

若手人材育成拠点の設置と人事制度改革

実施予定期間：平成 18 年度～平成 22 年度

総括責任者：小畑 秀文（東京農工大学 学長）

I. 概要

テニユア・トラック制度の導入を中心とする若手研究者育成制度を確立し、併せて人事制度改革する。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し、自立性の確保と支援の両立を図る。すなわち、研究以外の負担軽減、資源の優先配分を行う。他機関への昇格を含め、高いテニユア取得率を可能とするポストを確保する。テニユア取得後は、既存教員も含めて、サバティカル制度と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。本プログラム終了までにこの制度を全学に拡大する。

1. 機関の現状

本学は、産業の基幹となる農学と工学という学問領域を中心として、その融合分野も含めて活発な研究活動を行ってきた。平成 16 年度の法人化と同時に研究基軸大学として部局化を図り、農学と工学及びその融合領域を有する単一の教員研究組織である大学院共生科学技術研究部（平成 18 年 4 月より共生科学技術研究院に改称）を設置した。その研究ポテンシャルは非常に高い評価を得ている。

研究成果発信力においては、全国第 1 位【平成 16 年 2 月 16 日付け：日本経済新聞】となっている。また、同紙において産学連携力が全国第 5 位、工学部の研究力においても全国第 5 位と評価されている。さらに、平成 17 年 6 月に公表された経済産業省による企業から見た共同研究しやすい大学の調査結果では、立命館大学に次いで全国第 2 位の評価を得ている。

朝日新聞社発行の大学ランキングによると、共同研究に代表される企業からの共同研究費は国公立大学を通じて 2006 年度時で全国 10 位、2008 年度時では第 11 位であり、教員一人当たりの外部資金獲得額は 2006 年度時で全国 4 位、2008 年度時では第 13 位となっている。また同資料によると本学の ISI による被引用論文数は国内の全大学における総合ランキングで、2006 年度時で全国 18 位、2008 年度時では 20 位にランクされており、サイエンスダイレクト（電子ジャー

ナル）に掲載された教員一人当たりの論文数も 2006 年度時で全国 16 位、2008 年度時では 15 位となっている。

本学は、二つの学問領域とその融合領域に特化した比較的規模の小さい大学にもかかわらず、21 世紀 COE プログラム 2 件が採択されたほか、種々の大型の競争的資金（特定領域研究、特別推進研究、リーディングプロジェクト、CREST など）を獲得している。平成 17 年度には、文部科学省の知的財産本部整備事業採択機関（全国 34 機関）の中から更に絞り込まれたスーパー産学官連携本部（全国 6 機関）にも採択された。本学の高い研究力とその成果を活用した産学官の連携に対する産業界と政府からの期待の高さを示している。また、科学技術振興調整費のもと、新興分野の人材育成にも積極的に取り組んでいる。

本学の業務活動による歳入（平成 18 年度決算）では、授業料収入を上回る 40 億円近い研究資金（共同研究、受託研究、研究費補助金、寄附金）を受け入れており、国立大学法人の運営費交付金（60 億円）との比較においても、その半分以上を越す研究資金の受入れは、研究基軸大学としての強い体質を示しているものといえる。

また、過去 3 年間における研究成果の技術移転は 37 件に及んでおり、同期間の特許出願件数は 64 件である。これは欧米の主要大学に比較して遜色のない実績である。

若手研究者の育成に関する具体的な取組み実績（過去 3 年：平成 16～18 年）としては、下記のような項目が代表例として挙げられる。

- a. 若手研究者の本学他大学（海外も含む）への転任後の昇進状況
 - ・助手から内部昇格により講師・助教授へ昇進：20 件（平成 15～17 年実績 18 件）
 - ・助手から外部機関への昇進等：25 件（平成 15～17 年実績 28 件）
- b. 外部資金による若手研究者の受入れ件数
 - ・日本学術振興会特別研究員（PD）：15 件（平成 15～17 年実績 14 件）
 - ・受託研究員（国内、国外）：14 件（平成 15～17 年実績 8 件）
 - ・ポスドク（助手）から講師・助教授へ昇進：6 件（平成 15～17 年実績 7 件）
- c. 若手研究者の在外研究（大学教育の国際化推進プログラム）派遣件数：5 件（平成 15～17 年実績 8 件）
- d. 若手研究者への学内措置による研究支援
 - ・学府長裁量経費による若手研究者支援：学府長裁量経費に

より、競争的公募の中から優秀な若手研究者を毎年約12件採択して財政面から若手研究者を支援した。

本学は、教育を担う3つの学府と、研究分野を現状の教育分野に束縛されずに機動的に構成できる1つの研究院（共生科学技術研究院）からなり、3拠点、13部門から構成されている。拠点は、新規分野の開拓を積極的に行うために機動的に構成できることとしており、テニユア・トラック教員の所属母体も若手人材育成拠点として組織されている。このうちのいくつかの部門では、若手研究者が対象となる助教ポストについて、任期を定めない職員としての採用をすでに廃止し、すべて任期制による採用に移行している。これらの部門ではいわゆるテニユアを取得している研究者の職階は、講師、准教授および教授となっている。給与の年俸制については、平成17年4月から施行しており、現在はテニユア・トラック教員を含めて37名の職員が対象となっている。

2. 人材システム改革の内容

a. 若手人材育成拠点と導入するテニユア・トラック制の具体的な内容と位置づけ

(1) 本学にはほぼ全教員が所属する研究組織として共生科学技術研究院（以下、「研究院」という）があるため、この研究院全体にテニユア・トラック制を導入することがすなわち全学的に同制度を導入することになる。テニユア・トラック制を研究院全体に円滑に拡大していくことを考慮して、この研究院のなかに、特区として若手人材育成拠点を新たに設けた。

(2) テニユア・トラック制の採用者としては、博士号取得後1〜2回程度のポスト経験者、企業経験者、またはこれに相当する者（およそ30〜37歳程度）とし、国際公募により選考した。

(3) 魅力的な研究ポストにするため、スタートアップ資金、研究費の優遇と人事制度改革を行う。なお、研究スペースは、研究センターの整備・拡充や関連する拠点・部門からの提供により確保した。

(4) 若手人材育成拠点に拠点長を置き、他数名のシニアの教員が拠点運営のために拠点長を補佐する。また、若手研究支援室を設け、運営や採用などに関する事務的支援を行う。

(5) 若手研究者には独自の研究テーマを持って研究活動を行うことを保証し、拠点長などが高い視野から指導を行う。

(6) ただし、研究設備、材料及び大学院学生などの協力が不可欠なので、協力拠点・部門と連携を行えるシステムにする。

(7) 他機関への昇格を含め十分高いテニユア取得率を実現するために、学内でのポストを確保しておく。

(8) 当該若手研究者に対しては、毎年度適切な時期に業績評価を行う。特に、3年目には中間評価を行うこととするが、この段階では、成果による評価は難しいので、研究計画と実施状況などを評価する。特に優秀なものについては、この時点でテニユアとして採用する。任期の終了後には、明確な基

準による評価を行い、テニユア任用の可否を決する。評価委員会には、海外も含めた外部委員も含める。

b. 目標とする人材システム改革の内容

(1) 本学の高い研究力を強化するために、若手教員が教授や准教授からの従属的な研究テーマを推進するのではなく、個別の研究テーマを持ち、国際的価値基準の中で研究できる人材システムを構築する。

(2) 若手人材育成拠点で採用する若手研究者に研究費やスペースなどの資源配分や、管理業務などの減免を大学全体で保証する。また、拠点長が高い視野から指導する。ただし、将来、教育者としても能力を発揮できるように、関連する拠点・部門の教育や研究にも参画する。

(3) このシステムを本学に根付かせるために、若手人材育成拠点以外で採用する若手教員にも順次適用していき、将来的にテニユア・トラック制度に一本化する。

(4) テニユアで採用した教員の教育・研究能力を発展させるために、既存採用教員も含めて再審査制度を導入して競争的環境を維持すると同時にサバティカル制度も導入する。

c. 東京農工大学における人事システム改革の構想

(1) 若手人材育成拠点に、科学技術振興調整費により22名の若手研究者を採用した。本委託事業を開始する際の本学の全教員数が417名であったことから、全体の5%程度を占める大きな組織となっている。5年後においては、これらの若手教員のうち多数が准教授または教授として採用されることになるので、必然的に本学の教員人事システム制度の大きな改革につながる。

(2) 若手人材育成拠点は特区という位置づけのため、本若手人材育成制度が終了した時点で、全学の若手教員採用にこの制度を基幹としたテニユア・トラック制度を導入する。

(3) 本システムの全学への導入の問題となるのは、若手人材への様々な優遇策を維持できるかどうかである。特に、研究以外の負担軽減については、他の教員の負担の増加につながるという問題がある。そのため、高い評価を得た一部の若手教員の選考を進めて、この制度の導入を広げる予定である。

(4) 外部委員の評価も含めた新しい採用、再審査制度を導入する。

(5) 高い研究・教育能力を維持するために、全教員を対象としたサバティカル制度などの導入を行う。

3. 3年目における具体的な目標

a. テニユア・トラックの中間評価までの期間は2年余りと短いため研究成果が上がっていない可能性も高く、成果というよりも、研究の方向、方法、戦略を評価するための基準を確立する。

b. 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。また、既存拠点・部門からの支援体制も確立する。

c. 一部の非常に成果の高い（トップジャーナルへの論文掲載、

社会的にインパクトの高い研究成果の発表をした) 教員については、テニユアへの移行を図る。また、研究方法や戦略で問題が認識された場合は、外部機関で活躍できるようにリクルート方法なども検討する。

d. 既存教員を含めて、5年程度毎の研究能力・教育能力の再審査制度を試行する。

e. テニユア・トラックだけでなく、外部資金による特任教員、ポスドク、RA、知財や産学連携の専門職などに、活動しやすい雇用制度と能力に見合った賃金体系を確立する。

f. 5年後の完成を見据えて軌道修正の必要性を検討し、すみやかに適正な制度として確立できるような制度に向けて改革する。

g. 大学の制度としてサバティカル制度(20名、5年間に半期程度)の実施を始める。

4. 実施期間終了後における具体的な目標

a. テニユア・トラック教員の最終評価を行い、審査にパスした教員をテニユアとして採用する。

b. 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。

c. 研究テーマの自立性を保証しながら、研究運営などを高い見地から指導・支援できる体制を確立する。

d. 既存教員を含めて、5年ごと程度の研究能力・教育能力の再審査制度を定着させる。

e. テニユア・トラックだけでなく、外部資金による特任教員、ポスドク、RA、知財や産学連携の専門職などに、活動しやすい雇用制度と能力に見合った賃金体系を定着させる。

f. 大学の制度としてサバティカル制度を定着させる。

5. 実施期間終了後の取組

若手人材育成拠点に、科学技術振興調整費により22名の若手研究者を採用した。本委託事業を開始する際の本学の全教員数が417名であったことから、全体の5%程度を占める大きな組織となっている。5年後においては、これらの若手教員のうち多数が准教授または教授として採用されることになるので、必然的に本学の教員人事システム制度の大きな改革につながる。また、科学技術振興調整費で立ち上げる若手人材育成拠点の他に、従来の拠点・部門において採用する若手教員についても同様なシステムを適用することにより、科学技術振興調整費による支援終了後も本システムを継続する基盤を確立する。5年後には適正な教員人員構成を確立して、若手

の採用は基本的にテニユア・トラック制に移行する。組織的な若返りを図ることで、人件費を抑えながら、テニユア・トラック制度を自立運営することは十分可能であると試算している。また、今後の課題として、教育に重点を置く教員の採用制度(あるいは既存教員から移行)なども検討し、中堅・若手を中心とした研究力とベテランを中心とした教育力・管理力のバランスを保ちつつ、自立的かつ活力ある人事制度に移行していく。

6. 期待される波及効果

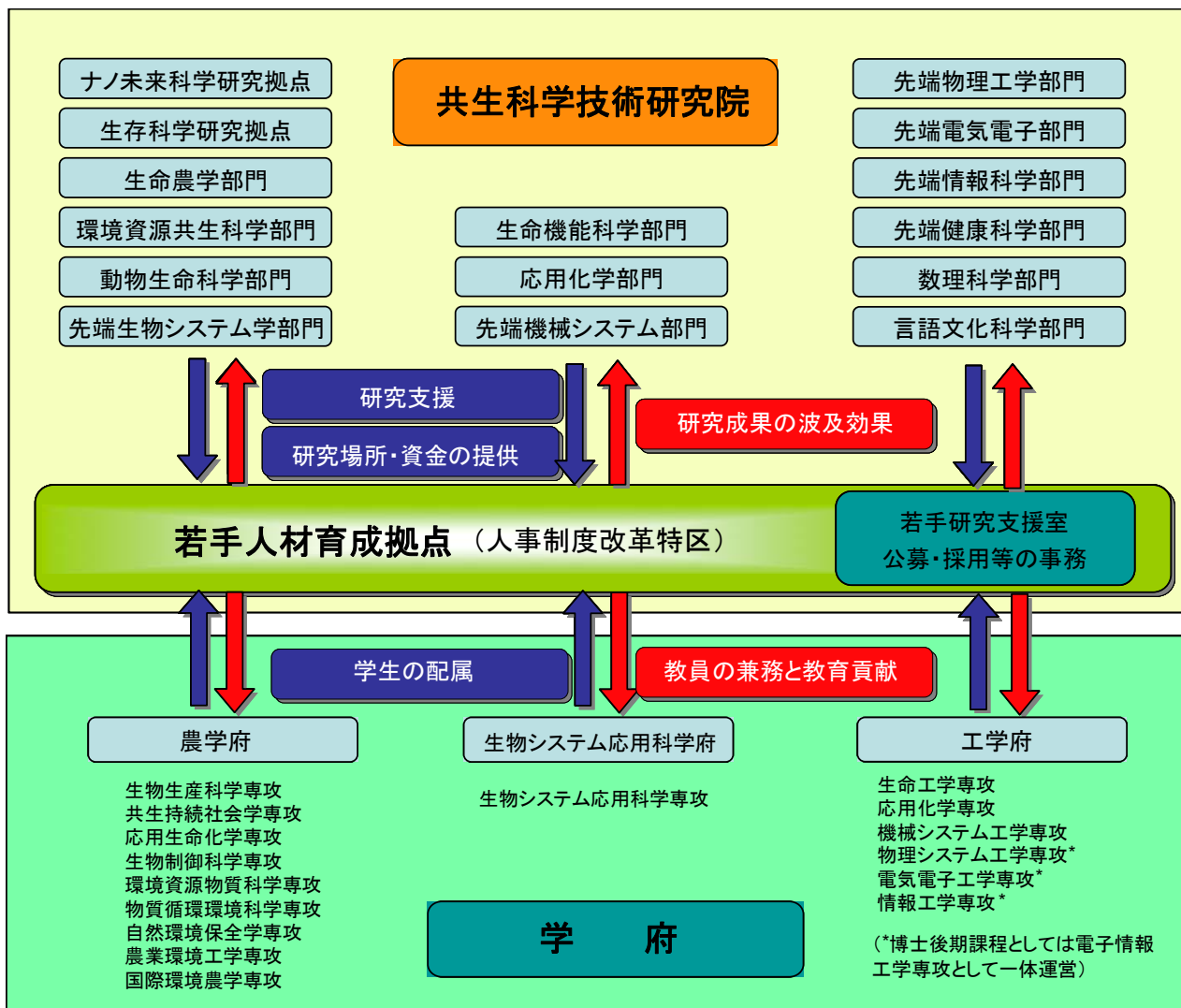
本学は、中小規模の大学でありながら、外部資金による研究や産官学連携などにおいては有力総合大学と伍して競争できる活力を維持発展してきている。これは、先を見越したビジョン形成と迅速な意志決定機構を確立してきたからであり、この能力は人事制度改革でも発揮できる。したがって、本学は人事制度改革において先導的な実験台として十分に機能することを確信している。

7. 実施体制

a. 本学にはほぼ全教員が所属する研究組織として共生科学技術研究院(以下、「研究院」という)があるため、この研究院全体にテニユア・トラック制を導入することがすなわち全学的に同制度を導入することになる。テニユア・トラック制を、研究院全体に円滑に拡大していくことを考慮して、この研究院のなかに、特区として若手人材育成拠点を新たに設けた。

b. 若手人材育成拠点に拠点長を置き、拠点長を委員長とする運営委員会が拠点の運営を行っている。また、若手研究支援室が、運営や採用などに関する事務的支援を行っている。

c. 本計画は、テニユア・トラック制度の導入に基づいた人事システムの全学的な見直しを含んでいる。中でも、若手教員のテニユア・トラック制度への全学的な導入や既存教員を含めた再審査制度などが導入されるため、従来の採用と昇任人事のみならず、新たに教員の審査を高い見地から透明性のある環境のもとに実施する必要がある。このため、教員人事に関する事項を審議する機関である教育研究評議会のもとに教員審査委員会を新たに設置し、学外委員を含めたピア・レビュー方式で審査を行う新体制を確立する。



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
◎小畑 秀文	学長	プロジェクトの総括
笹尾 彰	理事 (学術・研究担当副学長)	若手人材育成拠点運営委員会委員
○三村 洋史	理事 (総務担当副学長)	若手人材育成拠点運営委員会委員
纈纈 明伯	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点総合評価委員会委員
有馬 泰紘	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点総合評価委員会委員
岡崎 正規	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点総合評価委員会委員
國見 裕久	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点総合評価委員会委員
古川 勇二	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点総合評価委員会委員
○寺岡 徹	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
堤 正臣	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
○中川 正樹	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
蓮見 恵司	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
養王田 正文	大学院共生科学技術研究院・教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
伊豆田 猛	大学院共生科学技術研究院・准教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
村田 章	大学院共生科学技術研究院・准教授	若手人材育成拠点運営委員会委員

平野 雅文	大学院共生科学技術研究院・准教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
○柴田 治呂	若手研究支援室・特任教授	若手人材育成拠点運営委員会委員
小山 晴巳	本部・総括チームリーダー	事務総括
守屋 正樹	本部・総務チームリーダー	事務担当
駒野 亮	本部・総務チーム副チームリーダー	事務担当
齋藤 徳彦	本部・財務企画チーム副チームリーダー	事務担当
小町 浩之	本部・研究支援係長	事務担当
加賀谷 悦子	本部・学生支援チーム副チームリーダー	事務担当
浜島 清	本部・係長	事務担当
阿部 涼	本部・主任	事務担当
桜井 香里	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
吉野 知子	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
山田 和弘	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
村上 義彦	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
山田 真実	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
Raksincharoensak Pongsathorn	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
岩本 薫	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
芦原 聡	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
畠山 温	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
清水 大雅	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
小林 祐一	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
藤波 香織	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
堀田 政二	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
佐藤 幹	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
吉田 誠	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
大地 まどか	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
木庭 啓介	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
崔 東寿	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
斎藤 広隆	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
木村 園子ドロテア	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
Lenggoro Wuled	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事
上田 祐樹	大学院共生科学技術研究院・特任准教授	自立した環境のもと、研究に従事

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 18 年度

・計画

若手人材育成拠点の設置、第 1 次選考委員会及び第 2 次選考委員会の設置、若手研究支援室の設置、指導体制の確立、調査・広報、シンポジウムの開催、総合評価委員会の開催。スタートアップ資金、面積配分、協力専攻からの院生配属。管理運営・教育業務負荷軽減。全教員再審査制度の導入検討(学外審査委員によるピア・レビュー、サバティカル制度)。

・実績

特区として“若手人材育成拠点”を新設し、テニュア・トラック教員 22 名を国際公募により採用した。選考の際には、第 1 次選考委員会（書面審査）、第 2 次選考委員会（個別面接とテーマ別発表）の 2 段階審査を実施し、選考委員に学外有識者を交えることで透明性の高い審査を行った。

テニュア・トラック教員に対しては、スタートアップ資金の提供充実、独立した研究スペースの配分、管理運営業務の負荷軽減により研究環境を整備し、また、新設した若手研究支援室による事務的支援を充実させた。

若手人材育成拠点に運営委員会を立ち上げ、拠点の指導体制を確立するとともに、テニュア・トラック教員が高い見地から指導・支援を受け得るよう、各若手研究者にテニュア・トラック担当協力教員を配置した。

採択大学の協力を得てシンポジウムを開催し、テニュア・トラック制という新しい試みの導入について意見交換、情報交換を行った。

学長、担当理事、部局長の学内委員に加えて、採択大学の副学長クラスを中心とする学外委員で総合評価委員会を組織し、本学の事業に対する多面的な意見、アドバイスを収集した。

国内外のテニュア・トラック制の調査を行うとともに、情報の発信を目的として WEB サイトを作成した。

また、教員の再審査制度について検討し、試行した。

b. 平成 19 年度

・計画

外部専門家レビューの実施、若手研究者の資質向上に向けた取り組みの実施、調査、情報収集、審査基準の検討、シンポジウム及び総合評価委員会の実施、協力専攻からの院生配属、管理運営・教育業務負荷軽減。

大学運営費によるテニュア・トラック制度の導入検討。

全教員再審査制度の導入検討(学外審査委員によるピア・レビュー、サバティカル制度)。

c. 平成 20 年度

・計画

審査基準の策定及び若手研究者への提示。

中間評価:研究展開状況の評価一部テニュア審査へ(一部はこの時点でテニュア取得)。

管理運営・教育業務負荷軽減。大学運営費によるテニュア・トラック制度の

導入検討。大学運営費によるテニュア・トラック制度の試行。

サバティカル制度の

運用開始、全教員再審査制度の一部拠点での試行。

d. 平成 21 年度

・計画

若手人材育成拠点存続を他拠点・部門での試行状況勘案し検討。管理運営・教育業務負荷軽減。

大学運営費によるテニュア・トラック制度の試行。

サバティカル制度の運用開始、全教員再審査制度の一部拠点での試行。

e. 平成 22 年度

・計画

若手人材育成拠点存続を他拠点・部門での試行状況勘案し検討(テニュア最終審査、任期終了)。

管理運営・教育業務負荷軽減。

大学運営費によるテニュア・トラック制度の試行。

サバティカル制度の運用開始、全教員再審査制度の一部拠点での試行。

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
a.調整費の取組 (1)若手人材育成拠点の設置				←	→	
				若手人材育成拠点存続を他拠点部門での試行状況を勘案し検討		
(2)若手研究環境整備	公募：研究企画力による選考 選考委員会の設置、若手支援室の設置		中間評価：研究展開状況の評価 一部テニユア審査へ 一部はこの時点でテニユア取得		テニユア最終審査任期終了	若手人材育成拠点の部門・拠点への完全融合と全学テニユア・トラック制度へ統合
	スタートアップ資金、面積配分、協力専攻からの院生配属 指導体制の確立		管理運営・教育業務負荷軽減			高い研究成果の創出と高いテニユア取得率を目標。ただし、転出・昇格も奨励。
b.自主的取組 (1) テニユア・トラック制度への移行検討		調査・広報シンポジウムの開催・総合評価委員会				
			←	→		
(2) 全教員再審査制度の検討	全教員再審査制度の導入検討（学外審査委員によるピア・レビュー、サバティカル制度）			←	→	
			サバティカル制度の運用開始 全教員再審査制度の一部拠点での試行			全教員再審査制度の導入