

課題の概要

- 構想名 「宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル」
○総括責任者名 「住吉 昭信」
○機関名 「宮崎大学」
(実施予定期間：平成21年度～平成25年度)

機関の現状

宮崎大学は、平成15年に旧宮崎大学と旧宮崎医科大学が統合して発足した4学部・5研究科等から構成され、教員約600名（附属病院を含む）と学部学生及び大学院生約5,600名を擁する地方中規模大学である。

医学部において21世紀COEプログラム「生理活性ペプチドと生体システムの制御」に採択された他、特別教育研究経費、JST 地域結集型共同研究事業など多くの異分野融合研究プロジェクトに採択されている。平成19年4月には鹿児島大学大学院連合農学研究科から離脱し、農学と工学が融合した我が国初の農学工学総合研究科博士課程を発足させており、さらに、平成22年には、医学系研究科と獣医学科が融合した医学獣医学総合研究科が発足する予定である。このような組織再編により、本学は異分野融合研究・教育の発展と世界的研究拠点形成を目指している。また、平成20年度より女性研究者支援モデル育成事業に採択されるなど、女性研究者の育成も積極的に推進している。

過去3年間で、大学教員等に採用された大学院博士課程修了者は82名、学内昇格した若手教員は21名、外部機関へ昇進等を果たした若手教員は14名となっている。ポスドク、有期契約研究員数も着実に増加しており、本学における人材育成は一定の成果をあげている。

教員の任期制は、医学部は旧医科大学当時に導入しており、平成16年度からは学長裁量定員及び附属施設の全新任教員に適用し、平成19年度からは工学部、農学部においても助教に対して任期制を適用している。

人材養成システム改革・若手研究者育成の構想

最近の大学を取り巻く環境は急激に変化しており、特に人件費の大幅な削減が求められている情勢下で、地方中規模大学での優秀な若手研究者の確保はますます困難となっている。このような状況の中で、大学統合を成し遂げた本学が、地域貢献を果たしつつ、統合のメリットを最大限に活かして世界的な研究拠点となるためには、学部の垣根を越えた異分野融合型研究を推進することが極めて重要であり、その推進を担いうる若手研究リーダーを育成することが喫緊の課題である。

本事業では、高い潜在能力を有する若手研究者を特任助教に採用する。特に、外国在住研究者（外国籍を含む）及び女性研究者を優先する。採用した特任助教は、部局から独立し学長が統括する研究組織 Interdisciplinary Research Organization (IR 推進機構) に所属させ、独立した研究スペース、スタートアップ研究費、研究補助員の配置等の研究環境を保障するとともに、トロイカサポーター（学内研究者2名及び海外研究者1名）による指導・助言を行い、また、海外の研究者訪問や国際学会へ参加させる。採用された特任助教は、3年目と5年目に、明確な評価基準のもとで審査を受け、5年目の最終評価で「可」と判定された場合テニユア職に採用し、希望する部局に准教授として配属する。所定の評価が得られなかった場合、1年間の猶予期間を与え、他の進路への転換を勧奨する。

本事業では4年目に自主財源による取組を始め、さらに事業終了後も運営費交付金等を用いてテニユア・トラック制を維持・発展させ、任期制を組み合わせた人事制度を整備する。このことにより全学的に重点研究分野を牽引する若手研究リーダーを育成することができる。この「宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル」の取組は、地方中規模大学への波及効果は大きいと考えられ、今後の地方大学の新たな戦略モデルになると確信する。

ミッションステートメントの概要

3年目中間評価では、若手人材選考評価委員会が①自己評価（到達目標の達成度）、②リーダーシップ、③研究の自立性、④研究業績、⑤大学院生の研究指導・教育力の5項目を評価し、「可」と判定された場合、引き続き2年間の継続を認める。「不可」の場合、他の進路への転換を勧奨する。

5年目終了時には、中間評価と同様の評価項目①～⑤について評価し、中間評価後にどの程度進捗・改善されたか及び⑥将来への展望について、重点的に評価する。異分野融合型研究を推進できる10名の准教授採用を目標とするが、所定の評価が得られなかった場合、1年間の猶予期間を与え、進路転換を勧奨する。また、最終年度には本事業成果に関する公開シンポジウムを開催する。

本事業の実施状況を点検・評価し、自主的取組として4年目に2名の特任助教を採用し、本事業の継続・発展を図る。最終的には、テニユア・トラック制と任期制を組み合わせた「宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル」を確立する。



宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル実施体制

宮崎大学

Interdisciplinary Research Organization (IR推進機構)

運営委員会

- ・機構長(学長)
- ・運営委員会委員長(研究・企画担当副学長)
- ・フロンティア科学実験総合センター長
- ・重点課題毎の研究リーダー

事務支援組織

IR推進オフィス

若手人材選考評価委員会

- ・学長
- ・研究・企画担当副学長
- ・教育・学生担当副学長
- ・研究科長(農学工学、医学系)
- ・学外委員(各分野2名計8名) 等

4つの異分野融合型重点領域研究を担う若手研究者(特任助教10名)

5年目の評価によりテニュアへ採用

審査

・国際公募による特任助教の採用・審査
(海外在住研究者・女性研究者優先)

・准教授(テニュア職)の採用・審査
毎年度評価

〔 3年目の中間評価
5年目の最終評価 〕

トイカサポーター体制

海外研究者1名による指導・助言及び海外訪問

学内の研究者2名による指導・助言

連携・支援

国際連携センター

科学技術振興調整費

「女性研究者支援モデル育成」事業

○医学系研究科
(博士課程、修士課程)

○農学工学総合研究科(博士課程)
○工学研究科(修士課程)
○農学研究科(修士課程)

フロンティア科学実験総合センター



独立した研究組織(IR推進機構)に所属し研究に専念 研究費・研究環境・研究機会を提供・支援

★研究費(科学技術振興調整費+自主財源)

○科学技術振興調整費

スタートアップ経費(500万円/1年目)、研究費・旅費(400万円/年)
短期海外派遣および長期海外派遣

○自主財源

戦略重点経費等による研究費(100万円/年)

★研究環境

- 研究スペース(約70m²/人)
- 研究設備(学内施設の分析機器等の自由な利用)
- 研究補助員の配置(1名)+大学院生の配属
- トロイカサポーターによる指導・助言体制
(2名の学内メンターと1名の海外在住アドバイザー)

★研究機会

- 研究に専念できる体制
(管理運営等の業務免除)
- 海外での研究の機会を付与(最大6カ月)
- 厳正な審査に基づく5年後のテニュアポスト
の保障

★外国人研究者支援

- IR推進オフィスに語学に堪能な職員を配置
- 国際連携センターによる外国人研究者の支援

ミッションステートメント

○提案構想名	「宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル」
○総括責任者名	「住吉 昭信」
○提案機関名	「宮崎大学」

(1) 人材養成システム改革構想の概要

宮崎大学は、平成15年10月に旧宮崎大学と旧宮崎医科大学が統合し、「生命科学に特色を持つ大学の創造」を理念とし、4学部・5研究科等から構成される新たな宮崎大学として発足し、平成16年4月には、「世界を視野に地域から始めよう」のスローガンを掲げ、国立大学法人宮崎大学としてスタートした地方中規模大学である。本学は教員約600名(附属病院を含む)と学部学生及び大学院生約5,600名を擁している。

中規模大学である本学が、世界的研究拠点となるためには、研究戦略に基づく重点研究分野に焦点を絞り学部の垣根を越えた異分野融合型研究を推進することが極めて重要である。異分野融合型研究分野で活躍できる優秀な若手研究者を国際公募により募集し、各部局から独立し、学長が統括する Interdisciplinary Research Organization (IR 推進機構) 所属の特任助教として採用する。この IR 推進機構が中心となって、本学の重点研究分野の中核となりうる若手研究リーダーとして育成する。採用された特任助教は明確な審査基準の下に、5年間の実績を審査し、基準をクリアした場合にテニユア職准教授として採用する。

初年度10人の若手研究者を国際公募により募集・採用し、特に、外国在住研究者(外国人及び海外の研究機関で研究を行っている日本人)や女性研究者の応募・採用を優先する。特任助教には年俸制を適用し、独立した研究スペース、スタートアップ及び毎年度の研究費、研究補助員、大学院生の配属等を措置するとともに、トロイカサポーター(学内研究者2名及び海外研究者1名)による指導・助言を受ける体制を構築する。また、採用2年目以降には、全特任助教に対して、毎年国際学会への出席や海外アドバイザーなどの海外研究室を短期訪問(2週間程度)する機会を与えるとともに、海外の研究室で最大6ヵ月間滞在して研究を行わせる(海外から応募・採用された特任助教を除く)。このことによって、国際的な視野と研究者ネットワークを兼ね備えた研究者を育成する。

(2) 3年目における具体的な目標

3年目における中間評価では、若手人材選考評価委員会による5評価項目(①自己評価(到達目標の達成度)、②リーダーシップ、③研究の自立性、④研究業績、⑤大学院学生の研究指導・教育力)の評価で「可」と判定された場合、さらに2年間の研究継続を認める。特に、この時点でテニユア・ポストとして採用できると判断された特任助教には、テニユア職採用の希望を確認した上で、准教授として採用する。また、3年目までに明らかになったテニユア・トラック制の問題点等を整理し、制度的な不備・問題点等の改善を図る。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

5年後の終了時における評価体制と評価項目は中間評価とほぼ同様であるが、評価項目①～⑤について、中間評価後～期間終了時までの間にどの程度進捗し改善されたか、加えて評価項目⑥として「将来への展望」について評価する。最終評価で「可」とされた助教をテニユア職(准教授)として昇任させ、本人の希望に沿って学部等へ配属する。10名全員の昇任を目標とするが、所定の評価を得られなかった助教には、1年間の猶予を与え、他の進路(他大学や民間企業等)への転換を勧奨する。また、5年目までにテニユア・トラック制を実施する上での問題点(学内制度の不備等)の改善を終了する。

(4) 実施期間終了後の取組

本事業においては、事業開始年度採用の10名(調整費)に加え、4年目に、事業の点検・

評価や採用者の中間評価を踏まえ、自主的取組（運営費交付金等）として、2名の特任助教（5年任期）を採用し、本事業の継続を目指した取り組みを開始する。

5年間の事業終了後には、さらに3名の特任助教を採用して本事業を発展させ、本学における自主財源による事業実施体制を確立する。その後も本事業を発展させ、本学における本事業の全学的実施体制を確立する。

（5）期待される波及効果

本事業への採択は、短期的には、本学の研究戦略のさらなる推進・発展が図られ、さらに国際的レベルの研究成果を生み出すことが可能となる。また、中・長期的には、本事業を全学的に拡大・波及させることにより、テニユア・トラック制による教員の採用と任期制（評価により再任可）を組み合わせた人事制度が構築される。このことにより、各学部等の特質に応じた研究成果の発信と大学全体の活性化が期待される。さらに、構築されたテニユア・トラック制と任期制を組み合わせた新たな人事制度は、地方中規模大学が特色を持った発展を成し遂げるために必要な研究者育成制度改革の「宮崎大学型モデル」となり得るものであり、他大学等に対して大きな波及効果をもたらすことが期待され、地方大学にとっての新たな戦略モデルになると確信する。