

若手研究者の自立的な研究環境整備促進 中間評価  
「新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度」

機関名: 国立大学法人 金沢大学

代表者名: 中村 信一

実施期間: 平成19年度～平成23年度

## 目次

I. 人材養成システム改革の内容	1
II. 所要経費	4
III. これまでの取組状況(実施内容・実績)	5
1. 総括	5
2. 計画(目標)達成状況	7
3. テニユア・トラック制の構築の進捗状況・問題点とその解決に向けて	8
(1)国際公募の状況	8
(2)採用審査と結果	12
(2)-1 採用審査基準、審査方法、審査委員の構成	12
(2)-2 採用者の人数	13
(3)若手研究者の研究環境整備	13
(4)若手研究者の育成施策	14
(5)年次評価(業績評価)体制	15
(6)テニユア審査基準、テニユア枠	15
(7)キャリアパス支援	16
(8)人材の流動性への配慮	17
(9)組織の支援体制	17
(10)改革の構想・PDCA サイクル	18
(11)波及効果	19
(12)資金計画	20
IV. 今後の計画	22
1. 人材養成システム改革終了時の達成目標	22
2. 4, 5年目の人材養成システム改革及び資金計画	23
(1)人材養成システム改革及び資金計画の見直しの必要性の有無	23
(2)人材養成システム改革及び資金計画の概要	23
3. 実施期間終了後の人材養成システム改革	23
V. 自己評価	24

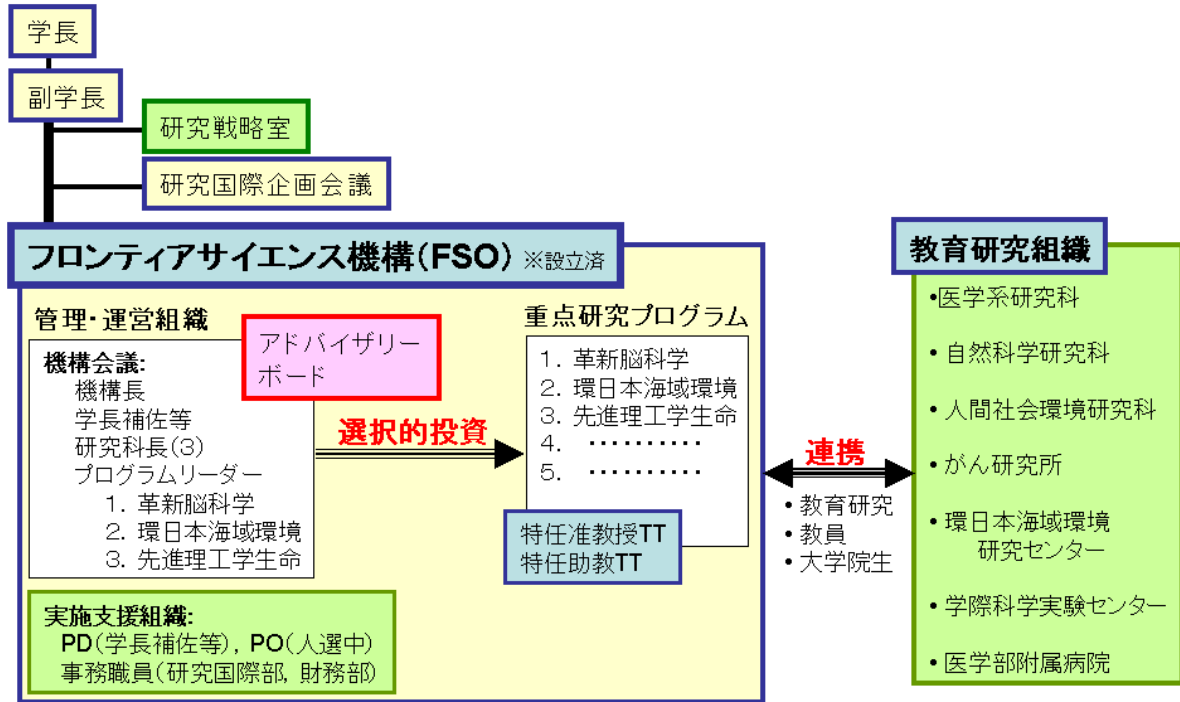
## I. 人材養成システム改革の内容

- プログラム名:若手研究者の自立的な研究環境整備促進(中間評価)
- 課題名:新領域創成をめざす若手研究者育成特任制度
- 機関名:金沢大学
- 代表者名(役職):中村 信一(学長)
- 実施期間:5年間
- 実施経費:3年目までの総額 723.9 百万円(間接経費込み)

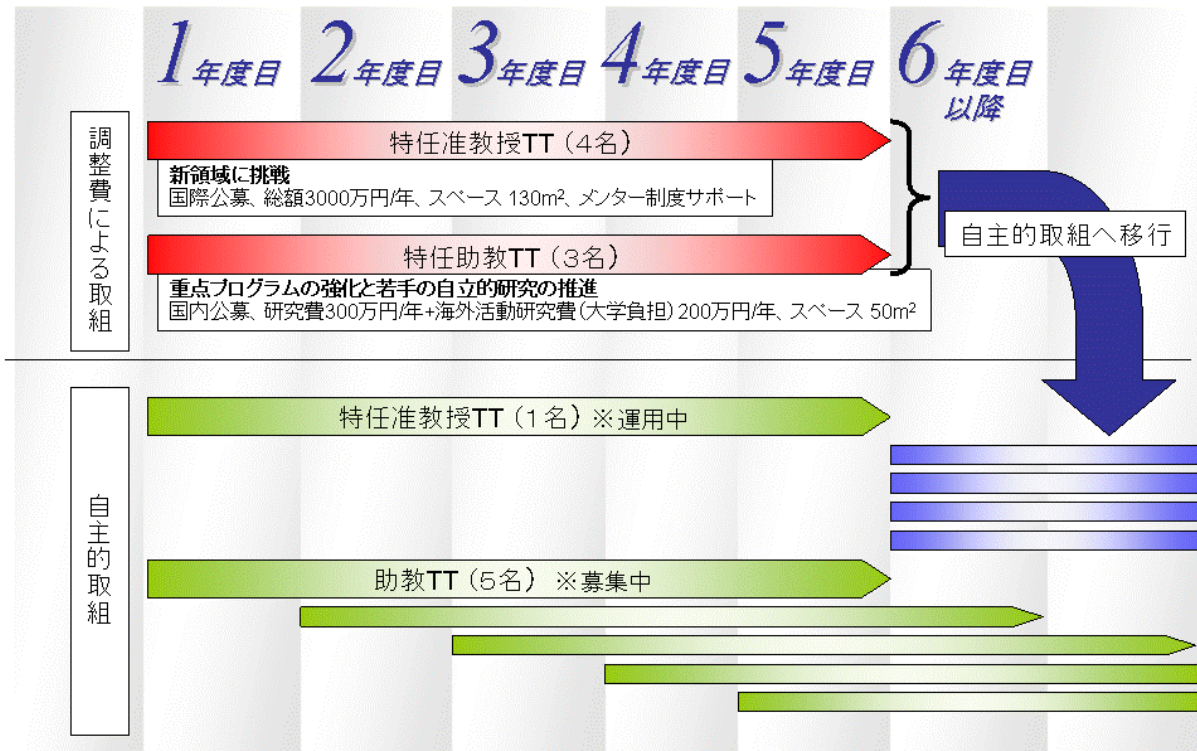
### 1. 人材養成システム改革の概要

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
<b>1) テニユア・トラック(TTと略)2制度の導入</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li></ul>
<b>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</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>
<b>3) 実施期間及び終了後の取組:</b> 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
<b>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)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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)。</li><li>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。</li></ul> <b>ニ. 教員数総枠管理により全学卒教員(5%を目途)を確保し、資源の重点的投入。</b> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li></ul>
<b>2. 5年目をゴールにしたシステム改革の達成目標</b> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>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。</li></ul>

# 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 ～



## ミッションステートメント

### (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TT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(FSO)**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FSOに投入する。研究戦略室に専任のPDとPOを配置し、FSOの運営・統括と特任TT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TT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TT制の導入拡大(全助教の1/4を目標)とTT経験者を優先した教員採用制度を定着させる。
- ・ FSO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TT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TTの2制度を大学負担で維持発展させ、助教TT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

## 2. 採択時コメント

フロンティアサイエンス機構を創設し、特任准教授TT(テニユア・トラック)と特任助教TTの二つの制度を導入する構想である。特任准教授TTに対しては、独立した研究環境と自由度の高い研究費を提供し、新たな研究領域の開拓に挑戦させ、特任助教TTに対しては、リーダーが助言を与えながら自立的に研究できるよう育成するという、新規性の高い内容である。既にテニユア・トラック制度を一部導入しており、将来的に大学全体へ発展する可能性が高いものと期待される。

さらに支援内容を充実するため、学内の助教TTに比して、本構想で採用される若手研究者に対して、新たなインセンティブを導入することを採択条件とする。

## II. 所要経費

(単位：百万円)

経費の内容	年 度						総 額
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	
科学技術振興調整費							
1. 人件費							
(1) 特任准教授	11.4 (4名)	38.5 (4名)	39.0 (4名)	39.0 (4名)	39.0 (4名)	—	166.9
(2) 特任助教	4.4 (3名)	23.2 (3名)	23.3 (3名)	23.3 (3名)	23.3 (3名)	—	97.5
(3) 博士研究員	0.6 (1名)	24.3 (5名)	32.8 (6名)	44.0 (8名)	44.0 (8名)	—	145.7
(4) 研究員	1.4 (2名)	8.2 (3名)	9.0 (2名)	9.0 (2名)	9.0 (2名)	—	36.6
(5) 技術補佐員	0.2 (1名)	7.2 (8名)	15.0 (9名)	15.0 (9名)	15.0 (9名)	—	52.4
2. 備品及び 試作品費	110.5	38.4	38.1	12.0	12.0	—	211.0
3. 消耗品	35.7	30.6	12.6	21.0	21.0	—	120.9
4. 旅費	5.8	5.4	6.2	7.0	7.0	—	31.4
5. その他	21.6	9.6	3.8	10.0	10.0	—	55.0
6. 間接経費	57.5	55.6	54.0	54.0	54.0	—	275.1
調整費計	249.1	241.0	233.8	234.3	234.3	—	1192.5
(自主的取組) ・学長戦略経費※ (運営費交付金・ 自己収入)	44.4	67.3	109.8	150.8	191.8	—	564.1
自主経費計	44.4	67.3	109.8	150.8	191.8	—	564.1

※学長戦略経費は平成21年度より重点戦略経費に名称変更。

- 1) 人件費は、職階（教授、准教授、主任研究員、研究補助員など）に分けて、年度毎に従事人数とともに記載
- 2) 自主的な取組に係る経費があれば、それも含めて全体像を示して下さい。
- 3) 1万円単位で四捨五入し、10万円単位（小数点一桁）まで記載してください。
- 4) H19年度は決算額、H20年度は執行額、H21年度は予算額、H22年度、H23年度は計画を記入してください。（提案書の計画を変更している場合は、その旨明記してください。）

### Ⅲ. これまでの取組状況(実施内容・実績)

#### 1. 総括

平成19年4月にフロンティアサイエンス機構(FSO)を設置(機構長:理事(研究・国際担当))し、科学技術振興調整費による採用に先駆けて自主的取組による特任准教授1名を5月に採用した。科学技術振興調整費での取り組みについては、同6月から1ヶ月半~2ヶ月若手研究者の国際公募を実施し、7名の特任教員(准教授4名、助教3名)を採用した。特任教員として採用された8名(自主的取組を含む)は、独立組織であるFSOに所属しているが、研究室は各部局内にある。完全に独立した研究スペース(准教授:130m<sup>2</sup>、助教:50m<sup>2</sup>)、研究費(准教授:本人人件費込み渡し切り3,000万円、助教:300万円(外国出張旅費等は別途措置)の配分、管理運営業務の免除などにより研究に専念できる環境にある。また、テーマ設定や研究補助者の採用などすべて特任教員の裁量で行う、自立的に意思決定のできる環境にある。特任教員は支援された研究費や獲得した外部資金を用い、研究室を立ち上げ、2年度目以降は本格的な研究活動を進めている。平成21年5月現在の特任教員の科研費採択率(新規+継続)は100%であり、学内平均の49%(新規+継続)と比べても高い数値であることから、その研究は評価されていると言える。

拠点の運営は、機構長、学長特別補佐、学長補佐、研究科長、研究所長、重点研究プログラムリーダーからなるFSO会議が行った。また、特任教員の育成と同時に研究支援専門職員(PO:プログラム・オフィサー)の育成も行っており、3名を自主経費で博士研究員として雇用した。現在、POは任期付博士研究員という身分であるが、テニユアの付与も含め、専門職のキャリアパスについて検討している。

本事業はFSOのアドバイザーボード委員会において毎年評価、助言を受け、実施状況の改善に努めている。

3年度目にあたる平成21年度は、平成22年3月に中間評価を実施する予定になっており、中間審査、最終審査基準はこの6月中に策定し、特任教員に提示する計画である。

本事業の導入による人事システム改革の一環として、大学独自の部局所属型テニユア・トラック助教制度の運用を平成19年度より開始している。これまでに4名が採用され、そのうち1名は准教授へ昇任した。学内のテニユア・トラック教員の研究発表会を実施するなど、教員の周知徹底を図る一方、ホームページやニュースレターを通じたテニユア・トラックに関する情報発信も行っている。

本事業開始以降、学長主導による教員のキャリアパス検討ワーキンググループでテニユア・トラック制度に関する議論を含めた教員人事システム改革に関する議論を重ねている。

#### 実施状況

本事業の関連事項(自主的取組を含む)の実施状況を表1に示す。

表 1. プログラムの実施状況

TT:テニユア・トラック

実施日	取組内容
平成 18 年 11/2-12/8	特任 TT 准教授(自主的取組)の国際公募
平成 18 年 12/10-12/13	特任 TT 准教授(自主的取組)第一次選考
平成 19 年 1/15	特任 TT 准教授(自主的取組)第二次選考(公開セミナーでの発表, 面接)
平成 19 年 4/16	第 1 回 FSO 会議開催
平成 19 年 5/1	特任 TT 准教授(自主的取組)の採用
平成 19 年 5/8	第 2 回 FSO 会議開催
平成 19 年 5/8-7/17	部局所属型 TT 助教(医学系)の公募(平成 19 年 9/16 採用)
平成 19 年 5/18	第 3 回 FSO 会議開催
平成 19 年 6/1	PO(プロジェクト・オフィサー)の採用
平成 19 年 6/19	第 4 回 FSO 会議開催
平成 19 年 6/28	臨時 FSO 会議開催
平成 19 年 6/4-7/17	特任 TT 准教授(調整費)の国際公募
平成 19 年 6/4-7/30	特任 TT 助教(調整費)の国際公募
平成 19 年 7 月	アドバイザーリーボード委員の委嘱
平成 19 年 7/10	第 5 回 FSO 会議開催
平成 19 年 7/19	第 6 回 FSO 会議開催
平成 19 年 7/17-7/30	特任 TT 准教授第一次選考
平成 19 年 8/7	特任 TT 准教授第二次選考(国際シンポジウムでの発表, 面接), 特任 TT 准教授選考結果通知 第 7 回 FSO 会議開催
平成 19 年 8/8	特任 TT 准教授採用者説明会の開催
平成 19 年 8/8-10	特任 TT 助教第一次選考
平成 19 年 8/10	第 8 回 FSO 会議開催
平成 19 年 8/21	特任 TT 助教第二次選考(公開セミナーでの発表, 面接) 特任 TT 助教選考結果通知(准教授) 第 9 回 FSO 会議開催
平成 19 年 8/22	特任 TT 助教採用者説明会の開催(助教)
平成 19 年 8/31	第 10 回 FSO 会議開催
平成 19 年 9/1	PO 採用
平成 19 年 9/25	第 11 回 FSO 会議開催
平成 19 年 10/18	第 12 回 FSO 会議開催



平成 19 年 11/15～12/17	部局所属型 TT 助教(薬学系)の公募(平成 20 年 2/1 採用)
平成 19 年 12/15	第 13 回 FSO 会議開催
平成 19 年 10 月～ 平成 20 年 3 月	特任教員の着任, 研究開始 PD 等の雇用
平成 20 年 1/1	PO の採用
平成 20 年 2/5	第 14 回 FSO 会議開催
平成 20 年 3/7	第 1 回アドバイザーボード委員会及び委員との交流会の開催
平成 20 年 3/13～5/30	部局所属型 TT 助教(環境デザイン学系)の公募(平成 20 年 10/1 採用)
平成 20 年 3/25	第 15 回 FSO 会議開催
平成 20 年 3/31～5/30	部局所属型 TT 助教(自然システム学系)の公募(平成 20 年 10/1 採用)
平成 20 年 5/7	第 16 回 FSO 会議開催
平成 20 年 5/30	第 1 回研究リテラシーコース(金沢大学の現状についてなど)
平成 20 年 8/1	第 17 回 FSO 会議開催 第 2 回研究リテラシーコース(知的財産, 技術移転についてなど)
平成 20 年 10/2	第 3 回研究リテラシーコース(研究者倫理, 研究室マネジメントなど)
平成 20 年 12/2	第 4 回研究リテラシーコース(特別講演会)
平成 21 年 1/23	第 18 回 FSO 会議開催
平成 21 年 3/12	第 2 回アドバイザーボード委員会及び委員との交流会の開催
平成 21 年 3/26～6/8	部局所属型 TT 助教(薬学系)の公募
平成 21 年 5/1	第 19 回 FSO 会議開催
平成 21 年 5/26	テニユア・トラック教員研究発表会の開催(医・生命科学系)
平成 21 年 6/9	テニユア・トラック教員研究発表会の開催(理工・生命科学系)
平成 21 年 6/12	第 20 回 FSO 会議開催
平成 21 年 6 月中	中間および最終審査基準の特任 TT 教員への提示

## 2. 計画(目標)達成状況

### (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。

→毎年, アドバイザーボード委員会を開催し, 特任教員の研究活動について助言と評価を実施しているが, これまでのところテニユア・トラック期間を短縮して昇任する事例はでていない。今後も毎年評価を実施し, 顕著な業績をあげている者(准教授)については, 最終評価を待たずに教授へ任用する(助教は准教授)。

・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。

→本学における6つの重点研究分野に対して, 本事業による若手テニユア・トラック研究者を配置し, 拠点リーダーを中心に若手研究者を育成している。また, 各拠点に対しては学長裁量の経費による研究費支

援を行い、テニユア・トラック若手研究者の自由な発想に基づいた活発な研究活動と融合し、先端科学拠点の創成に向かった研究を推進している。例えば、原子・分子レベルの計測技術のバイオサイエンス研究への応用によるナノバイオサイエンスの開拓、医学的研究成果に基づいた機能性食品の開発と評価、核膜孔複合体タンパク質と発ガンの関係などが、現在着実に進んでいる。

・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枠教員を確保(5%を目途)し、人的資源の弾力的配置を行う。

→平成20年4月に従来の8学部から3学域(及び3研究域)へ教育組織・研究組織を再編した。平成20年4月から新たな学長の下、教員人事に関して人事戦略会議を発足し、人事管理でのポイント制並びに全学枠等の教員人事システムの改革について検討を開始した。国の総人件費改革の状況を踏まえつつ、これまでに30名程度(約3%)を全学枠として確保しており、5%を目途に確保できるよう引き続き努力をしている。

・助手制の見直しによる新規採用助教に助教TT制を適用し、その範囲を拡大する。

→部局所属型テニユア・トラック助教制度を平成19年度より導入した。これまでに、4部局(医学系、薬学系、自然システム学系、環境デザイン学系)で4名のテニユア・トラック制度の助教が採用され、うち1名が准教授へ昇任した。部局所属型テニユア・トラック助教制度の運用によって明らかとなった課題としては、年俸制であること、5年というテニユア・トラック期間が短いこと、そして学内教員の本制度についての理解不足が挙げられる。今後もテニユア・トラック制度による新規採用助教を拡充するために、学内への制度の周知とシステムの更なる検討を図る。

・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。

→学内の全教員を対象とした教員評価を導入するにあたり、システムのチェックおよび学内教員への周知及び意識向上のために教員評価システムを平成20年度に試行した。この結果を踏まえたシステムの改善を行い、平成21年度から自己申告エフォートを基礎にした教員評価を本格実施する。

### 3. テニユア・トラック制の構築の進捗状況・問題点とその解決に向けて

#### (1)国際公募の状況

本事業では、本学が重点投資を行っている先端科学(生命科学など)の研究分野(6分野)を対象としてテニユア・トラック教員の国際公募を行った。これらは本学の重点推進分野であり、本事業によって採用された若手研究者がこのプロジェクトに加わることにより、プロジェクトが推進し、世界的研究拠点形成に向けた成果が期待される。さらに、各プロジェクトにおいてテニユア・トラック教員は独立した研究者として、関連分野の研究者とともに活動することにより、当該分野で世界的にリーダーシップを発揮する人材として成長することが期待される。これを達成するために、本事業では、国際公募を実施し、世界から広く人材を募ることにより、本事業の目的の達成が期待できる優秀な若手研究者を採用した。

国際公募の実施状況について表2に示す。

表 2. テニユア・トラック教員の国際公募の実施状況

<p>公募分野・部局</p>	<p>公募分野（特任准教授，特任助教共通）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 革新脳科学(自閉症における社会認知，記憶など)</li> <li>2. 生活習慣病やがんに関与する肝臓の役割，肝臓の栄養代謝と新しいヘパトカイン</li> <li>3. がん幹細胞とがん分子標的</li> <li>4. 地球科学(海洋掘削，マントルダイナミクス，物質循環，モホールなど)</li> <li>5. 環日本海域関連の環境科学</li> <li>6. 生命科学関連のナノマテリアルサイエンスと革新技術</li> </ol> <p>部局</p> <p>フロンティアサイエンス機構</p>
<p>公募期間</p>	<p>特任准教授：2007年6月4日～2007年7月17日． 特任助教：2007年6月4日～2007年7月31日</p>
<p>公募媒体</p>	<p>Nature 誌，JREC-IN および本学ホームページ</p>
<p>公募費用総額</p>	<p>891,072 円</p>

・公募事例 1: 本学ホームページ掲載

[http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_kyoryoku/fso/koubo-e4.html](http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_kyoryoku/fso/koubo-e4.html)

・公募事例 2:Nature 掲載記事(図 1)。

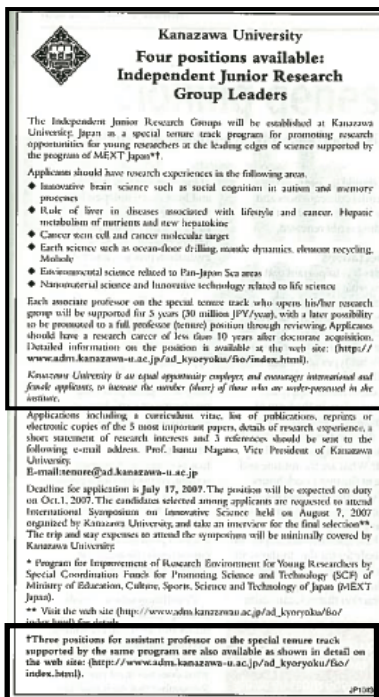


図 1. Nature 掲載記事  
(2007.6.7.掲載)

**Kanazawa University**  
**Four positions available: Independent Junior Research Group Leaders**

The Independent Junior Research Group will be established at Kanazawa University Japan as a special tenure track program for promoting research opportunities for young researchers at the leading edges of science supported by the program of MEXT Japan.

Applicants should have research experiences in the following areas.

- ◆ Innovative brain science such as social cognition in autism and memory processes
- ◆ Role of liver in diseases associated with lifestyle and cancer. Hepatic metabolism of nutrients and new hepatokine
- ◆ Cancer stem cell and cancer molecular target
- ◆ Earth science such as ocean-floor drilling, mantle dynamics, element recycling, Mohole
- ◆ Environmental science related to Pan-Japan Sea areas
- ◆ Nanomaterial science and innovative technology related to life science

Each associate professor on the special tenure track who opens his/her research group will be supported for 5 years (30 million JPY/year), with a later possibility to be promoted to a full professor (tenure) position through reviewing. Applicants should have a research career of less than 10 years after doctorate acquisition. Detailed information on the position is available at the web site: ([http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_kyoryoku/fso/index.html](http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_kyoryoku/fso/index.html)).

Kanazawa University is an equal opportunity employer and encourages international and female applicants, to increase the member (share) of those who are under-pressured in the institute.

Applications including a curriculum vitae, list of publications, resumes or electronic copies of the 5 most important papers, details of research experience, a short statement of research interests and 3 references, should be sent to the following e-mail address: Prof. Itaru Nagano, Vice President of Kanazawa University.  
E-mail: [tenure@adm.kanazawa-u.ac.jp](mailto:tenure@adm.kanazawa-u.ac.jp)

Deadline for application is July 17, 2007. The position will be expected on duty on Oct.1, 2007. The candidates selected among applicants are requested to attend International Symposium on Innovative Science held on August 7, 2007 organized by Kanazawa University, and take an interview for the final selection\*\*. The trip and stay expenses to attend the symposium will be initially covered by Kanazawa University.

\* Program for Improvement of Research Environment for Young Researchers by Special Coordination Funds for Promoting Science and Technology (SCF) of Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology of Japan (MEXT Japan).

\*\* Visit the web site ([http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_kyoryoku/fso/index.html](http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_kyoryoku/fso/index.html)).

† Three positions for assistant professor on the special tenure track supported by the same program are also available as shown in detail on the web site: ([http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_kyoryoku/fso/index.html](http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_kyoryoku/fso/index.html)).

Three positions for assistant professor on the special tenure track supported by the same program are also available as shown in detail on the web site: ([http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad\\_kyoryoku/fso/index.html](http://www.adm.kanazawa-u.ac.jp/ad_kyoryoku/fso/index.html))

応募状況(調整費による取り組み)

特任准教授(調整費による取り組み)の応募状況と分野ごとの応募状況をそれぞれ表3, 表4に示す。

表3. 特任准教授の応募状況

応募者数		書類選考通過		面接選考通過		採用	
53 (20)		10 (2)		4 (1)		4 (1)	
男	女	男	女	男	女	男	女
46 (16)	7 (4)	10 (2)	0	4(1)	0	4(1)	0

\* ( )内は外国籍研究者数

表4. 特任准教授の公募分野ごとの応募状況

分野	応募件数	書類選考通過	採用
1. 脳科学	14	3	1
2. 肝臓	2	1	1
3. がん	9	1	1
4. 地球科学	11	2	1
5. 環境科学	5	1	0
6. 生命科学	15	2	0
その他	2	0	0
合計	53	10	4

特任助教(調整費による取り組み)の応募状況と分野ごとの応募状況をそれぞれ表5, 表6に示す。

表5. 特任助教の応募状況

応募者数		書類選考通過		面接選考通過		採用	
78 (19)		8 (0)		3 (0)		3 (0)	
男	女	男	女	男	女	男	女
66 (16)	12 (3)	7 (0)	1 (0)	3 (0)	0	3 (0)	0

\* ( )内は外国籍研究者数

表6. 特任助教の公募分野ごとの応募状況

分野	応募件数	書類選考通過	採用
1. 脳科学	8	2	1
2. 肝臓	4	1	1
3. がん	5	0	0
4. 地球科学	30	2	0
5. 環境科学	16	2	1
6. 生命科学	20	1	0
その他	0	0	0
合計	83*	8	3

\*研究分野の重複があるため、応募者数と一致しない。

(2)採用審査と結果

(2)-1 採用審査基準、審査方法、審査委員の構成

**特任テニユア・トラック教員(調整費による取り組み)の審査方法**

①特任准教授

第一次審査(書面審査)により53名の応募者から10名を選考した。第一次審査を通過した10名に対し国際シンポジウムにおける英語での講演と面接からなる第二次審査を実施した。第一次審査は学内の選考委員で実施し、第二次審査は学外審査員を含む審査委員会が行った。第一次審査委員会を表7、第二次審査委員会を表8に示す。なお、第一次審査を通過した10名のうち1名は第二次審査を辞退したため、第二次審査を実施したのは9名である。

②特任助教:

第一次審査(書面審査)により、78名の応募者から8名を選考した。第一次審査を通過した8名に対し、公開セミナーでの講演と面接からなる第二次審査を実施した。第一次審査、第二次審査は学内審査委員で審査した。審査委員会は表7に示した委員で構成される。

**表7. 第一次審査委員会**

(役職は平成19年8月時点のものを記載)

氏名	役職	氏名	役職
長野 勇	FSO 機構長	佐藤 博	がん研究所長
村上 清史	学長特別補佐	安藤 敏夫	プログラムリーダー
中沼 安二	医学系研究科長	東田 陽博	プログラムリーダー
石田 啓	自然科学研究科長	岩坂 泰信	プログラムリーダー
柴田 正良	人間社会環境研究科長	金子 周一	プログラムリーダー
櫻井 勝	学長補佐	荒井 章司	プログラムリーダー
山崎 光悦	学長補佐	奥野 正幸	学長補佐
中村 信一	理事(病院担当)		

**表8. 第二次審査委員会**

(役職は平成19年8月時点のものを記載)

氏名	役職	氏名	役職
長野 勇	FSO 機構長	佐藤 博	がん研究所長
村上 清史	学長特別補佐	安藤 敏夫	プログラムリーダー
中沼 安二	医学系研究科長	東田 陽博	プログラムリーダー
石田 啓	自然科学研究科長	岩坂 泰信	プログラムリーダー
柴田 正良	人間社会環境研究科長	金子 周一	プログラムリーダー
櫻井 勝	学長補佐	荒井 章司	プログラムリーダー
山崎 光悦	学長補佐	奥野 正幸	学長補佐
石田 寛人*	金沢学院大学長	小笠原 直毅*	奈良先端科学技術大学

			院大学 理事
中村 信一	理事(病院担当)		

\*学外委員。准教授選考会議にのみ出席。

(2)-2 採用者の人数

採用者の人数と内訳を表9に示す。

表9. 採用者の人数と内訳

採用者の人数	特任准教授:4名 特任助教:3名					
採用部局	フロンティアサイエンス機構					
	性別		出身地		出身大学	
	男	女	国内	国外	自校	他大学
特任准教授	4	0	3	1	1	3
特任助教	3	0	3	0	1	2

(3)若手研究者の研究環境整備

若手研究者の研究環境について表10に示す。

表10. 若手研究者の研究環境

	状況	
	特任准教授	特任助教
所属	フロンティアサイエンス機構(独立組織)に所属	フロンティアサイエンス機構(独立組織)に所属
研究環境	FSOが管理しているスペースに研究室を配置。配置場所は、各教員が5年後(最終審査終了後)に所属する予定の部局である。 1名:角間キャンパス 3名:宝町キャンパス 完全に独立した研究スペース(130m <sup>2</sup> ), 研究費(本人人件費込み渡し切り3,000万円)の配分, 管理運営業務の免除などにより研究に専念できる環境にある。また, テーマ設定や研究補助者の採用などすべて特任教員の裁量で行う, 自立的に意思決定のできる環境にある。	FSOが管理しているスペースに研究室を配置。配置場所は、各教員が5年後(最終審査終了後)に所属する予定の部局である。 1名:角間キャンパス 2名:宝町キャンパス 完全に独立した研究スペース(:50m <sup>2</sup> ), 研究費(300万円:外国出張旅費等は別途措置)の配分, 管理運営業務の免除などにより研究に専念できる環境にある。また, テーマ設定や研究補助者の採用などすべて特任教員の裁量で行う, 自立的に意思決定のできる環境にある。
メンターの配置	学内1名, 学外1名	学内1名, 学外1名

研究資金	本人人件費込み渡しきり 3,000 万円。 部屋の改修費や賃料は大学負担。	研究費 300 万円, 外国旅費・論文出版経費等は学長裁量経費により 150 万円を上限として支援。 部屋の改修費や賃料は大学負担。
人的支援	渡し切り 3,000 万円の研究費内で雇用可能。	希望に応じて PD1 名を支援。
研究スペース	130 m <sup>2</sup> (居室, 実験室あわせて)	50 m <sup>2</sup> (居室, 実験室あわせて)
共通設備・施設	共用機器, 共用施設(動物実験施設など)は一般教員と同様に使用可能。	共用機器, 共用施設(動物実験施設など)は一般教員と同様に使用可能。

#### (4)若手研究者の育成施策

①**教育(講義)能力の育成**:講義に関しては,大学院生の指導(担当)ができるように専攻科で承認を得ることにしている。平成 21 年 6 月現在, 2 名(自主的取組含む)が指導可能になっており, 21 年度中には特任テニユア・トラック教員全員が指導できるよう調整する。なお, 一部の分野では, 大学院へ進学後も卒業研究で所属した研究室に所属する割合が極めて高いので, 研究の連続性を保つためにも学部教育の担当が必要である。このような理由から, 特任教員本人の希望がある場合は, 学部教育への参加も可能にしている。

②**共同研究**: 本人が希望する場合には, 共同研究の実施を積極的に支援している。

③**知財・倫理教育**: 金沢大学の教員として身につけるべき大学の基本情報, 教育研究の現状, 研究者として必要な知的財産に関する知識, 研究室を運営する上で必要な知識を提供するために平成 20 年度から研究リテラシーコースを開催している。全学の若手研究者(准教授, 講師, 助教, 博士研究員)を対象に開催し, 特任テニユア・トラック教員の受講は必須としている。テーマを学内から広く募集し, 毎年開催する計画である。

平成 20 年度の実施テーマは次のとおりである。

第 1 回 金沢大学の基本理念と方向性, 研究の現状と課題, 教育組織の現状と課題, 科研費等外部資金 獲得について

第 2 回 知的財産、技術移転、企業化について, バイオと産学連携の世界

第 3 回 若手研究者のための研究者倫理と不正行為に関するセミナー「研究者倫理と不正行為」, 研究室マネジメント

第 4 回 特別講演会 植物バイオテクノロジーの基礎から農業と水の問題へ

④**学外派遣**: 特任助教に対しては海外出張費を学内経費で支援している。特任准教授に対しては, 渡し切り研究資金はもちろん, 外部資金も積極的に活用した外国出張を推奨している。



⑤異分野間の研究者交流:FSO に所属する特任テニユア・トラック教員の分野が異なることから、学内にいながら異分野の研究者と意見交換をする機会がある。また、比較的分野の近い研究者同士が自主的に研究会を開催する等、積極的な研究交流を行っている。さらに、PO が中心となって、実際に研究室を訪問し、研究内容や分析機器の紹介をする機会を設ける等の取り組みを行っている。

⑥マネジメント研修:研究リテラシーコースの中で研究室マネジメントについて講演を実施したほか、学内の教職員を対象とした各種ハラスメント防止、研究費不正使用防止、外為法、遺伝子組み換え動物実験、RI 取り扱い実験などの研修会、講習会への参加を義務づけている。

#### (5)年次評価(業績評価)体制

##### ①メンターによる助言

学内、学外メンターともに、研究計画に対する助言をしていただいた。中間評価後にも学内、学外メンターに助言を依頼する。それ以外に、学内メンターからは随時研究室マネジメントや研究の遂行に必要な助言を受けている。また、学外メンターからも学会やメールなどで研究の相談を定期的に受けているほか、共同研究等を通して研究に関する具体的なアドバイスをいただいている。

##### ②アドバイザリーボード委員による助言

学外有識者からなるアドバイザリーボード委員会を毎年開催し、発表と事前提出資料(計画書、業績報告書)に基づいた助言をいただいている。アドバイザリーボード委員を表 11 に示す。

表 11. フロンティアサイエンス機構アドバイザリーボード委員

(所属は平成 20 年 3 月現在。敬称略)

氏 名	所 属
石田 寛人	金沢学院大学長
小笠原 直毅	奈良先端科学技術大学院大学理事
清木 元治	東京大学医科学研究所所長, 教授
竹田 亮祐	北陸病院名誉院長
立本 成文	大学共同利用機関法人 人間文化研究機構 総合地球環境研究所長
田中 隆治	サントリー株式会社技術監, 金沢大学理事(財務担当)
中沢 正隆	東北大学電気通信研究所教授
前 みち子	デュッセルドルフ大学教授

#### (6)テニユア審査基準、テニユア枠

##### ①テニユア審査の基準:

平成 21 年 1 月に審査に対する基本方針(案)を特任テニユア・トラック教員へ配付し、同年 3 月のアドバ

イザリーボード委員会で基本方針が承認された。

この審査の基本方針をもとに具体的な審査基準第1次案(全ての項目を点数化して評価する)を作成し、特任テニユア・トラック教員から、意見を聴取した。寄せられた意見を受けて、審査基準第2次案を作成した。これをFSO会議にかけ、委員からのという意見をもとに、審査基準第3次案を作成した。第3次案を再び特任教員に提示し、意見を求めた。教員の意見を踏まえ審査基準第4次案を作成し、最終案として第20回FSO会議(6月12日開催)で審議した。

## ②テニユアポストの確保について：

最終審査に合格すれば、全員テニユアポストに就くことができる。テニユア獲得後の所属先については特任教員の意思を最大限尊重しつつ、本人が最も能力を発揮できる部局へ配置する。

## ③中間審査基準：平成22年3月実施予定

本学では中間審査を実施する。中間審査は、中間チェックであり、研究の進捗状況を把握するとともに、それを踏まえた今後に向けた助言をする。進捗具合が著しく遅滞している場合は、テニユア審査に合格する見込みがないことを通知し、他のポジションを探すよう助言を行う。また、そのための支援を中間審査以降行う。なお、III. 2. 計画(目標)達成状況でも述べた通り、毎年評価を実施し、特に顕著な業績をあげている者(准教授)については、最終評価を待たずに教授へ任用する(助教は准教授)。なお、その際の方法は、最終審査基準の審査項目(客観的研究成果)を満たした時点で、最終審査委員会を立ち上げ、同様の審査基準による審査を行なう。

## ④最終審査基準(テニユア審査基準)：平成23年4、5月実施予定

最終審査はピアレビューアーによる研究成果の評価を重視し、研究計画の達成度などを考慮に入れて判断する。本学では、特任教員に教育は義務づけていないため教育活動実績を審査対象から除外する。ただし、教員が教育を希望する場合は、関係部局で講義の担当をできるように対応し、大学院生の指導も可能となっており、教育経験を積むことができる体制になっている。現在、大学院生の指導や大学院生、留学生向けの講義を担当する等ほとんどの教員が教育に参加している。

## ⑤審査結果の通知と不服申立：

中間審査および最終審査の結果は書面で本人に通知する。最終審査については、審査結果に対する不服申立期間を1ヶ月程度設ける予定である。申立があった場合は、委員会を設置し、再評価を実施する。申立の概要については審査に関する基本方針で特任テニユア・トラック教員へ通知している。申立の詳細な手続きについては、中間審査実施までに策定する。

## (7)キャリアパス支援

本学では最終審査を5年度目の始めに実施し、テニユア合格者および不合格者両者に対し次のステップへの準備期間(10ヶ月)を設けており、最終(テニユア)審査後の不合格者のキャリアパスに最大限考慮している。なお、不合格者へのキャリアパス支援(別職位での限定的延長など)はさらに検討を要する課題と認識しており、今後議論を開始する予定である。

#### (8)人材の流動性への配慮

本学では一部部局で教員の任期制度を導入している。導入部局は、医薬保健研究域医学系、保健学系、人間社会研究域、がん研究所、附属病院(以上、再任有り)、学際科学実験センター(再任無し)で215名(平成20年11月現在)が任期付教員として採用されている。

#### (9)組織の支援体制

本事業の実施に当たり、総括責任者である学長を中心として、テニユア審査後のポストを確保するとともに、特任教員の研究室スペースの確保をした。さらに学内に広くテニユア・トラック制度を導入し教育研究活動の活性化を図るために、学長主導により科学技術振興調整費による取り組みとは別に大学独自経費による2つのテニユア・トラック制度を実施している(調整費と同規格のテニユア・トラック准教授と部局所属型テニユア・トラック制度:詳細は III. 3. (12)資金計画を参照)。このようなテニユア・トラック制度の導入拡充を図るためにインセンティブ経費を配分するなど本事業の総括責任者(学長)がリーダーシップを発揮し、本事業を牽引している。

本事業のマネジメントは FSO 会議が行っている。実施責任者として機構長である理事(研究・国際担当)が直接本事業のマネジメントに携わっている。そして学長補佐を実務担当教員として配置し、機動的なマネジメントが行える体制をとっている。FSO 会議には各研究科長、研究所長がメンバーとなっており、本事業を運営する上で、関連部局とのスムーズな連携が取れる体制になっている(図2)。

本事業に関わる事務支援は、研究国際部が担当し、各事務部と連携して経理を中心とした事務支援を行っている。さらに、学内措置で研究支援専門職員(PO:プログラム・オフィサー)3名(いずれも博士号取得者)を配置した。POは、機構長や学長補佐の指示、そしてFSO会議の決定事項に従い、本プログラムのマネジメントを行っているほか、特任教員の支援だけでなく博士研究員の研究費獲得支援も行っている。また、本プログラムに関連したシンポジウムの開催や研究リテラシーコースの企画、運営もPOを中心に行っている。

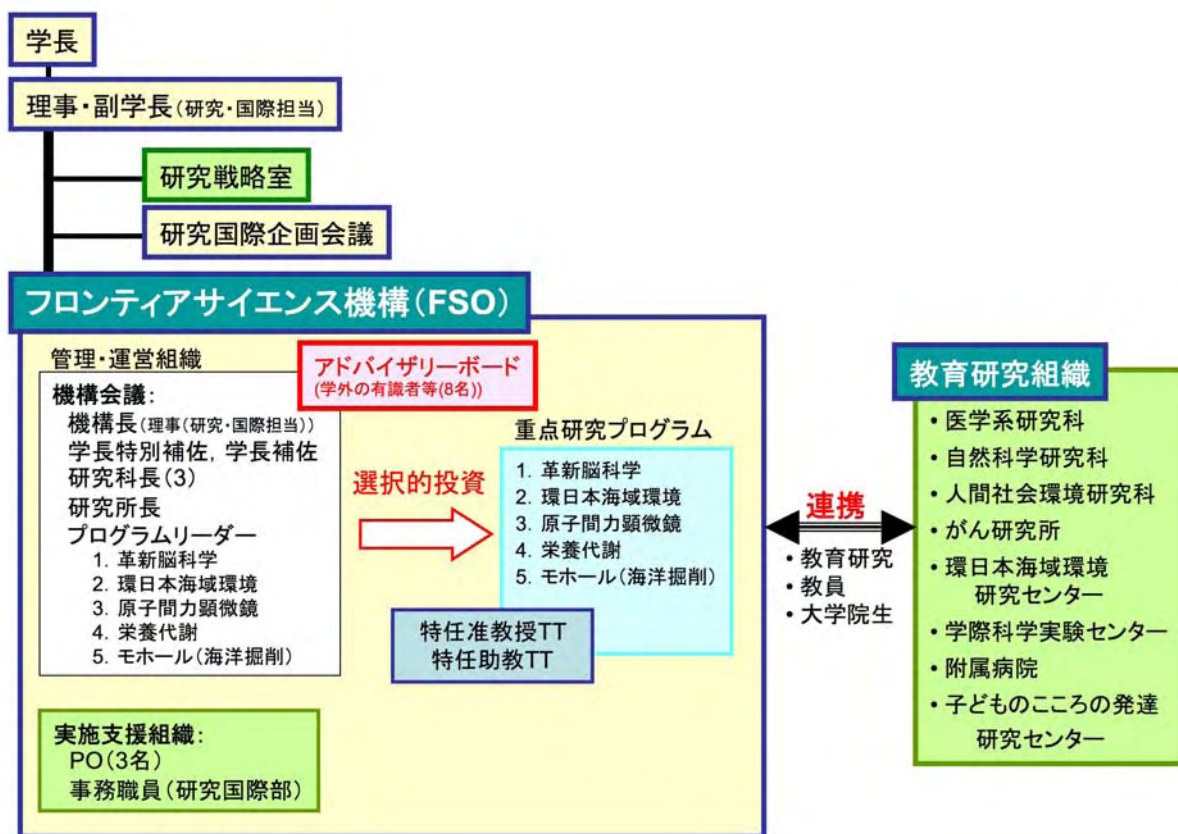


図 2. FSO のしくみ

#### (10)改革の構想・PDCA サイクル

本事業は、テニュアトラックシステムを導入し、その実績を踏まえ本学に適した新たな人事システムを導入することを目的としている。

金沢大学の若手研究者育成の現状には多様な問題があり、先端・融合科学の動的変化と若手研究者の育成にとっては現在の教育研究組織と教員人事システムの再検討が急務となっていた。こうした現状を打破する手段のひとつとしてテニュア・トラック制度の導入が、平成 18 年度より理事(研究・国際担当)の諮問機関である研究戦略室で議論が重ねられてきた。その制度設計のモデルとして、平成 18 年 10 月より大学独自経費による特任テニュア・トラック准教授の国際公募を開始した。その後、平成 19 年 4 月に理事(研究・国際担当)を機構長とするフロンティアサイエンス機構(FSO:図 2 参照)を立ち上げ、5 月には大学独自の取組による特任テニュア・トラック准教授を採用した。

本プログラム採択後、平成 19 年 6 月から国際公募を開始した。8 月には外部委員も招いて特任テニュア・トラック教員を選考した。この間に、PO を採用し、FSO 会議の助言のもと、PO が事務局と協力して支援を行った。採用されたテニュア・トラック教員には学内、学外のメンターを配置し、随時助言を受けられる体制を整えた。プログラムの実施に当たり、総括責任者は学長、実務統括として理事(研究・国際担当)が当たり、PO 及び事務局が実施支援組織として機能している。

本プログラムのマネジメントは FSO 会議が行っている。FSO 会議は、プログラムの運営全般についての

議論、特任教員の状況について情報交換を行い、プログラムの実施において各特任テニユア・トラック教員に生じた様々な問題に対し、個別に丁寧に対処してきた。また、FSO 会議が主導して中間・最終審査基準を策定した。こうした本プログラムに関連した FSO の活動全般は、学外有識者等からなる FSO アドバイザリボード委員会において評価・助言を受け、改善に取り組んでいる。優秀なテニユア・トラック教員が本学の重点研究領域の研究活動の推進役になっている。

さらに、このプログラムの実施により大学全体の人事システム改革を進めるために、平成 19 年度より部局所属型テニユア・トラック助教制度を大学経費で運用している。本プログラムの運用状況および部局所属型テニユア・トラック制度の実施状況を教員キャリアパス検討 WG テニユア・トラック分科会で報告するなどし、全学のテニユア・トラック制度導入を含む人事システム改革に関連した委員会と密接に連携し、制度の定着について議論している。また、教員評価システムを導入するなど、新たな人事システムを導入するための PDCA サイクルが働いている。

上記の PDCA サイクルの P (Plan) および D (Do) に加え、C (Check) において明らかになった部局所属型テニユア・トラック制度導入における課題としては、年俸制であること、分野によっては 5 年というテニユア・トラック期間が短いこと、そして学内教員の本制度についての理解不足が挙げられている。そこで A (Action) として、本プログラムの運用状況および部局所属型テニユア・トラック制度の課題を含む実施状況を教員キャリアパス検討 WG テニユア・トラック分科会で報告し、制度の最適化と定着について議論している。また、制度の周知を図るために、ホームページやニュースレターを通じた宣伝および FSO 機構長による制度の説明を部局ごとに実施しているほか、テニユア・トラック教員の研究発表会を開催している。現在、教員評価システムを導入するなど、新たな人事システムを導入するための 2 巡目の PDCA サイクルを実施している。

今後は、さらに学外からの check とそれを踏まえた Action を行うために、まずは、地域の大学との連携を深めることを重視した。地域での連携と特任同士の交流を深め、地方大学にとって優秀な若手研究者を集める手段のひとつとしてのテニユア・トラック制度のあり方について意見交換を行う。これにより、他大学への人事システム改革の波及効果も期待できる。

## (11)波及効果

### ①学内への波及効果

・テニユア・トラック制度の活用により、優秀な研究者が採用されたことによって、周囲の若手研究者にとっても刺激になり、よい影響を与えている。

・テニユア・トラック教員の採用基準が本学の教員採用に対して参考にされ、平成 21 年 1 月より教育職員の採用・昇任に係る選考手続きが全学的に見直された。具体的には次のとおりである。

教員の新規採用は原則公募となった。

教員の昇任については、学外のピアレビューを採用するよう努める、と明文化された。

平成 21 年 4 月からは人社系で統一基準による採用の最低ラインを設定した。

・教員のキャリアパス検討ワーキンググループテニユア・トラック分科会が設置され、制度定着のための議論が行われている。また、あわせてサバティカル分科会も設置され、サバティカル制度の導入についても検討している。

・部局所属型テニユア・トラック制度の実施により、一段と優秀な教員が採用されるようになった。

・学内におけるテニユア・トラック教員の周知を図るために、テニユア・トラック教員の研究発表会をキャンパスごとに随時開催している。平成 21 年は 5 月と 6 月に各キャンパスで開催した。研究発表会では、テニユア・トラック教員らが採用されてから現在までの研究成果と今後の展望について発表を行った。宝町キャンパスにおける研究発表会では、医学系、がん研究所、学際科学実験センター、子どものこころの発達研究センター等の各部局長をはじめ、中堅・若手教員、ポスドクなど 41 名が参加した。また、角間キャンパスにおける研究発表会では、薬学系、自然システム学系、電子情報学系、医学系、イノベーション創成センター、男女共同参画キャリアデザインラボラトリー等から、各系長、中堅・若手教員、ポスドク、大学院生など 52 名が参加した。研究発表会の詳細なプログラムについては、ホームページ (<http://fso.w3.kanazawa-u.ac.jp/title.html>) を参照のこと。

・テニユア・トラック教員採用後、教員のキャリアパスに対する関心が高まり、学外(岐阜大学)から講師を招聘して講演会を開催した(2009/5/18 開催)。

・Newsletterを発行し、制度の周知を図るとともに、研究に有用な情報を積極的に学内外へ向けて発信している。Newsletterは日本語で発行しているが、英語で発行した号もある。

(<http://fso.w3.kanazawa-u.ac.jp/newsletter.html>)。

## ②学外への波及効果

・研究分野ごとのセミナー、シンポジウムを特任教員が中心になって実施している。中には、本学の 21 世紀 COE プログラムと連携して実施しているものもある。

2008 年 7 月 17 日 : COE International Symposium 2008 on Development, Learning, memory and Autism

2008 年 8 月 21 日 : 金沢大学革新脳科学 COE シンポジウム *Neurobiology of Drosophila*

2008年11月25日 : 第1回能登大気観測スーパーサイト国際助言委員会および研究企画助言委員会

・ホームページ (<http://fso.w3.kanazawa-u.ac.jp/>) を通じた情報発信 : ホームページは日本語と英語で整備し、情報発信の拠点となっている。平成 21 年 5 月からは研究支援に関するページも立ち上げ、テニユア・トラック制度だけではなく研究支援についても積極的な情報発信を開始した。

・Newsletter (<http://fso.w3.kanazawa-u.ac.jp/newsletter.html>) を通じた情報発信 : Newsletterは学外へも配付し、本学のテニユア・トラック制度やテニユア・トラック教員に関する情報発信を行っている。

・これまでの本学の取り組みの成果と課題等を広く普及するため、今後、北陸地域におけるテニユア・トラック制度に関するシンポジウムの開催を計画している。

## (12)資金計画

### ①大学独自のテニユア・トラック特任准教授の採用と部局所属型テニユア・トラック特任助教制度の導入

科学技術振興調整費以外の取り組みとして、調整費と同様の規格による特任准教授を平成 19 年 5 月より 1 名採用した。支援額、提供スペース、審査基準等については、調整費による特任教員と同様(本人人件費込みで渡しきり 3,000 万円、スペース 130 m<sup>2</sup>)であり、所属も FSO である。経費は大学が負担している(運営費交付金等)。

さらに、部局所属型テニユア・トラック制度を平成 19 年度より導入した。採用された特任テニユア・トラック助教にはスタートアップのための研究費として初年度 300 万円、2 年目以降は 200 万円を配分する。また、大学は導入した部局等に対し、初年度はインセンティブ経費として 150 万円、2 年目以降は 50 万円を配分する。これらの経費は運営費交付金等から賄われる。部局所属型テニユア・トラックに係るポスト・経費のうちポストと人件費は部局、研究費は大学が負担する。毎年 4 名ずつの予算を確保している。これまでの実績は付録を参照のこと。

いずれも、学長主導により全学を挙げて取り組んでいる。

## ②科学技術振興調整費の有効活用

科学技術振興調整費のおかげで、特任テニユア・トラック教員の研究環境整備が充実し、優れた研究成果が出つつある。これは、外部研究資金の獲得状況からも明らかであり、このような短期間で成果がでてきているのは科学技術振興調整費の支援によるところが大きい。

#### IV. 今後の計画

##### 1. 人材養成システム改革終了時の達成目標

(1) 当初の「人材養成システム改革終了時の具体的目標」の達成見込み

##### 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。

→現在, 採択されている重点研究プログラムの代表者は, 科学研究費補助金の基盤研究(S)(2件), 基盤研究(A)(3件)に採択されている。それ以外にも, 各プログラムの代表者を中心にさまざまな大型資金を獲得しており, 研究拠点として基盤が整いつつあるといえる。これらの重点研究プログラムに関わる教員は, 更なる大型プロジェクトを視野に入れて研究活動を推進している。本事業で採用された若手研究者は順調に研究活動を推進しており, このようなプロジェクトに絡みつつ本学における次世代の研究をリードすることが期待される。

・助教TT制の導入拡大(全助教の 1/4 を目標)とTT経験者を優先した教員採用制度を定着させる。

→助教テニユア・トラック制度は順次導入する部局が増えている。

金沢大学における助教は平成20年5月現在で239名(附属病院を除くと162名)おり, 新規の助教の採用は毎年20名程度(附属病院を除く)である。そのうちの毎年4名程度がテニユア・トラックとして採用される計画であるので, 毎年新規に採用する助教の1/4程度のテニユア・トラック教員が採用されることになる。これを継続することにより, 将来的に助教のテニユア・トラック教員の拡大を図ることができる。

・FSO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。

→重点研究プログラムのうち, 革新脳科学プログラムに関連して「子どものこころの発達研究センター」が平成19年10月に創設された。さらに, 平成21年4月に大阪大学, 浜松医科大学と本学との連合大学院である「連合小児発達学研究所」が設置された。

また, 原子間力顕微鏡の研究プログラムも現在センター化に向けた準備を進めている。

このように, FSOの効果的資源投入とマネジメントにより, 新たな研究基盤が整備されつつある。

・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。

→これまでにPOとして3名の学位取得者を採用した。本事業のマネジメント, 特任テニユア・トラック教員の研究室立ち上げ支援や助言, 研究リテラシーコースの企画・実施, ホームページの維持管理, Newsletterの発行など本プログラムに関すること全般や, 外部大型研究資金申請の支援を行ってきた。うち, 1名は平成21年4月より名古屋大学へ国際交流支援の専門スタッフとして採用され活躍している(平成21年7月から後任のPOを採用予定)。若手研究者とともにPOの育成も進んでおり, 今後の更なる支援体制の充実が期待される。

・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。



→平成20年度にシステムのチェックおよび学内教員への周知及び意識向上のために教員評価システムを試行した。この結果を踏まえたシステムの改善を行い、平成21年度から自己申告エフォートを基礎にした教員評価を本格実施する。任期制は既述の通り、全学ではないが、部局で既に導入している。

## 2. 4, 5年目の人材養成システム改革及び資金計画

### (1) 人材養成システム改革及び資金計画の見直しの必要性の有無

概ね順調にテニユア・トラック教員の採用が拡大されており、提案時の人材養成改革構想に大きな変更はない。

### (2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要

これまで取り組んできた人材養成システム改革を学長のリーダーシップの下、FSO が中心となって引き続き進めていく。特に、4, 5年目は自主的経費による取り組み(部局所属型)で8名程度の新規採用を計画している。

## 3. 実施期間終了後の人材養成システム改革

実施規模については随時見直すが、現時点ではFSO 所属型、部局所属型の2タイプを継続する予定である。FSO 所属型は、大学として特に重視する研究領域に対する支援として、部局所属型は、優秀な教員確保と全学の教育研究活動の活性化を大きな目的として継続する。予算措置については、優秀な研究者の採用によってもたらされる間接経費を効果的に活用する。平成21年6月現在のFSO 所属型テニユア・トラック教員によってもたらされた21年度の科学研究費補助金やその他の外部資金による間接経費は、2,200万円程度であり、今後さらに増える見込みである。全学レベルで見ても、ここ数年の間接経費の伸び率は5千万円/年であり、テニユア・トラック制度導入による研究活動の活性化により、全学の間接経費の獲得がさらに伸びると予想される。

科学技術振興調整費による支援を契機に、優秀な研究者によってさらに優秀な研究者が集まる好循環を生み出すことが期待される。

## V. 自己評価

### 1. ミッションステートメントに対する達成度

初年度の科学技術振興調整費による目標についてはすべて計画通りに達成した。採用された特任教員のうち准教授については完全に独立し、自分で意思決定のできる環境で自由な研究活動を行っている。助教についても極めて独立性の高い環境下で自分の意思決定に基づいた研究活動を進めている。

3年目の目標である5つについても概ね達成している。

### 2. 国際公募・審査・業績評価

1ヶ月以上の公募期間を設け、多数の応募を得ることができた。採用した准教授4名、助教3名のうち本学出身者が2名であり、国際公募の成果がでていると言える。特任教員は学内外のメンターからの助言を受け、さらに毎年学外有識者からなるアドバイザリーボード委員会での助言を受けており、育成という観点でも充実した支援を行っていると言える。

### 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)

本事業開始前に大学独自の取り組みとして、科学技術振興調整費と同型のテニユア・トラック准教授を採用しているほか、平成19年度から部局所属型テニユア・トラック制度を大学経費で実施している。部局所属型テニユア・トラック制度で採用された特任教員も優秀であり、優秀な人材を確保する手段のひとつとしてテニユア・トラック制度が有効であることが浸透しつつある。その結果として、さらに優秀な研究者が集まるという相乗効果が生まれている。今後もさらなる制度の周知徹底を図り、制度の定着を目指す。

### 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)

教員キャリアパス検討WGを設置し、教員の適性を踏まえた職位配置の検討を行っている。全学的な教員評価を平成20年度に試行し、平成21年度から本格実施する。

平成21年1月に採用・昇任人事のシステムを見直し、透明性の高い人事を行う体制を整えた。また、サバティカルについても現在検討している。

このように、本事業の実施により人材養成システムが構築しつつある。

また、テニユア・トラック期間中の産休・育児休暇などの女性研究者支援のあり方についても、今後本学の男女共同参画キャリアデザインラボラトリーと連携して検討している。競争的研究資金への応募をはじめとする外国人研究者の支援は、現在POが中心となって行っているが、国際交流本部による全学の外国人教員の支援と連動した支援体制あり方について同本部とともに検討している。

### 5. 今後の計画(実施期間終了後の継続性)

FSO 所属型及び部局所属型テニユア・トラック制度を実施期間終了後も継続する。実施規模等具体的事項については、財政状況等を勘案しつつ、今後検討していく。

詳細は「IV. 今後の計画」に述べた通りである。

本学の本事業に関連したアピールポイントを以下に示す。

- ・大学経費によるテニユア・トラック制度を 2 タイプ計画実施しており, うち一つについては本事業開始前から導入した。
- ・3 名の研究支援専門職員(PO)を学内措置で配置し, 本事業のマネジメントや特任テニユア・トラック教員の支援業務を行っているほか, 全学の研究支援体制整備へ向けた取り組みを率先して実施している。