

科学技術・学術審議会学術分科会
学術の基本問題に関する特別委員会
「学術研究の推進方策に関する総合的な審議
について」中間報告について

平成26年8月1日(金)

金沢大学長 山 崎 光 悦

金沢大学の取組

- 「世界的競争力を持つ研究者の比率」向上
- 研究分野・課題の絞り込みと集中化強化
- 学際的視野と国際性を有する若手研究者の育成
- 競争的研究資金獲得

学内
強化策

- 主要研究課題に沿った「全教員のグルーピング」
～約1,000人の教員を85の研究グループへ～
- 「学内COE」の設定
- リサーチプロフェッサー制度の導入（給与インセンティブの付与）
- サバティカル研修制度の導入（海外研究派遣の推進）
- テニュア・トラック制の導入
- URAによる研究費獲得支援
- （優秀な大学院生への特別教育）

望まれる施策の方向性

1 大学が継続的に研究力強化に取り組める仕組み
(国立大学の場合)

運営費交付金「基盤的経費」
運営費交付金「特別経費」
「科研費」
「競争的外部資金」

4つの経費の継続的組み立て
と全体設計
(長期展望, 分野融合審査体制)

2 民間企業の研究開発経費を日本の大学へ呼び込む仕組
(1大学対1企業, 長期大型共同研究, 上流の基礎的研究)

3 大学の研究力を産業競争力に反映

文部科学省
経済産業省
厚生労働省 ほか

産学連携関連研究支援プログラム
の段階的組み立てと全体設計
(府省融合型資金配分, SIP, ImPACT,
日本医療研究開発機構, COI/STREAM, ...)

望まれる施策の方向性

4 地域再生に向けた地域大学の取組への支援

- 都会にない魅力・付加価値の創造
ー 過疎高齢化等未来課題の先取りー

地域再生

- 技術革新の導入
- 再生エネルギーの地産地消
- 地域資源（農林水産資源，遺跡，文化財，観光など）の複合的活用

文理融合による
研究開発

地域住民の合意形成と地方自治体の振興策への反映

地域大学ならではの「強み」の創生

望まれる施策の方向性

5 優秀な(理系)大学院生の確保と育成に繋がる研究振興策

トップ人材を日本の競争力の源泉へ誘導

供給

優秀な人材を進学させ、研究者養成

- 大学等学術界の研究者
- ものづくり企業の研究者・技術者等

現状の課題

- 運営費交付金の削減
- 人件費の抑制
- e-Journal経費の高騰
- エネルギー経費負担の急増

ガバナンス改革

『教員の配置』に関し、大学の戦略の実現に資するよう見直しを行い、教員人事に係る学長のリーダーシップを確立

各研究域が『教員配置計画』を作成

『教員配置計画』

- 「知の継承」と「知の創造」の両面に配慮
- 大学改革検討委員会における検討の方向性や、ミッションの再定義の内容を踏まえて作成

学長が、『教員人事戦略委員会』の議に基づき承認

『教員人事戦略委員会』

- 学長を委員長とし、理事、研究域長等により構成。
- 「教員配置計画」について、本学の理念・目標の実現に資するものであるかどうか等を審議

『配置の決定』における学長のリーダーシップの反映

改
「チャレンジ！」
革

人事・給与システム改革

優れた研究力を有する教員を確保し、研究に専念し能力を最大限に発揮できる環境を整備

- リサーチプロフェッサーによる**世界水準の先端研究**の実施
- 研究グループの核を形成することによる**既存教員組織の活性化**

大学全体の
研究力強化

1. 国内外を問わず優秀な研究者を登用

- 3つの類型を用意
- 「招聘型」 極めて顕著な業績を有する国内外の研究者を招聘する際に適用
- 「登用型」 顕著な業績を有する学内の教員を登用する際に適用
- 「若手型」 学内外の若手研究者を登用する際に適用

「招聘型」の活用例

学内に形成する研究グループのトップに、「招聘型」リサーチプロフェッサーとして海外の有力教授を招聘。Concurrent Appointment制を適用し、1年のうち3ヵ月程度本学において勤務。

2. 年俸制のメリットを活用

- 退職金相当額を年俸に加算することにより、短期的には高い処遇を実現
- 人材確保上特別の必要性がある場合には、さらに高額な年俸を支給することも可能とする（最高1,600万円程度を想定）

「登用型」の活用例

学内の有力教員を「登用型」リサーチプロフェッサーに起用。教育・管理運営に関する負担を軽減し、研究能力を最大限に発揮できる環境を整備。

3. Concurrent Appointment制導入

- 他の大学・研究機関や民間企業等に本務を有する研究者を、本学の常勤のリサーチプロフェッサーとして採用することを可能とする。
- 機関間で締結する協定により当該教員の職務に関するエフォートを決定し、エフォートに応じた給与負担【混合給与】

「若手型」の活用例

特任助教、博士研究員等として採用されている若手研究者を「若手型」リサーチプロフェッサーとして登用。研究を支援し、研究者としての自立を促進。