

国際サステナブル科学リーダー育成システム (実施期間：平成 22～26 年度)

実施機関：広島大学（総括責任者：越智 光夫）

プロジェクトの概要

循環型持続的社会的基盤の形成に貢献する「サステナブル科学」研究分野の国際拠点の構築を目指し、革新的かつ創造的に研究・教育を展開できる若手リーダーの育成を目指して、テニュアトラック制度を導入する。

国際公募で選考されたテニュアトラック講師は、独立した研究環境のもとで協力研究科や研究グループの支援を受けて課題に挑む。第三者機関であるテニュアトラック評価委員会（外部委員を含む）は、テニュアトラック講師の選考やテニュア審査過程、ならびにテニュアトラック制度の定着状況を評価する。その評価結果を受けて制度設計を再検討し、広島大学型の若手人材育成システムを確立する。

(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
B	b	a	b	a	b	a

総合評価： B（所期の計画以下の取組であるが、一部で当初計画と同等又はそれ以上の取組もみられる）

(2) 評価コメント

学際融合領域における教育研究を推し進めるため、学部・研究科とは独立した教育研究組織「サステナブル・ディベロップメント実践研究センター」を創設し、国際拠点が構築できる若手リーダーの育成を目標としてテニュアトラック制（以下、「TT 制」という）に基づいて、優秀なテニュアトラック若手研究者（以下、「TT 若手」という）を毎年度 2 名ずつ採用するという意欲的な取組みで、国際公募からテニュア審査までの TT 制のシステム構築は評価できる。しかし、中間評価では TT 制の構築が進んでいると認められたものの、女性・外国籍の TT 若手の採用目標の達成が当初計画通りに進んでいないことやテニュア職への養成が当初計画通りに進んでおらず、また、本プロジェクトで提案されている拠点の存続を目標とした人材養成にも懸念がある。今後の展開として、研究リーダー型と一般型の TT 制の導入を図っており、TT 制の基本である公正で透明性の高い採用審査、自立環境下での養成、テニュア審査の 3 つの特徴を持つ制度の展開について、本プロジェクトの成果を活かして明確にするとともに、広島大学における若手研究者の養成のあり方について、既存組織との整合性も十分に考慮して、人事システム改革を更に推し進めることを期待する。

- ・ **目標達成度**：持続発展可能な社会を構築する分野で高い教育研究レベルにあることから、その研究分野の若手リーダーの育成を目標として、継続性も考慮して各年度 2 名を国際公募により採用するという意欲的な取組みで、TT 制そのものへの制度設計は概ね達成できたことは

評価できる。しかし、女性・外国籍の TT 若手の採用目標が未達であり、未だ自機関へのテニ
ュア職への採用に至っていないなど、今後の経過を見守るべきではあるが、現段階ではプロ
ジェクトの目標を達成したとはいえない。また、プロジェクト終了後の目標としてきた継続制につ
いては、既に自主的に運用されている広島大学 TT 制について、人材養成システムとしての制度的な
明確化に懸念が残り、本プログラムでの TT 制の設計を活かし、特に、TT 若手の育成環境の基本的
な考え方について全学的なコンセンサスを得て、新しい人材養成システムの構築・展開に繋がること
を期待する。

- ・ **国際公募・選考・業績評価**：公募、選考、評価に関する制度は明確であり、機関内外の評価委員
がほぼ同数で評価するなど、厳正に行われており、期間内に 7 名(終了後 1 名) の優秀な TT 若手を
採用していることは評価できる。女性及び外国籍研究者の研究者の採用目標については工夫が見ら
れるものの、採用には至っていない。また、TT 若手の業績についても、よりハイインパクトな成果が期
待されるなどの課題はあるが、計画された国際公募や中間評価などの制度の内容そのものは評価で
きるものであり、今後の展開を期待する。
- ・ **制度設計に基づく実施内容・実績**：TT 制の制度設計そのものについては、かなり厳密な制度
となっている。サステナブル・デベロップメント領域という、かなり限定的な研究分野で TT
制の適用の難しさも残るが、既に獲得している他の文部科学省事業とも連携し、人材システ
ム改革として、全学的な TT 制度を進めるとしており、今後の総合的な取組みを期待する。
TT 若手の育成策については、メンターに定期的な報告書を提出させるなど工夫は見られるも
の、一部の TT 若手の業績が伸びていないなど、メンタリングシステムの効果や、教育能力
醸成など育成策への工夫が効果を生む運営を期待する。また、テニユア審査からテニユア職
への配属について、TT 若手にとって分かりやすく魅力のある制度となることを期待する。
- ・ **制度設計に対するマネジメント**：本プロジェクトの遂行にあって、専任室長(特任教授)や専任
スタッフによる支援体制を取り、人材育成システム設計に対しマネジメントが十分に行える仕組みが
構築されていることは評価できる。PDCA サイクルを活用した改善システムは構築されているので、今
後のサステナブル科学研究拠点の運営を他の事業と総合的にマネジメントし、若手研究者の人
材養成に繋がることを期待する。
- ・ **実施期間終了後における取組**：プロジェクト終了後の人事システムとして、研究リーダー型と
一般型の TT 制の導入を図っており、既に採用を進めていることは評価できるが、TT 制の基本である
自立的研究環境下での人材養成システムの構築に懸念がある。各部局での TT 制の適用は現状で
は制度適用が始まった段階ではあるが、機関として TT 制を活用した人事システムの構築を期待す
る。
- ・ **中間評価の反映**：中間評価時に達成できなかった女性や外国籍研究者の採用は、最終的にも本
プロジェクトでは達成できなかったものの、前向きな工夫により全学での女性教員の割合が向上するな
どの成果となっており、中間評価の指摘は概ね適切に対応していると評価できる。