

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学における教員人事の将来構想

令和2年6月18日
役員会承認

国立大学の改革が求められる中、中央教育審議会答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」では、教育改革・研究力強化等の国立大学が取り組むべき方向性が示された。そこでは、各大学の強み・特色や多様性を活かしながら、質保証された教育を提供すること、社会が求める「知の基盤」へ貢献することなどが求められている。

本学は、第4期中期目標・中期計画の策定を念頭に、次に掲げる基本的ビジョン・方向性を文部科学省に提示した。

- ・グローバルに活躍できるイノベーション創出人材の輩出
- ・世界をリードする最先端研究・融合研究の推進
- ・社会・産業界との連携推進及び社会還元

創設以来、本学は先端科学技術を追求するパイロットスクールとして大学院教育改革を先導しながら、世界的な研究大学としての地位の確立を目指してきた。教員のアクティビティをさらに高めていくために、第4期中期目標期間が終了する2027年度までの期間を通じて、本学の発展の基盤となる「教員人事の将来構想」をとりまとめた。この構想は、今後における教員人事の指針となるものであり、この構想に基づき、具体的な制度改正を行い、改革を推進するものとする。

1 適切かつ公正な人事マネジメントの確立

大学全体の将来構想を実現するためには、大学全体の戦略と人事計画が一貫しており、両者が一体的に運用される必要がある。一貫性のある人事を展開するため、制度面の整備や適切なマネジメント・運用の確立に向けて、次の取組を進める。

(1) 教員人事の視点と大学執行部・学系長の責務

個々の教員選考を進める前に、教育課程を編成する上で基盤となる専門分野の在り方の視点と、大学の中期目標・中期計画等の中長期的戦略に基づく教育研究組織の重点的整備の視点の双方の調和を図り、それを人事計画で具体化しておく必要がある。

大学執行部は、人事計画の立案や実施を通じて、教育課程全体の整備方針を明確化するとともに、学系の意見を踏まえつつ、これまでの実績や発展性などを考慮し、学際領域の研究など大学として重点化する専門分野の選定とその整備に責務を負う。この重点分野に係る教員人事には手続上の特則や新たな支援方を講じ、当該分野の育成・支援を総合的に推進するものとする。

学系長は、上記の人事計画を踏まえ、教育課程を編成する上で不可欠な教員人事や、今後充実・発展をさせる必要のある教育研究分野に関し、各学系の意見を集約し、人事計画委員会に報告・提案する責務を負う。

また、卓越した教員組織を形成するためには、公募による教員選考に加え、特に優秀な学外者を教員として招聘する仕組みが必要である。透明性に配慮しつつ、具体的な制度や基準の整備を進める。

(2) 大学戦略と人事の一貫性の確保

大学全体の将来構想や戦略と一体となった教員人事を行うため、人事計画委員会の役割・位置付けを見直す。現在教育研究評議会に意見を述べるのみとなっている法人の審議機関との関係について、人事計画委員会委員長である学長及び教員選考委員会委員長として選考を主宰した理事が、各年度に実施した教員人事の結果及び成果を、大学評価委員会、教育研究評議会及び経営協議会へ報告し、意見を求める。これにより、将来構想の実現や教員人事の妥当性についてチェックを受ける仕組みとする。

その際、人事計画を具体化した年次計画についても、大学評価委員会、教育研究評議会及び経営協議会に報告し、意見を求めるなど、モニタリングやレビューを通じた人事のPDCAサイクルの確立に向けた取組を進める。

(3) 公正な選考手続の確立

公正で説明責任を果たせる教員選考を実施するために、人事計画委員会は、「2 本学が求める職位別の人材像」を踏まえ、教員選考の審査基準、テニユア審査・昇任審査などにおける教員業績評価を参考とする審査基準の明確化・透明化に一層取り組む。また、公正な選考を実現する観点から、教員選考委員会委員の選出方法の再検討も進める。

(4) 人員数の管理方針

世界をリードする最先端研究を展開するエクセレントコア（国際的研究拠点・実証拠点）の充実に加え、次期構想に掲げる「グローバルエクセレントコア」の発足、本学をハブとした国内外の大学・研究機関等との専門性の高い連携を実現し、さらには組織的な教育研究の実質化を目指すために、協働してその役割を担う講師及び助教などの若手教員、研究員及び技術職員などの研究支援者を確保する。

第4期中期目標期間の教員人事計画では、本学の経営規模から最大総教員数を180名とする。その際、各職位及び年齢構成比に関し、若手教員比率の目標値にも十分に留意し、若手教員ポストを一定割合以上確保しつつ、若手層（39歳以下）、中堅層（40歳から49歳）、シニア層（50歳以上）の教員比率をほぼ同程度とする。

(5) 教員の戦略的配置

教授等の職にある者の定年等に則して教員を補充する場合、一律に同一分野の後任を補充するのではなく、その分野が教育上及び研究上必要な分野かどうかを検討し、その結果を人事計画に反映させた上で、戦略的に本学の先端科学技術の発展に資する人材を確保する。また、教育課程を編成・実施する上で必要な教員と、本学の世界的研究拠点（エクセレントコア）などの中長期的な研究活動に必要な教員のバランスを考慮する。助教等に関しても、本学の先端科学技術に係る学術研究と全学融合教育研究体制における体系的な教育の実施に関する中長期的な戦略に基づき、組織的に配置する。また、一定年齢以上（60歳超）の教授等には新規採用による助教等を配置しない。

研究員及び技術職員等の研究支援者に対しても、組織的な教育研究活動を支援する必要不可欠な人員として位置付け、適切な人員配置及びキャリアパスを含む制度整備を進める。

2 本学が求める職位別の人材像

本学の教員は、先端科学技術を創出・発展させ、さらに未踏分野に挑戦し、その成果を社会へ波及させる担い手であるとともに、それらを背景に、体系的な教育課程の開発と実践を通じて、次代の先端科学技術を担う人材を組織的に育成することを任務とする。これらを踏まえ、本学が求める職位別の人材像を次の様に想定する。また、各職位における職責や職務内容等を別表^{*}に定め、これをもって各職位への採用、昇任又はテニユア付与の審査指針とする。

教授 先端科学技術を創出・発展させ、さらに未踏分野をも開拓し、その成果を教授し、その価値を社会へ問える人材

准教授 先端科学技術の創出、未踏分野に挑戦し、その萌芽を育み、教授できる人材

講師 自らの研究に加え、その成果を生かして本学の教育に貢献できる人材

助教 隣接・関連分野を含む科学技術を先端的課題の探索・解決に応用・展開できる人材

3 より公正で透明性の高い人事制度（テニユア・トラック制度）

基幹的な役割を担う准教授の採用については、公募による選考を原則としてテニユア・トラック制を全学的に推進する。公募時から本学採用後のキャリアパスを明示することに加え、本学が求める資質・能力を有する教員を組織的に養成する仕組みを確立する。テニユア審査では、学生への教育研究指導、研究活動とその成果、外部資金獲得の実績などの客観的指標を基に、大学運営管理の資質・能力も加味して評価し、本学に相応しい人物であるかを見極める。

なお、テニユア・トラック制を採用する本学の准教授は、教授へのステップアップのための職位に位置付け、准教授の人員数は、年齢構成や分野構成に留意しつつ、本学における基幹的な職として、教授との合計数で管理する。

また、当該准教授には、研究室のスタートアップを支援するために研究員を措置する。当該准教授のテニユア中間審査の結果等を踏まえ、教育研究活動が順調に進捗していると認められる場合は、当該准教授と協働する助教等の公募手続を開始できるものとする。

4 若手研究者の確保

若手研究者支援策として、研究科全体における若手教員(40歳未満者)の占める割合が3分の1を超えることを目標値として設定し、併せて次の施策を実施する。

(1) 助教及び講師の採用と任期

助教や講師の適切なキャリアパスを実現するため、博士の学位を取得した後の年数によって採用する職位を区別する。博士学位取得後5年未満の者は助教として、同取得後5年以上の者は講師として採用する。助教及び講師の在任期間は10年を超えないものとする。また、助教はその当初の任期中に限り講師へ内部昇任できるものとする。

(2) 業績等の審査

教員候補者の業績等の審査では、候補者が経験年数等で不利になることのないよう、実績

や経験だけでなく、将来の発展可能性を含めた審査を行う。選考基準や公募文の表記について、若手人材確保の観点から検討し、明確化する。

(3) 若手研究者の教育研究環境の整備

若手研究者に成長する機会を提供するため、講師、助教を独立した研究者として扱うのみならず、研究費や研究スペース等に係る支援方策の充実を図るとともに、研究プロジェクトやFDを含む組織的・体系的な教育活動への参画を通じて、世界的に通用する研究者・教育者として組織的に育成する仕組みを整備する。

5 人材の多様化の推進

先端科学技術が多様な知の融合や統合の中で生み出されることに鑑み、教員の多様化による創発的環境を醸成するため、女性や外国人研究者についても次の比率を目標値として設定し、引き続き積極的な受入を目指す。

① 若手教員比率	34%以上
② 外国人教員比率	25%
③ 女性教員比率	15%
④ クロスアポイントメント等を活用した人材	5%

(別表)

職位ごとの職責及び職務内容等一覧

区 分	教 授	准教授	講 師	助 教
教 育	<ul style="list-style-type: none"> 体系的教育プログラムに基づく講義の担当（主として基礎的科目） 多様な経歴・目標を有する学生に対する研究指導の実施 体系的教育プログラム・教育プロジェクトの策定、カリキュラムや教授法の開発・デザイン 准教授・講師・助教に対するメンター業務 	<ul style="list-style-type: none"> 体系的教育プログラムに基づく講義の担当（若手准教授は、主として専門的科目） 多様な経歴・目標を有する学生に対する研究指導の実施 カリキュラムの一部や教授法の開発・デザイン 講師・助教に対するメンター業務 	<ul style="list-style-type: none"> 体系的教育プログラムに基づく講義担当（主として専門的科目） 多様な経歴・目標を有する学生に対する研究指導の実施（ただし、主テーマ指導は博士前期課程のみ可。） 自らが担当する講義の開発・デザイン 	<ul style="list-style-type: none"> 講義の一部担当（教授及び准教授との協働） 教授及び准教授と連携し、教育研究指導を実施
研 究	<ul style="list-style-type: none"> 個々の研究の推進 学内研究グループの統括・参画 研究プロジェクトへの申請・指導 研究設備の更新・維持への責任ある協力 大学が伸ばしたい研究分野への責任ある協力 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の研究の推進 学内研究グループへの参画や統括への協力 研究設備の更新・維持への協力 大学が伸ばしたい研究分野への協力 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の研究の推進（自立した研究者として） 研究設備の維持への協力 大学が伸ばしたい研究分野への協力 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の研究の推進（自立した研究者として） 研究設備の維持への協力 大学が伸ばしたい研究分野への協力
管理運営	<ul style="list-style-type: none"> 学生募集活動 入試業務 学系運営業務 FDへの主体的貢献 メンタルヘルスに対する真摯な姿勢 大学・部局運営への責任ある貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 学生募集活動 入試業務 学系運営業務 FDへの貢献 メンタルヘルスに対する真摯な姿勢 大学・部局運営への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 学生募集活動 入試業務 学系運営業務 FDへの参画 メンタルヘルスに対する真摯な姿勢 	<ul style="list-style-type: none"> 学生募集活動の補助 学系運営業務の補助 FDへの参画 メンタルヘルスに対する真摯な姿勢
外部資金獲得	<ul style="list-style-type: none"> 科研費の獲得 共同研究の実施 受託研究の積極的応募 	<ul style="list-style-type: none"> 科研費の獲得 共同研究の実施 受託研究の積極的応募 	<ul style="list-style-type: none"> 科研費の獲得 共同研究の実施又は分担・協力 受託研究の分担・協力 	<ul style="list-style-type: none"> 科研費の獲得 共同研究の分担・協力 受託研究の分担・協力
人格及び識見	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守（学内規則含） 運営費等の公的研究費の適切な執行 学外及び学内（研究室内含む）関係者へのハラスメントの排除 	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守（学内規則含） 運営費等の公的研究費の適切な執行 学外及び学内（研究室内含む）関係者へのハラスメントの排除 	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守（学内規則含） 運営費等の公的研究費の適切な執行 学外及び学内（研究室内含む）関係者へのハラスメントの排除 	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守（学内規則含） 運営費等の公的研究費の適切な執行 学外及び学内（研究室内含む）関係者へのハラスメントの排除