

若手研究者の自立的な研究環境整備促進 中間評価
「挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革」

機関名: 国立大学法人熊本大学

代表者名: 谷口 功

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	9
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	9
(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	13
(2)-2 採用者の人数	15
(3) 若手研究者の研究環境整備	17
(4) 若手研究者の育成施策	17
(5) 年次評価(業績評価)体制	18
(6) テンユア審査基準、テンユア枠	20
(7) キャリアパス支援	22
(8) 人材の流動性への配慮	22
(9) 組織の支援体制	22
(10) 改革の構想・PDCA サイクル	23
(11) 波及効果	24
(12) 資金計画	24
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	26
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	26
(2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要	26
3. 実施期間終了後の人材養成システム改革	26
V. 自己評価	28

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:挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革
- 機関名:国立大学法人熊本大学
- 代表者名(役職):谷口 功(国立大学法人熊本大学長)
- 実施期間:5年間
- 実施経費:3年目までの総額 698.6 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>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

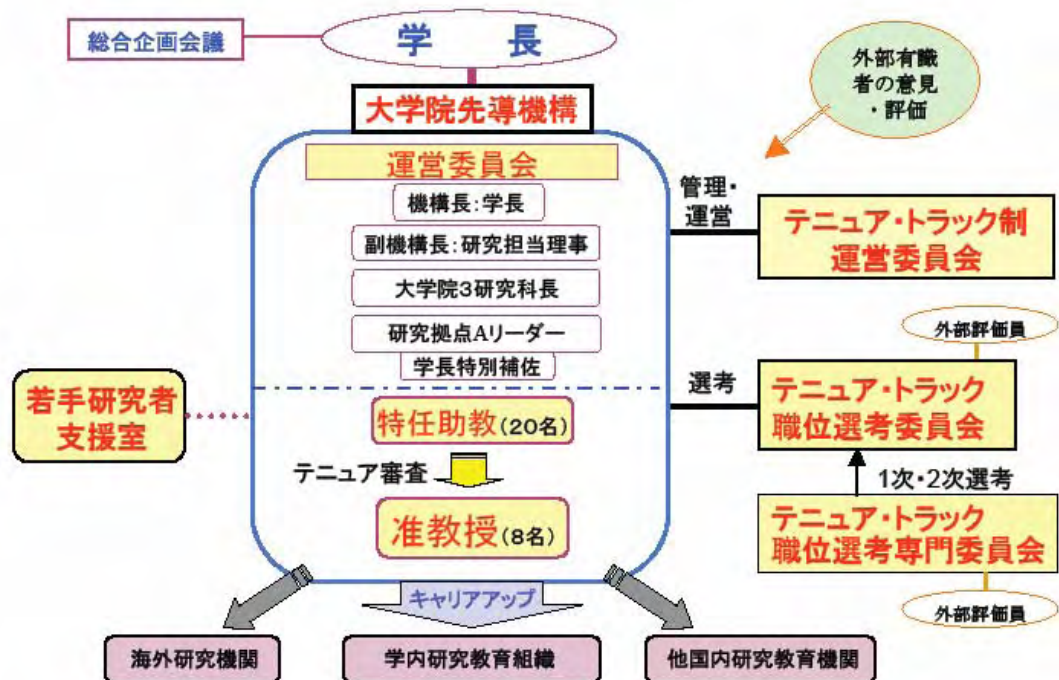
人材システム改革・若手研究者育成の構想
<p>本事業においては、挑戦的かつ独創的な研究発想を得た若手研究者が、その発想を展開するべく自由に研究を行える環境を用意する。実績のみならず研究提案を評価して初年度10人、3年目10人の合計20人を採用し、競争的環境下で資金(研究費:200万/人、スタートアップ経費:500万/人)・人員(研究補助員)・スペース(基盤的共通機器を整備した各キャンパスの共有スペース及び工学部8号館400㎡以上)など資源の重点的配分の下で養成し、准教授相当のテニユア(8人)へのキャリアアップ審査を実施する。テニユア就任後も資源配分や給与に本人のインセンティブが働くシステムでフ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

ミッションステートメントの概要

事業3年目に、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、事業終了後の本格的な本システムの全学的な拡大について、検証を始める。

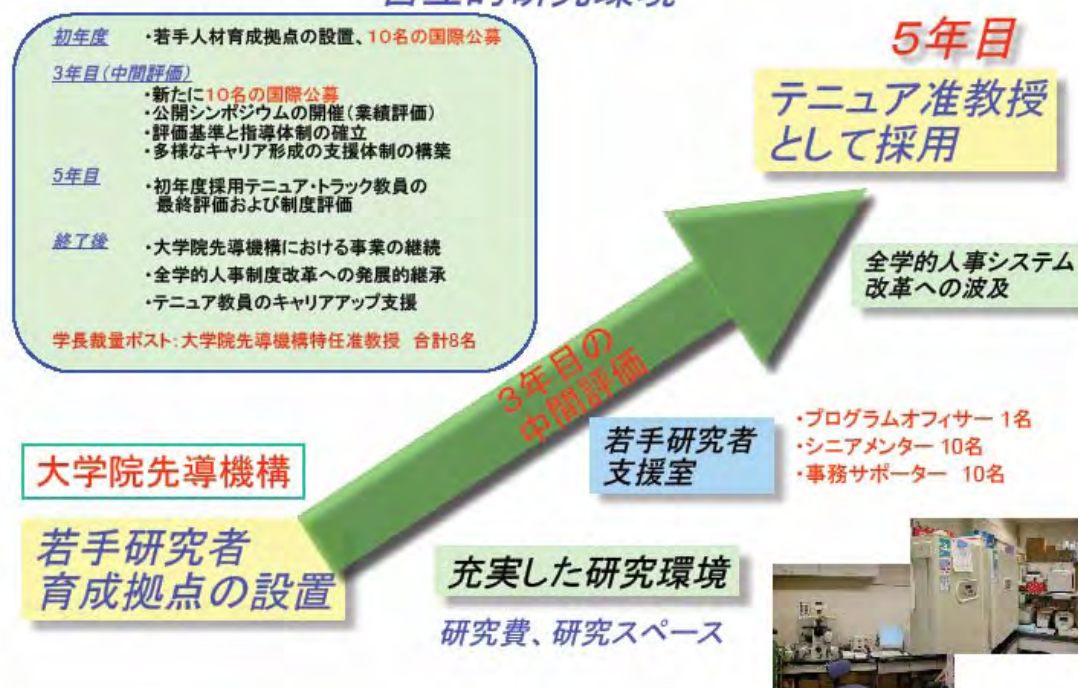
5事業年度目に審査の上でテニユア職位に就く者を選抜するため、外部委員を加えた公正かつ透明な審査制度を構築する。そのためにテニユアへの昇進の際の選考基準、目標業績を明確に設定する。本事業は全学的な意識改革とシステム改革を目指すことから、本プログラムに直接関係しないポストクや教員についても採用基準と選考方法を明確にする。人材の特性に応じた多様なキャリアパスを大学が整備することが、若手研究者と大学双方のメリットになるという認識のもとで、テニユアに昇任後のフォローアップを本学自己資金で行うための制度整備を行う。さらに、テニユア職位の者にとって、研究教育と外部資金獲得に励むことがインセンティブにつながる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



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

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、研究に対する責任を持つことや資金調達を行うこと、国際競争の中で業績を上げることが困難であった。本課題を実施することによって、研究者に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、独創的かつ国際水準の研究活動を行う環境を提供することで、将来の優秀な人材を養成することが可能となるシステム改革を実現する。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年目終了後の本システム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ュ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、テニュ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。テニュア職位の研究者を公募によって募集し、また審査を行った上でテニュ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、若手研究者養成をともに引き続き実施していく。准教授相当のテニュ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が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で、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で期待できる。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の若手研究者が流動化、活性化され、それによる各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

2. 採択時コメント

「大学院先導機構」において、若手研究者が自立的に研究可能な環境を整備する計画である。プログラムオフィサー、メンターなど、人的支援を充実させるとともに、工・医・薬学部の各キャンパスにオープンラボを用意し、若手研究者の独立性を確保する点が評価される。

ただし、将来的に機関全体へ波及させるために、既存部局と連携し、継続的なシステム改革を実現することを採択条件とする。

II. 所要経費

表1 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	16.6	77.1	160.1	160.1	160.1		574.0
(1) 特任助教	16.6 (10名)	77.1 (10名)	160.1 (20名)	160.1 (20名)	160.1 (20名)		
2. 備品及び 試作品費	84.8	58.5	11.1	5.0	5.0		164.4
3. 消耗品	55.4	20.3	14.2	20.7	20.7		131.3
4. 旅費	1.0	3.6	1.4	1.0	1.0		8.0
5. その他	5.7	27.4	0.2	0.2	0.2		33.7
6. 間接経費	49.0	56.1	56.1	56.1	56.1		273.4
調整費計	212.5	243.0	243.1	243.1	243.1		1184.8
(自主的取組)							
・運営費交付金	(10)	(10)	(20)	(30)	(30)	人件費 32.0	32.0
・競争的資金の 間接経費	61.7 (50)	146.2 (50)	59.0 (50)	26.8 (50)	26.8 (50)	人件費 研究費 127.0	447.5
自主経費計	61.7	146.2	59.0	26.8	26.8	159.0	479.5

*自主的取組における()内は申請時計画であり、振興調整費の間接経費を含んだ金額である。19年度及び20年度においては、研究スペースとしての施設改修、新営を行い、申請時より大幅に増加した。

Ⅲ. これまでの取組状況(実施内容・実績)

1. 総括

本事業は、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し、これまでの研究実績に加え、研究提案を評価して初年度に10人、3年度目に10人の合計20人の特任助教を採用する。その後、資金・人員・スペースなど資源の重点的配分、シニアメンターによる研究指導により若手研究者を養成し、准教授相当のテニユアへのキャリアアップ審査を実施する。テニユアポストの確保については、公募分野の選定時に関連部局に対して、テニユア審査に合格した研究者について将来的には当該部局のテニユアポストに採用することを確約させていることから、優秀な業績を上げた若手研究者は直接、関連部局のテニユアポストに採用される。テニユ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ものである。

初年度においては、重点的に推進すべき10の研究分野を定め、大学院先導機構の中で優秀な若手研究者を採用するため、Nature誌及びScience誌において国際公募を行うとともに、JREC-INの採用情報登録なども活用した。この結果、応募総数は10分野で184名を数え、このうち外国籍者数は45名(24.5%)、女性研究者数は14名(7.6%)であった。

若手研究者の審査、選考に当たっては、テニユア・トラック職位選考専門委員会WG(総勢52名)における書面審査により面接審査候補者を各分野3名以内で選出し、これらの候補者に対しテニユア・トラック職位選考専門委員会(総勢38名、うち外部委員10名)において面接審査(研究計画のプレゼンテーション及び質疑応答)を実施した。テニユア・トラック職位選考専門委員会における面接審査の結果を踏まえ、テニユア・トラック職位選考委員会(総勢10名、うち外部委員2名)における合議審査を経て、10名の若手研究者(特任助教)を採用した。

採用した若手研究者の自立的な研究環境を整備するため、各研究者の研究課題に応じた研究設備備品を措置するとともに、各キャンパスに研究室・実験室等を整備した(1名当たり約40㎡)ほか、関連部局における共用実験室も活用している。

各研究者に対しては、スタートアップ経費として500万円を措置し、これとは別途に、年間200万円の研究費を措置した。また、各研究者の研究効率を高めるため、研究補助者を措置したほか、研究課題に合ったシニアメンターを配置し支援体制の構築を図った。

事業の推進に当たり、本事業の目的、事業内容等を広く学内外に周知するためにホームページを作成するとともに、先行大学の取組状況等を各大学のホームページ等から収集し、若手研究者の公募等の制度設計に活用した。

また、本学の理事・副学長が平成20年1月に東京農工大の主催によるテニユア・トラックシンポジウムに参加し、本学の事業内容を報告するとともに他大学の取り組み状況等について情報収集を行った。

若手研究者の育成施策の一環として、若手研究者を一堂に集めて懇談会を開催した。その中で研究担当理事・副学長から本事業の趣旨等についての講話、激励を行い、若手研究者の挑戦意識、自立意識の高揚を図った。また、本懇談会は若手研究者の自己紹介も兼ねており、若手研究者達が分野を越えて交流し、横の繋がりを強める一助となった。

2年度目においては、初年度に採用した若手研究者の研究推進の継続として各人に対し、年間研究費200万円を措置するとともに、各研究者の研究効率を高めるため、研究推進のための人的サポートとして研究補助者を措置した。当初計画では若手研究者の半数にのみ研究補助者を措置する予定であっ

たが、計画を変更し措置対象を全員とした。この変更により、若手研究者の支援体制がより一層強固なものとなった。3年度目以降も自主財源を用い、引き続き全員に措置を行う予定である。若手研究者の自立的な研究環境を整備するため、各研究者の研究課題に応じた研究設備を引き続き措置するとともに、特に、2年度目は本荘地区に共用研究棟(約 1,400 m²)を建設したことにより、充実した研究環境が構築された。また、各分野のシニアメンターを集め「シニアメンター会議」を開催し、本制度の趣旨について再度統一的理解を得て、既存部局との連携をより一層強化するとともに、特に若手研究者の独立性の担保について意識統一を図った。

本学におけるテニユア・トラック制度及び若手研究者の研究活動状況を紹介するため、平成20年8月には「熊本大学テニユア・トラックシンポジウム」を開催し、学内外から約100名の参加者を得た。本学におけるテニユア・トラック制度の説明及び本事業により採用された特任助教9名(1名は育児休業のため欠席)の研究紹介を行ったことにより、現状と今後の改革の方向性について広く周知できたのはもちろんのこと、将来の全学的な人事制度改革への足掛かりとして有意義なものとなった。

3年度目に実施する若手研究者の中間評価に向け、テニユア・トラック制運営委員会において評価基準の策定を行い、若手研究者及びシニアメンター等関係者への評価基準の提示を行った。

さらに、第2期の優秀な若手研究者を採用するため、大学院先導機構において推進すべき9の研究分野を定め、Nature誌及びScience誌において国際公募を行うとともに、JREC-INの採用情報登録なども活用した。この結果、応募総数は9分野で106名を数え、このうち外国籍者数は16名(15.1%)、女性研究者数は18名(17.0%)であった。

若手研究者の審査、選考に当たっては、テニユア・トラック職位選考専門委員会WG(総勢28名)における書面審査により面接審査候補者を各分野3名以内で選出し、これらの候補者に対しテニユア・トラック職位選考専門委員会(総勢34名、うち外部委員8名)において面接審査(研究計画のプレゼンテーション及び質疑応答)を実施した。テニユア・トラック職位選考専門委員会における面接審査の結果を踏まえ、テニユア・トラック職位選考委員会(総勢10名、うち外部委員2名)における合議審査を経て、7名の若手研究者(特任助教)を採用することとなった。

3年度目に入り、前年度の審査で採用に至らなかった3分野3名について再公募を行っており、今年度中に採用を行う予定である。

初年度に採用した若手研究者の中間評価については、現在、テニユア・トラック制運営委員会においてスケジュール等を調整しているところであるが、若手研究者からの自己評価書を踏まえ、書面審査及びヒアリング審査を実施する予定である。

平成21年6月現在、初年度採用若手研究者の科研費新規採択率は30.8%であり、学内一般助教の新規採択率22.8%を上回っている。新規・継続を合わせて見ると、80.0%の特任助教が科研費を獲得しており、これは学内一般助教の獲得率33.8%を大きく上回っている。その他にも、NEDOや企業との共同研究等を積極的に推し進めている。また、学内においてもグローバルCOEプログラムに採択された事業や、拠点形成研究のメンバーとして積極的に参画している。これらのことは、本学の若手研究者が自立的環境下で、優れた研究を展開している証左であると考えられる。

表2 実施状況

実施日	取組内容
平成19年6月6日	大学院先導機構運営委員会 公募分野の選定方針等を決定
平成19年7月13日	テニユア・トラック制運営委員会 公募分野の決定
平成19年7月23日 ～9月7日	若手研究者募集(第1期)
平成19年9月13日 ～9月28日	テニユア・トラック職位選考専門委員会(WG)開催 書面審査
平成19年10月15日 ～11月14日	テニユア・トラック職位選考専門委員会開催 面接審査
平成19年10月25日	テニユア・トラック職位選考委員会開催 合議審査
平成19年11月1日 ～11月30日	若手研究者募集(第1期 再公募)
平成19年12月1日	若手研究者研究開始
平成19年12月3日 ～12月7日	テニユア・トラック職位選考専門委員会(WG)開催 書面審査
平成19年12月19日	テニユア・トラック職位選考専門委員会開催 面接審査
平成19年12月25日	テニユア・トラック職位選考委員会開催 合議審査
平成20年1月29日	第2回日本型テニユアトラックに関するシンポジウム
平成20年3月5日	若手研究者懇談会
平成20年8月4日	シニアメンター会議
平成20年8月6日	熊本大学テニユア・トラックシンポジウム
平成20年9月29日 ～11月28日	若手研究者募集(第2期)
平成20年12月1日 ～12月12日	テニユア・トラック職位選考専門委員会(WG)開催 書面審査
平成20年12月5日	テニユア・トラック制運営委員会 中間評価基準策定
平成20年12月22日 ～平成21年2月6日	テニユア・トラック職位選考専門委員会開催 面接審査
平成21年2月18日	テニユア・トラック職位選考委員会開催 合議審査
平成21年3月2日	第3回日本型テニユアトラックに関するシンポジウム
平成21年3月2日 ～平成21年5月29日	若手研究者募集(第2期 再公募)

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

テニユア・トラック制度の成果報告と若手研究者の研究成果発表を兼ねた公開シンポジウムを平成22年3月を目途に開催することとしている。若手研究者の研究成果については、専門分野の海外の研究者を外部委員として加えて中間評価を行う。本学で採用した若手研究者の専門分野は、自然科学及び生命科学の分野において多岐にわたるため、中間評価においては、研究の進捗状況、質及び将来性、並びに若手研究者の将来性を確認・評価した上で必要な助言を行う等、若手研究者を激励することを第一義として行う予定である。

中間評価基準については、平成20年12月にテニユア・トラック制運営委員会において策定後、既に若手研究者に対し提示しており、今後は自己評価書の提出を踏まえ、書面評価及び公開シンポジウムにおけるヒアリング審査を行う。

また、5年目事業終了後の本システムの全学的な拡大を図るため、テニユア・トラック制運営委員会においてこれまでの検証を行い、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などシステム改革を加速させる。

以上のとおり、3年目における具体的な目標は、計画どおりに実施している。

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

表3 国際公募の状況

公募分野・部局	部局:大学院先導機構(全学組織) 分野:第1期(10分野) 衝撃エネルギー科学、ナノ材料科学、マグネシウム合金、生命環境、代謝病態学、免疫学、創薬科学、発生再生医学、生殖医学・発生工学、エイズ研究 第2期(9分野、衝撃エネルギー工学は2名採用) 衝撃エネルギー工学、物性、環境動態解析、化学、地中海建築、総合新領域、創薬科学、発生再生医学、エイズ研究
公募期間	第1期:平成19年7月23日～9月7日 平成19年11月1日～11月30日(再公募) 第2期:平成20年9月29日～11月28日 平成21年3月2日～5月29日(再公募)
公募媒体	Nature及びScience掲載、大学ホームページ、JREC-INで公募
公募費用総額	第1期:1,525,787円 第2期:1,440,649円

本学は、基礎科学と応用科学の有機的連携のもと、生命科学、自然科学、人文社会科学及び学際・複合・新領域の学問領域で最も力のある分野において先導的研究を重点化し、これらの研究を学内において「拠点形成研究」と位置付け、国際競争力のある研究拠点の形成を推進している。本テニユアトラック制における公募分野については、これら「拠点形成研究」の研究分野を中心として選定されたものである。

公募要項を日本語及び英語で作成し、第1期及び第2期ともに大学のホームページに掲載した(図1)。応募に必要な書類として、履歴書、業績リスト(査読付専門誌論文、国際会議論文、紀要、解説、著書、特許、講演、学会賞等の受賞に区分)、及び競争的資金等の外部資金の獲得状況、主要論文5編のコピー、これまでの研究の概要(A4用紙2枚以内)、並びに今後5年程度の研究計画及び抱負(A4用紙4枚以内)、本人についての所見を求めうる人の氏名、職、連絡先を設定した。

さらに、公募分野ごとにJREC-INに公募情報を登録し、Nature及びScienceにも公募公告を掲載した(図2)。

熊本大学大学院先導機構
Priority Organization for Innovation and Excellence, Kumamoto University

トップページ >> 募集情報

トップページ 募集情報

大学院先導機構について
研究の紹介
募集情報

募集情報

Recruitment

若手教員の公募(第2期 第2次)

熊本大学の大学院先導機構の「挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革」事業は、平成19年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムに採択されました(概要は別紙参照)。

本事業においては、大学院先導機構にテニユア・トラック制を設け、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します。実績のみならず、研究提案を評価して若手研究者(特任助教)を公募により採用し、資金・スペースなど資源の重点配分の下で養成し、テニユア准教授へのキャリアアップ審査を実施します。准教授就任後もフォローアップし、特任助教になってから10年以内の教授レベルの人材輩出を目指すものです。

公募の内容は以下の通りです。

- 公募人員(第2期)**
特定事業教員(特任助教の名称を付与する。) 3人以内
- 所属**
大学院先導機構
- 専門分野**

専門分野	募集数	キーワード
物性Ⅰ、物性Ⅱ、鉱物学 固体地球惑星物理学、物理化学	1	X線・粒子線、凝縮系、天然人工結晶、高圧物性、結晶構造 http://www.sci.kumamoto-u.ac.jp/~voshisa/index.html http://www.sci.kumamoto-u.ac.jp/earthsci/shibuya/index.html
化学分野学	1	有機化学、無機化学、物理化学、生化学、高分子化学

図1 大学ホームページでの公募

Open Recruitment of Young Researchers (2nd Stage)

1. Open Recruitment of Researchers (2nd stage)
Special project researchers (all given the title of “specially appointed assistant professor”)
A maximum of 10 researchers
2. Qualification Requirements
 - (1) Academic degree, etc.: Young researchers who have obtained a PhD degree within approximately the past 10 years (as of April 1, 2009)
 - (2) Achievements/ability: Has outstanding research capabilities and/or research achievements in one of the specialty areas outlined at the following website: <http://sendou.kuma-u.jp/>
3. Arrival
April 2009
4. Period of Employment
Those hired in stage 2 will be employed through March 2014.
(Contracts will be for one year each and will be renewed once a year through March 31, 2014.)
(Note: After having gone through career advancement evaluations and after the end of one’s term of employment, it is possible for one to be promoted to the position of “Associate Professor” in the Kumamoto University Priority Organization for Innovation and Excellence. A total of approximately 8 people from stages 1 and 2 will be chosen for these positions.)
5. Application Deadline
Applications must reach the university by no later than November 28, 2008 (Friday).
6. Inquiries
Any inquiries should be made by e-mail to the Research Cooperation Section (person in charge of research strategy) of Kumamoto University at the e-mail address written below:
k-senryaku@jimu.kumamoto-u.ac.jp
Please be sure to allow enough time before the application deadline for a response to be made to you.

For details, please visit the following website: <http://sendou.kuma-u.jp/>

図 2 Nature 及び Science での公募公告

第 1 期及び第 2 期の応募者数、応募者数に占める外国人及び女性の割合、また公募分野ごとの応募者数等は下記表 4 から 7 のとおりである。

表 4 第 1 期の応募者数と応募者数に占める外国人及び女性の割合

人：()は外国人で内数

応募者数		書類審査合格者		面接審査合格者		採用者	
184		30		10		10	
男	女	男	女	男	女	男	女
170(43)	14(2)	26(2)	4(2)	8(0)	2(1)	8(0)	2(1)

* 生殖医学・発生工学、エイズ研究分野の再公募分を含む。

表5 第1期の公募分野ごとの応募者数等

分野	応募者数	書類審査合格者／倍率	面接審査合格者／倍率	採用者
衝撃エネルギー科学	9	3	3.0	1
ナノ材料科学	35	3	11.7	1
マグネシウム合金	4	3	1.3	1
生命環境	52	3	17.3	1
代謝病態学	14	3	4.7	1
免疫学	8	3	2.7	1
創薬科学	23	3	7.7	1
発生再生医学	21	3	7.0	1
生殖医学・発生工学	14	5	2.8	1
エイズ研究	4	1	4.0	1
合計	184	30		10

表6 第2期の応募者数と応募者数に占める外国人及び女性の割合

人:()は外国人で内数

応募者数		書類審査合格者		面接審査合格者		採用者	
106		19		9		7	
男	女	男	女	男	女	男	女
88(15)	18(1)	17(3)	2(0)	8(2)	1(0)	6(2)	1(0)

*物性、化学、エイズ研究分野の再公募分を含まない。

表7 第2期の公募分野ごとの応募者数等

分野	応募者数	書類審査合格者／倍率	面接審査合格者／倍率	採用者
衝撃エネルギー工学	7	4	1.75	2
物性	17	3	5.7	0
環境動態解析	14	1	14.0	1
化学	19	3	6.3	0
地中海建築	5	1	5.0	1
総合新領域	17	1	17.0	1
創薬科学	10	3	3.3	1
発生再生医学	16	3	5.3	1
エイズ研究	1	0	-	0
合計	106	19		7

*物性、化学、エイズ研究分野の再公募分を含まない。

(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

本学では、大学院先導機構という全学組織の中に若手研究者を所属させており、公募部局は大学院先導機構が一括して行っている。ただし、公募分野は上記のとおり多岐にわたるため、まず、公募分野に関連の深い部局・分野で書面審査を行っている。応募書類に基づき、これまでの研究業績に加え、今後の研究計画等を審査し、面接候補者(各分野3名以内)を決定する。

面接候補者に対しては、テニユア・トラック職位選考専門委員会(第1期総数38名中外部委員10名:表8、第2期総数34名中外部委員8名:表9)において研究計画等のプレゼンテーションを行わせ、分野ごとに候補者の中から最も優秀な若手研究者を決定した後、テニユア・トラック職位選考委員会(総数10名中外部委員2名:表10及び11)における合議審査を経て採用者を決定している。

なお、外部委員については、公募分野の特性を考慮して決定したものである。

表8 テニユア・トラック職位選考専門委員会(第1期)

分野	氏名	分野	氏名
全分野	阪口 薫雄 ◎	代謝病態学、免疫学	西村 泰治
自然科学分野全般	松本 泰道		竹屋 元裕
	甲斐 広文		赤池 孝章
	秋山 秀典	代謝病態学	泰江 弘文 ○
衝撃エネルギー科学	高野 博嘉	免疫学	吉開 泰信 ○
	池上 知顯	創薬科学	大塚 雅巳
	河合 良信 ○		小田切優樹
ナノ材料科学	町田 正人		中島 誠
	市村 憲司		宇野 公之 ○
	山田 太郎 ○	生殖医学・発生工学	浦野 徹
マグネシウム合金	里中 忍		山田 源
	高島 和希		岡田 誠治
	東田 賢二 ○		宮田 健 ○
生命環境	瀧尾 進	エイズ研究関連分野	滝口 雅文
	逸見 泰久		松下 修三
	相澤 慎一 ○		上野 貴將
生命科学分野全般	原田 信志		俣野 哲朗 ○
	田賀 哲也	発生・再生医学	松崎 文雄 ○
	山村 研一		
	満屋 裕明		

◎は委員長、○は外部委員を示す。

表9 テニユア・トラック職位選考専門委員会(第2期)

分野	氏名	分野	氏名
全分野	阪口 薫雄 ◎	化学	栗原 清二
自然科学分野全般	檜山 隆		佐藤 次雄 ○
	甲斐 広文	地中海建築研究	伊藤 重剛
	秋山 秀典		伊東 龍一
衝撃エネルギー工学	勝木 淳		渡辺 道治 ○
	池上 知顯	総合新領域	滝川 清
	後藤 元信		瀧尾 進
	河合 良信 ○		大本 照憲
物性	吉朝 朗		江口 吾朗 ○
	西山 忠男	生命科学分野全般	原田 信志
	渋谷 秀敏		糸 昭苑
	伊藤 英司 ○		山村 研一
環境動態解析	嶋田 純		満屋 裕明
	小池 克明	創薬科学	小田切優樹
	松田 博貴		高濱 和夫
	森 和紀 ○		宇野 公之 ○
化学	伊原 博隆	発生・再生医学	松崎 文雄 ○

◎は委員長、○は外部委員を示す。

表10 テニユア・トラック職位選考委員会(第1期)

	氏名		氏名
研究担当理事	阪口 薫雄 ◎	発生医学研究センター教授	田賀 哲也
自然科学研究科長	松本 泰道	発生医学研究センター教授	山村 研一
医学薬学研究部長	原田 信志	医学薬学研究部教授	満屋 裕明
学長特別補佐	甲斐 広文	九州大学	河合 良信 ○
自然科学研究科教授	秋山 秀典	崇城大学	宮田 健 ○

◎は委員長、○は外部委員を示す。

表11 テニユア・トラック職位選考委員会(第2期)

	氏名		氏名
研究担当理事	阪口 薫雄 ◎	発生医学研究センター教授	糸 昭苑
自然科学研究科長	檜山 隆	発生医学研究センター教授	山村 研一
医学薬学研究部長	原田 信志	医学薬学研究部教授	満屋 裕明
学長特別補佐	甲斐 広文	九州大学	河合 良信 ○
自然科学研究科教授	秋山 秀典	理化学研究所	松崎 文雄 ○

◎は委員長、○は外部委員を示す。

(2)-2 採用者の人数

採用者の人数は、下記表 12 のとおりである。

表 12 採用者の人数

人：()は外国人で内数

<第1期>

分野	男	女	合計	出身大学／前職
衝撃エネルギー科学	0	1(1)	1(1)	熊本大学大学院／ 熊本大学 大学院自然科学研究科 COE リサーチ・アソシエイト、COE 技術支援者
ナノ材料科学	1	0	1	熊本大学大学院／ 独立行政法人産業技術総合研究所 生物機能工学研究部門 研究員
マグネシウム合金	1	0	1	北海道大学大学院／ 北海道大学大学院工学研究科 助教
生命環境	0	1	1	熊本大学大学院／ 東京都臨床医学総合研究所 幹細胞プロジェクト 研究員
代謝病態学	1	0	1	東京薬科大学大学院／ アルバータ大学医学部 リサーチ・アソ シエイト
免疫学	1	0	1	総合研究大学院大学／ 大阪バイオサイエンス研究所 第一研究部 研究員
創薬科学	1	0	1	東京大学大学院／ ハーバードメディカルスクール 博士研究員
発生再生医学	1	0	1	総合研究大学院大学／ 熊本大学発生医学研究センター 研究機関研究員
生殖医学・発生工学	1	0	1	熊本大学大学院／ 熊本大学発生医学研究センター 臓器形成分野 研究機関研究員
エイズ研究	1	0	1	京都大学大学院／ 米国 NIH 客員研究員

<第2期>

分野	男	女	合計	出身大学／前職
衝撃エネルギー工学	2(2)	0	2(2)	Pukyong National University／ Post Doctoral Researcher, Pohang University of Science and Technology
				熊本大学大学院／ 熊本大学イノベーション推進機構 中核的研究機関研究員
環境動態解析	1	0	1	筑波大学大学院／ 秋田大学工学資源学部地球資源学科 助教
地中海建築	1	0	1	熊本大学大学院／ 国士舘大学 イラク古代文化研究所 共同研究員
総合新領域	1	0	1	熊本大学大学院／ 熊本大学沿岸域環境科学教育研究セン ター 特定事業研究員
創薬科学	1	0	1	熊本大学大学院／ カリフォルニア州立大学アーヴァイン校 化学科博士研究員
発生再生医学	0	1	1	奈良先端科学技術大学院大学／ カリフォルニア工科大学 ベックマン 研究所バイオイメージングセンター ポストドクトラルフェロー
合計	14(2)	3(1)	17(3)	

* 第2期再公募中の分野を除く。

(3)若手研究者の研究環境整備

若手研究者の研究環境は、下記表 13 のとおりである。

表 13 若手研究者の環境整備

	状況
研究環境	特任助教として、全学組織である「大学院先導機構」に所属。
メンターの配置	研究分野に沿って、関連の深い部局から「シニアメンター」を配置している。特任助教の教育・研究活動に対する助言等を行っている。
人的支援	独立した研究環境であることを考慮し、各人の研究活動の推進のため、特任助教の任期中は研究補助者を措置している。
研究資金	スタートアップ経費として初年度に 500 万円を措置。また、採用から 5 年間は年間 200 万円の研究費を配分するほか、オフィスの環境整備についても間接経費を活用している。
研究スペース	各人に1室のオフィスを配置するほか、共通実験室等についても全学の共用スペースを措置している。また、平成 20 年度には本荘地区に共用研究棟 (1,400 m ²)を建設した。
共通設備・施設	各地区に共通設備を配置している。また、全学の共同利用施設である「生命資源研究・支援センター(動物実験施設、RI 施設、機器分析施設)」の他、発生医学研究所、総合研究棟等の設備利用も行っている。

(4)若手研究者の育成施策

・教育(講義)能力の育成

若手研究者は将来の教授候補者であるとの認識から、教育者としての能力も育成できるように、シニアメンターを中心に、関連する学部、研究科の教育活動に参画する機会を付与している。主として、学部学生及び大学院学生の研究指導を中心に行っているが、一部には、学部において「化学系薬学実習」、大学院において「先端科学特別講義」などを担当している者もあり、今後は、全若手研究者に一般教育科目を担当させることも検討している。なお、各人の研究計画に支障がでないように配慮している。

・共同研究

外部資金獲得の一環として推奨している。各研究者は、これまでの人脈、学内でのシニアメンターの助言等に基づき、種々の共同研究実績を重ねてきている。

・知財・倫理教育

本学職員の1人として、知財・倫理教育等を初めとする知識の習得は重要な部分であり、各研究者に対しては、法令遵守等に関する学内通知、講演会・講習会等の開催を周知しているところである。

・学外派遣

国内、海外を問わず、出張計画に基づく研究活動を推進している。これらの実績を踏まえ、今後は海外を含む共同研究の推進が期待できる。

・異分野間の研究者交流

本学で採用した若手研究者は、自然科学及び生命科学の分野において多岐にわたることから、シンポジウム等での交流を踏まえ、新たな共同研究の枠組みの基礎が構築されており、今後は若手研究者を中心とした研究者交流の輪がさらに広がるものと期待している。

・マネジメント研修

研修事項として設けたものはないが、シンポジウム、交流会等で学長等から本事業の趣旨、研究、教育に対する考え方等の講話を行っている。また、各研究者はシニアメンターのマネジメントを参考に、独立研究者としてのマネジメント能力の研鑽を図っているところである。

(5)年次評価(業績評価)体制

若手研究者に対する年次評価は、年次評価要項(テニユア・トラック制運営委員会において策定済:下記表 14)のとおり、研究の進捗状況、質及び将来性を確認・評価した上で必要な助言を行う等、若手研究者の研究活動を推進することを目的に行う。評価の時期は、各年度の研究活動終了後に行うこととしているが、各期中途に採用された研究者、育児休業等を取得した研究者については、研究活動期間を考慮して、委員会がその都度実施時期を判断する。若手研究者自ら作成した成果報告書及び同報告書に対するシニアメンターからコメントを総合的に勘案し、テニユア・トラック職位選考委員会において総括評価を行う。総括評価の結果については、若手研究者及びシニアメンターにフィードバックしている。

表 14 若手研究者の年次評価基準

挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革における若手研究者の年次評価要項	
1. 評価の目的	年次評価は、研究の進捗状況、質及び将来性を確認・評価した上で必要な助言を行う等、若手研究者の研究活動を推進することを目的に行う。
2. 評価の時期	各年度の研究活動終了後に行う。 各期中途に採用された若手研究者の評価については、その都度、テニユア・トラック職位選考委員会（以下「選考委員会」と言う。）が判断する。
3. 評価者	選考委員会において書面及び合議により評価を行う。また、必要に応じて若手研究者に対するヒアリングを行う。
4. 利害関係者の排除	以下の者は利害関係者とし、当該若手研究者の評価にあたって評点を付けることができない。但し、以下の者が評価者である場合は、委員会に出席し、その都度委員長の許可を得て意見を述べることはできる。

- ① 当該若手研究者のメンター
- ② 評価者が、若手研究者との関係において次に掲げるものに該当すると自ら判断する場合
 - ・ 親族関係又はそれと同等の親密な個人的関係
 - ・ 緊密な共同研究を行う関係
(例えば、共同プロジェクトの遂行、共著研究論文の執筆又は同一目的の研究会メンバーにおいて、緊密な関係にある者)
 - ・ 同一研究単位での所属関係(同一講座の研究者等)
 - ・ 密接な師弟関係又は直接的な雇用関係
 - ・ 評価が、評価者等の直接的な利益につながるとみなされる恐れのある対立的な関係又は競争関係

5. 評価の方法

- (1) 選考委員会は、若手研究者が事前に作成した評価資料について、当該若手研究者のシニアメンターにコメントを求める。
- (2) シニアメンターは、下記評価の観点に基づき、コメントを選考委員会に提出する。
- (3) 選考委員会は、評価資料及びシニアメンターのコメントを踏まえ、合議により選考委員会としての総合評価を決定する。
- (4) 前項の合議によって選考委員会が必要と判断した場合は、総合評価の決定を留保し、必要な資料の提出を求めること、若手研究者に対するヒアリングを行うことができる。
- (5) 選考委員会は、総合評価の結果を若手研究者及びシニアメンターに通知する。

6. 評価の観点

- (1) 学問分野によって標準的な論文数並びに必要な外部資金の種目及び金額等の指標が様々であることから、学問分野それぞれの特性に応じた評価を行う。
- (2) 年次評価の観点は以下のとおりとする。
 - 当初計画に対する達成状況及び将来展望
 - 研究活動において、新たな学術的知見の創出等があったか。
 - 研究活動に関連して、外部資金等は獲得しているか。
- (3) 以下の事項については、年次評価への反映は行わない。
教育能力(講義、ゼミナール等)、大学院生への教育・研究の指導能力、大学運営、学会運営、社会貢献、普及啓発活動

7. 総合評価

上記を総合的に判断し、絶対評価により、以下の総合評価を行う。

なお、総合評価に当たっては、コメントを必ず附さなければならない。

- S 特に優れている。
- A 優れている。
- B 良好。
- C 一部問題があり、改善を要す。

8. その他

本要項に定めがない事項で年次評価に当たって必要な事項は、選考委員会において定める。

(6) テニユア審査基準、テニユア枠

テニユア審査基準は、研究分野の特性と研究内容を考慮して定めるべきものであり、特に本学のように自然科学及び生命科学の分野において多岐にわたる若手研究者を採用した場合は十分な議論を重ねる必要がある。テニユア審査は、申請計画どおり事業5年目となる平成23年度に行うことから、平成22年度の早期にテニユア・トラック制運営委員会においてテニユア審査基準を策定する。

テニユア審査基準の策定に当たっては、平成21年度に実施する中間評価の評価基準(テニユア・トラック制運営委員会において策定済:下記表 15)を参考に、審査の公平性、透明性に留意して行う。また、前述のとおり、評価の時期は、各期の中途に採用された研究者、育児休業等を取得した研究者については、研究活動期間を考慮して、委員会がその都度実施時期を判断する。

テニユアポストの確保については、申請時より各期の若手研究者10名に対し、テニユア審査により最低4名のテニユアポストを用意することとしているが、これは、全学組織である「大学院先導機構」のテニユアポストを用意するとの趣旨である。本事業の公募分野は、前述のとおり、学内において重点的に推し進めている「拠点形成研究」の研究分野を中心に決定したものである。公募分野の選定時に関連部局に対して、テニユア審査に合格した研究者について5から10年の期間内に当該部局のテニユアポストに採用することを確約させていることから、優秀な業績を上げた若手研究者は直接、関連部局のテニユアポストに採用される。また、研究者の研究機関間での人材交流も重要であることから、本学以外の他機関においてテニユアポストを獲得する人材も出てくることが予想され、これらの成果が、本事業による若手研究者の育成において十分に効果があるものとして全学に認識されることにより、振興調整費による事業終了後、全学的な波及効果が期待できる。

表 15 若手研究者の中間評価基準

挑戦的若手研究者の自立支援人事制度改革における若手研究者の中間評価要項

1. 評価の目的

中間評価は、研究の進捗状況、質及び将来性、並びに若手研究者の将来性を確認・評価した上で必要な助言を行う等、若手研究者を激励することを第一義として行う。

2. 評価の時期

各期の若手研究者の採用後3年度目に行う。

各期の中途に採用された若手研究者の中間評価時期については、その都度、テニユア・トラック職位選考委員会（以下「選考委員会」と言う。）が判断する。

3. 評価者

(1) 必要に応じてテニユア・トラック職位選考専門委員会（以下「専門委員会」と言う。）委員（学外委員含む）の協力を得て、選考委員会において書面、ヒアリング及び合議により評価を行う。

(2) 評価の最終決定はテニユア・トラック制運営委員会（以下「運営委員会」と言う。）の合議により行う。

4. 利害関係者の排除

以下の者は利害関係者とし、当該若手研究者の評価にあたって評点を付けることができない。但し、以下の者が評価者である場合は、委員会に出席し、その都度委員長の許可を得て意見を述べることはできる。

② 当該若手研究者のメンター

② 評価者が、若手研究者との関係において次に掲げるものに該当すると自ら判断する場合

- ・ 親族関係又はそれと同等の親密な個人的関係
- ・ 緊密な共同研究を行う関係

(例えば、共同プロジェクトの遂行、共著研究論文の執筆又は同一目的の研究会メンバーにおいて、緊密な関係にある者)

- ・ 同一研究単位での所属関係 (同一講座の研究者等)
- ・ 密接な師弟関係又は直接的な雇用関係
- ・ 評価が、評価者等の直接的な利益につながるとみなされる恐れのある対立的な関係又は競争関係

5. ヒアリング評価の方法

(1) 選考委員会は、若手研究者が事前に作成した評価資料及びヒアリング用資料に基づきヒアリングを行う。

ヒアリングは、若手研究者からの説明15分、質疑15分とする。

委員は、ヒアリング後に若手研究者ごとに評価を行う。

各委員の評価の集計結果を踏まえ、合議により選考委員会としての総合評価を決定する。

(2) 前項の合議によって選考委員会が必要と判断した場合は、総合評価の決定を留保し、必要な資料の提出を求めること、及び再ヒアリングを行うことができる。

(3) 選考委員会は、評価結果を運営委員会に報告する。

(4) 報告を受けた運営委員会は、評価の最終決定を行い、その結果を若手研究者に通知する。その際、必要に応じて、評価結果の調整及び選考委員会に再評価を行うことを指示する。

6. 評価の観点

(1) 学問分野によって標準的な論文数並びに必要な外部資金の種目及び金額等の指標が様々であることから、学問分野それぞれの特性に応じた評価を行う。

(2) 中間評価の観点は以下のとおりとする。

評価の観点 (※特に重視する事項に○)

- 論文の被引用数
- 論文等の著作物や研究成果の質及び学界での評価
- 招待講演や学会等での研究成果の発表状況
- 研究代表者としての外部資金の獲得状況 (件数、金額、研究費・種目の種類等。)
- 研究分担者としての外部資金の獲得状況 (件数、金額、研究費・種目の種類等。)
- 受賞、受章の状況
- 研究面での独立性の状況 (筆頭論文、コレスポンディングオーサー、メンターが共著ではない論文、共著者に教授や准教授等の身分的に上位の研究者が少ない論文や研究成果等)

- 研究者としての将来性
- 研究テーマの将来性
- 研究が順調又は予想以上に進捗しているか
 - 論文等の著作物の数
 - 論文が掲載された雑誌自体のインパクトファクター及び学界での評価
 - 著作権、特許権等の知的財産

(3) 以下の事項については、中間評価への反映は行わない。

教育能力（講義、ゼミナール等）、大学院生への教育・研究の指導能力、大学運営、学会運営、社会貢献、普及啓発活動

7. 総合評価

上記を総合的に判断し、絶対評価により、以下の総合評価を行う。

なお、S、A及びBにもコメントを附すことができる。

S 特に優れている。

A 優れている。

B 良好。

C 一部問題があるので、改善事項のコメントを附す。

8. その他

本要項に定めがない事項で中間評価に当たって必要な事項は、選考委員会において定める。

(7)キャリアパス支援

本事業では、申請計画時からテニュア不採用者に対しても多様なキャリアパスを整備し、準備及びきめ細やかな個別対応を行うこととしている。テニュア・トラック制運営委員会を中心に、シニアメンターの協力も得て実施する。

(8)人材の流動性への配慮

任期制については、大学の教員等の任期に関する法律に基づき、平成12年度から導入を開始し、現在、本学の大学教員の任期に関する規則に基づき、薬学部の助教、大学院自然科学研究科の助教、イノベーション推進機構、総合情報基盤センターの助教、国際化推進センターの教授(特定部門)、エイズ学研究センター、発生医学研究所、政策創造研究教育センター、環境安全センター、五高記念館、eラーニング推進機構及びバイオエレクトロニクス研究センターにおいて任期制を導入しており、学内で任期制を導入する部局が徐々に増加している。

これらすべての導入部局においては、教授会等の議を経て再採用が可能となる仕組みを構築しているところである。

(9)組織の支援体制

本学では、事業採択初年度から、若手研究者の研究スペースを確保するため、全学共用スペースの中から優先的に研究室、実験室を措置した。また、本荘地区においては、競争的資金の間接経費を活用し、共用研究棟(1,400 m²)を新たに建築したところである。また、振興調整費による事業終了後においても、

全学的に事業を継続して行えるように、若手研究者の所属を独立的な全学組織である「大学院先導機構」にするとともにテニユア審査後のテニユアポストも同機構に設けるなどの工夫を行っている。大学院先導機構の機構長は学長が、副機構長は研究担当の理事が兼務していることから、本学のテニユア・トラック事業は、総括責任者である学長の強いリーダーシップの下に推進されている。

さらに、本事業を推進するために若手研究者支援室を設置し、室長(研究担当理事が兼務)、プログラムオフィサー(自然科学研究科長が兼務)、研究支援課職員(兼務)を中心とした支援体制も構築できている。

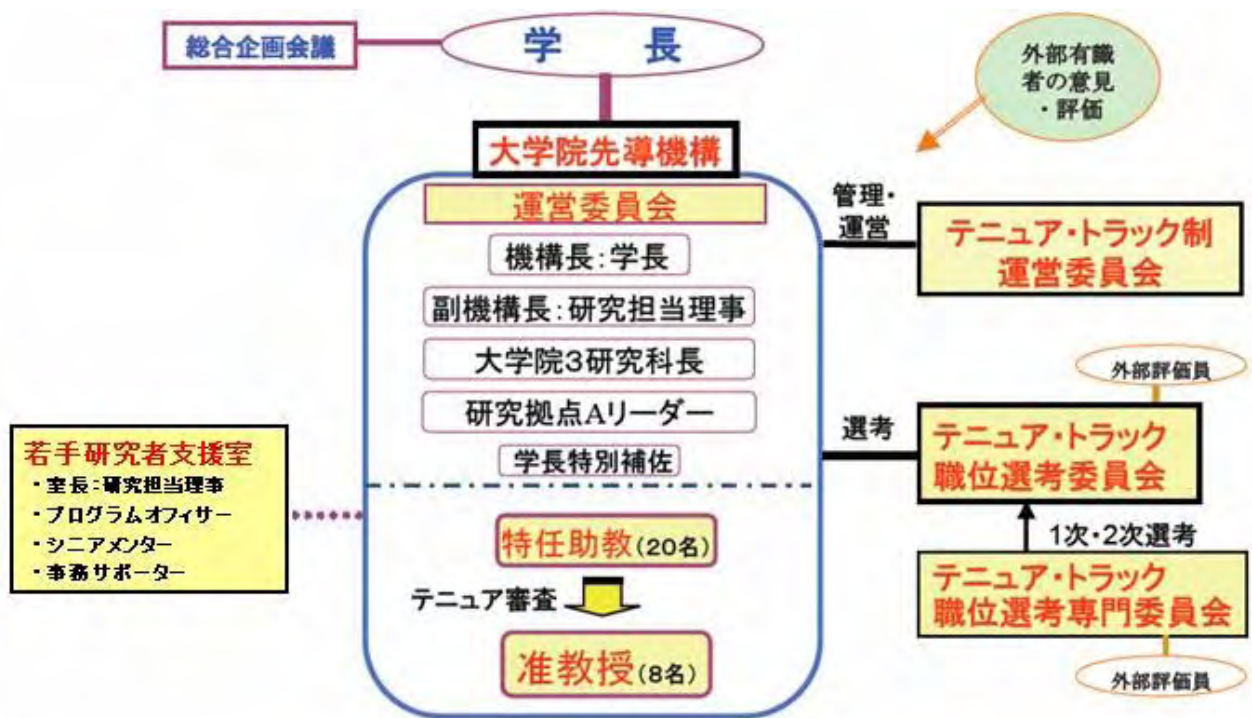


図3 運営体制

(10)改革の構想・PDCA サイクル

本事業は、既存の人事制度では達成することが困難であった若手研究者の自立支援に主眼をおいた育成と意識改革を行うことにある。本事業で実施するシステムでは、対象とする若手研究者の採用と育成を従来の教授又は研究指導者の管理のもとではなく、大学院先導機構という学長直属の支援組織の管理により実施することで、自立的な研究活動をする場を確保し、且つ、研究支援を行うことによって、自らの責任において独自の研究を推進することを可能にさせるものである。テニユアポストへの移行の際の審査評価は、研究提案課題の達成の自己評価と外部委員を含めた評価委員会による実績評価を書類と発表形式の面接で行う。このように、厳格な審査を実施することで、若手研究者が常に研究に取り組む姿勢を持つことを刺激し、高いモチベーションを維持させることが可能となり、自らが世界水準の研究を体験することで、人材及び組織の活性化・流動化が促進され、それがまた大学院教育にも反映され、教育と研究との「正のサイクル」が確

立することになる。

これまでの取組みは、事業全体として主に「Plan-Do」の段階にあるが、本年度に開催する若手研究者の中間評価を兼ねた公開シンポジウムにおいて本格的な「Check」を行う。若手研究者の育成状況のみならず、これまでの取組内容に対する評価を踏まえ、テニユア・トラック制運営委員会を中心に、熊本大学版テニユア・トラック制度の構築に向けた改善・充実「Action」を行う。

その一方で、本事業を全学的に継続していくためには、現行のシステムについても随時充実・改善していく必要がある。本学では前述のとおり学長をトップとする大学院先導機構において事業を展開していること、研究担当理事を室長とする若手研究者支援室を設置し、若手研究者及びシニアメンターからの意見・要望等をワンストップサービスで対応していることにより、事業の管理・運営を行う委員会組織と共同してPDCAを行っている。

具体例として、当初計画においては、事業の予算規模を考慮して若手研究者に対して措置する研究補助者については2名に1名の割合で措置することとしていたが、若手研究者が独立した環境で研究活動を推進していく上では研究補助者の措置は全員に必要不可欠と判断し、若手研究者が特に希望しない場合を除き、テニユア・トラックの期間中は全員に措置することとした。さらに、若手研究者が将来的に本学の教育・研究を支えていくことを想定し、教育能力を高めるため全員に一般教育の教育経験を積ませることなどを検討しているところである。

また、テニユア・トラック制を定着させるためには、全国的な協力体制が重要であることから、「日本型テニユア・トラックに関するシンポジウム」、「採択大学間連絡会」等の場を活用し、情報発信・情報交換に引き続き努めていく。

(11)波及効果

初年度採用の若手研究者の着任時期にばらつきがあったことから、本学におけるテニユア・トラック制度及び若手研究者の研究活動状況を紹介するための公開シンポジウムについては、平成20年8月に開催した。学内外から約100名の参加者を得ることができ、本学におけるテニユア・トラック制度の説明及び本事業により採用された特任助教9名(1名は育児休業のため欠席)の研究紹介を行ったことにより、現状と今後の改革の方向性について広く周知できたのはもちろんのこと、将来の全学的な人事制度改革への足掛かりとして有意義なものとなった。また、教員公募、シンポジウム等の案内、若手研究者の紹介等を学内外に周知させるためにwebサイトを開設している。

さらに、今年度は、若手研究者の中間評価を兼ねた公開シンポジウムを予定しており、システム改革のステップ段階として位置付け、他機関からの多くの参加を期待している。

本学の事業のみならず、日本型テニユア・トラックを根付かせるためには、前述のとおり全国的な協力体制が重要であることから、今後とも情報発信・情報交換の場を積極的に活用したい。

(12)資金計画

本事業が採択されたことにより、総数20名(一部は再公募中)の助教をテニユア・トラック制度で採用することができた。運営費交付金の削減、人件費改革が進められる中、教員採用そのものが困難な時期を迎えているにもかかわらず、特に地方の国立大学では特色ある研究分野を中心に存在意義を高める必要がある。

本事業で、本学が学内で重点的に推し進める拠点形成研究プロジェクトの研究分野を主要な公募分

野に定め、これらの分野を担う多くの若手研究者を育成できていることは、本学の存在意義を高めるとともに人事システム改革の大きな起爆剤と考えられる。

しかしながら、総数 20 名の助教に対する研究スペースを確保し、研究資金を振興調整費のみで賄うことは非常に困難であることから、本学では、学長のリーダーシップの下、競争的資金の間接経費等を活用し、研究室の改修や研究棟の建設、スタートアップ経費の提供を行っているところである。

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

准教授相当のテニュアポストを大学院先導機構の中に8名分を用意している。これは、学長を機構長とする大学院先導機構においてテニュア・トラック制度を導入したことにより、申請時当初から担保されたものである。なお、公募分野の選定時に関連部局に対して、テニュア審査に合格した研究者について将来的には当該部局のテニュアポストに採用することを確約させていることから、優秀な業績を上げた若手研究者は直接、関連部局のテニュアポストに採用される。

大学院先導機構においてテニュアポストを得た研究者に対する引き続きの支援策が、テニュア・トラック制度を本学に定着させるための重要な鍵であることから、4,5年目においては、テニュア・トラック制運営委員会を中心に、特に支援の在り方を議論し制度設計を終える予定である。

第1期のテニュア審査合格者の輩出が終了することにより、学長を機構長とする大学院先導機構において優秀な若手研究者を育成するという熊本大学版テニュア・トラック制のサイクルが一通り完了することから、海外の実情も参考に、さらに本学にマッチした制度の構築を行い、学内での事業を継続していく。

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

本学では、総数20名の助教を採用し、当初計画通り人材養成を行っていることから、改革構想及び資金計画全体に大きな変更は生じない。振興調整費については、主に人件費に充てる計画である。若手研究者に対する年間の研究費、研究補助者の支援経費等のすべてを振興調整費から措置することは当然無理であるが、今後の事業継続を念頭に自主経費を確保する計画であるので、これまでどおりの経費を措置いただければ幸いである。

なお、4,5年目における若手研究者の採用計画は、現時点で予定していない。

(2) 人材養成システム改革及び資金計画の概要

4,5年目における人材養成システム改革で取り組むべき事項は、前述のとおり、事業継続のための制度設計を終えることである。

振興調整費については、若手研究者の人件費、彼らに対する年間の研究資金の一部に充当するが、年間研究費の補填、研究補助者の支援経費については自主財源を予定している。

3. 実施期間終了後の人材養成システム改革

実施期間終了後、熊本大学版テニュア・トラック制として継続・発展させるための素地は既に確立されている。これは、本学のテニュア・トラック制が、学長を機構長とする独立した全学組織である「大学院先導機構」の中に設けられていること、公募分野については、本学が重点的に推し進めている研究プロジェクトの中の研究分野を中心に選定していることによる。既に前述のとおり、採用に当たっては、公募分野に関連の深い部局・分野で書面審査を行うとともに、面接審査においても関連部局から審査委員を選出し審査を行っている。また、分野に沿って関連の深い部局・分野からシニアメンターを配置するなど、既存部局との連携を図っている。テニュア審査を経て、大学院先導機構で用意しているテニュアポストに就いた若手研究者は、関連の深い部局・分野における研究者組織に所属し、部局との連携を図っていく。

今後は、人文社会科学分野まで対象を拡大することにより、優秀な若手研究者の養成と特色ある大学づくりという正のサイクルが継続できるよう、全学をあげて事業に取り組む。

また、実施期間終了後の経費については、学長を議長とする「総合企画会議」が全学的な予算措置を決定していることから、学長、理事を中心としたトップマネジメントの下、今後の経費措置に何ら支障は生じない。

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

初年度の実施計画である、テニユア・トラック制度実施体制の構築、10名の特任助教の採用、自立的な研究環境の整備については、すべて計画どおりに実行できた。なお、若手研究者に対しては、独立した研究環境を措置するとともに、自らの研究計画を一層推進できるように、各人に研究補助者を措置することとした。当初計画では2人に1人の割合で審査の上、措置することとしていたが、研究環境整備の一環として全員を対象にしたことで、研究計画の進捗においては必要不可欠のものとなっている。

また、2年目には、3年目に実施する若手研究者の中間評価基準を策定し、若手研究者に評価基準を示した。引き続き、若手研究者の研究環境の整備を進め、特に本荘地区においては、共用研究棟(約1,400㎡)を建設するなど、自立的な研究環境の整備を一層推進できた。第2期の特任助教の国際公募も行い、10名の採用枠のうち7名の採用者を決定した。残りの3名については、再公募を行っている。

3年目の目標では、学外委員を含めた中間評価(本制度の成果を踏まえた公開シンポジウムを兼ねる。)の実施が最重要事項であるが、これらについても、学長を委員長とするテニユア・トラック制運営委員会において議論を進めており、ミッションステートメントに記載した事項は初期の目標を十分に達成している。

2. 国際公募・審査・業績評価

第1期、第2期ともに、2ヶ月近くの公募期間を設定し、多数の応募を得ることができた。審査に当たっては、学外委員を含めた審査体制をとり、候補者の研究業績のみならず、今後の研究計画等将来性を含め多面的に審査を行った。

この結果、採用者17名のうち、女性研究者は3名、一方で、外国籍の研究者という観点でも3名の優秀な若手研究者を採用することができた。17名のうち最終学歴が本学以外の者は9名であるが、前職が他機関である採用者は12名を数え、多様な経歴をもつ研究者が集結している。

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)

本学では、事業開始前から任期制を導入していたが、事業開始後も、任期制に相応しい部局・職種での導入が広がっている。また、教員の個人評価として、年度ごとの教育研究活動の報告が義務づけられており、データベースシステムを活用した全学的な人材養成システムも実施されている。

さらに、女性研究者の育成については「女性研究者支援モデル育成事業」での採択を契機として、大学独自の支援体制(短時間勤務制度の拡充、育児・介護期間中の研究補助者措置等)を構築しており、今後は学務部キャリア支援課を中心に博士課程学生、ポスドク等の支援に取り組むなど、人材養成システム改革の動きは確実に加速している。

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)

人材養成システム改革においては、学長、理事を中心としたトップマネジメントが重要であるとの認識から、本学では、システム改革に資する各種審議体制を構築している。システム改革の根幹をなす制度設計の基本方針は、学長を議長とする「総合企画会議」において定められ、システム改革の実施に当たっては、担当理事を中心とした委員会組織がその任に当たっている。

前述の教員評価については、評価担当理事を議長とする「大学評価会議」が、また、男女共同参画

の推進については、人事・労務担当理事を議長とする「男女共同参画推進委員会」が人材養成システム改革を実施している。

今年度は新たに、イノベーション創出の中核となる若手研究人材の育成を行うためのプログラムを全学的規模で開始することとなり、本学の人材養成システム改革は学長の強いリーダーシップの下、確実に進展している。

5. 今後の計画(実施期間終了後の継続性)

本学では、実施期間終了後の継続性を担保するために、テニユア・トラック制度を学長を機構長とする「大学院先導機構」に導入しており、全学的な波及についても、本機構の活用により着実に推進することが可能である。また、若手研究者を採用する研究分野についても、全学的に推進している拠点形成研究のプロジェクトを中心に全学から公募を行い、テニユア審査の結果、優秀な業績を上げテニユアポストを得た若手研究者については、将来的に研究分野に関連する部局に配置することを確約させた上で、事業を推し進めている。既に、一部の若手研究者は拠点形成研究にメンバーとして参画しており、大学院先導機構で行っている本事業の成果の、部局への還元が始まっている。

実施期間終了後の経費については、前述の「総合企画会議」が全学的な予算措置を決定することから、今後の経費措置についても、何ら支障は生じない。