

課題の概要

- 提案構想名 「 挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成 」
○総括責任者名 「 羽入 佐和子 」
○提案機関名 「 お茶の水女子大学 」

機関の現状

研究ポテンシャルの現状、欧米との比較等

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科は、3学部を擁する1研究科として領域横断的な教育研究機関である。教員数250名程度の大学でありながら、21世紀COEの2拠点を有し、世界的拠点を形成してきた。平成19年度4月に人間文化創成科学研究科を発足させ、教員の組織である研究院に先端融合部門を設置し、「情報」「量子」「心理」の分野で、本学の優れた業績をさらに発展させ世界的拠点を形成する体制を整えた。

これまでの若手研究者の育成に関する取組の実績

平成17,18年には文部科学省「魅力ある大学院教育イニシアティブ」に3プログラムが採択され、「生命情報学」、「日本文化の発信」、「人間発達」をキーワードに、次世代女性リーダーの育成を強化している。19年度に向けて、学長裁量でポスドク研究者9名をリサーチフェロー(RF)として採用するための人事選考も終了している。

人材システム(任期制、年俸制の導入等)の概要

21世紀COE、特別教育研究経費、外部資金による人事はすべて任期制で、学長のリーダーシップの下で採用する全学的体制にある。平成19年に新設する先端融合部門には学長の戦略的人事により、優れた教員3名の人事選考を行った。

人材システム改革・若手研究者育成の構想

目指すべき人材システム改革の要点

学長、役員を中心に「お茶大アカデミック・プロダクション」を組織し、メンター制によって新分野に挑戦する自立的若手研究者を育成する。

テニユア・トラック制の具体的な内容とその位置付け

国際公募によって6名程度の特任助教を採用する。本プログラムの中期(3年後)と終了時に研究能力、教育能力、マネジメント能力の評価結果を基に審査し、テニユア・ポストとして2名の准教授採用を予定している。本事業進行中にテニユアのポストを得る可能性も視野に入れる。

若手研究者育成のための研究環境整備、育成のための取組み

スタートアップのための研究費、スペースを大学執行部が提供する。独自の研究を奨励する他に、先端融合部門の教員との共同研究の機会を与える。学長、役員会が中心となり、学外ポストへの挑戦のノウハウや競争的資金獲得の手だてを伝授する。

将来的な構想(実施期間終了後の取組内容)

「お茶大アカデミック・プロダクション」において育成プログラムを継続実施する。

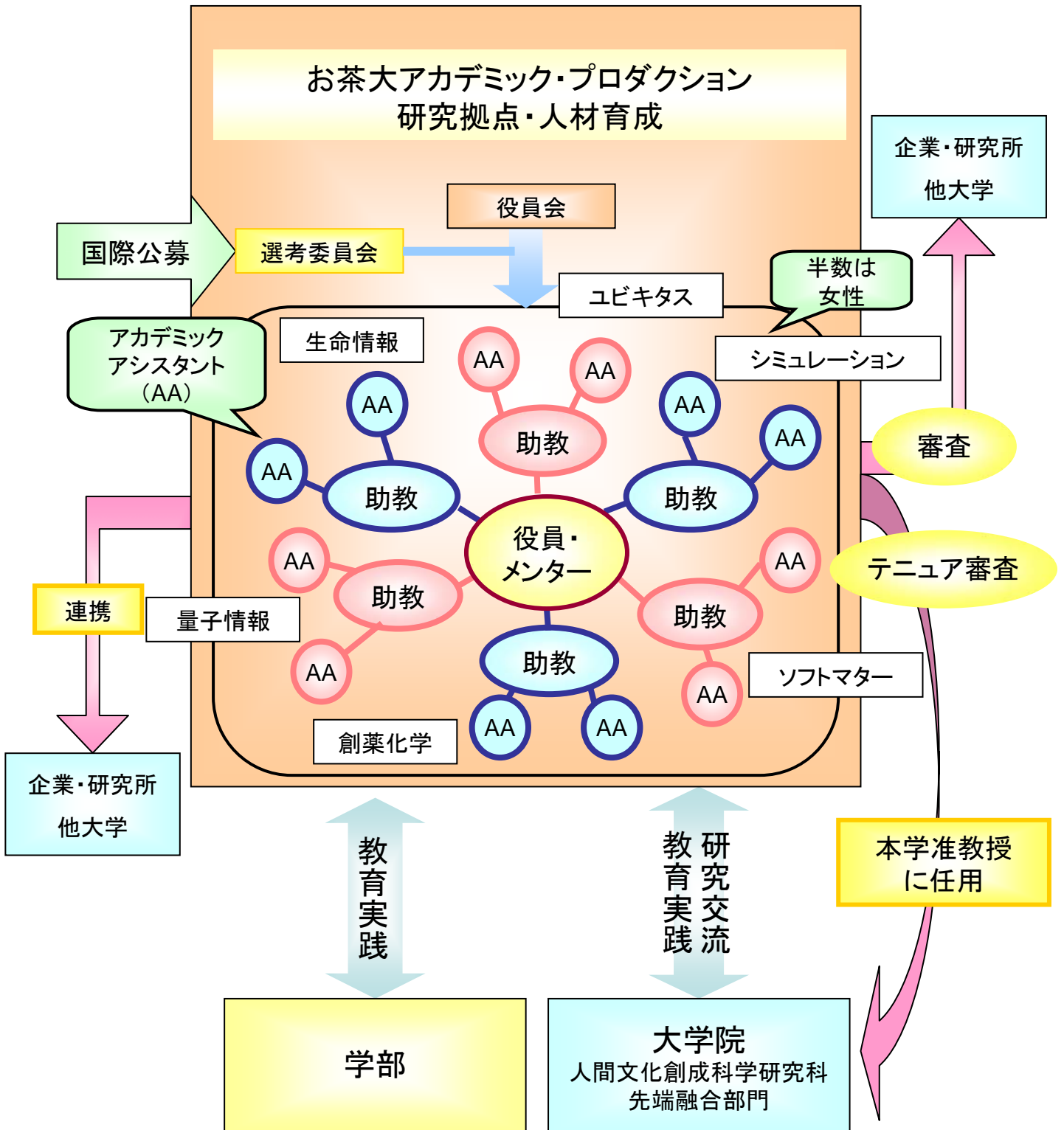
ミッションステートメントの概要

新分野の研究に挑戦する若手研究者が、リーダーとしての素養と、生活者の視点を合わせもって研究する能力を備え、自立することが基本的目標である。

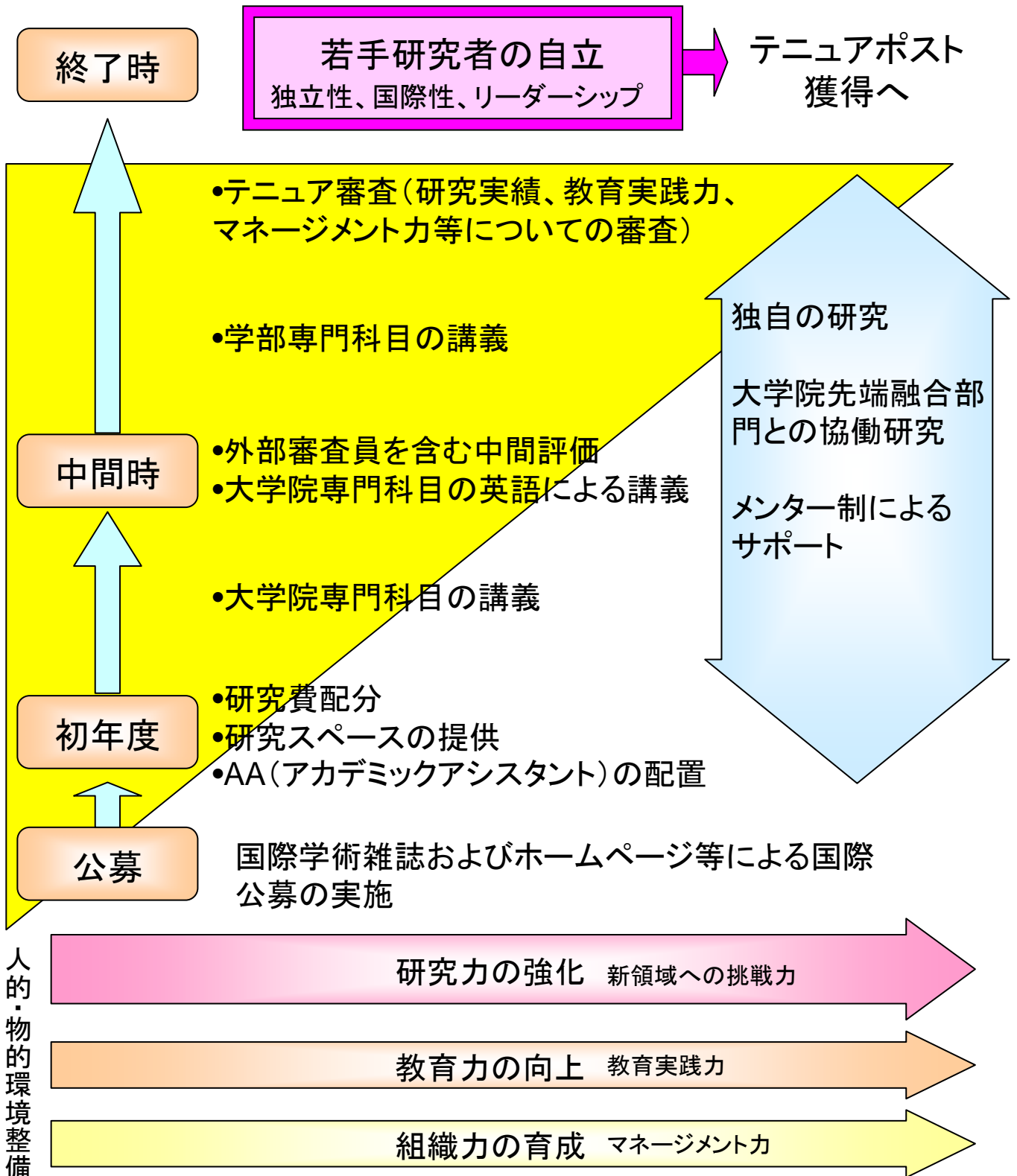
中間時には、①公募で採用した特任助教の研究業績の評価、②大学院専門科目の英語による講義の実施、③マネジメントの訓練を目標とする。

終了時には、①インパクトファクターが上位の専門誌への論文掲載、②学部専門科目の教育トレーニング、③学会シンポジウムの企画、④学内外の専任ポストへの就職が目標である。また、構築した自立的若手人材育成のシステムモデルを外部に発信する。

お茶大アカデミック・プロダクション実施体制



お茶大アカデミック・プロダクション育成メソッド(実施内容)



ミッションステートメント

- | | |
|---------|-----------------------|
| ○提案構想名 | 「挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成」 |
| ○総括責任者名 | 「羽入 佐和子」 |
| ○提案機関名 | 「お茶の水女子大学」 |

(1) 人材システム改革構想の概要

平成 18 年 3 月に閣議決定された第三期科学技術基本計画において、5 年間に「女性研究者の採用目標を自然科学系全体として 25%とする」数値目標が設定された。お茶の水女子大学では、女性教員が教授、助教授、講師合わせて 39.7%、自然系の女性教員の割合は 30.1%である。自然系の博士学位取得者は過去 3 年間に年平均で約 50 名にのぼる多数であり、国内外の女性研究者・教員の増加に貢献してきた。

このプログラムでは、「お茶大アカデミック・プロダクション」を新たに組織し、学長、役員、教員は、若手研究者が自由に新領域に挑戦できる環境を整備し、研究費の獲得力を伝授し、准教授ポストへの推薦など、シニア教員としての役割を担う。平成 19 年度に大学院に新設する先端融合部門で、先端的研究者とのセミナーや共同研究の機会を与え、生活者の視点をもった新分野の研究力を強化する。

大学の准教授に要請される教育力の養成は、大学院・学部での教育トレーニングによって実践的教育力を向上させるとともに、マネジメント能力を開発する。

(2) 3年目における具体的な目標

国際公募する研究者の中から 6 名程度を特任助教として採用する。

中間時(3年目)までに以下の目標を達成する。

- ① 生活者の視点をもった新領域研究を奨励する。競争的資金獲得のための研究申請法や知財・特許申請に関する研修と実践、産学連携に関する意識づけを行う。研究成果の積極的発信を行うなど、研究のさらなる発展のためにコーチングシステムを導入する。
- ② 大学院教育における専門科目の講義や専門レベルの英語による講義の訓練を実施し、関連する教員がアドバイスをを行う目的で評価する。
- ③ マネジメントの資質を向上させるために、研究、教育場面でのディスカッ

ションを重視し、コミュニケーション能力を質的に高める訓練やハラスメント対応力を身につける。

中間評価は本人に通知し、終了時までの実施計画を確認する。

(3) 実施期間終了時における具体的な目標

- ① 挑戦の成果を公表する。インパクトファクターが上位の専門誌への論文掲載を推進するだけでなく、独創性の高い研究成果は、インパクトファクターとは関わりなく高く評価することで、助教を激励する。
- ② 学部専門教育のトレーニングも行い、大学院・学部での教育能力を強化する。
- ③ 学会のシンポジウムの企画や国際会議の企画に参加する。
- ④ テニユアつきポストに就職する。
- ⑤ 終了時には本プログラムによって形成・検証された「挑戦する自立的若手人材育成システム」を外部に発信する。

(4) 実施期間終了後の取組

「お茶大アカデミック・プロダクション」を引き続き運用し、支援終了後も若手人材育成に継続的に取り組み、**研究教育機関で活躍できる自立し挑戦する若手研究者を恒常的に育成する**。資金源として運営交付金や各種競争的資金を充当する。

(5) 期待される波及効果

このプログラムは、生活者の視点をもった研究者として新分野に挑戦する若手人材を育成し、日本の次世代を担う教育・研究者集団のリーダーを、大学・大学院や各種研究所、企業などに供給する。本プログラムの実施は、**教育・研究者に期待される「新分野に挑戦する力」、「高度な教育力」「マネジメント力」、「生活者としての視点」**を備え、リーダーとなるための総合的な資質を向上させる効果をもたらす。本プログラムで採用する助教には女性も含まれることから、第三期科学技術基本計画の数値目標である自然系の女性研究者 25%の達成にも寄与する。