

地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点

実施予定機関：平成 20 年～平成 25 年

総括責任者：南 努(大阪府立大学学長)

I. 概要

「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」構想は“「地域の信頼」と「世界へ飛躍」の調和を人材育成に”をキャッチフレーズに掲げ、大阪府立大学の中核を担う人材を育成する。そのため、ナノ科学・材料で卓越した実績のある工学研究科電子・数物系や物質・化学系を中心とし、公立大学に適合したテニユア・トラック制の原型モデル検証の拠点を構築する。十分な検討を経た後、工学研究科全体へと広げ、将来は理系全研究科へテニユア・トラック制を拡大・定着させる。本プログラムにより、ナノ科学・材料の分野で卓越した若手研究者を育て、地域の発展に寄与するだけでなく、国際的水準の学術的成果を一層増強し、世界的研究拠点を構築する。

2. 機関の現状

a. 機関の有する研究ポテンシャルの内容

(1) 大阪府立大学は、現在、工学、生命環境科学、理学、経済学、人間社会学、看護学および総合リハビリテーション学の 7 学部 7 研究科を擁する総合大学であり、総合リハビリテーション学研究科博士後期課程(平成 21 年度開設)を含めると、すべての研究科において博士後期課程まで整備され、世界に通用する「高度研究型大学」を学是と掲げている。特に、本学の強みである物質、生命、環境分野での国際的人材養成を軸とし、実学に重心を置いた教育研究体制の更なる充実・強化を将来構想に据えている。加えて、看護・医療に精通した高度専門職業人の養成も目指している。総勢、学部生は 6,434 名、大学院生は 1,525 名(平成 19 年 5 月)と大学院重点型大学であり、欧米の大学と比べても規模に遜色はない。また、大阪府立大学が行っている国際交流協定締結校は 21ヶ国、51 大学・2 研究機関(2007 年 12 月)に及び広く世界へ開かれている。大学院では、この 1-2 年、英語による講義も多数開講され始め、主にアジアから留学生や共同研究のために研究者が訪れる体制を整えている。本学は、平成 15 年度に公立大学として唯一、文部科学省の「大学知的財産本部整備事業」に採択され、強力な組織・機能をもつ産学官連携機構(知財オフィス、リエゾンオフィス、イノベーションセンター)を整備し、知的財産の積極的な活用を行ってきた。また、COE 拠点(H18 年度終了)、大学院イニシアティブ、現代 GP あるいは特色 GP など合せ

て 7 件の大型プログラムを実行してきた。

外部資金の獲得も順調に伸びており、特に法人化後の伸びは目を見張るものがある。躍進の原因は、大学人の意識改革にあり、本学に於いては、元来の実力と理事長・学長を先頭とする法人のリーダーシップの歯車の回転がうまくかみ合い始めたためと総括でき、今後も一層の飛躍が期待される。平成 19 年度、科研費の新規採択の件数では、全機関で 25 位、公立大学で 1 位となったことも、外部資金の急速な伸びと軌を一にする現象である。

法人化後の学内戦略としては提案公募型の学内プロジェクトの実施や異分野協力型の研究グループ誘発のために「21 世紀科学研究所(バーチャル研究所)」の設置規程を整備。加えて、学長のトップダウン戦略に基く教育研究組織として「21 世紀科学研究所(学長指定)」の制度整備も併せて行ってきた。現在すでに、25 の研究所を立ち上げ精力的な研究活動を実施している。更に、21 世紀科学研究所を 21 世紀科学研究機構に昇格させ、公立大学の機動性を発揮させ、部局の枠を越えた活動を支援している。

大阪府立大学では、広大な敷地に大規模なキャンパス計画が年次進行で進んでおり、キャンパスの研究環境が一新されることが決まっている。このことも、本プログラムの成功に有利に作用するものと考えている。

b. 機関における若手研究者の育成に関する取組実績

平成 17 年に府立 3 大学の統合による大幅な組織再編と同時に、全国の公立大学に先駆けて法人化を行い、学長を中心とするマネジメント体制を構築した。特に、法人化を契機として従来の予算配分システムを大幅に見直した。学長のリーダーシップが発揮しやすいように、基盤研究費を基礎的経費に抑制し、学長裁量経費として教育研究費(10 億円)の約半分を充てる措置を講じた。さらに学長裁量経費の半分を学部長・研究科長に委ね、学長の方針を踏まえた学部長・研究科長の裁量枠も大幅に増やした。その結果、多くの部局で独自の特徴ある方策、たとえば、優秀な院生には国際会議等への参加の経費支援、部局での提案公募型戦略的プロジェクトの実施など、法人化前に見られなかった数々の組織的取組が自発的・積極的に行われるようになった。

c. 機関における人材養成システムの内容

本学では、平成 17 年度の法人化後、中期目標に次の人事制度の見直しを掲げている。

(1) 柔軟で弾力的な人事制度の構築に関する目標

非公務員型のメリットをいかし、地域貢献など学外活動の活性化や教員の流動性の確保、多様な人材活用に資する柔軟で弾力的な人事制度を整備する。また、事務職員等の

任用形態の多様化を図り、法人の管理運営や企画立案などの業務の必要性に応じた機動的かつ確かな人事を行う。

(2)業績評価制度の導入に関する目標

教職員の業績を多面的かつ適正に評価する制度・体制を構築し、教職員の意欲の向上や組織の活性化とともに教育研究の質の向上を図る。また、評価制度の活用により、教職員の適正な処遇確保を図る。

(3)公募制の徹底及び任期制の導入に関する目標

公募制の徹底と任期制の導入により、多様で優秀な人材に門戸を開き、教育研究組織の流動化及び活性化を図るとともに、任用制度の透明性を高める。

(4)教員組織の計画的なスリム化等に関する目標

質の高い教育研究機能を保持しつつ、教員の適切かつ計画的な定員管理を推進し、教員定数（平成 14 年度時点）の 25 パーセントの削減をおおむね 10 年間で達成する計画の実現を図るため、段階的に教員組織のスリム化を図る。

現時点まで、これらの中期目標は順調に達成されてきている。助教の任期制に加えて、より上位の職階でも任期制を導入し、テニユア・トラック教員制度を導入のための議論を詰めている。科学技術振興調整費の支援を受けながら、地域の大学に適合するテニユア・トラック教員制度のあり方の原型モデル検証という過程を経て、本格運用に取りかかる絶好の好機である。

本学の中期計画の中の項目、「(3)教育研究の実施体制に関する目標を達成するための措置」に於いて、措置のひとつとして、「教育研究の推進に当たっては、ティーチング・アシスタント制度（TA）やリサーチ・アシスタント制度（RA）、博士研究員（ポスドク）制度など、大学院生や若手研究者の効果的な活用を図る。」としており、若手の活用を掲げている。博士研究員に関しては、本学の人事制度では「非常勤研究員制度」であるが、年俸制と類似したシステムで問題ない。

博士研究員の採用の実績は、平成 17 年度 44 名、平成 18 年度 45 名の採用がある。博士研究員の能力に応じて、給与が（S、A、B、C）と 4 段階に設定でき、優秀な博士研究員には、良い年俸を提示できる。この統計に外部資金による雇用などが加わる。

特認教授制度に関して、定年退職した教員でも、外部研究資金を獲得しているものに対して特認教授の称号を付与している。これらの実績の上に、テニユア・トラック教員制度についても、学内規定を速やかに整備する。

3. 人材システム改革の内容

a. 目指すべき人材養成システム改革の内容

(1)文部科学省の調べによれば、本学は、平成 19 年度科研費の新規採択件数は 143 件と全機関のなかで 25 位にランクされ、公立大学の中ではトップの位置を占めるに至った。2. 機関の現状のところ而言及したように、本学の外

部資金の獲得は、うなぎのぼりに上昇している。例えば、本プログラムの中心的推進母体のひとつである電子・数物系専攻電子物理工学分野では、僅か 20 名程度の員数で、過去 5 年間で約 40 億円の外部資金（戦略的創造研究 CREST 代表者 3 件、科研費基盤研究（S）代表者 1 件、科研費基盤研究（A）代表者 2 件、地域 COE 代表者 1 件、JST さきがけ代表者 1 件などの大型外部資金のこと）を獲得している。自前の国際会議も多く主催し、世界から超一流の研究者が多くキャンパスに足を踏み入れ、最先端設備の Lab Tour を経験している。今後の新規大型競争的資金と本科学技術振興調整費プログラムのシナジー効果が期待できる。

(2)本拠点構想「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」に関係の深い物質科学における本学の力量は、ISI Essential Science Indicators が発表している「日本の論文の引用動向 1992-2002 日本の研究機関ランキング」では材料科学 487 機関中論文の被引用数 10 位である。比較的公平な指標である論文あたりの被引用数では、他機関を大きく引き離し 1 位となっている。

(3)本学が特に顕著な業績を誇る物質科学を基礎に、次世代を担う若い世代の教員を如何に惹きつけるのか、如何に育てるのが本学の直面する最大の課題である。基本は、優秀な人材に優れた研究環境、スタートアップの研究資金を提供、テニユアへの明確なキャリアパスと客観的評価システムの設定によるモチベーションの高揚、人材育成を通してその母集団が達成する卓越した研究成果の帰結としての外部資金の獲得の大幅増を目指すことである。結果として、間接経費（30%）が機関（本学）に入り、本学の研究レベルの一層の向上と優れた人材の育成へ繋がる次世代若手教員の再生産システムを構築し、持続稼働できる。

(4)「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」構想では、「地域の信頼」と「世界へ飛躍」の調和を人材育成に”を掲げ、本プログラムが育てる人材は、「世界に向けて大きな発信力とグローバルに遙か遠方を展望する卓越した能力」を発揮しながら、「地域や地方公共団体への積極的な貢献にも喜びを持って対応できる能力」を獲得した新しいタイプの若手研究者である。

b. 導入するテニユア・トラック制の具体的な内容とその位置付け

(1)テニユア・トラックポストの公募方法、審査方法・基準、採用人数・任期・職名等

(a)募集要綱は、日本語と英語で作成し、JST の求人情報 JREC-IN に登録、一流学術雑誌・学会誌（日本物理学会誌、応用物理学会誌、日本化学会、Nature、Science 等）に掲載、大学ホームページ掲載、専門分野メーリングリストにより広く周知する。

(b)応募書類は、英語で提出し、審査方法は公立大学法人大阪府立大学教員人事規程公立大学法人の教員採用の

規則に準じて実施する。本学における教員採用の原則は、有為な人材を広く求め、公正性、透明性を確保するため、「公立大学法人大阪府立大学教員人事規定」第3条第1項により原則公募と定められ、平成17年4月から公募が実施されている。

(c) 府立大学で導入するテニユア・トラック制

(1) 若手研究者を国際公募：助教あるいはポスト経験者から極めて優秀な人材を募集 「地域の大学からナノ科学・材料人材育成の拠点」所属の特別講師（科学技術振興調整費による採用10名）または学内措置講師（運営交付金による採用3名）として13名採用する。採用にあたり、本学経歴所有者30%、他機関50%、女性研究者20%をガイドラインとする。

(2) 国内外の外部委員を含む評価委員会による厳正な審査で採用する。所属部局は21世紀科学研究機構ナノ科学・材料研究センター（学長指定）とする。公募を行う重要専門分野の決定は、理事長、担当理事（複数）、工学研究科長、研究所プログラム・オフィサー、理事長の指名する有識者（学内・学外）をメンバーとする拠点ステアリング委員会のもとで決定する。

(3) 研究費は、初年度無条件に1,000万円を支給し、その後、当人の競争的資金獲得の奨励するため年額500万円とする。

(4) 研究スペースは100m²/人を提供して、独立した研究者として育成する。

(5) 教員としての資質を高めるために、学内の大学院で教育と大学院生の論文指導を担当させる。

(6) 本プログラムで採用されたテニユア・トラック教員は、大学院の講義を英語で実施し、海外からの留学生を積極的に指導する。

(7) 任期は5年とし、3年目の中間評価で特に顕著な成果を上げた者は、移行率2割を目途に、特任准教授に昇任させる。

(8) 任期終了時に厳正な審査のもとに、初期採用員数の7割を目途に、任期なしの准教授に任用する。そのうち、特に優秀な教員は、初期採用員数の1割を目途に、教授に昇進の道も拓き、高いモチベーションと競争を確保する。

(9) 日本の大学の人事に流動性を持たせるため、他機関にキャリアアップを目指す者や、任用されない者は、3割を目途に、工学研究科以外に転職する。その際、育成された人材の地域への寄与・地域産業への貢献に最大限の配慮をするものとする。

(2) テニユア・ポストへの移行の際の評価方法・基準、移行率・職名等

(a) テニユア移行に関する学内規則は、まだ整備されていない。プログラム実施に必要な規則は早急に策定する。人材養成システム改革構想は、「地域の大学」としての公立大学法人大阪府立大学に最適なテニユア・トラック教員

制度を構築したい。

(b) 本プログラムでは、本格運用への滑らかな接続を目指すため、年次進行で採用計画を進める。4名（第1期採用）、3名（第2期採用）、2名（第3期採用）、2名（第4期採用）、2名（第5期採用）までが、科学技術振興調整費のプログラム実施期間の採用計画であり、総数は13名となる。従って、科学技術振興調整費が終了した時点でもテニユア・トラック教員制度で採用された教員は残ることになり、大学独自の制度が立ち上げてサポートする必要がある。

(c) 公立大学法人大阪府立大学での昇格人事でも、公募と同様に書類審査、プレゼンテーション、面接審査が行われている。基本は、これを踏襲するが“extraordinary”に優れた若手人材を養成するため、より厳しい基準を設ける。国際会議を主催し、海外の有識者をメンバーとする外部評価委員を含める出席者のもと、英語によるプレゼンテーションを課す。

(3) テニユア・ポスト移行後の評価方法

(a) テニユアに移行した教員に対する基本は、通常の教員と同じであり、評価の問題は、既に導入されている助教の任期制、准教授、教授など上位の職階への任期制導入（検討中）の枠内で対処する。

(b) テニユアに移行した本人が、テニユア・トラック制度の研究条件で優遇されたことを強く認識して、「地域の大学」である公立大学法人大阪府立大学に貢献することが強く求められていることを勘案した評価方法を検討する。

(4) 既存の組織との関係、マネジメント構造

(a) 本制度で採用された教員の所属部局として、21世紀科学研究所（21世紀科学研究機構への昇格を準備中）で、ナノ科学・材料研究センター（学長指定、学内特区）を新設する。

(b) テニユア・トラック制度で採用された教員の本籍部局は、21世紀科学研究機構 ナノ科学・材料研究センターに研究スペースを確保し研究活動を行う。教育に関する技量を磨くために、工学研究科、あるいは、理学系研究科に出講する。

c. 若手研究者のための研究環境整備、育成のための取組

(1) 若手研究者が自立的に研究を実施できるようにするための取組（研究スペース、共通機器、研究資金、人的支援等）

(a) 本学では、施設・研究スペースの戦略的・機動的に運用するため、法人化に際して産学官連携機構棟（10,643m²）内の相当のスペースを学長枠と位置づけて、今後の拠点活動の展開に備えている。採択拠点に関しては、この施設を優先的に活用して研究スペースの貸与や設備の供与、たとえば若手研究者育成を図るため、独立した研究室としてのスペースや設備の提供および特別予算の措置、さらに、必要に応じて支援スタッフの配置を行う。また、拠点形成

後は、「21世紀科学研究機構」に「ナノ科学・材料研究センター（学長指定）」を新設し、人員・場所・資金の面で支援する。

(b)本拠点構想でも、ナノ科学・材料研究センターが若手研究者の自立的な研究環境の整備のため、研究スペース、研究資金、人的支援の提供に重要な役割を果たす。このセンターは、世界にほこるクラス 10、クラス 100、クラス 1000 のクリーンルーム群を有し、パルスレーザー成膜装置など様々な成膜装置、集束イオンビーム加工装置 FIB やイオンミリング装置などの微細加工装置、レーザー顕微鏡・電子顕微鏡、SQUID 顕微鏡などの先端装置群が多数設置されている。平成 19 年度には、大学は、学内に 1km のヘリウムガスリサイクル配管敷設プロジェクトを行い、学内研究者に液体ヘリウム供給のサービスを提供し、最先端の研究を広大な本学キャンパスで大規模展開できるインフラストラクチャーを整えた。新進気鋭の若手研究者を招聘できる体制が準備できた。

(c)ナノ科学・材料研究センターには、新たな共通機器群として、電子ビーム描画装置 (EB)、高精度フォトリソグラフィ装置、超高真空スパッタリング装置、パルスレーザー成膜装置、超高分解能 NMR 分析装置を整備し、若手研究者の研究進展に資する。

(2)育成する若手研究者像並びにそのための具体的取組

(a)ポストドクや助教を経験した極めて優秀な人材から採用する。

(b)初年度、スタートアップ資金として、1,000 万円を提供する。

(c)共通機器群など条件整備して、比較的短期間 (3-5 年間) で良い研究成果を挙げてもらおう。

(d)各年度に外部委員を入れた報告会と書面による年次報告を提出してもらおう。評価委員会は評価に基づき、人材育成するとの立場から当該教員に必要な助言を行う。

(e)3 年目には中間評価を、最終年度には終了評価と拠点主催の国際会議を行い、研究成果を世界に発信する。

d. 機関全体としての将来的な構想

(1)実施期間終了後、今回改革した人材養成システムをどのように機関・組織の中に位置付け、維持・発展させるか。

(a)大阪府立大学では、「人事の適正化に関する中期目標」があり、今回の提案申請はこれと適合する。そのため、機関の中で、人材育成モデルが拡大して他部局まで広がると考えられる。

(2)実施期間終了後、システムを維持・発展させるための資金計画、採用計画

(a)本プログラムは、年次進行で位相差をつけて、テニュア・トラック教員の採用を進める。そのため、実施期間終了後も、本制度のもとで採用された教員が在籍しており、自主的取組による運用に切り換えることになる。計画では、

その後 5 年間はテニュア・トラック教員数が 10 名として運用される。テニュア・トラック制度運用資金は、運営交付金と競争的資金からの間接経費を充てる。ただし、公立大学法人での人事制度の見直しが完了し、准教授・教授のすべての新規採用や助教からの昇格人事がテニュア・トラック、あるいは、任期付きとなる可能性もあり計画の上方修正があり得る。

(b)本プログラムの実施期間中に最先端の研究機器が共通インフラストラクチャーとして整備されるため、テニュア・トラック制度で採用された教員が比較的短期間に秀でた研究成果を挙げ、次の段階に昇格できる。

3. 3 年目における具体的な目標

a. 若手研究者の自立的な研究環境の整備として、産学官連携機構棟内の学長スペース枠など独立して研究推進が可能な研究スペース (約1300m²) をナノ科学・材料研究センターに属する若手研究者に確保する。

b. 若手育成の研究環境改善と費用対効果のために研究インフラストラクチャーを共通研究設備 (初年度1億2千万円、2年度8千万円、3年度5千万円) として、ナノ科学・材料研究センターに設置する。

c. 任用されたテニュア・トラック教員に対してスタートアップ資金として初年度に1,000 万円を無条件に支援、2年目以降は外部資金獲得奨励のため500万円を保障する。

d. 若手研究者が所属するナノ科学・材料研究センターに研究支援の技術補助員2名と事務員1名を雇用する。

e. 国際公募によるテニュア・トラック教員9名 (初年度4名、2年度3名、3年度2名) を採用する。

f. 本学教授の中からプログラム・オフィサーを1名選任し拠点運営委員会をリードし、実施・運営責任者や若手育成の進捗把握に当たらせる。

g. 2回の評価委員会報告会と中間評価会を行い、若手育成の視点から評価・助言を実施する。

h. 実施プログラムの問題点の抽出と全学的なテニュア・トラック制度を検討して報告書提出し、必要な軌道修正を行う。

4. 実施機関終了時における具体的な目標

a. 全学的なテニュア・トラック制度の実施計画を策定する。

b. テニュア・トラック教員の終了審査のために審査大綱を策定する。

c. テニュア・トラック教員の評価手法の確立と、審査によりテニュア教員への任用し、希望の部局に所属する。

d. 最終成果報告会 (国際シンポジウム開催) を行い、科学技術振興調整費による成果を世界へ力強く発信する。

e. モデル部局 (専攻) での継続的なテニュア・トラック制度の構築と実施を検討する。

f. 実施プログラムの問題点の抽出と振興調整費支援がな

くなった場合の実施計画を策定する。

- g. 学内措置による本拠点構想の継続のための実施要領を策定する。
- h. 5年間に年度ごとに4、3、2、2、2名ずつ採用したテニユア・トラック教員のうち、年度ごとに(2、3、あるいは4)、(1、2、あるいは3)、(1、あるいは2)、(1、あるいは2)、(1、あるいは2)名のテニユア准教授を採用する。ただし、5年間のテニユア採用教員数の総計は10名を下回らないとする。上記のテニユア准教授の内、5年間で1名を目的にテニユア教授への抜擢採用を行うことができる。

5. 実施機関終了後の取組

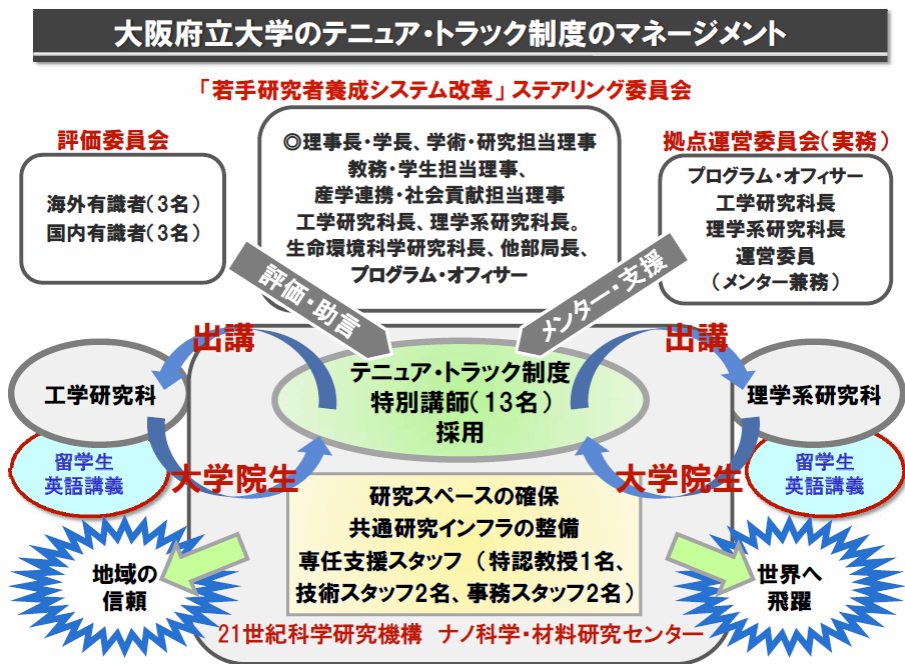
- a. 学内措置による本拠点構想の継続のための実施要領に基づき実施する。
- b. 計画年度5年間の取組の総括を経て、テニユア・トラック制を工学研究科へ拡大する。

- c. 次段階で、理系(理学系研究科、生命環境研究科)への拡大を諮問する。
- d. 適性判断が出来るメリットを生かし、テニユア・トラック制を利用した産業界からの優秀な人材登用を進める。
- e. 本拠点で育成した人材をリーダーとするCOEプロジェクトなど大型プロジェクトへ申請を検討する。

6. 期待される波及効果

- a. プログラムの総括と5年間の慎重な議論をまとめて、全学的なテニユア・トラック制度の実施計画を推進する。
- b. 大阪府立大学は地域に根ざしながらナノ科学・材料の分野で世界的な研究成果を上げてきた。国立・公立・私立を問わず、国内には地域の大学が多く存在し、公立大学という設置者、納税者との関係を有しており、他の公立大学から、先導的原型モデルを提示出来る役割が期待されており、波及効果を与えられるように努力する。

7. 実施体制



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
○石田 武和	工学研究科(教授)	運営委員 (長)
安保 正一	工学研究科(工学研究科長・教授)	運営委員・メンター
足立 元明	工学研究科(教授)	運営委員・メンター
近藤 和夫	工学研究科(教授)	運営委員・メンター
間淵 博	工学研究科(教授)	運営委員・メンター
森 茂生	工学研究科(教授)	運営委員・メンター
河村 裕一	産官学連携機構(教授)	運営委員・メンター
堀中 博道	工学研究科(教授)	運営委員・メンター
杉本 豊成	理学系研究科 (教授)	運営委員・メンター
細越 裕子	理学系研究科(准教授)	運営委員・メンター

8. 各年度の計画と実績

- a. 平成20年度
 - ・計画 研究拠点の組織を整備・形成
 - 平成20 年度若手研究者公募、採用、育成開始
 - 平成20 年度分研究計画のヒアリング実施
 - 年度ごとの業績評価基準の作成
- b. 平成21 年度
 - ・計画 中間評価基準の作成
 - テニユア審査基準の作成
 - 平成20 年度分業績評価の実施
 - 平成20 年度採用研究員への中間評価基準及びテニユア審査基準の提示
 - 平成21 年度研究員公募・採用、育成開始
 - 平成21 年度分研究計画のヒアリング実施
- c. 平成22 年度
 - ・計画 平成20 年度採用研究員の中間評価実施
 - 平成21 年度分業績評価の実施
 - 平成21 年度採用研究員への中間評価基準及びテニユア審査基準の提示

- 査基準の提示
- 平成22 年度研究員公募・採用、育成開始
- 平成22 年度分研究計画のヒアリング実施
- d. 平成23 年度
 - ・計画 平成21 年度採用研究員の中間評価実施
 - 平成21 年度分業績評価の実施
 - 平成22 年度採用研究員への中間評価基準及びテニユア審査基準の提示
 - 平成23 年度研究員公募・採用、育成開始
 - 平成23 年度分研究計画のヒアリング実施
- e. 平成24 年度
 - 計画 平成20 年度採用研究員の最終評価実施
 - 平成22 年度採用研究員の中間評価実施
 - 平成23 年度分業績評価の実施
 - 平成23 年度採用研究員への中間評価基準及びテニユア審査基準の提示
 - 平成24 年度研究員公募・採用、育成開始
 - 平成24 年度分研究計画のヒアリング実施

9. 年次計画

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	公募・選定	業績評価	業績評価	業績評価	テニユア審査	テニユア審査
若手研究者の育成	1 期	2 期	3 期	4 期	5 期	6 期
研究環境整備	初期設備	重点設備	継続設備	継続設備	継続設備	自立的運用
自主取組	人事制度検討委員会で制度検討		自主的取組の割合を増やす			自立的制度への移行