

課題の概要

- 提案構想名 「 卓越した若手研究者の自立促進プログラム 」
○総括責任者名 「 小宮山 宏 」
○提案機関名 「 東京大学 」

機関の現状

本学は、15 大学院研究科, 11 附置研究所, 21 全学センターを擁し、世界のリーディング・ユニバーシティとして、国際的にも高い評価を得ている。本学でカバーしている研究分野が非常に多岐にわたっていることから、若手研究者の育成については、全学で統一的な取組体制は整備できていないのが現状である。しかし、各部局においてはその実情に応じた若手研究者育成の取り組みが進んでいる。自然科学系の多くの部局では外部資金や部局長裁量経費を活用し、研究のスタートアップ資金、研究スペース、サポートスタッフの提供等を行っている。

教員の人事システムについては、ほとんど全ての自然科学系部局では完全又は部分的な任期制を導入している。また、特任教員制度の採用により若手研究員の他機関等との異動サイクルが出来ているなど、流動性が定着化しつつある。しかし、若手の優秀な研究者は、日本国内での独立ポジションが少ないとの理由で、海外の独立ポジションをめざし、いわゆる頭脳流出が起きていることも事実である。

人材システム改革・若手研究者育成の構想

本事業は特に優秀な若手研究者の自立を促進するための、全学的仕組み作りのモデル構築と位置づけ、当面は基礎自然科学系の研究所をモデル部局とし、卓越した研究者の育成を行う。本事業に参加するモデル部局は、事業開始4年後の一定数の承継ポストを本事業推進委員会に預け、推進委員会はその委託ポストの2倍程度の助教から准教授相当の若手研究者を国際公募し、5年の任期を付けて採用する。モデル部局は採用された研究者が自立して研究を行うための環境整備およびメンター制度などあらゆる支援を行う。推進委員会は、採用3年目に中間評価を行い、5年任期終了前にテニユア審査を行い、適任者にはモデル部局の教員とすることを決定する。

若手研究者の育成はこれまで各部局内で行われてきたが、全学的な委員会を設置しての若手研究者育成の仕組み作りは本学にとり大きな人材システム改革となる。本事業終了後も、部局長や総長の裁量経費およびポスト、基金等を組み合わせて若手研究者の登竜門となる持続可能な仕組みとしていく。

ミッションステートメントの概要

本事業推進委員会は、附置研究所を中心に本事業のモデル部局を募り、事業開始4年後の承継ポストを最低7程度確保する。14名程度の助教から准教授相当の気鋭の若手研究者を国際公募により採用し、スタートアップ資金、支援スタッフまたはポストドクを付けモデル部局で措置した研究スペースを与える。受け入れ部局は採用した研究者の自立のための最大限の支援を行う。委員会は3年で中間評価を行い、テニユアの可否および継続の可否を決め、最終年度にテニユア審査を行う。受け入れ部局は委員会に管理委託したポストを使って研究者を受け入れるが、管理ポスト以外にも優れた研究者は積極的に受け入れる。

卓越した若手研究者の自立促進プログラムの実施体制

総長室



若手研究者自立促進プログラム運営委員会

構成: 委員長: 総長

委員: 研究担当理事及び学内教員
(部局長からの推薦等により選出)

- 主な任務:
- ① 卓越した若手研究者の公募・選考・採用
 - ② 本プログラムの支援対象となる若手研究者を受け入れる支援部局の決定、当該若手研究者へのサポートについての学内調整・支援部局への助言
 - ③ 採用された若手研究者の評価基準の策定及び評価
 - ④ 任期満了にあたってのテニユア・ポストへの移行の際の評価基準及び評価方法の策定

採用
評価



ビザ・コンサルティングサービス
等

ビザ取得など外国人
研究者支援

関連分野の
部局

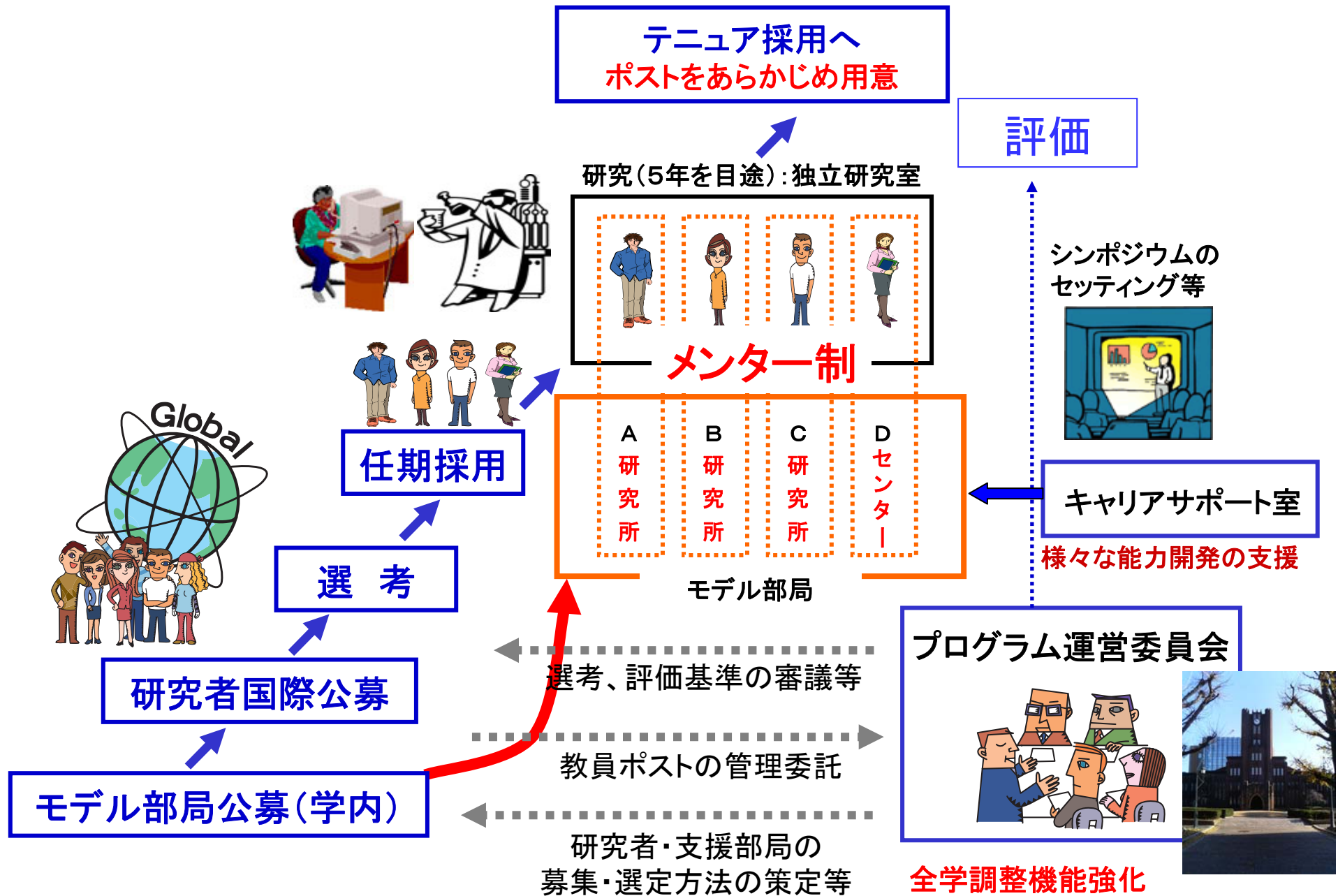
キャリアサ
ポート室

連携・情報交換

連携・情報交換

サポート部局(若手研究者の研究現場)
採用された若手研究者に対するメンター、
研究スペースと設備の提供、などの支援

若手研究者育成プログラムの実施内容



ミッションステートメント

○提案構想名	「 卓越した若手研究者の自立促進プログラム 」
○総括責任者名	「 小宮山 宏 」
○提案機関名	「 東京大学 」

(1) 人材システム改革構想の概要

本事業では、研究所群を中心にしたモデル部局を選び全学的組織にて特に優秀な若手研究者の選考・採用・育成の仕組みを作ることにより、より多角的な観点から若手研究者を採用し育成する。採用された研究者には自立に向けた様々な支援が得られる。これにより、従来の部局中心の人事に加えて、全学的な視点からの人事制度の試行を行い、若手研究者のキャリア・パスの選択肢を広げるとともにテニユア制度が全学的に広がり定着することを期待する。このモデルシステムの試行によりオープンな形で優秀な若手研究者が集まる仕組みと文化が根ざす研究組織の構築を目指したい。

(2) 3年目における具体的な目標

初年度に若手研究者 14 名程度の国際公募を実施すると同時に、研究環境整備の体制を整える。採用された研究者には研究資金、サポートスタッフ、施設の提供に加え自立した研究者となるための研究室運営や研究費獲得のノウハウなどをアドバイスするメンター制度を整え、本事業の3年目を終了する時点では、当該研究者が独自の研究成果を上げて研究費を獲得できるように支援する。3年目の中間評価を全学委員会で実施し、特に優れた研究業績を上げた若手研究者には、そのテニユア・トラック審査を繰り上げて実施する。また、中間評価に基づき各研究者には必要なアドバイスを行う。

(3) 実施期間終了後における具体的な目標

本事業により、5年間で14名程度の若手研究者への支援を行い、この間に受け入れ部局は若手研究者が独自に論文発表や競争的資金の獲得をすることができる自立した研究者として育成する。任期満了者のテニユア審査を行い、少なくとも半数は受け入れ部局または学内の他部局の定員内教員として採用する。この仕組みと文化を学内に定着させる。

(4) 実施期間終了後の取組

本事業の支援対象者でテニユア制に移行した研究者には間接経費や総長・部局長の裁量経費、寄附金などを活用して引き続き支援し研究の一層の発展を促進する。さらに本事業の経験を活かして、現行の任期制あるいは独立准教授制度などを見直し、テニユア・トラック制度による採用が若手研究者の登竜門となるような制度設計を行い、この制度の全学的な広がり定着を目指す。

(5) 期待される波及効果

本事業で支援対象となる若手研究者の数は少ないが、これをモデルとして本事業で蓄積した競争的環境での若手研究者育成の経験に基づく教員人事システム改革が大学全体に広がり、部局を超えたよりオープンな形で国内外から優秀な若手研究者を集め、健全な競争的環境下でキャリアアップする仕組みと文化が根ざすことが期待される。こうしたオープンな仕組みは海外に流出した優秀な若手研究者の還流とともに外国人研究者の採用の可能性も拡大することが期待される。