

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、密度の高い教育と研究を行い、「実践的学術の拠点」構築を目標として改革努力を続けている。

中でも若手人材の育成は改革の基盤と位置づけ、平成19年4月に実施された大学教員組織の法改正に関しては、テニユア・トラック制に基づき競争的環境の下で自立を促す独自の助教制度(年俸制)を導入した。その制度の骨子は、1) 助教の職位は、テニユア・ポスト(准教授、教授)に昇任するためのテニユア・トラックポストと位置づけ、任期制としたこと。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、助教を経ずに准教授、教授に昇任することはないことである。次に、若手研究者の自立促進を行うため、独自の海外への派遣制度と、研究費支援制度(スタートアップ資金支援制度)を実施している。これらの教員の採用に際しては、すべて公募制により、国内、国外の外部機関からの採用を通して流動性増大に資する取り組みを行っている。

更に、教員業績評価と、優れた成果のある教員に対する顕彰を定期的実施している。更なる飛躍のために、これらの取り組みを有機的に組み合わせた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と、本学全体の研究活性化と大学院教育の充実を図る。

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としてテニユア・トラック制の職階・助教を導入し、競争的環境の下で自立を促す体制への移行を進めている。まず、システム改革として、平成19年7月に全学組織として設置した「学際プロジェクト研究センター」に戦略的研究領域を設定して、外部有識者を含めた人事協議会による透明性の高い人事システムを構築し、国際公募により、特任教員(助教)11名採用した。本助教は、独立した研究者として予算とスペースの配分を受け、教授・准教授と共に取り組む学際プロジェクト研究を行うとともに、大学院生への指導の機会も与えることによって教育の研鑽も積み、5年以内にテニユア審査を受けて、本学または他機関のテニユア職に就けるようにした。研究スペースも新規に整備し、11名の特任教員(助教)が、一つの建物内の同一フロアで、学際研究の議論を行い易くする場を用意し、研究遂行にシナジー効果が生まれやすい環境を整備した。これらの取り組みによって広い視野を持ち、教育資質も十分に備え、また社会に繋がる独創的研究を遂行できる新しいタイプの若手研究者・教員を育成する人材育成システムを推進している。

×本事業を契機として、自主的取り組みでも国際公募等による助教の採用を進めており、自主財源によるスタートアップ資金の提供と自立的な研究環境整備を行い、若手研究者のためのテニユア・トラック制度の定着を全学的に目指している。

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。自主的取り組みでは、3年目までに助手の約1/4をテニユア・トラック助教として雇用する。

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。また、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制の導入を行う。

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。

6. 期待される波及効果

本事業はテニュア・トラック制の助教制度によって、広い視野と教育資質を十分に備え、世界に通用する研究を遂行できる新しいタイプの若手研究者・教員を育成する取り組みであり、このモデル事業が全国に波及すれば若手研究者の流動性が全国的に高まることが期待される全国的に若手研究者の流動性が高まることを期待される。

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行われる。

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。

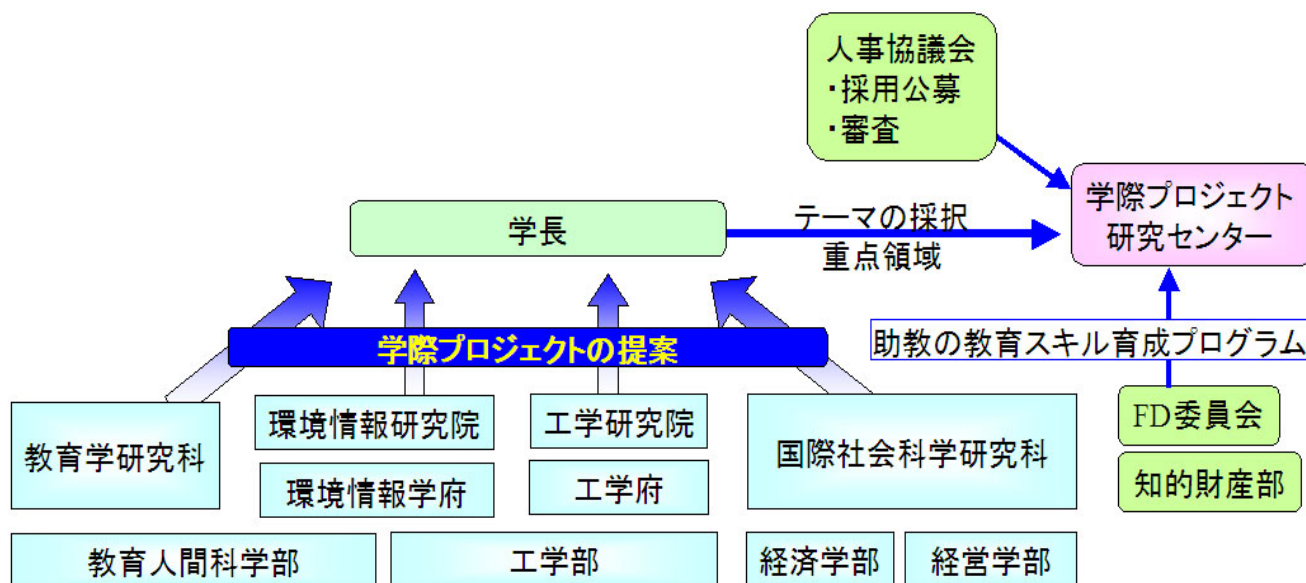


図10 システムの実施体制とマネージメント

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
小野 康男	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
大門 正克	経済学部教授・経済学部長	経済学分野統括、人事協議会委員
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
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
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
秋山 太郎	経済学部教授・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
倉澤 資成	国際社会科学部研究科教授・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

・実績

学際プロジェクト研究センターの設置と共に人事協議会を設立し、国際公募により特任教員（助教）11名の採用者を決定し、育成を行うと共に業績評価を行った。

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	研究スキルの育成 研究場所改修 スタートアップ (スタートアップ資金、場所、院生配属)		教育スキルの育成		テニユア審査	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			