

## 課題の概要

- 提案構想名 「若手グローバル研究リーダー育成プログラム」  
○総括責任者名 「興直孝」  
○提案機関名 「静岡大学」

### 機関の現状

本学は、地域に根ざした研究等を掲げ、光・電子・情報分野及び生命・環境科学を重点研究領域とし研究活動を展開している。研究戦略の策定・実施は、学長のリーダーシップの下、学長直轄の組織において、決定・推進している。平成18年度には、ポテンシャルの高い研究者を部局横断的に結集・組織化することにより、分野融合型の新大学院「創造科学技術大学院」を設置した。

光・電子・情報分野では、知的クラスター創成事業、21世紀COEプログラムに採択され、それぞれ「全国第三位」、5段階評価の最上位「Aランク」の評価を得ている。知的クラスター創成事業については第Ⅱ期の事業に継続して採択された。情報分野では、「産業界からのニーズに対する貢献度調査」（経産省）でA<sup>+</sup>評価を、バイオ・環境・食品分野でもA<sup>+</sup>評価を、環境分野等の論文被引用数も、2004年度4位、2005年度1位（朝日新聞社調査）の評価を受けている。

本学は、JSPS特別研究員や外部資金による研究員を数多く受け入れ、国内外の大学等に優秀な人材を輩出している。若手研究者のための、学長裁量経費による研究費支援制度、外国雑誌への投稿支援、国際シンポジウムの開催等、若手研究者を積極的に支援している。

任期制については、電子工学研究所、農学部、工学部、情報学部等で導入しているが、特に、電子工学研究所では、所長を含む全職位に任期制を適用している。

### 人材養成システム改革・若手研究者育成の構想

若手研究者が一定期間自立的に研究に集中できる**独立した人材システム改革特区**を創造科学技術大学院・電子工学研究所に設ける。特区では、**テニユア・トラック制度**を中心とする人材システム改革を行い、**若手研究者が自立的に研究に集中できる研究環境**（資源の優先配分、研究支援体制の充実、十分な研究スペースの確保、研究以外の負担軽減等）を整備し、高い見地からの指導・支援の下、優れた研究成果を上げつつ研究能力の向上を図る。同時に、将来の指導者として必要な、リーダーシップ、マネージメント能力、教育能力等の涵養を図る。評価基準を満たせば全員テニユア取得可能となるよう**十分な数のポストを全学的に用意**する。採用審査等は、学外の国際的な専門家を含む委員会を中心に行い、**透明性、公平・公正性の高い人事制度**を整備・確立する。3年目中間評価の結果を踏まえ、制度・運用面の改善を図った上で4年目以降、学長裁量ポストを活用して自主的取組を開始し、将来的に、**本制度を全学に拡大**する。テニユア取得後も、研究教育能力の継続的な向上のため、**再審査制度・サバティカル制度**を導入する。

### ミッションステートメントの概要

**初年時**：「若手グローバル研究リーダー育成拠点」（人材システム改革特区）を創造科学技術大学院・電子工学研究所に設け、10名を国際公募で採用する。

**中間時（3年目）**：学外の国際的な専門家を含め中間評価を行う。中間評価では、研究の進捗状況、研究室の運営状況、外部資金の獲得状況等につき評価し、研究戦略・研究室の運営等につきアドバイスを行う。この時点で、テニユア取得が困難な者には、転進を積極的に支援する。また、人材システム改革全般について、学外の国際的な専門家を含めて評価を行い、制度面・運用面の改善を図る。さらに、4年目以降、テニユア・トラック制度について、学長裁量ポストを活用した自主的取組として、初年時導入部局以外の一部部局で、試行的に導入する。

**終了時（5年目）**：最終評価を行い、合格者をテニユア教員に採用する。テニユア取得後も、研究教育能力向上のため、再審査制度・サバティカル制度を導入する。公開シンポジウムを開催し、本人材システム改革に関する経験・ノウハウ・運用実績を他大学・研究機関と広く共有するとともに、学外の国際的な専門家を含めた最終評価を行い、制度面・運用面の改善を図る。そして、初年時導入部局、試行的に導入した一部部局の枠を超え、テニユア・トラック制度の全学への導入に着手する。

# 若手グローバル研究リーダー育成プログラム 実施体制

研究戦略会議

教育戦略会議

人材システム改革特区

総括責任者：学長

**人材システム改革推進本部**

本部長：研究・情報担当理事  
 構成員：部局長（創造科学技術大学院、電子工学研究所、情報学部、理学部、工学部、農学部、人文学部、教育学部、法務研究科）

役割：基本方針  
 部局間の調整 等

部局

連携・協力

**人材システム検討委員会**  
 （学外の国際的な専門家を含む）

役割：  
 各審査基準の策定。  
 テニユア・トラック制度全般についての評価・改善方策の立案 等

**テニユア審査委員会※**

役割：  
 テニユアトラック教員の公募、審査、年次評価、  
 テニユア教員の採用審査 等

専門委員会A※   専門委員会B※   ……案件ごとに設置

※学外の国際的な専門家を含む

**アドバイザー委員会**

**若手研究者支援室**

メンター  
 アドバイザー

指導・助言      相談

若手研究者（テニユア・トラック）

サポート      サポート

国際交流センター

# 若手グローバル研究リーダー育成プログラム 実施内容

＜目標＞ 国際的に活躍し、将来リーダーとして研究チームを指導し、研究を遂行する人材の育成

| 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          |   | 業績評価 ↓                 | 業績評価<br>中間評価 ↓ | 業績評価 ↓                                 | 最終評価(※)                       |                              |
| 若手研究者の育成        | ▲ 国際公募・選定<br>▲ 人材特区の設置                          | ▲ 国際公募・選定              |                | ▲ 中間評価を踏まえた<br>制度面・運用面の改善<br>のためのインプット | ▲ 公開シンポジウムの開催                 | ▲ 再審査制度<br>▲ サバティカル制度        |
| 自主的取組           |   |                        |                |  |                               |                              |
| 人事制度の検討         |   | ← 静大テニュア・トラック<br>制度の検討 |                | ← 静大テニュア・トラック<br>制度の一部拠点での試行           |                               | ← 静大テニュア・トラック<br>制度の全学への順次導入 |
| 若手研究者<br>新規採用人数 | 重点研究領域(光・<br>電子・情報・生命・<br>環境)を中心に採用<br>10人(調整費) |                        |                |  | ← 学長裁量ポストを活用しての採用<br>数人(自主経費) |                              |

＜支援＞  
 ・研究環境(資金、スペース)  
 ・サポート体制(メンター・アドバイザー、若手研究者支援室等) 等

(※) 教員として採用されなかった者には、猶予期間中(最長2年)特任教員として採用し、転進を支援

## ミッションステートメント

- 提案構想名 「 若手グローバル研究リーダー育成プログラム 」  
○総括責任者名 「 興 直孝 」  
○提案機関名 「 静岡大学 」

### (1) 人材養成システム改革構想の概要

本学では、これまで部局（学科主導）単位で採用が決められている。また、採用された若手教員は、教授などの研究指導者の研究資金や研究環境に依存した研究実績により評価が行われている。したがって、若いときに研究者としての独自の潜在能力を見いだすことが難しい。

今回導入する人材養成システム改革の手法は、全学的な視点に立った採用からその後の研究評価を含む人事を行うものである。具体的には、国際公募と学外の国際的な専門家を含むテニユア審査委員会においてピアレビューによる審査を行うなど、透明性、公平・公正性を担保したプロセスにより、意欲と能力にあふれる若手研究者10名をテニユア・トラックポストに採用する。独自の研究資金と自立した研究環境を整備し、若手研究者に活躍の機会を与える。その中で独創的な発想に基づく国際水準の研究活動を行い研究能力を発揮させるとともに、将来リーダーとして活躍するために必要なリーダーシップやマネージメント能力を具備した若手研究人材の育成を行う。なお、その際は10名のメンター・アドバイザーが日常的な指導助言に当たる。

### (2) 3年目における具体的な目標

学外の国際的な専門家を含むテニユア審査委員会による年度毎の評価に加え、3年目に中間評価（研究の進捗状況、競争的資金の獲得状況及び学生指導等研究室の運営状況等の評価）を実施し、その結果をもとに研究戦略・研究室の運営に関するアドバイス等を行う。

また、3年目に各審査基準（テニユア・トラック採用審査、年度毎の業績評価、中間評価、テニユア採用審査）含む及び制度全般について、それまでの経験をもとに人材システム検討委員会（学外委員を含む。）を中心にPDCA（Plan-Do-Check-Act）サイクルの一環として評価を行い、制度面・運用面の改善を図る。

さらに、実施期間終了後のテニユア・トラック制度の全学への導入に向けて、4年目以降、テニユア・トラック制度について、学長裁量ポストを活用した自主的取組として、初年時導入部局以外の一部部局で試行的に導入する。

### (3) 実施期間終了時における具体的な目標

テニユア審査委員会は、テニユア・トラック教員の最終評価を行い、その結果を踏まえて、人材システム改革推進本部においてテニユアとして採用する者を決定する。テニユア・トラック教員全員がテニユア・ポスト移行の際の評価基準を満たした場合の移行率が100%となるよう、十分な数のポストを用意する。

そして、テニユア・トラック制度を中心とする人材養成システム改革について、創造科学技術大学院、電子工学研究所、一部試行部局の枠を超え、全学に順次導入する。

### (4) 実施期間終了後の取組

実施期間終了後は、研究人材採用の仕組みとしてテニユア・トラック制度を全学に導入する。導入するテニユア・トラック制度は中間評価、最終評価を経て制度面・運用面で改善されたものとする。なお、スタートアップ資金を含む研究資金については、学長裁量経費から手当てすることにより、テニユア・トラック制度の全学への導入を積極的に推進していく。

### (5) 期待される波及効果

本学は、第一期中期計画の下、光・電子・情報分野及び生命・環境科学を重点研究領域として、これら分野について、研究の推進、世界的研究拠点の形成を図っていくこととしている。

その実現に不可欠な若手研究人材の発掘・育成に向けた大きな人材システム改革であるテニユア・トラック制度を導入することは、本学の研究ポテンシャルの向上、研究成果の地域への還元、優秀な研究人材の地域への供給等を通し、地域の産業振興、研究・産業人材育成に大きく貢献するものである。