

長期戦略:テーマ 「研究者の輩出」

提出日 2022年 8月 22日

担当部署

II.実施計画帳票

長期戦略テーマの責任者 (統轄部署)	林副学長(大学院) (学長室大学院課)	実施計画の 担当部署	学長室(院)
-----------------------	------------------------	---------------	--------

1. 実施計画

実施計画(タイトル)	取組開始	達成状況 確認年度	学部・研究科での 取組み有/無	帳票
2-(1)-③ 新たな任期制助教制度の設置	2019年度	2024年度	必要なし	不要
<p>内容</p> <p>研究者への進路選択やその前提となる大学院進学に対する心理的な障壁となっているキャリアパスの見えにくさを解消するため、新たな任期制助教の制度を設け、日本学術振興会の特別研究員採用者は後期課程修了後の雇用を保証する方策を策定する。これはPD 採用者として学外機関に一旦就職した者も対象とする。このことにより、後期課程修了後のキャリアの準備に追われることなく研究に専念できる環境に身を置くことが可能となり、後期課程における十分な研究活動や、ランパス留学基金を活用した留学等を通じて研究者としての資質を磨く期間が創出される。</p> <p>この制度の主な対象を特別研究員採用者に絞ることによって、より人数を絞った少数精鋭の教育環境の構築をめざす。また、特別研究員には採用されていないが、将来研究職に就くことができる資質を備えていると研究科が判断した者については、当面の間、上記任期制助教の採用対象に含まない。</p> <p>任期制助教の採用枠新設は ST 比の改善に直結し、彼らが学部科目を担当することによって専任教員の負担軽減につながるほか、論文産出数増加への寄与も期待される。</p>				
進捗状況を測る指標	指標名	定義・算式		
指標1	新たな任期制助教制度「特別任用助教」による採用者数	「特別任用助教」として採用された人数		
指標2				
指標3				

目標1<指標1>新たな任期制助教制度「特別任用助教」による採用者数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	0人 ＜参考＞特別研究員採用者 2016年4人、2017年7人 2018年3人、2019年2人	0人	6人	7人	7人	特別研究員の目標値と同数とする 2023年7人、2024年8人 2025年8人、2026年9人 2027年10人
実績	0人	0人	1人			

目標2<指標2>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標						
実績						

目標3<指標3>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標						
実績						

2. ロードマップ

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
任期制助教制度	策定段階	制度検討	制度検討・決定	制度運用開始	制度運用・改善	制度運用・改善
	2023 年 3 月 末段階	-	-	-	-	-
		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	-
	策定段階	制度運用・改善	制度運用・改善	制度運用・改善	制度運用・改善	
	2023 年 3 月 末段階	-				
		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
	策定段階					
	2023 年 3 月 末段階					
		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	-
	策定段階					
	2023 年 3 月 末段階					

3. 費用計画・人員計画

【費用・人員を必要とする理由】							
非公開							
経費 単位:万円	2019年度 承認	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度 承認	2023年度 承認	2024年度	左記以降
非公開							
人員・人件費 単位:万円	2019年度 承認	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度 承認	2023年度 承認	2024年度	左記以降
非公開							

4. 進捗状況・得られた成果

2019年度	制度案を作成し学長室内で意見交換を行った。
2020年度	「若手研究者スタートアップ制度」として制度案をまとめ、これにより採用する者を「特別任用助教」として規程の整備を行った。制度案と規程案は2月12日開催の大学評議会において承認を受けた。募集要項も整備し、2021年度より公募を行う用意を整えた。(5月31日締切時点で1名の応募があった。)
2021年度	初回の2021年度公募(2022年度採用)では応募者が1名のみであったため、若手研究者スタートアップ制度の申請資格を見直し、2022年度公募からは、特別研究員採用者だけではなく不採用となったものの審査結果が上位であった者まで支援対象を拡大した。
2022年度	
2023年度	
2024年度	

5. 今後の課題及び方向性

2019年度	<ul style="list-style-type: none"> ・「毎年度10名×任期5年」の人数を雇用する財源を確保することは難しいため、採用対象者を特別研究員に限る。 ・大学院進学希望者にキャリアパスを「保証」するため、「特別研究員採用＝任期制助教採用決定」とならなければならない。各研究科委員会での採用手続きとの関係、特別研究員申請段階での採用可否判断について慎重に検討する必要がある。 ・「研究者の輩出数」および「KG以外の研究機関に出たPDの人数」を把握することができていない。長期戦略「卒業生との連携」にて2021年度に運用開始される「卒業生向けアプリ・SNS」を活用する等して人数把握を可能とする必要がある。
2020年度	採用者には教員歴がなく、現行の任期制教員に定められている責任時間数を担当することは困難であることから、現存する任期制教員制度ではなく、責任時間数や給与をグレードダウンさせた制度の構築を検討する必要がある。また上述の観点に加え、予算面からも、全員を雇用することでキャリアパスを「保証」することの是非についても改めて慎重に検討する必要がある。
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> ・本学に在籍している採用者には直接公募の案内を送ることができるが、他大学で採用されている者は把握できておらず、連絡を取ることができない。この点について、研究推進社会連携と協力のうへ把握できるような体制を整える必要がある。 ・特別研究員現採用者だけではなく、これから特別研究員や大学院を目指す者へ周知を行うことが本来の目的である。本制度を含めた大学院に進学した際のキャリアパスを明示し、周知を行う必要がある。 ・公募1年目の応募者は1名のみであった。少数精鋭の支援、予算的な制約から対象者を特別研究員採用者のみに限定したが、支援を拡大するために対象者の見直し(例えば、第1次審査(書面審査)合格者も含める等)を検討する余地がある。
2022年度	支援対象の拡大を図ったものの、応募者は2年連続で1名であった。対象者や指導教員への更なる制度周知について工夫する。(採用者からの制度ヒアリング→改善、特別任用教員の着任後の活動内容について他研究科に情報提供、特別研究員へのアプライ予定者への周知徹底、など)
2023年度	
2024年度	

6. 学院総合企画会議の基本方針

2018年度	—
2019年度	—
2020年度	任期制教員にかかる費用は保留とします。制度、人数等が確定した段階で、将来構想推進WGの了承を得て、予算外申請してください。
2021年度	特別任用助教1名の雇用を認めます。
2022年度	特別任用助教2名の雇用を認めます。
2023年度	

7. Total Reviewの結果

【フェーズⅠ(2019～2021)】

レビュー結果	可否	備考 (継続:「フェーズⅡに向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
・新たな任期制教員制度案を作成し、2021年度早期の成立をめざしている。	<input checked="" type="checkbox"/> 継続 ・ <input type="checkbox"/> 廃止	・採用者へのFD研修の必修化 ・ <u>本学博士課程修了後の進路の把握とデータ化の推進</u>

【フェーズⅡ(2022～2024)】

レビュー結果	可否	備考 (継続:「フェーズⅡに向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
	継続 ・ 廃止	