

## 産学官連携による若手研究イノベータの養成

(実施期間：平成 21～25 年度)

実施機関：名古屋工業大学（総括責任者：鵜飼 裕之）

## プロジェクトの概要

産学官連携に数多くの実績をもつ本学に、先導的融合領域の研究を推進する若手研究者育成を目的とした「若手研究イノベータ養成センター」を設立する。研究領域ごとに任期制特任教員として若手研究者を雇用し、テニユアトラックへ導入する。特任教員は、教員および大学院生を中心とした支援体制の下で主体的に研究グループを構成して自立的かつ継続的に研究を実施し、産学官連携プロジェクトとのコンカレントな研究交流により、技術イノベーションの創出と新研究領域の開拓をめざす。任期終了後は、学内に用意したテニユアポストへの採用の他、産学官並びに国際連携を活用して産業界並びに国内外の諸機関に送り出すなど、多様なキャリアパスを実現する。

## (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
A	a	a	a	a	a	a

総合評価： A（所期の計画と同等の取組が行われている）

## (2) 評価コメント

機関が戦略的に取り組む4つの先導的研究分野の研究を推進する若手研究者を雇用し、その育成を目的とした「若手研究イノベータ養成センター」を設立し、テニユアトラック制（以下、「TT制」という）を制度化している。産学官連携プロジェクトとのコンカレントな研究交流などによって、技術イノベーションの創出と新研究領域の開拓を目指すという特長ある取組は評価できる。既に16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、優れた業績を上げていることは、育成システムが適切に構築できているものと評価できる。今後、外部資金に基づく先導的融合研究領域の「若手研究イノベータ養成センター」を活用した全学型と、既存部局提案型の二つ形のTT制の適用を目指しており、任期制とTT制の整合性を図った若手人材の養成システムの構築に、学長のリーダーシップが発揮され、TT制を活かした人事制度改革につながることを期待する。

- ・ **目標達成度**：大学が重視する先導的分野で若手研究イノベータを育成するという明確な目標の下、学長直属の「若手研究イノベータ養成センター」がおかれ、学長の主導の下、先導的研究分野の研究の進め方等を指導する研究アドバイザーとともに教育スーパーバイザーを配置するなどの効果的な大学人養成システムの構築は評価できる。TT若手の採用についても、高い倍率の中から公平性・透明性の高い審査によって16名を採用し、外国籍・女性研究者の採用計画目標も達成していることは評価できる。単科大学の利点を活かし、学長のリーダーシッ

によって TT 制の普及・定着と今後の全学の人事システム改革に繋がることを期待する。

- **国際公募・選考・業績評価**：求めるテニユア像を明確にし、適正な国際公募が行われ、平均倍率約 25 倍の中から 16 名を採用し、外国籍・女性研究者の採用率も 25%に達しており、また、自機関以外からの採用率も高く、当初目標を達成していることなど、公平で透明性の高い制度となっていることは評価できる。年次・中間評価、テニユア審査の評価・審査基準も明確にされており、外部評価を含む業績評価と複数のメンターの指導などで、TT 若手の高い業績につながっていることは評価できる。
- **制度設計に基づく実施内容・実績**：TT 若手の育成を図るため、「若手研究イノベータ養成センター」を設置し、養成センター長に制度設計などについて助言する外部アドバイザリーボードを設け、オープンな TT 制の制度設計がなされていることは評価できる。単科大学の強みを活かし、4つの先導的融合分野で優秀な若手研究者を育成しようとする人材養成計画になっており、TT 制の効果が活きる制度設計となっている。また、TT 若手に研究環境を十分に整備し、複数のメンター教員を通じて産学官連携プロジェクトに参加すること、国際ワークショップなどを運営することと共に、教育スーパーバイザーによる教育能力向上への配慮を行うことなどの制度設計は評価できる。
- **制度設計に対するマネジメント**：学長のリーダーシップの下、目標とする若手研究者の養成の環境整備、また、外部評価を取り入れた PDCA サイクルを活用して、TT 制の改善に繋げ、人事システム改革へ展開していることは評価できる。本プロジェクトの成果を活かして、全学の若手人材養成システムの一元化に取り組む展開を期待する。
- **実施期間終了後における取組**：戦略分野の研究機構は、産学官連携研究によって自立的に運営され、そこに組み込まれる TT 制度は継続・発展が期待でき評価できる。部局提案型 TT 制度に移行する部分については、部局間・分野間の相違、審査・評価の統一化の問題など、明確かつ公平な制度を設計し、学長のリーダーシップの下で適切な TT 制の構築を期待する。
- **中間評価の反映**：中間評価での指摘に対しては概ね適切に対応しており、採用などへの工夫も成果を上げている。