

# 研究力向上に向けた具体的な取組事例

(研究時間確保や若手研究者支援を中心に、ヒアリング等により抽出)

## 研究活動以外の業務の在り方関係

(学内会議)

- 学内会議の整理方針を定め、大学運営の全ての意思決定を教員が行っている現状（各種委員会等の座長や多くの構成員が教員）を改め、事務職員も事務局のみならず意思決定を担うことで、教員の事務負担軽減。法令必置の会議等への対応など、業務の性格に応じて手当を支給し、コスト意識やインセンティブ付与を伴った運営。（これらを通じ、300以上ある委員会・WGを100程度削減）
- 教育研究組織の改革により、学部学科等の組織を大括り化する改組を行い、委員会や会議等の負担を低減。
- 会議が断続的に開催されることで、連続した研究時間の確保に支障が生じないように、複数の会議を集中的に開催。

## 研究活動以外の業務の在り方関係（続）

（各種業務の柔軟なエフォート管理等）

- 一定期間複数部局に籍を置き、それぞれの部局において教育研究や管理運営業務に従事し、それぞれの部局におけるエフォートに応じた給与負担、適正な処遇等を可能とする制度（学内クロスアポイントメント）を運用。
- 外部研究費（文系では理系より低めの基準を設定）を多く獲得している教員の教学等の職務を減免するため、非常勤職員を配置。
- 一定額以上の間接経費が措置されているプロジェクトの担当教員について、申出により、講義、全学の任務及び所属の任務を原則免除。
- 大型の教育研究プログラム担当教員について、入学試験業務を免除。
- 各学部等で類似しており、受講する学生が少ない講義等を統合し、授業のコマ数を減らすことで、教員の教育負担を軽減。
- クォーター制（4学期制）と研究専念期間制度や夏期休暇とを連結することにより、例えば、第2クォーターと夏期休暇を連結することで、連続した4か月間程度の研究期間確保を促進。

## キャリアパス形成関係

(進学・進路・生活環境)

- 博士後期課程の学生について、授業料免除の資格がありながら免除予算の不足により免除が半減等になった者へ、大学の基金等からの支出により、免除相当額を支援。
  - 留学生や外国人研究者を支援するためのセンターを設置し、地域の行政機関との対応を含めた留学生のサポートや、外国人研究者の受入れに伴う市役所や銀行の手続等、ワンストップサービスを実現。
  - 原則すべての助教に、管理業務等の負担軽減措置を講じつつ、テニユアトラック制度を適用し、キャリアパスを明確化。
- ※ 学位取得後の魅力的な進路の選択肢が乏しいことが根本的な原因の一つであり、博士人材を官公庁でも積極採用してほしいという意見も少なくない。

(海外留学等)

- 留学等の必要性を感じない学生も多くなってきているため、留学を修了要件としたコースを用意したり、海外経験の増加が期待できるジョイントディグリープログラムを推進。
- 帰国後のポストへの不安を踏まえ、サバティカル制度の活用促進等により、海外渡航を後押し。
- 渡航期間中の代替教員確保のため、非常勤講師やRAの雇用費用を部局に支援。
- 一定の採用や昇進において、海外での研究経験や、推薦状を国内外からとることを条件とすることで、海外経験を評価し、海外経験を積むよう促進。

## 若手研究者関係

(ポスト等)

- 教員の若返りとなる振替（例えば、部局で教授1名を削減し、助教2名を増加）を行う場合、人件費の一部を大学本部が負担し、当該助教にはスタートアップ経費を支援。
- シニア教員を原則7割の額に抑制した年俸制に移行し、若手教員採用を促進。
- 一定年齢以上の教員は管理業務減免を伴う給与削減を行うことにより、運営費交付金を財源とした若手教員ポストを多く創出。
- 人件費管理にポイント制を導入することで、部局・分野等の実情に合わせた柔軟な運用を可能にし、若手教員採用を促進。
- 柔軟な人員配置等のために、教育組織と教員組織（研究組織）との分離（教教分離）を推進しつつ、講座制にて運用している部局では、硬直的・閉鎖的な運用にならないように、教授退官後は、講座の統廃合や社会のニーズに応じた新講座の立ち上げを戦略的に行い、若手研究者のポスト待ちの緩和にも寄与。
- 給与・賞与に直結する教員個人評価において、職位ごとの相対評価にしているため、結果として若手研究者の評価が向上する仕組み。

## 若手研究者関係（続）

### （研究専念）

- 外部資金を基に優れた若手教員を研究以外の業務を最小限に抑え、最大10年間雇用し、研究活動に専念できる環境を確保。
- 若手教員が教育研究活動等に専念できるよう、全学会議の委員等は、一定以上の役職者に限定（なお、同様の趣旨から、逆に役職指定を解除する例も）。
- 教学、管理等の職務免除を一定期間行い、研究に専念するサバティカル制度の運用において、若手教員の条件緩和（通常7年に一度のところを、在籍3-5年等）。
- 若手研究者がテーマ特定型のプロジェクトに参加する場合、雇用経費の一部（1割-数割程度）を裁量的な経費（運営費交付金、寄附金等）で支出することで、自由な研究を担保。

## URA等専門的な研究推進・支援人材関係

- URAの副学長任命、URA職の創設やURAへのテニユアトラック制導入等、URAのキャリアパス形成にも資する取組を推進。
- 多様な経歴を持つURAが、若手・女性・外国人研究者に対するホームページ作成、英語論文投稿、研究費申請に係る英語マニュアル作成等を支援。
- 研究環境の国際化支援として、URAの海外拠点常駐により、海外ファンド獲得、国際共同研究や留学生数の引上げに貢献。
- 学内に散在していた技官を全学的な技官組織にし、そこから派遣されていく仕組みを構築。技能の特殊性とニーズのマッチングや、技官のキャリアパスなども考慮し、幅広い技能の習得、必要な技術の継承、特定の教員の支援にとらわれない支援対象の流動化のために、技官を対象とした研修会等により育成支援。