

先進融合領域フロンティアプログラム

実施予定期間：平成 18 年度～平成 22 年度
総括責任者：井上 明久（東北大学総長）

I. 概要

テニユアトラック推進モデル部局を複数設定して、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先端領域の開拓ができる人材を育成する。平成 18 年設置の米国代表事務所等の協力を得て、国際公募によりテニユアトラック教員を公募する。本プログラムを、全学へのテニユアトラック制度導入のパイロットプログラムと位置づけ、プログラム終了後に全学における新人事システムの普及を目指す。若手研究者の育成において、自立した環境を提供するとともに異分野との学際的融合による新分野の創成を意識させるため、プログラムオフィサー及びシニアメンターを配置して、新領域開拓の精神を持った若手研究者を育成する。

1. 機関の現状

a. 研究ポテンシャル

本学は、開学以来、「研究第一主義」、「門戸開放」の理念を掲げ、その理念に基づき、使命として「研究中心大学」、方針として「世界と地域に開かれた大学」、教育目標として「指導的人材の養成」を標榜してきた。

「研究中心大学」として本学は、世界の研究・教育拠点大学そして国際競争力のある総合大学を目指すとともに、平成 17 年 4 月に研究基盤推進本部を設置し総合大学としての特色を生かし、学術領域の連携・融合などの研究戦略を進めている。

本学では、世界最高水準の研究教育拠点である「21 世紀 COE プログラム」が 13 拠点あり、本プログラムを本学の重点拠点として総長裁量経費により全学的に支援している。なお、21 世紀 COE プログラム等の成果を活用した全学横断の柔軟な大学院教育システム（若手研究者養成システム）を確立し、世界トップレベルの若手研究者養成を目指すための、国際高等研究教育院を、設置した。

また、ISI データ（1995 年 1 月～2005 年 10 月までの論文被引用数によるランキング）による本学のランキングは、全分野では世界第 72 位であるが、特に、材料科学は第 2 位、物理学は第 13 位、化学は第 22 位、工学は第 38 位に

ランクされており、本学の研究ポテンシャルの高さを示しているところである。なお、個人のランキングとしては、材料科学で井上明久教授（金属材料研究所）が第 1 位、化学で山本嘉則教授（理学研究科）が第 13 位、物理学は高橋隆教授（理学研究科）が第 6 位と井上邦雄教授（理学研究科）が第 50 位と上位にランキングされている。さらに、鈴木厚人教授（理学研究科）の国際共同研究チームが、ニュートリノにはば間違いなく質量があることを確認し、2003 年 1 月に発表した論文が、2004 年の論文被引用数世界一となっている。

本プログラムの拠点部局の一つである加齢医学研究所では、平成 16 年度の実績として、12 報の論文を Impact factor 10 以上（Nature, Nature Immunology など）の雑誌に、また 26 報の論文を Impact factor 5 以上の雑誌に掲載している。これらの業績は、量的にも質的にも、国際的、国内的にトップレベルにある。また、加齢医学研究所では、研究奨励賞の設定、集談会での研究成果発表などによって若手研究者の支援等を積極的に行なってきた。このような一部局の取組を、テニユアトラック制度の導入と組み合わせ、さらに発展させることを模索している。また、加齢医学研究所には、基礎的な分野に加え、人工臓器、臨床医工学などの医工学的な分野、トランスレーショナルリサーチを含む臨床分野など、多彩な研究基盤を持っており、本研究で目指す人材育成の観点でも、卓越した研究基盤を備えている。

b. 若手研究者の育成に関する取り組み実績

本学では、次世代を担う若手研究者の萌芽的研究について、その育成を目的として「若手研究者萌芽研究育成プログラム」を実施している。本プログラムは、原則として 37 歳以下の異なる分野や専攻の研究者同士が共同して連携・融合研究に取り組み、独創性、発展性が期待されるものに研究費を支援する。平成 17 年度の本プログラムに係る経費は、総長裁量経費により賄い、1 研究課題あたり 200 万円から 500 万円を支援した。なお、平成 17 年度は、166 件の応募があり 22 件を採択した。工学研究科や加齢医学研究所等の若手研究者が採択され、他部局との活発な共同研究に活用されている。平成 18 年度においては、規模を拡大して実施することにより、機関として若手研究者の育成を強力に推進する。更に、工学研究科、環境科学研究科や金属材料研究所等において部局独自の若手研究者育成プログラムを実施している。

今回のプログラムでモデル部局の一つとなる工学研究科機械系では、自主的な取組として約 10 年前から戦略的に若手研究者育成を進めてきた。平成 9 年には、サバティカルリープ制度を導入して、若手研究者の海外留学を促進する制度を導入している。最近では、平成 16 年度より、独自にテニュアトラック制度を試行導入し、テニュアトラック教員として 8 ポストを設定している。平成 17 年度に 2 ポストについて国際公募を行ったところ、国内外から 50 名（うち外国人 21 名、海外在住日本人 8 名）もの応募があった。研究業績等を基にした厳正な審査の結果、2 名を平成 18 年度に任用する予定であったが、1 名については本プログラム実施までに適任者が確定できなかったため、結果的に 1 名を平成 18 年 4 月に任用し、本プログラムにより育成中である。

また、工学研究科においては、平成 16 年度に先端学術融合工学研究機構 (CAST) を設立し、年齢を問わずに横断的研究プロジェクトを立ち上げることができる制度を構築した。現在 20 のプロジェクトが走っているが、その中に助教授をプロジェクトリーダーとしてスタートしたものが複数含まれている。

c. 機関における人材システム（任期制や年俸制の導入等）の内容

本学では、法人化以前から任期法による任期制を導入しているが、法人化後においても、引き続き任期制の適用範囲の拡大を図りつつ、労基法による任期を付した雇用も行っている。

任期制については、全学で定めた規程に基づき教員の教育研究組織等（部局、学科・講座・研究部門等）ごとに職、任期、再任に関する事項等を規定している。

また、法人化後に新たに年俸制の導入を図り、高度に専門的な技能・資格を有する専門的事務職員・技術職員や特に優れた能力を持つ者でテニュアトラック制度に基づき雇用された者、ノーベル賞等受賞者で教授として雇用された者、弁護士・弁理士・公認会計士等として雇用された者などを対象者としているが、教育研究上の必要性において、随時運用している。なお、年俸制の適用を受けている者は平成 18 年 12 月現在で 167 人である。

2. 人材システム改革の内容

a. 導入しようとするテニュアトラック制度の具体的な内容とその位置付け

(1) 目的

本プログラムでは、国際的に活躍しているポスドク等の若手研究者を、一般的な任期制度ではなく、研究領域立ち上げ時における競争的環境と、中長期的視点での研究領域の発展の両立が期待できる、テニュアトラック教員ポストに任用することにより、国際的な競争環境下で、将来を見据えて先端領域開拓を目指す人材を育成する。本プログラ

ムを、全学におけるテニュアトラック制度のパイロットプログラムと位置づけ、プログラム終了後に全学における新人事システムの実施を目指す。

(2) 既存組織との関係

東北大学は総合大学として幅広い学問分野をカバーしており、人事システムを含む組織運営の形態も多岐にわたっている。このため、本プログラムでは、以下に示す部局をモデルとして選択し、その部局内においてテニュアトラック制度を基本とする若手研究者育成プログラムを実施することにより、機関全体への波及を目指す。具体的には、平成 18 年 4 月に設置の特定領域研究推進支援センター内に以下の 3 つの領域を設定し、それぞれの領域に属するモデル部局においてパイロットプログラムを実施する。

(a) 工学系

(1. 機械系 4 専攻（機械システムデザイン工学専攻、ナノメカニクス専攻、航空宇宙工学専攻、バイオロボティクス攻）

(2. 先端学術融合工学研究機構 (CAST)

(b) ライフサイエンス系

加齢医学研究所

(c) 医工学系

医工学関連大学院研究教育組織

機械系 4 専攻では、平成 16 年にテニュアトラック制度を整備しており、18 年度から一部ポストについて任用をしている。したがって、本プログラムの実施により、一層の制度の発展と着実な実施が見込まれ、本学におけるテニュアトラック制度のパイロットプログラムを実施する中核組織として最適である。また、加齢医学研究所においては、退職予定教授ポストを活用して、テニュアトラック制度を導入する計画が進んでおり、本プログラム実施期間においてテニュアトラック制度を整備することにより、プログラム終了後においても継続的にテニュア制度による人事システムの運用が可能である。したがって、本プログラムでは、テニュアトラック制度の導入に向けて環境が整っている、これらの下線の部局（専攻）を主たる実施組織として、パイロットプログラムによるテニュアトラック制度を重点的に整備する。

さらに、医工学関連大学院研究教育組織の一つである工学研究科（平成 20 年度設置予定）では、設立当初から教員組織の一部にテニュアトラック制度を取り入れる予定である。また、先端学術融合工学研究機構 (CAST) においては、工学研究科の各専攻の融合領域のプロジェクトを実施しており、融合領域の若手研究者の育成環境として期待できることから、これらの組織においてもテニュアトラック制度の導入を積極的に検討する。

これらの部局において、本プログラムによりテニュアトラック制度による人材の登用を行うことにより、既存分野の先進領域開拓に加えて、工学とライフサイエンスの融合

領域における新分野の開拓や、医工学分野での学際的有機的融合のための突破口となる可能性がある。そして、加齢医学研究所は、その多彩な研究基盤を背景として、このような突破口を切り開く先進的な中核となり得る。なお、国際高等研究教育院では、優秀な若手博士研究員の育成を目的としており、将来的には本プログラムとの連携により、テニユアトラックポストへの円滑な人材供給が可能となる。

本プログラムでは、各分野での先進領域の開拓に加えて、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し、関連分野のテニユアトラック教員に対して、各研究プログラムの進展状況、共同研究によるプログラムの融合、共同研究を調整するプログラムオフィサーを置く。とくに、医工学関連大学院教育組織との連携による、医学と工学、ナノテクノロジー、インフォメーションサイエンス、システムバイオロジーとの有機的な結合は、新技術の開発に極めて大きな意義を持ち、日本の科学技術の今後を左右する重要な案件である。新設するプログラムオフィサーは、この視野に立った研究プログラムのマネジメントや、テニユア教員が活動状況は適切か、などについて常に観察する。更に、後述する評価、審査に参画することにより、プログラムオフィサーの育成を行う。プログラムが正常に機能しているか、このような研究支援体制の整備により、部局間の垣根のない真の融合的な研究環境を作り上げ、テニユアトラックを人事の根幹に据えた研究システムを構築する。

また、テニユアトラック教員が円滑に研究教育活動できるように、所属部局（専攻）教授または学外の教授をシニアメンターとして、本プログラムに参加させる。シニアメンターの役割は、直接的な研究指導等ではなく、現在運用されている教員組織のなかで、円滑に研究教育活動に従事できるように支援するものである。

(3) マネジメント構造

特定領域研究推進支援センターに、上記の研究領域を設定してテニユアトラック推進プログラムとして重点的に推進すると共に、研究スペースの確保等の支援を大学として組織的に行う。既に、共用スペースとして1,500平方メートルが準備されている。

大学本部及び関係部局から構成されるテニユアトラックプログラム推進室をセンター内に設置し、プログラムオフィサーにより、プログラムの進捗状況を常時把握すると共に、各テニユアトラック教員の研究交流を促進する。テニユアトラック教員が配置される部局（専攻）においては、専任教授または外部の教授をシニアメンターとして配置して、テニユアトラックプログラム推進室と連携のもとで、円滑に研究教育活動に従事できるように支援する。

全学における人事システム構築については、中期計画担当理事及び人事担当理事を中心に検討を行っているが、テニユアトラックプログラム推進室においてプログラムの

実施状況を分析して、全学の人事システムの改善等に資す。

(4) 公募の方法

博士号取得後10年以内程度の若手研究者を対象に、テニユアトラック教員を国内外への公募により採用する。採用にあたっては、プログラム終了後のテニユアポストへの円滑な移行が確保されていることを考慮して、関連部局（専攻）と協議のうえ適切な分野において募集を行う。各研究領域ごとの採用者数は、プログラムの予算規模や応募状況により変わるが、現段階では各領域に2名から4名、総数として10名のテニユアトラック教員を採用する計画である。選考手順は、各部局の選考の手順に従って行うものとする。国際公募を実効的なものにするために、本学の米国代表事務所（平成18年度設置）との連携により、海外リエゾン機能を強化することにより優秀な人材を集める。

(5) 評価基準と評価方法

(a) テニユアトラック教員の評価

当該テニユアトラック教員の業績評価は、テニユアトラックプログラム推進室の支援のもとで、所属部局（専攻）において毎年度行うこととする。

評価は、テニユアトラック教員の自己評価書（研究成果、学部・大学院教育、社会・学会活動等）をもとに行う。プログラム終了の一年前にテニユア判定審査会を設置して、テニユア教員としての適否を決定する。ただし、特に顕著な業績を挙げた教員については、5年以内にテニユアポジションに移行することができる。なお、本プログラムの期間とは異なる任期を設定している部局（専攻）においては、5年目にテニユア教員としての適否について評価を行うが、必要に応じて任期最終年度に所属部局において再度評価を行うものとする。

評価基準は、各部局における教授任用時の研究業績評価項目に準じるものとするが、基本的評価項目としては、学術論文、研究テーマの先進性、外部資金の獲得状況、国際会議等での招待講演、社会貢献及び産学連携実績、教育実績、その他分野ごとに必要な評価項目を想定している。

テニユア教員に任用後においても、ポストテニユアレビュウ制度を導入することにより継続的に業績評価とエンカレッジを行うと共に、准教授から教授などの昇任時には、現在実施されている厳格な評価を実施する。また、本申請で提案するテニユアトラック制度は、大学の定年に関する規程の適用を受けるものとする。

前述したプログラムオフィサーは、随時、関連する研究プログラムの評価を行い、助言を与えることによって、本人材プログラムの中での位置を研究者に伝え、インセンティブの維持を目指す。また、シニアメンターは、若手研究者の自立性の確保と公正な審査を行うために、担当テニユアトラック教員のテニユア判定審査会の構成員にはならない。

(b) テニユアトラック制度の評価

本プログラムは、全学へのテニユアトラック制度の導入に向けたパイロットプログラムであり、個々の教員評価と同時に、試行した制度の評価が重要となる。テニユアトラック制度についての評価は、テニユアトラック教員自身と、所属部局（専攻）に対する調査結果を参考にして、テニユアトラックプログラム推進室において行う。本プログラムにより得られた知見は、国際シンポジウム等を通じて学内外に広く報告する。

b. 目指すべき人材システム改革の内容

(1) 若手研究者の育成・活用方法

テニユアトラック教員の研究室運営は独立とし、スタートアップ経費（各自 1000 万円）、研究経費、及び研究補助員などの支援を本プログラムおよび総長裁量経費等によりおこなう。研究室スペースについては大学として用意する。

テニユアトラック教員には、研究教育に集中する体制を保証する。学生の配属については、テニユアトラック教員の希望により、既存部局からの配属を可能とする。さらに、若手研究者同士の交流を深めるために、各拠点部局（専攻）においてテニユアトラック教員の研究・交流拠点となるオープンラボを、大学として整備し、共通設備の導入等を進める。

シニアメンターを配置することにより、既存組織の中でテニユアトラック教員に不利益が生じないように努める。ただし、前述のように若手研究者の自立性の確保のために、シニアメンターは担当テニユアトラック教員のテニユア判定審査には関与しないものとする。また、希望者には国際派遣により海外研究機関に滞在する形での研究を認める。なお、テニユアトラック教員の育成方法については、本プログラム中で任用部局（専攻）とテニユアトラックプログラム推進室の連携のもとで継続的に検討・改善を行うものとする。

本プログラムで任用するテニユアトラック教員は、既存部局（専攻）において将来的に必要とする萌芽的な先進領域の研究を行うことが求められる。したがって、任期終了後にテニユア教員として任用されることは、すなわち、当該分野において先進領域を開拓する能力が認められたことになり、当該部局（専攻）において研究教育の中心的人材として活用される。

(2) 機関・組織全体の人事制度改革

東北大学は多岐にわたる学問分野をカバーしており、各学問領域において適切な人事システムを採用してきた。人事システムにおいて全部局共通に重要な観点は、1) 硬直性を排した競争的・流動的システムの構築、2) 能力のある若手研究者が、その能力を自由に発揮できるシステムの構築、3) インブリーディングの低減、4) 女性教員の比率向上等が考えられる。これらの観点から、各部局において

より適切な人事システムの構築を支援する。しかしながら、現実問題としては、構成員の意識改革を一朝一夕に行うのは困難である。したがって、本プログラム実施内容や成果を全学に対して積極的に紹介すると共に、プログラム期間中に、全学的な検討をすすめることにより着実に人事システム改革を進める。また、将来的に継続することを念頭に、研究プログラムの成果を学外にも積極的に公表し、国際シンポジウム等の企画開催によって、国内外に広く知られるような広報活動を行う。

これまでの自主的な取り組みとして、本学工学研究科機械系 4 専攻では、若手研究者育成の観点からテニユアトラック制度を平成 16 年度から試行導入している。また機械系では、在籍教授の中で東北大学出身者は 51%まで低下しており、異分野融合とインブリーディングの低減が進んでいる。更に、女性教授等の職員在籍割合は、機械・知能系大学院における女子学生割合と同等になっている。これらは、機械系専攻で独自に策定した中長期的なアクションプラン（MillenniumActionPlan（MAP））にもとづいて、教育、人事、運営システム等の改革を長期にわたって行ってきた結果であり、継続的な改革の実行が人事システム改革において重要であることを示唆している。部局内の一部の専攻における取り組みであり、上記に記載したように若手研究者の育成環境整備だけを取り上げても 5 年以上の年月を要しているが、本経費の活用による複数部局でのパイロットプログラムの実施を全学にフィードバックすることにより、本学全体の人事システム改革のスピードを確実に向上させることが可能である。

現在中期計画推進室を中心として「教員組織における新制度の導入及び移行に関する方針」を策定中であり、本プログラムの成果を適宜検討の場に提供していき、テニユアトラック制の全学的普及に資する。

c. 機関全体としての将来的な構想

平成 19 年度から教授、准教授、助教からなる職位制度へ移行する部局においては、現在のシステムから円滑に新システムに移行する必要がある、その過程の中でテニユアトラック制度を導入することを考えている。また 20 年度設置として新たに構想している医工学研究科においては、設置とともに新制度を採用予定である。

本プログラムの実施内容は、教員採用プロセスと、助教（ノンテニユア）からの准教授（テニユア）、或いは准教授（ノンテニユア）から教授（テニユア）へのステップに位置づけられるものである。これらのプロセスが全体の人事システムにおいて最も重要なステップであると認識している。

教員の退職のポストをテニユア教員のポストとするか否かについては、各部局（専攻）の中長期的な戦略及び新たな展開領域に基づいて定めることとなるが、各部局で適切な割合でのテニユア教員を配置する。

本プログラムにおいてテニユアトラック制度のパイロ

ットプログラムを実施し、その結果をもとに各部局において円滑に実施可能なプログラムを策定することにより、テニュアトラック教員の運用システムを全学に普及させる。この人事システムの中核をなすものが本提案により実施予定のテニュアトラック制度であり、その維持発展が今後の東北大学の人事システム改革に決定的に重要であると認識しており、全学的支援の下に本プログラムの遂行を目指す。

3.3 年目における具体的な目標

- a. 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 1,500 平米）を確保し、基盤となる共通の試験整備を導入する。
- b. 総長裁量経費等により、任用された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 1,000 万円を支援する。
- c. 国際公募によるテニュアトラック教員 10 名の採用
- d. 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
- e. 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
- f. 2 回のシンポジウム開催
- g. 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
- h. 実施プログラムの問題点の抽出と中間報告書の作成
- i. 全学的なテニュアトラック制度の検討終了

4. 実施期間終了後における具体的な目標

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

5. 実施期間終了後の取組

本提案は、全学におけるテニュアトラック制度のパイロットプログラムであり、その結果を分析して全学の制度設計に反映させる。平成 19 年 4 月の新学校教育法の施行に合わせて、テニュアトラック制度を含む人材システムを逐次導入する予定であり、本プログラムの実施状況を踏まえて、人材システムの普及・促進を行う。ただし、大学における教育研究活動の内容は、学術領域によって特徴があり、かつ多様であることから、本学としての基本方針のもとで、学問分野の特性を考慮しつつ、部局の特性に配慮した人事システムを構築する。

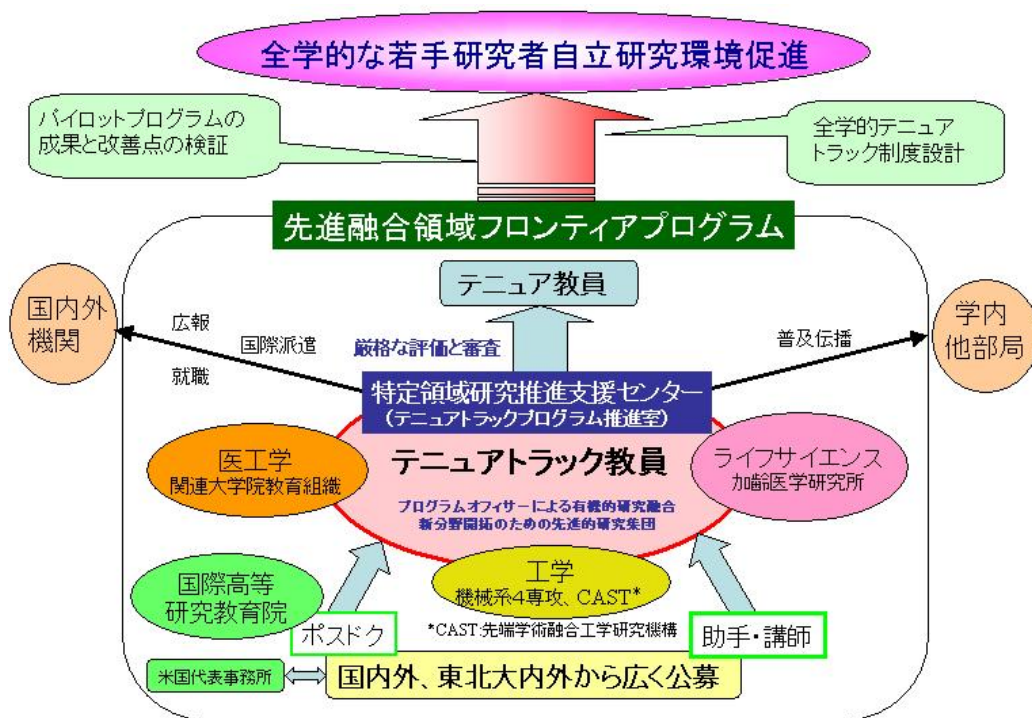
6. 期待される波及効果

本学において人材システム改革のモデル事業を行うことで、国際的な研究拠点大学であり、多様な学問分野を擁する総合大学において、テニュアトラック制度を中心とした人材システムを導入する際の有効性と問題点の検証が可能となる。また、本提案は、テニュアトラック制度の導入による、工学とライフサイエンスとの融合分野形成を主な目標としている。この分野は、今後の我国の重要な研究開発分野であり、他大学や研究機関においても興味深い人材育成モデルであると考えている。

7. 実施体制

本プログラムは、総長の統括のもとで、研究担当理事が掌理する特定領域研究推進支援センター内に設置されたテニュアトラックプログラム推進室において、モデル部局と連携したパイロットプログラムとして推進される（図参照）。本プログラムにおいては、若手研究者には、独立した研究環境が提供されると共に、適切なアドバイス制度（プログラムオフィサーやシニアメンター）を採用することにより、先端的な融合分野を開拓する意欲を持った研究者の育成を目指す。

本プログラムは、全学における人材システムのパイロットプログラムであり、本事業による試行実施結果を、全学の人材システムの制度設計を担当する予定の「教員組織における新制度に関する作業グループ」の検討内容等に反映することにより、全学への普及伝播を目指す。



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
◎井上 明久	総長	総括責任者
○庄子 哲雄	理事（研究担当）	特定領域研究推進支援センター（テニュアトラックプログラム推進室）におけるプログラムの総括
岡田 益男	大学院工学研究科・教授	工学研究科及びCASTにおける人事システムの設計と運用
澤谷 邦男	大学院工学研究科・教授	CASTにおける人事システムの設計と運用
原 信義	大学院工学研究科・教授	CASTにおける人事システムの設計と運用
湯上 浩雄	大学院工学研究科・教授	機械系専攻における人事システムの設計と運用
小椋 利彦	加齢医学研究所・教授	加齢医学研究所における人事システムの設計と運用
佐藤 義幸	流体科学研究所・特任教授	国際高等研究教育院との連携・企画
琵琶 哲志	大学院工学研究科・准教授	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う
高村 仁	特定領域研究推進支援センター・准教授	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う
大西 直文	特定領域研究推進支援センター・准教授	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う
長尾 祐樹	特定領域研究推進支援センター・助教	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う
小川 智之	特定領域研究推進支援センター・助教	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う
今居 譲	特定領域研究推進支援センター・准教授	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う
田中 耕三	特定領域研究推進支援センター・准教授	テニュアトラック教員として研究・教育活動を行う

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 18 年度

- ・計画 テニュアトラック推進室の設置：委員の選任とホームページ作成等

若手研究者の育成：国際公募と選考、プログラムマネージャ等の選定

研究環境整備：拠点部局におけるラボ整備

：共通基盤設備等の導入

(自主的取組)：プログラムマネージャー等の選定

全学的人事制度の検討

・実績 特定領域研究推進支援センター内に、研究担当理事を室長として、担当部局教員 6 名の室員及び事務職員から構成されるテニュアトラック推進室を設置し、本プログラムの推進体制を構築した。

公募研究分野を決定し、各専門分野に関連する国内外の学会誌、サイエンス誌、ネイチャー誌や、本学米国代表事務所等を活用して幅広い人材を国際公募した。

応募者は総数 125 名であり、各分野の選考専門委員会及び推進室に設置された選考委員会の審議を経て、6 名のテニュアトラック教員が任用された。独自経費により任用されているテニュアトラック教員 1 名を加えて、採用された 7 名の教員の研究分野を考慮した適切な研究スペースの整備を行うと共に、共通基盤設備等を導入し研究の立ち上げを行った。

b. 平成 19 年度

- ・計画 若手研究者の育成：国際公募と選考、業績評価アド

バイス

研究環境整備：拠点部局におけるラボ整備

広報・評価事業：キックオフシンポジウムの開催

(自主的取組)：全学的人事制度の検討、人事新制度の一部試行

c. 平成 20 年度

・計画 若手研究者の育成：業績評価・アドバイス・中間評価基準の作成とテニュアトラック教員への提示

広報・評価事業：中間評価シンポジウムの開催

実施プログラムの問題点の抽出と中間報告書の作成

実施部局におけるテニュアトラック制度の検討完了

(自主的取組)：全学的人事制度の検討、人事新制度の一部試行

d. 平成 21 年度

・計画 若手研究者の育成：業績評価・アドバイス・テニュア審査基準の作成とテニュアトラック教員への提示

(自主的取組)：人事新制度の一部試行

e. 平成 22 年度

・計画 若手研究者の育成：テニュア判定審査会の設置、テニュア審査完了

広報・評価事業：最終評価シンポジウムの開催と最終報告書の作成

：テニュアトラック教員の審査大綱の作成

：実施プログラムの問題点の抽出と改善案の提示

(自主的取組)：人事新制度の一部試行

