

課題の概要

- 提案構想名 「「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成」
- 総括責任者名 「安西 祐一郎」
- 提案機関名 「学校法人 慶應義塾」

機関の現状

本学では、グローバル COE ならびに 21 世紀 COE による教育研究拠点形成を通して、大学院博士課程の若手研究者を「幹細胞」「癌」「代謝」に標的を置いた世界を先導するリーダーとして育成する政策を医・理工・環境情報の連携により推進してきた。本学の幹細胞研究拠点は世界の Stem Cell Center として選定され、ルンド大学を始めとする世界的研究拠点間連携によって国際幹細胞研究ネットワークの形成を進めている他、幹細胞・癌組織の代謝システム研究を支援する世界最大級のメタボローム施設をフル稼働させている。

本学独自のシステムとして総合医科学研究センター内に若手研究者を対象に、時限付き競争的研究スペース（100 m²×8 ユニット、Type J 制度）で自由に研究できる環境を提供し、若手研究者の独立を支援してきた。任期制、年棒制はすでに一部の部門で実施されているが、平成 20 年度からは医学部・医学研究科の全ての教員に一定年限毎の評価制が導入される。また、塾長のイニシアチブによる医学部・病院の財務改革を進め、大学経常費の見直し・再配分により、研究・教育・診療の特任有期教授制度を新設するなど、活発な人事制度改革とリンクした若手研究人材支援を推進している。

人材養成システム改革・若手研究者育成の構想

本構想は「細胞と代謝」の基盤研究を推進する次世代のリーダーの養成を通じて、本学にテニュア・トラック制を導入することを目指すものである。

本プログラムにおいては、将来の教授候補となる准教授クラスの人材をスーパーJ クラス制度により採用し独立支援を受けるトラックと、実施期間終了後のテニュア・トラック制拡大に向けた助教・講師クラスの自立支援のためのトラックを運営する。スタートアップに際して既存の研究室から設備や技術員などの支援と十分な研究費を提供することにより、研究継続性を損なわず業績を上げさせる一方、中間評価以降は自立的な研究費獲得を指標に厳しい評価をクリアすることを求めてゆく。単に過去の論文業績を評価するだけでなく、自らのもつ科学技術を中心に、横断的に「細胞と代謝」研究を発展させ、新領域を開拓する研究者の輩出を目標とする。

テニュア・ポストとしては教授あるいは准教授職を設け、テニュア採用後も一定期間毎の評価を行うことにより組織の活性化や競争力の維持を図る。教授職のミッションや評価システムについては、既存の教員評価制度導入と並行して本プログラム終了までに制度設計と評価実施を完了させる。

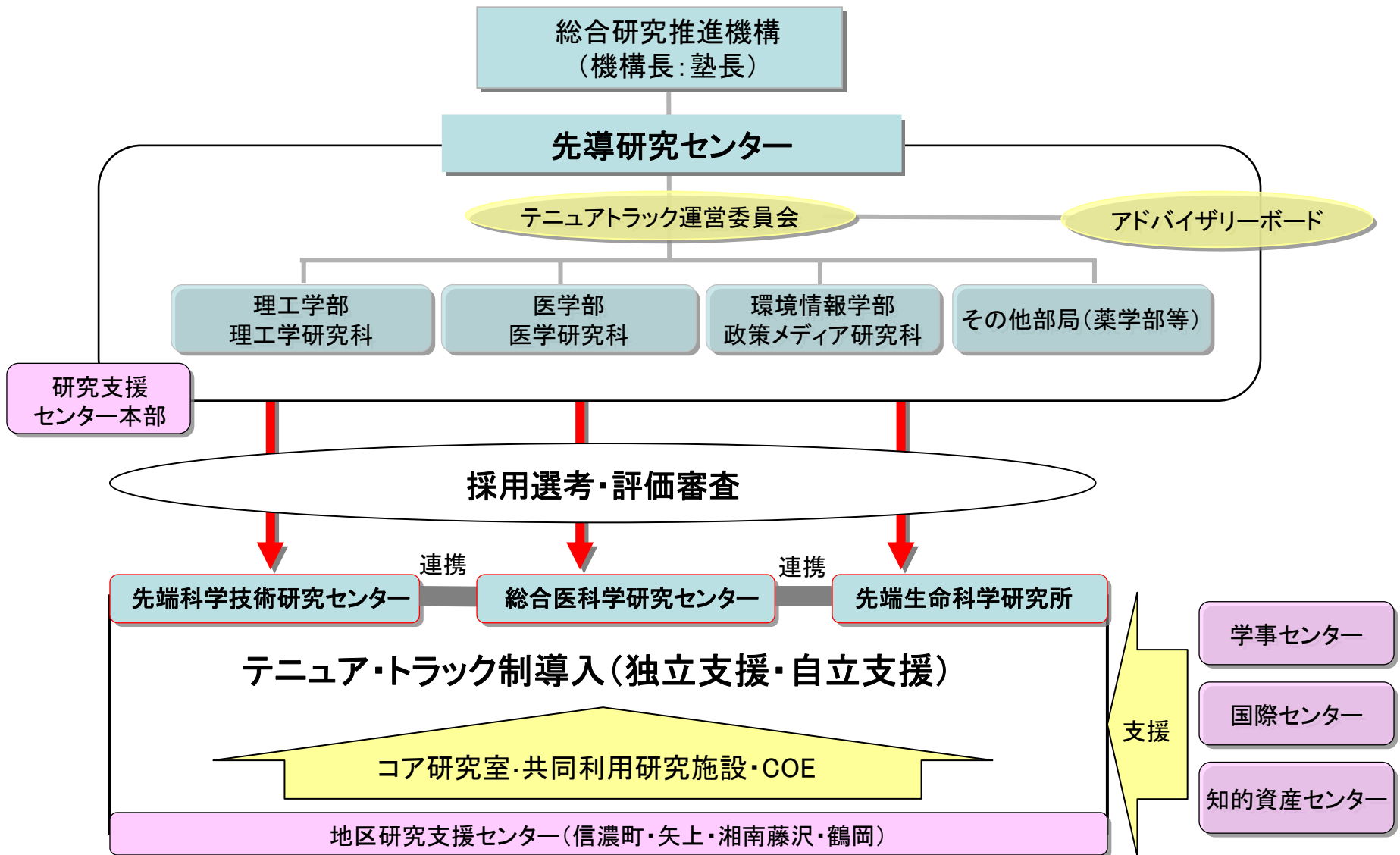
ミッションステートメントの概要

優秀な若手研究者を国際公募により選抜し、研究の申請内容および競争的研究費の取得状況などを勘案して候補者 13 名（スーパーJ クラス 3 名、自立支援トラック 10 名）を決定する。最初の 2 年間はコア研究室の人的物的支援と本プログラムによる財政的援助を受けながら研究を進める。十分な実績を挙げた准教授の場合、2-3 年で教授に昇進しロールモデルになってもらう。組織としては、3 年目までに医学部・医学研究科の全ての教員・教室・部門の評価制度設計を完成させる。

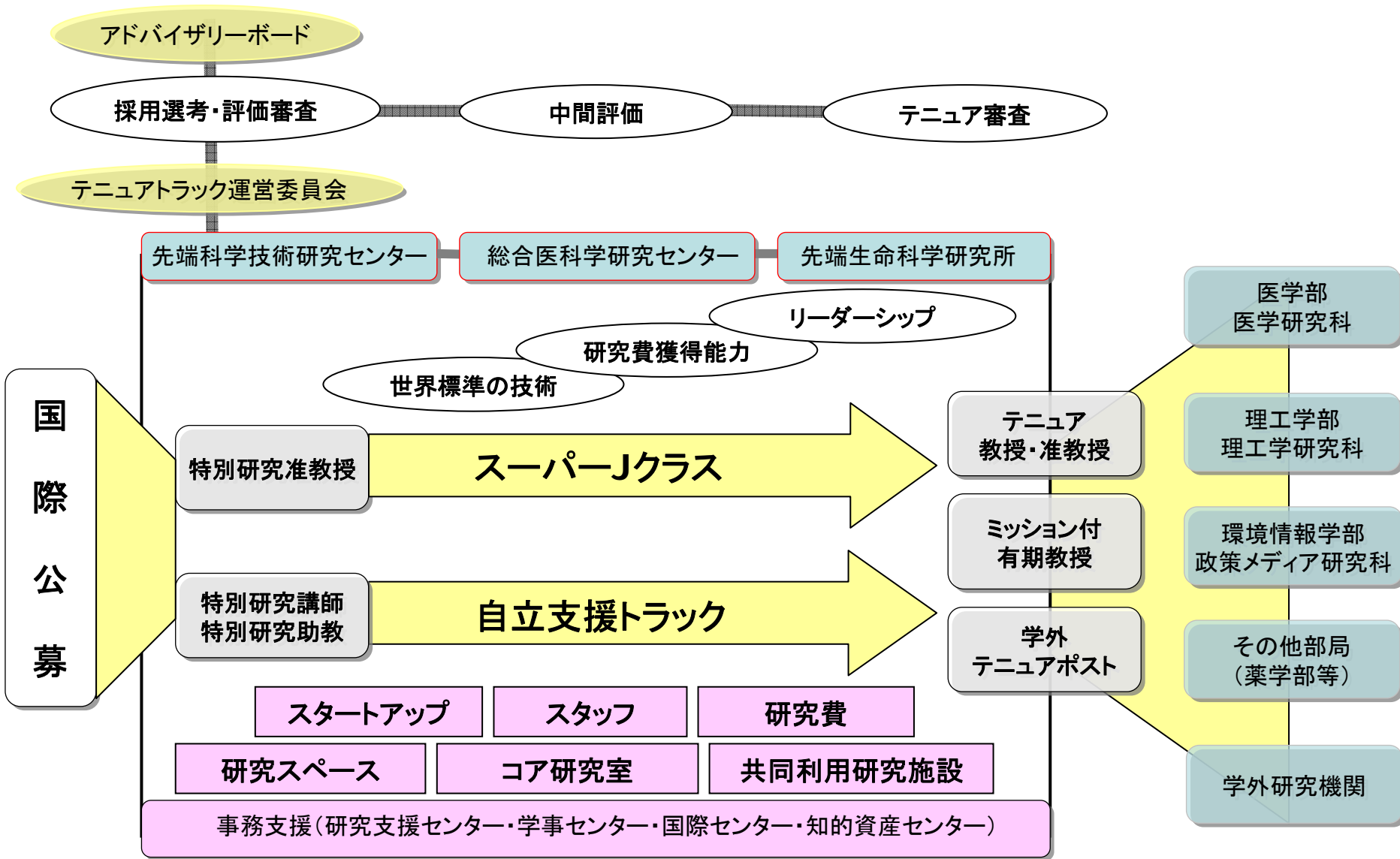
スーパーJ クラス制度で成果を収めた研究者は、3 名を上限にテニュア教授あるいはミッション付有期教授（3 期 15 年まで再任可）として採用される。一方、自立支援トラックを経た特別研究助教・講師は准教授として昇進した上でテニュア採用される。両トラックにおけるテニュア採用率は 50~75% を目標とする。この制度と既存テニュア教員との整合性をとるため、医学部・医学研究科の全ての教員に一定年限毎の評価制度、講師・助教の任期制が実施される。

実施期間終了後も財務改革の継続的実施により、テニュア・ポスト維持のための十分な経常的支援体制の基盤整備を進めていく。

実施体制「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成



実施内容「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成



ミッションステートメント

- 提案構想名 「「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成」
- 総括責任者名 「安西 祐一郎」
- 提案機関名 「学校法人 慶應義塾」

(1) 人材養成システム改革構想の概要

本学においては、これまでの世界的教育研究拠点形成の実績に基づき幹細胞研究と代謝研究、および人材養成を推進してきた。本プログラムは、この医学・生命科学の2領域の基盤研究をより一層推進するため、優秀な若手研究者を学内外、国内外から集め、次世代のリーダーの養成を通じてテニユア・トラック制の浸透を図るものである。単に過去の論文業績を評価するだけではなく、自らのもつ科学技術を中心に、横断的に「細胞と代謝」研究を発展させ、新領域を開拓することでテニユアへの道を開く。これにより、一部で導入されている教員の任期制・評価制度を全学的に定着させ、普及させていくことを目指す。

(2) 3年目における具体的な目標

優秀な若手研究者を国際公募により選抜し、研究の申請内容および競争的研究費の取得状況などを勘案して候補者13名（スーパーJクラス3名、自立支援トラック10名）を決定する。

スーパーJクラスに採用された特別研究准教授3名に研究スペース（100 m²）および研究費を提供する。一方、自立支援トラックの特別研究助教・講師にはコア研究室に独立した研究スペース（30 m²）、あるいは1ユニット100 m²を自立支援ユニットとした融合スペース（一人当たり10-12.5 m²）を確保する他、コア研究室共用スペースの利用を可能とし、研究費を支援する。最初の2年間はコア研究室の人的物的支援と本プログラムによる財政的援助を受けながら研究を進める。

若手研究者が数ユニットの研究室で主体的に研究を動かし、業績評価と競争的研究費獲得実績によりテニユア審査を受けることを原則とする。十分な実績を挙げた准教授の場合、2-3年で教授に昇進しロールモデルになってもらう。

組織としては、3年目までに医学部・医学研究科の全ての教員・教室・部門の評価制度設計を完成させる。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

本プログラムの終了までに制度自体の効果と再評価を行う。

スーパーJクラス制度で成果を収めた研究者は、3名を上限にテニユア教授あるいはミッション付有期教授（3期15年まで再任可）として採用される。一方、自立支援トラックを経た特別研究助教・講師は准教授として昇進した上でテニユア採用される。両トラックにおけるテニユア採用率は50~75%を目標とする。この制度と既存テニユア教員との整合性をとるため、医学部・医学研究科の全ての教員に一定年限毎の評価制度、講師・助教の任期制が実施される。その他、他大学、研究所に教授として採用されることが望ましい。

(4) 実施期間終了後の取組

実施期間終了後の維持・発展を睨み十分な経常的支援体制の基盤整備を進めており、塾長主導の下で医学部・病院の財務改革の断行による若手人材育成政策が進行している。

この「財務改革の継続的实施」により、医学部・医学研究科の教員人事制度にも変革を引き起こし、本プログラムでのテニユアに相当する「一定年限毎の評価を受けつつ、責任と権限を付与される特任教授職」を大学経常費負担で採用することが可能な体制を整える。

また、大学院学生の評価制度が21世紀COE、グローバルCOEなどを通じて徹底されたことから、研究者が早期から評価制度に暴露され続ける環境が構築される。これにより、医学部・医学研究科で進める教員に対する一定年限毎の評価制度の定着を目指す。

(5) 期待される波及効果

- ・学際連携：グローバル COE による博士課程育成人材とテニユア・トラック制による挑戦的な若手研究者の結集により、新しい学際研究領域の開拓を推進する波及効果が期待できる。
- ・グローバル化の加速：外国人 PI の採用により講義、文書の英語化を推進し、国の内外から優秀な若手研究者が集まってくるような「磁力の高い」世界的拠点としての国際化を加速させる。
- ・教員人事制度改革への波及効果：学部・研究科を横断した生命科学研究の主要領域における教員評価制度をモデルとして、全学的な教員人事制度改革に進展させる。