

宮崎大学型若手研究リーダー育成モデル
(実施期間：平成 21～25 年度)

実施機関：宮崎大学（総括責任者：菅沼 龍夫）

プロジェクトの概要

学長統括の研究組織 Interdisciplinary Research Organization (IR 推進機構)のもと、異分野融合型研究推進のため、自立した研究環境やスタートアップ経費などの措置、大学院生の研究指導を行わせる。分野の異なる本学教員 2 名と著名な海外研究者 1 名が指導・助言を行う体制を組織する。特任助教の採用は、外国在住者（外国籍を含む）、女性研究者を優先する。テニユア職への採用は、外部委員を含む若手人材選考評価委員会の審査により希望部局へ准教授として配属する。

事業終了後は、本取組を継続・発展させ、重点研究教育領域の中核を担う若手研究者を育成する宮崎大学型若手研究リーダー育成制度を構築する。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	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)	実施期間終了後における取組	中間評価の反映
S	s	a	s	s	s	a

総合評価： S（所期の計画を超えた取組が行われている）

(2) 評価コメント

中規模大学が世界的研究拠点構築を目指して、機関の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分野で活躍できる優秀な若手研究リーダーの育成を目標とし、学長主導の下、IR 推進機構 (Interdisciplinary Research Organization) を発足させて運営体制を確立し、その運営が成果を上げていることは高く評価できる。適正な国際公募によって多くの応募者から 10 名のテニユアトラック若手研究者（以下、「TT 若手」という）を採用し、育成環境も十分に整備され、特に、トロイカサポーター制度という海外を含む複数のメンターを配置し、アドバイザーシステムが有効に機能する制度設計は評価できる。また、外部評価委員会を設置し、評価委員会からの意見を踏まえて、公募方法の改善や学内外への周知・広報、TT 若手の国際性の向上などの改善に繋げるなど、学長のリーダーシップの下、PDCA サイクルを有効に活用している。学内のテニユアトラック制（以下、「TT 制」という）の意義の理解も進み、全学的な TT 制の展開が進められ、学長の裁量で資金計画も立てられ、全学で若手教員の 20% を TT 制で採用するという計画が着実に進められており、その実現への努力は高く評価できる。

- ・ **目標達成度**：学長のリーダーシップ、制度設計、育成目標などは、いずれも明確で、常に改善を加えつつ機能強化を図って動かす仕組みも取り入れ、当初目標を上回る成果を上げており高く評価できる。中規模総合大学が世界的研究拠点構築のため、学長主導で「IR 推進機構」を

立ち上げ、学内外へのアウトリーチ活動にも活発に取り組み、TT 若手の育成環境の整備とメンターなどの適正な配置は、TT 制の制度としての質を高め、更に、全学的な制度の普及にもつながっていることは高く評価できる。

- **国際公募・選考・業績評価**：公募要領に改善を加えながら適正な国際公募を行い、125名の応募者の中から公正・透明な選抜プロセスによって10名のTT若手を採用し、TT若手を育成する支援体制にも、トロイカサポーター方式や研究リーダーなどの手厚いメンターの配置、事務サポートの充実など工夫がなされ、TT若手のほぼ全員が質の高い自立的研究成果を上げていることは評価できる。当初計画では、女性研究者、外国籍研究者、海外在住日本人研究者の採用比率を50%とするという意欲的な目標としたが、最終的な採用結果は30%となり目標を下回った。目標を下回っていることについては中間評価でも指摘され、改善を期待されており、その指摘や外部評価委員会の提言などを踏まえて公募方法の改善を図ったところ、H23年度以降のテニユアトラック普及・定着事業での採用決定者8名の内4名が女性となり、一定の改善効果が見られることは評価できる。機関の戦略に基づいた今後の意欲的な展開を期待する。
- **制度設計に基づく実施内容・実績**：TT制が機能するためには、制度設計そのものと、優秀な若手研究者をいかに採用するかにあり、IR推進機構が機能するような適切な制度設計の下、異分野融合を目指す研究者の採用に成功し、TT若手の養成には、特長であるトロイカサポーターという役割を明確にした複数メンターを配置し、更に研究グループごとの研究リーダーが指導するという養成システムを含む制度設計そのものが順調に機能していることは高く評価できる。また、学内でTT制への理解を深めるための活動などを行い、TT制の効果の理解が進み、看護系に初めてTT制を導入することに繋げるなど、制度改革を活用していることは高く評価できる。
- **制度設計に対するマネジメント**：学長のリーダーシップが大きな成果を生み、また、外部評価の結果を改善に繋げるなど、PDCAサイクルが適切に回っており、また、IR weekなどの学内周知活動、更には学内アンケートを実施して、TT制への理解を深めることで人文科学系を含む全学展開に向けた的確な計画に至ったことは高く評価でき、新しいTT制による人材養成システムの構築についてのマネジメントを期待する。
- **実施期間終了後における取組**：機関としてTT制の位置づけを明確にし、学長のリーダーシップによる人事システム改革方針と、各学部の特長を配慮したTT制を継続することが決定されており、大学としての重点研究教育分野にTT若手を配置し、テニユアポストは各部局が準備することを学内で承認して、資金計画も適切になされていることは高く評価でき、今後のTT制を活用した展開が期待される。
- **中間評価の反映**：中間評価はS評価を受けており、指摘に対してもほぼ適切に対応されており、TT制の普及・定着への更なる努力を期待する。