

若手研究者の  
自立的な研究環境整備促進事業  
(科学技術振興調整費)

# 若手研究者の自立的な研究環境整備促進（科学技術振興調整費）

平成19年度充当見込額：  
50億円（25億円）

- 目的：世界で戦える研究者を育成するため、若手研究者の自立のための環境整備に組織的に取り組んでいる研究機関がテニユア・トラックを導入する取組を支援することにより、活力ある環境整備の形成を目指す。
- 対象機関：大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人
- 実施期間：原則5年間（3年目に中間評価）
- 実施規模：平成18年度採択9機関（1機関あたり年間2～3億円程度（間接経費を含む））

## 機関選定の基準

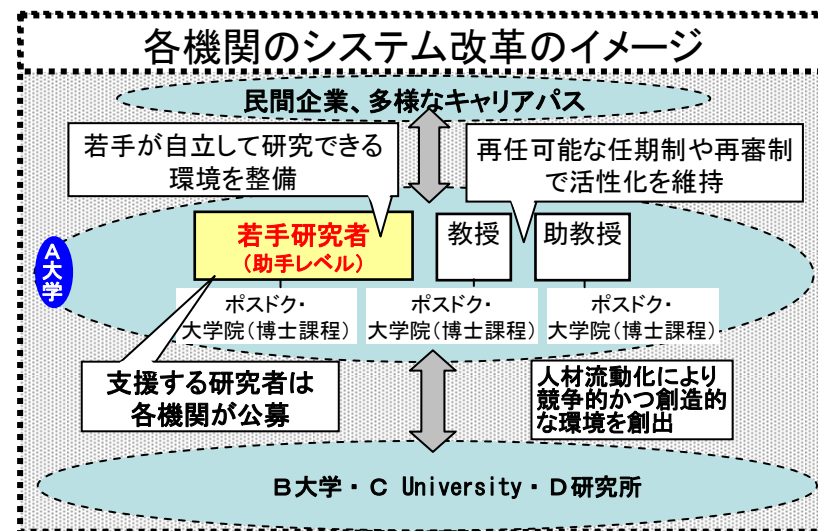
優れた人材を育成する実績を有する研究拠点であり、かつ若手研究者が自立的に研究できる環境を整備する研究機関を国が選定。

### ○若手の自立促進のための組織的取組

- ーテニユア・トラック（若手研究者が厳正な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付の雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組み）を導入
- ー優れた人材を育成する実績を有する研究拠点である機関を対象
- ー機関は、当該若手研究者が自立して研究できる環境整備を実施
- ー支援する研究者は各機関が公募
- ー支援終了後に本取組を各機関が根付かせていくことを担保

### ○調整費による支援により、若手研究者が自立して裁量ある研究に専念できる環境の整備を促進

- ・若手研究者（調整費による支援対象）の person 費、テニユアトラック段階の研究費（研究スペースの確保に係る経費を含む）等を支援
- ・優れた人材の受入環境整備に必要な経費（公募・審査経費）も措置
- ・組織内の画一的配分を行わないよう効果的な措置を検討
- ・調整費による5年間の支援の間に各機関が予算措置を行い、制度を根付かせていく



平成18年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」採択課題一覧

世界で戦える研究者を育成するため、若手研究者の自立のための環境整備に組織的に取り組んでいる研究機関がテニュア・トラックを導入する取組を支援することにより、活力ある環境整備の形成を目指す。

提案課題名	機関名	課題概要
グローバル若手研究者フロンティア研究拠点	大阪大学大学院工学研究科	<p>・システムの内容とその位置付け 大阪大学工学研究科において挑戦的研究や組織運営改革の試みを担う附属フロンティア研究センターに「グローバル若手研究者フロンティア研究拠点」を設置し、ここで1、2年目は5名ずつの「特任講師」を振興調整費で採用し、国際的な高いレベルの環境下で研究と教育に当らせる。採用は国際公募とし、助手あるいはポスドク経験者等から優秀な人材を求める。外部委員を半数含む若手育成委員会と国際的な専門家によるピアレビューによる厳正な審査で採用する。採用者の過半数は工学研究科以外からとする。任期は平成23年3月までとし、3年目の中間評価で特に顕著な成果を上げた者は特任准教授に昇任させる。任期終了時に厳正な審査のもとに、工学研究科経費による准教授に任用する。任用されない者は、工学研究科以外で職を求めることになる。</p> <p>・システム改革の要点 優秀な若手研究者を育成することを通して、研究科長主導による重要学問分野の強化および新規学問分野の導入を図ることが可能となる。グローバル若手研究者フロンティア研究拠点は挑戦的活動実績のあるフロンティア研究センターに置き、人事は工学研究科長直轄とする。新規・重要学問分野は、研究科長のリーダーシップのもと戦略的に選考し、スクラップアンドビルドを含めた工学研究科の将来発展につなげる。なお、採用も含めて国際的な組織とするため、グローバル若手研究者フロンティア研究拠点の教員の講義は英語で実施する。</p>
若手研究者の自立的な研究環境整備促進(フロンランナー養成プログラム)	国立大学法人 東京工業大学	<p>新たに設置した「グローバルエッジ研究院」のもと、「特任助教」に対する自立的な研究環境確保及び毎年の実績評価、メンター制等の導入により、現在の人事システムだけでは十分にカバーできていなかった創造性・挑戦意欲あふれる自立した若手研究者の組織的養成を目指す。人材の選考、実績評価、最終評価に基づくテニュア審査は「特任助教選考委員会」において行い、テニュア最終審査をパスした特任助教を准教授等として採用するテニュア・トラック制を導入する。特任助教には、原則として科研究費の若手A等への応募及び機構内での英語使用を義務づける。これに加え「人材システム検討ワーキンググループ」を設置し、新たな人材システム等について検証する。本事業終了後も、このWGにおいて「グローバルエッジ研究院においてフロンランナー養成プログラム」を自主的に継続する方策を検討し、実施策を策定する。また、テニュア獲得後に本学に准教授等として採用された教員に対しヒアリングを行い、改善点をとりまとめて人材システム改革に反映する。</p>
新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム	国立大学法人 京都大学	<p>・提案するシステムの内容とその位置付け 学理の探求と実践を理念とした幅広い先端理工学の開拓研究分野における独創的な若手研究者の育成を実現するために、異分野間の融合研究や新規分野の開拓に挑戦する創造研究のインキュベーションをミッションとする新たな人材育成システムを構築する。このため、「次世代開拓研究ユニット」を設置し、優秀な若手研究者を国際公募し、特別研究員(「助教」級)として採用する。特別研究員に対して自立的な研究活動を保証するため、適切な研究費の配分を行うとともに、ユニット直属のアカデミックスタッフを配する研究支援体制を充実させる拠点型育成プログラムとする。自然科学分野の研究においては多様な研究リソースが必要となるため、京都大学の持つ大型・特殊研究設備や国内外の研究拠点など既存の研究基盤を積極的に開放し、若手研究者の自立を強力に支援する。</p> <p>・目指すべき人材システム改革の要点 本構想においては、採用された特別研究員は、高い独立性をもってハイレベルの研究を遂行することが可能であり、比較的若い段階から国内外に自己の研究成果をアピールできる。また、広い視野と優れた国際感覚に加え国際的な情報発信力に富む若手研究者の育成を目的として、フレキシブルな海外交流などを実行する。本育成プログラム終了後に優れた研究者と認められた者にはテニュア資格を与え、部局における研究領域の活性化や独創的な研究者による革新的な学術領域の開拓を目指す。</p>
名大高等研究院研究者育成特別プログラム	国立大学法人 名古屋大学	<p>高等研究院に研究者育成特別プログラム(テニュア・トラック制度)を導入する。高等研究院が候補者を国際公募・選考する。採用された若手研究者へは、本プログラムにより人件費、研究費、研究員雇用費等を支給し、高等研究院が管理・運営する「高等総合研究館」に研究室および実験室を貸与し、独立した研究室運営を支援する。教育者としての育成は、対応する推薦部局が支援する。 任期終了時には高等研究院が評価し、推薦部局に対してテニュア付与の推薦を行う。充実した研究評価体制を有する高等研究院は、優れたテニュア候補者を客観的に選考すると共に、個々の研究活動の支援および高等研究院での活動を通して高度で広い視野と高い研究者倫理を有する若手研究者を育成する。本プログラムの効果が認められれば、これがモデルケースとなって、各部局における教員採用人事の改善に資することが期待される。</p>

若手人材育成拠点の設置と人事制度改革	国立大学法人 東京農工大学	若手研究者が自立的研究に一定期間集中できる特区として独立した拠点を設置する。そこでは、テニュア・トラック制度を中心とする人事制度を新設して、若手が自立的に独自の研究を遂行できる環境(研究費と研究スペースなどの優先配分、研究以外の負荷軽減)を提供し、併せて、研究テーマの自立性を保証しつつ高い見地からの指導や支援を受けて優れた研究成果を挙げられるようにする。大学間での教員の流動性拡大も重要であることから、学外への転出昇格も含めて、高いテニュア取得率を前提にポストを確保する。本プログラム終了までにこの理念と制度を全学に拡大し、定着させる。テニュア取得教員には、既存教員も含めて、研究教育能力を拡大するための機会としてサバティカル制度を利用可能にする。また、研究・教育能力の維持をはかるための再審査制度を導入する。採用審査と再審査のためには、学外委員も含めた教員審査委員会を組織し、透明性の高い人事制度を確立する。さらに、外部資金などにより採用される特任教員、ポスドク、Research Assistant、産学連携コーディネータや知財の専門家などを含めて、優れた人材が活躍できるように広範囲な人事制度改革を行う。
先進融合領域フロンティアプログラム	国立大学法人 東北大学	本プログラムでは、工学系、ライフサイエンス系、医工学系の部局をテニュアトラック推進モデル部局として設定し、工学とライフサイエンスなどの融合分野において、国際的な競争環境下で世界的なレベルで先端領域の開拓ができる人材を育成する。研究担当理事及び人事担当理事のもとにテニュアトラックプログラム推進室を設置し、米国家代表事務所等の協力を得て、国際公募によりテニュアトラック教員を公募する。本プログラムを、全学における若手研究者自立研究環境促進プログラムのパイロット事業と位置づけ、プログラム終了後に全学におけるテニュアトラック制度の普及を目指す。若手研究者の育成において、異分野との学際的融合による新分野の創成をよく意識させるため、プログラムオフィサー及びシニアメンターを配置して、広い視野を持った研究者育成を支援する。東北大学全体の人事制度は、担当理事を中心に現在検討中であるが、学問分野に応じた多様な人事システムのなかで、複数のキャリアパスにより、若手研究者が競争的環境で将来を見据えた研究が可能な自立的な研究環境を整備する。
メディカル・トップトラック制度の確立	国立大学法人 東京医科歯科大学	既に自主的に取り組んでいる独立教員制・6施設からなる高度研究支援コアを拡充し、既存の外部諮問委員会・国際シンポジウムを基盤として、その上に「メディカル・トップトラック(MTT)制度」を確立する。 (1)トップ・トラック(MTT)難治疾患研究テニュアシステム: 医学研究領域の若手を育成するため外部・内部審査委員からなる評価委員会を設立し、書類審査とプレゼンテーション(英語)による厳正な2段階審査により多様かつ優秀な若手研究者を採用し、継続的に独立を支援する。即ち、世界のトップの研究者を育成するトラックとして確立した業績評価とテニュア審査に加えて、「国際アドバイザーパネル」を設立して一流海外研究者による直接的な評価を得て独立研究支援を進める。これらの評価も踏まえて“MTT推進委員会”にて統合的育成を行う。 (2)ジュニアMTTフェロー(若手研究支援プラットフォーム): 既存の大学院教育研究実験施設・共同実験室を拡充し、コア実験の経費と技術面から若手研究者(ジュニアMTTフェロー)をサポートする。また当研究所が既に研究協力締結を結ぶハーバード大学などの国際研究機関を含めて広く流動的な難治疾患研究ネットワークの中での育成体制を構築する。これらの共同利用のMTT研究支援プラットフォームの構築により、ジュニアMTTフェローが国際的視野を持った自立的な研究者としてスタートする基盤を設定する。 (3)シニアMTTフェロー: 毎年の審査によりジュニアMTTフェローの中から、シニアMTTフェローを選抜し、全ての面で独立して国際的にも一流の若手研究者を育成するため、予算獲得のノウハウを「グラントライティングコース」で習得させ、運営委員会への参加(アドミニストレーション参加)の機会を与え、大学院の学生教育を担当させ(ヤングメンターシステム)独立ならびにテニュアポジション獲得の基盤形成を施行する。以上により、難治疾患研究に特化したテニュア制度およびテニュア・トラック制度の導入を実現する。
ナノテク・材料研究者育成の人材システム	国立大学法人 北陸先端科学技術大学院大学	ナノテク・材料研究の先端を拓き、広い視野と高い倫理観を持ち、学生とともに自らも成長し続けるような若手研究者を育成し、定着させる。マテリアルサイエンスを主分野とした講師8名を国内外公募により平成23年3月までの任期で採用し、材料、情報の先端研究や博士研究員も所属する独立した研究室の運営等の経験を積ませた後に、厳格な審査を経て6名程度をテニュア付准教授へと昇任させる。 新任講師にスタートアップ資金等を措置し、講義や副テーマ指導等の大学院教育経験、著名研究者との定期的交流、相互ゼミ、科学倫理教育等を含む育成プログラムや短期サバティカルの実施等により、研究拠点を担うのに相応しい若手研究者を育成する。 なお、本学は、既に任期制を実施しているが、新たなテニュア制人事システムへ移行し、長期的緊張感を維持するため、准教授、教授については、35～60歳まで5年毎に業績等を多角的に評価する予定である。
次世代研究スーパー養成プログラム	国立大学法人 九州大学	・人材システム改革の目的 学術研究活性化のためには、特に若手研究者の独創性が存分に発揮されることにより、新たな研究領域が創出されることが重要である。「次世代研究スーパー養成プログラム」は、将来を嘱望される優秀な若手研究者が、出身講座や他の研究者からの支配的干渉から自立して独創的な研究に専念できる環境整備・支援体制構築を全学規模で行い、以て研究状況の活性化に寄与することをその目的とする。 ・本養成プログラムの概要 若手研究者養成・新領域開拓・組織改革を目指した研究プロジェクトを学内各部局から募集し、本養成プログラムへの参加部局を厳選する。次に、各プロジェクトに適した優秀な若手研究者を国内外から広く公募し、「スーパースタープログラム(SSP)学術研究員」(特任助教授)として期限付きで雇用して、①研究スペース・設備・時間・費用等の研究環境、②給与面での相応の待遇保障、③雇用期間終了後の准教授ポストの確保、等の支援を行い、研究に専念させる。これらのサポート機関として、若手研究者養成部門(SSP学術研究員の組織上の所属機関。全学管轄として各部局から独立)・外部有識者委員会(研究活動につきヒアリング・アドバイスを行う)・若手研究者支援室(事務上のサポートを行う)を新規に設置して、学内各部局から独立した支援体制を構築し、他の研究者からの支配的干渉を抑制する。養成期間終了時には、研究業績・将来構想等に関する審査を経た上で本学准教授として採用する。そして、本養成プログラムを学内各部局における人事制度に組み込み、全学規模での人材システム改革と連動させる。