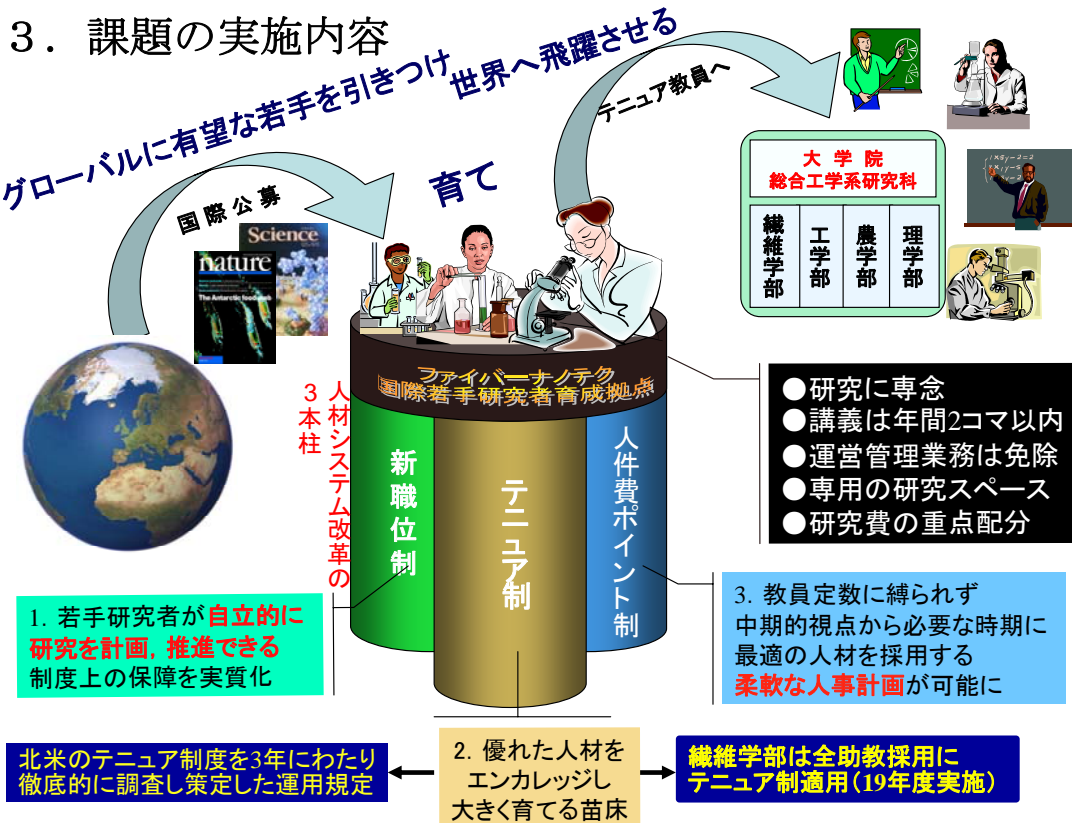
- 本取組の実施により優秀な若手研究者を育成する人材システムを構築し「世界的なファイバーナノテクの人材アウトプット拠点」を創出する。
- 3年目終了時に本取組みで18名、運営費交付金で4名、計22名のテニュアトラック助教を採用する。中間審査では3段階評価を行う。極めて優秀と認められる者については准教授への早期昇進を審議する。
- 5年目終了時までには、本取組みで18名、運営費交付金で6名、計24名のテニュアトラック助教を採用する。審査は研究活動、国際活動、教育活動の評価に基づいて行う。合格者の割合は米国の平均といわれる75%以上を目標とする。
- 本取組の成果を検証しつつ、学長のリーダーシップの下で機関全体へのテニュア制度導入を推進する。

2. 課題の実施体制



3. 課題の実施内容

グローバルに有望な若手を引きつけ 世界へ飛躍させる



ミッションステートメント

(1) 人材システム改革構想の概要

本拠点は、COE を強力な国際的研究教育拠点とするために国際公募により優秀な人材を国内外から集め、世界をリードする若手研究者を育成することを目的としている。しかしながら、現行の人材システムは「一部を除く大半の教員は雇用が終身的であり、採用後不適任と判明しても解雇することが難しい」という欠陥を持っている。この問題の解決の決め手として繊維学部はテニユア制度の導入を3年にわたり検討し、平成19年度から実施することにした。本提案では「テニユア制度」、「フラットな職位制度」、「人件費のポイント管理制度」を軸とする人材システム改革により、「国際的な視野と高い能力をもつ若手研究者の採用と育成」、「若手が自立的な立場で研究に取り組める場の創出」、「必要に応じて最適な人材を特任的に投入できる機動的な人事システム」を実現し、もって、第3次科学技術基本計画が目標としている「若手研究者の育成」、「教育と研究の質保証」、「グローバルCOE」を実現できる「先進ファイバー工学」「ナノテク」分野のトップランナーを輩出する。

フラットな教員組織の下で、若手研究者の自立性を重んじながら若手とベテランが互いに強さに連携できる流動的な国際的研究組織を編成し、ファイバー工学・ナノテク分野の研究拠点を構築する。

(2) 3年目における具体的な目標

採用実施目標: 3年目終了時に本取組経費で18名、運営費交付金で4名、計22名のテニユアトラック助教を採用する。

審査実施目標: 3年目には、外部委員を含むテニユア審査委員会が審査を行う。評価はA、B、Cの3段階評価(A+、A-等も認める)で行い、結果に基づいて改善点等を明示し、次年度までに改善を求める。評価Aの者のうち極めて優秀(A+)と認められる者については准教授への早期昇進を審議する。評価Bの者に対しては必要な改善を助言する。評価Cの者に対しては厳重に改善を求める。評価C-の場合はテニユアを授与しないことを通告し、早期に他に職を求めるよう勧告する。

点検評価: 外部委員を含むテニユア制度点検評価委員会が中間評価を行い、改善を図る。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

・終了時(5年目)

採用実施目標: 5年目終了時まで、本取組経費で18名、運営費交付金で6名、計24名のテニユアトラック助教を採用する。

審査実施目標: 最終審査は再就職の可能性を考慮し4年目に行う。審査は、研究活動、国際活動、教育活動の評価に基づいて行う。テニユア授与の合格基準は、研究活動、国際活動の評価がA、教育活動がB以上とする。合格者の割合は米国の平均といわれる75%以上を目標とする。

点検評価: 本取組の最終評価を行い、最終報告書を作成し、終了後の継続的実施策を策定する。

(4) 実施期間終了後の取組

繊維学部では、すでに実施期間終了後は運営費交付金を充当してテニユア制度を継続することが決定している。工学部においては、本取組以外の新規採用の准教授・助教に対する現行の任期制に替わるテニユア制への人事システムの改革を図る。さらに、本取組の成果を検証しつつ、学長のリーダーシップの下で機関全体としての導入を推進する。終了後の若手研究者の研究支援は、学長裁量経費や学部長裁量経費、さらに競争的大型研究プロジェクトに積極的に参加することなどによって行う。

(5) 期待される波及効果

昨年度の提案は繊維学部単独であったが、今年度は工学部に波及している。さらに今回は、学長のリーダーシップにより本取組を全学に波及させるべく、信州大学として提案することになった。

技術交流を通じて密接な連携関係にある長野県工業技術総合センター等の研究機関においても人材システム改革が検討されており、本取組はモデルになる。

本取組の基盤となる以下のテニユア制度運用指針は、1年以上の米国のテニユア制度の研究、実地調査、3年にわたる検討、教員からの意見聴取、複数の米国大学の学部長の提言、等を踏まえ策定されたものであり、テニユア制度を導入しようとする他大学のモデルになるものである。

2. 採択時コメント

先進的研究を担う若手研究者の育成のため、理・農・工・繊維学部から構成される総合工学系研究科全体で、テニユア・トラック制度を確立する構想である。助教・准教授・教授という新たな職位制度を取り入れて若手研究者の独立性を確保し、十分なテニユア・ポストを用意する等、若手研究者支援の実施体制等について詳細に検討されており、高く評価される。

また、提案機関ではテニユアトラック制度を既に導入しており、実現性・継続可能性が高いものと期待される。

II. 所要経費

経費の内容	年 度						総 額
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	
科学技術振興調整費							
1. 人件費							
(1) 特任教授	2.7 (1名)	3.8 (1名)	5.0 (2名)	5.0 (2名)	5.0 (2名)		21.5
(2) 助教(特定雇用)	28.5 (18名)	103.8 (18名)	123.9 (18名)	123.9 (18名)	123.9 (18名)		504.0
(3) 研究補助員	0.0 (0名)	0.2 (2名)	0.9 (2名)	1.0 (2名)	1.0 (2名)		3.1
2. 備品及び 試作品費	78.0	27.7	30.3	18.0	18.0		172.0
3. 消耗品	27.5	23.2	14.9	30.0	30.0		125.6
4. 旅費	5.7	14.1	6.7	7.0	7.0		40.5
5. その他	3.6	9.2	0.3	3.1	3.1		19.3
6. 間接経費	43.8	54.6	54.6	56.4	56.4		265.8
調整費計	189.8	236.6	236.6	244.4	244.4		1151.8
(自主的取組)							
・運営費交付金							
(1) 人件費(助教)	2.9	12.6	20.6	34.4	41.3		111.8
(2) 研究費	0.0	9.0	16.4	18.0	21.0		64.4
・競争的資金の 間接経費	7.3	9.1	9.1	9.4	9.4		44.3
総 計	10.2	30.7	46.1	61.8	71.7		220.5

注1) 人件費は、職階(教授、准教授、主任研究員、研究補助員など)に分けて、年度毎に従事人数とともに記載

2) 自主的な取組に係る経費があれば、それも含めて全体像を示して下さい。

3) 1万円単位で四捨五入し、10万円単位(小数点一桁)まで記載してください。

4) H18年度は決算額、H19年度は執行額、H20年度は予算額、H21年度、H22年度は計画を記入してください。(提案書の計画を変更している場合は、その旨明記してください。)

Ⅲ. これまでの取組状況(実施内容・実績)

1. 総括

本拠点の取り組みの大きな特長は次のように要約できる。

- ・5年間に24人(自己経費6人)の若手研究者を採用しテニュア・トラック制度の着実な定着を目指す意欲的取り組み
- ・研究と教育の両面に秀でた教員の育成を目指す人材システム改革
- ・テニュア審査にともなう雇用トラブルがないよう周到に準備した審査基準, 審査手順とその開示
- ・地方総合大学のモデルとなる, 長野県の東西南北に分散する4学部を横断する取り組み
地理的ハンディキャップはネットワークテレビ会議システムの積極的活用でカバー

以上を踏まえ, 本拠点は, 「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業が目指す『若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため, 世界的研究拠点をめざす研究機関において, テニュア・トラック制に基づき, 若手研究者の競争的環境の中で自立性と活躍の機会を与える仕組みの導入』を達成するために, 以下のような人材システム改革に必要なインフラの整備と運用に鋭意取り組んできた。

- ・「テニュア・トラック制度」, 「フラットな職位制度」, 「人件費のポイント管理制度」を基盤とする新しい教員人事方式の構築。フラットな職位制度とは, 従来, 助手の法律上の業務が教授, 准教授の支援であったものが, 18年度に改正された法律により, 助教, 准教授, 教授の業務が基本的に同じになり, 研究者としての上下関係がなくなったことを意味する。
- ・完全な国際公募による, 国際的視野と高い能力を併せもつ若手研究者の募集
- ・若手研究者が自立的に研究に取り組める研究環境の整備
- ・学術活動支援, テニュア審査合格後の雇用保障, 厳格な業績評価をドライビング・フォースとする人材育成システムの構築
- ・厳格かつ公正なテニュア・トラック制度の構築
- ・本事業の人材システム改革の全学への波及

以上の実現に向け以下の取り組みを行った。(以下本文中, 年, 年度は平成を表す)

(1) 組織の設置

既存の人事制度とは独立に人材システム改革を実施するために, 「ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点」を人事, 財務, 知財の運用管理に独立した権限を有する大学組織の一部局(学内特区)として設置した。

(2) 各種運用規程の整備と運用

拠点の業務を円滑に実施するため, 「人材システム改革推進本部」, 「若手研究者アドバイザー委員会」, 「若手研究者支援室」, 「テニュア・トラック制度点検評価委員会」の規程を制定し, 組織を立ち上げた。

(3) 国際公募による若手研究者の採用

本プロジェクトに参加する上田(繊維学部), 長野(工学部), 南箕輪(農学部), 松本(理学部)の4キャンパスが策定した人事計画に基づき, 広く国際公募を行い, 予備選考, 1次選考, 2次選考を行い, 19年度12(1)名, 20年度6(1)名, 21年度3(1)名, 合計21名(うち外国人4名)をテニュアトラック助教として採用した。括弧内の数字は自己経費による採用者数である。

(4) 自立的に研究に取り組める研究環境の整備

- ・各助教に, 研究スペース40-70㎡を用意し, 研究費を初年度600万円, 2年次以降300万円を配分

し自立した研究環境の整備を図った。理論系の研究者の研究費については減額した。

(5) 学術活動の支援

- ・各助教に研究、教育上の支援を行うスーパーバイザー(メンター)1名を選任し、助教の育成全般に責任を持つアドバイザー委員会を設置した。
- ・若手研究者支援室を設置し、拠点のハブとして若手研究者の研究活動全般を直接的、間接的に支援する体制を整備した。本拠点は長野県内の4キャンパスで構成されているため、電子メールによる通知、物品発注のシステム整備を図り、同時に信州大学インターネット会議システムによる打合せ等の支援体制を整えた。

(6) 厳格かつ公正なテニュア・トラック制度の構築及び定期的業績評価

- ・米国におけるテニュア・トラック制度実施上のトラブルのほとんどは審査基準の曖昧性と運用の不備に起因している。本拠点は、アメリカのテニュア・トラック制度実施上のガイドライン及びいくつかの米国大学のテニュア・トラック制度運用規程を参考に、できる限り曖昧さのない審査基準を策定し、テニュアトラック助教全員に開示し、説明した。
- ・この審査基準に基づき19, 20年度採用助教全員の年次評価を実施した。これにより、テニュア基準の達成状況を明確に把握することができ、必要な改善点等を本人にフィードバックすることができた。本拠点は、毎年の評価とフィードバックを、テニュア授与に関わる雇用上の法的トラブルの発生を防ぐ最も基本的、効果的な手段として位置づけ、全力で取り組んでいる。

(7) 本事業による人材システム改革の全学への波及

- ・大学の役員会においてテニュア・トラック制度を信州大学の人事制度に取り入れることが承認され、大学の人事制度ワーキング・グループがテニュア・トラック制度の規程の検討に着手した。
- ・大学のアクションプラン、次期中期計画にテニュア・トラック制度の導入が盛り込まれた。

(8) その他

- ・拠点の活動を世界に発信するホームページを整備した(日、英バイリンガル)。
- ・テニュア・トラック制度、助教の研究、拠点の活動の広報を目的にキックオフ・フォーラムを開催した。

以上の取り組みにより、提案書ミッションステートメントに記載した実施3年終了時における目標はすべて達成されている。

表一1 実施状況(主要な議題に関わる会議のみ記載)

実施日	取組内容
19年6月14日	第1回人材システム改革推進本部会議 ・テニュアトラック助教の選考方法 ・テニュア・トラック制度運用指針決定
19年6月21日～8月20日	第1回募集(19年度採用公募)
19年8月27日～9月30日	選考委員会開催(第1回募集)
19年9月27日～12月15日	第2, 3回募集(20年度採用公募)
19年12月～2月	アドバイザー委員会・スーパーバイザー・テニュアトラック連絡会 (4キャンパスで開催)
19年1月～3月	選考委員会開催(第2, 3回募集)

20年1月31日	キックオフ・フォーラム開催
20年3月12日	第6回人材システム改革推進本部会 ・20年度、21年度採用計画
実施日	取組内容
20年4月7日～6月30日	第4回募集(20年度採用公募)
20年7月14日～8月8日	選考委員会開催(第4回募集)
20年9月19日～12月15日	第5回募集(21年度採用公募)
20年10月9日	第11回人材システム改革推進本部会議 ・テニユア審査基準(案) ・定期業績評価の実施 ・テニユア・トラック制度定着の進捗状況 ・アクションプランへの盛り込み
20年10月21日～11月4日	助教へのテニユア審査基準説明会(4キャンパスで開催)
20年12月11日～2月23日	選考委員会開催(第5回募集)
21年4月9日～6月5日	第6回募集(21年度採用公募)
21年5-6月	19, 20年度採用助教の年次評価実施

2. ミッションステートメントの3年目における具体的な目標に対する達成度

目標 1. 採用の実施: 3年目終了時に本取組経費で18名、運営費交付金で4名、計22名のテニユアトラック助教を採用する。

達成状況: 「総括」で記したように計画通り採用目標を達成した。1名は選考中。

目標 2. 審査の実施: 3年次目に、外部委員を含むテニユア審査委員会が中間審査を行う。中間評価はA、B、Cの3段階評価(A+, A-等も認める)で行い、結果に基づいて改善点等を明示し、次年度までに改善を求める。評価Aの者のうち極めて優秀(A+)と認められる者については准教授への早期昇進を審議する。評価Bの者に対しては必要な改善を助言する。評価Cの者に対しては厳重に改善を求める。評価C-の場合はテニユアを授与しないことを通告し、早期に他に職を求めるよう勧告する。

達成状況: 19年度採用の助教の中間評価を22年3月に実施することを周知し、中間審査実施に向けて外部委員を含むテニユア審査委員会(委員長:アドバイザー委員長)を設置している所である。19, 20年度採用者については、テニユア審査基準に基づく年次評価を21年5-6月に実施し、テニユア基準の達成状況を把握、必要な改善点等を本人にフィードバックした。

点検評価の実施: 本拠点は、人事制度改革の成果について外部委員を含むテニユア・トラック制度点検評価委員会による点検評価を受け、制度の改善を図る。

達成状況: 20年1月31日に外部委員2名(カリフォルニア州立大学人文学部長、大阪大学大学院工学研究科長)を含む点検評価委員会を設置し、点検評価の基準、評価項目を審議、決定した。20年7月19日に第1回点検評価委員会を開催し、この基準に基づき評価を受けた。評価は概ね良好であった。第2

回委員会は21年7月18日に実施する。

3. テンユア・トラック制の構築の進捗状況・問題点とその解決に向けて

(1)国際公募の状況

表一2 国際公募実施状況

<p>公募分野・部局</p>	<p>公募分野: 第1回 ・材料化学・ナノマイクロ科学、情報・システム・機械、生物科学・バイオフィ이버分野7名(上田キャンパス) ・応用微生物学分野、林産科学・木質工学分野、応用分子細胞生物学分野3名(南箕輪キャンパス) ・材料化学、情報・システム、機械工学分野3名(長野キャンパス) 第2回 ・数理解析学分野1名(松本キャンパス) ・計測化学分野1名(松本キャンパス) ・地質学分野1名(松本キャンパス) ・機械工学分野1名(長野キャンパス) 第3回 ・繊維・感性・機械工学分野2名(上田キャンパス) 第4回 ・植物病理学分野1名(上田キャンパス) 第5回 ・化学、総合新領域分野1名(上田キャンパス) ・医用生体工学・生体材料学、医用システム、知能機械学・機械システム、福祉工学、応用健康科学分野1名(上田キャンパス) ・電気電子・機械・繊維工学分野1名(上田キャンパス) 第6回 ・メカトロニクス分野1名(上田キャンパス)</p> <p>部局: ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点(大学院総合工学系研究科)</p>
<p>公募期間</p>	<p>第1回平成19年6月21日～8月20日 第2回平成19年9月27日～12月10日 第3回平成19年10月2日～2月15日 第4回平成20年4月7日～6月30日 第5回平成20年9月19日～12月15日 第6回平成21年4月9日～6月5日</p>
<p>公募媒体</p>	<p>・Nature誌(世界版 オンライン広告+雑誌広告)(日本版 オンライン広告)、 ・Science(オンライン広告) ・JREC-IN(日本語, 英語) ・ホームページに公募要領を掲載(日本語, 英語) ・全国国公立大学長宛公募要領を送付</p>

	・各学会誌
公募費用総額	2,007,379円

図1 公募事例1 (nature オンライン広告)

jobs

信州大学

(added on Jul 12, 2007)

国際若手研究者育成拠点 テニュアトラック助教公募

1. 公募の概要

信州大学総合工学系研究科は、文部科学省の「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにより、上田キャンパス、長野キャンパス、南箕輪キャンパスで研究に取り組む若手研究者を募集します。本募集は次のような特長があります。

- ・ 国際的に活躍する若手研究者の育成を目指し、優秀な研究者を国際公募で募ります。
- ・ 教員は特任助教としてテニュアトラックに採用されます。
- ・ 本取組で採用された研究者は「ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点」に所属し、自立的な研究環境でのなかで自己の研究テーマに取り組めます。
- ・ 特定の教員の下で研究に従事することはなく、独立して研究に取り組む立場が保証されます。採用後は他の教員・研究者との協働的な研究取組が強く推奨されます。
- ・ 研究を支援するために本年度は約450万円、次年度以降は年間約300万円の研究費支給を予定しています。
- ・ 国際的研究活動を支援するため、国際学会等への海外調査研究旅費が支給されます。
- ・ ティーチングの経験を積むため、2008年度から若干の教育活動が求められます。

2. 募集分野

2007年度は次の分野で若手研究者を募集します。(カッコ内は募集人数)

上田キャンパス

F-1.材料化学・ナノマイクロ科学分野 (2-3名)
F-2.情報・システム・機械分野 (2-3名)
F-3. 生物科学・バイオファイバー分野 (2-3名)

長野キャンパス

E-1.材料化学分野 (1名)
E-2.情報・システム分野 (1名)
E-3.機械工学分野 (1名)

南箕輪キャンパス

A-1.応用微生物学分野 (1名)
A-2.林産科学・木質工学分野 (1名)
A-3. 応用分子細胞生物学分野 (1名)

3. 募集の要項

募集は、上田キャンパス、長野キャンパス、南箕輪キャンパスそれぞれで行います。各キャンパスの募集の詳細、要項は以下のリンクからお進み下さい。

上田キャンパス <http://www.wakate-shinshu.com/recruit/ueda.html>
長野キャンパス <http://www.wakate-shinshu.com/recruit/nagano.html>
南箕輪キャンパス <http://www.wakate-shinshu.com/recruit/minowa.html>

4. 照会先

本公募に関する問い合わせは下記にお願いします。

若手研究者支援室
e-mail : wakate-shinshu.com
電話 : 0268-21-5597(直通)(am9:00-12:00 pm1:00-5:00)
FAX : 0268-21-5318(研究支援係)
信州大学ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点
〒386-8567 長野県上田市常田3-15-1

5. 個人情報の保護について

応募に係る個人情報は、個人情報保護法および本学規定に基づいて適切な取扱いをいたします。応募の事実是非公開としますが、選考に必要な範囲において照会等を行うことがあります。また、応募書類は返却しません。

<http://www.natureasia.com/japan/jobs/detail.php?id=214> 2007/07/

南箕輪キャンパス

A-1.応用微生物学分野 (1名)
A-2.林産科学・木質工学分野 (1名)
A-3. 応用分子細胞生物学分野 (1名)

3. 募集の要項

募集は、上田キャンパス、長野キャンパス、南箕輪キャンパスそれぞれで行います。各キャンパスの募集の詳細、要項は以下のリンクからお進み下さい。

上田キャンパス <http://www.wakate-shinshu.com/recruit/ueda.html>
長野キャンパス <http://www.wakate-shinshu.com/recruit/nagano.html>
南箕輪キャンパス <http://www.wakate-shinshu.com/recruit/minowa.html>

4. 照会先

本公募に関する問い合わせは下記にお願いします。

若手研究者支援室
e-mail : wakate-shinshu.com
電話 : 0268-21-5597(直通)(am9:00-12:00 pm1:00-5:00)
FAX : 0268-21-5318(研究支援係)
信州大学ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点
〒386-8567 長野県上田市常田3-15-1

5. 個人情報の保護について

応募に係る個人情報は、個人情報保護法および本学規定に基づいて適切な取扱いをいたします。応募の事実是非公開としますが、選考に必要な範囲において照会等を行うことがあります。また、応募書類は返却しません。

図2 公募事例2 (Science オンライン広告)

Science Careers: Career advice, job market news, alternative careers, discussion forum file:///C:/Documents%20and%20Settings/seni110.JMDOM/%E3%83%87%E3%82%B9%E3%8

Job Seeker Help

- Login
- Register
- Post a Resume
- Search Jobs
- Browse All Jobs
- Biotechnology Jobs
- Faculty Jobs
- Postdoctoral Jobs
- Current Employers

Job Seeker Tools

- Login
- Create an Account
- Post a Resumes

Job Search

- Search Jobs
- Biotechnology Jobs
- Faculty Jobs
- Postdoctoral Jobs
- Current Employers

Also in Science Careers

- Science Careers Forum
Get your questions answered by our experts.
- Career Development Resources

Posted: Monday, April 14, 2008
Job ID: 23183

Job Title: Tenure-track Assistant Professor Position
Employer: Shinshu University
Job Location: Nagano, ~~Akita~~, Japan

Tenure-track Assistant Professor Position
Interdisciplinary Graduate School of Science and Technology
Young Researcher Empowerment Project
Shinshu University, Japan

Shinshu University's Interdisciplinary Graduate School of Science and Technology has launched the Young Researcher Empowerment Project under the sponsorship of the Ministry of Science and Education, Japan. As part of the project the@school is seeking a young researcher at Assistant Professor rank in the following fields:

Field A (Minami-minowa Campus)
A-1.Plant pathology
[physiological plant pathology, host-parasite interactions, pathogenicity, plant disease control, disease]

Researchers on the project will devote their time to the pursuit of the goals set forth in their research proposal. A teaching load of less than two courses a year and research supervision of graduate and senior undergraduate students are expected. To ensure independent research activities, each researcher will be provided with a start-up fund of 6.0 million yen (approximately \$60,000) for the first year and a research fund of 3.0 million yen (approximately \$30,000) for each subsequent year through academic year 2011. (The amount of research fund will vary depending on the field of research and on fiscal budgets approved.). Independent research space will be provided. Researchers will receive a fixed annual salary of 6.2 million yen (approximately \$62,000) for the duration of the tenure-track appointment.

Successful applicants will have:
 * A doctoral degree earned in the last 10 years
 * Good English communication skills
 * A willingness to master intermediate Japanese communication skills by the end of the appointment

The application deadline is June 30, 2008. The details and required application forms are available at <http://www.wakate-shinshu.com/en/>.

Shinshu University is committed to Equal Employment Opportunities for Men and Women and welcomes applicants from abroad.

Inquiries: Professor Iwao YAMAMOTO
Head, Support Center for the Young Researcher Empowerment Program
Shinshu University
e-mail: wakate@shinshu-u.ac.jp
Phone: +81-268-21-5597, Fax: +81-268-21-5318
3-15-1 Tokida, Ueda, Nagano, Japan 386-8567

Apply Now

Save This Job

Not Interested

Save Your Search

Return to Results

ADVERTISEMENT
Science Online Careers Feature

CAREERS IN TRANSLATIONAL RESEARCH

Click here to read the latest careers feature

ADVERTISEMENT
Science Online Careers Feature

CAREERS IN TRANSLATIONAL RESEARCH

Click here to read the latest careers feature

ADVERTISEMENT

We've got

Careers

2 / 3

(2)採用審査と結果

(2)-1 採用審査基準、審査方法、審査委員の構成

・審査基準

- | | |
|-------|---|
| 予備選考 | 公募内容との整合性及び研究業績を専門的見地から判断する。 |
| 第1次選考 | 提出された業績調書、論文にもとづき、研究の質、レベル、独創性、アクティビティを評価する。研究業績が4年目のテニユア審査までに審査基準を超える見込みがあるかは選考上の重要な要素である。本人を知る研究者から提出された所見書も参考ににする。 |
| 第2次選考 | 研究者、教育者としての適性、優秀性、将来性、英語によるコミュニケーション能力を総合的に評価する。外国人には日本語修得へのコミットメントを確認する。 |
| 最終選考 | 1次選考、2次選考の選考過程、選考理由の精査 |

・審査方法

- | | |
|------|---|
| 予備選考 | 応募者が募集数の5倍を超える場合は予備選考委員会を結成し、書類選考により候補者を絞り込む。 |
|------|---|

- 第1次選考 第1次選考委員会が書類選考を行い、面接候補者2ないし3名を選考する。
 第2次選考 英語を含むプレゼンテーション(研究概要, 研究計画, 教育上の抱負)30分に続き日本語, 英語で質疑30分を行い、採用候補者1名を選考する。
 最終選考 第2次選考委員会の選考経過報告に基づき採用候補者の採否を決定する。

・審査委員の構成

予備選考委員の構成

選考委員長が選任する当該分野の教授, 准教授6名前後

第1次選考委員の構成

勤務予定キャンパスの専門分野の教授6名前後と他キャンパスの専門分野の教授2名

第2次選考委員の構成

勤務予定キャンパスの本プロジェクトの責任者, 人事担当教授(人事委員会委員等),
1次選考委員長, 他キャンパスの教授2名

最終選考委員の構成

最終選考は人材システム改革推進本部会議において行う。構成は
拠点本部長(繊維学部長), 副本部長(工学部長, 農学部長, 理学部長),
全アドバイザー委員長, 若手研究室支援室長及び副室長

(2)-2 採用者の人数

女性採用者数は角括弧[]内に, 運営交付金採用者数は丸括弧()内にとともに内数で示す。

表一3 19年度採用数

採用部局	日本人	外国人	計
上田キャンパス	6(1)	1[1]	7(1)[1]
長野キャンパス	1	1	2
南箕輪キャンパス	3	0	3
計	10(1)	2[1]	12(1)[1]

表一4 20年度採用数

採用部局	日本人	外国人	計
上田キャンパス	2(1)	0	2(1)
松本キャンパス	2	1	3
南箕輪キャンパス	1	0	1
計	5(1)	1	6(1)

表一5 21年度採用数(内定者1名を含む)

採用部局	日本人	外国人	計
上田キャンパス	1(1)	1	2(1)
松本キャンパス	1	0	1
計	2(1)	1	3(1)

21名の採用者のうち3名分は運営費交付金を充当している。信州大学関係者(卒業生, 教員, 研究者)は2名である。この他, 現在上田キャンパスで1名を選考中(運営費交付金採用)である。また, 公募分野別の応募者数を以下に示す。

表一6 19年度応募者内訳

募集分野	上田キャンパス			長野キャンパス			南箕輪キャンパス			計
	F-1	F-2	F-3	E-1	E-2	E-3	A-1	A-2	A-3	
日本人(内数女性)	26(2)	12(2)	34(2)	15(2)	2(0)	1(0)	17(2)	13(1)	25(2)	145(13)
外国人(内数女性)	28(2)	11(2)	25(4)	8(1)	2(0)	1(0)	5(0)	3(0)	3(0)	86(9)

計 (内数女性)	54(4)	23(4)	59(6)	23 (3)	4 (0)	2 (0)	22(2)	16 (1)	28(2)	231 (22)
採用数	3	1	3	1	1	0	1	1	1	12

F-1:材料化学・ナノマイクロ科学分野, F-2: 情報・システム・機械分野,
 F-3: 生物科学・バイオファイバー分野, E-1: 材料化学分野,
 E-2: 情報・システム分野, E-3: 機械工学分野, A-1: 応用微生物学分野,
 A-2: 林産科学・木質工学分野, A-3: 応用分子細胞生物学分野

表一7 20年度応募者内訳

募集分野	上田キャンパス		長野キャンパス	松本キャンパス			南箕輪キャンパス	計
	F-1	F-2	E-1	S-1	S-2	S-3	A-1	
日本人 (内数女性)	6 (0)	3 (0)	3 (0)	23(0)	18 (1)	31 (4)	20(2)	104 (5)
外国人 (内数女性)	11 (4)	3 (0)	4 (0)	3 (0)	7 (1)	1 (0)	18(2)	47 (7)
計 (内数女性)	17 (4)	6 (0)	7 (0)	26(0)	25 (2)	32 (4)	38(4)	151 (12)
採用数	2		0	1	1	1	1	6

F-1: 繊維工学・感性工学分野, F-2:機械工学分野, E-1: 機械工学分野
 S-1: 数理解析学分野, S-2: 計測化学分野, S-3: 地質学分野, A-1: 植物病理学分野

表一8 21年度応募者内訳

募集分野	上田キャンパス			松本キャンパス	計
	F-1	F-2	F-3	S-1	
日本人 (内数女性)	17(0)	26(3)	6(1)	32(0)	81
外国人 (内数女性)	21(0)	12(1)	12(0)	2(0)	47
計 (内数女性)	38(0)	38(4)	18(0)	34(0)	128
採用数	1	1	0 ※	1	3

※F-3 分野は、1名を選考中。

F-1 化学、総合新領域, F-2 医用生体工学・生体材料学, F-3 電気電子、機械工学、繊維工学
 S-1 広い意味の力学系

(3)若手研究者の研究環境整備

表一9 研究環境・研究支援体制

	状況
研究環境	採用した助教全員について、勤務地である各キャンパスに独立した研究スペースを用意すると同時に、自己裁量により研究室を管理運営し、自立的に研究を遂行できる環境を整えた。順調に機能している。
メンターの配置	当該分野の経験豊かな教授あるいは准教授をスーパーバイザー(メンター)として委嘱し、教育・研究上の支援を行っている。スーパーバイザーにはその役割を説明し、その役割を越えて助教の「上司」にならないよう周知徹底し

	ている。ただし、スーパーバイザーとの協働的研究を妨げるものではない。
人的支援	若手研究者支援室を設置し、若手研究者の研究活動全般を支援する体制を確立した。室長、副室長、事務員1名、事務補佐員3名を置き、助教の研究環境整備、研究機器に関する相談、備品・消耗品の発注等の日々の支援を行っている。21年度からは事務員2名、事務補佐員2名を配置している。
研究資金	テニュアトラック助教1名当たり、初年度研究費600万円、旅費・学会参加費等として60万円、2年目以降は300万円を上限に支給し研究を支援している。別途、採用者には、科研費等の外部研究資金の申請を強く求めている。
研究スペース	教員室、実験室合わせて40～70㎡を与えている。
共通設備・施設	拠点として共通の研究設備、施設は用意していないが、各キャンパスおよび全学の共通利用機器は自由に使用することができる。

(4) 若手研究者の育成施策

研究面では、当該キャンパスの関連分野の准教授、教授との共同研究を奨励し、産学連携施設での講演を依頼し、企業との接触を支援している。

教育面では、優れた教育者に育成するために、FD(ファカルティ・ディベロプメント)として学部の講義、実験の担当を義務づけ、アドバイザー委員及びスーパーバイザーによる授業参観・評価、学生による授業評価を行い、教育能力の向上を図っている。学則上、助教が学部の授業および研究指導を担当することに問題はない。大学院については全員について大学院担当教員資格審査を行い、講義を担当する資格を認定した。学則上、助教は大学院の主研究指導教員になることができないため、副指導教員として指導を行っている。

国際活動面では、国際学会出席、国際共同研究等、国際的活動を奨励し、テニュア審査においても国際的活動でA評価を求めている。

(5) 年次評価(業績評価)体制

本拠点では、年次評価を4年目のテニュア審査へ向けての重要なステップとして位置づけ、問題点の早期発見に努めている。第1回の年次評価は19、20年度採用の助教全員を対象に21年5月中旬から1ヶ月かけて実施した。評価は、各助教のアドバイザー委員会が担当した。助教から提出された資料(業績調書、根拠資料、4年生・大学院生の研究指導実績)及びアドバイザー委員とスーパーバイザーから提出された資料(授業参観所見、学生による授業評価)をテニュア審査基準に照らして評価し、問題点を摘出した後、本人との面接を行い、事実関係の確認を行った。面接には支援室の室長あるいは副室長が同席し、全員の評価が統一的な手順で厳正、公正に実施されることを確認した。面接後、アドバイザー委員長は年次評価報告書を作成し、結果をスーパーバイザー、支援室員同席のもと直接本人に伝え、問題点等については次年度までに改善を求め、最後に評価結果に異議がないことを本人に確認し、年次評価を完了した。年次評価報告書は本人、アドバイザー委員長、スーパーバイザー、支援室が一部ずつ保管する。

(6) テニュア審査基準、テニュア枠

テニュアトラックの教員にとってテニュア取得は最大の関心事であり、明確なテニュア審査基準を定め、採用時に本人に開示、説明することは、雇用上の法的トラブル発生を防ぐために不可欠であり、テニュア・トラック制度運用上、細心の注意が払われなければならない事項である。本拠点では、評価項目と評価基準をできる限り具体的に評価様式に整理し、説明会で周知し、後日、記入用評価様式を全員に送付している。新規採用者に対しては、採用時に審査基準の説明を行っている。審査基準の概要は以下の通りである。

a. 研究業績の評価

論文出版、受賞、特許出願、外部資金獲得等の実績を点数評価する。論文については有審査論文のみを評価の対象として、掲載雑誌の国際的知名度、インパクトファクター、英文・和文の別、論

文への寄与度(筆頭著者、投稿責任者)等により評価に重みをつけポイント評価を行う。テニユア審査の合格基準点は分野ごとに設定した。

b. 教育実績

講義、研究指導の実績を A, B, C, 3 段階評価する。テニユア審査合格には B 以上を求める。講義については、学生による授業評価、教員による授業参観に基づいて評価を行う。研究指導については、指導した学生・院生との学会発表、共著論文等を参考に評価する。

c. 国際的活動実績

海外の国際学会における発表・招待講演、海外の研究機関との共同研究、英語のコミュニケーション力をもとに、国際活動の実績を A,B,C, 3 段階評価する。テニユア審査合格には A 以上を求める。

年度評価と中間審査(3 年度目末)では、テニユア審査合格の可能性を把握するためにテニユア審査基準に基づき評価を行う。問題点がある場合は、改善を求め、中間審査においてテニユア合格が不可能と予測される場合は、テニユアトラック期間中に転職することを強く勧める。

テニユア枠

テニユア審査基準をクリアした合格者にはテニユアを授与するのがテニユア・トラック制度のあるべき姿である。本拠点は申請時に 27 年度までの定年退職者、人件費削減の予測をもとに採用計画を立てており、合格者全員を任期のない教員として採用することができる。したがって、テニユア枠はない。テニユア取得後の職位は原則として准教授である。

(7) キャリアパス支援

採用者全員がアカデミック指向であり、企業を受け皿とするキャリアパス支援には実効が望めないことを考慮し、本拠点では他の教育機関をキャリアパスに想定し、採用上の絶対要件となる教育能力の FD(ファカルティ・ディベロップメント能力開発)に重点を置いている。具体的には、学生による授業評価、シニア教員が行う授業参観等を通し、優れた教員として評価されるよう支援している。

また、平成 21 年度の科学技術振興調整費「イノベーション創出若手研究人材養成」プログラムに本学が採択されたことを踏まえ、プログラムと連携を図り、そのキャリアパス開発システムを積極的に活用する予定である。

(8) 人材の流動性への配慮

テニユア・トラック制度が流動性向上をもたらすと考えている。

繊維学部では、本プロジェクト開始前に独自のテニユア・トラック制度規程を定め、19 年度から助教の採用にテニユア・トラック制度を適用している。本プロジェクトにおいても自己人件費(運営費交付金)により 21 年度までに 4 名のテニユアトラック助教を採用しており、人事制度に教員の流動性向上の仕組みが取り入れられている。

工学部においても、新規採用助教に対し任期制(再任可能)を運用し、教員の流動性を視野に入れた取組を行っている。

農学部においても、本プロジェクトの経験を踏まえ、21 年度、運営費交付金によりテニユア・トラック制度を適用し、4 名の助教を採用した。

大学全体では、20 年 9 月 3 日の信州大学役員会においてテニユア・トラック制度の実施が了承され、人事制度ワーキンググループで具体的な規程作成作業が始まり、「優れた教員の育成と確保」という視点に立つ教員の流動性促進が視野に入ってきた。

(9) 組織の支援体制

・総括責任者(学長)のリーダーシップにより、「ファイバーナノテク国際若手研究者育成拠点」が人事、財務、知財等の管理運営において独立の権限をもつ学長直轄の部局(特区)として設置され、テニユア・トラック制の信州大学の人事制度への導入、アクションプラン・次期中期計画への盛り込みも決まった。

- ・本プロジェクトの採用者6名分(2名は22, 23年度採用予定)の person 費と研究費は大学の運営費交付金から支援されている。
- ・テニユアトラック教員の研究支援、業務遂行のためのプロジェクト管理、事務的支援等のハブである若手研究者支援室の事務職員を配置している。
- ・採用助教の研究スペースの多くは大学が管理するレンタルスペースであるが、無料で拠点に貸与されている。

(10) 改革の構想・PDCA サイクル

改革の構想

人材システム改革の評価は、輩出した人材の優秀性と機関に対する評価によって定まるもので、長期的に大学のアウトプット(成果)データを蓄積しつつ改善に取り組んでゆく必要がある。とくに、人材育成に投資された支援経費と大学のアウトプットを長期的に追跡し、PDCA サイクル実施に取り組んでゆく必要がある。

PDCA サイクル

本プロジェクトの採用者の最初の着任(19年11月)後2年に満たないため、本プロジェクトの人材システム改革の成果を評価する段階になく、PDCA サイクルの D(do)の段階である。しかし、募集、選考、業績評価については、すでに現時点で、以下のような改善を要する点がいくつか明らかになっており、C(Check)あるいはA(Act)の段階に入っている。

募集方法のチェック

本拠点では教員を国際公募で募集しているが、募集メディアにより費用対効果に大きな差がある。

- ・日本人と日本在住外国人研究者に対しては JEREC-IN は極めて効果的な公募メディアである。
- ・世界的に講読されている科学誌(Nature, Science 等)は特定分野以外、効果は期待できない。
- ・IEEE のような多数の学会と連携している学会を利用するのが効果的である。

このような知見を活かし、20年度、21年度の募集では広告メディアの選択に注意を払った。(Act)

教員の業績評価チェック

・研究と教育の実績評価については評価を受ける助教から不備等の指摘はないが、国際活動の評価基準については、助教及びアドバイザー委員会メンバーから項目設定と基準が明確でないと指摘されている。中間審査に向け、基準を明確化し、提示する予定である。(Act)

(11) 波及効果

当初、学内に助教採用にテニユア・トラック制を適用することに積極的な支持があったとは言えないが、本プロジェクトの進行とともにテニユア・トラック制度の優れた点の理解が深まりつつあり、前述のように大学としてテニユア・トラック制を人事制度に取り入れるところまで来ている。

(12) 資金計画

これまでプロジェクトで採用した21名のうち18名は科学技術振興調整費で、3名は運営費交付金で採用した。運営費交付金で採用した助教には研究費についても、科学技術振興調整費で採用した助教と同額を運営費交付金から支援している。なお、現在10月1日採用予定者(運営費交付金)を1名選考中である。22, 23年度にも1名ずつ運営費交付金で採用する予定である。

プロジェクトにより採用された教員は、科学技術振興調整費の研究経費により着任後短期間で研究環境を整備し、数ヶ月で研究をスタートさせることができしており、助教はこのシステムを非常に評価している。拠点としても若手研究者育成における初期投資の重要性を実感し、プロジェクト終了後の若手採用に際しても初期投資継続がキーとなることを認識している。

IV. 今後の計画

1. 人材養成システム改革終了時の達成目標

(1) 当初の「人材養成システム改革終了時の具体的目標」の達成見込み

達成目標 1.

5年目終了時までには、本取組経費で18名、運営費交付金で6名、計24名のテニユアトラック助教を採用する。

達成見込み

21年度までの採用目標は達成されており、22年度1名、23年度1名の運営交付金による採用も達成する予定である。

達成目標 2.

最終審査を4年目に行う。審査は、研究活動、国際活動、教育活動の評価に基づいて行う。テニユア授与の合格基準は、研究活動、国際活動の評価がA、教育活動がB以上とする。合格者の割合は米国の平均といわれる75%以上を目標とする。

達成見込み

明確なテニユア審査基準を採用助教全員に開示している。この基準に基づき本年5-6月に19、20年度採用した助教全員の年次評価を行った結果、19年度採用の助教については90%を大きく超える合格者を見込めることを確認した。

4, 5年目の重点的に取り組み

最後の2年間に取り組むべき最重要課題はテニユア審査とプロジェクト終了後への継続である。

テニユア審査

テニユア審査を迎える助教の業績をモニターし、できるだけ多くの助教がテニユアを取れるよう支援する。テニユア審査合格が危ぶまれる助教が出た場合は、直ちにカウンセリングを行い、必要に応じキャリアパスを確保する支援を行う。

プロジェクト終了後への継続

テニユア・トラック制度を信州大学の人事システムに取り入れることは、大学役員会で承認済みであり、大学のアクションプラン、次期中期計画にも盛り込まれているが、テニユアトラック教員の自立的な研究環境整備、とくに研究費の財源については、検討が進んでいない。これからの3、4年目は自立的な研究環境整備支援が制度的に行われるよう努力するものの、大学が置かれている厳しい財政状況を考えると、本プロジェクトと同等の研究支援を継続することは難しい。ぜひ本プロジェクトの後継プロジェクトとして若手教員の研究費を支援するプロジェクトを強く要望したい。

2. 4, 5年目の人材養成システム改革及び資金計画

(1) 人材養成システム改革及び資金計画の見直しの必要性の有無

22, 23年度もプロジェクト採用計画に基づき運営交付金で1名ずつ助教採用を予定している。人件費は繊維学部の人件費が当てられるが、研究支援経費(スタートアップ600円, 2年目300万円)の捻出が難しくなっている。

南箕輪キャンパスでは本プロジェクトの実施によりテニユア・トラック制度のメリットが評価され、21年度、本プロジェクトの採用計画外で自己経費によりテニユアトラック助教を採用した。22, 23年度もプロジェクトの採用計画外でテニユアトラック助教採用が検討されている。しかしながらこれらの助教にはプロジェクト採用助教に対するような研究費は手当できない状況にある。

以上を踏まえ、提案書の計画外、自己経費で採用したテニユアトラック助教が十分な研究支援が受けられるよう、研究支援経費分の科学技術振興調整費増額をお願いしたい。

(2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要

4 年目、5 年目も運営費交付金で若手研究者を採用するが、その資金には自己資金(運営費交付金)を充てる。概要は以下の通り。

表一10 資金計画

		科学技術振興調整費(百万円)	運営費交付金(百万円)
4年目 (22年度)	人件費	110.1	34.4
	研究費	54.0	18.0
5年目 (23年度)	人件費	110.1	41.3
	研究費	54.0	21.0

3. 実施期間終了後の人材養成システム改革

現在、プロジェクト終了後に向け、現実的な制度の継続方法を検討している。運営費交付金によりテニュア・トラック制度自体を引き続き運用することに問題はないものの、現在の研究費支援(スタートアップ 600 万円, 2 年次以降 300 万円)の維持には大学全体で年間約 2 億円の経常経費が必要であり、財源の確保は極めて難しい(年間の新規助教採用数 12 名を仮定)。支援額の大幅減額、支援期間の短縮で対応しなければならないが、自立した若手研究者の育成につながらない。

人材システム改革を継続、定着させるためには、今後、大学が国とマッチングファンド形式等の形で若手教員の育成に継続的に取り組むような新しい形の若手支援制度が必要である。

「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業から生まれた人材システム改革の若木が大学に強く根をはり、成長し、毎年多くの優秀な若手教員という実をつけるために、恒久的な若手支援制度の設立が強く望まれる。

V. 自己評価

項目毎に以下のように自己評価した。このうちとくに達成度が高いと自負できるのは次の4点である。

- ・科学技術振興調整費18名、自己経費3名、計21名の採用(全員同等の待遇)
- ・明確なテニユア審査基準の策定と開示(明確な審査基準と開示による雇用上のトラブルの防止)
- ・業績評価体制(テニユア審査基準に基づき年次評価を実施し、評価体制により手応えを得た)
- ・波及効果と事業終了後へ向けての基盤整備(大学の人事制度へのテニユア・トラック制度取り入れ)である。

1. ミッションステートメントの3年目における具体的な目標に対する達成度: 自己評価 A

(1) テニユアトラック助教の採用

現在選考中の1名が採用されれば、目標が達成される。

(2) 中間審査の実施

22年度3月予定している中間審査に向け、審査委員会を結成中である。審査基準決定済み。

(3) 点検評価の実施

20年度7月に点検評価委員会が開催され、概ね良好な評価が得られた。21年度は7月18日に点検評価委員会を開催予定。

2. テニユアトラック制度の構築

(1) 国際公募: 自己評価 A

すべての募集について国際的な公募を行った。

(2) 選考: 自己評価 A

予備, 1次, 2次選考により候補者を精査し、採用者を決定した

(3) 研究環境の整備: 自己評価 A-

予定通りの研究スペースと研究費により自立的な研究環境を整備した。ただし、19年度上田、長野キャンパス採用の助教については、建物の大型改修があったため、予定スペースへの入居が遅れた。

(4) 若手研究者の育成: 自己評価 A

アドバイザー委員会、スーパーバイザー、支援室による助言を行った。

(5) 業績評価体制: 自己評価 A+

所定の評価手順に則り年次評価を実施し、評価結果を本人に評価書を添え伝達した。

(6) テニユア審査基準・テニユア枠の確保: 自己評価 A+

米国のテニユア・トラック制度を徹底的に調査し、雇用上のトラブルが発生しないよう、明確な審査基準を策定し、関係部局の承認後、全助教に開示、説明した。

(7) キャリアパス支援: 自己評価 A-

採用した助教全員がアカデミック指向であるため、私学等へのキャリアパスを想定し、授業評価・授業参観付きの授業を担当させ、教育能力向上を図った。

(8) 人材流動性への配慮: 自己評価 A-

テニユア・トラック制度の理解が深まり、本プロジェクト外のテニユアトラック採用が始まっており、徐々

にではあ

るが着実に人材流動性が高い人事形態に移行している。

(9)組織の支援体制:自己評価 A

独立して拠点を運営できる大学特区として位置づけられた。採用者 21 名中 3 名の人件費及び研究が大学の運営費交付金で賄われている。また、採用した助教の研究スペースの多くは大学が管理する研究スペースであり、これらはレンタル料なしで拠点に貸与されている。

(10)改革の構想・PDCA サイクル:自己評価 A

本報告書作成時において、プロジェクト開始後 2 年を経過していないため、システム全体の PDCA のサイクルを回すに至っていない。しかしながら、募集方法の改善、業績評価基準の更なる明確化、評価作業実施手順の改善等、いくつかの点で、Check, Act の段階に到達している。

(11)波及効果:自己評価 A+

大学全体の人事システムにテニユア・トラック制度を導入することが役員会で承認され、規程作成作業に着手した。大学のアクションプラン及び次期中期計画にテニユア・トラック制の導入が盛り込まれた。

(12)資金計画:自己評価 A

提案書に基づき順調に進行している。運営費交付金による採用者分についても計画通り経費が配分された。