

## わが国の将来を担う国際共同人材育成機構

(実施期間：平成 20～24 年度)

実施機関：京都大学（代表者：松本 紘）

### 課題の概要

外国人 PI、女性 PI、外国人留学生の中に日本人 PI、大学院生が参加し、海外の協力機関との連携、英語による国際的な運営システム・研究環境に基づいた人材養成国際化特区を構築する。生命科学系分野において融合的・横断的な研究を推進する 10 人のチームリーダー（助教、外国人 PI;50%、女性 PI;30%を含む）を海外提携機関からの推薦を活用しつつ、国際公募により採用する。厳正な評価により、5 人の若手研究者を定員ポジションである准教授・専任講師として採用する。本課題による 5 年間（第 1 ステップ）、引き続き定員ポジションでの 5 年間（第 2 ステップ）の 10 年間一貫の育成コースとして運営し、優れた若手研究者を教授ポジションへと育成する。本プログラムによる「新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム」（平成 18 年度～）、並びに本実施課題による人材育成の成果と課題を検証し、全学的な人材育成システムの確立を目指す。

（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）

「戦略的研究拠点育成プログラム」によって実施した課題を基にした研究環境は整備されており、拠点における若手研究者の育成方法は、現段階では成果を挙げていると評価できる。しかし、本課題においては国際的に優秀な若手研究者の育成に主眼が置かれているものの、実施期間終了後の機関全体が目指す人材養成システム改革の方向性が必ずしも明確になっていない。また、第 2 ステップ終了時に自機関での教授ポストを確保していないことから、任期の終了後に「実施機関におけるより安定的な職への任用」という本プログラムにおける人材養成システム改革の要件を十分認識し、第 2 ステップにおいて定員ポジションとして採用した准教授・講師の自機関テニユアポストを用意した上で明示する努力が必要である。

<総合評価：B>

（2）個別評価

#### ①国際公募・選考・業績評価

国際公募により 10 人のテニユアトラック教員を採用し、女性研究者については所期の計画を上回る 4 人を採用していることは評価できる。外国籍研究者が所期の計画より 1 人少ない 4 人の採用となっているものの、採用した日本人研究者の多くが海外研究機関に在籍した経験を有しているため、海外研究機関とのネットワーク構築・強化等が期待できる。今後は、「若手研究者の自立的研究環境整備促進」が求める「国際公募による多様かつ優れた人材の採用」の趣旨にかんがみ、機関が求める人材像を明確化し、選考・採用審査システムの適切な改善を行い、客観性・透明性の確保への更なる工夫が必要である。

#### 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）

テニユアトラック教員 1 人につき領域アドバイザーを含む複数による指導助言体制を整え、生命科学系キャリアパス形成ユニットの准教授・講師により日常的にアドバイスを受けることができる体制等が整備されていることは評価できる。反面、テニユアトラック教員の自立性の観点か

ら、テニユア審査等においてメンター・領域アドバイザーが関与する仕組みとなっていることは、再検討する必要がある。また、科学者倫理教育の強化とそのテニユア審査基準への組み込み等も、育成施策の一環として検討・実施することを期待する。

#### 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）

テニユアトラック教員がライフイベントに遭遇した場合、休業期間中に当該教員の人件費によって研究支援者等を雇用できる制度を設けている点は評価できる。今後、任期延長やテニユア審査時期の延期等について検討し、テニユアトラック教員の立場に配慮した施策の立案・実施が必要である。また、本機関で実施している本プログラムの平成 22 年度終了予定課題「新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム」との連携や整合性を図るための機関全体での取組を積極的に行うことも必要である。さらに、「白眉プロジェクト」と本課題との関連性及び相違点をより明確化し、機関全体としての人材養成システム改革マネジメントを強化する必要がある。

#### ④実施期間終了までの進め方

10 年間一貫の 2 ステップ制による教授ポジションへの育成という特徴あるシステムであるが、第 1 ステップのみで任期が終了するテニユアトラック教員に対するキャリアパス形成のための支援方策をより具体化し実効性のあるものにすることが必要である。また、テニユアトラック制で採用した教員には、適切な中間評価を経た上でテニユア審査を行うとともに、採用からテニユア審査までに公平な育成期間を設定することも必要である。さらに、第 2 ステップにおける教授ポジションへの育成施策・プロセスについても十分に検討し、第 2 ステップ採用時に開示する必要がある。

#### ⑤実施期間終了以降の継続性・発展性

実施期間終了以降の第 1 ステップでの新たなテニユアトラック教員の採用計画がなく、本課題の継続性が見えない。また、平成 22 年度に部局を横断して設立された「学際融合教育研究推進センター」では機関の“今後のテニユアポジションのあり方など”を検討するにとどまっておらず、本課題で実施しているテニユアトラック制を実施期間終了後に機関全体に継続・発展させる具体的計画が明確に示されておらず、早急に検討する必要がある。

### （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	a	b	b	b	c