

次世代研究スーパースター養成プログラム

(実施期間：平成18～22年度)

実施機関：九州大学（代表者：有川 節夫）

課題の概要

若手研究者に自立して独創的な研究に専念する機会を与えるため、テニユア・トラック制度を前提とした支援育成制度を確立することを目指す。この制度は、まず学内から新領域開拓を目指した若手研究者養成プログラムを募集する。次いで、このプログラムに適した優秀な若手研究者を国内外から公募し、スーパースタープログラム（SSP）学術研究員として雇用する。この研究員に対しては、厚待遇および十分な研究環境を提供しつつ、他からの干渉を排除し自立して研究を行えるようにする。支援策として外部有識者によるヒアリング・アドバイス等を行う。養成期間終了後に、研究成果・自立性・将来性等についての審査を経た上で准教授として採用する。このような施策を通じて、各部局の組織面・意識面の改革を押し進め、また教員流動化・新領域開拓を促進することで、研究活動の活性化を目指している。

(1) 総合評価（所期の計画以上の取組が行われている）

研究分野を学内公募により選び、優れた若手人材を任用し自立的環境下において適切な支援体制、教育機会により育成されている。部局の自己改革が大学本部の強力なリーダーシップのもとに進められており、一つの人材養成システム改革のモデルとなるといえる。16名を科学技術振興調整費で、さらに8名を学内経費で採用するなど、自己資金を積極的に活用して、新しい育成システムの全学への定着化に向けた強い意欲は高く評価できる。

以上により、総合的に判断して、所期の計画以上の取組が行われていると評価されることから、引き続き執行部による強力なリーダーシップを期待したい。

<総合評価：A>

(2) 今後の進め方（計画をさらに発展させるべきである）

競争的環境での部局の自己改革を促すシステムを基に、優秀な若手研究者を任用し育成する人事システムを確立していることは高く評価できることから、今後も計画をより一層発展させながら継続していくべきである。今後、他大学への波及も念頭に、更に優れたシステムにしていくことが期待される。

<今後の進め方：A>

(3) 個別評価

①進捗状況

中間時の目標を達成しており、順調に進捗している。特に、プログラム終了時に実施予定の計画に先行して自己資金による多数のSSP学術研究員の採用を始めていることは高く評価される。部局の自己改革を促し、かつ魅力的な新領域を開拓する極めて先進的システムとなっており、進捗状況は総合的に所期の目標以上であると評価される。

②国際公募・審査・業績評価

学内公募により新領域研究分野を決定するという部局間の競争による自己改革を促し、次いで国際公募により、学外委員を含む透明性の高い選考委員会にて優秀な若手 24 名を採用している。また半数が学外委員である外部有識者委員会により業績評価を行っており、そのプロセスも評価できる。今後は優れた女性研究者、外国籍研究者の採用をさらに促進することが望まれる。

③人材養成システム改革（上記②以外の制度設計に基づく実施内容・実績）

研究資金・スペースを確保し、ポストク、研究補助員も配置した自立性の高い環境を整備している。若手研究者支援室、外部有識者委員会を設置し支援を行っており評価できるが、今後は、きめ細かな支援のためにメンターの役割の充実や、外国籍研究者への支援システムの構築などが望まれる。

④人材養成システム改革（上記②以外の制度設計に対するマネジメント）

研究分野を学内公募で選ぶことで、部局の自己改革を進める先進的なシステムとなっており、他大学への波及効果も期待でき高く評価される。大学本部が強力なリーダーシップを発揮して旧体質の改革を進めており、P D C A サイクルを回す仕組みもでき上がっている。若手研究者を養成部門に配置し、既存部局と切り離していることによる自立性と、各部局での教育や運営経験を積ませることの整合性のとれたシステム構築も期待したい。今後は新しい養成システムの全学への展開を視野に更なるリーダーシップの発揮が期待される。

⑤実施期間終了後の継続性

自己資金による新しい養成システム定着化の取組も前倒しで実施しており、制度定着に向けた積極的な取組で高いレベルでの継続性が期待される。この制度を活用して研究組織改革の全学への展開も期待したい。

（４）評価結果

総合評価	今後の進め方	進捗状況	国際公募・審査・業績評価	人材養成システム改革（実施内容・実績）	人材養成システム改革（マネジメント）	実施期間終了後の継続性
A	A	a	b	b	a	b