

先端学際プロジェクトによる若手人材の育成

実施予定期間：平成19年度～平成23年度

総括責任者：飯田 嘉宏（横浜国立大学）

I. 概要

本学の重点領域研究と若手人材育成を推進する学際プロジェクト研究センターを設立し、教育研究の更なる活性化とテニユア・トラック制度の定着を目指す。

本センターは特任教員（助教）として採用する若手人材に、独立した場所、予算、学生指導の機会を保障し、自立した教育・研究活動を可能とする人材育成拠点である。若手人材はテニユア教員と連携したプロジェクトを推進することで、教育・研究両面の支援を受け、研鑽を積み、5年の任期を経てテニユア審査を受ける。

特任教員（助教）の採用はセンター内に全学的に組織する人事協議会がグローバルな視点から戦略的な採用審査を行い、若手人材育成と透明性の高い戦略的な人事制度の両立を定着させる。

1. 機関の現状

本学では「実践性」、「先進性」、「開放性」、「国際性」の精神のもとに、独自の重点的な教育研究分野を「学際プロジェクト研究」と位置づけ、予算等の重点配分を行い国際的に競争力ある研究を推進している。これらの取り組みにより、外部資金受入額は増加の一途を辿っており、本学の取り組みは学外からも評価されている。

また、若手研究者の自立促進にも積極的に取り組んでいる。具体的には、海外研究機関への派遣制度、科研費応募促進のための若手教員への研究費支援、海外での研究発表支援、外部機関からのポスト・助手の採用など、若手研究者の自立と流動性増大に資する事業である。教員採用に際しては、公募制を大幅に導入している。また、定期的に教員業績評価や、優れた成果のある教員に対する顕彰などを実施している。

しかしながら、更なる飛躍のためには、これらの取り組みを有機的に組み合わせた組織的なシステムを構築して若手研究者の自立/育成のための環境整備が必要である。

2. 人材システム改革の内容

若手人材を育成するために、平成19年度より自立した教育研究主体であるテニユア・トラック制の職階・助教を導入して、競争的な環境の下で自立を促す体制への移行を進めている。このなかで、閉鎖的な人事採用を改め、透明性のある戦

略的な人事を組織として行うために部局長、評議員、学外委員等で構成される人事協議会にて国際的な公募による採用活動を行い、若手研究者を採用する。この若手人材を組織的に教育するシステムを構築すべく、調整費にて「先端学際プロジェクトによる若手人材の育成」を提案し、学際プロジェクト研究センターにて11名の若手研究者を特任教員（助教）として採用する。

特任教員（助教）は学際プロジェクト研究センターにて組織的な教育訓練と同時に、多数の教員が共同で取り組む学際プロジェクト研究へ参加して研究や教育の研鑽を積み、5年の任期中にテニユア審査を受ける。学際プロジェクト研究センターの取り組みをモデルにして、自主的取り組みでも助教の採用を進め、若手研究者の自立的環境整備のためのテニユア・トラック制度を全学に定着させる。

3. 3年目における具体的な目標

科学技術振興調整費による取り組みの一環として雇用する若手研究者と並行して、自主的取り組みでもテニユア・トラック制の助教の採用を図る。調整費による取り組みと自主的取り組みを合わせて、3年目までに助手の約1/4を任期制の助教に移行させる。

助教が大学院学生の指導に積極的に関与できる制度を確立する。博士課程前期学生については主指導教員として、博士課程後期学生については指導教員グループの一員として指導に当たる。すべての助教が3年目までに博士課程前期学生の指導経験を持てるように運用する。

4. 実施期間終了後における具体的な目標

科学技術振興調整費による取り組みの一環として雇用する取り組みと自主的取り組みを合わせて、5年後までに助手の約1/3をテニユア・トラック制の助教に移行させる。助教が大学院学生の指導に積極的に関与できる制度を確立する。博士課程前期学生については主指導教員として、博士課程後期学生については指導教員グループの一員として指導に当たる。すべての若手研究者が5年目までに博士課程後期学生の指導補助経験を持てるように運用する。

5年目までに分野ごとの方針に則った方式で、研究や教育の教員業績評価に基づいた全教員に対する博士課程後期指導資格再審査の導入を行う。

5. 実施期間終了後の取組

本事業及び自主的取り組みによる若手人材育成システム及び助教制の成果・問題点等を5年後に評価し、必要に応じて

制度の整備をした上で、改善したテニュア・トラック制度を定着させる。テニュア・トラック制とテニュア職にある教員の定期的な教員業績評価を組み合わせ、教育研究で活気に満ちた大学作りを実行する。

6. 期待される波及効果

本学では助教制度を次のように先進的に運用することとしている。

- 1) 助教は若手がテニュア・ポスト（准教授、教授）に昇任するためのテニュア・トラックポストと位置づけ、任期制とする。
- 2) 今後採用される博士の学位を有する助手相当職（本学で独自に定める研究教員）は、本学では助教を経ずに准教授、教授に昇任することはできない。

このことにより、全国的に若手研究者の流動性が高まることが期待される。

なお、中規模大学である横浜国立大学は人的資源を確保する必要が高いが故に人材の流動性を高める必要があると認識しており、テニュア・トラック制を積極導入することにより、若手研究者の自立と大学の活性化を図る。この若手人材育成と流動化は同規模の他の大学にも有効と考えられ、本学

のモデルが他大学にも採用されることにより、若手人材の流動化は促進されると考えられる。

7. 実施体制

本事業によるテニュア・トラック制を分野に偏らない人事協議会で運営する。テニュア・トラックにある教員には研究費、大学院学生指導経験などで優遇し、自立を支援する。

同時に、現在テニュア職にある全教員に対して分野ごとの方針に則った方式で、研究や教育の業績評価に基づく博士課程後期指導資格の再審制を導入する。また、自主的取り組みとしてテニュア・トラック制の助教を定期的に採用し、事業終了後の制度改革を定着させる。テニュア・トラック制の助教の平成19年度からの導入が全学的に決定した。

本事業による助教の採用、マネジメントは設置予定の学際プロジェクト研究センターおよび人事協議会によっておこなわれる。

学長、役員会は、改革全体を推進するとともに、将来を見通した全学的取り組みを検討する。

以上の人事システム改革を図示する。また、当該構想に携わる研究者等とその役割を下表に示す。

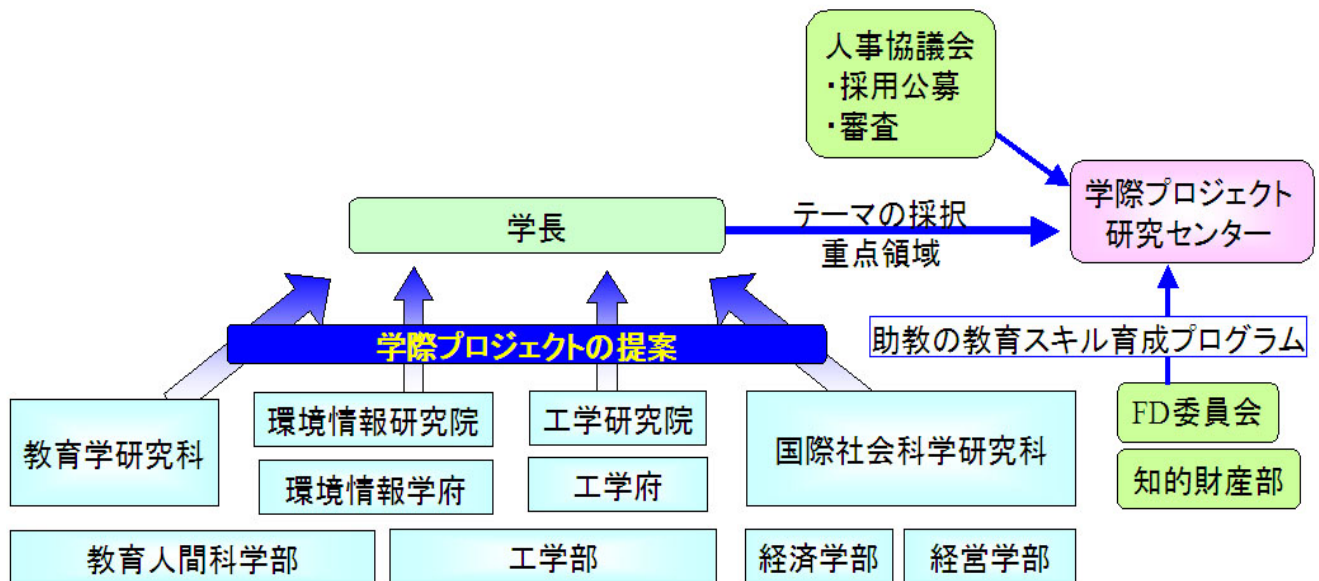


図10 システムの実施体制とマネージメント

氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
◎飯田 嘉宏	学長	統括責任者
渡辺 慎介	副学長	統括、人事協議会委員
國分 泰雄	工学研究院教授・工学研究院長	工学分野統括、人事協議会委員
田中 裕久	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター長	学際プロジェクト研究センター統括、人事協議会委員、特任教員（助教）の指導と助言
福田 幸男	教育人間科学部教授・教育人間科学部長	教育人間科学分野統括、人事協議会委員
秋山 太郎	経済学部教授・経済学部長・学際プロジェクト研究センター兼務教員	経済学分野統括、人事協議会委員、特任教員（助教）の指導と助言
有馬 眞	環境情報研究院教授・環境情報研究院長	環境情報分野統括、人事協議会委員
間嶋 隆一	教育人間科学部教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
中村 栄子	教育人間科学部教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
上杉 晴一	環境情報研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
栗原 靖之	環境情報研究院准教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
上野 誠也	環境情報研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
井上 義行	環境情報研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
松本 勉	環境情報研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
四方 順司	環境情報研究院准教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
窪田 好浩	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
安藤 柱	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
西野 耕一	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
田才 晃	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
吉川 信行	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
大野かおる	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
武田 淳	工学研究院教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言
倉澤 資成	国際社会科学部教授・学際プロジェクト研究センター兼務教員	特任教員（助教）の指導と助言

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 19 年度

・計画

学際プロジェクト研究センターの設置

特任教員（助教）の国際公募，採用者の決定及び育成開始

若手研究者の業績評価の実施

b. 平成 20 年度

・計画

特任教員（助教）の育成（特に研究能力）

若手研究者の業績評価の実施

テニユア中間評価の評価基準の作成

テニユア審査基準の作成

テニユア中間評価の評価基準とテニユア審査基準の若手研究者への提示

c. 平成 21 年度

・計画

特任教員（助教）の育成（研究・教育能力）

特任教員（助教）の中間審査（研究状況の評価）

若手研究者の業績評価の実施

一部特任教員（助教）のテニユア審査

d. 平成 22 年度

・計画

特任教員（助教）の育成（特に教育能力）

若手研究者の業績評価の実施

e. 平成 23 年度

計画

若手研究者の業績評価の実施

特任教員（助教）のテニユア審査

9. 年次計画

取組内容	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
○調整費の取組						
若手研究者の育成	公募・選考	若手研究者の業績 評価の実施				
研究環境整備	研究場所改修	研究スキルの育成	教育スキルの育成		テニユア審査	
	スタートアップ (スタートアップ資金、場所、院生配属)		中間評価： 研究状況の評価 一部テニユア審査へ			自主取組に融合
○自主的取組						
助教(任期付き)職階制度設計			助教(任期付き)の採用			テニユア・トラック制の定着
博士課程後期研究指導再審制度設計	制度の検討		テニユア審査		テニユア審査	研究指導資格再審制への移行
			博士課程後期研究指導資格再審制度の試行			