

新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度

(実施期間：平成 19～23 年度)

実施機関：金沢大学（代表者：中村 信一）

課題の概要

新領域創成と重点プログラムの強化を目指して、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。更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テニユア・トラック制度を導入する。加えて、副学長が統括する特区的機構であるフロンティアサイエンス機構：FSO に、教員数総枠管理によって確保する全学枠教員等の資源を選択的に投入し、特任准教授への 3,000 万円/年の渡し切り資金等の若手研究者の競争的自立的な研究環境を整備し、G-COE 等の重点プログラムの強化を目指す。さらに、助教テニユア・トラック制度の拡大による若手人材育成と教員評価制度の定着により、テニユア教員の活性化を目指す。

(1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

新領域に挑戦し重点研究分野を発展させるリーダーを育成する「FSO 所属型」と優秀な教員確保と教育研究活動の活性化を図るための「部局所属型」という二つのテニユア・トラック制に基づき、本課題の実施を契機として全学的な研究者育成・教員人事システム改革を、学長のリーダーシップにより取り組んでいることは評価される。また、研究戦略室の設置・充実による大学全体の経営戦略に基づいたテニユア・トラック制の運用や、公募・審査を厳正に実施しテニユア枠を 100%確保した点などが評価される。さらに、自主経費による、任期付き博士研究員である研究支援専門職員（プログラムオフィサー：P0）の配置など、人的支援に関する配慮もなされている。しかし、「FSO 所属型」と「部局所属型」の両制度は、将来的には全学的な融合・統合に向けて調整される必要があり、そのための部局との連携やテニユア・トラック制の周知と学内の意識改革には、戦略的取組と相当の努力が必要である。また、多様な人材確保の観点から、女性研究者や外国籍研究者を増やすための環境整備、公募・審査、人事制度等の創案と実践が望まれる。

<総合評価：B>

(2) 個別評価

①進捗状況

中間時の目標を達成しており、緻密な計画と強力なリーダーシップにより、順調に進捗している。今後、全助教の 1/4 以上にテニユア・トラック制を導入するという、プログラム実施期間終了時のミッションステートメントを達成するための更なる努力が必要である。

②国際公募・審査・業績評価

重点投資を行っている生命科学等の 6 研究分野を対象とした国際公募・審査は、学外審査委員も参画し、「FSO 所属型」によって採用した若手研究者については全てが海外での研究経験があり、採用者の自校出身率も低く、適正に行われているものと評価される。今後、女性研究者及び外国籍研究者を増加させるための創案とその実践が必要である。

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）

特任准教授への渡し切り資金 3,000 万円/年（各年、機関の規定に基づいた若手研究者本人の人

件費を含む) など、十分な研究資金及びスペースが配分されているものと評価される。学内外各1名のメンターが配置され、アドバイザーリーボード委員会による自立的な研究環境の検証ならびに評価・助言も行われており、若手研究者にとって自立的に意思決定のできる環境が確保されている。中間・テニユア審査基準についても、若手研究者への意見聴取、最終審査結果に対する不服申し立ての制度化、学外審査委員による評価など国際的見地からも評価でき、公平性・透明性は確保されている。テニユア枠も採択時より増やし100%確保されている点、研究支援専門職員が本課題のマネジメントのほか、若手研究者及び博士研究員の研究費獲得支援などを行っている点など全学的な研究支援体制整備へ向けた取組が行われていると高く評価される。今後、研究支援専門職員を正規雇用する学内措置や制度の確立が期待される。

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ージメント）

国内ベスト10大学を目指し、卓越した若手研究者の育成と人材システム改革に取り組むという経営方針の中に本課題を位置づけ、経営ロードマップを明確に示していることは評価される。しかし、研究費等の支援内容が明確に異なるテニユア・トラック准教授とテニユア・トラック助教の育成施策が分別されておらず、それぞれのテニユア像も明確ではなく、早急にそれぞれの育成方針・内容を設定する必要がある。また、テニユア・トラック制の学内での周知を図るために、FSO機構長による部局ごとの制度の説明や若手研究員の研究発表会等を実施しているが、全学的な理解を得るための部局との調整には更なる努力が必要である。

⑤今後の進め方

ロードマップが示され、経営努力と相まって今後の進展が期待される「FSO 所属型」と「部局所属型」の二つのテニユア・トラック制の全学的統合、ポイント制による全学卒教員の5%程度の確保に基づいた人的資源の弾力的配置、テニユア・トラック制の学内への浸透・意識改革については、今後も積極的かつ具体的な取組を行い、新研究領域の創設につなげていく計画が明らかとなっていることは評価される。一方、POの役割は重要であり、大学の経営戦略と結びついた活用が今後も望まれ、若手研究者のみならずPOのキャリアパスについても検討が望まれる。

⑥実施期間終了後の継続性

「部局所属型」のテニユア・トラック制は採用分野の特定をせず多様な研究分野の人材流動化・活性化を目的としており、「FSO 所属型」と同様に採用・昇任人事の透明化を図るという目的が共通している点は評価される。しかし、FSO型テニユア・トラック教員の部局への受け入れを考慮した両制度の調整が必要であり、実施期間終了後の「戦略型」と「部局型」の両制度への移行については、全学的な合意に向けた制度設計が必要である。

(3) 評価結果

総合評価	進捗状況	国際公募・ 選考・ 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)	今後の 進め方	実施期間 終了後の 継続性
B	b	b	a	b	b	b