

地方総合大学における若手人材育成戦略

実施予定期間：平成19年度～平成23年度

総括責任者：齋藤 寛 (長崎大学 学長)

I. 概要

地方総合大学にテニユア・トラック制度を導入し、若手研究者育成制度を中心とした人材システム改革を実施する。テニユア・トラック助教に5年間の自立した研究環境を与え、研究以外の負担を出来るだけ軽減し、資源の優先配分を行う。また、研究、ラボ運営等に必要支援、助言を行い、若手研究リーダーとして育成することにより高いテニユア獲得率を実現する。さらに、採用審査にあたっては、外部有識者の意見得るシステムと透明度の高い審査過程を実現する。本事業終了時には、テニユア・トラック制度を大学院生産科学研究科、大学院医歯薬学総合研究科及び熱帯医学研究所全体に拡大するとともに全学への導入を目指す。

1. 機関の現状

長崎大学は「伝統的文化を継承し豊かな心を育み、地球の平和を支える科学を創造すること」を理念とし地域と国際社会の発展に貢献している。国立大学法人への移行後は、世界トップレベルの大学となるべく更なる高度化と個性化を図り、アジアを含む地域社会と共に歩みつつ、世界にとって不可欠な「知の情報発信拠点」であり続けるという基本目標に向かって邁進している。特に、特色ある研究への支援を全学体制で行うとともに、国際性豊かな戦略的教育による次世代の人材養成を目指すプログラムを実施している。その成果として、これまで2件の21世紀COEプログラム並びに10件の教育支援プログラム(GP)が採択されたほか、平成19年度より新たにグローバルCOEプログラム「放射線健康リスク制御国際戦略拠点」が採択された。

現行の2つのCOE拠点である「放射線健康リスク制御国際戦略拠点」と「熱帯病・新興感染症の地球規模制御戦略拠点」を大学全体の教育・研究の高度化と個性化のための牽引力とすることが、本学の最大の戦略である。2拠点とも国内外に認知された拠点として順調に発展しつつある。国際連携研究推進や全学共同教育研究のための組織・制度整備を実現するなど、全学への波及効果も大きく、大学にとっても不可欠な拠点に成長した。

長崎大学では2つのCOEプログラム拠点を大学全体の牽引力として重点的かつ戦略的支援を行うなかで、国内外関連機関との連携強化と大型予算獲得による海外拠点の構築に力を

注いできた。その成果として、放射線医療科学の分野では旧ソ連放射線被ばく地域を中心とした共同研究拠点と先端放射線生命科学欧米教育研究拠点を構築した。また、熱帯病・新興感染症研究の分野では、外部資金の獲得により、長年の懸案であった本学職員が常駐する海外感染症研究拠点をベトナムとケニアに創設することができた。

これらの戦略的支援と学内の関連インフラ整備のため、平成17年度に学長直轄の大学本部組織として「国際連携研究戦略本部」を設置し、国際連携に携わる職員の任用や赴任を可能とする新たな人事制度を実現した。

これら学内外のインフラ整備を基盤に、各拠点とも既に特筆すべき研究成果を世界に発信するとともに、若手後継者を育成するなど人材育成面でも大きな成果をあげつつある。世界に不可欠な「知の情報発信拠点」であり続けるという本学の基本目標実現に向けたこれらの取組みは、世界へ向けた長崎大学の顔としての役割と全学の活性化へ向けた波及効果の両面で期待通りの活動を行ってきたと学内外から高く評価されている。

これら2つのCOEプロジェクトが成功したことは、長崎大学が自然科学領域で世界レベルの拠点を創成する能力があることを示している。また、大学全体の教育研究の一層の高度化と個性化のためには、新しい研究拠点が更に必要であるとの認識に基づき、重点プログラムの戦略的育成を図ってきた。法人化当初より強化充実を図ってきた「海洋環境保全と海洋生物資源育成研究拠点」(平成18年度科学技術振興調整費「アジア科学技術協力の戦略的推進・地域共通課題解決型国際共同研究」を獲得)に加え、平成18年度には10プログラム(2つのCOE拠点を含む)を長崎大学の中期目標・中期計画における重点研究課題と認定し、研究費、研究スペース、人的資源面で積極的に支援している。

長崎大学の外部資金獲得状況は、ここ3年間にわたって増加して平成18年度は40億円の研究資金(共同研究、受託研究、研究費補助金、寄附金)を獲得している。今後も重点研究課題を中心に大学全体で戦略的に外部資金の獲得を図っていく方針である。

また、本学の知的財産本部設置後の平成17、18年度における特許実施許諾件数は9件、5件を数え、特許出願件数も68件、66件と推移しており、知的財産の面からも研究の進展は明らかである。今後も知的財産本部を中心に本学の研究成果の社会への活用を推進していく方針である。

長崎大学における若手研究者の育成に関する具体的な取組実績(過去3年)としては、下記のような項目が代表例として挙げられる。

a. 若手研究者の本学（他大学も含む）への転任後の昇進状況（助手総数約300名）

・助手から内部昇格により講師・助教授へ昇進：59件（過去3年間合計）

・助手から外部機関への昇進等：90件（過去3年間合計）

b. 外部資金による若手研究者の受入状況

・日本学術振興会特別研究員（PD）、外国人特別研究員（PD）の受入状況：16年度5名、17年度11名、18年度10名

・ポストの雇用状況：16年度16名、17年度28名、18年度34名

・有期雇用職員（教育職員）の雇用状況：17年度25名、18年度35名

c. 若手研究者の海外派遣の状況

・文部科学省海外先進教育研究推進プログラム：16年度11名、18年度6名

・学長裁量経費プロジェクト海外派遣事業：17年度5名、18年度2名

・研究休職による海外派遣：16年度5名、17年度5名

d. 若手研究者への学内措置による研究支援

・学長裁量経費による若手研究者の意欲的な萌芽的研究に対する研究支援：16年度21件、17年度37件、18年度21件

・新任教員に対する教育研究特別支援（17年度～）：17年度16名、18年度25名

長崎大学では平成12年度より順次任期制を導入し、これまで大学院医歯薬学総合研究科と熱帯医学研究所の全教員に任期制（5年間、再任可）を導入したほか、平成17年度から大学院生産科学研究科においても任期制を開始した。

また、平成17年度に設置した国際連携研究戦略本部におけるコーディネーター（国際連携研究支援の専門家）及びベトナムとケニアの感染症海外研究拠点への派遣研究者の雇用を適切に行うための学内整備として、平成17年度から外部資金による特任教職員の有期雇用制度を新たに導入し、有期雇用契約により平成17年度は25名、平成18年度は35名を雇用している。

さらに、本学の有期雇用職員就業規則では、学長が認めた場合の特例として、従来の給与算定方式にとらわれない柔軟な給与での雇用が可能となっている。

2. 人材システム改革の内容

a. 目指すべき人材システム改革の内容

今回の応募に当たっては、重点研究課題領域で若手研究者を助教として採用し、研究リーダーとして育成することにより、世界的拠点を形成するとともに、人材システム改革として大学全体にテニユア・トラック制度を導入することを目指す。なお、事業対象が自然科学全般なので、経済学部の重点課題は対象としない。

地方の総合大学が世界的研究拠点を形成し、維持していくことを想定すると、一流の研究者に育つ可能性のある若手研

究者をより早く見出し、十分力を発揮できる環境を与え、育成していくことが必要である。長崎で育った若手研究者が中央や世界に出て行くことを長崎大学は決して厭わない。彼らの5年間の精進が周辺に好影響を与えることは必然であり、かつ、この中央、世界への進出は、日本、世界の教育研究の進展に貢献するからである。そのような場合は、長崎大学は引き続き次世代の若手の育成を目指していく。この方針を実現するためには、テニユア・トラック制度の導入は必然である。

一方では、出来るだけ多くの優秀な若手研究者を長崎大学にとどめるため、現在ほぼ全国一律の処遇となっている国立大学法人のいわゆる定年制の人事システムと平行して、優れた成果を出す者には、より良い処遇を提供できるようにするため、特任教員制度の改善により能力、成果に応じより良い処遇が出来る制度を作ることを併せて目指す。このことにより、優秀な若手研究者（教員）が、テニユア（定年制）を獲得し落ち着いて研究を進めることと、より良い処遇、厳しい環境の中で研究成果を求めるとの2つの人事制度のどちらかを選択することが可能となる。また、長崎大学としては、優秀な研究者を大学に引き止めるひとつの方策を得ることが出来る。

2件のCOEプログラムを実施中であり、両拠点は、既に特筆すべき研究成果を世界に発信するとともに人材育成でも大きな成果を上げつつある。中間評価の結果は「A」であり、既に世界水準の拠点となっていると自負している。長崎大学は、拠点形成に必要な研究能力と制度運用能力を有している。

平成18年度に長崎大学で選定した重点研究課題は、それぞれナンバーワンかオンリーワンの研究拠点を目標としているものであり、それぞれ世界的に実績のある研究者が課題リーダーとなっている。これらの分野でテニユア・トラック制度を導入し、優秀な若手研究者を採用することにより、世界的な研究拠点形成へ向けて進んでいく。

b. 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

テニユア・トラックポストについては、国内外の学会誌等を通じて、国際公募を行う。

審査については、重点課題毎に課題リーダー、部局長等によるテニユア推薦委員会を設け、書類選考と面接（応募者のこれまでの研究の紹介、長崎大学での研究の計画、人物評価面接等）を行う。審査の基準は、将来各重点研究課題分野を支えるリーダーの一人として研究チームを構成し、競争的資金などの研究費を獲得し、研究を実施できるかどうかという点と大学院学生等の研究、教育指導及び大学院での授業を実施できるか等とし、5年間のテニユア・トラック期間中にこれらの能力を示すことができると考えられる者をテニユア・トラックポスト候補とする。推薦委員会は候補を決定し、学長、部局長等を中心とするテニユア審査委員会に推薦し、審査委員会が採用決定を行う。

テニユア・トラックポストの採用人員は、重点研究課題毎

に2名以内とし、総計で15名以内とする。職名は助教である。

すでに、重点研究課題を実施する各部局から、5年以内に募集する助教数に見合うテニユアポストを準備するとの確約を得ており、また学長裁量のポストも準備できている。100%のテニユア獲得を前提としているが、他大学のテニユアポストへの異動を含め80%程度以上のテニユア・トラック助教がテニユアを獲得できるように候補者の審査を行い、また、その後の教育、研究の指導をしていく。

テニユアポストは、准教授または教授である。テニユア・トラック在籍期間の3年目に中間評価を実施し、順次テニユアポストを提供する。また、4年経過時点でテニユア授与の有無を検討し、テニユアポストを提供しない者は明確にし、最後の1年は研究の仕上げをしてもらう。事業終了時点では、最終評価を実施する。5年経過時点でテニユアを獲得出来なかった者はテニユア・トラックで再任しない。

テニユアポストを与えるにあたっては、各部局において重点研究課題の課題リーダー、直属の部局長他からなるテニユア推薦委員会がテニユア審査委員会にテニユア・トラックポストにある助教をテニユア候補として推薦し、審査委員会がテニユアを与えるかどうか決定する。

テニユアポストに付いた者は、各部局の定年制教員と同様の扱いとなるが、現在長崎大学では対象となる大学院研究科及び熱帯医学研究所で定年制の教員の任期制をとっているため、5年毎に任期継続かどうかの審査を受けることになる。

本事業で採用されるテニユア・トラック助教は、研究面については、重点研究課題のリーダーによる指導・助言を受けるが、教育面を含むその他の大学業務については、各部局のマネジメント体制に組み込まれる。

c. 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・トラック助教には、独立して研究を実施できる環境として各部局のテニユア教員と同等のスペースを提供し、現存の共通機器の利用はもちろんのこと、新たに必要機器を共通機器として整備する。また、振興調整費事業とは別に、学長裁量による研究費として初年度百万円を配分する。さらに、各部局長から大学院生の配属を支援する旨の約束を得ている。さらにTA、RAに必要な予算を学長裁量で優先的に配分する。

テニユア採否決定の一つのポイントとなる授業については、必要最低限実施させる。また、研究以外の管理業務の負担軽減を行う。

テニユア・トラック助教については、将来の大学の研究面で中心的役割を担ってもらうことを期待しており、そのために、重点研究課題のリーダーによる研究テーマの設定、競争的資金確保等における支援、指導だけではなく、特に、ラボ運営における部下等の指導、マネジメントの方法について支援、指導を受けるとともに、部局内で指導的立場にある第3者の教員をメンターとして指名し、ラボ運営、部下等とのコミュニケーション、大学運営への参加等について積極的に支援し、

助言を与えることができる体制を作る。

これらにより、テニユアポストを得ることができる人材になるよう指導するとともに、将来の長崎大学の研究・教育をリードする人材として育成していく。

d. 機関全体としての将来的な構想

長崎大学では、本振興調整費事業を長崎大学にテニユア・トラックシステムを導入するためのパイロット事業と位置付けており、事業終了後は、必要なシステムの改善等を実施し、研究を中心とした人材を採用する場合テニユア・トラックシステムを経ることを制度化し、全学に導入する予定である。

現在、長崎大学では新任教員の着任時には、学長裁量による研究費を与えるとともに、萌芽的研究に対しても学長裁量による研究費を出している。学長裁量経費を将来、より若手中心に与えることにより大学独自でテニユア・トラックシステムを維持発展させていく。

さらに、今後5年間で、100名を大きく超える教員が定年退職を迎えることとなっていることから、人員管理、人件費管理の面で大きな障害はなく、人事制度改革には絶好の機会となっている。

3.3 年目における具体的な目標

中間評価を実施し、研究の進捗状況をチェックし、研究戦略、ラボ運営等について必要な修正等を行う。

テニユアポストにふさわしい能力を発揮したものは、積極的にテニユアを与える。

また、テニユア獲得が困難と考えられる者には、その旨を伝え、転進の方向などについて積極的に大学として支援を図る。3年目までに得られた問題点等を元に、制度、運用等について必要な改善を行うとともに、重点研究課題以外の領域でのテニユア・トラック助教採用を開始する。

4. 実施期間終了後における具体的な目標

テニユア・トラック助教の最終評価を行い、審査を通過したものは、テニユアとして採用する。

研究の成果を評価する。

テニユア・トラック制度の最終的評価を実施し、制度運用面での改善を図る。

メンターシステムの確立を目指す。

大学院生産科学研究科、大学院医歯薬学総合研究科及び熱帯医学研究所において、領域を限定せずテニユア・トラック制度を導入する。

他の部局での導入を目指す。

5. 実施期間終了後の取組

本事業では、長崎大学の重点研究課題領域でテニユア・トラック制度を導入することになっているが、対象となる大学院生産科学研究科、大学院医歯薬学総合研究科は長崎大学の大学院研究科の中心であり、博士課程後期の95%以上の学生が在籍している。また、熱帯医学研究所は附置研究所である。こ

のため、この時点で、制度としては研究を主とする部局にはほぼ導入したことになる。事業終了後は、制度を確立し本当の意味での全学導入を図ることが残るだけで、その実現を目指す。

また、本学では新任教員全てに対し、学長裁量により研究費を配分しており、さらに競争的研究資金獲得前の萌芽的研究に対しても同様に研究費を配分している。事業終了時までには、学長裁量による研究費配分をさらに若手中心に微修正することにより研究費予算面からの制度維持に問題はない。

さらに、今後5年間で、100名を大きく超える教員が定年退職を迎えることとなっていることから、人員管理、人件費管理の面で大きな障害はなく、人事制度改革には絶好の機会となっている。

本事業により、テニユア・トラック制度の試験運用の機会を得、必要な改善を図ることにより、より完成されたテニユア・トラック制度を長崎大学に導入し、発展させていくことが可能である。

6. 期待される波及効果

重点研究課題領域を研究拠点として強化しつつ、テニユア・トラック制度導入を図る長崎大学の人事改革は、地方総合大学におけるモデルになるものである。

テニユア・トラック制度の導入により、重点研究課題領域でCOE拠点を形成していくことが可能となると期待される。さらに、大学全体の活性化を促し、研究レベルをいっそう向上させることができる。

さらには、今回の事業応募に当たり、長崎大学内において教育面等で制度的検討を要することが浮かび上がってきており、長崎大学の活性化という点では、既に波及効果が現れてきている。

7. 実施体制

研究、教育の水準の決定は人が全てであると言える程であり、テニユア・トラック助教採用に当たっては、審査を尽くす体制を組みたい。

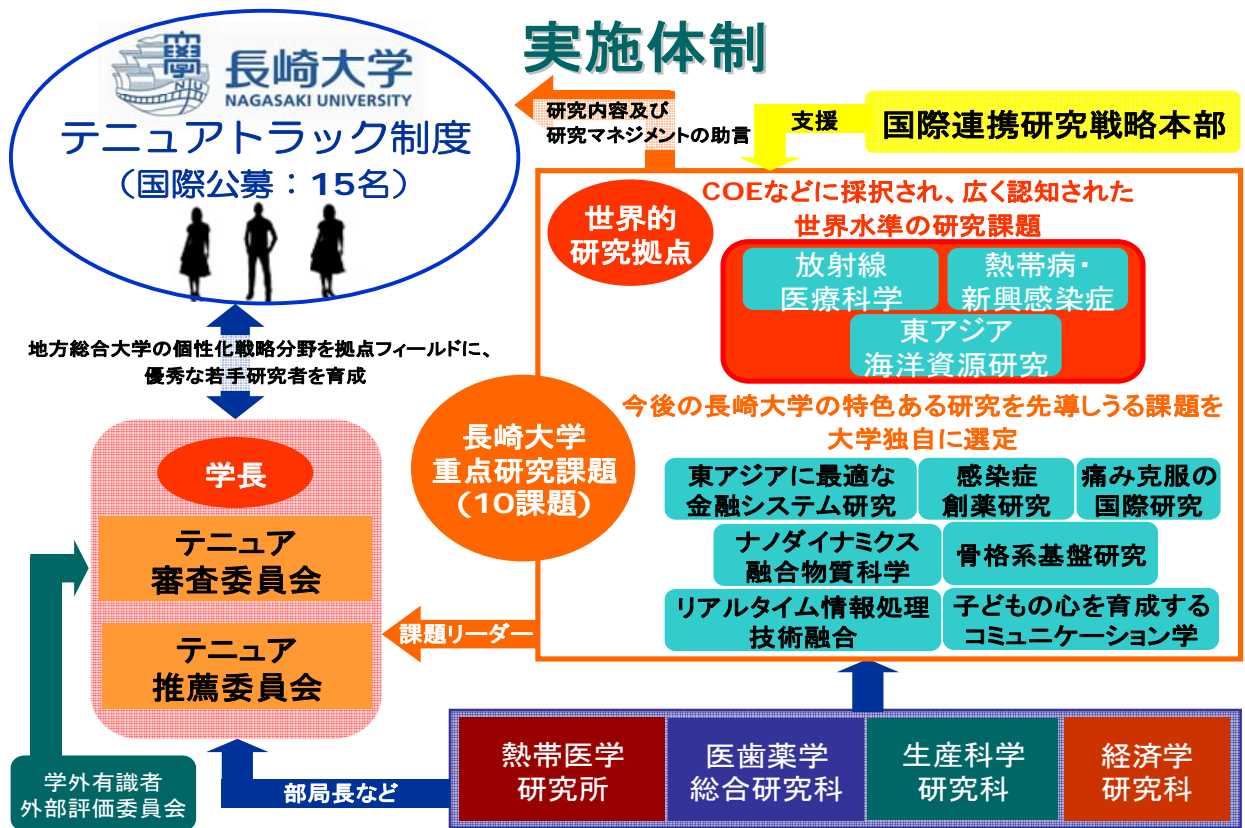
テニユア推薦委員会は、重点研究課題を実施している課題リーダーとそのリーダーの所属する部局長（以下当該部局長）を中心にピアレビューを行う体制を作る。ここで、候補者の絞込み、面接を実施する。候補者決定に当たっては、長崎大学の外部評価委員、重点研究課題の外部推進委員等、外部有識者に照会を行い、人物、研究内容等について意見を伺う。委員として外部有識者を入れないのは、大学にとっての（この段階では部局）最重要事項は、大学で責任を持って決めるためである。このことにより、外部有識者から決定的影響を与える意見をいただきそれが委員会の決定につながっても、大学が決定したことであることを担保できる。

候補者は、学長、推薦委員会に参加していない部局長及び理事からなるテニユア審査委員会（5名以内）に推薦されるが、審査委員会は候補者を面接しない。審査委員会は課題リーダーと当該部局長からなぜその候補者を推薦するのか、どのように優れているのか、部局、大学にどう貢献するのか等の説明を受け、最終的に採否を決定する。

これまでの採用過程では、部局段階での決定がほぼ大学の決定であったが、新しいシステムでは、審査委員会に当該部局長が候補者を推薦し、その採用を説得することが必要となる。この過程が入ることにより、当該部局長及び課題リーダーは、自分がいかに候補者を必要としているのか、どのように優れているのかを本当の意味で理解し、候補者に対し責任を持つことになると期待される。このことは、候補者が採用され、5年間のテニユア・トラック期間を長崎大学で過ごす際に、その育成、支援等について必ず好影響を与えるものと期待される。

また、委員会での決定過程を経ることにより、採用に関する透明性が現在の手続きより、格段に向上する。

なお、テニユア授与決定についても、同様の審査過程を経る。



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
齋藤 寛	学長	総括・審査委員会の設置
石井利和	理事 (企画担当)	事業推進担当・テニュア審査委員会の設置
松岡敷充	理事 (研究・国際担当)	事業推進担当・テニュア審査委員会の設置
中山守雄	理事 (人事担当)	事業推進担当・テニュア審査委員会の設置
河野 茂	医学部長	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
六反田 篤	歯学部長	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
畑山 範	薬学部長	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
茂地 徹	工学部長	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
中田英昭	水産学部長	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
平山謙二	熱帯医学研究所長	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
山下俊一	大学院医歯薬学総合研究科・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
青木克己	熱帯医学研究所・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
石松 惇	環東シナ海海洋環境資源研究センター・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
小守壽文	大学院医歯薬学総合研究科・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
朝長万左男	大学院医歯薬学総合研究科・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
植田弘師	大学院医歯薬学総合研究科・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
篠原一之	大学院医歯薬学総合研究科・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
相樂隆正	工学部・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立
小栗 清	工学部・教授	テニュア推薦委員会委員の設置・指導体制の確立

8. 各年度の計画

a. 平成 19 年度

- (a) テニユア・トラック助教の採用と体制整備
 テニユア・トラック推薦委員会の設置、テニユア・トラック
 審査委員会の設置、指導体制の確立、メンターの配置、
 (b) テニユア・トラック助教のための研究環境整備
 スタートアップ資金、研究室等の整備

b. 平成 20 年度

- 業績評価、長崎大学テニユア・トラック制度の検討、特任教
 員制度の改善検討、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、両基準の若手研究者への提示

c. 平成 21 年度

- 中間評価：研究進捗状況のチェック一部テニユア審査
 長崎大学テニユア・トラック制度の検討、確立
 特任教員制度の改善検討、実施

d. 平成 22 年度

- 業績評価：テニユアを与えない者確定
 長崎大学テニユア・トラック制度の試行

e. 平成 23 年度

- テニユア審査
 最終評価
 テニユア・トラック制度の運用面での改善
 メンター制度の確立

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
a. 調整費の取組 (1) 若手研究者の 育成	公募・選定	テニユア中間評価 基準及びテニユア 審査基準の作成並 びに両基準の若手 研究者への提示	研究進捗状況のチェック 一部テニユア審査		テニユアを与えない 者確定	
(2) 研究環境整備	研究室整備 (スタートアップ資金)	業績評価	中間評価	業績評価	テニユア審査 最終評価	(不幸にしてテニ ユア審査が通らな かった者には、転 進のための猶予の 期間を大学が与え る)
b. 自主的取組 (1) 人事制度の検 討		長崎大学テニユア・ト ラック制度の検討	長崎大学テニユア・ト ラック制度確立	新制度の試行	長崎大学テニユ ア・トラック制度 の運用面での改善 メンター制度の確 立	大学院生産科学研 究科、大学院医歯 薬学総合研究科、 熱帯医学研究所で の全面導入。 その他の部局への 導入
		特任教員制度の改善検討		実施		