

若手研究者の自立的な研究環境整備促進 事後評価
「先進融合領域フロンティアプログラム」

機関名：国立大学法人 東北大学

代表者名：総長 井上 明久

実施期間：平成 18 年度～平成 22 年度

目 次

I. 人材養成システム改革の内容	1
II. 所要経費	6
III. これまでの取組の総括	
1. これまでの取組状況の概要(実施内容・実績)	7
2. 本課題の実施によってもたらされた機関における人材養成システム改革の成果	9
3. 機関の中期目標・中期計画等における若手研究者育成の取組	14
4. 機関の「テニュア像」	14
5. 採択時コメントへの対応状況	14
6. 中間評価への対応状況	15
7. 実施期間終了時におけるミッションステートメント全体の達成状況	18
8. 実施期間終了後の人材養成システム改革に関する取組内容及び今後の計画の概要	23
IV. 機関による自己評価	24
V. テニュアトラック制による人材養成システム改革の実施内容	
1. 国際公募の状況	26
2. 選考・採用審査とその結果	30
3. TT若手の研究環境の整備内容	33
4. TT若手の育成施策とその内容	35
5. 機関としてのTT若手支援体制	37
6. TT若手及び研究支援員(ポストドクター)等のキャリアパス支援	38
7. 年次評価の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等	39
8. 中間評価の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等	42
9. テニュア審査の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等	43
10. 自機関のテニュア職に採用できなかったTT若手の状況と処遇・動向	50
11. 機関の人材流動性への配慮	50
12. 人材養成システム改革の構想・PDCA サイクル	51
13. 本課題に関する情報発信・アウトリーチ活動等の状況とその波及効果	51
14. 実施期間終了までの資金活用実績	52
15. 総括責任者のリーダーシップ	52
VI. 実施期間終了後の人材養成システム改革の状況	
1. 実施期間終了後の人材養成システム改革の内容	55
2. 実施期間終了後の資金計画	57
3. 実施期間終了後の継続性に関する機関の長のコミットメント	57

参考1 「東北大学尚志プログラム」概要	58
参考2 「中期目標・中期計画」等における“若手研究者の採用・育成”、“テニュアトラック制の導入”、 “機関の人材養成システム改革(人事システム改革等)”等に関連する記載状況	60
参考3 平成18年度第1回目(通算第1回目)国際公募要領(和文及び英文)	61
参考4 TT若手に対するテニュア審査基準	62
参考5 機関全体及び部局のテニュアトラック制に係る規程	65

I. 人材養成システム改革の内容

- プログラム名:若手研究者の自立的な研究環境整備促進(事後評価)
- 課題名:先進融合領域フロンティアプログラム
- 機関名:国立大学法人 東北大学
- 総括責任者名(役職):井上 明久(総長)
- 実施期間:5年間
- 実施経費:5か年度の総額:1,417百万円(間接経費を含む)

1. 人材養成システム改革の概要

機関の現状

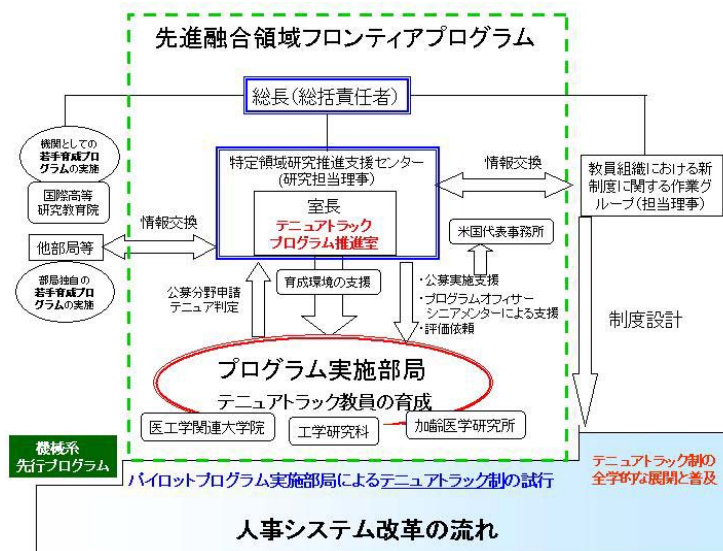
本学は、「研究センター大学」として、世界の研究・教育拠点大学そして国際競争力のある総合大学を目指している。その中でも「21世紀COEプログラム」の13拠点での若手研究者育成活動成果を基盤として、さらに世界トップレベルの若手研究者養成を目指すための、国際高等研究教育院を平成18年4月より学内措置として設置した。また研究のアクティビティの一つの尺度であるISI社の論文被引用数による本学のランキングは、全分野では世界第72位であるが、特に、材料科学は第2位、物理学は第13位、化学は第22位、工学は第38位にランクされている。今回のプログラムでモデル部局(専攻)の一つとなる工学研究科機械系での先行的なテニュアトラック制度の導入、総長裁量経費や部局長裁量経費による若手研究者萌芽研究支援プログラムの実施、ノーベル賞受賞者を招聘したユニバーシティプロフェッサー制度による若手研究者との交流の機会の提供など、多様な若手研究者自立支援を行ってきているところである。

人材システム改革構想

本プログラムでは、工学系、ライフサイエンス系、医工学系の部局をテニュアトラック推進モデル部局として設定し、工学とライフサイエンスなどの融合分野において、国際的な競争環境下で世界的なレベルで先端領域の開拓ができる人材を育成する。研究担当理事及び人事担当理事のもとにテニュアトラックプログラム推進室を設置し、米国代表事務所等の協力を得て、国際公募によりテニュアトラック教員を公募する。本プログラムを、全学における若手研究者自立研究環境促進プログラムのパイロット事業と位置づけ、プログラム終了後に全学におけるテニュアトラック制度の普及を目指す。若手研究者の育成において、異分野との学際的融合による新分野の創成をつよく意識させるため、プログラムオフィサー及びシニアメンターを配置して、広い視野を持った研究者育成を支援する。東北大学全体の人事制度は、担当理事を中心に現在検討中であるが、学問分野に応じた多様な人事システムのなかで、複数のキャリアパスにより、若手研究者が競争的環境で将来を見据えた研究が可能な自立的な研究環境を整備する。

実施体制

- 統括責任者 総長
- テニュアトラックプログラム推進室
 - 室長: 研究担当理事
 - プログラムの一元的管理
 - 公募領域の設定と支援
 - 育成環境の整備と維持
 - テニュア教員の審査大綱
- プログラム実施部局
 - 所属教員
 - テニュアトラック教員の公募・採用・育成・審査
 - テニュア教員への任用
- 新人事制度設計WG (連携)
 - 全学的人事制度の設計
 - 中期計画担当理事
 - 人事担当理事



研究領域: ライフサイエンス、先進ものづくり、医工学

「先進融合領域フロンティアプログラム」

人材システム改革構想(実施内容)

目的

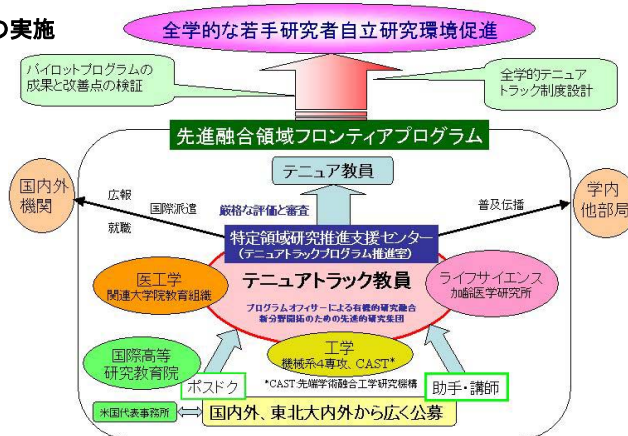
新たな研究領域の創出を促進する自立的研究環境の提供と
大学における先進融合領域研究のフロンティアを担う人材育成

若手研究者をテニュアトラック教員ポストで任用
モデル部局によるパイロットプログラム

努力の成果がさらなる
挑戦を可能とする安定
ポストを保障する

- 本学の米国代表事務所(平成18年5月設置)等
やインターネット、学術誌公募等による国際公募の実施
- テニュアトラックプログラム推進室による
一元的管理運営体制の構築
- プログラムオフィサーとシニアメンターによる継続
的な育成環境の維持とエンカレッジメント
- テニュア判定審査委員会による
厳格な評価と審査(評価・審査方法の検討)

・パイロットプログラムの評価
・全学組織への普及・伝播



2. ミッションステートメント

<人材システム改革構想の概要>

本学ではすでに複数の部局において教員の任期制を導入しており、教員の流動性の向上と競争的な環境の醸成に一定の効果を挙げている。一方、優秀な教員には、むしろ任期制をはずし長期的視点に立って教育研究業務に専念できる仕組みの整備が必要である。

これらのことを踏まえ、本学としては人的資源の最大限の活用及び優秀な人材の確保、教員のスキルアップ、さらには新たな発展領域等への人的資源の戦略的な配置・活用ができる仕組みの充実のため、現在の任期制と併せてテニュアトラック制度の導入を図る。これにより、国際的な競争環境下で、将来を見据えて先端領域開拓を目指す若手研究者を育成することができるシステムを構築する。

<3年目における具体的な目標>

若手研究者の自立的な研究環境の整備として、独立して研究推進が可能な研究スペース(約 1,500 平米)を確保し、基盤となる共通の試験設備を導入する。

総長裁量経費等により、任用されたテニュアトラック教員に対してスタートアップ資金として初年度に各 1,000 万円を支援する。

国際公募によるテニュアトラック教員10名の採用

プログラムオフィサー1名の雇用と、シニアメンター10名の指名

ポストク等の人的支援制度及び主な研究設備の整備の完了

2回のシンポジウム開催

モデル部局(専攻)における継続的なテニュアトラック制度の実態把握および検討完了

実施プログラムの問題点の抽出と中間報告書の作成

全学的なテニュアトラック制度の検討終了

<実施期間終了後における具体的な目標>

テニュアトラック教員の審査大綱の作成

テニュアトラック教員の評価手法の確立と、モデル部局での審査によるテニュア教員への任用

最終成果報告会(国際シンポジウム開催)

モデル部局(専攻)での継続的なテニュアトラック制度の構築と実施

実施プログラムの問題点の抽出と改善案の提示

全学的なテニュアトラック制度の普及促進

<実施期間終了後の取組>

本提案は、全学におけるテニュアトラック制度のパイロットプログラムであり、その結果を分析して全学の制度設計に反映させる。平成 19 年 4 月の新学校教育法の施行に合わせて、テニュアトラック制度を含む新入材システムを逐次導入する予定であり、本プログラムの実施状況を踏まえて、新入材システムの普及・促進を行う。ただし、大学における教育研究活動の内容は、学術領域によって特徴があり、かつ多様であることから、本学としての基本方針のもとで、学問分野の特性を考慮しつつ、部局の特性に配慮した人事システムを構築する。

<期待される波及効果>

本学において人材システム改革のモデル事業を行うことで、国際的な研究拠点大学であり、多様な学問分野を擁する総合大学において、テニユアトラック制度を中心とした新入材システムを導入する際の有効性と問題点の検証が可能となる。また、本提案は、テニユアトラック制度の導入による、工学とライフサイエンスとの融合分野形成を主な目標としている。この分野は、今後の我国の重要な研究開発分野であり、他大学や研究機関においても興味深い人材育成モデルであると考えている。

3. 採択時コメント

テニユア・トラック制度を将来的に全学で実施することを目指して、モデル部局を選定し、試験的にテニユア・トラック制を導入する構想である。独立した研究スペース・研究資金・事務サポートなど、若手研究者に対する支援体制について、部局の協力を得られるよう、綿密に計画がなされている点が評価された。なお、当初提案では、国際公募と推薦との併用であったが、若手研究者に公平な機会を与える目的から原則国際公募のみとすること、また速やかに本構想を開始するために採用計画を前倒して実施することを採択条件とした。

若手研究者の国際公募・選考を実施する前に、事前に文部科学省にその考え方や実施方法を説明し、確認を得ること。

4. 中間評価コメント(本課題の中間評価の評点はA～D及びa～dの4段階であった)

(1) 総合評価 (所期の計画と同等の取組が行われている)

既存の全学組織の国際高等研究教育機構を活用しているところに本プログラムの特徴があり、優れた若手人材が任用され、手厚い自立的環境でかつ孤立させない環境の基に育成されており、所期の計画に沿った取組が順調に行われている。十分なテニユア枠を確保し、自己資金による取組も始まっており、計画は着実に進捗していると判断される。ただし、自校比率が高いことは懸念されることである。また、部局の特長を生かした多様なシステムの構築を目指しているが、今後は各部局に過度に依存することなく、大学全体としてのリーダーシップの下で支援体制や特定領域推進支援センター機能を強化することで、先進的プロジェクトとしての推進力の強化が望まれる。

<総合評価:B>

(2) 今後の進め方 (計画を継続又は一部見直しが必要である)

医工融合領域等において、優秀な若手研究者を任用して育成する人事システムを目指し、所期の計画に沿った取組が着実に進められている。ただし、採用教員の自校比率、女性比率、外国籍比率に偏りが見られるなどから公募方法や審査方法の見直し、更には、終了後のプログラム継続性を担保する具体策を立案していくことが望まれる。

<今後の進め方:B>

(3) 個別評価

① 進捗状況

中間時の目標を達成しており、ほぼ順調に進捗している。教員の自立性確保とテニユア審査基準も設定され、また独自予算による取組も開始し、進捗状況は所期の計画通りにはほぼ進捗しているものと評価される。ただ、若手研究者の研究業績は必ずしも十分といえず、融合領域形成のための工夫など、プログラム推進室の強化が望ましい。

②国際公募・審査・業績評価

国際公募により学外委員を含む選考委員会を設置し、多数の応募者の中から11名を選考している。結果的には、女性研究者、外国籍研究者の採用はなく、また自校出身者が半数以上となり公募方法や審査方法の見直しを行うことが望まれる。特に、工学系の応募者が極端に少ないことなどへの対応策も求められる。また業績評価体制としては学外委員を含む委員会を組織するなどの見直しが望まれる。

③人材養成システム改革(上記②以外の制度設計に基づく実施内容・実績)

研究資金・スペースを確保し、ポスドク、研究補助員も配置した手厚い自立的環境を提供しながら若手研究者が孤立しない環境を実現しようとしていることは評価できる。プログラムオフィサー、メンター、特定領域推進支援センターを設置し教員の支援を行っているが、真の国際次世代リーダーを育成するための仕組みの構築など、きめ細かな支援体制の強化が望まれる。また、採用の国際化促進に向けて外国人に対するさらなる支援体制の充実を目指して欲しい。

④人材養成システム改革(上記②以外の制度設計に対するマネジメント)

部局の特長を生かした多様なシステムを構築しようとしていることは評価できる。今後、全学が目指す人材養成プロジェクトとしてのイニシアチブを強化し、プロジェクト定着のための資金計画も明確にして、制度改善のPDCAサイクルを廻す仕組みの強化が望まれる。また、部局での制度定着後の全学への展開も視野においた取組が望まれる。

⑤実施期間終了後の継続性

テニユア・トラック制度の全学への展開を視野においた先導的プログラムであり、初年度より自己資金による取組も併せて進めているが、やや各部局への依存度合いが高い。今後、テニユア枠、財源確保を含め全学への展開の可能性を見据えた取り組みが望まれる。

(4) 評価結果

総合評価	今後の進め方	進捗状況	国際公募・審査・業績評価	人材養成システム改革(実施内容・実績)	人材養成システム改革(マネジメント)	実施期間終了後の継続性
B	B	b	c	b	b	b

II. 所要経費

(単位：百万円)

経費の内容	年 度 (平成)						総 額
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	
科学技術振興調整費							
1. 人件費							
(1) 准教授	4.6 (3名)	57.3 (8名)	75.9 (8名)	75.5 (8名)	75.6 (8名)	-	288.9
(2) 助教	3.4 (2名)	13.2 (2名)	13.3 (2名)	13.2 (2名)	13.3 (2名)	-	56.4
(3) ポスドク	1.1 (1名)	24.6 (6名)	54.9 (10名)	52.7 (9名)	51.8 (9名)	-	185.1
(4) 技術補佐員	0	4.6 (4名)	18.7 (10名)	13.9 (8名)	13.5 (8名)	-	50.7
2. 備品及び 試作品費	163.7	37.6	19.0	3.0	2.6	-	225.9
3. 消耗品	31.8	39.3	23.4	56.8	60.3	-	211.6
4. 旅費	0.9	6.4	13.8	9.5	10.6	-	41.2
5. その他	3.4	7.1	10.8	3.3	5.4	-	30.0
直接経費(1.～5.)計	208.9	190.1	229.8	227.9	233.1	-	1089.8
6. 間接経費 (直接経費の30%)	62.7	57.0	69.0	68.4	69.9	-	326.9
調整費計	271.6	247.1	298.8	296.3	303.0	-	1,416.8
自主経費							
・運営費交付金							
(1) 人件費	4.5 (1名)	8.9 (1名)	8.9 (1名)	8.9 (1名)	8.9 (1名)	17.8 (2名)	57.9
(2) スタートアップ経費	60.0	40.0	0	0	0	0	100.0
・外部資金(直接)	54.5	138.5	102.3	152.6	767.9	767.9	1,983.7
自主経費計	119.0	187.4	111.2	161.5	776.8	785.7	2,141.6

注 1) 平成21年度以降の「科学技術振興調整費」は補助金交付額を記入して下さい。

2) 人件費は、職階(准教授、講師、助教、主任研究員、研究補助員等)に分けて、年度毎に従事人数とともに記載して下さい。(年度途中転出・辞職等による補充者は人数に追加しないで下さい)。

3) 自主的な取組に係る経費(自主経費)があれば、それも含めて全体像を示して下さい。

4) 1万円単位で四捨五入し、10万円単位(小数点一桁)まで記載して下さい。

5) 平成18～21年度は決算額、平成22年度は執行額を記入して下さい(提案書の計画を変更している場合は、その旨明記して下さい)。

Ⅲ. これまでの取組の総括

1. これまでの取組状況の概要(実施内容・実績)

本課題では、工学系、ライフサイエンス系、医工学系の部局をテニュアトラック推進モデル部局として設定し、工学とライフサイエンスなどの融合分野において、国際的な競争環境下で世界的なレベルで先端領域の開拓ができる人材を育成することを目的として取り組んできた。運営組織としては、総長のリーダーシップのもと、研究担当理事を室長として全学組織としてのテニュアトラックプログラム推進室を設置し、モデル部局との連携により本課題を推進してきた。テニュア教員の研究教育の現場である部局においてテニュアトラック教員を育成することにより、テニュアトラック制度の運用上の問題点抽出、テニュアポストの確保、テニュアトラック制度の継続的実施体制の確保を行った。

国際公募によりテニュアトラック教員を公募・採用を行い、国際的に活躍している若手教員を採用することができた。育成環境として、十分な研究スペースの確保(約150m²/人)とポストドクター、技術補佐員を配置することで研究の活性化が達成できた。

平成21～22年度にテニュア審査を各モデル部局で行い、11名中7名を平成23年4月時点でテニュアポストに配置し、2名については任期が7年であることから、2年後を目処に再審査を行うこととした。

本課題の実施により、テニュア教員採用から審査までの制度設計に関する知見を得ることができ、その成果としてモデル部局において規程の制定を行い継続的な制度設計を行った。学内的にはテニュアトラック制度を採用した部局は9部局となっており、今後、本課題の成果を周知することにより、各部局において最適な人事制度設計が進むことが期待される。

表－1 課題の運営・実施体制

委員会等の 名称	検討の内容	委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
テニュアトラック プログラム推進 室会議	<ul style="list-style-type: none"> ・国際公募におけるテニュアトラック教員の採用に関する事項 ・プログラムオフィサーの雇用及びシニアメンターの指名に関する事項 ・人的支援制度に関する事項 ・施設及び設備の整備に関する事項 	1	8	0	0	0

表-2 実施状況

実施年月日	取組内容			
	課題運営(実施)	国際公募・採用/ 年次・中間評価/ テニユア審査	TT 若手育成	その他
平成 18 年 6 月 26 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 1 回)			
平成 18 年 6 月～9 月		国際公募(第一期:工学 分野、ライフサイエンス分 野)		
平成 18 年 7 月 3 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 2 回)			
平成 18 年 11 月 9 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 3 回)			
平成 19 年 1 月～4 月		国際公募(第二期:医工 学分野)		
平成 19 年 4 月 12 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 4 回)			
平成 19 年 7 月 20 日				キックオフシンポジウム
平成 19 年 8 月 21 日			第 1 回異分野交流セミナー	
平成 19 年 10～11 月		年次評価(工学研究科マ テリアル・開発系)		
平成 19 年 10 月 31 日			第 2 回異分野交流セミナー	
平成 20 年 1 月 28 日			第 3 回異分野交流セミナー	
平成 20 年 3 月		年次評価(歯学研究科)		
平成 20 年 6 月 11 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 5 回)			
平成 20 年 6 月 27 日			第 4 回異分野交流セミナー	
平成 20 年 7 月 16 日				中間シンポジウム
平成 20 年 9 月 29 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 6 回)			
平成 20 年 10～11 月		年次評価(工学研究科マ テリアル・開発系)		
平成 20 年 12 月 9 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 1 回)			
平成 21 年 2 月 25 日			第 5 回異分野交流セミナー	
平成 21 年 3 月		年次評価(加齢医学研究 所、歯学研究科)		
平成 21 年 5 月 21 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 2 回)			
平成 21 年 6 月 10 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 3 回)			
平成 21 年 6 月 24 日			第 6 回異分野交流セミナー	
平成 21 年 10～11 月		年次評価(工学研究科マ テリアル・開発系)		
平成 21 年 12 月 2 日			第 7 回異分野交流セミナー	
平成 21 年 12 月 ～平成 22 年 7 月		各部局におけるテニユア 審査		
平成 22 年 2 月 24 日			第 8 回異分野交流セミナー	
平成 22 年 3 月		年次評価(加齢医学研究 所)		
平成 22 年 7 月 1 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 4 回)			
平成 22 年 10 月 28 日	テニユアトラックプログラム推進室 会議(第 5 回)			
平成 23 年 3 月		年次評価(加齢医学研究 所)		

2. 本課題の実施によってもたらされた機関における人材養成システム改革の成果

(1) 教員・研究員等の採用方法及びそのプロセス等

【機関全体】

本学において、職員の採用は競争試験又は選考により行うこととされているが、教員の採用については、選考によるものとされている。一般的には、公募等を行い、各部局の教授会等によって選考・審査を行っている。

根拠:国立大学法人東北大学職員就業規則第6条

【実施部局】

海外著名雑誌やホームページ、および関連国際学会のメーリングリストを利用した国際公募による方法を確立した。女性研究者に対して、積極的な応募を促す文言を公募文書に記載することとした。テニュアトラック制度を用いた教員採用からテニュア審査までのプロセスに関する内規を工学研究科等のモデル部局において整備した。

【実施部局以外の個々の部局】

機関全体と同じ。

(2) 教員・研究員等採用に当たっての選考・審査のプロセス・基準等

【機関全体】

国立大学法人東北大学教員選考基準において、教員の選考を行う場合の資格基準について定めている審査のプロセス等詳細については、各部局の教授会で審議している。

根拠:国立大学法人東北大学教員選考基準、国立大学法人職員任免規程第4条

【実施部局】

テニュアトラック制度を用いた教員採用からテニュア審査までを定めた工学研究科等の内規において、採用部局において選考委員会を結成し、検討された候補者を部局会議において審議するプロセスを導入した。また、テニュア審査基準についてのガイドラインを設定した。

【実施部局以外の個々の部局】

機関全体と同じ。

(3) 新規採用教員・研究員等の研究環境整備(スタートアップ経費等の研究費支援を含む)

【機関全体】

将来の研究教育の担い手となる世界的な若手教員の確保・育成を図るための方策として、国際公募により5年間で100名規模の世界で活躍できる優秀な若手教員の養成を図ることを目的とした「東北大学尚志プログラム(参考1)」を実施することとした。

【実施部局】

テニュアトラック制度を用いた教員採用からテニュア審査までを定めた工学研究科等の内規において、部局長裁量経費等によりスタートアップ経費の支援を行うこととした。また、専任の教員(教授及び准教授)に対しても、スタートアップ研究費として採用初年度に1人当たり50~500万円を部局長裁量経費から配分している。

【実施部局以外の個々の部局】

機関全体の取組のほか、部局において下記の取組を実施している

- ・新任教員(教授・准教授)に対し、個人研究費(旅費)として採用初年度に1人当たり10万円を寄附金から配分している。(法学研究科)
- ・平成16年度より研究科内グラント制度を実施し、助教等の若手研究者に1年間1人当たり70万円の研究助成を行っている。(生命科学研究科)
- ・新任教授に対し、研究企画室(所内組織)が必要と認めた場合、採用初年度に支援経費として500万円を配分している。(金属材料研究所)
- ・新規採用教授には、外部から採用された者には300万円、内部から昇任した者には150万円の研究費の補助を行っている。また、特に新任教員についてではないが、着任後応募できる制度として、平成22年度より独創的研究支援プログラム制度を設けて、厳正な審査を行ったうえで、若手研究者に年500万円を上限とする研究費の援助を行っている。(電気通信研究所)
- ・准教授、講師、助教、及び兼務教員のうち、独立した研究を遂行できる者として機構長がIndependent Investigatorに任命した者に対し、独立した研究を行わせる環境を整備し、ポストドク雇用のための人件費を配分している。また、研究室を立ち上げる者に対し、基本的な装置整備等のためのスタートアップ経費250万円を配分している。(原子分子材料科学高等研究機構)

(4) 新規採用教員・研究員等へのFD(ファカルティ・デベロップメント)等

【機関全体】

毎年、新任教員研修を実施し、本学の目標、教育、研究、管理運営、コンプライアンス等について啓蒙している。

【実施部局】

テニュアトラック教員のみならず、新任教員等へのFDを採用時に実施し、教育、研究、コンプライアンス等について啓蒙している。

【実施部局以外の個々の部局】

機関全体の取組のほか、部局において下記の取組を実施している。

- ・新任教員(教授・准教授)向けに説明会を実施し、副研究科長他から法学研究科における教育、研究、コンプライアンス等について啓蒙している。(法学研究科)
- ・新任教員研修を実施し、教育、研究、コンプライアンス等について啓蒙している。(薬学研究科)
- ・毎年、農学研究科単独で新任・昇任教員研修を開催し、ハラスメント講習等を行っている。(農学研究科)
- ・工学研究科等新規採用等教職員合同研修・情報科学研究科初任者研修を受講させている。(情報科学研究科)
- ・若手FDを毎年1回開催し、教育に関する諸問題に対し各分野の専門家を招き、研修を行っている。(生命科学研究科)
- ・新任教員研修を実施し、教育、研究、コンプライアンス等について啓蒙している。(環境科学研究科)

- ・年に数回、全教員を対象としたFD、教員会議を開催し、教育、研究、コンプライアンス等について啓蒙している。(高等教育開発推進センター)
- ・新採用教職員研修を実施し、安全教育等を行っている。(未来科学技術共同研究センター)

(5) 新規採用教員・研究員等の人的支援等

【機関全体】

特になし。

【実施部局】

新規採用教員への人的支援については、個々の教員の外部獲得予算によって可能となっている。研究代表者である助教や准教授が獲得した外部資金によって任期付研究員を雇用する人事をスムーズに行う体制を構築している。

【実施部局以外の個々の部局】

- ・外国人のみの研究室における事務的業務は、事務部門所属職員が行っている。(原子分子材料科学高等研究機構)

(6) 教員・研究員等の定期的な評価のプロセス・基準等

【機関全体】

「教育」「研究」「大学運営・支援及び医療業務」「社会貢献」の4領域について行い、各教員は「自己評価申告シート」に必要事項を記入し、年度ごとに部局長へ提出する。ただし、評価期間は単年度ごとではなく、各領域に応じて3～5年の適切な期間を設定する。

部局固有の評価項目については、各部局が実情に応じて項目の追加や削除を行うことができ、各領域ならびに各評価項目の重み付け等については、各部局がそれぞれの理念や目標に基づいて責任をもって行い、評価結果の利用方法についても同様とする。

教員個人評価は「マイナス評価」によって教員の序列化を行うものではなく、「プラス評価」を通じて教員の諸活動にインセンティブが働くような制度の構築を目指す。

出産・育児・介護等の休業、及び育児のための短時間勤務制度の適用があった者について、勤務の日数や時間に応じて評価するなど必要な配慮を行う。

【実施部局】

テニュアトラック教員のみならず、全教員の業績評価を行うプロセスおよび基準(論文数や受賞数などを考慮)を決定して、その結果を勤勉手当に反映している。教育に関しては、授業評価を実施することで、各教員の講義スキルの向上を目指すと共に、優秀な教員については、FD講師を依頼するなどしている。

【実施部局以外の個々の部局】

機関全体と同じ。

(7) 機関の人材流動性

【機関全体】

国立大学法人東北大学教員の任期に関する規程を定めており、人材の流動性の行われやすい環境を整えている。また、有期雇用の教員を雇用できるよう、平成 21 年 4 月 1 日に国立大学法人東北大学特定有期雇用職員就業規則を制定した。

【実施部局】

各部局(専攻)において、人材の流動性を確保しつつ研究活動レベルを向上する体制を構築している。

加齢医学研究所では、平成 19 年度より全教員の個人評価を、毎年実施することとなった。部局評価責任者(副所長)、総務人事委員会委員長、研究推進委員会委員長が教員個人評価委員会を組織し、教員自己評価申告シート、及び大学情報データベースより出力した資料を基に各人を評価し、結果を優・良・可の 3 段階で表わすものである。

工学研究科においては、新規採用助教はすべて任期が付けられており、各専攻において定期的な業績評価に基づく任期更新制度を実施している。准教授については、専攻ごとに状況が異なっており、一部の専攻(マテリアル系専攻)では全員に任期が付いている。教授については、任期はつけていない(年俸制任用者は除く)。

歯学研究科では、平成 19 年度より全教員の個人評価を毎年行い、また、新規採用の助教及び准教授については任期を設け、定期的な業績評価に基づく再任制(再任回数の制限なし)を導入している。

医工学研究科においては、平成 20 年度に新設されたばかりであり、3 年後を目処に研究科長、部局評価責任者(研究科長補佐庶務担当)を中心に、個人評価並びに人材流動性を確保する体制構築に向けた検討を進めている。

このように、それぞれの部局において任期制や年俸制による柔軟な人事制度を導入しており、テニユアトラック制度との併用により、流動性の確保と優秀な教員の定着性向上の双方を実現できる体制が構築できた。

【実施部局以外の個々の部局】

機関全体と同じ。

(8) 各種施策への PDCA サイクルの導入

【機関全体】

本課題のモデル部局である工学研究科や歯学研究科において様々な取組を行ってきたが、これを踏まえた人材養成システム改革の検討にあたっては、本課題への取組により明らかとなった効果や問題点について適切に評価するものとする。

【実施部局】

テニユアトラック教員の育成に関しての PCDA サイクルは、各部局において検討を行っている。一例として、工学研究科においては、本事業において重要であると判断された項目を内規に入れることで対応した。今後、更にテニユアトラック制度の定着段階において問題点が出た時点で内規を改定していく予定である。

【実施部局以外の個々の部局】

特になし。

(9) さまざまな情報発信・アウトリーチ活動等とその波及

【機関全体】

東京農工大学主催の「日本型テニュアトラックに関するシンポジウム」に参加し、本学のテニュアトラック制の取組について積極的に情報発信をした。また、科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」の採択大学による連絡会に参加し、本学の取組について報告をするとともに、各大学の独自性の高い取組や抱えている課題について情報を共有し、活発に意見交換を行った。

【実施部局】

本課題の情報発信の手段としてホームページでの情報発信を行ってきた。また、公開の異分野交流セミナーのほか、平成19年7月20日にキックオフシンポジウムを仙台国際センターにおいて開催し、平成20年7月16日には中間シンポジウムを本学片平さくらホールにて開催し、テニュアトラック教員の研究成果等の発表を行い、学内および学外への情報発信に努めた。

【実施部局以外の個々の部局】

特になし。

(10) 機関の長(学長、総長、理事長等)のリーダーシップ

【機関全体】

総長裁量経費により、建物改修により研究スペースを確保するための改修経費を支援したほか、各テニュアトラック教員に対して1,000万円のスタートアップ経費を支給しており、この経費は年度を跨いでの使用を認めていることから各教員の研究環境立ち上げに有効に利用された。

【実施部局】

部局長の強いリーダーシップにより、若手研究者の自立的な研究環境の整備として、独立して研究推進が可能な約1,500㎡(1人当たり約100～150㎡程度)のテニュアトラック教員の研究スペースの確保が実現した。物理的に自立して活動することの重要性は、本事業において非常に明確になったと判断している。今後の、テニュアトラック制度の定着段階においても、部局長のリーダーシップの下で、より自立的な研究環境の提供が望まれる。

【実施部局以外の個々の部局】

特になし。

(11) その他の特記すべき事項

【機関全体】

特になし。

【実施部局】

本事業において育成した若手研究者から、2名の最先端・次世代研究開発支援プログラム採択者が出たこと、2名の文部科学大臣表彰若手科学者賞の受賞者が出たことなど、テニュアトラック制度の導入による若手研究者育成の成果が反映された。

【実施部局以外の個々の部局】

特になし。

3. 機関の中期目標・中期計画等における若手研究者育成の取組

(1) 最新の「中期目標」における記述の概要

組織運営の改善に関して、大学を支える人材の確保・活用を図れる人事システムを構築することを目標に掲げている。

(2) 最新の「中期計画」における記述の概要

大学を支える人材の確保・活用を図れる人事システムを構築する目標を達成するための措置として、国際水準の教育研究等の質の確保・向上を目指し、多様な教員を多様な方法で確保する仕組みを教員のキャリアパスに適切に組み込んでいくこと、本学の戦略的・機動的な大学運営と教育研究の高度化による更なる躍進を目指して、東北大学式人事処遇システムを立案し、実行すること、また、多様な努力が報われるよう職種等の特性を踏まえた評価システムの確立と活用すること、さらには、男女共同参画の推進に向けて、目標の設定、育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進することとしている。

4. 機関の「テニュア像」

テニュア教員は本学の教育研究の中枢を担う立場にある。したがって、高い研究能力は当然のことながら、学生指導を含めた教育者としての人格を有していること、また、本学は世界水準の研究大学を目指していることから、高い国際性を有していることが必須の能力である。また、テニュアトラック教員は、新しい分野を開拓する気概を有した研究者であることが望まれ、それにより本学のポテンシャルや魅力が向上することが期待されている。

これらの能力を開発すると共に、その能力を評価するために、テニュアトラック制の若手研究者においては、国際的な活動を奨励し、トラック期間中の短期留学を推奨してきた。また、異分野交流セミナーなどを主催させることにより、融合領域研究への誘導、会議マネジメント能力の育成を目指してきた。

テニュア審査においては、テニュアトラック期間中の研究成果に加えて教育及び学生指導実績を提出することで、研究能力、教育指導能力を評価している。

5. 採択時コメントへの対応状況

(1) 機関が提案した取組において評価できる事項

独立した研究スペース・研究資金・事務サポートなど、若手研究者に対する支援体制について、部局の協力を得られるよう、綿密に計画がなされている点が評価されており、各部局におけるオープンラボスペースの利用や、総長裁量経費による改修により研究スペースの確保を行い、1,467 m²の専用研究スペースを確保した。さらには共通機器などの大学共通スペースの利用を加えることにより、1,500 m²以上のスペースを確保できている。また、平成18年度および19年度において、採用したテニュアトラック教員の研究に必要な各種設備の導入を行っている。さらには、総長裁量経費により、各教員に対して1,000万円のスタートアップ経費を支給しており、この経費は年度を跨いでの使用を認めている

ことから各教員の研究環境立ち上げに有効に利用された。また、各部局において、研究科長戦略経費や専攻配分の運営費交付金から研究支援を行った。

(2) 機関の取組の実施に当たって期待する事項

採択時コメントなし。

(3) 採択条件とする事項

当初提案では、国際公募と推薦との併用であったが、若手研究者に公平な機会を与える目的から原則国際公募のみとすること、また速やかに本構想を開始するために採用計画を前倒して実施することが採択条件とされたため、国際公募のみによりテニュアトラック教員の採用を行い、当初予定では初年度(平成18年度)2名の採用予定のところ、7名(うち1名は大学独自予算による雇用)の採用を前倒して行った。さらに平成19年度に国際公募により4名のテニュアトラック教員の採用を行い、合計11名の採用を完了した。

6. 中間評価への対応状況(本課題の中間評価の評点はA～D及びa～dの4段階であった)

(1) 総合評価

評点	中間評価コメント
B	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 既存の全学組織の国際高等研究教育機構を活用しているところに本プログラムの特徴があり、優れた若手人材が任用され、手厚い自立的環境でかつ孤立させない環境の基に育成されており、所期の計画に沿った取組が順調に行われている。十分なテニュア枠を確保し、自己資金による取組も始まっており、計画は着実に進捗していると判断される。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 自校比率が高いことは懸念される場所である。また、部局の特長を生かした多様なシステムの構築を目指しているが、今後は各部局に過度に依存することなく、大学全体としてのリーダーシップの下で支援体制や特定領域推進支援センター機能を強化することで、先進的プロジェクトとしての推進力の強化が望まれる。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 中間評価において評価された事項を着実に実施した。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 特定領域推進支援センターについては、平成20年9月に廃止されたが、テニュアトラックプログラム推進室を研究担当理事(同室長)の直轄組織として改組することにより、執行部と各部局とのより密接かつ円滑な連携を図り、大学全体としてのリーダーシップを発揮することとした。</p>

(2) 今後の進め方

評点	中間評価コメント
B	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 医工融合領域等において、優秀な若手研究者を任用して育成する人事システムを目指し、所期の計画に沿った取組が着実に進められている。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 採用教員の自校比率、女性比率、外国籍比率に偏りが見られるなどから公募方法や審査方法の見直し、更には、終了後のプログラム継続性を担保する具体策を立案していくことが望まれる。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 平成 20 年 4 月に医工学研究科を設置し、若手研究者の育成を推進した。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 教員公募については、本学ホームページのトップページに掲載し、優れた能力や実績を持つ教員を採用できるよう広く公募を行っている。特に、女性研究者については、東北大学男女共同参画委員会の下、教員公募のお知らせの際、必ず「東北大学は、男女共同参画を積極的に推進しています。子育て支援の詳細等、男女共同参画の取組についてはホームページをご覧ください。」等の文言を加え、女性比率の向上に努めている。 また、課題終了後の全学的な取組として、平成 22 年度に、総長裁量経費による「尚志プログラム」を制定した。これにより、テニュアトラック制度を含めて多様な若手研究者育成のための支援体制が全学的に整備された。</p>	

(3) 個別評価①進捗状況

評点	中間評価コメント
b	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 中間時の目標を達成しており、ほぼ順調に進捗している。教員の自立性確保とテニュア審査基準も設定され、また独自予算による取組も開始し、進捗状況は所期の計画通りにほぼ進捗しているものと評価される。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 若手研究者の研究業績は必ずしも十分といえず、融合領域形成のための工夫など、プログラム推進室の強化が望ましい。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 中間評価において評価された事項を着実に実施した。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 本事業において育成した若手研究者から、2名の最先端・次世代研究開発支援プログラム採択者が出たこと、2名の文部科学大臣表彰若手科学者賞の受賞者が出たことなど、テニュアトラック制度の導入による著しい若手研究者育成の成果が見られた。また、テニュアトラックプログラム推進室を研究担当理事(同室長)の直轄組織として改組することにより、執行部と各部局とのより密接かつ円滑な連携を図り、大学全体としてのリーダーシップを発揮することとした。</p>	

(4) 個別評価②国際公募・審査・業績評価

評点	中間評価コメント
c	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 国際公募により学外委員を含む選考委員会を設置し、多数の応募者の中から 11 名を選考している。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 女性研究者、外国籍研究者の採用はなく、また自校出身者が半数以上となり公募方法や審査方法の見直しを行うことが望まれる。特に、工学系の応募者が極端に少ないことなどへの対応策も求められる。また業績評価体制としては学外委員を含む委員会を組織するなどの見直しが望まれる。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 国際公募による採用活動を継続して実施している。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 工学系における応募者数が少ない場合には、公募期間の延長を行うことでより多くの応募者を獲得するように改善を行っている。また、業績評価委員に外部委員の参画を求める、あるいは書面審査員として外部研究者が参画する体制を構築した。</p>

(5) 個別評価③人材養成システム改革(上記(4)以外の制度設計に基づく実施内容・実績)

評点	中間評価コメント
b	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 研究資金・スペースを確保し、ポスドク、研究補助員も配置した手厚い自立的環境を提供しながら若手研究者が孤立しない環境を実現しようとしていることは評価できる。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 プログラムオフィサー、メンター、特定領域推進支援センターを設置し教員の支援を行っているが、真の国際次世代リーダーを育成するための仕組みの構築など、きめ細かな支援体制の強化が望まれる。また、採用の国際化促進に向けて外国人に対するさらなる支援体制の充実を目指して欲しい。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 本課題の実施によって明らかになったこととして、物理的に自立した研究環境が、若手研究者の自立性の育成に最も重要で、かつ効果的であることが分かったので、専有研究スペース等の確保を各部局において配慮した。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 真の国際次世代リーダーの育成についての支援体制について検討を行ってきたが、外国人に対するさらなる支援体制の充実については、東北大学ホームページ(英文・和文)、国際学会誌等により国際公募を行うことはもちろん、外国人研究者の日本での生活や外国人子弟向けの教育を支援するため、独自資金により外国人研究員宿泊施設(平成 24 年 3 月完成予定)の一定室数を外国人研究員用として確保するとともに、東北インターナショナルスクール等とも連携を図っている。 また、英語が堪能な者を採用し、特に広報活動や安全管理の面において英語による業務の遂行が可能な事務スタッフを充実させている。</p>

(6) 個別評価④人材養成システム改革(上記(4)以外の制度設計に対するマネジメント)

評点	中間評価コメント
b	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 部局の特長を生かした多様なシステムを構築しようとしていることは評価できる。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 全学が目指す人材養成プロジェクトとしてのイニシアチブを強化し、プロジェクト定着のための資金計画も明確にして、制度改善のPDCAサイクルを廻す仕組みの強化が望まれる。また、部局での制度定着後の全学への展開も視野においた取組が望まれる。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 本課題の特長として、教育研究の現場である部局において、テニュアトラック制度を埋め込むことを目的としており、各部局において最適な制度設計を目指した。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 全学的な若手人材育成のために、総長裁量経費により支援する資金計画を策定した。また、外国人教員に対する支援体制として、家族を含む宿舎の整備、グローバル30に関連した教育システムの英語化の推進を実施している。</p>

(7) 実施期間終了後の継続性

評点	中間評価コメント
b	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 中間評価コメントなし。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 テニュアトラック制度の全学への展開を視野においた先導的プログラムであり、初年度より自己資金による取組も併せて進めているが、やや各部局への依存度合いが高い。今後、テニュア枠、財源確保を含め全学への展開の可能性を見据えた取り組みが望まれる。</p>
中間評価コメントに対応するために実施した施策	
	<p>1) 機関が実施した取組において評価できる事項 記載事項なし。</p> <p>2) 機関が実施した取組で今後改善を期待する事項 全学的な取組として平成 22 年度に、総長裁量経費による「尚志プログラム」を制定した。これにより、テニュアトラック制度を含めて多様な若手研究者育成のための支援体制が全学的に整備された。</p>

7. 実施期間終了時におけるミッションステートメント全体の達成状況

(1) 人材システム改革構想の概要

本課題の実施においては、本学の人的資源の最大限の活用及び優秀な人材の確保、教員のスキルアップ、さらには新たな発展領域等への人的資源の戦略的な配置・活用ができる仕組みの充実のため、現在の任期制と併せてテニュアトラック制度の導入を図ることとし、これにより国際的な競争環境下

で、将来を見据えて先端領域開拓を目指す若手研究者を育成することができるシステムを構築することを目標としてきた。

本課題の採択直後に国際公募を実施することで、これまであまり実施例が無かった国際公募が学内において実施されるようになってきた。また、任期制や年俸制との組み合わせにより、柔軟でかつ将来を見据えた人事制度が設計できるようになり、組織として人事の自由度向上と共に、若手研究者にとって魅力的なキャリアパスが増えたと判断している。自立的な研究環境の確保において、重要な観点を明らかにすることができ、今後の育成環境の充実に指針を得ることができた。採用したテニュアトラック教員の活動を評価する際に、研究環境の異なる他の同職位の教員と比較することは難しいことなど、試行錯誤の面があるが、これは各部局においてテニュア審査を繰り返すことで、より適切な制度を設計していけると判断している。一方、本課題の実施内容の学内外への情報提供については、特に重要な人事プロセスの中身について、学内を含めて外部にどのように伝えるかについて躊躇したことで、難しい面があった。最終年度において、総長裁量経費で若手研究者の育成を目的とした「尚志プログラム」が策定され、本課題を含めてテニュアトラック制度に関する関心が学内で高まったことで、今後の学内の制度普及が期待できる。

(2) 3年目における具体的な目標

1) 若手研究者の自立的な研究環境の整備として、独立して研究推進が可能な研究スペース(約 1,500 m²)を確保し、基盤となる共通の試験設備を導入する。

○各部局におけるオープンラボスペースの利用や、総長裁量経費による建物改修による研究スペースの確保を行い、1,467 m²の専用研究スペースを確保した。さらに共通機器などの大学共通スペースの利用を加えることにより、1,500 m²以上のスペースを確保できた。また、平成 18 年度および 19 年度において、採用教員の研究に必要な各種設備の導入を行った。

2) 総長裁量経費等により、任用されたテニュアトラック教員に対してスタートアップ資金として初年度に各 1,000 万円を支援する。

○総長裁量経費により、各教員に対して 1,000 万円のスタートアップ経費を支給した。この経費は、年度を跨いでの使用を認めており各教員の研究環境立ち上げに有効に利用された。また、各部局において、研究科長戦略経費や専攻配分の運営費交付金から研究支援を行った。

3) 国際公募によるテニュアトラック教員 10 名の採用

○採択時のコメントに従い、国際公募のみによりテニュアトラック教員の採用を行った。当初予定では初年度(平成 18 年度)2 名の採用予定であったが、採択時のコメントに従い 7 名(うち 1 名は大学独自予算による雇用)の採用を前倒しで行った。さらに平成 19 年度に国際公募により 4 名の教員の採用を行い、これまで 11 名の採用を完了した。

4) プログラムオフィサー1名の雇用と、シニアメンター10名の指名

○本課題の実施に必要な全学組織としてテニュアトラックプログラム推進室を特定領域推進支援センター内に設置し、プログラムオフィサーとして特任准教授の雇用を行った。また、各テニュアトラック教員ごとにシニアメンター(11 名)を任命した。

5) ポスドク等の人的支援制度及び主な研究設備の整備の完了

○各教員に対してポスドク1名と技術補佐員1名の人件費を計上して雇用を進めた。大型の共通設備および、各教員が特に必要と判断した設備について平成18、19年度に導入を行った。また、平成20年度に追加の共通設備の導入しており、必要な設備の導入を完了した。

6) 2回のシンポジウム開催

○スタートアップシンポジウムを平成19年7月20日に仙台国際センターにおいて開催、また、平成20年7月16日に本学片平さくらホールにて第2回目のシンポジウムを開催した。

7) モデル部局(専攻)における継続的なテニュアトラック制度の実態把握および検討完了

○本課題に参加しているモデル部局(専攻)は、多岐の分野にまたがっており、それぞれの分野において最適な制度設計を行った。各部局(専攻)における状況は以下のとおりである。

(1) 工学系(5名)

・機械系4専攻

継続的に運用可能なテニュアトラック制度の整備を行った。具体的には、各専攻にテニュアトラック准教授ポストを設定し、専攻の将来計画に沿って運用する体制を構築した。平成21年度中にテニュア審査基準を策定した。

・先端学術融合工学研究機構(CAST)

継続的なテニュアトラック制度の確立に向けて、ポストの確保や分野の設定方法などについて具体的な検討を行った結果、テニュアトラック教員を機構として採用するより、教育研究の現場である各専攻において任用することとして、工学研究科として内規を設定することとした。

なお、本課題においてCASTで任用されているテニュアトラック教員のテニュア審査を行う専攻での検討状況として、マテリアル・開発系および、電気・情報系ではテニュア審査基準の策定を完了した。

(2) ライフサイエンス系(2名)

・加齢医学研究所

加齢医学研究所では、平成19年4月1日以降に任用される助教・講師には全員任期が付されることとなった。また、外部資金で雇用される教員は、そのポジションに拘らず任期が付されている。運営費交付金に基づき任用される准教授・教授は、任用の際に選考委員会で審査を受けており、任期が付されていない。しかしながら、本課題で加齢医学研究所が採用した2名の教員は准教授に相当する。加齢医学研究所としては、これを糸口としてテニュアトラック制を准教授にまで適用し、継続的に運用するべく財源の確保も視野に入れて議論を行った。

(3) 医工学系(4名)

・医工学研究科

本学において医工学研究科の設置が計画されていたことから、本課題申請時において「医工学関連大学院研究教育組織」としてモデル部局に設定された。平成19年度におけるテニュアトラック教員に際しては、医工学研究科設置準備委員会を中心に選考専門委員会を結成し選考を行った。平成20年4月に医工学研究科が設置され、以後、テニュアトラック制度の在り方と運用制度(採用条件、選考基準、任期、メンター制度、評価制度、テニュア審査制度、運

用資金等)について検討を行っているが、研究科設置後3年を経過したのみであり、実際の制度運用には至っていない。

・歯学研究科

平成19年度より始まった新教員制度(任期制)との整合性、及び現教員の流動性を勘案しつつ、テニュアトラック制度の在り方、とりわけ、テニュアトラックの位置付けと運用制度(採用条件、選考基準、任期、メンター制度、評価制度、テニュア審査制度、運用資金等)について検討を行い、平成20年度中に完了した。

8)実施プログラムの問題点の抽出と中間報告書の作成

○本課題における目標の一つとして、モデル部局において認識された問題点は以下のとおりであった。また、中間報告書は平成20年8月に作成し、本課題の進捗状況や問題点を明確にした。

(1) 科学技術振興調整費による本プログラムに固有の問題点

エフォート管理が厳しく、また自由に外部資金に応募できず、エフォートの制限が競争的資金獲得の障害になる事例が見受けられたことから、エフォート管理をもっと柔軟に運用すべきであった。この点については、平成20年度から運用が緩和され、テニュアトラック教員自身については外部資金獲得に大きな支障はない。しかし、研究支援者(特にポスドク)の専念義務は緩和されておらず、テニュアトラック教員の支援を行うことにより、将来的に業績が不足する若手研究者が発生することを危惧している。また、この点が優秀な研究支援者の獲得にマイナスになっている面があった。

本課題で採用された2人の研究者は、アメリカ、イギリスから帰国して研究を開始したため、帰国後実際の研究を開始するまで相応の時間を要した。したがって、全体の研究期間は本プログラムが支援する5年に満たない。また、教員選考も、日本国内の選考より時間を要する。このような理由から、当初のプログラム計画の修正、研究機関全体の調整などを柔軟に行なう必要があった。

大学の人事制度設計によっては、テニュアトラック育成部局とテニュア取得部局が異なるケースが存在する可能性があるため、本課題において、テニュアトラック教員に対するメンター及び評価と、テニュア権を有する部局の評価基準との整合性に留意する必要があった。

(2) 継続的なテニュアトラック制度設計に関する問題点

テニュアポストの確保の観点から、一定の人数を常にテニュアトラック教員として任用することは現実的に不可能である。この点を考慮して、弾力的にテニュアトラック教員の人数を調整しながら継続的に運用する制度設計が重要である。継続的なテニュアトラックの導入は、現在の公募を原則とした人事制度と矛盾するという大きな問題をはらんでいる。

本課題では、テニュアトラック教員の研究スペースとして1,500㎡を用意した。しかしながら、部局によっては、研究スペースの確保が必ずしも容易ではない場合がある。とくに研究室面積の充足率の低い部局では、十分なスペースを確保することが困難である。継続的な制度設計に際して、テニュアトラック教員が自立的に研究を展開するために必要な(最低限の)研究スペースに関する検討を行う必要がある。

9) 全学的なテニュアトラック制度の検討終了

○全学的な基本方針に則り、各部局等の状況に応じて、部局等毎に制度導入に向けた検討を行っている。本学では、新教員制度の導入(平成19年4月1日の学校教育法の一部改正に基づい

た)への対応と併せて、テニュアトラック制度の在り方について検討してきた。その結果、テニュアトラック制の活用を全学の基本方針としつつ、当分の間、学術領域による特徴を考慮しながら各部局等における自主的な取組を推進することとした。

(3) 実施期間終了後における具体的な目標

1) テニュアトラック教員の審査大綱の作成

研究担当理事の直轄組織であるテニュアトラックプログラム推進室において、テニュアトラック教員のテニュア審査基準を作成するとともに、テニュアトラック教員のテニュア判定審査手続きに関する内規を制定した。

2) テニュアトラック教員の評価手法の確立と、モデル部局での審査によるテニュア教員への任用

各部局(専攻)において評価基準の作成と評価方法について検討を行った。その結果を取りまとめて全学として、テニュアトラックプログラム推進室においてテニュアトラック審査要項を作成した。

3) 最終成果報告会(国際シンポジウム開催)

平成23年3月28日に本学片平さくらホールで開催予定であったが、3月11日に発生した東日本大震災により中止となった。現時点では、幾つかの部局において学内の復旧が進んでおらず実施できていないが、今後適切な時期に実施する予定である。

4) モデル部局(専攻)での継続的なテニュアトラック制度の構築と実施

全学として推進室で作成されたテニュアトラック審査要項をもとに、各部局(専攻)においてテニュアトラック制度の検討が行われた。その結果として、例えば工学研究科においては、テニュアトラック制度に関する内規が制定され、継続的な制度の構築が進んだ。平成23年度に公募予定のテニュアトラックプログラムの普及・定着事業に応募予定である。

5) 実施課題の問題点の抽出と改善案の提示

本課題実施の初期においては、科学技術振興調整費によるプログラム特有の問題提起が多かったが、実施課題自体の問題点については、課題実施期間終了時点まで顕在化しておらず具体的な懸念事項はない。

6) 全学的なテニュアトラック制度の普及促進

平成19年度から現在までに9部局等で体制が整備され、なおも4部局等で検討が行われている。学内においては、テニュアトラック制度に関する意識の差が大きいことが、学内に広く普及させるうえで課題であり、継続的に対応を行う必要がある。

(4) 実施期間終了後の取組

大学における教育研究活動の内容は、学術領域によって特徴があり、かつ多様であることから、本学としての基本方針のもとで、学問分野の特性を考慮しつつ、部局の特性に配慮した人事システムを構築することが基本であるが、若手研究者の自立的な研究環境整備は、本学共通の課題である。このことから、本課題の実施期間終了後は、総長裁量経費において「尚志プログラム」を策定して、世界から若手研究者を公募して、自立的な環境において研究を推進させる制度を作った。これにより、本課題実施による成果をもとに、新人事システムの普及・促進が期待される。

(5) 期待される波及効果

本学において人材システム改革のモデル事業を行うことで、国際的な研究拠点大学であり、多様な学問分野を擁する総合大学において、テニュアトラック制度を中心とした新入材システムを導入する際の有効性と問題点の検証が可能となる。また、本提案は、テニュアトラック制度の導入による、工学とライフサイエンスとの融合分野形成を主な目標としている。この分野は、今後の我国の重要な研究開発分野であり、他大学や研究機関においても興味深い人材育成モデルであると考えている。

8. 実施期間終了後の人材養成システム改革に関する取組内容及び今後の計画の概要

モデル部局(専攻)においては、すでにテニュアトラックの制度設計を行い、継続的なテニュアトラック制度の構築には問題ない。全学的には、テニュアトラック制度を導入または検討中の部局は約1/3程度であるが、更なる普及に向けて総長裁量経費による「尚志プログラム」が策定された。これは、全学における若手研究者の育成やテニュアトラック制度の普及を目的としており、「尚志プログラム」の実施により、若手人材が活躍できる人事システムが学内に普及することが期待される。

IV. 機関による自己評価

(1) 目標達成度

本課題では、実施の主体を各部局とした。課題の実施のしやすさという意味では、既存部局とは別の組織で実施するほうが容易であるが、大学全体へのテニュアトラック制の普及の観点からは、各部局において多様な判断基準のもとでパイロットプログラムを実施することに意味があると考えたことによる。この点からは、実施段階において本部の関与が低いとの印象を与えたようであるが、継続的なテニュアトラック制度を構築するという意味では、意義深かったと判断している。プログラム全体としてみると、おおよその目標は達成できたと判断している。

(2) 国際公募・選考・業績評価

国際公募により、多くの海外からの応募者があり、求められている国際的な人材登用には有効であることがわかった。しかし、国際公募にかかるコスト、特にサイエンス誌などへの掲載には、多額の経費が必要であり、すべての公募に適應することは困難であることから、継続的な制度としては、コストと効果を考慮して国際公募を行う予定である。

本課題では、通常の専門分野に関する審査に加えて、テニュアトラック制度に精通している米国大学(UCB)の教授を審査員として迎えて、選考プロセスを含めて助言をもらい、今後の制度設計に反映するシステムを採用した。具体的な助言事項としては、テニュアトラック教員の選考方法、テニュア審査における評価基準(教育能力の加味程度)などであり、本課題による制度設計に大きく寄与した。

業績評価については、標準的な評価項目に加えてメンター教員との連携をとることで、より適切な研究環境の構築に配慮した。

(3) 人材養成システム改革(上記(2)以外の制度設計に基づく実施内容・実績)

東北大学における異分野融合型新研究分野を担う高度な研究人材の育成を目指して、「国際高等研究教育機構」を設置している。この機構の中で、「国際高等研究教育院」において、優秀で異分野領域研究の開拓が期待できる修士課程から博士課程の学生に対する支援を行い、学位取得後は、選抜により「国際高等融合研究所」においてポスドクとして勤務したのち、国内外の研究者ポストやテニュアトラックポジションへの応募を想定している。この組織は、本学において複数実施されてきた21世紀COEプログラムをベースとして、5つの融合領域を設定して、異分野融合から生まれる新研究領域を発展させると共に、国際的に活躍できる若手研究者を育成するものである。

若手研究者の自立的研究環境の促進のためには、独自の研究費獲得が欠かせない。このことから、総長裁量経費を用いた本学独自の若手研究者育成プログラムとして、「東北大学若手研究者萌芽研究育成プログラム(平成17年度～)」、「東北大学飛躍・発展プログラム(平成19年度～)」を創設して、総額1億7千万円を学内の多様な分野の若手研究者の研究費として公募・採択により支援している。

(4) 人材養成システム改革(上記(2)以外の制度設計に対するマネジメント)

東北大学は多様な学問分野に立脚した部局を有しており、部局一律の人材育成システムを採用することは適切ではなく、任期制の採用職位や任期、テニュアトラック教員の職位やトラック期間などの点において個々の部局に適したシステムを採用することを基本としている。一方で、各部局における人材

養成システム改革を促すために、本部による年度ごとの部局評価時に当該項目について進捗状況を報告することになっている。

(5) 実施期間終了以降の継続性・発展性

モデル部局(専攻)においては、すでにテニユアトラックの制度設計を行っており、継続的なテニユアトラック制度の構築には問題ない。全学的には、テニユアトラック制度を導入または検討中の部局は約1/3程度である。が、本課題の実施による成果をもとに、総長裁量経費により、全学の若手研究者育成およびテニユアトラック制度の普及を目的とした「尚志プログラム」を策定した。これにより、全学規模での人事制度改革の進展が期待できる。

(6) 中間評価の反映

中間評価において指摘された、本部の関与が低い点については、テニユアトラック制度の定着を円滑に行うために、部局主体の運営を行ったことによるコメントと判断できる。しかしながら、テニユア審査に関する基準や、本課題の実施期間終了後の取組については、全学の推進室や総長のリーダーシップのもとで、効果的な取組が行われており、本部と部局が適切な役割分担のもとで、本課題が実施されたと判断している。

テニユアトラック教員の採用およびテニユア審査については、大学教員が参加する仕組みを構築したことで、中間評価コメントに対応したものと考えている。

(7) その他

特になし。

V. テニユアトラック制による人材養成システム改革の実施内容

1. 国際公募の状況

(1) 国際公募の実施状況と国際公募要領の概要

下記表のとおり、公募研究分野を決定し、平成 18 年度に各専門分野に関連する国内外の学会誌、サイエンス誌、ネイチャー誌や、本学米国代表事務所等を活用し、幅広い人材を国際公募した。

表-3-1 平成 18 年度第1回目(通算第1回目)国際公募の実施状況(自主的取組を含む)

公募分野・部局	・工学分野(機械系専攻先端学術融合工学研究機構:CAST) ・ライフサイエンス分野(加齢医学研究所)
公募期間	平成 18 年 6 月～9 月(工学分野、ライフサイエンス分野)
公募媒体	<国内外における関係学会の会誌・雑誌及び Web page 等> 所属部局 HP、JREC-IN HP、Nature 誌及び HP、Science 誌及び HP、アメリカ航空宇宙学会、日本航空宇宙学会誌、日本機械学会誌、応用物理学学会誌、日本金属学会会報及び HP、日本セラミックス協会会誌及び HP、Material Research Society Bulletin 会誌及び HP、American Ceramic Society HP、eMatters メールサービス、化学工業学会会誌及び HP、日本応用磁気学会会誌及び HP、American Institute of Physics HP、American Chemical Society HP、全国関連研究機関へ公募文書の送付
公募費用	3,490,813 円(※1 回目と 2 回目の合計)

表-3-2 平成 19 年度第1回目(通算第 2 回目)国際公募の実施状況(自主的取組を含む)

公募分野・部局	・医工学分野(医工学研究科、歯学研究科)
公募期間	平成 19 年 1 月～4 月(医工学分野)
公募媒体	<国内外における関係学会の会誌・雑誌及び Web page 等> 所属部局 HP、JREC-IN HP、Nature 誌及び HP、Science 誌及び HP、日本機械学会誌及び HP、羊土社 HP、日本バイオマテリアル学会 HP、関連学会のメーリングリスト、米国代表事務所経由のメーリングリスト、Nanomedicine Research 誌、International Association for Dental Research、全国関連研究機関へ公募文書の送付
公募費用	

表-4-1 平成 18 年度第1回目(通算第1回目)の国際公募要領の概要[詳細は参考3参照]

記載項目		記載内容の概要
大項目	小項目	(記載が無い項目は斜線を引いて下さい)
公募期間(月数又は日数)		約 3 ヶ月間
研究分野別の公募人数		ライフサイエンス分野 准教授 2 名 工学分野 准教授 2 名、助教 2 名
募集条件	応募資格	博士取得後 10 年程度以内 採用時に 35 歳程度が望ましい
	自機関からの応募	
	女性研究者・外国籍研究者からの応募	
応募者の選考・審査等の方法・プロセス等		学外有識者を含む選考委員会及び選考専門委員会において、書類審査及び面接審査を行うことにより、最終候補者

		を決定する。
テニ ュ ア ト ラ ック 期 間 中 の 職 務 ・ 処 遇 等	テニユアトラック期間中の育成施策 (各種施策への参加義務の有無を含む)	
	テニユアトラック期間中の所属組織	東北大学特定領域研究推進支援センター (兼務先) 大学院工学研究科 機械系4専攻 先端学術融合工学研究機構(CAST) 加齢医学研究所
	テニユアトラック期間中の職位及び呼称	准教授、または助教
	テニユアトラック期間中の職務内容 (研究指導認定の可否、講義の義務等を含む)	大学院工学研究科等を兼務することにより研究教育に従事する
	テニユアトラック期間中の勤務条件	
	テニユアトラックの任期	5年(2011年3月まで)または7年。但し5年目以降は、本人の申請により退職を認める。また任期中の研究教育業績を評価し、優れた業績と判断された場合にはテニユア(任期なし)准教授または助教ポストに再任用される
	テニユアトラック期間中の給与・諸手当等	年俸制。2011年3月までは科学技術振興調整費「先進融合領域フロンティアプログラム」により、支給される 2011年4月以降は、運営交付金により措置されるポストにより任用となる予定。この場合の予算配分は、教授とほぼ同等となる
等 外 女 性 研 究 者 ・ 配 慮	女性研究者への支援体制・内容	
	ライフイベント(性別を問わず)による長期休業等に対する措置(任期延長等)	
	外国籍研究者への支援体制・内容	
	外国籍研究者が応募しやすい配慮 (英文公募要領の提示を除く)	
研 究 環 境	スタートアップ資金	研究室立ち上げ費用(1千万円)
	年間研究費	2011年3月までは科学技術振興調整費「先進融合領域フロンティアプログラム」により、支給される 2011年4月以降は、運営交付金により措置されるポストにより任用となる予定。この場合の予算配分は、教授とほぼ同等となる
	研究スペース	独立した研究室
	利用可能な共通研究機器・設備	
研 究 支 援	研究支援員(ポストドクター)による研究支援	可能
	技術補佐員による研究支援	可能
	事務補佐員による研究・事務支援	
	メンター等の配置とその選定方法	
年 次 ・ 中 間 評 価	年次評価の方法・プロセス・基準等	
	中間評価の時期・方法・プロセス・基準等	

テニユア職への採用	本機関テニユア職が持つべき資質・能力	将来的に世界を先導する新たな領域を創成し、先進的教育研究の主要な役割を果たすことが期待されている。国際的に先導的な新研究領域開拓に果敢に挑戦する意欲を持ち、プロジェクト研究等では他の分野の研究者と有機的なコミュニケーションを構築する能力を有し、リーダーシップを発揮できることが望まれる。先駆的・学際的な基礎研究を積極的に推進し、フロンティア領域を開拓する気概と能力を有する若手研究者。
	テニユア審査の時期・方法・プロセス・基準等 (TT 若手からの申請の可否等を含む)	
	用意している職位別のテニユアポスト数	
	テニユア採用後の所属部局 (テニユア職としての職務内容等を含む)	
	テニユア審査不合格者への Safety Net	
その他特記事項		

表-4-2 平成 19 年度第 1 回目(通算第 2 回目)の国際公募要領の概要〔詳細は参考 3 参照〕

記載項目		記載内容の概要
大項目	小項目	(記載が無い項目は斜線を引いて下さい)
公募期間(月数又は日数)		約 3 ヶ月間
研究分野別の公募人数		医工学分野 准教授または助教 4 名
募集条件	応募資格	博士取得後 10 年程度以内
	自機関からの応募	
	女性研究者・外国籍研究者からの応募	
応募者の選考・審査等の方法・プロセス等		学外有識者を含む選考委員会及び選考専門委員会において、書類審査及び面接審査を行うことにより、最終候補者を決定する。
テニユアトラック期間中の職務・処遇等	テニユアトラック期間中の育成施策 (各種施策への参加義務の有無を含む)	
	テニユアトラック期間中の所属組織	東北大学特定領域研究推進支援センター (兼務先) 大学院工学研究科 大学院歯学研究科
	テニユアトラック期間中の職位及び呼称	准教授、または助教
	テニユアトラック期間中の職務内容 (研究指導認定の可否、講義の義務等を含む)	大学院工学研究科等を兼務することにより研究教育に従事する
	テニユアトラック期間中の勤務条件	
	テニユアトラックの任期	2011 年 3 月 31 日まで。任期中の研究教育業績を評価し、優れた業績と判断された場合にはテニユア(任期なし)准教授または教授ポストに再任用される
	テニユアトラック期間中の給与・諸手当等	年俸制。2011 年 3 月までは科学技術振興調整費「先進融合領域フロンティアプログラム」により、支給される
女性研究者・外国籍研究者等への配慮	女性研究者への支援体制・内容	
	ライフイベント(性別を問わず)による長期休業等に対する措置(任期延長等)	
	外国籍研究者への支援体制・内容	
	外国籍研究者が応募しやすい配慮 (英文公募要領の提示を除く)	
スタートアップ資金		研究室立ち上げ費用(1千万円)

	年間研究費	2011年3月までは科学技術振興調整費「先進融合領域フロンティアプログラム」により、支給される
	研究スペース	独立した研究室
	利用可能な共通研究機器・設備	
研究支援	研究支援員(ポストドクター)による研究支援	可能
	技術補佐員による研究支援	可能
	事務補佐員による研究・事務支援	
	メンター等の配置とその選定方法	
年次・中間評価	年次評価の方法・プロセス・基準等	
	中間評価の時期・方法・プロセス・基準等	
テニユア職への採用	本機関テニユア職が持つべき資質・能力	先駆的・学際的な基礎研究を積極的に推進し、フロンティア領域を開拓する気概と能力を有する若手研究者。
	テニユア審査の時期・方法・プロセス・基準等 (TT若手からの申請の可否等を含む)	
	用意している職位別のテニユアポスト数	
	テニユア採用後の所属部局 (テニユア職としての職務内容等を含む)	
	テニユア審査不合格者への Safety Net	
その他特記事項		

(2) 国際公募への応募・採用状況

平成18年度に工学分野4人、ライフサイエンス分野2人、医工学分野4人の国際公募を実施した。応募者数は、198人(うち外国人研究者83名、女性研究者7名)で、採用者数は11人(うち1人は独自経費で雇用)(うち外国籍研究者0人、女性研究者0人)となった。

表-5 国際公募への若手研究者応募状況 単位:人、()内は女性の内数

採用年度 (平成)	公募分野	公募 人数	応募者数			
			総数	日本国籍	外国籍	女性
18年度	工学分野	4	33	9(0)	24(0)	0
	ライフサイエンス分野	2	92	63(4)	29(0)	4
	小計	6	125	72(4)	53(0)	4
19年度	医工学分野	4	73	43(2)	30(1)	3
	小計	4	73	43(2)	30(1)	3
合計		10	198	115(6)	83(1)	7

注:独自経費での採用は、本課題採択以前の平成16~17年度に国際公募により審査を行い、平成18年4月1日に採用しているため本表には含めていない。以下、同。

表一6 選考・採用段階別の若手研究者数 単位:人、()内は女性の内数

応募者数 198			審査(1) 【書類審査】 対象数:17			審査(2) 【面接審査】 対象数:10			審査(3) 【書類審査】 対象数:10			採用者数 10		
日本国籍	外国籍	女性	日本国籍	外国籍	女性	日本国籍	外国籍	女性	日本国籍	外国籍	女性	日本国籍	外国籍	女性
115 (6)	83 (1) [42]	7 [4]	16	1 [0.5]	0	10	0	0	10	0	0	10	0	0

注1:【 】内には審査の方法等を記入して下さい。

注2:[]内は応募者数に対する比率(%)

表一7 年度・分野別の選考・採用状況 単位:人、()内は女性の内数

採用 年度 (平成)	公募 分野	応募者			書類審査通過			面接審査通過			最終選考通過						
		総 数	日本 国籍	外国 籍	女性	総 数	日本 国籍	外国 籍	女性	総 数	日本 国籍	外国 籍	女性	総 数	日本 国籍	外国 籍	女性
18年度	工学分野	33	9	24	0	5	5	0	0	4	4	0	0	4	4	0	0
	ライフサイエンス分野	92	63	29	4	4	4	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0
	小計	125	72	53	4	9	9	0	0	6	6	0	0	6	6	0	0
19年度	医工学分野	73	43	30	3	8	7	1	0	4	4	0	0	4	4	0	0
	小計	73	43	30	3	8	7	1	0	4	4	0	0	4	4	0	0
合 計		198	115	83	7	17	16	1	0	10	10	0	0	10	10	0	0

(3) 国際公募に当たっての女性研究者や外国籍研究者への配慮
特になし。

2. 選考・採用審査とその結果

(1) 選考・採用審査基準、審査方法、審査委員の構成

【採用審査基準】

テニュアトラック教員となることのできる者は、次の各号のいずれにも該当するものとする。

- (1) 博士の学位(外国において授与されたこれに該当する学位を含む。)を有し、研究上の業績を有する者。
- (2) 国際的な競争環境下で将来を見据えて先端領域開拓を目指す者。
- (3) 人格が高潔で、学識が優れ、かつ、優れた教育上の指導能力を有する者。
- (4) 心身ともに健康である者。

上記条件を基本とし、各選考専門委員会(部局毎)においてさらに以下の基準により審査を行った。

- (1) 公募内容との適合性(研究分野、学位取得年)
- (2) 研究能力(研究業績・将来性・独創性など)
- (3) 当該部局(専攻)の将来を担える若手人材であること
- (4) 教育実績、教員適性、人間性

【審査方法】

多様な専門分野の教員を公平かつ適切に評価するため、また全学的な見地から適切に評価するために、応募者の審査を以下のような手順により行った。

- (1) 選考専門委員による書面審査(CV、研究実績等)
- (2) 選考専門委員による面接(プレゼンテーションと質疑応答)
- (3) 選考委員による書面審査

【審査委員の構成】

審査委員は、最終的な書面審査を実施する選考委員と選考委員の審査に先立って各部局において書面審査・面接を実施する選考専門委員により構成される。

選考委員等の構成は以下の表とおりである。

表-8 TT 若手の選考・採用の体制

【工学研究科機械系 a】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、 面接審査等)	選考委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	4	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	4	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	7	0	1	1

【工学研究科機械系 b】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、 面接審査等)	選考委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	4	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	4	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	7	0	1	1

【工学研究科マテリアル・開発系】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、	選考委員等の構成(人)	
		自機関内	自機関外

	面接審査等)	執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	8	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	8	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	7	0	1	1

【工学研究科電気・情報系】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、 面接審査等)	選考委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	9	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	9	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	7	0	1	1

【加齢医学研究所】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、 面接審査等)	選考委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	7	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	7	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	4	0	1	1

【医工学研究科 a】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、 面接審査等)	選考委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	6	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	6	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	6	0	1	0

【医工学研究科 b】

選考の段階	選考の内容 (書類審査、 面接審査等)	選考委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外

第1次選考	部局選考専門委員会による書面審査	0	7	0	0	0
第2次選考	部局選考専門委員会による面接審査	0	7	0	0	0
最終選考	テニュアトラック教員選考委員会による書面審査	2	6	0	1	0

(2) TT 若手の選考・審査に当たっての国内外の機関外第三者の役割等

国内大手企業の執行役員を招き、産業界の視点から選考・審査を依頼した。また、第1回目の採用審査時に、テニュアトラック制度先進事例である米国大学の担当教員を招き、テニュアトラック教員の選考・審査に関するプロセスの妥当性について検証する役割を依頼した。

(3) 採用者の状況

国際公募により、平成18年度は工学研究科5名(うち1名は大学独自予算による雇用)、加齢医学研究所2名の計7名の採用を行い、平成19年度は医工学研究科4名の採用を行い、本課題で採用するテニュアトラック教員11名の採用を完了した。結果的には女性研究者、外国籍研究者の採用はなく、また自機関者が半数以上、自校学位授与者数が3割弱となった。

表-9 TT若手採用者数(自主的取組を含む)

単位:人

採用年度(平成)	部局等	採用人数		内訳([]内は採用者総数に対する%)				
		振興調整費で採用	自主経費で採用	日本国籍	外国籍	女性	自機関 直前職 学位授与	
18年度	工学研究科	4	1	5[100]	0	0	4[80]	1[20]
	加齢医学研究所	2	0	2[100]	0	0	0	0
	小計	6	1	7[100]	0	0	4[80]	1[14]
19年度	医工学研究科	4	0	4[100]	0	0	2[50]	2[50]
	小計	4	0	4[100]	0	0	2[50]	2[50]
合計		10	1	11[100]	0	0	6[55]	3[27]

(4) 女性研究者・外国籍研究者の採用目標の達成状況

女性研究者・外国籍研究者の採用目標は設定していない。

3. TT 若手の研究環境の整備内容

(1) TT 若手の所属・研究室等

各教員はテニュアトラックプログラム推進室が設置されている特定領域研究推進支援センター(課題実施期間中に廃止され、各教員は関連部局に配置換した。)の所属であるが、各部局において円滑に研究を実施するために、関連部局(専攻)の兼務教員となって研究教育に関与している。准教授には、既存の研究室とは独立して運営できるように、物理的に独立した研究スペースを確保して自立的な研究環境を担保した。助教には、関連研究室内に独自の研究スペースを設けた。

(2) TT 若手へのメンター等の配置状況

テニュアトラック教員の専門分野にある程度近いこと、組織運営上の観点からもテニュアトラック教員に適切なアドバイスができること、および、テニュアトラック教員と利害関係が無いこと前提として、各教員に1名配置した。配置したメンター教員は、独自分野の創出、指導教員としての責務・管理運営上の助言を行うとともに、テニュア審査において、日々の活動状況や人物、特に学生指導状況に関するコメントを行うものとした。

(3) TT 若手の自立性確保の状況

准教授には既存の研究室とは独立して運営できるように、物理的に独立した研究室スペースを確保して自主的な研究環境を担保した。助教には、関連研究室内に独自の研究スペースを設けた。また各実験室も整備した。

若手研究者の意識として、自立した環境において研究を実施することが、若手研究者の興味を幅を広げるとともに、より責任感を持って研究に従事することにつながっていることがわかった。また、メンター教員による業績評価および面談から、研究は順調に進展していることが確認できた。

(4) 共通研究機器・設備の整備と活用状況

平成 18 年度は、レーザー描画装置、電子顕微鏡、遺伝子分析装置を共通設備として、本課題の経費で購入した。これらの装置を利用して工学系及びライフサイエンス系のテニュアトラック教員研究が進められた。

平成 19 年度以降は、本課題の経費では、各教員が必要とする設備を導入した。共通設備としては、マイクロナノセンターの微細加工設備や、テクニカルサポートセンター等に導入したNMRなどの装置を利用して研究がすすめられた。

表-10 TT若手の研究環境等の整備状況(自主的取組を含む)

		研究環境の整備状況
研究環境(所属・研究室等)		准教授 独立研究室、 助教 関連研究室に所属
メンターの配置等		各 1~2 名
ポストドクター等の人的研究支援		ポストドクター1名、技術補佐員1名
研究資金	スタートアップ資金	1,000 万円/人
	年間研究費	約 400 万円/人・年
研究スペース		研究室:約 400 m ² , 実験室1:90 m ² , 実験室 2:66 m ² , 実験室 3:45 m ² , 実験室 4:120 m ² , 実験室 5:70 m ² , 実験室 6 及び 7:24 m ² , 実験室 8:30 m ² , 実験室 9:30 m ² , 実験室 10:64 m ² , 実験室 11:47 m ² , 実験室 12:45 m ² , 実験室 13:53 m ² , 実験室 14:80 m ² , 実験室 15:25 m ² , 実験室 16:100 m ² , 培養室: 24 m ² , 機器室:13 m ² , 実験準備室:12 m ²
共通研究機器・設備		本課題において購入した大型の共通設備は、クリーンルームなど特殊環境が必要なものについては、既存共通施設内に設置している。マイクロナノマシニング研究教育センターや技術部合同分析室などの共通施設を利用できるようになっている。

4. TT 若手の育成施策とその内容

(1) TT 若手の研究活動状況

科学研究費補助金や NEDO 事業など、すべての TT 教員が概ね複数の競争的資金を獲得し、多くの成果を論文発表等により社会へ発信してきた。科学研究費補助金については、毎年ほぼ 1 件以上申請し、採択率については、平成 19 年度の 50%をはじめ、一般教員のそれを大きく上回る年度も見られる。

表-11 TT若手の研究活動実績(自主的取組を含む)

TT 若手	自主的取組の別 振興調整費・	査読付き原著論文(報)					左記論文以外による 発表・著書等(件)					口頭発表(件)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
TT若手:A	振興調整費	1	3	4	9	6	0	1	1	1	0	0	20	19	23	14
TT若手:B	振興調整費	1	1	3	4	5	4	0	1	0	0	17	18	10	9	3
TT若手:C	振興調整費	1	3	7	3	12	0	0	1	3	0	5	14	15	11	13
TT若手:D	振興調整費	1	1	4	1	4	0	1	2	2	2	0	2	4	5	5
TT若手:E	振興調整費	2	2	2	1	2	0	2	0	2	1	1	5	3	7	6
TT若手:F	振興調整費	0	2	8	7	2	0	6	5	7	7	0	19	13	23	18
TT若手:G	振興調整費	0	4	3	2	22	0	0	1	0	1	0	3	27	12	20
TT若手:H	振興調整費	0	1	3	4	6	0	3	3	4	6	0	18	7	5	12
TT若手:I	振興調整費	0	0	4	4	8	0	2	9	6	7	0	5	6	1	6
TT若手:J	振興調整費	0	10	13	5	10	0	8	4	11	2	0	7	11	23	26
TT若手:K	自主的取組	5	4	6	7	2	2	0	1	0	1	3	9	8	18	11
合計		11	31	57	47	79	6	23	28	36	27	26	120	123	137	134

TT 若手	自主的取組の別 振興調整費・	特許出願(件)					受賞(件)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
TT若手:A	振興調整費	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0
TT若手:B	振興調整費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TT若手:C	振興調整費	1	2	3	0	0	0	1	1	0	0
TT若手:D	振興調整費	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
TT若手:E	振興調整費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TT若手:F	振興調整費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TT若手:G	振興調整費	0	0	1	4	2	0	0	1	1	1
TT若手:H	振興調整費	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2
TT若手:I	振興調整費	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
TT若手:J	振興調整費	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

TT若手:K	自主的取組	0	4	0	0	0	1	1	0	1	0
合計		1	6	4	8	3	1	4	5	3	3

(2) TT 若手の優れた研究業績と機関への貢献

特に顕著な受賞等としては、2名の文部科学大臣賞が挙げられる。また、最先端・次世代研究開発支援プログラムに2名が採択されている(内1名については、申請時には本学に所属していたが、採択時には他機関に転出していた)。これらの成果は、本学の若手研究者へのエンカレッジ効果によってもたらされたものと考えられる。

(3) TT 若手の教育能力の育成施策

指導教員として認定を受けたのは、准教授・助教11名中6名であった。それぞれの部局において、大学院および学部の講義を担当した。一方、研究所に所属した2名の教員は、学生配属が無く、教育に関する訓練という意味では難しい環境であった。これは、附置研究所と兼務している研究科との間で適切な調整が重要であることを示している。

表-12 TT 若手の職位別研究指導認定状況等【博士前期課程、修士課程等】

(自主的取組を含む) 単位:人

TT 若手が所属またはテニュア採用後に所属する可能性のある部局等		TT 若手			一般(テニュア)教員			
		准教授	講師	助教	教授	准教授	講師	助教
工学研究科	教員数	3	0	2	116	110	2	125
	研究指導認定済み教員数	3	0	1	116	110	2	89
医工学研究科	教員数	4	0	0	18	5	0	3
	研究指導認定済み教員数	2	0	0	18	2	0	2
加齢医学研究所	教員数	2	0	0	16	10	2	13
	研究指導認定済み教員数	0	0	0	16	10	2	13

表-13 TT 若手の職位別研究指導認定状況等【博士後期課程、博士課程、後期3年博士課程等】

(自主的取組を含む) 単位:人

TT 若手が所属またはテニュア採用後に所属する可能性のある部局等		TT 若手			一般(テニュア)教員			
		准教授	講師	助教	教授	准教授	講師	助教
工学研究科	教員数	3	0	2	116	110	2	125
	研究指導認定済み教員数	3	0	1	116	110	2	89
医工学研究科	教員数	4	0	0	18	5	0	3
	研究指導認定済み教員数	2	0	0	18	2	0	2
加齢医学研究所	教員数	2	0	0	16	10	2	13
	研究指導認定済み教員数	0	0	0	16	10	2	13

(4)本課題で目指している「テニュア像」を TT 若手が満たすための施策の実施状況

テニュアトラック教員の活動については、各部局において以下のような施策を実施している。

工学研究科では、以下のような「若手教員との面談」を丁寧に実施している。一般に、若手教員は、団塊世代以上の教授の下で、研究費も潤沢に、研究の方向性もあまり疑問に思わずに、狭い視野で研究を行ってきた可能性が高い。そこで、大学で行われる基礎研究・応用研究・技術開発が、①教員の興味・

好奇心本位だけに由来、②従来の成果の延長上で、今できるテーマだけを実施、③論文数を増やすためだけの研究ではなく、その研究開発の(将来の)出口である「社会に対するインパクト・有用性」を明確にし、「そこに至るために何をするか」の戦略性が重要であることを、若手教員に理解して頂き、自ら考える人材になるよう支援するために、工学研究科研究企画室所属で、企業や大学で人材育成の豊富な経験をもつ特任教授による丁寧な個別面談を順次実施している。

これは決して基礎研究を否定するものではなく、逆に企業での研究と差別化できるような「大学での基礎研究」は、社会からも期待されていることと、その基礎研究が「長期的にはいかなる社会的課題を解決できそうか」を意識することが重要であることを理解して頂く。具体的には、研究内容の発表において、①研究の波及効果、②そのためのブレークスルーは何か、③そのための研究・要素技術開発の内容は何か、が重要であることを意識させている。

さらに、工学研究科マテリアル・開発系では、テニュア教員に求められる優れた学生指導能力を涵養するために、テニュアトラック准教授に対しては、通常分野担当准教授よりも多い数の学部学生・大学院生を配属し、研究指導に当たらせている。一方で、研究・教育のための十分な時間を確保できるようにするために、大学・研究科・所属系の管理・運営に関わる一切の業務を免除しており、文字通り研究・教育に専念できる環境を保障している。また、分野の運営に必要な運営費の配分に関しても、准教授単独の場合の額に割り増し配分することにし、分野運営経費の支援を行っている。

加齢医学研究所では、定期的な生化学セミナーで、研究所内のほぼすべての研究室の研究内容を発表する場を設けている。加齢医学研究所には、生化学、分子生物学、免疫学、発生生物学、神経科学、医工学など、広い領域で活動している研究室があり、このような異分野の研究を聞くことは、若いTT教員に良い刺激になり、広い視野を得る端緒となると考えている。また、異分野交流セミナーが開催されており、学内外の異分野研究者との交流の場を設けているが、加齢医学研究所のTT教員は、このセミナーにも積極的に参画してもらった。加えて、東北大学応用数学連携フォーラムなど、異分野交流活動に関する情報も積極的に提示した。

医工学研究科では、メンター教員を中心にTT若手の研究推進の助言を行うと共に、年に一度開催される研究科内全研究室による成果発表会に参加を求め、研究シーズ発掘能力や研究遂行能力の向上を図っている。さらに、研究科委員会へのオブザーバ参加により、教育や管理運営のあり方について学ぶ機会を提供している。

5. 機関としてのTT若手支援体制

(1) 機関としての組織的なTT若手支援体制

戦略的及び全学的に特定領域研究を推進するための分子イメージング、スプリング8、先端小型科学衛星、超高純度金属、知的クラスター等の事業を支援することにより、本学における知の創造及び有機的構造化を推進し、並びに研究成果の社会への還元を積極的に支援することを目的として設置された特定領域推進支援センター内に、研究担当理事を室長として、担当部局教員6名の室員および事務職員から構成されるテニュアトラックプログラム推進室を設置し、本課題の推進体制を構築した。なお、特定領域推進支援センターについては、平成20年9月に廃止されたが、テニュアトラックプログラム推進室を研究担当理事(同室長)の直轄組織として改組することにより、執行部と各部局とのより密接かつ円滑な連携を図り、大学全体としてのリーダーシップを発揮することとした。

(2) TT 若手のライフイベントに対する施策

「国立大学法人東北大学教員の任期に関する規程」において、育児休業等をした場合に教育研究の推進上必要と認めるときは、任期を延長することができるよう措置している。

6. TT若手及び研究支援員(ポストドクター)等のキャリアパス支援

(1) TT 若手へのキャリアアップ施策の実施状況

加齢医学研究所では、研究所運営経費より財源を捻出し、TT若手1名あたり200万円を毎年、研究支援のために付与した。また、加齢医学研究所教授会にもオブザーバ参加してもらい、テニユアを付与された場合の、教授・准教授の研究所・管理運営への参画について学んでもらった。また、テニユアを付与されなかったTT教員については、所長直属の形で意見を聞くと同時に助言を与える機会を設けた。この場では、研究内容、研究費、研究員、他大学の公募状況など、多岐にわたる課題が話し合われ、転出に向けた可能な限りの援助が行われた。これには、必要に応じてメンターも積極的に参加し、研究内容、研究費獲得に関する助言を与えた。加えて、他大学の転職について、TT教員の前の指導教員(複数)に転出の可能性を打診するなど、不必要な時間の浪費がない、スムーズな転職、キャリアパス形成ができるような配慮を行った。

医工学研究科では、TT教員それぞれの研究室を専門に近い教員の研究室の近くに配置し、日常的に議論ができる環境を整備している。これにより、研究シーズの発掘、大型予算申請のあり方などについて学ぶことが可能となっている。また、関連の歯学分野では、科内に重点領域研究を推進するための組織「歯学イノベーションリエゾンセンター」を設置し、そこにTT若手を競争的環境のもとに配置し、適切な研究環境を供することで、TT若手のキャリアアップを図っている。さらに、医工学研究科委員会にオブザーバでの出席を求め、教育や管理運営のあり方について学ばせている。

工学研究科では、テニユアトラック教員を含む若手教員の人的ネットワークを広げることや、共同研究の場を与えることで、キャリアパスの拡大を支援する取り組みを行っている。具体的には、研究内容が近い(が原則的に分野が異なる)教員が集まり、シーズ・ニーズをもとに、従来の個々の専門分野を少し超え、他の教員と一緒に研究しようと懸命に自由に考える「系横断型研究会」を実施している。新しい学問分野を創造することを目的にし、大型予算に申請し、将来の新たな拠点形成を目指すと同時に、若手教員のキャリアアップを目指している。拠点形成には、社会に貢献できるニーズが必要となることから、そのニーズを見据えた上で、大学の基礎研究に専念する。「系横断型研究会」は、社会からの課題を掘り下げて得られる学術的意義のある独自の研究課題に対して構成し、若手教員に、失敗を恐れず繰り返し挑戦する心を育成することも目的にしている。現在までのところ、12の系横断型研究会を立上げて、関係するTT若手教員にも参加してもらっている。

(2) TT 若手への救済措置(Safety Net)

工学研究科テニユアトラック制度に関する内規(平成23年3月7日制定)に、下記を盛り込んだ。
第8条:テニユア審査委員会が必要と認めた場合は、テニユアの付与に係る審査で不可とされた教員を、転出準備等のため、研究科長の同意を得て年俸制による雇用により1年を限度としてその労働契約期間を更新することができる。ただし、当該更新した後の労働契約期間中についてはテニユアトラック教員とはみなさないものとする。

加齢医学研究所においては、テニユアを付与しないとの審査結果は平成22年3月11日にTT若手に通知した(任期終了は平成23年3月31日)。その間、1年間にわたり、テニユアトラック教員審査委員会委員長(加齢医学研究所・所長)が、月に1度の頻度でTT若手と面談を行い、転出の為の心的支援・相談を行った。ただしこれらは私的な救済措置であり、公的なものではない。

(3) TT 若手の研究支援員(ポストドクター)等のキャリアアップ施策等

加齢医学研究所では、テニユアを付与した若手教員のグループに助教1名の採用枠を配分して、研究室形成を支援した。結果的に、テニユアを取得した教員が、TT期間中に支援者として雇用していたポストドクターが助教に採用されることとなった。

医工学分野では、実施期間終了後も引き続き雇用した。学振特別研究員へ採用された者もいる。

歯学分野では、研究科内に重点領域研究を推進するための組織「歯学イノベーションリエゾンセンター」を設置し、そこに本課題によって採用されたTT若手への人的支援として雇用した技術補佐員等を継続的に雇用、研究環境を供することで、彼らのキャリアアップを図っている。現在まで研究支援員(ポストドクター)の雇用例はない。

工学分野においては、研究企画会議・研究企画室は、「系横断型研究会」実施のための環境を整備し、外部の研究者などの講演等、人的に支援している。さらに、研究企画会議に出席している学外の委員(コーディネータ)に開催通知を送る際には、発表者・題目も記載して事前に発表内容がわかるように工夫し、企業の方の参加も多くなるようにしている。

(4) TT 若手の転出・辞職(テニユア審査以前)の状況

該当なし。

なお、転出・辞職を食い止めるために、雇用時にTTの意義(テニユア取得後、雇用元で研究を継続すること)を十分に説明し、理解を求めようとしている。

7. 年次評価の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等

(1) TT 若手の年次評価等の体制

テニユアトラック教員の業績評価は、テニユアトラック教員自身が当該年度において最もアピールできる研究成果の概要、及び客観的な業績データ(学術論文リスト、学会発表、受賞、学部・大学院教育、社会・学会活動等)からなる成果報告書に基づき、テニユアトラックプログラム推進室の支援・調整のもとで、所属部局(専攻)において行っている。評価基準は、各部局における教授任用時の研究業績評価項目に準ずるものとするが、基本的評価項目としては、学術論文、外部資金の獲得状況、国際会議等での招待講演、社会貢献及び産学連携実績、教育実績、その他分野ごとに必要な評価項目により行っている。

表-14 TT 若手の年次評価の体制

【加齢医学研究所】

	評価の内容 (書類評価、 面接評価等)	評価委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
年次評価 (平成20年度)	書面審査	8	0	0	0	0
年次評価 (平成21年度)	書面審査	5	0	0	0	0
年次評価 (平成22年度)	書面審査	5	0	0	0	0

【工学研究科マテリアル・開発系】

	評価の内容 (書類評価、 面接評価等)	評価委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
年次評価	書面審査	4	0	0	0	0

【医工学研究科(歯工学系)】

	評価の内容 (書類評価、 面接評価等)	評価委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
年次評価 (平成20年度)	面接審査	2	0	0	0	0
年次評価 (平成21年度)	面接審査	2	0	0	0	0

(2) TT 若手の年次評価の基準・方法

テニュアトラック教員自身が当該年度において最もアピールできる研究成果の概要、及び客観的な業績データ(学術論文リスト、学会発表、受賞、学部・大学院教育、社会・学会活動等)からなる成果報告書をもとに、評価を行っている。評価基準は、各部局における教授任用時の研究業績評価項目に準ずるものとするが、基本的評価項目として、学術論文、外部資金の獲得状況、国際会議等での招待講演、社会貢献及び産学連携実績、教育実績、その他分野ごとに必要な評価項目がある。

加齢医学研究所では、新教員制度発足後毎年度、教員個人評価を実施しており、これにTT若手も参加してもらった。ただしTT若手は研究専念義務があるので、研究面についてのみ自己申告してもらった。内容は、研究遂行全般の説明・論文発表・学会発表・研究資金獲得状況などである。

歯学分野では、該当年次の業績目録(論文、学会発表、特許、競争的外部資金等)および研究・教育・臨床活動概要の提出を求め、それをもとに面接を行い評価した。数値的基準はとくに設けない。

工学研究科マテリアル・開発系では、毎年、教員個人評価を実施しており、これにTT若手も参加してもらい、研究と教育に関して自己申告に基づく評価を行った。内容は、論文発表・学会発表・研究資金獲得状況・学生指導実績などである。

(3) 年次評価におけるメンター、アドバイザー等の関与状況

メンター教員はTT教員と定期的に面接し、研究の成果や進捗状況等について話し合いを行っておりそれについて必要なアドバイスを与えた。また、学生の教育指導に関する相談などにも乗ってきた。それらに基づいて、数値化しにくい部分の評価として、人間的な成長などについて委員会に報告し、総合評価の参考とした。

工学研究科マテリアル・開発系では、メンター教員はTT教員と定期的に面接し、研究の成果や進捗状況等について話し合いを行っておりそれについて必要なアドバイスを与えていたが、年次評価には直接関与していない。

また、加齢医学研究所、医工学研究科(歯工学系)では、評価委員にメンターを加えていた。

(4) TT若手の年次評価結果

加齢医学研究所においては、平成20年度評価は平成21年3月5日に、平成21年度評価は平成22年3月4日に、平成22年度評価は平成23年3月3日に実施した。平成20年度は中間評価を兼ねるので研究推進状況を自己申告してもらい、評価委員が書類に目を通したが、優・良・可・不可等の段階評価は敢えて行わなかった。テニユア審査時に総合的に評価することを主眼とした為である。TT若手が加齢医学研究所に赴任し、研究を開始したのは平成19年度であるため、この年には年次評価を実施していない。

医工学研究科(歯工学系)では、平成20年3月と平成21年3月に年次評価を実施した。

工学研究科マテリアル・開発系では、毎年10～11月に前年度分の評価を実施した。

表-15 TT若手の年次評価結果(自主的取組を含む)

TT若手	TT若手の職名	自主的取組の別 振興調整費・	平成18年度		平成19年度	
			結果	年次評価後の指導内容等	結果	年次評価後の指導内容等
TT若手:A	准教授	振興調整費	-	-	合格	特に無し
TT若手:D	准教授	振興調整費	-	-	-	-
TT若手:E	准教授	振興調整費	-	-	-	-
TT若手:G	准教授	振興調整費	-	-	-	-

TT 若手	TT 若手の職名	自主的取組の別 振興調整費・	平成 20 年度		平成 21 年度	
			結果	年次評価後の指導内容等	結果	年次評価後の指導内容等
TT 若手:A	准教授	振興調整費	合格	特に無し	合格	特に無し
TT 若手:D	准教授	振興調整費	順調に進展している	特に行っていない	順調に進展している	特に行っていない
TT 若手:E	准教授	振興調整費	順調に進展している	特に行っていない	順調に進展している	特に行っていない
TT 若手:G	准教授	振興調整費	良好	研究体制が整い、所期の研究が順調に進みつつある。	良好	研究成果が順調に出ている。これらを早急に論文として出版するよう指導。

TT 若手	TT 若手の職名	自主的取組の別 振興調整費・	平成 22 年度	
			結果	年次評価後の指導内容等
TT 若手:A	准教授	振興調整費	-	-
TT 若手:D	准教授	振興調整費	順調に進展している	特に行っていない
TT 若手:E	准教授	振興調整費	順調に進展している	特に行っていない
TT 若手:G	准教授	振興調整費	-	-

8. 中間評価の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等

(1) TT 若手の中間評価の体制

各部局における年次あるいは隔年評価を行ったが、任用研究者が実験系教員であり、研究室の立ち上げに時間がかかること、任用期間が5年間で、特に医工学分野では実質4年間であることから、プログラム全体としての中間評価は行わなかった。

(2) TT 若手の中間評価の基準・方法及び策定方法

中間評価は実施していないため、該当なし。

(3) 中間評価の体制・基準・方法等の TT 若手への周知時期・方法

中間評価は実施していないため、該当なし。

(4) 中間評価におけるメンター、アドバイザー等の関与状況

研究室の立ち上げ状況や、研究費の(獲得)使用状況をみて、テニュアトラックプログラム副推進室長から適時アドバイスを行ってエンカレッジした。

(5) TT 若手の中間評価結果

中間評価は実施していないが、中間シンポジウム開催時の発表や報告書をもとに、テニュアトラックプログラム推進室長(理事(研究担当))と、テニュアトラック教員が面談を行い、後半に向けた研究活動についてアドバイスした。

9. テニュア審査の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等

(1) TT 若手のテニュア審査の体制

テニュアトラック教員のテニュア判定審査は、実施部局である工学研究科、加齢医学研究所、医工学研究科、歯学研究科において独自の審査委員会を設置し、書面審査及び面接審査によりテニュア教員としての適否を決定し、審査委員会からの報告を受け、部局教授会により任用審査が実施された。

なお、各部局のテニュア判定審査手続きを含む審査結果については、各部局の長からテニュアトラックプログラム推進室長へ報告され、テニュアトラックプログラム推進室会議においてテニュア判定審査手続きについて評価を行った。

表-16 TT 若手のテニュア審査の体制

審査の段階	審査の内容 (書類審査、 面接審査等)	審査委員等の構成(人)				
		自機関内			自機関外	
		執行部	関係部局	その他	国内	海外
第1次段階	第1次審査(書面審査)	0	48	0	24	8
第2次段階	第2次審査(面接審査)	0	44	0	1	0
第3次段階	部局教授会等による任用審査	-	-	-	-	-

(2) TT 若手に対するテニュア審査の基準・方法及び策定方法

- 審査の基準・方法:運営会議で策定・審議、研究科教授会で承認
- 審査委員会:運営会議で決定

表-17 TT 若手のテニュア審査の基準・方法等

<p>審査基準</p> <p>I 成果報告書</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. テニュアトラック期間中の研究成果 2. テニュアトラック期間中の教育および学生指導実績 3. 国内外の外部研究者(3名)からの評価 <p>II 活動実績資料</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 略歴 2. 研究歴の概要 3. 学術論文 4. 参考論文

5. 著書
6. 総説・解説・展望・資料等
7. 特許・実用新案
8. 受賞
9. 研究助成金、研究補助金
10. 担当授業科目
11. 授業評価
12. 国際会議、国際共同研究
13. 国内会議、国内共同研究
14. 学協会、委員会
15. 学内委員会
16. その他特記事項(自己アピールなど)

審査基準(加齢医学研究所)

1. 平成 21 年 9 月 10 日、及び 10 月 8 日の加齢医学研究所・専任教授会において、TT 若手に対するテニユア審査の基準及び方法を申し合わせた。審査基準は以下の通りである。
2. 研究活動の成果が目に見える形で発表されていること。具体的には論文発表、学会発表において質・量ともに一定レベル以上であること。
3. 研究成果が、新しく特色ある研究分野に発展する可能性があること。
4. トラック期間中の研究費獲得が順調であること。
5. 外部研究者からの評価が優れていること(委員会は、国内外若干名の外部評価者を指名する。テニユア・トラック教員は、評価者を推薦することができる。その評価書類は委員会に直接、提出されるものとする)。
6. その他、研究活動に関連して、人柄を含めてテニユア付与に杞憂のないこと。

審査基準(医工学研究科)

(1)成果報告書、(2)活動実績資料及び世話教授やメンターからのコメントに基づき、新分野創生あるいは特色ある分野創生の程度、研究分野の発展性、教育に対する情熱、管理運営能力などの側面から、平均を超えて際立った行政記を挙げているかについて検討し、総合的に判断する。(一次、二次審査) 必要に応じて外部評価者を独自に委嘱し、意見を求め参考にすることも出来るものとする。

審査基準(工学研究科機械系、工学研究科マテリアル・開発系)

研究・教育について際立った成果を挙げているかどうか、下記のような多くの事項の業績や能力について総合的に判断する。

- (1) 科学研究費(特定領域、特別推進、新学術領域、基盤 S、若手 S など)、科学技術振興機構などの審査が公平で厳しい競争的研究プロジェクトにおいてリーダーを務めている。
- (2) Nature や Science 等、最高位にランクされる学術誌に数報以上の論文が掲載されている。
- (3) 世界の学会で認められる際立った業績を挙げている。

例) 権威ある国際学会での基調講演や招待講演を多数回行っている。

(4) 際立った新技術・新製品を開発している。

例) 特許などが交付され、製品として販売されている場合など。

(5) 競争的外部資金などの多額の外部資金を獲得している。

(6) その他、研究業績で際立った成果を挙げている。

例) 研究を通して極めて大きな社会貢献を行っている。権威ある団体、学会などから受賞している。

(7) 大学での教育と研究に携わる上でふさわしい人格と協調性を十分に備えている。

(8) 複数の講義を担当し、いずれの講義も学生の授業評価において、総合的に高い評価を受けている。

(9) 授業を英語で行える。

(10) その他、教育業績で際立った成果を挙げている。

例) 教育を通して極めて大きな社会貢献を行っている。権威ある団体、学会などから受賞している。

審査基準(医工学研究科(歯工学系))

1. 当該専門領域に関して、高水準で質の高い研究業績を有すること。
2. テニユアトラックプログラム教員として採用後、継続的に活発な研究活動を展開していること。
3. 大学およびその他の教育研究機関の専門領域での教育が可能な教育経験を有すること。

審査基準(工学研究科電気・情報系)

同世代で同様の研究環境の研究者との相対的な評価。

5 : 極めて優れている、4 : 優れている、3 : 普通、2 : やや劣っている、1 : 劣っている

審査方法

審査方法(工学研究科機械系)

テニユア判定審査委員会が、上記資料および兼任教授からのコメントに基づき、新分野創生あるいは特色ある分野創生の程度、研究分野の発展性、教育に対する情熱、管理運営能力等の側面より検討し、当該准教授が准教授のキャリアパスに定める優(Excellent)、良(Good)、不可(NG)のいずれに該当するかについて総合評価する。ここに本委員会が必要に応じて外部評価者を独自に委嘱し、意見を求め参考にすることもできるものとする。

審査方法(加齢医学研究所)

1. 加齢医学研究所の専任教授8名よりなるテニユア審査委員会を組織し、委員会が審査にあたった。委員長は研究所長が務めた。

2. 先ず TT 若手に、テニユア審査に関わる申請書を提出してもらった。その内容は英文にて以下の通りである。

- ・ 履歴書
- ・ 研究業績(学術論文、学会発表、特許、受賞、外部資金獲得状況、共同研究等)
- ・ テニユア・トラック期間中の研究成果を中心に、現在までの研究の概要
- ・ 今後の研究に対する抱負
- ・ その他特記事項

3. また TT 若手1名に対し、4人の外部評価委員を委嘱した。内訳は国内3名・国外1名である。評価報告書の書式を定め、報告してもらった。
4. TT 若手による成果発表会を実施し、テニュア審査委員による質疑、若手による応答の面談を行った。
5. 以上の申請書・外部評価報告書・面接による評価を含め、合計9回のテニュア審査委員会を開催し、テニュア審査につき議決した。

審査方法(医工学研究科、工学研究科マテリアル・開発系)

1. 一次審査(書面)
2. 二次審査(インタビュー)

審査方法(医工学研究科(歯工学系))

1. 基本方針

テニュアトラックプログラムの特性に応じた業績に加え、教育研究者としての人柄等を勘案して総合的に審査する。

2. 審査項目および評価基準

これまでの業績および教育研究活動状況を中心に評価する。詳細は別途定める。

3. 審査委員会

歯学研究科に「テニュアトラックプログラム教員テニュア審査委員会(以下、審査委員会)」を設置する。審査委員は、テニュアトラックプログラム運営委員、テニュアトラック教員メンターおよび教授会を構成するあるいは教授会が推薦する教員の計5名に、研究科長および歯科医療センター長を加えた7名とする。互選により1名を委員長とする。

4. 審査

審査委員会にて審査し、審査結果は教授会に付議する。

5. 審査項目

次に挙げる提出書類に含まれる項目を審査対象とする。必要に応じ面接審査を課す。

- (1) 履歴書
- (2) 業績目録
- (3) 論文別刷(テニュアトラックプログラム教員期間に出版された主要なものを10編)2部(コピー可)
- (4) 現在までの研究・教育・臨床内容の概要(テニュアトラックプログラム教員期間を中心に記載すること。用紙はA4版とし2500字以内)
- (5) 今後の研究・教育・臨床に対する抱負(用紙はA4版とし、2500字以内)
- (6) 推薦書(2通以内とするが、必ずしも必要としない)

審査方法(工学研究科電気・情報系)

1. 外部評価委員による書類審査(平成22年5月10日までに評価票を受領)
2. 内部評価委員による書類審査と面接審査

テニュア審査の実施年月日 平成21年10月から平成22年7月までの期間内に各部局で実施
例:加齢医学研究所におけるテニュア審査に係る委員会の開催日は以下のとおり

- 第1回 平成21年10月6日(火)
- 第2回 平成21年11月5日(木)
- 第3回 平成21年12月10日(木)
- 第4回 平成22年1月7日(木)
- 第5回 平成22年1月27日(水)
- 第6回 平成22年2月1日(月)
- 第7回 平成22年2月3日(水)
- 第8回 平成22年3月4日(水)
- 第9回 平成22年7月8日(木)

研究活動業績の項目

学術論文、参考論文、臨床報告、調査報告、著書・出版物、解説・総説・展望等、翻訳、専門に関する辞書及び辞典類、基調講演・招待講演・口頭発表、特許・実用新案等、受賞、共同研究実績、受託研究、外部資金の獲得状況、国際会議発表、国内会議発表、学内活動、学協会活動、教育貢献、社会貢献

(3) テンユア審査の基準・方法等及び用意した職位別テンユアポスト数の TT 若手への周知時期・方法
加齢医学研究所(TT若手:2名)で用意したテンユアポストは教授または准教授2であった。平成21年10月8日(木)、テンユア審査委員会・委員長(所長)より、TT若手2名に対し口頭で、審査手続きにつき説明するとともに、必要文書も手渡した。また審査を受ける意思確認を行った。

医工学分野(TT若手:4名うち1名は歯学研究科)では、職位別テンユアポスト数については、自部局分として最終的に本部中央枠により2つを用意。工学研究科で1ポストを用意。審査の基準・方法については、平成21年8月に文書による通知、及び審査プロセスは審査委員長から口頭等により周知(平成22年1月～同年3月)した。工学研究科マテリアル・開発系(TT若手:1名)では、テンユア審査の1年前に、審査方法および基準を決定し、本人に通知した。ポストは教授1。

工学研究科電気・情報系(TT若手:1名)では、テンユア審査の約1年前に、審査方法および基準を決定して、本人に通知した。ポストは准教授を予定していたが定年延長が決定されたため、平成23年度は助教ポストとした。

歯学分野(TT若手1名:医工学分野)では、テンユア審査の基準・方法等についてはテンユア審査1年前に文書にて通知。テンユアポスト数は通知していない。

工学研究科機械系(TT若手:3名)では、テンユア審査の半年前程度に審査の基準及び方法については文書で通知。テンユアポスト数は教授2、准教授1を用意。

(4) テンユア審査におけるメンター、アドバイザー等の関与状況

メンターを審査委員あるいはオブザーバーとして加え、主に人間性など、教員としての適正に関する評価をしてもらい、総合審査の参考とした。

また、工学研究科電気・情報系では、テンユア審査の評価委員の選定、その他評価に関わる事項をメンターが準備した。

加齢医学研究所では、メンターは中間評価の際に意見・要望などの取りまとめを行い、加齢医学研究所としての対策をフィードバックする機能を持たせたが、最終テニュアトラック審査については特別な関与はなかった。

(5) TT 若手のテニュア審査結果

異議申し立ての仕組みは特に構築しなかったが、その可能性を排除することもしなかった。結果的に異議申し立てはなかった。

医工学研究科では4名全員を合格とし、平成22年7月に研究科長から直接口頭で伝えた。

工学研究科機械系では、准教授2名については、任期7年で任用しており、その途中でのテニュア審査であった。審査体制や提出書類はテニュア審査に準じて実施したが、結果的には中間評価的な側面があった。審査の結果、現時点で教授への承認は時期尚早との判断で、2年後に再度審査を行うこととした。

表-18 テニュア率の計画及び実績(自主的取組を含む)

TT 若手の採用数、自機関テニュア採用数 等	助教	講師	准教授	合計
① 本課題の実施期間終了までにテニュア審査を行う予定で採用した職位別 TT 若手の人数	2	-	7	9
② ①で採用した TT 若手の中間評価結果等を基に、実施期間途中で自機関テニュア職に採用した職位別 TT 若手の人数	0	-	0	0
③ ①で採用した TT 若手のうち、本課題によるテニュア審査を受けずに自機関に採用、他機関に転出又は辞職した職位別 TT 若手の人数	0	-	0	0
④ 本課題の実施期間終了時にテニュア審査を受けた職位別 TT 若手の人数	2	-	7	9
⑤ 実施期間終了時のテニュア審査によって自機関のテニュアとしての資格があると判定された職位別 TT 若手の人数	1	-	6	7
⑥ 実施期間終了とともに自機関のテニュア職として採用した(採用できた)職位別 TT 若手の人数	1	-	6	7
テニュアポストの職位別ポスト数 等	助教	講師	准教授	教授
A ①で採用した TT 若手の国際公募時に用意していた職位別テニュアポストの数	-	-	4	5
B ②で自機関のテニュアポストに採用した TT 若手のテニュア職の職位別人数	-	-	0	0
C ⑥での実施期間終了とともに自機関のテニュア職に採用した TT 若手のテニュア職の職位別人数	1	-	4	2
テニュアポスト準備率、転出・辞職率、自機関のテニュア採用率 等				
【1】 テニュアポスト準備率 [%] (Aの合計) / (①の合計)				100%
【2】 実施期間中の最終テニュア審査前の転出・辞職率 [%] (③の合計) / (①の合計)				0%
【3】 テニュア資格付与率 [%] {(②の合計) + (⑤の合計)} / {(②の合計) + (④の合計)}				77.8%
【4】 自機関のテニュア職への採用率 [%] {(②の合計) + (⑥の合計)} / (①の合計)				77.8%

表-19 TT若手のテニユア審査結果(自主的取組を含む)

TT若手	自主的取組の別 振興調整費・	在任月数	審査実施時の 配属想定部局	審査結果	TT若手にテニユア審査結果を開示した 年月日及びコメントの概要
TT若手:A	振興調整費	39ヶ月	工学研究科	合格	平成22年4月1日 審査結果を踏まえ、専任教員として採用する
TT若手:B	振興調整費	41ヶ月	工学研究科	不合格	平成22年7月1日 審査結果を踏まえ、テニユアを付与しないと決定
TT若手:C	振興調整費	41ヶ月	工学研究科	合格	平成22年6月7日 審査結果を踏まえ、専任教員として採用する
TT若手:D	振興調整費	38ヶ月	加齢医学研究所	不合格	平成22年3月11日 テニユアを付与しないと決定したと通知
TT若手:E	振興調整費	37ヶ月	加齢医学研究所	合格	平成22年3月11日 テニユアを付与することを決定したと通知
TT若手:F	振興調整費	37ヶ月	工学研究科	不合格	平成22年7月1日 7年任期の6年目にテニユア審査を改めて実施する
TT若手:G	振興調整費	33ヶ月	医工学研究科	合格	平成22年7月15日 審査結果を踏まえ、専任教員として採用する
TT若手:H	振興調整費	34ヶ月	医工学研究科	合格	平成22年7月15日 審査結果を踏まえ、専任教員として採用する
TT若手:I	振興調整費	29ヶ月	医工学研究科	合格	平成22年7月15日 審査結果を踏まえ、専任教員として採用する
TT若手:J	振興調整費	29ヶ月	医工学研究科	合格	平成22年7月15日 審査結果を踏まえ、専任教員として採用する
TT若手:K	自主的取組	50ヶ月	工学研究科	不合格	平成22年7月1日 7年任期の6年目にテニユア審査を改めて実施する

(6) 自機関のテニユア職に採用したTT若手の状況

テニユア職には任期を付していない。研究費配分及び職務上の処遇も他の研究科教員と同様とする。

表-20 自機関のテニユア職に採用したTT若手の状況(自主的取組を含む)

TT若手	自主的取組の別 振興調整費・	テニユア職の 採用年月日	在任月数	テニユア 採用職位	配属部局	その他 (任期の有無・テ ニユア職としての 職務等)
TT若手:A	振興調整費	平成23年4月1日	39ヶ月	教授	工学研究科	任期無し 他教員と同じ
TT若手:C	振興調整費	平成23年4月1日	41ヶ月	助教	工学研究科	准教授昇任後任期無し 他教員と同じ
TT若手:E	振興調整費	平成23年3月1日	37ヶ月	教授	加齢医学研究所	任期無し 他教員と同じ
TT若手:G	振興調整費	平成23年4月1日	33ヶ月	准教授	歯学研究科	任期5年(再任可) ・研究及び大学院教育を職務とする ・研究室運営費として大学運営交付金を配分する
TT若手:H	振興調整費	平成23年4月1日	34ヶ月	准教授	工学研究科	任期無し 他教員と同じ
TT若手:I	振興調整費	平成23年4月1日	29ヶ月	准教授	医工学研究科	任期無し 他教員と同じ
TT若手:J	振興調整費	平成23年4月1日	29ヶ月	准教授	医工学研究科	任期無し 他教員と同じ

10. 自機関のテニユア職に採用できなかった TT 若手の状況と処遇・動向

(1) テニユア審査が不合格となり自機関のテニユア職に採用できなかった TT 若手の状況

TT 採用の時点から今日に至るまで、TT 若手本人の研究上の自主性は疑いのない所であり、他の同職位の研究者に比較して、研究補助員の雇用や独立スペースの確保、教育負担や管理運営負担の免除など格段に優れた研究環境を提供した。その結果、研究業績にも進展が見られたが、表-17 のテニユア審査項目に照らして評価した結果、テニユア教員としての採用は見送ることとした。なお、テニユア審査結果通知後の状況・動向として、本人は強い研究推進意欲を持っており、当人の希望によりテニユアトラック期間内で他機関に転出、あるいはテニユアトラック期間満了で他機関に転出した。

(2) テニユア審査が不合格で自機関のテニユア職に採用できなかった TT 若手の処遇・動向

テニユア付与に至らなかった場合の支援措置としては、転出先が決まらない場合は、1年間の年制教員としての任用を検討していたほか、所属部局の部局長を中心とした助言、支援体制を構築し、定期的に懇談、意見聴取を行っており、結果的には下記の表のとおり他機関へ採用されることとなった。

表-21 テニユア審査が不合格となり自機関のテニユア職に採用できなかったTT若手の処遇・動向
(自主的取組を含む)

TT 若手	自主的 振興調 整費の 別	TT 若手に着 任した年月日	在任 月数	在任中 の職名	研究分野	転出 年月日	機関としての処遇 (Safety Net等) 及び 現時点の職等
TT若手:B	振興調 整費	平成 19 年 1 月 1 日	46 ヶ月	助教	工学分野	平成 22 年 11 月 1 日	国内他機関研究員
TT若手:D	振興調 整費	平成 19 年 2 月 1 日	50 ヶ月	准教授	ライフサイエ ンス分野	平成 23 年 4 月 1 日	国内他機関准教授

(3) テニユア審査は合格したものの自機関のテニユア職に採用できなかった TT 若手の処遇・動向 該当なし。

11. 機関の人材流動性への配慮

各部局(専攻)において、人材の流動性を確保しつつ研究活動レベルを向上する体制を構築している。例えば、加齢医学研究所では、新教員制度の発足に合わせ、新規採用する全ての助教職に任期を付している。医工学研究科では、全ての任期付助教、准教授に対する人事評価を行う体制構築の作業を行っている。工学研究科マテリアル系専攻では、法人化以降、採用の全ての准教授と助教に再任可能な任期を付しており、任期終了時には再任あるいは昇任の判断のために、テニユア審査と同様の方法・基準で評価を行っている。歯学研究科では、再任可能な任期制を開始し、全ての任期付教員に対して業績評価を開始した。

12. 人材養成システム改革の構想・PDCA サイクル

個々の研究分野において、適切な人材育成システムのモデルを考え(Plan)、本課題の実施を通して(Do)、その効果や問題点を明らかにできた(Check)。その結果を踏まえ、今後のより適切な人材育成システム構築(Action)の作業を行っている。

工学研究科では、本課題を推進する過程でテニュアトラックの制度設計を行い、複数のモデル専攻で導入した。その経験と成果を反映させた形で、研究科内に内規の制定し、これにより全ての専攻で導入・実施が可能な体制を整えた。

歯学研究科では、教員業績評価と連動して、自己目標設定による自己評価も開始し、教員自らがPDCA サイクルを駆動する仕組みとした。

13. 本課題に関する情報発信・アウトリーチ活動等の状況とその波及効果

本課題の情報発信の手段としてホームページでの情報発信を行ってきた。また、公開の異分野交流セミナーのほか、平成 19 年 7 月にキックオフシンポジウムを開催し、平成 20 年 7 月には中間シンポジウムを開催し、テニュアトラック教員の研究成果等の発表を行い、学内および学外への情報発信に努めた。

表-22 情報発信・アウトリーチ活動等の開催件数(自主的取組を含む)

単位:件

年度	イベント	広報活動	マスコミ報道	その他
18 年度	1	—	—	—
19 年度	3	1	—	—
20 年度	3	1	1	1
21 年度	3	1	4	—
22 年度	—	—	8	1

(1) 構成員への説明状況

平成 18 年度に開催された本学部局長連絡会議において、特定領域推進支援センター内にテニュアトラックプログラム推進室を設置し、本課題を実施していくことを説明している。また、平成 19 年 7 月開催のキックオフシンポジウム、平成 20 年 7 月開催の中間シンポジウムにおいても、本課題の取組について、学内および学外への情報発信に努めた。

(2) 構成員へのアンケート調査等による周知状況 特になし。

(3) 機関内外への波及効果等

本課題の情報発信の手段としてホームページでの情報発信を行った。また、公開の異分野交流セミナーやシンポジウムの実施により、学内および学外への情報発信に努めた。

本学において人材システム改革のモデル事業を行うことで、国際的な研究拠点大学であり、多様な学問分野を擁する総合大学において、テニュアトラック制度を中心とした新入材システムを導入する際の有効性と問題点の検証が可能となる。また、本提案は、テニュアトラック制度の導入による、工学とライフサイエンスとの融合分野形成を主な目標としている。この分野は、今後の我国の重要な研究開発分野であり、他大学や研究機関においても興味深い人材育成モデルであると考えている。

14. 実施期間終了までの資金活用実績

総長裁量経費により、各教員に対して1,000万円のスタートアップ経費を支給した。この経費は、年度を跨いでの使用を認めており各教員の研究環境立ち上げに有効に利用されている。また、各部局において、研究科長戦略経費や専攻配分の運営費交付金から研究支援を行っている。

表-23 実施期間終了までの資金活用実績

		振興調整費(百万円)	自主経費(百万円)
1年目 (18年度)	人件費	9.1 (TT若手:5名 その他:1名)	4.5 (TT若手:1名 その他:0名)
	研究費	199.8	114.5
	その他の経費	0	0
2年目 (19年度)	人件費	99.7 (TT若手:10名 その他:10名)	8.9 (TT若手:1名 その他:0名)
	研究費	90.4	178.5
	その他の経費	0	0
3年目 (20年度)	人件費	162.8 (TT若手:10名 その他:20名)	8.9 (TT若手:1名 その他:0名)
	研究費	67.0	102.3
	その他の経費	0	0
4年目 (21年度)	人件費	155.3 (TT若手:10名 その他:17名)	8.9 (TT若手:1名 その他:0名)
	研究費	72.6	152.6
	その他の経費	0	0
5年目 (22年度)	人件費	154.2 (TT若手:10名 その他:17名)	8.9 (TT若手:1名 その他:0名)
	研究費	78.9	767.9
	その他の経費	0	0

注) 年度途中転出・辞職等による補充者は人数に追加しないで下さい。

15. 総括責任者のリーダーシップ

本課題は総長(総括責任者)のリーダーシップのもと、全学的に分野融合型事業等、特定領域研究を推進するための支援組織である「特定領域研究推進支援センター」(センター長:研究担当理事)内に設置されたテニュアトラックプログラム推進室(室長:研究担当理事)において、モデル部局と連携したパイロットプログラムとして推進された。

総括責任者(総長)は、本課題において特に重要な要素である「自立的研究環境」の整備に当たり、総長裁量経費によりスタートアップ経費1億円(1,000万円×10人)を支援するとともに、研究スペース確保のための建物改修を行った。また、教員の定年延長措置に伴うモデル部局のポスト不足を、総括責任者(総長)のリーダーシップにより、一定期間支援することにより、積極的な支援を行った。

(1) 国際公募の状況

課題担当者及びモデル部局の担当教員が参画するテニュアトラックプログラム推進室において、国際公募に関する企画立案を行った。

(2) 選考・採用審査とその結果

選考に当たっては、モデル部局を中心としてそれぞれのモデル部局がそれぞれの部局の将来構想等を勘案し適材を選考したが、その選考プロセスを含めた選考方法の適正性についてはテニュアトラックプログラム推進室で評価を行った。

(3) TT若手の研究環境の整備内容

総長裁量経費によりスタートアップ経費 1 億円 (1,000 万円×10 人) を支援するとともに、研究スペース確保のための建物改修を行った。

また、本課題開始当時、日本ではあまり実施例がみられなかった「メンター」の配置に当たり、テニュアトラックプログラム推進室でメンターの役割等について議論し、学内においてバラつきがないよう一定の共通理解を図ったうえで配置した。

(4) TT若手の育成施策とその内容

TT若手の優れた研究業績として「最先端・次世代研究開発支援プログラム」に2件採択されている旨、全理事・副学長が参画する運営企画会議(議長;総長;総括責任者)において紹介された。

(5) 機関としてのTT若手支援体制

テニュアトラックプログラム推進室において、モデル部局と連携したパイロットプログラムとして推進されてきた。

(6) TT若手及び研究支援員(ポストドクター)等のキャリアパス支援

TT若手への救済措置については、テニュアトラックプログラム推進室で問題点を洗い出し議論を重ねたうえで各モデル部局において内規の反映に至っている。

(7) 年次評価の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等

テニュアトラックプログラム推進室において、年次評価の基準・方法に関する企画立案を行った。

(8) 中間評価の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等

中間評価は実施していないため、特になし。

(9) テニュア審査の体制、基準・方法、結果、メンターの関与等

各モデル部局のテニュア判定審査手続きを含む審査結果について、各部部长からテニュアトラックプログラム推進室長へ報告され、テニュアトラックプログラム推進室会議においてテニュア判定審査手続きの適正性について評価を行った。

(10) 自機関のテニュア職に採用できなかったTT若手の状況と処遇・動向

テニュアトラックプログラム推進室に報告された。

(11) 機関の人材流動性への配慮

機関として従前、個別に労働条件等を定め雇用していた者を対象とした「特定有期雇用職員就業規則」を整備し、労働条件の客観性を担保するとともに、教員人件費の有効活用及び人材の流動性の確保を図った。

(12) 人材養成システム改革の構想・PDCA サイクル

本課題のモデル部局である工学研究科や歯学研究科において様々な取組を行ってきたが、これを踏まえた人材養成システム改革の検討にあたっては、本課題の取組により明らかとなった効果や問題点について機関として適切に評価するものとする。

(13) 本課題に関する情報発信・アウトリーチ活動等の状況とその波及効果

平成 18 年度に開催された本学部局長連絡会議(議長:総長;総括責任者)において、特定領域研究推進支援センター内にテニュアトラックプログラム推進室を設置し、本課題を実施していくことを説明している。本プログラムに採択された後、「テニュアトラック推進事業」のホームページを開設するとともに、このことについては、本学ホームページの“ニュース・トピック”に掲載し、本学ホームページトップページにバナーを設けるなどして本課題に関する情報発信を行った。

(14) 実施期間終了までの資金活用実績

総括責任者である総長のリーダーシップのもと、総長裁量経費により、任用されたテニュアトラック教員に対し、スタートアップ経費として初年度に1人当たり1,000万円の支援を行った。

VI. 実施期間終了後の人材養成システム改革の状況

1. 実施期間終了後の人材養成システム改革の内容

(1) 実施期間終了後、機関で導入している(導入が決定している)テニュアトラック制

【テニュアトラック制導入に向けての機関の方針】

制度導入については、部局の方針等を尊重している。

【導入している(導入が決定している)テニュアトラック制の内容】

導入部局のテニュアトラック制の内容については、部局の方針等により制度を導入しており、例えば工学研究科においては、「東北大学大学院工学研究科テニュアトラック制度に関する内規」が制定され、5年又は7年任期でテニュアトラック教員を採用し、テニュア審査を合格した場合はテニュアの資格を付与する内容等が定められ、継続的に運用可能なテニュアトラック制度の整備を行っている。

【導入している(導入が決定している)テニュアトラック制の適用範囲(適用する部局等)】

導入部局において対象となるテニュアトラック教員の主な職種は、工学研究科が准教授又は助教として定めているほか、文学研究科が准教授、情報科学研究科が准教授、環境科学研究科が准教授などである。

【導入している(導入が決定している)テニュアトラック制の適用規模(機関全体での適用人数等)】

実施部局での適用人数は、工学研究科が2人のほか、文学研究科が5人、情報科学研究科が1人、加齢医学研究所が18人などである。

表-24 実施期間終了後、既に導入している(導入が決定している)テニュアトラック制の実績

テニュアトラック導入部局	A：年度平均新規採用人数(准教授以下)(人)	B：テニュアトラック教員新規採用計画(年度平均、人)	B/Aテニュアトラック教員率(%)	資金計画
文学研究科	12	採用計画なし	-	人件費：部局定員 研究費：部局の経費
教育学研究科	0	採用計画なし	-	
工学研究科	28.4	採用計画なし	-	
情報科学研究科	0.7	採用計画なし	-	人件費：部局定員 研究費：部局の経費
環境科学研究科	0	採用計画なし	-	-
加齢医学研究所	6.6	5.0	75.8	人件費：部局定員外 研究費：部局の経費
流体科学研究所	3	採用計画なし	-	-
東北アジア研究センター	0	採用計画なし	-	-
学術資源研究公開センター	0	採用計画なし	-	人件費：部局定員 研究費：部局の経費
機関合計	50.7	-	-	

【テニュアトラック制導入による今後の課題】

- ・テニュアトラック制を全学的に普及させるにあたり、例えば病院の臨床系教員においては、研究業績等のみならず地域医療への貢献等も勘案して総合的にテニュア付与の判断がなされるものであって、一律にテニュアトラック期間を定めることは適切ではない、あるいは、教員ポストや人件費に余裕がない部局については、その研究・教育レベルの維持のため、退職者の後任選考にあたりテニュア付きポストとして公募せざるを得ないなど、各部局の特色、個別事情を酌んだ制度設計に配慮する必要がある。
- ・テニュアトラックの期間が、労働基準法を適用される有期雇用契約の任期の上限(5年)を超える場合、テニュア付与の審査とは別に、任免手続上の任期更新の審査(教授会等の承認)が必要となるため、このような事務的煩瑣の解消について配慮する必要がある。
- ・テニュアトラック教員が承継職員のポストを用いない場合(任期規程による任期によらず、特定有期雇用職員就業規則による任期を付される場合)、退職手当算定の基礎となる承継職員としての在職期間が中断されるため、テニュアトラックを経ずにテニュアを付与された者と比較した場合の不利益等の存在について配慮する必要がある。

【実施期間終了後、テニュアトラック制を導入していない(導入が決定していない)要因等】

テニュアトラック制を導入しない理由として、教員の流動性を高める方策として任期制の導入を積極的に推進してきた経緯もあることから、その一方で、優秀な教員をどのように確保するか、テニュアトラック制度も含めて今後検討していく必要があるとする部局や、教員の人事制度は教授会構成員の合意が必要不可欠であるため、合意形成のための議論を深めていく必要があることが要因に挙げられている。また、年間を通して頻繁に人事異動があり十分なトラック期間を設定することができないため、導入していないことを要因にあげる部局が複数ある。

【その他】

特になし。

(2) 実施期間終了後の人事制度

テニュアトラック教員からテニュアを得たものと、もともとの任期なしポストにいたものとの処遇の違いは無いことを基本としている。最大の違いは、昇任時に公募をしないで、教授あるいは准教授にすることであり、テニュアになってからの差は付けていない。

(3) 今後の人材養成システム改革の方向性

モデル部局(専攻)においては、すでにテニュアトラックの制度設計を行い、継続的なテニュアトラック制度の構築には問題ない。全学的には、テニュアトラック制度を導入または検討中の部局は約1/3程度であるが、更なる普及に向けて総長裁量経費による「尚志プログラム」が策定された。これは、全学における若手研究者の育成やテニュアトラック制度の普及を目的としており、「尚志プログラム」の実施により、若手人材が活躍できる人事システムが学内に普及することが期待される。

(4) 今後の人材養成システム改革推進における課題

大学における教育研究活動の内容は、学術領域によって特徴があり、かつ多様であることから、本学としての基本方針のもとで、学問分野の特性を考慮しつつ、部局の特性に配慮した人事システムを構築することが基本であるが、若手研究者の自立的な研究環境整備は、本学共通の課題である。このことから、本課題終了後は、総長裁量経費において「尚志プログラム」を策定して、世界から若手研究者を公募して、自立的な環境において研究を推進させる制度を作った。これにより、本課題の成果をもとに、新人事システムの普及・促進が期待される。

2. 実施期間終了後の資金計画

人件費については、各部局の教員人件費を使用する。スタートアップ経費は部局長裁量経費により支弁する予定である。ただし、本課題において支援したようなポスト等を含む手厚い人的支援については各自の外部資金によるものを期待している。

表－25 実施期間終了後の資金計画

		運営費交付金(百万円)	その他(百万円)
6年目 (23年度)	人件費	17.8	5
	研究費	6	20
	その他の経費	0	0
7年目 (24年度)	人件費	17.8	5
	研究費	6	15
	その他の経費	0	0
8～12年目 (25～ 29年度)	人件費	17.8	0
	研究費	6	10
	その他の経費	0	0

3. 実施期間終了後の継続性に関する機関の長のコミットメント

本学では、総長が任期中に取り組む重点的な課題に関する戦略実行プランとして「井上プラン」を公表し、東北大学が10年後に総合評価で「世界トップ30位以内」に入る「世界リーディング・ユニバーシティ」を目指しており、「大学を支える人材の確保・活用を図れる人事システムの構築」(国際競争力を支える教員の確保)として「将来の教育研究の担い手となる若手教員の活用に関する仕組みを導入すること、及び「世界的な若手教員の確保・育成を図るための方策を検討する」ことを掲げている。

具体的には、平成22年度に「東北大学尚志プログラム」を策定し、5年間で100名程度の世界で活躍できる優秀な若手教員の養成を図ることを目的として、特に、若手教員が夢をもって研究教育に専念できる自立的な環境の構築と共に、任用期間中の業績に対する厳格な評価を踏まえて、より安定的なポストにおいて中長期的視点での研究の展開を可能とする東北大学発のテニュアトラック制度の仕組みもあわせて整備することとしている。

東北大学尚志プログラム

- **プログラムの主旨**

井上プラン2007に掲げる世界的な若手教員の確保・育成を図るための方策として、100名規模の世界で活躍できる優秀な若手教員の養成を図ることを目的とする。特に、若手教員が新領域開拓の夢をもって研究教育に専念できる自立的な研究環境の構築と共に、任用期間中の業績に対する厳格な評価を踏まえて、より安定的なポストにおいて中長期的視点での研究の展開を可能とする東北大学の大任職制度の仕組みもあわせて整備する。
- **採用人員**

5年間で100名程度
- **資格**

博士の学位を有する者（博士の学位を取得した者と同等以上の者を含む）
（原則として、年齢が採用時に45歳以下の者）
- **対象分野**

人文社会科学、自然科学等のすべての分野を対象とする。
- **募集**

国際公募とする。
- **選考**

尚志プログラム選考会議（仮称）（以下、選考会議）で決定した部局ごとの推薦枠に基づき、部局による公募を行う。部局は選考会議に順位を付して推薦し、選考会議が選考のうえ、総長が決定する。
選考会議の構成員は、理事、副学長、総長特任補佐の中から総長が指名する。
- **雇用期間（任期）と給与**

5年以内の雇用期間を付し、任期満了までに実績を評価する。
評価結果により、雇用期間の更新、あるいはテニユアポストでの任用もあり得る。
給与は、年俸制とし、支給額は個別に決定する。
- **所属及び職名**

受入部局の所属とする。
職名は、助教・准教授又は教授（尚志プログラム教員（仮称）・特定有期雇用）とする。
- **研究**

受入部局において自立的な研究環境を提供することを基本とする。
受入部局に対してミッションステートメントの提出を求める（自立的な研究環境の提供、スペース、学生配属の有無、テニユア審査の有無など）。

- **教育**
この制度が優秀な教員（アカデミック）を養成することを目的としていることから、受入部局において教育スキルを向上させる環境を提供することが望ましい。
- **スタートアップ経費及び研究場所**
スタートアップ研究費として、採用時に、一人当たり 1000 万円（上限）^{*1}を配分する。
以降の研究費については配分を行わないので、外部資金等を獲得すること。
研究場所は原則として受入部局において用意する。
^{*1}研究計画によって増減することがある。
- **プログラム管理**
総長は、選考会議の意見に基づき、部局ごとの推薦枠を決定する。また、受入部局における実施状況を把握することで、全学としてプログラムが適切に運用される体制を構築する。
- **異分野交流セミナーの開催**
採用された尚志プログラム教員（仮称）は、異分野間の研究者交流を促進する異分野交流セミナーの主催と参加を義務とする。

以 上

参考2「中期目標・中期計画」等における“若手研究者の採用・育成”、“テニュアトラック制の導入”、“機関の人材養成システム改革(人事システム改革等)”等に関連する記載状況

○中期目標

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標

1 組織運営の改善に関する目標

② 大学を支える人材の確保・活用を図れる人事システムを構築する。

○中期計画

Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

②-1 国際競争力を支える教員の確保

国際水準の教育研究等の質の確保・向上を目指して、多様な教員を多様な方法で確保する仕組みを教員のキャリアパスに適切に組み込んでいく。

②-2 東北大学式人事処遇システムの整備

本学の戦略的・機動的な大学運営と教育研究の高度化による更なる躍進を目指して、東北大学式人事処遇システムを立案し、実行する。

②-3 多様な努力が報われる評価システムの確立と活用

評価については、職種等の特性を踏まえて適切に実施し、必要に応じて改善を行う。

②-4 男女共同参画の推進



男女共同参画の推進に向けて、目標の設定、育児と仕事の両立支援策の導入など、総合的・計画的な取組を推進する。

参考3 平成 18 年度第1回目(通算第1回目)国際公募要領(和文及び英文)

事例 1. 日本機械学会誌等に掲載の公募文

- タイトル:** 東北大学医工学分野テニュアトラック教員募集
- 求人人員:** 3名(准教授または助教)
- 所属:** 東北大学特定領域研究推進支援センター所属となり、大学院工学研究科等を兼務することにより研究教育に従事する
- 専門分野:** 人工臓器, 医用材料, バイオメカニクス, バイオインフォマティクス, 医用ロボティクス, ナノメディスン, 組織再生医工学等の医工学関連分野
- 応募資格:** 博士取得後10年程度以内
- 着任時期:** 2007年7月1日
- 任期:** 2011年3月31日, 任期中の研究教育業績を評価し, 優れた業績と判断された場合にはテニュア(任期なし)准教授または教授ポストに再任用される。
- 提出書類:** (1)履歴書(写真貼付), (2)研究業績リスト(学術論文, 参考論文, 著書, 総説・解説, 特許, 受賞, 招待講演, 研究費獲得状況(代表者), 学会・社会活動状況), (3)主要論文5編以内の別刷, (4)これまでの研究成果の概要と今後の研究計画の概要(1000字程度), (5)推薦書3通または本人の能力と人柄を評価できる3名の氏名, 住所, 電話番号, FAX番号, E-mailアドレス
- 応募締切:** 2007年3月30日(金)必着
- 書類提出先:** 〒980-8579 宮城県仙台市青葉区荒巻字青葉 6-6-01 東北大学大学院工学研究科バイオロボティクス専攻 副研究科長 佐藤正明 教授, *簡易書留で「医工学分野テニュアトラック教員応募書類在中」と朱書き送付のこと。電話 022-795-6942 e-mail:sato@bml.mech.tohoku.ac.jp
- 備考:** 学外有識者を含む選考委員会及び選考専門委員会において、書類審査および面接審査を行うことにより、最終候補者を決定します。独立した若手研究者育成ポストであり、先駆的・学際的な基礎研究を積極的に推進し、フロンティア領域を開拓する気概と能力を有する若手研究者を求めます。国籍・性別は問いません。採用後は、科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備の促進事業」により任用となり、年俸制が適用され、研究室立ち上げ費用(1千万円)と研究費が支給されるほか、ポスドク又は研究補助員の雇用が可能です。

事例 2. Nature 誌に掲載の公募文(Nature Vol.442, 10 August 2006)

 <p>Two Tenure Track Associate Professor Positions at Institute of Development, Aging and Cancer, Tohoku University, Sendai, Japan http://www.idac.tohoku.ac.jp</p> <p>The Institute of Development, Aging and Cancer at Tohoku University is seeking two young scientists who are eligible to be independently engaged in basic research of oncology, immunology, neuroscience and/or related areas. We encourage women and foreigners to apply. The successful applicants are expected to be enrolled in a "Program of Frontiers of Advanced Interdisciplinary Area" that is sponsored by Ministry of Education, Science, Culture, Sports and Technology, Japan. This program covers the period of 2006 through Mar. 31, 2011, and offers annual salaries for two researchers and two additional researchers (postdoctoral fellows or technicians). Financial supports for equipments and reagents are also awarded. During or at the end of the program, the researchers will be able to obtain tenured positions after evaluation by the committee.</p> <p>Interested applicants should send CV, a publication list, PDF files of major papers (less than 10), summary of previous activities as well as future research plans in about 1,000 words, a list of scientific grants awarded previously, and two recommendation letters to the email address: apply@idac.tohoku.ac.jp Questions can be sent to this address. Deadline for application is Sept. 30, 2006.</p> <p>Further information will be obtained at these URLs. http://www.idac.tohoku.ac.jp/information/tenure-t.2006.html</p>	 <p>A Tenure Track Research Associate Position at Graduate School of Engineering, Tohoku University, Sendai, Japan http://www.tsc.cress.tohoku.ac.jp</p> <p>Energy Systems Engineering Group in Department of Mechanical Systems Design, Graduate School of Engineering is seeking a young scientist who is eligible to be independently engaged in basic research of proton conducting coordination polymer materials and/or related areas for fuel cells and hydrogen energy systems.</p> <p>The successful applicants are expected to be enrolled in a "Program of Frontiers of Advanced Interdisciplinary Area" that is sponsored by Ministry of Education, Science, Culture, Sports and Technology, Japan. This program covers the period of 2006 through March 31st, 2011, and offers annual salaries for a tenure track researcher and an additional researcher (postdoctoral fellow or technician) to set up an independent laboratory that will be also offered by this program. Financial supports for experimental reagents are also awarded. During or at the end of the program, the researcher will be able to obtain a tenured position at our department, after evaluation by the committee.</p> <p>Interested applicants should send curriculum vitae, a publication list, PDF files of major papers (less than five), summary of previous activities as well as future research plans(1,000 words), a list of scientific grants awarded previously, and names and contact information of three references to :</p> <p>Hiroo Yugami, Professor (h_yugami@energy.mech.tohoku.ac.jp)</p> <p>Deadline for application is Sept. 15, 2006. A committee consisting of intra - as well as extramural members - will select successful applicants through paper-review and interview.</p> <p style="text-align: right;">W87027R</p>
---	---

平成21年6月10日
テニユアトラックプログラム推進室

科学技術振興調整費テニユアトラック教員のテニユア判定審査

科学技術振興調整費「先進融合領域フロンティアプログラム」により任用されているテニユアトラック教員の審査については、以下を参考に各部局等において独自の審査委員会を設置することにより実施する。審査結果については、テニユアトラックプログラム推進室内に設置された評価委員会により主にシステムの観点からの検証を行い、本学におけるテニユアトラック制度の改善指針を得る。

(1) 審査資料例

I 成果報告書

1. テニユアトラック期間中の研究成果
2. テニユアトラック期間中の教育および学生指導実績
3. 国内外の外部研究者からの評価

II 活動実績資料

1. 履歴書
2. 現在までの研究・教育・臨床等の概要
3. 研究業績
(学術論文、特許、受賞、外部資金獲得状況、共同研究等)
4. 教育実績(学生指導、講義など)
5. 学協会、社会活動等の社会貢献実績
6. 今後の研究教育等に対する抱負
7. その他特記事項(自己アピールなど)

(2) テニユア判定審査基準例

- ・ 分野兼任教授やメンターからのコメント
- ・ 新分野創生あるいは特色ある分野創生の程度
- ・ トラック期間内の目標達成度とレベル
- ・ 研究分野の発展性、
- ・ トラック期間中の研究費獲得状況
- ・ 学会発表、論文発表において質・量ともに一定レベル以上であること。
- ・ 同年代・同分野の教員・研究者と比較して優れているか
- ・ 教育に対する情熱 学生指導能力
- ・ テニユア教員としての適性や管理運営能力

平成21年7月15日

科学技術振興調整費テニュアトラック教員のテニュア判定審査(機械系)

科学技術振興調整費「先進融合領域フロンティアプログラム」により任用されているテニュアトラック教員の審査については、「テニュアトラック教員のテニュア判定審査手続き内規(平成21年6月10日付推進室会議)」第2条に依り、工学研究科(機械系)において判定委員会を設置して、以下の評価基準で審査を行う。

(1) 審査資料

I 成果報告書

1. テニュアトラック期間中の研究成果
2. テニュアトラック期間中の教育および学生指導実績
3. 国内外の外部研究者(3名)からの評価(注1)

II 活動実績資料(注2)

1. 略歴
2. 研究歴の概要
3. 学術論文
4. 参考論文
5. 著書
6. 総説・解説・展望・資料等
7. 特許・実用新案
8. 受賞
9. 研究助成金、研究補助金
10. 担当授業科目
11. 授業評価
12. 国際会議、国際共同研究
13. 国内会議、国内共同研究
14. 学協会、委員会
15. 学内委員会
16. その他特記事項(自己アピールなど)

(注1) 国内外の外部研究者からの評価報告書は、外部研究者から直接系長に届くようにすること。

(注2) 原則英語とし、英訳できない部分については日本語で記載

(2) テニユア判定審査基準

代表的評価項目を以下に示す。

なお、これら項目の全てを満たしていることを要求するものではない。

業績内容評価項目（例）

- ・ 学会発表、論文発表において質・量ともに一定レベル以上であり、同年代・同分野の教員・研究者と比較して卓越しているか。
- ・ 権威ある賞を受賞しているか。（例：文部科学大臣表彰、日本学術振興会賞など）
- ・ トラック期間中の科学研究費(若手(S)など)やJST(CREST、さきがけ)などの競争的研究プロジェクト等の研究費獲得状況。
- ・ 世界規模の学会で基調講演や招待講演を行っているか。
- ・ 当該分野で高い評価を得ている雑誌に論文が掲載されているか。
- ・ 基本特許の取得や、新技術・新製品の開発に積極的であるか。
- ・ 学生の教育経験があり、指導学生が学会等で高い評価を得ているか。学生の受賞など。
- ・ その他研究教育において優れた業績があるか。

将来性評価項目（例）

- ・ 新分野創生あるいは特色ある分野創生の程度は十分か。
- ・ 研究分野の発展性は高いか。
- ・ 当該専攻・分野の将来を担える人材であるか。
- ・ 教育に対する情熱 学生指導能力は十分あるか
- ・ テニユア教員として相応しい人格、協調性や管理運営能力を備えているか。

参考5 機関全体及び部局のテニュアトラック制に係る規程

事例:部局(工学研究科)

東北大学大学院工学研究科テニュアトラック制度に関する内規

制定 平成23年3月7日

(趣旨)

第1条 この内規は、東北大学大学院工学研究科（以下「本研究科」という。）の若手教員に対し、自立的研究環境の提供とテニュア獲得のインセンティブを与えることにより、当該教員の教育研究に対する意欲を高めるとともに、早期の自立を促すことにより、もって本研究科における教育研究の高度化及び活性化を期することを目的として導入するテニュアトラック制度に関し必要な事項を定める。

(テニュアトラック教員の職)

第2条 テニュアトラック教員として雇用する教員の職の種類は、准教授又は助教とする。なお、テニュアトラック助教に関する内規は、別に定める。

(テニュアトラック期間及びテニュアトラック教員の任期)

第3条 テニュアトラック准教授の任期は、教員任期法に従う場合は最長7年、労働基準法（年俸制）に従う場合には5年をそれぞれ標準とし、再任しない。

(雇用ポスト及びテニュア付与)

第4条 各系（専攻）のポストを使用する。教員任期法による任用を行う場合には事前に任期規程の改正を本研究科に申し出ることとする。

2 テニュアトラック准教授がテニュア審査を合格した場合はテニュアの資格を付与し、各系（専攻）のポスト状況を考慮してできるだけ早い時期に任期なし教授に昇任させる。このとき公募は行わない。

(公募及び選考)

第5条 各系（専攻）においてテニュアトラック教員公募であることが分かるよう、待遇やテニュア審査等に関する情報を明記のうえ公募を実施する。

2 各系（専攻）内にテニュアトラック教員選考委員会を結成し、評価基準を明確にした上で選考を行う。選考結果は専攻長会議において報告する。

(同意及び説明責任)

第6条 テニュアトラック教員を雇用する場合は、雇用形態、任期等について、書面により雇用される者の同意を得なければならない。

2 系（専攻）の長は、前項の同意を得るにあたっては、テニュアトラック制度の内容その他必要な事項について、書面により説明しなければならない。

(テニユア審査委員会)

第7条 各系(専攻)内にテニユア審査委員会を結成し、評価基準を明確にした上で審査を行う。審査資料及びテニユア判定基準等は、別紙1の「審査方法」を参考にする。審査はおおむね任期終了の1年前までに行う。審査結果は専攻長会議において報告する。

2 テニユア審査委員会に関し必要な事項は、当該系(専攻)が別に定める。

(テニユアを付与されなかった場合の取扱い)

第8条 テニユア審査委員会が必要と認めた場合は、テニユアの付与に係る審査で不可とされた教員を、転出準備等のため、研究科長の同意を得て年俸制による雇用により1年を限度としてその労働契約期間を更新することができる。ただし、当該更新した後の労働契約期間中についてはテニユアトラック教員とはみなさないものとする。

(スタートアップ経費)

第9条 テニユアトラック教員として雇用する教員のスタートアップ資金を研究科長戦略的経費にて供与する。

(雑則)

第10条 この内規に定めるもののほか、テニユアトラック制度に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この内規は、平成23年4月1日から施行する。

別紙1

テニュアトラック教員のテニュア判定審査方法

テニュアトラック教員の審査については、以下を参考に各系（専攻）等において独自の審査委員会を設置することにより実施する。

(1) 審査資料例

I. 成果報告書

1. テニュアトラック期間中の研究成果
2. テニュアトラック期間中の教育及び学生指導実績
3. 国内外の外部研究者からの評価

II. 活動実績資料

1. 履歴書
2. 現在までの研究・教育等の概要
3. 研究業績
(学術論文、作品、特許、受賞、外部資金獲得状況、共同研究等)
4. 教育実績（学生指導、講義など）
5. 学協会、社会活動等の社会貢献実績
6. 今後の研究教育等に対する抱負
7. その他特記事項（自己アピールなど）

(2) テニュア判定審査基準例

- ・ 分野兼任教授やメンターからのコメント
- ・ 新分野創生あるいは特色ある分野創生の程度
- ・ トラック期間内の目標達成度とレベル
- ・ 研究分野の発展性
- ・ トラック期間中の研究費獲得状況
- ・ 学会発表、論文発表において質・量ともに一定レベル以上であるか
- ・ 同年代・同分野の教員・研究者と比較して優れているか
- ・ 教育に対する情熱 学生指導能力
- ・ テニュア教員としての適性や管理運営能力