

経営協議会 委員からの意見への対応状況（令和4年）

1. リカレント教育（R4.1.18 経営協議会）

リカレント教育は社会のブームとなっているため、実施を速めていただきたい。

【本学の状況】

本学はこれまでも、「科学技術コミュニケーター養成プログラム（大学院教育推進機構）」「観光人材を育成する履修証明プログラム『DESTINATION・マネージャー育成プログラム』（国際広報メディア・観光学院）」「地方議員・公務員向けサマースクール（公共政策学連携研究部）」等のリカレント教育を実施しているほか、専門職業人、研究者等を対象とした各種セミナーを実施しています。

また、令和4年4月に新設した大学院教育推進機構にリカレント教育推進部を設置し、各部局におけるリカレント教育の実施計画状況を調査するとともに、イノベーション創出につながる産業界を対象とするプログラムの実装に向けた検討を進めています。

2. データサイエンス教育（R4.6.9 経営協議会）

現在、デジタル人材の育成が急務と言われている。オール九州で半導体の人材育成を行っているように、北海道ならではの人材育成として、データサイエンス分野に注目している。

【本学の状況】

本学の数理・データサイエンス教育研究センターは、平成29年度に文部科学省により「数理・データサイエンスに係る教育強化」拠点校に選定され、これまでも北海道ブロックにおけるデータサイエンス教育の普及に取り組んできました。一例として、データサイエンス教育の効果的実施として、他大学学生を含む延べ38,000人の学生が既にオンラインでデータサイエンス教育を受講しています。

現在は「数理・データサイエンス・AI教育の全国展開の推進」の拠点校として、引き続き文科省に選定され、北海道経済産業局と連携して、地域でのデジタル人材育成に向けた検討を進めているところです。また、北海道・札幌市の教育委員会と連携し、本学が独自に開発した研修プログラムを受講した博士人材等を高等学校へ派遣し、将来の地域を担う高校生へのデータサイエンス教育にも着手しています。

3. 研究環境の整備（R4.1.18 経営協議会）

優秀な研究者を世界から集めるには、研究費、報酬、研究環境の面で魅力ある大学であることが重要である。

【本学の状況】

競争的研究費の直接経費を人件費とすることで、研究代表者自身へ報奨金等を支出できる制度を令和3年度に決めました。令和5年度からは、一定の条件を満たした共同研究及び学術コンサルティングを獲得した教員にも報奨金等を付与する制度を開始する予定です。

また、優れた実績を持つ本学教員を代表者とした分野横断的な研究チームを支援する「創成特定研究事業」（令和2年度～）、高い潜在力と意欲を持つ若手研究者を継続的に獲得・育成するための「アンビシャスニューアトラック事業」（令和元年度～）、優秀な博士人材の早期育成と多様なキャリアパス形成のための「アンビシャス特別助教」制度（令和4年度～）等を設けています。

4. 地域連携 (R4.1.18 経営協議会)

実フィールド研究のプラットフォーム形成にあたっては、北海道や各自治体が抱える課題に対して現場職員の声が伝わる仕組み作りや、大学から現場へのサポートが必要である。また、地域・大学・民間企業が共にビジョンを考え、共有することが大切である。

【本学の状況】

自治体等と連携協定を締結（令和3年度に北海道と締結済、令和4年度に札幌市と締結）し、双方に連携窓口を設けることで、全庁的な課題等をワンストップで相談等できる体制を構築しています。

また、札幌市と連携してJST START事業「大学・エコシステム推進型スタートアップ・エコシステム形成支援」に採択され、北海道全域のスタートアップ・エコシステム形成を推進するプラットフォームを組織しています。当該プラットフォームには、道内の国公私立大・高専のみならず、各自治体や地域の金融機関が参画しており、協働してスタートアップ創出をはじめとする事業を推進しています。

更に、地域課題解決の中核となる人材を本学と自治体が共同で育成・認定する制度（ローカル・リサーチ・アドミニストレーター：LRA）を検討中であり、地域が大学等とビジョンやマイナス面を含む実情を共有し、相互理解を深化させる仕組みを制度設計しているところです。

5. ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) (R4.1.18,3.18 経営協議会)

D&I推進については、一定比率の女性登用を義務づけるなど、数値目標を作ることが大切である。

また、D&Iの観点は、人権問題というだけでなく、研究力を高める施策としても重要である。現実的なデータを調査したうえで、女性が本当に活躍できる環境を整えていただきたい。

【本学の状況】

女性登用率を含めた多様性向上の観点から、女性教員比率、女性教授比率、若手教員比率、外国人教員比率が直近3ヶ年の平均値を超えた部局にインセンティブを付与する制度を、令和5年度から実施予定です。

また、令和4年度からは、高い潜在力と意欲を持つ若手女性研究者を継続的に獲得・育成するため、「女性研究者アンビシャステニュアトラック事業」を発足させました。本事業は、3年間の研究加速資金の支援、審査合格者へのテニュア（終身雇用）職の付与などにより、将来の研究リーダーたる女性人材層の裾野を広げることを目的としています。

令和4年秋には「ダイバーシティ&インクルージョンの認知・認識に関する基礎調査」を全学的に実施したところであり、今後、調査結果を精査し、女性を含めた全ての構成員が活躍できる環境を整えていきます。