

## 「細胞と代謝」の基盤研究を担う若手育成

(実施期間：平成 20～24 年度)

実施機関：慶應義塾大学（代表者：清家 篤）

### 課題の概要

「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、テニュアトラック制の導入を目指す。国際公募により若手研究者を採用し、将来の教授候補となる准教授クラスの人材のためのトラック（スーパーJクラス制度）と、実施期間終了後のテニュアトラック制拡大に向けた講師クラスのトラックにより育成する。論文業績の評価だけでなく、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。教授あるいは准教授職のテニュアポストを設け、テニュア採用後も定期的な評価を行い、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課題終了までに制度設計と評価実施を完了させる。

(1) 総合評価（所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

「細胞と代謝」の研究分野を先導する国際的リーダーの育成を目指す目標は適切であり、国際化に対応した人材育成の体制を充実させた制度設計が行われている点は評価できる。しかし、採用されたテニュアトラック教員の直前職が自機関である割合（自機関出身者比率）が高く、メンター教員がテニュアトラック教員採用前に指導的立場にあった場合も多いため、テニュアトラック教員の選考・採用システムの公平性・透明性及び自立性を保つ仕組みづくりが必要である。また、機関全体の人事システムとの整合性を考慮し、本課題で実施している人材養成システムの機関全体への定着に向けて一層努力することが必要である。さらに、本プログラムの趣旨にかんがみ、テニュアトラック教員のテニュア採用率はミッション付有期（5年ごと更新、最長15年）のポストを含めず所期の目標を達成することが必要である。

<総合評価：B>

### (2) 個別評価

#### ①国際公募・選考・業績評価

採択条件に基づいてテニュアトラック教員の採用数を増加させ、多くの若手研究者を採用していること、テニュアトラック教員の選考・採用の審査の際に「細胞と代謝」領域における国内の著名な研究者を学外選考委員として迎え英語によるヒアリング審査を行っていることは評価できる。しかし、自機関出身者比率が高く、外国籍研究者を積極的に採用する理念の下で国際公募が行われているものの外国籍研究者の採用がなく、女性研究者の採用も1名にとどまっていることから、国際公募の方法やプロセス全般を見直し、本プログラムの趣旨を踏まえた多様な人材を選考・採用すること、また、今後の中間評価・テニュア審査等の実施に当たっては、審査時間を十分に確保することが必要である。

#### ②人材養成システム改革（上記①以外の制度設計に基づく実施内容・実績）

既にテニュア審査基準を策定し開示していること、若手研究者の申請により早期のテニュア審査を可能としていること、また、孤立させない独立支援体制を構築していることは評価できる。

その反面、多くのメンター教員が採用前のテニュアトラック教員の指導的立場にあり、また、業績評価に当たってもメンター教員が関与する体制であることは、テニュアトラック教員の自立性確保を阻害する懸念があり、早急に改善する必要がある。また、テニュアトラック教員が的確な科学者倫理を具備するための施策を立案・実施し、テニュア審査基準へ反映させることも必要である。

#### ③人材養成システム改革（上記①以外の制度設計に対するマネジメント）

ライフイベントに遭遇したテニュアトラック教員に対して、任期延長・テニュア審査延期等が制度化されている点は評価できる。しかし、本課題で確立しようとする制度・組織が実施部局の医学部のみにとどまっていることから、機関全体に普及・定着させる更なる工夫や取組が必要である。また、テニュアトラック教員が他の研究機関のテニュア職として採用されることを目的の一つとして掲げている点等については、その前提としてテニュアトラック教員数に対する十分なテニュアポストが確保された上で実践することを期待する。

#### ④実施期間終了までの進め方

本課題の取組開始以降、準備するテニュアポストを増加し、本課題で実施しているテニュアトラック制と従来のテニュア教員の整合性をとるために、既に助教・講師の一部に評価制度と任期制を導入したことは評価できる。一方、テニュアトラック教員のテニュアポストとしてミッション付有期（5年ごと更新、最長15年）教授を用意する計画であるが、当該ポストが再任はされるものの最終的には任期のあるポストであり、本プログラムが定める「安定的な職（任期を付さない職位等）」ではないため、採用したテニュアトラック教員へのテニュア付与の比率を、ミッション付有期教授を含めずに所期の目標を達成することが必要である。併せて、任期中にテニュアの資格を付与できないテニュアトラック教員に対するキャリア支援を充実させるとともに、キャリアパスを明確化することも必要である。

#### ⑤実施期間終了以降の継続性・発展性

本課題で実施しているテニュアトラック制を関連部局が継承し、通常の教員人事制度の中に取り込んで展開する構想は評価できる。しかし、現時点では人材養成システム改革の実施は医学部内部のみにとどまっており、機関全体への波及が明確にされていない。今後、総括責任者が本課題の実施に積極的に関与し、文系を含む機関全体に波及させるプロセスを明確にしたうえで、任期制の適用のみにとどまらないテニュアトラック制を基本とした人材養成システム改革を着実に展開することが必要である。

### （3）評価結果

総合評価	国際公募・選考・業績評価	人材養成システム改革（制度設計に基づく実施内容・実績）	人材養成システム改革（制度設計に対するマネジメント）	実施期間終了までの進め方	実施期間終了以降の継続性・発展性
B	b	b	b	b	b