

若手研究者の自立的な研究環境整備促進 中間評価
「卓越した若手研究者の自立促進プログラム」

機関名: 国立大学法人東京大学

代表者名: 濱田 純一

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	5
III. これまでの取組状況(実施内容・実績)	
1. 総括	6
2. ミッションステートメントの3年目における具体的な目標に対する達成度	7
3. テンユア・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	8
(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	11
(2)-2 採用者の人数	12
(3) 若手研究者の研究環境整備	14
(4) 若手研究者の育成施策	14
(5) 年次評価(業績評価)体制	17
(6) テンユア審査基準、テンユア枠	18
(7) キャリアパス支援	19
(8) 人材の流動性への配慮	19
(9) 組織の支援体制	20
(10) 改革の構想・PDCA サイクル	21
(11) 波及効果	22
(12) 資金計画	23
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	25
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	25
(2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要	25
3. 実施期間終了後の人材養成システム改革	25
V. 自己評価	27

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:卓越した若手研究者の自立促進プログラム
- 機関名:国立大学法人東京大学
- 代表者名(役職):濱田 純一(学長)
- 実施期間:5年間
- 実施経費:3年目までの総額 750 百万円(間接経費込み)

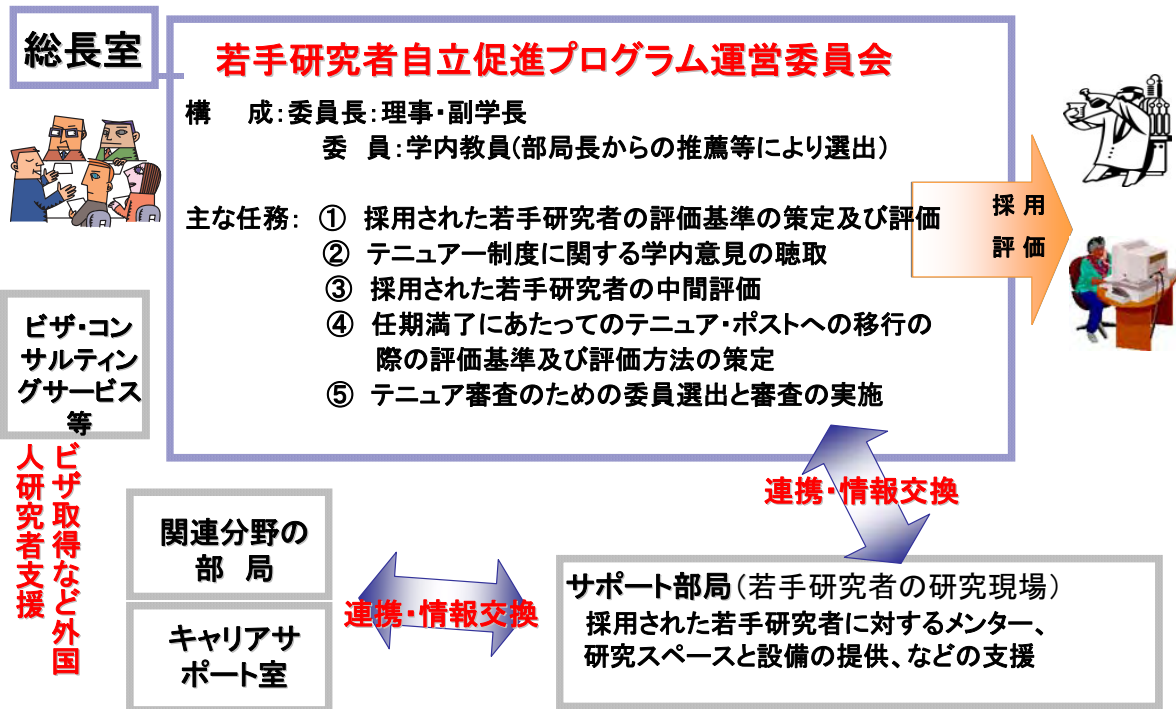
1. 人材養成システム改革の概要

機関の現状
<p>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。</p> <p>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。</p>
人材システム改革・若手研究者育成の構想
<p>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。</p> <p>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。</p>

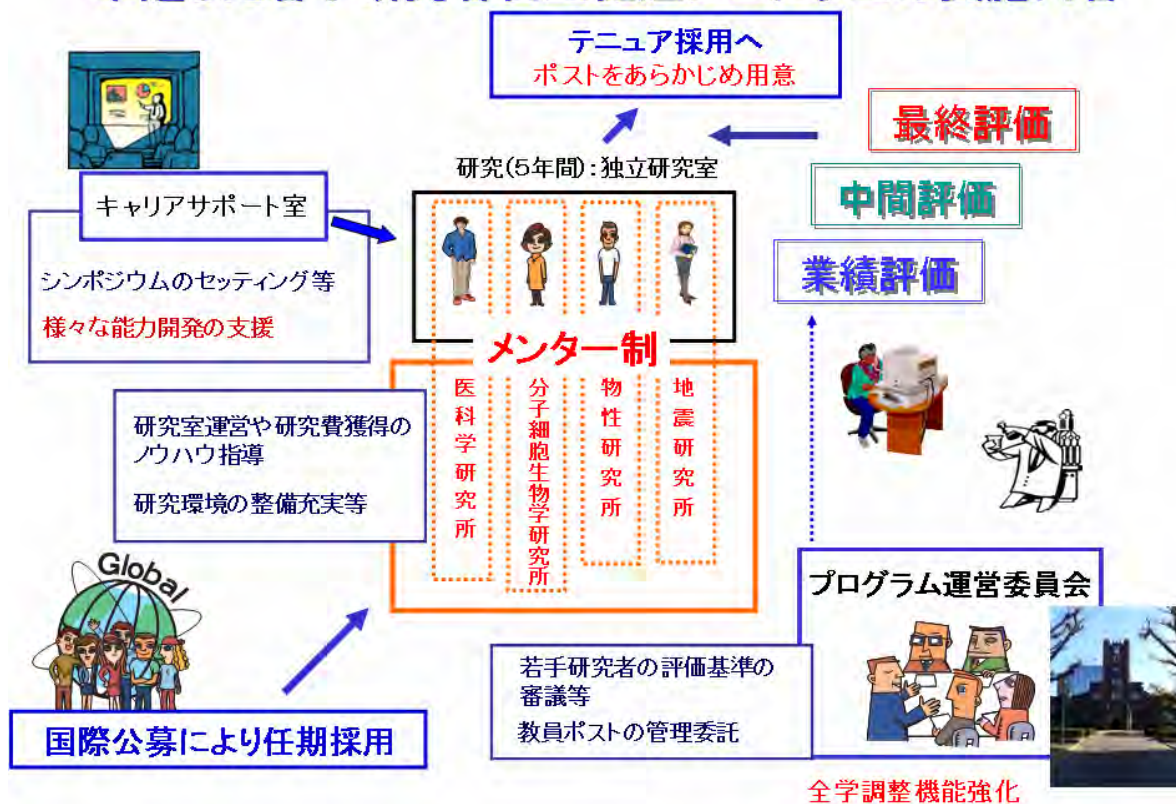
ミッションステートメントの概要

本事業推進委員会は、初年度に医科学研究所、分子細胞生物学研究所、地震研究所、物性研究所をモデル部局として選定し、14名の助教または講師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各モデル部局で措置した研究スペースを与え、研究活動を開始している。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年目に中間評価を行い、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



卓越した若手研究者自立促進プログラムの実施内容



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

現行の組織においては、部局の中の専攻等のように狭い範囲で研究者の選考等が行われているところが見受けられるとともに、他部局における関連分野を専門とする教員による評価などは行われていない。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と考えている。

(2) 3年目における具体的な目標

初年度に対象研究分野における若手研究者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助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として定着を目指す。

(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差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。

2. 採択時コメント

テニユア・トラック制度を将来的に全学で実施することを目指し、附置研究所を対象に、試験的にテニユア・トラック制度を導入する構想である。各研究所において、若手研究者が独立した研究スペース・研究資金・事務サポートが受けられるよう、全学委員会を設置するなど、実施体制が整っている点が評価される。

なお、プロジェクト終了時までには、将来的に全学に本テニユア・トラック制度を波及させるための具体的な方策を立て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	17.5	119.6	149.9	149.9	149.9		586.8
(1)特任准教授	0.0	3.1	12.7	12.7	12.7		41.2
		(1名)	(1名)	(1名)	(1名)		
(2)特任講師	8.2	43.8	44.2	44.2	44.2		184.6
	(5名)	(5名)	(5名)	(5名)	(5名)		
(3)特任助教	9.3	60.0	61.3	61.3	61.3		253.2
	(6名)	(8名)	(8名)	(8名)	(8名)		
(4)特任研究員	0.0	8.5	27.0	27.0	27.0		89.5
		(2名)	(6名)	(6名)	(6名)		
(5)学術研究支援員	0.0	4.2	4.7	4.7	4.7		18.3
		(1名)	(1名)	(1名)	(1名)		
2. 備品及び 試作品費	141.7	20.6	15.1	5.0	0.0		182.4
3. 消耗品費	31.0	35.5	24.3	34.4	39.4		164.6
4. 旅費	0.8	6.1	1.9	1.9	1.9		12.6
5. その他	1.6	10.5	1.1	1.1	1.1		15.4
6. 間接経費	57.8	57.7	57.7	57.7	57.7		288.6
調整費計	250.4	250.0	250.0	250.0	250.0		1,250.4
(自主的取組) ・大学運営費	12.3	18.3	27.6	27.6	27.6		113.4
自主経費計	12.3	18.3	27.6	27.6	27.6		113.4

* 人件費が当初見込額より増加したことに伴い消耗品費、旅費、その他経費の所要見込を削減し、自主的取組の経費へ含める。

Ⅲ. これまでの取組状況(実施内容・実績)

1. 総括

副学長・理事を委員長として全学的な運営委員会を設置した。委員には、本プログラムの実施部局である、医科研、分生研、物性研、地震研の4研究所長、関連する理学、医学、工学研究科長、総長補佐および6名の学外有識者が加わった。

本プログラムには医科研、分生研、物性研、地震研の4研究所が、各々教員ポストを本プログラムのために確保した上で参画した。各研究所において、所外の委員を含む選考委員会を設置し、国際公募を行い候補の選考を行った。各候補者につき全学の運営委員会にて審議の上、13名を平成19年度に採用を決定した。さらに、平成20年度に1名の採用を決定した。

各研究所では、本プログラムのためのスペースを確保して研究室の整備を行った。各々の若手研究者にメンターを配置して研究活動を支援する体制を作った。さらに、研究費の支援、研究設備の提供、学生の指導委託など便宜を図った。すでに、本プログラムで採用した研究者は、その研究がNature誌に発表されたり、著名学術誌の表紙をかざったり、TV・新聞等で広く紹介されたりするなど極めて優れた成果を上げており、4つの受賞という形でも表彰されている。また、科学技術振興機構さきがけ、科学技術振興機構TRiP、科学研究費補助金など、それぞれ独自に競争的研究資金を得て研究を加速しているものもいる。また、国際シンポジウムを積極的に企画するなど、グローバルな活動を開始したものもいるが、このような活動は将来的に独立を意識した行動であり、他の若手育成システムではあまり見られないテニユアトラックならではの効果と考えられる。このように、若手育成の効果がすでに実績として現れており、本プログラムを導入した効果は大きい。

平成20年10月には、若手研究者の独立に関する公開シンポジウムと懇談会を開催した。学内のみならず学外からも多数の参加者(文部科学省:4名, JST:2名, 東京大学モデル部局:89名, 東京大学他部局:14名, その他一般・他大学・企業:22名), があり、本研究プログラムで採用した研究者の紹介、研究環境整備、独立に向けた課題や解決策などについて活発な意見交換を行った。

平成20年度末には全学委員会において中間評価について議論して、学外委員を含めた評価委員会の設置、各研究者の研究成果の公開発表会を行うことなど基本方針を決めた。

平成21年度に入り、現在、中間評価実施に向けて各研究所において準備を開始しており、9月までには評価を実施する手はずになっている。

なお、優れた業績を上げた2名の研究者については、審査基準にしたがってテニユア審査を繰り上げて実施することも検討している。

実施状況

実施日	取組内容
平成19年5月21日	役員懇談会にて若手自立プログラム運営委員会の設置を承認
平成19年6月5日	第1回若手自立プログラム運営委員会開催
平成19年7月1日～ 平成19年9月10日	東京大学若手研究者自立促進プログラムによるフロンティア研究チームリーダー(特任准教授・特任講師)およびフロンティア研究員(特任助教)募集
平成19年9月1日～ 平成19年12月3日	各研究所において書面審査及び面接審査
平成19年11月6日	第2回若手自立プログラム運営委員会開催
平成19年12月4日	第3回若手自立プログラム運営委員会(採用候補者内定)
平成19年12月18日	第4回若手自立プログラム運営委員会(採用候補者内定)
平成20年1月1日～ 平成21年1月1日	各若手研究者が採用と同時に研究開始
平成20年4月8日	第5回若手自立プログラム運営委員会開催
平成20年10月8日	卓越した若手研究者の自立促進プログラムシンポジウム開催
平成21年2月23日	第6回若手自立プログラム運営委員会開催、中間評価の方針決定

2. ミッションステートメントの3年目における具体的な目標に対する達成度

初年度に国際公募を実施し、13名の若手研究者を採用して翌年に1名を採用した。したがって、当初目標の14名の採用は達成された。各研究所においては、本事業費に加えて別途に各研究所の経費から基礎的な研究費を与えるとともに研究環境の整備も行った。研究事務は所属する研究部門・研究センターの事務職員またはメンター教員の研究室がサポートした。施設としては、居室と実験室とを合わせて研究内容および職種により1名当たり概ね30～100平方メートル程度を与え、各研究所の研究施設・設備等の自由な利用を認めている。研究室の運営、論文作成や研究費獲得の助言に当たるため、採用された若手研究者それぞれに1～2名のメンターを配置した。助言指導については、あくまで本人の将来的な独立を促進させることが目的であることを徹底している。論文発表、研究費の獲得等の実績については別添のとおりであり、研究は順調に進んでいる。3年目の中間評価は、すでに評価基準・評価委員会の人選・自己評価書の提出が終わり、平成21年度前半に実施される見込みである。以上を総合的に勘案すると、ミッションは、十分達成されたといえる。

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

公募分野・部局	生命科学および医科学分野・医科学研究所
公募期間	平成19年7月2日～平成19年8月31日
公募媒体	東京大学及び医科学研究所 HP、Nature 誌(世界版、日本版、Web)、実験医学誌
公募費用総額	453,000円


公募分野・部局	分子細胞生物学一般・分子細胞生物学研究所
公募期間	平成19年7月1日～平成19年8月31日
公募媒体	東京大学HP、東京大学分子細胞生物学研究所HP、Nature 誌、実験医学誌、細胞工学誌、生化学誌
公募費用総額	公募掲載料 180,000円

公募分野・部局	物性科学(実験・理論)分野・物性研究所
公募期間	平成19年7月2日～平成19年8月30日
公募媒体	物性研だより、東京大学物性研究所HP、独立行政法人科学技術振興機構研究者人材データベース、社団法人応用物理学会誌、社団法人日本物理学会誌、Physics Today 誌
公募費用総額	社団法人応用物理学会誌公募掲載料 10,000円

公募分野・部局	地震・火山に関する固体地球科学分野・地震研究所
公募期間	平成19年7月1日～9月10日
公募媒体	学術雑誌(Nature)、米国地球物理学連合広報紙(EOS)、研究者人材データベースJRec-In、国内関連学会 Web 掲載(地震学会、測地学会)、火山学会メーリングリスト、関連研究機関への公文書
公募費用総額	400,000円

(公募事例1)

Tenure-Track Faculty Positions
Institute of Medical Science, University of Tokyo (IMSUT)




IMSUT invites applications for six tenure-track faculty positions to begin in 2007 at Associate Professor, Lecturer or Assistant Professor levels in the general area of medicine and life science. The initial appointment will be until March 31, 2012. Pending evaluation, the successful applicants are then expected to be tenured. We seek candidates with strong research records who are committed to developing independent, innovative, funded research programs. This program is supported by the Special Coordination Funds for promoting Science and Technology commissioned by the Ministry of Education, Culture Sports, Science and Technology.

Applicants should send a summary of research interests, curriculum vitae, research plans, a list of publication, and three sets of copies of major publications (copies of manuscripts currently undergoing review may also be included).

Applications should be sent to **Office of the Dean, The Institute of Medical Science, The University of Tokyo, Shirokanedai 4-6-1, Minato-ku, Tokyo 108-8639, JAPAN** by registered mail. Email inquiries to imsutfro@ims.u-tokyo.ac.jp Applications must be received by **Friday, Aug. 31, 2007**. Japanese version of application procedure is available at <http://www.ims.u-tokyo.ac.jp/imsut/jp/recruit/frontier.pdf>

JP107000R

(公募事例2)



東京大学分子細胞生物学研究所
フロンティア研究チームリーダーもしくはフロンティア研究員 公募

☐ URL : <http://www.iam.u-tokyo.ac.jp/indexe.html>

【公募職名】若手研究者自立促進プログラムによるフロンティア研究チームリーダーもしくはフロンティア研究員。東京大学就業規則上は、チームリーダーの場合は特任准教授または特任講師として、またフロンティア研究員の場合は特任助教として処遇する。

【分野および公募人数】生命科学一般の研究分野から4名。

【応募資格】博士取得後10年程度以内。

【任期・待遇等】任期：平成24年3月31日まで。年俸制。研究教育業績の審査のうえ任期終了までに分子細胞生物学研究所の専任教員として任用される可能性あり。

【著任時期】決定次第できるだけ早い時期。

【提出書類】①カバーレター(希望職種フロンティア研究チームリーダーもしくはフロンティア研究員を明記) ②履歴書 ③業績リスト(特に重要な論文に○印をつけること) ④主要論文の別刷(コピー)(5編以内、投稿中論文も添付可) ⑤研究業績の概要(2,000字程度) ⑥研究計画書(2,000字程度) ⑦応募者について参考意見を聞ける方2名の連絡先。

応募封書に「フロンティア教員応募書類在中」と明記し、簡易書留で送付。提出書類は返却しません。


【公募締切】平成19年8月31日必着。

【書類提出先】〒113-0032 東京都文京区弥生1-1-1 東京大学分子細胞生物学研究所 渡邊嘉典

【問合せ先】同上。TEL : 03-5841-1466, FAX : 03-5841-1468, E-mail : [ywatana@iam.u-tokyo.ac.jp](mailto:ywatanab@iam.u-tokyo.ac.jp)

(公募事例3)

**Associate Professor/Lecturer/
Assistant Professor**
(Tenure Track Position) in Earth Science at the
University of Tokyo

 **東京大学**
The University of Tokyo

Earthquake Research Institute (ERI), invites applications for 2 tenure-track positions, The University of Tokyo Frontier Research (UTFR) * Fellow, from outstanding scientists.


ERI seeks candidates who are committed to high standards and professionalism in the area of solid earth science with strong interest in earthquake and volcanism. The assignment term starts in January 2008 and lasts until March 31, 2012. The UTFR fellows should be independent, will be supplied with a start-up fund (10 million JPY in the first year and 3 to 7 million JPY annually from the second year). The pre-tenure review assessment will be held by the end of the term, and, if successful, a tenure position as associate professor will be offered.

Applicants must have English language proficiency and a doctorate. Salaries start at between 6 million and 8 million JPY per annum, depending on the academic rank and experience. Applications will be accepted until September 10, 2007. To apply, please send C.V. (including Grants obtained (indicate P.I. or member), Awards and invited talks), publication list (indicate reviewed or unreviewed), a 2-4 page description of research accomplishments, a 2-4 page description of research plans (indicate proposed academic rank), copies of 3 representative papers, and recommendation letters from 2 references (e-mail address required) by registered mail to:

Jinji-kakari, "UTFR Fellow Program",
Earthquake Research Institute, 1-1-1, Yayoi, Bunkyo-Ku, Tokyo,
Japan, 113-0032.

For further information, please visit <http://www.eri.u-tokyo.ac.jp/UTFR/>, or contact Prof. M. Takeo (E-mail: takeo@eri.u-tokyo.ac.jp, Phone: +81-3-5841-5707).

* UTFR program is supported by Special Coordination Funds for Promoting Science and Technology.

 **Earthquake Research Institute**
The University of Tokyo
1-1-1, Yayoi, Bunkyo-Ku, Tokyo 113-0032, Japan

JP106729R

(公募事例4) Physics Today 誌 2007年8月号 (物性研究所)

TENURE-TRACK FACULTY POSITIONS, ISSP

The Institute for Solid State Physics (ISSP) at the University of Tokyo seeks applications for two tenure-track faculty positions to begin on December 1, 2007 at the assistant professor level in the general area of condensed matter physics and chemistry. The initial appointment will be by March 31, 2012. The positions are then expected to be tenured as an associate professor in the ISSP, depending on the applicants' qualifications and interests. We shall give priority to those applicants obtaining their PhDs in last ten years. This program is supported by the Special Coordination Funds for Promoting Science and Technology commissioned by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. Applicants should send a letter of interest, curriculum vitae, research plans, a list of publications, copies of five principal publications, and a letter of recommendation or names of two references (including address, telephone, and email address). Applications should be mailed to the address below:
Personnel Office, The Institute for Solid State Physics, The University of Tokyo, 5-1-5 Kashiwanoha, Kashiwa-shi, Chiba 277-8581, Japan
The deadline for applications is August 30, 2007. Inquiry: Personnel Office (email) jinji@kj.u-tokyo.ac.jp

(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

全学の運営委員会で公募方法、審査方法を検討した。各分担研究所は研究領域が異なるために、一様な募集と審査は不可能であった。従って、各担当部局で研究領域に合わせて国際公募を行い、所外委員を加えた審査会で選考を行うことにした。最終的には全学の運営委員会に諮って公募および審査過程を検証し、決定する手続きが合意された。この合意にもとづいて各部局で以下のように選考を開始した。

医科学研究所：6名採用

採用審査基準：研究計画の提案および遂行能力。研究成果の発表能力。研究資金の獲得能力。将来性。研究内容と所のミッションとの整合性。

審査方法：書面審査(CV、研究実績、研究計画等)及び面接(プレゼンテーション、質疑応答)、プログラム運営委員会

審査委員の構成：審査委員6名(うち所外委員2名、学外委員0名、国外委員0名)

分子細胞生物学研究所：4名採用

採用審査基準：研究課題・概要、発表論文・講演等、研究資金獲得実績等

審査方法：書面審査(CV、研究実績等)及び面接(プレゼンテーション、質疑応答)、プログラム運営委員会

審査委員の構成：審査委員6名(うち所外委員3名、学外委員0名、国外委員0名)

物性研究所：2名採用

採用審査基準：研究課題・概要、職名、前職等

審査方法：書面審査(第一次及び第二次)、面接(セミナーによるプレゼンテーション及び質疑応答)、プログラム運営委員会

審査委員の構成：審査員6名(うち所外委員2名、学外委員0名、国外委員0名)

地震研究所：2名採用

採用審査基準：論文等の質と量及び博士号取得後の生産率、外部資金獲得状況、研究計画の内容、将来計画に基づく採用希望分野とのマッチング

審査方法：書面審査(一次・二次、CV、研究実績等)、面接(プレゼンテーション、質疑応答)、プログラム運営委員会

審査委員の構成：審査委員5名(うち所外委員2名、学外委員0名、国外委員0名)

(2)-2 採用者の人数

	人数(人)	比率(%)
若手研究者総数	14	100
女性研究者	2	14
外国籍研究者	2	14
前職が自機関の研究者	8	57

若手研究者の職名:出身地(国)、出身大学(博士号)、性別、前職

医科学研究所 6名

特任准教授:大韓民国(日本)出身、京都大学医学部(医学)、男性 ミシガン大学内科 AP

特任講師:日本出身、東京大学大学院農学生命科学研究科(農学)、男性、

国立成育医療センター研究所 基盤研流動研究員

特任助教:ドイツ出身、マールブルグ・フィリップス大学医学部(医学)、女性、

東京大学医科学研究所 特任助教

特任助教:日本出身、奈良先端科学技術大学院大学(バイオサイエンス)、男性、

東京大学医科学研究所 特任助教

特任助教:日本出身、筑波大学大学院生物科学研究科(理学)、男性、

東京大学医科学研究所 学術研究支援員

特任助教:日本出身、東京大学大学院理学系研究科(理学)、男性、

東京大学医科学研究所 リサーチフェロー

分子細胞生物学研究所 4名

特任講師:日本出身、東京大学農学生命科学研究科(農学)、男性、

東京大学分子細胞生物学研究所 助教

特任講師:日本出身、徳島大学第一内科(医学)、男性、

東京大学分子細胞生物学研究所 助教

特任助教:日本出身、東京大学大学院薬学系研究科(薬学)、男性、

東京大学分子細胞生物学研究所 博士研究員

特任助教:日本出身、東京大学大学院農学生命科学研究科(農学)、女性、

Receptor Biology Unit, National Institute of Neurological Diseases and

Stroke, National Institutes of Health, USA. Visiting Fellow

物性研究所 2名

特任講師：日本出身、東京大学大学院工学系研究科（工学）、男性、
（独）理化学研究所 基礎科学特別研究員

特任講師：日本出身、東京大学大学院工学系研究科（工学）、男性、
ローレンスバークレー国立研究所 Visiting Scholar

地震研究所 2名

特任助教：日本出身、名古屋大学大学院理学研究科（理学）、男性、
日本学術振興会 特別研究員

特任助教：日本出身、東京大学大学院総合文化研究科（学術）、男性、
東京大学地震研究所 助教

(3)若手研究者の研究環境整備

	状況
研究環境	それぞれ関連分野の研究部門に属し、独立性を保ちつつ、部門内の他研究室等と連携・協力して研究を進めている。
メンターの配置	所属研究部門の教授各1～2名をメンターとして指名・配置。
人的支援	本プログラム予算によるPD・学術研究支援員等の雇用の他、部局によっては自己負担で技術専門職員・事務職員を配置している。
研究資金	各研究所において、若手研究者の職階に応じて基礎的研究資金を配分(財源は科学技術振興調整費及び運営費交付金)。 各自による競争的資金の獲得をサポート
研究スペース	各研究所の施設の状況に応じ、居室及び実験室(1人あたり18 m ² ～100 m ²)を提供。
共通設備・施設	各研究所において共同利用施設、共通機器・設備、もしくはメンター教授の設備・機器の使用を保証。

(4)若手研究者の育成施策

共通の取り組み：

全学的な新任教職員を対象とした研修において、学務、財務、外部資金、資産管理、環境安全、メンタルヘルス、研究倫理等について教育している。本年度から新任教職員には研修が義務づけられている。

教育能力の育成のために、学部生や大学院生対象の講義の機会を積極的に与えている。また、ポスドクあるいは大学院生1～数名を各研究者に配置することにより、研究指導の機会も十分与えている。

各若手研究者にシニアな教授をメンターとして配置して、学生指導、研究活動、論文作成、研究費獲得、研究室運営などについて助言する体制を整えている。また、事務処理等の支援を研究所事務あるいはメンター教授の秘書が行なっている。なお、これらのサポートは研究者の独立性を最大限配慮する形で行われている。

各研究所独自の取り組み

医科学研究所：

①教育能力の育成

ポストドク研究員、博士課程大学院生、外国人留学生等と共同研究を行うなどして、日常的に、実験の組み立て、遂行、解釈、研究結果のプレゼンテーション、論文作製を指導する立場に置いている。また、学生実習、教育セミナー、学生向けの講義(例:「幹細胞生物学」や「有用なデータベースとサーバー」)や、現在運用中のデータベース、DBTSSとmelinaを用いた実習を行うなど、専門知識を生かした教育を行う機会を設けている。外国人研究者による研究室運営には、所長オフィス直属の国際連携室が研究室運営に関わる全面的なサポートを一定期間行い、外国人研究者がラボを開設するに当たって直面する問題点把握を行った。

②共同研究

米国ミシガン大学、国立成育医療センター研究所、順天堂大学、東京医科大学等との共同研究を進めている。

③知財・倫理教育

新任教職員を対象とした新任教職員研修で、知財関連の講義を受講させる。また、ヒトを対象とする研究を行う場合、医科学研究で行っている研究倫理研修会の受講を課している。

④学外派遣

国際学会での発表や共同研究での海外の研究教育機関の訪問を推奨している。

⑤異分野間の研究者交流

グローバル COE プログラムとの共催で行う、第一回フロンティア・リサーチ・イニシアティブ・シンポジウムのオーガナイザーとして、5名の外国人研究者を招聘してのシンポジウムを企画・運営を担当させるなど、異分野間の研究者交流を図りつつ、研究者集会の組織委員としての経験を積む機会を設けた。

⑥マネジメント研修

新任教職員を対象とした新任教職員研修で、学務、財務、外部資金、資産管理、環境安全、メンタルヘルス等に関する各種講義を受講させる。また、学内で行われている、各種研修プログラムの利用が可能であるため受講を推奨している。

分子細胞生物学研究所：

研究資金の獲得能力、研究者としての独立性を確立するために、科研費特定研究の研究班への参加、企業との共同研究、学会シンポジウムの企画の機会を与えている。グローバル COE プログラムのリトリートにも参加させ、研究所外の研究者との交流を促進し

ている。研究所内の関連施設の利用には最大限の便宜をはかる。論文投稿に際して、責任著者としての論文作成、改訂、Editor に対する対応などの指導を行っている。指導者としての経験を積ませるために大学院生指導の機会を与えている。さらに、研究費の申請に際して申請書の作成の指導、研究室の管理運営について指導を行っている。

物性研究所：

所内外の研究者との共同研究を奨励し、関連分野の研究室の実験設備の利用等に便宜を図っている。また、教授会（准教授を含む）にオブザーバー出席して、研究所の運営等に関する情報に接し、議論に参加する機会を与えている。外部資金への応募に関してメンターの研究室がサポートしている。また、メンター研究室のセミナーやミーティングに参加し、大学院生の教育に関与する機会も与えている。

地震研究所：

①教育能力の育成1名の特任助教(A)には、学部4年生の演習(半年、週2回)を担当させ、また、修士課程大学院生1名の実質的な指導にあたらせた。他の1名の特任助教(B)には、中国科学院研究生院で単位認定され、研究所が毎年講師を派遣する正規の集中講義を、平成20年7月2～3日に担当させた。

②共同研究：特任助教(A)は、高エネルギー研究所の大学等連携支援事業に応募し、21年度に採択された。また、北海道大学及び京都大学の火山学研究者と、それぞれ有珠山と桜島についての火山学的な共同研究を実施している。前者には地震研究所の共同利用(地震火山噴火予知計画)で予算措置されており、後者には京都大学防災研究所の共同利用経費が措置されている。

③知財・倫理教育：新任教職員を対象とした新任教職員研修で、知財関連の講義を受講させる。

④学外派遣：国際学会での発表や共同研究での海外の研究教育機関の訪問を推奨している。

⑤異分野間の研究者交流：特任助教(波多野)は、非線形物理学と地球科学の間の異分野交流を、積極的かつ主体的に推進している。たとえば、「摩擦とレオロジーに関する若手討論会」(青山学院大学、2009年4月ー現在)や、研究会「地球科学と非平衡物理」(地震研、2008年2月)の発起人をつとめている。

また、特任助教(A)は「高エネルギー地球物理学-ニュートリノ、ミュオンラジオグラフィー」国際シンポジウムを2008年6月に主催し、イタリア、フランス、米国の研究者と活発な討論を

行った。また、国際学術誌 Earth Planets Space において特集号「高エネルギー地球物理学 (High Energy Earth Science)」のゲスト・エディターをつとめるなど、高エネルギー物理学と地球物理学の交流に貢献している

⑥マネジメント研修

新任教職員を対象とした新任教職員研修で、学務、財務、外部資金、資産管理、環境安全、メンタルヘルス等に関する各種講義を受講させる。

(5)年次評価(業績評価)体制

ヒト(医科研)、モノ(物性研)、生命(分生研)、地球(地震研)という異なる分野からなるために、研究の実質的評価は研究所単位で行った。

医科学研究所:

各年度当初に1年間の研究計画を発表させ、年度末に研究成果発表会を公開で行う。メンター教授及び評価委員の出席のもと、若手研究者が1人ずつ研究成果をプレゼンテーションし、参加者と討論を行う。その過程において研究内容の評価を行う。また、教育活動やマネジメント能力等の評価については、各年度末に若手研究者が作成する活動結果報告書や、メンター教授が作成するメンター活動報告書によって成果を報告してもらい、評価専門委員が書面評価を行う。さらに、これら一連の事業評価体制を、所外及び学外評価専門委員を含めた評価専門委員会にて検討し、修正を加えながら今後の評価体制を構築していく予定である。

分子細胞生物学研究所:

研究についてはメンターが責任を持って日常的に指導を行い、年一回発行される研究所概要に2ページにわたり研究経過を報告させ、公表することにより、客観的な評価及び批判を受け入れるシステムを作っている。19年度は実質的な活動の時間がなかったが、21年3月末に年次成果報告、本年6月末に中間評価用の詳細な資料の提出を求めて中間評価を実施する。学外の専門家を含めた評価委員はすでに決定している。中間評価において、特段に高い評価が得られた場合はテニユア審査も検討する予定である。

物性研究所

物性研究所ではすべての研究室(客員も含む)に、年次報告(要覧および英文の Activity Report)への原稿提出を求め、印刷版を関係各方面に送付するとともに、Webpage に掲載して

いる。また、発表論文、著書などのリストをWeb入力して研究所全体のデータベースとしている。特任講師には、他の研究室と同様、これらの成果報告を提出させている。さらに、広報誌である「物性研だより」に、着任の挨拶と研究活動の抱負を述べた記事を掲載し、全国の物性研究者に物性研におけるテニュアトラック制度をヴィジブルにしている。また、研究室HPの作成を推奨し、研究活動を所内外にアピールさせている。

本年秋に中間評価を行なうこと、そのための資料を準備することを通知してある。中間評価において、特段の高い評価が得られた場合にはテニュア審査を繰り上げて実施する。

地震研究所:

評価体制としては、当該研究員が提出した評価資料及びメンターの所見に基づき、各年度末の地震研究所教授会場で、当該年度の評価を実施している。評価基準は、学術研究活動(論文・特許等の業績)に基づき行った。年次評価結果は良と否の2段階で行い、採用が平成20年1月1日であったので、19年度末の評価は実施を見送ったが、20年度の年次評価は2名とも「良」であった。助教Bについては、地球科学的関連性をより強く意識した研究を意識して研究を進めることをアドバイスした。具体的には地球科学との接点を明確にした論文投稿を勧めた。助教Aについては、大学院生等の指導の進め方についてアドバイスした。

(6)テニュア審査基準、テニュア枠

全学の運営委員会において、各研究所で採用した若手研究者の少なくとも半数は特任ではない正規の教員ポストへ移行させることを決めている。また、テニュア審査の基準としての全学委員会でのコンセンサスは以下のとおりである。

- ①研究計画の到達度
- ②独創性を発揮した研究成果をあげているか
- ③国内外での研究の位置づけ
- ④競争的研究資金等の獲得状況
- ⑤研究成果の外部への発信(学会発表、招待講演、メディア発表等)
- ⑥国内外での共同研究等の進展
- ⑦教育活動(講義、ポスドク・大学院生等の指導・育成)
- ⑧ラボマネジメント能力

以上の点について学外の専門家を含む審査委員会にて審査する。なお、各研究者の成果

発表は公開とする。

上記の中間評価において、特段に高い評価が得られた場合にはテニュア審査を繰り上げて実施する可能性もある。現時点で、少なくとも2名に対する繰り上げ審査を検討している。

(7)キャリアパス支援

各研究所において、外部資金等を活用して特任教員としての雇用を継続し、キャリアの継続発展を一定期間支援することも検討する。GCOE によるキャリアパスセミナーへの参加も可能である。

また、キャリア支援室等による次職の斡旋を検討中である。

(8)人材の流動性への配慮

法人化後の本学においては、東京大学が自らを変え、また、所与のシステムを変革することにより自律的に教育研究の活力を維持し発展させるために設計された学内再配分システムがある。総長のリーダーシップの基に機動的・短期的に配置する事業には総長裁量枠を、比較的長期間を見据えた事業には主に採用可能数の学内再配分システム枠を充てることができる。若手研究者の自律的研究環境整備促進のために、この枠を積極的に活用する予定である。

また、本学の大部分の部局において、教員の採用に際しては公募が一般的となっており、任期制が導入されている。さらに、教員人事の一層の流動性を高めるために、任期4年以下の助教として採用する場合は原則として年俸制を適用する。流動性と教員のモチベーション向上両立のために、60歳を超えて活動を希望する教授には、厳格な再任審査により活動を認める部局も散見されるなど、若手教員の人口を増やすためのシステム作りを、着々と進めている。

本プログラムに参加している研究所においては、教員の採用に際しては公募を行うことを原則としており、さらに流動性を活性化するために任期制等を導入している。各研究所の具体的な取り組みは以下のようなものである。

医科学研究所:助教の任期制(任期5年、再任1回のみ)を実施している。また、既に独立准教授制度をテニュア審査制の一環として導入しており、過去において2名の独立准教授を採用

し、いずれも学内及び他大学教授へ昇任している。本事業を契機に所内独自の若手育成システムの制度化を検討中である。多くの特任准教授や特任助教を雇用しており、独立した研究グループを率いている研究者もある。

分子細胞生物学研究所：法人化以前から所内規則による任期制を導入しており、法人化後には助教、講師、准教授に法的任期制（5年任期、再任1回のみ）を適用している。なお、分生研ではすでにテニユア審査制を一部導入しており、過去10年ほどで3名の独立助教授が採用後3～7年で教授へ、2名の独立講師が採用後3年で准教授へ昇任している。本事業を契機に、今後は独立の准教授、講師の採用をさらに増やす予定でいる。

物性研究所：教員人事はすべて公募し、学外委員を含む所外委員が半数を占める人事選考協議会において選考を行なっている。設立当初から助手には内規による任期制（任期5年、再任可）を採り、助手から准教授への内部昇格は認めない、という方針を貫いてきた。助手の任期制は2003年以降法的任期制（任期5年、再任1回限り）に移行した。助手の任期制については種々の議論があるものの、この制度が我が国の物性分野の人材供給に大きく貢献してきたことは間違いない。そのことは、多くの大学等において、物性分野の研究の中心となっているのは物性研の助手経験者であることに現れている。

地震研究所：専任の助教に対しては、着任後7年目から10年目にかけて、採用後の研究・業務活動についての包括的評価を行うことが制度化されている。評価委員会を設置し、その報告に基づいて当該助手への助言を教授会が決定し、所長が当該助手に対して、他部局・他機関への異動等の助言を行うこととしている。

(9)組織の支援体制

全学：キャリア支援室を設置して、就職情報の提供、応募書類作成や面接の指導をしている。

上記「流動性への配慮」の項参照

医科学研究所：若手研究者の自立促進プログラムに対して、全所的な協力体制で臨んでいる。まず、本プログラムで採用された6名の若手研究者を、「フロンティア研究拠点」という新たに立ち上げた研究ユニットに所属させて立場を明確にした。次に、所長、副所長、総務課長、

経理課長、プログラム担当職員からなる「若手自立促進プログラム統括室」というプログラムの遂行を統括する組織を立ち上げた。また、経理事務・総務事務を担当する事務職員を新たに所の負担で採用し、「若手支援事務室」に配置した。さらに、若手研究者それぞれにメンター教授を配置し、フロンティア研究チームリーダー2名には、技術専門職員1名ずつを配置し、研究支援体制を強化した。「フロンティア研究拠点」の研究者の対外的活動は、所長直属オフィスの企画室や国際連携室がバックアップしており、拠点研究者の企画による第1回の国際シンポジウムもH21年6月8日に開催した。

また、3号館3階に約200平方メートルの占有スペースを確保し、所内共通経費を利用して若手研究者の希望に応じた大規模改装工事を行った。

分子細胞生物学研究所：若手研究者の自立促進プログラムに対して、全所的な協力体制で臨んでいる。当該研究者の研究室の整備や研究費の補助を行い、個々の若手研究者へメンター教授を配置し、メンター研究室の設備は自由に利用できるようにし、研究上の議論、共同研究を通して、研究活動全般をサポートしている。さらに研究所事務部内に、経理事務・総務事務を担当する事務職員を「若手自立促進プログラム担当」として配置している。

物性研究所：特任講師には、研究活動に関して基本的に他の研究室と同等の待遇を与えている。運営費交付金からの研究費・旅費は同じ基準で配分している。オフィススペースとして独立した居室を与え、実験スペースについては50m²のユニットを固有スペースとして提供するほか、メンター研究室の設備等も利用できるよう、便宜を図っている。

地震研究所：研究所内にポスドク研究員の相談窓口（所長を含む5名の教授・准教授）を設け、研究員の相談に応じる体制をつくった。事務支援は、当該若手研究者の所属する研究部門・研究センターの事務職員がおこなっている。

(10)改革の構想・PDCA サイクル

各研究所においては、すでに若手研究者の自立促進に向けた取り組みを行ってきているが、本事業によりある程度まとまった人数の若手研究者を雇用して組織的なテニュア・トラック制度を試行することとした。そのため、部局外の有識者を加えた選考委員会により候補者の選考を行い、さらにそれを全学の運営委員会で審議決定した。各研究所での取り組み進捗状況については、全学的な運営委員会に報告し、助言を受けた。例えば、(中間)評価委員には学外委員を増やすことなど具体的な指摘事項については改善に務めた。

Plan: テニユア・トラック制度を含めて、一般に新しい制度を組織に導入する際には、新制度のメリットを組織構成員に十分に理解させ、制度についての観念論だけが先行しないように注意する必要がある。そこで、まず、部局において本プログラムを実施したものが「制度として成功」と、受けとめられるように、慎重に研究者の採用分野を設定することとした。すなわち、本プログラムのような外部資金で実際にテニユア・トラック制度を試行してみて、成功例を呈示することを企図した。これにより最も効果的に、制度についての理解をすすめさせることを狙った。

Do: 伝統的な学問分野への若手研究者採用にとどまらず、むしろ、異分野の交流による新しい学問分野の創成を目指した採用も積極的に行うこととした。若手研究者の自立促進プログラムでの採用は、ある意味ハイリスク・ハイリターンであり、それを可能とするのは、不幸にして研究が花開かないときには潔く撤退することができるようなシステムがあるからである。逆に、若手研究者が目覚ましい成果を収める見込みがたったなら、機敏に、当該研究者を昇進させて、より大きな責任と権限を与えることが適切だからである。採用された若手研究者は、いずれもその分野の若手研究者のホープであり、新しい学問分野を切り開くことが期待される。

Check: 採用された若手研究者の中間評価は実施中であるが、現時点ですでに、相当数の研究者が目立った成果を出している。これらの実績を通じて、若手研究者の採用にあたっては、テニユア・トラック制度がきわめて有効であることを、各研究所の構成員の多くが実感した。

Action: 本プログラム終了後も、外部資金による特任教員・研究員の雇用を積極的に行い、定員内への移行を含めたテニユア・トラック制度を継続し発展させる予定である。

(11)波及効果

若手研究者自立促進プログラムシンポジウムおよび懇談会を平成20年10月8日に東京大学の弥生講堂で開催した。採用研究者を代表する4名の研究者から各自のキャリアーおよび研究内容について説明し、各研究所における若手研究者育成の取り組みについて説明した。その後、総合討論と懇談会の場にて、若手の育成、任期制、テニユア制、評価などについての活発な見交換を行った。

学内のみならず、文科省、JSTや本事業を推進している他大学の関係者、さらに企業からの参加があり、大変活発な意見交換ができた。

また、HP 作成により情報発信につとめている。こうした活動により、関係部局の大学院生およびポスドクは、若手研究者自立促進プログラムでの採用研究者を将来のロールモデルとして捕らえて研究に励む傾向が感じられる。

本事業参加研究所以外にもテニユア制を試行する動きがでている。例えば、工学研究科では研究科長のリーダーシップを発揮して、工学系の将来に資する研究分野の展開と、突出して優秀な若手研究者の育成をはかるために戦略研究部門を設置している。

この部門では、次世代の工学を担う世界のトップを走る研究者の育成を目的として「若手育成プログラム」を開始しており、現在は、原子波工学領域、触媒反応工学領域、量子光電子工学領域およびウェブ工学領域の4領域において当該プログラムが実践されている。

全学的に任期制が導入されつつあり、ポストの流動化は進んでいる。また、特任教員を多数雇用しており、59名を定員内ポストへ移行させている。これは一つのテニユア制度であり、これは本事業参加研究所以外にも広く定着しつつある。

(12)資金計画

本プログラムにおいては、科学技術振興調整費による経費のほか、研究者の研究費の不足分については各研究所の大学運営費を配分し、更に研究者が獲得する外部資金により進めることを前提とする。

各研究所は本プログラムの研究者の研究費を支援するとともに各種助成金獲得にはバックアップする配慮を行っている。

また、今後新たにテニユア・トラック制導入を予定する部局においては基本的に各部局予算で経費を賄うことを前提とするが、必要に応じて総長裁量経費を配分するなどの支援を行うことを検討する。

医科学研究所:

本プログラムの運営において、科学技術振興調整費は主に若手研究者6名の人件費と、フロンティア研究チームリーダー2名の研究資金(それぞれ年間1200万円~1600万円)として活用している。フロンティア研究チームリーダー(特任准教授、特任講師)2名は、それぞれ独立した研究室を維持するため、研究に必要な基本的な機械設備の導入や共同して研究を行うポストドクを雇用する必要があるため、フロンティア研究員(特任助教)4名よりも資金面で手厚く支援している。フロンティア研究員4名には、それぞれ年間50万円の研究資金を提供しているが、不足分については、メンター教授から支援を受けることができるよう配慮している。

また、フロンティア研究チームリーダー2名には、技術専門職員1名ずつを配置しているが、これら技術専門職員は医科学研究所の定員内職員であり、その人件費は運営費交付金でカバーされ

ている。さらに、経理・総務事務を担当する専任の事務職員を所内共通経費で採用している。

分子細胞生物学研究所:

研究室の整備に230万円、機器購入のために約1,000万円を所長裁量経費等から支援し、設備品購入費として若手研究者着任時に振興調整費から一人当たり約430万円～1,000万円を充てた。

各研究者には、振興調整費から各自の人件費を除き講師へ各625万円、助教へ各325万円、運営費交付金から各100万円を提供し、研究補助者(PD及び学術研究支援員)の雇用経費の他、基盤的な研究費として充当している。

また、研究者独自に科学研究費補助金(特定領域、基盤研究C)を獲得している。

物性研究所:

本制度で着任した特任講師には、通常公募で採用した准教授と同じ基準の年間研究費と着任時700万円のスタートアップ資金を提供している。その他に、所長裁量経費による所内プロジェクト募集に応募することを推奨している。振興調整費によるPD雇用の人件費不足分は所長裁量経費により補填している。その他には、各自の自己努力により競争的資金(JSTさきがけ、戦略的創造研究推進事業)を得ている。

地震研究所:

若手研究者がリーダーとなって、「プロジェクト室」とよばれる部局内組織(3～5年の時限)を作れるようにした。プロジェクト室の運営は、主として部局長裁量経費をシードマネーとして提供し、より大型の競争的外部資金獲得を支援することとした。

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

中間評価における外部委員の意見等を考慮してテニユア審査の評価基準をさらに具体的に検討する必要はあるが、本プログラムで採用した研究者の多くはすでに優れた研究成果をあげていることから、少なくとも半数の研究者を定員内ポジションに採用するという当初設定した目標は十分達成されるであろう。したがって、当初の計画・目標を変更する必要はない。

4, 5 年目の全学的な重点取り組みとして、2年度目に行ったシンポジウムのフォローアップ・シンポジウムを開催するなどして、学内の他部局や他機関に成功事例を広報し、制度への関心を高めていく。

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

本事業費による4, 5年目に新たな採用の計画はない（医科研、分生研）。しかし、外部資金による特任教員の採用あるいは定員内教員でも厳密な任期制・昇任審査制（テニユア制）による採用は本事業の経験を活かして実施する予定である。

地震研と物性研ではそれぞれ 1 名のテニユア審査を検討中であり、認められれば4, 5年目に 1 名ずつの追加採用を行う。

(2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要

それぞれの研究所では、多くの特任の准教授、講師、助教を雇用しており、その中には独立的な研究を行っているものも多い。このような特任教員は自立促進支援の対象者であり、本プログラムの経験を生かしたシステム改革の対象となる人材プールである。初期の採用者が昇任するような場合には、プログラム終了後の改革を先取りする形でこれらの特任教員を本プログラムに追加して支援することも検討する。

3. 実施期間終了後の人材養成システム改革

すでに本学の多くの部局において任期制が導入されており、一定期間後に上位の職位への異動を含めた再任審査が実施されている。こうした再任・昇任のシステムは全学的な広がりを見せており、定着しつつある。

外部資金による特任教員が多数雇用されているが、そうした特任教員を定員内のポストに異動させている場合が多々あり、これもテニユア制の一つと見なせる。運営費交付金が暫減しつつある状況下では、外部資金による特任教員の採用は今後も増加する傾向にある。今後も特任教員の採用を積極的に行い、業績評価により正規のポストへの移行を行う。

医科学研究所：一定数の定年退職者が想定される2012年を目処に、若手が外部資金を獲得しながら独立した研究室を持てる制度の運用開始を計画している。具体的な中身は、本プログラムの経験を生かしながら十分な準備を行っていく予定である。

分子細胞生物学研究所：助教、講師、准教授に5年任期で再任1回可、教授は5年任期で再任可という任期制を導入した。したがって、今後は教授での採用以外は基本的に最長10年のテニユア審査制となる。

物性研究所：助教に関しては「5年任期で再任1回まで」という任期制を敷いており、准教授への内部昇格は認めていない。今回の特任講師採用は、若手登用の新たなパスの実験という意味合いがあり、実施後にその評価を行ない、既存の人事システムとの整合性に配慮した上で、その利点を活かしてゆく。

地震研究所：本プログラム終了後も、新分野創成にテニユア・トラック制度を活用することを目指して、研究所運営費を用いて、テニユア・トラックを前提とする教員採用を行う場合の内規を定めた。

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

すべて達成もしくは達成が確実である。

2. 国際公募・審査・業績評価

4研究所から合計14名の公募に対して、329名の応募であった。本事業の性格上、複数の大学で同時に類似の公募があったせいか、応募者数が通常の教員公募に比べてやや少ない傾向があった。選考委員会には部局外の委員も複数加わっており、公平性は十分確保されたと考える。通常の業績評価はそれぞれの研究所で行っているが、中間評価には学外の専門家を複数入れた評価委員会が設置されており、また、公開の成果発表会を行うことも予定されている。したがって、審査・評価は透明性が確保され、適正に実施されていると考えられる。

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)

医科学研究所では、定員内ポストで雇用された教員以外に多くの特任教員や特任研究員を擁しており、研究者としての育成を行っている。定員内ポストに空きが生じた場合には、選考委員会を開催し、複数候補を選定し、研究成果の所内での発表を依頼し、その評価に基づいて採用者を決定している。また、定員内准教授を教授と同等の選考基準で選考し、7年間の任期で独立准教授として研究室を運営するプログラムも従来から行っており、すでに2名を教授として送り出している。無論そういったプログラム以外の准教授が教授となって転出する例は数多くある。従って、本人の適性に応じた様々なルートによって人材育成が出来ていると考えており、これらの経験と今回のプログラムの経験を将来のシステム改革を生かすつもりである。

分子細胞生物学研究所では、すでに任期付きの独立講師、准教授を採用しており、その中から採用可能数内准教授および教授に昇任したものおよび所外の同等のポジションに転出したものが多数おり、人材育成システムが順調に機能し定着している。

地震研究所では、本プログラムの実施とその成果を踏まえて、部局内でテニユアトラック制度による助教も採用できるように、規則の整備をおこなった(H21.2月)。規則整備から間もないことから、採用実績はまだないことは、やむをえないと考える。

本事業参加研究所以外にもテニユア制を試行する動きがでている。例えば、工学系研究科では「若手育成プログラム」を独自にスタートしており、すでに4名をこのプログラムにて採用している。

任期制の導入、年俸制助教の採用、60歳での停年・再任審査制度の導入、特任教員の雇用と定員内ポストへの積極的な異動など人材の流動化と併せた人材養成システムづくりを検討している。

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)

例えば、医科研では以下に掲げるようにして、人材育成システム改革に向けて取り組んでいる。

- 1) 若手研究者が自立に向けたチャレンジと新領域の開拓を行うため仕組みを組織に定着させるべく、所長・副所長を中心とするワーキンググループで様々な形態を検討している。
- 2) 小単位で研究室が開設できるようにするために、中央設備の充実と技術系職員の集中配備を進めている。
- 3) 独立した小規模ラボの設立支援を行う技術職員の確保に向けて、教室配属技術職員の中央技術室再配置を進めている。
- 4) 小グループの研究者でも大きな国際学会等が開催できるような支援体制を所長オフィスの企画室および国際連携室が行っている。
- 5) アウトリーチ活動についても、企画室およびアウトリーチ室による支援活動を行っている。

5今後の計画

3. に述べたとおり、本プログラム終了後も、大学運営費やその他の外部資金により、テニユアトラック制度による助教採用の可能性を確保した。

本事業に参加した研究所はじめ本学の多くの部局では、教員の採用に際しては公募を原則としており、すでにテニユアポスト教員の多数が他大学・他部局出身者で占められており、広く人

材を求める点では十分に門戸は開かれている。しかし、外国人研究者が単独で独立した研究室を開設するためには、まだ多くの工夫の余地があることを今回雇用した研究者の支援で実感した。また、テニユアトラックへの対象として育成すべき人材プールとしてはすでに多くの特任教員・研究員を抱えている。特任の教員や研究員は、研究費や研究時間の確保は十分に補償される一方で、任期付きの不安定さを抱えている。これらの中の優秀な特任教員をテニユアポストに組み込んでいく仕組みはある程度実現が可能である。事実、すでに相当数が定員外から定員内のポストへ異動している。しかし、一方で、大学が法人化された後に、テニユアポスト自体が継続的に削減されている現実や、それに伴ってテニユアポスト教員の様々な雑務が増大し、研究時間の確保が困難となる現実を目の当たりにせざるを得ない。テニユアポストに付くことにより、多くの義務が発生し、研究戦略の見直しも必要となる現実がある。政策等の転換も含めた大きな制度の見直しも必要であろう。こういった現実の中で、一過性には奇抜な制度を作って改革を装って見せることは可能であろうが、継続性と実効性については大いに疑問がある。人材登用は組織の根幹にかかわる戦略であり、一律の人材登用システムをすべてに当てはめることは、同じ大学の中でも大変困難であることを今回のプログラムの運用でも実感した。本学の多様な研究分野、関連分野での大学院教育の現状、関連するコミュニティ、国際的な研究動向と人の流れを見据えて、柔軟性を持って進化できる制度の確立に向けて今回のプログラムを定着化することを検討している。

