

## 課題の概要

- 提案構想名 「新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度」
- 総括責任者名 「林 勇二郎」
- 提案機関名 「金沢大学」

### 機関の現状

金沢大学は、「教育を重視した研究大学」として1,000名以上の教員を擁する北陸の基幹総合大学であり、論文被引用回数(総合で世界352位、国内16位)と科学研究費補助金採択件数(17位、平成18年度)共に20位以内にあり、特に医薬系領域では論文被引用回数が7~14位の位置にある。2つの21世紀COE事業(革新脳科学、環日本海域)と重点プログラムを強化し、グローバルCOE採択を目指した卓越した拠点形成を戦略的に進めている。平成15年度以降、学長戦略経費若手競争的助成(235件)により若手研究を促進し、学長持分により重点教育研究拠点に若手教員を配置した。特任准教授TTと助教TT制度(年俸制)を平成19年度当初から実施し、教員評価システム制度を決定し、テニユア職教員の任期制についても部局単位で維持・導入を決定した。平成18年度から研究戦略室(責任者:副学長、学長補佐等)を設置し、戦略的に重点プログラムの強化を進めている。

### 人材システム改革・若手研究者育成の構想

#### 1) テニユア・トラック(TTと略)2制度の導入

- ・先端科学(生命科学を中心に)の新領域創成と重点プログラムの強化をめざして、国内外の独創的な若手研究者に、5年間の任期制特任准教授として、独立した特任プロジェクトに挑戦する場を提供する。渡し切り資金(3,000万円/年)、審査を経て教授に昇任。さらに重点プログラムリーダーの助言・支援により先端科学を推進する特任助教TT制度を導入する。5年1期、300万円/年の研究助成、海外活動研究費(大学負担)上限200万円/年、審査により准教授に昇任。

#### 2) フロンティアサイエンス機構(FSOと略)の創設とマネジメント

- ・副学長が統括する特区的機構であるFSOに資源を選択的に投入し、若手研究者の競争的自立的な研究環境の整備とグローバルCOEなどの重点プログラムの強化をめざす。
- ・FSOは、拠点リーダー等(併任)、特任准教授、特任助教で構成。機構運営は、機構長(副学長)主導によるトップマネジメント。
- ・研究戦略室は、重点プログラム育成と若手人材養成のマネジメントを行う。

#### 3) 実施期間及び終了後の取組:平成19年度から金沢大学独自のTT制度の導入。特任TTの2制度を順次大学負担とし、終了後は特任TTの2制度を大学が継続・発展。

### ミッションステートメントの概要

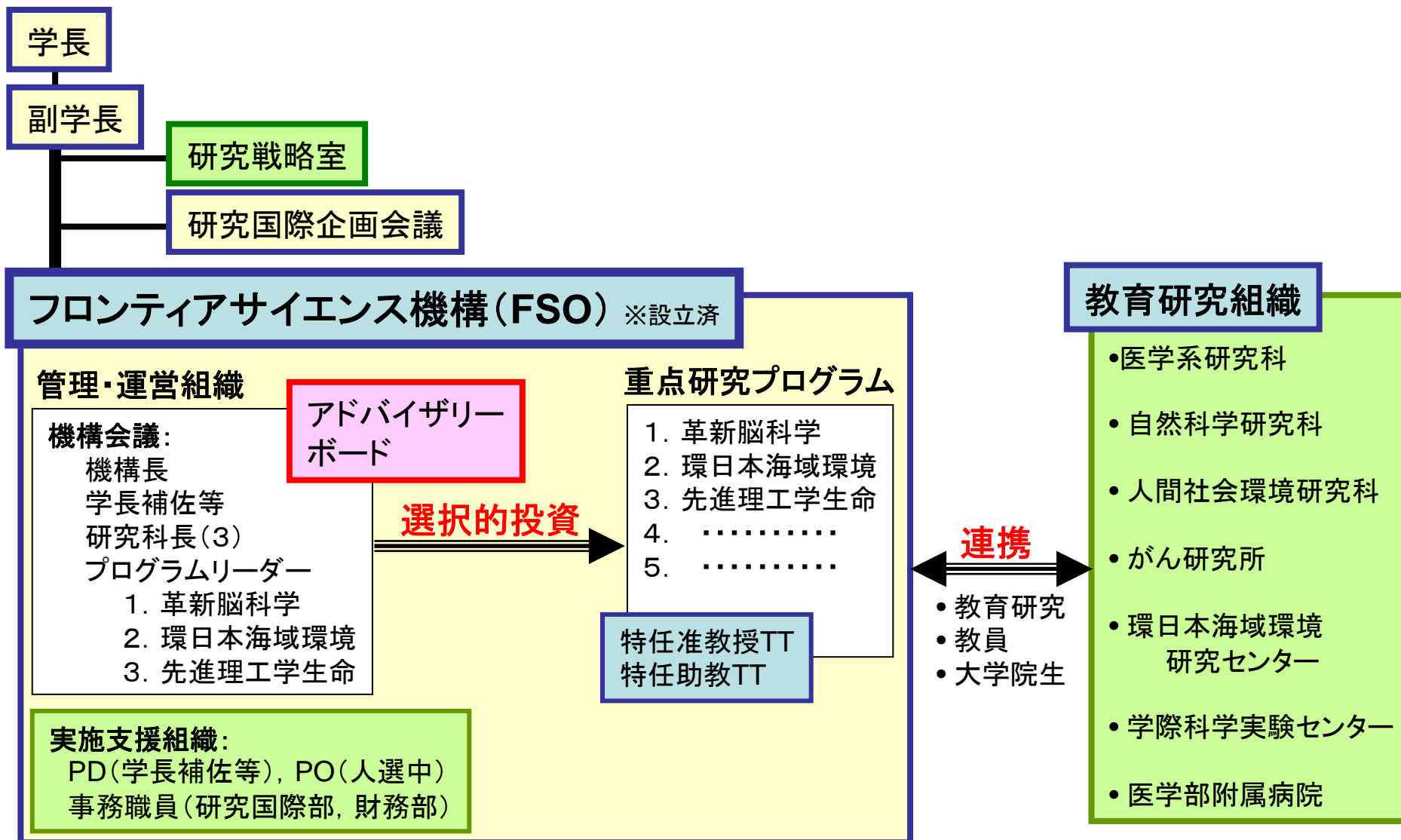
#### 1. 3年目のシステム改革の目標(3研究科に対応した3学域制実施2年次)

- イ. 大学主導の若手教員重点配置によるFSOの実質化。  
先導的特任TT制による若手研究者の競争的環境の創出と重点プログラムの強化。
- ロ. 特色ある世界的教育研究拠点の創出(複数のグローバルCOEの採択)。
- ハ. 助教TT制度の拡大による自立的競争的な若手人材育成と教員評価制度の定着。
- ニ. 教員数総枠管理により全学枠教員(5%を目途)を確保し、資源の重点的投入。
- ホ. 自己申告エフォートに基づく教員評価制度によるテニユア職教員の活性化。

#### 2. 5年目をゴールにしたシステム改革の達成目標

- イ. 若手研究者の自立的競争的環境の整備と先導的教員人事マネジメント:特任TTの2制度の維持・展開とFSOの強化。全助教の1/4以上を助教TTに拡大。
- ロ. 特任プロジェクトから、世界的に評価される最低1新研究領域の創成者の誕生。
- ハ. テニユア・トラック経験者を優先するテニユア職教員採用制度の定着。

# 新領域をめざす若手研究者育成特任制度 ～ 実施体制 ～



# 新領域をめざす若手研究者育成特任制度 ～ 実施内容 ～

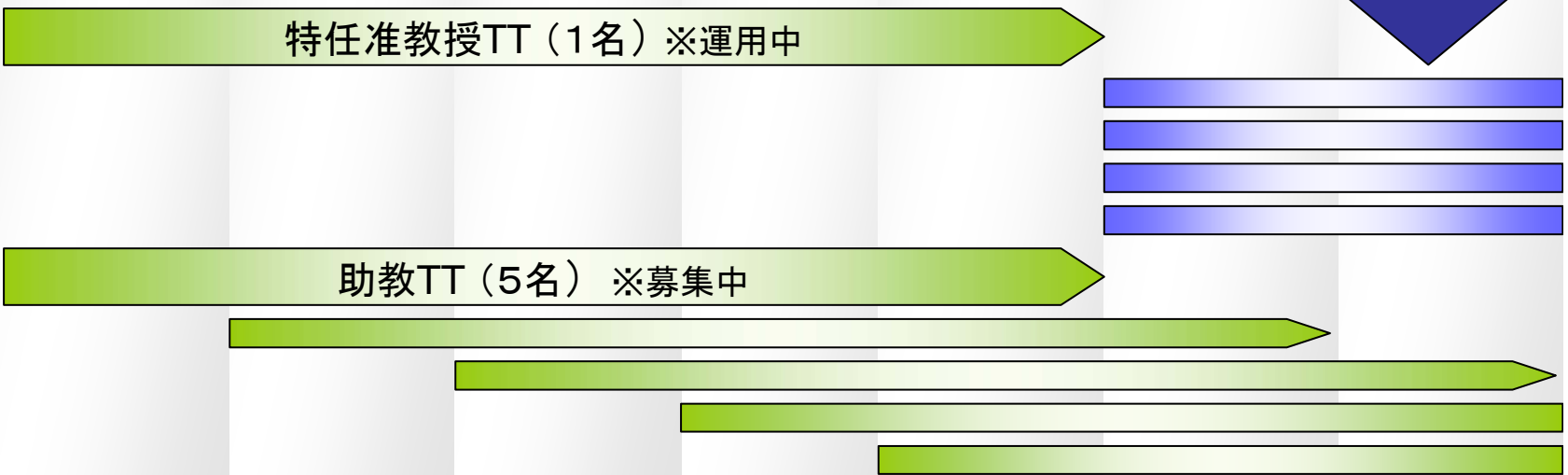
1年度目 2年度目 3年度目 4年度目 5年度目 6年度目以降

調整費による取組



自主的取組へ移行

自主的取組



## ミッションステートメント

- 提案構想名 「新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度」
- 総括責任者名 「林 勇二郎」
- 提案機関名 「金沢大学」

### (1) 人材システム改革構想の概要

- ・ **特任准教授による特任プロジェクトと特任助教T T制度を整備**し、先端科学（生命科学関連）で独創的な若手研究者に、世界に先駆けた新領域創設に挑戦し研究に専念できる豊かな研究環境（施設整備と各年3,000万円渡し切り方式による自立的に研究）を提供し、特色ある重点プログラムの次世代リーダーの育成をめざす。  
特任准教授は、独創的研究成果の世界水準と新領域創成の可能性を中心としたピアレビューによる評価を受け、審査を経て教授に昇任する。特任助教は、拠点リーダーの助言・支援の下で、先端科学研究者としての自立をめざす。審査により准教授となり、重点プログラムの中核的若手研究者となる。
- ・ **特区的研究機構（F S O）を整備**し、若手研究者の自立競争的環境整備と重点プログラムの強化のために、副学長の主導で資源を重点的にF S Oに投入する。研究戦略室に専任のPDとPOを配置し、F S Oの運営・統括と特任T Tの2制度の先導的マネジメントを実施する。

### (2) 3年目における具体的な目標

- ・ 先端科学領域の創造性の高い若手研究者の重点的育成：3～5年後に教授に採用し、本学の重点研究の中核研究者として部局等に配置する。
- ・ 若手育成と先端科学拠点への重点的資源投入による新領域の創成を進行させる。
- ・ 3学域への再編（平成20年度から）に併せて教員人事システムを改革し、ポイント制による総枠管理の実施で全学卒教員を確保（5%を目途）し、人的資源の弾力的配置を行う。
- ・ 助手制の見直しによる新規採用助教に助教T T制を適用し、その範囲を拡大する。
- ・ 全学で、自己申告エフォートを基礎にした教員評価システム（平成18年度制度設計、19年度試行）を平成20年度に実施し、教員の活性化を図る。

### (3) 実施期間終了時における具体的な目標

- ・ 世界的教育研究拠点（グローバルCOEプログラム）の形成と重点プログラムの新研究領域の立ち上げ、5年後に少なくとも1領域で、先端科学の新領域創設者の誕生を目標とする。
- ・ 助教T T制の導入拡大（全助教の1/4を目標）とT T経験者を優先した教員採用制度を定着させる。
- ・ F S Oの効果的資源投入とマネジメントにより、重点プロジェクトの発展を基盤とした大学院新専攻や新研究所を創設する。
- ・ 重点研究大学をめざす研究戦略室の強化と優れた科学技術支援専門職を創出する。
- ・ 教員評価システムの定着と再任可能な任期制導入による教員の活性化を図る。

### (4) 実施期間終了後の取組

- ・ 大学資源による特任T Tの2制度の継続発展：大学負担の特任プロジェクトを順次増やし、特任T Tの2制度を大学負担で維持発展させ、助教T T制度を全学的に定着させる。

### (5) 期待される波及効果

- ・ 国際的に評価される先端科学拠点の形成による学術的社会的貢献。
- ・ 国際性と地域性を基盤とした地域科学技術イノベーションへの貢献。
- ・ 自立競争型若手人材育成制度：国立大学の教員人事多様化の先行成功例の提示