

課題の概要

- 提案構想名 「 上級研究員センターの創設による人材養成 」
○総括責任者名 「 小松 正幸 」
○提案機関名 「 国立大学法人 愛媛大学 」

機関の現状

本学では大学法人化後を展望し、資源を最大限に教育・研究に活用する独自の活性化策を導入して取り組んできたが、任期制を導入した研究実績の高い教員を中心に立ち上げた3つの先端研究センターは、下記の大きな研究業績を基盤として、大学院生やポスドクを世界標準の高度人材に育成する拠点にまで育ってきている。

沿岸環境科学研究センターは、グローバルCOE拠点（「化学物質の環境化学教育研究拠点」）として、アジアを先導する世界トップレベルの教育研究拠点として大きな役割を担っている。

地球深部ダイナミクス研究センターは、独自の超高压実験装置や計算理論を駆使し、地球深部の物質研究を行ってきたが、過去5年間の論文引用度指数の平均順位が国内第1位で、フンボルト賞受賞に輝いた。

無細胞生命科学工学研究センターは、実用的なタンパク質合成法を世界に先んじて確立し、タンパク質基礎研究のキーテクノロジーを提供するとともに、マラリアワクチン開発研究を始めとする医学・創薬への応用分野においても世界的な拠点として研究を展開している。

人材養成システム改革・若手研究者育成の構想

専門分野や研究室単位で助教や若手研究者を採用する制度の内包する弊害を減殺するために、若手研究者を5年任期年俸制の上級研究員として国内外から公募採用し、研究室所属ではなく新たに設置する上級研究員センター所属とし、先端研究センターで自立的に研究するシステムをつくる。そこでは研究員は自立性を確保した上で、最先端研究が進められている環境で自由に研究が展開できるようにする。各研究員には研究のための特別のスペースと資金を用意する。また、学部・大学院の教育にも携わり、大学教員としての素養を身に付ける。特に、大学院生の教育、研究指導には積極的に関わり、大学院生のやる気を引き出す指導力を高め、次代の先端研究のリーダーとして育成する。十分な研究成果を上げ、教育実績を積んだ研究者には審査によってテニユア資格を与え、先端研究センター等の准教授等として採用する。

将来的には、学部・研究科の教授に偏重した人的構成を是正するために教授ポストを削減し、それによる人件費を上級研究員の原資とする。その上で、上級研究員センターを学部等のテニユア・トラックとして活用する制度を築く。

ミッションステートメントの概要

初年度に、上級研究員センターを創設し、若手研究者6名を採用し、3つの先端研究センターを拠点として研究を開始する。若手研究者には、教員としての素養を身に付けさせるため、学部・大学院の教育を担当させ、中間時までにはFD講習会等を受けさせる。中間時には、上級研究員による公開の中間報告会を開催するとともに、中間審査を行い、その内容と結果を記録・通知する。

終了時には、6人全員分に当たるテニユア職位（准教授等のポスト）を用意する。また、上級研究員による最終報告会を公開で行う。テニユア資格審査を行い、その結果を記録・通知する。テニユア資格審査を通過した者については、准教授等のポストを与える。終了時までには、テニユア・トラック制度を他部局に拡大することに関連する問題や制度設計の検討、テニユア資格を得た教員の優遇措置の検討を開始する。

実施体制

全体を統括

学長

人材育成・テニュア
トラック制度検討委員会

外部組織

先端研究推進 支援機構

上級研究者センター：新設

運営委員会

テニュアトラック採用委員会
テニュア資格審査委員会

審査に参加

教育研究
高度化
支援室

技術・事務
支援

上級研究者

自立性を確保

上級研究者を配置

研究スペースを確保

CMES

PD

GRC

CSTRC

各センターで先端研究を遂行

審査に参加

教育に参画

大学院生

農学研究科
・農学部

理工学研究科・
理学部・工学部

医学系研究科
・医学部

スーパーサイエンス特別コース(学部)

生命環境科学
独立研究科(新設)

優れた人材の育成

高度な研究成果

優れた教育プログラム

愛媛大学・テニュアトラック制度(実施内容)

先端研究推進支援機構

《 上級研究員センター(新設) 》…研究の独立性確保!

センター長:理事(学術・国際交流担当)、センター運営委員会(管理運営)

○テニュアトラック(上級研究員)

1年目:上級研究員6名を国際公募・採用、セットアップ資金充当、研究スペース確保

2年目:本学の「研究開発支援経費」に申請・採択

本学の自主的取組として上級研究員4名を国際公募・採用、セットアップ資金充当、研究スペース確保

3年目:中間審査、テニュア審査基準の確立、「中間報告会」を公開で開催

4年目:*極めて優れた業績を挙げた者には、テニュア資格を付与

5年目:テニュア資格審査の実施(テニュア資格取得)、「最終報告会」を公開で開催、制度評価の実施、事業の発展的継承に向けて検討

※テニュア審査:研究の新規性・独創性を審査、大学院生・PDに対する指導力を重視

終了後:テニュア(准教授等)の継続支援、事業の継続、自主的取組の拡充・定着(人事制度改革)

1年目:採用

(2年目)

3年目:評価

(4年目)

5年目:テニュア資格審査

(テニュア職)
准教授

(次代の先端研究のリーダーを育成する)

沿岸環境科学研究センター
(CMES)
* 環境研究拠点

地球深部ダイナミクス研究センター
(GRC)
* 地球深部構造・運動の解明

無細胞生命科学
工学研究センター
(CSTRC)
* 無細胞タンパク質合成法

「教育研究高度化支援室」:ラボマネージャー、スーパーアドミニストレーターによる技術・事務的支援

(教育義務)学部:理学・医学・工学・農学、研究科:理工学、医学系、農学

(一般教員と同程度の教育義務、教員としてのFDを受ける)

ミッションステートメント

○提案構想名	「 上級研究員センターの創設による人材養成 」
○総括責任者名	「 小松 正幸 」
○提案機関名	「 国立大学法人 愛媛大学 」

(1) 人材養成システム改革構想の概要

今回の人材養成システム改革では、上級研究員センターを設置し、公募採用された上級研究員に、自立した研究環境を与えるとともに、大学院生や学部生を教育する機会を与え、教育者としての素養をも身に付けさせる。これにより、「人材養成と知のポジティブ・スパイラル」を担い、次代の先端研究のリーダーとなる人材を養成する。上級研究員は教育研究高度化支援室のスタッフにより、研究室マネジメントおよび繁多な事務的業務の支援を受け、教育研究に専念できる。

若手研究者が教育を担うことで、学内他部局の教員と接する機会を多く持つことができるため、学内他部局においても、この方法の有効性が理解されることが期待できる。その中で、類似の方法を学内に広め、学内他部局における若手採用においても上級研究員センターをトラックとして活用したシステムへ改革する。

このような人材養成制度改革によって若手の優れた研究者を養成し、大学院教育を通じて新しい研究領域を切り開き、継続的に最先端の研究成果を上げ、優秀な人材を世界に送り出すことができるような研究組織を構築することを目指す。

(2) 3年目における具体的な目標

1. 初年度に、上級研究員センターを創設し、自立した若手研究者計6名を上級研究員として採用し、各々、3つの先端研究センターのいずれかを拠点として研究を開始させる。
2. 本プログラムに関するウェブサイトを開設し、プログラムの趣旨、上級研究員が行なう研究の目的、プログラム終了時の目標、その他について、学外、学内に公表する。
3. 3年目に、上級研究員による中間報告会を公開で行う。
4. 本学教育企画室の協力を得て、採用した若手研究者全員に、FD講習会などの、教員としての素養を身に付けさせるシステムを、3年目までに修了させる。
5. テニユア審査基準の学内での明文化を完了する。
6. 年度ごとの審査の内容と結果を記録し、保存し、本人に通知する。
7. 3年目の年度末に近い適切な時期に、若手研究者の中間審査を行い、その内容と結果を記録し、保存し、本人に通知する。
8. 自主的取組により、3年目までに、他に少なくとも4名の若手研究者を上級研究員センターに採用し、理工学研究科等各部局に配置して研究を開始させる。
9. 自主的取組により、若手研究員の公募と上級研究員としての採用を、学内各部局から上級研究員センターへの要請に基づいて行う制度を確立する。
10. 合計10名のうち計6名分のテニユア職位（准教授等のポスト）とスペースを確保する。
11. 新しい人材養成制度（調整費による分と自主的取組による分の両方）に関して、問題点、対策などを検討する。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

1. 学内措置分の受け皿も含めて10人分のテニユア職位（准教授等のポスト）を用意する。
2. 採用した上級研究員による研究成果最終報告会を公開で行う。

3. 採用した上級研究員に関してテニユア資格の審査を行い、審査の内容と結果を記録し、本人に通知する。
4. テニユア資格を得た研究者については、次年度より准教授等として採用する。
5. テニユア・トラック制度を各研究科や他の研究センターに拡大するに当たっての問題点、対策、制度設計等について検討する。
6. テニユア資格を得た准教授等に対する優遇措置（サバティカル制度の優先的適用や採用部局への人員・スペースの優先的配分等）の必要性や具体策について検討する。

（４）実施期間終了後の取組

新制度の問題点の洗い出し、さらなる改善の方策についての検討を踏まえ、新制度の各大学院研究科と先端研究推進機構への拡大のための方策を検討する。各学部学科、研究科等が既得権としての人事採用権を維持した上で、透明性の高い方法、より優れた能力や資質の若手研究者を採用するために、直接採用し当該研究室や講座に所属させるのではなく、上級研究センターに研究員として採用し、養成する制度を構築する。

（５）期待される波及効果

現在の人事システムにおいては、若手研究者の採用も、教育研究者として成長させるための教育も、実質的には教授個人の裁量のみ任されている。従って、全体としては教授が中心となっていく研究を補佐・遂行できる人が職を得やすい状況にあり、結果として、若手研究者が自己の裁量で新しい分野に切り込んでいくことが阻害されている。そのことが、研究分野の固定化を生み、新領域の開拓を妨げている。人事権は慣例として各研究科にあり、実質的には、採用する研究室や講座に裁量権がある。これが実効性のある人材養成制度改革を困難にしている。本学の構想する上級研究員センター方式が、地方国立大学が持つ先端研究を核として人材養成制度改革し、定着させるためのモデルとなることが期待される。