

## グローバル若手研究者フロンティア研究拠点



夢はバラ色

馬場章夫\*

Frontier Research Base for Global Young Researchers

Key Words : A New Career Path for Young Researchers

ここでは、工学研究科が応募し、平成18年度の文部科学省科学技術振興調整費の委託事業である「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」に採択されたプロジェクト「グローバル若手研究者フロンティア研究拠点」について紹介します。本プロジェクトの目的は、「将来有望な若手人材を確保すること」、「採用した若手の研究力・教育力・管理能力を育成する」、および「新しい若手採用人事制度を確立する」ことにある。誤解を恐れずにいえば、阪大版テニユア・トラック制度の導入です。「阪大版」として認知されるような新しい若手人材確保システムを、5年間をかけて、模索・試行しながら工学研究科に導入していく予定ですので、建設的なご意見・ご批判をいただければと存じております。

このプログラムでは、表1に示すように、全国で9件のプロジェクトが採択されていますが、総合大学のなかで研究科単独での実施となっているのは阪大工学研究科だけです。大規模研究科でのプロジェクトの見本となるべき立場にあると自覚して進めていくつもりです。

研究拠点の改革という意味では、本プロジェクトは、平成13年度～17年度の同じ科学技術振興調整費充当戦略的研究拠点育成プロジェクトである「阪大フロンティア研究機構(FRC)」の実績をうけて、

採択されたものです。プロジェクト終了後の昨年11月に実施された最終評価で全5項目ともaという高い評価を受けていますが、その成果の一つとしてフロンティア研究棟の建設と「フロンティア研究センター」の設置があります。ちなみにフロンティア研究棟2号館の建築も平成19年10月に予定されています。このフロンティア研究センターは、採用した若手研究者の受け入れ機関として本プロジェクトにおいても重要な役割を果たします。

平成18年度からは、人事システムの改革という観点から、より高度な研究拠点を育成する予定です。大学において、実績をあげた著名な研究者を確保するために、公募により教授を採用することが一般的になってきたのは周知のとおりですが、一方で、目的を持った機関では当然のことであるべき、将来の可能性を持った若手人材を確保・育成する戦略的なシステムが、大学には欠けているとの反省があります。この問題への対応策を試行することが本振興調整費の目的であると理解し、提案・設計したのが「グローバル若手研究者フロンティア研究拠点」プロジェクトです。阪大工学研究科の将来を託すことのできる人材育成システムの構築が本プロジェクトの基本目的になります。研究分野によって、それぞれに最適な手法や方針があり、一朝一夕にはシステムが出来上がらないことは承知の上で、あえて、一石を投じているつもりです。

まず、概要を示します。2006年度と2007年度の2年間は、5名ずつを本振興調整費で「特任講師」として雇用し、独立した環境で研究活動に従事してもらいます。プロジェクト採択時に文科省から付けられた条件が、過半数は外部からの採用とするというものです。採用した若手には、立ち上げ費用約500万円と年間約1000万円(4年間)の活動費を提供する予定です。この金額は、決して少ないもので



\* Akio BABA  
1949年1月生  
1976年大阪大学大学院工学研究科石油化学専攻博士課程修了  
現在、大阪大学大学院工学研究科、応用化学専攻、教授、工学博士、有機合成化学・有機工業化学  
TEL 06-6879-7384  
FAX 06-6879-7387  
E-mail : baba@chem.eng.osaka-u.ac.jp

タイトル	機関名
グローバル若手研究者フロンティア研究拠点	大阪大学・工学研究科
フロントランナー養成プログラム	東京工業大学
新領域を開拓する独創的人材の飛躍システム	京都大学
名大高等研究院研究者育成特別プログラム	名古屋大学
若手人材育成拠点の設置と人事制度改革	東京農工大学
先進融合フロンティアプログラム	東北大学
メディカル・トラップトラック制度の確立	東京医科歯科大・難病疾患研究所
ナノテク・材料研究者育成の人材システム	北陸先端科学技術大学院大学
次世代研究スーパースター養成プログラム	九州大学

表1 平成18年度 文部科学省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プログラム」採択プロジェクト

はありません。その証拠に、欧米諸国からの応募も数多く見られました。2008年度からの3年間の募集は、工学研究科経費での雇用となります。5年間の合計で25名程度の若手を、本プロジェクトによる新しい制度で雇用し、工学研究科の多岐にわたる分野で、有望な若手人材の確保に役立てると同時に、さらに、プロジェクト期間中に本制度をよりよいものに改良し、終了後には「阪大版テニユア・トラック」を工学研究科に本格導入することが求められています。

本振興調整費によるプログラムは、新人事システムの導入を目的としたプロジェクト公募であり、採用時のヒアリングで約束したミッションステートメントを次に示しますが、今後の活動はこれを実現するためのものです。

優秀な人材を確保するために、いわゆる特進コースを設置し、研究費と環境を保証する。5年間の育成期間を設定するために、応募者はポスドク、助手、企業研究者などの社会経験を1年以上有する者に限定し、学生からの直接応募は不可能とした。ただし採用を5年間継続実施することにより、現在学生で

ある若手にも門戸を開き、彼らの夢の受け皿とする。これは博士後期課程の終了後に海外や企業など外部機関へ積極的に出て、経験を積んでから帰ってもらう狙いでもある。

また、実績よりも将来の可能性を重視することから、教授や助教授などとしてすでに一定の実績をあげて評価を受けているものは対象外とした。文部科学省からの採択条件として、機関内からの採用を過半数以下とすることになっています。雇用期間内に必ず評価を行い、工学研究科で准教授にするか否かを決定する。工学研究科ではすでに、5年間の任期制を導入しているが、再任が可能な制度であるため、必ず5年目で昇進の判断が下されるわけではないことが本特進コースとの差になる。ただし、本プログラムでは、評価が低ければ退職になるため、リスクもあることになるが、採用のときに見定めることが、委員会の責任になる。英語での教育参加が条件となるため、その能力が求められるのは当然であるが、研究科全体への工学英語の普及などを考えれば教育能力のある英語圏のネイティブの雇用も視野に入ってくる。

・若手研究者に対する特進キャリアパス（テニユアトラックコース）の新設。
・国際的、社会的に評価される、優秀な人材の確保と確実な育成。
・工学研究科長直轄の戦略的人員配置による、教育研究組織のスクラップアンドビルド。
・工学研究科のリーダー育成対象たる若手研究者（博士号取得後1年以上の研究経験を有する35歳以下）を世界から公募し、特任講師として採用する。
・採用審査・評価は半数の外部委員を含む若手育成委員会で厳格に行う。
研究能力の判定は外国の専門家にも意見を求める。
・振興調整費での採用の過半数は工学研究科外からとする。
・開始3年目からは工学研究科経費により追加採用し、特進キャリアパスを定着させる。
・評価により、准教授（または教授）に昇任。評価の低いときは辞職。
・教育活動は専攻と協力、担当講義は英語で実施。

表2 人材システム改革構想【ミッションステートメント】

図1に、運営組織の全体像を示してあります。本プロジェクトで雇用された若手は、特定の専攻やセンターに属するのではなく、フロンティア研究センターにおかれた「若手研究者フロンティア研究拠点」に工学研究科長直轄人事として所属し、「若手育成委員会」(外部委員3名と学内委員3名で構成)の指導のもとでの活動となる。さらに育成委員会のもとに実務を担当する「若手拠点運営委員会」を設置し、毎年の予算申請、公募活動や採用した若手の支援を行う体制となっている。フロンティア研究センターは、民間との共同研究や工学研究科から発進する研究活動を支援することを主な使命としており、若手研究者の社会との関わり方についても適切な支援が期待される。工学研究科では分野横断的な研究グループ「最先端研究組織;リサーチ・イニシアティブ」を立ち上げており、これらとも積極的にかかわっていけるように支援する予定である。産学連携活動に関しては、平成18年度に立ち上がった民間との共同研究ユニットである「共同研究講座」や、合同会社「フロンティア・アライアンス」など、様々な局面での支援体制が可能な状況である。若手研究者が社会と直接に関わることにより、工学研究科における将来の研究の意義付けや方向付けに有意義であると期待している。

次に、具体的な若手採用活動について示します。

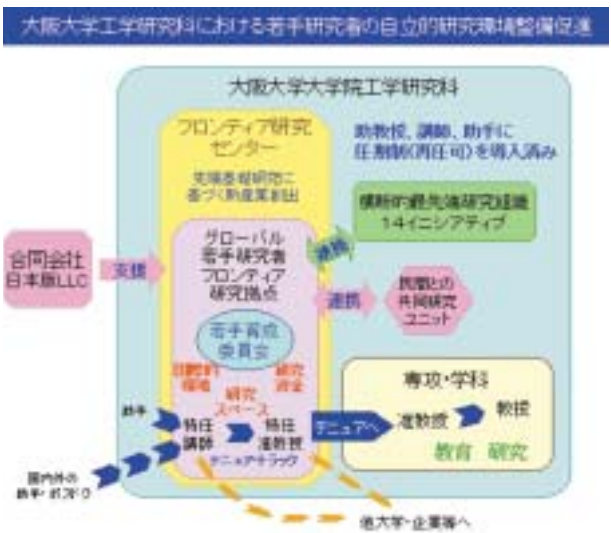


図1 概念図

初年度は、平成18年6月～8月に行い、まず、ウェブなどで広く国際公募を行った。広く工学系分野から応募者を募るために、「ナノ工学」「分子デザイ

ン」「バイオ工学」「エレクトロニクス」「環境工学」の5分野とした。短期間の公募であったにもかかわらず、外国人61名を含む98名の応募があった。書類による第1次審査に残った12名について、内外の専門家に依頼してのピアレビューを行い、さらに残った7名について直接面接を行い、最終的に5名を採用した。海外からの応募者に関しては、来日してもらう、あるいはテレビ会議システムを利用するなどして、若手拠点運営委員全員が立ち会うことを原則として面接を実施した。5名の内訳は、外国に在住の者、企業在籍者、研究所勤務、工学研究科の特任助手、工学研究科助手、である。工学研究科助手は退職しての本プロジェクト特任講師への「転職」であり、高い意欲を感じている。さらに、採用した若手の専門分野に関連した専攻にバックアップを依頼し、教育面でのサポートに加えて、研究スペースや共通使用機器などの提供などの協力を得た。初年度は結果的に全員日本人となったが、女性2名、男性3名となり、経歴も多彩であり、いずれも有望な若者が採用できたと自負しており、今後の活躍に期待している。平成18年12月1日には、キックオフシンポジウムを大阪大学コンベンションセンターで開催し、本プロジェクトの説明に加えて、彼らに今後の抱負を語ってもらった。博士後期課程の学生を含めて、このプロジェクトに興味を持つ研究者が100名以上参加し、この制度への高い期待が感じられた。平成19年度の採用についても、12月5日にすでに公募を締め切り、現在選考中であるが、初年度の採用結果を参考にして若手研究者の採用を進めている。4月1日付での採用とする予定である。

3年目以降は、工学研究科の予算で雇用することになるが、これに対しては初期2年間では雇用できなかったタイプや分野の若手を、戦略的に獲得することになる。今から、強化すべき研究・教育分野の構築のための準備を進めることが求められている。工学研究科全体、各専攻、研究センターなどで本制度を効率的に利用することが、プロジェクトの目的である「工学研究科の人事制度の改革」に直結するものであり、各専攻やセンターあるいはバーチャルな研究グループなどの協力を得ながら進めていく。

さらに、各分野で採用した若手研究者間の共同研究発表や意見交換会などを頻繁に実施し、恒常的な

交流の場を設定することも、若手育成の重要な活動であると考えている。日ごろの学会活動などでは困難な異分野の若手研究者との強制的な交わりは、新しい研究分野構築の大きな力になると信じている。

このような新しい人事システムによる活動は、当然のことながら既存のシステムと相互に補完しあいながら進めることが重要である。研究および教育能力を育成するためには、専門分野の専攻が指導的役割を担って協力してもらうことになる。各専攻が長期的視野にたった戦略を構築し、本プロジェクトをうまく活用することが工学研究科の新しい人事システムの構築・改革の最も効率的な達成につながるも

のと信じている。

さらに、このような試みを他に先駆けて成功させることが、大阪大学全体の発展につながるものと考えている。地域に伸び世界に発展するためには、社会とのつながりを深めながら、自らが変わっていく努力をとめることなく、その長期的展望や方針を社会に発信していくこと、すなはち、ばら色の夢を社会に示し続けることが大阪大学の使命ではないだろうか。そのためにも、まずは本プロジェクトの成功を夢見ることしたい。ご協力とご支援をお願いする次第です。

