

文部科学省「研究大学強化促進事業」早稲田大学 ～研究を事業化し国際研究大学としての地位を確立～

平成25年度配分予定額：300百万円

本学は、新たに策定した中長期計画「Waseda Vision 150」に基づいた研究力強化の取り組みを着実に実行することで、世界と競える研究者集団を形成し、社会と結び付いた実学を推進する。そのための研究推進体制の強化、研究環境の整備・改革を加速し、「国際研究大学」としての地位の確立を目指す。また本事業を活用し、研究推進体制の自立回転のスキーム構築を目指す。

状況分析に基づき本学が他大と比較して進んでいる事項（国際化、国際共同研究、強みのある研究領域）はトップアップで加速し、弱み（研究規模、教員年齢構成等）は複合的な方策によって克服することを基本的方向として、下記枠内に示す3つの方針に従い研究力を強化する。

3方針に基づいた取り組みを推進するため、研究推進業務の高度化と効率化を実現するURA群を的確に配置し活用する。URA体制として、研究戦略センターにおいて4つのグループを形成し、研究戦略推進支援業務、プレアワード業務、その他の連携業務を行う体制へ整備する。

教学全体に係る改革として、「教員と職員の役割の明確化と教員の評価基準の明確化、諸制度改革」、「教職員の諸活動を評価し社会へ公表」などの実行を通し、適切な競争を促す教職員人事評価制度の導入と能力に応じた処遇など給与体系の再構築を目指す。

1. 研究の組織化:チーム型、組織型研究の拡充・強化

強みのある研究領域を中心に多分野研究者の協働による研究活動を促進し、集団としてのプレゼンスを向上させる。幅広い年代で、独創性と生産性の高い研究者が集積する競争的環境を整備する。

2. 研究指向の展開:社会の課題と結び付いた分野への新たな挑戦

社会に内在する根源的な問題を掘り起し、それらの複合課題に対して学内外の力を結集する研究チームを組織して課題を解き、社会の未来へと繋げる大型研究(社会課題接続型研究)に挑戦する。国内外の企業・独法等研究者の参加を促す人事制度の整備、社会課題接続型研究に博士学生・ポスドクが参画する仕組みの強化と実践知人材の輩出などに取り組む。

3. 国際化推進:国際共同研究への一層の推進、国際人材の活用

国際共同研究の更なる推進のためのインセンティブを整備する。戦略的に在外研究を促進する新在外研究制度やダブルアポイントメント制度を制定し、また外国人研究者がチーム型研究に参画しやすい仕組みや支援体制を整備する。

研究力に関する状況分析

本学の研究力に関する状況分析の一例を以下に示す。本学が他大と比較して進んでいる事項はトップアップで加速し、弱みは複合的な方策によって克服することを基本的方向として、研究力を強化するための取組みを進める。

	強み	課題等
人材登用	<ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者を登用する仕組みの確立 (高等研究所、研究機構、プロジェクト研究所) 	<ul style="list-style-type: none"> ・35～45歳の若手中堅研究者層の充実
国際化	<ul style="list-style-type: none"> ・海外拠点を複数設置 ・外国人教員比率が高い(国立大学の3倍以上) 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動が活発な分野における外国人教員の登用
研究分野	<ul style="list-style-type: none"> ・GCOEプログラム8件(私立大学トップ) ・実用のコアとなる基盤研究(GCOEの高評価) 	<ul style="list-style-type: none"> ・人社系を含めた大型研究プロジェクトの創出と研究拠点化の推進
研究推進体制	<ul style="list-style-type: none"> ・科研費採択数の高い伸び率 科研費を活用した論文数も増加 ・新たな研究領域を形成する部局横断体制を整備 (研究院・研究機構、重点領域研究等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・学内研究者の研究専念時間の増加 ・国際的な情報発信力の増強 ・産学大型研究プロジェクトの増加

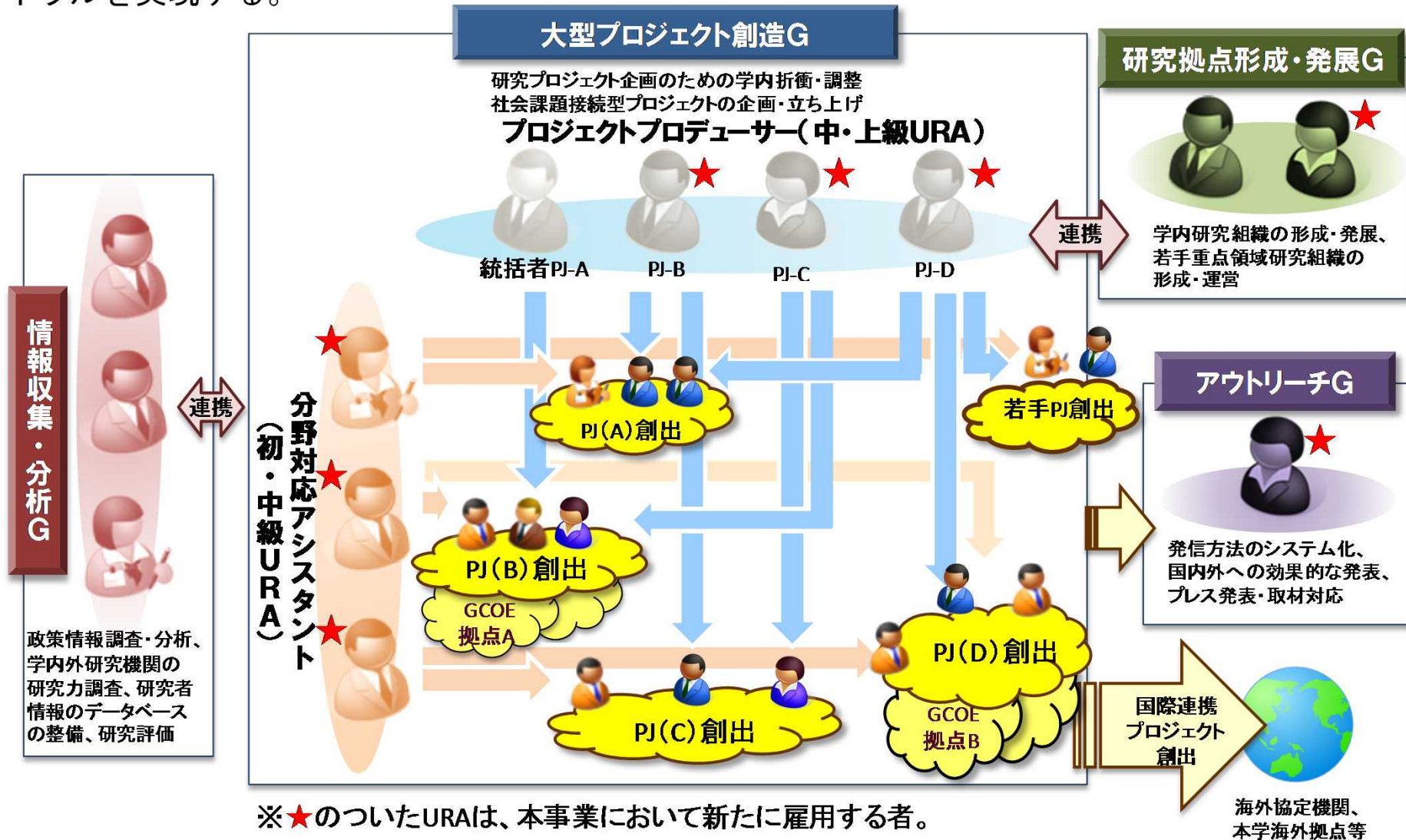
人事労務制度の改革

研究マネジメント人材（URA）の能力を十分に発揮させるため、人事制度の改革を実施する。あわせて、本学の明日の研究を担う若手・中堅研究者の育成・確保についても特段の充実を図る。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - <u>教員と職員の職種と職務上の役割の明確化</u> - キャリアパス・評価・処遇への反映のための人事規則等の改訂 - <u>適切な競争を促す教員人事評価制度の導入</u> - 能力に応じた処遇など給与体系の再構築 | <ul style="list-style-type: none"> - 研究員(研究専念教員)制度の強化 - 専任教員の講義負担軽減等の制度拡充 - URA教員制度の設置、人材確保、URA評価制度の整備 - 在外研究制度拡充、ダブルアポイントメント制度の整備 |
|--|--|

《Aメニュー》研究マネジメント人材群の確保・活用に関する取組

URA 13名（うち本事業での新規雇用8名）を、情報収集・分析G、大型プロジェクト創造G、研究拠点形成・発展G、アウトリーチGの4グループに配置する。4グループがURA群として連携することで、情報収集・分析結果の活用、大型プロジェクトの創出、研究拠点形成、アウトリーチによる拠点プレゼンス向上等を進めるとともに、次の大型プロジェクトの創出に繋げ、研究活動の成長スパイラルを実現する。



《Bメニュー》 その他の研究環境改革

本事業の目的は、「研究の事業化」を実現し、「国際研究大学」としての地位を確立することである。ここでの「研究の事業化」とは、外部資金を活用して研究推進体制の自立回転を実現することである。また、本学が考える「国際研究大学」とは、世界に互する研究者集団を形成し、国際的な頭脳循環の一環を担うことのできる大学を意味する。

これらを実現するため、以下の3つの方針（「研究の組織化」、「研究指向の展開」、「国際化の推進」）を定め、研究環境改革を進める。

方針1. 研究の組織化: チーム型、組織型研究の拡充・強化

- 若手チームのスーパーバイザーとして海外から著名研究者を招聘
- 上記招聘者に対する国際的水準の待遇、住環境整備等の滞在支援充実
- ポストアワード人材の増強(予算執行管理)
- データベース、分析ツールの整備

方針2. 研究指向の展開: 社会の課題と結びついた分野への新たな挑戦

- 企業研究者の参加を促すための人事制度整備(研究員制度)
- 社会課題接続型研究に博士学生・ポスドクが参画する仕組みの強化
- 博士学生・ポスドクを実社会に輩出する仕組み(コンサルティング教員等の配置)
- 既存スペース有効活用のための環境整備、スペース区分・セキュリティ高度化の実施
- 事務スタッフの増強(受入対応、URA支援)
- ポストアワード人材の増強(アウトリーチ活動、知財・法務)

方針3. 国際化の推進: 国際共同研究への一層の推進、国際人材の活用

- 海外拠点運営スタッフの増強
- 研究専念時間を確保するための措置(教育減免措置、非常勤講師の配置等)
- 在外研究・遠隔会議・イベント実施のための環境整備
- 募集要領や研究マネジメントに関する情報の英語化