

課題の概要

○提案構想名	「 先端領域若手研究者グローバル人材育成 」
○総括責任者名	「 益田 隆司 」
○提案機関名	「 電気通信大学 」

機関の現状

研究のポテンシャルとしては、多数の大型の競争的資金（21世紀COEプログラム、科学技術振興調整費、戦略的情報通信研究開発推進事業など）の採択や民間との共同研究の幅広い展開（産学連携収入の伸び率全国9位など）、各種の国際共同研究の実施、日米科学技術協力事業、アジア研究教育拠点形成事業等への参加などにより、本学の研究力並びに実績に対しては国内外から高い評価を受けている。

若手研究者育成のために各種の学内競争的支援（若手研究支援、若手のための萌芽的研究支援および国際会議派遣支援（3年間で42件））、研究プロジェクトに関連するRA経費支援（年平均78名分）、若手教員海外研修制度の導入を実施している。助手クラスの人材育成においては、約90名中この3年間で内部昇格11名、外部機関への昇格など23名の実績を有している。

人材育成システムに関しては、幾つかの拠点・部署において若手教員の任期制度を導入しており、今後はさらに任期制を拡大し、全学の新規助教に適用することを決定している。若手研究者育成のための准教授ポストの教授への流用制度も実施している。

人材システム改革・若手研究者育成の構想

学外委員を含む「若手グローバル人材育成委員会」を学長のもとに設置し、この委員会の主導により、ポスドク経験者等を5年任期の特任助教として国際公募し、採用する。本学における育成制度の特徴は、制度、資金、スペースで研究の自立性を保障するだけでなく、①任期2年目での国際的トップランクの研究機関への長期（10ヶ月）の派遣、②任期後半での授業の担当、③メンター制度の導入、④研究と教育の評価、⑤テニユア・ポストは准教授または教授、にある。

実施期間終了後は今回の制度を任期付き新規助教の採用に拡充していく。

ミッションステートメントの概要

初年度：約5名の若手研究者を国際公募で採用し、その育成のためのメンター制度を発足させる。3年目（中間時）：学外委員を含めて中間評価を行う。中間評価では、学外派遣の成果、今後の研究の方向性・計画などについて評価する。3年目までに、評価基準やメンター制度の確立を図る。

5年目（終了時）：テニユア・トラック教員の研究・教育に関する最終評価を「若手グローバル人材育成委員会」で行い、審査合格者を准教授または教授のテニユアとして採用し、その成果による優位性を示す。テニユア・トラック制度をすべての学科・専攻における一般の助教の公募採用に連結させ、安定運用に移行する。

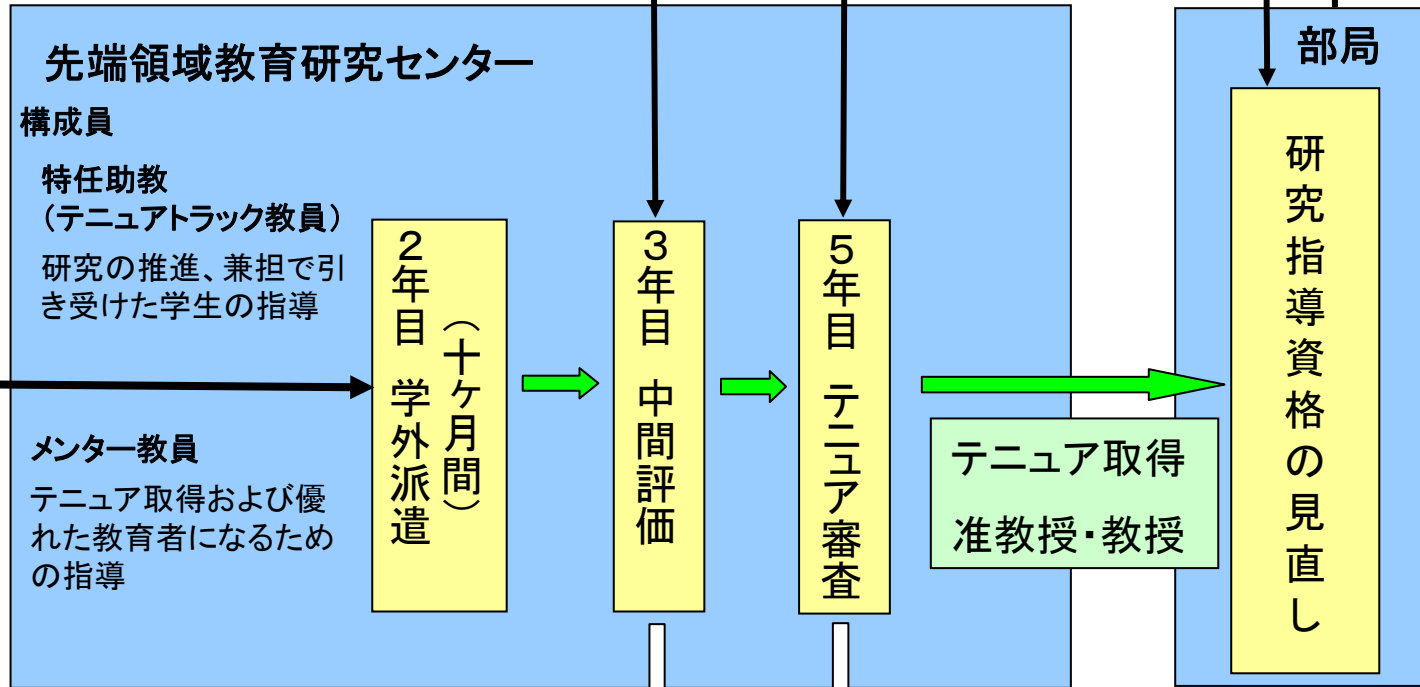
課題の実施体制

若手グローバル人材育成委員会(委員長:学長)
(外部評価委員の参加)

・評価・審査

協力

- ・テニユア・ポストの提供
- ・兼担の受入れ
- ・テニユア取得教員の受入れ



特任助教

国際公募、選考

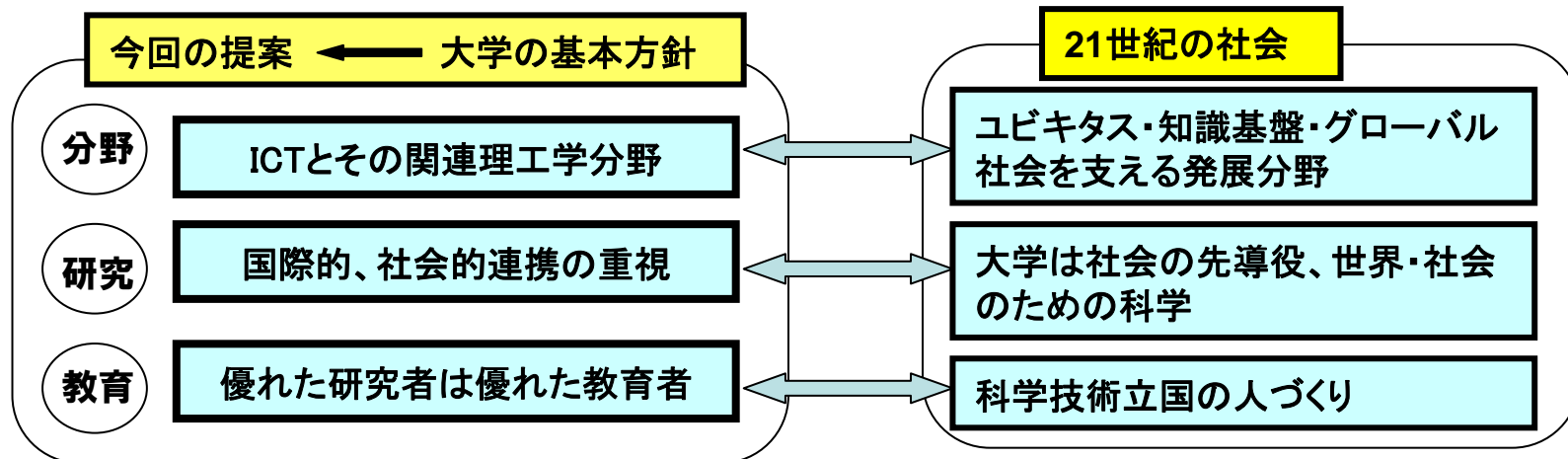
外部機関
への異動

外部機関
への異動

若手研究者人材育成(課題の実施内容)

ICT*および関連科学技術の先端領域における研究・教育の世界拠点

世界・社会を舞台とする若手研究者育成 (大学内外、国内外に留まらないキャリアパス)



自立的な研究環境の整備と育成の取組み

- 1) 研究スペース、研究資金の配分
- 2) 2年目に10ヶ月間の国内外の外部機関への派遣
- 3) メンター教員(共同研究者ではない)制度による育成
- 4) 3年目以降は毎年1科目の授業を担当(教育者像の明確化)
- 5) 学内委員会等の業務の免除
- 6) 研究と教育の評価を実施
- 7) テニユア・ポストは准教授または教授

* ICT : Information and Communication Technology (情報通信技術) の略

課題のミッションステートメント

○提案構想名	「 先端領域若手研究者グローバル人材育成 」
○総括責任者名	「 益田 隆司 」
○提案機関名	「 電気通信大学 」

(1) 人材システム改革構想の概要

本学で既に取り組みつつある人材システム改革の手法としてまず、次の大学を担って実質的中核になりうる准教授については、完全公募で優れた人材を募る。

次に、今後採用する助教については、任期付きとし、公募によって広く人材を募るとともに、任期途中での、あるいは任期終了時での准教授等の公募に耐える人材に育成するものとする。今回の申請提案により、その助教の公募制をテニュア・トラック制度（特任助教の国際公募）に連結させるものとし、人材像とレベルを明確にする。

テニュア・トラック終了後のテニュア・ポストとしては、人材像の明確な准教授または教授とする。すなわち、これらの教員を国際的レベルの研究を担う集団とし、国際的活動と社会との連携を密にした活動をその特徴とする。こうした活性化の影響を特に次の世代の助教クラスに波及させる。またこうした教員による教育によって学生（特に大学院生）に良い影響を与え、国際的視点とレベルへの指向性をもった理工系の人材を社会に輩出できる教育研究体制の構築を目指す。

(2) 3年目における具体的目標

- ア) 初年度採用の特任助教（5名）は2年目から3年目にかけて学外派遣を終了しているので、その成果を検証することが可能となる。派遣に関わる計画・内容について、人材育成システム制度のメリットを一層伸ばす工夫を以後の派遣および恒常的制度（4年目の平成22年度から開始の予定）での派遣に反映させる。
- イ) 研究テーマの自立性の保障を前提として、メンター制度におけるメンター教員の役割と具体的指導体制をそれまでの経験を踏まえて確立する。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

- ア) テニュア・トラック教員の研究・教育に関する最終評価を行い、審査合格者を准教授または教授のテニュアとして採用する。審査内容によっては、産業界も含めた他大学等への転出によるテニュア獲得を推進する。
- イ) 今回申請内容に基づく人材育成の成果の優位性を示すことによって、今回のようなテニュア・トラック制度（自立的な研究環境・指導体制・評価基準を含めて）を確立する。
- ウ) テニュア・トラック制度をすべての部局（学科・専攻）における一般の助教の公募採用に連結させ、安定運用に移行する。

(4) 実施期間終了後の取組

- ア) 今回のプログラム実施途中（4年目）から、既存の部局での助教を対象に毎年、テニユア・トラック制度を実施する予定である。したがって、各部局は、助教の採用に当たり、当初から今回のプログラム内容を想定して募集・採用を行う。助教職を3年経過後（今回申請プログラムの4年目）、助教がテニユア・トラックに応募することを可とする。この場合の任期は4年間とするが、それ以外のテニユア・トラック制度の内容は今回の申請プログラムと同じとする。
- イ) 部局を問わずに、テニユア・トラックへの応募を可とし、この制度を全学に拡充する。毎年の特任助教の人数枠は当面（試行期間）1～2名とし、部局におけるその後の定年退職者（毎年10名近い数）・転出者のポストをテニユア・ポストの担保とすることにより、制度の維持を図る。
- ウ) テニユア・ポストは部局の准教授あるいは教授とする。

(5) 期待される波及効果

国際的研究のレベルと活躍の視点からみて優秀であり、かつ教育への熱意をもつ研究者を育成する改革モデルである。グローバル化の進む世界の中で、理工系大学組織の人材育成モデルとして波及効果が大きい。こうした若手教員を理工系大学として育成することは、大学の研究レベルと産業の牽引力の維持、社会との連携、学部生・大学院生への教育的影響のいずれにおいても計り知れない波及効果を及ぼす。