

# 社会的知性を備えた卓越した若手研究者育成

実施予定期間：平成 21 年度～平成 25 年度

総括責任者：結城 章夫（山形大学長）

## I. 概要

理工学研究科をテニユア・トラック推進特区に選定し、国際公募により教員を公募、任期制を導入する。本事業をテニユア・トラック制度導入のパイロットプログラムと位置づけ、事業終了後全学展開を目指す。プログラム管理のためプログラムオフィサーを、教育・研究・マネジメント能力向上のため、シニアメンター、S Q トレーニングコーチを配置し、国際的な競争下で新領域の開拓ができ、チェンジマインドを持った若手リーダーを育成する。

### 1. 機関の現状

#### 研究ポテンシャルの内容

本学では、文部科学省グローバルCOE拠点「分子疫学の国際教育研究ネットワークの構築」（医学系研究科，平成 20 年度～平成 24 年度），科学研究費補助金特別推進研究「大型偏極ターゲットを用いたハドロンのクォーク・グルーオン構造の研究（COMPASS 国際共同研究）」（理工学研究科<理学系>，平成 18 年度～平成 21 年度）及び「有機エレクトロニクス研究拠点」（理工学研究科<工学系>）など世界的な研究拠点が形成されつつある。

なかでも、「有機エレクトロニクス研究拠点」は、全国でも例のない、山形県が43億円もの県費を投入し推進している「有機エレクトロニクスバレー構想」（平成 15 年度～平成 21 年度）の中核的研究拠点であり、これまで文部科学省都市エリア産学官連携促進事業、NEDOの国家プロジェクト研究などの研究資金を獲得し、有機エレクトロニクス分野で世界をリードする研究を展開している。

2005年のMaterials Research Society国際会議において、蛍光灯に迫る1ワット当たり60ルーメンの発光効率の達成を発表した。このことは、雑誌Scienceでも大きく紹介され、照明の世界を変え、省エネルギーや地球温暖化防止に大きく貢献し得る革新技術として、世界中から注目を集めている。

この分野における国際的研究拠点として、欧州の動きが活発となっている。フィリップス（オランダ）、ドレスデン大学、ブラウンフォーファー研究所（ともにドイツ）など10社、7大学、7研究機関が連携した「OLLAプロジェクト」が展開されている。これは、有機EL照明の実用化をターゲットにしており、2004年からの4年間で約40億円の国家予算が投入されている。

このほか、韓国ではソウル大学有機ELセンター、アメリカではアリゾナ州立大学フレキシブルディスプレイセンター、ジョージア工科大学有機フォトニクス・エレクトロニクスセンター、シンガポールでは有機エレクトロニクスR&Dセンター、スウェーデンではLinkoping大学有

機エレクトロニクスセンター、オーストラリアではクイーンズランド大学有機フォトニクス・エレクトロニクスセンターなど、アジアや欧米の大学において多くの有機デバイス関連研究が加速化し、日本は既に遅れを取りつつある。

このように世界各国の研究機関・大学では、有機EL照明とその派生技術としての有機トランジスタ、有機太陽電池の研究が大規模に開始されており、我が国がこの分野におけるトップリーダーであり続けるためには、当該分野における優秀な人材の若手研究者・技術者の育成が急務である。

このため、山形大学では、有機エレクトロニクス分野の実績を踏まえるとともに、当該分野の一層の発展に資するため、平成19年度、大学院理工学研究科に「有機デバイス工学専攻」を設置し、当該分野の研究者・技術者の計画的な養成を進めている。

### 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

##### (a) 目的及び養成すべき人材像

本プログラムは、国際的に活躍している若手研究者を、一般的な任期制度ではなく、研究領域立ち上げ時における競争的環境と、中長期的視点での新たな研究領域の創成及び発展の両立が期待できる、テニユア・トラック教員ポストに雇用することにより、国際的な競争環境の下、将来を見据え新領域を開拓するフロンティアスピリットを持ち、卓越したS Q能力を駆使して同僚研究者・スタッフを共鳴鼓舞させ研究チームを強力なリーダーシップで牽引していく、チェンジマインド（変革し続ける組織を牽引する先導的思考）を持った若手リーダーを育成する。これを実現することにより、多彩な組織DNAを持った多士済々な若手研究者が集積するユニークな世界的研究拠点をめざす。

同時に、本プログラムを、全学におけるテニユア・トラック制度のパイロットプログラムと位置づけ、プログラムを実施する理工学研究科を「テニユア・トラック推進特区」に選定し、理工学研究科における任期制の導入、個別任期契約職員以外への年俸制の波及を目指し、ヒト、モノ、カネの資源配分の集中投資を行うとともに、人事制度改革の先導的試行を実施することにより、世界的研究拠点形成を加速化する。

本プログラムの実施を通じて、事業終了時には、テニユア・トラック制度の全学実施及び組織文化・風土の改革並びに任期制、年俸制の導入等人事制度の抜本改革を図る。

##### (b) テニユア・トラックプログラム推進特区

本プログラムでは、理工学研究科をパイロットモデルとして「テニユア・トラック推進特区」に選定し、若手研究者育成プログラムを実施することにより、全学への普及を目指す。

有機エレクトロニクス研究拠点の中核をなす大学院理工学研究科有機デバイス専攻がめざす「有機デバイス工学」という分野は、材料化学と電子

工学、機械工学が創造的な連携を織りなす極めて実践的な学際領域であり、産業との関わりも強くものづくり技術経営学との融合も重要である。本分野は、有機EL、有機トランジスタ、有機太陽電池など、将来の新しい電子産業の創出に多大に寄与するものであり、本分野の実学としての社会的重要性は極めて高い。

一方、基礎学問領域としても、有機材料化学、量子化学、電気化学、半導体工学、電子工学、機械工学、応用光学、物性物理、薄膜工学といった幅広い学問分野を包含した極めて新しい学際分野である。具体的には、有機電子材料の設計・合成に始まり、半導体材料の電氣的・工学的ふるまいの解明、表面や界面構造と電子状態、固体素子のプロセス、デバイス及び回路設計、装置開発と、学問的な基礎分野から実学的な応用分野まで幅広い領域をカバーする。

この分野をモデルの中核とすることにより、既存分野の先進領域開拓に加え、高効率太陽光発電材料・素子、ロボテックス、精密部品加工、ヒューマンセンタード生産、画像情報処理、その他の学問分野における融合領域の新分野の開拓や、複数分野の学際的有機的融合のための突破口に示唆を与える若手研究者の育成方法の開発が期待できる。

#### (c) プログラムオフィサーの配置

本プログラムでは、各分野での先進領域の開拓を強く意識し、採用するテニユア・トラック教員に対して、共同研究によるプログラムの融合、共同研究の調整、ワークショップでの研究発表、国際シンポジウムの開催主宰などの研究能力の向上、大学院講義方法の習熟、学生指導のコンピテンシーなどの教育能力の向上、SQ能力開発コーチングなどのマネジメント能力向上のためのプログラムを提供するが、その全体を統括するプログラムオフィサーを置く。プログラムオフィサーは広い視野に立った研究プログラムのマネジメントや、テニユア・トラック教員の活動状況の適切性をモニタリングするとともに、採用時の審査や業績評価に参画することにより、その指導・管理能力の向上を目指す。円滑なプログラム管理を行うプログラムオフィサーの配置により、テニユア・トラック制度を人事制度の根幹に据えたフレキシブルな研究システムを構築する。

#### (d) シニアメンター及びメンター教員の配置

テニユア・トラック教員が円滑に研究活動、教育活動、マネジメント活動ができるように、テニユア・トラック教員1人に対してメンター教員を1人配置する。それぞれのメンター教員の指導内容を適正化・統一を図り、効果的なメンター業務が行うことができるよう、シニアメンターを配置する。これにより、シニアメンターとメンター教員が連動した、研究能力開発サポートシステムを構築し、研究の実践能力の向上に努める。

#### (e) SQ能力開発コーチング

SQとは Social Intelligence quotient の略で「社会的知性」、「生き方の知能指数」と呼ばれる。いわゆる対人関係能力を中心とした、人間にとって社会生活上欠かすことのできない知性である。

企業経営における組織人材管理では、EQやSQは対人関係能力をレベルアップするスキルとし

て注目を集めており、IQと比べSQ能力の優劣が業績向上に影響が大きく、優れたEQ・SQ能力を発揮したチームの業績は数倍向上したという研究成果が公表されている。これは社会脳と呼ばれる人間関係の活動を統合する神経細胞ネットワークのはたらきのうち、「裏の道」を活性化し、他者の動きを見ただけで瞬時に他者の思考・感情を理解するミラー・ニューロンによるものとされており、このような神経回路を活性化させ、業績を向上させるトレーニング方法が開発されている。

本プログラムでは、こうした最新の社会神経科学分野の知見から得た人財育成の手法を最大限活用し、研究室を率いる若手研究者の必須のスキルとしてSQ・EQを捉え、この能力開発を進める。より高次なチェンジリーダーとしての対人関係能力の獲得を目指し、SQトレーニングコーチを配置し、微表情トレーニング・ツールなどSQ能力開発ツールを活用したトレーニングプログラム及びマンツーマンによるカウンセリングを実施する。

#### (f) 競争的資金獲得FDの実施

研究教育活動を進めるための資金は、科学研究費補助金のほか他制度の競争的資金にまで範囲を広げ、アドバイザーによる競争的資金獲得支援を充実する。また、研究プロジェクト戦略室と連携して、競争的資金獲得FDを実施し、競争的資金獲得能力の向上を図る。

#### (g) 研究者倫理教育プログラム

研究者の行動規範、前例を踏まえたコンプライアンス、内部統制などの今日的課題の理解、浸透を図りつつ、研究者として研究活動に取り組む基本姿勢・行動の理解を目指した教育プログラムを実施する。

#### (h) ワークショップの開催

先端融合分野の研究者との交流や先端的研究者との共同研究を積極的に進める機会を提供する等を目的として、異分野交流型のワークショップを開催する。これにより、先端融合分野に挑戦する研究意欲や能力を高める。海外研究者の交流の機会を付与するため、希望者には短期の海外研究の機会を与える。

#### (i) 国際会議のロジスティック、運営FD

1、2年目は、国際学会、シンポジウムの事務局におけるロジスティック業務を担当する機会を与える。3年目以降は、国際会議の開催に当たって、運営サイドに入り、国際会議の企画運営業務を担い、マネジメント能力を向上させる。

#### (j) 産学連携スキル支援

産学連携実践スキルや特許等知的財産管理に関する知識を獲得させ、研究能力を向上させる。

#### (k) 英語による大学院講義の授業実践

専門分野に応じて大学院教育科目の授業実践をメンター教員のサポートの下で実施する。1年目は授業担当の準備・助走期間として、当該科目の授業見学及び担当教員の授業サポートを行い、2年目前期から担当教員の指導の下に英語による大学院専門科目の講義を行う。ジグソー学習法などSQ能力開発で得た知見を活用しつつ、授業内容改善のため、学内外で開催される各種FDに参加させる。3年目からは自立して授業を担当し、担当教員及び受講院生の評価を受け、授業改善のサイクルを学ぶ。

#### (1) 経営協議会、役員会等の陪席

若手研究者の将来のマネジメント業務の理解を図り、その能力を向上させるため、経営協議会、役員会、教育研究評議会、学部教授会、研究科委員会等に陪席、見学させ、各種会議の議長の会議運営の実情をつぶさに観察することによって、ファシリテーション能力・マネジメント能力の開発・向上を図る。

## (2) 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

### (m) 公募方法＝国際公募

博士の学位取得後10年以内程度の若手研究者を対象に、テニユア・トラック教員を国内外からの公募により9名（うち大学の自主的取組1名）を特任助教として採用する。任期は5年とし、事業実施期間中にテニユア・ポストを得た場合は、補充公募を行う。テニユア・トラック教員採用に当たっては、本事業終了後のテニユア・ポストの円滑な移行を考慮して、パイロットプログラム実施部局と協議の上適切な分野において公募を行う。公募要領は、英語版を作成し、国際学術雑誌への掲載及び本学ホームページの公募情報公開により公募する。

### (n) 審査方法・基準

審査は、第1段審査（書類審査）及び第2段審査（面接審査、模擬授業及びEQ感性評価検査）の2段階審査を行う。審査基準は、本人の研究ポテンシャル、アクティビティ、発想の独創性・柔軟性、研究チームを率い、高業績をあげるのに重要なEQ能力の素養、本学で予定する自立支援策を有効に活用できる可能性が高いと判断される人物を優先する。

### (o) 女性研究者、外国人研究者の採用目標率

本プログラムでは、ダイバーシティ戦略の推進を強く意識したマネジメントを行う。ワークライフバランス、男女共同参画社会の実現のため、学位・業績・能力等が均等な場合には女性を優先採用し、原則として採用数の15%以上を女性とする（第三期科学技術基本計画における工学系の数値目標に準拠する）。

外国人研究者については、国際的な研究拠点を形成する目標に照らし、原則として30%以上の採用数をを目指す。外国人研究者の受入れについては、研究環境だけではなく配偶者の就職や子弟の教育などの生活環境の整備が何よりも重要な要件となる。JSTの「科学技術による地域活性化戦略」FS事業に採択され、外国人研究者の受入れに伴う研究環境等条件のリーサーチを実施しており、その成果を踏まえた施策の検討を行う予定である。

### (p) テニユア・ポストへの移行

テニユア・ポストにはテニユア・トラック教員ポストと同数の9名を准教授として採用することを予定している。3年目の中間評価と5年目の最終評価のテニユア審査を経て判断する。評価は、後掲の「テニユア・トラック教員選考・評価委員会」において、研究業績（発表論文、学会発表、受賞実績等）、競争的資金等外部資金獲得実績、教育活動における評価、本学の経営方針や理念への適合性、SQ能力向上の効果、本学へ将来的な貢献度等を総合的に判断して、決定する。

### (q) テニユア・ポスト移行後の評価

本年3月に本格実施するフルタイム教員の業績評価システムに準拠し、毎年の評価をはじめとして、逐次継続的に評価を実施する。その際、目標・成果評価とともに、プロセス評価方式の試行を検討する。

### (r) 既存組織との関係、マネジメント構造

学長を本部長とする「YU-COE推進本部」を設置し、選択と集中の資源配分により山形大学の卓越した世界的研究拠点（YU-COE）の形成及び研究環境整備の飛躍的向上を目指す。

YU-COE推進本部では、YU-COE研究拠点を選定した上で、当該研究拠点に対し、ヒト、モノ、カネの資源配分を集中的に投下し、世界的な研究拠点を形成する。

この戦略を実現するためには、テニユア・トラック制度の導入は最重要課題であり、前掲のとおり、「テニユア・トラック推進特区」の選定により当該特区への集中的な資源配分を進める。これを精力的に取り組むため、同本部にテニユア・トラックプログラム（TTP）推進会議を設置し、テニユア・トラック制度の設計・実施・検証・改善の総合調整・意思決定を行う。同会議の下にテニユア・トラック教員の選考及び業績評価を行う「テニユア・トラック教員選考・評価委員会」とテニユア・トラック教員の能力開発・資質向上のための各種能力開発プログラムを企画実施する「テニユア・トラックプログラム実施委員会」を設け、事業を実施する。

また、外部有識者により構成される「アドバイザリーボード」（以下「AB」）を設置する。ABは、本トラックプログラムの実施が円滑かつ計画通りに進行しているかを客観的立場、大局的立場から外部評価を行う。

## (3) 若手研究者のための研究環境整備、育成のための取組

### (s) 若手研究者のための自立的な研究環境整備

テニユア・トラック教員に対し、スタートアップ資金1,200万円（1・2年目 各600万円）、研究費900万円（3～5年目 各300万円）を給付するとともに、研究活動推進のため、アカデミック・アシスタントをそれぞれ1名配置する。

研究スペースは、原則として、平成20年10月にオープンした山形大学総合研究所内の研究スペース1人30㎡をスタートアップ時に提供し、そのスペース使用料を支援する。研究の進捗、研究成果の状況に応じて、研究スペースの増に配慮する。なお、本パイロットプログラム実施部局の事情に応じて、米沢キャンパスにおいて、研究スペースを提供することができるものとする。

また、地方大学の研究インフラの整備充実を図るため、平成21年度及び平成22年度の2カ年において、本事業にかかる研究共有設備を整備する。

## (4) 機関全体としての将来的な構想

実施期間終了後も、テニユア・トラックプログラム制度の推進組織であるテニユア・トラックプ

プログラム（TTP）推進会議をYU-COE推進本部に常設し、育成プログラムを継続実施する。

5年間の実施期間中に恒常的運用システムを構築することによって、人材の流動化が促進し、このシステムの恒常的な稼働が可能となり、結城プランに代表されるように、変革し続ける仕組みを内蔵する経営マネジメントが有機的に展開できる。

なお、当該システムの運用に当たっての財源（本プログラムで予定している特任助教の事業期間終了後の研究費配分等の後年度負担分）は、運営費交付金や若手研究者を中心として獲得する各種競争的資金によって充当する。

### 3.3 年目終了時における具体的な目標

国際公募する研究者の中から9名を特任助教として採用する。

中間時（3年目）までに、以下の取組により卓越した教育、研究、マネジメント能力を獲得し、テニユア中間審査をクリアする。

#### （1）チェンジマインドを持った若手リーダーの育成

先端融合分野に挑戦する研究意欲や能力、高潔な研究者倫理意識を高めるとともに、競争的資金獲得スキル、産学連携実践スキル及び知的財産管理に関する知識の獲得・向上を図る。希望者には短期の海外研究武者修行の機会を与える。シニアメンター及びメンター教員による、研究能力開発サポートシステムを構築し、研究の実践能力の向上に努める。

#### （2）英語による大学院講義の授業実践による教育技術力の向上

大学院専門科目の講義の授業実践FDを実施し、担当教員及び受講院生の評価を受け、授業改善方法など教育技術力を向上させる。

#### （3）卓越した研究チームリーダーとしてのマネジメント能力の向上

SQ能力開発コーチングや国際会議の運営参画、諸会議の陪席による気づきを通じ、マネジメント能力を向上させる。

### 4. 実施期間終了時における具体的な目標

（1）教育能力・研究能力・マネジメント能力の向上の成果を公表する。特に、SQ能力開発コーチングについては、高い研究業績を生む手法。その獲得プロセスの内容等を明らかにする。

（2）学協会のシンポジウム、国際会議の企画運営に参画する。

（3）テニユア・ポストに就職する。（実施期間終了時5名、8年度目までに9名）

（4）終了時、本プログラムによって形成・検証されたテニユア・トラック制度等プログラムの活動・成果を内外に情報発信する。

### 5. 実施期間終了後の取組

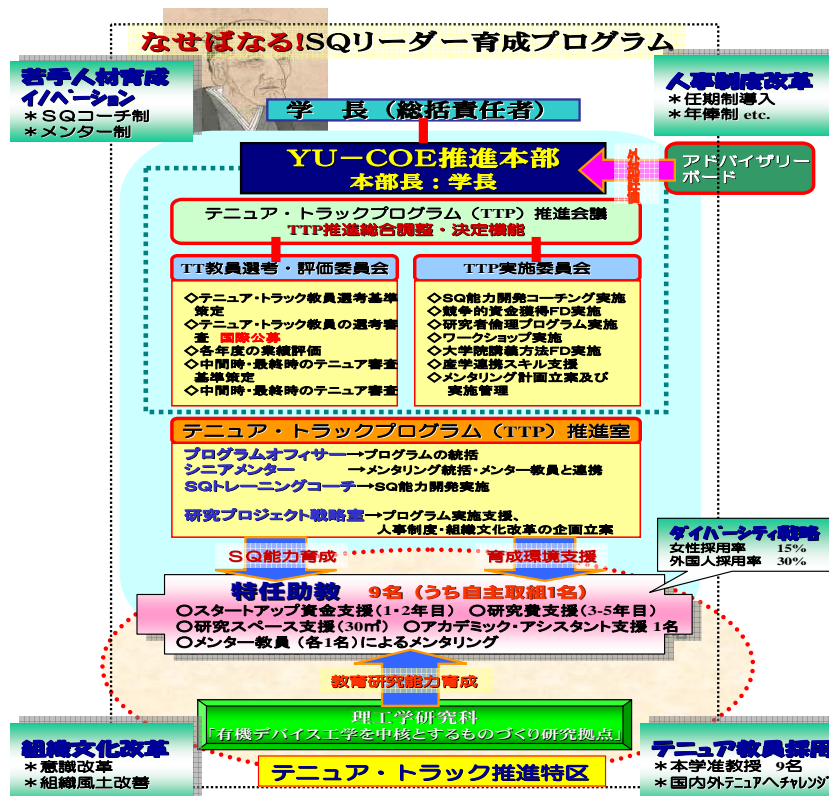
テニユア・トラックプログラム（TTP）推進会議を常設化し、育成プログラムを継続実施し、変革し続ける仕組みを内蔵する経営マネジメントを展開する。

なお、運用財源は、運営費交付金や各種競争的資金によって充当する。

### 6. 期待される波及効果

本プログラムは、SQ（社会的知性）能力開発をその育成内容のひとつの柱としつつ、研究能力、教育能力及びマネジメント能力の向上を同時に実現しようとする本学のチャレンジは、若手人材養成システム改革の流れを変え、新規性かつ汎用性のある取組として、先導的な役割を果たす。

## 7. 実施体制



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割（委員会等）
○結城 章夫	山形大学 学長	統括（業務責任者）
小山 清人	山形大学 理事（副学長）	統括（副業務責任者）
大場 好弘	大学院理工学研究科長	プログラム統括（実行責任者）、TTP 推進会議議長
松井 一澄	研究プロジェクト戦略室 教授	TTP 推進会議運営担当
滝本 淳一	大学院理工学研究科 教授	テニユア・トラック教員選考・評価委員
黒田 充紀	大学院理工学研究科 教授	テニユア・トラック教員選考・評価委員（副研究科長）
未定		プログラム・オフィサー
未定		シニアメンター
米竹 孝一郎	大学院理工学研究科 教授	有機デバイス・高分子分野の総括
森 秀晴	大学院理工学研究科 教授	(デ) テニユア・トラック教員選考・評価委員
高橋 辰宏	大学院理工学研究科教授	(デ) テニユア・トラック教員選考・評価委員
城戸 淳二	大学院理工学研究科教授	(デ) メンター教員
中山 健一	大学院理工学研究科准教授	(デ) メンター教員
岡田 修司	大学院理工学研究科教授	(デ) TTP 実施委員（全般）
佐野 正人	大学院理工学研究科教授	(デ) TTP 実施委員（全般）
仁科 辰夫	大学院理工学研究科教授	(デ) TTP 実施委員（全般）
奥山 澄雄	大学院理工学研究科教授	(デ) TTP 実施委員（全般）
香田 智則	大学院理工学研究科教授	(デ) TTP 実施委員（全般）
夫 勇進	大学院理工学研究科助教	(デ) TTP 実施委員（全般）
帯刀 陽子	大学院理工学研究科助教	(デ) TTP 実施委員（全般）
栗野 宏	大学院理工学研究科助教	(デ) TTP 実施委員（全般）
妻木 勇一	大学院理工学研究科教授	ロボット・機械・電気分野の総括
飯塚 博	大学院理工学研究科教授	(ロ) テニユア・トラック教員選考・評価委員
井上 健司	大学院理工学研究科教授	(ロ) メンター教員
水戸部 和久	大学院理工学研究科教授	(ロ) TTP 実施委員（全般）
山野 光裕	大学院理工学研究科助教	(ロ) TTP 実施委員（全般）
阿部 宏之	大学院理工学研究科教授	バイオ・化学・生体情報分野の総括
多賀谷 英幸	大学院理工学研究科教授	(バ) テニユア・トラック教員選考・評価委員
佐藤 学	大学院理工学研究科教授	(バ) メンター教員
佐藤 慎吾	大学院理工学研究科教授	(バ) TTP 実施委員（全般）
尾形 健明	大学院理工学研究科教授	(バ) TTP 実施委員（全般）
志村 勉	大学院理工学研究科教授	SQ 開発企画総括
野長瀬 裕二	大学院理工学研究科教授	TTP 実施委員（SQ 開発企画担当）
高橋 幸司	大学院理工学研究科教授	TTP 実施委員（SQ 開発企画担当）
小野 浩幸	地域共同研究センター教授	TTP 実施委員（SQ 開発企画担当）
松田 修	大学院理工学研究科	TTP 実施委員（SQ 開発企画担当）
柴田 孝	産学連携教授	TTP 実施委員（SQ 開発企画担当）

※TTP・・・テニユア・トラックプログラム

(デ)・・・有機デバイス・高分子分野、(ロ)・・・ロボット・機械・電気分野、

(バ)・・・バイオ・化学・生体情報分野

## 8. 各年度の計画と実績

### a. 平成 21 年度

#### ・計画

若手研究者に係る国際公募及び審査を行い、新規に 5 名（調整費経費：4 人，自主経費：1 人）の採用を行い、研究インフラ・研究資金の申請支援を行う。SQ 能力開発のためのプログラム開発も行う。

### b. 平成 22 年度

#### ・計画

若手研究者に係る国際公募及び審査を行い、2

名（調整費経費：2 人）の採用を行う。また、大学院の実習を担当する等教育力の育成を図る。SQ に関するプログラムを集中的に実施し、社会的知性を養っていくこととする。また、積極的に国際交流活動にも参加する。

学内では、一般的な任期制とは異なるテニユア・トラックに係る人事制度の検討を開始するとともに他学部実施の展開も検討する。

### c. 平成 23 年度

#### ・計画

プログラム実施 3 年目を迎え、国際公募及び審

査により2名(調整費経費:2人)の採用を行う。教育関係では、本格的に授業を担当する等、教育的能力の向上に努めさせる。

研究資金の申請数も徐々に増やし、特許等についての理解も深めさせるほか、SQ強化の他、FD等の研修にも参加させることとする。希望により業績によるテニュア教員の審査を実施、審査状況により次年度のテニュア・トラック助教採用計画も検討する。

d. 平成 24 年度

・計画

前年度までの取り組みにより、教育・研究内容を充実させる他、研究全般に係る産学連携等知識を高める等、テニュア教員採用に向けての準備をさせる。

e. 平成 25 年度

・計画

前年度までの取り組みに加え、事業実施後の学内展開のシミュレーションも行う。当初採用のテニュア・トラック助教全員がテニュア教員となれるよう支援を行う。

## 9. 年次計画

項目	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目	6年度目
○調整費の取組 若手研究者の育成	公募・選定	公募・選定	公募・選定			
SQ能力開発 教育力の育成	プログラム開発	業績評価 コーチング	テニュア中間評価 コーチング	業績評価 コーチング	テニュア審査 コーチング	
研究環境整備	大学院授業の実習 研究インフラの整備 研究資金申請支援	大学院授業の担当 FD研修	大学院授業の担当 FD研修	大学院授業の担当 FD研修	大学院授業の担当 FD研修	
○自主的取組 若手研究者の育成	公募・選定					新制度の試行
人事制度の検討		制度の検討			新制度の試行	
若手研究者 新規採用人数	5人 (調整費経費:4人 自主経費:1人)	2人 (調整費経費:2人)	2人 (調整費経費:2人)	0人	0人	9人 (調整費経費:9人)