

自立・競争的環境で育てる若手研究者育成プログラム

実施予定期間：平成 21 年度～平成 25 年度

統括責任者：下條 文武（新潟大学）

I. 概要

本プログラムは、新潟大学における優れた研究である人間環境科学分野において、その周辺領域との融合的研究を可能とする学際的な研究視点を持った若手研究者を境界領域に養成するもので、若手研究者同士が協力・競争する自立的な研究環境を創るとともに、本学独自のテニュア・トラック制度を融合させ、持続的な人材育成プログラムに展開させる。

この取組により、革新的技術を持続的に創造するための知的基盤と後継者育成の環境整備が可能となり、全部局・研究所の人材育成・評価のモデルおよび他大学・研究機関の人材育成・評価システム改善の先導モデルを作り上げる。

1. 機関の現状

a. 機関の有する研究ポテンシャル（欧米との比較を含む。）の内容

新潟大学は、総合大学の特性を活かした分野横断型の研究や世界トップレベルの創造的研究を推進することを目標としている。

そのため、基礎的研究の基盤強化とともに、先端的研究の発掘・育成を推進するとともに、中国・韓国・ロシアを含む東アジア圏域を知的ネットワークで結び、この地域の拠点大学として、研究・教育の推進を目指している。さらに、大学発の知的財産や産学連携を起点とする研究、地域連携から生まれる研究や、先端的で新しく力のある研究を発掘するために、環境を整備し、地域や国内外への展開を図っている。

新潟大学は、自然科学系に限っても広い分野を研究している。特徴ある分野として、「人間健康科学」、「環境・食品科学」、「情報物質科学」すなわち一言で表現すれば「人間環境科学」において優れた研究成果をあげている。

b. 機関における若手研究者の育成に関する取組実績

新潟大学では若手研究者の育成の取組として、学長裁量経費により措置するプロジェクト推進経費の一部を若手研究者奨励研究費として支援している。

また、自然科学系では独自に、若手研究者に研究支援経費を配分し、准教授、助教の他、博士後期課程大学院生にも申請範囲を拡充した。また、博士研究員にも科学研究費応募資格を与え、代表者として獲得した実績もある。さらに、大学院生の国際学会参加、英文誌投稿料を支援する制度を制定し、支援を行っている。

c. 機関における人材養成システム（任期制や年俸制の導入等）の内容

新潟大学では平成 16 年度から新人事制度として、自然科学系、医歯学系、人文社会・教育学系の 3 学系に再編し、円滑で合理的な人事を実施している。

(1) 大学院医歯学総合研究科においては、発足時の平成 13 年から任期 5 年〔再任可〕の任期制を開始し、既に任期制に基づく再任評価（点数化評価）を開始している。これを承継して医歯学系・医歯学総合病院では、平成 16 年度より教員全員を対象とした 5 年、再任有りの任期制を導入している。また定年前 5 年以内の教授の分野において採

用される医歯学系の助教においては、平成 20 年度より一部が任期 5 年（再任なし）とされており、人事の流動性をより活発にしている。

(2) 平成 16 年度から超域研究機構を整備し、全学流動定員を用いて専任教員を採用している。3 年任期（超域研究機構としてのプロジェクト期間内での再任の可能性は有）である。

(3) 自然科学系の大学院自然科学研究科担当助教は、一部を除き、全員 5 年の任期付での採用である（再任無し）。

(4) 人文社会・教育学系では、教員の一部を任期付としている。

(5) プロジェクト等の経費で措置する特任教員は任期制であり、年俸制を適用している。

2. 人材システム改革・若手研究者育成の内容

a. 人材養成システム改革の内容

(1) 目指すべき人材養成システム改革の内容

新潟大学は、日本海側にある総合大学の拠点として、持続的社会的形成に向けた人間環境科学分野で世界的な研究実績を持っている。自然科学系では物質・情報科学・環境科学・食科学、医歯学系では脳神経・腎研究である。これらの分野を重点的に強化するためには、周辺領域と融合的研究を可能とする若手研究者を学際的で自立的環境で養成することが必須であり、本プロジェクトで革新的技術を持続的に創造するための知的基盤と後継者育成の環境整備を行うものである。ここで構築されるテニュア・トラックは、自然科学系と医歯学系の 2 学系を中心として、全体で 10 名の若手研究者を採用し、5 年後に両学系のテニュア教員となる人材育成をすすめるとともに、本学にテニュア・トラックを持続的に実施する仕組みを構築する。

(2) 導入するテニュア・トラック制の具体的な内容とその位置付け

(a) 公募方法

本プログラムでは、研究担当理事を委員長とする人事選考委員会（以下、選考委員会）を立ち上げ、選考委員会は学系長などからなる学内委員と学外有識者（学外委員）で構成する。また、学内委員で構成する運営委員会で作成した公募要項は、できる限り多くの研究者が応募しやすいようにつくることとして、英文・和文で作成する。国際公募による候補者には、1) 応募申請書、2) 業績リスト、3) 主要論文 4) 研究概要、5) 研究計画、6) 教育に関する抱負、7) 推薦状（推薦者を記載の場合は、不要）の 7 点の提出を求める。応募は、最適で研究能力に優れた若手研究者を採用するために、広く国内外から人材を集めるための国際公募を適切な期間をとって行う。国際公募は、著名な一流国際科学学術雑誌への情報掲載、国内外の主要大学への通知、および本学英文・和文ホームページによる募集等の複数の方法を使って行う。

(b) 審査方法・基準

選考は、第 1 次選考と第 2 次選考に分けて選考委員会と同委員会に設置された研究分野別審査部会が行う。選考委員会には上述のように学外委員を含め、客観的・透明な選抜プロセスを担保する。第 1 次選考は書類審査として、以下の評価項目を点数化して選考を行う。評価項目として、研究業績、研究論文数と内容、科学研究費獲得、外部資金の獲得、研究計画に加えて、海外の研究経験や研究実績も評価する。

第1次選考の後に、面接による2次選考を行う。面接では、研究実績と研究計画について発表を行うが、現在、自然科学系および医歯学系教授選考で行っている最終候補者選考プレゼンテーションの形式で行うものとする。選考委員会による評価は点数化されて、さらに合議の上で採用者を決定する。応募資格を満足している場合には、現職が本学所属であっても応募を妨げないが全体で20%以下に止める。

(c) 採用人数・任期・職名等

採用時の身分は「テニユア・トラック准教授」または「テニユア・トラック助教」とする。任期は着任時点の年度から5年後の年度末日までとするが、中間評価と教授会議の承認によって任期途中で専任教員への移行も可能とする。

採用人数は21年度に6名とする。22年度に2名（うち大学独自のポストを一つ加える）、24年度に2名（うち大学独自のポストを一つ加える）を採用して、本プログラムの5年間では合計で10名の募集を行う。22年の1名分と24年の1名分は本学独自のポストとして、他の8ポストと全く同じ条件でのテニユア・トラックとする。これは、本プログラムが終了した後のテニユア・トラック構築を確実に実現するために、新しい仕組みへの移行を22年から少しずつ進めるものである。本プログラム後のテニユア・トラックは、約2年に一度の割合で2名の募集を行い、若手研究者を同時期に2名採用して、新しい環境への移行・研究環境の構築・競争的な環境の構築を自然なかたちで促すとともに、テニユア・トラック自体の問題を若手研究者が協力して解決できる環境構築も目指す。なお、他研究機関への異動によって欠員が生じた場合には、追加募集を行う。

女性研究者、外国人研究者に関しては、採用基準の学問的水準や将来性の評価をそのために緩和することはしないが、面接の選考に残る人材を積極的に発掘することでその目的達成を目指し、実施期間中に2名以上（合計20%以上）の採用を目標とする。女性研究者が子育てなどで中断した学術キャリアを再開する場合には、博士取得後10年以内という応募制限を中断期間の長さに応じて緩和する配慮を行い、より多くの女性研究者が応募しやすいようにする。外国人研究者についても、応募を促進するために国際学術誌を通じて公募を周知し、全世界の当該分野の研究者を募集する。

(3) 若手研究者のための研究環境整備、育成のための取組
(a) 自立的研究実施への取組

テニユア・トラック准教授（助教）には、研究経費及び初年度の研究環境整備のためのスタートアップ経費を支給する。また、研究の補助者となるポストドクター1名の雇用経費を各テニユア・トラック准教授（助教）に付けて、研究体制の構築に務める。4名の専任職員が事務的な支援を行い、研究に集中できるように配慮する。研究スペースは、70㎡程度を配分するとともに、全学にあるすべての共通機器および研究設備については、自由に使用できるものとする。テニユア・トラック准教授（助教）は配分される研究費のほか、積極的に競争的外部資金（科学研究費など）の獲得を行うものとする。さらに、テニユア・トラック准教授（助教）が研究上の相談や交流が必要な研究者を外国から招聘して講演会を行う際の外国人招聘旅費を補助する。

参加部局（自然科学系および医歯学系）からテニユア・トラック准教授（助教）に対して専任教授1名を連携教授として選定し、テニユア・トラック准教授（助教）の自立に向けてサポート役を果たす。連携教授の役割は、アドバイザー・メンターとして、テニユア・トラック

准教授（助教）の自主性・自発性・独自性を阻害しないものとする。このテニユア・トラックに関して運営上の問題が生じた場合には、運営委員会によって迅速に障害を取り除くとともに、定期的なヒアリングを行いテニユア・トラックのシステム改善を行う。

(b) 機関全体としての将来的な構想

テニユア・トラックについては、2年目の22年度から大学独自のポストを活用したテニユア・トラックを始める。本プログラムでは、5年間のテニユア・トラックの進行とともに持続的なテニユア・トラックが運営できる体制を全学的に構築することを目的の一つとしている。具体的には、自然科学系、医歯学系の2学系から2ポスト、大学の定員を利用した2ポストを出して、合計4つのポストをテニユア・トラックの運用のポストとする。この4ポストを使って、ほぼ隔年で2名の若手研究者を採用する本学のテニユア・トラックは、若手研究者を2名同時に継続的に採用する。これは、1) 研究環境の構築やテニユア・トラックへの対応について若手研究者自身が協力できる体制をとること、2) 若手研究者が競争的な関係を維持し研究の推力を得ること、3) 準備する学系のテニユア・ポストの状況で同時に必要となる2ポストへ対応する、等を可能にする特徴的な仕組みをもつテニユア・トラックとなる。

新潟大学のテニユア・トラックはPDCAサイクルにより随時必要な修正を加えた上で、本学の部局で新規採用の若手教員への適用枠を拡大していくことを目指し、本学の2ポストをセットにしたテニユア・トラックの全学的な波及に努める。今回参加の部局である自然科学系および医歯学系は、一定枠を必ずテニユア・トラックの教員枠として採用し、人文・教育科学系でも順次実施するものとする。

3. 3年目終了時における具体的な目標

本プログラムでは1年目（平成21年度）は6名を採用することで開始するが、2年目（平成22年度）に大学独自のテニユア・トラックを本プログラムと併存させて運用し2名のテニユア・トラック准教授（助教）を採用する。3年目終了時には全体で8名のテニユア・トラック准教授（助教）が、新しい研究環境で新領域の研究に向かっていることを計画している。

初年度からスタートした6名は中間評価を受けることになり、外部の評価委員会が4段階（A+/A/B/C）で評価して評点と評価結果の概要は直接通知する。中間評価の結果通知時には、プログラム統括担当の理事+プログラム運営統括担当3学系長が面接を行い、研究の進捗状況の自己評価、次年度の研究計画、研究環境や研究内容に関する課題、テニユア・トラック自体の問題点について、テニユア・トラック准教授（助教）と面談をしながらそれぞれの研究についての検討、残り期間での努力目標を明示する。中間評価時に評価が低かった（B・C判定）研究者については、本人から残余期間の研究計画の再考と方向性の修正を求め、連携教員にも具体的なサポート改善の方策を求める。中間評価で特に優秀と認められたテニユア・トラック准教授（助教）については、専任の教授あるいは准教授へ移行させることも可能とする。

4. 実施期間終了時における具体的な目標

4年目（平成24年度）には、2年目に運用を開始した2名のテニユア・トラックと同規模の2名のテニユア・トラックでの採用を行う。大学独自のテニユア・トラックと本プログラムによるテニユア・トラックとを合わせたもので、5年目（平成25年度）には10名のテニユア・トラック准

教授（助教）が採用されている計画である。

本プログラム実施期間中に 22 年度から始まる大学独自のテニュア・トラックで必要となるテニュア・トラックポストについては、大学全体の 2 ポストを充て、26 年度から必要となるテニュア・トラックの 2 ポストとテニュア・トラック准教授（助教）が移行するテニュアの 6 ポストは、各学系の定員を当てるものとする。

最初の 6 名については最終評価が行われて、一定の水準以上（評点 A 以上）と評価された者には、各学系の専任准教授または専任教授への移行を確保する。移行のためのポストは 100% 用意するが、評価の水準を厳格に維持しながら評価を行い、優秀な若手研究者を移行させることを目指して、移行の目標を 75% 以上とする。テニュアへの移行が出来なかった者へ、状況に応じて、他機関への移行への一年以内の期間を配慮する可能性も残す。6 年後に大学独自のテニュア・トラックで採用されるテニュア・トラック准教授（助教）には、本プログラムと同様の条件を付与するものとする。

5. 実施期間終了後の取組

大学本部は「若手研究者育成推進室」の立ち上げとリンクして、テニュア・トラック制度を検討する委員会を設定し、「若手研究者育成推進室」の評価と大学独自経費によるテニュア・トラック制の導入・実施を策定・評価する。「若手研究者育成推進室」の利点・問題点を評価しながら、積極的な人事改革を検討していくものとする。

6 年後のテニュア・トラックでは、平成 22 年と平成 24 年から始まる大学独自のポストによるものと、本プログラムによるテニュア・トラックを大学独自のポストへの移行を受けて、4 名で 2 系統のテニュア・トラックが持続的に

運営される。6 年後に大学独自のテニュア・トラックで採用されるテニュア・トラック准教授（助教）には、本プログラムと同様の条件を付与するものとする。

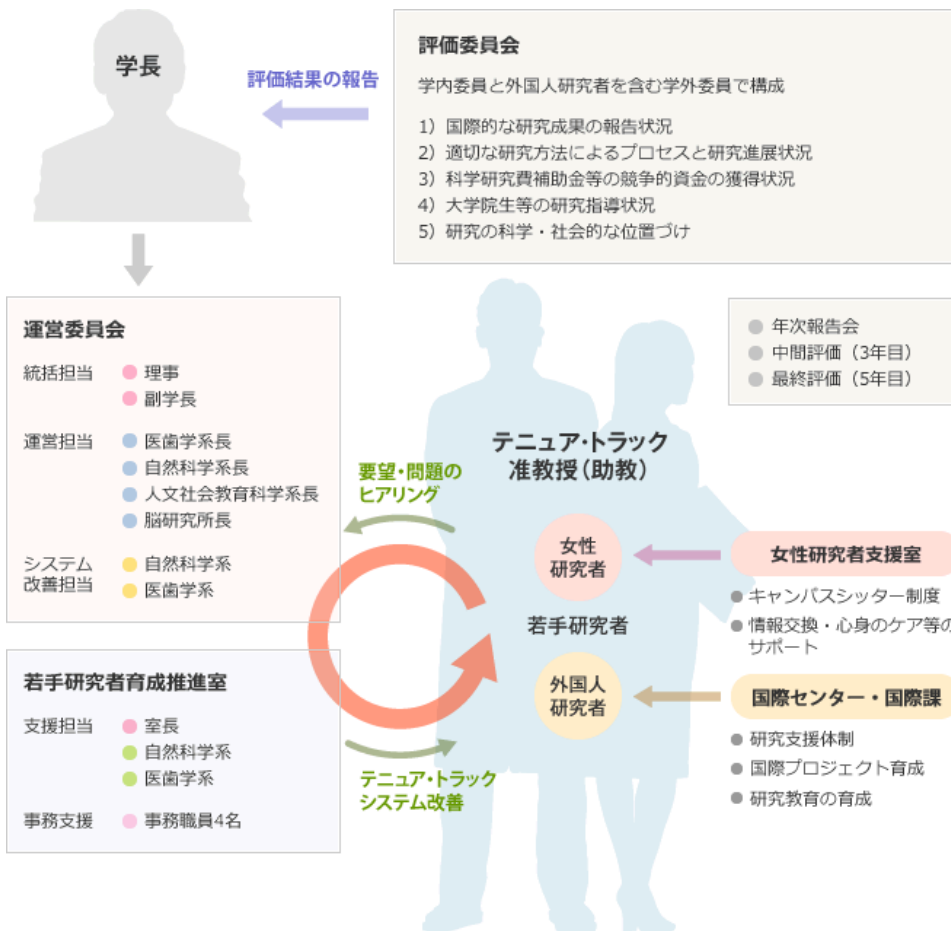
6. 期待される波及効果

本学テニュア・トラックは、隔年で 2 名ずつの若手研究者をペアで採用するもので、他大学のシステムとは異なった特徴を持っている。すなわち、研究環境の構築やテニュア・トラックへの対応について若手研究者自身が協力体制をとれる、若手研究者が競争的な関係を維持し研究の推力を得られる、準備する学系のテニュア・ポストの状況で同じ年度に同時に必要となる 2 ポストへの対応を可能にする等、特徴的な仕組みをもつ。若手研究者の研究環境構築への配慮・支援と大学の研究機関としての必要とを同時に満たす仕組みとして、他大学・研究機関で試行するテニュア・トラックのモデルの一つになるとともに、新潟大学方式のテニュア・トラックとして若手研究者に魅力的な研究環境を提供できるものである。

また、本学の計画する特徴的なテニュア・トラック教員制度の導入は、本学全構成員への人材養成・評価のモデルになるとともに、周辺地域の各大学にも波及し教育研究のレベルアップに大きく貢献することが期待される。

7. 実施体制

テニュア・トラックのマネージメントは、学長直属の運営委員会と若手研究者育成推進室が行う。運営委員会は、システム改善と、積極的な人事改革の先導役を果たし、若手研究者育成推進室は、テニュア・トラック教員の研究・事務手続のサポートを行う。



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
◎下條 文武	学長	プログラム総括責任者
○山下 威士	理事（総務担当）・副学長	運営委員会委員長・評価委員会委員長
仙石 正和	理事（研究担当）・副学長	運営委員会委員・人事選考委員会委員長
西村 伸也	副学長（社会連携・情報化推進担当）	運営委員会委員・若手研究者育成推進室 オブザーバー
山田 好秋	副学長（プロジェクト推進・国際担当）	運営委員会委員・若手研究者育成推進室 オブザーバー
金子 双男	自然科学系（自然科学系長・教授）	運営委員会委員・人事選考委員会委員・ 評価委員会委員
高橋 姿	医歯学系（医歯学系長・教授）	運営委員会委員・人事選考委員会委員・ 評価委員会委員
菅原 陽心	人文社会・教育科学系（人文社会・教育科 学系長・教授）	運営委員会委員・人事選考委員会委員・ 評価委員会委員
高橋 均	脳研究所長・教授	運営委員会委員
内海 利男	自然科学系（教授）	運営委員会委員・若手研究者育成推進室 室長
山中 弘美	研究支援部長	運営委員会委員
児玉 達也	自然科学系（教授）	若手研究者育成推進室室員
大坪 研一	自然科学系（教授）	若手研究者育成推進室室員
五十嵐 道弘	医歯学系（教授）	若手研究者育成推進室室員・連携教員
木南 凌	医歯学系（教授）	若手研究者育成推進室室員・連携教員
河内 裕	医歯学系（教授）	若手研究者育成推進室室員
佐藤 昇	医歯学系（教授）	連携教員
谷本 盛光	自然科学系（教授）	連携教員
和田 清俊	自然科学系（教授）	連携教員
山口 芳雄	自然科学系（教授）	連携教員
今泉 勝己	九州大学理事（副学長）	人事選考委員会委員
任 承淳	漢陽大学工学部・教授	人事選考委員会委員
鍋島 陽一	財団法人 先端医療振興財団 先端医療 センター長	人事選考委員会委員
東島 清	大阪大学総長補佐・理学部長	人事選考委員会委員
安田 浩	東京電機大学総合メディアセンター長	人事選考委員会委員
宇川 彰	筑波大学副学長	評価委員会委員
有馬 泰紘	元東京農工大学副学長	評価委員会委員
田中 啓二	（財）東京都医学研究機構・東京都臨床医 学総合研究所所長代行	評価委員会委員
三品 昌美	東京大学大学院医学系研究科 教授	評価委員会委員
孟 永鋼	清華大学機械工学院 教授	評価委員会委員

