

次世代研究スーパースター養成プログラム

実施予定期間：平成 18 年度～平成 22 年度
総括責任者：梶山 千里（九州大学）

I. 概要

テニュア・トラック制度を前提とした若手研究者支援策の定着を主目的とする。優秀な若手研究者に対し国内外に広く公開公募の実施後、有期雇用で厚待遇の研究環境を提供し、研究者の自立に向けた外部有識者によるアドバイス制等の支援を行う。期間終了後には本養成プログラムのためのポストを準備し、採用審査を実施することで准教授へ短期間で就任可能とするシステムを構築する。

実施期間終了後は総長裁量経費等により全部局に拡大し取り組みを継続する。

1. 機関の現状

a. 機関の有する研究ポテンシャル（欧米との比較を含む）の内容

1. 本学における研究者総数は 2,990 人である。理工系から人社系、芸術工学系までを有し、総合大学として広汎な研究体制を形成している。

2. (独) 科学技術振興機構 文献検索サービス JDreamII によると、平成 12～17 年における九州大学和欧総出版論文数は 45,681 報であり、研究者一人あたり一年間に約 2.5 報と活発な研究状態にある。

3. 平成 16 年度外部資金総計は約 135 億円、うち科学研究費補助金は約 52 億円となっており、多くの研究資金を獲得し活発な研究が推進されている。

4. 戦略的教育研究拠点育成プログラム 1 拠点、21 世紀 COE プログラム 9 拠点を有し、世界的に卓越した研究拠点形成が進んでいる。

5. トムソンサイエンティフィック社の Essential Science Indicators データベースによると、九州大学の平成 6～17 年の論文被引用回数は 113 位にランキングされており、欧米各研究機関に比較して遜色ない研究ポテンシャルを有している。

b. 機関における若手研究者の育成に関する取組実績

1. 九州大学内外から評価され将来有望である優秀な若手研究者（若手研究リーダー）について、特任助手の採用支援による 3 年間の研究時間確保の措置「九州大学研究スーパースター支援プログラム」が平成 16 年度より

開始され 20 名の若手研究リーダーを採用している。また、平成 18 年度からは「若手の女性研究者リーダー育成」へも拡充され数名の支援を行う。

2. 本学独自の制度として、公募型の研究費補助金制度である九州大学教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクトが設置されている。「若手研究者」の申請区分（D-タイプ）において、年間 1～2 課題採択され、1,000 万円の予算により、支援を行っている。

3. 学術・研究の国際交流を推進するため、海外で開催される国際研究集会等への参加及びその他国際学術交流を推進するための海外渡航などの海外派遣研究者援助事業を平成 13 年度より開始、継続している。採択者のほとんどは 30 代若手研究者であり、平成 17 年度はすべて若手研究者 8 名が採択されている。

4. 戦略的教育研究拠点育成プログラム 1 件、21 世紀 COE プログラム 9 件、魅力ある大学院教育イニシアティブ 3 件により優秀な若手研究者育成が進んでいる。特に 21 世紀 COE プログラムにおいては、公募審査により博士後期課程学生・ポストドクターに対する若手研究者活動経費（研究費）を支援しており、若手研究者の自立的な研究環境の整備を行っている。

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

1. 九州大学では「『九州大学教員人事の基本方針』に基づき教員の任期制について各分野の教育研究の特性に配慮しつつ推進する」としている。この方針を基本とし、現在 12 部局が任期制を導入しており、九州大学全体の 47% の教員ポストに対し任期制を適用している。また、全学的な教育研究業務や大学運営業務にあたる教員の雇用（有期雇用）を推進するため、全学の協力のもと、全学管理人員制度を構築し、有用な若手研究者を確保し、これらの業務を推進するシステムとして機能しており、現在 68 名がその業務にあたっている。さらに、総長トップマネジメントによる「戦略的研究教育拠点」として、九州大学が今後取り組むべき中期的重点研究領域に対する 5 つの研究センターを時限付きで設置しており、上記全学的管理人員制度により研究者を効果的に配置することで、恒常的に高い研究活性度を保つ研究体制を構成しており、現在 28 名の教員が研究活動にあたっている。

2. 平成 18 年度より教員業績評価の 2 年間の試行を開始し、20 年度以降から本格実施を行うことで、教育研究活動のさらなる活性化を推進することとしている。ま

た、現在任期制を取り入れている部局については評価が必要不可欠となっているが、論文執筆数や外部資金獲得額をポイント制にするなど、部局の特性に合った評価方法を既に構築している。

3. 高い業績を有し世界的に評価の高い教員の採用や業績優秀な本学教員の処遇について、年俸制の導入を検討している。

4. 月平均1回開催される全学の研究戦略委員会において、各部局による研究戦略に対する説明の時間を設けており、全学的な研究戦略活動の把握に努めている。会議の際には各部局の研究活動内容のみならず優秀な研究者の確保等の人事戦略も議論の対象であり、活発な意見交換を行っている。また、昨年8月においては「研究サイトビジット」と称し、研究戦略担当理事ならびに事務職員を含めた研究戦略企画室室員が全部局を巡り、部局や部局から見た本学にある様々な問題について、人材システムを含め研究活動の面からの詳細な議論ならびに相互把握を行った。この際に話し合った資料については研究戦略企画室と研究戦略委員会によりまとめられ、常時利用可能な状態としている

2. 人材システム改革の内容

人材システム改革：次世代研究スーパースター対象 テニュア・トラック制導入

テニュア・トラック制を前提とした、本学内外から高く評価され将来有望である研究者を養成するための人材システム改革を行う。

a. 対象研究者公募

(1) 本プログラムに参加表明する部局への要件

本プログラムに参加表明をする部局については、若手研究者が准教授に昇進可能とするための5年後のポストの確保の方策を準備し、若手研究者の公募はその部局で引き受け可能な分野で、若手研究者が有期雇用期間を終了し昇進・就任する際には、そのポストを利用することとする。

本プログラムに参加表明する部局に対する3つの要件

1. 公募による採用研究者が5年後に移行可能なテニュアポストの準備
2. 部局の将来構想や人事戦略の提示
3. 外部有識者によるアドバイス制の導入

(2) 次世代研究スーパースター候補の公募過程、審査

公募にあたっては、国際ジャーナル(Nature)大学のWEBページや学会広報、研究者人材データベース(JST JREC-IN)等を有効活用し、国内外の多くの研究者への周知を図る。

採用若手研究者の年齢は30歳程度を想定しているが、数学分野ではさらに若い研究者、また実験系ではさらに経験のある研究者と、分野ごとに「若手」の考え方に隔たりがあるため分野ごとの判断を尊重することとする。

全学の研究戦略委員会より数名、選考対象分野部局の研

究戦略担当委員会より数名から構成される若手研究者公募審査のための研究戦略委員会の下部組織を設置し、「公募申請者が最長5年後にスーパースター相当の研究者としての独自の萌芽的テーマを有し、自立して独創的研究を展開出来る可能性を有しているか？」について研究業績や競争的外部資金獲得、研究計画・達成目標の観点からの1段目の選考審査を行う。選出された優秀な研究者に対し2段目の選考過程として、部局の将来構想ならびに本学全体の研究戦略構想を含めて審議を行い、本学や部局の将来計画に合致した研究者を採択することとする。

b. 次世代研究スーパースター養成期間(期限付き雇用期間)

(1) 人材養成期間の考え方

本プログラムでは独自の萌芽的テーマを持ち、独立して独創的な研究を展開できる資質と可能性を有する若手研究者の採用を行う。将来の成長が期待できる研究者の30歳代前半の時期に対して必要と考えられる研究スペースや研究専念時間、研究設備使用、研究資金、共同研究者との有効な関係などの支援を行い、進捗状況報告や年1回程度の外部有識者によるヒアリング・アドバイスなど、若手研究者の実力を十分に発揮できる環境を整える。

(2) 研究スペース、所属

採用された若手研究者は全て、学内研究者の支配的干渉を抑制するため、本学の全学的研究支援体制である高等研究機構に新設の「若手研究者養成部門」に所属する。研究スペースは原則的には参加表明部局内とし、全学共通利用施設については空き状況により優先的に使用させることとする。関連研究室から地理的に近く共同研究推進の際に大学院生との研究を行うことも可能となる。研究時間が確保され、自立が保たれた環境での研究推進が可能である。

(3) 施設設備の共同利用、研究費

「九州大学における設備整備に関する基本方針」により、平成18年度より全学的に研究施設設備の共同利用を開始する。研究費については年額600万円を想定しており、本学で既存の高額設備を利用することで、効率的な研究費の使用が可能となる。

(4) 関係部局における研究コロキウム等の実施ならびに研究進捗状況報告

関連部局において研究コロキウム等の研究会を定期的に行い、各研究者との交流をはかる。同時に部局に対し研究進捗状況の報告を義務づけることで高い研究活性化を継続させる。

(5) 外部有識者委員会によるアドバイス制の導入

採用された各若手研究者の専門分野に詳しい外部の研究者3名を含む、外部有識者委員会を設置する。外部有識者委員会は、学内の若手研究者への学内研究者の支配的干渉を抑制するためのヒアリング・アドバイスをを行い、その結果を研究戦略委員会へ報告する。研究戦略委員会は提供されたアドバイスをもとに若手研究者の自立的な研究展開の環

境形成を確保する。

(6) 処遇

若手研究者採用時にはスーパースタープログラム（SSP）学術研究員となる。プログラム終了時にポストが確保された状態にあるため、終了後の将来設計を描きながら研究に邁進できる。

また、現行の俸給表の範囲内で給与面での特別な処遇を準備しており、スーパースター候補研究者の能力に対応した待遇を行い、年間700万円程度の給与総額を設定しており、准教授採用時には当該職に応じた処遇を行う。

c. 准教授、教授ポストへの移行の審査

(1) 准教授採用審査

毎年、外部有識者を含む委員会及び研究戦略委員会によりヒアリングを行う。

このヒアリングの結果次第で、十分な実績と認められる研究者には、期間終了を待たず、早期に採用審査を行う。最終年度までには全ての若手研究者がこの採用審査を受けることとする。採用審査では、研究業績評価、外部資金獲得評価、有識者外部委員による推薦書を得て、更に採用時に提出した研究計画・達成目標に対する達成度を評価する。

このヒアリングは長期的かつ総合的な審査であり、若手研究者の更なる成長を促し、その多くが准教授に昇進するか、実績を十分に積んだ上で他機関へ転任することが期待される。

(2) 転任時

他研究機関へ転任する研究者に対しては共同研究を推進する。さらに養成期間内に購入した実験機器等を含めた多くの設備を共同利用することにより、研究者が継続して高い研究活性度を保つことを可能とする。

(3) 准教授から教授への昇任時の報告

本プログラムによって採用された研究者については、准教授に採用した後についても、教授へ昇進するには内部昇任は可能とするが学外を含めた公開公募を必須条件とし、流動性の確保を図る。昇任の過程や結果について研究戦略委員会への報告義務を課し、この制度をシステム改革に反映させる。

3. 3年目における具体的な目標

本学の全学的研究支援組織である高等研究機構に若手研究者養成部門を設置することで支援体制の整備を図り、採用若手研究者が研究するに十分な環境を整備する。また、研究のスーパースターとして花開いた研究者を早めの審査をへて准教授に昇進させる。

4. 実施期間終了後における具体的な目標

初年度に採用された若手研究者のすべてが養成期間終了時に昇進を含めた審査を終える。スーパースター研究者と

して准教授に採用、もしくは実績を携え他機関へ転出させる。実施期間終了後の本プログラム継続のため学内の予算を措置し、プログラム終了後も運用可能な状態にあることを第一目標とする。初年度からの参画部局以外についても新規に参画部局が拡大することを第二目標としており、学内全部局における流動化への意識の向上を目指す。

5. 実施期間終了後の取組

総長裁量経費等により財政上の学内措置を行い、自然科学分野だけでなく全学問分野における本プログラムの継続を行う。

6. 期待される波及効果

研究におけるスーパースターを輩出するプログラムとして、人材交流を有効に動かす牽引として本プログラムは他の組織でも導入が可能であり、総合大学等の人材システム改革の導入として優秀な若手研究者の育成と教員の流動化の促進への意識の向上を自然と導くことが期待出来る。

7. 実施体制

若手研究者養成部門や若手研究者支援室、外部有識者委員会の新設を含め、統括責任者である総長のリーダーシップのもと、人材システム改革の効率的な実現を図る。

高等研究機構は総長を機構長とした、本学における全学的研究支援体制である。

研究戦略委員会は高等研究機構に属している。本プログラム参画部局から提出された研究将来構想と人事戦略ならびに本学全体の研究戦略構想をふまえての公開公募採用者最終決定を行う。下に説明の外部有識者委員会の若手研究者の自立のための提言を受け、委員会での審議の後、若手研究者所属参加表明部局へ指導を行う。若手研究者の准教授採用審査最終決定を行い、准教授採用後についても教授昇進時については部局から報告を受けることとする。

外部有識者委員会は、研究戦略委員会に対し若手研究者の自立のための提言を行う。公開公募における研究面での審査や研究者養成期間におけるヒアリング・アドバイス、昇進時における実質的な審査を行い、昇進の推薦を行う。研究戦略委員会から数名と、各若手研究者が准教授として所属予定部局の研究戦略担当委員会から数名、当該研究に対し同じ分野である外部研究者2名により構成される。

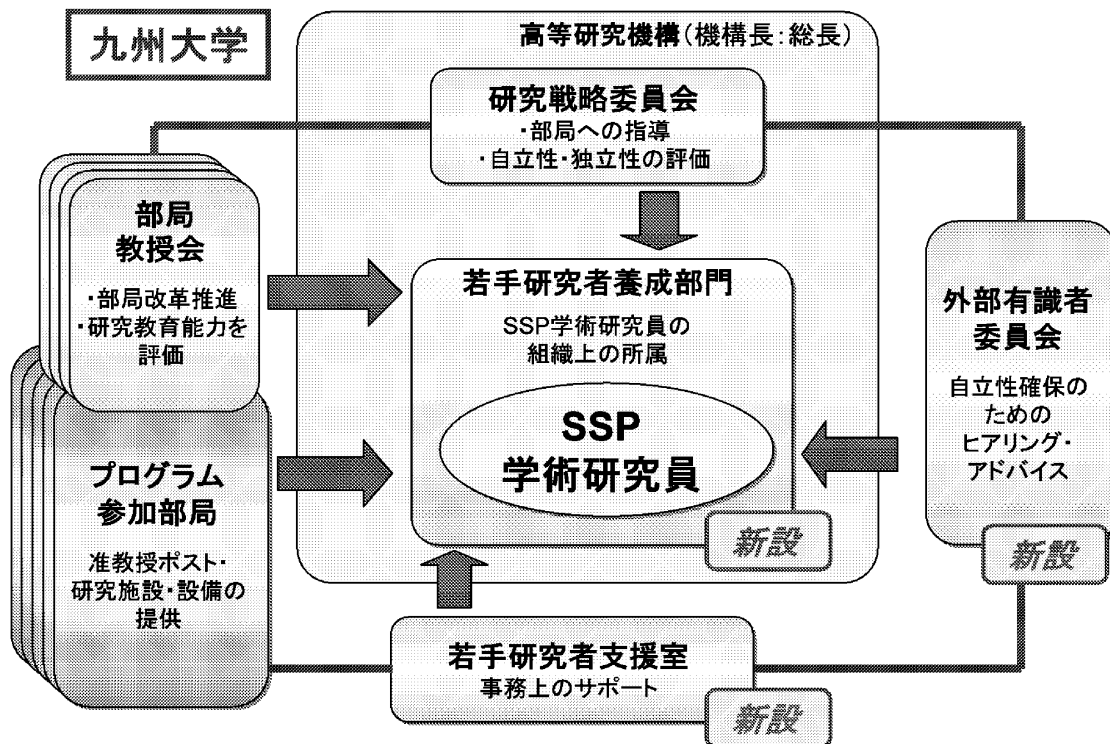
若手研究者養成部門を新設し高等研究機構所属とする。採用若手研究者の組織上の所属先であり、研究場所については原則的には参加表明部局内とし、全学共通利用施設については空き状況により優先的に使用させることとする。関連研究室が近くにある状態でしかも研究者の自立が保たれる状態にて研究が推進可能である。

若手研究者所属予定部局では本プログラムに参加表明を行い、公開公募による採用研究者が5年後に移行可能なテ

ニューポストを準備し、本プログラムにおける外部有識者によるアドバイス制を受け入れ、若手研究者に対し共同研究等を行うことで自立のための環境を整える。

若手研究者支援室を新設し、若手研究者養成部門に対す

る事務作業のみならず、若手研究者養成部門応募者に対する申請内容事前調査等の支援を行うため、教員と事務職員混在の組織とする。



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
◎ 梶山 千里 村上 敬宜	総長 理事, 副学長	全体統括責任者 研究関係制度責任者, 研究戦略委員会委員長, 構想企画立案
小寺山 亘 有川 節夫 柴田 洋三郎 山田 耕路 柳原 正治 早田 憲治 渡辺 浩志 落合 英俊 湯元 清文	理事, 副学長 理事, 副学長 理事, 副学長 理事, 副学長 理事, 副学長 理事, 事務局長 理事 総長特別補佐, 工学研究院・教授 総長特別補佐, 理学研究院・教授	研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 若手研究者養成部門部門長, 研究戦略委員会委員, 構想企画立案, 若手研究者支援室指導
川波 洋一 野田 進 立居場 光生 今泉 勝己 赤峰 昭文 淵田 吉男 今脇 資郎 新谷 恭明 若山 正人	総長特別補佐, 経済学研究院・教授 法学研究院・法務学府長, 教授 システム情報科学研究院・研究院長, 教授 農学研究院・研究院長, 教授 歯学研究院・研究院長, 教授 高等教育開発推進センター・センター長, 教授 応用力学研究所・所長, 教授 人間環境学研究院・教授 数理学研究院・研究院長, 教授	研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員, 構想企画立案, 若手研究者支援室指導
金出 英夫 正山 征洋 安河内 朗 寺岡 靖剛 吉開 泰信 今石 宣之 水田 祥代 大瀧 和幸	医学研究院・研究院長, 教授 薬学研究院・教授 芸術工学研究院・研究院長, 教授 総合理工学研究院・研究院長, 教授 生体防御医学研究所・所長, 教授 先端物質科学研究所・所長, 教授 大学病院・病院長, 教授 企画部長	研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員 研究戦略委員会委員, 若手研究者支援室指導
佐々木 茂貴	薬学研究院・教授	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
伊東 信	農学研究院・教授	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
澤江 義則	工学研究院・助教授	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
上瀧 恵里子	応用力学研究所・助教授	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
河野 恵一	研究戦略企画室・助手	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
折本 裕一	研究戦略企画室・特任助手	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
米澤 宏	研究戦略課長	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
上田 浩司	総務部次長(人事課長)	構想企画立案, 若手研究者支援室指導
佐藤 哲康	財務企画課長	構想企画立案, 若手研究者支援室指導

(注: ◎は総括責任者)

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 18 年度

(1) 計画

SSP 学術研究員の公募・選定, 部局による研究プロジェクト・将来構想提出・選定, 若手研究者養成部門設置, 若手研究者支援室設置, 外部有識者委員の選任

b. 平成 19 年度

(1) 計画

SSP 学術研究員の育成, 外部有識者委員会によるヒアリング

c. 平成 20 年度

(1) 計画

SSP 学術研究員の育成, 外部有識者委員会によるヒアリング

d. 平成 21 年度

(1) 計画

SSP 学術研究員の育成, 外部有識者委員会によるヒアリング, 新制度時公募のための環境整備面再検討

e. 平成 22 年度

(1) 計画

SSP 学術研究員の育成， SSP 学術研究員による研究成果
発表シンポジウム， テニユア審査， 次年度からの SSP 学

術研究員の公募・選定， 部局による研究プロジェクト・将
来構想提出・選定

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) 若手研究者の育成(本プログラム)	公募・選定	部局研究コロキウム ヒアリング	部局研究コロキウム ヒアリング (テニユア 審査含)	部局研究コロキウム ヒアリング (テニユア 審査含)	シンポジウム 部局研究コロキウム (ポスト提 供)	改善案の継続 テニユア審査
(2) 優秀な研究者の育成と確保、流動化への取組	部局による 参加表明・ ポスト提供 確保方策・ 将来構想提 出， 全学的 審議				次回公募・ 選定 部局参加表 明 将来構想審 議	
(3) 研究環境整備	若手研究者 養成部門設 置， 事務整 備	外部委員選任		新制度時公 募のための 環境整備面 再検討		
b. 自主的取組 (1) 人事制度の検討	助教・准教 授検討		助教・准教授導入			
(2) 施設設備共同利用			本格導入			
(3) 教員個人評価	評価導入・試行			本格導入		
(4) 学内若手研究助成 (a) 研究スーパー aster 支援プログラム (b) P&P(D) (c) 八十周年記念事業			継続			