

早稲田高等研究所 テニユア・トラックプログラム

実施予定期間：平成19年度～平成23年度

総括責任者：白井 克彦 (学校法人早稲田大学総長)

I. 概要

早稲田大学は世界をリードする研究拠点大学を目指し、優秀な若手研究者に活躍の場を提供する早稲田大学高等研究所(旧フューチャーインスティテュート)を立ち上げた。新たに若手研究者を公募し将来のテニユア付与を保証する新しい人事システムとして、テニユア・トラック制度を高等研究所に導入する。これは、研究者が自立して最先端の研究を実施できる環境を確立しつつ、本学の重点分野について卓越した研究能力をもったテニユア教員を育成するシステムである。プログラム終了時には本学の理工系の制度として定着させ、テニユア・トラック制度を骨子とした若手研究者養成モデルを構築し、特に私立大学の若手研究者養成システムのモデルを提案する。

1. 機関の現状

早稲田大学は、本年(2007年)、創立125周年を迎える。創立以来、本学は、三大教旨「学問の独立」、「学問の活用」、「模範国民の造就」を建学の理念とし、多様な分野に自ら地球・人類の未来を切り開いていく進取の精神をもつ多彩な人材を輩出してきた。

そして、現在、創立125年を第二の建学と位置づけ、次世代においても新しい時代を切りひらく知の創造や人材育成の拠点となるべく、新たな学部・学科の創設や再編、大学院の拡充などによる先端領域研究の促進やプロジェクト研究所等を活用した産学連携による研究機能の高度化、そして特にアジア太平洋地域を重視した海外教育研究機関との交流の緊密化など、全学的に抜本的な改革を行っている。

本学は、11学部(学部学生数45,700人)、17大学院(修士課程4,800人、博士後期課程1,900人、専門職学位1,400人)の学生と、専任教員(教授、助教授、講師)1,210名、客員教員(専任扱)331名、助手346名を擁する総合大学として研究教育を推進している。理工系の教育研究拠点として最も大きな組織である理工学術院(理工学部、理工学研究科、総合研究所で構成する教員組織)では、急激に変化する社会や産業界からのニーズに対応できる機動性と展開性を発揮するために、3学部・3研究科に再編するとともに、学部と大学院の連携を強化し、より高度な教育プログラムによる都市型教育研究拠点を目指している。特に、重点4分野である「生

命・バイオ」、「ナノ・材料」、「IT」、「環境・エネルギー」において大規模な研究を推進し、21世紀COEプログラムでは「実践的ナノ化学」、「自己組織系物理」、「プロダクティブICT」、「高齢化社会とロボット」と、科学技術振興調整費「戦略的研究拠点」では私学として初めて採択された「先端科学と健康医療の融合拠点の形成」に学内外の第一線の研究者を集結し、本学における最重点プロジェクトとして大規模な研究を展開している。さらに、科学研究費補助金・特別推進研究として「バイオ」2課題、「情報」1課題の計3件の最先端研究を推進している。この他にも、科学研究費補助金・科学技術振興調整費、厚生科学研究費をはじめ、科学技術振興機構、経済産業省、NEDO、環境省、総務省等の公的研究資金や産学連携による大型の受託、共同研究など、約90億円の外部資金や約20億円の大学予算による研究費によって活発に研究を展開している。

本学における理工系および自然科学系の研究組織としては、理工学研究科、国際情報通信研究科、情報生産システム研究科、人間科学研究科、スポーツ科学研究科の大学院の他に研究所として理工学総合研究所(理工学研究所、材料技術研究所)、国際情報通信研究センター、環境総合研究センター、人間総合研究センター、スポーツ科学研究センターを設置しており、各々の理念のもと研究プロジェクトを展開している。また、有期の研究組織として文理にまたがった150のプロジェクト研究所が活動している。さらに重点研究分野であり研究規模が大きく、集積することで目的が明確となる研究所群を、ナノ理工学研究機構、IT研究機構、先端科学・健康医療融合研究機構として立ち上げた。

研究拠点としては、都市型キャンパスとして様々な人材が交流し易い新宿区内の大久保キャンパスや西早稲田キャンパスを中心として、埼玉県の新所沢キャンパス(人間科学部・研究科、スポーツ科学部・研究科、人間総合研究センター、スポーツ科学研究センター)、本庄キャンパス(国際情報通信研究科、国際情報通信研究センター、環境・エネルギー研究科、環境総合研究センター)、北九州キャンパス(情報生産システム研究科および研究所)を有機的に連携させ研究を展開している。また、産学連携の研究拠点としては、横須賀(情報)、墨田区(地域連携)、つくば(ナノ)、岐阜(ロボット)に研究・実験施設を有し積極的な連携活動を展開している。さらに、2008年度には、大久保キャンパスに最先端の教育研究施設(63号館・約2万4千㎡)と東京女子医大の隣接地に同大学との共同教育研究施設(約1万4千㎡)が完成する。特に、後者の施設には、戦略的研究拠点(SCOE)を中心に活動している生命医療関連領域の学内外の研究者を集結して、医工連

携研究を促進し新融合領域・産業の拠点形成を目指すとともに、本学と女子医大との連携大学院を開く予定である。

以上のような理工系教育研究の組織的な展開と同時に、早稲田大学は「アジア太平洋地域における知の共創」を掲げ、この地域における教育研究活動の新たな展開を図っている。

これは、本学創設者である大隈重信の「東西文明の調和」という思想を受け継ぐものである。アジア太平洋地域は、21世紀において最もダイナミックに発展している地域であり、今後も多くの可能性と流動性を秘めた地域でもある。

本学は、そのようなアジアの動向を見据え、アジア地域との政治・経済交流を促進させ、相互の文化・歴史を尊重しあえるパートナー関係を構築するために、アジア研究を総合的に推進する「アジア研究機構」を2006年4月に立ち上げた。この機構は、21世紀COEで、本学が採択されたアジアに関する2拠点（現代アジア学創成・アジア地域文化エンハンシング研究センター）に関して、発展的な継承事業を展開するための組織でもある。また、国際交流に関しては、海外の教育・研究機関との人材交流、研究交流を促進させるために世界各国の大学等と学術交流協定を締結し、アジア、欧米地域はもとより、中南米、アフリカ、中東地域等の大学、研究所等も含め大学間協定（302）、箇所間協定（128）等多数の協定を締結している。毎年、多数の学生や研究者を留学または招聘などによる交流活動も活発に行われており、特に若手研究者については海外の一流の研究所等に長期に滞在させることで優れた研究成果の創出とともに国際的な研究者として育成を進めている。

海外での研究発表についてはNatureを始めとする著名な学術雑誌への論文掲載や国際学会での招待講演、論文発表等も頻繁に行われており、大学としても論文掲載料を補助するなどの支援をおこなっている。また、海外の研究者や研究機関との交流も積極的に取り組んでおり、この3年間での理工学術院を中心とした海外との交流状況としては、招聘研究員（交換研究員、外国人研究員）約60名がアメリカ、カナダ、メキシコ、イギリス、ドイツ、ロシア、イタリア、インド、中国、韓国等から本学に滞在して研究に従事し、また本学からは約30名が欧米を中心とした海外の著名な大学、研究機関に滞在し、各々6～12ヶ月にわたって研究を推進した。以上の研究環境の中で、若手研究者育成に関しては助手制度と客員教員制度を中心として取り組んできており、実績は次のとおりである。

【助手制度】

1994年より旧来の助手制度を変更し、研究者の養成を目的として、博士後期課程において研究実績をあげているものを任期（原則3年以内）を付した助手として多数嘱任している。任期中は独創的で先端的な研究に取り組み、年1回以上の研究報告書を提出させることにより業績評価を行い、任期後は

他大学教員、企業研究所等の研究者として活躍している。大学全体では、2004年度（337人）、2005年度（346人）、2006年度（359人）を雇用している。毎年、平均で新規に約100人程度を嘱任し、学部・大学院・研究所に所属して研究に従事している。助手のうち約4割強が理工系の研究組織へ所属している。なお、助教の導入に伴い、2007年度には助手制度を見直している。

【客員教員制度】

教育研究水準の向上および学術交流の促進を図るため、国内または外国から招聘し、研究、教育を行う任期（原則1年、3年まで更新可）を付した客員教員を多数（2006年度：常勤357名、非常勤425名）嘱任し、多くは3年程度在職している。嘱任にあたっては、学識、業績、身分等により客員教授、客員助教授、客員講師、客員研究助手として受け入れてきた。なお、客員研究助手については、大学の教員等の任期に関する法律に基づいて受け入れることも可能とし、また、特別な事情がある場合は、年俸制で受け入れることもできる。客員教授を除いた直近の3年間の嘱任状況は、次のとおりである。また、2007年度以降は客員助教授は客員准教授に改称する。

2004年度 客員助教授26人 客員講師83人 客員研究助手64人

2005年度 客員助教授40人 客員講師90人 客員研究助手94人

2006年度 客員助教授50人 客員講師104人 客員研究助手99人

【21世紀COEプログラムによる若手研究者育成の実績】

2002年度に始まった文部科学省21世紀COE事業のうち自然科学系で採択された4拠点での若手研究者育成の実績は下記のとおりである。

2004年度 RA（博士後期課程）93人 客員研究助手29人 客員講師等31人

2005年度 RA（博士後期課程）109人 客員研究助手42人 客員講師等20人

2006年度 RA（博士後期課程）107人 客員研究助手25人 客員講師等20人

【大学における博士学位授与状況】

学位の授与状況については下記のとおりであり、特に近年は21世紀COE拠点での育成等もあり博士後期課程入学者および博士学位の授与は増加傾向にある。

（以下に、理工系のみ博士学位取得者数を掲載する）

2003年度 博士学位 155人

2004年度 博士学位 180人

2005年度 博士学位 150人

【日本学術振興会特別研究員 DC、PDの受入れ状況】

本学が受け入れている理工系の特別研究員の実績は下記のとおりである。

2004年度 PD27人 DC28人 DC117人

2005年度 PD22人 DC29人 DC125人

2006年度 PD16人 DC211人 DC123人

【研究所等が独自に取り組んでいる支援策】

理工学研究所は、1995年より研究体制の充実をはかると同時に優れた研究能力を有する若手研究者の研究を奨励するため、プロジェクト研究の研究代表者や専任研究員、兼任研究員（理工学術院の専任教員の大半）等の推薦をもとに研究所が募集する客員講師（専任扱い、任期最大2年）として、年間約10名程度の若手研究者を嘱任し育成をはかっている。直近の新規採用者数は2004年度8名、2005年度1名、2006年度11名であり、任期終了後は大学、企業の研究所等の研究者として活躍している。

2. 人材システム改革の内容

1 目指すべき人材システムの内容

本学では、2001年に「21世紀の私立大学はどうあるべきか」との課題を設定し本学理念の再構築を行い、21世紀の研究教育に関するグランドデザインを策定した。これは、本学の建学の精神を21世紀でも一層輝きのあるものとして継承し、アジア太平洋地域において存在感ある大学としての位置を確保するための指針であり、世界をリードする研究拠点大学を目指すために大学全体の抜本的な改革を謳っている。その一つとして理工系組織の再編や人材育成システムの改革に着手することが最重要課題と位置づけられ、今後本学の中核を担う若手研究者の育成が喫緊の課題となっている。優秀な若手研究者を学内外・国外から確保して一定期間本学でその活躍の場を提供する従来からの助手制度等に加え、高等研究所（旧フューチャーインスティテュート）の取り組みが始まった。以下に本提案に至る本学の若手研究者育成について述べる。

これまで、若手研究者の育成は、任期制の助手制度、客員教員制度がその役割の一端を担って来た。しかし、助手制度においては博士後期課程就学中での任用を可能としていることから、博士学位の取得が助手としての到達点となる場合もある。また、任期も原則3年間としているが2年間の者も多いために、自立した研究者として長期的な計画のもとでの十分な研究の機会を得ているとは言い難い。さらに助手の給与面についても、日本学術振興会の特別研究員のDC、PDの給与額と比較しても必ずしも十分な処遇とはいえず、社会人とし

て自立した経済基盤を有することが困難である。客員教員制度においても類似の問題点を抱えている。

また、教育者育成としての面においても、助手制度で嘱任された若手研究者は授業を担当することはできず、客員教員制度は講師、助教授で嘱任された者の一部は授業を担当しているが、多くは研究プロジェクトにおける研究を遂行することが目的であり、授業経験を有することは少ないのが現状である。したがって、研究と教育の両面における能力を評価して、これら若手研究者に本学専任教員としてのテニユアを与えるには現在の制度は充分とは言えない。

今後、本学が世界的な研究拠点大学としてイニシアティブを発揮していくためには、若手研究者が自ら新たな分野を切りひらき、国際的に新領域をリードして行くことが求められる。そのために、本学では、2006年9月に、若手研究者育成の場として既存の研究教育組織から独立した研究所、高等研究所（旧フューチャーインスティテュート）を立ち上げ、若手研究者が3年から5年の一定期間自由な発想で先進的な研究を行える環境づくりを開始した。しかしながら、この現状の高等研究所に所属する若手研究者は、十分な研究環境を与えられているものではなく、将来のテニユア付与を保証する制度でもないため、真の意味で若手研究者が自立し研究に専念でき、かつ教員としての素養を身につけるための新しい人事システムを導入しなければならない。

本提案では、高等研究所にテニユア・トラック制度の導入を図り、若手研究者に優先的に研究費や研究スペースを与え、各自が独自の研究を実施できる環境を確立しつつ、将来本学の教員として必須となる、授業を担当し学生の教育を行う能力をも育成するために、実際に研究指導補助や授業への参画も可能にするシステムを構築し、本学の若手研究者育成システムに新たにテニユア採用の流れを創設する。

この新たなテニユア・トラック制度での若手研究者のテニユア採用は、世界的な研究大学としての地位を確立し、先進的な研究をより加速するために不可欠な制度である。

2 導入するテニユア・トラック制の具体的な内容とその位置付け

本学におけるテニユア・トラック制度は、既存の教育研究組織から独立した研究所、高等研究所に拠点を置き、テニユア・トラック採用枠を確保して実施する。本制度を本学のシステムとして確実に定着させるために当初の3年間は、理工学術院を母体として展開されている21世紀COE、戦略的研究拠点や公的研究費等の外部資金による大型研究プロジェクトの実績やグランドデザインに示された今後本学が21世紀に重点的に推進すべき分野として提案されている、数学・情報、ナノ・材料、ロボット・機械、物理、環境・建築、生命・バイオの6つの領域において推進していく。

今回のテニユア・トラック制度ではこの6つの領域におい

て、国際的に活動し先進的に新分野を切りひらいて行く若手研究者を国際公募によって受け入れプログラムを開始する。また将来的には他の領域にも展開する。

なお、本学のテニユア・トラック制度の詳細は次のとおりである。

【公募、審査方法・基準】

テニユア・トラックポストへの公募は、国際公募とする。

審査方法としては、高等研究所が人事に関する責任を持ち、高等研究所の中に選考委員会（人事委員会）を設置し採用を行う。しかし、審査には高度な判断を要するため応募者の分野ごとに学内外の有識者による補助委員会を開催し、研究水準や能力についての判断を行う。

応募には、これまでの研究実績と関連研究分野の複数名の研究者からの推薦状を必須とし、必要に応じて推薦者へのヒアリングを行うこととする。応募者の要件は、原則として博士取得後 10 年以内（35 歳以下）とし、博士号を保有するか同等の学識があり、ポスドクとしての経験や学外、海外機関における研究実績を重視する。

【採用人数・任期・職名等】

採用人数は、初年度は 10 名とし、毎年複数名程度の公募を行う。5 年間で最大 20 名程度をテニユア・トラックポストにおいて養成する。

任期は、最大 5 年間とし、3 年目において中間評価、最終年の 5 年目にはテニユア付与のための最終審査を行う。ただし、3 年目における中間評価において卓越した業績が見られた場合には、3 年目でのテニユア取得も可能となる。

職名は、テニユア・トラックポスト時には原則「助教」とするが、研究者の業績、ポスドク経歴により「客員講師」、「客員准教授」として採用する場合もある。

【中間・最終の評価方法、基準】

採用から 3 年目の中間評価では、学内外、国内外の有識者からなる中間評価委員会を設置し、研究計画の中での達成状況や今後の可能性について様々な面から検討を行い、テニユア・トラックとして継続の可否を判断するとともに、卓越した業績が見られた場合にはこの時点においてテニユアを付与することも可能とする。その際には以下に記載する最終評価と同等の選考委員会における総合評価を必要とする。

最終評価は、世界的に優れた研究者であるかという視点および本学の教員として必要な資質を備えているか、の二つの視点を総合的に判断するために 2 段階評価を実施する。まず、研究実績を評価する内外の有識者委員による研究評価（最終評価委員会）を行い、次に選考委員会において総合評価を行ってテニユアの付与を決定する。

評価は、論文発表状況や論文引用数、国内外論文の審査委

員・編集委員経験、学会の招待講演実績、外部研究費（科研費等）の獲得状況、特許取得実績に加え、複数のメンター（指導テニユア教員）による能力・人物評価と、学生による授業評価および関連した教職員の意見も参考に、研究の先進性、広い見識、国際性、教育研究指導能力、リーダーシップなど多様な側面から実施される。

【移行率、職名等】

本学の専任教員へのテニユア移行率は 50%以上を目標とし、他機関への移行率も合わせ 100%のテニユア獲得が達成されることを目指す。

なお、テニユア採用時の職名は、原則として准教授とし、専門分野に応じて適切な学科、専攻あるいは研究所などに配置する。

【テニユア移行後の評価方法】

テニユアとして採用した後、テニユア教員として期待通りの活躍をしているかを数年後に確認するための再評価制度を構築し、その結果は当該テニユア准教授の教授昇格へ反映させる。さらに、テニユア・トラック制度の再設計へフィードバックし、より良いシステムの構築を目指す。

【既存組織との関係】

本学におけるテニユア・トラック制度は、学部・大学院等の既存の組織から独立した研究所、高等研究所に拠点を置き、若手研究者が自由なテーマを設定し研究を進める。また、支援体制として、テニユア・トラック支援室を新たに設け専任のスタッフを配置し、従来の研究室支援組織とは異なった機能を加える。なお、専属のアドバイザーは、科研費等の研究費獲得や産学連携、教材作成、教授能力などのアドバイスを行う。さらに、本学のテニユア採用後には、本学の教員として学生の研究指導も行うことになるために、テニユア候補生のためにサロンのような交流の場を設置し、関連する研究室の助手や学生等と交流し、本学教員としての経験を積む環境を既存組織と連携して設ける。

また、本提案の制度は、これまで主として各箇所で行われてきた専任教員の選考・採用を活性化させ、より効果的な人材の育成と登用の実現を目指すものであることから、各箇所の人事計画において本制度が有効に活用されるように、組織を超えた委員会を設置する。

【マネジメント構造】

総長は本プログラムを推進し、テニユア・トラック制度の定着を目指し全体を総括する。

テニユア・トラック制度は、高等研究所に拠点を置き所長の竜田教授が責任者として強力に推進する。一方で、理工系若手研究者育成に関しては、理工学術院および他の理工系に関係する機関との連携が不可欠であり、密接な協力関係のも

とに実行することが必要となる。

このため、理工系の研究部門運営委員会を新たに設ける。本委員会では、今後本学の理工系の重点化すべき研究分野の方針を決定する。また、その方針を踏まえ、テニユア候補生の採用・養成・評価を担当する選考委員会（人事委員会）を設置する。

【テニユア不採用時のキャリア支援】

本学におけるテニユア・トラック制度は、競争的な環境で若手研究者が自立して研究に取り組むが、テニユア候補生全員がテニユア教員として採用されるものではない。

しかし、公募時において厳正な審査で選抜された研究者であって先進的な研究を進めた実績能力を有しており社会にとって有為な人材であることから、大学として全面的に次のキャリアパスへの機会を支援する。研究の過程においては、産学連携や外部機関との共同研究、研究成果を国内外の学会等に発表するなど、外部との連携を強化して本学以外のテニユア取得を可能とする機会を支援する。また、テニユア不採用時にも、本学のポストドクキャリアパス支援センター等の活用や複数のメンターによる推薦等により、学外研究機関、企業等のテニユアを100%獲得するよう支援する。

3 若手研究者のための研究環境整備、育成のための取組

テニユア・トラックで育成する若手研究者は、将来本学の中核を担うべき研究者として、かつ新たな分野を開拓し先進的な研究で世界をリードする人物であるとともに、教員として学生への的確な研究指導を行うことができる人物であることが必須である。このような人物に成長することを期待して、本学におけるテニユア候補生には、既存の大学組織から独立し自由な発想のもとで研究遂行が可能となる研究費、研究スペースを提供するなど魅力ある研究環境を整備する。

研究費は、研究計画にもとづき審査の上、研究者1人に対し初年度900万円程度を配分する。2年目以降も研究費として毎年400万円程度を4年間提供する。その他、大学独自の研究費として設置されている特定課題研究費を優先的に獲得できるよう指導する。また、科研費若手研究Aなどの競争的研究資金や産学連携による研究費獲得の積極的な支援も行う。

研究スペースは、独立したスペースをキャンパス内に提供する。すなわち、理工系に関しては、大久保キャンパスを中心に、西早稲田、本庄、所沢、北九州、新たに建設中の東京女子医大との連携・融合キャンパス（河田町キャンパス）のいずれかにスペースを確保する。具体的には、一人当たり50㎡を基準とした研究室スペース及び、必要に応じ大型実験機器の設置スペース等を確保するなど、それぞれの研究に柔軟に対処する。

共通機器については、本学の既存の研究機構、研究所等（ナノ理工学研究機構、先端科学・健康医療融合研究機構、材料

技術研究所、物性計測センター等）において活用している研究装置類を、各研究者の研究内容に応じて利用できるものとする。

人的支援については、テニユア候補生1名に対しメンターを複数名選定し、特定のテニユア教員のみによる指導ではなく、多様な視点で研究、授業実施などについて助言や指導を受けられる環境を準備する。その他にも、外部資金獲得の支援や研究指導・授業に関する専門アドバイザーを全体で2名（研究担当、教育担当各1名）配置する。また、テニユア・トラック支援室を新たに設け専任のスタッフを配置し、研究支援やアドバイスなど、従来の研究室支援組織とは分離した新たな組織を編成する。

研究面においては、ポストドクやリサーチアシスタントを雇用し研究を補助するための人的環境整備を可能とするほか、学内外における研究室との共同研究の実施、本学独自のプロジェクト研究所に参加し文理融合による研究、学際的な研究を実施し多様な教員と交流できる機会を提供する。特に、本学においては、学生とのかわわりが非常に重要であるため、既存の研究室との連携を機動的に行えるシステムを採り入れる。その他、国際性を養うため海外における長期滞在による研究制度を整備し、テニユア・トラックの3年目に半年程度在外研究を行うことも奨励し支援する。

教育面においては、自らの専門分野に関する学部・大学院での研究指導補助者としての研究指導や授業による教育経験に加え、総合大学の特色を生かし、文系学部にも開かれたオープン科目やテーマカレッジのオープン型ゼミ形式で学生を指導することによって、専門分野外の学生に対しても広く教育指導経験の機会を提供する。

また、若手研究者を養成していく上で、本学では昨年発生した研究費不正問題の教訓を踏まえ、本年（2007年）4月より、(1) 学術研究倫理憲章（学術研究活動に係わる者の倫理的な態度と行動規範）、(2) 学術研究に係わるガイドライン（研究者の責務や研究活動の適切な遂行等に係わる具体的な指針）、(3) 研究活動に係る不正防止に関する規程（研究/研究費不正の防止と不正行為への対応等に係わる規程）を制定し、すでに開始された検収センターや研究費検査チェック等の具体的な防止措置と同時に、研究倫理・不正防止への意識確立を強化していく。

4 機関全体としての将来的な構想

科学技術振興調整費における本プログラムの実施期間終了後は、本学における理工系の若手研究者育成のシステムとして高等研究所において若手研究者養成テニユア・トラック制度として定着化を目指す。

本プログラム終了後に事後評価を行い、その結果をその後の若手研究者育成制度に反映させ、より充実したテニユア・トラック制度を確立する。さらに、人文科学系、社会科学系

の組織にも波及させ、毎年テニユア候補生を多数在職させ活躍できる環境を整備するとともに、全学的なシステムとして定着させる。

そのため、本プログラムの実施中および終了後も大学は、必要な費用（研究費・人件費など）、施設（研究スペースなど）、制度の円滑な運用のため、若手研究者養成を行う高等研究所に重点的な支援を行う。

将来的にはテニユア・トラック制度を含む若手研究者養成のモデルを構築し、特に私立大学としての特徴を持った若手研究者養成システムを提案する。

3. 3年目における具体的な目標

3年目においては、テニユア候補生として今後の継続の可否を審査するとともに、最終評価の採用基準や到達点等の明示を行う。また、中間評価時において卓越したレベルの研究成果、能力が確認された場合にはその時点でテニユアを与える。中間評価によって本学教員としての到達が到底見込めない場合は、新たなキャリアパスを促す。

実施3年間の制度運営を経て、テニユア候補生がさらに研究を推進できる体制を確立しつつ、本学における全学的なテニユア制度の導入へ向けたシステムの修正、改革を行い、将来的に人文科学系、社会科学系組織へ展開可能なモデルを提示する。

また本学では、科学技術振興調整費による支援終了後も本プログラムを永続的に本学の制度として定着させるために、4年目に高等研究所に大学予算を重点的に配分し少なくとも複数名を採用できるよう3年目までにその環境整備を行う。

4. 実施期間終了後における具体的な目標

5年目の終了時においては、総合的な評価により、約10名のテニユア候補生の内、50%以上の5名以上にテニユアを付与することを目指す。また、本学の教員とならないテニユア候補生へは、他大学等の外部機関を含めた別のキャリア形成を支援し、テニユア候補生の就業率100%の達成を目指す。また、高等研究所におけるテニユア・トラック制度が本学の新たな若手研究者育成制度として理工系はもとより人文科学系、社会科学系の組織への展開可能な制度として推進する。

5. 実施期間終了後の取組

科学技術振興調整費における若手研究者養成プログラムの実施期間終了後に本プログラムの総括・事後評価を行い、充実したテニユア・トラック制度を整備し、高等研究所に若手教員養成テニユア・トラック制度として定着させる。終了後（6年目以降）も、毎年自然科学系のテニユア候補生が10名程度在職し研究できる環境を引き続き整備するとともに、人文科学系、社会科学系の組織にも波及させ、全学的な制度として構築する。

6. 期待される波及効果

テニユア・トラック制度の導入は、常に本学にとって5年後を見据えた長期的な学部・大学院の将来のビジョンを要求するものである。また、公募、中間審査、最終審査において求められる研究者、教員としての目標と基準が明確となることから、公平で競争的な環境のもとで教員採用が行われ、より優秀な若手研究者の獲得が期待され、ひいては教員の流動化、大学の活性化に資するものと期待される。

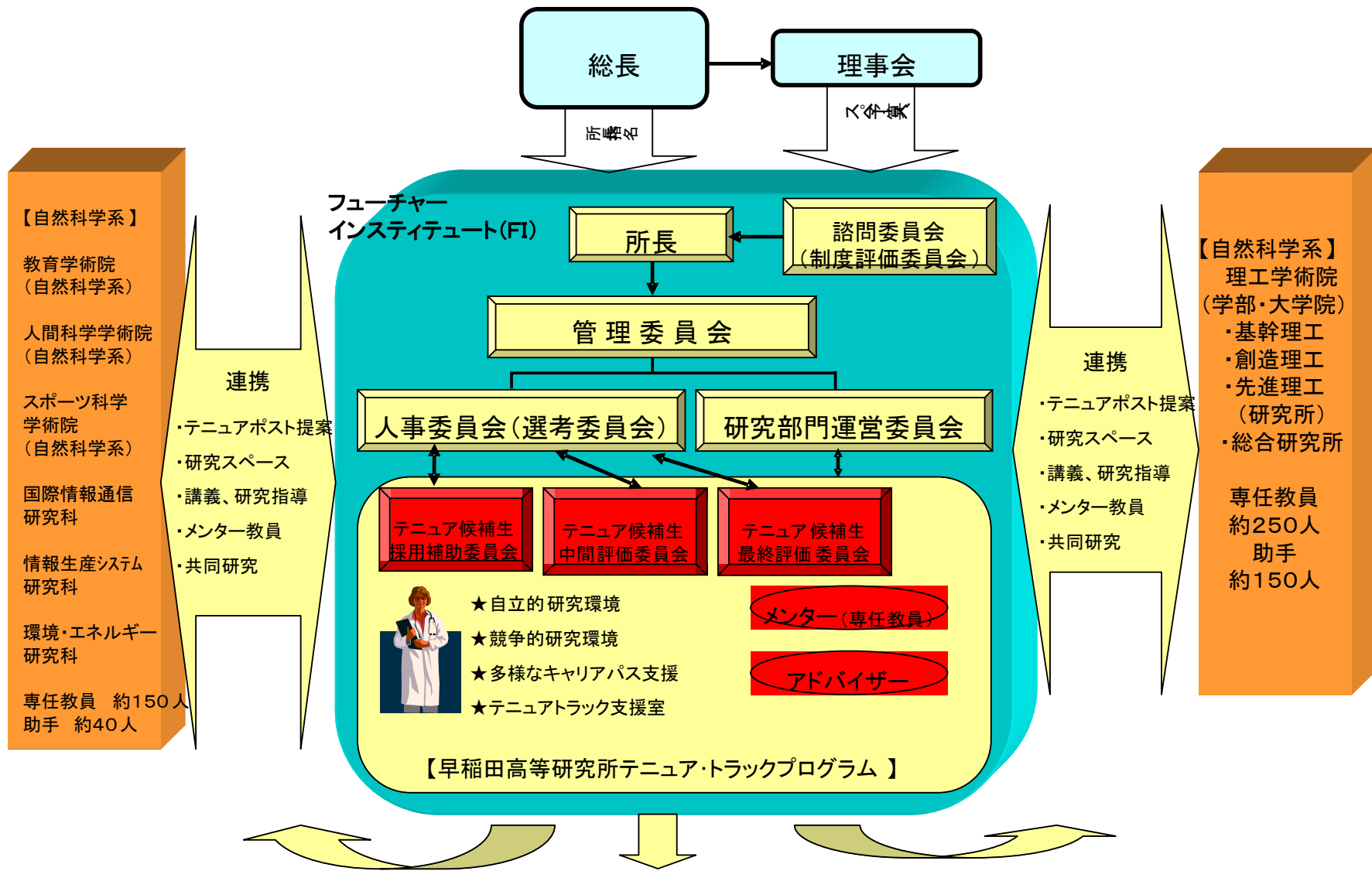
このテニユア・トラック制度による若手研究者養成の人材システムの導入により、本学におけるテニユア教員採用時の評価がシステムとして十分に機能し有効性が認知されれば、今後はテニユア・トラック制を経た若手研究者を他学部も含めて多数教員として採用する方向にシフトされる。このテニユア・トラック制度を含む人材システム改革においても、単に本学の他学部への波及効果のみではなく、私立大学のモデルとなるシステムを構築し提示する。また、テニユア・トラック制度を経て、本学教員にならなかった場合でも、我が国の科学技術を支える優秀な人材として輩出され、他大学および企業研究所の研究者、そして起業家など、民間企業や行政機関の場で活躍できる様々な人材として、社会に大きな貢献をもたらすものとなると期待される。

7. 実施体制

現在、本学では、建学の精神を21世紀でも一層輝きのあるものとして継承し、アジア太平洋地域において存在感ある大学としての位置を確保するために大学改革を行っている。人材育成システムの改革にも着手しており、若手研究者育成のための拠点である高等研究所を設立し運用を開始した。この高等研究所にテニユア・トラック制度を新たなシステムとして導入し、新しい分野を切りひらく若手研究者をテニユア候補生として採用することで、先進的に取り組む多くの若手研究者を育成し、本学が世界的な教育研究拠点として確立される基盤づくりを行う。

高等研究所は、総長が指名する所長が統括する組織で、意思決定は所長を委員長とする管理委員会が決定する。管理委員会には、教務担当の常任理事、研究推進担当の常任理事が参加し、大学全体の運営と密接な連携が図られるため、迅速な意思決定と、強力な権限の行使が可能な会議体である。

新たに設置するテニユア・トラック制度の実施体制としては、管理委員会の下に、重点的に推進する研究分野の方針を決定する理工系研究部門運営委員会と選考委員会（人事委員会）を設け、この選考委員会においてテニユア候補生の採用、中間評価、最終評価を実施する。なお、採用時の選考は高度で多面的な評価を要するため、応募者の分野ごとに学内外の有識者による補助委員会を設置し、また、中間評価および最終評価についても、研究実績等を評価する中間・最終評価委員会を設置する。



| 氏名 | 所属部局・職名 | 当該構想における役割 |
|--------|-------------------------------------------|---------------------------------------|
| 白井 克彦 | 総長 理工学術院 教授 | 大学総括 プログラム推進最高責任者 |
| 竜田 邦明 | 高等研究所（旧フューチャー インスティテュート）所長 理工学術院 教授 | プログラム実施拠点統括、 テニユア・トラック実施責任者 |
| 土田 健次郎 | 教務担当常任理事 文学学術院 教授 | テニユア・トラック制度推進環境整備 統括〈人事制度、養成者数等〉 |
| 堀口 健治 | 研究推進担当常任理事 政治経済学術院 教授 | テニユア・トラック制度推進環境整備 統括〈研究推進、研究費支援等〉 |
| 田中 愛治 | 教務部長 政治経済学術院 教授 | テニユア・トラック制度推進環境整備 責任者〈人事制度、養成者数等〉 |
| 中島 啓幾 | 研究推進部長 理工学術院 教授 | テニユア・トラック制度推進環境整備 責任者（研究推進、研究費支援等） |
| 橋本 周司 | 理工学術院長 理工学術院 教授 | 若手研究者育成目標提案・ 養成・評価実施協力統括 |
| 河合 素直 | 基幹理工学部長 基幹理工学研究科長 理工学術院 教授 | 若手研究者育成目標提案・ 養成・評価実施協力 |
| 山川 宏 | 創造理工学部長 創造理工学研究科長 理工学術院 教授 | 若手研究者育成目標提案・養成・評価実施協力 |
| 石山 敦士 | 先進理工学部長 先進理工学研究科長 理工学術院 教授 | 若手研究者育成目標提案・ 養成・評価実施協力 |

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 19 年度

- ・計画 研究拠点の組織を整備・形成

平成 19 年度研究員公募、採用、育成開始

平成 19 年度分研究計画のヒアリング実施

年度ごとの業績評価基準の作成

- ・実績

b. 平成 20 年度

- ・計画 中間評価基準の作成

テニュア審査基準の作成

平成 19 年度分業績評価の実施

平成 19 年度採用研究員への中間評価基準及びテニュア審査基準の提示

平成 20 年度研究員公募・採用、育成開始

平成 20 年度分研究計画のヒアリング実施

- ・実績

c. 平成 21 年度

- ・計画 平成 19 年度採用研究員の中間評価実施

平成 20 年度分業績評価の実施

平成 20 年度採用研究員への中間評価基準及びテニュア審査基準の提示

平成 21 年度研究員公募・採用、育成開始

平成 21 年度分研究計画のヒアリング実施

- ・実績

d. 平成 22 年度

- ・計画 平成 20 年度採用研究員の中間評価実施

平成 21 年度分業績評価の実施

平成 21 年度採用研究員への中間評価基準及びテニュア審査基準の提示

平成 22 年度研究員公募・採用、育成開始

平成 22 年度分研究計画のヒアリング実施

- ・実績

e. 平成 23 年度

計画 平成 19 年度採用研究員の最終評価実施

平成 21 年度採用研究員の中間評価実施

平成 22 年度分業績評価の実施

平成 22 年度採用研究員への中間評価基準及びテニュア審査基準の提示

平成 23 年度研究員公募・採用、育成開始

平成 23 年度分研究計画のヒアリング実施

- ・実績

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 | <p>公募・選定 (約 10 名)</p> <p>← 前年度評価 ↑</p> | <p>前年度評価 ↑</p> <p>公募・選定 (約 2 名)</p> <p>←</p> | <p>中間評価 ↓</p> <p>前年度評価 ↑</p> | <p>前年度評価 ↑</p> <p>テニユア審査 ↓</p> | <p>前年度評価 ↑</p> <p>テニユア審査 ↓</p> | <p>←</p> <p>テニユア審査 ↓</p> |
| 研究環境整備 | ← | | | | | → |
| アドバイザー等支援 | ← | | | | | → |
| ○自主的取組 | | | | | | |
| 若手研究者の育成 | | | <p>公募・選定 (約 2 名)</p> <p>←</p> | | <p>テニユア制度定着 (理系)</p> <p>←</p> | <p>←</p> <p>テニユア制度定着 (文系)</p> |
| テニユアトラック制度検討 | <p>←</p> <p>制度の試行・評価</p> | | | <p>←</p> <p>制度の充実・定着・評価</p> | | → |