

課題の概要

- 提案構想名 「挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革」
○総括責任者名 「崎元達郎」
○提案機関名 「熊本大学」

機関の現状

学長主導の下に、基本的な研究戦略と卓越した研究拠点を支援する体制を整備した。さらに、異分野の研究者が協同しながら学問領域を超えて参画する研究・教育を先導する仕組みとして全学的な「大学院先導機構」を設置し、世界水準の研究を「拠点形成研究」として先導機構に組み込み、人、資金、研究スペースを支援している。

大学院博士後期課程修了後の人材育成にとって更に研究水準の高い先端的研究の場への参画は不可欠である。「拠点形成研究」ではポストクの雇用による若手研究者参入を促し、資金とスペース等の支援を実施し、公募採用の助教に関しては、学長裁量経費を競争的に配分し、研究の自立を促している。

また、本学では大学の教員等の任期に関する法律に基づき、平成12年度から任期制を導入し、発生医学研究センター等の5教育研究組織に在籍の41人の教員に適用している。年俸制については、平成16年度から法曹養成研究科に導入し、実務家教員4人に適用している。

人材システム改革・若手研究者育成の構想

本事業においては、挑戦的かつ独創的な研究発想を得た若手研究者が、その発想を展開するべく自由に研究を行える環境を用意する。実績のみならず研究提案を評価して初年度10人、3年目10人の合計20人を採用し、競争的環境下で資金（研究費：200万/人、スタートアップ経費：500万/人）・人員（研究補助員）・スペース（基盤の共通機器を整備した各キャンパスの共有スペース及び工学部8号館400㎡以上）など資源の重点的配分の下で養成し、准教授相当のテニュア（8人）へのキャリアアップ審査を実施する。テニュア就任後も資源配分や給与に本人のインセンティブが働くシステムでフォローアップし、5～10年以内の教授レベルの人材輩出を目指す。

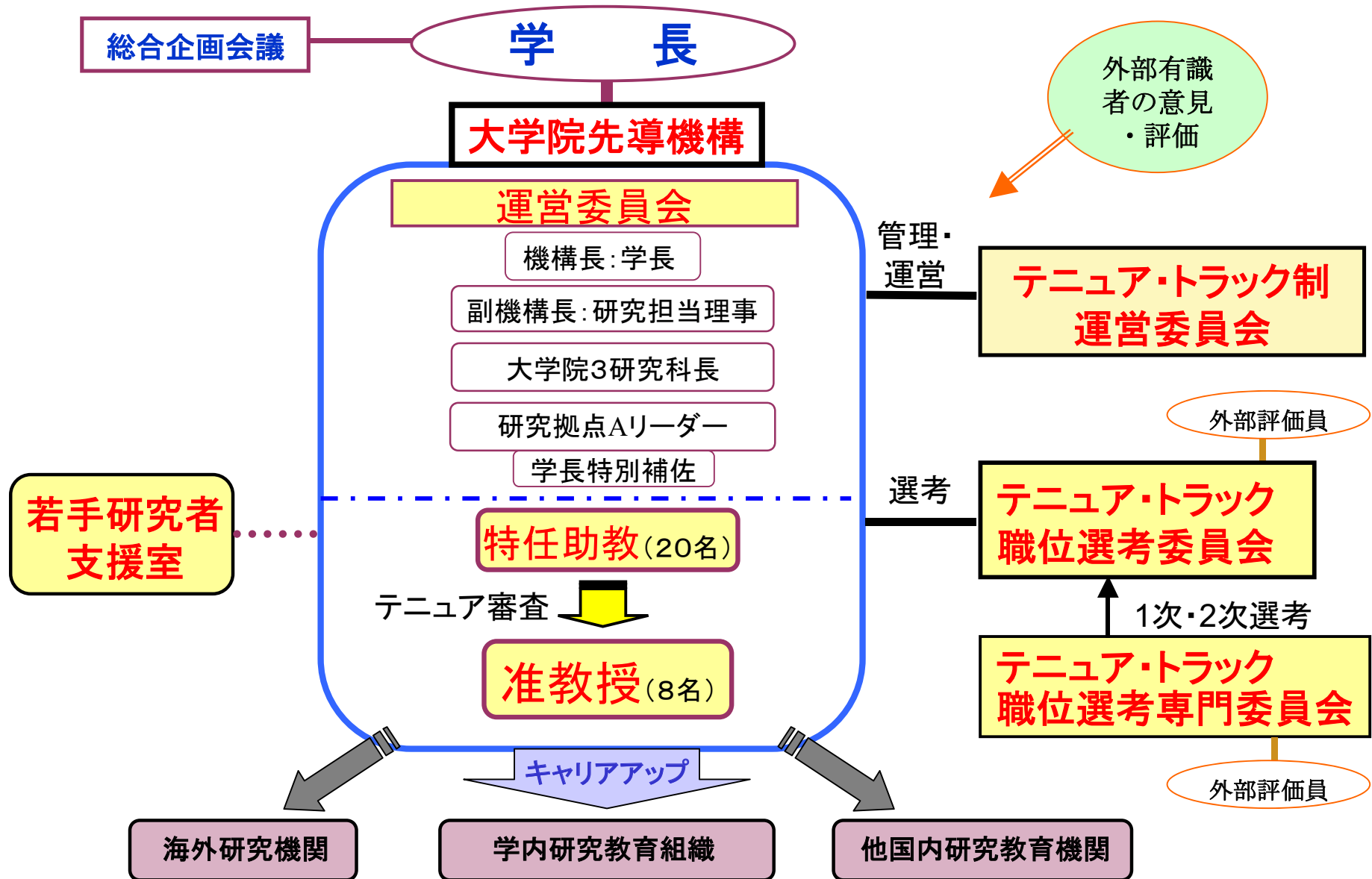
本事業は世界に通じる自立的研究者の育成を目的とするものであるが、本取組みを実施することで、教員全体に意識改革がなされ、全学的に研究・教育・診療等多様なキャリアパス特性に応じたテニュア・トラック制度を設計することが可能となる。若手研究者が挑戦的研究発想を伸ばせる環境下で、本人と大学の双方のインセンティブになるという意識が普及するよう努め、人事改革や資源配分改革を伴う組織改革を進める。

ミッションステートメントの概要

事業3年目に、テニュア・トラック制度の成果報告のための公開シンポジウムを開催し、海外の研究者を加えた中間評価を併せて行う。この公開シンポジウム及び中間評価の結果を踏まえ、研究の継続又は中止を決定する。また、5年後に本格的に導入する本システムについての全学的な拡大についての検証を始める。

5事業年度目に審査の上でテニュア職位に就く者を選抜するため、外部委員を加えた公正かつ透明な審査制度を構築する。そのためにテニュアへの昇進の際の選考基準、目標業績を明確に設定する。本事業は全学的な意識改革とシステム改革を目指すことから、本プログラムに直接関係しないポストクや教員についても採用基準と選考方法を明確にする。人材の特性に応じた多様なキャリアパスを大学が整備することが、若手研究者と大学双方のメリットになるという認識のもとで、テニュアに昇任後のフォローアップを本学自己資金で支援するための制度整備を行う。さらに、テニュア職位の者にとって研究教育と外部資金獲得に励むことがインセンティブにつながるという制度を構築する。

課題の実施体制



課題の実施内容

自立的研究環境

初年度 ・若手人材育成拠点の設置、10名の国際公募

3年目(中間評価)

- ・新たに10名の国際公募
- ・公開シンポジウムの開催(業績評価)
- ・評価基準と指導體制の確立
- ・多様なキャリア形成の支援体制の構築

5年目

- ・初年度採用テニユア・トラック教員の最終評価および制度評価

終了後

- ・大学院先導機構における事業の継続
- ・全学的人事制度改革への発展的継承
- ・テニユア教員のキャリアアップ支援

学長裁量ポスト:大学院先導機構特任准教授 合計8名

5年目

テニユア准教授
として採用

全学的人事システム
改革への波及

大学院先導機構

若手研究者
育成拠点の設置

3年目の
中間評価

若手研究者
支援室

- ・プログラムオフィサー 1名
- ・シニアメンター 10名
- ・事務サポーター 10名

充実した研究環境

研究費、研究スペース



ミッションステートメント

○提案構想名	「挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革」
○総括責任者名	「崎 元 達 郎」
○提案機関名	「熊 本 大 学」

(1) 人材システム改革構想の概要

既存の制度では教員ポストに就く際は、教授あるいは研究指導者の資金や研究環境で行われた研究実績をもとに採用されることが多々あり、自らの発想による研究を展開する修練を必ずしも十分積まないままポジションに就き、一度ポジションに就いた後は、多くの場合、本来は活かされるべき柔軟な発想を持った人材にもかかわらずスタートアップに苦勞するケースが見られた。これでは、自らの思考が広がらず、また研究に対する責任や資金調達や、国際競争の中で業績を上げることは困難であった。本課題を実施することによって、研究者が若い柔軟な思考が出来る時期に、研究の推進を明確に意識し、自立的な環境で独創的で、国際水準の研究活動を行うことによって、将来の優秀な人材を養成することが可能になるシステム改革を実施する。人材システム改革で目指すものは、若手研究者が独自の研究を自主的に進めることが可能となるシステムの構築である。

(2) 3年目における具体的な目標

テニユア・トラック制度の成果報告のための公開シンポジウムを大学院先導機構主催で開催し、その際には外部委員、専門分野の海外の研究者を加えた中間評価を併せて行う。この公開シンポジウム及び中間評価の結果を踏まえ、研究の継続又は中止を決定する。また、5年終了後に学内に導入する本システムについての全学的な拡大についての検証を始める。更に、学内規則の改正のため准教授相当のテニユア職位（特任准教授）の位置付けを整備する

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

准教授相当のテニユア職位のポストを先導機構の中に8人分用意するとともに、研究スペースの確保、支援体制の整備、人材配置の基準の整備、研究費支援の評価基準の再整備、業務負担の軽減のための支援、及び給与面における年俸制の実施のための検討を終え、有効と判断される場合は導入する。同時に先導機構のメンバーを中心に海外のテニユア制度の運営実態の調査を行い、上記施策を本学の実態とマッチさせる。これらを踏まえ、テニユア職位の公開説明会を開催し、広く内外に周知を徹底する。テニユア職位の研究者を公募によって募集し、審査を行った上でテニユア職位へ移行する研究者の選考を終了するとともに本システムの学内への円滑な導入を行う。

(4) 実施期間終了後の取組

大学院先導機構を活用して人材登用、若手研究者養成を共に引き続き実施していく。准教授相当のテニユア職位への採用についても、学長のリーダーシップのもとに全学的に支援できる体制を維持していく。部局への拡大にあたっては、当初は、研究推進の評価が明解な自然科学系の部局における人材システムの改革となるが、文系及び医学部附属病院の特殊技能の必要な職種においてもシステムの改革を広げ、教員の全学的人事制度改革を企図する。

(5) 期待される波及効果

このシステムによって養成された准教授相当のテニュアが、さらに自らの研究推進によって研究環境の整備に直結し、研究資金の獲得、業績発表の実績を積むことが可能となることが、本学にはこれまでに見られなかったタイプの前進する研究者の育成に繋がると期待できる。テニュア職位の研究者が自由に活躍できる研究環境が本学の機関・組織全体の人事制度の改革の基盤となる。そのような研究者の能力と積極性は従来の人事制度の下で庇護された研究者のそれらとは比較にならないほど優れたものとなることが期待できる。このシステムが実効した際には本学を含めた大学の環境に育つ若手研究者の能力には飛躍的な進歩をもたらすことはもちろんのこと、この人材システム改革が他の組織や研究機関に波及することにより、我が国の学術研究機関全体が若手研究者の流動化、活性化されることによる組織の活性化につながり、引いては我が国の科学技術の振興にも繋がるものと期待される。