

# 若手先端科学研究者の研究環境改革

実施予定期間：平成22年度～平成26年度  
総括責任者：高田 邦昭（群馬大学 学長）

## I. 概要

群馬大学における次世代リーダー養成システムのモデルケースとして、学長・副学長のリーダーシップの下、医学系研究科、工学研究科等にテニュアトラック制度による新たな研究・教育人材育成システムを確立する。そのために必要なテニュアポストを予め用意し、国際公募および学外者を交えた公平性と透明性の高い審査システムによって、有為な人材をテニュアトラック教員として採用する。さらに、研究資金及びスペース面の援助、教育・研究面以外の負担の軽減、研究の独立性・自立性を尊重しつつ支援を行うメンター・アドバイザー制等の支援体制により、高いテニュア獲得率を実現する。本事業終了時には、テニュアトラック制度の全学への拡大を目指す。

### 1. 機関の現状

#### a. 機関の有する研究ポテンシャル

医学系研究科は、平成15年度に大学院を重点化、先端的生命医学研究を推進できる研究教育体制とした。平成14年度から21世紀COEプログラム「生体情報の受容伝達と機能発現」を実施、生体調節シグナル研究において世界トップレベルの成果を挙げた。平成19年度からはグローバルCOEプログラム「生体調節シグナルの統合的研究」を実施している。また平成16年度からは21世紀COEプログラム「加速器テクノロジーによる医学・生物学研究」を実施し、放射線医学・生物学研究の国際的な研究拠点を構築している。

工学研究科は平成19年度に大学院を重点化、現在12の研究学会が活発に活動している。中でも、平成17年度に「連携融合事業」として採択されたケイ素・炭素プロジェクトは、産業界との連携、学際研究の推進によって世界トップレベルの成果をあげつつあり、平成20年度には理化学研究所と連携してケイ素科学国際教育研究センターを設立、既存の学問分野を超えた教育・研究活動を展開している。

#### b. 機関における若手研究者の育成に関する取組実績

学長裁量経費による競争的な研究助成が行われている他、医学系研究科では、研究科長を中心とする委員会による教員の業績評価、任期付教員の公募採用と再任評価を実施している。またこれまで実施した3つのCOEプログラムにおいて、若手研究者をCOE研究員として採用し、業績を評価して研究費の傾斜配分を行ってきた。同時に海外からの若手研究者を交えたCOE国際セミナーなど特色ある教育的プログラムも行ってきた。その結果COE研究員の中には医科学・生命科学の先端領域で活躍するものが輩出しつつある。工学研究科においても、部局長裁量経費から若手教員を対象とする競争的萌芽プロジェクト支援や、短期海外留学助成が行われている。また教授を含む女性教員、外国人教員も活躍している。

### 2. 人材養成システム改革・若手研究者育成の内容

本学では、学際的研究環境を構築すると共に、若手研究者の自由な発想が活かされる教育研究システムの実現に取り組んでいる。本改革ではこれをさらに推し進め、既存の組織・研究体制の枠を超えた先端科学研究指導者育成ユ

ニットを創設し、最先端の科学・技術研究を自立的に遂行できる若手研究者を育成する。そのために、新設するユニットにテニュアトラックポスト(5年の任期付のYA (Young Ambitious) 教員)を導入し、国内外に広く候補者を公募し、外部評価員を交えたユニット評価委員会が、業績及び研究提案について審査の上、YA教員を採用する(女性研究者・外国人研究者を少なくとも1人は採用するように努める)。YA教員には十分な研究費と研究スペースを支援し、研究の自主性と独立性を尊重しつつメンター・アドバイザー制による支援を行う。さらに、大学院教育に関与する機会を与えることにより、確かな教育能力をも有する研究指導者の育成を目指す。さらに国際シンポジウムの企画・運営・研究発表を通じて、研究成果等を海外に発信する力を涵養し、国際学会等のための海外旅費の支援を行うことにより、国際性を涵養する。さらに、学長主導のもとに研究人材養成システム検討委員会の支援を受けて、既存の教員ポストに逐次テニュアトラックポスト制を導入し、大学全体の人事の流動化・研究の活性化を図り、若手研究者の研究環境を整備し、先端科学研究推進センター、医学系研究科、工学研究科、生体調節研究所、医学部附属病院、重粒子線医学研究センターなどにおける安定した職位(教授、准教授など)に就くことが可能な体制を学内に構築する。これらの取組により、本学に世界的教育研究拠点を構築するためのインフラを整備する。

### 3. 3年目終了時における具体的な目標

国際公募により1年目に採用した7名のYA教員に対して、業績自己評価や国際シンポジウムにおける発表などによって、ユニット評価委員会が中間評価を行い、研究費・研究スペースの配分に反映させる。2年目に自主的取組で採用したYA教員1名、および3年目採用のYA教員2名について、研究の進捗状況を評価する。医学系研究科及び附属病院にテニュアトラックポストを導入する。4年目の自主的取組で採用予定のYA教員の国際公募・選定を行う。

### 4. 実施期間終了時における具体的な目標

5年目に国際シンポジウムを開催し、YA教員に研究成果を発表させる。1年目に採用した7名のYA教員のテニュア審査を行い、優れた業績をあげたYA教員を安定した職位に就かせるために、実施期間終了後に設置する先端科学研究推進センター、医学系研究科、工学研究科、生体調節研究所、医学部附属病院、重粒子線医学研究センターにテニュアポスト(教授ないし准教授など)7席を用意する。2年目に自主的取組で採用したYA助教のテニュア予備審査を行う。3年目に採用したYA教員の中間評価を行う。自主的取組で採用した4年目および5年目のYA助教の業績を評価する。

### 5. 実施期間終了後の取組

先端科学研究指導者育成ユニットを改組して新たに先端科学研究推進センターを設置すると同時に、ユニット評価委員会をセンター評価委員会へ移行する。実施期間終了後以降に、それまで採用した12名のYA教員のうち評価委員会が高い評価を受けた者を、先端科学研究推進センターに1名、医学系研究科、生体調節研究所、医学部附属病院、重粒子線医学研究センターに合わせて7名、工学研究科に4名、順次テニュアポスト(教授ないし准教授など)に移行させる。テニュアポストを得られなかった者に対し

では、2年間で限度として継続雇用し、進路アドバイス・外部機関へのリクルート支援などを行う（セーフティネット）。退職する教員のポストなどを移行してテニユアトラックポストを拡大し、国際公募により将来性豊かな若手研究者を採用し、研究費を重点配分する。この人事改革の試みを、学長が主導する大学全体の人事制度改革にフィードバックし、大学全体の研究活動の活性化、人材の流動性の活性化を継続させる。

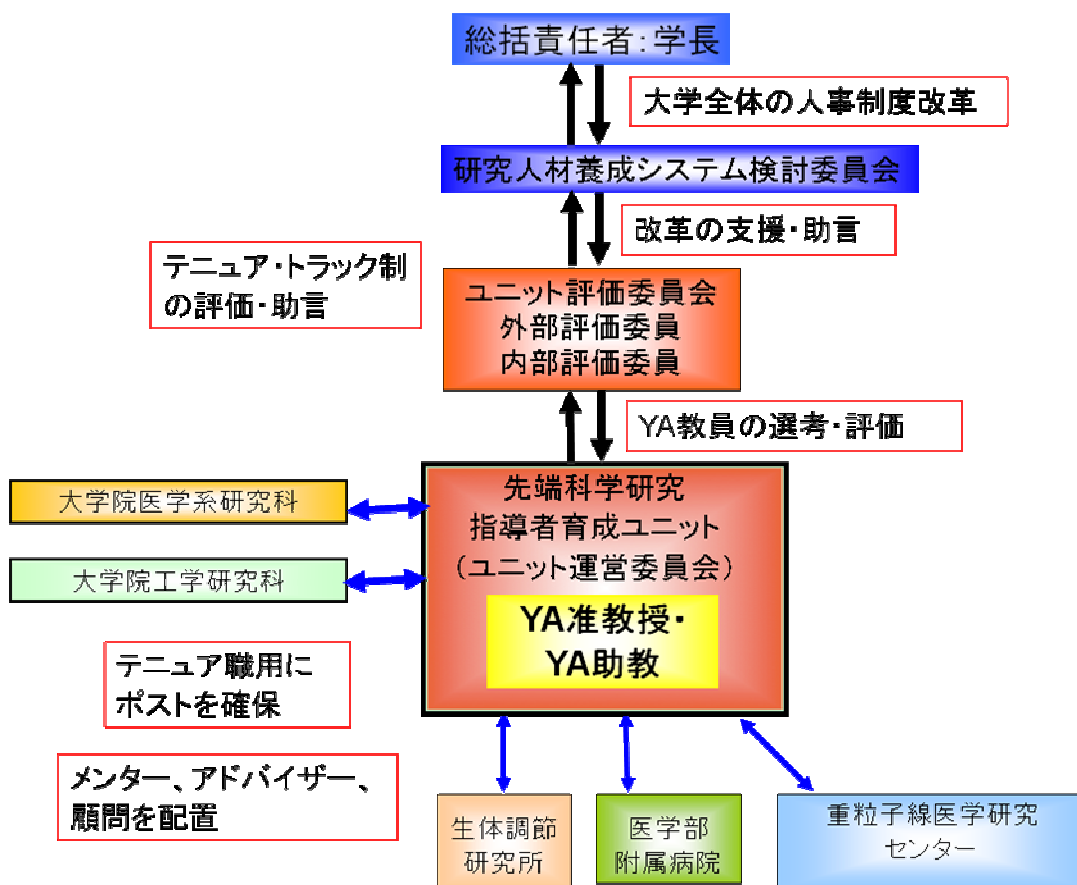
登用し業績に応じてステップアップさせるテニユアトラック制の試みは、本学全体に人事の流動化を波及させ、研究を活性化させる効果を持つ。これにより本学に世界的教育研究拠点を構築するインフラが整備されると期待される。先端科学研究推進センターは、課程制大学院教育の実質性に貢献し、若手研究者を自立的な研究能力と確かな教育指導能力を兼ね備えた研究者に育成するシステムである。世界最高レベルの教育研究活動のモデルとして、他の大学・研究機関に対して大きな波及効果を持つと期待される。

## 6. 期待される波及効果

本学の自然科学系教育研究部門における、若手研究者を

## 7. 実施体制

体制図



既存の組織・研究体制の枠を超えた先端研究指導者育成ユニットを創設し、最先端の科学・技術研究を遂行できる若手研究指導者を育成する。ユニットで採用した若手研究者（YA 教員）には、十分な研究スペースと研究費を支援すると同時に、メンター・アドバイザー制を整えての支援も行う。学外委員を交えたユニット評価委員会が、YA 教員

の選考・評価を行う。学長のリーダーシップのもとに、研究人材養成システム検討委員会（研究・国際交流担当理事、学外委員を含む）を設立し、テニユアトラック制に対して支援・助言を行う。この取組をモデルとして全学に波及させ、大学全体の研究人材の流動化・活性化を図る。

構想に携わる教職員等

氏 名	所属部局・職名	当該構想における役割
◎高田 邦昭	学長	総括責任者
和泉 孝志	副学長・理事	実施責任者
平塚 浩士	副学長・理事	総轄
星野 洪郎	医学系研究科・教授 研究科長	総轄
板橋 英之	工学研究科・教授 研究科長	総轄
森 昌朋	医学系研究科・教授・評議員	チーム総轄
中野 隆史	医学系研究科・教授	チーム総轄
白尾 智明	医学系研究科・教授	チーム総轄
篠塚 和夫	工学研究科・教授・評議員	チーム総轄
石崎 泰樹	医学系研究科・教授	総轄補佐
角田 欣一	工学研究科・教授	総轄補佐
石川 治	医学系研究科・教授 医学部附属病院長	助言・評価
小島 至	生体調節研究所・教授・所長	助言・評価
山田 聰	重粒子線医学研究センター・教授	助言・評価
花泉 修	工学研究科・教授 アドバンスト・テクノロジー高度研究センター・センター長	助言・評価

## 8. 各年度の計画と実績

### a. 平成 22 年度

#### ・計画

- (1) ユニット評価委員会の設立
- (2) YA 准教授 (3 人) 及び YA 助教 (4 人) の国際公募・選考・採用
- (3) 先端研究指導者育成ユニットの創設
- (4) 研究人材養成システム検討委員会の設立
- (5) 自主的取組による YA 助教 (1 人) の国際公募・選考・採用
- (6) YA 教員の研究環境の整備

### b. 平成 23 年度

#### ・計画

- (1) 平成 22/23 年度採用の YA 教員の業績評価
- (2) 平成 24 年度採用の YA 准教授 (1 人) 及び YA 助教 (1 人: 自主的取組) の国際公募・選考
- (3) YA 教員の研究環境の整備

### c. 平成 24 年度

#### ・計画

- (1) 国際シンポジウム開催
- (2) 平成 22 年度採用の YA 教員の中間評価
- (3) 平成 23/24 年度採用の YA 教員の業績評価

- (4) 自主的取組による平成 25 年度採用の YA 助教(1 人) の国際公募・選考
- (5) 医学系研究科及び附属病院の教員ポストにテニユアトラックポストを導入

### d. 平成 25 年度

#### ・計画

- (1) 平成 22 年度採用の YA 教員のテニユア予備審査
- (2) 平成 23 年度採用の YA 教員の中間評価
- (3) 平成 24/25 年度採用の YA 教員の業績評価
- (4) 自主的取組による平成 26 年度採用の YA 助教(1 人) の国際公募・選考

### e. 平成 26 年度

#### ・計画

- (1) 国際シンポジウム開催
- (2) 平成 22 年度採用の YA 教員のテニユア審査
- (3) 平成 23 年度採用の YA 教員のテニユア予備審査
- (4) 平成 24 年度採用の YA 教員の中間評価
- (5) 平成 25/26 年度採用の YA 教員の業績評価
- (6) 先端科学研究推進センターの設立準備
- (7) ユニット評価委員会のセンター評価委員会への移行準備

9. 年次計画

取組内容	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目	6年度目以降
○調整費の取組 テニュアトラック制の試行 研究環境整備	<p>←→</p> <p>YA 准教授(3人) YA 助教(4人)の 国際公募・選考・ 採用</p> <p>←→</p>	<p>業績評価 ↑</p> <p>←→</p> <p>YA 准教授(1人) の 国際公募・選考</p>	<p>中間評価 (国際シンポジ ウム開催)</p> <p>↑</p> <p>業績評価 ↑</p>	<p>テニュア予備審査</p> <p>↑</p> <p>業績評価 ↑</p>	<p>テニュア審査 (国際シンポジ ウム開催)</p> <p>↑</p> <p>中間評価 ↑</p>	<p>-----→</p> <p>優秀な YA 教員を教授・ 准教授等に昇任させ、昇 任しなかったものは2 年間を限度として継続 雇用(自主経費)</p>
○自主的取組 人事制度の検討	<p>研究人材養成 システム検討 委員会の設立</p> <p>先端科学研究指 導者育成ユニッ トの創設</p> <p>←→</p> <p>YA 助教(1人)の 国際公募・選 考・採用</p>	<p>ユニット評価委員会と連携してテニュアトラック制の実施過程を評価し、助言を与えるとともに、この試行を大学全体の人事制度改革にフィードバックする <b>(Plan-Do-Check-Action サイクル)</b></p> <p>全学的組織の、テニュアトラック制を基盤とする先端科学研究推進センター設立を準備</p> <p>←→</p> <p>YA 助教(1人)の 国際公募・選考</p> <p>YA 教員(任期5年、再任不可)は毎年業績を適正に評価、中間評価を次年度の研究費・研究スペースの配分に反映させ、採用4年度末にはテニュア予備審査を、採用5年度目末にはテニュア審査を行う</p>	<p>←→</p> <p>YA 助教(1人)の 国際公募・選考</p>	<p>←→</p> <p>YA 助教(1人)の 国際公募・選考</p>	<p>←→</p> <p>YA 助教(1人)の 国際公募・選考</p>	<p>-----→</p> <p>研究人材養成システ ム検討委員会のもと に大学全体の人事の 流動性の活性化を継 続する 先端科学研究推進セ ンターの設立</p> <p>テニュアトラックポ ストを拡大、継続的 に YA 教員を国際公 募・選定 優秀な YA 教員を教 授・准教授等に昇任 させる</p>
若手研究者 新規採用人数	8人 (調整費経費：7 人、自主経費：1 人)		2人 (調整費経費：1 人、自主経 費：1人)	1人 (自主経費：1人)	1人 (自主経費：1人)	適宜 (自主経費)