

長期戦略:テーマ 「研究者の輩出」

提出日 2020 年 8 月 25 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)	小菅副学長(総括) (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	2021 年度	必要なし	不要
内容 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。 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めない。 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。				
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による 採用者数	任期制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	特別研究員の目標値と同数とする 2019 年 6 人、2020 年 6 人 2021 年 6 人、2022 年 7 人 2023 年 7 人、2024 年 8 人 2025 年 8 人、2026 年 9 人 2027 年 10 人		
実績	0 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
	2021 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	
	2021 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					
	2021 年 3 月 末段階					
		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	—
	策定段階					
	2021 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	2023 年度	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	2023 年度	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	
2021 年度	
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

5. 今後の課題及び方向性

2019 年度	・「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	
2022 年度	
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	
2022 年度	
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。	継続 ・ 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	