

名大高等研究院研究者育成特別プログラム

実施予定期間：平成 18 年度～平成 22 年度

総括責任者：平野 眞一（名古屋大学 総長）

I. 概要

自立して高度な研究を推進できる若手研究者を育成するために、名古屋大学高等研究院を中心とした人材育成プログラムを創出する。学内各部局の将来計画・構想と共同して、高等研究院がテニユア候補者を国際公募・選考し、自由な研究環境を与え、予め部局と合意した審査基準に沿って評価し、部局にテニユア付与について推薦するシステムを構築する。部局・専攻・講座の専任事項であった教員採用システムを改革することにより、各組織の将来計画に沿って、国際的に最も優れた若手研究者の確保・採用が一層促進される。高等研究院は、1) 公正な選考、2) 自立した研究環境、3) 公正な評価、を担保することにより本システム改革を推進し、大学全体の教員人材開発に資する。

1. 機関の現状

a. 研究レベルの高度性

名古屋大学は教員数 1,800 名弱の国立大学であるが、特に理工系分野を中心として高いレベルの研究を数多く展開してきた。近年の野依良治博士のノーベル化学賞受賞、赤崎勇博士の青色発光ダイオード開発の成功などは、国内外から最高の評価を得てきた。またこれら著名な研究成果だけでなく、大学全体の研究も高いレベルにあるといえる。たとえば特別推進研究や特定領域研究などの大型科学研究費補助金については、科学技術分野でわが国全体の約 5-10%、21 世紀 COE プログラム採択数についても理工系の多くの分野で約 10% を名古屋大学が占めている。すなわち国立総合大学の中で 7 番目の規模ながら、研究レベルにおいてはわが国トップレベルにある。

b. 活発な人事交流

トップレベルの国立大学に共通することであるが、名古屋大学においても自然科学系分野においては他大学・研究機関との教員人事交流が活発である。所属教員のほとんどは任期なしで採用されているが、名古屋大学で新規採用から停年まで勤務し続ける教員は少ない。全国公募により他の大学や研究機関との間で昇格と異動が活発に行われ、これが研究者の成長、研究分野の発展にきわめて大きい効果を与えている。つまりテニユア・トラック制導入で目的とす

るものの一部が、すでに実質的に実現されているのが現状である。

c. 世界屈指の高度研究者育成に関する課題—自立的研究環境

しかしながら近年、ポストドク制度が急速に充実した結果、次のような弊害が出てきた。JSPS 特別研究員などの例外を除き、多くのポストドク研究員は教授など研究リーダーの研究費で雇用されている。その結果、ポストドク研究員はその研究プロジェクト遂行が主業務となり、自分自身の動機・アイデアに基づいて自分で研究を進める機会が奪われる傾向がある。場合によってはサーバー、ネットワーク管理などの現業業務を担当せざるを得ない例も少なくない。さらに研究者の成長にとって欠くことのできない要件である、大学生、大学院生教育の機会も十分に与えられない。その結果、高度でバランスの取れた研究者・教育者への成長機会が十分に与えられないことになる。

最も実力が伸びる 30 歳から 40 歳前半までに、自分自身のイニシアチブで研究を遂行する機会を持つことは、高度な研究者へ成長するにはきわめて重要な要件であり、このようなシステムを実現することは、世界屈指の高度研究を推進する名古屋大学にとっても必須である。

2. 人材システム改革の内容

a. 本プログラム概要—若手教員採用システムの改革

振興調整費をもとに本プログラムを高等研究院に導入する。本プログラムでは、高等研究院が若手研究者を任期付きテニユア教員候補者として雇用し、任期後には審査をへて研究・教育上自立した教員として部局の研究教育に携わるキャリアパスの創出を目的としている。

現在の教員採用システムは、事実上、部局・専攻・講座の専任事項である。本プログラムは、若手教員の採用システムを改革し、組織の将来計画に沿って国際的に最も優れた若手研究者の育成・採用を計画的に実施するための第一歩である。本プログラムを成功に導くことにより、取り組みが若手教員採用システムの全学改革モデルとして波及することを最終目標とする。

本プログラムを成功に導くためには、次のような条件が必須である。

- (1) 公正な選考
- (2) 自立して研究できる環境
- (3) 自立した研究者としての教育
- (4) 公正な評価・審査

そして、このような条件を満足させるためには、

(5) 高等研究院と部局との密接な協力関係が必要とされる。以下、順次詳述する。

(1) 公正な選考—高度研究者による選考

高等研究院は、本プログラムにより育成しようとする若手研究者を国際公募する。応募者にはテニユア希望部局の推薦を求める。高等研究院は推薦委員会および選考委員会を組織する。推薦委員会は、応募者毎に組織され、選考委員会からの委員2名に加えて、推薦部局からの委員および高等研究院院友(注)からの委員により組織し、若手研究者採択候補者を決定する。推薦委員会は、推薦部局のテニユア審査基準、採用予定職階、等を予め明らかにしておく。選考委員会は、推薦委員会からの意見を参考に採択者を選考する。選考委員会は、高等研究院会議をもって充てる。

(注) 院友制度は、高等研究院教員経験者から院友を任命する高等研究院独自の制度である。院友の協力により、研究プロジェクト選考・評価の専門性を高めると同時に、本学における人材発掘「目利き集団」の形成を目指している。

(2) 自立して研究できる環境

本プログラムで雇用する若手研究者は、任期付正職員(任期5年)として採用する。職階は現在の助教または講師相当(新システムでは准教授または助教)とする。どの職階で採用するかは、推薦委員会が決める。自然科学系の若手研究者が自立して研究するためには、研究費と研究スペースの支援は必須といえる。

(a) 十分な研究資金の手当

本プログラムにより、一人当たり平均500万円のスタートアップ資金を支給する。さらに毎年一人当たり平均500万円の研究費を支給する。また総長裁量経費を優先的に支給し、研究員の雇用を可能にする。

(b) 研究スペースの確保

高等研究院の研究スペースと運営本部は、2004年より高等総合研究館(注)に確保されている。本プログラムが高等研究院へ導入されれば、若手研究者への研究スペースの貸与が可能である。

(注) 高等総合研究館：地上6階地下1階、研究室、実験室、会議室等

建築面積1,231m²、延床面積6,913m²

(3) 自立した研究者としての教育

高等研究院において、名古屋大学を代表する最も優れた研究者である高等研究院教員による定例のレクチャー、フォーラム、セミナーなどを通じて高いレベルの異分野間研究交流の機会を設けている。本学は、職業人倫理や研究者倫理に関して高い見識を有する教員を有している。本プログラムの導入を機に、高等研究院において、研究者倫理教育を行う。高等研究院は、このような活動をとおして、幅広い視野と高い研究者倫理を有する若手研究者の育成を組織的に実行する。

(4) 公正な評価・審査

本プログラムにおいては、「研究内容、テニユア審査の基準と評価方法」等については、推薦委員会による選考委員会への推薦時に明示される。高等研究院は、中間時(3年目)および終了時(5年目)には、評価委員会(注)を組織し、基準に沿って若手研究者の評価を行い、テニユア賦与の是非について部局へ推薦する。

(注) 評価委員会は、評価対象者毎に組織され、高等研究院独自の委員に加えて、推薦部局からの委員および高等研究院院友からの委員により組織される。

(5) 高等研究院と部局との密接な協力関係

学内各部局は、自らの将来計画・構想とそれに伴う人事計画・構想をもとに、必要な人材を高等研究院へ推薦できる。推薦した若手研究者の選考については推薦委員会に委員を派遣し、候補者の研究方向・内容、評価、テニユア審査基準、等について予め高等研究院と協議する。このような過程を経ることにより高等研究院と部局とは密接な協力関係ができる。さらに、若手研究者は、任期中推薦部局の併任教員として教育に携わる。すなわち研究者としての育成は高等研究院、教育者としての育成は推薦部局が主に責任を持つ。

3.3年目における具体的な目標

初年度に15名程度の若手研究者を採用する。全員が5年以内に卓越した研究成果を上げて、テニユアを得ることが、本プログラムの達成目標である。これに向けて、3年目に中間審査を行う。この審査においては、残りの2年間、テニユア・トラックとして継続するべきかどうかの審査を行う。継続可の場合は2年後に最終審査を行う。例外的に継続不可の判断となった場合は、テニユア・トラックではない、一般の任期付教員として位置づけ、別の職への異動を奨励する。当然、全員が高い評価を得ることが目的である。なおこの時点で若干名、常勤教員への異動が発生している可能性が高い。その場合は、速やかに補充する。

4. 実施期間終了後における具体的な目標

5年目の最終審査においては、テニユア、つまり任期を付さない教員としての雇用に変更するかどうかを判断する。可の場合は推薦部局の通常の教員となり、推薦部局の教育研究を担う。この際、准教授から教授、講師から准教授への昇進を基本とする。最終審査で不可の判断となった場合は、任期に従って雇用を停止する。ほとんどの研究者はこの時点でテニユアを取得できることが期待される。不可の判断ができるのは10-20%程度以下と予想される。

5. 実施期間終了後の取組

これまでの高等研究院における若手育成については、まだ3年しか経過していないものなので実績は顕著であり、

インターナショナル・アドバイザーボード（注）でも高い評価を得ている。今回申請する新しいプログラムが極めて有効に機能し一層の実績を上げると期待され、プログラム終了後も、全学的に採用者の一定割合をこのシステムで運用するなど、全学的な取り組みに発展すると予想される。

（注）名古屋大学の学術研究・教育活動について、国際的水準に照らした評価等に基づく助言を行うために、総長の諮問機関として、名古屋大学インターナショナル・アドバイザーボードが設置されている。

6. 期待される波及効果

本プログラムで育成した若手研究者は、基本的に本学の推薦部局の教員となることが期待されている。これらの若手研究者がそれぞれの推薦部局に異動し、力を発揮して成果をあげることで高い評価がえられれば、次第に全学の広い範囲に、テニュア・トラック制度、研究者倫理を備えた高度研究の雰囲気が浸透していくと期待される。これこそが本プログラムで目的とするものである。

この育成プログラムの効果が高いことが認知されれば、各

部局において採用する教員の一部について、常にこのプログラムを利用することになる。これによって、本プログラムの5年間の実施期間終了後も、高等研究院を核とした高度若手研究者育成が継続的に発展すると期待される。

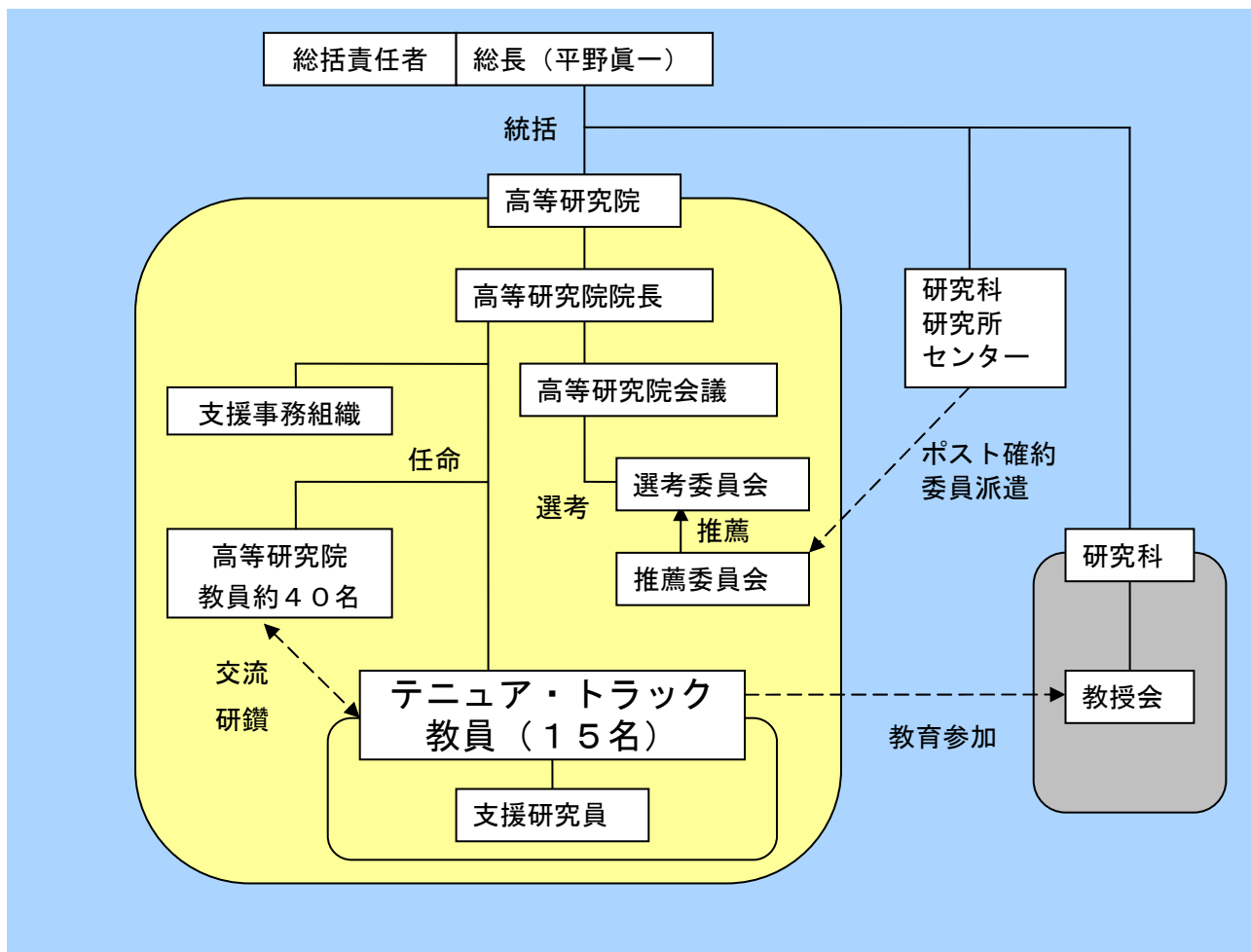
当然、本プログラムで育成した優れた若手研究者は、名古屋大学以外の異動も期待される（現実におきているように）。その結果、高度な自立研究能力と研究者倫理を備えた研究者がひろがることで、全国の人材システムの改善に資すると期待される。

7. 実施体制

本プログラムは総長の指揮の下、高等研究院を中心として大学で実行するものである。なお高等研究院院長は総長が指名する。以下に、実施体制図を示す。

実施体制はすでに高等研究院を中心にはほぼ確立している。整備すべき制度はテニュア・トラックにかかわるものであり、関連研究科の協力を得て構築することは可能である。

== 実施体制図 ==



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割(エフォート)
◎平野 眞一	総長	総括責任者 (10)
山本 進一	副総長・理事	副総括責任者 (5)
○近藤 孝男	高等研究院 院長	実施責任者 (10)
天野 政千代	高等研究院 副院長	公募・審査・選考、研究環境の整備 (10)
坂神 洋次	高等研究院 副院長	公募・審査・選考、セミナー等の企画 (10)
蔡 大鵬	高等研究院 准教授	公募・審査・選考、セミナー等の企画 (10)
斎藤 進	高等研究院 准教授	公募・審査・選考、研究環境の整備 (10)
野口 裕之	大学院教育発達科学研究科 教授	公募・審査・選考 (3)
高橋 隆	大学院医学系研究科 教授	公募・審査・選考 (3)
増田 知子	大学院法学研究科 教授	公募・審査・選考 (3)
新美 智秀	大学院工学研究科 教授	公募・審査・選考 (3)
石井 健一郎	大学院情報科学研究科 教授	公募・審査・選考 (3)

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 18 年度

- ・計画 テニユア候補者を国際公募し、特任助教授、特任講師として採用する。
若手研究者のための研究スペースを確保し、研究環境を整備する。
若手研究者の研究計画を評価する。
若手研究者を育成するために有識者によるセミナー・レクチャーを実施する。
- ・実績 テニユア候補者を国際公募し、特任助教授、特任講師として採用した。
若手研究者のための研究スペースを確保し、研究環境を整備した。
若手研究者の研究計画を評価した。
若手研究者を育成するために有識者によるセミナー・レクチャーを実施した。
若手研究者の交流の場として、コモンルームを設置した。
高等研究院長及び副院長が個別の面談を行うとともに、テニユア・トラック教員会議を開催して、この制度の具体的な趣旨説明や相談事の対応にあたった。

b. 平成 19 年度

- ・計画 研究を継続する。
研究スペースを含めた研究環境の整備、研究支援及び育成する。
若手研究者の研究の促進状況の点検及び業績評価する。

若手研究者育成のためのセミナー・レクチャーを開催する。

名大高等研究院でのテニユア・トラック制度を検討する。

テニユア中間評価の評価基準を作成する。

テニユア審査基準を作成する。

テニユア中間評価の評価基準及びテニユア審査基準を若手研究者へ提示する。

・実績

若手研究者が研究を継続した。

若手研究者のための研究スペースを確保し、研究環境を整備した。
若手研究者の研究計画の進捗状況について点検した。

若手研究者を育成するために有識者による高等研究院セミナー・レクチャーを実施した。高等研究院セミナーの一環として、研究倫理問題を専門としている研究者の講演を行い、倫理教育を実施した。

高等研究院フォーラム「若手研究者の育成とテニユア・トラック制度—これからの大学人事改革を考える—」を開催し、テニユア・トラック制度の確立における問題点などについて意見を交換した。また、これを契機に、名大高等研究院でのテニユア・トラック制度の充実・強化に向けて、検討を行った。

テニユア中間評価の評価基準を作成した。

テニユア審査基準を作成した。

テニユア中間評価の評価基準及びテニユア審査基準を若手研究者へ開示した。

高等研究院長及び副院長が個別の面談を行うと

もに、テニユア・トラック教員会議を開催し、相談
事の対応にあたった。

若手研究者育成のためのセミナー・レクチャーを開
催する。

c. 平成 20 年度

・計画 研究を継続する。

研究スペースを含めた研究環境の整備、研究支援及
び育成する。

若手研究者の研究の促進状況の点検及び業績評価
する。

テニユア中間評価を行う。

中間評価書を作成し、各テニユア・トラック教員に
開示し、必要ならば指導や最終目標の再設定を行う。

名大高等研究院でのテニユア・トラック制度の更な
る充実について検討する。

d. 平成 21 年度

・計画 研究の継続

研究業績の評価

e. 平成 22 年度

・計画 研究成果の発表

テニユア審査

9. 年次計画

取組内容	1 年度目	2 年度目	3 年度目	4 年度目	5 年度目	6 年度目以降
○調整費の取組 若手研究者の選 考・評価	公募・選考	研究の継続	研究の継続	研究の継続	研究成果 の発表	
研究環境の整備	計画評価 ←→ 研究立ち上げ セミナー等開催	業績評価	中間審査	業績評価	テニユア審査	
○自主的取組 人事制度の検討			新教員人事制度の検討		新制度への移行	
						公募・選考

現中期計画期間

次期中期計画期間