

フロントランナー養成プログラム

(実施期間：平成 18～22 年度)

実施機関：東京工業大学（総括責任者：伊賀 健一）

プロジェクトの概要

新たに設置する「フロントランナー養成機構」の下、「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、メンター制などの導入により、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ユア審査は「特任助教選考委員会」において行い、テニユア最終審査をパスした特任助教を准教授などとして採用するテニユア・トラック制度を導入する。特任助教には、原則として科研費の若手Aなど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などについて検証する。本プロジェクト終了後も、このWGにおいて「フロントランナー養成機構」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、テニユア獲得後に本学に准教授などとして採用された若手研究者に対しヒアリングを行い、改善点を取りまとめて人材システム改革に反映する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	国際公募・選考・業績評価	人材養成システム改革 (制度設計に基づく実施内容・実績)	人材養成システム改革 (制度設計に対するマネジメント)	実施期間終了後における取組	中間評価の反映
A	a	a	a	a	b	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

本プロジェクトは当初のテニユアポスト準備率が約 30%と極めて低く、多くのテニユアトラック若手研究者（以下、「TT 若手」という）が任期途中で転出したが、その要因を真摯に分析し改善しようとしている点は評価できる。5年間の取組を踏まえて、自主経費を活用し、テニユアトラック制（以下、「TT 制」という）を機関の特性に応じて改善していることは、今後の継続性と全学への展開が期待できる。今後、更に多くの部局・専攻などが参画することによって育成する TT 若手数が増えることを期待する。

- 目標達成度**：既存の部局から独立した「グローバルエッジ研究院」を新設して、採用した TT 若手が大型の競争的資金や多くの賞を受賞したことから人材育成について成果を上げたものと評価できる。自機関へのテニユア採用数などが達成できていないものの概ね所期の目標を達成したと評価できる。
- 国際公募・選考・業績評価**：オンラインエントリーシステムや日本語能力を要求しない TT 若手の応募・選考方法が功を奏して多くの外国籍研究者を任用したことは評価できる。今後、新たな TT 制において、TT 若手の任期途中での転出を極力少なくするための施策の立案とその実施を期待する。

- **制度設計に基づく実施内容・実績**：部局横断型組織である「グローバルエッジ研究院」を設置して研究分野を限定せず全学的に取り組むシステムとしたことは評価できる。メンター数とその役割に対する指摘に対して制度の改善を進めたことは評価できる。今後、メンター機能を充実させることによって TT 若手の育成において効果を上げることを期待するとともに、本プロジェクトの実施に当たって有効であった「グローバルエッジ研究院」を、実施期間終了後の TT 制継続・定着のためにより長期的に活用することを期待する。
- **制度設計に対するマネジメント**：TT 若手の業績評価など実施に当たってのマネジメントは適切に行われたものと評価できる。提案書にはなかった外部有識者も参加した総合評価委員会を設置し PDCA サイクルを機能させたことは評価できる。今後の新たな TT 制実施における全学展開において成果を収めることを期待する。
- **実施期間終了後における取組**：自主経費による部局主導の新たな TT 制が公募などにおいて本プロジェクトでの試行結果を改善する形で開始したことは評価できる。しかし、全学展開に向けた TT 制の年間採用予定数を高めること、本取組での全学レベルのマネジメント体制と新たな TT 制の部局主導の進め方との関連性を明確にすること、ライフイベントである産前産後の給与規定及び育児休業期間の任期の改善などに対する配慮が必要である。
- **中間評価の反映**：実施期間中での反映は十分ではないものの、継続する新たな TT 制では自機関からの応募の制限、テニユアポストを 100%確保するなど中間評価を反映した対策を講じていることは評価できる。