

若手研究者の自立的**研究**環境整備促進

提案課題名 : グローバル若手研究者フロンティア研究拠点

提案機関名 : 大阪大学大学院工学研究科

計画構想
<p>・ システムの内容とその位置付け</p> <p>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</p> <p>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> <p>・ 機関全体としての将来的な構想</p> <p>3年目には工学研究科経費での任用を開始し、テニユア・トラック制の定着を図る。また、実施期間終了とともに、グローバル若手研究者フロンティア研究拠点だけでなく、工学研究科全体へも段階的に広げ、工学研究科における選ばれた新規採用者がテニユア・トラックの対象になるようにする。</p>

達成目標
<p>・ 3年目の目標</p> <p>3年目に最終審査の試行を兼ねて特任講師の中間評価を行い、特に顕著な成果をあげた者を特任准教授に昇任させる。成果が不十分な者に対しては、指導を行う。</p> <p>・ 終了時の目標</p> <p>厳正な最終審査に合格した者を准教授として任用するとともに、優秀な若手研究者を広く求められる任用システムモデルを完成させる。</p> <p>研究科長主導による、組織にとって重要な分野や新分野の戦略的構築が機動的に可能な採用・育成システムを作る。</p>

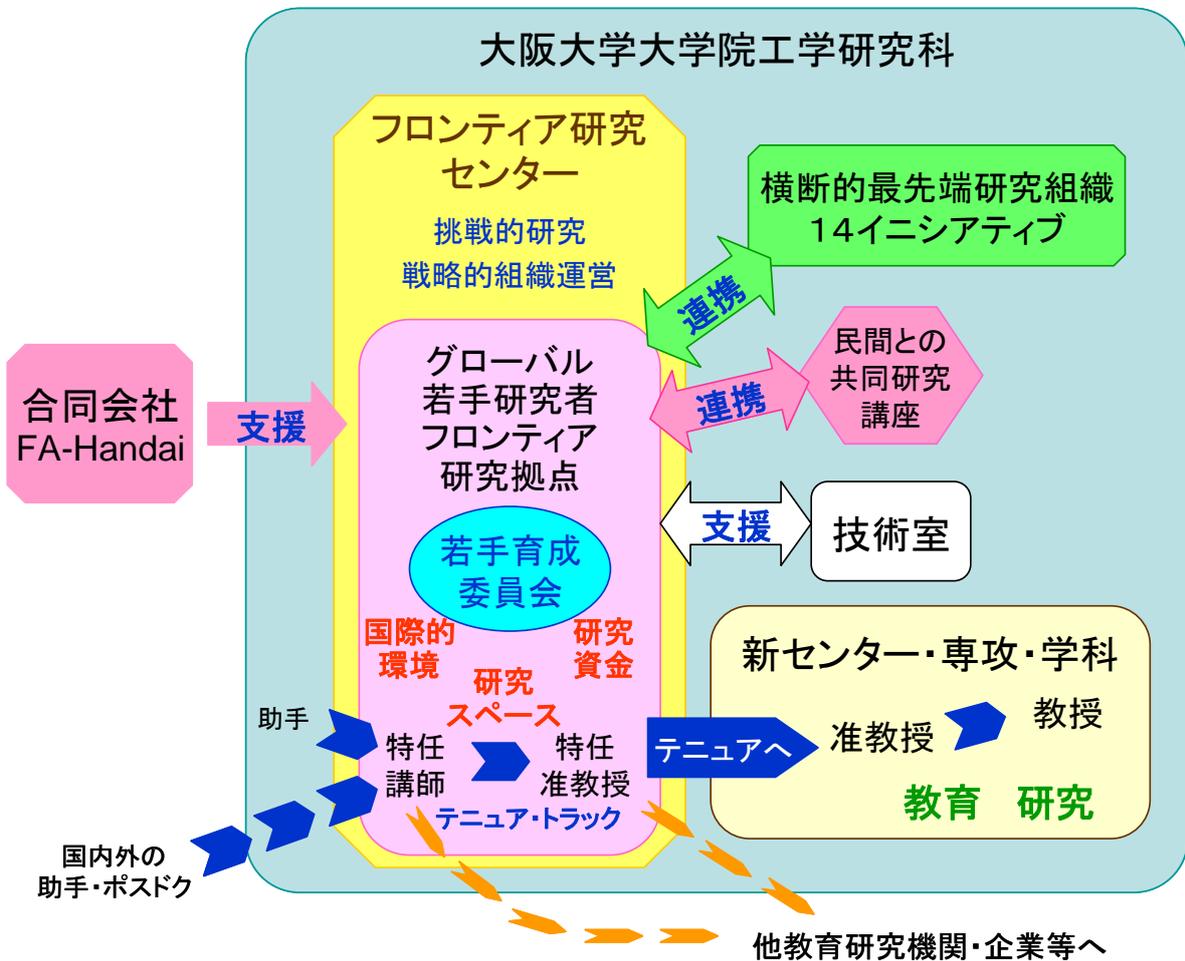
事業実施状況 (平成18年11月末現在)
<p>・ 平成18年度採用者の公募と選考</p> <p>6月20日～8月20日の間、1) ナノ工学(ナノ力学、ナノフォトンクス、ナノマテリアル等)、2) 分子デザイン、3) バイオ工学、4) エレクトロニクス、5) 環境(汚染対策等)の5分野を対象に、特任講師の公募を科学技術振興機構、学術雑誌NatureとScience、アメリカ化学会やアメリカ機械学会等の国際的学会のウェブ上で行った。98名の応募者があり、書類審査、ピアレビュー、英語によるインタビューの選考プロセスを経て、5名を採用した。5名中、2名が10月1日に、2名が11月1日に、1名が12月1日に着任して、研究活動を開始した。</p> <p>・ 平成19年度採用者の公募</p> <p>10月20日～12月5日の間、1) ナノ工学(マテリアル、プロセッシング、計測、計算物理等)、2) 生命融合工学(バイオ工学、物質生命等)、3) エレクトロニクス(通信、デバイス、材料等)、4) マニファクチャリング(生産プロセス、統合デザイン等)、5) サステナビリティ工学(社会資本、環境、ロボット等)の分野を対象に、平成19年4月採用予定の5名の特任講師の公募を、上記のウェブ上などで行っている。</p> <p>・ シンポジウムの開催</p> <p>12月1日、第1回「グローバル若手研究者フロンティア研究拠点」シンポジウムを大阪大学コンベンションセンターにおいて開催する。講演『大阪大学工学研究科における若手人材育成』により科学技術振興調整費「若手研究者の自立的環境整備促進」プログラムの趣旨と大阪大学工学研究科の人事システム改革を紹介する。そして、他大学の活動として「東京農工大学における若手研究者育成と女性研究者支援」の紹介をお願いしている。また、採用した5名の若手研究者が研究発表を行う。</p>

課題の実施体制

大阪大学大学院工学研究科に「グローバル若手研究者フロンティア研究拠点」を設置し、独立した研究資金とスペースを与えて、有望な若手研究者を確保し、育成を図る。

本プログラムによる若手研究者の拠点は工学研究科附属フロンティア研究センター内に設置し、研究科長直属で専攻から独立した体制とする。採用、審査及び育成方針の策定は、外部委員を半数含む若手育成委員会を設置して厳正に実施する。また、工学研究科教員が設立した合同会社（日本版 LLC）で産学連携研究などのサポートを行う。

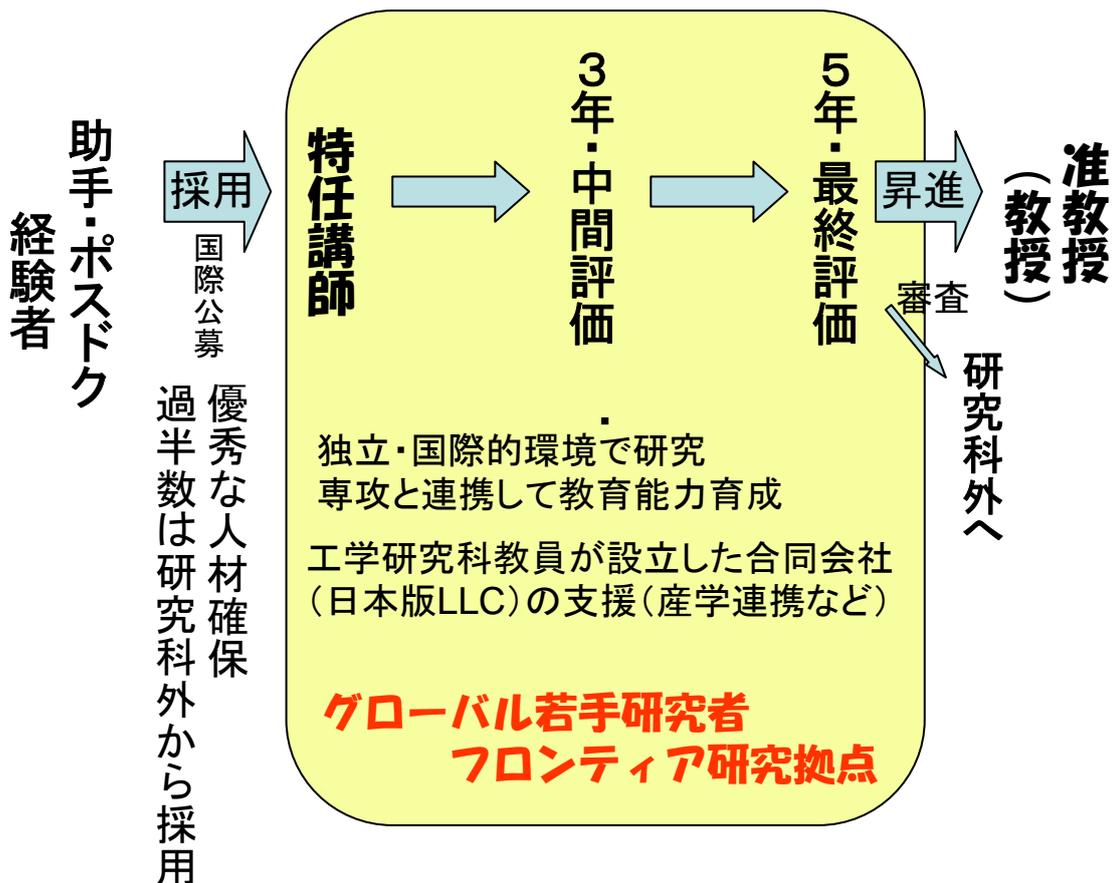
大阪大学大学院工学研究科における若手研究者の自立的な研究環境整備促進



課題の実施内容

大阪大学工学研究科グローバル若手研究者フロンティア研究拠点

- ・ 特進キャリアパス（毎年5名採用）を設置
- ・ 2年目までは振興調整費、3年目からは工学研究科経費で採用
- ・ 採用者は研究科附属フロンティア研究センター内に設置するグローバル若手研究者フロンティア研究拠点所属とし、研究科長直轄による戦略的人事・運営を実施。
- ・ 独立した研究室スペースと資金援助。



若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : 若手研究者の自立的な研究環境整備促進 (フロントランナー養成プログラム)

提案機関名 : 国立大学法人 東京工業大学

計画構想

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ト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。

達成目標

【中間時（3年目）の達成目標】

自立的な研究環境の達成目標：①自立的な研究環境（スペース、スタートアップ資金）の整備。②グローバルエッジ研究院と関連専攻等の協力体制の確立。③メンターの指導・助言による特任助教の素養の育成。④競争的環境の醸成と新分野開拓力・課題洞察力の育成。⑤各特任助教は科研費の若手A等の競争的資金を獲得。

人材システムの達成目標：①テニュア審査に関する基準等の策定・公表。②同基準による中間評価実施及び本プログラムの進捗確認。③テニュア・トラック制に対するヒアリング実施と結果のフィードバック。④テニュアポジション確保方策の策定・準備。

【終了時（5年目）の達成目標】

人材育成の達成目標：①最終評価に基づきテニュア審査実施。②准教授等として5名程度採用。③不採用者のための多様なキャリアパスの準備及び個別対応。

人材システムの達成目標：①本学の人材システム改善策として、グローバルエッジ研究院においてフロントランナー養成プログラムを引き続き実施。

事業実施状況（平成18年11月末現在）

前期後期と2回の公募における状況は下記のとおりであった。

() 内は、日本人の候補者数

募集時期	2006年度前期	2006年度後期	合計
応募数	95 (49)	276 (144)	371 (193)
採用数	4 (1)	8 (2)	12 (3)

第1回グローバルエッジ研究院セミナー

初回の公開セミナーとして、関連する研究科、専攻等などの関係者を集め、国籍も研究分野も違う特任助教4名が、これまでの研究内容やこれからの研究計画発表を英語で行った。

2006年11月22日(水)

10:00-11:20 プレゼンテーション(各20分)

11:20-12:00 ディスカッション

★特任助教★

Dr. Makiko Nagasawa/長沢 真樹子 (Japan) (地球惑星科学)

Dr. Hamid Laga/ラガ ハミド (アルジェリア) (計算工学)

Dr. Andres Maturana/マツラナ アンドレス (スイス) (生命理工学)

Dr. Horatiu Nastase/ナスタセ ホラチウ (ルーマニア) (基礎物理学)

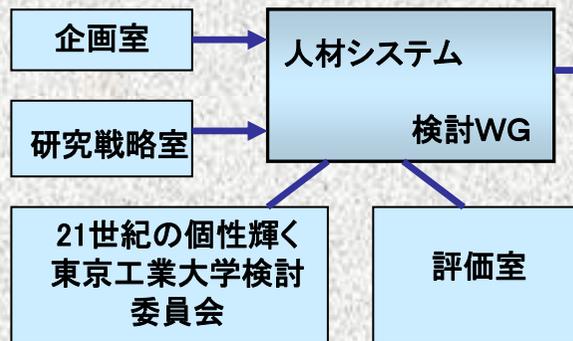
第2回グローバルエッジ研究院セミナーは、今年度採用者が揃う2007年3月を予定している。

フロントランナー養成機構の運営・実施体制図



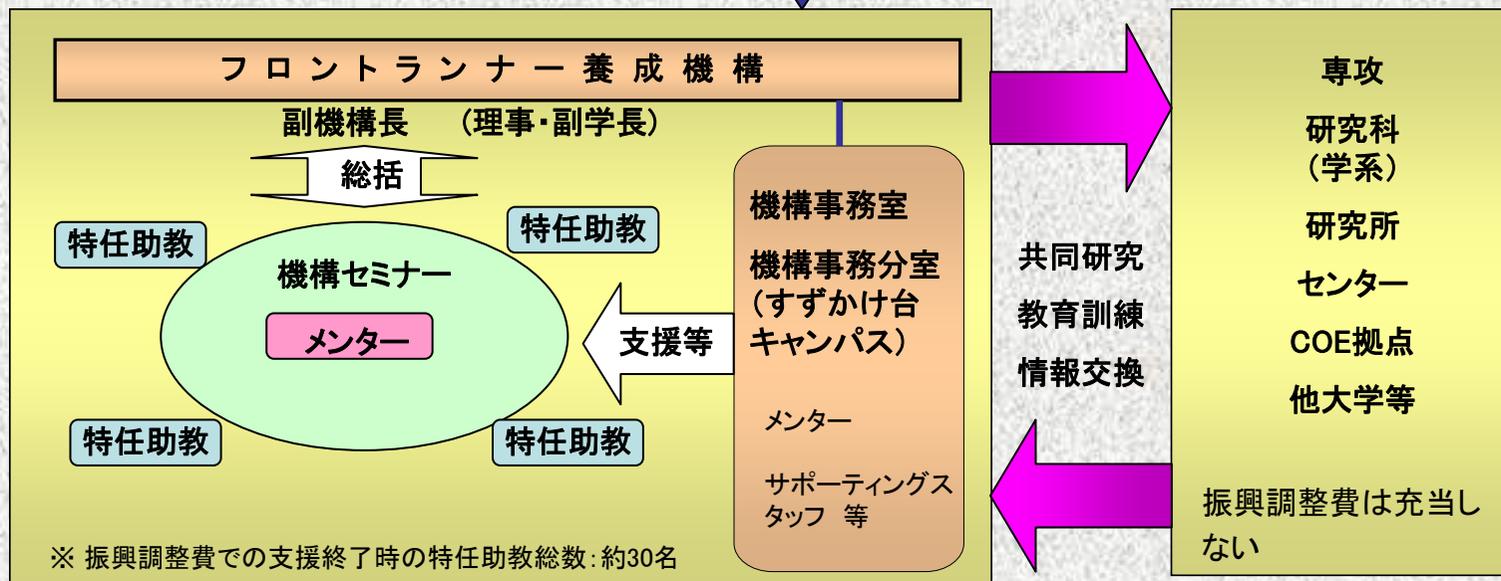
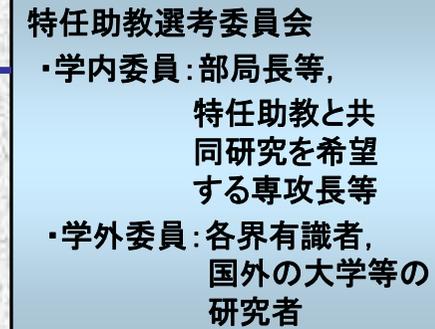
国立大学法人
東京工業大学

フロントランナー養成機構長：学長

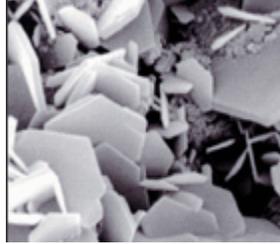
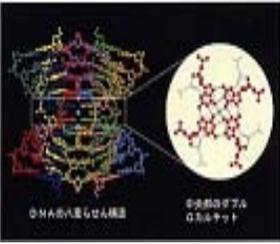
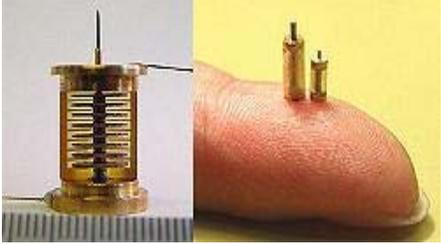
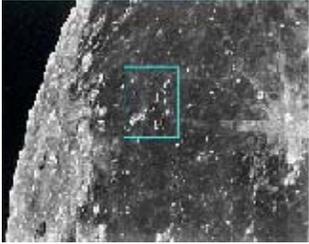
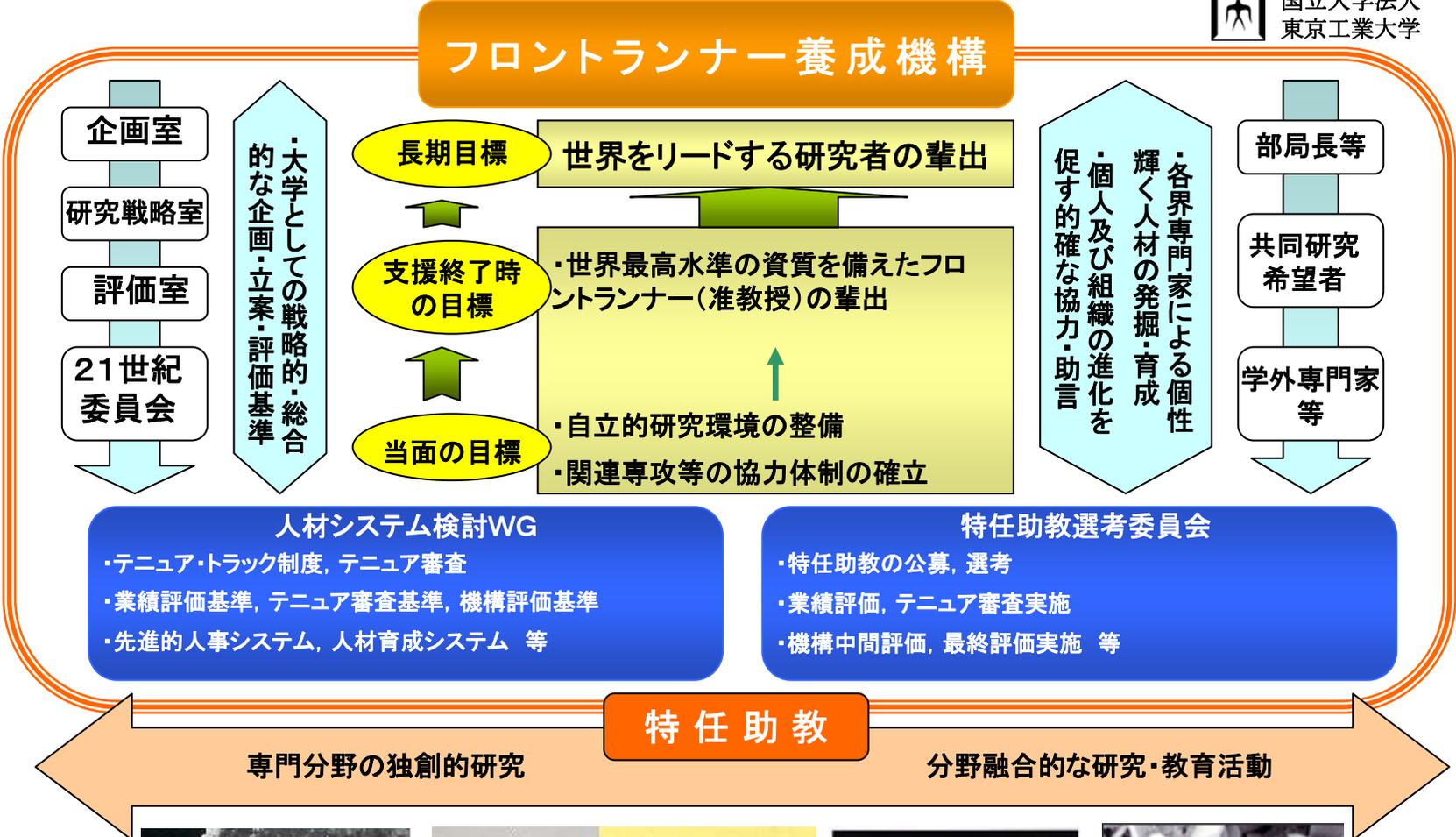


組織マネジメント

研究・人材育成
マネジメント



フロントランナー養成プログラムの実施内容



若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : 新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム

提案機関名 : 国立大学法人 京都大学

計画構想

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。

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。

将来的な構想：事業終了後も「次世代開拓研究ユニット」における若手研究者育成システムをひな型（理想モデル）として、各部局においてさらに拡充するとともに、全学（理工学以外の分野）への普及をはかる。

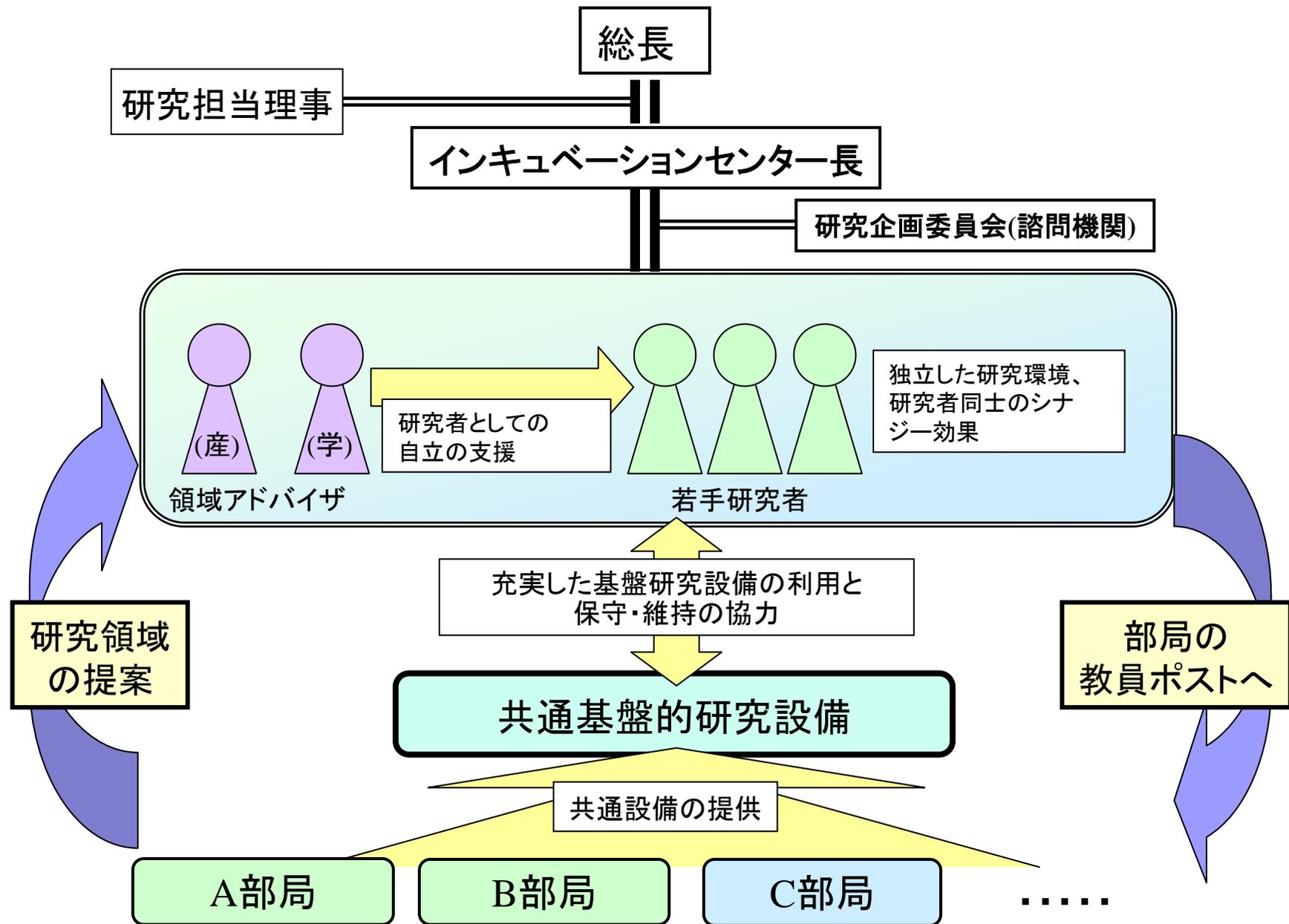
達成目標

3年目終了時に、ピアレビューによる研究評価を行い優秀者への支援強化を実施するとともに、若手育成のための任期制実施に伴う適正な評価システムのあり方を検討し、テニュア（テニュア・トラック）制に関する基本的な考え方と方針を策定する。本プログラム終了時（5年目）に研究実績など明確な基準による最終評価を行い、テニュア資格を付与する。また、融合分野や未踏分野における若手育成を積極的に進めるための体制を確立し、人材の流動化や活性化などの仕組みを作り、本システムを一級の研究者育成の理想モデルとして確立する。

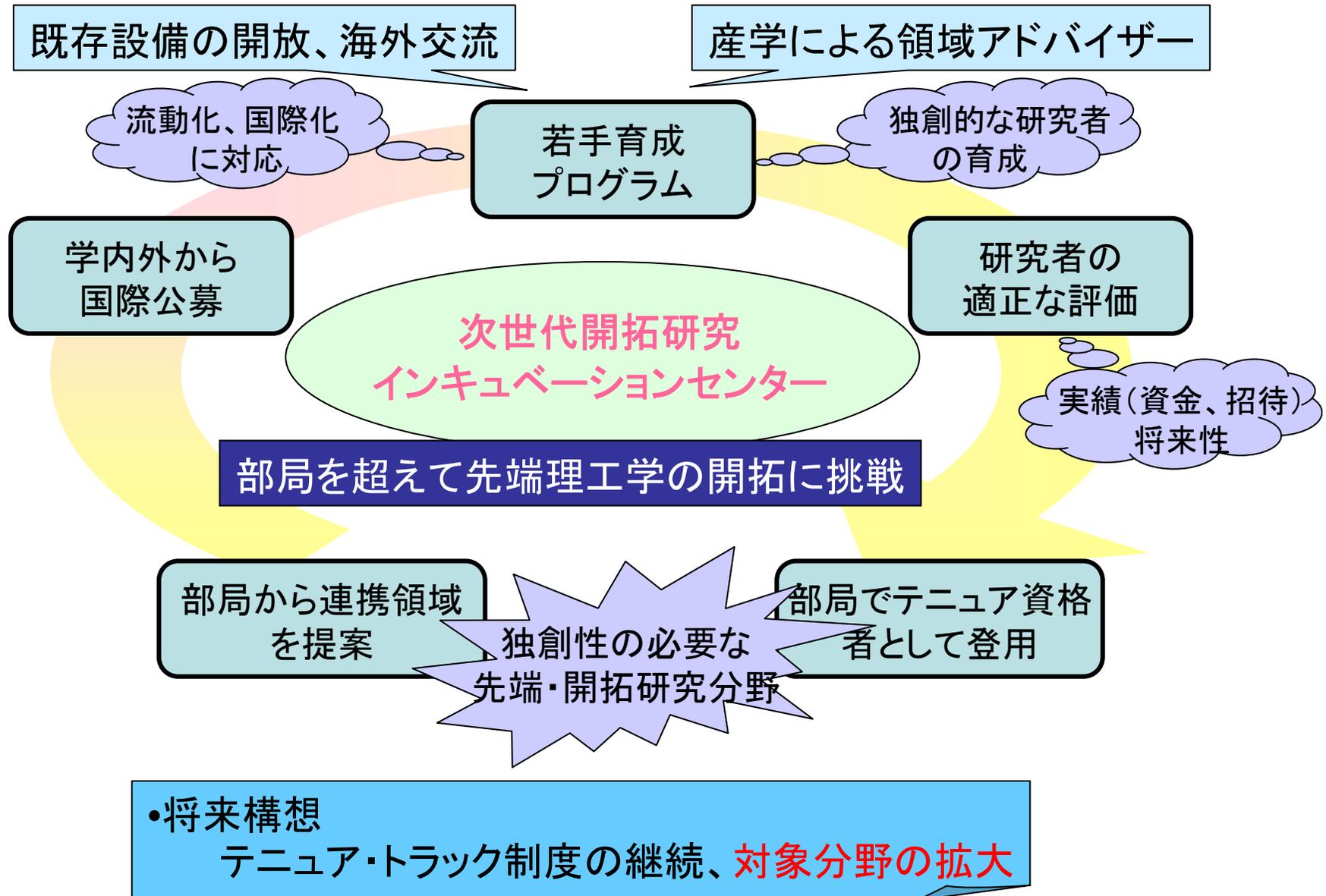
事業実施状況（平成18年11月末現在）

このプログラムの実施主体となる「次世代開拓研究ユニット」を設置した。当該ユニットにて特別研究員（助手）を国際公募し、書面審査・面接審査を経て、今年度は11名を採用（内定を含む）した。特別研究員にはスタートアップ資金を含む研究費及び実験研究スペース等をユニット及び関連部局から多角的に支援している。また、特別研究員が独立しつつも学内外に視野を常に持つことのできる環境を構築すべく、複数の領域アドバイザー及びメンターを配している。

新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム(実施体制)



新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム(実施内容)



若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : 名大高等研究院研究者育成特別プログラム

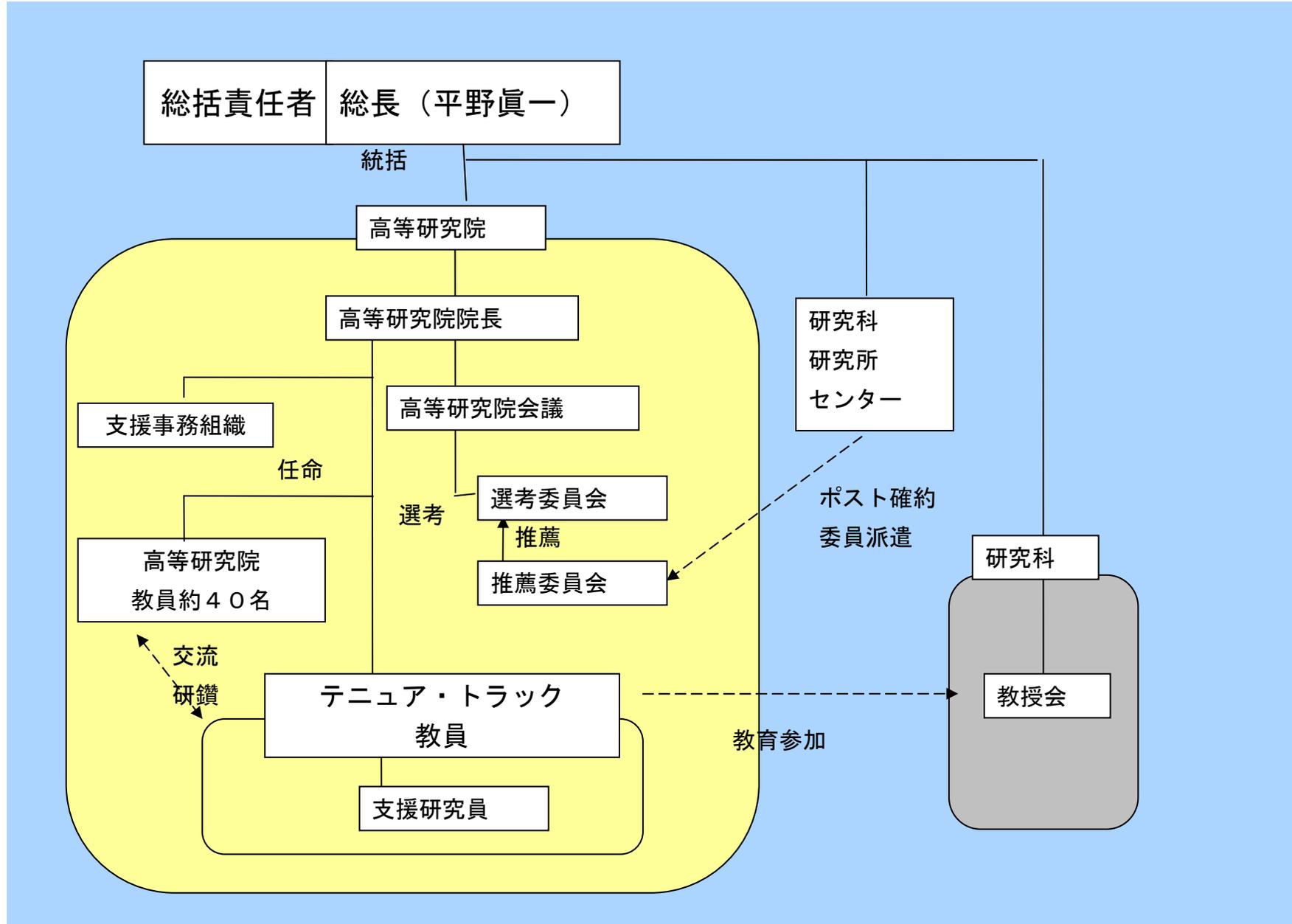
提案機関名 : 国立大学法人 名古屋大学

計画構想
<p>高等研究院に研究者育成特別プログラム（テニユア・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。</p> <p>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ユ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、優れたテニユ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>

達成目標
<p>本プログラムでは、自然科学系全分野を対象に若手研究者を採用する。本プログラムの達成目標は、全員が卓越した研究成果をあげてテニユアを得ることである。研究者の任期は5年とし、3年目と最終年に中間審査および最終審査（テニユア審査）を行う。3年目の中間審査では、残り2年間テニユア・トラックとして継続するか否かの審査を行う。継続の場合は2年後にテニユア審査を行う。継続不可であれば、高等研究院は推薦部局に対して、テニユア・トラックではない任期付き教員として別の職種への移動を推奨する。5年目のテニユア審査では、可となれば推薦部局のテニユア教員となる。</p> <p>高等研究院がこれまで支援してきた若手研究者の大部分が、3、4年以内に同一部局内で昇格ないし他大学へ転出しているように、高等研究院は若手研究者育成の実績を有していることから、本プログラムが優れた成果を上げるものと期待される。高等研究院の若手研究者選考基準を満たすテニユア候補者であれば、当初採用の半数は最終年度を待たずに推薦部局、学内他部局、学外のテニユア教員職を得るものと予想される。その際は新たな公募を行う。</p>

事業実施状況（平成18年11月末現在）
<p>名古屋大学のホームページ、自然科学系有力雑誌（Nature、Science）への掲載などにより、国際公募を7月1日から8月17日までの期間において実施し、124名の外国籍研究者を含む386名の応募を得た。選考の結果、15名をテニユアトラックポジション特任教員として採用した。11月1日に10名が発令されており、12月1日に2名、2月1日に1名、4月1日に2名が発令される予定である。</p> <p>選考にあたっては、将来当該テニユアを受け入れることとなる各部局の推薦を得た応募者31名について、高等研究院においてすでに実施している若手研究者対象の研究プロジェクト採択の選考ノウハウを活用し、推薦委員会、外部評価者への依頼、選考委員会といった手続きを経て、外国籍2人を含む15名の高等研究院特任助教授、同講師を採用した。これらの採用手続きにより、既存の名古屋大学の教員ネットワークでは見いだせなかった優秀な教員を見いだすことができた。</p> <p>研究環境整備については各教員のニーズを把握し、必要に応じて高等総合研究館に実験室と居室を措置したほか、研究設備・備品の整備充実を目下進めているところである。</p> <p>また、研究者倫理教育についても、12月5日には公正研究に関するフォーラムを実施する予定であるなど、若手教員の倫理が高まるよう力を入れている。</p> <p>各教員への研究支援、各教員を対象とする評価方法等についても高等研究院において検討を行い、順次具体的な支援方策、中間目標・最終目標の提出、評価方法の作成を開始している。</p> <p>また、自然科学系全分野を対象に若手教員を採択しており、その特色を生かすため教員間のコミュニケーションを促進するよう談話室などを設け、定期的にセミナーを行うことなどを検討している。</p>

名大高等研究院研究者育成特別プログラム実施体制



名大高等研究院 研究者育成特別プログラム実施内容

本プログラムの特徴

- ・高度な若手研究者育成(高度知的環境の提供、研究倫理指導)
- ・高度研究者による選考(国際諮問委員会、外部レフェリー、院友)
- ・自立的研究を支援(研究費、研究スペース、研究員)
- ・研究科など既存部局によるテニユア機会の保証
- ・高等研究院が主体となって実施

本プログラムの内容

- ・自然科学系全分野を対象に国際公募
- ・3年後に中間審査、5年後にテニユア審査
＋毎年進行状況を評価
- ・高等研究院に所属し、自立的研究
- ・教育・授業を関連研究科で担当
- ・高等研究院セミナー・フォーラムへの参加
- ・研究倫理指導

名大高等研究院とは

- ・名大学術憲章の趣旨に基づき、2002年に創立。
- ・高度研究を行う学内教員(約40名)に研究スペース、研究専念環境を提供、管理運営、教育の軽減、免除
- ・若手・萌芽的研究を重点的に支援
- ・セミナー、フォーラム、スーパーレクチャーの主催

名大人材改革将来構想

- ・高度研究者育成システムを名古屋大学全体に拡大
- ・人文・社会科学分野においても部分的に導入

若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : 若手人材育成拠点の設置と人事制度改革

提案機関名 : 国立大学法人 東京農工大学

計画構想

若手研究者が自立的な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、テニユア・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、高いテニユ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。テニユア取得教員には、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。

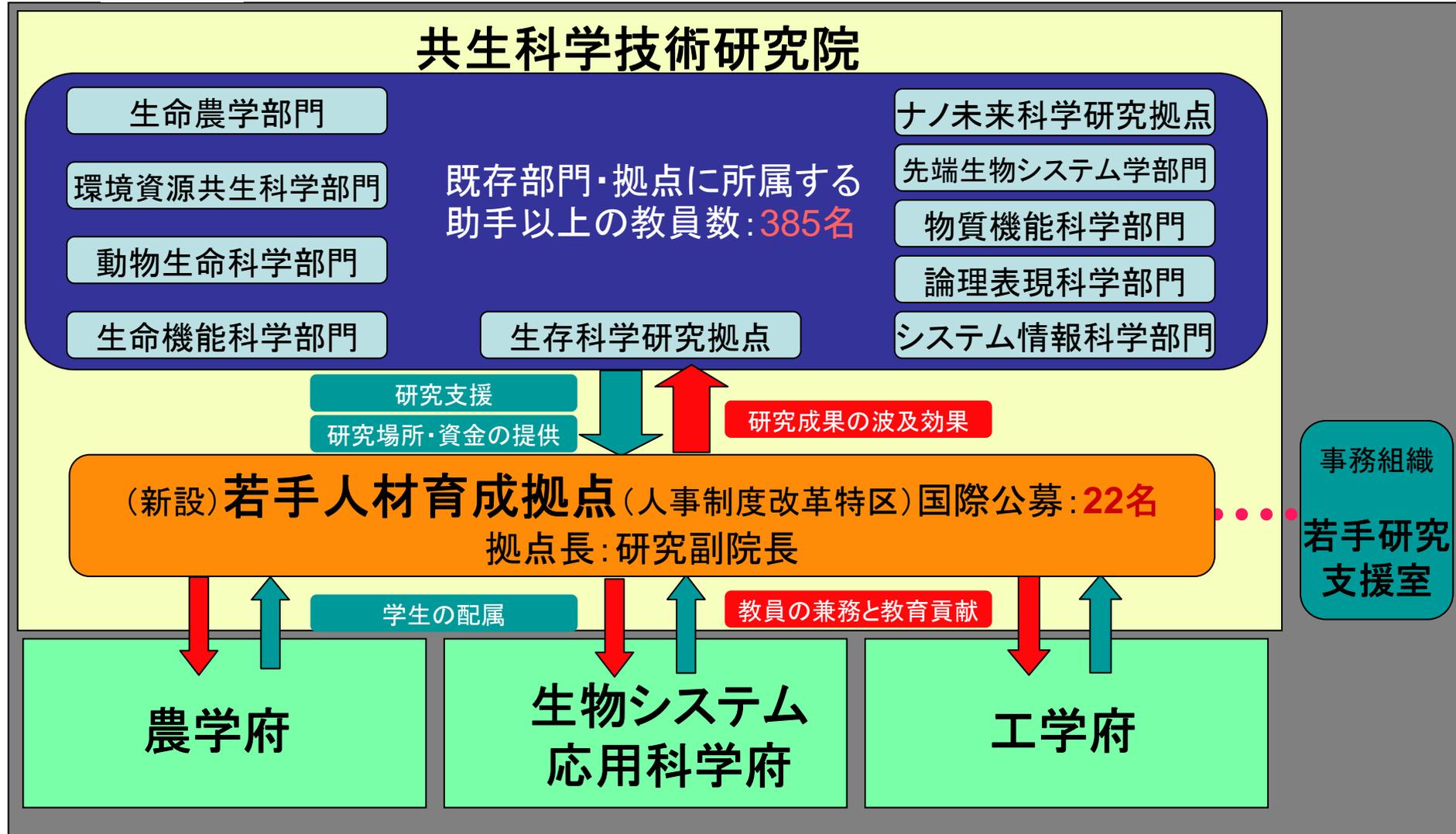
達成目標

初年度：若手人材育成拠点を設置し、22名の若手研究者を国際公募で採用する。
 3年目（中間時）：学外委員を含めて中間評価を行う。中間評価では、研究の方向性、方法、戦略を評価する基準を確立する。また、研究テーマの自立性を保証しながら、研究遂行や運営を指導できるテニユア・トラック教員の指導体制を確立する。特に優秀と認められた若手研究者にはテニユアを与える。若手人材育成拠点以外においても若手教員採用にテニユア・トラック制の導入を開始する。教員の研究能力拡大と維持のために、サバティカル制と再審査制度の導入を図る。
 5年目（終了時）：テニユア・トラック教員の最終評価を行い、審査に合格した教員をテニユアとして採用する。ただし、大学間及び産学間の人材交流も重要であることから、学外への転出も積極的に促し、これらを含めて十分に高いテニユア取得率を目指す。テニユア・トラック教員の研究成果を評価し、その優位性を示す。テニユア・トラック制度、指導体制、評価基準を全学的運用に拡大する。サバティカル制度、再審査制度の安定運用に移行する。

事業実施状況（平成18年11月末現在）

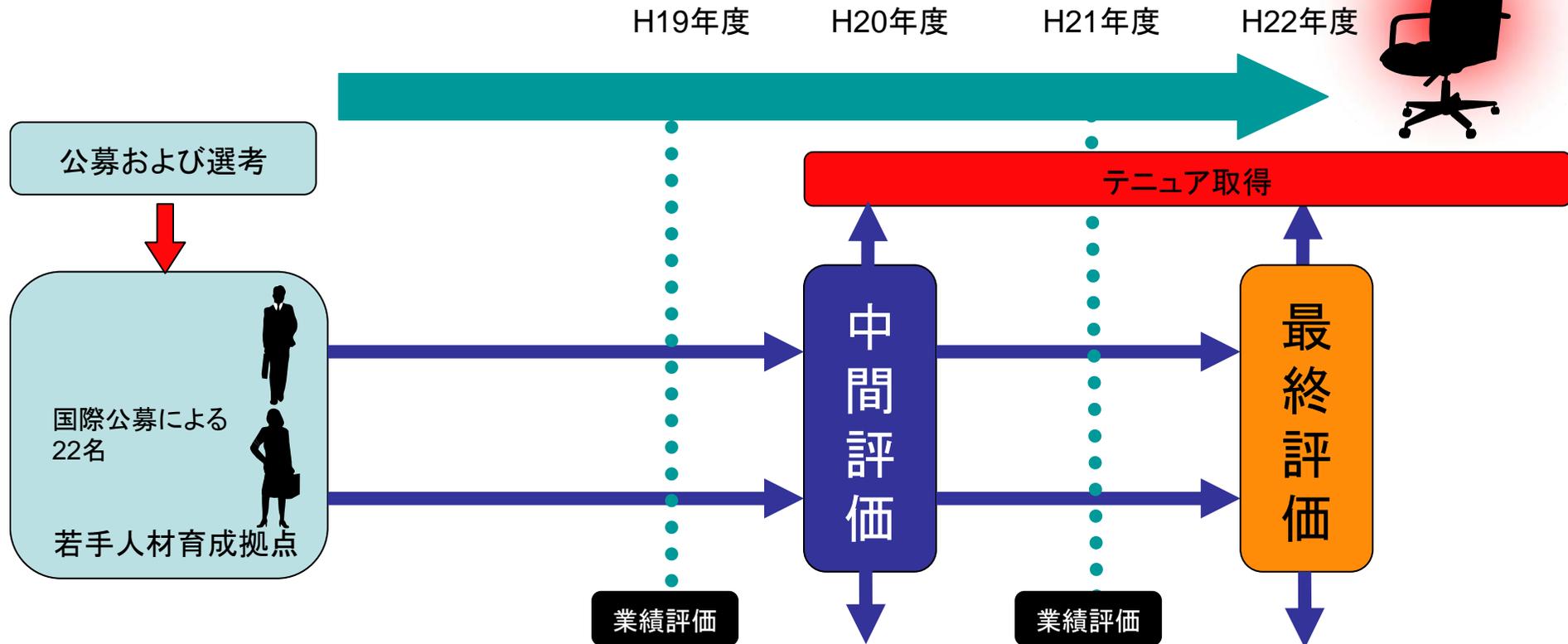
若手研究者22名について国際公募を行い、応募総数811名の中から、学外委員も含めた選考委員会で採用者を決定し、11月末日現在で10名が着任している。今年度内に22名全員が着任予定である。
 本事業のために、共生科学技術研究院の中に若手人材育成拠点を新設し、採用された若手研究者を配置した。また、拠点を運営するために、若手人材育成拠点運営委員会を開催し、若手研究者をとりまく学内環境の整備を進めるとともに、若手研究者へのフォローアップを目的として、若手研究支援室を立ち上げ、支援を開始している。

実施体制



学問領域に対応して各拠点・部門毎に2名程度の選考採用枠
特区: 自立性を保ちつつ, 各拠点・部門で目標を共有し, そして全学に拡大

実施内容



- テニユア・トラック候補としては、博士号取得後1～2回程度のポスドク経験者、企業経験者、またはこれに該当する者(およそ30～37歳程度)とする。
- 初年度には、従来の業績、人物面のみではなく、若手人材育成拠点における研究企画力などを考慮して選考を行う。2年目の業績評価では、研究計画に基づいた具体的な研究展開方法を中心に評価し、3年目には中間評価を行う。4年目には最終年度に向けた目標達成状況を中心に評価を行い、5年目に総合評価を行う。
- 中間評価により、必要があれば、この時点でのテニユア取得または研究の中止もありえる。
- 全員のテニユア取得も可能な数のポストを用意。ただし、各人の能力を発揮できるリクルート支援も。

若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : 先進融合領域フロンティアプログラム

提案機関名 : 国立大学法人 東北大学

計画構想

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つ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。

達成目標

(1) 中間時の達成目標

- ・ 若手研究者の自立的な研究環境の整備として、独立して研究推進が可能な研究スペース(約 1500 平米)を確保し、基盤となる共通の試験設備を導入する。
- ・ 総長裁量経費等により、テニュアトラック教員に対してスタートアップ資金として初年度に各 1000 万円を支援する。
- ・ 国際公募によるテニュアトラック教員 10 名の採用
- ・ プログラムオフィサー 1 名の雇用と、シニアメンター 10 名の指名
- ・ ポスドク等の人的支援制度及び主な研究設備の整備の完了
- ・ 2 回のシンポジウム開催
- ・ モデル部局(専攻)における継続的なテニュアトラック制度の実態把握および検討完了
- ・ 実施プログラムの問題点の抽出と中間報告書の作成
- ・ 全学的なテニュアトラック制度の検討終了

(2) 終了時の達成目標

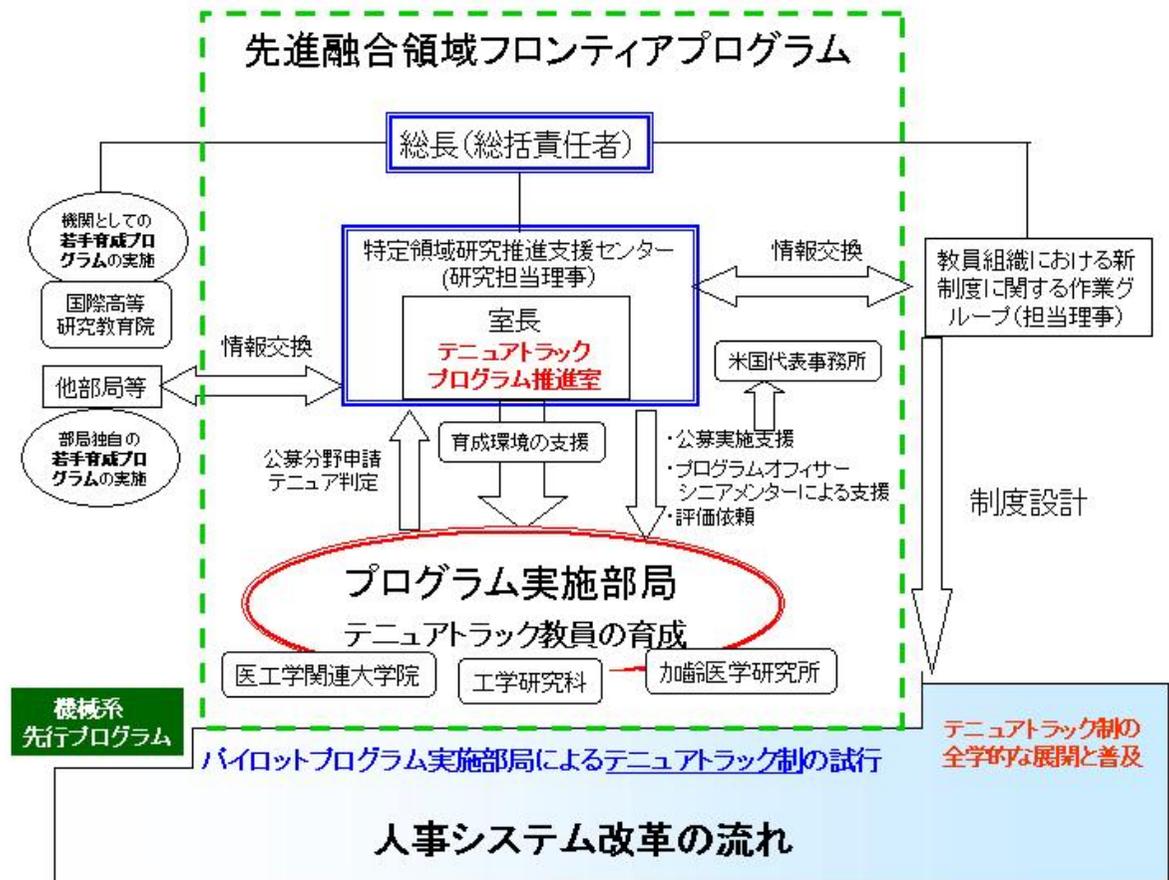
- ・ テニュアトラック教員の審査大綱の作成
- ・ テニュアトラック教員の評価手法の確立と、審査によるテニュア教員への任用
- ・ 最終成果報告会(国際シンポジウム開催)
- ・ モデル部局(専攻)での継続的なテニュアトラック制度の構築と実施
- ・ 実施プログラムの問題点の抽出と改善案の提示
- ・ 全学的なテニュアトラック制度の普及促進

事業実施状況(平成 18 年 11 月末現在)

- ・ テニュアトラックプログラム推進室を設置し、これまで 3 回の会議を実施し、事業推進体制、設備機器導入の在り方、教員の国際公募および選考の方法等について検討するとともに、本事業専用のホームページを立ち上げた。
- ・ 国内外へのテニュアトラック教員 6 名の国際公募を実施した。上記等のホームページ、(和文、英文)や国際的な学術雑誌である Nature 誌、Science 誌をはじめとする関連学術雑誌に公募情報を掲載した結果相当数の応募があり、現在、学外委員(外国人委員を含む)を含めて構成される選考委員会において、テニュアトラック教員の最終選考をすべく準備を進めている。12 月 12 日に選考委員会を開催し 12 月任用の 4 名について選考予定である。他の 2 名については 19 年 1 月に選考委員会を開催し、2 月任用を予定している。
- ・ テニュアトラック教員選考手続きと平行して、これらの教員の研究スタートを円滑に行えるようにするため、研究環境整備の観点から学内措置としてスタートアップ経費(1 人当たり 1,000 万円)及び研究スペース改修経費を大学に要求し、この経費が認められた。

実施体制

- **統括責任者 総長**
- **テニュアトラックプログラム推進室**
 室長: 研究担当理事
プログラムの一元的管理
 - 公募領域の設定と支援
 - 育成環境の整備と維持
 - テニュア教員の審査大綱
- **プログラム実施部局**
 所属教員
 - テニュアトラック教員の公募・採用・育成・審査
 - テニュア教員への任用
- **新人事制度設計WG (連携)**
全学的人事制度の設計
 中期計画担当理事
 人事担当理事



研究領域: ライフサイエンス、先進ものづくり、医工学

「先進融合領域フロンティアプログラム」

人材システム改革構想(実施内容)

目的

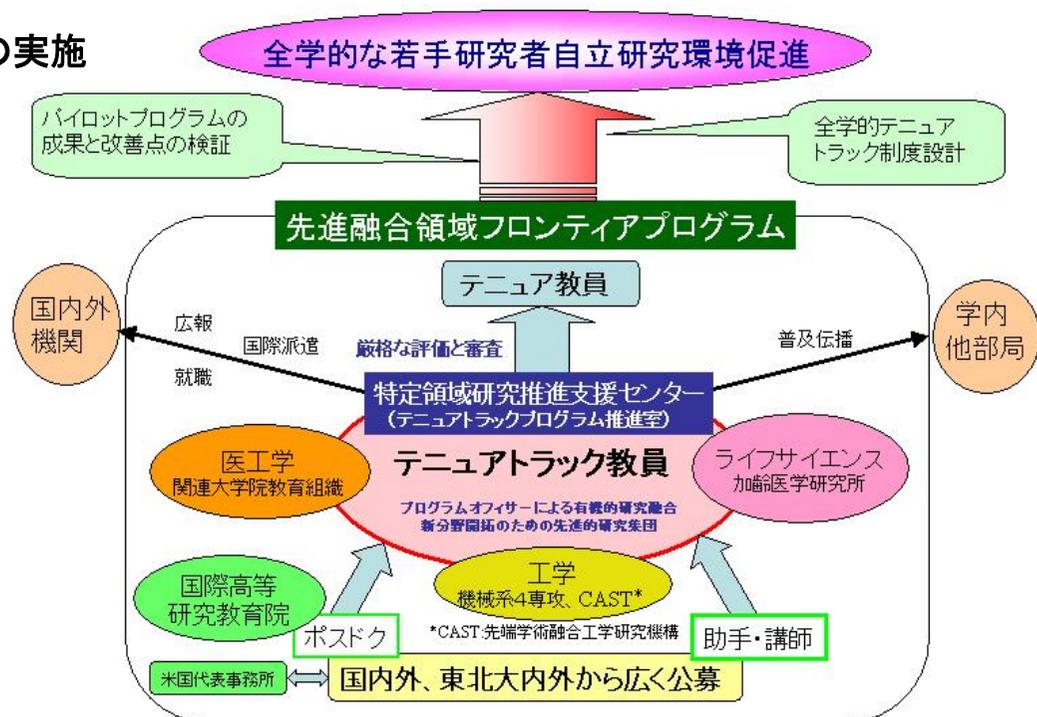
新たな研究領域の創出を促進する自立的研究環境の提供と
大学における先進融合領域研究のフロンティアを担う人材育成

若手研究者を**テニュアトラック**教員ポストで任用
モデル部局によるパイロットプログラム

努力の成果がさらなる
挑戦を可能とする安定
ポストを保障する

- 本学の**米国代表事務所**(平成18年5月設置)等
やインターネット、学術誌公募等による**国際公募の実施**
- **テニュアトラックプログラム推進室**による
一元的管理運営体制の構築
- **プログラムオフィサー**と**シニアメンター**による継続
的な育成環境の維持とエンカレッジメント
- **テニュア判定審査委員会**による
厳格な評価と審査(評価・審査方法の検討)

・パイロットプログラムの評価
・全学組織への普及・伝播



若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : メディカル・トップトラック制度の確立

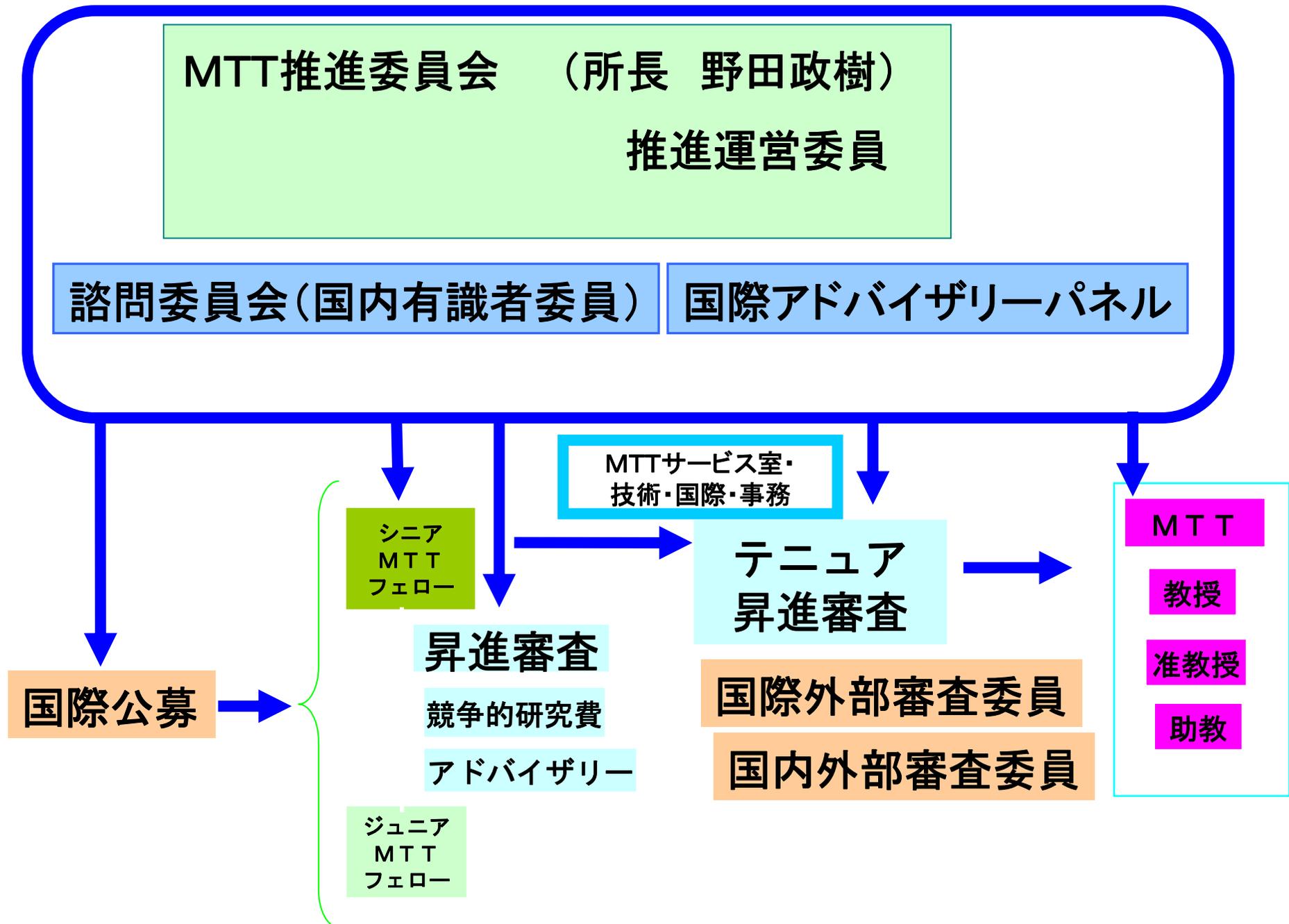
提案機関名 : 国立大学法人 東京医科歯科大学

計画構想
<p>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 (MITT) 制度」を確立する。</p> <p>(1) トップ・トラック (MITT) 難治疾患研究テニユアシステム : 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ユア審査に加えて、「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“MITT 推進委員会”にて統合的育成を行う。</p> <p>(2) ジュニア MITT 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 MITT 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 MITT 研究支援プラットフォームの構築により、ジュニア MITT 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。</p> <p>(3) シニア MITT フェロー : 毎年の審査によりジュニア MITT フェローの中から、シニア MITT 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) 独立ならびにテニユ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ユア制度およびテニユア・トラック制度の導入を実現する。</p>

達成目標
<p>中間時 (3-4年目) における具体的な達成目標 :</p> <p>ジュニア MITT フェローとして初年度10名程度の若手研究者を選抜し、2,3年目にも若干名を追加公募し流動的・競争的構成とする。若手研究支援プラットフォームと難治疾患リサーチリソースセンターを定着させ、若手研究者 (ジュニア MITT フェロー・シニア MITT フェロー) はこれらをフルに活用することにより、国際的な研究成果 (論文、特許) の発信ならびに予算獲得の達成を目指す。毎年の国内外の一流研究者ならびに MITT 推進委員会による厳正な評価を受け、3-4年目までにシニア MITT フェローを選抜する。</p> <p>終了時 (5年目) における具体的な達成目標 :</p> <p>ジュニアならびにシニア MITT フェローとしてのトレーニングにより、グラントライティングコース、アドミニストレーション参加、ヤングメンター制などを通して、独立した国際的に通用する若手研究者を育成する。これらのフェローは中規模の競争的資金を獲得し、内外の研究施設においてテニユアポジションにつくことを目指し、テニユア制およびメディカル・トップトラック制度の確立を達成する。</p>

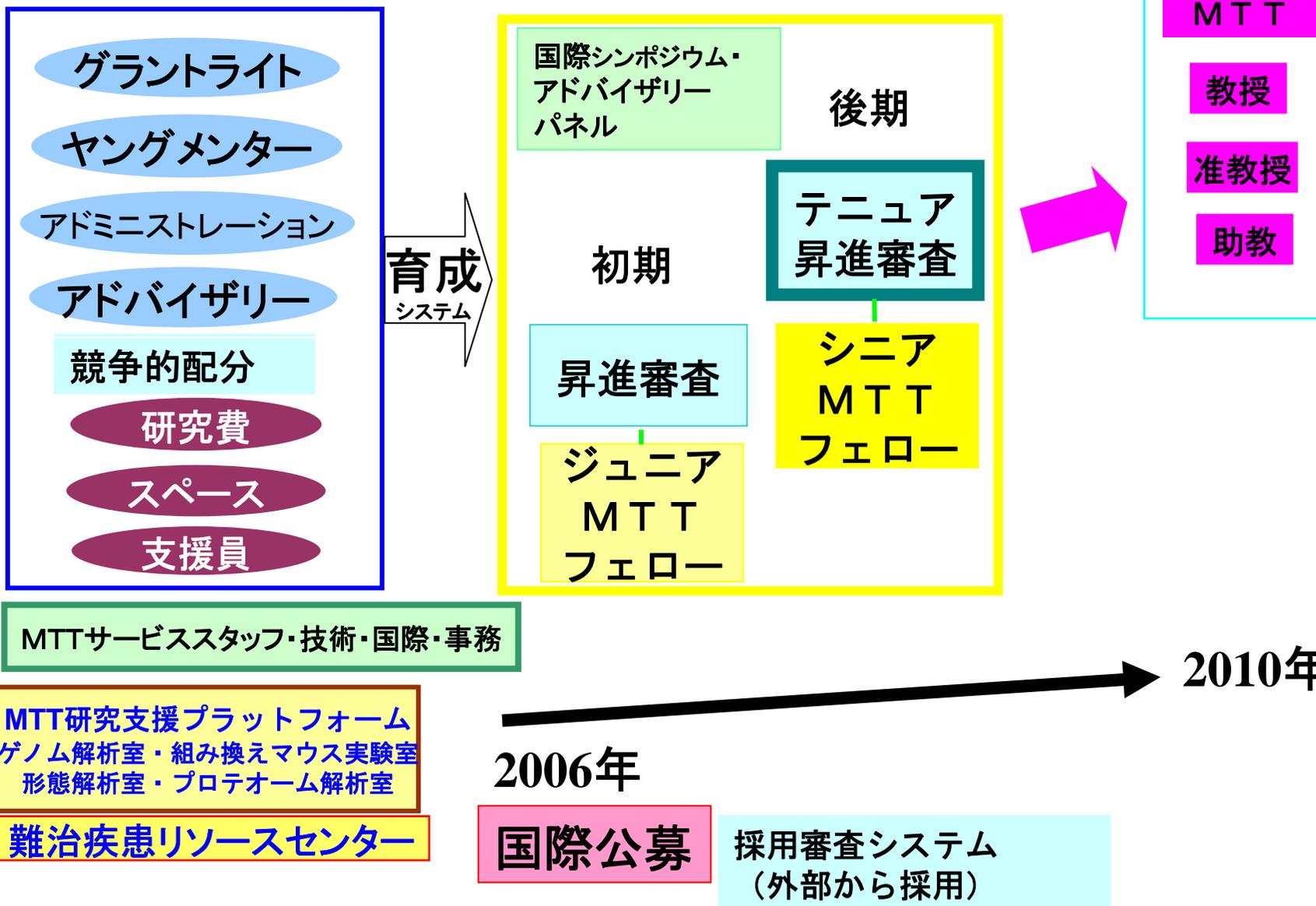
事業実施状況 (平成18年11月末現在)
<p>平成18年7月に「メディカル・トップトラック (MITT) の確立」のホームページを開設し、公募を開始した。</p> <p>平成18年8月より MITT 専属事務員1人を雇用し、本プロジェクト遂行のために「MITTプログラム事務局」を設置した。</p> <p>平成18年8月に Nature 誌に国際公募を掲載した。</p> <p>平成18年10月31日に公募締め切りとし、総数82人 (日本人62人 (うち33人は海外在住)、外国人20人) の応募者を得た。総括責任者を委員長とした MITT 推進委員会を設置し、研究業績や研究費獲得実績を考慮した書類審査によりこれまでに23人を第一次選抜した。</p> <p>平成18年9月以降、実験機、フリーザー、冷却遠心器、クリーンベンチなどを購入し、ジュニア MITT フェローの活動のための研究室 (100m²) と培養室 (30m²) と事務室 (20m²) を設置した。</p> <p>平成18年11月末現在までに、第一次書類審査を通過した23人 (全て日本人 (うち16人は海外在住)) に対して英語によるプレゼンテーションと質疑応答からなるインタビューを順次進めている。平成18年11月末現在で、平成19年1月1日付けにて4人のジュニア MITT フェローの着任を内定している。</p>

メディカル・トップトラック(MTT)制度の実施体制



メディカル・トップトラック(MTT)制度の実施内容

MTT推進委員会 (所長 野田政樹)



若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : ナノテク・材料研究者育成の人材システム

提案機関名 : 国立大学法人 北陸先端科学技術大学院大学

計画構想

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名程度をテニユ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、新たなテニユ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。

達成目標

3年目には、雇用した講師8名の研究業績を論文数、外部資金受入実績、発明届出件数、残存2年間の研究計画書等から中間審査し、それに応じて研究費の傾斜配分を学長主導により実施する。また、国内外の本人推薦の教授や本学アカデミックアドバイザーによる研究教育に関する個別助言を得る定期的機会を与え、残存期間の研究活動への学術的支援を行う。テニユア予備審査を行い、本学の新たなテニユア制に反映させる。

5年目の終了時には、雇用した講師8名について他の学内の助教、講師と同一基準の厳密なるテニユア審査を実施し、うち6名程度をテニユア付准教授として採用する。全教員についても公正な審査結果に基づいて、研究費配分や研究スペースの確保を実施する。年長教員に対しては、講義負担の自主選択や学内スペシャリストとしての登用などの機会を与え、組織全体として整合性のとれたテニユア制人材システムを定着させる。

事業実施状況（平成18年11月末現在）

○国際公募の実施

公募情報を国内学会誌8誌、Nature等の英文の学術誌3誌、学内及び学外ホームページ15サイト（うち英文掲載7サイト）に掲載し、国内外に周知した。

○講師の選考

国内外から115名の応募があり、書面審査を経て、20名について英語による面接を行い、8名の講師（日本人5名、韓国人1名、ベトナム人1名、ドイツ人1名）を採用した。選考に当たっては、学内者13名、学外者外国人2名による教員選考委員会が行った。

○学内体制の整備

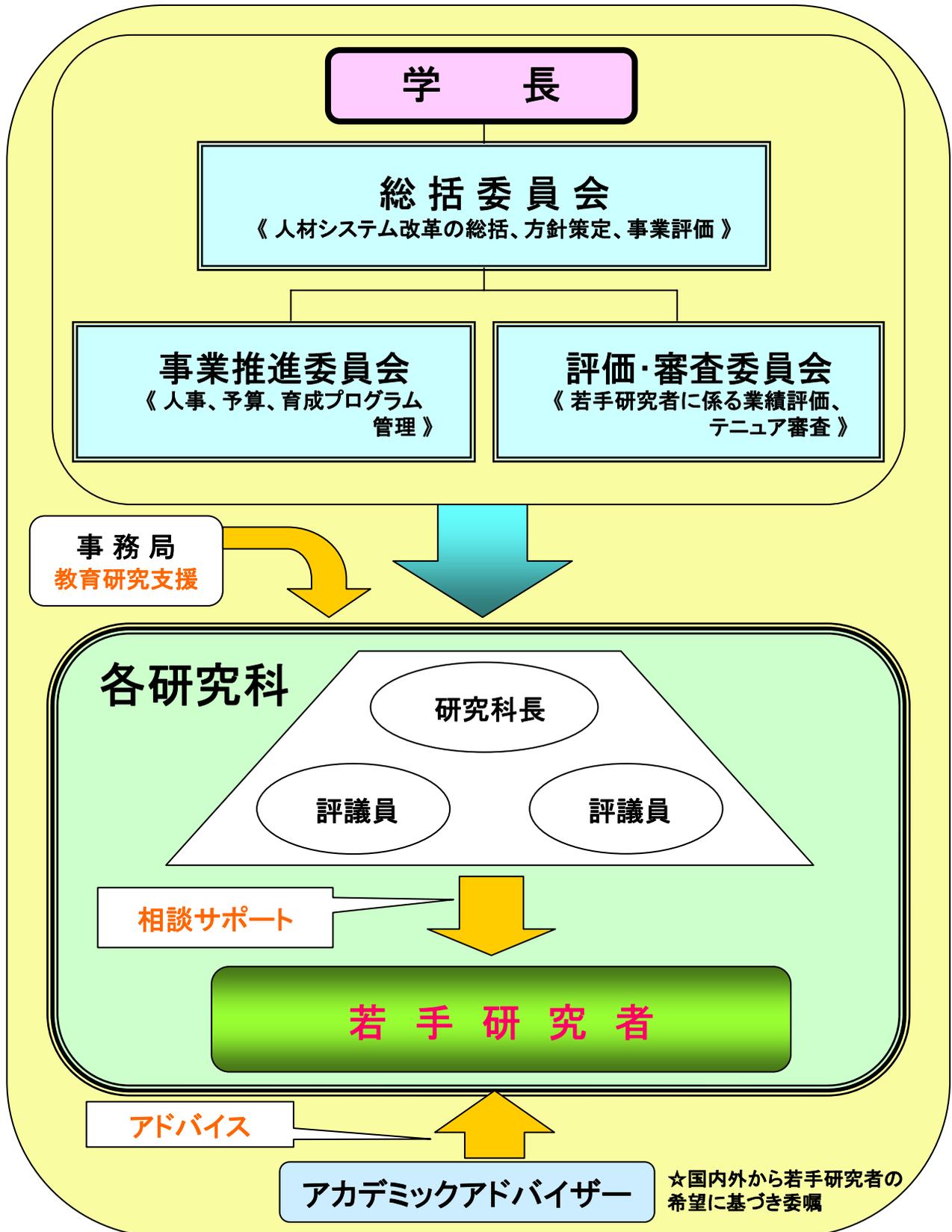
各委員会（総括委員会、事業推進委員会、評価・審査委員会、教員選考委員会）規定の制定を行い、総括委員会1回、事業推進委員会3回、教員選考委員会2回を開催した。

大学全体及び講師が所属する各研究科での支援体制の整備を行うとともに、平成18年度における講師の育成プログラムや各講師の教育活動への参画について、検討を行った。

○研究環境の整備

研究開始に当たり、科学技術振興調整費予算に加え、学内予算からスタートアップ資金の措置を行い、独立した研究室運営のため、教員室・研究室を確保した。

課題の実施体制



人材システム実施内容

公募

「ナノテク・材料」の主分野等で最高レベルの講師8名を雇用
・関係学術雑誌、ホームページなどにより、国内外、対象機関を問わないボーダーレスの公募を行う。

1年目

・研究立ち上げ資金を措置
・独立した研究室を運営
・博士研究員を配属

2年目

・大学院教育経験(副テーマ指導、講義担当など)

3年目

・短期サバティカル制度
・業績評価(中間審査)
・**テニユア予備審査**
※改善点を本学の新たなテニユア制に反映させる

・育成プログラム(著名研究者との定期交流、相互ゼミ、科学倫理教育など)の実施

4年目

・ナノマテリアルテクノロジーコース、MOTコース、共通一般講義、科学技術英語のテクニカルコミュニケーションコースへの参画

5年目

テニユア審査
(教育業績、研究業績、大学運営、学外活動について審査)

終了時

6名程度をテニユア付准教授に昇任

テニユア制人材システムの定着

若手研究者の自立的な研究環境整備促進

提案課題名 : 次世代研究スーパースター養成プログラム

提案機関名 : 国立大学法人 九州大学

計画構想

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スター養成プログラム」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。

実施期間終了後の将来構想

実施期間終了後も、学内経費 (総長裁量経費等)により本養成プログラムを継続・定着させ、さらに参画部局の拡大を図ることで、①優秀な若手研究者の育成・確保、②教員の流動化促進、③学内における組織改革・新領域開拓の促進、等を引き続き推進する。

達成目標

中間時 (3年目)

支援体制整備を完了し実際に運営して、そのノウハウを蓄積する。また、養成期間内であっても、早い時期に開花し優秀な業績を収めるに至った SSP 学術研究員は、既定の養成期間 (5年)を待つことなく、審査を経て早期に准教授として採用する。

終了時 (5年目)

採用された SSP 学術研究員を、審査を経た上で研究スーパースターとして本学准教授に採用、あるいは実績を携えて他機関へ転出させる。また、実施実績を支援体制の運営にフィードバックしてプログラム内容の改善を図りつつ、その後のプログラム継続・拡大のための学内予算の措置を行う。さらに、新規に参画する部局を募るとともに、新たな SSP 学術研究員の公募を行って本養成プログラムの実施規模を拡大し、人材システム改革をさらに促進する。

事業実施状況 (平成 18 年 11 月末現在)

本養成プログラムの研究プロジェクト・研究分野選定

全学規模での新領域開拓、組織改革推進、および若手研究者養成のモデルケースとなる研究プロジェクトを学内から公募した。6月20日に本学研究戦略委員会による書面・ヒアリング審査を行い、本養成プログラムの趣旨を充分反映させるものとして、応募総数 14 件の中から 6 件の研究プロジェクト・研究分野を厳選した。

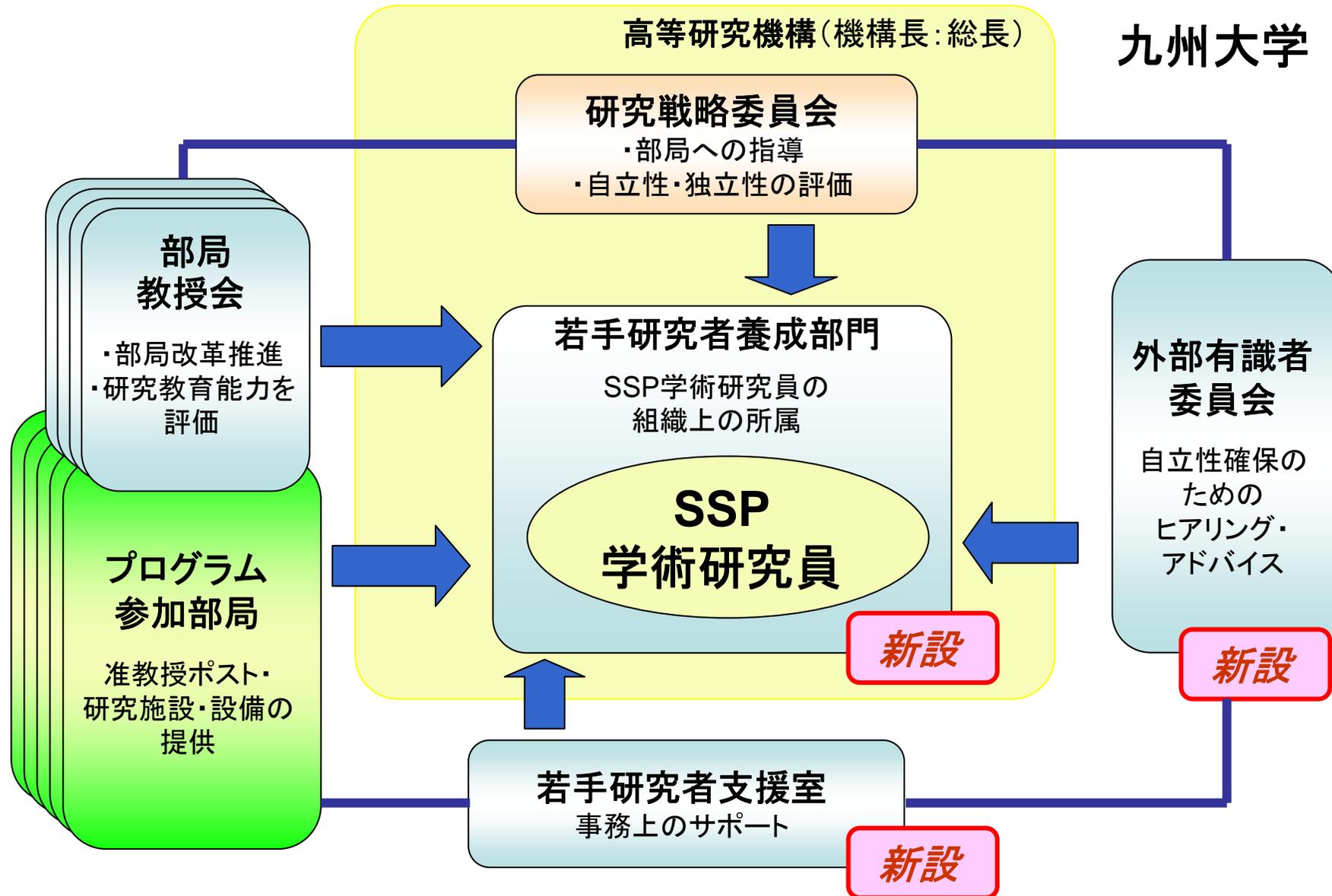
SSP 学術研究員の国際公募と審査

国内外の研究者人材情報ウェブサイト、Nature 等の学術誌等への公募情報の掲載等を通じて国際公募を行った結果、全体で 16 名の定員に対して計 216 名 (うち外国人 51 名) の応募があった。9 月上旬から中旬にかけて書面・ヒアリング審査を行い、計 14 名の SSP 学術研究員の採用を決定した。現在 2 名を追加募集中である。

実施体制整備と活動状況

本養成プログラム事業開始に伴い、若手研究者養成部門、若手研究者支援室、外部有識者委員会を設置した。外部有識者委員は、SSP 学術研究員採用時の面接審査に参加して公平な審査が行われているかどうかを確認するとともに、本養成プログラム推進に向けてのコメントやアドバイスをを行っている。また、採用された SSP 学術研究員は、一部を除いて 10 月 1 日より順次着任し、キャンパス毎の 3 つの拠点において活動中である。

次世代研究スーパースター養成プログラム 実施体制図



次世代研究スーパースター養成プログラム 概要

