

Frontier Science Organization Newsletter vol.6

はじめに

フロンティアサイエンス機構長
長野 勇

平成 19 年 4 月に設立されたフロンティアサイエンス機構 (FSO) も丸 3 年を迎えようとしています。当機構は、学内の重点研究プログラムを基盤にした世界的教育研究拠点の形成と若手研究者の育成を目的に設置されました。当初からテニユア・トラック制度を導入し、8 名の若手研究者を国際公募を経て採用しました。現在、教員 10 名と博士研究員などのスタッフを含めると総勢 40 名の大所帯へと成長しました。この間、FSO の教員は科研費獲得率 100%、その他競争的資金も獲得し、研究活動を高度に展開しています。

また、FSO の 5 つの重点研究プログラムを中心とした外部資金獲得はもちろんのこと、様々な研究が派生してきており、それに基づいた大型プログラムへの申請などができるようになってきました。3 年間の支援により、教育研究拠点形成の当初の目的を達成しつつあると言えます。

さらに、FSO の活動で特筆すべきは、研究支援専門スタッフ (プログラムオフィサー: PO) の配置とその効果です。学内の認知はまだ十分とは言えませんが、支援の効果は明らかに感じられるようになってきました。金沢大学が中心となり全国的な研究支援のネットワークや制度化に向けた取組みを進めており、今後の展開が期待されます。

このような従来の枠にとらわれない新たな取組みは、学内外の皆様が支援があって初めて可能となります。今後とも、皆様ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成 22 年 3 月

- 金沢大学教育研究ブースタープロジェクト
- 事業仕分け
- 科学技術政策の動向
- 我が国の中長期を展望した科学技術の総合戦略に向けて
- テニユア・トラックに関するアンケート調査
- テニユア・トラックに関するシンポジウム

など

Kanazawa University
Frontier Science Organization
Research Administration Office

fsojimu@adm.kanazawa-u.ac.jp
http://fso.w3.kanazawa-u.ac.jp/



平成 21 年度補正予算 教育研究高度化のための支援体制整備事業 「金沢大学教育研究高度化ブースタープロジェクト」

平成 21 年度補正予算による「教育研究高度化のための支援体制整備事業」に申請していた「金沢大学教育研究高度化ブースタープロジェクト」が採択され、8 月から様々な取り組みを行っています（総額：513,415,500 円、直接経費：394,935,000 円、間接経費：118,480,500 円）。

金沢大学では、半年の予算を有効に利用するため、「金沢プラン」を提案し、平成 24 年 3 月まで雇用を維持できるシステムを導入しています。

★教育研究用備品の導入

★教育研究支援スタッフの配置

★教育研究支援人材育成プログラムの実施

この 3 本の柱を軸にプロジェクトを実施しています。さらにホームページの充実などの経費を各部署に配分します。

★教育研究用備品の導入

各部署の教育研究を高度に実施するために必要な備品を導入します。

★教育研究支援スタッフの配置

教育研究活動を高度に実践するために必要な支援スタッフを配置します。8 月に学内公募を行いました。申請数は件でそのうち単年度雇用（謝金等除く）は 55 件、3 年間雇用は 34 件採択しました。

★人材育成プログラム

キャリアカウンセラーなど、教育支援にきわめて有効な資格取得支援を行います。これまでに 2 回の学内公募を行いました。20 名に対し支援を行います。主な支援対象資格は、キャリアカウンセラー、環境測定士です。

★その他

その他の取り組みは申請段階で実施した要望調査に基づき、教育研究高度化に資する取り組みに対し使用します。大学の国際化を進めるために、各部署のホームページの多言語化に資する支援を行います。また、金沢大学の研究がわかるホームページに生まれ変わるための費用として使用します。

科学技術政策の動向

政権が交代し、いろいろなことが大きく変わりつつあります。科学技術政策も然りです。ここでは、今後の科学技術政策がどのような方向に向かうのか、考えてみたいと思います。

科学技術基本計画とは

平成 7 年に制定された「科学技術基本法」により、政府は長期的視野に立って体系的かつ一貫した科学技術政策を実行することとなりました。この基本法の下で、これまで第 1 期（平成 8～12 年度）、第 2 期（平成 13～17 年度）の基本計画を策定しています。そして、第 3 期基本計画が、平成 18 年 4 月から次の 5 年間をにらんでスタートしました。総合科学技術会議は、この基本計画の策定と実行に責任を有しています。（HP より抜粋）

第 1 期 平成 8～12 年 17 兆円

<基本的方向>

- ・政府研究開発投資の拡充
- ・新たな研究開発システムの構築

第 2 期 平成 13～17 年 24 兆円

<基本理念>

- (1) 知の創造と活用により世界に貢献できる国の実現に向けて一知の創造－
- (2) 国際競争力があり持続的発展ができる国の実現に向けて一知による活力の創出－

第 3 期 平成 18～22 年 25 兆円

<基本理念>

- (1) 社会・国民に支持され、成果を還元する科学技術
- (2) 人材育成と競争的環境の重視～モノから人へ、期間における個人の重視

第 4 期 平成 23～27 年 検討中 平成 21 年 12 月に中間報告
(次項参照)

KEY WORD

GREEN INNOVATION エネルギー・環境、農林水産業
健康長寿社会 医療機器・創薬、機能代替技術

最先端・次世代研究開発プログラム

「最先端研究開発支援プログラム」は、政権交代後、内容の見直しがあり、1000 億円は当初のプログラムへ、残りの 500 億円は新規プログラムとして若手研究者等のための新たな支援策に充てることになりました。現在、プログラムの内容について、総合科学技術会議で議論されていますが、方向性が見えてきていますので紹介します。

名称：最先端・次世代研究開発プログラム

目的：

- ① 将来、世界の科学・技術をリードすることが期待される若手・女性・地域の研究者への研究支援
- ② 「新成長戦略（基本方針）」に掲げられたグリーン・イノベーション及びライフ・イノベーションの推進

プログラムの内容：

- ① 自己の責任において主体的に研究開発を進めることが可能な若手研究者又は女性研究者を対象。
- ② グリーン・イノベーション及びライフ・イノベーションを対象主題とし、人文・社会科学的側面からの取組を含め、挑戦的な研究課題を幅広く対象。

支援規模：300 件を目安。年間 5 千万円、4 年間で 2 億円を上限。

対 象：満 45 歳以下の研究者（ただし、女性研究者はこの限りでない。医学系の博士課程修了者。臨床研修終了者若しくは育児休暇取得者に対しては年齢制限の特例を設ける。）

※) 上記の内容は現在検討中の段階のもの。公募要領は今後公表予定。

グリーン・イノベーションの推進：環境・資源・エネルギー分野にこだわることなく、基礎研究から出口を見据えた研究開発まで、地球温暖化を克服し、持続的な発展が可能な社会の実現を目的とした挑戦的な研究開発を幅広く推進。

ライフ・イノベーションの推進：生命機能や疾患原因の解明等の基礎研究から出口を見据えた研究開発まで、健康社会の実現を目的とした挑戦的な研究開発を幅広く推進。

事業仕分け

11月16日から27日まで行政刷新会議による事業仕分けが行われました。時間が経ちすぎて、「一体何だったのか？」という感じになっておりますが、結果はともかく、国民の視点というものがどういふものか、想像以上に我々と隔絶しているということがわかったという点は収穫だと思います。

まず、事業仕分けの目的をおさらいしておきます。

1. 既存予算も「そもそも必要か」
2. 予算執行の実態を踏まえる
3. 予算編成の透明化を徹底
4. 全府省政務三役の一致協力ー政治主導の実現

こういう看板が掲げられて、実施されました。

さまざまな衝撃的な判決がでておりましたが、今は何事もなかったような雰囲気です。

それでは、仕分けの判定とその後の動きについてまとめておきます。特に金沢大学に関係するものに注目します。

「ごめんなさい。これは**廃止**とさせていただきます。」と蓮舫議員に言われたもの () 内の値は22年度要求額

- 知的クラスター創成事業 (13,092 百万円)
- 産学官連携戦略展開事業 (2,897 百万円)
- 地域イノベーション創出総合支援事業 (10,923 百万円)

新規プログラムとして復活

青字 22 年度予算額

- 産学官連携等によるイノベーションの加速と地域科学技術の振興 (40,048 百万円)
- イノベーションシステム整備事業 (14,714 百万円)
- 研究成果最適展開支援事業 (A-STEP) (16,580 百万円)

21 年度比
増額

増額
増額

減額

「ごめんなさい。これは**縮減**とさせていただきます。」と蓮舫議員に言われたもの () 内の値は22 年度要求額

- 科学技術振興調整費(若手研究者育成養成システム) (12,525 百万円)
- ・科研費若手 S, A, B (33,099 百万円)
- ・特別研究員事業 (JSPS) (17,040 百万円)
- ・科学技術振興調整費(女性研究者) (3,050 百万円)
- ・組織的な大学院教育改革推進プログラム (2,418 百万円)
- ・国立大学法人運営費交付金 (1,170,786 百万円)

青字 22 年度予算額；黒字 21 年度予算額

- 科学技術振興調整費(若手研究者育成養成システム) (9,950 百万円；8,340 百万円)
- ・科学研究費補助金 (総額 200,000 百万円；196,998 百万円)
- ・特別研究員事業 (16,740 百万円；16,314 百万円)
- ・科学技術振興調整費(女性研究者) (2,190 百万円；2,250 百万円)

我が国の中長期を展望した科学技術の総合戦略に向けて

ーポスト第3期科学技術基本計画における重要政策ー

現在、第4期科学技術基本計画の策定に関する議論が行われており、科学技術・学術審議会基本計画特別委員会による中間報告が平成21年12月25日に発表されました。報告書では「科学技術は人類生存の鍵を握る。科学は永遠の文化的価値を持ち、それに基づく技術は文明の礎である。限られた地球資源の中で、持続的な社会に資するイノベーション創出こそ、国力の源泉となる。」を科学技術の基本認識とし、基礎科学力の強化、重要な政策課題への優先的対応、そして社会と科学技術イノベーションとの関係の深化という3つを柱に提言をしています。ここでは、報告書から特に注目すべき点をピックアップしてご紹介します。なお、報告書の全文は http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu13/houkoku/1288628.htm からダウンロードができます。

報告書では、これまでの基本計画の流れを踏襲しつつ、鳩山政権の方向性である「コンクリートから人へ」と「地球規模の問題への取り組み」など友愛精神が上手に取り入れられています。その中でポイントとして、「地球規模の問題への挑戦」、「科学技術の社会への還元」、「人と人を結び付ける組織、人材の育成・確保」が挙げら

れます。すでに、これに関連した公募が開始されていますが、とりわけ「環境・エネルギー」と「安心・安全・健康社会」に関わる研究開発に重点が置かれる様相です。また、「科学技術イノベーション」という標語の元に、産学官連携のみならず省庁横断や研究分野の連携がさらに強化され、また新たな研究開発に関わる職種や組織体制整備を目指しています。

第3期科学技術基本計画では政策課題対応型研究開発における重点化のもと、重点推進4分野(ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料)と推進4分野(エネルギー、ものづくり、社会基盤、フロンティア)という「分野」での重点化が進められてきました。それに対し、この中間報告では「目指すべき国の姿」

1. 質の高い国民生活の実現
2. 国際的優位性の保持
3. 地球規模の問題解決の先導
4. 未知・未踏領域への挑戦

の実現に向け、「課題(重要政策課題(仮称))」を設定し、その課題解決に向けて必要となる研究開発の重点化が図られる、という方向に大きく変化しています。

この目指すべき国の姿を実現するための「重要

政策課題」は10数件程度設定される見込みで、**再生医療やがん対策、予防医療、心の健康向上、新興・再興感染症対策、エネルギー関連、地球温暖化対策、生物多様性保全**などが例示されています。こうした「重要政策課題」の研究開発は、基礎から応用、開発段階、さらに社会実装という段階の幅広いフェーズに及んだ形で進められます。この過程において、様々な実施主体が関わることから、課題ごとに「イノベーション共創プラットフォーム(仮称)」及び「戦略マネージャー(仮称)」を設置し、実効性の高いマネジメントと支援体制のもとで、研究開発の推進を図ります。

これから研究者は、基礎研究、応用研究などの枠を超えた様々な形で「社会」を意識することが重要になってきます。また、人と人、分野と分野、日本と世界、研究と社会など「繋がり」をより一層意識した研究戦略を考えなければならないでしょう。



テニユア・トラックに関するアンケート調査

金沢大学のテニユア・トラック制度に関する教員の理解・周知状況，さらに制度として定着するために何が必要かを知るために，全額の教員および研究員を対象としたアンケート調査を行いました。ここでは調査結果をお知らせします。

制度に対する率直な意見が多数寄せられました。お忙しい中，ご協力いただきありがとうございました。

期 間：2009年11月13日～24日

対 象：全学の教員（研究員含む）

方 法：電子メールによる送信と電子メールによる回答

回答はエクセルファイルに入力の上，添付ファイルとして返送

回答数：76（うち，有効回答75）

回答率：7.1 %

	設問	選択肢	回答数	(%)
Q1	所属	1. 人間社会研究域	2	0.8
		2. 理工研究域	26	9.5
		3. 医薬保健研究域	26	9.4
		4. 研究所・センター等	18	13.5
		5. 附属病院	3	2.3
Q2	職位	1. 教授	33	8.4
		2. 准教授	12	4.3
		3. 講師	4	4.5
		4. 助教	22	9.2
		5. 助手	0	0
		6. PD	4	8.2
Q3	年代	1. 20代	5	-
		2. 30代前半	8	-
		3. 30代後半	13	-
		4. 40代	24	-
		5. 50代	20	-
		6. 60代	8	-
Q4	テニユア・トラック制度（概要）をご存知ですか？	1. 知っている 2. 知らない	65 10	86.7 13.3
Q5	金沢大学でテニユア・トラック制度が導入されていることをご存知ですか？	1. 知っている 2. 知らない	61 14	81.3 18.7
Q6	金沢大学にテニユア・トラック制度が導入されていることをどのように知りましたか？	1. 学内の会議 2. FSO ニュースレター 3. その他（具体的に記述願います）	41 11 19	- - -
Q7	金沢大学には FSO 所属型と部局所属型の二つのテニユア・トラック制度が運用されていることをご存知ですか？	1. 知っている	32	43.2
		2. 知らない	42	56.8
Q8	部局所属型テニユア・トラック制度の概要をご存知ですか？	1. 知っている 2. 知らない	33 41	44.6 55.4
Q9	テニユア・トラック制度に賛成ですか，反対ですか？	1. 賛成 2. 反対 3. どちらともいえない（わからない）	25 16 33	33.8 21.6 44.6
Q10	テニユア・トラック制度の導入に反対である理由は何ですか？次の中からお選びください（複数回答可）	1. 従来の選考・採用方法で十分である	8	-
		2. 他の教員の負担が増加する	5	-
		3. 研究費や業務分担で優遇する必要性が感じられない（不公平である）	3	-
		4. 研究重視で教育がおろそかになりかねない	6	-
		5. 他の教員と比べて経験・年齢のバランスを欠く	2	-
		6. テニユア・トラック終了後，昇任が離職の選択肢しかなく，柔軟性を欠く	15	-
		7. テニユア・トラック期間が短い	2	-
		8. パーマネントのポストに勝る魅力がない	9	-
		9. 現行の研究室における研究体制を維持できなくなる	7	-
		10. その他（具体的に記述願います）	4	-
Q11	部局の会議（系など）で部局所属型テニユア・トラック制度の導入について議論したことがありますか？	1. ある	18	-
		2. ない	52	-
Q12	テニユア・トラック制度を導入するために必要なもの，改善すべき点等，ご意見・ご提案があればご記入ください（自由記述）。			

人材について

- パーマネントのポストに勝る魅力がない。パーマネントなら公募に応募するが、任期付きでは応募したくないという人は多い→優秀な人が集まらないのでは
- テニユアトラックという不安な環境のなかで、目先の利益だけ追い続けるような研究者が増えるのでは
- 教授だらけになってしまうのではないかな？
- 研究費を多くつけて育てても、結局他大学へ移ってしまうのでは

テニユアトラック期間中について

- 研究重視で教育がおろそかになりかねない
- 教育や教務関係の仕事しながら、短期間で研究成果を求められても難しい
- プレッシャーにより安定して研究できない

審査後について

- テニユアを獲得できなかった場合はどうするのか？
- テニユアトラック終了後、昇任か離職の選択肢しかなく、柔軟性を欠く

- テニユアトラック教員への支援体制等について
- テニユアトラック助教については、独立して研究し、5年以内に成果を出すには現行のままではあまりに研究費が少なく、共通機器体制やラボスペースに不足がある。
- 期間が短いので、特殊な機器の製作や購入ができない

部局への影響

- テニユアポストが減ると他の教員の負担が増加し、部局が疲弊する。テニユア・トラック制度の導入には、研究者人員の純増（新ポストの設立）の上にしかり立たない
- 現行の研究室における研究体制を維持できなくなる

多分野への導入に関して

- 分野により業績評価に違いがある場合、どのようにバランスをとるのか不明確

人事システムについて

- 5年も准教授ポストを空けてもらえない。人事計画が立てられない
- 一旦退職しないといけないので、生涯賃金で不利になる

アンケート回答者からの提案

審査について

- 本人も周囲も納税者も納得出来るテニユア審査の基準を、採用時から明確にすること
- テニユアを判定する場合には、(1) 教育、(2) 研究（国外のピアレビューを取り入れる）、(3) 社会性、の3つの観点から審査すべきである

テニユアトラック教員への支援体制について

- 共通機器を整備し大学が整備費を負担し、管理専任の技術員・教員一人を配置する
- ラボスペースの確保・改装や事務補佐員などの支援体制をきちんと作るべき
- 業績がなくなった場合に降格人事（任期なしの助教など）の制度を作るべき

人事システムについて

- テニユアトラック制度を導入するのであれば、全大学において全教員に適用した方がよい
- 任期制やテニユアトラックを選んだほうが、待遇がいいような制度を作る

教育

- テニユアトラック教員には、学生を指導できるようにさせる
- 現状の教育を実施するのに必要な人員を確保した後に、研究に特化した教員を採用するのであればよい

その他

- 国から言われたからやるのではなく、金沢大学として必要だから導入するという形を見せてほしい
- 若手を育てるため、学内でも若手を中心となった研究発表会を、学会形式で年に1回くらいやったら良いと思う

テニユア・トラック制度を導入して初めて全学の意見を伺うアンケートを実施しました。

アンケートの結果を見ると、金沢大学にテニユア・トラック制度が導入されていることは比較的認知されていますが、二つのタイプが導入されていることはそれほど認知されていないようです。特に、部局所属型 TT 制度についての周知がなされていないという結果が出ました。

導入反対の理由として挙げられている理由のうち最も多かった意見は、「テニユア・トラック終了後、昇任か離職の選択肢しかなく、柔軟性を欠く」というものでした。これは今後導入を進める上で非常に重要なポイントになるかと思えます。部局所属型の制度設計については、この点を十分踏まえて検討を進める予定です。その次に多かった反対の理由は「パーマネントのポストに勝る魅力がない」というものでしたが、これを選んで

いた方は概ね教授の方が多くという特長がありました。

自由記述でもたくさんの意見が寄せられました。導入賛成という立場の方では、特に、審査基準や評価の明確化やサポート体制の充実が必要不可欠という意見が多数見受けられました。一方、反対の立場の方からは周囲の負担増や短期間であることを危惧する意見が多く寄せられました。どちらでもないという立場での意見は、制度として導入するためにはまだ課題が多いという意見が多く、評価や部局との関係をきちんと整理した上で導入すべきという意見や、仮に金沢大学で導入しても全国で導入されない限り、お金をつぎ込んで育成しても育った頃に他大学へ移ってしまうという、という意見がありました。

どのような形で進めるのが適切か、現在の運用状況などを踏まえ、今後更なる検討を重ねていく予定です。

「大学人事維新 日本型テニユア・トラック制度の現状を考える」

2009年12月1日にテニユア・トラックに関するシンポジウム「大学人事改革維新 日本型テニユア・トラック制度の現状を考える」を開催しました。このシンポジウムでは、東京農工大学のテニユア・トラック制度について柴田治呂先生からご紹介いただいたほか、現在アメリカでテニユア・トラックに挑戦しておられる星直人先生に、アメリカにおける制度を紹介していただきました。

制度紹介と金沢大学におけるテニユア・トラックに関するアンケート調査をもとに、パネルディスカッションを行いました。パネルディスカッションでは、様々な立場の人から多くの意見が述べられ、活発な意見交換がなされました。非常に有意義なパネルディスカッションになったと思います。



日本型テニユア・トラック制度の現状を考える

東京農工大学

- 国際公募により22名の助教を採用
- 全員のテニユアポスト数を用意
- 学外委員9名を含めた審査委員会によるピア・レビュー方式の審査・評価(教員ごとに審査基準を作成)
- スタートアップ資金700万円、部屋の改修費等100万円、2年目以降は、毎年一人あたり年間研究費300万円を配分
- テニユア取得が難しい場合は、自主的財源を用いた1年間の継続雇用によるリクルート支援を実施
- テニユア教員を対象としたサバティカル制度と再審査制度の導入
- 農学府では助教を全員テニユアトラックで採用
- 工学府の新規採用准教授は全員がテニユアトラック

パネルディスカッション

独立して研究できることが何よりも魅力である
FSO型(トップダウン型)テニユア・トラック

- どの講座で受け入れるなどの詳細がまだ決まっていないのが問題。
- 部局の会議に出られない。
- 学生教育の機会を与えなければならない。

部局所属型(部局主導型)テニユアトラック

- テニユアトラック助教の場合は、独立してやっていくのに十分な資金ではない。
- 日本においては、若手一人で研究室を運営していきだけの研究資金を集められるようなシステムになっていないのでは。
- 助教で独立していても、准教授になったら独立できなくなるという人も出てくるかもしれない。
- そういう部局では、准教授のテニユアトラックを採用したらどうか。



UC Irvine

- 数年間で7,000万円のスタートアップ資金を与えられる。
- 大学職員の要件として、安定したグラント獲得が不可欠。これを審査するのが、テニユア審査。
- Assistant professor・Associate professorの審査は、基本的に6-8年目に行われる。8年で、昇任できなければ、大学を去らなければならない。
- 研究室を運営していく研究費(年2,500万程度)を6-8年の間に2回取ることが目安。
- アメリカの事務職員は「大学教員のサポートのためにいる」という意識が強い。
- 部長がテニユアトラック教員を選ぶので、強い味方となる。
- 大ボスから独立することは、既存の分野から離れ、新しい分野を創設すること。それがAssistant Professorがテニユア審査を経て独立することの科学界での意義。
- イノベーションとしての多様性の創造を認める風土があり、それを支えるグラントメカニズムが基盤となっている。

金沢大学のテニユア・トラック制度

従来の若手研究者育成の問題点：

- ・ 試されずに助手ポストで採用される例が多い
- ・ 研究に専念できる時間・環境に乏しい
- ・ 世界的な競争環境の中で創造性を競う環境に乏しい
- ・ 若手研究者が独創的研究を自立して進める土壌や基盤が脆弱である
- ・ 教員の部局等の定数配分で拘束され、先端的教育研究拠点の重点的強化や新領域を機動的に創設する柔軟性に乏しい



1. FSO 重点研究 5 分野にテニユア・トラック制度を導入 (FSO 所属型)
2. 部局所属型テニユア・トラック制度を導入

現状の打破と重点分野の強化を目指す

1 FSO 所属型

FSO 所属型 2 制度 (准教授 TT, 助教 TT)

金沢大学の重点推進研究分野

独立した研究環境を提供し、独創性の高い研究活動の展開

FSO 所属型 TT 教員の審査基準

中間評価：

審査委員会 (学内) がこれまでの研究活動全般をレビューし、コメントする。

中間評価では、助言を重視する (A:順調, B:要努力, C:相当の努力が必要)。

最終審査：

研究成果 (発表論文) についてはピアレビューアー (学外) による評価を行う。それ以外の 5 年間の研究活動 (達成度, 客観的成果) や研究室マネジメントについては審査委員会 (学内) で評価する。ただし、審査ではピアレビューが最も重視される。最終判定は審査委員会が行う。

准教授

- (1) 当該分野における研究の重要性, 独創性 (ピアレビュー)
- (2) これまでの研究成果全般 (受入部局の昇任基準)
- (3) 研究計画の達成状況, 研究室マネジメント

助教

- (1) 当該分野における研究の重要性, 独創性 (ピアレビュー)
- (2) これまでの研究成果全般 (受入部局の昇任基準)
- (3) 研究計画の達成状況

今後

法人主導の戦略型として実施していく方向で検討中。

2 部局所属型

部局所属型 (助教 TT)

全学 (年間 4 名程度)

テニユア獲得という明確な目標の下で研究活動に専念し、研究能力の向上を図る

- ・ スタート時に部局の助教ポストを用意し、5 年後の審査を経た後の准教授ポストを部局が保証
- ・ テニユア・トラック期間中は年俸制
- ・ 大学が助教に初年度スタートアップのための研究費として 300 万円, 2 年目以降は研究費 200 万円を配分
- ・ 大学が部局に対し、インセンティブ経費として 150 万円, 2 年目以降 50 万円を配分

部局所属型の実施要項

- 募集：公募 (募集分野は導入希望部局が決定)
- 審査：当該部局の基準に拠る (ただし、選考および審査委員会には研究戦略室会議から 1 名参加)
- 研究環境：当該部局が研究に専念できるように配慮し、研究スペースの確保及びメンターを配置する
- 教育：教育を担当するかどうかは当該部局の判断による

導入を希望される場合は、研究国際部 学術国際課までご連絡ください。

今後

これまでの運用状況を踏まえて、制度の見直しを進め、部局型として制度の定着を目指す。

いずれの TT 制度でも、各研究域のセンター化構想と連動した運用を検討しています。センターにおいて、研究の推進に加えてテニユア・トラック制度による若手研究者の採用と育成が期待されます。

