

(事後評価)

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（総括責任者：中村 信一）

プロジェクトの概要

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。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。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めざす。さらに、助教 TT 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) 評価結果

総合評価	目標達成度	国際公募・選考・業績評価	人材養成システム改革 (制度設計に基づく実施内容・実績)	人材養成システム改革 (制度設計に対するマネジメント)	実施期間終了後における取組	中間評価の反映
A	b	a	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

自機関へのテニユア職採用は5名の教授職を含めて100%を達成するとともに、全学レベルのテニユアトラック規程を整備し、着実にテニユアトラック制（以下「TT制」という。）が定着しつつあることは評価できる。今後は、機関構成員の理解をより深め、TT制の拡大・普及に向けてTT制を適用する大学戦略ポストの拡大とTT制による助教の新規採用者の増加を期待する。

- ・ **目標達成度**：自主経費を含み8名のテニユアトラック若手研究者（以下「TT若手」という。）全員を教授5名及び准教授として自機関に採用し、優秀な若手研究者を育成したことは評価できる。しかし、大学戦略ポストを5%確保すること及び新規採用の助教の1/4をTT制とする目標は未だ達成しておらず、近い将来にこれらを達成することによって、TT制を継続・定着することが必要である。
- ・ **国際公募・選考・業績評価**：適切な公募プロセスによって優秀なTT若手を採用し、大型

の外部資金を獲得するなど FSO における TT 若手を育成していることは評価できる。一方で、女性研究者を採用できなかったこと及び最低限の外国籍研究者採用にとどまったことの要因を分析し、今後の TT 制の継続・定着に活かすことを期待する。

- **制度設計に基づく実施内容・実績**：多額の研究費（TT 若手の人件費を含む）を TT 若手の裁量に委ねることによって優れた業績と大型外部資金獲得につなげ、また、回答率は低かったものの全教員へのアンケート結果を基に全学テニュアトラック規程を改定したことは評価できる。今後は、本プロジェクトによって培ったノウハウを活かして、全学への TT 制拡大を期待する。
- **制度設計に対するマネジメント**：本プロジェクト開始当初から博士研究員であるプログラムオフィサー（後年度にはリサーチアドミニストレータ：URA と改称）を採用・育成することによって、優秀な TT 若手を育成・支援したことは評価できる。今後、URA を活かして TT 制を全学に拡大することを期待する。
- **実施期間終了後における取組**：本プロジェクトで実施した「FSO 所属型（戦略型）」と併行して、多くの部局が採り入れることが可能な「部局所属型（部局型）」の TT 制を導入したことは評価できる。今後は、財政的環境の変化や定員削減動向を踏まえた二つの TT 制の併存・調和及びそれぞれの特徴を活かした取組のバランスをとるとともに、人間社会研究域への TT 制の定着を期待する。
- **中間評価の反映**：本プロジェクトに対する中間評価結果報告書の指摘はほぼ満たされている。今後は、外国籍及び女性研究者の TT 制による採用・育成及び人間社会研究域において大学戦略ポストのみではなく部局ポストも活用した TT 制を定着させることを期待する。