

## 挑戦する研究力と組織力を備えた若手育成

(実施期間：平成19～23年度)

実施機関：お茶の水女子大学（代表者：羽入 佐和子）

### 課題の概要

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。国際公募によって6名程度の特任助教を採用する。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し、独自の研究を奨励する他、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。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、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。

#### (1) 総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

所期の計画に基づいて着実に取組が進められている。提案書における若手研究者の6割を女性研究者とする目標には到達していないものの国際公募によって女性研究者4名を含む特任助教9名を採用し、女性研究者を増やす努力は評価される。学長のリーダーシップの下、役員会を中心とした人材システム改革が進められ、研究スペース・研究資金などの自立的環境も整備され、また、全学へのテニユア・トラック制の導入計画を立案したことも評価される。今後は、女性研究者ばかりではなく外国籍研究者の応募・採用を積極的に進め、全学でのテニユア・トラック制の定着に向けた制度設計を行うとともに、「お茶大アカデミックプロダクション」と部局との密接な連携を図り、若手研究者の育成とキャリアアップ支援をより具体的に計画し実行することが必要である。

<総合評価：B>

#### (2) 個別評価

##### ①進捗状況

ミッションステートメントに記載された目標は達成しており、所期の計画どおりに進捗している。当初は特任助教6名を採用する予定であったが、9名採用に変更しテニユア・ポストを2名から3～4名に増員していることは評価される。今後は、テニユアポストの恒常的な増加に向けた更なる努力が望まれる。また、採用後の教育能力の育成のための英語による講義や知財・倫理教育、異分野間の研究者交流など若手研究者の育成方針としては適切であり、具体的な実施計画の策定・実行によって、優れた若手研究者を輩出することが期待される。

##### ②国際公募・審査・業績評価

国際公募による187名の応募者から9名のうち4名の女性研究者を採用し、他大学に比べ女性研究者採用比率が高く、女性研究者の育成は進んでいる。今後、全学レベルのテニユア・トラック制の導入に際し、若手研究者の選考・採用に当たっては、確実に学外の審査委員を委嘱することが必要である。若手研究者の業績評価にメンター教員2名が参加していることは評価されるが、若手研究者の自立性確保のためにメンターの役割をより明確にするとともに、定期的にメンター相互の意思統一を図ることが望まれる。

### 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）

ディスカッションを重視し、マネジメント力を向上させる育成方針は明確であり、若手研究者の学術的視野の拡大や学術論文の増加につなげていること、お茶大アカデミックプロダクション研究棟を自主財源で建設し、若手研究者の自立性を担保していること、また、各若手研究者に1名の特任リサーチフェローを付けたことは若手研究者の人材育成能力養成に役立っているものと評価される。メンターなどによるきめ細かい対応がなされているが、独立した研究棟に隔離することによって若手研究者が孤立することのないよう配慮が必要であり、また、公募によって採用した特任リサーチフェローのキャリアパス支援が明確ではなく、具体化が望まれる。

### 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）

お茶大アカデミックプロダクションにおける人事に諮問委員会を設置し、月1回、若手研究者の状況を把握し問題解決できる体制を取っており、研究会などを通じて若手研究者の研究能力の周知、テニュア・トラック制導入の説明を行っている点は評価される。今後も、学内外にテニュア・トラック制導入による人材システム改革への効果を継続的かつ明確に説明することが必要である。また、PDCAサイクルを活用して問題点を発掘し改善を継続することによって、人材システム改革に向けたマネジメントシステムの更なる充実が必要である。

### ⑤今後の進め方

テニュア・トラック制の学内浸透を行っており、意欲的に制度改革に取り組んでいることは評価される。今後は、特任リサーチフェローのキャリアパス支援の具体化や、特任リサーチフェローのキャリアパスの一つとしているテニュア・トラックの採用枠拡大が求められる。また、従来からの制度によって採用されている若手研究者とテニュア・トラック制で採用された若手研究者との間に研究資金や研究スペース等の格差が生じることについて、全学的な意見交換や理解を得ることなどによって、全学レベルでのテニュア・トラック制導入の具体化を推し進める必要がある。

### ⑥実施期間終了後の継続性

将来は全ての分野で、新規採用教員の7～8割程度をテニュア・トラック制にする構想が示されており、他の小規模大学や女子大学などにおけるテニュア・トラック制導入のモデル事例になることが求められる。セーフティネットとしての産学連携を視野に入れたキャリア支援センターを充実させ、学長のリーダーシップの下、全学的なシステム改革を着実に進めることによって、多様な若手研究者を継続的に確保し、輩出することが期待される。

## （3）評価結果

総合評価	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）	今後の 進め方	実施期間 終了後の 継続性
B	b	b	b	b	b	b