

国立大学法人等の個々の人材が生きる
環境の形成に向けた取組状況

2008年3月

文部科学省科学技術政策研究所
第1調査研究グループ

安高 志穂
治部 眞里
水越 彩香

National universities' approach for creating an environment in which
individuals thrive on Japan's 3rd Science and Technology Basic
Plan(FY2006-FY2010)

March 2008

Shiho ATAKA, Mari JIBU and Ayaka MIZUKOSHI

1st Policy-Oriented Research Group
National Institute of Science and Technology Policy(NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology(MEXT)
JAPAN

目 次

概 要

| | | |
|-----|---|-----|
| 1 | はじめに | 1 |
| 2 | 調査の目的と方法 | 2 |
| 2.1 | 調査の目的 | 2 |
| 2.2 | 調査の方法 | 2 |
| 3 | 調査結果 | 6 |
| 3.1 | 公正で透明性の高い人事システムの徹底 | 6 |
| 3.2 | 若手研究者の自立支援 | 11 |
| 3.3 | 人材の流動性の向上 | 18 |
| 3.4 | 自校出身者比率の抑制 | 23 |
| 3.5 | 女性研究者の活躍促進 | 26 |
| 3.6 | 外国人研究者の活躍促進 | 32 |
| 3.7 | 優れた高齢研究者の能力の活用 | 37 |
| 4 | 総括 | 41 |
| 5 | 今後の課題等 | 48 |
| 6 | 参考資料 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る国立大学法人等別取組 状況（事業年度別・指標別） | 49 |
| 6.1 | 公正で透明性の高い人事システムの徹底 | 51 |
| 6.2 | 若手研究者の自立支援 | 71 |
| 6.3 | 人材の流動性の向上 | 149 |
| 6.4 | 自校出身者比率の抑制 | 199 |
| 6.5 | 女性研究者の活躍促進 | 203 |
| 6.6 | 外国人研究者の活躍促進 | 243 |
| 6.7 | 優れた高齢研究者の能力の活用 | 295 |

図 表 目 次

| | | |
|---------|---|----|
| 表 3-1-1 | 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 7 |
| 図 3-1-1 | 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 7 |
| 表 3-1-2 | 基本計画記載指標以外の「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別） | 8 |
| 表 3-1-3 | 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 8 |
| 表 3-2-1 | 「若手研究者の自立支援」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 13 |
| 図 3-2-1 | 「若手研究者の自立支援」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 14 |
| 表 3-2-2 | 基本計画記載指標以外の「若手研究者の自立支援」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別） | 14 |
| 表 3-2-3 | 「若手研究者の自立支援」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 15 |
| 表 3-3-1 | 「人材の流動性の向上」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 19 |
| 図 3-3-1 | 「人材の流動性の向上」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 20 |
| 表 3-3-2 | 基本計画記載指標以外の「人材の流動性の向上」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別） | 20 |
| 表 3-3-3 | 「人材の流動性の向上」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 21 |
| 表 3-4-1 | 「自校出身者比率の抑制」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 24 |
| 図 3-4-1 | 「自校出身者比率の抑制」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 24 |
| 表 3-4-2 | 「自校出身者比率の抑制」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 25 |
| 表 3-5-1 | 「女性研究者の活躍促進」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 28 |
| 図 3-5-1 | 「女性研究者の活躍促進」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 28 |
| 表 3-5-2 | 基本計画記載指標以外の「女性研究者の活躍促進」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別） | 29 |
| 表 3-5-3 | 「女性研究者の活躍促進」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 29 |

| | | |
|---------|---|----|
| | 組率（事業年度別） | 29 |
| 表 3-6-1 | 「外国人研究者の活躍促進」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 33 |
| 図 3-6-1 | 「外国人研究者の活躍促進」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 33 |
| 表 3-6-2 | 基本計画記載指標以外の「外国人研究者の活躍促進」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別） | 34 |
| 表 3-6-3 | 「外国人研究者の活躍促進」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 34 |
| 表 3-7-1 | 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 38 |
| 図 3-7-1 | 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別） | 38 |
| 表 3-7-2 | 基本計画記載指標以外の「優れた高齢研究者の能力の活用」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別） | 39 |
| 表 3-7-3 | 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別） | 39 |
| 表 4-1 | 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る基本計画記載指標の取組率（事業年度別・項目別） | 44 |
| 図 4-1 | 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る基本計画記載指標の取組率（事業年度別） | 46 |

概 要

1 国立大学法人等の業務実績報告書の分析に係るケーススタディ

業務実績報告書は、国立大学法人法に基づく平成 16 年度から平成 21 年度を目標期間とした「中期目標」に沿った記載を行っている。一方、政策的観点からは平成 18 年に策定された第 3 期科学技術基本計画の内容を把握することが求められている。業務実績報告書は、その名のとおり、運営体制の改善、教育研究組織の見直し、人事の適正化、教育の成果、教育内容、施設・設備等、各国立大学法人の業務実績全般が網羅されており、結果として、第 3 期科学技術基本計画に対応する内容を含んでいる。

かかる観点から、第 3 期科学技術基本計画に掲げられた「個々の人材が活きる環境の形成」のための取組をケーススタディの対象として取り上げ、国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」という。）が、第 3 期基本計画開始前後において、どの程度の数の法人で、どのように取り組んできているかを、平成 16、17 及び 18 事業年度に係る業務の実績に関する報告書（以下「業務実績報告書」という。）の記載から把握した。その結果、基本計画における「個々の人材が活きる環境の形成」に係る国立大学法人等の取組状況の大半を把握することが出来た。

今後、第 3 期科学技術基本計画における国立大学法人等に期待される取組状況を把握するために、別途アンケート調査を行うなど国立大学法人等の負担増とならないよう、業務実績報告書もしくはこれに類するような形式を活用し、かつ基本計画に係る取組状況を把握できる体制整備が期待される。

2 国立大学法人における人材が活きる環境の形成に向けた取組状況

「人材が活きる環境の形成」に向けた取組として第3期科学技術基本計画には以下の7つの項目が掲げられている。

- ① 公正で透明性の高い人事システムの徹底
- ② 若手研究者の自立支援
- ③ 人材の流動性の向上
- ④ 自校出身者比率の抑制
- ⑤ 女性研究者の活躍促進
- ⑥ 外国人研究者の活躍促進
- ⑦ 優れた高齢研究者の能力の活用

これらの項目には、国立大学法人等に期待等される取組として計28の事項があった。これらの事項全体の取組率の動向をみると、第3期基本計画前の平成16、17事業年度から、計画が開始された平成18事業年度にかけ増加傾向にある。このような中、大半の事項は取組率30%未満という状況となっている。しかし、平成18事業年度は、5年間にわたる第3期基本計画の初年度であり、予算措置もまだ十分になされている環境ではないことなどから、第3期基本計画初年度としては相応の動向になっている。

(1) 公正で透明性の高い人事システムの徹底 【p7 表3-1-1、図3-1-1】

- ・半数以上の国立大学法人等で公募を実施している（56%¹⁾
- ・優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇に係る取組は、第3期基本計画の開始した平成18事業年度に取組率が増加している（12% → 22%）
- ・「自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善」と「第三者評価における人事システムの改革・改善への対応」については、平成16年度から導入された第三者評価等に対する体制整備にまずは対応している状況であり、これらの取組を実施するまでには至っていない

(2) 若手研究者の自立支援 【p13～14 表3-2-1、図3-2-1】

- ・学長裁量経費等に若手研究者の枠を設ける、研究スペースを確保するなど若手研究者の活躍の場の整備、各国立大学法人等でさまざまな若手研究者の活躍の場の整備に取り組んでいる（63%）

¹⁾ 概要で、()内の数値は、平成18事業年度における国立大学法人等の取組率。ただし、矢印→のある場合は、前者が平成17事業年度、後者が平成18事業年度における取組率。

- ・テニユア・トラック制導入については、第3期基本計画前は準備・検討段階であったが、第3期基本計画が開始した平成18事業年度には取組率10%で、実際に取り組まれるまでに至っている
- ・公募が進む一方で、若手研究者の採用過程の透明化にまでは十分踏み込めていない

(3) 人材の流動性の向上 【p19～20 表3-3-1、図3-3-1】

- ・国立大学法人等で広く任期制の導入が進んでいる（86%）
- ・再任可能な任期制や再審制による雇用は、特に第3期基本計画の開始した平成18事業年度に取組率が増加（12% → 23%）
- ・若手一回異動の原則の奨励は、各事業年度とも数%の取組率にとどまっている

(4) 自校出身者比率の抑制 【p24 表3-4-1、図3-4-1】

- ・教員の自校出身者比率の抑制に係る取組は、各事業年度とも取組率数%にとどまり、これら取組を行っている国立大学法人等の顔ぶれも各事業年度とも、ほぼ同じになっている

(5) 女性研究者の活躍促進 【p28 表3-5-1、図3-5-1】

- ・女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備が、積極的に取り組まれ（47%）、その取組率が事業年度ごとに大きく増加している
- ・女性研究者の積極的”採用”についての取組率が伸びている一方で、積極的”登用”はそれほど進んでいない（8%）

(6) 外国人研究者の活躍促進 【p33 表3-6-1、図3-6-1】

- ・外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築が、外国人研究者の活躍促進に係る取組で最も高い取組率となっている（22%）

(7) 優れた高齢研究者の能力の活用 【p38 表3-7-1、図3-7-1】

- ・定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組は取組率5%、定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組は16%

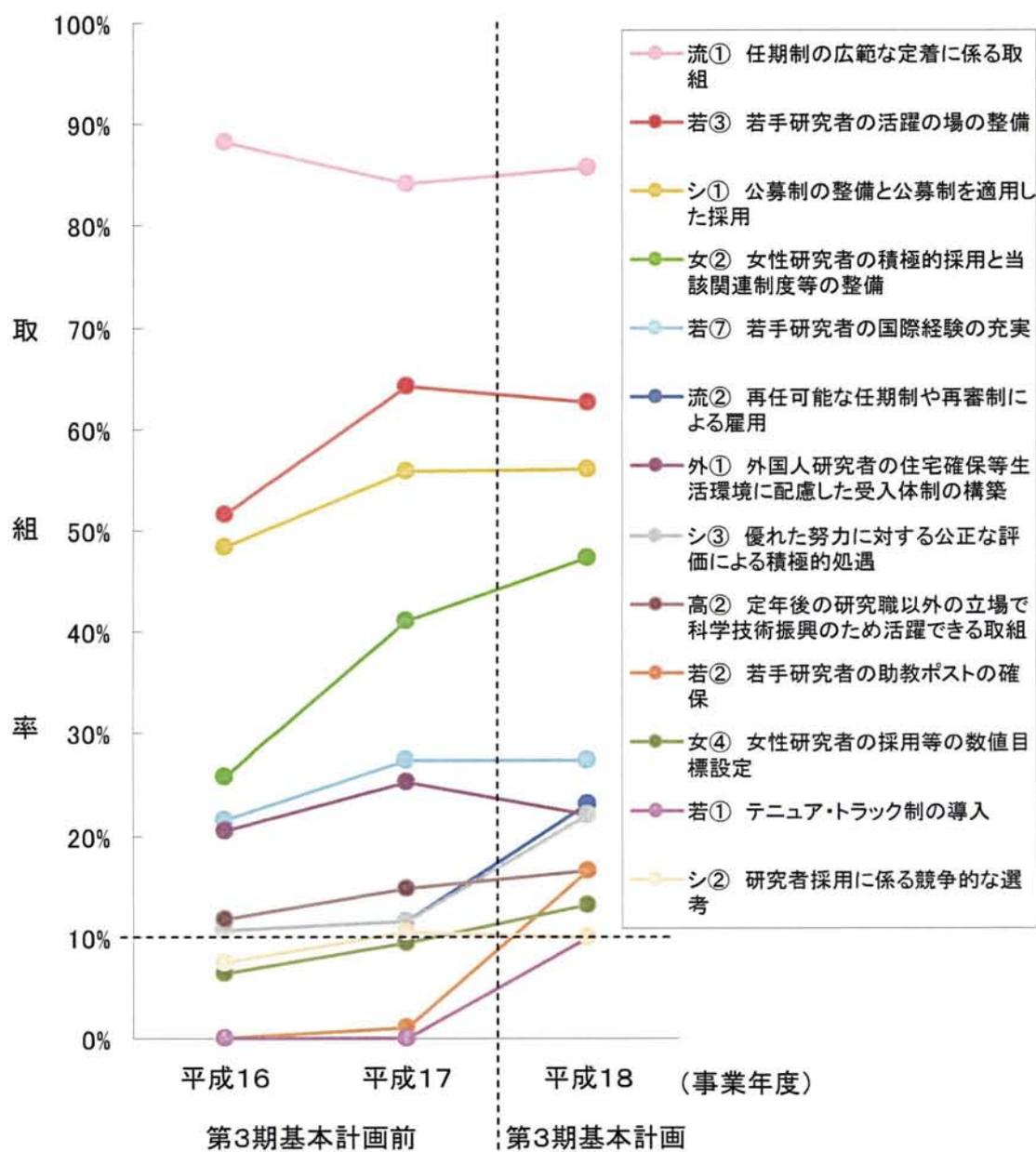
表1 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る基本計画記載指標の取組率
(事業年度別・項目別)

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 平成16 事業年度 | 平成17 事業年度 | 平成18 事業年度 |
| 公正で透明性の高い人事システムの徹底 | | | |
| ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | 48% | 56% | 56% |
| ② 研究者採用に係る競争的な選考 | 8% | 11% | 10% |
| ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | 11% | 12% | 22% |
| ④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善 | - | - | - |
| ⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応 | - | - | - |
| 若手研究者の自立支援 | | | |
| ① テニユア・トラック制の導入 | - | - | 10% |
| ② 若手研究者の助教ポストの確保 | - | 1% | 16% |
| ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | 52% | 64% | 63% |
| ④ 若手研究者の採用過程の透明化 | - | - | - |
| ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | 1% | 2% | 1% |
| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | 1% | 4% | 3% |
| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | 22% | 27% | 27% |
| 人材の流動性の向上 | | | |
| ① 任期制の広範な定着に係る取組 | 88% | 84% | 86% |
| ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 | 11% | 12% | 23% |
| ③ 複数の大学同時の任期制への移行 | - | - | - |
| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | 1% | 2% | 1% |

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | 平成16 事業年度 | 平成17 事業年度 | 平成18 事業年度 |
| 自校出身者比率の抑制 | | | |
| ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 | 9% | 7% | 7% |
| 女性研究者の活躍促進 | | | |
| ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | - | 6% | 8% |
| ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | 26% | 41% | 47% |
| ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | 4% | 4% | 8% |
| ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | 6% | 9% | 13% |
| 外国人研究者の活躍促進 | | | |
| ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | 20% | 25% | 22% |
| ② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定 | - | - | - |
| ③ 外国人研究者の身元保証 | - | - | - |
| ④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善 | - | - | - |
| ⑤ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | 11% | 8% | 9% |
| 優れた高齢研究者の能力の活用 | | | |
| ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | 3% | 1% | 5% |
| ② 定年後の研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | 12% | 15% | 16% |

注 取組法人数 0 法人の取組率は、「-」表記とした。

図1 「個々の人材が活躍する環境の形成」に係る基本計画記載指標の取組率
(事業年度別)



注1) 図中凡例の略記は以下のとおり。

シ: 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る指標

若: 「若手研究者の自立支援」に係る指標

流: 「人材の流動性の向上」に係る指標

自: 「自校出身者比率の抑制」に係る指標

女: 「女性研究者の活躍促進」に係る指標

外: 「外国人研究者の活躍促進」に係る指標

高: 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る指標

例えば、「流① 任期制の広範な定着に係る取組」は、「人材の流動性の向上」に係る指標の「① 任期制の広範な定着に係る取組」を示す。

2) 平成18事業年度の取組率が10%未満の指標は、省略している。

1 はじめに

平成 16 年 4 月に国立大学等が法人化して以来、従来よりも自律的かつ柔軟な研究運営が可能となった。その後 3 年が経過し、各大学法人では中期計画に沿って、それぞれの特徴を活かした教育・研究を進めており、その実施状況は各大学法人から公表される資料からも伺い知ることができる。

その間、科学技術基本計画は第 2 期から第 3 期へと進み、第 3 期科学技術基本計画においては、科学の発展と絶えざるイノベーションの創出を通じて、社会・国民に研究成果を還元する科学技術を目指すため、科学技術システムの改革に対する必要性が重視されている。

そのような中で、国立大学法人等が我が国の科学技術政策推進に重要な役割を担っていることは言うまでもない。第 3 期科学技術基本計画では、「大学」という単語だけをみても第 2 期科学技術基本計画に比べ倍増し、200 を超えていることから、その役割がますます大きくなっていることが伺える。

第 3 期科学技術基本計画では、政府研究開発の効果的・効率的推進に資するため、総合科学技術会議は、国立大学法人等の科学技術関係活動に係る資源投入の状況や活動状況の把握を強化するとともに、必要な場合には関係府省に対し改善措置を求めることとしている。

そこで本調査研究では、国立大学法人等の第 3 期科学技術基本計画に係る活動状況の把握の観点から、各国立大学法人等により公開されている事業年度に係る業務の実績に関する報告書（以下「業務実績報告書」という。）について、第 3 期科学技術基本計画の科学技術システム改革に関する項の中でも筆頭に掲げられている、「個々の人材が生きる環境の形成」に関する取組について、国立大学法人等の取組状況を整理することにより、各種検討に資することとした。

なお、業務実績報告書は、国立大学法人法に基づく平成 16 年度から平成 21 年度を目標期間とした「中期目標」に沿った記載を行っており、必ずしも平成 18 年に策定された第 3 期科学技術基本計画の内容を反映した記載とはなっておらず、また、基本計画記載事項に沿って各国立大学法人等の実施状況を記載することともなっていない²。したがって、国立大学法人等において基本計画記載事項について取り組んでいる場合でも、業務実績報告書には未記載となっている可能性が含まれている。今後、第 3 期科学技術基本計画における国立大学法人等に期待される取組状況を把握するために、別途アンケート調査を行うなど国立大学法人等の負担増とならないよう、業務実績報告書もしくはこれに類するような形式を活用し、かつ基本計画に係る取組状況を把握できる体制整備が期待される。

² 業務実績報告書についての詳細は、本報告書 p2 「(2) 調査対象資料」を参照されたい。

2 調査の目的と方法

2. 1 調査の目的

第3期科学技術基本計画に掲げられた「個々の人材が活躍する環境の形成」（第3章 科学技術システム改革）の「1. 人材育成、確保、活躍の促進」の「(1)個々の人材が活躍する環境の形成」のための取組について、国立大学法人及び大学共同利用機関法人が、第3期基本計画開始前後においてどの程度の数の法人で、どのように取り組んできているかを、平成16、17及び18事業年度に係る業務の実績に関する報告書（以下「業務実績報告書」という。）の記載から把握する。

2. 2 調査の方法

(1) 調査対象機関

87 国立大学法人及び4 大学共同利用機関

(2) 調査対象資料

国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下「国立大学法人等」という。）の平成16事業年度、平成17事業年度及び平成18事業年度に係る業務の実績に関する報告書（以下「業務実績報告書」という。）

業務実績報告書を調査対象とした理由は以下のとおりである。

国立大学法人法の成立により平成16年4月1日から国立大学は法人化され、同時に、文部科学省に置かれた国立大学法人評価委員会の評価を受けることとする制度が導入された³。各国立大学法人等は、各事業年度終了時の評価を受けるため、年度計画に定めた項目ごとにその実績を明らかにした報告書を当該事業年度の終了後3月以内に国立大学法人評価委員会に提出することとされている⁴。これが本調査で調査対象とした業務実績報告書である。

この各事業年度終了時の評価では、主として中期目標の達成に向けた事業の進捗状況を確認する観点から、各法人が定めた中期計画の具体的実施状況の評価が行われる。ここで中期目標とは、文部科学大臣が、あらかじめ国立大学法人等や国立大学法人評価委員会の意見を聴いて策定されるものであり、これに基づき各国立大学法人等では、中期計画や年度計画を策定する⁵。業務実績報告書では、これら中期目標、中期計画、年度計画、そしてこれらに基づく実施状況が項目ごとを一覧できる。この中期目標は、平成16年度から平成21年度を目標期間としており、平成18年3月の第3期科学技術基本計画（以下「基本計画」という。）閣議決定前に策定されている。したがって、業務実績報告書の記載には、基本計画

³ 国立大学法人法第35条において読み替えて準用する独立行政法人通則法適用

⁴ 国立大学法人法施行規則第10条第1項

⁵ 国立大学法人法第30条及び第31条

の内容は必ずしも反映されてはならず、なおかつ、基本計画記載事項に沿って各国立大学法人等の実施状況を業務実績報告書に記載することともなっていない。しかし、業務実績報告書は、その名のとおり、運営体制の改善、教育研究組織の見直し、人事の適正化、教育の成果、教育内容、施設・設備等、各国立大学法人の業務実績全般が網羅されており、各国立大学法人等 100 ページ前後にのぼる膨大な書類である。本調査の事前検討においても、基本計画に係る国立大学法人等に期待等される事項の取組状況の大半は抽出可能であろうと判断した。

なお、当該業務実績報告書は、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第 22 条第 1 項及び同法施行令第 12 条第 2 項に規定する情報として、各国立大学法人等のホームページ等で公開されている。

業務実績報告書に類似する資料として、国立大学法人法第 35 条において読み替えて準用する独立行政法人通則法第 38 条第 2 項に基づき、毎事業年度、財務諸表に添えることとされている当該事業年度の事業報告書（以下「事業報告書」という。）がある。事業報告書の作成にあたっては、業務実績報告書の相当する記載の引用・抜粋や、様式の変更は妨げないこととされている。また、事業報告書は、国立大学法人評価委員会における意見聴取の直接の対象とはされていない。さらに、当該財務諸表については、当調査と連携して行った調査研究「国立大学法人の財務分析」⁶において、調査対象としている。

以上から業務実績報告書は、

- ① 業務運営・財務内容等の状況や教育研究等の質の向上の状況等について、文部科学省から示されている統一の様式で、各国立大学法人の業務実績全般が網羅されており、広範にわたる基本計画の取組状況を俯瞰することが可能
- ② 毎事業年度作成されており、基本計画開始前後にわたる取組状況の各年変化を把握することが可能
- ③ 本調査と連携して行った「国立大学法人の財務分析」の調査対象である財務諸表と関連性が高く、財務分析結果の補完に相当
- ④ 公開情報であり、何人も本調査の結果の確認等が可能
- ⑤ 国立大学法人等に新たなアンケート調査等の負担をかけずに調査を行うことが可能

と考え、国立大学法人等の業務実績報告書を本調査における調査対象とした。

なお前述のとおり、業務実績報告書は、必ずしも第 3 期科学技術基本計画の内容を反映した記載とはなっておらず、また、基本計画記載事項に沿って各国立大学法人等の実施状況を記載することともなっていないことから、国立大学法人等

⁶ 治部眞里・安高志穂・水越彩香・佐藤真輔、2007、「国立大学法人の財務分析」、調査資料 150、文部科学省科学技術政策研究所

において基本計画記載事項について取り組んでいる場合でも、業務実績報告書には未記載となっている可能性が含まれていることを申し添える。

(3) 調査項目等

第3期科学技術基本計画の「第3章 科学技術システム改革」の「1. 人材育成、確保、活躍の促進」の「(1)個々の人材が生きる環境の形成」の以下の全7項目を調査対象とした。

- ① 公正で透明性の高い人事システムの徹底
- ② 若手研究者の自立支援
- ③ 人材の流動性の向上
- ④ 自校出身者比率の抑制
- ⑤ 女性研究者の活躍促進
- ⑥ 外国人研究者の活躍促進
- ⑦ 優れた高齢研究者の能力の活用

上記7項目別に、各項目の基本計画の記載から国立大学法人等に期待される取組に係る事項を「基本計画記載指標」として設定し、これらの指標に係る取組を、各国立大学法人等の業務実績報告書の「項目別の状況」のうち実際に事業年度中に実施した取組を記載している「計画の進行状況等」、「判断理由（計画の実施状況等）」及び「特記事項」の各欄から抽出した。

さらに、基本計画には記載されていないが各項目に関連する取組や準備・検討段階の取組についても、参考のためにそれぞれ抽出した。

なお、当該「個々の人材が生きる環境の形成」を調査項目に設定した理由は以下のとおりである。

第3期科学技術基本計画における2本の基本姿勢の1つとして「人材育成と競争的環境の重視 ～ モノから人へ、機関における個人の重視」が掲げられている。科学技術システム改革に取り組むに当たっても、若手研究者や女性研究者、さらに外国人研究者等、多様な個人が意欲と能力を発揮できるよう根本的な対応を進めていくこととされており、優れた人材を育て活躍させることに着目して投資する考え方に重点を置いている。このように、第3期科学技術基本計画の基本姿勢であり、かつ、科学技術システム改革に係る計画事項の筆頭に掲げられている「個々の人材が生きる環境の形成」に関する取組について、国立大学法人等の取組状況を把握するため、本調査における調査項目に設定した。

参考 第3期科学技術基本計画目次

| 目次 | |
|--|----|
| はじめに | 1 |
| 第1章 基本理念 | 2 |
| 1. 科学技術をめぐる諸情勢 | 2 |
| (1) 科学技術施策の進捗状況 | 2 |
| ① 政府研究開発投資総額 | 2 |
| ② 科学技術の戦略的重点化 | 2 |
| ③ 競争的な研究開発環境の整備等研究開発システムの改革 | 3 |
| ④ 産学連携その他の科学技術システムの改革 | 3 |
| (2) 科学技術施策の成果 | 3 |
| (3) 科学技術をめぐる内外の環境変化と科学技術の役割 | 4 |
| 2. 第3期基本計画における基本姿勢 | 5 |
| (1) 社会・国民に支持され、成果を還元する科学技術 | 6 |
| (2) 人材育成と競争的環境の重視 ～ モノから人へ、機関における個人の重視 | 6 |
| 3. 科学技術政策の理念と政策目標 | 7 |
| (1) 第3期基本計画の理念と政策目標 | 7 |
| (2) 科学技術による世界・社会・国民への貢献 | 9 |
| 4. 政府研究開発投資 | 10 |
| 第2章 科学技術の戦略的重点化 | 11 |
| 1. 基礎研究の推進 | 11 |
| 2. 政策課題対応型研究開発における重点化 | 12 |
| (1) 「重点推進4分野」及び「推進4分野」 | 12 |
| (2) 分野別推進戦略の策定 | 12 |
| (3) 「戦略重点科学技術」の選定 | 13 |
| 3. 分野別推進戦略の策定及び実施に当たり考慮すべき事項 | 13 |
| (1) 新興領域・融合領域への対応 | 13 |
| (2) 政策目標との関係の明確化及び研究開発目標の設定 | 14 |
| (3) 戦略重点科学技術に係る構造的な配慮事項 | 14 |
| ① 社会的課題を早急に解決するために選定されるもの | 14 |
| ② 国際的な科学技術競争を勝ち抜くために選定されるもの | 14 |
| ③ 国家的な基幹技術として選定されるもの | 14 |
| (4) 分野別推進戦略の効果的な実施 ～ 「活きた戦略」の実現 | 15 |
| 第3章 科学技術システム改革 | 15 |
| 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 | 15 |
| (1) 個々の人材が活躍する環境の形成 | 15 |
| ① 公正で透明性の高い人事システムの徹底 | 15 |
| ② 若手研究者の自立支援 | 16 |
| ③ 人材の流動性の向上 | 17 |
| ④ 専攻出身者比率の抑制 | 17 |
| ⑤ 女性研究者の活躍促進 | 17 |
| ⑥ 外国人研究者の活躍促進 | 18 |
| ⑦ 優れた高齢研究者の能力の活用 | 18 |
| (2) 大学における人材育成機能の強化 | 19 |
| ① 大学における人材育成 | 19 |
| ② 大学院教育の抜本的強化 | 19 |
| ③ 大学院教育の改革に係る取組計画の策定 | 19 |
| ④ 博士課程在学者への経済的支援の拡充 | 20 |
| (3) 社会のニーズに応える人材の育成 | 20 |
| ① 産学が協働した人材育成 | 20 |
| ② 博士号取得者の産業界等での活躍促進 | 20 |
| ③ 知の活用や社会還元を担う多様な人材の育成 | 21 |
| (4) 次代の科学技術を担う人材の裾野の拡大 | 22 |
| ① 知的好奇心に燃れた子どもの育成 | 22 |
| ② 才能ある子どもの個性・能力の伸長 | 22 |
| 2. 科学の発展と絶えざるイノベーションの創出 | 23 |
| (1) 競争的環境の醸成 | 23 |
| ① 競争的資金及び附帯経費の拡充 | 23 |
| ② 組織における競争的環境の醸成 | 23 |
| ③ 競争的資金に係る制度改革の推進 | 24 |
| (2) 大学の競争力の強化 | 25 |
| ① 世界の科学技術をリードする大学の形成 | 25 |
| ② 個性・特色を活かした大学の活性化 | 26 |
| (3) イノベーションを生み出すシステムの強化 | 26 |
| ① 研究開発の発原段階に応じた多様な研究員制度の整備 | 27 |
| ② 産学官の持続的・発展的な連携システムの構築 | 28 |
| ③ 公的部門における新技術の活用促進 | 30 |
| ④ 研究開発型ベンチャー等の起業活動の振興 | 30 |
| ⑤ 民間企業による研究開発の促進 | 31 |
| (4) 地域イノベーション・システムの構築と活力ある地域づくり | 31 |
| ① 地域クラスターの形成 | 31 |
| ② 地域における科学技術施策の円滑な展開 | 31 |
| (5) 研究開発の効果的・効率的推進 | 32 |
| ① 研究費の有効活用 | 32 |
| ② 研究員における人材の育成・活用の重視 | 33 |
| ③ 評価システムの改革 | 33 |
| (6) 円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路の解消 | 34 |
| 3. 科学技術振興のための基盤の強化 | 34 |
| (1) 施設・設備の計画的・重点的整備 | 34 |
| ① 国立大学法人、公的研究機関等の施設の整備 | 34 |
| ② 国立大学法人、公的研究機関等の設備の整備 | 35 |
| ③ 公立大学の施設・設備の整備 | 36 |
| ④ 私立大学の施設・設備の整備 | 36 |
| ⑤ 先進大型共用研究設備の整備・共用の促進 | 36 |
| (2) 知的基盤の整備 | 36 |
| ① 知的基盤の戦略的な重点整備 | 36 |
| ② 効率的な整備・利用を促進するための体制構築 | 37 |
| (3) 知的財産の創造・保護・活用 | 37 |
| (4) 標準化への積極的対応 | 38 |
| (5) 研究情報基盤の整備 | 38 |
| (6) 学会等の活動の促進 | 39 |
| (7) 公的研究機関における研究開発の推進 | 40 |
| 4. 国際活動の戦略的推進 | 40 |
| (1) 国際活動の体系的な取組 | 40 |
| (2) アジア圏同との協力 | 41 |
| (3) 国際活動強化のための環境整備と優れた外国人研究者受入れの促進 | 41 |
| 第4章 社会・国民に支持される科学技術 | 41 |
| 1. 科学技術が及ぼす倫理的・法的・社会的課題への責任ある取組 | 42 |
| 2. 科学技術に関する説明責任と情報発信の強化 | 42 |
| 3. 科学技術に関する国民意識の醸成 | 43 |
| 4. 国民の科学技術への主体的な参加の促進 | 43 |
| 第5章 総合科学技術会議の役割 | 43 |
| 1. 運営の基本 | 43 |
| 注 | 44 |
| (1) 政府研究開発の効果的・効率的推進 | 44 |
| (2) 科学技術システム改革の推進 | 44 |
| (3) 社会・国民に支持される科学技術 | 45 |
| (4) 国際活動の戦略的推進 | 45 |
| (5) 円滑な科学技術活動と成果還元に向けた制度・運用上の隘路の解消 | 45 |
| (6) 科学技術基本計画の適切なフォローアップとその進捗の促進 | 45 |

注 は本報告書調査対象項目。

3 調査結果

3. 1 公正で透明性の高い人事システムの徹底

| | |
|---|--|
| 基本計画 該当箇所 | 第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が活躍する環境の形成 ① 公正で透明性の高い人事システムの徹底 |
| 該当記述 注 <u>下線部</u> は国立大 学法人関 連事項 | <p>自由な創意工夫により新たな価値を生み出すためには、人事における健全な競争の促進と公正さの担保が必要であり、我が国の科学技術活動において人材の競争性・流動性・多様性を高めることを原則とし、能力主義に基づく公正で透明性の高い人事システムを広く徹底させる。</p> <p><u>具体的には、研究者の採用において、公募等の開かれた形で幅広く候補者を求め、性別、年齢、国籍等を問わない競争的な選考を行う。また、研究者の処遇において、能力や業績の公正な評価の上で、優れた努力に積極的に報いる。</u></p> <p><u>大学や公的研究機関は、それぞれの特性を踏まえつつ、人事システムを自己点検評価に適切に位置付け、改革・改善を実施することが求められる。また、大学や公的研究機関について実施する第三者評価においても、人事システムの改革・改善が徹底されるよう適切に対応することが望まれる。</u>さらに、国は、組織に対する競争的な支援制度において、制度の趣旨に応じ人事システム改革の状況を審査の一指標とすること等により、大学や公的研究機関の取組を促進する。</p> |
| 基本計画 記載事項 のうち国 立大学法 人等の取 組状況を 把握する ための指 標 | <p>① 公募制の整備と公募制を適用した採用</p> <p>② 研究者採用に係る競争的な選考</p> <p>③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇</p> <p>④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善</p> <p>⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応</p> |
| 基本計画 記載事項 以外の指 標 | <p>⑥ 基本計画記載指標以外の「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に関連する取組</p> <p>⑦ 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る準備・検討段階の取組</p> |

表 3-1-1 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|---------------------------------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93法人中 | 法人数 | 全95法人中 | 法人数 | 全91法人中 |
| ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | 45 | 48% | 53 | 56% | 51 | 56% |
| ② 研究者採用に係る競争的な選考 | 7 | 8% | 10 | 11% | 9 | 10% |
| ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | 10 | 11% | 11 | 12% | 20 | 22% |
| ④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| ⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |

注 平成17事業年度には、旧富山3法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

図 3-1-1 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別）

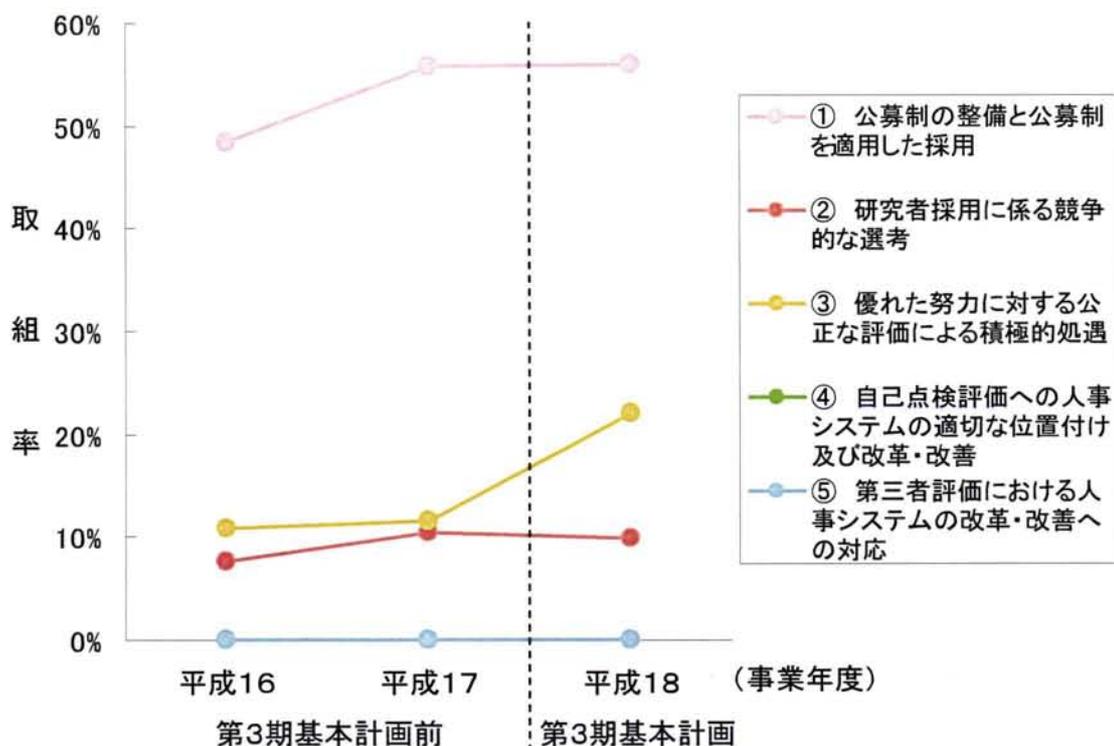


表 3-1-2 基本計画記載指標以外の「公正で透明性の高い人事システムの徹底」
に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|--|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 5 5% | 8 8% | 15 16% | |

注 表 3-1-1 の注に同じ。

表 3-1-3 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る準備・検討段階の
取組法人数及び取組率及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|--|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 24 26% | 44 46% | 28 31% | |

注 表 3-1-1 の注に同じ。

- 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る指標の中で、「① 公募制の整備と公募制を適用した採用」が最も高い取組率となっている（表 3-1-1、図 3-1-1）。平成 18 事業年度には、全法人の 56%（51 法人）で取り組まれており、半数以上の国立大学法人等で公募が行われている。

7

【取組事例】 （平成 18 事業年度・滋賀大学）

教員の一般公募を法人化前から継続実施。他大学、他機関、研究者人材データベース、大学ホームページ等へ情報提供し、広く公募により教員を採用

- 次に多く取り組まれている指標は、「③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇」であり、特に第 3 期基本計画の開始した平成 18 事業年度に取組率が高くなっている（表 3-1-1、図 3-1-1）。平成 18 事業年度には、全法人の

⁷ 本報告書で挙げている取組事例は、本調査で把握した各国立大学法人等の取組から、各指標における主たる取組や特色ある取組を取り上げたものであり、全法人が一律に行わなければならないと考えているものではない。

22%（20 法人）で取り組まれている。

研究者に対する評価の実施だけでなく、評価結果に基づく「努力に対する積極的処遇」も取組が進んでおり、具体的な処遇として特別昇給や勤勉手当の支給等が行われている（巻末参考資料）。

【取組事例】（平成 18 事業年度・お茶の水女子大学）

個人活動評価要綱に基づき、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の 4 分野の教員の個人活動評価を行い、24 の研究分野の外部評価委員によって評価を受け、大学教員の給与の査定に、個人活動評価の評価結果を基礎データとして活用

- さらに、上記「③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇」に関連した検討等の取組が多く認められ、「準備・検討段階の取組」として抽出している（表 3-1-3、巻末参考資料）。したがって、平成 19 事業年度以降、「③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇」に係る取組法人数は増加していくと思われる。

【取組事例】（平成 18 事業年度・熊本大学）

教員の個人活動評価の位置付け、個人活動評価を賞与、給与等に反映させる方法等について検討し、勤勉手当制度の運用方針案及び昇給制度の運用方針案をとりまとめ

- 「② 研究者採用に係る競争的な選考」は、平成 18 事業年度では 9 法人（全法人の 10%）にとどまっている（表 3-1-1、図 3-1-1）。

本指標については、下記事例のように、「人種、国籍、性別等を問わない採用を実施」等研究者採用に係る競争的な選考の実施について業務実績報告書に具体的に記載のあった国立大学法人等を抽出したものである。

本指標「研究者採用に係る競争的な選考」は、次項「若手研究者の自立支援」における指標「④ 若手研究者の採用過程の透明化」と関連の深い取組であるが、同指標でも各事業年度とも取組法人が認められていない（表 3-2-1）。公募制は半数以上の国立大学法人等で行われているものの、さらにその選考過程における「研究者採用に係る競争的な選考」や「採用過程の透明化」までは十分踏み込めていないものと思われる。

【取組事例】（平成 18 事業年度・電気通信大学）

人事の基本方針に基づき、人種、国籍、性別等を問わない採用を実施

- 「④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善」と「⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応」については、

各事業年度とも取組法人が認められなかった（表 3-1-1）。

平成 14 年の学校教育法の改正により、平成 16 年度から第三者評価による評価が導入されることとなった。さらに、平成 16 年の法人化移行に伴い、文部科学省に置かれた国立大学法人評価委員会の評価を受けることとする制度も導入された。平成 16 事業年度から平成 18 事業年度の業務実績報告書の記載からは、各国立大学法人とも、これらの評価をはじめとする各種評価に対する体制整備に、まず是对応している状況であることが伺えた。したがって、「自己点検評価への人事システムの適切な位置付け」等ピンポイントの事項への対応までは認められるに至らなかったと思われる。

3. 2 若手研究者の自立支援

| | |
|--|---|
| <p>基本計画 該当箇所</p> | <p>第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が生きる環境の形成 ② 若手研究者の自立支援</p> |
| <p>該当記述 注 下線部 は国立大 学法人関 連事項</p> | <p>公正で透明な人事評価に基づく競争性の下、若手研究者に自立性と活躍の機会を与えることを通じて、活力ある研究環境の形成を指向することとし、特に、<u>世界的研究教育拠点を目指す大学等においては、人材の流動性向上、分野の事情等に配慮しつつ、テニユア・トラック制（若手研究者が、厳格な審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積むことができる仕組み）をはじめ、若手研究者に自立性と活躍の機会を与える仕組みを導入することを奨励する。また、大学においては、若手研究者の活躍を一層促進するため、助教の確保と活躍の場の整備がなされることが望まれる。</u></p> <p>国は、このための環境整備（スタートアップ資金の提供、研究支援体制の充実、研究スペースの確保等）に組織的に取り組む大学等を支援するとともに、大学等の取組状況を組織に対する競争的な支援制度の審査の一指標とする。また、若手研究者が研究スペースを確保できるような大学の施設マネジメントを促進する。</p> <p>さらに、競争的資金の拡充を目指す中で、若手研究者を対象とした支援を重点的に拡充するとともに、競争的資金全般における若手研究者の積極的な申請を奨励する。その際、スタートアップ時期に配慮したプログラムの設置や、若手研究者自らが研究組織を率いて研究を遂行できる金額が支給されるプログラムの拡充に配慮する。これらの取組を通じて、若手研究者への研究資金配分を相当程度高めようとする。</p> <p>若手研究者を対象とした競争的資金等の申請資格については、出産・育児や社会人経験等を伴う多様なキャリアに配慮し、一律的な年齢制限ではなく研究経歴によるものを設けるなど、それぞれの制度趣旨に応じ制度改善を進める。</p> <p>なお、ポストドクター等1万人支援計画が達成され、ポストドクターは今や我が国の研究活動の活発な展開に大きく寄与しているが、ポストドクター後のキャリアパスが不透明であるとの指摘がある。このため、研究者を志すポストドクターは自立して研究が行える若手研究者の前段階と位置付け、<u>若手研究者の採用過程の透明化や自立支援を推進する中でポストドクター支援を行う。また、ポストドクターに対するアカデミックな研究職以外の進路も含めたキャリアサポートを推進するため、大学や公的研究機関の取組を促進す</u></p> |

| | |
|---|--|
| | <p>るとともに、<u>民間企業等とポストドクターの接する機会の充実を図る。</u></p> <p>また、<u>若手研究者やポストドクターの時期から国際経験を積み海外研究者と切磋琢磨できるよう、海外の優れた研究機関での研究機会や海外研究者との交流機会を拡大すべく引き続き施策の充実を図る。</u></p> |
| 基本計画 記載事項 のうち国 立大学法 人等の取 組状況を 把握する ための指 標 | <p>① テニユア・トラック制の導入</p> <p>② 若手研究者の助教ポストの確保</p> <p>③ 若手研究者の活躍の場の整備</p> <p>④ 若手研究者の採用過程の透明化</p> <p>⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート</p> <p>⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実</p> <p>⑦ 若手研究者の国際経験の充実</p> |
| 基本計画 記載事項 以外の指 標 | <p>⑧ 基本計画記載指標以外の「若手研究者の自立支援」に関連する取組</p> <p>⑨ 「若手研究者の自立支援」に係る準備・検討段階の取組</p> |

注 指標①、②、③、④では、リサーチアシスタント、ティーチングアシスタント等を含む学生（以下「学生等」という。）を除く、若手研究者に係る記載を抽出した。学生等に係る指標①、②、③、④の記載は、「その他の若手研究者の自立支援に係る取組」として抽出することとした。

表 3-2-1 「若手研究者の自立支援」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|--------------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| ① テニユア・トラック制の導入 | 0 | - | 0 | - | 9 | 10% |
| ② 若手研究者の助教ポストの確保 | 0 | - | 1 | 1% | 15 | 16% |
| ③ 若手研究者の活躍の場の整備 ²⁾ | 48 | 52% | 61 | 64% | 57 | 63% |
| 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 46 | 49% | 54 | 57% | 56 | 62% |
| 若手研究者研究スペースの確保 | 3 | 3% | 3 | 3% | 8 | 9% |
| その他 | 5 | 5% | 20 | 21% | 7 | 8% |
| ④ 若手研究者の採用過程の透明化 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | 1 | 1% | 2 | 2% | 1 | 1% |
| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | 1 | 1% | 4 | 4% | 3 | 3% |
| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | 20 | 22% | 26 | 27% | 25 | 27% |

注 1) 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

2) 指標に内訳がある場合、1 法人において重複して取り組まれている場合は、1 として計算。

図 3-2-1 「若手研究者の自立支援」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別）

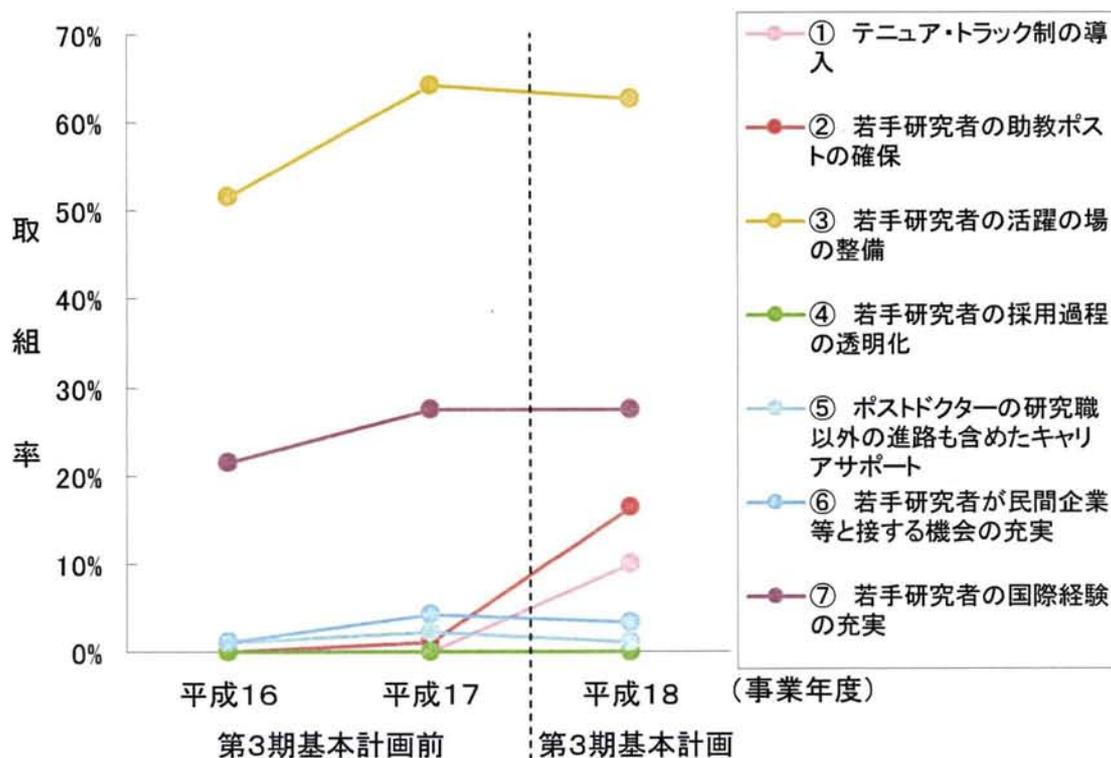


表 3-2-2 基本計画記載指標以外の「若手研究者の自立支援」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別）

| | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|------------------------------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93法人中 | 法人数 | 全95法人中 | 法人数 | 全91法人中 |
| 基本計画記載指標以外の「若手研究者の自立支援」に係る取組 | 43 | 46% | 59 | 62% | 67 | 74% |
| RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | 30 | 32% | 41 | 43% | 28 | 31% |
| RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 18 | 19% | 20 | 21% | 56 | 62% |
| その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | 24 | 26% | 39 | 41% | 37 | 41% |

注 表 3-2-1 の注に同じ。

表 3-2-3 「若手研究者の自立支援」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|--|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 21 23% | 26 27% | 53 58% | |

注 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

- 「若手研究者の自立支援」に係る指標の中で、「③ 若手研究者の活躍の場の整備」が各事業年度とも最も高い取組率となっており、平成 18 事業年度には、全法人の 63%（57 法人）で取り組まれている（表 3-2-1、図 3-2-1）。

「若手研究者の活躍の場の整備」として、「若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備」、「若手研究者研究スペースの確保」等の取組が行われている。中でも、「若手研究者の研究費助成及び助成制度の整備」が主となっており、平成 18 事業年度には、全法人の 63%（57 法人）で取り組まれている。学長裁量経費等に若手研究者の枠を設けるなど、各国立大学法人等でさまざまな若手研究者への研究費助成制度を整備している（巻末参考資料）。業務実績報告書には、研究費助成額や採択件数等定量的記述も多く認められた。

【取組事例】 （平成 18 事業年度・福島大学）

学内の競争的な研究助成予算として、37 歳以下の若手研究者を支援し奨励することを目的とした奨励的研究経費を助成

- 次に多く取り組まれている指標は、「⑦ 若手研究者の国際経験の充実」であり、平成 18 事業年度には、全法人の 27%（25 法人）で取り組まれている（表 3-2-1、図 3-2-1）。

【取組事例】 （平成 18 事業年度・豊橋技術科学大学）

サバティカル制度の一環として若手研究者育成プログラムを実施し、若手教員を海外に派遣

- 「① テニユア・トラック制の導入」については、第 3 期基本計画前の平成 16、17 事業年度では取組法人は認められず、「準備・検討段階の取組」がされている状況であったが、第 3 期基本計画が開始した平成 18 事業年度には、9 法人（全法人の 10%）で実際に取り組まれるまでに至っている（表 3-2-1、図

3-2-1)。本指標は、いわゆる「テニユア・トラック制」の導入等に関する取組であるが、平成 18 事業年度においても、テニユア・トラック制導入に関連した準備、検討の取組も認められることから、平成 19 事業年度以降も、「① テニユア・トラック制の導入」に係る取組法人数は増加していくと思われる。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・名古屋大学)

高等研究院で、テニユア・トラック制度を導入。国際公募を実施し、15 名を高等研究院の特任助教授、特任講師として選考・採用

- 「② 若手研究者の助教ポストの確保」は、平成 16 事業年度は取組法人数 0 法人であったが、平成 17 事業年度には 1 法人、平成 18 事業年度には 15 法人（全法人の 16%）で取り込まれるに至っている（表 3-2-1、図 3-2-1）。

この動向は、「助教」が、平成 17 年の学校教育法の改正により、平成 19 年 4 月 1 日から新設されることとなったことに対応したものと考えられる。平成 18 事業年度において、助教ポストに関連した準備、検討の取組も認められることから、助教制度が本格的に始動する平成 19 事業年度以降、取組法人数が増加していくと思われる。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・東京工業大学)

学生の教育研究を指導するとともに、研究に従事する者を助教と位置づけ。若手教員が自らの資質・能力を十分に発揮できる体制を整備

- 「④ 若手研究者の採用過程の透明化」については、各事業年度とも取組法人は認められなかった（表 3-2-1）。これは前項「公正で透明性の高い人事システムの徹底」における指標「② 研究者採用に係る競争的な選考」と関連の深い取組であるが、同指標でも全法人の 10%前後の取組率にとどまっている（表 3-1-1）。

- 「⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート」、「⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実」についても、各事業年度とも数法人の取組にとどまっている（表 3-2-1、図 3-2-1）。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・群馬大学)

博士後期課程学生 13 名を学外の研究機関・企業に派遣し、研究者としての視野を広げる特別実習を実施

- 基本計画記載指標以外の「若手研究者の自立支援に係る取組」に関連する取組は、事業年度ごとに取組率が増加しており、平成 18 事業年度には全法人の 74%（67 法人）で取り込まれている（表 3-2-2）。各国立大学法人等において

何らかの若手研究者の自立支援に係る取組が行われていることが伺える（巻末参考資料）。

中でも「RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備」は、第3期基本計画が開始した平成18事業年度に取組率が大きく増え、全法人の62%（56法人）で取り組まれている。基本計画でも「博士課程在学者への生活費相当額程度の支給により若手を育成すること」、「ポストドクター・研究支援者・外部研究人材等への人件費の措置によって若手研究者が自立して研究組織を編成すること」が掲げられており、「RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備」について、将来の若手研究者の創出と、既存の若手研究者の自立支援の両側面から、国立大学法人等において積極的に取り組んでいるものと思われる。

【取組事例】 （平成18事業年度・浜松医科大学）

分子イメージング先端研究センターで、学部学生を研究補助者として参画させ、研究志向を育成することを目的としたジュニアリサーチアシスタント制度を整備

3. 3 人材の流動性の向上

| | |
|---|--|
| 基本計画 該当箇所 | 第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が生きる環境の形成 ③ 人材の流動性の向上 |
| 該当記述 注 下線部 は国立大 学法人関 連事項 | <p>研究者の流動性を向上し活力ある研究環境を形成する観点から、<u>大学及び公的研究機関は任期制の広範な定着に引き続き努める</u>。また、任期付きの職を経てより安定的な職に就いた場合には、<u>落ち着いて研究活動等に専念することが期待されるが、その活動の活性化を維持するため、例えば、再任可能な任期制や、適性や資質・能力の審査を定期的に行う再審制による雇用を行うことを奨励する</u>。任期制の拡大に当たっては、分野により事情は異なるものの、民間も含めた研究者全体として流動性が高まっていくことが必要であるため、<u>例えば、複数の大学が同時に任期制へ移行することや、民間の研究機関における流動性の向上などが望まれる</u>。</p> <p>また、<u>研究者をより安定的な職に就ける際には、出身大学学部卒業後に、大学等の機関又は専攻を、公正で透明性ある人事システムの下で少なくとも1回変更した者を、選考することが望ましい</u>（「若手一回異動の原則」の奨励）。</p> |
| 基本計画 記載事項 のうち国 立大学法 人等の取 組状況を 把握する ための指 標 | <ul style="list-style-type: none"> ① 任期制の広範な定着に係る取組 ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 ③ 複数の大学同時の任期制への移行 ④ 若手一回異動の原則の奨励 |
| 基本計画 記載事項 以外の指 標 | <ul style="list-style-type: none"> ⑤ 基本計画記載指標以外の「人材の流動性の向上」に関連する取組 ⑥ 「人材の流動性の向上」に係る準備・検討段階の取組 |

表 3-3-1 「人材の流動性の向上」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|--------------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| ① 任期制の広範な定着に係る取組 ²⁾ | 82 | 88% | 80 | 84% | 78 | 86% |
| 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 69 | 74% | 69 | 73% | 71 | 78% |
| 公募制の整備と公募制を適用した採用 | 45 | 48% | 53 | 56% | 51 | 56% |
| その他 | 5 | 5% | 14 | 15% | 14 | 15% |
| ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 | 10 | 11% | 11 | 12% | 21 | 23% |
| ③ 複数の大学同時の任期制への移行 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | 1 | 1% | 2 | 2% | 1 | 1% |

注 1) 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

2) 指標に内訳がある場合、1 法人において重複して取り組まれている場合は、1 として計算。

図 3-3-1 「人材の流動性の向上」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別）

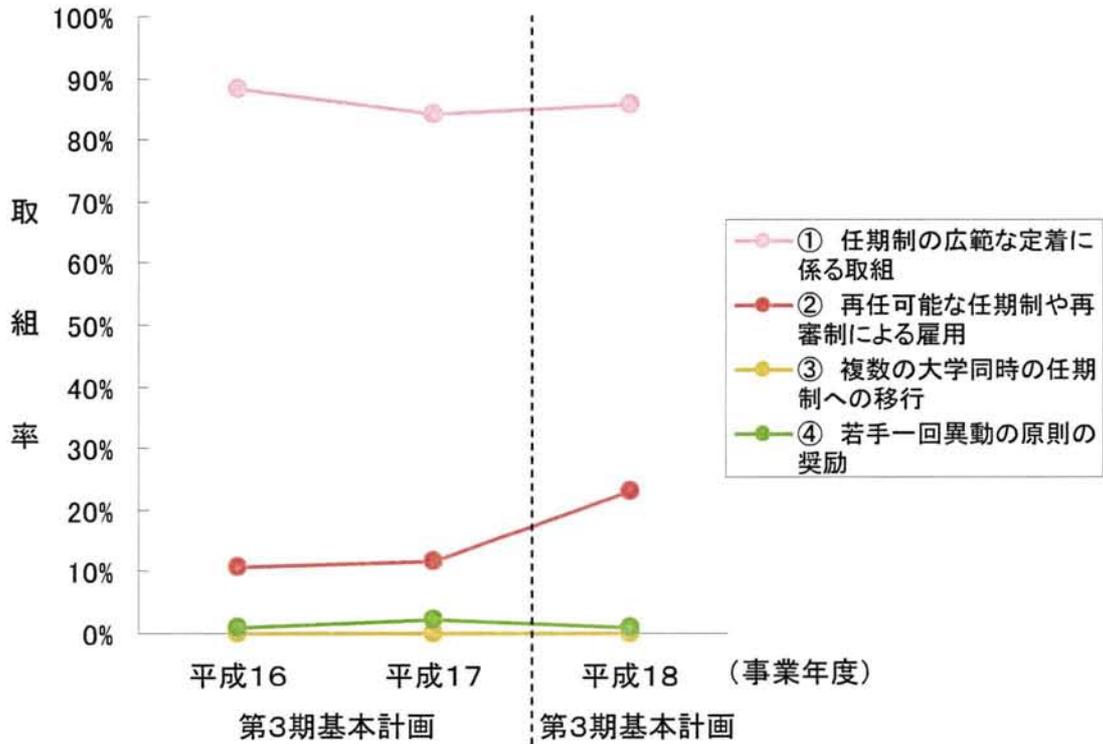


表 3-3-2 基本計画記載指標以外の「人材の流動性の向上」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|-----|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 11 12% | 11 12% | 18 | 20% |

注 平成17事業年度には、旧富山3法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

表 3-3-3 「人材の流動性の向上」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|-----|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 42 45% | 43 45% | 47 | 52% |

注 表 3-3-2 の注に同じ。

- 「人材の流動性の向上」に係る指標の中で、「① 任期制の広範な定着に係る取組」が各事業年度とも最も高い取組率となっており、平成 18 事業年度には、全法人の 86%（78 法人）で取り組まれている（表 3-3-1、図 3-3-1）。これは、本調査の指標の中で最も高い取組率である。

「任期制の広範な定着に係る取組」として、「任期制の整備と任期制を適用した採用」、「公募制の整備と公募制を適用した採用」等の取組が行われている。中でも「任期制の整備と任期制を適用した採用」が主となっており、平成 18 事業年度には、全法人の 78%（71 法人）で取り組まれている。国立大学法人等で広く任期制の導入が進んでいることが伺える。

【取組事例】（平成 18 事業年度・島根大学）

すべての新センター等の教員への任期制導入が完了。新センター等以外既存の部局等計 13 組織で、任期制を導入済み。任期制適用率は、医学部医学科 65%、医学部附属病院 82%、保健管理センター出雲 100%、産学連携センター 100%、総合科学研究支援センター 67%

- さらに、「① 任期制の広範な定着に係る取組」に関連し、実際の任期制導入までには至らないものの、その検討を進めているなどの取組も多く、それらは「準備・検討段階の取組」として抽出している（表 3-3-3、巻末参考資料）。したがって、平成 19 事業年度以降も「① 任期制の広範な定着に係る取組」に係る取組法人数は増加していくと思われる。

【取組事例】（平成 18 事業年度・大阪教育大学）

任期制の導入の具体的な方策を検討。平成 19 年度から新規に採用する助教は、任期制を導入することとする方針を決定

- 「② 再任可能な任期制や再審制による雇用」は、特に第3期基本計画が開始された平成18事業年度に取組率が増えており、全法人の23%（21法人）で取組まれるようになってきている（表3-3-1、図3-3-1）。前述の任期制の導入推進と連動した動向と考えられる。

【取組事例】（平成18事業年度・新潟大学）
再任のための審査基準を決定。再任審査を実施

- 「③ 複数の大学同時の任期制への移行」は、各事業年度とも取組法人数は0法人であり、国立大学法人等が積極的に他法人と連携して同時に任期制へ移行している取組は認められなかった（表3-3-1）。しかし、「① 任期制の広範な定着に係る取組」では、各事業年度とも全法人の8割超と高い取組率となっており、国立大学法人等で広く任期制の導入等が進んでいることから、結果的には、複数大学同時の任期制への移行を果たしていると言えよう。

また、平成18事業年度業務実績報告書において、帯広畜産大学と旭川医科大学で、広域にわたる異動を行う職員に対する広域異動手当を新設するなどといった本指標に関連する取組もみられる⁸。

【取組事例】（平成18事業年度・帯広畜産大学）
法人間の教員流動化のため、職員給与規程等について、他の国立大学法人との均衡に配慮し、60 km以上の広域にわたる異動を行う職員に対する広域異動手当を新設するなど制度改正を実施

【取組事例】（平成18事業年度・旭川医科大学）
広域異動手当を新設。他の国立大学等から異動して来た教員に対する給与面での待遇を整備

- 「④ 若手一回異動の原則の奨励」は、各事業年度とも1~2法人のみにとどまっている（表3-3-1、図3-3-1）。これは次項「自校出身者比率の抑制」と関連性の高い取組であるが、同指標も各事業年度とも10未満という少ない取組法人数にとどまっている（表3-4-1）。

任期制の導入、公募の実施等も行われているものの、さらに人材の流動性の向上に資するための若手一回異動の原則の奨励や自校出身者比率の抑制といった取組までは進んでいないものと思われる。

【取組事例】（平成18事業年度・自然科学研究機構）
分子科学研究所で、研究教育職員の内部昇格禁止とする制度を実施

⁸ 当該2国立大学法人の取組は、両法人が連携して同時に取り組んだか否かは不明なため、「基本計画記載指標以外の「人材の流動性の向上に係る取組」に関連する取組」に区分した。

3. 4 自校出身者比率の抑制

| | |
|---|---|
| 基本計画 該当箇所 | 第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が生きる環境の形成 ④ 自校出身者比率の抑制 |
| 該当記述 注 <u>下線部</u> は国立大 学法人関 連事項 | 多様な人材が互いに知的触発を受けながら、創造性を発揮し切磋琢磨する研究環境を形成することは、新しい研究領域の創生や研究組織の活力を保つためには不可欠である。このことに鑑みれば、真に優秀な人材を公正にかつ透明性を持って採用した結果として教員の自校出身者比率（自校学部出身者比率）が高くなることもありうるとしても、それが過度に高いことは、概して言えば望ましいことではない。このため、 <u>各大学においては教員の自校出身者比率に十分な注意を払うとともに、その比率が過度に高い大学にあってはその低減が図られることを期待する。</u> 国は、各大学の教員の職階別の自校出身者比率を公表する。 |
| 基本計画 記載事項 のうち国 立大学法 人等の取 組状況を 把握する ための指 標 | ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 |
| 基本計画 記載事項 以外の指 標 | ② 「自校出身者比率の抑制」に係る準備・検討段階の取組 |

表 3-4-1 「自校出身者比率の抑制」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | | | |
|----------------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 | 8 | 9% | 7 | 7% | 6 | 7% |

注 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

図 3-4-1 「自校出身者比率の抑制」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別）

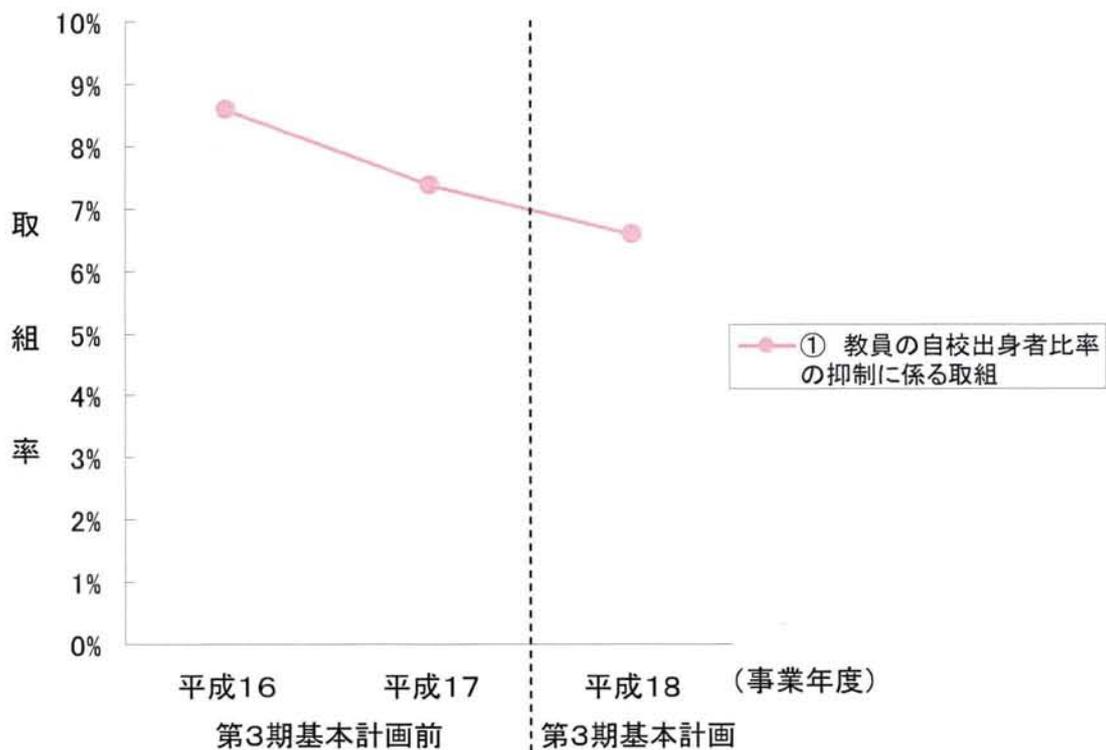


表 3-4-2 「自校出身者比率の抑制」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|--|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 1 1% | 0 0% | 0 0% | |

注 表 3-4-1 の注に同じ。

- 「① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組」の取組法人数は、各事業年度とも10未満という少ない取組法人数にとどまっている(表 3-4-1、図 3-4-1)。加えて、取組を行っている国立大学法人等の顔ぶれも各事業年度とも、ほぼ同じ国立大学法人等となっている。

【取組事例】 (平成18事業年度・秋田大学)

「同一大学出身者の割合，外国人，女性及び障害者の積極的登用に関する指針」の学内への周知，浸透を図るとともに，その推進に努力。

- 「① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組」は、前項「人材の流動性の向上」の「④ 若手一回異動の原則の奨励」と関連の深い取組であるが、同指標も各事業年度とも1~2法人のみにとどまっている(表 3-3-1)。

3. 5 女性研究者の活躍促進

| | |
|---|--|
| <p>基本計画 該当箇所</p> | <p>第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が活躍する環境の形成 ⑤ 女性研究者の活躍促進</p> |
| <p>該当記述 注 下線部 は国立大 学法人関 連事項</p> | <p>女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。</p> <p><u>大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。</u>国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。</p> <p><u>大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の候補を広く求めた上で、公正な選考により積極的に採用することが望まれる。</u>また、<u>採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への参画においても、女性研究者を積極的に登用することが望ましい。</u></p> <p><u>女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織毎に、目標や理念、女性研究者の実態が異なるが、当該分野の博士課程（後期）における女性の割合等を踏まえつつ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待する。</u>現在の博士課程（後期）における女性の割合に鑑みると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）である。</p> <p>国は、各大学や公的研究機関における女性研究者の活躍促進に係る取組状況や女性研究者の職階別の割合等を把握し、公表する。</p> <p>さらに、理数好きの子ども裾野を広げる取組の中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取組を強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する。</p> |

| | |
|-----------------------------------|---|
| 基本計画記載事項のうち国立大学法人等の取組状況を把握するための指標 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 ⁹ に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 ¹⁾ ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 ²⁾ |
| 基本計画記載事項以外の指標 | ⑤ 基本計画記載指標以外の「女性研究者の活躍促進」に関連する取組 ⑥ 「女性研究者の活躍促進」に係る準備・検討段階の取組 |

注1) 各国立大学法人等が策定した次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画当該計画の中に、研究と出産・育児等の両立支援に係る規定が有るか無いか、そして、その関連取組をしているか否かは、業務実績報告書ではわからなかった。したがって、指標①には、当該行動計画に基づく環境整備や意識改革等の取組を行っている旨の記載を抽出した。なお、当該行動計画の策定は義務であるため、策定したのみの記載は抽出しなかった。

2) 基本計画の記載にあるように「女性の採用の数値目標を設定」している記載は、業務実績報告書にはなく、教員全体に占める女性教員比率等の数値目標の設定の記載しかなかった。したがって、指標を「④ 女性研究者の採用等の数値目標設定」とした。また、当該指標に係る抽出にあたっては、業務実績報告書の「項目別の状況」の記載のうち「中期計画」及び「年度計画」において数値目標を設定している場合は当該欄の記載も抽出するとともに、記載事業年度以降特にその数値目標の設定解除等見受けられない場合は前事業年度の記載を準用した。

⁹ 301人以上の常時雇用者を有する国立大学法人等においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）第12条第1項に基づく一般事業主行動計画を策定し、平成17年4月1日以降速やかに届け出なければならない。

表 3-5-1 「女性研究者の活躍促進」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
|---|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | 法人数 | 全93法人中 | 法人数 | 全95法人中 | 法人数 | 全91法人中 |
| ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | 0 | - | 6 | 6% | 7 | 8% |
| ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | 24 | 26% | 39 | 41% | 43 | 47% |
| ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | 4 | 4% | 4 | 4% | 7 | 8% |
| ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | 6 | 6% | 9 | 9% | 12 | 13% |

注 平成17事業年度には、旧富山3法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

図 3-5-1 「女性研究者の活躍促進」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別）

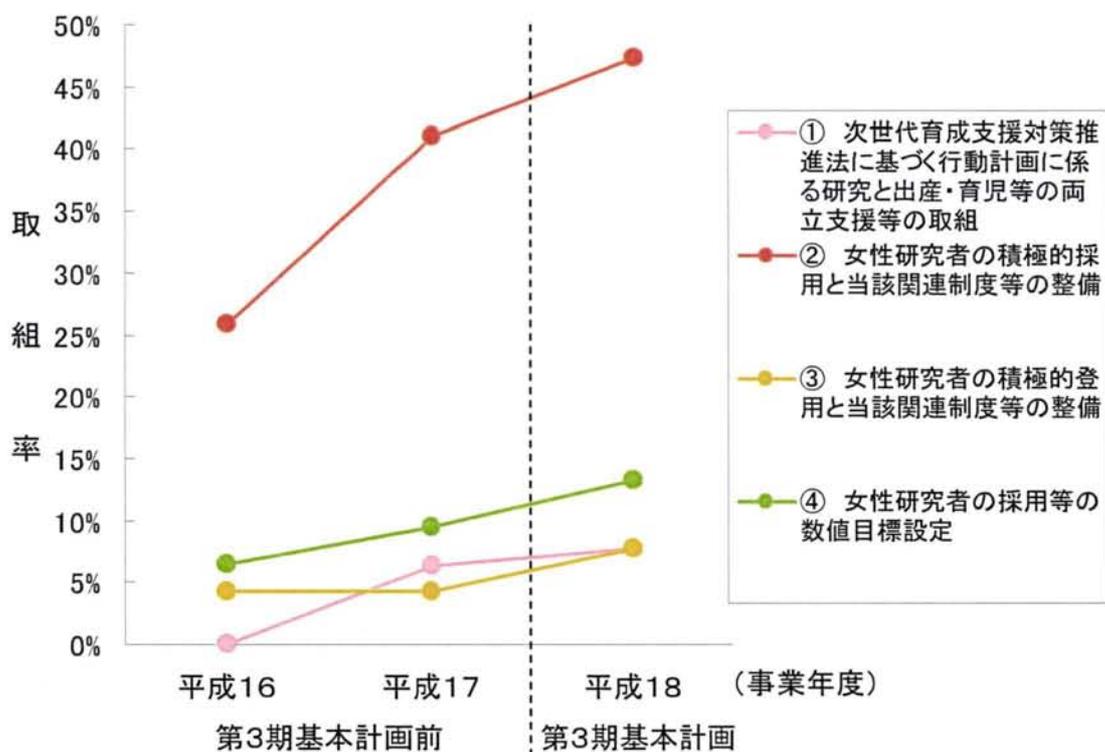


表 3-5-2 基本計画記載指標以外の「女性研究者の活躍促進」に関連する
取組法人数及び取組率（事業年度別）

| | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|--|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| 基本計画記載指標以外の「女性研究者の活躍促進」 ²⁾ に関する取組 | 30 | 32% | 47 | 49% | 48 | 53% |
| 保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 | 9 | 10% | 18 | 19% | 24 | 26% |
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | 8 | 9% | 14 | 15% | 6 | 7% |
| セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 9 | 10% | 16 | 17% | 5 | 5% |
| 女性研究者研究費助成等研究支援 | 2 | 2% | 4 | 4% | 7 | 8% |
| 男女共同参画関係の取組 | 5 | 5% | 11 | 12% | 16 | 18% |
| その他 | 8 | 9% | 10 | 11% | 23 | 25% |

注 1) 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

2) 指標に内訳がある場合、1 法人において重複して取り組まれている場合は、1 として計算。

表 3-5-3 「女性研究者の活躍促進」に係る準備・検討段階の取組法人数及び
取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| 32 | 34% | 36 | 38% | 41 | 45% |

注 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

- 本項「女性研究者の活躍促進」は本調査対象の全7項目中唯一、全指標の取組率が各事業年度増加している。「女性研究者の活躍促進」に係る基本計画記載事項については、各国立大学法人等において着実に取組が進んでいることが伺える。

- 「女性研究者の活躍促進」に係る指標の中で、「② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備」が各事業年度とも最も高い取組率となっているとともに、その取組率が事業年度ごとに大きく増加している（表 3-5-1、図 3-5-1）。平成 18 事業年度では、全法人の 47%（43 法人）で行われている。

【取組事例】 （平成 18 事業年度・北海道大学）

女性教員採用部局に、ポイント制教員人件費管理システムによるポイントを付与

- 「③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備」については、各事業年度とも取組率 10%未満にとどまっている。前述「② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備」では取組率が各事業年度で増加し平成 18 事業年度には 47%までに伸び積極的採用が進んでいる一方で、積極的”登用”はそれほど進んでいないものと思われる。

【取組事例】 （平成 18 事業年度・静岡大学）

新たに副学長（男女共同参画・学生担当）を設け、同職に女性教員を登用

- 「④ 女性研究者の採用等の数値目標設定」は、取組率が事業年度ごとに伸びてきており、平成 18 事業年度には 13%（12 法人）となっている。

なお、基本計画の記載にあるように「女性の採用の数値目標を設定」している記載は、業務実績報告書にはなく、教員全体に占める女性教員比率等の数値目標の設定の記載しかなかった。したがって、指標を「④ 女性研究者の採用等の数値目標設定」とした。

【取組事例】 （平成 18 事業年度・鳴門教育大学）

中期目標期間中に、女性教員の割合を 20%に引き上げる

- 「① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援の取組」についても、各事業年度とも取組率 10%未満にとどまっている。次世代育成支援対策推進法により当該行動計画を平成 16 年度末までに策定し、平成 17 年 4 月 1 日以降届け出ることとなっていることから、平成 17 年度以降に当該取組が見受けられる（表 3-5-1、図 3-5-1）。しかし、そもそも当該行動計画に研究と出産・育児等の両立支援に係る規定が有るか無いか、さらに、その関連取組をしているか否かは、各国立大学法人等の業務実績報告

書に記載がなかった。したがって、指標①には、当該行動計画に基づく環境整備や意識改革等の取組を行っている旨の記載を抽出した。当該行動計画に研究と出産・育児等の両立支援に係る規定の有無は、各国立大学法人等が策定している当該行動計画本文の確認の必要があると考える。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・東京大学)

次世代育成支援対策行動計画に基づき、子育てに関連する情報提供及び諸制度を紹介するホームページの開設

- 基本計画記載指標以外の「女性研究者の活躍促進に係る取組」に関連する取組は、事業年度ごとに取組率が増えている(表 3-5-2)。平成 18 事業年度には、全法人の 53% (48 法人) で取り組まれている。

中でも「保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備」が最も多く、平成 18 事業年度では 24 法人(全法人の 26%) で取り組まれている。

その他にも「育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用」、「セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備」、「女性研究者研究費助成等研究支援」、「男女共同参画関係の取組」等様々な取組が展開されており、半数以上の国立大学法人等で何らかの女性研究者の活躍促進に係る取組が行われている(巻末参考資料)。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・愛媛大学)

院内保育施設を建設し、開所

3. 6 外国人研究者の活躍促進

| | |
|---|---|
| 基本計画 該当箇所 | 第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が活躍する環境の形成 ⑥ 外国人研究者の活躍促進 |
| 該当記述 注 <u>下線部</u> は国立大 学法人関 連事項 | <p>科学技術活動においては、世界一流の研究者をはじめとする優秀な人材が、国籍を問わず数多く日本の研究社会に集まり、活躍できるようにする必要がある。</p> <p>大学や公的研究機関において、優れた外国人研究者の招へい・登用を促進するため、国は、研究環境のみならず<u>住宅確保、子弟教育等の生活環境にも配慮した組織的な受入体制の構築</u>を支援する。また、<u>世界的研究教育拠点を目指す大学や公的研究機関は、外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画を策定することが期待され</u>、国は、その取組状況を把握し、公表する。</p> <p>さらに、外国人研究者の受入れの円滑化を図るため、出入国管理制度や査証発給のあり方に係る必要な見直しや運用改善等を一層推進する。<u>外国人研究者の住宅確保等については、大学や公的研究機関と地方公共団体等との連携により外国人研究者の身元保証を行うこと等の充実が期待される。</u></p> <p>一方、<u>優れた外国人留学生の我が国への定着に資するため、我が国で博士号を取得した留学生が外国人ポストドクター招へい制度に円滑に応募できるよう運用改善を行う。</u></p> <p>なお、<u>大学や公的研究機関は、研究者の採用の際、英語での告知を徹底し英語での応募を認めるなど、外国人研究者が応募しやすい環境を整備することが期待される。</u></p> |
| 基本計画 記載事項 のうち国 立大学法 人等の取 組状況を 把握する ための指 標 | <p>① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築</p> <p>② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定</p> <p>③ 外国人研究者の身元保証</p> <p>④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善</p> <p>⑤ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備</p> |
| 基本計画 記載事項 以外の指 標 | <p>⑥ 基本計画記載指標以外の「外国人研究者の活躍促進」に関する取組</p> <p>⑦ 「外国人研究者の活躍促進」に係る準備・検討段階の取組</p> |

表 3-6-1 「外国人研究者の活躍促進」に係る基本計画記載指標の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|---|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | 19 | 20% | 24 | 25% | 20 | 22% |
| ② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| ③ 外国人研究者の身元保証 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| ④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善 | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| ⑤ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | 10 | 11% | 8 | 8% | 8 | 9% |

注 平成17事業年度には、旧富山3法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

図 3-6-1 「外国人研究者の活躍促進」に係る基本計画指標の取組率（事業年度別）

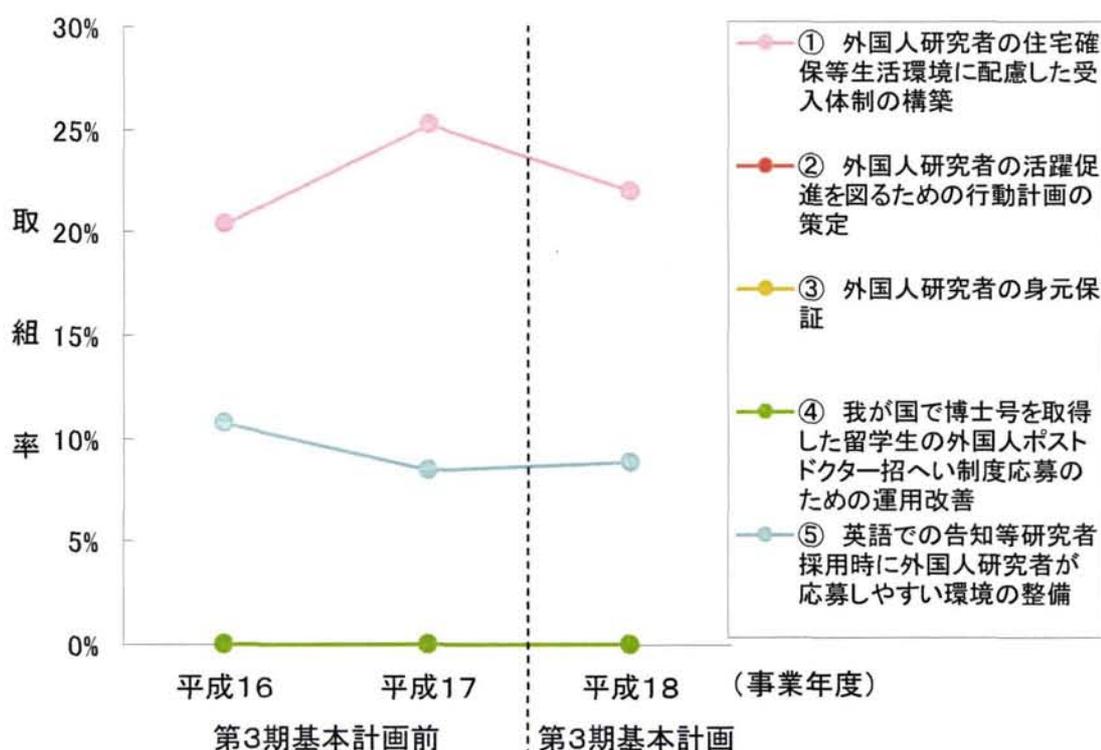


表 3-6-2 基本計画記載指標以外の「外国人研究者の活躍促進」に関する取組法人数及び取組率（事業年度別）

| | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|---|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| 基本計画記載指標以外の「外国人 ²⁾ 研究者の活躍促進」に関する取組 | 57 | 61% | 74 | 78% | 71 | 78% |
| 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 39 | 42% | 58 | 61% | 57 | 63% |
| 外国人研究者の処遇改善、採用制度の整備、採用情報の公開 | 23 | 25% | 41 | 43% | 25 | 27% |
| ホームページ等の外国語化 | 15 | 16% | 15 | 16% | 12 | 13% |
| 国際交流関連組織の設置 | 5 | 5% | 7 | 7% | 4 | 4% |
| 学術交流協定の締結 | 8 | 9% | 7 | 7% | 5 | 5% |
| 研究スペースの確保 | 5 | 5% | 3 | 3% | 3 | 3% |
| その他 | 4 | 4% | 9 | 9% | 12 | 13% |

注 1) 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

2) 指標に内訳がある場合、1 法人において重複して取り組まれている場合は、1 として計算。

表 3-6-3 「外国人研究者の活躍促進」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| 40 | 43% | 33 | 35% | 31 | 34% |

注 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

- 「外国人研究者の活躍促進」に係る指標の中で、「① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築」が最も高い取組率であり、平成 18 事業年度では、全法人の 22% (20 法人) で取り組まれている (表 3-6-1、図 3-6-1)。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・長岡技術科学大学)

外国人研究者の宿泊施設について、市内関係機関及び民間不動産関係へのサポート依頼を行うとともに宿舍を確保

- 次に多く取り組まれている指標は「⑤ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備」であるが、取組率は、平成 18 事業年度でも全法人の 9% (8 法人) にとどまっている (表 3-6-1、図 3-6-1)。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・佐賀大学)

各学部等は英語版公募要領を作成して広く国外にも教員公募情報を発信

- 「② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定」、「③ 外国人研究者の身元保証」及び「④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善」の 3 指標については、各事業年度とも取組法人が認められなかった (表 3-6-1)。

このうち「② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定」については、業務実績報告書には記載が認められなかったが、11 国立大学法人等で全学的に策定しているとの調査結果¹⁰もあることから、各国立大学法人等において業務実績報告書に当該計画策定の旨が記載されることを期待する。

- 基本計画記載指標以外の「外国人研究者の活躍促進」に係る取組に関連する取組については、取組率も高く、平成 18 事業年度では全法人の 78% (71 法人) で取り組まれている (表 3-6-2、図 3-6-1)。

中でも、「外国人研究者の採用、招へい、受け入れ」が最も多く、平成 18 事業年度では全体の 63% (57 法人) で取り組まれている。

その他にも「外国人研究者の処遇改善、採用制度の整備、採用情報の公開」、「ホームページ等の外国語化」、「国際交流関連組織の設置」、「学術交流協定の締結」、「研究スペースの確保」等様々な取組が展開されており、8 割の国立大学法人等で何らかの外国人研究者の活躍促進に係る取組が行われている (巻末参考資料)。

¹⁰ 「平成 18 年度 大学等における科学技術・学術活動実態調査報告」(2006、文部科学省科学技術政策研究所科学技術基盤調査研究室)の平成 18 年 7 月 14 日現在の調査結果である。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・京都大学)

- ・ 外国人研究員制度等の活用により、約 540 名の外国人教員、外国人研究員等を受け入れ
- ・ 京都大学教育研究振興財団の長期招へい(若手)制度等により、外国からの博士取得後研究員を招へい外国人学者や外国人共同研究者等として受け入れ。延べ 155 名

3. 7 優れた高齢研究者の能力の活用

| | |
|---|--|
| 基本計画 該当箇所 | 第3章 科学技術システム改革 1. 人材の育成、確保、活躍の促進 (1) 個々の人材が生きる環境の形成 ⑦ 優れた高齢研究者の能力の活用 |
| 該当記述 注 下線部 は国立大 学法人関 連事項 | 研究活動において年功主義を残し、能力主義を徹底しないまま安易に雇用期間の延長等を行うことは、若手研究者の登用の機会を奪い、研究現場の活力を失わせる恐れがある。 一方、国際的に見て真に優秀と認められる研究者が年齢を問わず活躍し成果をあげていくことは、我が国の科学技術水準の向上にとって重要であり、 <u>定年後も競争的資金や外部資金等の活用により何らかの形で研究を継続できるよう、大学に促す。</u> また、 <u>定年後の研究者が、研究職以外の立場で広く科学技術振興のため活躍できるよう、その能力や知見を十分活かす取組を促進する。</u> |
| 基本計画 記載事項 のうち国 立大学法 人等の取 組状況を 把握する ための指 標 | ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 ¹⁾ ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 ²⁾ |
| 基本計画 記載事項 以外の指 標 | ③ 基本計画記載指標以外の「優れた高齢研究者の能力の活用」に関連する取組 ④ 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る準備・検討段階の取組 |

注1) 競争的資金や外部資金等の活用により研究を継続できる取組と判断できる記載のみ抽出した。

2) ①に含まれない研究職も含む、科学技術振興のため活躍できる取組を抽出した。

3) 定年退職とその他の事由による退職との区別が判断できない記載は抽出しないこととした。

表 3-7-1 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る基本計画記載指標の
取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | | | 第3期基本計画 | |
|---------------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 平成16事業年度 | | 平成17事業年度 | | 平成18事業年度 | |
| | 法人数 | 全93 法人中 | 法人数 | 全95 法人中 | 法人数 | 全91 法人中 |
| ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | 3 | 3% | 1 | 1% | 5 | 5% |
| ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | 11 | 12% | 14 | 15% | 15 | 16% |

注 平成 17 事業年度には、旧富山 3 法人（旧富山大学、旧富山医科薬科大学、旧高岡短期大学）及び旧筑波技術短期大学を含む。

図 3-7-1 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る基本計画指標の取組率
（事業年度別）

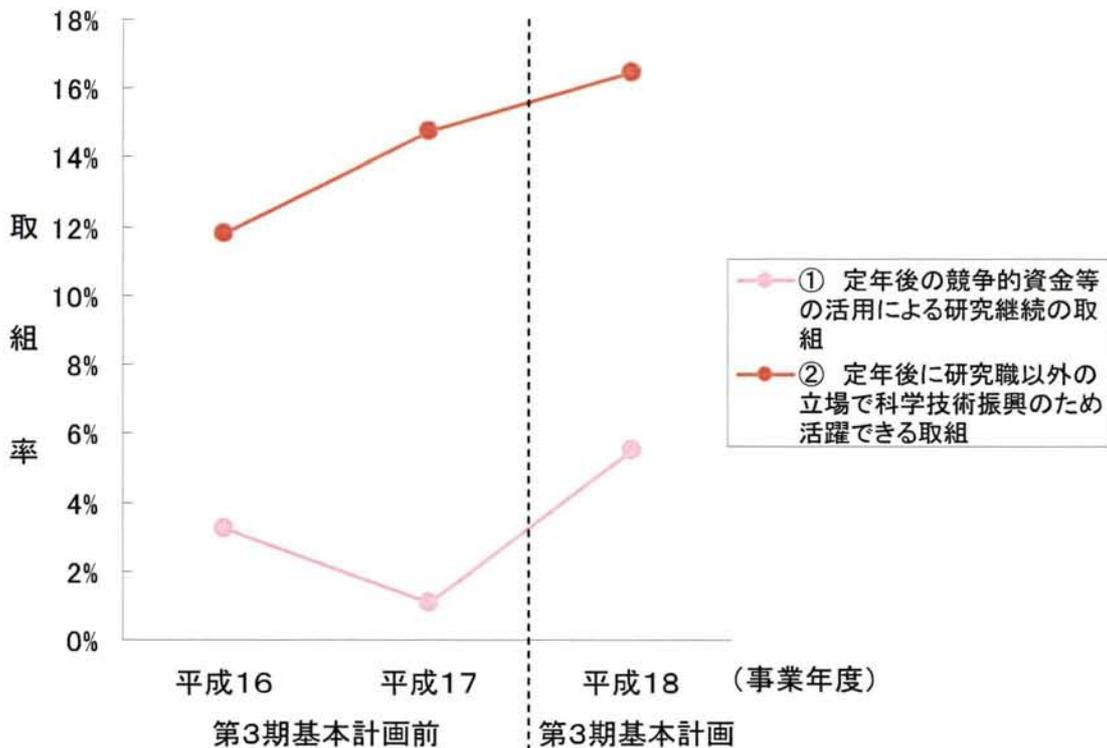


表 3-7-2 基本計画記載指標以外の「優れた高齢研究者の能力の活用」に関連する取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|-----|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 5 | 5 | 14 | 15% |
| 5% | 5% | | |

注 表 3-7-1 の注に同じ。

表 3-7-3 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る準備・検討段階の取組法人数及び取組率（事業年度別）

| 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 | |
|----------------|----------------|----------------|-----|
| 平成16事業年度 | 平成17事業年度 | 平成18事業年度 | |
| 法人数 全93 法人中 | 法人数 全95 法人中 | 法人数 全91 法人中 | |
| 8 | 11 | 13 | 14% |
| 9% | 12% | | |

注 表 3-7-1 の注に同じ。

- 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る指標の中で、「② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組」が最も高い取組率である(表 3-7-1、図 3-7-1)。しかし、取組率は最も多い平成 18 事業年度においても、16% (15 法人)にとどまっている。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・宇都宮大学)

本学退職者を対象とした報酬を受けないで教育研究活動等を行うための宇都宮大学支援人材バンク登録者(12名)のうち3名を非常勤講師として活用

- もうひとつの基本計画記載事項の指標である「① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組」は、最も取組法人数の多い平成 18 事業年度においても、5 法人(全法人の 5%)のみである(表 3-7-1、図 3-7-1)。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・横浜国立大学)

外部資金導入等に貢献が見込まれる者及び在職中に技術者リカレント教育の実践を通じ社会貢献に顕著な功績のあった者を引き続き採用

- 平成 16 年の高年齢者雇用安定法改正¹¹に伴う平成 18 年 4 月 1 日からの施行措置に対応するため、定年延長や再雇用制度が取り入れる取組が、「基本計画記載指標以外の「優れた高齢研究者の能力の活用」に関連する係る取組」や「準備・検討段階の取組」で多く見受けられる(巻末参考資料)。

【取組事例】 (平成 18 事業年度・信州大学)

改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿ったシニア雇用制度を導入。定年退職後の継続雇用を制度化

¹¹ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年 5 月 25 日法律第 68 号)の改正に伴い、事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととするなどとなった。

4 総括

基本計画の「第3章 科学技術システム改革」の「1. 人材育成、確保、活躍の促進」の「(1)個々の人材が活躍する環境の形成」の記載には、国立大学法人等に期待等される取組として28の指標があった。

これら全体の取組率をみると、第3期基本計画前の平成16、17事業年度から、第3期基本計画の開始された平成18事業年度にかけ増加傾向にある。そのような中、大半の指標は取組率30%に満たない状況となっているが、平成18事業年度は、承知のとおり、5年間にわたる第3期基本計画の初年度あり、基本計画に沿った施策に対する予算措置等もまだ十分になされている環境ではない。したがって、第3期基本計画初年度としては相応の動向と考えられる。

これらの指標を取組率の動向から以下のとおりまとめる。

(1) 第3期基本計画が開始された平成18事業年度に取組率が40%を超えている指標

まずは、第3期基本計画が開始された平成18事業年度に取組率が40%を超えている4指標についてみる(表4-1)。これらは、同じく平成18事業年度の取組率が30%を割っているその他の指標を大きく引き離している。

取組率の高い指標から順に、

- ・(流動性)¹²① 任期制の広範な定着に係る取組 (86%)
- ・(若手)③ 若手研究者の活躍の場の整備 (63%)
- ・(人事システム)① 公募制の整備と公募制を適用した採用 (56%)
- ・(女性)② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 (47%)

である。

「(流動性)① 任期制の広範な定着に係る取組は、各事業年度とも8割超の高い取組率となっており、本調査指標の中で最も高い取組率である。これは、本調査の指標の中で最も高い取組率である(表4-1、図4-1)。

さらに、任期制の導入を進める上で、公募で広く開かれた採用を行っていくことが基本計画で望まれているが、公募制の導入等に係る「(人事システム)① 公募制の整備と公募制を適用した採用」や、広く女性研究者を求める「(女性)② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備」のいずれの指標も高い取組率となっている。任期制や公募制の導入と、女性研究者の積極的採用が、広く国立大

¹² 本項では、以下のとおり略している。

| | |
|----------|-----------------------------|
| (人事システム) | : 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る指標 |
| (若手) | : 「若手研究者の自立支援」に係る指標 |
| (流動性) | : 「人材の流動性の向上」に係る指標 |
| (自校) | : 「自校出身者比率の抑制」に係る指標 |
| (女性) | : 「女性研究者の活躍促進」に係る指標 |
| (外国人) | : 「外国人研究者の活躍促進」に係る指標 |
| (高齢) | : 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る指標 |

学法人等で取り組まれている。

「若手研究者の自立支援」に係る指標の「③ 若手研究者の活躍の場の整備」は、前述の 3 指標と取組の中身を異にする指標である。「若手研究者の活躍の場の整備」として、「若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備」、「若手研究者研究スペースの確保」等の取組が行われている（表 3-2-1、巻末参考資料）。中でも、「若手研究者の研究費助成及び助成制度の整備」が主となっており、学長裁量経費等に若手研究者の枠を設けるなど、各国立大学法人等でさまざまな若手研究者への研究費助成制度を整備している。業務実績報告書には、研究費助成額や採択件数等定量的記述も多く認められた。

（２）第 3 期基本計画前の平成 17 事業年度から、基本計画が開始された平成 18 事業年度に取組率が大きく増えた指標

次に、基本計画が開始された平成 18 事業年度に取組率が大きく増え、かつその取組率が 10% 超となった 4 指標についてみる。

- ・（流動性）② 再任可能な任期制や再審制による雇用 （12% → 23%）
 - ・（人事システム）③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇
（12% → 22%）
 - ・（若手）② 若手研究者の助教ポストの確保 （1% → 16%）
 - ・（若手）① テニユア・トラック制の導入 （－ → 10%）
- である。

「（流動性）② 再任可能な任期制や再審制による雇用」は、前述の広く国立大学学法人等で取り組まれている任期制の導入推進と連動した動向と考えられる。

「（人事システム）③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇」、「（若手）① テニユア・トラック制の導入」及び「（若手）② 若手研究者の助教ポストの確保」は、実際の取組に至っている状況に加え、検討、準備等の取組も多く認められるため、平成 19 事業年度以降も取組率が増加していくと思われる。

「（若手）② 若手研究者の助教ポストの確保」については、「助教」が、平成 17 年の学校教育法の改正により、平成 19 年 4 月 1 日から新設されることとなったことが取組率増加に大きく影響していると考えられる。

（３）各事業年度とも取組法人が認められなかった指標

次に、各事業年度とも取組法人が認められなかった以下の 7 指標についてみる。

- ・（人事システム）④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善
- ・（人事システム）⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応
- ・（若手）④ 若手研究者の採用過程の透明化
- ・（流動性）③ 複数の大学同時の任期制への移行

- ・(外国人) ② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定
- ・(外国人) ③ 外国人研究者の身元保証
- ・(外国人) ④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善

「(人事システム)④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善」と「(人事システム) ⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応」については、平成 16 年度から学校法人法の改正や国立大学法人法の制定に伴い第三者評価による評価が導入され、各国立大学法人とも、これらをはじめとする各種評価に対する体制整備に、まずは対応している状況であり、「自己点検評価への人事システムの適切な位置付け」等ピンポイントの事項への対応までには至らなかった状況であったためと思われる。平成 19 年度事業以降の取組増加を期待したい。

「(流動性) ③ 複数の大学同時の任期制への移行」については、国立大学法人等が積極的に連携して同時に任期制へ移行している取組は認められなかった。しかし、「(流動性) ① 任期制の広範な定着に係る取組」では、各事業年度とも全法人の 8 割超と高い取組率となっており、国立大学法人等で広く任期制の導入等が進んでいることから、結果的には、複数大学同時の任期制への移行を果たしていると言えよう(表 4-1)。

「(外国人) ② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定」、「③ 外国人研究者の身元保証」及び「④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善」の 3 指標で取組法人が認められなかった。このうち「② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定」については、業務実績報告書には記載が認められなかったが、11 国立大学法人で全学的に策定しているとの調査結果¹³もあることから、各国立大学法人等において業務実績報告書に当該計画策定の旨が記載されることを期待する。

「③ 外国人研究者の身元保証」及び「④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善」については、なかなか取組まれるまでに至らず、隘路となっていることが伺える。

「(若手) ④ 若手研究者の採用過程の透明化」については、取組法人が認められたものの取組率が低かった「(人事システム) ② 研究者採用に係る競争的な選考」や、「(流動性) ④ 若手一回異動の原則の奨励」、「(自校) ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組」と関連の深い取組でもある(表 4-1)。前述のように、国立大学法人等で広く任期制の導入が進み、公募にも積極的に取り組まれている一方で、実際の選考過程における透明化までには至っていないものと思われる。

¹³ 「平成 18 年度 大学等における科学技術・学術活動実態調査報告」(2006、文部科学省科学技術政策研究所科学技術基盤調査研究室)の平成 18 年 7 月 14 日現在の調査結果である。

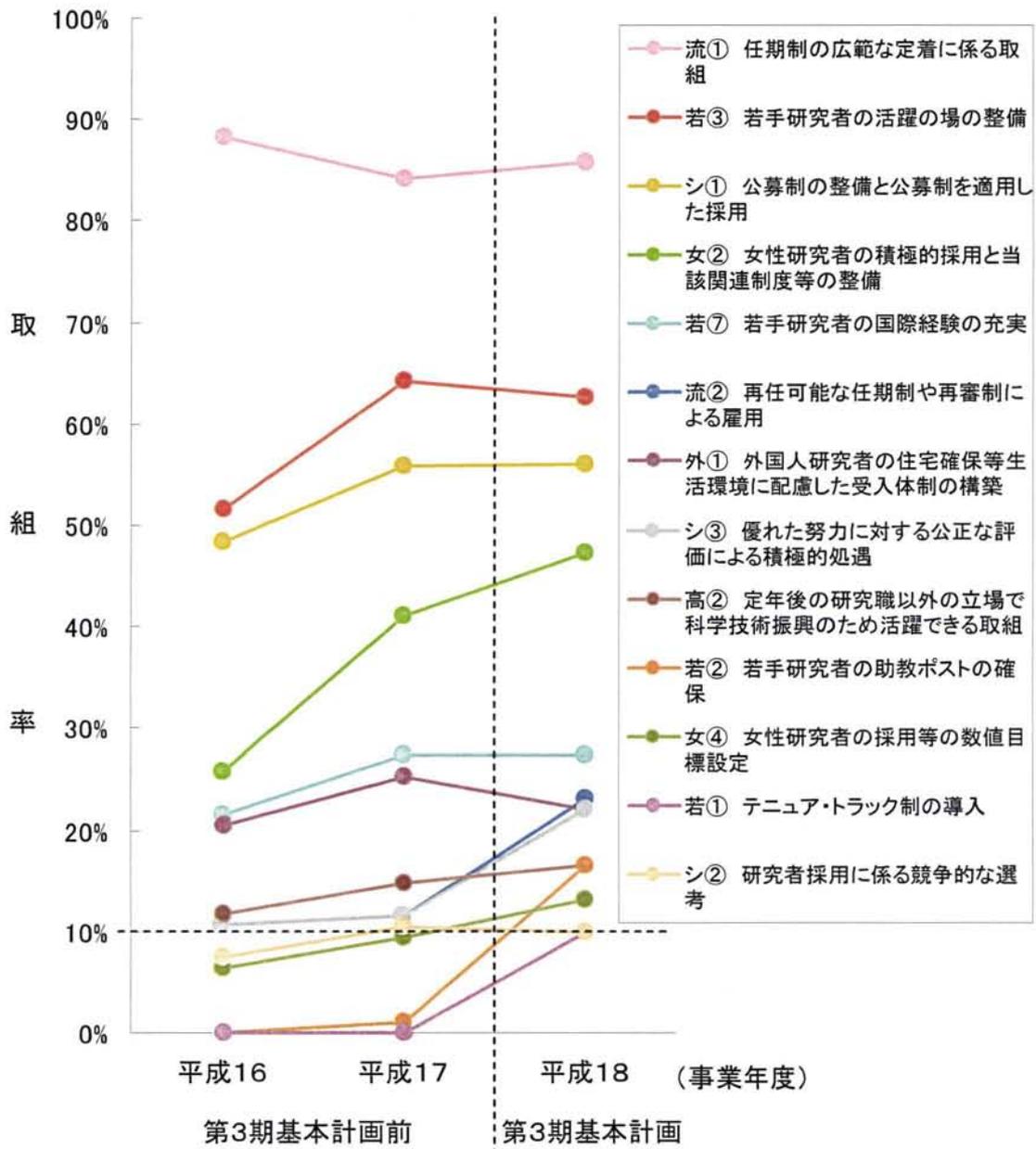
表 4-1 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る基本計画記載指標の取組率
(事業年度別・項目別)

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 平成16 事業年度 | 平成17 事業年度 | 平成18 事業年度 |
| 公正で透明性の高い人事システムの徹底 | | | |
| ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | 48% | 56% | 56% |
| ② 研究者採用に係る競争的な選考 | 8% | 11% | 10% |
| ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | 11% | 12% | 22% |
| ④ 自己点検評価への人事システムの適切な位置付け及び改革・改善 | - | - | - |
| ⑤ 第三者評価における人事システムの改革・改善への対応 | - | - | - |
| 若手研究者の自立支援 | | | |
| ① テニュア・トラック制の導入 | - | - | 10% |
| ② 若手研究者の助教ポストの確保 | - | 1% | 16% |
| ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | 52% | 64% | 63% |
| ④ 若手研究者の採用過程の透明化 | - | - | - |
| ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | 1% | 2% | 1% |
| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | 1% | 4% | 3% |
| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | 22% | 27% | 27% |
| 人材の流動性の向上 | | | |
| ① 任期制の広範な定着に係る取組 | 88% | 84% | 86% |
| ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 | 11% | 12% | 23% |
| ③ 複数の大学同時の任期制への移行 | - | - | - |
| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | 1% | 2% | 1% |

| 指 標 | 第3期基本計画前 | | 第3期基本計画 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| | 平成16 事業年度 | 平成17 事業年度 | 平成18 事業年度 |
| 自校出身者比率の抑制 | | | |
| ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 | 9% | 7% | 7% |
| 女性研究者の活躍促進 | | | |
| ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | - | 6% | 8% |
| ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | 26% | 41% | 47% |
| ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | 4% | 4% | 8% |
| ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | 6% | 9% | 13% |
| 外国人研究者の活躍促進 | | | |
| ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | 20% | 25% | 22% |
| ② 外国人研究者の活躍促進を図るための行動計画の策定 | - | - | - |
| ③ 外国人研究者の身元保証 | - | - | - |
| ④ 我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善 | - | - | - |
| ⑤ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | 11% | 8% | 9% |
| 優れた高齢研究者の能力の活用 | | | |
| ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | 3% | 1% | 5% |
| ② 定年後の研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | 12% | 15% | 16% |

注 取組法人数 0 法人の取組率は、「-」表記とした。

図 4-1 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る基本計画記載指標の取組率
(事業年度別)



注 1) 図中凡例の略記は以下のとおり。

シ: 「公正で透明性の高い人事システムの徹底」に係る指標

若: 「若手研究者の自立支援」に係る指標

流: 「人材の流動性の向上」に係る指標

自: 「自校出身者比率の抑制」に係る指標

女: 「女性研究者の活躍促進」に係る指標

外: 「外国人研究者の活躍促進」に係る指標

高: 「優れた高齢研究者の能力の活用」に係る指標

例えば、「流① 任期制の広範な定着に係る取組」は、「人材の流動性の向上」に係る指標の「① 任期制の広範な定着に係る取組」を示す。

2) 平成 18 事業年度の取組率が 10% 未満の指標は、省略している。

(4) 総括

以上から、第3期科学技術基本計画の「第3章 科学技術システム改革」の「1. 人材育成、確保、活躍の促進」の「(1)個々の人材が生きる環境の形成」に掲げられた取組に係る国立大学法人及び大学共同利用機関法人の取組状況について、その業務実績報告書から、以下のようなことがわかった。

- ① 第3期科学技術基本計画の「個々の人材が生きる環境の形成」において、国立大学法人等に期待等される取組等として28の指標があった
これら全体の取組率をみると、第3期基本計画前の平成16、17事業年度から、計画が開始された平成18事業年度にかけ増加傾向にある。このような中、大半の指標は取組率30%未満という状況だが、平成18事業年度は、5年間にわたる第3期基本計画の初年度であり、計画に沿った施策に対する予算措置等もまだ十分になされている環境ではなく、第3期基本計画初年度としては相応の動向になっている
- ② (1)任期制や公募制の導入、(2)女性研究者の積極的採用、(3)若手研究者の活躍の場の整備（若手研究者への研究費等助成や研究スペースの確保等）について、国立大学法人等の取組率が5割以上と高く、広く取り組まれている
- ③ (1)再任可能な任期制、(2)公正な評価による努力に対する積極的処遇、(3)テニユア・トラック制の導入、(4)若手研究者の助教ポストの確保について、基本計画が開始された平成18事業年度に取組率が大きく増加し、取組率が1割以上になっている
- ④ 国立大学法人等で広く任期制や公募制の導入が進んでいる一方で、実際の選考過程において透明性ある環境までには至っていない
- ⑤ (1)外国人研究者の身元保証、(2)我が国で博士号を取得した留学生の外国人ポストドクター招へい制度応募のための運用改善については、国立大学法人等にとって特に隘路になっている

5 今後の課題等

本調査において調査対象とした業務実績報告書は、その名のとおり国立大学法人等の業務実績を網羅しており、基本計画における「個々の人材が活きる環境の形成」に係る国立大学法人等の取組状況の大半を把握することが出来た。

しかし、業務実績報告書は、国立大学法人法に基づく平成 16 年度から平成 21 年度を目標期間とした「中期目標」に沿った記載を行っており、必ずしも平成 18 年に策定された第 3 期科学技術基本計画の内容を反映した記載とはなっておらず、また、基本計画記載事項に沿って各国立大学法人等の実施状況を記載することともなっていない。したがって、国立大学法人等において基本計画記載事項について取り組んでいる場合でも、業務実績報告書には未記載となっている可能性が含まれている。例えば、「女性研究者の活躍促進」に係る「次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定しているか否か」といったように、極めてピンポイントな指標については、必ずしも業務実績報告書からは把握できるとは限らない。このように基本計画においてピンポイントに取組を掲げている事項については、別途、国立大学法人等にアンケート調査等で把握する必要があると考える。また、今回特に取組法人数が少なかった取組についても別途把握し確認等を行う必要があると考える。

本調査では、基本計画「第 3 章 科学技術システム改革」の「1. 人材育成、確保、活躍の促進」の「(1)個々の人材が活きる環境の形成」に係る事項のみを対象に調査を行ったが、基本計画にはこの他に国立大学法人等に期待等される取組として、200 を超える事項を掲げている。これらすべてについて各国立大学法人等の取組状況を把握するために、アンケート調査等することは現実的には困難であろう。そのため、業務実績報告書もしくはこれに類するような形式を活用し、かつ国立大学法人等の負担増とならないような、基本計画に係る取組状況を把握できる体制整備が期待される。そのためにも、科学技術基本計画に係る国立大学法人等の取組について、的確に把握し、公正に評価した上で各国立大学法人等に資源配分をする仕組み等、国立大学法人等の科学技術基本計画遂行に係るインセンティブの必要性を感じる。

**6 参考資料 「個々の人材が生きる環境の形成」に係る国立大学法人
等別取組状況（事業年度別・指標別）**

注) 表中、指標内訳において1法人中重複して取り組まれている場合は、1として計算。

6. 1 公正で透明性の高い人事システムの徹底

平成16事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|---------|--|------------------|---|-------------------------------|--|
| 小計 | 45法人 | 7法人 | 10法人 | 5法人 | 24法人 |
| 北海道大学 | | | | | 公募制について、研究科等における公募の実施状況や、公募によらない選考を行っている場合には、その理由等について調査し、とりまとめ |
| 北海道教育大学 | | | | | 教員選考基準等の見直しを行い、評価項目として、「研究・教育上の業績」「管理運営に関わる貢献」の他に、新たに「社会活動に関わる貢献」「学校教育を中心とした教育への深い理解と関心」を加え、より適切な教員採用等を行う体制を整備 |
| 室蘭工業大学 | 教員採用は公募を原則。研究者人材データベースに登録するとともに、本学のホームページにも掲載 | | | | 教員の業績評価システムを構築。平成17年度の試行し、学内研究資金の配分に反映させることに |
| 帯広畜産大学 | 教員採用は公募を原則 | | 学内の助手を対象に公募を行い、多面的業績評価を基に12名中7名昇任 | | |
| 旭川医科大学 | | | | | 教員任期制導入が了承され、具体的な再任基準に基づく規程の素案を検討 |
| 弘前大学 | ・教職員採用は原則公募制。教員採用で公募による者は22名(全採用人数の40%) ・公募情報は、ホームページに教員公募情報を掲載 | | 医学部医学科、附属病院で、教員評価システムを構築し、評価結果を講座・部門毎の教育研究基盤的経費の傾斜配分に反映 | | ・評価結果を研究費に反映させることを視野に入れて、教員の研究活動を評価するための評価基準の策定に向けて、調査・分析 ・医学部で、教員任期制実施に向けて評価方法を再検討し、医学部教員任期制実施要項を見直し |
| 岩手大学 | ・科学技術振興事業団の研究者人材データベース JREC-INのほか、本学ホームページ等に掲載して公募 ・学外に対し、各部局で公募を科学技術振興機構JREC-IN等で公表する際に選考過程を明示 | | | | |
| 東北大学 | 文学研究科等21部局で、公募情報のホームページ等への掲載に関する基本方針を策定し、ホームページ等に掲載 | | | | ・教員選考過程の透明性確保のための基本方針、公募応募者からの情報開示請求等に対する対応策に必要な準備等を実施 ・教員採用公募情報を、ホームページあるいは国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に掲載するために必要な準備等を実施 |
| 宮城教育大学 | 定年退職者等の後任補充に伴う教員の採用8件全て公募。(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース及び本学ホームページでも公募 | | | | |
| 山形大学 | ・教員選考基準に基づき、全学部と教員選考のあった2つの学内共同教育研究施設で公募を実施 ・インターネットを活用した公募先の拡大を推進 | | 教員の昇進に当たっては、従来から教育・研究業績、管理運営への関与について審査を実施。各部局では勤勉手当の成績優秀者の選考に当たって、これらの業績を反映 | | |
| 福島大学 | 公募要件を緩和 | | | | 教員評価とインセンティブについて諮問を受け検討開始 |
| 茨城大学 | | | | | 教員の勤務手当の支給に係る勤務評価規程に基づき、学部毎に教員評価部会を設置し、教育、研究及び社会貢献上の業績を評価する評価基準を制定 |
| 筑波大学 | 公募制による教員人事を徹底 | | | | |
| 埼玉大学 | 一般公募制を原則とするなどの基本方針を策定 | | | | |

平成16事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|--|--|--|--|
| 東京医科歯科大学 | 医歯学総合研究科歯学系教員(分野責任者を除く全員)の教育・研究・臨床に関する平成15年度の業績評価を実施し、公募選考への客観的指標として提供 | | | | 医歯学総合研究科歯学系、生命情報科学教育部・疾患生命科学研究所、生体材料工学研究所、難治疾患研究所等で、教員行政評価実施体制が確立。インセンティブ付与あるいは付与体制を検討 |
| 東京外国語大学 | 地域・国際講座、国際協力特化コース、大学院国際文化講座教授、大学院平和構築・紛争予防講座講師、大学院言語教育学講座教授、AA研講師を公募で選考 | 学部、大学院等の採用人事の公募に際して国籍や性別による制限を設定しなかった | ・学部は、教育と研究面での業績に対する評価に基づき昇任を決定 ・大学院は、研究業績評価に基づき博士後期課程担当者を配置 ・AA研は、①研究業績、②研究所の活動及びその成果普及への貢献度を基準に人事評価を実施 ・留日センターは、昇任に際して教育、研究、社会貢献、組織運営の各項目についての評価するシステム ・教職員の人事評価にあたり、学長が部局長・室長に対して、各部署の設置目的及び評価基準に基づく推薦を依頼し、その意見を参考にしながら役員会審議後、学長が評価結果を勤勉手当、特別昇給に反映 | | |
| 東京芸術大学 | 採用は、原則公募 | 教員の採用及び昇任等に関する選考要項を制定し、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合には、他大出身者、女性、外国人、障害者を積極的に選考 | | | 任期の更新時における評価制度として、学部等の特性に応じた、教育、研究、学内運営、社会貢献等の多面的に評価できる評価制度を学部ごとに作成することとして検討開始 |
| 東京工業大学 | | | 評価を実施した大学院生命理工学研究科で、評価結果を勤勉手当の支給に反映する方策を検討し、実施 | | |
| 電気通信大学 | 教員の選考にあたっては、原則、公募制によるものとする。優れた人材の確保に努力するとともに、人事の透明性、公平性を確保するなどを内容とする教員人事の基本方針を策定 | 人材の多様化、性別にとられない採用等を内容とする教員人事の基本方針を策定 | | | 教職員の昇進について厳正かつ公正な評価を行うため、教育、研究、社会貢献、管理運営の4領域の活動成果を収集し、適切な評価を行うことのできる教員基本データベースシステムの構築を推進 |
| 横浜国立大学 | ・教員採用53名中公募採用は29名 ・公募要項のフォーマットを統一し、ホームページで情報を公開 | | | | |
| 新潟大学 | 公募制を基本に教員を選考。公募による採用者の割合は前年度比32.2%増、平成16年度公募採用率は88.9% | | | | 教育研究組織間の流動性を高めるため、評価センターを設置し、個人業績収集システムを構築して、業績評価及び業務提案の先進性等の評価の在り方について検討開始 |
| 福井大学 | 教員採用は、原則、関係大学・高専・研究機関・人材データベースJREC-INIに公募 | | 工学部で、教育部門の懸賞制度を導入しており、昇任等の選考時の評価観点の一つとして導入 | | 教員の個人評価に関する全学的な基本方針を定め、評価結果の優れた教員にはインセンティブを付与することを決定 |
| 山梨大学 | | | | | 教員の教育評価案をについて検討開始。評価結果を教育研究の予算配分に反映することも検討 |
| 静岡大学 | 本年度教員採用は、原則公募で実施 | | | | |
| 浜松医科大学 | | | | ・教員再任規程等を制定し、任期満了となる教員の再任審査を実施 ・教員の任期制を実施する過程で、業績の評価をして再任・非再任を決定することとし、その評価項目を学内規則として制定 | |

平成16事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|--|---|--|--|
| 名古屋大学 | 公募による研究者採用を推進 | 新たに文学研究科、工学研究科、生命農学研究所、総合保健体育科学センターにおいて、公募要領や採用に関する申し合わせ等に、ポジティブ・アクションをとることを記載 | | | |
| 名古屋工業大学 | 公募を推進。人事案件41件中21件で実施 | | | | |
| 豊橋技術科学大学 | 23名の採用等のうち14名を公募採用 | | | | 公募制の在り方等について検討を開始 |
| 三重大学 | 看護部長・副部長の公募制を導入 | | | | |
| 滋賀医科大学 | ・開学以来実施している教員公募制度を開学以来実施 ・公募件数は、教授5件、助教授4件、講師3件 ・副看護部長・看護師長を公募制で選抜 | | | ・全面的な教員任期制導入に伴い、再任時における業績評価方法等として、スクリーニング方式の適用、教育、研究、診療及び運営貢献の4つの評価項目を制定 ・教員任期制に係る業績評価方法等の取扱いにおいて、再審査権の保証を明示し手続きを制定 | 国籍、性別、障害等の差別がないよう教員選考結果を公開する方策等について検討 |
| 大阪大学 | 医学系研究科等数部局で、全教員人事を公募制で実施 | | | | |
| 大阪外国語大学 | | | | | 他大学の公募要綱を調査。公募要項の作成指針をとりまとめ |
| 大阪教育大学 | 公募は、科学技術振興事業団への掲載依頼とともに、大学ホームページにも掲載。このほか、全国国公立大学や都道府県教育委員会、政令都市教育委員会、都道府県教育センターへも公募情報を送付 | | | | |
| 神戸大学 | ・自然科学研究科全専攻で、公募制を導入 ・国際文化学部、工学部、農学部、法学研究科、経済学研究科、経営学研究科、経済経営研究所、国際協力研究科で、公募制による採用を実施 | | 経済経営研究所で、年度毎の教員別研究計画の策定と自己評価、及び5年毎の外部評価の実施・年度毎に教員別に研究計画を提出させ年度末にこれを評価。これを5年毎に蓄積した上で、外国人研究者を含めた外部評価を実施。かかる業績評価に基づいて組織全体の人事構成を修正・検討 | 医学研究科で、再任審査に必要な業績評価法を確立し、再任審査制度案を作成 | 医学系研究科で、再任審査に必要な業績評価法の確立・適正な業績評価と再任基準の設定に基づく任期制の確立と人事の流動化を推進するために、再任審査に必要な業績評価法を確立し、再任審査制度案を作成 |
| 奈良教育大学 | ・教員の公募は、本学のホームページに掲載するとともに、科学技術振興機構のホームページにも掲載。さらに、電子メールを活用し、国公立大学及び関係団体のホームページのwebmasterあてに送信 ・助手を含め教員の新規採用は、全て公募が原則 | | | | |
| 鳥取大学 | 教員の公募は教員選考に関する基本方針に基づき適正に運用 | | | | 教員の個人業績評価の実施要項を策定。平成15年度に試行し、平成16年度から開始。その評価の結果が給与等の処遇に反映されるような具現化については、平成17年度以降に検討 |
| 岡山大学 | 教員の募集は教員選考基準に関する規則で公募を原則。公募要領を関係機関に配布すると同時に、Webサイトに掲載し、広く国内外へも公表 | | 教授、助教授、講師、助手を対象とした「教育」「研究」「社会貢献」「管理運営」の4領域について評価する教員個人評価システムを構築し、教員の個人評価を本格実施。評価結果については、教育研究の活性化に加えて、結果活用に関する方針を定め、処遇等に反映させる | | |
| 広島大学 | 教員選考についての基本方針に基づき、採用と昇任を区別せず原則公募制とし、学内外に対して公募 | | | | |
| 山口大学 | ・教員の採用は、原則全学が公募制を導入 ・公募は、本学ホームページ等に掲載 | | | | |

平成16事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|---------------|--|---|---|---|--|
| 徳島大学 | | | 各部署の評価システムを活用し、業績の顕著な教員に対して、業績手当(6月期勤務成績優秀者)184人、業績手当(12月期勤務成績優秀者)146人、特別昇給 122人に優遇措置 | | |
| 香川大学 | 教員の公募状況等をホームページに掲載するなど公表 | | | | |
| 愛媛大学 | 教員選考の基本方針で、教員の公募を原則とする旨、決定 | | | | |
| 高知大学 | | 教員選考にあたり性別・国籍等を問わないこと等の改善指導を実施 | | | 公募制及の基本方針、各学部での公募状況について調査 |
| 福岡教育大学 | | | | | 教授の昇任人事における公募制の導入や教員の任期制について、実施大学から資料を収集 |
| 九州大学 | 教員人事の基本方針を制定。公開公募を原則とするとともに、公募状況を四半期ごとにホームページに公表。講師以上では42ポストのうち31ポストについて、また、助手では62ポストのうち30ポストについて公開公募を実施 | 教員人事の基本方針、教員選考規程を制定。基本方針では、多様な経歴を有する者、他大学出身者、女性、外国人等の積極的採用を明示 | | | 評価結果に基づくインセンティブ付与や教員の再任審査への反映方法等について検討 |
| 長崎大学 | | | | 既に任期制を導入している医歯薬学総合研究科及び熱帯医学研究所で、再任条件を決定 | |
| 熊本大学 | ・原則公募を推進すること、教員選考に際してはあらかじめ企画委員会に設置した教員人事専門委員会の評価を受けることを大学の方針として決定。この方針に基づき、広く公募すること、国籍・性別に関わらず公平・公正に審査すること等を学内規程を整備し、運用 ・教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載するだけでなく、研究者人材データベースJREC-INIに掲載 | | | | ・教職員の人事評価システムの構築について検討を推進。平成18年度から実施に移し、平成19年度から評価結果に基づくインセンティブの付与を行うこと ・能力・業績・適正の判定方法等について継続検討予定 |
| 宮崎大学 | 公募制について全学的な方針を策定し規定化 | | | | |
| 鹿児島大 | 公募制により44名任用 | | | | |
| 鹿児島大学 | ・教員の公募は、本学ホームページ掲載のほか、他大学の学長あてに依頼するなど学外に向け広く募集 ・教員の選考は、基本的には公募 | | | | |
| 琉球大学 | 教員採用は原則公募。公募件数27件 | | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | ・既に教員採用には原則公募。採用者18名中公募による採用者は9名 ・教員採用は原則公募を。公募情報をホームページ(本学、(独)科学技術振興機構、外国の学会)及び学会誌に掲載 | 教員採用は、国籍、言語、性別、経歴等にとらわれない優秀な教育・研究者を確保に努力 | | 教員の再任に関する要項を改正するとともに、再任にあたっての教員の業績評価システムの充実化の1つとして、教員選考委員に他分野の委員を加え、総合的評価を行うシステムを導入 | |
| 富山医科薬科大学 | | | | | 学部等で、任期満了時の再任用に際しての業績等の評価方法等及び基準の策定等を検討 |
| 旧富山大学 | 教員採用は原則公募 | | 教員について、学会賞の受賞等顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等に、特別昇給あるいは勤勉手当を特別加算 | | |
| 筑波技術短期大学 | 教員の採用は、全て公募制(大学設置・学校法人審議会関係を除く)。4件の教員公募を実施 | | | | |

平成16事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|---------------|---|------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------|
| 人間文化研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・国立民族学博物館で、公募で助教授1名採用 ・国立歴史民俗博物館で、公募実施 ・国文学研究資料館で、公募実施 ・国際日本文化研究センターで、助手については公募制 ・総合地球環境学研究所で、公募で教授1名、助手1名採用 ・国立民族学博物館で、公募で助教授1名採用 | | | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員人事は、原則公募制。公募内容は、主幹会議で承認した案を、運営会議で決定する方式 ・公募は、従来同様に、学協会誌の掲載に加えて、研究者人材データベースJREC-INへの掲載、メールやホームページ等を活用 ・公募実績総数39件(教員26件(教授9件、助教授6件、助手11件)、研究機関研究員13件) | | | | |
| 情報・システム研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・研究教育職員の採用は、原則公募制 ・公募書類の関係機関への送付、研究所、関係学会のホームページへ掲載 ・公募による採用は、助教授1名、助手6名 | | | | |

平成17事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|--------|--|---|---|---|---|
| 小計 | 53法人 | 10法人 | 11法人 | 8法人 | 44法人 |
| 北海道大学 | 国際公募は、インターネット・ジャーナル等で実施 | | | | ・能力、職責及び業績を適切に反映したインセンティブの高い人事・給与制度について、他の国立大学や私立大学における動向等を踏まえ検討。昇任・昇格人事、職層、月例給与、勤勉手当について、新たな人事・給与制度に関する中間報告を取りまとめ ・公募以外の方法により教員人事を行った理由等を分析 |
| 室蘭工業大学 | 教員採用は原則公募。ホームページに掲載 | | | | 教員の多面的評価システムの平成17年度における試行の結果を踏まえ、一部のデータを利用し、学内研究資金の配分に反映させるシステムの構築を検討 |
| 小樽商科大学 | 経済学科の教員採用で、外国の学会誌に公募を掲載 | | | | |
| 帯広畜産大学 | ・教員採用は、原則公募 ・学内公募3件を含め合計14件の教員公募を実施 | | ・公募の上、多面的業績評価を基に助教授から教授に4名昇任 ・学内から助手を対象に公募を行い、多面的業績評価を基に講師又は助教授に7名昇任 | | ・多面的業績評価の評価結果を昇任、昇給、賞与に反映させる方法について検討 |
| 旭川医科大学 | | | | 任期制に係る再任基準を定め、任期制を導入 | |
| 北見工業大学 | | | 教員に対する勤勉手当は、教員評価制度に基づいて評価した結果を反映 | | |
| 弘前大学 | 教員採用における公募の実施状況 ・人文学部：4名すべて ・教育学部：7名すべて ・医学部医学科：採用28名中3名を公募採用 ・医学部保健学科：17名すべて ・理工学部：2名すべて ・農学生命科学部：3名すべて | | | 医学部医学科で、任期満了となる教員について評価、審査を行った結果、対象者全員を再任 | |
| 岩手大学 | ・公募情報は、ホームページ等に掲載するとともに、科学技術振興機構の研究者人材データベースを活用 ・各部局で公募の際に選考過程を明示 | | | | |
| 東北大学 | 各部局で、教員採用の公募制を実施し、公募情報をホームページに掲載。一部部局で、国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載 | | | | 各部局で、教員の選考過程の公表について検討 |
| 宮城教育大学 | 定年退職者等の後任補充に伴う教員採用3件全て公募。関係機関のほか、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース及び本学のホームページにも登録して公募 | | | | 教員の教育研究等の活動状況に対する自己評価は、意見の申し出期間を設定し、結果を各人に通知し、その後、教育研究活動への指導・助言を行い、処遇への反映も検討 |
| 秋田大学 | 公募制による教員選考の推進に関する指針を策定、周知 | 同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針を策定し、周知 | | | |

平成17事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|---|---|--|--|---|
| 山形大学 | ・教員選考基準に基づき、全学部及び学内共同教育研究施設で、内部昇格ではなく原則公募制を実施 ・人文学部で、実務家教員の公募採用を実施 ・インターネットを活用して公募先を拡大 | | | | ・教員の個人評価指針に基づき教員の個人評価を本格実施することに伴い、その評価結果を給与に適正に反映させる制度について、更に検討を重ねることを決定 ・大学運営評価システムは、各部局における前年度の事業実績等をトータルで評価し、その結果を予算配分に反映させる仕組みを平成18年度から実施することを決定 ・既に任期制を採用している部局で、中間審査のための評価基準作成作業を開始 |
| 福島大学 | 教員の公募文書の英語版を作成。また、ホームページに掲載し公募を実施 | | | | |
| 茨城大学 | 教員の採用は、公募制が原則。全学で公募制を導入。教員採用23名全員公募制による | | | | 教員の研究評価に係るインセンティブを検討中 |
| 筑波大学 | | | | 先端学際領域研究センターで、任期付教員の再任審査については学外者を含めて実施 | ・組織評価を戦略的な資源配分に反映させる方法については、評価システム確立の過程において検討予定 ・教員の流動化定員の再配置を透明性を確保しつつ厳格に行うため、組織評価システムの構築に着手 |
| 宇都宮大学 | 各学部で、本学ホームページ及び(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース(JREC-IN)等により公募 | | | | |
| 群馬大学 | | | | | 評価指針等を制定。指針に基づき、18年度に試行評価、19年度に本評価を実施し、各教員についての適正な評価と共に、評価結果に基づく、戦略的な資源配分について今後検討 |
| 埼玉大学 | 教員採用は、原則一般公募制。大学再構築計画に明記 | | | | 学長が活動報告書を活用した具体的な勤務実績評価の方策を部局長会議・教育研究評議会に提案し、現在協議中 |
| 千葉大学 | | | | | 再審査制等について検討。報告書を取りまとめ |
| 東京外国語大学 | 採用人事は公募で実施 | 学部、大学院等の採用人事の公募に際して国籍や性別による制限を設定しなかつ | | | |
| 東京農工大学 | 各部局で、教員採用の基本方針として公募制を推進 | | | | |
| 東京芸術大学 | 教員の採用は、原則公募制。他大学へ公募要領を配布すると同時にホームページに掲載 | 教員の採用及び昇任等に関する選考要項に基づき、教員の新規採用にあたり、同一の能力であった場合外国人教員等を優先的に採用 | | | 任期の更新時における評価制度として、学部等の特性に応じた、教育、研究、学内運営、社会貢献等の多面的に評価できる評価制度を学部ごとに作成することを検討 |
| 東京工業大学 | | | ・教員評価を実施した大学院生命理工学研究科、大学院総合理工学研究科、精密工学研究所および留学生センターで、評価結果を給与、勤労手当に反映する方策を検討し、活用 ・教員評価を実施した大学院生命理工学研究科において評価結果を資源配分に反映する方策を検討し、助手ポストおよび非常勤職員の配置を実施 | 任期制を導入している部局で再任基準を制定 | 教員評価を実施した部局等で、評価結果を給与、勤労手当に反映する方策を検討 |
| 東京海洋大学 | 教員採用は、公募制を採用 | | | | |
| お茶の水女子大学 | ・助手以上の大学教員新規採用は、原則公募制。選考を行った新規採用12件中公募10件 ・教員公募は学長名で行い、公募条件を役員会の方針を踏まえ実施するなど教員人事に関する新たなスキームを設定 | | | | 人事評価システムを整備し、勤務実績の評価を給与に反映する制度を設計 |

平成17事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|--|--|--------------------------------------|---|
| 電気通信大学 | 人事の基本方針に基づき、教員人事は原則公募で実施 | 人事の基本方針に基づき、人種、国籍、性別等を問わない採用を実施 | | | 優秀な教員へのインセンティブの付与など評価結果の有効活用について、平成18年度実施に向けて検討 |
| 横浜国立大学 | 教員の採用は、原則公募。公募要領をウェブサイト上で公開 | | ・工学研究院で、教員業績評価を実施し、勤勉手当の成績率に反映 ・経営学部で、研究活動の評価に基づく研究費配分を試行的に導入 | | |
| 新潟大学 | ・新規教員の採用は、原則公募制。この方針を徹底 ・公募制を基本に教員を選考。公募採用者数が68人、公募採用率86.1% ・(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用、インターネットの利用等により、外国人教員採用機会の増大を推進 | | | 任期制教員の再任審査について、審議機関、審査時期等を含めた基本方針を策定 | 再任可の任期制を導入している組織で、再任のための教員活動評価基準及びその決定時期の全学的方針を検討 |
| 長岡技術科学大学 | | | | | 教員評価を試行し、平成18年度以降本格実施で教員の処遇(昇給、勤勉手当の成績率等)に反映させることを検討 |
| 金沢大学 | 学長裁量の人員枠を活用して、時限的性格を持つプロジェクト等で雇用する教員は、原則として公募 | | | | |
| 福井大学 | ・公募により10名の教員を採用 ・教員採用は、原則、関係大学・高専・研究機関・人材データベースJREC-INIに公募 | | | | 平成18年度から試行予定の教員個人評価において、高い評価結果を受けた者に対するインセンティブ付与の可能性、内容・方法について検討 |
| 信州大学 | | | | | 教員の任期制導入を検討。限定的任期制の導入(特定の講座等の組織に任期制を適用)を進めていくこと、業績審査制の導入の2つを並行して進めて行くことに |
| 山梨大学 | 教員採用手続きは原則公募制とするとともに、事前に採用計画を学長承認とする規程を整備 | | | | 教員の個人評価方針及び教員の個人評価実施要領を策定し、これに基づいた各学部等における評価方針等を定めて、評価結果を予算配分に反映することを含む教員の個人評価を平成18年度から全学的に開始する体制を整備 |
| 岐阜大学 | | 教育・研究・診療上で優れた実績・業績があれば、性別に関係なく採用する方針の下で広く公募を実施 | | | |
| 静岡大学 | 本年度教員採用は、公募で実施 | | | | |
| 名古屋大学 | ・文科系部局でも公募による教員採用数が増加するなど公募比率(講師以上)49% ・講師以上で外部からの採用率44% ・公募要領を本学Webサイト、関連学会等Webサイト等 | 新たに7部局が公募要項にポジティブ・アクションを記載。記載部局は合計12部局 | | | 臨床検査技師・診療放射線技師等のコメディカル職員の3年任期付雇用について、評価に基づく2年間の延長を次年度から実施することを決定 |
| 名古屋工業大学 | 原則公募。33件の公募を実施 | | | | |
| 豊橋技術科学大学 | | | | | 公募制の在り方等について検討を開始。公募の方法、公募要件・資格等公募制とする場合の基準等を作成するためのデータを収集 |
| 三重大学 | | | | | ・教員個人評価に関する実施要項案を取りまとめ。優遇措置の検討の資料とするため研究環境アンケート調査を実施 ・教員個人評価の結果に基づき、特に優れた者には相応のインセンティブを付与すること等、評価結果の活用 |

平成17事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|--|---|--|---|
| 滋賀大学 | ・教員の一般公募を法人化前から継続実施 ・他大学、他機関、研究者人材データベース、大学ホームページ等へ情報提供し、広く公募により教員を採用 ・国際センターで、任期制教員の公募を実施 | | | | |
| 滋賀医科大学 | | | | 教員任期制に係る業績評価方法等の取扱において、再審査権の保証を明示し手続きを制定 | 国籍、性別、障害等の差別がないよう教員選考結果を公開する方策等については、個人情報保護との関連で慎重に検討 |
| 京都工芸繊維大学 | | | | | 再任の審査基準を平成18年度前半に定め、公表 |
| 大阪大学 | ・15部局で、教員の採用時に公募制を採用 ・8部局で、公募の一部を海外の雑誌等に掲載 ・公募は、他大学及び他機関等から応募できるよう学外への公募をホームページ等で実施 | | | | |
| 大阪外国語大学 | 公募要項の内容を充実 | | | | 職員評価システム及びインセンティブシステムの具体的な制度設計に着手 |
| 大阪教育大学 | 教員の公募要項作成の際の留意事項を策定 | | 教員の個人評価に基づく資源配分として、公開講座等の実施状況に基づき研究費に反映 | | 個人評価の基本的考え方を策定。給与等への反映方法についても今後整備を進めることと |
| 神戸大学 | 公募制を実施 | | | | |
| 奈良女子大学 | 教員の新規採用は原則公募 | | | | |
| 鳥取大学 | | | | | 研究活動等の業績評価は、従前どおり実施することし、評価結果を反映させる資金配分は、学内の競争的資金として教育研究改善推進費(学長裁量経費)を設け、その採択・不採択の判断に外部資金(科学研究費補助金)等の採択状況を勘案して配分すること。また、処遇面は、引き続き検討すること |
| 島根大学 | 教員の採用は原則公募 | | | | ・評価(競争的)配分経費については1/2留保し、評価方法確定後に平成18年度予算配分に反映させること ・教職員の職務に対するモチベーションを高めるため、評価結果を給与等の処遇に反映させることとしているが、その具体的方法について検討開始 ・男女共同参画推進計画を策定するための提案書を作成。女性、外国人等に対する学内における既存の制度、慣行、意識、大学政策の見直しを行うことも提言 |
| 岡山大学 | 国際共同研究推進のため、共同研究員の公募及び大学院学生・ポスドク(PDF)の募集を国際的に展開 | | | | ・査定昇級等の選考の基礎となる、教員を含めた職員個人評価制度の基本方針を策定の検討に着手 ・一部部局で、任期制導入の可否・再任基準の検討 |
| 広島大学 | 教員選考についての基本指針を踏まえ、教員の選考は、原則公募 | | | | |
| 山口大学 | | | | | 各部局等の教員の公募状況を調査 |
| 徳島大学 | 教員の採用は公募 | 各部局に対し、教員の選考で、国籍、性別、ハンディキャップを排除し、真に優秀な人材を確保するよう通知。教員公募における募集要項には、性別等による差別を排除し、公正な選考を行っている旨を記載し、本学の姿勢を外部にアピール | | | 教員業績評価・処遇制度を策定するため、全学教員の10%に業績評価を試行し、評価項目・評価基準等を見直し。平成18年度に全学教員に対する業績評価を試行し、その結果により、本格稼働を行うこと |

平成17事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|--------|--|---|--|---|--|
| 鳴門教育大学 | | | | | 業績評価の評価結果を給与に反映させるため、業績評価を反映する給与システムについてを制定し、平成18年度から実施することに |
| 香川大学 | 各学部で、採用方針等の教員の公募の情報をホームページやメールで公表 | | | | |
| 愛媛大学 | | | | | ・教員の評価結果を人事考査に反映させる制度を検討。教員個人評価に基づく教員の処遇及びインセンティブの付与についてをとりまとめ ・教員選考に関する規程案の中で公募制について明文化。部局ごとに具体的方策を定め推進していくことに |
| 高知大学 | | | ・予算の傾斜配分については、科研費の申請状況等による傾斜配分の制度を確立し、評価に基づく配分を実施 ・人的資源の傾斜配分についても、評価に基づく配分を実施 | | 評価に基づく配分は、継続検討中 |
| 福岡教育大学 | | | | | 公募制の検討を実施 |
| 九州大学 | ・教員人事の基本方針及び教員選考規程に基づき、教員の採用は原則公開公募 ・教員の公募及び採用状況を四半期ごとにホームページに公表 | | | | 教員業績評価の全学的な実施要領を策定。平成18年度から全教員を対象とした2年間の試行を実施することに。給与面でのインセンティブ付与や、任期制部局における再任審査への反映等を含む評価結果の活用方法等は、この試行の検証の中で具体的な検討を進めること |
| 九州工業大学 | | | | | 教育職員評価の評価結果の活用について、研究資金の配分へは当面活用しない、賞与へは参考資料とすることがあり得る、給与への反映は時間をかけて検討、と決定 |
| 佐賀大学 | 教員選考の規程等に基づき、原則公募。46件の教員人事を公募で実施 | | | | ・医学部で、任期制の再任審査、運用上の問題点を検討 ・有明海総合研究プロジェクト等の研究組織で、再任審査等を行う組織について検討 |
| 長崎大学 | 講師以上の採用教員33名中19名を公募で採用 | | | | |
| 熊本大学 | ・公募による選考割合は、76.74% ・公募制の拡大に向けて、教育職員の選考基準評価方針を策定し、教員選考基準の評価を実施 ・教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載するだけでなく、研究者人材データベースJREC-INIに掲載 | 教員採用では、能力・業績・適正に基づく審査を行うため、各部局で複数の教員による教員選考委員会を設置し、公正な人事を実施。公募要領についての評価を実施し、男女の区別なく優秀な人材を広く求めていくことを推進 | | | 教員個人活動評価の試行結果を検証。評価結果を昇給、賞与等に反映させる旨の指針の改定を実施。今後、個人活動評価の結果を人事評価に反映させる方法、人事評価の結果を給与等に反映させる方法について結論を出す予定 |
| 大分大学 | 公募制を推進 | | | | |
| 宮崎大学 | 公募制については、策定されている全学的方針に基づき実施 | | | | 人事・給与一体型のシステムとすることにして、評価結果を導入できる仕様書の検討を開始 |
| 鹿児島大学 | 教員の採用に際し、教員選考の方針に基づき、広く公募を行い、適任者が得られるように公正な人事を実施。人事交流等を除くと100%に近い割合で広く公募を実施 | 性別、国籍等にとらわれない適正な教員選考を実施 | 理学部で、教育・研究内容と業績をデータベース化し、学部長裁量経費を配分。また、教員の昇格基準に論文数と質の評価を考慮 | ・教員の任期に関する規則を一部改正し、再任を行う際の業績審査の主な事項について明記 ・工学部で、任期制教員の中間審査、再任審査に係る手続き、業績評価等についての細則、申合せを制定し、審査を実施 | |

平成17事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|---------------|--|---|---|-------------------------------|---|
| 鹿屋体育大学 | ・教員の公募は、本学ホームページ掲載のほか、他大学の学長あてに依頼するなど学外に向け広く募集 ・公募で助手を採用 ・教員の選考は教員選考規則に基づき、教員選考特別委員会を設置して実施 | | 教員に係る自己点検・評価結果は、各教員にフィードバックするとともに、教育研究経費傾斜配分のための基礎資料に活用 | | |
| 琉球大学 | 教員採用は原則公募 | | | | |
| 総合研究大学院大学 | | | | | 試行的に人事評価システムを策定し、教員の勤務評定を試行。この評価結果を勤勉手当に反映させる方法について検討 |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | ・教員採用は原則公募。公募実績23件、採用者8名 ・公募情報をホームページ、学会誌に掲載 | 教員採用は、国籍、言語、性別、経歴等に捕われない優秀な教育・研究者を確保に努力 | | | ・教員業績データベースシステムを構築。これにより、教員の個人評価の結果を任用、処遇(特別昇給、勤勉手当支給率)等へ、よりよく反映させることを可能に ・任期制の教員に係る評価について、総合的な検討に着手 |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | | | 教員の業績評価システムとして、教育、研究、社会連携、大学(講座)運営の4つの分野における実績から業績評価を行い、給与等に反映 | | |
| 富山医科薬科大学 | | | 学部及び研究所等で、教職員の業績評価システム等学部等独自の評価基準を設け、研究費等の一部傾斜配分を実施 | | 全学部等の教員へ任期制を導入しており、今後、任期満了時の再任用に際しての業績等の評価方法及び基準の策定等が求められており、各学部等で検討 |
| 旧富山大学 | 教員の採用は原則公募 | | ・教員業績評価教員の教育・研究活動に対する評価は、全学的には特別昇給等に従来から活用 ・教育学部で、各教員は昨年度の研究活動に基づき報告書を委員会に提出し、委員会はこれを4段階に評価し、その評価結果に基づき配分比率経費の配分。また、詳細な評価基準を作成 | | |
| 人間文化研究機構 | 国際日本文化研究センター文化資料研究企画室助教授について、公募選考を実施 | | | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | ・年俸制の任期付きの常勤教員とする博士研究員9名を公募 ・教員人事は、博士研究員、研究機関研究員を含め公募で実施 ・公募実績総数29件(教授5件、助教授7件、助手7件、研究機関研究員1件、博士研究員9件) ・公募の情報は、学協会誌への掲載、各種メーリングリストを利用した公募案内と共に、機構ホームページに求人情報を公開、JREC-IN研究者データベースへ登録 | | | | |
| 情報・システム研究機構 | ・研究教育職員の採用は、原則公募 ・公募方法は、機構本部及び各関係学会のホームページに公募情報を掲載 ・公募採用実績は、教授2名、助教授3名、助手3名 | | | 各研究所で、任期満了に伴う再任制度について審査会を設置 | |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|---------|---|--|--|---|--|
| 小計 | 51法人 | 9法人 | 20法人 | 15法人 | 28法人 |
| 北海道教育大学 | | | | | 教育研究活性化経費(傾斜配分による教員の研究費)の配分システムを見直し。外部資金獲得、地域貢献度をさらに評価することに |
| 室蘭工業大学 | 教員採用は原則公募。ホームページに掲載 | | | | |
| 小樽商科大学 | 教員採用は、原則公募制 | | | | |
| 帯広畜産大学 | 教員採用は、原則公募 | | ・教員について、多面的業績評価の活用を充実を図り、評価項目の中の外部研究資金の取得状況を賞与に反映 ・昇任等の教員人事を実施する際、多面的業績評価により教育、研究、社会貢献、管理運営に係る業績評価を行い、教員7名を昇任させたほか、助手から助教への移行審査の際にも活用 | | 研究業績の評価方針、インセンティブを付与する方策等について検討 |
| 旭川医科大学 | | | | 任期制適用者の再任審査は、助手以上の教員に毎年実施する教員評価に基づき行うことに | |
| 北見工業大学 | | | 教員評価制度の構築や人事評価に基づく昇給制度等の適切な実施に向け検討。評価結果と昇給率のガイドラインを策定し、昇給に反映 | | |
| 弘前大学 | ・人文学部、教育学部、医学部保健学科、理工学部、農学生命科学部で、80の採用・昇任ポスト中28ポストで公募を行い、学外採用者は23人 ・医学部医学科、附属病院で、53の採用・昇任ポスト中、3ポストで公募を行い、学外採用者は2人 | | | 平成18年9月30日と平成19年3月31日任期満了者の審査を実施。対象者全員を再任 | 教員業績評価実施要項案において、研究分野の評価基準では、著書・論文・特許、競争的資金等の件数等の研究業績をバックデータとして、極めて高い研究業績を挙げた教員を評価するシステムを構築 |
| 岩手大学 | ・公募ではJSTの研究者人材データベースJREC-INを活用するほか、本学ホームページ等を利用 ・採用目的及び業務内容を公募要領に明示して公募を実施 | | | | |
| 東北大学 | ・各部局で、教員採用の公募制を実施し、公募情報をホームページに掲載。一部部局で、国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載 ・看護部長は、内部職員に限らず学外からも応募を募る公募を実施。選考基準に基づき選考 | | | | 医療系管理職に対する業務評価体制整備のため任期制導入等を検討。診療技術部長及び看護部長並びに副看護部長の職に任期を設け、業務評価を行うことに |
| 宮城教育大学 | 定年退職者等の後任補充に伴う教員採用7件全て公募。関係機関のほか、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース及び本学ホームページにも登録して公募 | | | | |
| 秋田大学 | | 同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針を周知、推進 | | | |
| 山形大学 | ・教員選考基準に則り、全学部、学内共同教育研究施設で、原則公募制 ・ホームページを利用した教員の公募情報発信や科学技術振興機構の研究者人材データベースJREC-INへの登録等によりインターネットを活用した公募先の拡大。大学研究機関以外からの採用が増 | | 新たに構築した組織評価システムに基づき、各部局における教育、研究、社会連携、国際交流、業務運営等の諸活動について点検・評価を実施。その結果に基づき、教育研究活動の活性化を図る目的で学内資源の傾斜配分を実施 | | |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|---|--|-------------------------------|---|
| 茨城大学 | ・教員の採用は原則公募制に ・公募制により、任期付き教員1名採用 | 教員の採用選考にあたっては教育能力を重視することとし、大学教育センター、人文学部、教育学部、理学部の人事で、模擬授業や公开发表を導入。研究能力のほか、教育能力と教育活動を | | | |
| 筑波大学 | 公募制による教員人事を引き続き推進 | | | | |
| 宇都宮大学 | 英文ホームページに公募要領を掲載 | | | | |
| 群馬大学 | | | | | 教員評価指針等に基づき、全部局の教員を対象に教員評価を試行。19年度の本評価実施に向けて、試行評価時の問題点の解消並びに本評価基準等を策定。また、評価結果の給与制度への反映について、検討開始 |
| 埼玉大学 | 教員の新規採用及び昇任は、一般公募制が基本。採用等予定時期の少なくとも6ヶ月前に公募文書及び通知先・掲載先を学長に提出し、了承を得る。最終候補者を決定する段階では、その候補者の大学教員としての総合能力と適正について、客観的に評価を行うことのできる、専門分野が近い大学教員又は研究者2名以上から当該候補者に関する意見書を得て、最終候補者に関する資料とともに学長に提出 | | | | |
| 千葉大学 | | | | | 再審査制について検討中 |
| 東京外国語大学 | 多言語・多文化教育研究センター1名、大学院言語教育学講座1名の採用人事を実施。すべて公募で実施 | 採用人事に際して国籍や性別による制限を設定しなかった | 各部局の特性に応じた評価システムを策定し、人事評価を実施。その評価結果に基づいて、勤務実績を反映した昇任及び昇給を実施 | | |
| 東京学芸大学 | | | | | 外国人教員の雇用促進について他大学の実施状況等を踏まえ検討。今後、性別や国籍等による差別を排除した選考を実施するための規程の整備について検討していくことに |
| 東京農工大学 | 科学技術振興調整費の採択課題「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」及び「理系女性のエンパワーメントプログラム」で海外学術誌を活用する等幅広い公募を実施 | | | | |
| 東京芸術大学 | 教員の採用は、原則公募制。他大学へ公募要領を配布すると同時にホームページに掲載 | | | | |
| 東京工業大学 | | | ・大学院生命理工学研究科で、教員評価の結果をサポートスタッフの配置等の人的支援等に反映 ・大学院理工学研究科(工学系)、応用セラミックス研究所、留学生センター、外国語研究教育センターで、評価結果を研究費等の予算や研究基盤設備等の施設整備に反映 | | 教員評価実施部局等で、給与、勤勉手当及び特別昇給に反映する方策を検討 |
| 東京海洋大学 | ・教員採用は、原則公募制 ・科学技術振興機構による研究者人材データベースJREC-INに公募掲載 | 公募に当たっては国籍や性別は記入しないこととしている | | | |
| お茶の水女子大学 | ・助手以上の新規採用教員は、原則公募制 ・新規採用10件中6件に公募制を適用 | | 個人活動評価要綱に基づき、教育、研究、社会貢献、大学運営・経営の4分野の教員の個人活動評価を行い、24の研究分野の外部評価委員によって評価を受け、大学教員の給与の査定に、個人活動評価の評価結果を基礎データとして活用 | | |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|--|---|--|--|
| 電気通信大学 | | 人事の基本方針に基づき、人種、国籍、性別等を問わない採用を実施 | 教員個人評価についてWebシステムを本実施し、その結果を1月昇給における勤務成績の証明に反映 | | |
| 横浜国立大学 | 教員の採用は、原則公募。公募要領をウェブサイト上で公開 | | ・教員業績評価を実施した部局で、評価結果を特別昇給及び勤勉手当のインセンティブとして活用 ・助教に任期制を導入し、一定期間の教育・研究成果の評価によって、テニュアを有する本学の准教授への昇進を優先的に判断する職として位置づけ | | |
| 新潟大学 | ・教員選考は原則公募 ・(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用、インターネットの利用等により、外国人教員の採用機会を増大 | | 教育研究等の組織評価については、インセンティブ経費により、各学系、各学部等の業務に対する貢献度を評価センターにおいて評価し、予算を傾斜配分 | 再任のための審査基準を決定。再任審査を実施 | |
| 長岡科学技術大学 | | | | | 平成17年度実施の教員評価の試行結果を踏まえ、教員評価方針、基準等を改正し、評価基準を公表し、評価結果を昇給、勤勉手当に反映させることに |
| 上越教育大学 | 教員採用5件中すべて公募を実施 | | | | |
| 富山大学 | 教員採用・選考についての指針を策定。教員の採用は原則公募 | | | 薬学部で、再任の基準を制定 | 教員の処遇に反映させることを目的として、教員の業績評価方法を検討 |
| 金沢大学 | テニュア・トラック制度による准教授の国際公募を実施 | | | | |
| 福井大学 | ・公募により16名の教員を採用 ・教員採用は、原則、関係大学・高専・研究機関・人材データベースJREC-INIに公募 | | | | |
| 山梨大学 | ・原則公募とする規程を制定。公募による採用を推進 ・新設キャリアセンターに学長裁量定員2名のキャリアアドバイザーを3年任期で公募 | | | 再任審査要項を改正 | 教員の個人評価の結果による顕彰や改善計画の提出等、処遇への反映方法の具体策の検討を開始 |
| 信州大学 | | | | | 教員の個人業績評価評価制度と処遇制度について提言 |
| 岐阜大学 | ・職員採用規則に基づき公募を実施 ・教育学部9件、医学系研究科・医学部9件、工学部18件、応用生物科学部3件、総合情報メディアセンター1件の計40件について、関係諸機関への郵送、ホームページへの掲載、独立行政法人科学技術振興機構の研究者人材データベースへの登録・掲載等により公募。また、同規則第7条～11条に定める職種毎の採用基準により選考を実施 | 教育・研究・診療上で優れた実績・業績があれば、性別に関係なく採用する方針の下で広く公募を実施 | | | |
| 静岡大学 | 公募制を実施 | | | | |
| 愛知教育大学 | | | 教員の評価では、夜間大学院担当、社会に対する貢献、大学運営に対する貢献、優れた研究業績等に対する貢献を学長が判断し、勤勉手当支給に反映 | | |
| 名古屋大学 | ・臨床検査部門技師長、臨床工学・歯科部門技士長、リハビリ部門療法士長の選考に公募制を導入 ・講師以上の公募比率51% ・外部からの採用率45% ・公募要領を本学Webサイト、関連学会等Webサイト等に掲載 | | | 附属病院で、任期付正職員を評価に基づき、一部職員(14名)の任期を2年間延長 | |
| 名古屋工業大学 | 原則公募。20件の公募を実施 | | | | 全教員の個人評価(教育、研究、社会貢献、大学運営への貢献等)を試行。平成19年度から給与インセンティブへの反映を伴う個人評価を実施 |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|----------|---|------------------|---|--|---|
| 三重大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・創造開発研究センター、生命科学研究支援センターで、教員の人事の公募制を全面的に実施 ・看護部長、副看護部長、診療放射線技師長、臨床検査技師長の選考に公募制を導入するため、選考規程を制定 ・現看護部長の任期満了に伴い、全国公募等を行って選考 | | | <p>医学系研究科、医学部、附属病院で、教員の任期制の再審査に関わる事項を実施するため、教員個人評価の基本方針に基づき、部局における評価基準を策定</p> | |
| 滋賀大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の一般公募を法人化前から継続実施 ・他大学、他機関、研究者人材データベース、大学ホームページ等へ情報提供し、広く公募により教員を採用 ・経済学部で、一般公募の原則で遂行 | | | | |
| 滋賀医科大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・看護部長候補者の選考は、選考内規を制定し、広く公募 ・副看護部長の選考は、全国公募を実施 | | | | |
| 京都大学 | | | | <p>再生医科学研究所で、任期付教員の再任に際し、同研究所協議員会が決定する5名以上の学外の有識者で構成する外部評価委員会を設け、その評価結果を参考に協議員会が再任を決定する審査システムを整備</p> | |
| 京都工芸繊維大学 | | | <p>一般教員の勤勉手当の評価は、業務負担率を設けた年間業務計画と半年毎の事業報告書に基づき、2段階評価(研究科長等による一次評価、学長による二次評価)により実施</p> | <p>任期制教員の再審査について、任期制教員の再審査基準を決定</p> | |
| 大阪大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員採用を行なった部局のうち13部局で公募制による選考を実施 ・公募は、他大学及び他機関等から応募できるよう学外への公募をホームページ等で実施 | | | | |
| 大阪外国語大学 | | | | | <p>講師以下の教員の期限付き雇用に関して、任期中の昇任については、具体的な昇任審査基準を設ける等の規程案を検討。また、講師あるいは助教への昇任時の研究業績の審査で、学会における研究発表については、公刊された要旨があることを条件とする研究業績の審査に関する申し合わせ修正案を策定</p> |
| 神戸大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・すべての部局で、教員の公募制を実施 ・文学部、国際文化学部で、教員の職種すべてに公募制を導入 ・期間を定めて雇用する特命職員制度及び特定有期雇用医療職員制度に基づき、それぞれ18名と121名の職員を雇用 ・教員の新規採用は原則公募 | | | <p>医学系研究科で、教員の再任審査に必要な業績評価項目を整理し、再任審査を実施</p> | <p>医学系研究科、国際協力研究科で、教員の職種全てに公募制を導入することを検討</p> |
| 奈良教育大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募方法等は、電子媒体等を積極的に利用して広範囲に公募を行うなどの工夫を講じてきた。新たに新聞広告(ジャパンタイムズ)を活用 ・外部からの採用は原則公募制。教授6名、助教授5名、助手2名 | | | | |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|--------|---|---|---|------------------------------------|--|
| 鳥取大学 | 教員の雇用は、原則公募 | | 理事及び各部局長が教員の個人業績評価システム等により教育活動を評価し、推薦した教員について、学長表彰選考会で審議し、学長が教育功績賞を決定。被表彰者については、査定昇給に反映 | | 人事給与、顕彰、予算配分等の視点からインセンティブ付与について引き続き検討することに |
| 島根大学 | | | 評価システムによる評価結果データを用いて、評価(競争的)配分経費をの配分 | | |
| 岡山大学 | 教員等の公募情報公表のため、大学ホームページに全学教職員募集情報ページを立ち上げ、運用開始 | | | | 部局で、助教の再審査制度導入を検討 |
| 広島大学 | 教員の選考は、原則公募 | | | | 教員の個人評価のシステム構築から実施については、平成19年度から21年度までの間に、試行し、試行結果の検証・分析を行ったうえ、処遇(昇給及び賞与等)へ反映させるスケジュールを設定 |
| 山口大学 | 公募制を導入済み | | | | 継続して部局等毎に公募状況を調査。また、公募制の導入状況の情報交換を実施 |
| 徳島大学 | 教員の採用は公募 | 平成17年度に各部局に対し、教員の選考で、国籍、性別、ハンディキャップを排除し、真に優秀な人材を確保するよう通知。教員公募における募集要項には、性別等による差別を排除し、公正な選考を行っている旨を記載し、本学の姿勢を外部にアピール | ・適正な処遇システムを取り入れた弾力的な人事制度について、全教員対象に業績評価の試行を実施。これに基づく処遇については、平成19年度の賞与に反映予定 ・各部局の評価システムを活用し、業績の顕著な教員に対して、業績手当(6月期勤務成績優秀者)252人(全体は875人)、業績手当(12月期勤務成績優秀者)2312人(全体は877人)、特別昇給130人(全体は878人)に | | |
| 鳴門教育大学 | | | 講座及び教員に対して、学長の定める重点目標及び分野別(教育、研究、大学運営、地域貢献)の項目について自己点検・評価を実施するとともに、教育研究活動等の業績評価を実施。評価結果は、給与への反映及び教育研究費配分に活用 | | |
| 香川大学 | 各学部で、採用方針等の教員の公募の情報をホームページやメールで公表 | | | 各学部・研究科で、任期付教員の任期終了後の再任に係る基準を更に明確化 | 教員の活動評価について、給与等の処遇に反映させる方策を検討し、基本方針を策定 |
| 愛媛大学 | 教員選考に関する規程を制定。公募制に対する基本姿勢を明確化 | | | | 教員の総合的業績評価に基づく教員の処遇のための指針を作成。平成19年度に実施する部局個人評価の評価結果を給与へ反映させることに |
| 高知大学 | | | | | 各学部・研究科等で、処遇面(勤勉手当)への反映を図ることとして、それぞれの教育・研究の目標、特徴や独自性を加味した上で評点化するなどの主体的な教員評価を実施。今後、モデルとなるシステムを構築し、平成20年度からの本格実施を目前に現在、検討中 |
| 福岡教育大学 | | | | | ・教員の採用・昇任に際して考慮すべき教員活動項目を整理し、人事評価基準案を作成 ・教員活動評価の結果をフィードバックする対象・内容・方法について検討。勤勉手当、昇級区分、研究費、表彰、海外出張、長期研修、付加用務の免除、サバティカルの付与等を例示して提言 ・教員の任期制及び教授公募制について検討 |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|--------------------------|--|--|--|--|--|
| 九州大学 | ・教員の公開公募は、公募情報を全学的に一括掲載する公募情報システムを開発し、本学ホームページに掲載 ・教員の公募及び採用状況を四半期ごとにホームページに公表 | | | | ・評価結果の給与面でのインセンティブ付与については平成18年度試行の評価結果を待って、次年度に基本方針を検討 ・教員任期制導入部局の再任審査への反映は部局の判断に委ね、給与面でのインセンティブ付与については平成18年度試行の評価結果を待って、方策を慎重に精査 |
| 佐賀大学 | 教員選考の規程等に基づき、原則公募。53件の教員人事を公募で実施 | | | | |
| 長崎大学 | 講師以上の採用教員35名中26名を公募で採用 | | ・各部局で、教員について、専門性に配慮した業績評価を行い、優れた業績等を新しい昇給制度における処遇に反映 ・教育評価を反映させた昇給方法を決定し、実施 | 任期制を既に導入している部局等で、再任基準を見直し | 各部局で実施された良好な実績を挙げた者の選考方法等について検証し、処遇への反映を前提とした全学的な人事評価の基本方針と平成19年度スケジュールを明確化 |
| 熊本大学 | ・公募による選考割合は、86.3%(前年度比9.56ポイント増) ・選考基準評価方針で、教員選考は原則公募を明示 ・教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載する他、研究者人材データベースJREC-INに掲載 | | | | 教員の個人活動評価の位置付け、個人活動評価を賞与、給与等に反映させる方法等について検討し、勤勉手当制度の運用方針案及び昇給制度の運用方針案をとりまとめ |
| 大分大学 | | | | | ・特許申請者に対するインセンティブの付与について検討。教員評価の評価基準・項目に発明・特許等の評価項目を加えることにより ・教員評価の結果の活用方法を検討。新たな資源配分方法や表彰制度の活用等反映項目を整理 |
| 鹿児島大学 | 教員の採用に際し、教員選考の方針に基づき、広く公募を行い、適任者が得られるように公正な人事を実施 | 性別、国籍等にとらわれない適正な教員選考を実施 | | | 任期付教員について、教育、研究、社会貢献、国際交流及び管理運営等に関する業務審査を行い、任期のない教員に移行できる制度を導入することに |
| 琉球大学 | 講師以上の教員採用は、原則公募制を推進 | | | | |
| 政策研究大学院大 | 教員採用の国際公募を実施 | | | | |
| 総合研究大学院大学 | | | ・勤務評定を経て得られた評価結果の処遇への反映について検討。勤勉手当及び昇給に反映 ・非常勤職員について、常勤職員と同様に人事評価を行うこととし、勤勉手当に評定結果を反映 | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | ・教員採用は原則公募。公募実績15件、採用者11名 ・公募情報をWebサイト、国内外学会誌に掲載 | 教員採用は、国籍、言語、性別、経歴等にとらわれない優秀な教育・研究者を確保に努力 | 教員の業績評価を行い、その結果を処遇に反映 | 再任審査のための教員選考委員会委員に他分野の委員を加えるなど教員の総合的評価を行うシステムの | |
| 奈良先端科学技術大学院大 人間文化研究機構 | | | 教員について、平成17年度から実施した業績評価システムに基づき昇給を実施 | 国立民族学博物館で、任期満了助手4名の再任審査を | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | ・一般公募31件(教授10件、助教授4件、助手7件、博士研究員10件) ・約160の機関等に対してEメールあるいは書面をもって公募案内を送付するとともに、機構ホームページや関連学会誌等への公募情報の掲載、研究者人材データベースJREC-IN研究者データベースへの掲載を実施 ・年俸制の任期付きの常勤教員である博士研究員の雇用制度により、10件を公募 | | 常勤職員については、職員の勤務評定に関する規程に基づいて勤務評定を実施し、評定結果を給与に反映 | | |

平成18事業年度【公正で透明性の高い人事システムの徹底】

| 大学名 | ① 公募制の整備と公募制を適用した採用 | ② 研究者採用に係る競争的な選考 | ③ 優れた努力に対する公正な評価による積極的処遇 | ⑥ その他の公正で透明性の高い人事システムの徹底に係る取組 | ⑦ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|---|------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------|
| 情報・システム研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・研究教育職員の採用は、原則公募 ・公募方法は、機構本部及び各関係学会のホームページに公募情報を掲載 ・公募採用実績は、教授3名、助教授4名、講師1名、助手4名 ・情報研で、新制度・特定有期雇用職員制度を活用して、任期付研究者を公募 | | | 情報研で、継続雇用に当たっては年度成果評価に基づく審査を実施 | |

6. 2 若手研究者の自立支援

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|---------|--|----------------|-----------------------------|--------------------------------|---|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | 48法人 その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 小計 | 46法人 | 3法人 | 5法人 | 1法人 | 1法人 |
| 北海道大学 | | | | | |
| 北海道教育大学 | 若手教員研究支援経費で20件採択し配分 | | | | |
| 室蘭工業大学 | 若手研究者による萌芽的研究を学内公募し、学長裁量経費を配分 | | | | |
| 旭川医科大学 | 比較的研究資金に乏しい若手研究者や大学院生の自由な研究活動を支援するため学術振興後援資金を創設 | | | | |
| 北見工業大学 | | | | | |
| 岩手大学 | | | | | |
| 東北大学 | | | | | |
| 秋田大学 | 21世紀COEプログラムの独立した研究を保証した主任研究員、ポスドク(博士課程修了)、大学院生等の若手研究者に経済的な支援を含めた研究しやすい環境作りを実施 | | | | |
| 山形大学 | | | | | |
| 茨城大学 | 教育研究支援経費1,600万円を措置し、研究を公募、若手の支援を実施 | | | | 茨城大学ーワーゲニンゲン大学合同若手シンポジウムでは、本学農学部とオランダのワーゲニンゲン大学以外に、本学理学部、東京農工大学、京都府立大学、三重大学、明治大学、横浜市立大学、理化学研究所、畜産草地研究所、明治製菓、森永乳業、全業工業から中堅・若手研究者の参加。大学院学生が中心になって運営 |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 43法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|---|---|--|---|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| 20法人 | 30法人 | 18法人 | 24法人 | 21法人 |
| <p>・大学院学生等の国際学会等出席のため、本学国際交流事業基金から1件20万円を10件助成、また、クラーク記念財団と連携を図り、1件20万円を20件助成することにより、海外における学会発表の機会を拡大 ・法・医・工・農・情報科学研究科等が部局独自の基金により、132件に対し海外渡航及び研究助成を実施</p> | <p>エネルギー変換マテリアル研究センターにおいて、日本人4名等を非常勤研究員を採用し、若手研究者による活発な研究活動を展開</p> | | | <p>新たな助教職の任期制の導入を検討</p> |
| | <p>サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーで、ポスト・ドクトラル・フェローとして、国内外から若手研究者を確保。ポスドク10名(うち外国人2名)を採用</p> | | | |
| | | <p>TA、RAの給与の総額を変えず、上限値をより低く抑え、多くの学生に機会を与えるよう変更</p> | | |
| | | | <p>地域連携推進センターで、異なる学部若手研究者が連携して学際領域を研究する融合研究・教育プロジェクトを開始</p> | |
| | | <p>若手研究者の育成や、TA、RA雇用に資するため、競争的研究費の間接経費については、その50%を学内に配分することとし、同時に、人件費、謝金等にも有効活用するための制度を整備</p> | | <p>・海外研修制度、自己研修制度の導入、リサーチアシリエイト制度の設置等の充実を図る基本方針を決定 ・若手人材の育成等の方策を検討 ・若手研究者の萌芽研究等に支援策を策定 ・テニユア制度の基本方針について検討。各部局での導入等に関する基本方針をとりまとめ</p> |
| <p>・若手研究者の育成の拡大を図るべくポスト・ドクター等研究支援スタッフ雇用のための諸規程等を整備 ・21世紀COEプログラムで独立した研究を保証した主任研究員、ポスドク(博士課程修了)、大学院生等の若手研究者を、国際的に権威のある科学雑誌「ネイチャー」などの媒体を用いて国内外から広く公募</p> | | | | |
| <p>日本学術振興会の特別研究員等のポスドクを23人(理学部1人、工学部13人、VBL9人)を配置</p> | | | <p>研究支援担当職員及び若手研究者の育成強化のために、NEDO、JST等の担当者による研究助成制度等の説明会を開催</p> | |
| | | | | |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|-------|--|---|--|--|------------------------|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | 48法人 その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 筑波大学 | | | | | |
| 宇都宮大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・萌芽的研究及び若手教員による優れた研究者の育成に向け、研究課題を公募。25件を採択し930万円を配分 ・工学部、農学部で、学部長裁量経費を使用して独自に若手研究者の育成を推進。工学部330万円、農学部160万円 ・新たに導入したオーバーヘッド制度を活用し、その一部を若手教員のインセンティブ高揚に向けた研究経費へ充当。若手研究者育成プロジェクトを認定 | | | | |
| 群馬大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・工学研究科で、サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー若手研究費助成制度により、研究テーマの設定、計画、遂行、成果発表のサイクルの教育を実施。大学院生8人に研究助成を実施 ・生体調節研究所で、助手を中心とした若手研究者への所長リーダーシップ経費の配分、若手研究者への研究費配分を実施 | | | 医学系研究科医科学専攻において、高度な臨床能力を持つ医師、先端的生命科学・医学研究を推進する教育・研究者、社会医学分野の指導者・行政官等を必要としている機関のリストを公開し、修了生の就職を支援 | |
| 埼玉大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・基本戦略に基づき研究資金を重点的に配分するシステムとして研究プロジェクトを創設。計68件、70,160千円。若手の応募を積極的に採択 ・工学部異分野融合インキュベーションセンターで、公募要領を定め、工学部等の若手研究者を対象に研究課題を公募、3件を採択 | 工学部異分野融合インキュベーションセンターで、共同研究の企画立案のための検討会等に利用できるスペースを確保 | 工学部で、異分野融合インキュベーションセンターを設置。若手研究者を主体とする分野融合型の共同研究立ち上げを促進する体制を整備 | | |
| 千葉大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・民間資金による学内競争的資金で若手研究者を中心に、大学院生に5件、総額125万円等支援 ・次世代COE、新分野創成への支援、学長裁量経費及び部局長裁量経費の積極的な活用により、萌芽的研究・若手研究等を強く支援 | | | | |
| 東京大学 | | | | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|---|--|--|---|---|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 43法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 外部資金による若手研究者を積極的に雇用。本学術振興会特別研究員37名、産学官連携研究員32名、研究員(科学研究)25名、研究員(COE)26名、科学技術振興研究員9名 研究員等を研究指導に効果的に活用するため、重点研究分野を中心に配置。博士特別研究員41名、研究機関研究員12名 | RAを研究指導に効果的に活用するため、重点研究分野を中心に配置。RA150名 | 教育・学生支援機構4室等の戦略室に助教授・講師等の若手教員も登用し、広く各分野・各層の知恵を戦略策定に活かす仕組みを整備 | テニュア・トラック制を含む新たな教員人事制度の全学的な導入・改革に向け検討 |
| | | | | |
| | 生体調節研究所で、COE補助金による研究員採用を実施 | 生体調節研究所で、COE補助金によるRA採用を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 医学系研究科医科学専攻において、大学院修了生に対し、学術振興会特別研究員等として研究を継続できるよう、個別に研究指導者を配置するとともに、募集要項等の周知徹底並びに応募書類の作成を指導 大学院生、ポストドクター等を対象とした、知的財産関連講座を実施 | |
| | | | 産学交流協議会に参加している企業関係者を中心として地域共同研究センターに「目利き委員会」を設け、特に若手教員を中心に研究成果の評価を実施 | 若手研究者が研究以外の業務を軽減して、自立して研究に集中できる制度について継続検討 |
| | | | | RAについて、それぞれの部局における委員会等で職務の明確化等について検討 |
| <ul style="list-style-type: none"> 学部学生と大学院学生の短期留学を支援する事業を新設。国際交流協定を締結している海外の大学等に留学している学生に対し、月額10万円(3ヶ月以上1年内)を支給。学部6名、修士9名、博士11名 大学院学生の海外における学会・研究集会への参加を支援する事業を新設。72名に支援 | <ul style="list-style-type: none"> RA1,467名を採用し、博士課程大学院学生を奨学 TA採用が延べ21万時間 | <ul style="list-style-type: none"> 21世紀COEプログラムでは、公開シンポジウム等を通じて、RAの活躍ぶりを紹介するニュースレターをRAが発行する拠点づくり等実施 | <ul style="list-style-type: none"> ポストドクトラル・フェローについて、研究員制度の見直しの中で検討。実態に即した給与・待遇についての方針を策定 若手研究者のより柔軟な受入のために、客員研究員制度について実情把握と整備を検討 TA・RAについて、アンケート調査を実施。採用枠の拡大等の問題点改善の検討を開始 | |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 48法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|----------|---|---|---|--------------------------------|------------------------|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 東京医科歯科大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・医歯学総合研究科・医系で、若手研究者(メディカルフェロー)に学長裁量経費による研究資金支援を実施 ・21世紀COEプログラム「脳の機能統合とその失調」では、インキュベーションラボとして若手研究者への経済的研究支援を実施 ・生体材料工学研究所で、若手研究者の育成及び大学院生のインセンティブ付与のため、研究奨励賞コンペティションを実施 | 医歯学総合研究科・医系で、共用スペースをコモンプラボとして若手研究者に優先的に配分 | | | |
| 東京外国語大学 | | | | | |
| 東京農工大学 | | | | | |
| 東京工業大学 | 世界最先端の研究推進、未踏分野の開拓等に果敢に挑戦している独創性豊かな新進気鋭の若手教員を学長が選考し、東工大挑戦的研究賞として表彰するとともに、研究費の重点配分を実施。8名、合計39,500千円 | | | | |
| 東京海洋大学 | 学内公募型研究課題において、若手研究者に重点的配 | | | | |
| お茶の水女子大学 | 21世紀COEプログラムで若手研究者を対象とした公募研究を設置。26名(9,980千円)を採択 | | | | |
| 電気通信大学 | 若手研究者の研究、萌芽的研究等を対象として支援を行う「研究・教育活性化支援システム」を設置。萌芽的研究(若手)および教育プロジェクトを対象に総額30,000千円を予算措置し、公募により、研究資金を配分 | | 有能な大学院生等を研究プロジェクト等に参加。参加希望学生を公募し、76名を採用 | | |
| 一橋大学 | | | | | |
| 新潟大学 | 学内公募型競争的資金制度の実施において若手研究者奨励研究費を設定。応募資格を、従来の専任教員に加えてポストドクトラルフェロー及び医員に拡大。69件採択 | | | | |
| 長岡技術科学大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEプログラムで、ポストドク等若手研究者の研究活動に対して研究資金を支援 ・学長裁量による応募型研究経費を設置。若手研究者の育成、萌芽的研究の育成等を設定 | | | | |
| 上越教育大学 | 新たに40歳以下の者が一人で行う研究で、今後の発展が期待できる若手研究の区分を設置し、公募を実施 | | | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | 43法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|--|-----------------------------------|--|---|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| <p>・医学総合研究科医学系で、米国人教員を採用して学生教育を行うとともにハーバード大学医学部、インペリアルカレッジ医学部と学生の交流を実施</p> <p>・医学総合研究科歯学系の研究者について、米国、カナダから優秀な研究者を客員教授として迎え、若手研究者の育成をサポート</p> | <p>医学総合研究科・医系で、部局配分の間接経費で若手研究者(メディカルフェロー)を採用可能に</p> | | <p>難治疾患研究所が先端研究拠点事業で若手研究者ネット会議を開催</p> | |
| <p>21世紀COEプログラムで開催した国際研究集会の企画と運営は、ポストク1名と本学大学院博士後期課程大学院生6名に実行させ、あわせて史資料収集・保存・共有事業の実務も担わせて、臨地教育の機会を提供</p> | <p>21世紀COEプログラムで採用したポストク2名に研究費50万円を交付</p> | | | <p>能力ある若手の登用を検討</p> |
| | | | <p>21世紀COEプログラムにおける若手研究者養成のための教育カリキュラムを実施</p> | <p>ポストクの募集方法の改善等、具体的実施面での問題点について検討</p> |
| | <p>女性若手研究者を支援する特別研究員(リサーチフェローを含む)の制度を発足。任期付、年俸制のリサーチフェローを4名採用</p> | | | |
| <p>21世紀COE関連活動で、アジア地区の有力大学との大学院生・若手研究者交流の道筋を確立</p> | <p>教育研究の活性化を図るため、若手人材受入れを積極的に進めるなどの教員人事の基本方針を策定</p> | <p>若手研究者の育成・確保を促進するため、学内RAを創設</p> | <p>21世紀COE関連活動で、専攻横断の大学院生間の交流を促進</p> | |
| <p>・COEによって大学院生等若手研究者473人を派遣</p> <p>・国際企業戦略研究科で、国際コンファレンスやフォーラムに若手研究者を積極的に参加</p> | <p>・COEプロジェクトに全学で34名の大学院学生をCOE学生アシスタントとして採用</p> <p>・法学研究科で、大学重点的取組領域で、若手研究者の研究支援体制整備の一環としてCOEフェローを採用</p> | <p>多数のRA・TAの雇用により大学院生の研究活動を支援</p> | <p>・商学研究科で、若手研究者支援経費を博士課程学生に支給</p> <p>・法学研究科で、若手研究者をCOEや科研費による研究プロジェクトに積極的に参加</p> <p>・社会学研究科で、COEプロジェクトに3名、先端課題研究に20名以上の大学院生参加</p> | <p>博士学位取得の促進や研究者養成における制度的改革、若手研究者へのティーチング機会の提供、テニユア制度の導入等を求める「若手研究者の養成のあり方について」答申</p> |
| | | | | |
| | <p>社会人特別選抜による大学院生15人、社会人研究生1人、受託研究員1人、ポストク14人を受け入れ、若手研究者の育成を推進</p> | | <p>21世紀COEプログラムで、全国の若手研究者を対象とした討論会を開催</p> | <p>若手研究者への研究環境の整備として、研究費の確保を検討</p> |
| | | | | |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|----------|--|----------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | 48法人 その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 金沢大学 | 学長裁量により資金を配分するため、若手の萌芽的研究経費4,000万円を計上。40歳以下の若手研究者の研究活動経費(48件採択)を支援 | | | | |
| 福井大学 | ・プロジェクト提案型研究として、大学院生を直接指導する学内の若手研究者に対して21世紀COE若手研究者の研究を6件採択し支援 ・大学として重点的に取り組む領域において、学長裁量経費で若手研究者を対象とする競争的配分経費13件を採択 ・若手教員(助教授、講師、助手)を対象に、将来プロジェクト研究等に結びつくような可能性、発展性に富んだ研究について学内公募。30件採択 | | | | |
| 山梨大学 | 若手教員研究支援として804万円を措置。20件採択。37歳以下の若手教員の教育研究活動を支援 | | | | |
| 信州大学 | | | | | |
| 岐阜大学 | 工学系若手教員の研究支援の予算を措置。6名に各500千円を助成 | | | | |
| 静岡大学 | 若手研究者への支援を強化。38件、23百万円 | | | | |
| 浜松医科大学 | ・若手に対し経費補助を実施。総額3,567千円 ・若手からプロジェクトの募集を行い、助手、若手助教授の5件を採用。計2,800千円の経費を支援 | | | | |
| 名古屋大学 | ・大学独自の公募型研究プログラムを設定。 ○全学研究奨励費(総長裁量経費):特に萌芽的研究の掘り起こしに焦点。18件、総額4,500万円の研究助成 ○名古屋大学学術振興基金:若手研究者の研究助成等 ・優れた研究を行う院生への資金的援助として、高等研究院の萌芽的研究に6件採用 ・農学部で、学術交流基金により若手研究者を支援 ・環境学研究科、教育発達科学研究科で、研究科長裁量経費により、若手研究者を支援 | | | | |
| 名古屋工業大学 | 大学研究活性化経費に基礎研究の分類を設定し、若手を対象として14件を採択し、研究費を重点配分 | | | | |
| 豊橋技術科学大学 | | | | | |
| 三重大学 | 学部として育てたい若手研究2件(1件2,000千円/2年間)を選定し、研究費を配分 | | | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | 43法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|---|---|---|--|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| <ul style="list-style-type: none"> 学長裁量により資金を配分するため、若手の萌芽的研究経費4,000万円を計上。国際学会等への参加旅費を支援。16件採択 海外先進教育研究実践支援プログラムで若手教員を含む10人を海外の教育研究機関等に派遣し、先進的な研究や優れた教育の実践へ参画 | 競争的資金で非常勤研究員、ポスドク等を雇用する場合は、その研究代表者等の判断により雇用を可能に | | | サバティカル制度の導入に係る他大学の状況を調査 |
| | | COE特別研究員制度による大学院生の公募と採用による支援を実施 | | |
| | | | | |
| 21世紀COEプログラムで、若手研究者を国際会議等に多く派遣 | 21世紀COEプログラムで、若手研究者を養成。PD研究員6名、DC研究員4名、RA50名、TA241名 | | | |
| | | 事業費(学生支援等経費)16,903千円を措置して、RA39名を採用 | | |
| | | | | |
| COE計画で、メディカルフォトリクス関連の国内国外への研修派遣の制度を設置。6名の若手の研修を実施 | COEポスドク研究員5名、産学連携推進研究員4名(光子学、光学医療診療部)雇用 | 大学院生RA9名雇用 | COE大学院RAとCOEポスドク研究員の研究報告会等を開催 | |
| 大学学術振興基金で、大学院生を主にした海外派遣助成等を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 若手研究者の年俸制による任期付正職員としての採用を推進 COE拠点形成経費の約50%を人件費に充当し、博士研究員104名を雇用し若手研究者を中心に高度な研究教育を進める人材の育成を推進 | COE拠点形成経費の約50%を人件費に充当し、RA347名を雇用し若手研究者を中心に高度な研究教育を進める人材の育成を推進 | | 各部署で若手研究者を支援するための仕組みを検討 |
| | 競争的資金による若手任期付研究員等の積極的な採用制度として、プロジェクト研究員の取扱いに関する規程を制定。学外の研究者、博士の学位を有する者を任期付職員又は非常勤職員として、採用可能に | | 平成16年度に設けたプロジェクト研究所制度は、本学の教授又は助教授が研究代表者となり、分担者は、本学の教員、学外の研究者、ポスドクで構成。学外の研究者、ポスドクはプロジェクト研究員として雇用可能 | |
| | | | | 若手教員の外部資金獲得状況及び大学院生の国際会議出席状況等のデータを収集し、分析 |
| | | | | |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | 48法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|----------|---|----------------|-------------------------------|------|--------------------------------|------------------------|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | | |
| 滋賀医科大学 | 学長裁量経費による公募型の研究助成で若手研究者の自由な発想に基づく研究を支援。8題の研究に支援 | | | | | |
| 京都大学 | 若手教員研究支援経費として、助手に柔軟な発想の下に取り組む教育研究活動を重点的に支援するために配分。10部局33名 | | | | | |
| 京都工芸繊維大学 | 学内予算を活用して学内公募方式による教育研究推進事業で若手研究者支援事業等実施 | | | | | |
| 大阪大学 | ・22部局で、オーバーヘッド、間接経費、総長裁量経費を利用して若手助成等に充填 ・全部局で、資金の配分・運用方式の公正なガイドラインを作成し、これに基づき23部局で若手助成を実施 | | | | | |
| 神戸大学 | | | | | | |
| 奈良女子大学 | | | 人間文化研究科で、COE研究員・RAも研究活動に積極的参加 | | | |
| 鳥取大学 | ・大学院医学系研究科で、COEプログラム採択プログラムに関連した若手研究者の自発的研究活動経費の創設等を実施 ・工学部で、45歳以下の研究者を対象に教育研究重点配分経費を設け、若手研究者への研究を助成 | | | | | |
| 岡山大学 | | | | | | |
| 広島大学 | ・若手研究者による基礎科学研究の推進を目的とした研究助成基金により、3件、275万円の研究支援 ・1研究科で、研究科独自の博士課程後期学生を対象とした提案研究プロジェクト制度が創設され、5件、250万円の支援 | | | | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|--|---|---|---|---|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 43法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 国際シンポジウムを平成12年度から毎年1回開催。若手研究者の新たな研究交流ネットワーク構築に波及効果あり プロジェクト経費、外部資金等により、部局単位で大学院学生、博士取得後研究員等を派遣。大学院学生延べ600名、博士取得後研究員延べ260名 | <p>21世紀COE経費をはじめとする外部資金を活用して、博士研究員(研究機関研究員、COE研究員等)345名を採用し、学際的・萌芽的な課題研究等に從事させ、若手研究者の育成と研究の活性化を推進</p> | | | |
| <p>経済学研究科で、基金による公募海外派遣・海外研究者招へい事業制度を確立。若手研究者を4名国際研究会に派遣</p> | <p>微生物病研究所では医学系研究科と共同して21世紀COEプログラムで、特任助教授3名のほか、特任教員8名、特任研究員6名、さらに優秀な大学院学生をSuperStudentとして12名採用し、プロジェクト研究に積極的参画</p> | <p>微生物病研究所で、医学系研究科と共同して学生・若手研究者の育成を目的としたセミナーを毎月開催 ・21世紀COEプログラムが採択されている部局では本プログラムを軸として若手育成プログラムを立ち上げ</p> | | |
| | <p>附置研究所で、COE及び非常勤研究員制度等を活用しながら5名の若手研究者を雇用</p> | | <p>医学系研究科では、間接経費の有効活用として若手研究者育成等を重点的に実施</p> | <p>・経営学部・経営学研究科で、若手・中堅研究者への重点的予算配分をすでに実施しているが、更に、先端的研究との最適バランスを考慮する方向で検討 ・附置研究所で、若手特別研究員制度確立を準備</p> |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 21世紀COEプログラム若手研究者支援経費取扱要項を制定。博士後期課程に在学する若手女性研究者等の優れた研究に対して支援。4名に支援。その他、COE研究員4名、RA(COE)12名を任用し研究活動を支援 RA制度により、大学院後期課程の学生を9名RAに任用。任用に際しては、研究分担を明確にし、機能的な連携の下で研究推進を図れるようにした。また、RA制度による研究成果の達成状況を確認し、RA制度の情報交 | <p>主に大学院生が、学会等で研究発表を行う場合等において、旅費が必要な場合は、指導教員の判断で支出可能に</p> | <ul style="list-style-type: none"> 大学院博士後期課程修了者の過去10年の就職先等を調べ、卒業生が活躍する研究分野等若手女性研究者の支援方策について検討 大学全体としての若手女性研究者支援方策について、RAや博士研究員等との関係を考慮しながら、規程の原案を作成 |
| <ul style="list-style-type: none"> 21世紀COEプログラムで、海外研究教育基地と連携した研修内容の充実等を図り、若手研究者の育成を推進 乾燥地研究センターは、受け入れたポストドクター等のうち、海外教育研究基地に、3名を2ヶ月間派遣 | <ul style="list-style-type: none"> 乾燥地研究センターは、国内外の乾燥地科学を志すポストドクター15名を受け入れ 中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとしてポストドクター3名を登用 | <ul style="list-style-type: none"> 乾燥地研究センターで、RA14名を採用 中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとして博士課程学生3名を登用 | <ul style="list-style-type: none"> 乾燥地研究センターで、大学院生48名、研究生4名を受け入れ 中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとして博士課程学生3名を登用 | |
| | <p>オーバードクター等若手研究者を、契約教員として外部資金で雇用できるよう、契約教員就業規則を一部改正</p> | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> COEプログラムの一部として若手研究者・院生の海外派遣を実施 大学として重点的に取り組む課題において、若手研究者及び大学院博士課程の学生の海外研修への参加を促進するための経費等として約1,000万円を措置 | | | | |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 48法人 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|------|---|------------------------|---------------------|--------------------------------|------------------------|
| 山口大学 | ・科学研究費補助金獲得奨励金を設置。若手研究・萌芽的研究の支援に利用 ・若手研究等の認定によって、若手研究を推進する教員等を支援 | | | | |
| 徳島大学 | ・21世紀COEプロジェクトで、COE研究員として採用した優れた若手研究者に研究助成で積極的な資金援助を展開 ・研究経費のうち136百万円を学長裁量経費として確保し、若手研究者の育成等に重点配分 | | | | |
| 香川大学 | 若手研究者の萌芽的研究を支援する萌芽研究制度を立ち上げ、学長裁量経費から研究費を優先配分 | | | | |
| 愛媛大学 | ・研究開発支援経費において、応募資格45歳までと年齢制限を設けて若手教員を優遇。独創的な発想、意外性のある着想に基づく若手研究者の研究支援として20件、合計32,915千円を採択 ・医学部で、学部長裁量経費を財源として、学位を有する若手研究員を支援する制度を立ち上げ | | | | |
| 九州大学 | ・将来のスーパースターとすることが期待される若手研究者を選定して財政的支援を行う、研究スーパースター支援プログラムを導入。若手研究リーダー20名選定。研究以外の業務をサポートするための人件費等に充当できる自由度の高い経費を措置 ・教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクトについては、制度の見直しを行い、若手研究者の育成を新設 | | | | |
| 佐賀大学 | | | | | |
| 長崎大学 | 基礎的・萌芽的研究と若手研究者への支援として、部局への基盤的研究経費の確保とともに、学長裁量経費を活用して萌芽的研究支援のため、競争的配分を実施 | | | | |
| 熊本大学 | 若手教員等を対象に、科学研究費補助金不採択となった研究課題で審査評点がA又はB以上に該当するものの中から選出し、インセンティブとして研究費を付与。未申請者に対しては研究経費の10%を減額調整 | | | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | 43法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|---|--|-----------------------------|--|--|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・研究主体教員については、本学の独創的かつ学際的研究の推進と若手研究の育成を目的として選考方法を検討 ・研究特任教員、萌芽研究・若手研究の評価システムの確立を目指して、評価指標等を検討 ・若手研究の支援のため研究主体教員として選考する骨子を作成 |
| | 21世紀COEプロジェクトで、COE 研究員として優れた若手研究者を採用 | 21世紀COEプロジェクトで、大学院生をRAとして支援 | | |
| | | | | |
| 外国派遣研究員制度では、応募に年齢制限を設けて若手教員を優遇。国際交流事業推進経費と学長裁量経費によって外国派遣研究員を募集。若手研究者を中心に12名の教員を派遣 | | | | |
| | 博士学位取得後の若手研究者を育成することを目的に、学術研究員制度を策定し、学術研究員等規程を整備。有望な若手研究者を外部資金により学術研究員として一定期間雇用することが可能。209名を雇用 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEプログラムを世界最高水準の中核的拠点にするための全学的支援体制について検討。研究者及び研究支援者を確保するためのポストドクター、非常勤教員等の雇用を決定 ・基金を有効に活用するため、若手研究者の育成を行えるよう具体的な配分方針を検討 |
| | | | | 若手研究者の渡航援助を行う国際交流基金の設置を検討 |
| 21世紀COEプログラム若手科学者組織による国際シンポジウムを開催 | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEプログラムにより新たに15名のポストドクを採用 ・都市エリア産学官連携事業によりポストドク2名を採用 ・長崎県地域結集型共同研究事業において長崎県産業振興財団所属のポストドクを活用 | | 経営改善、合理化及び病院機能を向上させるため、若手教員4名等を参画させた経営企画部を設置 | |
| 37歳以下の若手研究者を対象に、海外へ派遣する若手研究者海外派遣制度を新設 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者の積極的な採用策の検討を開始。若手研究者に対する支援の一環として、若手研究者の海外研修等を全学的研究推進経費の活用方針として決定 ・国際的人物交流に関する支援体制について、調査を実施 |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 48法人 | | | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|---------------|--|----------------|---------------------|--------------------------------|------------------------|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 鹿児島大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・若手教員に必要な研究資金を配分するシステムを構築 ○理学部で、理学部活性化経費を設け、優れた研究を行っている若手教員8人に総額400万円、研究費を配分 ○農学部で、学部長裁量経費を設けて、若手研究者支援システムを設定。若手研究者4名に総額200万円を支援 ○歯学部で、35歳以下の若手研究者を対象に、2件200万円の研究費を配分 ・理学部、農学部で、講座会議等において若手研究者の意見を取り込み、さらに若手研究者を支援するためのシステムとして学部長裁量経費を予算に組入れ | | | | |
| 琉球大学 | | | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | | | | |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | 各研究科においてCOE関連研究テーマを選考し、主として若手研究者を対象に支援 | | | | |
| 富山医科薬科大学 | 学長戦略的経費として、若手研究者による萌芽的研究を募集し、32件採択 | | | | |
| 富山大学 | 若手研究者の萌芽的研究分野における特色ある取り組みについて、教育研究特別経費を配分 | | | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | 43法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|---|---|--|--|--------------|
| | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| 大学院学生の国際共同研究及び国際学会等への参加者は、全学89名中大学院学生総数の4.6%。研究科が設置している学術交流基金等を助成。理工学研究科では、大学院生の国際学会への派遣助成として岩崎国際学術交流基金を設置しており、9名、602千円助成 | | | 若手研究者の研究環境整備を開始 ・工学部で、工学部研究交流基金で若手教職員2名に対し国内学会発表派遣を助成 ・その他学部で、若手教員との懇談会や学部長と助手会との懇談会等を開催 | |
| | | 大学院学生をRAとして延べ129人を採用。また、21世紀COEプログラムで、RA34人を採用 | ・RAとして採用した大学院学生に将来の研究、教育活動に向けてのトレーニングを実施 ・21世紀COEプログラムに関連する若手研究者(ポストドク12名)等を育成・支援 | |
| | ・21世紀COE「知識科学に基づく科学技術の創造と実践」に、「選抜」、「実践」、「融合」をキーワードに若手研究者をプロジェクトに参加。助手7名、PD6名が参画 ・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでは、非常勤研究員(ポストドク)を7名任用 ・高信頼システム技術に係る研究拠点の形成に向けた研究プロジェクトに、PD2名を研究者として、また、PD1名と博士後期課程の学生25名をOJTとして雇用 ・教員の任期制による人材の流動化と学長裁量による教員選考等による優秀な研究者の例外的な採用方法を可能とし、平均年齢の若い教育研究組織の維持に努力。助教授3名、助手10名 | 21世紀COE「知識科学に基づく科学技術の創造と実践」に、「選抜」、「実践」、「融合」をキーワードに若手研究者をプロジェクトに参加。RA19名が参画 | | |
| 海外からの学生及び若手研究者の受入れを推進するため、国内外の研究者及び学生が宿泊できる研究者交流施設を整備 | | TAの受入れに関する規程を整備。博士前期課程180名、博士後期課程173名をTAとして教育補助業務に従事。実績額1億182万円 | | |
| | COEプログラム研究支援者雇用取扱要項を策定。若手研究者を積極的に採用するとともに、事業推進担当者以外の若手研究者をCOEフェローに任命し、本領域での若手研究者の育成を推進 | | | |
| | | | | |

平成16事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 48法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート | ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 |
|---------------|---|----------------------------------|--|--------------------------------|------------------------|
| | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 人間文化研究機構 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・国立民族学博物館で、共同研究の公募を行うことにより、若手研究者の参画の機会を提供し、併せてホームページ等を通じて、関係学会、コンソーシアム等に対して情報を公開することにより、若手研究者の参加を促進 ・総合地球環境学研究所の各研究プロジェクトにおいて、非常勤研究員等若手研究者及び大学院生を積極的にプロジェクトメンバーに導入。セミナー及び談話会については、若手研究者が主体的に運営し、研究を積極的に推進 | | |
| 自然科学研究機構 | 機構長等裁量経費により若手研究者の育成等を図るための戦略的な資源配分を実施 | | | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | | | | |
| 情報・システム研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・国立情報学研究所で、総合戦略を策定。基盤的研究の強化に向けて、基盤研究費の若手研究者への配分強化や旅費も含めた柔軟な執行等を推進 ・情報研で、若手研究者の研究活動の活性化を推進するために配分の見直しを行い、助手への配分を大幅に増額 | 若手研究者(助教授)が主催する研究室に対して研究室スペースを配分 | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者(助教授)が主催する研究室に対して助手を配分 ・極地研で、若手研究者の養成のため、ポストドクトラル・フェロー等の非常勤研究員の南極観測事業への参加の方策について検討。大学院学生がそのままの身分で極地の観測事業に参加できる方策を更に拡大する体制を構築 | | |

| ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | 43法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|-------------------------------|---|---|--|---|
| | <p>RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備</p> <p>・国立歴史民俗博物館で、若手研究者3人を非常勤研究員等として受け入れ ・国文学研究資料館で、科学研究費補助金による共同研究に若手研究者の協力・参加を推進。文献資料調査に若手研究者(大学院生13名を含む)を調査員及び補助者として参加 ・国際日本文化研究センターで、外部資金を活用して、若手研究者16名を研究支援者として採用し、若手研究者の共同研究等への参加を促進 ・総合地球環境学研究所で、科学研究費補助金及び受託研究費により、科研費研究員1名、産学官連携研究員5名を受け入れ、若手研究者の共同研究等への参加を促進</p> | <p>RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備</p> <p>若手研究者育成の観点からRAを採用し、人材育成を積極的に図る</p> <p>・国立歴史民俗博物館14名 ・国文学研究資料館11名 ・国際日本文化研究センター6名 ・総合地球環境学研究所10名 ・国立民族学博物館16名</p> | <p>その他の若手研究者の自立支援に係る取組</p> <p>・日本文化の基盤領域の研究に資するため、教員の自主的な研究の場としての基礎領域研究を実施し、若手研究者の学術研修等の活動を実施 ・国立民族学博物館で、若手の研究者を外来研究員として受け入れるだけでなく研究機関研究員として4名、共同研究員として大学院博士後期課程在籍者28名(共同研究員の総数は515名)、特別共同利用研究員として12名、さらに日本学術振興会特別研究員(PD)として10名(うち外国人は1名)を受け入れ、共同研究の実施や人材育成を実施</p> | |
| | <p>ポストドクトラル・フェローの募集人員、人事選考の方法を決定。選考を行ってフェローを採用し、若手研究者の育成</p> | | <p>・生理学研究所で、若手研究者養成のため、生理科学実験技術トレーニングコースを開催した。200名受講 ・核融合科学研究所で、基礎プラズマ科学研究の推進にあたり、若手研究者・大学院学生の育成等を積極的に実施</p> | <p>・各機関に大学院教育委員会又は特別共同利用研究員受入審査委員会を設置し、若手研究者に対する研究支援の強化を検討 ・ポストドクトラル・フェローの進路先を調査 ・基礎生物学研究所で、日欧相互の若手研究者(大学院生、ポスドク、助教授)への会議参加への援助等を計画</p> |
| | | | <p>日頃の生活では触れることのできない大規模設備による実験を体験してもらうことを主眼とした、学部高学年の学生及び大学院生又は民間企業等の若手研究者を対象とする夏期実習を実施。73人が参加</p> | <p>・若手研究者育成の制度充実の一つとして、これまで週20時間の非常勤研究員であった研究機関研究員(ポスドク)を、年俸制の常勤(任期は3年以内)とすることを検討 ・研究機関研究員(ポスドク)常勤化及び外部資金で採用する常勤の任期付教員制度について検討</p> |
| <p>在外研究等の制度により若手研究者を海外に派遣</p> | <p>各種研究員の受入規程を整備。ポストドクトラル・フェロー等の配置を充実させる方策等により、計212名のプロジェクト研究員等を配置</p> | | <p>統数研で、専門的テーマの公開講座を開催し、若手研究者へ最新研究成果を提供</p> | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポ ストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの研究 職以外の進路も含めた キャリアサポート |
|------------|---------------------|--|--------------------|---|--|
| | | 若手研究者の研究費等 助成及び助成制度の整 備 | 若手研究者研究スペー スの確保 | 61法人 その他の若手研究者の 研究支援体制の整備 | |
| 小計 | 1法人 | 54法人 | 3法人 | 20法人 | 2法人 |
| 北海道大学 | | 重点配分経費により、若 手研究者の支援として9 件に公募を通じて資金の 配分 | | 21世紀COEプログラム で、ポストドクターや他 大学の研究者参画 | |
| 北海道教育大学 | | 若手教員研究支援経費 で11件を採択し配分 | | | |
| 室蘭工業 大学 | | | | | |
| 帯広畜産 大学 | | | | COE経費によるポストドク ター、研究員への支援、 連合大学院博士課程へ の参画による若手人材育 成を推進 | |
| 旭川医科 大学 | | 学術振興後援資金で、若 手研究者に対する研究 活動助成事業に4,000千 円を助成 | | | |
| 北見工業 大学 | | 教員評価と別に若手教 員については、別途学長 裁量経費等で支援 | | | |
| 岩手大学 | | | | 若手研究者等による学際 的な共同研究を進めるた め融合研究・教育プロ ジェクトを推進 | |
| 東北大学 | | 若手人材の育成策として 異分野が融合して共同で 実施する若手研究者萌 芽研究育成プログラムを 実施。公募型14件、部局 長からの推薦型8件の計 22件に支援 | | 高度先進医療センター (仮称)設置に向けて、若 手研究者による臨床応用 研究推進プログラムを公 募 | |
| 秋田大学 | | | | | |
| 山形大学 | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------------------|---|---|----------------------|---|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| 4法人 | 26法人 | 41法人 | 20法人 | 39法人 | 26法人 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・大学院学生等の国際学会等出席のため、本学国際交流事業基金、クラーク記念財団と連携を図り助成 ・法・工・情報科学研究科等が部局独自の基金により、293件に対し海外渡航及び研究助成を実施 | エネルギー変換マテリアル研究センターで、日本人4名等を非常勤研究員採用として採用し、若手研究者による活発な研究活動を展開 | | 21世紀COEプログラムで、大学院生参画 | 平成19年度以降新規採用される助教に対して全学的に任期制を導入することについて検討 |
| | | 若手教員の採用を促進することとし、助教授5人、講師1人を採用 | | | 若手教員採用の促進を盛り込んだ中期財政指針案を策定 |
| | 若手研究者の海外研修に財政支援 | サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでポスト・ドクトラル・フェローとして、国内外から若手研究者を確保。ポストク8名(うち外国人2名)を採 | RA31名採用し(前年度比5名増) | | |
| | | | | COE経費による大学院生への支援、本学大学院畜産衛生学専攻修士課程の教育協力による若手人材育成を推進 | |
| | | | | 地域の産業育成・技術力向上等の支援として設置されている北見医工連携研究会で、医工連携賞を設けて若手研究者の活性化を支援 | |
| | | 21世紀COEプログラム等でポストドクトラル制度を活用。14名 | | | |
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮者への支援、博士課程進学希望者への支援あるいはポストク等国際的若手研究者養成への支援等を検討 ・若手研究者の自立的環境整備促進の検討を開始 ・若手研究者の自立支援等の一層の推進のため特定領域研究推進支援センター設置を検討、準備を推進 ・TA、RAの雇用について、従来の事項指定配分を改め、部局長裁量経費を増やすことにより部局裁量で柔軟に対応することを可能に ・若手研究者間の研究連携・融合を支援するために若手研究者の研究内容のデータベース作成準備を推進 ・テニユア・トラック制を導入するための基本方針を策定 ・4センターで、若手教員の研究活動への専念の充実について検討 |
| | | 産学連携等の研究推進のための研究員の雇用に關する要項を検討し整備 | | | 他大学の特別研究員等の受け入れ状況を参考に本学の研究員等のあり方を検討 |
| 若手教員等の全国的な研究交流への参加を推進(学術情報基盤センター等) | 医学部で、若手研究者の学会発表や国際学会発表支援プログラムの実施 | 日本学術振興会の特別研究員等のポストクを29人配置。理学部1人、医学部1人、工学部14人、農学部6人、VBL7人 | | 若手研究者等を対象として科学研究費補助金に関する説明会を開催 | 工学部で、若手研究への重点配分の検討 |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|-------|-----------------|--|----------------|---|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | 61法人 その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 福島大学 | | 奨励的研究助成予算の配分方針を決定。奨励的研究経費では12名の若手研究者(37歳以下)の研究を支援 | | | |
| 茨城大学 | | | | | |
| 筑波大学 | | | | 新たな戦略的研究支援システムの基本方向を確定。各部署が配分された研究費により行うきめ細かな研究支援の役割を、若手等研究者の状況に応じた支援等明確化 | |
| 宇都宮大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究助成として20件研究費総額8,400千円の助成を実施 ・外部資金について、10%の間接経費制度で当該経費を学内公募経費の若手教員の研究助成等に追加配分 ・工学部で、学部長裁量経費を利用して、若手教員のための萌芽的研究を支援 ・国際学部で、若手教員による優れた研究を育成するために、学内公募型プロジェクト支援基金を設立。2プロジェクトに予算措置 | | | |
| 群馬大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・学内重点経費「教育研究改革プロジェクト経費」のうち、特に若手研究者を支援するための経費として若手研究助成の項目を新設。約1千万円を確保。40歳以下が行う研究で、今後の発展が期待できる研究を対象。若手研究助成採択基準に基づき、審査、20件を採択 ・各学部等で、外部資金の間接経費等の一部を充当した学部長等裁量経費を設け、戦略的な資源配分が可能となるよう措置。若手研究者のサポート、優秀な大学院生を顕彰して研究費支援のため配分 ・21世紀COEプログラムで、若手研究者の育成として研究費の配分を実施 | | | |
| 埼玉大学 | | 総合研究機構プロジェクト研究に若手研究というカテゴリーを設定し、配分額を増加 | | | |
| 千葉大学 | | 薬学研究院で、若手育成のための萌芽研究(248万円)を支援 | | | |
| 東京大学 | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | 59法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|---|---|--|---|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | | | |
| | | SVBLで、8名のポストドクを雇用 | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 外部資金による若手研究者を積極的に雇用。日本学術振興会特別研究員48名、産学官連携研究員38名、研究員(科学研究)31名、研究員(COE)27名 研究員等を研究指導に効果的に活用するため、重点研究分野を中心に配置。博士特別研究員25名、研究機関研究員11名 | RAを研究指導に効果的に活用するため、重点研究分野を中心に配置。RA120名 | テニユア・トラック制又は任期制のいずれかを、各教育研究組織が第一期中期目標期間中に導入することを決定 | |
| | | | | 18年度に科学研究費補助金の申請を行わなかった者については、19年度教育研究基盤経費を一定額削減し、若手研究助成の財源に振り向ける等外部資金獲得の成果を反映する予算の仕組みを構築予定 | |
| | | | | アドバイザーが若手教員に対して、科学研究費補助金申請への支援を実施 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 各学部等で、外部資金の間接経費等の一部を充当した学部長等裁量経費を設け、戦略的な資源配分が可能となるよう措置。優秀な大学院生を顕彰して国際学会参加費を支援するため配分 医学系研究科医科学専攻で、国際共同研究を推進し、国際社会に目を向けた若手研究者の育成を実施 21世紀COEプログラムで、国際シンポジウムを開催。当シンポジウムは、助手、ポストドク、大学院生を中心に企画・運営 若手研究者等海外派遣助成として、若手教員2名、大学院生1名を海外の研究機関に派遣 | 生体調節研究所においては、COE経費等を主に、ポストドクター7名に拡充 | <ul style="list-style-type: none"> 大学全体で、前年度比、RA13人増の53人、TAが134人増の423人と大幅に拡充 21世紀COEプログラムで、若手研究者の育成として大学院生のRAの採用を実施 生体調節研究所においては、COE経費等を主に、RA19名に拡充 | 若手研究者に対して補助金申請に関する講習会を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 21世紀COEプログラム終了後の永続的研究教育拠点形成について検討。生体情報研究に関するこれまでに蓄積された研究成果をさらに発展させ、若手研究者育成を継続するために、代謝シグナル研究展開センター(仮称)の設置を目指す。本COEプログラムで育成した若手研究者を中心とした研究拠点(代謝シグナル研究展開センター(仮称))の設立準備委員会を発足 工学研究科ポストドクの常設を検討。RA、TAについては全学予算に加え、工学部予算を充当する方向で検討 |
| | 国際交流基金を活用して若手教員の学会出席のための海外派遣5名、国際交流事業として教職員5名の海外派遣等実施 | | | | 若手研究者の研究以外の業務軽減のため、教育義務を教授より助教授、助教授より助手を軽減する規則を制定している学科もあり、こうした状況も踏まえ、業務軽減方法を検討予定 |
| | | 特別研究員(ポストドク)等を雇用 | RA等を雇用 | | |
| | | | 21世紀COEプログラムを利用してRAを充実 | | |
| | | | | 若手研究者の育成のため、ポストドクトラル・フェローシップの現状調査及びRAの雇用実績調査を継続して実施。若手研究者を育成するための具体的な方策の検討に資するための資料を作成 | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|----------|-----------------|---|----------------|---|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | | |
| 東京医科歯科大学 | | ・難治疾患研究で、若手に助成、優秀者を表彰 ・「歯と骨の分子破壊と再構築のフロンティア」COE拠点形成事業で、新たに英語の面接と客観的な評価による若手研究員の採用を推進するとともに、それぞれの実績を挙げたCOE教員及びスーパースチューデントに対し、インセンティブとしての競争的研究費の受給や表彰による育成を推進 ・「脳の機能統合とその失調」のCOE研究教育拠点形成事業で、若手研究員による研究発表会を開催して優秀者を表彰するとともに、インキュベーションラボとして特別研究費を配分 ・生体材料工学研究所で、学生と若手研究者を対象とし、研究成果について書類選考と口頭発表をする発表会を実施。最優秀発表には研究費を配分。若手研究者1件 | | 難治疾患研究で、若手研究者の育成のために、昨年度新設した研究所研究教員制度を運用し、研究活動評価結果に基づいて、優秀と認められた助教授2名にフロンティア研究室を設置させ、教授会にオブザーバー参加させるシステムを実施 | |
| 東京外国語大学 | | 21世紀COEプログラムで、ポスドク研究員2名を採用。研究費として両名に50万円を交付 | | AA研で、若手研究者を主体とした共同研究プロジェクトを重点共同研究プロジェクトとして開始 | |
| 東京農工大学 | | | | | |
| 東京工業大学 | | 次世代の本学を担う若手研究者の挑戦的研究に対する褒賞を実施。10名に対して挑戦的研究賞を授与するとともに、学長裁量経費から41,900千円の研究費を重点配分 | | | |
| 東京海洋大学 | | 大学院研究科長裁量経費で若手重視(45歳以下)に重点化。若手研究(100~120万円)採択10件 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|---|--|---|--|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | 難治疾患研究所が、先端研究拠点事業で若手研究者養成等を柱として、国際的研究体制を推進。研究協定先のハーバード大、トロント大、ウィーン大分子病理学研究所に若手研究者がこの協定先に派遣され若手研究者ネットの会議を推進 | 「脳の機能統合とその失調」のCOE研究教育拠点形成事業で、全国公募によりCOE拠点形成特別研究員13名、COE拠点形成RA研究員24名を採用 | | ・「脳の機能統合とその失調」のCOE研究教育拠点形成事業で、若手研究者が統合的・学際的アプローチを習得できるように各種セミナーを開催 ・生体材料工学研究所で、学生と若手研究者を対象とし、研究成果について書類選考と口頭発表をする発表会を実施。最優秀発表には研究費を配分。博士課程学生2件、修士課程学生1件 | |
| | ・21世紀COEプログラムで、大学院後期課程在籍者を中心とした国際セミナーを開催し、1名のポスドク研究員と7名の大学院生に発表の機会を提供。開催実務も担わせ、臨地研究マネジメントに関わる訓練を施した ・21世紀COEプログラムで開催した国際研究集会、現地調査等に大学院生、ポスドク研究員等58名を派遣 | | | AA研において、大学院生または博士課程院生からPD級若手研究者を対象とした各種セミナーを実施 | 全学的な立場から、将来構想を審議する組織として将来構想会議を設置した。次世代を担う若手の中から、従来の組織にとらわれない全学的かつ大局的な観点から大学の将来像を描きうる者を学長が指名することによって、中長期的な観点からの改革を提案する体制を整備 |
| | | 工学教育部においては、外部資金による任期付採用を積極的に実施 | | 大学院博士後期課程学生を含む若手研究者の養成について、融合研究を通じての研究支援及び特別セミナーを通じての教育を実施 | ・若手研究者のテニュア・トラック制の導入等を検討。定年後の人員費分を数年後の若手研究者テニュア移行予算として確保し、外部資金で人員費を先取りして若手を採用する案を計画 ・若手研究者採用拡大のため、専門職大学院技術研究科教員の年俸制度について各部署で検討 |
| | | | 非常勤研究員、研究支援推進員及び博士課程学生をRAとして採用し、特定の研究課題に基づく研究テーマに従事 | | |
| | | | | | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|----------|-----------------|--|----------------|---|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | 61法人 その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| お茶の水女子大学 | | 21世紀COEプログラムで、公募研究制度により24名の院生・若手研究者に研究資金を配分。その他合計35名の若手研究者に総額11,350千円の研究助成を実施 | | 育児休業制度を利用し、育児休業をとらない女性教員に対し校務負担を軽減するなど研究支援を確立。非常勤講師を子育て支援のため配置する制度を実施に移し、女性若手教員2名(うち通年1名、半年1名)を支援 | |
| 電気通信大学 | | 学長のリーダーシップの下に、総額45,000千円を予算措置して、学内競争的資金「研究・教育活性化支援システム」(予算額:45,000千円)における若手萌芽的研究6件、若手研究7件を実施。若手研究者の研究支援等に加えて、新任教員の研究活動のスタートアップ支援等を実施 | | 全学的視野に立脚した戦略的新構想等の積極的推進のため、各部署教員数の10%を全学裁量ポストとする新たな教員配置システムを確立。重点教育研究分野での若手教員の抜擢人事等を決定 | |
| 一橋大学 | | 商学研究科で、COE予算をもとに若手研究者支援経費を博士課程学生に支給した他、研究科の寄附金をもとにして修士課程学生へも研究費支給を開始 | | ・社会学研究科では、COEプロジェクトに3名、また先端課題研究に50名近くの大学院生が参加 ・法学研究科で、若手研究者をCOEや科研費による研究プロジェクトに積極的に参加 | |
| 横浜国立大学 | | ・科学研究費補助金不採択となった若手研究者への支援を実施。学長裁量経費から750万円を支出 ・工学研究院で、学部長裁量経費等により若手研究者を支援 | | | |
| 新潟大学 | | 若手研究者奨励研究では、非常勤の研究者であっても優れた研究に配分 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | 59法人 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|--|--|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・学長のリーダーシップの下に、総額45,000千円を予算措置して、学内競争的資金「研究・教育活性化支援システム」を実施。若手教員に対する国際会議(海外)発表への渡航支援(10件)を実施 ・若手教員に対し海外開催の国際会議での発表のための渡航費、滞在費等の支援を実施 ・若手教員海外研究派遣制度(予算額2,000千円/人)を創設 ・学生11名に海外調査費を支給 | <ul style="list-style-type: none"> RA, TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 特別研究員(リサーチフェローを含む)の制度に基づき、9名のリサーチフェローを採用 | <ul style="list-style-type: none"> RA, TA等学生の採用及び採用制度の整備 | <ul style="list-style-type: none"> その他の若手研究者の自立支援に係る取組 ・国際交流奨励賞を新設。博士後期課程学生2名に奨励金を支給 ・本学国際交流基金及び後援会からの補助により14名の学生に援助 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・ポストドク研究員制度(予算額3,000千円/人)を創設 | <ul style="list-style-type: none"> ・有能な博士後期課程学生を研究プロジェクト等に参加させるとともに、若手研究者の育成・確保を促進するため、学内RA制度(予算額40,000千円)により82名の学生を採用。なお新たに採用基準を策定 ・競争的資金に係る間接経費を含めた外部資金に係る間接経費等の使用方針を策定。これに基づき、学内RA制度を前年度に引き続き実施 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEプログラムの一環として、学長裁量経費により、若手研究者海外派遣経費を措置し、博士課程在籍者を海外の研究機関に1ヶ月程度派遣 ・経済学研究科、経済研究所で、2名の大学院生を海外の研究機関に1ヶ月程度の期間派遣 ・国際企業戦略研究科で、国際コンファレンスやフォーラムに若手研究者を積極的へ参加 | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に任期付採用制を明記するとともに、契約教員制を導入。本制度を利用して、3研究科でジュニアフェロー制度を導入。博士号取得者を任期つき講師として採用し、教育に当たる機会を提供。商学研究科5名、経済学研究科2名、法学研究科4名採用 ・経済学研究科で、任期1年の研究員を採用 ・若手研究員への支援事業として、COE研究員、COEフェローを採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・COEプロジェクトで、全学で24名の大学院学生をCOE学生アシスタントとして採用。その他運営費交付金や寄附金等各種資金を活用して、RA採用の機会を拡大。採用者数は39名 ・経済学研究科、経済研究所で、多数のRA・TAの雇用及び若手研究者研究助成を通して、大学院生の研究活動を財政的に支援 | <ul style="list-style-type: none"> 若手教員のための論文・欧文化支援制度の導入 | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者の育成のあり方についての中間答申について、検討を実施 ・若手教員のための出版助成制度導入の準備 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 環境情報研究院で、共同研究プロジェクトにおいて、博士課程後期学生にも役立つような若手研究者育成支援のための配分を実施 | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー等で、院生や若手研究者向けのMOT & ビジネス講演会を開催するなど起業支援の強化を推進 ・外部資金による研究シーズ育成短期プロジェクトを獲得して成果を上げるなど若手研究員や院生に対するベンチャーマインド育成に努力 ・知的財産本部と連携し、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー関連教員、研究員、院生を対象とした特許検索セミナーを実施 | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|----------|--|---|--------------------------------|---|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 長岡技術科学大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEの若手研究グループが中心の全国の若手研究者を対象とした若手研究討論会に開催経費を措置 ・若手研究者への研究環境の整備のため、学長裁量経費に若手教職員の研究推進枠を導入 ・21世紀COEプログラムで、博士後期課程学生69人の研究活動に対して研究資金を支援 | | | |
| 金沢大学 | | 学長戦略経費の若手の萌芽的研究経費で42件採択 | | 競争的研究資金で非常勤研究員、ポスドク、RA等を雇用する場合には、その研究代表者等の判断により必要に応じて雇用 | |
| 福井大学 | 平成19年度から改正される新教員制度を視野に、任期制の有効性を検討。助教について、平成19年度以降採用者は、原則全員任期制の対象とすることを決定 | <ul style="list-style-type: none"> ・高エネルギー医学研究センターで、大学院生を直接指導する学内若手研究者に対し、若手奨励研究として学内公募を行い11件採択 ・医学部で、学部長裁量経費により、任期付助手の研究成果達成のため研究経費支援等を実施 ・医学部で、学部長裁量経費により、大学院学生の研究成果達成のため研究経費支援等を実施 ・競争的配分経費として、若手教員を対象とした研究評価に基づく経費を措置 | | | |
| 山梨大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・戦略的(公募)プロジェクト経費として、若手教員等研究支援事業を実施するため重点配分。37歳以下の若手教員等の研究を支援。50件、1,375万円 ・37才以下の大学院学生を含む若手研究者等の表彰事業を実施。7件、70万円 | 研究室を若手研究者支援スペースに使用変更し、共同利用化を推進 | | |
| 信州大学 | | | | 総合工学系研究科に生命機能・ファイバー工学専攻を設置、若手研究者が自由に研究できる体制を整備 | |
| 岐阜大学 | | 若手研究者の萌芽的研究の推進のため政策経費として措置 | | | |
| 静岡大学 | | 若手研究者及び萌芽的研究を支援するため、競争的配分経費(学長裁量経費)として総額150,000千円を措置 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|---|--|---|---|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | 社会人特別選抜によるポスドク等26人を受け入れ | | 社会人特別選抜による大学院生20人、社会人研究生1人を受け入れ | |
| | | | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 研究機関研究員等ポスドク制による研究員(COE関連含む)として、学術研究員8名、産学官連携研究員1名、講師(研究機関研究員)13名、非常勤研究員6名採用 COE特別研究員を引続き雇用 若手研究者の活用のため、寄附講座及び寄附研究部門に雇用される教育職員について任期付きの教授・助教授・講師・助手として雇用できる制度を導入 | <ul style="list-style-type: none"> COE特別研究員制度により大学院生を1名採用 医学部で、RAを有効に活用するため大学院医学系研究科の資格枠を拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 医学部で、若手研究者を対象に、科学研究費補助金の申請者の増加を図る説明会を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 外部資金及び特別教育研究経費により大型プロジェクトを実施する講座等に、任期付きの教授・助教授・講師・助手として雇用できる制度の導入を決定。評価結果の給与等への反映の方策等については、次年度以降検討 RAの有効活用の方策を検討のため、RAの活用状況等についてアンケートを実施 RA選考の全学一本化のほか、大型研究プロジェクトや大型科学研究費補助金を獲得している研究室に、重点的にポスドクを配置するという制度を次年度以降検討 |
| | 工学部で、同窓会組織から若手研究者および大学院生に対する国際会議・国際シンポジウム等での発表のための旅費を援助 | | | クリーンエネルギー研究センターは、博士課程学生6名を受け入れて高度教育を実施 | |
| | | 学外のポスドク制度を参考に本学のアソシエイト研究員制度を構築。4名のアソシエイト研究員を採用 | | | 繊維学部で、若手研究者の育成等の観点から新規採用教員へのテニュア制度の導入を決定。評価基準策定、テニュア・トラック研究者の「学内講師」任用等必要な制度の整備を推進 |
| | | | 事業費(学生支援等経費)17,000千円を措置して、RA50名を採用 | <ul style="list-style-type: none"> 科学研究費補助金の若手研究者の応募について、各学部提出時に査読を含む指導を各学部長が中心となって実施 若手の研究者や学生を対象として、発明の新規性及び進歩性について調査を行う先行技術調査育成研修を実施 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 生命・環境科学に関する学際的な研究において、若手によるシンポジウムを行い、国内外の横断的研究を推進 工学部で、若手教員育成を目的としてカリフォルニア工科大学との研究者交流協定を締結 | | | 農学部で、生命科学若手フォーラム等を開催 | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|----------|-----------------|--|----------------|--|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 浜松医科大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・COEプログラムにおいて、若手研究者が自発的に自由な発想で行う研究に対する支援経費取扱要領を整備。公募した上で、2名に研究経費を配分 ・学内発表会に参加し発表した若手の中から優秀な萌芽的研究を提示した3名に研究費を配分。計2,800千円 ・若手研究者に対する奨励研究費を授与。8名 ・基盤的研究費(いわゆる講座費)配分額から総額11,700千円を確保し、公平な分配とは別の分配方式に基づく新しい使用方法に変更し、戦略的研究資金として配分。5つの配分領域の中に若手の萌芽的研究育成を設定 | | <p>科学研究費補助金の応募資格者をポスドク、産学連携研究員、大学院生RAにまで広げ、全員応募することを推奨</p> | |
| 名古屋大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・学術振興基金で主として若手研究者への助成等実施 ・高等研究院のプロジェクト制を見直し、新たな「萌芽的・独創的な若手プロジェクト研究」に3名の若手教員を選考 | | | |
| 名古屋工業大学 | | | | | |
| 豊橋技術科学大学 | | <p>学長裁量経費等で、35歳未満の若手教員の研究助成として若手教員支援経費、40歳未満の若手教員の研究助成として未来技術流動研究センター若手教員プロジェクト、博士及び修士学生を対象とした未来技術流動研究センター学生プロジェクト研究助成を実施</p> | | | |
| 三重大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・学部として育てたい若手研究2件各2,000千円を選定し、研究費を配分 ・平成17年度において不採択となった科研費・若手研究のうち12件に、各50万円の研究費を配分し研究推進を支援 | | | |
| 滋賀大学 | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 59法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|---------------------------------|--------------------------------------|---|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| COEプログラムで、若手の研修派遣2件を実施 | COEプログラムで、若手の海外研修派遣8件、若手の参加する外国との共同研究4件を実施 | COEポスドク研究員5名、産学連携研究員4名を雇用 | COE大学院生RA13名を雇用 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・学術振興基金で主として大学院生の海外派遣助成等を実施 ・医学系研究科で、ペンシルベニア大学の国際ポスドク研究員制度に加入し、博士課程修了生の派遣を大学の正式なプログラムに設定 | 21世紀COE拠点形成費を活用し、ポスドク研究員133名を雇用 | 21世紀COE拠点形成費を活用し、RA 375名、研究支援者45名を雇用 | | <ul style="list-style-type: none"> ・環境医学研究所で、「若手優秀論文賞」(海外出張補助)や大学院研究発表会において、「最優秀研究発表賞」「優秀研究発表賞」を授与することを決め、他の研究科でも同窓会と連携し、優れた学生への支援制度の確立のための検討を開始 ・七国立大学法人でテニユア・トラックの導入に関するWGを設置し、検討 |
| | | プロジェクト研究員21名を採用 | | 平成16年度に設けたプロジェクト研究所制度は、本学の教授又は助教授が研究代表者となり、分担者は、本学の教員、学外の研究者、ポスドクで構成。学外の研究者、ポスドクはプロジェクト研究員として雇用可能 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・サバティカル制度の一環として若手研究者の教授又は研究能力等の育成のための海外派遣制度「若手研究者育成プログラム」を新設。派遣期間、派遣経費等の詳細を決定短期海外研修員1名を派遣 ・若手研究者短期留学制度取扱要領を定め、大学院生及び若手研究者育成のための制度を整備 | | | | |
| | | | | | |
| | 経済学部で、学部独自の教育研究資金を活用して、新たな研究助成を開始。特に若手教員を中心に海外での長期在外研究を支援 | | | | 国際交流事業基金に若手研究者を派遣する事業の創設については、現在では科学研究費補助金により若手の研究者を海外に派遣することも可能となっていること等により現時点での若手研究者の派遣事業の創設については困難な状況を確認。別途、教育研究支援基金のなかで検討予定 |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|----------|-----------------|---|--|---|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 滋賀医科大学 | | 前年度に引き続き、学長裁量経費による若手研究者支援のための公募型の助成を実施。9題、計24,994千円を支援 | | | |
| 京都大学 | | 本学に採用されたばかりの若手研究者や、競争的資金の制度上の問題から研究費の獲得ができなかった研究者等を対象として若手研究者スタートアップ研究費制度を新設。63件、助成金額36,600千円 | 21世紀COEプログラム、産学官連携研究費、寄附金等多様な財源により、博士取得後研究者等の若手研究者のオープンラボ等研究環境の整備等局部において育成・支援体制を整備 | | |
| 京都教育大学 | | 学長裁量経費を確保(30,000千円)し、若手教員の在外研究員経費等を配分 | | | |
| 京都工芸繊維大学 | | 研究事業・研究支援事業等で、若手研究者支援事業枠を設け、14件6,780千円を支援 | | | |
| 大阪大学 | | | | | |
| 大阪外国語大学 | | | | | |
| 神戸大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・各部署の組織的な若手研究者育成を支援するため今年度から若手教員研究支援経費を創設。7プロジェクト総額9,750千円 ・附置研究所若手特別研究員を設置。当該研究員に対して、資金を特別配分 ・部署長等の裁量経費を若手教員に重点的に配分し、萌芽的研究の育成と若手研究者支援を実施 | | 遺伝子実験センターで、全学共同利用が可能な遺伝子発現解析用DNAマイクロアレイ(DNAチップ)を作成し、このチップを利用してセンター及び関連部署の若手研究者が「環境ゲノム科学」に関する学内研究交流活動を開始できるよう体制を整備 | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|--|---|---|--|--------------|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | | 若手研究者の支援のための滋賀医大シンポジウムを拡充し、学部学生部門を追加 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・タイでシンポジウムを開催。参加した若手研究者及び大学院生間で新たな交流が誕生 ・プロジェクト経費、外部資金、21世紀COEプログラム等により、部局単位で大学院学生、博士取得後研究員等を派遣。大学院学生：延べ873名、博士取得後研究員：延べ322名 | 21世紀COEプログラム、産学官連携研究費、寄附金等多様な財源により、博士取得後研究者等の若手研究者の採用機会の拡大を推進。採用約530名。学際的・萌芽的な課題研究等に從事させ、若手研究者の育成と研究の活性化を推進 | | | |
| | 国際交流奨励基金等による若手研究者及び大学院生の国際研究集会での研究発表促進のための予算を増額。前年度比20万円増の370万円 | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEプログラムで、延べ学生・PD・若手研究者海外派遣やインターンシップに205名派遣。その他海外研究所との若手研究者交流シンポジウム等を開催 ・学生の海外研修(学会参加や在外研究)の支援制度の整備を推進 ・国際性の高い若手研究者育成を支援するため、学生海外短期研究留学助成を教育研究等支援事業経費を原資として設置 | 21世紀COEプログラムで、延べPD84名、特任助手・研究員25名雇用 | 21世紀COEプログラムで、延べRA491名雇用 | 21世紀COEプログラムで、若手研究者国内派遣や異分野連携先中長期学生派遣、若手研究支援プロジェクト、学生・若手研究者セミナー、若手研究者養成プログラム、若手研究者フォーラム等を実施 | |
| | | | | 特別研究費による学内共同研究プロジェクトや科学研究費補助金による研究プロジェクトの立案に際し、RA等大学院学生の積極的参加を奨励 | |
| | 法学研究科で、5人の学生に海外での研究活動を支援 | | 医学系研究科で、創造性と自らリーダーとなって生命医学の先端研究を創成する能力を持った少数の若手研究者の育成を目的に策定された教育プログラムの履修希望者25人のうち10人をRAに採用して研究への専念を援助 | 多岐に渡る分野で研究する若手研究者が自由に意見交換を行い、異なる分野間での交流を深める「若手フロンティア研究会2005」を開催。発表ポスター33件、参加者104人、最優秀ポスター賞1件及び各部門の優秀ポスター賞3件を表彰 | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|--------|-----------------|--|----------------|--|---|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 奈良女子大学 | | ・21世紀COEプログラムにおいて、若手女性研究者4名に総額80万円の支援を実施(1人当たり20万円上限) ・若手研究者の研究水準をレベルアップさせるため、助手の基盤研究費の増額配分、前年度27万円から30万円に ・若手女性研究者支援経費を新設。16件総額400万円の研究支援を実施。受給資格は、①博士後期課程に1年以上在籍する学生で、採用時35歳未満の者、②博士後期課程修了者又は単位取得満期退学者で、採用時35歳未満の者 | | | |
| 和歌山大学 | | | | | |
| 鳥取大学 | | | | 21世紀COEプログラムプロジェクト研究を通じて、若手研究者の育成を積極的に推進 | |
| 岡山大学 | | | | | |
| 広島大学 | | ・特色ある研究シーズの発掘点かつ若手研究者の育成を目的とした支援16件(1,980万円)、若手研究者の基礎科学研究推進を目的とした支援として3件(300万円)実施 ・21世紀COE拠点、特色のある優れた研究、若手研究者に対する支援経費等の戦略的・重点的配分方法について検討。若手研究者助成制度で助成3件 | | | |
| 山口大学 | | 研究主体教員について、選考基準を策定し、人文・社会科学系及び自然科学系毎に評価指標を整備。選考基準に、独創的・萌芽的な研究を推進し、将来大きな研究成果が期待される若手研究者を対象とし、公募制により、学長が認定する分類を設定。11名を認定 | | 研究特任教員は全教員の1%程度を目安とし、研究推進上の支援として、研究特任教員のもとにポストクを配置 | ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー研究支援プロジェクトにおいて配置するポストク1名を知的財産活動に係る人材育成を目的とし、コーディネータとして採用 |
| 徳島大学 | | 若手研究者の育成支援等の事業に、学長裁量経費から重点配分を実施 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|---|---|--|--|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 |
| | | 博士学位取得後、原則1年以内の流動的研究者を、人間文化研究科博士研究員として受け入れ、研究・学会活動の便宜、並びに受け入れ教員との共同研究を推進する等、若手研究者の育成の進展を推進 | 1年以内に博士論文提出可能な者すべてをRAに採用 | ・21世紀COEプログラムで、若手研究者支援プログラムとして、特別講義・実地講義・受講者によるシンポジウム等を実施 ・研究活動には、COE研究員やRA、大学院生などが積極的に参加 ・古代学術研究センターで、21世紀COEプログラム事業の一環として、若手研究者を主たる対象とした講演会を開催 |
| | | 大学が認定したプロジェクトに、若手教員として客員助教授4名を採用。ポストク等を事務補佐員としてでなく研究支援員として配置できる制度を整備 | | 若手教員の外部資金獲得を支援するため、若手教員の研究を紹介した研究者情報冊子の増補改訂版を発行 |
| | ・合同セミナーで、日中両国の若手研究者によるワークショップを開催し、次世代を担う若手研究者間の交流を推進 ・乾燥地研究センターで、受け入れたポストドクター等を海外の提携機関へ7名派遣。学生を33名(ポストドクター21名、学生12名)を海外へ派遣 | ・乾燥地研究センターは、国内外の乾燥地科学を志すポストドクター17名を受け入れ ・中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとしてポストドクター4名を登用 | 学長裁量経費を活用して、若手研究者育成のための予算措置を講じた研究支援、博士後期課程大学院生のRA登用を推進 | ・乾燥地研究センターは、国内外の乾燥地科学を志す大学院生42名、研究生4名を受け入れ ・中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとして博士課程学生3名を登用 |
| | | | | 寄付金のうち100万円以上のものを対象に5%をオーバーヘッドし、若手研究者、博士後期課程院生、ポストク、博士研究員の支援を実施することを検討 |
| 大学発ベンチャービジネスの起業化を一層推進するため、ポストクプロジェクト研究を実施。採択件数10件 | 21世紀COE関連課題で、若手研究者及び大学院博士課程の学生の海外研修への参加を促進するための経費を措置 | 特別研究員制度による特別研究員の採用5人 | | 大学院教育で、現代社会の新たなニーズに応えられる創造性豊かな若手研究者の養成機能を強化 |
| | | | | |
| | | | | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|------|-----------------|---|----------------|---|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 愛媛大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費で実施する研究開発支援経費に、応募資格に45歳までの年齢制限を設けて若手教員を優遇 ・若手研究者の研究を支援する萌芽的研究に27件、36,000千円を採択 ・医学部で、学部長裁量経費により、若手研究者を支援するため、医学部長優秀論文賞(50万円1名、25万円2名)、医学系研究科研究奨励賞(大学院博士論文に対し100万円2名)を設け顕彰 | | 沿岸環境科学研究センターで、21世紀COEプログラム経費による若手研究者支援を実施 | |
| 高知大学 | | 若手研究者(大学院生・若手教員)を顕彰する研究顕彰制度を創設。大学院生2人、若手教員2人を顕彰 | | | |
| 九州大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクトで、「若手研究者による文理融合型研究」等を採択 ・研究スーパースター支援プログラムを継続実施 | | | |
| 佐賀大学 | | | | | |
| 長崎大学 | | 新任教員の教育研究推進支援経費(総額11,800千円)を新設 | | | |
| 熊本大学 | | 科学研究費補助金申請で不採択となった課題のうち、若手教員で審査評点がAに該当する者8人に50万円を支援 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 59法人 RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|--|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・校友会との連携や寄附金の活用によって、若手研究者や学生の留学、短期海外研修、国際学会参加等の国際的な教育研究活動を奨励・推進 ・外国派遣研究員制度では、応募に年齢制限を設けて若手教員を優遇。研究員を海外に派遣 | | | <p>3先端研究センターを中心に、学術振興会特別研究員、COE研究員、研究機関研究員等を積極的に受入れるため、国際レクチャーやセミナーの開催等実施</p> | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・専攻分野について研究能力を持つ若手研究者を共同研究プロジェクト等に就かせ、本学における研究活動の発展推進を図ることを目的としてリサーチフェローの規則を制定。修士課程又は博士課程修了者の受け入れを行い、本学の共同研究プロジェクト等に積極的に参加させ、若手研究者の育成を目指す短期研究員の規則を制定 ・学部横断プロジェクト研究の推進の各プロジェクトチームに人的なインセンティブの付与として非常勤研究職員就業規則を改正し、ポスドクの職種を整備 | | | |
| | | <p>先導物質化学研究所で、京都大学、名古屋大学との連携研究活動を実施し、特任助手5名を雇用</p> | | <p>先導物質化学研究所で、京都大学、名古屋大学との連携研究活動を実施し、参加大学の連携ラボを利用した若手研究者の交流等実施</p> | <p>基金を有効に活用するため、若手研究者に対する支援の具体策を検討。若手研究者の自立的環境整備促進事業の事業費及び総長裁量経費等により今年度以降も継続して行っていくことを決定</p> |
| | | <p>重点プロジェクト型研究組織でポストドクター雇用経費を計上し、博士研究員制度を導入</p> | | | <p>大学学術振興事業基金と医学部国際交流基金を統合し、大学国際交流基金(仮称)を創設し、国際交流事業を支援していく方向で制度設計を準備</p> |
| | | <p>21世紀COEプログラム、大学院教育イニシアティブ等の経費によりポスドクの雇用を継続。38名雇用</p> | | <p>若手を主要な対象として科学研究費補助金申請内容を個別指導</p> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者海外派遣制度実施要項を策定。37歳以下の熊本大学に常勤する教員を対象に、渡航費、滞在費を支給。短期研修2名、長期研修1名を派遣 ・間接経費等により若手研究者海外派遣経費3件(短期2人、長期1人)553万円を配分 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者への助成を中心とするNEDOテーマ公募型事業について、プログラムオフィサーによる講演会及び個別相談会を開催 ・研究設備等の基本方策では、若手研究者の育成のために、若手研究者の研究分野の進展に必要な研究環境の充実を優先的に図るなどの研究設備等の基本方策を策定。具体案として、若手研究者の育成に必要な研究環境の充実を優先的に配慮することなどを策定 | <ul style="list-style-type: none"> 若手研究者積極的採用策を検討 ・外部資金等を十分確保できる部局にあっては、特任教員システムを積極的に活用 ・将来を嘱望される若手研究者には、研究に専念できる時間とスペースの確保、スタートアップ資金の措置、研究支援者の配置の充実を考慮 ・採用時に海外での研究経験等を積極的に評価したり、採用後に国内での人事交流(国内研究員)や海外での研究生活(在外研究員)を促進する人事面で工夫 ・若手研究者のキャリアパスについては、任期制等の活用及び分野によっては、米国において導入されているテニュア・トラック制の適用を考慮 |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|---------------|-----------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | | |
| 大分大学 | | | 空室5室を若手研究者の研究室や院生・学生のための自習室・ゼミ室として整備 | | |
| 宮崎大学 | | 戦略重点経費の研究戦略経費で若手研究者の支援のため、研究費を配分 | | | |
| 鹿児島大学 | | 理学部、農学部、歯学部で、若手教員等に対する研究助成制度を設定 ○理学部及び農学部で、学部長裁量経費を用いて研究を助成。理学部で5名総額355万円、農学部で2名各30万円配分 ○歯学部で、名誉教授からの奨学寄附金の一部を若手研究者(37才以下の教員と3年以上の大学院生)への研究を助成。2名各100万円を配分 ・学長裁量経費として部局が取り組む教育、研究、交流事業、環境整備等経費及び学部長裁量経費を設定、各部局等の運営方針を反映できる体制を整備。これらの経費は、部局長の裁量で、複数部局において若手の有望な研究者等に研究費を配分 | | | |
| 琉球大学 | | | | 感染症研究施設4大学連絡会議(九州大学、長崎大学、千葉大学、琉球大学)、感染症若手研究者沖縄フォーラム(特定領域研究)等を開催し、感染症若手研究者の育成・支援を推進 | |
| 政策研究大学院大学 | | 学長裁量経費で、若手研究者の萌芽的研究等経費を助成 | | | |
| 総合研究大学院大学 | | | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | ・若手研究者支援として、新たに採用した教員に対しては、学長裁量経費で新任教員教育研究整備経費として2年間で合計1,000万円を配分。新規6人を含む11人に計57,400千円を配分。教育研究活動のスタートアップを支援 ・助手が行う優れた研究に対し、学長裁量経費で助手研究促進経費を配分。28件採択。助手の新しい研究の立ち上げや積 | | 高信頼システム技術に係る研究拠点の形成に向けた研究プロジェクトで、PDや博士後期課程の学生のプロジェクト参画によって、この分野に関する高度な専門性及び研究能力を有する若手研究者の養成を実施 | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | | |
| 福祉科学研究センターと大学院福祉社会科学研究所と連携し、若手研究者発表会を開催。地域社会への貢献と交流を目的として学外で開催し、現場の福祉関係者・一般市民も参加 | | | | | |
| | | 新設のフロンティアサイエンス研究推進センターのプロジェクトにポストドク2名を採用、若手研究員の育成を開始 | | | |
| | 国際サマープログラムを開催。21世紀COEプログラム研究員、本学の大学院生等との交流を重視し、若手研究者の育成を推進 | 21世紀COEプログラム、特別教育研究経費等を活用してポストドクターの任用を推進 | ・若手研究者育成を図るため、RA・TA制度導入の検討、予算措置と規定の整備を実施 ・21世紀COEプログラムで、RA・TAの任用を促進 | ・生物多様性に関する21世紀COEプログラム4拠点(北海道大学、東京大学、京都大学、琉球大学)の連携セミナーを通じて若手研究者を育成 ・21世紀COEプログラムで、若手研究者が多く分野の研究を学び、情報交換が可能な場を設定 | 一部部局でポストドクターの任用に関する独自制度の検討を開始 |
| | | | | 文化科学研究科で、基盤機関の高度な研究環境を横断的に活用し、日本文化研究に関する高い専門性と国際的な通用性を兼ね備えた若手研究者を育成するための博士後期課程実践教育プログラムを実施 | |
| | | ・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーでは、非常勤研究員(ポストドク)を6名任用 ・高信頼システム技術に係る研究拠点の形成に向けた研究プロジェクトに、PD3名を研究者として雇用 | 高信頼システム技術に係る研究拠点の形成に向けた研究プロジェクトに、PD1名と博士後期課程の学生25名をOJTとして雇用 | | テニユア制の導入等の検討に着手 |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|-----------------------------|-----------------|--|----------------|---------------------|------|--------------------------------|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | | |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | | 21世紀COEプログラム、他COE関連事業の支援のために、学長特別経費で若手研究者に支援 | | | | |
| 富山医科薬科大学 (H17・4月～H17・9月) | | 学長戦略的経費として、若手研究者による萌芽的研究を募集し、19件を採択 | | | | |
| 富山大学 (H17・4月～H17・9月) | | 学長裁量経費から若手研究者(37歳以下)の萌芽的研究分野における特色ある取り組みに配分 | | | | |
| 富山大学 (H17・10月～H18・3月) | | 学内特別戦略的経費で若手研究者に重点配分 | | | | |
| 筑波技術短期大学 (H17・4月～H17・9月) | | | | | | |
| 人間文化研究機構 | | 国立民族学博物館で、共同研究の公募を行うことにより、若手研究者の参画の機会を提供し、併せてホームページ等を通じて、関係学会、コンソーシアム等に対して情報を公開することにより、若手研究者の参加を促進 | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|--|---|--|--|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | 59法人 その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | <p>・各方面での国際交流活動の支援がスムーズに行えるよう、大学としての国際交流の基本方針を策定</p> <p>・魅力ある大学院教育イニシアティブの経費を活用し、情報科学研究科では学術交流協定校へ6名の学生の長期派遣、バイオサイエンス研究科ではUCデービスでの英語研修に7名を派遣</p> | <p>教授及び助教授の後任補充は、優秀な若手教員を採用するよう努力</p> | <p>授業を担当する教員の教育活動を支援させるため、博士後期課程学生を中心にTAとして教育補助業務に従事。282名、実績額92,935千円</p> | <p>・創造性豊かな若手研究者の養成のため教育プログラム等を実施</p> <p>○情報科学研究科で、プロジェクト研究を実施するための研究費等の支給、国際会議等の参加等国際化活動への経済的支援といった特待生制度を実施</p> <p>○バイオサイエンス研究科で、組織的な個別指導体制の確立、博士後期課程への単位制度の導入、学生の海外研修など国際教育システムの整備、学生が自ら企画・運営する分野別セミナー開催等を実施</p> <p>・若手研究者を対象とした競争的資金に係る最新動向及び申請のポイント等に関するセミナー及び科学研究費補助金に関する説明会を開催</p> <p>・研究教育体制として、教授1・助教授1・助手2の体制を基本とし、若手教員の育成を図りつつその割合を維持</p> | <p>物質創成科学研究科で、若手研究者養成のため博士前・後期課程を一貫研究指導し、新しい教育システムの導入を決定</p> |
| | | <p>COEプログラム研究支援者雇用取扱要項を策定し、若手研究者を積極的に採用するとともに、事業推進担当者以外の若手研究者をCOEフェローに任命し、若手研究者の育成を推進</p> | | | |
| | | <p>ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーにおいて、有望なプロジェクトについては非常勤研究員(ポスドク)を雇用。5名</p> | | | |
| | | | | <p>教育研究等改革・改善事業で、若手を中心に、盲学校、教育研究会へ積極的に参加できる場を設定</p> | |
| | | <p>・国立歴史民俗博物館で、若手研究者2人、非常勤研究員1人を受け入れ</p> <p>・国文学研究資料館で、科学研究費補助金による共同研究に若手研究者の協力・参加を推進。研究機関研究員4名が研究プロジェクトに参加</p> <p>・国際日本文化研究センターで、外部資金を活用して、若手研究者10名を研究支援者として採用し、若手研究者の共同研究等への参加を促進</p> <p>・総合地球環境学研究所で、受託研究費により、産学官連携研究員3名を受け入れ、若手研究者の共同研究等への参加を促進</p> | <p>若手研究者育成の観点からRAを採用し、人材育成を積極的に図る。</p> <p>・国立歴史民俗博物館12名</p> <p>・国文学研究資料館12名</p> <p>・国際日本文化研究センター4名</p> <p>・総合地球環境学研究所14名</p> <p>・国立民族学博物館18名</p> | <p>教員の自主的な研究の場としての基礎領域研究を実施し、若手研究者の学術研修等の活動と育成に寄与</p> | |

平成17事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ②若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 61法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|---------------|-----------------|---|----------------|--|---|
| | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | その他の若手研究者の研究支援体制の整備 | |
| 自然科学研究機構 | | 機構長等裁量経費により若手研究者の育成等を図るための戦略的な資源配分を実施 | | | 各機関に対する求人依頼・公募案内をホームページに随時掲示し、大学院生等に進路情報を提供 |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | | | | |
| 情報・システム研究機構 | | <ul style="list-style-type: none"> ・国立遺伝学研究所で、非常に優れた若手研究者による新分野創造研究活動を支援するため、3人の助教授と博士研究員のペアからなる新分野創造センターを創設。スタートアップ経費、研究費並びにポストドク経費を配分 ・統計数理研究所で、共同研究の種別見直し、重点的研究課題の設定によって萌芽研究、若手研究者による研究を応募しやすいよう改善 | | 極地研で、ポストドクトラル・フェロー等の非常勤研究員の南極観測事業への参加を実現 | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | 59法人 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|--|--|---|---|
| | | <p>RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備</p> <p>・各機関において、ポストドクトラル・フェローを252人採用し、若手研究者の育成に努力</p> <p>・核融合科学研究所で、若手研究者の育成を積極的に実施</p> | <p>RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備</p> <p>その他の若手研究者の自立支援に係る取組</p> <p>・総合研究大学院大学専攻で5年一貫制大学院教育を実施するため新しい入試制度とカリキュラムを導入し、これにより自然科学の広い視野と知識を備えた若手研究者の育成を強化</p> <p>・外部資金の公募等に関する説明会を開催する等科学研究費補助金等外部資金の獲得に向け若手研究者の研究を支援</p> <p>・基礎生物学研究所、生理学研究所で、若手研究者養成のため、トレーニングコースを開催</p> <p>・核融合科学研究所で、大学院学生の育成を積極的に実施</p> <p>・各種ポストドクトラル・フェローシップを整備し、若手研究者の育成と流動化の促進に努力</p> <p>・特別共同利用研究員受入要項により、96人の受入を決定</p> | <p>準備・検討段階の取組</p> <p>・各機関に大学院教育委員会又は特別共同利用研究員受入審査委員会を設置し、若手研究者に対する研究支援の強化について検討</p> <p>・ポストドクトラル・フェローの進路先について調査</p> |
| | | <p>・ポストドク制度の充実のため、運営費交付金により雇用していた非常勤の研究機関研究員に代え、年俸制の任期付きの常勤教員とする博士研究員の雇用制度を創設</p> <p>・外部資金による任期付きの常勤教員として、年俸制の学術研究フェローの雇用制度を創設</p> <p>・助手について実態に即した役割を期待される職についていることを機構が認知し、社会的にもより正当な扱いを受けるようにすることを目的として検討してきた講師(教育職3級)と研究機関講師(同2級)を具体化し、研究所・研究施設内公募により実施</p> | <p>研究所・施設間での人事交流によるスキルアップを推奨するため、配置換による若手技術職員の人事交流を進める方針を決定。2名を配置転換</p> | |
| | <p>・情報研で、独自に設置した在外派遣研究員制度により1名の若手研究者を、また外部資金により2名の研究者を派遣</p> <p>・統数研で、外部資金等による若手研究者9名を海外派遣</p> | <p>・新領域融合研究センターで、センター所属の非常勤研究員の任用に関する制度を整備</p> <p>・融合研究を推進するため、ポストドクトラル・フェロー17人を雇用</p> <p>・極地研で、ポストドクトラル・フェロー等の非常勤研究員の採用枠を拡大</p> <p>・情報研で、プロジェクト研究員の勤務条件や処遇を改善</p> <p>・統数研で、各研究系・センターに研究支援室を設置することによる研究支援推進員を適切に配置することによる研究支援の効率化と経費の節減を推進</p> <p>・遺伝研で、プロジェクト研究員制度の拡充によるインセンティブ付与</p> | <p>・情報研、統数研で、遺伝研で、各種講座開講等を通して、若手社会人、大学院生、若手研究者を養成</p> <p>・若手研究者の育成および研究交流の活性化による融合研究の基盤構築のため、泊り込みセミナー、研究会、チュートリアルセミナー等の人材育成融合プログラムを実施</p> <p>・日本学術振興会外国人特別研究員12名、ポストドク相当の非常勤研究員15名を受け入れ</p> | <p>若手研究者の海外派遣を推進し国際的な人的交流を促進する方策を、検討</p> |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ② 若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------------|---------------------|---|---|--------------------|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 小計 | 9法人 | 15法人 | 56法人 | 8法人 | 7法人 | 1法人 |
| 北海道大 学 | | 新規に採用される助 教に対して任期制を 適用するための基本 方針を策定 | 重点配分経費によ り、若手研究者の研 究支援として8件に公 募を通じて支援 | | | |
| 室蘭工業 大学 | | | | | | |
| 小樽商科 大学 | | | 若手研究者のうち採 用後1年以内の教員 に対して初動経費と して25万円を配分 | | | |
| 帯広畜産 大学 | | 大学院担当に助教を 加えること、助手から 助教への移行につい ては、有すべき知 識、能力の確認を行 うこと、平成19年4月 以降の助教採用者に ついては、任期制を 適用すること等を決 定し、所要の規程を 改正。さらに、全学説 明会を開催 | 学内公募型プロジェ クト研究で若手教員 や研究者の養成を目 的に、申請資格を若 手教員に限定した若 手奨励研究の枠を設 定 | | | |
| 旭川医科 大学 | | | 学術振興後援資金 から、若手研究者に 対する研究活動助成 事業、7件、3,500千 円を助成 | | | |
| 北見工業 大学 | | | 学長裁量経費で若手 研究者支援として、 科研費に採択されな かった45歳以下の教 員9人に対し予算配 分 | | | |
| 弘前大学 | | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|--|---|---|---|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| 3法人 | 25法人 | 28法人 | 56法人 | 37法人 | 53法人 |
| | <p>・21世紀COEプログラムで、海外で開催された国際学会においてポストドクと大学院生による研究報告を奨励</p> <p>・大学院学生等の国際学会等出席のため、本学国際交流事業基金、クラーク記念財団と連携を図り助成</p> <p>・法・工・情報科学研究科等12部局で、独自資金により301件の海外渡航・研究助成等を実施</p> | <p>21世紀COEプログラムで、COE研究員制度によるポストドクを採用</p> | <p>・21世紀COEプログラムで、構成部局に在籍する博士課程院生の大部分を対象とするRA制度を実施</p> <p>・TAを採用する科目数・採用数を拡大。TA2,916名採用・154,588時間</p> <p>・ティーチング・アシスタントマニュアルを作成し、TA研修を実施</p> <p>・大学院学生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会提供と教育効果を重視し、TA研修及び業務をもとにしたTAの単位化を推進し、情報科学研究科、水産科学院で単位認定</p> | | <p>・TA・教員アンケート調査を実施し、報告書を取りまとめ</p> <p>・若手教員の養成という観点から任期制の導入について検討</p> <p>・新規採用の助教の任期、任期付教員の出産に係る任期の更新手続き等を検討</p> |
| | | <p>サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーで、ポストドクトラル・フェローとして、国内外から若手研究者をポストドク6名(うち外国人1名)として採用</p> | | | <p>・施設の有効活用に関する規程を見直し。既存施設の調査を行って若手研究者のためのスペースを確保することに</p> <p>・学科等からTAの活用状況を把握。平成19年度から自己評価報告書の提出を求めることに</p> |
| | | <p>COE研究員18名、COE技術者4名、産学官連携研究員11名採用</p> | <p>RA33名採用</p> | <p>COE経費によりポストドクター、研究員を受け入れ、若手人材育成を推進</p> | <p>助教への任期制の適用の是非について検討。導入を見送ることに</p> |
| | | | | <p>開学30周年記念事業の一環で、学生及び若手研究者の活動支援並びに国際交流支援を目的に募金活動を実施。737件、39,299千円の学術振興後援資金受け入れ</p> | |
| | | | | <p>地域の産業育成・技術力向上等の支援として設置されている北見医工連携研究会で、医工連携賞を設けて若手研究者の活性化を支援</p> | |
| | | | | <p>若手研究者を大学院等に受入れ、任期を付して研究に専念させる特別研究員制度を設定。学内公募を実施し、特別研究員1人を配置</p> | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------|---|---|---|--------------------|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 岩手大学 | | 助教の職務を検討し 講義資格基準を策定 するとともに、講義を 担当する者に対して 助教講義担当手当を 支給することを決定 | | | | |
| 東北大学 | ・外部資金によるプロ グラムでテニユア・ト ラック教員を採用 ・国際公募による若 手研究者のためのテ ニユアトラックプロ グラムを開始。総長裁 量経費によるスタート アップ経費を措置 ・工学研究科、生命 科学研究科では、テ ニユア・トラック制 度を実施 ・テニユアトラック教 員6名採用 | | ・オーバーヘッドの大学 本部分は総長裁 量経費の財源とし、 若手研究者萌芽研 究育成プログラムの 支援経費へ戦略的に 配分 ・若手研究者による 臨床応用研究推進プ ログラムを公募し、新 たに5名に研究費を 交付。昨年度からの 継続者を含めて合計 12名 | | | |
| 秋田大学 | | | 地域共同研究セン ターで、若手研究者 を対象にした産学連 携研究シーズ発掘の ための研究助成事業 を実施 | | | |
| 山形大学 | | | | | | |
| 福島大学 | | | 学内の競争的な研究 助成予算として、37 歳以下の若手研究 者を支援し奨励する ことを目的とした奨 励的研究経費を助成 | | | |
| 茨城大学 | | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|---|--|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 |
| | | 21世紀COEプログラムでポストドクター13名採用 | ・TAを前・後期延べ511名採用 ・RAを33名採用。年度比5名増 | ポストドク制度活用について、共同研究・科学研究費補助金に参画している研究員をリストアップし、新プロジェクトとの関連研究の推進を検討 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・異分野を融合した新しい研究分野で世界トップレベルの若手研究者養成を支援する組織の国際高等研究教育院を新設 ・若手研究者萌芽研究育成プログラムを継続実施 |
| | 大学院生・ポストドククラスの若手研究者の手による若手研究者のためのアジア諸国との国際セミナーを群馬大学とともに開催 | | <ul style="list-style-type: none"> ・医学研究科で、RA、TAの配分を見直し、適切な配分を実施 ・工学資源学研究科で、TA業務の明確化、大学院生の研修実施等を柱とする検討指針を作成。また、RAの活用と強化に努力 ・工学資源学部で、学部戦略推進経費を用いて博士課程学生 | 教育推進総合センター教育活動部門で、平成17年度の教養基礎教育科目でTAを活用した教員に対するアンケート調査を実施 |
| | | 日本学術振興会の特別研究員等のポストドクを17人配置。医学部1人、工学部12人、VBL4人 | <ul style="list-style-type: none"> ・TA採用は、社会文化システム研究科24人、教育学研究科41人、理工学研究科309人、医学系研究科53人、農学研究科82人、計509人 ・教養教育におけるキャンパス間のリモート講義等でTAの活用は不可欠であり、学生54人がTAとして活動。また、TAの資質向上のために研修会を実施 ・RA採用は、理工学研究科30人、医学系研究科35人 | 新規採用者向け科学研究費補助金に関する説明会を実施 |
| | | | | TAへアンケートを実施。問題点等を把握し、対応策を検討 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・教育学部で、TA活動計画書を作成 ・工学部全学科で、TAへのオリエンテーションを実施。また、TAの活動の実態把握と改善の資料とするため実施報告書を作成 ・農学部では、TAに対する研修会を実施 ・理工学研究科で、RA採用に当たって「第一線の研究活動に触れさせ、研究教育を効果的に行う」ことを周知。18名採用 | ・人文学部で、TAの活用実態・教育効果・改善点に関して教員対象のアンケートを実施 |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック制の導入 | ② 若手研究者の助教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 57法人 | ⑤ ポストドクターの研究職以外の進路も含めたキャリアサポート |
|-------|--|------------------|---|----------------|------|--------------------------------|
| | | | 若手研究者の研究費等助成及び助成制度の整備 | 若手研究者研究スペースの確保 | | |
| 筑波大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・全組織へのテニユア・トラック制の導入についての取扱いを盛り込んだ人事制度に関する基本指針を策定するとともに関連規則を制定 ・テニユア・トラック制の導入と任期制の適用拡大を可能な組織から逐次実施 | | <ul style="list-style-type: none"> ・新任・転入教員へのスタートアップ経費等の配分により若手教員を積極的に支援 | | | |
| 宇都宮大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度科学研究費補助金の応募申請をしなかった研究者に対し、平成19年度予算において該当教員研究費の10%を削減し、当該経費を若手教員に対する研究助成金の財源とする仕組みを構築 ・若手教員研究助成20件、9,030千円。また、助成を受けた教員に、研究企画会議メンバーがアドバイザーとして研究推進について助言等を実施 ・工学部で、学部長裁量経費で若手教員のための萌芽的研究支援を実施 ・外部資金について10%程度の間接経費を確保し、若手教員の研究助成に追加 | | | |
| 群馬大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・予算配分方針に基づき、19年度科学研究費補助金の応募を行わなかった研究者の研究費について、配分単価の20%を減額し、その経費を若手研究者支援のための経費財源に ・学内重点経費「教育研究改革プロジェクト経費」のうち、特に若手研究者を支援するための経費として若手研究者支援経費約1千万円を確保。40歳以下が行う研究で、今後の発展が期待できる研究を対象。若手研究助成採択基準に基づき、審査、16件を採択 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|---|---|---|---|--|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | 日本学術振興会特別研究員43名、産学官連携研究員66名、研究員(科学研究)34名、研究員(COE)39名、研究員46名 | ・RAや博士特別研究員等を研究指導に効果的に活用するため、重点研究分野を中心に配置。RA104名、博士特別研究員45名、研究機関研究員11名雇用 ・RA雇用について、より効果的な雇用のため係る取扱いを整備し、の仕組みを整 | | TA制度の運用状況を検証。経費の配分方針を見直して制度を充実 |
| | | | | | ・国際学部においても教員が中心となり、留学生、チューター、事務職員との研修会を実施 ・留学生センター及び工学部が合同でチューター懇談会を実施 ・TAについて現状調査を実施 |
| 博士後期課程学生13名を学外の研究機関・企業に派遣し、研究者としての視野を広げる特別実習を実施 | ・国際化向上プログラムで、国際社会に目を向けた若手研究者を育成。複数の海外協定校と共同ワークショップを開催し、教員とともに大学院生を海外派遣 ・学内経費を確保して若手研究者10名の国際学会渡航費を助成 ・各部局で、外部資金を積極的に活用して学生、研究者の招聘・派遣を実施 | | ・TA、RA制度を活用し、教育研究の現場を体験させるとともに、一定の基準により単位認定も実施 ・COE等外部資金などを有効に使い、ポストドクター及びRAのポストを用意し、若手研究者及び大学院生の活動支援。RA39名 ・GP等外部資金の活用によりTAの増加を推進。TA450名 | ・日本学術振興会特別研究員、研究機関のポストドクター等として研究を継続できるよう個別指導を実施 ・研究科修士・博士課程修了者で、特に顕著な研究成果を挙げた者に学術優秀賞を授与し、顕彰 ・COEプログラムに関する若手研究者奨励等各部局において優れた研究業績を挙げた研究者を顕彰 ・若手研究者に、科学研究費補助金の説明会への出席を勧め、また競争的資金獲得説明会を開催 | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------|---------------------|---|---|--------------------|-------------------------------------|---|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 埼玉大学 | | 新規採用の助教は 任期制にし、任期は5 年とし、再任は1回限 り | 研究プロジェクトの申 請種目に、若手研究 及び基礎研究を設 け、307名に対し総額 10,803万円配分 | | | |
| 千葉大学 | | | 大学院生、研究員、 ポストク等の若手研 究者に対する研究 助成の公募で不採択 となった申請課題の うちで特に優れた課 題に対して研究助成 を実施 | | | |
| 東京大学 | | | | | | キャリアサポート室 のコンサルティング の経験と実績を生か し、若手研究者の多 様なキャリアパス形 成を支援 |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|--|------------------------------|---|--|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・英語教育開発センターで、CALL授業の支援スタッフとしてTAを配置。計68名採用。また、CALL教育は通常の授業とは運営形態が異なるため、TAの採用前にガイダンスを実施するとともに、業務マニュアルを作成 ・情報教育センターで、TA配置の学内ルールを見直すとともに、情報教育室等における講義と演習担当のTAとして、理工学研究科及び文化科学研究科を中心に大学院生延べ35名を採用 ・基礎教育センターで、各補習授業にTAを配置 ・理工学研究科で、平成17年度に決定した活動内容の記録・評価方法を基にTAの採用等を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・理工学研究科で、外部資金を獲得した特に若手教員のために、共通秘書の制度を作り、研究に専念できるように支援。また、教授会は教授のみで構成し、若手教員の会議負担を軽減 ・理工学研究科で、若手研究者の養成を開始 | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者の研究以外の業務軽減を検討 ・RAの配置状況を調査 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・薬学研究院で、大学院生の海外研修支援及び派遣学生への学部支援を実施 ・看護学部で、後期博士課程学生5名の国際学会研究成果発表を支援 ・学長裁量経費で大学院生2名が海外調査を実施 ・自然科学研究科長裁量経費で大学院生3名を海外派遣、学生2名の米国内学会派遣と関連大学滞在による現地学生との交流を実施 | | <ul style="list-style-type: none"> TA採用院生に、指導教員が目的の明確化や役割の確認を事前に行い、指導力を強化 | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 21世紀COEプログラム等外部資金を利用してRAを充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・基本方針を示し、授業担当も含めて各部局が助教制度の運用について柔軟な制度設計が可能に ・教員人事の一層の流動性を高めることに資する年俸制試行のため、平成19年度以降、新たに雇用する任期4年以下の任期付助教に年俸制を適用できることを決 | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|--------------|--|---------------------|---|--|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | | |
| 東京医科 歯科大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・附属病院を含む医学系の若手研究者育成として、メディカルフェロー制度により9名に名称を付与し、研究プロジェクト等に從事させ、間接経費を有効かつ競争的に活用 ・若手研究者を積極的に採用し、実績及び計画を評価した研究費を支援 ・「脳の機能統合とその失調」COE研究教育拠点形成事業で、若手インスパイアシンポジウムにより優秀な研究者に表彰を行うとともに研究費を支給 ・難治疾患研究所で、難治疾患研究助成、研究発表会による表彰、研究評価に基づく難治疾患研究資金の配分、研究所研究教員制度を実施し、若手研究者を育成 | 「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」のメディカル・トップトラック制度の確立に対応した若手研究者のための専用スペースとして138㎡を配分 | | |
| 東京外国 語大学 | | | | | | |
| 東京学芸 大学 | | | | | | |
| 東京農工 大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・テニユアトラック教員の就業規則を作成。年度ごとに任期付教員として契約更新可能 ・共生科学技術研究院で、テニユアトラック制度を導入し、テニユアトラック教員22名を特任准教授として雇用 | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|--|--|--|---------------------------|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | <p>・生体材料工学研究所で、日本学術振興会アジア・アフリカ学術基盤形成事業による海外機関との研究者交流、共同研究、セミナーを通じた若手研究者の育成を実施</p> <p>・「歯と骨の分子破壊と再構築のフロンティア」COE拠点形成事業で、海外研究者との直接対話を行うデスカッションにより、若手の国際的育成事業を推進</p> <p>・「脳の機能統合とその失調」COE研究教育拠点形成事業で、若手研究者の海外派遣事業を継続実施</p> <p>・ハーバード大学等との若手研究者の交流等を実施</p> | <p>「歯と骨の分子破壊と再構築のフロンティア」COE拠点形成事業で、ポスドク、研究支援推進員を採用</p> | | <p>・21世紀COEプログラム主体で、若手研究者のシャペロンフォーラム等を実施</p> <p>・「歯と骨の分子破壊と再構築のフロンティア」COE拠点形成事業で、若手シャペロン教員並びに大学院生の年間の成果発表に対し奨励賞を授与</p> <p>・若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラムであるメディカル・トップトラック制度の確立を推進</p> <p>・「脳の機能統合とその失調」COE研究教育拠点形成事業で、若手研究者の国内派遣事業を継続</p> | |
| | <p>・21世紀COEプログラムで、大学院後期課程在籍者を中心とした国際セミナーを開催し、2名の大学院生に発表の機会を提供。開催実務も担わせ、臨地研究マネジメントに関わる訓練を実施</p> <p>・21世紀COEプログラムに係る史資料収集、保存共有活動推進のため、延べ13名の大学院生・ポスドク研究員・拠点アドバイザーを海外に派遣</p> | <p>21世紀COEプログラムで、ポスドク研究員の全国公募を行い、2名採用。研究費として各35万円を交付</p> | | | |
| | | | <p>RA計46件雇用。うち附属学校・公立学校で教育実践研究を行っているプロジェクトにRAとして参加している院生は11名。また、附属学校との共同研究を行っているプロジェクトのRAは1名</p> | | <p>助教の任期制の導入の可否について検討</p> |
| | | | | | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ② 若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|--------------|---|---|---|---|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | |
| 東京工業 大学 | Global Edge Institute を設置し、若手研究 者を国際公募により 国内外から12名を特 任助教として採用。 約5年後のテニユア 審査合格者は、本学 の准教授あるいは教 授として採用されるテ ニユアトラック制度を 導入 | ・学生の教育研究を 指導するとともに、研 究に従事する者を助 教と位置づけ。若手 教員が自らの資質・ 能力を十分に発揮で きる体制を整備 ・若手教員(助手)を 平成19年度より全て 助教とすること | ・精密工学研究所 で、所長裁量経費に より若手教員の萌芽 研究支援を実施。9 件 ・応用セラミックス研 究所で、シニアと若 手教員ともに交付金 は均等配分。また、 奨励賞や助手等の 若手への研究費支 援を実施 ・新進気鋭の若手教 員を学長が選考し、 挑戦的研究賞を表 彰するとともに、研究 費の重点配分を実施。 受賞者9名、合計 40,000千円 ・各部局で、教員個 人評価等に基づき、 若手教員の研究基 盤整備への支援とし て7名への研究費支 援を実施 ・全国共同利用の材 料系3研究所の拠点 型共同研究事業の 関連研究課題を設 定・公募し、若手教員 | ・既設建物に学長裁 量スペースを確保。 若手研究者の自立 的環境整備促進プロ グラムで設立した Global Edge Instituteの特任助教 の居室等として活用 ・世界最先端の研究 推進、未踏分野の開 拓等に果敢に挑戦し ている獨創性豊かな 新進気鋭の若手教 員を学長が選考し、 挑戦的研究賞を表 彰するとともに、受賞 者に所長裁量スペース 使用料を無償に ・応用セラミックス研 究所で、シニア教員 と若手教員ともにス ペースは均等配分 | |
| 東京海洋 大学 | | | 学内公募で若手研究 (45歳以下対象)に重 点をおいて公募を行 い、学内審査員によ って採択課題を決定し 、配分。採択3件、1,000 ~1,200千円 | | |
| お茶の水女 子大学 | | | 若手研究者(リサー チフェロー)を対象と した、研究課題の公 募を実施し、優秀な 研究課題に対して、 研究費を助成 | ・大学院後期等若手 研究者のための研究 室(39㎡)を確保 ・施設の有効活用に より生み出された部 屋を若手研究者(大 学院後期等)のため の研究・実験ス ペースに利用 | 育児休暇を取らない 教員への子育て支援 策を継続実施。うち 女性若手教員2名を 支援 |
| 電気通信 大学 | | ・平成19年度から助 教としての新規採用 者はすべて任期付す ことに ・若手研究者の育成 を強化するため、平 成19年度に向けて特 任助教制度を整備 | ・総額45,000千円を 予算措置し、学内競 争的資金「研究・教 育活性化支援システ ム」を実施。若手研 究者の研究支援、新 任教員等を対象とし ての研究活動スター トアップ支援、組織横 断型研究活動を行う 研究ステーションへ の支援、教育プロ ジェクトへの支援を 実施 ・若手研究者の支援 等のため、研究・教 育活性化支援システ ムを昨年度に引き続 き学内予算に計上 | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|------------------------------------|---|---|---|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | 大学院社会理工学研究科で、若手教員2名が10ヶ月程度の海外研究を実施 | | | 応用セラミックス研究所で、直面する研究所運営の実務的業務をシニア教授が担当し、将来計画やロードマップ作成等を若手教員が担当するなど、若手教員の負荷を軽減するため運営業務を分担 | 大学院総合理工学研究科では、業務の分担制度導入を検討するとともに、若手教員に対する研究以外業務を軽減させる方策の検討を開始 |
| | | | | | |
| | | 女性若手研究者の採用として、日本学術振興会特別研究員16名、リサーチフェロー12名、講師3名、アソシエイトフェロー4名採用 | ・大学院博士前・後期課程の院生は、TAとして、学部、大学院博士前期課程の授業、研究指導を補助。博士前期課程延べ248名、博士後期課程延べ80名。また、TAに対するオリエンテーションを実施 ・TAの配分方法の考え方を変更。これまでのような任用される大学院生が中心になるのではなく、開講科目ごとのTA配置の必要性を重視し、教育の質の向上を第一番目の目標に ・RA、アカデミックアシスタント、教務補佐員は92名。前年度比67名増 | 国際交流奨励賞により博士後期課程学生2名に奨学金を支給 | |
| | | 外部資金(間接経費)を財源とした本学独自のポストドク研究員制度を新設置。1名採用 | 平成17年度に引き続き学内RA制度(予算額40,000千円)により学生74名採用 | 科学研究費補助金若手研究(A)の過去3年間の個人別受入状況についてホームページ上で公表 | ・テニュアトラック制による先端領域若手研究者グローバル人材育成構想を検討 ・TAの登録、勤務時間等の効率的な管理方法について検討 |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助教 ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------------|---------------------|--|--|--------------------|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 一橋大学 | | | <p>・若手研究者のための 学内研究助成金として、出版助成・武山 基金を新設 ・商学研究科で、 COEプログラムによ る博士後期課程学生 への研究費支給や、 研究科に寄せられた 寄附金を財源に、修 士課程学生も含む大 学院生に研究費を支 給</p> | | | |
| 横浜国立 大学 | | <p>・助教をテニユア・ト ラックと位置づけ、全 員を任期付き(5年)と し、年俸制を導入す ることを決定。一定期 間の教育・研究成果 の評価によって、テ ニユアを有する本学 の准教授への昇進を 優先的に判断する職 として位置づけ ・「優れた若手教員の 養成・確保」と「教育 研究の活性化」という 視点から助教制度を 積極的に活用。助教 を教授、准教授と同 じ独立した教育及び 研究の主体として位 置付け ・平成19年度から、助 教については、研究 費を従来の助手に比 べ約2倍とし、名実と もに教育研究の主体 となるよう環境を整備</p> | <p>環境情報研究院で、 院長裁量経費を原資 として、博士課程後 期課程の大学院生を 対象とする共同研究 プロジェクトを推進す るため研究費を補 助。15件、約329万円</p> | | | |
| 新潟大学 | | | <p>・組織評価に基づき 配分された経費を学 系長裁量経費とし て、若手研究者への 支援に配分 ・プロジェクト推進経 費総額1億4千万円 枠内で、若手研究者 奨励研究66件を採択</p> | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|--|---|--|--------------|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・経済学研究科で、若手研究者を国際コンファランスやフォーラムへの積極的参加を推進 ・法学研究科で、大学院生及びジュニアフェローを資料収集や調査のため海外に派遣 ・国際企業戦略研究科では、国内外の学会等への積極的な参加を推進 ・COEプログラムで、5名の大学院生を海外研究機関に1ヶ月程度の期間派遣 | 法学研究科、社会学研究科、COE研究員、COEフェローを採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・商学研究科、経済学研究科、法学研究科で、COEプログラム等に学生アシスタント30名を採用 ・社会学研究科で、COEプログラム等に大学院生49名参加 ・TA配置を積極的に推進 ・TA経験者及び教員に対するアンケート結果を基に、運用の現状を把握、分析。教員に対する実施要項の周知を徹底するとともに、各研究科において学生及び教員に対し事前説明会を行うことで、制度に対する認識を深め、適正に制度を運用していくよう改善 ・商学研究科、経済学研究科、法学研究科、社会学研究科で、RAを研究プロジェクトに参加させ、研究と教育の有機的結合を促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・経済学研究科で若手研究者を国際コンファランスやフォーラムに積極的に参加させるなど、研究者育成に努力 ・COEプログラムで、若手研究者の論文等の翻訳を支援 | |
| | | | | | |
| | | 若手研究者の採用を促進するため、教授定員1人を用いて助手2人を採用できる教員配置の仕組みを新たに導入 | TA制度の積極的活用のため、職務内容を拡大する等TA取扱要項を整備。また、研修会を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー等で、院生や若手研究者向けのMOT&ビジネス講演会を開催するなど起業支援の強化を推進 ・外部資金による研究シーズ育成短期プロジェクトを獲得して成果を上げるなど若手研究員や院生に対するベンチャーマインド育成に努力 | テニユア制について検討 |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ② 若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|--------------|--|--|---|--------------------|---|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 長岡技術 科学大学 | | 学内の助手にとどま らず、教務職員、技 術職員からも助教授 補者を選考 | ・学長裁量経費・若 手教職員の研究推 進で、若手研究者の 研究活動に学内公募 型の研究助成を实 施。28件 ・21世紀COE プログ ラムで、ポストク等若 手研究者の研究活 動に研究費を配分 | | | |
| 上越教育 大学 | | | 学内公募研究プロ ジェクトで、若手研究 の区分を設け積極的 に応募を促進。採択 者9名 | | | |
| 富山大学 | | | ・学長裁量経費で若 手研究者(37才以 下)の萌芽的研究に 必要な経費として予 算措置 ・各部署の予算配分 において学部長裁量 経費や研究所長裁 量経費を設け、若手 研究者育成のための 予算を措置 | | | |
| 金沢大学 | ・テニユア・トラック制 度(助教)について運 用方針等を策定 ・テニユア・トラック制 度による准教授の国 際公募を実施 | | 学長戦略経費の若 手の萌芽的研究経 費で91件採択 | | 競争的研究資金で非 常勤研究員、ポスト ク、RA等を雇用する 場合には、その研究 代表者等の判断によ り必要に応じて雇用 | |
| 福井大学 | | | 若手教員を対象に、 将来プロジェクト研究 等に結びつく可能性 のある研究、発展性 に富んだ研究につい て研究課題を公募。 42件採択 | | | |
| 山梨大学 | | | ・学内公募型の戦略 的プロジェクト経費 で、37才以下の大学 院学生を含む若手研 究者等の表彰事業を 実施。10件、60万円 ・学内公募型の戦略 的プロジェクト経費 で、若手教員等(37 才以下の研究者)研 究支援。68件、1,070 万円 ・科学研究費補助金 の申請(採択)件数を 増加させるため、若 手教員を対象にした スタート・アップ・プロ ジェクトを総額1,000 万円で新規措置。公 募の結果、予算規模 を1,240万円まで拡大 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|---|---|---|
| | 数か月にわたる国内外におけるリサーチインターンシップを行った博士後期課程学生6人の研究活動に対し、交通費、宿泊費及び研究費を支援 | | <ul style="list-style-type: none"> ・博士後期課程の学生をプロジェクト研究にRAとして84人採用 ・経済的に困難な学生に対し、学内において勉学に支障のないような、TA、RA等の雇用機会の提供 | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEの若手研究グループが中心となり、全国の若手研究者を対象とした若手研究討論会を開催 ・社会人特別選抜による大学院生21人、社会人研究生1人、ポスドク等26人を受け入れて若手研究者を育成 |
| | | | | 助教の任期制導入を決定 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費の充実により、若手研究者への支援等の仕組みについて検討 ・若手教員育成支援について、全学的な方策を検討。自立的な研究環境整備を促進するため、医薬理工横断若手中核研究者育成プログラムを計画 ・TA、RAの実態調査を実施 ・助教制度を検討。新規採用助教は、全学的に任期制を適用することに |
| | 海外先進教育実践支援プログラム及び海外先進研究実践支援プログラムに採択された若手教員を含む11人を、それぞれ海外の教育研究機関等に派遣 | | <ul style="list-style-type: none"> ・大学院生のTAを必要に応じて拡充 ・附属学校園における教育学部学生のTAについて、実施案を策定し、総合演習の授業として幼稚園、小学校及び中学校で試行 | <ul style="list-style-type: none"> ・テニユア・トラック制度(昇任審査請求権付き有期雇用契約)を適用する特任教員の給与を年俸制とし優遇することに ・助教制度の活用を検討 |
| | | ポスドク制等により職員を採用。学術研究員8名、研究機関研究員12名、産学官連携研究員5名等 | <ul style="list-style-type: none"> ・医学系研究科で、COE特別研究員制度により大学院生1名を採用 ・医学部で、チュートリアル教育におけるチューターとしてTAを活用 ・看護学科で、修士課程2名を採用し、基礎看護及び成人老人看護の実習指導の補助として活用 ・工学部で、実験や演習科目でTAを積極的に活用 | <ul style="list-style-type: none"> ・大学院生等若手研究者の教育研究支援の一環として、基礎セミナー27回、全体セミナー31回及び研究発表会を開催 ・工学研究科の大学院生への研究指導を行うなど若手研究者の育成支援を実施 ・科学研究費申請の若手教員向けの説明会を開催 |
| | 工学部で、同窓会から若手教員と学生の海外研究発表の資金的支援を受けた | | 医学領域で、TA、RAの配置について見直し、所属講座のTAの有効的活用を実施 | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 57法人 | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|--------|---|---|---|--------------------|---|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | | |
| 信州大学 | | | | | その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 若手研究者の養成を 目的とした信州フィ ールド科学賞及び信 州フィールド科学奨励 賞を制定。3名受賞 | |
| 岐阜大学 | | 助教について基本方針を策定、規則等改正手。①助教については、「修士以上又は専門職学位の資格を有する者」及び「同等の能力を有する者」とする採用基準を設けること。職務として、必要に応じ修士課程・博士前期課程を含めた教育及び研究の指導を行うことができること。また、経験・能力を考慮しつつ、若手人材育成の観点から管理運営への参加を推進する。②助手については、基本的には置かない。③現行の助手については、採用基準を弾力的に運用し、特別の事情がない限り助教に移行する | | | | |
| 静岡大学 | | | 学長特別裁量経費1.5億円を外部資金の獲得状況に応じて各部局に競争的に配分し、その一部を各部局の判断で、萌芽的な研究や若手研究者支援に充当 | | | |
| 浜松医科大学 | | | 若手の萌芽的研究育成のため9件、4,500千円を配分 | | | |
| 名古屋大学 | 高等研究院で、テニユア・トラック制度を導入。国際公募を実施し、15名を高等研究院の特任助教授、特任講師として選考・採用 | | ・高等研究院の若手萌芽的プロジェクトを新たに1件採択 ・名古屋大学学術振興基金等で優秀な若手研究者や大学院生の研究を支援 | | | |
| 愛知教育大学 | | 助教の授業負担の軽減 | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|-----------------|--|--|---|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | <p>・若手研究者に任期を付してプロジェクト等に教員等としての雇用を可能とする新たな特定有期雇用教職員等就業規則を制定。平成19年度から実施することに</p> <p>・テニユア制度の導入を、繊維学部にとどまらず、工学部・農学部も視野に入れて行う方向で検討</p> |
| | | 学内ポストドク制度を推進。奨励研究員制度で4名、アソシエイト研究員制度で16名の研究員を採用 | <p>・TA、SA等の教育サポート体制を拡充等</p> <p>・共通教育授業科目におけるTAは、前後期合計126科目に延べ140名配置。SAは前後期あわせて20科目に延べ26人配置</p> | 若手医師の育成のため、専門医となった後の、臨床研究、海外留学、指導能力向上等について附属病院全体でキャリアアップをサポート | |
| | | | <p>・RA制度採用者に、指導教員の下で、終了後のレポート、学位論文の質、学会発表、受賞、論文投稿及びRA終了後のレポート等によって研究遂行能力の検証を行い、さらに面談等によって必要な改善を措置</p> <p>・RA51名採用</p> <p>・TAを活用した授業は全体的には増加</p> <p>・学部及び大学院の情報教育、情報処理関係の演習、実習等の授業でTAの活用を検討し、一部授業でTAを配置</p> | コーディネーターを中心とした若手教員の科学研究費補助金申請書作成を支援 | |
| | | | プロジェクト研究でのRA71名採用。前年度比6名増 | | |
| | | <p>・COE研究担当人材としてポストドク研究員5名、産学連携推進研究員4名を補充</p> <p>・21世紀COEプログラム事業で、ポストドク研究員7名雇用</p> | <p>・COE研究担当人材としてRA14名を補充</p> <p>・21世紀COEプログラム事業で、大学院生をRAとして23名雇用</p> <p>・分子イメージング先端研究センターで、学部学生を研究補助者として参画させ、研究志向を育成することを目的としたジュニアリサーチアシスタント制度を整備</p> | 若手研究者の個別研究の学内研究発表会を開催し、研究指導と助言を実施 | |
| | | 21世紀COEプログラムで、ポストドク研究員109名を雇用 | 21世紀COEプログラムで、RA 388名を雇用 | 新任教員に科学研究費補助金への応募を推進・支援 | <p>・若手研究者や萌芽的研究、学際融合研究に一層重点をおいて助成するため、研究助成委員会を設置</p> <p>・助手等の若手研究者を育成対象の研究者と位置づけ、積極的な育成策をとることに</p> |
| | | | | | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|--------------|---------------------|---------------------|--|---|--|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 名古屋工 業大学 | | | 学内研究推進経費 の配分に当たり、若 手・基礎研究の分類 を設定。若手対象に 24件採択し、研究費 を重点配分 | | | |
| 豊橋技術 科学大学 | | | ・35歳未満の若手教 員の研究に対して助 成する若手教員支援 経費を実施 ・未来生存型先端技 術の開発とプロセス・ システムの構築を目 指す、40歳未満の若 手教員を対象として 未来技術流動研究セ ンター若手教員プロ ジェクトを実施 ・博士及び修士学生 を対象とした未来技 術流動研究センター 学生プロジェクト研究 助成を実施 | | | |
| 三重大学 | | | ・学部として育てたい 若手研究2件各2,000 千円の研究費を配分 ・若手研究プロジェクト 11件に、各50万円 の研究費を配分し研 究の推進を支援 | | | |
| 滋賀大学 | | | 経済学部で、奨学寄 附金により若手教員 を含む7名の個人研 究、共同研究及び海 外調査に対し総額 245万円を助成 | | 若手教員の研究支 援で、内地研究員の 選考に当たり、学位 取得を目的としたも のを優先的に考慮す るシステムを採用 | |
| 滋賀医科 大学 | | | ・学長裁量経費によ る若手研究者支援の ための公募型の助成 を実施し、8題、計 20,000千円支援 ・若手研究者を中心 とする自由な発想に 基づく創造的研究を 支援として、優れた 学位論文3件に対し 学長賞を授与 | | | |
| 京都大学 | | | ・本学に採用された ばかりの若手研究者 や、競争的資金の制 度上の問題から研究 費の獲得ができな かった研究者等を対 象として若手研究者 スタートアップ研究費 制度により、107件、 57,630千円支援 ・次世代開拓研究ユ ニットを設置。若手 研究者の支援体制を整 備 ・部局で、同窓会基 金や部局長のリー ダーシップ経費等に より独自の若手研究 者の研究支援を実施 | 21世紀COEプログラ ム、産学官連携研究 費、寄附金等多様な 財源により、博士取 得後研究者等の若 手研究者のオープン ラボ等研究環境の整 備等、部局において 育成・支援体制を整 備 | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|------------------------|---|--|--|--|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 プロジェクト研究員として25名採用 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 ・TAを教育支援者として各学科の実験、実習、製図科目、卒業研究、及び共通教育の演習、実験科目に配置。博士後期37名、実施総時間数1,373時間。博士前期582名、実施総時間数15,934時間 ・学習相談室に受付担当者等を配置し、そのサポートとして大学院の学生をTAとして18名配置 ・大学院生TA18名によるピアサポートシステムを構築し、先輩のいる学習室を開室 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 平成16年度に設けたプロジェクト研究所制度は、本学の教授又は助教授が研究代表者となり、分担者は、本学の教員、学外の研究者、ポスドクで構成。学外の研究者、ポスドクはプロジェクト研究員として雇用可能 | 助教への任期制の導入について検討 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 若手研究者及び大学院生の国際会議発表等に係る活動費を確保するため、研究戦略室ニュースを通じて研究助成財団等の公募情報等を発信 研究活動の活発化や国際会議発表等を奨励するため各種の説明会を開催 サバティカル制度の一環として若手研究者育成プログラムを実施し、若手教員を海外に派遣 | | TAの資質向上を図るための全学及び課程別研修を実施 | | TAの意識調査及び課程別の研修内容のアンケート調査、ティーチング・アシスタント対応の教員への意識についてアンケート調査を実施 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> TA制度の活用を推進 TAに対するFD研修を実施 | | 若手研究者の研究スペース確保について検討。若手研究者の研究スペースの確保に関する要項が承認 |
| | | | 経済学部で、RA12人採用 | | 創設予定の滋賀大学教育研究支援基金において、若手研究者の派遣事業を組み入れることに |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> TAとして博士課程44名、修士課程12名を、RAとして博士課程22名を採用 各講座の教員が教授方法の指導助言を行い、教材作成、試験監督、試験・レポート等の採点等の幅広い業務内容を経験させ、TAの質を向上 | 若手研究者の支援のための滋賀大シンポジウムを拡充し、新しい取組としてインターネット会議を開催 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 21世紀COEプログラム、産学官連携研究費、寄附金等多様な財源により、博士取得後研究者等の若手研究者の国際会議等への出席のための費用援助等、部局における育成・支援体制を整備 21世紀COEプログラム等により、大学院学生、博士取得後研究員、若手研究者を海外に派遣。大学院学生：延べ932名、博士取得後研究員：延べ451名、若手研究者：延べ461名 | <ul style="list-style-type: none"> 一部部局で、若手研究者の独創的な研究を支援する全国公募のリサーチフェロー制度を活用して優秀な博士研究員を採用 21世紀COEプログラム、産学官連携研究費、寄附金等多様な財源により、博士取得後研究者等の若手研究者の採用機会を拡大 | | | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|-------------|--|---------------------|--|--------------------|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 大阪大学 | 理学研究科等3部局 で、テニユア・トラック 制度に相当する雇用 を試行 | | | | | |
| 大阪外国 語大学 | | | | | | |
| 大阪教育 大学 | | | | | | |
| 兵庫教育 大学 | | | | | | |
| 神戸大学 | | | ・ユニークな若手研 究者育成に努める部 局に対し、若手研究 者育成支援経費を配 分。7件、計10,000千 円 ・採用済み若手研究 者5名に対し、特別に 研究予算を配分し、 研究の生産性を高め つつ育成する方針を 採用 | | | |
| 奈良教育 大学 | | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|--------------------------------------|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 ・TA業務を拡大するとともに、TAを拡充。延べ2,422名採用 ・多くの部局で、TA受け入れを博士前期課程にまで広げて、適任者を受け入れ ・RAや特任研究員として博士後期課程学生を延べ1,136名雇用 ・学位授与率の向上のため、リサーチアシスタント制を導入 ・TA、RAの質的向上のため、オリエンテーションやガイダンスを実施 | <ul style="list-style-type: none"> テニユア・トラック制度を検討 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 特別研究費Ⅱの募集要項においてRAについては積極的参画を促進 | <ul style="list-style-type: none"> 過去3年間のRAの研究への参画状況を取りまとめ |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 任期制の導入の具体的な方策を検討。平成19年度から新規に採用する助教は、任期制を導入することとする方針を決定 |
| | | | RA採用は1,837時間 | |
| | 国際協力研究科で、博士号取得者を学術推進研究員に採用し、海外調査の担当に | <ul style="list-style-type: none"> ・経済学研究科で、必修科目、コア科目及び情報関連科目に対してTAを重点的に配置 ・経営学研究科で、プロジェクト実習及びプロジェクト研究で、TAを各プロジェクトに参加させ、講義や演習を補完する体制に ・医学系研究科で、TA資格を持つ大学院生に、少人数教育及び体験型学習の指導等を担当させた ・全学共通教育部で、実験、実習に関わるすべての教育部会において年度当初にTAオリエンテーションを実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・科学研究費補助金の若手研究者スタートアップの公募説明会を実施 ・国際協力研究科で、研究科が発行するワーキング・ペーパーに若手研究者の研究業績も掲載し、学術雑誌等への掲載前の研究内容を公開 ・各若手研究者に対する教授・助教授の指導や共同研究の実施を通じて、高度な研究者の養成を推進 ・21世紀COEプログラムで、日本学術振興会特別研究員1名を受け入れ | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者を助教として採用することにより、教育能力の育成、経済的処遇の改善、研究に専念できる環境の整備をすること ・教育研究活性化支援経費を措置することで、若手研究者自立支援事業を新たに開始することに |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 大学院所属助教はすべて統一的な任期を付すことに |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------------|---------------------|---------------------|--|--------------------|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 奈良女子 大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費により、優れた研究を行う若手女性研究者に対し18件、総額400万円の研究支援を実施 ・21世紀COEプログラムにおいて、若手女性研究者5名に総額95万円の支援を実施 | | | |
| 和歌山大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・新たに若手研究枠を設け、さらに支援経費を増額 ・経済学部で、若手教員支援として、着任して3年以内の教員の研究費を増額 | | | |
| 鳥取大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> 学長経費に若手研究者の育成の活動費を設け、若手教員の教育研究活動を支援。48件、1,500万円の研究活動費を助成 | | | |
| 島根大学 | | | | | | |
| 岡山大学 | | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COEプログラムで、RA12名採用 ・研究を活性化させ学位取得の促進を計るべく、春期、秋期の二度に渡り、年度内に博士論文提出が見込める学生すべて(20名)に対してRAで採用。さらにCOE及び大学院教育イニシアティブ関連専攻を中心に、研究進捗状況を審査の上別途採用(21名)し採用枠を拡大 ・人間文化研究科で、RA41名採用。うち、COE関連等の専攻で、独自のRA雇用(21名)を実施。また、全学的見地からTA配置計画を策定し、教養教育科目においても積極的にTA制度を活用。304名採用 ・学生自らTAの自己評価を行い、TAに対する指導の強化を推 | | |
| | システム工学部で、科学研究費補助金「若手研究」申請資格に準じ、国際会議での研究発表経費を支援 | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・国際乾燥地農業研究センターで、ポストドクター等若手研究者の国際機関での研修を実施 ・乾燥地研究センターで、教職員、学生等を延べ116名を海外へ派遣。また、海外の研究提携機関に乾燥地科学者を志すポストドクター、大学院学生等を63人派遣 | <ul style="list-style-type: none"> ・中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとしてポストドクター7名を登録 ・乾燥地研究センターで、ポストドクター14名採用 ・VBLで、ポストドクター(プロジェクト研究員)4名採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・中国科学院水土保持研究所と実施中の研究の正式メンバーとして博士課程学生7名を登録 ・連合農学研究科で、RAを10名採用 ・乾燥地研究センターで、RA9名採用 ・TA延べ3,016人、RA延べ194人を採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・乾燥地研究センターで、国連大学、国外の研究所等と共同して共同修士号プログラムを実施するための協定を締結。学生2名の参加を決定 ・乾燥地研究センターは、国内外の乾燥地科学を志すポストドクター16名、大学院生39名、研究生2名を受け入れ ・医学部で、RA18名を受け入れ | 平成19年度から新設する助教の任期制については、新規雇用を対象に任期付雇用を拡げること |
| | | プロジェクト研究推進機構で、分野横断型の重点研究部門で優秀な若手研究者8名をポストドクとして雇用 | TAに関する新しい任用システムのもと、全部局及び教養教育において採用し、授業時間中及び時間外の教育補助業務を担当。339名 | | |
| 新技術センターへの入居者を募集し、大学発ベンチャー育成のため有望な若手研究者を優先的に入居 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外部講師を招聘し、若手教員対象の外部資金獲得セミナーを定期的開催 ・若手研究者の連携グループ作りに役立つ研究者カタログを発行 | <ul style="list-style-type: none"> ・共同研究で得た発明・特許などの成果を実用化・製品化するための具体的な方法として、ポストドク派遣の有効性について複数の地元企業と意見交換 ・若手研究者の財政支援の観点から平成19年度新設の学長裁量経費として配分する予算で財政支援を行うことに ・新たな競争的研究支援経費として、寄付金オーバーヘッドを活用した若手研究者への支援を決定 ・部局で、助教の再審査制度導入を検討 |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ② 若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | 57法人 | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------------|---------------------|------------------------------------|---|--------------------|------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | | |
| 広島大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・研究支援金の公募を行い、若手研究者支援型21件採択。9,503千円支援 ・各研究科で、部長裁量経費により若手研究者を支援 ・若手研究者育成支援経費としての助成金の公募、採択を行い、研究支援。24件採択 ・若手研究者助成金の公募、採択基準について、より重点的投資を行うための見直しを検討して資金配分を実施 | | | |
| 山口大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用された40歳未満の任期付きの助手を対象に、若手教員研究スタートアップの経費を措置 ・研究主体教員のうち独創的・萌芽的な研究を推進している若手教員を5名新たに認定。延べ15名。研究成果の公表に係る経費(1年目30万円、2年目以降20万円)を配分 | | | |
| 徳島大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者表彰要領を制定。資格要件は本学における研究歴が3年以上かつ年齢が40歳未満の者。4名決定、1人当たり1,000千円を配分 ・ソシオテクノサイエンス研究部で、若手教員プロジェクト7件を採択 | | | |
| 鳴門教育 大学 | | | | | | |
| 香川大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費による若手研究(萌芽研究)を公募・採択し、戦略的に予算配分 ・農学部で、科学研究費補助金の申請を行った40歳未満の若手教員に対して研究支援経費を支給 | | | |
| 愛媛大学 | | 平成19年度以降採用の助教は原則全員に任期制(5年)を導入することに | <ul style="list-style-type: none"> ・学長裁量経費で実施する研究開発支援経費に、応募資格に45歳までの年齢制限を設けて若手教員を優遇 ・医学系研究科で、若手研究者の研究支援として寄附金による研究科長裁量経費により2名に研究奨励賞(賞状・研究助成金100万円)を授与 ・研究開発支援経費の研究種目のうち、独創的な発想、意外性のある着想に基づく若手研究者の研究を支援する萌芽的研究に対し29件、4,100万円を採択 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|------------------------------|---|---|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・教養教育や専門教育の遠隔授業に授業補助者として、TAを延べ22名配置 ・リサーチアシスタント26名、研究員14名、COE研究員11名、COE研究支援員1名計80名 | 大学発ベンチャービジネスの起業化を一層推進するため、ポスドクプロジェクト研究を実施。採択件数7件 | |
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・TAに関する職務に関する調査を実施。TAの職務に応じた研修の在り方について検討 ・全助教に対し任期制を導入することに |
| | | | | | 助教制度の活用に向けて検討。得各部署ごとの助教の割合は25%を目指すことが望ましいなどの結論 |
| | | | TA実施要項により、TAの活用による適切かつ有効な教育支援を実施 | | 学校教育法改正により、新たに設けられた助教について、任期を5年とすることに |
| | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流センターを新設し、若手研究者・学生の交流、学会参加等を推進 ・学長裁量経費により若手研究者を海外に派遣 | | TA研修会を充実。各学部でもTA研修会を実施 | 研究機関研究員、COE研究員等を積極的に受入れるため、国際ワークショップやセミナー、研究交流会を開催するなどの方策を講じ、研究活性の高い若手研究者の確保を推進 | TA及びTA採用教員に対してアンケート調査を実施 |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|------------|---|---|--|---|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 九州大学 | | | 若手研究者自立的 研究環境整備促進 事業で、スーパース タープログラム学術 研究員(SSP)として 特任助教授を採用。 独自の研究スペース と研究資金を与え、 自立して独創的な研 究を推進する環境を 提供 | | | |
| 九州工業 大学 | | | 若手研究者によるプ ロジェクト研究を支援 | | | |
| 佐賀大学 | | | | | | |
| 長崎大学 | | | | | | |
| 熊本大学 | 大学院先導機構で、 テニユアトラック制 を導入。国際公募に よって優秀な研究者 を任期制助教として 招請 | ・大学院先導機構 で、国際公募によ って優秀な研究者を 任期制助教として招 請 ・平成19年4月以降 新規採用助教ポスト は、任期制ポストと して活用することを 原則。判断は部局に 委任。自然科学研 究科、薬学部等で、 任期制を導入するこ とに ・平成19年度から 任期付き助教に、任 期付助教スタートア ップ資金として年間 40万円を措置するこ とに | 科学研究費補助金 申請で不採択となっ た課題のうち審査評 点Aに該当する若 手教員21人に研究費 50万円又は30万円 をインセンティブと して付与 | 21世紀COEで、若 手研究者が自立的に 研究を推進すること のできるリエゾンラ ボを設置。44名の 若手研究者が国際 的な研究を推進 | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|---|--|--|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | 全学協力事業基金等により、若手研究者、学生等の海外渡航を継続支援 | | 全学統一的なTA雇用に関する指針として、ティーチング・アシスタント実施要項を改正。教育補助の明確化、TAに対する事前指導及び実績報告を義務化 | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用若手のための科研費申請に向けての説明会を開催 ・次世代研究スーパースター養成プログラムで、若手研究者の育成・自立の支援を開始 ・NEDOフェローを新たに3名受け入れ、合計7名の若手人材を育成 | 助教への任期制の導入は、各部局の判断によることに |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・RA経費を増額し、博士後期課程の大学院生の研究活動を支援 ・工学部で、TA経費は増大。数学、物理のいくつかの基礎科目において、TAの活用により学力の大幅な向上を確認 | <ul style="list-style-type: none"> 人材登用活性化制度を実施し、部局のポスト枠にかかわらず特に優れた業績を有する若手教員4名を昇格 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報工学部で、TA活用の適正度に関する質的な面からの評価について調査・検討を開始 ・各研究科で、TAの活用状況を調査・検討した結果、TAは有効に活用され、十分に教育効果を発揮していることを確認 ・研究戦略経費に関して、予算の半額程度を若手研究者や重点研究への支援とする方針を決定 |
| | 国際交流基金を創設し、若手研究者等の国外派遣助成事業9件を支援 | 全学的に取り組む重点研究プロジェクトに対し、学長経費(ポストドクター雇用経費)による任期制博士研究員2名を引き続き配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・部局の特性に応じて538人のTAを有効に配置 ・ティーチングアシスタント運用要領を制定 ・博士課程大学院生の中から、RA79名、TA79名採用 | | <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度から、科学研究費補助金不採択となった若手研究者に対し、研究の支援として、研究支援経費を充当することに ・TAの活動状況調査を実施 |
| | | 21世紀COEプログラム、大学院教育イニシアティブ等の経費によりポストドクの雇用を継続。44名雇用 | <ul style="list-style-type: none"> ・医歯薬学総合研究科で、PBL授業のTAに対して講習会への参加を義務付け ・生産科学研究科で、TAに対するFDを実施し、TAによるより充実した助言・相談・支援体制を強化 ・生産科学研究科、医歯薬学総合研究科を中心に大学院生をRAとして雇用することを推進し、重要な研究支援者として有効に活用 ・TA採用方針を明確化。TA配置科目と採用数を調整するシステムを構築 ・TAのFDマニュアルを作成 ・全学部で、TAによる教育補助を継続 | <ul style="list-style-type: none"> 競争的外部資金獲得において若手研究者に対し熟練教員による親身な助言を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な若手研究者を研究リーダーとして育成するためのテニュア・トラック制度等について、問題点の抽出・課題への対処案等を検討し、学長に提言 ・重点研究課題にテニュア・トラック制度を導入することを検討。テニュア・トラック制度導入における企画・立案等を推進 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者海外派遣制度により長期1名を米国に、短期1名を英国に派遣 ・間接経費等の一定額を、若手研究者海外派遣経費等に配分 | | TA制度を活用 | | <ul style="list-style-type: none"> ・TAの運用に関する他大学等の実績と優れた実践例、並びにTAの研修制度について調査研究を実施 ・自然科学研究科、薬学部等で、任期制を導入することに |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|-------------------|---------------------|--------------------------------|--|---|--|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 大分大学 | | | 学長裁量経費で新た に若手研究者萌芽研 究支援プログラムを 設定 | 若手研究者による研 究等のために工学部 機械・電気工学研究 棟を全学的な共用研 究室として整備 | | |
| 宮崎大学 | | 工学部、農学部で、 新規採用助教に任期 制を導入 | 若手研究者の特色あ る研究支援採択方法 に基づき、研究費を 配分 | | | |
| 鹿児島大 学 | | | ・学長裁量経費に若 手研究者(40歳未満 の助教授以下)支援 事業を設定。23件、 総額18,500千円を重 点配分し、研究を支 援 ・科学研究費補助金 未採択者のA評価者 に対する支援を設 け、87件、8,435千円 を配分し、若手教員 の研究意欲を醸成 ・若手教員の研究支 援として、法文学部、 工学部、水産学部で 部局長裁量経費の 重点配分、歯学部で 特別支援基金を実施 | 若手教員の研究支 援として、工学部で 実験スペースを優先 的に配分 | 若手教員の研究支 援として、農学部で 運営業務を軽減 | |
| 鹿屋体育 大学 | | | | | | |
| 琉球大学 | | | 21世紀COEプログラ ムで、37歳以下の若 手研究者や大学院 博士後期課程の学 生向けに公募研究を 行ない、43名、総額 約1,300万円の研究 費を支援 | | 21世紀COEプログラ ムで、若手研究者の 基盤的研究を引き続 き支援 | |
| 政策研究 大学院大 学 | | | | | | |
| 総合研究 大学院大 | | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|--|---|---|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | | | 各学部におけるTAの研修方法等を改善 | 科学研究費補助金獲得のため若手研究者への調査作成指導を実施 | |
| | | | ・医学系研究科で、特別リサーチ・アシスタント(SRA)を設置 ・医学系研究科、現工学研究科で、RAを雇用 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・科学研究費、奨学寄附金等により、大学院学生137名を国際学会等に派遣 ・理学部18名、工学部42名、医学研究科で6名、医歯学総合研究科で43名、農学部2名、水産学部19名を派遣 ・連合農学研究科で、国際学会での発表や学会賞を受賞する学生10名に研究支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・各部局等で、外部資金等を活用してプロジェクト研究員、支援者を採用 ・フロンティアサイエンス研究推進センターで、研究プロジェクトにおいてプロジェクト研究員4名、研究支援者3名採用 ・産学官連携推進機構VB部門で、研究プロジェクトにおいてプロジェクト研究員4名、研究支援者1名雇用 ・学部生対象の演習、実習科目に、大学院生をTAとして採用。延べ744名 | <ul style="list-style-type: none"> ・各部局等で、RAを採用 ・フロンティアサイエンス研究推進センターで、研究プロジェクトにおいてRA9名採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・若手教員(40歳以下)に対する研究環境の現況と意向に関する調査を実施 ・任期付教員について、教育、研究、社会貢献、国際交流及び管理運営等に関する業務審査を行い、任期のない教員に移行できる制度を導入することに ・平成19年4月から改正される大学の教員等の任期に関する法律に則り、新規採用助教に原則任期制を導入することに | |
| | | | TAに対する研修は、担当教員が必要に応じ個別に指導 | | 学校教育法改正に基づく助教の配置に伴い、助手から助教に移行する全教員に任期制(5年)を導入することに。また、期間を定めて行うプロジェクト教育研究を行うために新規雇用される教員に任期制を導入 |
| | 海外6か国7名の若手研究者を集め、国際サマープログラムを実施。COE若手研究員との活発な研究交流を展開。さらに、国際シンポジウムを開催し、若手研究者育成を推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・各学部、研究センターで、博士研究員(オーバードクター)を受け入れるための独自の規程等を整備 ・各部局で、ポストドクターの任用を推進 ・熱帯生物圏研究センター、遺伝子実験センターで、競争的資金によって各2名のポストドクターを採用 ・21世紀COEプログラムで、ポストドクター8名をCOE研究 | 各部局等で、積極的にTA、RAを活用。RA137名、TA326名採用 | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・RAは、学内予算に加え外部資金により年間960千円の予算を確保し、3名採用 ・TAについて、1,500千円の学内予算を確保し、3名採用 | 若手研究者を中心に実施していた研究準備ユニットを正規のリサーチ・ユニットに | 内外の優れた若手研究者の育成を図るため、研究助手を創設。平成19年度より運用を開始 |
| | | | 先導科学研究科で、RA制度を導入。7名 | | |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ② 若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|---------------------------|--|--------------------------------|---|--|---|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ペースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 北陸先端 科学技術 大学院大 学 | テニユア制の導入等 を内容とする科学技 術振興調整費「若手 研究者の自立的研 究環境整備促進事 業」で、国内外から優 秀な若手講師8名を 採用 | 助教が積極的に教育 活動に参画できる体 制を整備 | ・助手の新しい研究 の立ち上げ及び積極 的な研究展開を支援 するため、学長裁量 経費によって助手研 究促進経費を配分。 34件、総額2,200万 円 ・科学技術振興調整 費「若手研究者の自 立的な研究環境整備 促進事業」により採 用となった講師8人 に対し、スタートア ップ資金として学長 裁量経費から1人当 たり1,000万円を配 分 | ・科学技術振興調整 費「若手研究者の自 立的な研究環境整備 促進事業」により採 用となった講師8人 に対し、研究スペース を提供のほか、学外 有識者から研究等 について助言を得る 機会を設定 | ・科学技術振興調整 費「若手研究者の自 立的な研究環境整備 促進事業」により採 用となった講師8人 に対し、学外有識者 から研究等について 助言を得る機会を 設定 | |
| 奈良先端 科学技術 大学院大 学 | | | 重点戦略経費や本 学支援財団経費を活 用し、若手研究者の 自律的な研究テーマ や融合領域研究につ いて学内募集を行 い、若手研究者の研 究支援を実施 | | | |
| 人間文化 研究機構 | | | | | | |
| 自然科学 研究機構 | | | 生理学研究所で、共 同利用研究を担う新 任若手研究者に共通 機器購入の補助によ り支援。また、研究が 予想以上に進展した 若手研究者に対して 研究費支援を実施 | | | |
| 高エネル ギー加速器 研究所 | | | | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | ⑨ 準備・検討段階の取組 | |
|---|---|---|--|--|---|
| <p>・研究開発部門・マネジメント部門への就職を支援するため、学内進路説明会等においてインターンシップの周知を実施。23名の学生が参加。</p> <p>・学生にISPベンチャー企業フェアへの積極的な参加を呼びかけ</p> <p>・ベンチャー企業の立ち上げを見据えた就職ガイダンスとして、ISPベンチャー企業ガイダンスを実施</p> | | <p>RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備</p> <p>・教員の任期制により、平均年齢の若い教育研究組織を維持することに努力。若手研究者採用実績：助教授4名、助手10名</p> <p>・高信頼システム技術に係る研究拠点の形成に向けた研究プロジェクトに、PD7名と博士後期課程の学生10名をOJTとして雇用</p> <p>・VBLで、非常勤研究員(ポスドク)4名任用</p> | <p>RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備</p> <p>・TAは、前年度比5%増の予算を確保し、博士後期課程学生合計114名採用</p> <p>・RA取扱要項、LA取扱要項に基づき、RA43名、LA5名採用</p> | <p>その他の若手研究者の自立支援に係る取組</p> <p>・科学研究費補助金の募集に際し、若手研究者の応募サポートとして、希望者に副学長が直接研究計画調書の内容を確認</p> <p>・ポスドク研究員13名受入れ</p> | <p>・先端融合領域研究院の創設を決定(平成19年4月1日設置)。若手教員を対象として学内公募で採択される独創的・挑戦的な研究を奨励するための研究班を設置するなど、院長たる学長の主導のもと全学的な研究活動の活性化を推進・支援する拠点としての役割を担当</p> <p>・教員の任期に関する取扱いについては、テニユア制導入を柱とした全体的な見直しを実施</p> <p>・テニユア審査の在り方等について具体的な検討を実施</p> |
| | <p>21世紀COEプログラム等を活用し、若手研究者の国際活動の支援を実施</p> | <p>業績評価に基づいた特任教員制度により優れた若手研究者8名を採用</p> | <p>博士後期課程学生を中心にTAとして採用し、学生に「教える」能力を養成する機会を創出。採用人数318名、実績額91,253千円</p> | <p>・教授及び助教授は、優秀な若手教員を採用することとし、従前から教員の平均年齢の抑制を実施</p> <p>・年俸制を基礎とする特任教員制度を活用して積極的に若手教員を登用</p> | |
| | | | | | <p>平成19年4月以降新規採用助教すべて任期を付すことに</p> |
| | | <p>・各機関において、ポスドクトラル・フェローを270人採用し、若手研究者の育成に努力</p> <p>・各種ポスドクトラル・フェローシップを整備</p> | <p>RA204名採用</p> | <p>・大型シミュレーション研究、基礎プラズマ科学研究で、講座等を実施し、若手研究者・大学院学生の育成を推進</p> <p>・外部資金の公募等に関する説明会を開催する等科学研究費補助金等外部資金の獲得に向け若手研究者を支援</p> <p>・基礎生物学研究所、生理学研究所で、若手研究者養成のため、トレーニングコースを開催</p> <p>・核融合科学研究所で、特別共同利用研究員を公募するにあたり、工学系・理学系研究科を持つ全国の国公立大学に対して案内書を配付し全国の大学から広く研究員を受け入れ、若手研究者に対する研究支援を強化</p> | <p>・機構内の若手研究者の育成について国際活動調査を実施し、その結果をホームページに公表。さらに、分析と検討を行い、事務支援体制の整備に関する強化計画を取りまとめ</p> <p>・ポスドクトラル・フェローの進路先について調査</p> |
| <p>日米科学技術協力事業、拠点大学交流事業等、国際共同研究に参加する大学院学生を積極的に海外に派遣。72名</p> | | <p>年俸制任期付き常勤教員である博士研究員の雇用制度により10件公募</p> | <p>連携大学院で、RA69名が活動</p> | | <p>機構の若手研究者等育成を目的とした長期海外派遣制度を新しく設けることについて検討</p> |

平成18事業年度【若手研究者の自立支援】

| 大学名 | ① テニユア・トラック 制の導入 | ②若手研究者の助 教ポストの確保 | ③ 若手研究者の活躍の場の整備 | | | ⑤ ポストドクターの 研究職以外の進路も 含めたキャリアサ ポート |
|---------------------|---------------------|---------------------|---|--------------------|-------------------------------------|--|
| | | | 若手研究者の研究 費等助成及び助成制 度の整備 | 若手研究者研究ス ベースの確保 | 57法人 その他の若手研究者 の研究支援体制の 整備 | |
| 情報・シス テム研究機 構 | | | 遺伝研で、新設の新 分野創造センター に、初年度スタート アップ経費700万円、 研究費年間600万 円、ポストク経費を用 意して若手助教授2 名を採用 | | | |

| ⑥ 若手研究者が民間企業等と接する機会の充実 | ⑦ 若手研究者の国際経験の充実 | ⑧ その他の若手研究者の自立支援に係る67法人 | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------|---|---|----------------------|--|--|
| | | RA、TA等学生を除く若手研究者の採用及び採用制度の整備 | RA、TA等学生の採用及び採用制度の整備 | その他の若手研究者の自立支援に係る取組 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・情報研で、独自の在外派遣研究員制度等により2名の若手研究者を海外研究機関に派遣 ・統数研で、外部資金等により若手研究者24名を海外に派遣 ・遺伝研で、若手研究者の海外派遣を推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・融合研究を推進するため、ポストドクトラル・フェロー24人を含む29名の融合プロジェクト研究員を雇用 ・遺伝研で、博士研究員としてプロジェクト研究員20名採用。新設の新分野創造センターに任期付き若手研究者4名採用 | | <ul style="list-style-type: none"> ・極地研で、ポストドクトラル・フェロー等の非常勤研究員の南極観測事業への参加を実現するとともに、引き続き拡大を検討 ・情報研、統数研で、遺伝研で、各種講座開講等を通して、若手社会人、大学院生、若手研究者を養成 ・日本学術振興会外国人特別研究員9名、ポストドク相当非常勤研究員186名を受け入れ ・情報研で、国際交流協定(MOU)に基づく研究交流プログラムの一環としてインターンシップ生31名受け入れ ・国立遺伝学研究所で、非常に優れた若手研究者による新分野創造研究活動を支援するため、助教授と博士研究員のペア | <ul style="list-style-type: none"> ・極地研で、ポストドク、研究支援員等特定プロジェクト研究員の雇用について、引き続き条件の改善策を検討するとともに、南極観測事業への参加の方策について検討 ・国際的研究者の育成を目的にした若手研究者の海外派遣を推進する施策を検討 |

6. 3 人材の流動性の向上

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------|---|---|-----------------------|----------------------------------|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 小計 | 69法人 | 45法人 | 5法人 | 10法人 |
| 北海道大学 | スラブ研究センター講師、大学病院助手、理学研究科助教授及び法学研究科教授の4名を任期を付して採用 | | | |
| 北海道教育大学 | 任期制による教育委員会との人事交流等を実施するため、教育委員会との人事交流による教員の選考等に関する要項を制定 | | | |
| 室蘭工業大学 | 教員の任期制導入にあたっての基本的な考え方をとりまとめ。これに基づき附属のセンター等及び学長枠の教員、外部資金を活用した教員に任期制を導入、運用開始 | 教員採用は公募を原則。研究者人材データベースに登録するとともに、本学のホームページにも掲載 | | 学長枠定員として任期5年、1回に限りの再任可の任期付き教員を設定 |
| 帯広畜産大学 | ・5名を任期制により採用 ・教員の理事就任に伴う補充人事については任期制を導入 ・畜産衛生学専攻で、任期制により助手3名を採用 ・地域共同研究センター教授に任期制を導入 | 教員採用は公募を原則 | | |
| 旭川医科大学 | | | | |
| 北見工業大学 | 全部門の新規採用人事に任期制を導入。同時に、同意が得られた現職者にもこの制度を適用可能に。その結果50%以上の教員に任期制を適用 | | | |
| 弘前大学 | | ・教職員採用は原則公募制。教員採用で公募による者は22名(全採用人数の40%) ・公募情報は、ホームページに教員公募情報を掲載 | | |
| 岩手大学 | | ・科学技術振興事業団の研究者人材データベースJREC-INのほか、本学ホームページ等に掲載して公募 ・学外に対し、各部局で公募を科学技術振興機構JREC-IN等で公表する際に選考過程を明示 | | |
| 東北大学 | | 文学研究科等21部局で、公募情報のホームページ等への掲載に関する基本方針を策定し、ホームページ等に掲載 | 就業規則に任期制教員への年俸制の導入を規定 | |
| 宮城教育大学 | | 定年退職者等の後任補充に伴う教員の採用8件全て公募。(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース及び本学ホームページでも公募 | | |
| 秋田大学 | 教育文化学部、工学資源学部の一部の講座及びベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、評価センターにおいて任期制を導入 | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|----------------------|---|
| 1法人 | 11法人 | 42法人 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・研究科等の任期制導入検討状況を調査 ・新たな助教職の任期制の導入を検討 ・専任病院長が十分な任期を確保できる任期・再任方法等を検討 ・公募制について、研究科等における公募の実施状況や、公募によらない選考を行っている場合には、その理由等について調査し、とりまとめ |
| | | |
| | | |
| | | 任期制の導入について検討 |
| | | 教員任期制導入が了承され、具体的な再任基準に基づく規程の素案を検討 |
| | | |
| | | 医学部で、教員任期制実施に向けて評価方法を再検討し、医学部教員任期制実施要項を見直し |
| | | |
| | 理学研究科等8部局で教員選考過程を開示 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員選考過程の透明性確保のための基本方針、公募応募者からの情報開示請求等に対する対応策に必要な準備等を実施 ・教員採用公募情報を、ホームページあるいは国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に掲載するために必要な準備等を実施 ・任期制の趣旨を踏まえ、研究環境・給与面における優遇措置及び管理運営業務の負担軽減に関する基本方針を検討 ・各研究科・研究所等で、教員採用に関する任期制導入等について検討。結果を踏まえ、教員の任期付き採用とその運用のために必要な準備等を実施。法学研究科等19部局で基本方針を策定し、任期制の導入等機動的な教員採用の準備を |
| | | |
| | | 東北地区国立大学における教員の任期制の実施状況を調査し、指針策定を検討 |

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|---|--|--|--|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 山形大学 | ・医学部及び医学部附属病院で、教員の任期に関する規則に基づき、全教員に対して任期制を導入 ・教員に任期制を導入し、効果的な運用を実施 | ・教員選考基準に基づき、全学部と教員選考のあった2つの学内共同教育研究施設で公募を実施 ・インターネットを活用した公募先の拡大を推進 | | |
| 福島大学 | | 公募要件を緩和 | | |
| 茨城大学 | 任期付教員3人採用 | | | |
| 筑波大学 | 任期制の拡大を推進 | 公募制による教員人事を徹底 | | |
| 宇都宮大学 | ・任期法に基づく教員を、工学部で1名、地域共同研究センターで1名、遺伝子実験施設で1名、総合情報処理センターで1名採用。教員全採用数の31% ・労基法に基づく有期労働契約による教員を、工学部で3名、キャリア教育の推進を主に担当する教員を学務部で1名採用 | | | |
| 埼玉大学 | ・任期制を適切に導入するなどの基本方針を策定 ・制定した教員選考基準に沿って、教員の任期に関する規則を改正し、任期制を採用できる学部等を増加 | 一般公募制を原則とするなどの基本方針を策定 | | |
| 千葉大学 | | | | |
| 東京大学 | 各部署の教育研究活動、業務運営活動に応じた多面的で多様な任期制の活用を図り、8部署、42の職で新たに任期制を導入 | | | |
| 東京医科歯科大学 | ・本年度から、全学的に任期制を導入。本年度以降採用された者は、全員に同制度を導入。既に全教員の90%強の同意を取得済み ・保健衛生学研究科で、教員任期制の導入とその評価基準を策定 | 医歯学総合研究科歯学系教員(分野責任者を除く全員)の教育・研究・臨床に関する平成15年度の業績評価を実施し、公募選考への客観的指標として提供 | | |
| 東京外国語大学 | | 地域・国際講座、国際協力特化コース、大学院国際文化講座教授、大学院平和構築・紛争予防講座講師、大学院言語教育学講座教授、AA講師を公募で選考 | | |
| 東京学芸大学 | 新たに設置した附属学校運営参事は2年任期の特任教授に | | | |
| 東京農工大学 | ・生物システム応用科学教育部で、全助手ポストを任期制ポストとして拡充 ・農学教育部で、全助手ポストを任期制ポストとして拡充することを規定化 | | | |
| 東京芸術大学 | ・学部学科等の特性に応じた任期制を規制化し実施。全大学教員のうち任期付教員の割合は56.9%。 ・一部の学科等で、任期制を導入するため規則を改正 | 採用は、原則公募 | | |
| 東京工業大学 | ・任期制導入・実施部署は全体の45.8% ・任期付教員は81人で、全体の7.29% | | 任期付教員の給与面における優遇措置として任期付教員特別手当を新設。月額教授20,000円、助教授・講師30,000円、助手40,000円 | 任期制の期間のガイドラインを制定。当初の任期10年以内、再任の回数2回以内、再任の任期5年以内。また、各部署等で、ガイドライン範囲内で実状に応じて期間を設定 |
| 東京海洋大学 | 学長裁量定員で任用される教員は、任期付き | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|---|
| | | 教員の任期に関する規則を新たに制定。各部署が任期制導入を検討するための基盤整備を実施 |
| | 特定教員に対する毎年5%の定員流動化を導入と、それを戦略的・重点的配置及び効率化の財源に充てる新たな定員管理方式を導入 | |
| | | 特任研究員等の制度の導入について、任期付教員の実態等を点検し検討 |
| | | 教育学部では、県・市からの現職教員の任期付き採用を検討 |
| | | 研究センターや先端的な研究分野で、任期制導入を検討 |
| | | |
| | 学長流動化分人員6名の拠出を各部署に求め、拠出された定員を全学的な観点から必要とされる分野に充填 | ・AA研で、任期付きポストの具体的な計画を検討。国内客員研究員(任期1年)枠の設置の可能性等を検討 ・大学院地域文化研究科で、任期付きポストのあり方について検討。助手ポストは当面凍結、助教授ポストは、検討継続 ・流動化分人員の活用等長期的な人事計画策定を着手 |
| | | 農学教育部・農学部で、助手の任期制導入について検討 |
| | 教員の採用及び昇任等に関する選考要項を制定 | 任期の更新時における評価制度として、学部等の特性に応じた、教育、研究、学内運営、社会貢献等の多面的に評価できる評価制度を学部ごとに作成することとして検討 |
| | | |
| | | 教員の任期制の拡大を検討 |

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|---|--|------|---------------------|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| お茶の水女子大学 | <ul style="list-style-type: none"> 従来の教授、助教授、講師、助手のほかに、授業のみを担当するなど特定の業務を担う講師、研究専念義務のみを負うリサーチフェロー(博士号取得者を対象)、研究教育を補助するアソシエイトフェロー(研究教育を補助できる技能、知識を持つ者を対象)の職種を新設し、すべて任期付き。採用人数は、講師7名、リサーチフェロー4名、アソシエイトフェロー1名。リサーチフェローは3年、アソシエイトフェローは1年の任期付き 比較日本学研究センターで、3年任期付きで外国人助教授1名採用 語学関係外国人教員1名の採用では、2年任期付き 新規採用の講師は、全員任期付き | | | |
| 電気通信大学 | <p>教員の選考にあたっては、助手の任期制を拡大するよう努めるなどを内容とする教員人事の基本方針を策定</p> | <p>教員の選考にあたっては、原則、公募制によるものとする、優れた人材の確保に努力するとともに、人事の透明性、公平性を確保するなど内容をとする教員人事の基本方針を策定</p> | | |
| 一橋大学 | <ul style="list-style-type: none"> 就業規則に任期付き採用制を明記 任期付採用制等を活用して博士学位取得者を視野に入れたジュニアフェロー制度の導入を整備 外国語教育のために外国人の任期付教員を採用。2名 | | | |
| 横浜国立大学 | | <ul style="list-style-type: none"> 教員採用53名中公募採用は29名 公募要項のフォーマットを統一し、ホームページで情報を公開 | | |
| 新潟大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期制を導入しているポストは、引き続き任期制を適用。医歯学総合病院、脳研究所の全ての教員ポストに任期制を導入。共通基盤センター群、他の学系等でも、任期制導入を推進 任期制ポスト数は前年度比206ポスト増、任期制職員の在職者に占める割合は17.7%増 | <p>公募制を基本に教員を選考。公募による採用者の割合は前年度比32.2%増、平成16年度公募採用率は88.9%</p> | | |
| 長岡技術科学大学 | <ul style="list-style-type: none"> 学長裁量教員人事の学内配置ポストとして、教育・研究の拠点(COE)となる機械系及び化学系に教授各1(任期3年)を増員 センター教員の任期を見直し、COEプロジェクトに採用する教員をすべての職で5年任期に 2センターの助手の任期制導入を決定 | | | |
| 上越教育大学 | <ul style="list-style-type: none"> 学校現場における教育経験を有する者を一定の任期を付して教員に採用する制度を整備 学長特別補佐を3年の任期で3人採用 | | | |
| 金沢大学 | <ul style="list-style-type: none"> 学長裁量の人員枠を活用して、時限的性格を持つプロジェクト等で雇用する教員については、原則任期制を適用する方針 学際科学実験センターの特定研究プロジェクトポストを新たに5年の任期制に 医学部保健学科及びがん研究所の全ポスト、医学系研究科・医学部附属病院の助手ポストに、教員任期制を導入済み | | | |
| 福井大学 | <p>本年度4月以降採用する医学科及び医学部附属病院全ての助手及び高エネルギー医学研究センターの生体イメージング部門の全ての助手を任期制とするなど、適用範囲を拡大。任期制助手は27名(全助手の21.6%)</p> | <p>教員採用は、原則、関係大学・高専・研究機関・人材データベースJREC-INに公募</p> | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|---|
| | | |
| | | <p>・任期制の拡充を検討。若手教員のみならず全学裁量による戦略的新構想やプロジェクト等のため登用する教員については、任期制を適用することを検討</p> <p>・教職員の昇進について厳正かつ公正な評価を行うため、教育、研究、社会貢献、管理運営の4領域の活動成果を収集し、適切な評価を行うことのできる教員基本データベースシステムの構築を推進</p> |
| | | |
| | | |
| | <p>第Ⅰ期中期計画期間中に教員定員90人の流動化を図る計画。平成16年度は、超域研究機構2人、入学センター1人、保健管理センター1人、大学院実務法学研究科5人、管理部門2人の計11人を流動定員から配置</p> | <p>・教育研究組織間の流動性を高めるため、評価センターを設置し、個人業績収集システムを構築して、業績評価及び業務提案の先進性等の評価の在り方について検討開始</p> <p>・医歯学総合病院の経営の効率化と診療体制の整備として、特に看護師の円滑な人材確保を図るため有期雇用職員制(任期付職員制)</p> |
| | | |
| | | |
| | | <p>教員の任期制適用者の処遇改善方策を策定のため、他の国立大学の任期制適用職員の処遇改善状況に関し調査。継続して検討</p> |
| | | <p>・全学的な教員の任期制の具体案を継続検討</p> <p>・医学部で、全教員の任期制の導入方策等について検討開始</p> |

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|--|----------------------|---|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 山梨大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・任期付き教員の採用は制度化済み。医学部附属病院等で活用 ・医学部で、新規採用教員及び在職教員について任期制の拡大を推進 ・教育実践総合センター教員の新規採用で任期制を導入 ・外部資金による有期雇用制度を創設。外部資金による研究員等の採用を、日々雇用非常勤職員から原則常勤職員と同等の条件で雇用することが可能に。クリーンエネルギー研究センターの研究プロジェクトにおいて民間企業から特任教授1名、外国から特任教授1名、特任助教授1名、知的財産経営戦略本部に知的財産ディレクター、知的財産マネージャー2名を採用 | | | |
| 信州大学 | 正規職員の有期雇用(任期制)の全職種への導入及び有期雇用教員としての特任教授、教育特任教授の導入を推進 | | | |
| 岐阜大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・人獣感染症防御研究センターの助教授及び助手に任期制を導入 ・流域圏科学研究センターのCOEプロジェクト担当助教授に任期制を導入 | | | |
| 静岡大学 | 4学部、1研究所、2研究科、3学内共同教育研究施設において任期制を実施 | 本年度教員採用は、原則公募で実施 | | |
| 浜松医科大学 | 全学的に助手の任期制を導入 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・教員再任審査の項目として教育業績の評価基準を定め、学内規則として制定 ・教員再任規程等を制定し、任期満了となる教員の再任審査を実施 ・教員の任期制を実施する過程で、業績の評価をして再任・非再任を決定することとし、その評価項目を学内規則として制定 |
| 名古屋大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・3部局で、新たな任期制ポストを導入 ・医学系部局の教員の半数近くが任期制を選択。任期付教員数は109名増の125名 ・病院助手(任期1年、更新2回、年俸制)のポストを新設 | 公募による研究者採用を推進 | 若手研究者の年俸制による任期付正職員としての採用を導入 | |
| 愛知教育大学 | 学部・大学院教育に関わる研究・開発・研修に専念できる教員(併任、任期付)で構成される21世紀教育創造センターを設置 | | | |
| 名古屋工業大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・テクノイノベーションセンターの助教授1名を任期付きで採用 ・留学生センターの助教授1ポストを任期付きに ・プロジェクト研究員の取扱いに関する規程を制定。学外の研究者、博士の学位を有する者を任期付職員又は非常勤職員として採用可能に | 公募を推進。人事案件41件中21件で実施 | | |
| 豊橋技術科学大学 | 助教授1名を民間からの在籍出向により任期付きで採用 | 23名の採用等のうち14名を公募採用 | | |
| 三重大学 | 医学部附属病院診療科の科長、主任診療科長及び副科長選考に関する申合せ及び医学部附属病院中央診療施設等の部長等及び副部長等選考に関する申合せを制定し、任期1年の任期制を導入 | 看護部長・副部長の公募制を導入 | 医学部で、任期制個人評価資料収集WGを設置し、本格的に業績評価システムの運用を開始 | |
| 滋賀大学 | | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|--|--|
| | | 任期制の在り方について検討開始 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・職員任免規程の一部改正により、労働基準法第14条に規定する契約期間を定めて採用できる制度を準備 ・教員の任期制の導入について検討を行い、中間報告及び提言をとりまとめ |
| | | |
| | | |
| | COE 拠点形成活動を支援のため、流動教員任命により授業担当や管理運営実務を免除または大幅に軽減することで研究時間を確保 | 外部資金による任期付教員の採用について検討。年俸制を含めた制度設計を実施 |
| | | |
| | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・他の国立大学法人及び本学の任期制の導入状況の検討を開始 ・任期制及び公募制の在り方等について検討を開始 |
| | | |
| | | <p>基本的目標を達成するためのプロジェクト型研究に限定して任期制を導入することを決定。経済学部、教育学部、環境総合研究センターで、任期制を導入することに</p> |

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|---|---|---|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 滋賀医科大学 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の任期制に関する規程を制定 全教員に対し任期制を導入 平成17年度からの全教員に対する任期制の実施について全教員に同意書を配付 | <ul style="list-style-type: none"> 開学以来実施している教員公募制度を開学以来実施 公募件数は、教授5件、助教授4件、講師3件 副看護部長・看護部長を公募制で選抜 | | <ul style="list-style-type: none"> 分子神経科学研究センター、MR医学総合研究センター、動物生命科学センターで、各センター運営上必要とする再任に関する事項を規程 全面的な教員任期制導入に伴い、再任時における業績評価方法等として、スクリーニング方式の適用、教育、研究、診療及び運営貢献の4つの評価項目を制定 教員任期制に係る業績評価方法等の取扱において、再審査権の保証を明示し手続きを制定 |
| 京都大学 | 特別教育研究経費等により任期を付して教授・助教授・講師・助手を雇用し、当該資金に係る特定のプログラム等に関連した教育研究に従事させる特定有期雇用教員制度 | | | |
| 京都教育大学 | 新たに任期付きの特任教員枠を設定 | | | |
| 京都工芸繊維大学 | 特任教授制度を整備 | | | |
| 大阪大学 | <ul style="list-style-type: none"> 人間科学研究科等11部局で、部分的に教員の任期制を導入 既に任期制を導入している医学系研究科、国際公共政策研究科、言語文化研究科、微生物病研究所、産業科学研究所、蛋白質研究所、接合科学研究所、サイバーメディアセンターで、円滑に実施 文学研究科、人間科学研究科及び工学研究科で、新たに任期制を導入 工学研究科で、助教授以下全職種で任期制を導入 外部資金で常勤教員を雇用する制度を設け、任期制に | 医学系研究科等数部局で、全教員人事を公募制で実施 | <ul style="list-style-type: none"> 任期付教職員育児・介護休業等に関する規程を整備 任期付教職員に対する年俸制を導入 | |
| 大阪外国語大学 | 外国人招へい教員制度に任期制を適用 | | | |
| 大阪教育大学 | | 公募は、科学技術振興事業団への掲載依頼とともに、大学ホームページにも掲載。このほか、全国国公立大学や都道府県教育委員会、政令都市教育委員会、都道府県教育センターへも公募情報を送付 | | |
| 兵庫教育大学 | 教員の任期に関する規定を改正 | | | |
| 神戸大学 | <ul style="list-style-type: none"> 法学研究科の一部で、任期制を実施 医学部附属病院で、非常勤看護師や非常勤臨床工学技士の任期付き常勤化を可能とする制度を整備 | <ul style="list-style-type: none"> 自然科学研究科全専攻で、公募制を導入 国際文化学部、工学部、農学部、法学研究科、経済学研究科、経営学研究科、経済経営研究所、国際協力研究科で、公募制による採用を実施 | | 医学研究科で、再任審査に必要な業績評価法を確立し、再任審査制度案を作成 |
| 奈良教育大学 | | <ul style="list-style-type: none"> 教員の公募は、本学のホームページに掲載するとともに、科学技術振興機構のホームページにも掲載。さらに、電子メールを活用し、国公立大学及び関係団体のホームページのwebmasterあてに送信 助手を含め教員の新規採用は、 | | |
| 奈良女子大学 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の任期に関する規程を新たに制定。環境学部2学科、大学院人間文化研究科4専攻10講座、その他COE助手において任期3年～5年の任期制を実施 助手採用6名中4名が任期付き 助手現員25名中9名が任期付き | | | |
| 和歌山大学 | プロジェクト担当の任期制助手の採用を従来の2名から3名に増員 | | | |
| 鳥取大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期付き雇用の教員の職等の範囲を拡大 専門性の高い職種における任期付採用の基準を策定 | 教員の公募は教員選考に関する基本方針に基づき適正に運用 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・分子神経科学研究センターで、任期制の導入に伴い、5年後の教員個人の評価基準を作成 ・MR医学総合研究センターは任期制度導入に伴い、業績評価の基準を策定し、その実施時期を検討 ・教員選考規程を制定。条件等を明示し実施。ホームページ上にも公開 ・副看護部長・看護師長・副看護師長の選考基準と昇任基準を改定 | |
| | | |
| | | 教育研究センターで実施されていた任期付き任用を、助手全般に任期制を導入することについて検討 |
| | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・他大学の公募要綱を調査。公募要項の作成指針をとりまとめ ・入学試験室、就職支援室、国際交流室等専門性を必要とする分野に任期制導入することを検討 |
| 学長のリーダーシップによる流動定員枠を確保。教育実習担当教員や附属学校教員の大学教員への登用を実施 | | 任期制の導入について他大学の状況を調査し、検討 |
| | | 任期制による教員採用を拡充することを検討 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・任期制は、適用拡大と再任審査制度の整備を併せて検討 ・国際協力研究科及び留学生センターで、任期制導入について検討 ・医学系研究科で、再任審査に必要な業績評価法の確立・適正な業績評価と再任基準の設定に基づく任期制の確立と人事の流動化を推進するために、再任審査に必要な業績評価法を確立し、再任審査制度案を作成 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|--------|--|---|------|--|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 島根大学 | プロジェクト研究推進機構の研究部門に、学部等から所属を変更して研究に専念できる教員を配置できることとし、また、研究に専任する任期付き教員を配置(採用)可能に | | | 産学連携センター、評価室で任期制(任期5年、再任可)を導入 |
| 岡山大学 | 教員の任期に関する規則により、部局により任期制を導入 | 教員の募集は教員選考基準に関する規則で公募を原則。公募要領を関係機関に配布すると同時に、Webサイトに掲載し、広く国内外へも公表 | | |
| 広島大学 | 教員の任期に関する規則を制定済みであるが、拡充 | 教員選考についての基本指針に基づき、採用と昇任を区別せず原則公募制とし、学内外に対して公募 | | |
| 山口大学 | ・任期制は、既に一部の講座等を除く全助手及び医学部保健学科の講師に適用。新たに工学部の全学科及び共通講座の全講座の助手、大学院医学系研究科応用医工学系専攻の全講座の助手並びに大学教育センター外国語センターの講師以上に適用するよう規則を改正 ・医療職員等の任期付職員の採用システムを導入することを決定 | ・教員の採用は、原則全学部が公募制を導入 ・公募は、本学ホームページ等に掲載 | | |
| 徳島大学 | ・医学部等9部局の特定の計画に基づく教育研究を行う教員、分子酵素学術研究センター等の教員等に、任期制を導入 ・任期付教員として雇用されている者は35人。全教員数の3.9% | | | |
| 香川大学 | 教育学部で、新たに英語教員を任期付きで採用 | 教員の公募状況等をホームページ等で公表 | | |
| 愛媛大学 | 農学部、沿岸環境科学研究センター、無細胞生命科学工学研究センターで、既に教員の任期制を導入 | 教員選考の基本方針で、教員の公募を原則とする旨、決定 | | |
| 高知大学 | | | | |
| 福岡教育大学 | | | | |
| 九州大学 | ・任期制導入は、理工系、医歯薬系及び研究所では全ての部門・職種を対象。文系では一部の部門・職種を対象 ・期限付き教員は、全学的な教育研究活動、中期計画及び戦略的教育研究を推進する上で必要と認める業務等に従事。教授4名、助教授48名、講師3名、助手41名の計96 | 教員人事の基本方針を制定。公開公募を原則とするとともに、公募状況を四半期ごとにホームページに公表。講師以上では42ポストのうち31ポストについて、また、助手では62ポストのうち30ポストについて公開公募を実施 | | |
| 九州工業大学 | COEプロジェクト及び各研究センターの新規雇用教育職員に任期制を導入 | | | |
| 佐賀大学 | ・全学運用仮定員による教員配置は、原則として任期制を採用すること決定 ・既に任期制が採用されている医学部で、円滑な運用のためのルール整備を行い、実行 ・有明海総合研究プロジェクトの研究者採用については任期制を導入 | | | |
| 長崎大学 | ・病院所属の全教員を平成16年4月1日より5年間の任期制を適用 ・医学部・歯学部附属病院、知的財産本部、アドミッションセンター実施部門、大学教育機能開発センター初年次教育研究開発部門で任期制を導入 | | | ・病院所属全教員に任期制を適用。再任に当たっては診療、研究、教育の実績を重視 ・既に任期制を導入している医歯薬学総合研究科及び熱帯医学研究所で、再任条件を決定 |
| 熊本大学 | | 原則公募を推進すること、教員選考に際してはあらかじめ企画委員会に設置した教員人事専門委員会の評価を受けることを大学の方針として決定。この方針に基づき、広く公募すること、国籍・性別に関わらず公平・公正に審査すること等を学内規程を整備し、運用 | | |
| 大分大学 | 教員選考の基本方針を作成 | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|---|
| | | |
| | | 任期制について、他大学等の導入状況を調査 |
| | | |
| | | 他大学等の任期制導入状況についての資料収集、調査・分析 |
| | | |
| | 教員採用選考方法、教員昇任選考方法、研究業績基準、研究歴・教育歴等の見直しを行い、新たな人事関係規程、要項等を作成 | |
| | | 教育学部、医学部、地球深部ダイナミクス研究センター、社会連携推進機構で、教員の任期制導入を検討 |
| | | 公募制及び任期制の基本方針、各学部での公募状況及び任期制の検討状況について調査 |
| | | 教授の昇任人事における公募制の導入や教員の任期制について、実施大学から資料を収集 |
| | | 評価結果に基づくインセンティブ付与や教員の再任審査への反映方法等について検討 |
| | | |
| | | 任期制等について、各学部の特性に応じた教員配置のあり方を検討 |
| | | 任期制導入に向けて生産科学研究科、環東シナ海海洋環境資源研究センターで検討 |
| | | |
| | 研究員・研究生の受け入れについて、公式HP上で募集に関する情報を公開 | |

平成16事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 82法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------------|---|--|------|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 宮崎大学 | プロジェクト研究の推進に必要な任期付研究者採用のための要項、規程等を整備 | 公募制について全学的な方針を策定し規定化 | | |
| 鹿児島大学 | 任期に関する規則を一部改正。任期を定めて雇用する教員の職は、教授、助教授、講師、助手とした。任期制の拡大については、学長裁量定員を配置した知的財産本部及び教育センターに適用 | 公募制により44名任用 | | 再任の可否を決定する際、①大学が定めた評価項目で業績審査を行うこと、②業績審査の実施についての必要な事項は各部署等で定めることなどについて、教員の任期に関する規則を一部改正し、公正な再審査を行うための規則を整備 |
| 鹿屋体育大学 | | ・教員の公募は、本学ホームページ掲載のほか、他大学の学長あてに依頼するなど学外に向け広く募集 | | 助手の任用で既に任期制導入(任期5年、再任可、ただし1回限り) |
| 琉球大学 | | 教員採用は原則公募。公募件数27件 | | |
| 政策研究大学院大学 | 講義を持たず研究に特化した研究教員を8名配置するなど、任期付教員を積極的に採用(14名) | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | ・講師に任期を付すことを決定 ・既に全学的な任期制の導入を実施。任期制適用教員は87名で全教員の54.7% | ・既に教員採用には原則公募。採用者18名中公募による採用者は9名 ・教員採用は原則公募を。公募情報をホームページ(本学、(独)科学技術振興機構、外国の学会)及び学会誌に掲載 | | 教員の再任に関する要項を改正するとともに、再任にあたっての教員の業績評価システムの充実化の1つとして、教員選考委員に他分野の委員を加え、総合的評価を行うシステムを導入 |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | 教員選考会議が、教員人事を実施。定員外の任期付き助手の採用等、柔軟な人事を実施 | | | |
| 富山医科大学 | 全部局等(保健管理センターを除く。)での任期制の導入 | | | |
| 旧富山大 | 理学部で、助手の任期制を導入 | 教員採用は原則公募 | | |
| 筑波技術短期大学 | | 教員の採用は、全て公募制(大学設置・学校法人審議会関係を除く)。4件の教員公募を実施 | | |
| 人間文化研究機構 | ・国立歴史民族博物館で、助手に5年の任期制を導入 ・国文学研究資料館で、助手に5年の任期制を導入。1名採用 ・国際日本文化研究センターで、従前から助手及び海外研究交流室と文化資料研究企画室の助教授に、任期制(3年)を採用 ・総合地球環境学研究所で、研究教育職員の任期は原則6年 ・国立民族学博物館先端人類科学研究部グローバル現象部門で、教授、助教授、研究部助手すべての任期を5年に統一。助教授1名を採用 | ・国立民族学博物館で、公募で助教授1名採用 ・国立歴史民俗博物館で、公募実施 ・国文学研究資料館で、公募実施 ・国際日本文化研究センターで、助手については公募制 ・総合地球環境学研究所で、公募で教授1名、助手1名採用 ・国立民族学博物館で、公募で助教授1名採用 | | |
| 自然科学研究機構 | 各機関の専門分野に適した任期制を実施 | | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | ・教員人事は、原則公募制。公募内容は、主幹会議で承認した案を、運営会議で決定する方式 ・公募は、従来同様に、学協会誌の掲載に加えて、研究者人材データベースJREC-INへの掲載、メールやホームページ等を活用 ・公募実績総数39件(教員26件(教授9件、助教授6件、助手11件)、研究機関研究員13件) | | |
| 情報・システム研究機構 | 各研究所で、任期制の適用範囲の拡大等の制度を設置 | ・研究教育職員の採用は、原則公募制 ・公募書類の関係機関への送付、研究所、関係学会のホームページへ掲載 ・公募による採用は、助教授1名、助手6名 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--------------------------------|--|---|
| | | 任期制は、医学部における任期制度をベースとして検討を開始。各学部でも任期制について検討を開始 |
| | | |
| | | 助手以外の教員への任期制の導入については、他大学の状況を踏まえて検討 |
| | | 新たに任期制を導入する教育研究組織、既存の任期付教員との整合性等について検討 |
| | | |
| | | |
| | | 学部等で、任期満了時の再任用に際しての業績等の評価方法及び基準の策定等を検討 工学部で、任期制を検討 |
| | | |
| | | |
| 分子科学研究所で、研究教育職員の内部昇格禁止とする制度を実施 | 各機関に対する求人依頼・公募案内を各機関においてホームページで定期的にまとめて掲示することで、大学院生等に進路情報を提供 | |
| | | 外部資金で採用する常勤の任期付教員制度について検討 |
| | | |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 80法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|--------|---|--|---|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 小計 | 69法人 | 53法人 | 14法人 | 11法人 |
| 北海道大学 | 水産科学研究所2分野の教授、助教授、人獣共通感染症リサーチセンター全部門の教授、助教授、エネルギー変換マテリアル研究センター1分野の助教授、遺伝子病制御研究所全研究部門、疾患モデル動物実験施設、ウイルスベクター開発センターの助手で任期制導入 | 国際公募は、インターネット・ジャーナル等で実施 | | |
| 室蘭工業大学 | 学長控定員及びセンター等に任期付き教員を合計6名採用 | 教員採用は原則公募。ホームページに掲載 | | |
| 小樽商科大学 | | 経済学科の教員採用で、外国の学会誌に公募掲載 | | |
| 常広畜産大学 | 原虫病研究センターの教員に、5年以内の任期制を導入 | ・教員採用は、原則公募 ・学内公募3件を含め合計14件の教員公募を実施 | 専門的知識を必要とする職へ3年任期の非常勤専門職(国際協力推進担当、情報処理担当、留学生担当)3名を公募のうえ採用 | |
| 旭川医科大学 | ・平成17年度以降新規採用者より任期制を導入 ・在職教員に任期制について同意を求めたところ、46.0%が承諾 | | | 任期制に係る再任基準を定め、任期制を導入 |
| 北見工業大学 | 教員の任期制適用割合約63% | | 任期制に移行した教員は、勤勉手当の支給率が年間1ヶ月以上高くなる制度を実施 | |
| 弘前大学 | | 教員採用における公募の実施状況 ・人文学部:4名すべて ・教育学部:7名すべて ・医学部医学科:採用28名中3名を公募採用 ・医学部保健学科:17名すべて ・理工学部:2名すべて ・農学生命科学部:3名すべて | | 医学部医学科で、任期満了となる教員について評価、審査を行った結果、対象者全員を再任 |
| 岩手大学 | 教員の任期制に関する規則に基づき大学教育センター及び地域連携推進センターで教員を採用 | ・公募情報は、ホームページ等に掲載するとともに、科学技術振興機構の研究者人材データベースを活用 ・各局局で公募の際に選考過程を | | |
| 東北大学 | 基本方針等に基づいて、先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等の教員採用に任期制を導入 | 各局局で、教員採用の公募制を実施し、公募情報をホームページに掲載。一部局局で、国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載 | プロジェクト研究等に従事する任期制教員の年俸制を積極的に導入。年俸制適用教員87人(前年度比42人増) | |
| 宮城教育大学 | | 定年退職者等の後任補充に伴う教員採用3件全てを公募。関係機関のほか、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース及び大学のホームページにも登録して公募 | | |
| 秋田大学 | | 公募制による教員選考の推進に関する指針を策定、周知 | | |
| 山形大学 | ・先進的な研究に従事する教員の雇用を目的として個別契約任期付教員に関する規則を制定 ・医学部及び医学部附属病院で、教員の任期に関する規則に基づき、全教員に対して任期制を適用 ・評価分析室で、新たに任期制を導入 ・教員の任期制を導入し効果的に運用 | ・教員選考基準に基づき、全学部及び学内共同教育研究施設で、内部昇格ではなく原則公募制を実施 ・人文学部で、実務家教員の公募採用を実施 ・インターネットを活用して公募先を拡大 | | |
| 福島大学 | ・総合教育研究センターで、任期付特任教員とし3名採用 ・外国人教員採用にあたり、任期制を導入した公募を試みたが適任者 | 教員の公募文書の英語版を作成。また、ホームページに掲載し公募を実施 | | |
| 茨城大学 | 総合英語プログラム担当教員4人(任期2年)、理系基礎教育担当教員1人(任期1年)、情報化推進担当教員1人(任期1年)採用 | 教員の採用は、公募制が原則。全学で公募制を導入。教員採用23名全員公募制による | | |
| 筑波大学 | | | | 先端学際領域研究センターで、任期付教員の再任審査については学外者を含めて実施 |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|---|
| 2法人 | 11法人 | 43法人 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年度以降新規採用される助教に対して全学的に任期制を導入することについて検討 ・任期付き教員等を対象とした年俸制の導入等を視野に入れた柔軟な給与制度について検討 ・附属病院の専任病院長の現在任期2年から3年とし、再任を可とする改定案を策定。来年度に関係部局等と協議 ・公募以外の方法により教員人事を行った理由等を分析 |
| | | 任期制の基準について検討 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | 一部の部局で、任用指針を策定し公表 | <ul style="list-style-type: none"> ・各部局で、任期制等任用形態の多様化・最適化に必要な指針等の整備について検討 ・各部局で、教員の選考過程の公表について検討 |
| | | |
| | | 外部資金による研究プロジェクトを担当する任期付き教職員の諸問題等について情報収集するとともに、特任教員規程の制定に向けて検討 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・既に任期制を採用している部局で、中間審査のための評価基準作成作業を開始 ・任期制未導入の部局で、学問分野に応じた任期制の導入に向けて検討 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | 特定教員数に対する毎年5%の流動化率を設定し、各組織から流動化定員を拠出する定員管理を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・各教育研究組織で、テニユア・トラック制又は任期制のいずれかの制度を第一期中期計画期間中に導入することを決定 ・教員の流動化定員の再配置を透明性を確保しつつ厳格に行うため、組織評価システムの構築に着手 |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 80法人 その他 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------|--|---|--|----------------------|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | | |
| 筑波技術大学 | 特別教育研究経費で雇用する教員について、任期制に基づく採用と年俸制を適用することとし、関係規程を整備 | | | |
| 宇都宮大学 | 任期法により採用した教員の任期満了に伴い、新たに任期法による教員を3名採用 | 各学部で、本学ホームページ及び(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース(JREC-IN)等により公募 | | |
| 群馬大学 | ・一部部局を除き、新たに採用する助手、講師は、教員の任期に関する規則に基づき任期制を導入。総合情報メディアセンター教授1名外計18名採用 ・競争的資金制度の間接経費等の資金を活用した任期付教職員(特別研究教授、産学官連携研究員、研究支援者等)53名を採用 ・知的財産マネージャー、知的財産コーディネーターアシスタントを任期付きで採用 | | | |
| 埼玉大学 | ・英語教育開発センターで、7名中5名は任期付の外国人専任教員を配置 ・教養学部で4名、経済学部で1名の任期付外国人教員を採用 | 教員採用は、原則一般公募制。大学再構築計画に明記 | | |
| 千葉大学 | ・自然科学研究科と先進科学教育研究センターで、任期制導入 | | | |
| 東京大学 | ・教員採用に関して、有期雇用制度等を活用。特定有期雇用の教員845名(前年比132名増)、任期規則による教員809名(前年比87名増) ・新たに5部局、74の職で任期制を導入。計27部局、581の職で教員の任期制を活用 | | | |
| 東京外国語大学 | ・AA研で、フェローの名称のもと国内客員研究員(任期1年以内、更新可)の制度を設定。他研究機関研究者1名が利用して、6ヶ月の研究を実施 ・AA研で、任期付きポストの実施計画を立て、これまで任期が付いていなかった助手に關し、新任2名を5年の任期を付けて採用 ・中東イスラーム研究教育プロジェクトで、非常勤研究員1名を3年を上限とした任期を付けて採用 | 採用人事は公募で実施 | 特定プロジェクト推進のための任期付き教員人事は、推薦人事を行うこととし、プロジェクト関連教員の推薦を受けて、厳重な審査を実施 | |
| 東京学芸大学 | | | | |
| 東京農工大学 | ・農学部で、助手(任期制)採用に関する申し合わせ事項を策定 ・工学部機械システム工学専攻機械材料学分野で、助教授席任期制を拡充 | 各部局で、教員採用の基本方針として公募制を推進 | | |
| 東京芸術大学 | 音楽学部教授の任期を10年、助教授の任期を7年から10年に改めるなど教員の任期制を充実 | 教員の採用は、原則公募制。他大学へ公募要領を配布すると同時にホームページに掲載 | | |
| 東京工業大学 | ・任期付採用または新たに任期付教員となった者は11名 ・大学院理工学研究科の理学系・工学系、大学院情報理工学研究科、大学院社会理工学研究科、資源化学研究所、応用セラミックス研究所及び原子炉工学研究所の一部の専攻やポストで任期制を導入 ・任期制実施部局は全体の50% ・任期付教員は91人で、全体の8% ・時限付きの附置研究所研究部門若しくは附属研究施設又は学内共同研究教育施設の取扱いに関する申合せを制定。時限が到来し廃止したポストを学長裁量ポストとし、任期付きで新設組織に充填可能に | | 平成16年度から、任期付教員の給与面における優遇措置として任期付教員特別手当実施 | 任期制を導入している部局で再任基準を制定 |
| 東京海洋大学 | ・先端科学技術研究センターで、学長裁量定員枠で任期制の助手1名を採用 ・学長裁量定員で任用する教員は任期付き | 教員採用は、公募制を採用 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|--|
| | | |
| | | |
| | | 新規採用教員に対する任期制の拡大・導入について検討 |
| | | |
| | | ・研究センターや先端的な研究分野で任期制の導入を検討 ・任期制・再審査制等について検討。報告書を取りまとめ |
| | 附属病院で、教員流動化の基本方針に沿って、診療実績に応じた教員の再配置を実施。医療技術職員も、業務の繁忙の状況等への対応のため、各職種間、部門間の流動化を実施 | |
| | 全学日本語教育プログラム、外国人教員への対応と就職活動支援を重点分野とし、流動化人員を配置 | ・AA研で、助手ポストを新規採用分から5年の任期付きに移行することを決定 ・現行の大学院の任期付きポストについて検討 |
| | | ・附属学校の副校長職に任期制を導入すること等を検討 ・保健管理センター看護師の後任補充について、人事交流制度を利用した任期付雇用制度導入を検討 |
| | | |
| | | |
| | | 任期制未導入の専攻等で、導入の可能性等を検討 |
| | | 任期制について検討 |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 80法人 その他 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|--|---|---|
| お茶の水女子大学 | <ul style="list-style-type: none"> 前年度比で、特定業務を担当する任期3年の講師は6名から11名に、研究に専念義務を負う任期3年のリサーチフェローは4名から9名に、特別の技能を業務に生かす任期1年のアソシエイトフェローは2名から7名に増員 外部資金による研究者は、教授5名、助教授2名、任期付き講師7名、計14名。前年度比3名増 比較日本学術研究センター講師(3年)、講義のみを担当する講師(3年)のポストには任期を付している 任期制度適用教員以外にも、外国人教師3名に制度の適用を拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 助手以上の大学教員新規採用は、原則公募制。選考を行った新規採用12件中公募10件 教員公募は学長名で行い、公募条件を役員会の方針を踏まえ実施するなど教員人事に関する新たなスキームを設定 | |
| 電気通信大学 | | 人事の基本方針に基づき、教員人事は原則公募で実施 | |
| 一橋大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期付教員新規採用は6名 任期付教員は、前年度比8名増の22名 就業規則に任期付き採用制を明記 任期付採用制、契約教員制を活用して博士学位取得者を視野に入れたジュニアフェロー制度を整備。商学研究科5名、経済学研究科2名、法学研究科4名を講師として採用 | | |
| 横浜国立大学 | <ul style="list-style-type: none"> 教員11人を任期付きで雇用 有期雇用教職員制度を利用し、民間企業から産学連携等の高い見識を持った専門家を教授として採用 | 教員の採用は、原則公募。公募要領をウェブサイト上で公開 | |
| 新潟大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期制ポストが前年度比15ポスト増、任期制教員の在職者に占める割合が32.2% 任期制は、既に大学院医歯学総合研究科・医歯学総合病院・脳研究所・学長理事直属組織が全面的に採用し、自然科学研究科等が一部採用 | <ul style="list-style-type: none"> 新規教員の採用は、原則公募制。この方針を徹底 公募制を基本に教員を選考。公募採用者数が68人、公募採用率86.1% (独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用、インターネットの利用等により、外国人教員採用機会の増大を推進 | <ul style="list-style-type: none"> 高度の専門的知識、経験又は識見を必要とする業務に専属的に一定期間従事する教育職員又は事務職員を雇用するため、新たに有期雇用、年俸制等を内容とする特定有期雇用特任教員等制度を創設 21世紀COEプログラム及び連携融合事業遂行のため、任期制教員 |
| 長岡技術科学大学 | <ul style="list-style-type: none"> 学長裁量教員人事の学内配置ポストとして、極限エネルギー密度工学研究センター助手1人及び情報処理センター助手1人の計2ポスト(いずれも任期5年)を配置 情報処理センター及び高性能マグネシウム工学研究センターの助手に任期制を導入 | | |
| 上越教育大学 | 現職教員2人や指導主事1人を3年任期の助教授として採用 | | |
| 金沢大学 | 学長裁量の人員枠を活用して、限定的性格を持つプロジェクト等で雇用する教員は、原則として任期制を適用 | 学長裁量の人員枠を活用して、限定的性格を持つプロジェクト等で雇用する教員は、原則として公募 | |
| 福井大学 | <ul style="list-style-type: none"> 大学教育職員の任期に関する規程の一部を改正。寄附講座及び寄附研究部門に雇用される教育職員は、任期付きの教授、助教授、講師、助手として雇用できる制度を導入。高エネルギー医学研究センターの寄附研究部門で、任期付きの教授を採用 医学科で、任期付教員21名採用(前年度比12名減) | <ul style="list-style-type: none"> 公募により10名の教員を採用 教員採用は、原則、関係大学・高専・研究機関・人材データベースJREC-INに公募 | |
| 山梨大学 | <ul style="list-style-type: none"> 有期雇用職員就業規則を整備 クリーンエネルギー研究センターでは、任期制教員(リーディングプロジェクト事業:教授1名、科学研究振興調整費:外国人教授及び助教授を各1名、NEDOプロジェクト:助教授1名)を採用 医学部環境遺伝医学、臨床検査医学、検査部の在職者について、任期制を導入すべく、任期に関する規程の一部改正。うち1名の教員人事について、任期制を適用 | 教員採用手続きは原則公募制とするとともに、事前に採用計画を学長承認とする規程を整備 | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|--|--|
| | | 外国人教師の雇用制度を見直し。平成18年度から、任期を付した新たな外国語教員制度を設定 |
| | | 全学裁量ポストを活用した人事については、任期制を適用することを社会学研究科で、任期付採用制、契約教員制を活用して博士学位取得者を視野に入れたジュニアフェロー制度の導入を検討 |
| | | |
| | 第I期中期計画期間中に教員定員90人の流動化を図る計画。平成17年度は、地域共同研究センター1人、社会連携研究センター1人、キャリアセンター1人、超域研究機構6人、脳研究所1人の計10人を流動定員から配置 | ・再任可の任期制を導入している組織で、再任のための教員活動評価基準及びその決定時期の全学的方針を検討 ・組織間の流動性を高めるため、教員個々のデータを試行的に収集。評価の在り方について先進的事例等の情報収集を行い、検討 |
| | | ・特別研究経費等を活用した任期付教員等の導入を検討 |
| | | |
| | | 外部研究資金等を活用した特定のプロジェクト等を担当する教員を、任期付きの特任教員に採用する制度を平成18年度から導入決定 |
| | | ・外部資金及び特別教育研究経費により大型プロジェクトを実施する講座等に、任期付きの教授、助教授、講師、助手として雇用できる制度の導入を決定 ・平成19年度から改正される新教員制度を視野に、任期制の有効性を検討。助教について、平成19年度以降採用者は、原則全員任期制の対象とすることを決定 |
| | | ・平成18年度から学長裁量定員による任期制教員を活用した医工学研究プロジェクトを開始することを決定 ・医学部全教員への任期制導入を検討開始 |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 80法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|---|--|--|--|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 信州大学 | 労基法第14条に基づく有期雇用を可能とするため、任期付職員規程を制定。任期付職員(教員も含む)は、プロジェクト的研究業務、臨時的・緊急的業務対応、一時的増加業務、長期出張者・病休者補充等が対象。教員では、大学院経済・社会政策科学研究科助手(3年任期)、工学部電気電子工学科助手(4.5月任期)、工学部物質工学科助手(4年3月任期)、大学院医学研究科助手(2年6月任期)、育児休業代替者1名で活用 | | | |
| 岐阜大学 | ・医学系研究科で任期付き助手ポストを導入 ・全学の任期付きポストは、助教授ポスト3、助手ポスト6 ・人獣感染防御研究センターで、さらに任期付助手2名を配置。これにより、延べ任期付助教授1名、任期付助手4名を配置 | | | |
| 静岡大学 | 4学部、1研究所、2研究科、3学内共同教育研究施設において任期制を実施 | 本年度教員採用は、公募で実施 | | |
| 浜松医科大学 | 助教授、講師の任期制導入を推進。任期付教員の割合は48%(前年比19%増) | | 教員の任期終了に際して任期更新をするための評価項目を規程として整備。任期更新審査の評価基準を明確化し、実施 | |
| 名古屋大学 | ・環境医学研究所全部門で、任期制を導入 ・任期付き教員は38名増の163名 ・民間企業等に在籍したまま本学の任期付正職員として教育・研究に従事できる制度を制定 | ・文科系部局でも公募による教員採用数が増加するなど公募比率(講師以上)49% ・講師以上で外部からの採用率44% ・公募要領を本学Webサイト、関連学会等Webサイト等に掲載 | ・外部資金による任期付き職員制度の創設、年俸制適用職員の給与規程の整備等により、今後の任期付き教員増加のための環境を整備 | |
| 名古屋工業大学 | ・国際交流センターの教授ポスト1を任期付きとし、採用 ・情報ネットワークセンターの助手ポスト1を任期付きに | 原則公募。33件の公募を実施 | | |
| 豊橋技術科学大学 | | | | |
| 三重大学 | 高等教育創造開発センターに教員の任期制(5年任期)を導入。助教授1名を任期付で採用 | | | |
| 滋賀大学 | | ・教員の一般公募を法人化前から継続実施 ・他大学、他機関、研究者人材データベース、大学ホームページ等へ情報提供し、広く公募により教員を採用 ・国際センターで、任期制教員の公募を実施 | | |
| 滋賀医科大学 | ・教員任期制は、87%教員の同意を得て移行 ・本年度以降採用の教員はすべて任期制により採用 | | | 教員任期制に係る業績評価方法等の取扱において、再審査権の保証を明示し手続きを制定 |
| 京都教育大学 | 京都府・市教育委員会から3年任期の特任教員を1名ずつ採用 | | | |
| 京都工芸繊維大学 | | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|--------------------------------------|--|
| | | 教員の任期制導入を検討。限定的任期制の導入(特定の講座等の組織に任期制を適用)を進めていくこと、業績審査制の導入の2つを並行して進めて行くことに |
| | | |
| | | |
| | | |
| | 高等研究院は、流動教員制度を見直し、再編 | 臨床検査技師・診療放射線技師等のコメディカル職員の3年任期付雇用について、評価に基づく2年間の延長を次年度から実施することを決定 |
| | | |
| | | 任期制及び公募制の在り方等について検討を開始。公募の方法、公募要件・資格等公募制とする場合の基準等を作成するためのデータを収集 |
| | | |
| | | |
| | 教員の任期制に係る業績評価の評価項目を、教育、研究、診療、運営貢献に分類 | 任期制の諸問題について検討を開始 |
| | | 教員の任期制を継続検討 |
| | | 任期制の導入等の検討結果をとりまとめ、人材確保のガイドラインを策定 ・任期制の導入は、平成18年度の可能な限り早期から、助手と講師職で行う。任期は、助手が5年、1回限り再任可、講師が5年、再任不可 ・任期制は、規則制定以後に新規採用される者及び昇任者に適用 ・再任の審査基準は、平成18年度前半に定め、公表 |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | 80法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------|---|--|--|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 その他 | |
| 大阪大学 | ・既に任期制を導入している文学研究科、人間科学研究科、医学系研究科、工学研究科、国際公共政策研究科、言語文化研究科、微生物病研究所、産業科学研究所、蛋白質研究所、接合科学研究所、サイバーメディアセンターで、円滑に実施 ・13部局で、任期付教員制度を導入。うち任期付き特任教員を採用したのは2部局 ・生命機能研究科で、助手に任期制を導入 ・外部資金等の常勤教員を雇用する制度による任期制教員122名(寄附講座等教員27名、特任教員(常勤)95名)。前年比91名増 | ・15部局で、教員の採用時に公募制を採用 ・8部局で公募の一部を海外の雑誌等に掲載 ・公募は、他大学及び他機関等から応募できるよう学外への公募をホームページ等で実施 | |
| 大阪外国語大学 | | 公募要項の内容を充実 | |
| 大阪教育大学 | | 教員の公募要項作成の際の留意事項を策定 | |
| 兵庫教育大学 | 任期制に関する規定を制定。教育・社会調査研究センター(時限付)の全職種に任期制を導入し、教授及び助手を選考 | | プロジェクト型研究組織に雇用する教授、助教授及び講師に対して、学内の諸会議委員等の管理業務を課さない等の任期付き教員に関する労働条件の取扱いを運用開始 |
| 神戸大学 | 特任教員制度に基づき任期を付した教員9人を雇用 | 公募制を実施 | 寄附金等の外部資金で、期間を定めて年俸制により雇用する特命職員制度及び看護師等の医療職員について病院における収入見合い経費で期間を定めて雇用する特定有期雇用医療職員制度を設定 |
| 奈良教育大学 | | | |
| 奈良女子大学 | ・大学院人間文化研究科社会生活環境学専攻人間行動科学講座で、任期制を新たに導入 ・助手の現員25名のうち任期付き助手は、13名(前年比4名) | 教員の新規採用は原則公募 | 新規採用した助手6名全員が公募で全て任期付きポストへの採用。 ・文学部1名(任期付き1名) ・生活環境学部2名(任期付き2名) ・大学院人間文化研究科2名(任期付き2名) ・全学共通(COE事業担当)1名(任期付き1名) |
| 和歌山大学 | 教職員の任期に関する規程を一部改正 | | |
| 鳥取大学 | ・任期付き雇用教員の職等の範囲を拡充 ・学長管理定員の雇用に当たっては任期制を導入。農学部獣医学科、附属学校部に各1名を配置 | | |
| 島根大学 | ・新センターに新たに任期制を導入 ・医学部医学科(73%)、医学部附属病院(74%)、保健管理センター出雲(100%)、産学連携センター(100%)、総合科学研究支援センター(67%)に任期制を導入済み(()は任期制適用率) | 教員の採用は原則公募 | |
| 岡山大学 | ・特別契約職員(常勤)の雇用に関する要項を制定。特別契約職員という雇用形態を導入 ・学内共同利用施設の専任教員は、原則任期制を採用 | 国際共同研究推進のため、共同研究員の公募及び大学院学生・ポストク(PDF)の募集を国際的に展開 | |
| 広島大学 | ・教員の任期に関する規則の追加等を行い拡充 ・任期付き教員数460名(教授92名、助教授67名、講師71名、助手230名) | 教員選考についての基本指針を踏まえ、教員の選考は、原則公募 | |
| 山口大学 | ・理学部物理学講座の助手に任期制を導入 ・埋蔵文化財資料館等の一部の助手を除き、全助手が任期制の対象に ・医学部医学科、工学部、大学院技術経営研究科で、外部資金により雇用する教員について、助教授及び講師に任期制を適用 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------------------|-----------------------|---|
| 経済学研究科で、講師以上の教員新規採用は、外部に限定 | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・人文系で任期制を導入している大学・学部に関する調査等を実施 ・任期付教員規程案を準備 |
| | 学長のリーダーシップによる流動定員枠を確保 | |
| | | |
| | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・非常勤講師の公募の方法について検討 ・任期制について、他大学の事例等を調査・分析。教員の多様な雇用形態(任期付き教員、実務家教員及び特任教員)の素案を策定 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・学内各部署に対して教員の任期制に関するアンケート調査を実施 ・一部部署で、任期制導入の可否・再任基準の検討 |
| | | |
| | | 各部署等の教員の公募状況を調査 |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 80法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|--------|--|--|------|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 徳島大学 | ・総合科学部等9部局の特定の計画に基づく教育研究を行う教員等に、任期制を適用 ・任期付教員として雇用されている者は43人(前年度比8人増)。全教員数の4.8%(前年比0.9%増) ・薬学部で、任期制の適用の助手1名配置 | 教員の採用は公募 | | |
| 鳴門教育大学 | 県内小学校教員1人を講師として採用(任期3年) | | | |
| 香川大学 | ・アドミッションオフィス、知的財産本部で、任期付教員を採用 ・農学部で、任期付教員枠を設定 | 各学部で、採用方針等の教員の公募の情報をホームページやメールで公表 | | |
| 愛媛大学 | 地球深部ダイナミクス研究センターで、5年任期付き専任教員1名を配置 | | | |
| 高知大学 | ・生涯学習教育研究センター、海洋コア総合教育センターで、教授各1人任期付きで採用 ・病院所属の定員助手の流動化委員会規則を制定 | | | |
| 福岡教育大学 | | | | |
| 九州大学 | | ・教員人事の基本方針及び教員選考規程に基づき、教員の採用は原則公開公募 ・教員の公募及び採用状況を四半期ごとにホームページに公表 | | |
| 九州工業大学 | ・宇宙環境技術研究センター、ネットワークデザイン研究センターに任期付助教授2名、任期付助手1名を採用 ・COEプロジェクト、各研究センターにおける学長裁量ポストを活用した教育職員の採用では、任期法に基づく任期制を適用 | | | |
| 佐賀大学 | 教育職員の任期に関する規程及び教員運用仮定定員に関する要項を改訂し、留学生センター、海洋エネルギー研究センター、地域学歴史文化研究センターに任期付きポストを配置し、公募 | 教員選考の規程等に基づき、原則公募。46件の教員人事を公募で実施 | | |
| 長崎大学 | ・特任教員(任期付き)雇用に関する規則等を整備し、合計25名の教員を新規採用 ・生産科学研究科、環東シナ海海洋環境資源研究センターで、新たに任期制を導入 ・病院所属全教員に5年間の任期制を適用済み ・外国人教師制を廃止し、新たに国際教育教員として任期を付して雇用 | 講師以上の採用教員33名中19名を公募で採用 | | 病院所属全教員に任期制を適用。再任に当たっては診療、研究、教育の実績を重視 |
| 熊本大学 | エイズ学研究センター、発生医学研究センター、政策創造研究センターで、任期制を導入済み | ・公募による選考割合は、76.74% ・公募制の拡大に向けて、教育職員の選考基準評価方針を策定し、教員選考基準の評価を実施 ・教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載するだけでなく、研究者人材データベースJREC-INIに掲載 | | |
| 大分大学 | 任期に関する規程を整備 | 公募制を推進 | | |
| 宮崎大学 | 21世紀COEプログラム、人獣共通感染症教育モデル・カリキュラム開発、教員養成GP等において任期付き教員を採用 | 公募制については、策定されている全学的方針に基づき実施 | | |
| 鹿児島大学 | ・理学部、農学部で、任期制適用の職種を規則に追加 ・水産学部で、プロジェクト型の任期制教員を新規に採用 | 教員の採用に際し、教員選考の方針に基づき、広く公募を行い、適任者が得られるように公正な人事を実施。人事交流等を除くと100%に近い割合で広く公募を実施 | | ・教員の任期に関する規則を一部改正し、再任を行う際の業績審査の主な事項について明記 ・工学部で、任期制教員の中間審査、再任審査に係る手続き、業績評価等についての細則、申合せを制定し、審査を実施 |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|--------------------------------|--|
| | 大学全体及び各部署の教員選考方針及び選考基準を制定・公表 | |
| | 教員の任期に関する規程及び教員の再任手続きに関する細則を制定 | |
| | | 任期制未実施の各学部等で、任期制を含めた教員の流動性が向上する制度について検討 |
| | | ・教員選考に関する規程案の中で任期制や公募制について明文化。部局ごとに具体的方策を定め推進していくこと ・医学部では任期制検討委員会を設置 |
| | | 任期制導入を検討。理学部で平成18年4月から導入することが決定 |
| | | 任期制を導入している国立大学法人から情報を収集等任期制、公募制の検討を実施 |
| | | 任期制部局における再任審査への反映等を含む評価結果の活用方法等についても検討 |
| | | |
| | | ・医学部で、任期制の再任審査、運用上の問題点を検討 ・有明海総合研究プロジェクト等の研究組織で、再任審査等を行う組織について検討 |
| | | |
| | | 任期制を導入した組織の状況を調査、検証 |
| | | |
| | | 任期制について検討。流動型、研究助手型及びプロジェクト型の中から各部署等がふさわしい任期制の導入を図ることとする旨を答申 |
| | | |

平成17事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 80法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------------|--|--|---|---------------------------------|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 鹿屋体育大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の公募は、本学ホームページ掲載のほか、他大学の学長あてに依頼するなど学外に向け広く募集 ・公募で助手を採用 ・教員の選考は教員選考規則に基づき、教員選考特別委員会を設置 | | 助手の任用で既に任期制導入(任期5年、再任可、ただし1回限り) |
| 琉球大学 | 新たに、大学の教員等の任期に関する法律第4条第3号に基づき、大学評価センターに助教授1名を任期制で採用 | 教員採用は原則公募 | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | 新たに講師に任期を付して採用を開始 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員採用は原則公募。公募実績23件、採用者8名 ・公募情報をホームページ、学会誌に掲載 | | |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | 助手は、原則5年限度の任期を付している | | 教育研究系非常勤職員就業規則を制定。年俸制を基礎とする任期付特任教員制度を導入 | |
| 富山医科大学 | 全部局等で任期制を導入。任期制適用教員数計159人 | | | 漢薬研究所で、教員の再任に関する規程等を制定 |
| 旧富山大 | 理学部で、助手の任期制を導入 | 教員の採用は原則公募 | | |
| 人間文化研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・国立歴史民族博物館で、助手3人を5年間の任期付で採用 ・国際日本文化研究センターで、1年任期かつ通算3年任期の研究機関研究員を研究プロジェクトに7名配置 ・総合地球環境学研究所で、教授、助教授、助手に6年の任期制を導入 | <ul style="list-style-type: none"> ・国際日本文化研究センター文化資料研究企画室助教授について、公募選考を実施 | 国文学研究資料館で、公募で任期制助手2名採用 | |
| 自然科学研究機構 | 各機関の専門分野に適した任期制を実施 | | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | <ul style="list-style-type: none"> ・年俸制の任期付きの常勤教員とする博士研究員9名を公募 ・教員人事は、博士研究員、研究機関研究員を含め公募で実施 ・公募実績総数29件(教授5件、助教授7件、助手7件、研究機関研究員1件、博士研究員9件) ・公募の情報は、学協会誌への掲載、各種メーリングリストを利用した公募案内と共に、機構ホームページに求人情報を公開、JREC-IN研究者データベースへ掲載 | <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金により雇用していた非常勤の研究機関研究員に代え、年俸制の任期付きの常勤教員とする博士研究員の雇用制度を創設 ・外部資金による任期付きの常勤教員として、年俸制の学術研究フェローの雇用制度を創設 | |
| 情報・システム研究機構 | 各研究所で、外部資金による若手研究者の採用に当たり任期制を導入 | <ul style="list-style-type: none"> ・研究教育職員の採用は、原則公募 ・公募方法は、機構本部及び各関係学会のホームページに公募情報を掲載 ・公募採用実績は、教授2名、助教授3名、助手3名 | | 各研究所で、任期満了に伴う再任制度について審査会を設置 |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--------------------------------|---|---------------------------------------|
| | | 助手以外の教員への任期制の導入については、学校教育法改正を踏まえ検討 |
| | | |
| | | 任期制の教員に係る評価について、総合的な検討に着手 |
| | | |
| | | |
| | | 工学部で、任期制を検討 研究者の任期制の在り方等を検討 |
| 分子科学研究所で、研究教育職員の内部昇格禁止とする制度を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・各種ポストドクトラル・フェローシップを整備し、若手研究者の育成と流動化の促進に努力 ・各機関に対する求人依頼・公募案内を各機関においてホームページで随時掲示することで、大学院生等に進路情報を提供 | |
| | | |
| | | 機構全体で研究教育職員の任期制について、他の職にも適用することも含めて検討 |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 78法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------|--|---|--|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 小計 | 71法人 | 51法人 | 14法人 | 21法人 |
| 北海道大学 | <ul style="list-style-type: none"> 新規に採用される助教に対して任期制を適用するための基本方針を策定 水産科学研究院全部門の助手、北海道大学病院院長付助手は、平成18年度の採用者から任期制を導入 医師18名の雇用形態を契約職員等(医員)から任期付き正規職員(助手)へと切り替え | | | |
| 北海道教育大学 | 教員の任期に関する規則を制定し、任期制を導入。任期5年とし、再任は1回限り認め、その場合の任期は3年と規定 | | | |
| 室蘭工業大学 | 学長控定員、センター等で、任期付き教員を合計4名採用 | 教員採用は原則公募。ホームページに掲載 | | 新規採用助教は任期制を適用。任期5年、再任1回任期3年 |
| 小樽商科大学 | | 教員採用は、原則公募制 | | |
| 帯広畜産大学 | | 教員採用は、原則公募 | | |
| 旭川医科大学 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の任期制を導入済み。59.2%の教員に適用 非常勤職員(フルタイム)の看護師を任期付常勤職員として採用 附属病院で、任期付看護師23名を増員 | | | 任期制適用者の再任審査は、助手以上の教員に毎年実施する教員評価に基づき行うことに |
| 北見工業大学 | 教員の任期制適用割合約71% | | 任期制に移行した教員は、勤勉手当を年間1ヶ月程度高くなる制度を実施 | |
| 弘前大学 | 教員の任期制に関する規程により、医学部(保健学科を除く)附属病院のみが実施 | <ul style="list-style-type: none"> 人文学部、教育学部、医学部保健学科、理工学部、農学生命科学部で、80の採用・昇任ポスト中28ポストで公募を行い、学外採用者は23人 医学部医学科、附属病院で、53の採用・昇任ポスト中、3ポストで公募 | | 平成18年9月30日と平成19年3月31日任期満了者の審査を実施。対象者全員を再任 |
| 岩手大学 | <ul style="list-style-type: none"> 全教育研究支援施設の教員に任期制を導入 助教の任期制導入について検討。講義資格基準を策定 農学部で、任期付き外国人教員を採用 | <ul style="list-style-type: none"> 公募ではJSTの研究者人材データベースJREC-INを活用するほか、本学ホームページ等を利用 採用目的及び業務内容を公募要領に明示して公募を実施 | | |
| 東北大学 | <ul style="list-style-type: none"> 工学研究科、生命科学研究科では、テニュア・トラック制度を実施 テニュア・トラック教員6名採用 基本方針等に基づいて、先端的・学際的領域や期限付きプロジェクト等で任期付き教員計237名採用 一部部局で、任期制開始 複数部局で、一部任期制を導入 | <ul style="list-style-type: none"> 各部局で、教員採用の公募制を実施し、公募情報をホームページに掲載。一部部局で、国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載 看護部長は、内部職員に限らず学外からも応募を募る公募を実施。選考基準に基づき選考 | プロジェクト研究等に従事する任期制教員の年俸制を積極的に導入。適用教員：平成16年度45人、平成17年度87人、平成18年度172人。これらの教員には管理運営業務を負担軽減 | |
| 宮城教育大学 | | 定年退職者等の後任補充に伴う教員採用7件全て公募。関係機関のほか、(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース及び本学ホームページにも登録して公募 | | |
| 秋田大学 | <ul style="list-style-type: none"> 医学部医学科医学教育センター、医学部附属病院腫瘍センター、教育文化学部附属教育実践総合センターで、新たに任期制を導入 外部資金による研究プロジェクトを推進する任期付き教員を雇用するため特任教員規程を制定 | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|--|
| 1法人 | 18法人 | 47法人 |
| | <p>これまでの人員管理から、研究科等がその戦略に基づき柔軟な教員編制としうるポイント制教員人件費管理システムに基づく人件費管理に移行。各職種の平均給与を基に、教授を1ポイント、助教授を0.798ポイント、講師を0.748ポイント、助手を0.604ポイントとして、各部署等の総ポイントを定め、その範囲内において職種や員数にとられない教員人事管理を行う制度。これに併せ、総人件費管理に移行し運営費交付金の一定割合を全学に留保し、総長の下に留保した教員に係る人件費(教員人件費積算総額の4%の額)を配分する全学運用教員</p> | <p>・若手教員の養成という観点から任期制の導入について検討 ・医師・看護師の雇用形態を契約職員等から任期付き正規職員化することなどについて検討 ・新規採用の助教の任期、任期付教員の出産に係る任期の更新手続き等を検討</p> |
| | | |
| | 昇任人事の選考基準を作成し、明確化 | |
| | | 任期制について、助教への適用の是非について検討。導入を見送ることに |
| | 法人間の教員流動化のため、職員給与規程等について、他の国立大学法人との均衡に配慮し、60km以上の広域にわたる異動を行う職員に対する広域異動手当を新設するなど制度改革を実施 | 改正学校教育法の施行に伴い、平成19年4月以降の助教採用者については、任期制を適用することに |
| | 広域異動手当を新設。他の国立大学等から異動して来た教員に対する給与面での待遇を整備 | |
| | | |
| | | 現在、医学部でのみ実施している教員任期制の他学部への導入について検討開始 |
| | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・各部署で、公表基準に基づき教員選考過程の公開に努力 ・一部部署で、選考過程の一部や教授会議事要録をホームページ上で公開 | <ul style="list-style-type: none"> ・任期制やテニユア・トラック制の導入を検討 ・助教の任期制等について検討。基本方針を策定 ・医療系管理職に対する業務評価体制整備のため任期制導入等を検討。診療技術部長及び看護部長並びに副看護部長の職に任期を設け、業務評価を行うことに |
| | | 任期制導入を検討。宮城県教育委員会及び仙台市教育委員会との人事交流による実務家教員に任期制を導入することに |
| | | |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 78法人 公募制の整備と公募制を適用した採用 その他 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|--------|---|--|---|
| 山形大学 | ・既に医学部で、任期制導入済み ・評価分析室、高等教育研究企画センターで、任期制を導入 ・個別契約任期付教員に関する規則により、任期付教員2人採用 | ・教員選考基準に則り、全学部、学内共同教育研究施設で、原則公募制 ・ホームページを利用した教員の公募情報発信や科学技術振興機構の研究者人材データベースJREC-INへの登録等によりインターネットを活用した公募先の拡大。大学研究機関以外からの採用が増 | ・戦略的研究プロジェクトの任期付教員の支援制度を新設 ・既に任期制導入済みの医学部で、任期制教員の中間審査を実施 |
| 福島大学 | ・総合教育研究センターで、任期付きの専任教員(助教授)1名を採用 ・研究プロジェクトの関連で部分的に任期制の研究員(プロジェクト)と教務補佐員を雇用する体制を確立し、15人採用 | | |
| 茨城大学 | 大学教育センターで、任期付教員7名で運用。うち新たに3名採用 | ・教員の採用は原則公募制に ・公募制により、任期付き教員1名採用 | |
| 筑波大学 | ・テニユア・トラック制の導入と任期制の適用拡大を可能な組織から逐次実施 ・テニユア・トラック制の全学的な導入に向け規程等を整備 | 公募制による教員人事を引き続き推進 | |
| 筑波技術大学 | ・規程に基づき、任期付教員採用手続、任期付のき年俸制教員制度を制定 ・任期付年俸制教員の特任助手2名、同じく特任研究員1名を採用 | | |
| 宇都宮大学 | 任期制及び有期労働契約制度の効果的な活用のため、平成19年4月からの教員の新職階制度に関する確認並びに関係規程等を踏まえた教員選考の基本指針を策定 | 英文ホームページに公募要領を掲載 | |
| 群馬大学 | ・教員採用は、教員の任期に関する規則に基づき、任期制を導入済み ・助教の採用は全て、任期制を導入 ・任期付教員41名採用 ・競争的資金の間接経費等の資金を活用した任期付教職員(特別研究教授、産学連携研究員、研究支援者等)97名採用 ・知的財産マネージャー、知的財産コーディネーター(アシスタント)を任期付で4名採用 | | |
| 埼玉大学 | | 教員の新規採用及び昇任は、一般公募制が基本。採用等予定時期の少なくとも6ヶ月前に公募文書及び通知先・掲載先を学長に提出し、了承を得る。最終候補者を決定する段階では、その候補者の大学教員としての総合能力と適正について、客観的に評価を行うことのできる、専門分野が近い大学教員又は研究者2名以上から当該候補者に関する意見書を得て、最終候補者に関する資料とともに学長に提出 | 新規採用の助教は任期制にし、任期は5年とし、再任は、1回限り |
| 千葉大学 | ・大学教員任期法に基づく任期制については、自然科学研究科、先進科学教育研究センターで導入済み ・薬学研究院、医学研究院及び附属病院一部職種、真菌医学研究センター一部職種で任期制導入 | | |
| 東京大学 | ・教員採用に関して、有期雇用制度等を活用。特定有期雇用の教員963名(前年比118名増)、任期規則による教員883名(前年比74名増) ・新たに86の職で任期制が導入。計27部局、616の職で教員の任期制を活用 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|---|
| | | 任期制未導入部局に、任期制導入の具体的検討を催促 |
| | | |
| | 特定教員数に対する毎年5%の流動化率を設定し、各組織から流動化定員を提出。前年度分含め28ポストを確保。当該定員を人件費抑制と教職員の戦略的配置に活用。教職員定員の流動化を明記した人件費抑制のための緊急方策を策定・実施 | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・医学研究院、附属病院全職種、普通教育センター一部職種で、平成19年度から任期制を導入するための準備を推進 ・再審査制について検討中 |
| | | 教員人事の一層の流動性を高めることに資する年俸制の試行的ため、平成19年度以降、新たに雇用する任期4年以下の任期付助教について、年俸制を適用できることを決定 |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 78法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|---|---|---|--|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 東京外国語大学 | <ul style="list-style-type: none"> AA研で、フェローの名称のもと国内客員研究員(任期1年以内、更新可)の制度を設定済み。海外研究者4名、国内他研究機関研究者1名が利用して、共同研究を実施。プロジェクト型の新規採用として非常勤研究員1名(任期1年、更新ありで最長3年)採用 中東イスラーム研究教育プロジェクトで、任期付き非常勤研究員1名を継続雇用 研究プロジェクト・東南アジアのイスラームで、任期付き非常勤研究員1名を新たに雇用 従来から、外部資金等によるプロジェクト経費により、助手を任期付きで雇用 | <ul style="list-style-type: none"> 多言語・多文化教育研究センター1名、大学院言語教育学講座1名の採用人事を実施。すべて公募で実施 | <ul style="list-style-type: none"> 多言語・多文化教育研究センターで、学部所属任期付き教員の公募を行い、教員1名採用 | |
| 東京学芸大学 | | | | |
| 東京農工大学 | <ul style="list-style-type: none"> 科学技術振興調整費の採択課題「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」及び「理系女性のエンパワメントプログラム」で、任期制を採用。処遇等の具体的制度も整備 テニュアトラック教員の就業規則を作成。年度ごとに任期付教員として契約更新可能 共生科学技術研究院で、テニュアトラック制度を導入し、テニュアトラック教員22名採用 | <ul style="list-style-type: none"> 科学技術振興調整費の採択課題「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」及び「理系女性のエンパワメントプログラム」で海外学術誌を活用する等幅広い公募を実施 | | |
| 東京芸術大学 | <ul style="list-style-type: none"> 本年度新規採用教員全て任期付き採用 常勤教員217名(雇用契約による外国人教員を除く)中176名(81%)が任期付き教員 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の採用は、原則公募制。他大学へ公募要領を配布すると同時にホームページに掲載 | | |
| 東京工業大学 | <ul style="list-style-type: none"> 13の部局・センターで、任期制を導入 任期付教員は109名、全体の9.5%(前年度は91名、8%) 新たに大学院総合理工学研究科の一講座の助手ポスト、資源化学研究所の一部門の教授ポストを任期付きポストに | | <ul style="list-style-type: none"> 任期付教員に任期付教員特別手当を支給。手当の月額:教授20,000円、助教授・講師30,000円、助手40,000円) | |
| 東京海洋大学 | <ul style="list-style-type: none"> 先端科学技術研究センターの教員を5年の任期制とし、任期制の教授1名と助手1名を採用 | <ul style="list-style-type: none"> 教員採用は、原則公募制。公募に当たっては国籍や性別は記入しない | | |
| お茶の水女子大学 | <ul style="list-style-type: none"> 外部資金及び特別教育研究経費による研究者は、教授6名、助教授2名、任期付き講師14名と計22名。前年度比8名増 | <ul style="list-style-type: none"> 助手以上の新規採用教員は、原則公募制 新規採用10件中6件に公募制を適用 | | |
| 電気通信大学 | | | | |
| 一橋大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期付教員新規採用は4名 任期付教員は、前年度比2名増の24名 各種大型プロジェクトに任期付き教員を採用 | | | |
| 横浜国立大学 | <ul style="list-style-type: none"> 教員10名を任期を付して雇用 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の採用は、原則公募。公募要領をウェブサイト上で公開 | | <ul style="list-style-type: none"> 助教に任期制を導入し、一定期間の教育・研究成果の評価によって、テニュアを有する本学の准教授への昇進を優先的に判断する職として位置づけ |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|--|---|
| | <p>全学日本語教育プログラム、外国人教員への対応と就職活動支援を重点分野とし、流動化人員を配置</p> | |
| | | <p>・助教の任期制の導入の可否について検討 ・新設予定の教職大学院の専任教員(実務家教員)には、3年の任期制(再任可)を導入することに</p> |
| | | <p>一部の部局で、助教に任期制を付すことに</p> |
| | | |
| | | <p>・任期制に関するアンケート調査を実施 ・各部局で、助教への任期制の適用を検討。新たに3部局で導入することに</p> |
| | | |
| | | <p>教員制度を見直し。助教、講師、助手ポストで新規採用の場合、任期制度を適用することに</p> |
| | | <p>平成19年度から新規採用者助教はすべて任期を付すことに</p> |
| | | <p>学校教育法改正に伴う助手等の取扱いについて、労基法上の任期と教員の任期法による雇用期間を整備する等の方針を決定</p> |
| | | <p>・平成19年度以降に従来の助手ポストを用いて新たに採用する若手研究者養成のための研究教員制度を設け、任期を付すことを可能に ・平成19年度から助教は、テニユア・トラックと位置づけ、全員を任期付き(5年)とし、年俸制を導入することを決定</p> |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 78法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|--|---|-------------------------------|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 新潟大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・任期制導入を拡大 ・高度の専門的知識等を必要とする特定のプロジェクトに従事する教員を年俸制で有期雇用できる特任教員制度を新たに導入。全学教育機構2人、災害復興科学センター4人、大学院技術経営研究科5人、大学院医歯学総合研究科4人、医歯学総合病院15人等、計36人の特任教員を採用 ・教授定員1人を用いて任期制助手2人を採用できる教員配置の仕組みを新たに導入 ・医学部保健学科教員へ新たに任期制を導入 ・流動定員や外部資金により配置したポスト等は任期制 ・任期制ポストが前年度比82ポスト増、任期制教員の在職者に占める割合37.8%（前年度32.2%） ・21世紀COEプログラム及び連携融合事業遂行のため、任期制教員を配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・公募制の整備と公募制を適用した採用 ・教員選考は原則公募 | | 再任のための審査基準を決定。再任審査を実施 |
| 長岡技術科学大学 | | | | |
| 上越教育大学 | 3年任期の助教授を継続雇用 | 教員採用5件中すべて公募を実施 | | 民間経験や高い専門性を有する職員として3年任期で採用した学長特別補佐について検証を行い、任期の延長等を決定 |
| 富山大学 | 任期制の特命教授制度を導入 | 教員採用・選考についての指針を策定。教員の採用は原則公募 | | 薬学部で、再任の基準を制定 |
| 金沢大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・テニユア・トラック制度（助教）について運用方針等を策定 ・医学系研究科、人間社会環境研究科、医学部附属病院、がん研究所及び学際科学実験センターの一部職種に教員任期制導入済み ・外部研究資金等を活用した特定のプロジェクト等を担当する教員を、任期付の特任教員として採用する制度を導入 | テニユア・トラック制度による准教授の国際公募を実施 | 任期制適用教員の退職手当の支給率を優遇するよう規程等を改正 | |
| 福井大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・外部資金等により大型プロジェクトを実施する講座等に、5年以内の任期で教授、助教授、講師及び助手として雇用できる制度を導入 ・医学部で、助手の採用は任期制。32名採用 ・工学研究科で、任期制の教授を採用 ・高エネルギー医学研究センターで、寄附研究部門の教員に任期制を適用し、教授1名を採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・公募により16名の教員を採用 ・教員採用は、原則、関係大学・高専・研究機関・人材データベースJREC-INIに公募 | | |
| 山梨大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・大型プロジェクト研究推進のため、有期雇用制度、任期付き雇用等を活用し、外部人材を積極的に登用 ・教員の任期に関する規程を改正 | <ul style="list-style-type: none"> ・原則公募とする規程を制定。公募による採用を推進 ・新設キャリアセンターに学長裁量定員2名のキャリアアドバイザーを3年任期で公募 | | 再任審査要項を改正 |
| 信州大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者と若手研究者は、任期を付してプロジェクト等に教員等としての雇用を可能とする新たな特定有期雇用教職員等就業規則を制定 ・大学任期付職員規程により、任期付任用を実施。医学部127名、医学部附属病院104名、工学部39名、大学院医学研究科25名、大学院法曹法務研究科7名、全学教育機構7名、その他部局19名、総計328名 | | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|---|
| | 第Ⅰ期中期計画期間中に教員定員90人の流動化を図る計画。平成18年度は、11人の流動定員を配置 | |
| | | 助教の任期制を検討。当面は現行通り、学長裁量ポストその他の一部のみ実施に |
| | | 助教の任期制導入を決定 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・助教制度を検討。新規採用助教は、全学的に任期制を適用することに ・薬学部で、これまでの任期制を拡充し、平成19年度から全教員の任期制への移行を決定 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・テニユア・トラック制度(昇任審査請求権付き有期雇用契約)を適用する特任教員の給与を年俸制とし優遇することに ・助教制度の活用を検討 |
| | | 新たに助教に採用する者は、原則として任期制を適用することに |
| | | 平成19年度から、医学系の全教員に任期制を導入することに |
| | | テニユア制度の導入を、繊維学部にとどまらず、工学部・農学部も視野に入れて行う方向で検討 |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 78法人 その他 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|----------|---|--|--|
| 岐阜大学 | ・医学系研究科で、任期付き助手ポストを導入 ・全学の任期付きポストは、助教授ポスト3、助手ポスト7 | ・職員採用規則に基づき公募を実施 ・教育学部9件、医学系研究科・医学部9件、工学部18件、応用生物科学部3件、総合情報メディアセンター1件の計40件について、関係諸機関への郵送、ホームページへの掲載、独立行政法人科学技術振興機構の研究者人材データベースへの登録・掲載等により公募。また、同規則第7条～11条に定める職種毎の採用基準により選考を実施 | |
| 静岡大学 | ・4学部、1研究所、2研究科、4学内共同教育研究施設において任期制を実施 ・41名採用中任期付き教員10名 | | |
| 浜松医科大学 | ・任期付教員の割合が94%(前年度48%) ・助手119名中112名が任期制適用 ・外部資金等により教育・研究プロジェクト等を支援するために任期を定めて任用する常勤の教員(特任教員)に対して年俸制を導入 | | |
| 名古屋大学 | ・外部資金等を活用した52名の採用中任期付正職員32名、非常勤職員20名 ・任期付年俸制による特任教授等新規雇用41名を合わせ、64名を雇用 ・高等研究院で、テニユア・トラック制度を導入し、任期付教員を雇用 | ・臨床検査部門技師長、臨床工学・歯科部門技士長、リハビリ部門療法士長の選考に公募制を導入 ・講師以上の公募比率51% ・外部からの採用率45% ・公募要領を本学Webサイト、関連学会等Webサイト等に掲載 | ・医療技術部で、任期付正職員に対して多面評価(360度評価)により雇用延長の更新判定を実施 ・任期付年俸制による得人教授等の年俸制給与規程を整備。研究歴等に応じて年俸額を設定 |
| 名古屋工業大学 | 情報基盤センターの助手ポスト1を任期付きとし、採用 | 原則公募。20件の公募を実施 | |
| 豊橋技術科学大学 | | | 任期制の導入について検討し。平成19年4月以降に新規採用するすべての助教に任期制を適用する関係規程を整備。任期5年、再任可 |
| 三重大学 | ・生命科学研究支援センターで、助手について任期制実施 ・看護部長、副看護部長、診療放射線技師長、臨床検査技師長に任期制を導入するため、選考規程を制定 | ・創造開発研究センター、生命科学研究支援センターで、教員の人事の公募制を全面的に実施 ・看護部長、副看護部長、診療放射線技師長、臨床検査技師長の選考に公募制を導入するため、選考規程を制定 ・現看護部長の任期満了に伴い、全国公募等を行って選考 | 医学系研究科、医学部、附属病院で、教員の任期制の再審査に関わる事項を実施するため、教員個人評価の基本方針に基づき、部局における評価基準を策定 |
| 滋賀大学 | | ・教員の一般公募を法人化前から継続実施 ・他大学、他機関、研究者人材データベース、大学ホームページ等へ情報提供し、広く公募により教員を採用 ・経済学部で、一般公募の原則で遂行 | |
| 滋賀医科大学 | 全教員に任期制を導入 | ・看護部長候補者の選考は、選考内規を制定し、広く公募 ・副看護部長の選考は、全国公募を実施 | 教員任期制にかかる業績評価の試行を任期制教員の5%を対象に実施。現行の業績評価方法の取扱の見直し(案)を作成 |
| 京都大学 | 特定の資金限定で、任期を付して教員を雇用できる特定有期雇用教員制度を導入し。225名の特定有期雇用教員を採用 | | 再生医科学研究所で、任期付教員の再任に際し、同研究所協議委員会が決定する5名以上の学外の有識者で構成する外部評価委員会を設け、その評価結果を参考に協議委員会が再任を決定する審査システムを整備 |
| 京都教育大学 | ・京都府・市教育委員会から3年任期の特任教員を1名ずつ採用 ・教員の人事等に関する特例規程を改正。助教の採用は、プロジェクトに伴う期間の任用を可能に | | |
| 京都工芸繊維大学 | ・工芸科学研究科で、講師の任期制(任期5年、再任不可)を導入 | | ・教育研究センター、業務管理センターで、教員の任期制(任期5年、再任1回可)を導入 ・工芸科学研究科で、助手の任期制(任期5年、再任可)を導入 ・平成19年度に設ける助教の任期制(任期5年、再任可)導入を決定。新たに採用する者からの適用を定めた任期規則を制定 ・任期制教員の再審査について、任期制教員の再任審査基準を決 |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|----------------------|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | 助教への任期制の導入について検討 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・任期付き教員の拡大を図るため、各部局における物件費や外部資金を財源とする特定有期教員を雇用できる制度を平成19年度より導入することに ・任期を付して雇用する職員のうち、高度な専門的知識及び豊富な実務経験を有する専門家を、定年を超えて雇用することができる特定職員制度を導入することに |
| | | |
| | | |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 78法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------|--|---|---|---------------------------------------|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 大阪大学 | <ul style="list-style-type: none"> 12部局で、任期付教員を計86名雇用(文学研究科、人間科学研究科、医学系研究科、工学研究科、国際公共政策研究科、言語文化研究科、生命機能研究科、微生物病研究所、産業科学研究所、蛋白質研究所、接合科学研究所、サイバーメディアセンター) 理学研究科等3部局で、テニュア・トラック制度に相当する雇用を試行 外部資金等の常勤教員雇用制度による任期制教員として、寄附講座等教員43名、特任教員(常勤)141名の計184名雇用(前年度比約1.5倍) 人間科学研究科で、任期付助教授は研究を優先できるような位置づけにあり、更新時テニュア・トラック制の導入を決定済み | <ul style="list-style-type: none"> 教員採用を行なった部局のうち13部局で公募制による選考を実施 公募は、他大学及び他機関等から応募できるよう学外への公募をホームページ等で実施 | <ul style="list-style-type: none"> 年俸制の任期付常勤教職員及び非常勤職員について、高年齢者雇用安定法を考慮し、段階的に満65歳までの雇用を可能にする制度を導入 任期の定めのある常勤の寄附講座等教員及び特任教員を対象に導入した年俸制の見直し等を実施 | |
| 大阪外国語大学 | | | | |
| 大阪教育大学 | | | | |
| 兵庫教育大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期制に関する規定を制定。教育・社会調査センターで、全職種の教員についてプロジェクト型の任期制を導入。任期付きの教授1人、講師1人、助手2人採用 任期制による教員人事制度の構築を終え、それに基づいた人事制度の運用を開始 任期付きの特任教員制度を平成17年度から制定し運用 | | 既に定めた任期付き教員に関する労働条件の取扱いについてに基づき、研究に専念できることとして、教育・社会調査研究センターで、教員を採用 | |
| 神戸大学 | <ul style="list-style-type: none"> 寄附金等の外部資金で任期を定めて年俸制により雇用する特命職員制度に基づく職員18名雇用 看護師等の医療職員について任期を定めて雇用する特定有期雇用医療職員制度に基づく職員121名を雇用 | <ul style="list-style-type: none"> すべての部局で、教員の公募制を実施 文学部、国際文化学部で、教員の職種すべてに公募制を導入 期間を定めて雇用する特命職員制度及び特定有期雇用医療職員制度に基づき、それぞれ18名と121名の職員を雇用 | | 医学系研究科で、教員の再任審査に必要な業績評価項目を整理し、再任審査を実施 |
| 奈良教育大学 | <ul style="list-style-type: none"> 助手全体26名中14名が任期付き助手 大学教員の任期に関する規程を改正 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の新規採用は原則公募 教員公募方法等は、電子媒体等を積極的に利用して広範囲に公募を行うなどの工夫を講じてきた。新たに新聞広告(ジャパントイムズ)を活用 外部からの採用は原則公募制。教授6名、助教授5名、助手2名 | 新規採用した助手2名が公募で任期付きポストへの採用 | |
| 鳥取大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期付雇用教員の範囲を拡充 医学部附属病院特定任期付職員制度に基づき、新た特定任期付職員64名を雇用 特定任期付職員として医療業務従事者を採用。医師3人、看護部38人、薬剤部8人、放射線部7人、リハ部4人、検査部1人、視能技2人、高治集部1人、栄養部1人、医サ課1人、計66人 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の雇用は、原則公募 | | |
| 島根大学 | <ul style="list-style-type: none"> すべての新センター等の教員への任期制導入が完了(プロジェクト研究推進機構、評価室、総合企画室、入試センター、教育開発センター、キャリアセンター、国際交流センター) 新センター等以外の既存の部局等計13組織で、任期制を導入済み 任期制適用率は、医学部医学科65%、医学部附属病院82%、保健管理センター出雲100%、産学連携センター100%、総合科学研究支援センター67% | 「教員人事に係る公募並びに採用及び昇任の取り扱いについて」において公募を原則とすることを規定 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|-----------------------|--|
| | | テニユア・トラック制度を検討 |
| | | 講師以下の教員の期限付き雇用に関して、①助手又は講師の任期を3年とし、再任は1回のみとする。②任期中の昇任については、具体的な昇任審査基準を設ける等の規程案を検討。また、講師あるいは助教への昇任時の研究業績の審査で、学会における研究発表については、公刊された要旨があることを条件とする研究業績の審査に関する申し合わせ修正案を策定 |
| | 学長のリーダーシップによる流動定員枠を確保 | 任期制の導入の具体的な方策を検討。平成19年度から新規に採用する助教は、任期制を導入することとする方針を決定 |
| | | |
| | | 医学系研究科、国際協力研究科で、教員の職種全てに公募制を導入することを検討。医学系研究科で、一部の教員に任期制を実施しているが平成19年度から全教員に導入することを決定 |
| | | ・任期付き教員の導入を検討 ・大学院所属助教はすべて統一的な任期を付すことに |
| | | 平成19年度から新設する助教の任期制については、新規雇用を対象に任期付雇用を拡げること |
| | | |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 78法人 その他 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|--------|--|---|---|
| 岡山大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・特定部局で、任期制を拡充 ・従来の日々雇用職員(研究員)から任期付教育職員採用へのシフトを実施 ・特別契約職員(特任)制度を設定 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員等の公募情報公表のため、大学ホームページに全学教職員募集情報ページを立ち上げ、運用開始 | |
| 広島大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の任期に関する規則改正し、任期制導入部局・講座等の追加等を行い、拡充 ・特任教員、寄附講座教員、寄附研究部門教員及び研究員制度について、契約職員制度へ移行することにより雇用形態、適用範囲、給与面等を整備・充実。関係規則等を制定・改正 ・任期付き教員数476名。内訳教授92名、助教授68名、講師72名、助手244名 ・10数名の医員を新規に任期付き助手に配置換え | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の選考は、原則公募 | <ul style="list-style-type: none"> ・任期付き助手に配置換えした医員の処遇改善として一定の条件を満たす医員に対し、年度末に期末手当相当の手当を支給 |
| 山口大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・公募制を導入済み | |
| 徳島大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・COE経費等に係る各プロジェクトで、任期付き教員5人、研究員54人を採用 ・大学院ソシオテクノサイエンス研究部で、民間企業からの寄附金で5年間時限の寄附講座を設置し、3名を任期付教員として採用 ・大学院ヘルスバイオサイエンス研究部で、民間企業からの寄附金で5年間時限の寄附講座を設置し、2名を任期付教員として採用 ・学長裁量プロジェクト等19件に任期制を適用 ・任期付き雇用の教員は60人(前年度比17人増、全教員に対する割合は2.0%増の6.8%) ・任期付教員として、総合科学部に外国語教育推進室を設置し、英語及びドイツ語教育担当の講師2名を配置 ・大学の教員等の任期に関する法律の一部改正に伴い、教員の任期に関する規則の一部改正 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の採用は公募 | |
| 鳴門教育大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員4人を任期付きで採用 | | |
| 香川大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・医学部附属病院で、任期付職員就業規則を整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・各学部で、採用方針等の教員の公募の情報をホームページやメールで公表 | <ul style="list-style-type: none"> ・各学部・研究科で、任期付教員の任期終了後の再任に係る基準を更に明確化 |
| 愛媛大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員選考に関する規程を制定。任期制に対する基本姿勢を明確化 ・先端的分野、プロジェクト研究等の教員の任期制を農学部、3先端研究センターで拡大 ・学長裁量定員から、防災情報研究センターに教授1名(2年任期付き)、総合健康センターに助教授(産業医)1名、農学部教授1名(1年任期付き)を配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員選考に関する規程を制定。公募制に対する基本姿勢を明確化 | |
| 高知大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・総合情報センター情報部門で、助手職に任期制を導入 | | <ul style="list-style-type: none"> ・医学部で、任期付雇用の助手に係る再任審査に必要な事項を定め、実施 |
| 福岡教育大学 | | | |
| 九州大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・全教員に対する任期付教員の割合は、平成18年度当初から3.3%増 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の公開公募は、公募情報を全学的に一括掲載する公募情報システムを開発し、本学ホームページに掲載 ・教員の公募及び採用状況を四半期ごとにホームページに公表 | |
| 九州工業大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、重点研究課題及び重点分野への教育職員配置は、学長裁量定員を充て任期付きで雇用 | | <ul style="list-style-type: none"> ・重点研究課題や重点分野における任期付き教員について、教員選考委員会での実績を審査の上評価 |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|----------------|---|--|
| | | 部局で、助教の再審査制度導入を検討 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・全助教に対し任期制を導入することに。また、大学院理工学研究科で実施される新規プロジェクト研究の助手に任期制を適用することに ・継続して部局等毎に公募状況を調査。また、公募制の導入状況の情報交換を実施 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年度から学長が機動的な教員配置を行うことができるよう学長裁量ポストを設置。現在20ポストを確保。中核的研究拠点の形成支援等に任期付き教員を投入 ・大学全体及び各部局の教員選考方針及び選考基準を制定・公表 | |
| | | 学校教育法改正により、新たに設けられた助教について、任期を5年とすること |
| | 各学部・研究科で、任期付教員の採用、新たな任期導入等に係る基準を更に明確にするなど制度を整備 | 医学部附属病院で、専門職種である非常勤職員(医療職員等)を任期付職員として採用し常勤化すること |
| | | 平成19年度以降採用の助教は原則全員に任期制(5年)を導入することに |
| | | |
| | | 教員の任期制及び教授公募制について検討 |
| | 次世代研究スーパー aster 養成プログラムで、教員の流動化を見据えた若手研究者の育成・自立の支援を開始 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の任期制・期限付雇用制は、各部局で見直しを実施 ・助教への任期制の導入は、各部局の判断によることに ・教員任期制導入部局の再審査への反映は部局の判断に委ね、給与面でのインセンティブ付与については平成18年度試行の評価結果を待って、方策を慎重に精査 |
| | | |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 78法人 その他 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------------|---|---|--|
| 佐賀大学 | <ul style="list-style-type: none"> 重点研究プロジェクトに対し、学長経費(ポストドクター雇用経費)による任期制博士研究員を引き続き配置 新設の地域学歴史文化研究センターに学長裁量の運用教員枠による任期付き教員2名配置 | <ul style="list-style-type: none"> 公募制の整備と公募制を適用した採用 教員選考の規程等に基づき、原則公募。53件の教員人事を公募で実施 | |
| 長崎大学 | <ul style="list-style-type: none"> 保健管理センター及び情報メディア基盤センターデータベース部門で、新たに任期制導入 全教員の58%が任期制付き教員 病院所属全教員に5年間の任期制を適用済み | <ul style="list-style-type: none"> 講師以上の採用教員35名中26名を公募で採用 | 任期制を既に導入している部局等で、再任基準を見直し |
| 熊本大学 | <ul style="list-style-type: none"> 環境安全センター、五高記念館で、新たに任期制導入 | <ul style="list-style-type: none"> 公募による選考割合は、86.3%(前年度比9.56ポイント増) 選考基準評価方針で、教員選考は原則公募を明示 | 大学院先導機構にテニュアトラック制度を導入し、国際公募によって優秀な研究者を任期制助教として招請 |
| 大分大学 | <ul style="list-style-type: none"> 医学部で、任期制適用可能講座等を拡充し、附属病院医療安全管理部に助教授1名、寄附講座に教授1名、助教授1名、助手2名を配置 地域共同研究センター専任教員に任期制を設定 | | |
| 宮崎大学 | <ul style="list-style-type: none"> 医学部で、看護学科教員に任期制を導入。医学部全体の任期制導入を完了 工学部、農学部で、新規採用助教に任期制を導入 21世紀COEプログラム、人獣共通感染症教育プログラム、遺伝資源分野専門技術者養成プログラム開発を担当する任期付き教員を採用 | | |
| 鹿児島大学 | <ul style="list-style-type: none"> 学長が特に必要と認めた教育研究業務等に従事させるための特任職員(任期つき)制度を制定。特任教授3名、特任助教授2名、特任助手4名、特任研究員1名、特任専門員2名採用 | <ul style="list-style-type: none"> 教員の採用に際し、教員選考の方針に基づき、広く公募を行い、適任者が得られるように公正な人事を実施 | |
| 鹿屋体育大学 | <ul style="list-style-type: none"> 任期制について、教育研究に対するアクティビティとモチベーションを高めることを基本とすることで制度整備を実施 | | |
| 琉球大学 | <ul style="list-style-type: none"> 農学部附属亜熱帯フィールド科学教育センターで、助教授1名を任期制で採用 附属病院リハビリテーション部で、理学療法士3名、作業療法士1名を任期付常勤職員として雇用 | <ul style="list-style-type: none"> 講師以上の教員採用は、原則公募制を推進 | |
| 政策研究大学院大学 | <ul style="list-style-type: none"> 研究教員制度(任期付きで、一定期間研究に専念する教員のための制度)により、教員15名(継続を含む)を採用 任期付教員総数は24名 一定の任期を付して採用する助教授を新設 著名研究者を任期付教授として採用し、プロジェクトを立ち上げ これまで運用してきた研究教員制度をプロジェクト担当教員制度と改正。従来、外部資金により採用する研究者を適用対象としていた同制度を、運営費交付金によって採用される研究者にも適用可能に | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | <ul style="list-style-type: none"> 教員採用は原則公募。公募実績15件、採用者11名 公募情報をWebサイト、国内外学会誌に掲載 | 再任審査のための教員選考委員会委員に他分野の委員を加えるなど教員の総合的評価を行うシステムを充実 |
| 奈良先端科学技術大学院大 | <ul style="list-style-type: none"> 任期制導入により助手の流動性を向上 | | |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|-------------------|--|---|
| | シンクロトン光応用研究センターで、他大学から流動教員を受け入れ | ・新しい教員組織制度における任期制の適用範囲について検討 ・平成19年度からの新規採用の助教については、学部の特性或実情に応じて任期制の活用を検討することに。助手から移行する助教については、任期を付すことも含めて各学部等で検討 |
| | | 重点研究課題にテニュアトラック制度を導入することを検討 |
| | | ・各部署で、学校教育法改正に伴い、任期制の導入を検討。新たに3部署が任期制の導入を計画 ・平成19年4月以降新規採用助教ポストは、任期制ポストとして活用することを原則。判断は部署に委任。自然科学研究科、薬学部等で、任期制を導入することに ・平成19年度から任期付き助教に、任期付助教スタートアップ資金として年間40万円を措置することに |
| | 教員選考は、既に実施している総合的な審査に加え、学校教育法改正により平成19年度から導入される新たな職階制度に対応した規程及び教員選考基準を作成 | |
| | 21世紀COEプログラム特任助教授について、任期付雇用期間中に高い研究業績が得られたため、公募による教授選考を経、フロンティア科学実験総合センター教授として採用 | ・各部署で、任期制導入を検討。医学部以外の他学部でも平成19年4月以降、新規採用の助教等に任期制を導入することに ・プロジェクトの任期付き採用制度について検証。特段の支障がないと結論 |
| | | 教員の任期制のあり方を検討。平成19年4月から改正される大学の教員等の任期に関する法律に則り、新規採用助教に原則任期制を導入することに。また、任期付教員について、教育、研究、社会貢献、国際交流及び管理運営等に関する業務審査を行い、任期のない教員に移行できる制度を導入することに |
| | | 学校教育法改正に基づく助教の配置に伴い、助手から助教に移行する全教員に任期制(5年)を導入することに。また、期間を定めて行うプロジェクト教育研究を行うために新規雇用される教員に任期制を導入することに |
| | | |
| | | |
| | | 教員の任期に関する取扱いについて、テニュア制導入を柱とした全体的な見直しを実施。また、テニュア制度導入を検討 |
| 教員の採用基準及び評価基準を明確化 | | |

平成18事業年度【人材の流動性の向上】

| 大学名 | ① 任期制の広範な定着に係る取組 | | 78法人 | ② 再任可能な任期制や再審制による雇用 |
|---------------|--|---|------|---|
| | 任期制の整備と任期制を適用した採用 | 公募制の整備と公募制を適用した採用 | その他 | |
| 人間文化研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・地球研で、原則全教員に6年の任期制を導入済み ・外部資金によるプロジェクト上級研究員1名、プロジェクト研究推進支援員を2名採用 ・研究教育職員の任期に関する規定を整備 ・国際日本文化研究センターで、1年任期かつ通算3年任期の研究機関研究員及びリサーチアシスタントを研究プロジェクトに6名配置 ・国立民族学博物館で、任期制教授1名採用。また、3年任期の期間研究員を5名研究プロジェクトに配置 | | | 国立民族学博物館で、任期満了助手4名の再任審査を実施 |
| 自然科学研究機構 | | | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・特別教授、特別准教授、客員特任教授、客員特任准教授という名称の任期付き年俸制の雇用制度を新設 ・機構の業務に必要な高度の専門的な知識・経験あるいは優れた識見を有する者を、特別教授、特別技術専門職等の名称により雇用できるように、特定有期雇用職員制度並びに特定短時間勤務有期雇用職員制度を新設。給与は年俸制、任期は3～5年、70歳まで雇用可能。特定短時間勤務有期雇用職員は、1日8時間、週3日以内で勤務できるものとして、広範囲から人材を求めることができる制度を整備 | <ul style="list-style-type: none"> ・一般公募31件(教授10件、助教授4件、助手7件、博士研究員10件) ・約160の機関等に対してEメールあるいは書面をもって公募案内を送付するとともに、機構ホームページや関連学会誌等への公募情報文の掲載、研究者人材データベースJREC-IN研究者データベースへの掲載を実施 ・年俸制の任期付きの常勤教員である博士研究員の雇用制度により、10件を公募 | | |
| 情報・システム研究機構 | <ul style="list-style-type: none"> ・研究教育職員の任期制について、従来の非常勤職員制度を見直し、新たに特定有期雇用職員制度を構築 ・遺伝研で、任期付き若手研究者4名採用 | <ul style="list-style-type: none"> ・研究教育職員の採用は、原則公募 ・公募方法は、機構本部及び各関係学会のホームページに公募情報を掲載 ・公募採用実績は、教授3名、助教授4名、講師1名、助手4名 ・情報研で、新制度・特定有期雇用職員制度を活用して、任期付研究者を公募 | | <ul style="list-style-type: none"> ・統数研で、任期を定めて採用した教員についての再任に関する取扱を制定 ・情報研で、継続雇用に当たっては年度成果評価に基づく審査を実施 |

| ④ 若手一回異動の原則の奨励 | ⑤ その他の人材の流動性の向上に係る取組 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--------------------------------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・地球研で、任期制のあり方等柔軟な教員の配置についてどのような人事制度とすべきか検討開始 ・平成19年4月以降新規採用助教すべて任期を付すことに |
| 分子科学研究所で、研究教育職員の内部昇格禁止とする制度を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・各種ポストドクトラル・フェローシップを整備し、若手研究者の育成と流動化の促進に努力 ・各機関に対する求人依頼・公募案内を各機関においてホームページで随時掲示することで、大学院生等に進路情報を提供 | |
| | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・情報研で、プロジェクト研究員として育児・出産や社会人経験等の多様な人材の柔軟な雇用を可能にし、また雇用枠を大幅に拡大して、適材の採用を促進 ・統数研で、各戦略研究センターにプロジェクト研究員を重点的に採用 ・遺伝研で、所長のリーダーシップの下、博士研究員として20名のプロジェクト研究員を採用 | |

6. 4 自校出身者比率の抑制

平成16事業年度【自校出身者比率の抑制】

| 大学名 | ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 | ② 準備・検討段階の取組 |
|---------|---|---------------------------------------|
| 小計 | 8法人 | 1法人 |
| 東京芸術大学 | 教員の採用及び昇任等に関する選考要項を制定し、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合には、他大学出身者等を積極的に選考 | |
| 電気通信大学 | 教授の選考に当たっては、本学以外の教育、研究機関または企業等に在籍し、教育研究に関する勤務を経験していることを原則とするなどを内容とする教員人事の基本方針を策定 | |
| 静岡大学 | ・出身大学の多様性に富んだ人材を採用 ・教員採用は、公募で行い、他大学出身者を雇用 ・本年度教員採用者数36名中他大学から21名。他大学出身者雇用者数は教授2名、助教授16名、講師2名、助手1名 | |
| 名古屋工業大学 | 採用教員17名中他大学経験者11名、行政機関経験者1名 | |
| 大阪大学 | ・法学研究科で、本学を含む特定大学の出身者が専任教員の3分の1を超えることがないように措置 ・経済学研究科で、講師以上の教員新規採用は、外部に限定 | |
| 神戸大学 | 教員採用に当たり、出身大学に偏らない方針の下に教員の出身大学の多様性に配慮し、他大学、公的機関、民間企業等との人事交流を積極的推進 | 経営学研究科で、他大学出身者からの多様な人材の確保等最適な教員配置等を検討 |
| 九州大学 | 教員人事の基本方針、教員選考規程を制定。基本方針においては、他大学出身者の積極的採用を明示 | |
| 九州大学 | 教員の構成について、他大学出身者等の部局別在職状況を四半期ごとにHPにおいて公表 | |

平成17事業年度【自校出身者比率の抑制】

| 大学名 | ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 |
|---------|--|
| 小計 | 7法人 |
| 秋田大学 | ・同一大学出身者の割合に関する指針を策定し、周知 ・同一大学出身者の割合は約40% |
| 静岡大学 | ・教員採用は、公募で行い、他大学出身者を雇用 ・他大学出身者雇用者数は教授6名、助教授5名 |
| 名古屋大 | 外部からの採用率は44% |
| 名古屋工業大学 | 教員採用者数22名中他大学経験者14名 |
| 大阪大学 | ・公募にあたっては、他大学及び他機関等から応募できるよう学外への公募をホームページ等で実施 ・法学研究科及び高等司法研究科で、本学を含む特定大学の出身者が専任教員の3分の1を超えることがないように措置 ・経済学研究科で、講師以上の教員新規採用は、外部に限定 |
| 神戸大学 | 文学部、国際文化学部、文化学研究科で、教員採用に当たり、出身大学に偏らない方針のもとに教員の多様性に配慮する人事制度を継続実施 |
| 九州大学 | 前年度に引き続き、他大学出身者教員等の部局別在職状況を四半期ごとにHPにおいて公表 |

平成18事業年度【自校出身者比率の抑制】

| 大学名 | ① 教員の自校出身者比率の抑制に係る取組 |
|---------|--|
| 小計 | 6法人 |
| 秋田大学 | ・同一大学出身者の割合に関する指針を策定し、周知 ・同一大学出身者の割合は約40% |
| 静岡大学 | ・教員採用は、公募で行い、他大学出身者を雇用 ・他大学出身者雇用者数は教授6名、助教授9名、講師5名、助手1名 |
| 名古屋大 | 外部からの採用率は45% |
| 名古屋工業大学 | 教員採用者数21名中他大学経験者11名 |
| 大阪大学 | ・公募にあたっては、他大学及び他機関等から応募できるよう学外への公募をホームページ等で実施 ・法学研究科及び高等司法研究科で、本学を含む特定大学の出身者が専任教員の3分の1を超えることがないように措置 ・経済学研究科で、講師以上の教員新規採用は、外部に限定。本学修了者は、他大学等の常勤職の経験を条件 |
| 九州大学 | 前年度に引き続き、他大学出身者教員等の部局別在職状況を四半期ごとにHPにおいて公表 |

6. 5 女性研究者の活躍促進

平成16事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者の保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 | 活躍促進に係る取組 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 |
|---------|--|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--|
| 小計 | 24法人 | 4法人 | 6法人 | 9法人 | 8法人 |
| 北海道大学 | | | | | |
| 北海道教育大学 | | | | | |
| 帯広畜産大学 | 外国籍の女性1名を助教授に、更に助手に女性1名を採用 | | | | |
| 旭川医科大学 | | | | | |
| 東北大学 | | | | | |
| 宮城教育大学 | | | | | |
| 秋田大学 | | | | | |
| 山形大学 | 女性教員の積極的採用を継続実施。女性教員採用は、医学部3名、医学部附属病院6名、医学系研究科1人、学術情報基盤センター1人、計11人 | | | | |
| 福島大学 | | | | | |
| 茨城大学 | | | | | |
| 筑波大学 | | | 女性教員率(平成16年1月現在10.4%)の拡大を図る | | |
| 宇都宮大学 | | | | 構内保育所設置に向け、土地の無償貸与等積極的に協力 | |
| 宇都宮大学 | | | | 演習林施設の女子トイレ増設 | |
| 埼玉大学 | 教員選考に当たって基本的な考え方を決定し、女性教員の比率の増加を図る等の基本方針を策定 | | | | |
| 東京大学 | | | | | |
| 東京外国語大学 | ・学部、大学院等の採用人事の公募に際して性別による制限を設定しなかった ・大学院の平和構築・紛争予防の専任講師に女性を採用 | | | | |
| 東京学芸大学 | 大学及び附属学校の女性教員採用は58名中20名 | | | | |

| 30法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------------|--|---|--|
| セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| 9法人 | 2法人 | 5法人 | 8法人 | 32法人 |
| | | 男女共同参画委員会を設置 | | 認可保育園の設置が札幌市より承認 |
| | | | | 女性教員等の採用を進める上での課題について、検討を開始 |
| | | | | |
| | | | | ・女性教員を増加させるための具体的計画作成等を検討 ・保育所の設置を準備 |
| | | | 全学教育科目の基幹科目として「ジェンダーと社会」を整備 | 保育所を設置するために必要な準備等を実施 |
| | | | | 女性教員の研究・労働環境の改善について提言。男女共同参画プロジェクトを設置し、具体的な検討を開始 |
| | | ・男女共同参画関連講演会を開催(受講者86名) ・男女共同参画推進委員会及び同推進専門委員会を設置 | | |
| | | | | |
| | | ・男女共同参画推進専門委員会発足 ・男女共同参画検討準備委員会立ち上げ | ・職場と家庭の両立支援のための次世代育成支援行動計画について、育児制度の改善のための懇談会を実施。男性教職員の育児休業等の取得を含め職場環境改善の計画を作成 ・「子育て共同論」、「家庭教育論」、「ジェンダー論Ⅰ・Ⅱ」、「法・ジェンダー・暴力」の開講を決定、全学の学生が受講できる「開放科目」に位置づけ ・共通領域において、広域選択科目と総合科目にジェンダー教育に関する科目を開設 | 全学部学生、全大学院生と教職員を対象とした男女共同参画及びセクシュアル・ハラスメントに関するアンケートを実施 |
| | | | | |
| | | | | |
| ・セクハラ・パワハラ等の防止対策で、学生や教職員へのパンフレットの配布 ・保健管理センターにカウンセラー3名配置 ・電話・Eメールによる外部相談窓口設置 | | | | |
| | | | | |
| | | | | 教育学部では、女性教員比率が20%、附属学校全体でも20%超。女性教員比率が20%を下回っている附属小学校及び中学校では増加させる方策を検討 |
| パンフレット配布などハラスメントに関する相談体制に関する広報実施 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

平成16事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者の保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 | 活躍促進に係る取組 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 |
|----------|---|---|--|--|--|
| 東京芸術大学 | 教員の採用及び昇任等に関する専攻要項を制定、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合には、女性等を積極的に選考 | | | 学生寮女子棟外側に防犯センサーを設置 | |
| お茶の水女子大学 | ・女性若手研究者を支援する特別研究員(リサーチフェローを含む)の制度を発足させ、6名の特別研究員の採用を目指す。任期付、年俸制のリサーチフェローを4名採用 ・外国人かつ女性研究者という条件に合致する助教授を任期付きで採用 ・学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという了解が全学的に存在 | 教員の役職の女性比率の計画は実現できていると判断。学長1名中1名、理事・副学長4名中1名、部局長(大学教員)5名中3名、評議員11名中4名 | | ・保育所を整備・発展させ(54㎡→176㎡)として移転・開設 ・附属幼稚園内に設置していた保育所を充実するため附属学校部所管とし、大学正規施設に改組 ・自由に利用可能な授乳室を運営 ・ベビールームを設置 | ・大学院前期課程に長期履修学生制度の導入。3-4年の長期間で大学院を修了することを制度として認め、授業料もその年数で等分して支払う制度を開始。16名の学生が利用 ・女性教員が育児のために研究を中断することのないよう、育児休暇を取らない場合でも、真にやむを得ざる場合は優先的に授業負担を軽減して、研究継続を奨励する制度を発足 ・大学院学生に対し、保育料の半額補助に相当する子育て支援奨学金制度を整備 |
| 電気通信大学 | 人材の多様化、性別にとらわれない採用等を内容とする教員人事の基本方針を策定 | | | | |
| 一橋大学 | 女性教員を積極的採用。女性教員採用は41名中、教授1名、助教授1名、専任講師3名 | | | | |
| 新潟大学 | 女性教員比率(12.1%)の向上を図り、女性教員採用は15人(20.3%) | | | | |
| 長岡技術科学大学 | | | | | |
| 上越教育大学 | | | | | |
| 金沢大学 | | | | 乳幼児を持つ女子学生の授乳等の便宜を図るため、女子職員と共用の授乳室を設置 | |
| 福井大学 | | | | | |
| 山梨大学 | | | | | |
| 信州大学 | | | 教員総数に占める女性の比率を、中期目標期間中に15%以上に引き上げ | | |
| 静岡大学 | 本学教職員への女性の雇用状況は伸張傾向 14年度:89名(9.9%) 15年度:90名(10.1%) 16年度:97名(11%) | | | | |
| 愛知教育大学 | | | 女性教員の雇用率(14.9%)については国立大学の全国平均(10.3%)を上回っているが、さらに、国立大学協会の示す女性教員雇用目標値(20.0%)を目指す | | |
| 名古屋大学 | 新たに文学研究科、工学研究科、生命農学研究科、総合保健体育科学センターにおいて、公募要領や採用に関する申し合わせ等に、ポジティブ・アクションをとることを記載 | | | | |
| 滋賀大学 | | | | | |

| 30法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|-----------------------------|---|--|---|---|
| セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | セクハラ対策強化のためリーフレットを発行を準備 |
| | 卓越した女性リーダーを顕彰し、かつ学生・院生に女性モデルを提示するために世界的に著名な業績をあげた女性研究者や女性のリーダーに名誉博士称号を授与。3件授与 | | ・COEプログラム、舞踊研究、理論物理学研究等で女性若手研究者の育成を目指し積極的に取組み ・日本初のジェンダー研究を専攻名に掲げた「ジェンダー学際研究専攻」を大学院に創設するなど、ジェンダー研究を重点化 | ・女性のライフコースに柔軟に対応するために、「在宅研究方法」について検討開始 ・非常勤講師の子育て支援に係る制度を設計 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | 積極的に採用する方針であったが、応募がなかったため、採用実績はなし |
| | | | | 教員配置の基本方針を策定する中で女性教員の雇用促進策について検討 |
| | | | | 保育施設の整備について検討予定 |
| | | | | |
| | | | | ・男女共同参画を実現するための取組みについて検討予定 ・女性教員の採用促進の方策を検討 |
| | | | | 女性教員の登用・育成に関する検討を開始 |
| 全教職員および全学学生にセクハラ関連冊子を作成し配布 | | | | ・性的嫌がらせ等に関する学生の生活実態を把握するため、アカハラ、セクハラ等に関する学生生活実態調査を実施。性差別撤廃、男女共同参画等の指針を検討 ・授乳所の設置を検討 ・女性職員の就業実態分析を実施 |
| | | | | |
| | | | | セクハラ等防止規程の見直しにより、アカハラ、パワハラ等あらゆるハラスメントに対応できる包括的な規程を検討 |
| | | ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムを立ち上げ、設立記念男女共同参画社会推進シンポジウムを開催 ・男女共同参画室に専任教員を1名配置 | | ・学内保育所の設置を決定 ・女性教員の比率に関する全学調査及び部局長ヒアリングを実施 ・保育所の設置を決定 |
| | | | | 女性教員の採用率を高めるため、適正な数値目標等について議論 |

平成16事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者の保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 | 活躍促進に係る取組 |
|---------|--|-----------------------------------|--|---|--|
| 滋賀医科大学 | | | | | 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 3歳に満たない子を養育するための休業制度を制定。取得者13名 |
| 大阪大学 | 女性研究者の積極的任用を実施。女性教員採用は30名(うち教授4名) | | | ・平成16年度途中から平成18年度に限り、保育園に2名の財源措置を行い整備 ・別保育園では午後8時まで保育時間の延長を実施 ・医学部附属病院内に新たに女医当直室を設置 | ・常勤職員及び非常勤職員ともに育児休業(満3歳まで取得可能)及び介護休業を制度化。75名が育児休業制度を利用 ・子の養育又は家族の介護のために1日の勤務時間を短縮して勤務することを可能とする短時間勤務の制度を非常勤職員にも設定 ・妊娠中の職員が健康診断、通勤緩和や補食等のため、勤務しないことを職専免(有給)として認める制度を非常勤職員にも適用拡大 ・子の看護については、特別休暇(有給)として取得できるよう非常勤職員にも制度化 |
| 大阪外国語大学 | | | | | |
| 大阪教育大学 | 女性教員採用は前年比1.2ポイント増 | 女性教員の管理職等登用状況は、学長補佐2名、部局の副主事1名を登用 | | | |
| 神戸大学 | 複数の部局において、女性教員の比率を高める人事又はジェンダー間の不均等のは正に努める採用人事を実施 | | | | |
| 奈良女子大学 | ・人事に関する基本方針を策定。女性教職員の採用について、単に量的な拡大のみでなく「教職員の採用に当たっては、候補者の能力、業績等に係る評価が概ね同等と認められる場合については、積極的に女性を採用するなどの方策により、女性教職員の採用の促進を図る」とし、適切な形で積極的な女性教職員を採用促進 ・優れた若手女性研究者の育成のためRA(リサーチアシスタント)制度により、大学院博士後期課程学生を9名任用 | | | ・近隣保育園との連携・協力 ・本学職員、学生及び公開講座等の受講者のための保育利用の便宜を図るため、近隣保育園に継続して協力依頼 | ・博士前期課程・博士後期課程の入学生・在学中で、標準修業年限で修了することが困難な有職者、育児・介護者等の学生に対して、標準修業年限を超えて修了する長期履修学生制度を導入。博士前期課程7名、同後期課程11名。 ・女性のライフサイクルにも配慮して、長期履修申請の理由として有職に加えて、育児と長期介護を承認。理由の内訳は、有職12名、介護3名、育児1名、その他2名。 ・当制度導入を機に、博士後期課程の学生に対して行ってきた、複数指導体制の一層の改善を図り、標準修業年限内での学位取得を |
| 和歌山大学 | | | | | |
| 鳥取大学 | 女性等の採用について教員選考に関する基本方針の適正運用の促進を図ることを明確化 | | | | |
| 島根大学 | | | 適正な能力評価をふまえて、教員総数に占める女性の比率を法人化以前よりも高める | | |
| 岡山大学 | | | | ・保育施設等は鹿田地区に設置済み ・女子学生寮の居住環境改善のため内外総改修整備等を実施 | |

| 30法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|--------------------|---------------------------------------|--|--|
| セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | ・性別等の差別がないよう 教員選考結果を公開する方 策等について検討 ・保育所設置を検討 |
| 教職員及び学生の健康管理、健康支援業務を行う保健センターで女性内科医師と女性カウンセラーによる女性外来を定期的に実施 | | | | |
| | | 男女共同参画社会のあり方に係る人権講演会を実施。学生・教職員150名が参加 | | 専任教員に占める女性教員の比率向上を目指すためワーキンググループを設置し、検討 |
| | | | | 教員人事の基本方針において、女性教員の任用を積極的に進める方針を提示。公募要綱のガイドラインに指針として盛り込むことを複数部の部局において女性教員の比率を高める方策等を検討 |
| | | | | |
| | 若手女性研究者支援の企画、検討、実施 | | ・OG組織と大学組織の関係を強化し、各種機関の研究・開発部門との意見交換を行うセミナーを充実・強化。インターンシップの機会を設けるための基礎的条件整備を検討 ・サテライトキャンパスを開設し、社会人女性のために大学院レベルでの教育研究の機会を提供 ・博士前期課程に設置されている複合系コースについて、改善、再編し「ジェンダー論・女性学」を設定 | ・学内における保育施設の設置の可能性を検討 ・卒業生が活躍する研究分野など若手女性研究者の支援方策に検討 |
| ・HPでハラスメントやその対応等を啓蒙 ・アカハラ防止のための講習会を実施 ・女性ハラスメント相談員(教員)を配置 | | | | |
| サークルリーダー研修会においてハラスメント等を検討 | | | | |
| | | | | ・男女共同参画キャンパスづくり企画書を作成 ・学内保育施設の整備の検討開始 |
| | | | | ・女性教員の登用について、採用傾向等をさらに検証、検討 ・保育施設等未設置地区について、その必要性等を今後調査 |

平成16事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者の保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 | 活躍促進に係る取組 |
|---------------|--|---|---------------------------|-------------------------------------|---|
| 広島大学 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 ・保育所への送迎等のための制度として、時差出勤制度を導入 ・育児休業の期間を子が3歳に達するまでと規定し、運用 ・育児部分休業の期間の拡大について、対象となる子の上限年齢を「9歳到達日以降の最初の3月31日まで」に引き上げ ・介護休業又は介護部分休業を取得した期間の合計が93日に達しない場合には合計した期間が93日に達するまでの範囲内で取得できる |
| 山口大学 | | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員は、教授4名を含む講師以上に11名を登用 ・女性職員から初めて大学院研究科長に登用 | | | |
| 鳴門教育大学 | | | 中期目標期間中に、女性教員の割合を20%に引き上げ | | |
| 愛媛大学 | | | | | |
| 高知大学 | 教員選考にあたり性別等を問わないこと等の改善指導を実施 | | 現在の女性教員の2割増を目標 | | |
| 福岡教育大学 | | | | | |
| 九州大学 | 教員人事の基本方針、教員選考規程を制定。基本方針においては、女性の積極的採用を明示 | | | | |
| 九州工業大学 | | | | | |
| 佐賀大学 | 教員人事の方針を一部見直し、女性教員の積極的雇用を図るなど一部見直し | | | 女性用トイレ、更衣室等を整備 | |
| 長崎大学 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子を有する職員に対し時差出勤の制度を導入 ・育児休業を取れる範囲を法律の枠を超えて整備 |
| 熊本大学 | | | | | |
| 宮崎大学 | | | | | |
| 鹿児島大学 | | | | | |
| 琉球大学 | | | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | 教員採用は公募を原則とし、国内外の優秀な研究者等に広く周知するため、公募情報をホームページ(本学、(独)科学技術振興機構、外国の学会)及び学会誌に掲載し、性別等に捕われない優秀な教育・研究者を確保に努力。公募による女性教員採用は12名中1名 | | | | |

| 30法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|-----------------|-------------|---|--|
| セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | |
| | | | ・女性教員比率等について、学部長にヒヤリングを行い、結果をHP等に掲載 ・キャリアアップ研修には、女性該当者19名全員参加 ・学外の機関が実施する男女均等なキャリア形成アップの支援のための研修にも必ず参加を促し、12名の女性職員が参加 | ・人事労務担当副学長が、部局長へ女性教員数と女性教員の昇進機会増大を要請 ・各部局等の女性の登用の方針及び募集分野等公募制導入実施状況、女性から応募があった場合登用にならなかった理由を調査し、実情を把握 |
| 人権侵害の防止や人権問題の相談窓口、対処方法等に関する情報を、大学HPの一般サイトに掲載。人権問題相談員を女性教員に委嘱するなど相談しやすい環境を整備 | | | | |
| | | | | 教員の男女数を資料として各学部等に配付、教員構成の改善の基礎資料として継続検討 |
| | | | 次世代育成支援活動推進のため、労務管理室に一般事業主行動計画WGを設置 | 活発に行われている附属学校園と県・市との人事交流について、女性教員採用の拡大を検討 |
| | | | 教員の構成について、女性等の部局別在職状況を四半期ごとにHPIにおいて公表 | |
| | | | | 女性の教育職員の確保に関する基本方針について検討 |
| | | | | |
| | | | | 能力・業績・適正の判定方法等について継続検討予定 |
| | | | | 女性教職員の雇用実態並びに役職及び委員会構成に占める割合を調査 |
| | | | 女性職員キャリアアップセミナーを実施 | |
| 常勤カウンセラー(女性カウンセラー1人を含む)を増員し、相談体制を充実。年間カウンセリング件数が前年度より37.1%(247件)増加 | | | | |
| | | | | |

平成16事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者の保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 | 活躍促進に係る取組 |
|------------------|---|---|--------------------|-------------------------------------|--|
| 奈良先端科学技術大学院大学 | 研究業績や教育実績に基づく人材本位の公平・公正な選考及び採用を徹底。女性教員6名採用(昇任を含む) | | | | 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 育児休業制度や短時間勤務制度など女性の就業環境に配慮した就業規則等を制定 |
| 富山医科薬科大学 | | 女性の大学運営への参画及び管理職への登用において教授会構成員への昇任が決定した者は、教授2名、助教授3名、講師1名 | | | 職員の育児休業等に関する規程に基づき、育児休業の取得可能期間を最長3年間とし、その間は育児休業に伴う代替要員の雇用を積極的に促進すること等、育児休業を取得しやすい職場環境の調整・改善を実施 |
| 富山大学 筑波技術短期大学 | 女性教員採用は2名 女性の助手2名を採用等女性教員の採用を促進 | | | | |

| 30法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---------------------------------------|-----------------|-------------|-----|------------------------------------|
| セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | |
| 人権やハラスメントに関する相談窓口に男女別にバランスを考慮して相談員を配置 | | | | |
| | | | | |
| | | | | 女性教員等採用の促進に関し具体的方策として大学全体の目標の検討を開始 |

平成17事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者 保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|--------|---|--|--------------------------|--|---------------------------------------|
| 小計 | 6法人 | 39法人 | 4法人 | 9法人 | 18法人 |
| 北海道大学 | | | | | 保育園を開園 |
| 室蘭工業大学 | | | | | 女子トイレを改修 |
| 小樽商科大学 | | 公募書類にジェンダーバランス、福利厚生面について記載 | | | |
| 帯広畜産大学 | | 女性教員採用は2名 | | | |
| 旭川医科大学 | | | 医学科教授及び助教授に各1名の女性教員を登用 | | 学内の保育所の開設を決定 |
| 弘前大学 | | | | | 病院敷地内に研修医用宿舎(男13室、女6室)を確保 |
| 岩手大学 | | 女性の採用・登用の拡大に努めた。前年度比1.0%増の17.8% | | | |
| 東北大学 | | | | | 保育園を開設 |
| 東北大学 | | | | | |
| 宮城教育大学 | | | | | |
| 秋田大学 | | | 女性等の積極的登用に 関する指針を策定し、周知 | | |
| 山形大学 | | 女性教員の積極的な採用を継続実施。人文学部1名、地域教育文化学部4名、医学部3名、医学部附属病院2名、教員研究総合センター2名、計12名 | | 理学部では、第1期中期目標期間終了までに女性教員又は外国人教員を各学科に原則1名配置 | |
| 福島大学 | | 女性教員の採用を積極的に実施 | | | |
| 茨城大学 | | | | | |
| 筑波大学 | | | | | |
| 宇都宮大学 | 次世代育成支援行動計画の目標の一つとして掲げた「ノー残業デーの設定」について全ての部署において週に1回以上実施 | | | | 保育園のキャンパス内誘致に向け、土地の無償貸借契約を締結、具体的な協議開始 |
| 群馬大学 | | | | | |

| の活躍促進に係る取組 | | 47法人 | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--|---|--|--|---|---|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| 14法人 | 16法人 | 4法人 | 11法人 | 10法人 | 36法人 |
| | | 研究者を目指す優秀な女子学生育成のため、賞(対象者10名)を新設し、奨励金50万円を授与 | ・男女共同参画の取組に関するHPの開設 ・各部局等における男女共同参画推進員の配置 | | ・次世代育成支援対策に係る各種支援制度の取得状況調査の実施 ・ジェンダーの研究教育体制整備を準備 |
| | | | | | 教員配置の適正化WGを設置し、検討 |
| | | | | | |
| | 学生総合相談室の相談員には、各学部等から教職員男女各1名を充て、相談員16名中7名が女性。相談件数の4割は女性に対応 | | | | |
| | | | | | |
| | | | | 全学教育科目として「ジェンダー論」を開講 | 前年度比で女性教員増加(24名増、0.7%増) |
| | | | | | ・基本方針等に基づき、各部局の女性職員の採用・昇進・昇格の取組状況について検討 ・女性教職員のキャリアパスについて検討するため、全教職員を対象に「育児休業に関するアンケート調査」を実施 |
| | | | | | 女性教員の研究・労働環境の改善について継続的に検討 |
| | | | ・男女共同参画推進に係る提言を策定 ・男女共同参画の推進に関する意識啓発の講演会を実施 | | 教職員の男女共同参画に係る意識調査を検討 |
| | | | | | |
| 増加しつつある女性教員(教授11%、助教授17%)等のため安心・安全に教育研究に従事できる体制や設備整備等職場環境を改善 | アカハラ防止に関するガイドラインを制定。職場セクハラ講演会等開催 | | | 広域選択科目として「ジェンダー学入門」を、総合科目として「ジェンダーを考える」を継続開講等科目開講と充実を実施 | |
| | ・これまでは看護師が対応してきたが、本年度より産婦人科医による婦人科相談を開設し、女子学生が専門的アドバイスを受けられるように ・女性臨床心理士によるカウンセリングの実施等学生の相談体制を一層充実 | | | | 教員の男女比等を調査 |
| 育児のための勤務時間短縮を、対象となる子供が小学校就学前まで取得可能 | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | 女性医師等の定着率向上のため附属病院内保育所を18年12月開設を目指し、設計を開始 |

平成17事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|----------|---|--|--|--------------------|---|
| 埼玉大学 | | | | | |
| 千葉大学 | | 女性教員採用は13名 | | | |
| 東京大学 | 次世代育成支援対策行動計画に沿って、教職員向けのニュースを作成し育児休業等制度について周知。管理監督者等の研修で仕事と子育ての両立及び勤務時間外の勤務縮減等についての意識改革を実施。時間外勤務の縮減のためのプロジェクトチームを設置し、時間外勤務を把握、縮減策の検討会議を実施 | | | | |
| 東京医科歯科大学 | | | | | |
| 東京外国語大学 | | ・学部、大学院等の採用人事の公募に際して性別による制限を設定しなかった ・女性教員採用は学部3名中1名、大学院3名中2名、AA研3名中1名、留日センター1名中1名 | | | 男女別休憩室各1室を整備 |
| 東京学芸大学 | | 女性教員採用は10名中5名 | | | |
| 東京農工大学 | | | | | |
| 東京芸術大学 | | 教員の採用及び昇任等に関する選考要項を制定し、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合には、女性等を積極的に選考 | | | |
| 東京工業大学 | | | | | 留学生・外国人研究者の女子寮をキャンパスの徒歩圏内に新規に借り上げ、居住・研究環境を改善 |
| 東京海洋大学 | | | | | 女子トイレを整備 |
| お茶の水女子大学 | | ・特別研究員(リサーチフェローを含む)の制度に基づき女性9名を採用 ・学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという原則を継続。教員新規採用者17人中、女性は12人 | 教員の役職数に占める女性の数は、学長1名中1名、理事・副学長5名中3名、部局長5名中2名、評議員11名中4名 | | ・保育所の開所時間を延長し、任期付講師3名、非常勤講師3名を配置。定員も増員 ・継続してベビールームと保育施設を運用 |
| 電気通信大学 | | 人事の基本方針に基づき、性別等を問わない能力及び人物本位の人事を実施 | | | |
| 一橋大学 | | 女性教員採用は31名中9名。前年度比増 | | | |
| 横浜国立大学 | | | | | |

| の活躍促進に係る取組 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 47法人 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|-----------------------------|-------------------------|---|-----|---|
| | | | | | 部局長会議において、女性教員の採用について討論 |
| | | | | | 保育施設の設置を検討。平成18年4月に保育園を開設を決定 |
| | 学生相談所に男女両性のカウンセラーを配置 | | | | 男女共同参画室の設置を準備 |
| | | | | | 子供のいる学生に対する支援として保育環境等を検討 |
| | | | | | |
| | | | 男女共同参画プロジェクトを立ち上げ、女性教員の採用促進について検討 | | |
| | | | 男女共同参画室を設置 | | ・女性研究者支援策を検討 ・新規採用職員の選考結果、採用理由、男女比率などの公表基準及び方法について検討 |
| | | | | | |
| | | | 男女共同参画に関する検討WGを設置 | | 科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する提言案をとりまとめ |
| | | | | | |
| ・育児休業制度を利用し、女性教員が育児のために研究を中断することのないよう、育児休暇を取らない場合でも校務を軽減するなどの研究支援を確立。非常勤講師を子育て支援のため配置する制度で女性若手教員2名を支援等を実施 ・大学院前期課程に長期履修学生制度を継続して運用 ・大学院学生に対し、保育料の半額補助に相当する子育て支援奨学金制度を実施 | | | | | 「魅力ある大学院教育」イニシアティブ(理工農系)におけるカリキュラム計画では、コンピュータを用いて自宅においても研究活動が継続できる、女性のライフサイクルに合った研究スタイルの確立を検討 |
| | | | | | |
| | | | 「男女共同参画社会実現に向けた全学的教育プログラムの策定」プロジェクトで公開講座とワークショップを開催 | | |
| 産休による代替教員として非常勤の教員を置くことができるよう制度を制定 | | | | | |

平成17事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|----------|---|--|--------------------------|---|---------------------------------------|
| 新潟大学 | | 女性教員任用を推進。女性教員採用は15人(23.4%) | | | |
| 長岡技術科学大学 | | 女性の積極的な採用を努力。女性教員採用は、常勤教員1名(7.14%)、非常勤講師146人中11人(7.53%)、外国人9人中女性5人 | | | 男女トイレにおいて和便器を洋便器に換えるとともに乾式化、自動洗浄に改修整備 |
| 上越教育大学 | | 女性の雇用促進等を掲げた教員人事に関する基本方針を制定。女性教員の公募の際には男女共同参画基本法の趣旨に基づき選考を行うことを明記 | | 女性教員の割合は、国立大学協会が示している20%を下回らないよう努力 | |
| 福井大学 | | | | | |
| 山梨大学 | | | | | |
| 信州大学 | | | | 教員総数に占める女性の比率を、中期目標期間中に15%以上に引き上げ | |
| 岐阜大学 | | 教育・研究・診療上で優れた実績・業績があれば、性別に関係なく採用する方針の下で広く公募 | | | |
| 静岡大学 | | | | | |
| 名古屋大学 | | ・新たに7部局が公募要項にポジティブ・アクションを記載。記載部局は合計12部局 ・女性教員採用比率は15.2% | | 各部局の事情を考慮した女性教員比率を設定 | |
| 名古屋工業大学 | | 女性教員採用は2名 | | | |
| 愛知教育大学 | | 女性教員採用は、8人中3人 | | 国立大学協会の示す女性教員雇用目標値(20.0%)を目指す(女性の占める割合は14.9%から16.0%と上昇) | |
| 三重大学 | | | | | |
| 滋賀大学 | | | | ポジティブアクションによる女性教員の積極的採用方針を確認。大学全体として、現在の女性教員比率(18.4%)を第一期中期計画中に、国立大学協会の指針の20%に近づけることを決定 | |

| の活躍促進に係る取組 | | 47法人 | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---------------------------|---|-----------------|---|---|--|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | | 医歯学総合病院で、出産等で現場を離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため、パートタイム(短時間勤務)の雇用制度について検討 |
| | 学生の精神衛生相談として、学外女性カウンセラーによる精神衛生相談日を増設 | | | | |
| | | | | | 保育施設等ワーキンググループを設置し、会議を開催 |
| | | | | | ・女性教員の配置人数実績調査の実施 ・医学部キャンパス内保育所設置に向け、検討委員会を設置し、アンケート調査を実施 |
| | | | | | ・共同参画、次世代育成等の観点から、職場の就業環境について調査を実施、今後検討継続 ・女性教員の比率の過去数年の実状、中期計画完了時の状況シミュレーション結果について、部署長及び全教員へ周知 |
| | | | | | |
| | | | | ジェンダー関連専門科目継続・新規に開設するなどジェンダー教育を継続 | |
| | | | あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム定例会の開催等産学官が連携した男女共同参画社会の推進で中心的な役割 | 大学全体としてポジティブ・アクションを進める姿勢を、本学Webサイトを通じて公表 | 30人の乳幼児を収容できる保育所を竣工 |
| | | | | 学生支援のため、女子学生のためのガイダンス、OB・OGによる体験談、卒業直前キャリア意識啓発講座(プレ社会人教育とパワハラ対策関連)を実施 | 女性教員採用を推進する方策について、他大学の状況を調査 |
| | ハラスメントWG、男女共同参画WGを設置。男女共同参画委員会設置及びあらゆるハラスメントに対応するため「ハラスメント防止等に関する規程」を制定 | | 男女共同参画委員会規程の制定及びハラスメント防止等に関する委員会の設置を含む規程を改正、整備 | 子育て支援行動計画を作成 | |
| | | | | | 保育所設置に向け検討 |
| | 学生支援のため、産婦人科女性医師による女性相談を実施 | | | | |

平成17事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|--------|--|---|---------------------------------|--------------------|---|
| 滋賀医科大学 | | | | | |
| 大阪大学 | | <p>・人間科学研究科、歯学研究科は複数の女性教員を新規採用するなど全学的に女性教員の確保に配慮 ・新たに女性常勤教職員203名採用 ・外国人教師14名(うち女性4名)、外国人研究員54名(うち女性8名)を採用</p> | | | <p>・医学部附属病院内に女医当直室を設置 ・女性の労働環境改善のため、ロッカー室の拡充、シャワー室に扉を設置、女性用トイレの増設を実施</p> |
| 大阪外語大学 | <p>次世代育成支援行動計画の一環として、女性職員が受けることができる措置等が規定されている現行規程の条項を一覧表にまとめ学内専用HPに公開</p> | | | | |
| 大阪教育大学 | | <p>教員人事の基本方針を具現化するため、教育研究上の高い能力を有する女性教員の採用を積極的に進めることを留意事項として盛り込んだ公募要綱作成の際の留意事項を策定</p> | <p>女性管理職登用は、学長補佐2名、部局の副主事1名</p> | | <p>女子トイレ警報装置を設置</p> |
| 神戸大学 | | <p>複数の部局において女性教員の採用人事を実施</p> | | | <p>女子トイレに警報ベルを設置</p> |
| 奈良教育大学 | | | | | |
| 奈良女子大学 | | <p>人事に関する基本方針に基づき採用。女性教員採用は、助教授7名中4名、講師1名中0名、助手6名中5名</p> | | | <p>・近隣保育園との連携・協力 ・本学職員、学生及び公開講座等の受講者のための保育利用の便宜を図るため、近隣保育園に継続して協力依頼</p> |
| 和歌山大学 | | <p>ポストク等を事務補佐員ではなく研究支援員として配置できる制度を整備。女性2名を採用</p> | | | |

| の活躍促進に係る取組 | 47法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--|--|---|-------------------------------|------------------------|--|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・性別等の差別がないよう教員選考結果を公開する方策等については、個人情報保護との関連で慎重に検討 ・休憩時間変更に伴う終業時間延長にあたり、育児・介護を担う教職員については例外措置を検討 ・保育所(託児所)設置について本学におけるニーズ等の調査を実施し、設置計画案を作成 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の出産に伴う休暇事由の拡大 ・非常勤職員に配偶者の出産に伴う休暇の新設(有給) ・配偶者の産前・産後期間中の男性教職員の育児参加の休暇の新設 ・介護休業請求期限の緩和 ・男性の育児休業取得促進のための周知 ・育児・介護を行う教職員の早出・遅出勤務の新設及び教職員が子どもの看護のための休暇の取得方法の弾力化 | 保健センターで、女性内科医師と女性カウンセラーが女性外来を開設。「月1回」から「毎週」に変更 | | 「男女共同参画に関する対応方策等に関する提言」をとりまとめ | | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する検討ワーキングを設置、アンケート調査を実施。保育所の整備充実等を検討し、さらに多様な人材活用推進を提言 ・教育組織の評価・点検に必要な基礎的データに、部局の入学者のデータについて、男女比率等を追加 ・男女共同参画検討ワーキングを設置、保育所設置等の環境整備等について検討 |
| | 人権侵害としてのDVを内容とした講演会を実施し、学生・教職員30名が参加 | | | 深夜の痴漢対策と通学の安全確保を警察署に要望 | |
| | | | | | |
| 女性教員2名の育児休暇に係る代替職員措置に当たり、本来は、常勤職員と同条件で措置すべきところ、グループ制、業務内容の見直し・効率化を図ることで、最小限度の業務についてのみ外部委託 | | | | | |
| 長期履修学生制度は順調に機能。前期課程6名、後期課程14名、計20名。理由の内訳は、有職13名、育児3名、介護5名、その他1名(重複理由申請2名含む) | | <ul style="list-style-type: none"> ・若手女性研究者の支援経費をを新設。支給資格は、①本学大学院博士後期課程に1年以上在籍する学生で、採用時35歳未満の者、②本学大学院博士後期課程修了者又は単位取得満期退学者で、採用時35歳未満の者。20件の応募の中から16件を選択し総額400万円の研究支援を実施 ・21世紀COEプログラムにおいて、若手女性研究者(4名)の優れた研究に対して総額80万円の支援 | 男女共同参画推進室を設置 | | <ul style="list-style-type: none"> ・2次保育を中心に保育施設等の設置の可能性について検討 ・理系諸分野における女子学生の進路選択並びに大学院の教育研究組織のあり方について検討 |
| | 各学部男女1名のハラスメント相談員を配置していたが、一部で女性相談員を増員 | | | | |

平成17事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|--------|--|--|--------------------------|--|------------------------------------|
| 鳥取大学 | | 女性教員の積極的な登用のため、教員選考に関する基本方針に基づき、採用を促進するよう周知 | | | |
| 島根大学 | | | | 適正な能力評価をふまえて、教員総数に占める女性の比率を法人化以前よりも高める | |
| 岡山大学 | | | | | 保育施設に対する財的支援を実施 |
| 広島大学 | | | | | |
| 山口大学 | ・次世代育成支援の行動計画をWebページに掲載するとともに、階層別研修において、その概要版リーフレットを配付し、その行動計画と関連する諸制度について周知 ・次世代育成支援を推進するため「男性の育児休業取得者とのフリートーキング」を企画し、その結果等を広報誌及びWebページに掲載 | | | | |
| 徳島大学 | | 各部局に対し、教員の選考で、国籍、性別、ハンディキャップを排除し、真に優秀な人材を確保するよう通知。教員公募における募集要項には、性別等による差別を排除し、公正な選考を行っている旨を記載し、本学の姿勢を外部にアピール | | | |
| 鳴門教育大学 | | 女性教員採用は14人中4人 | | 中期目標期間中に、女性教員の割合を20%に引き上げる | |
| 香川大学 | | 新規採用者の半数以上を女性教員・研究者等にするなど(法学部で、4名中女性教員2名、経済学部で6名中女性研究者2名)、各学部においてジェンダーバランスの改善及び多彩な人材を増員確 | | | |
| 愛媛大学 | | | | | |
| 高知大学 | | 女性教員は前年比4人増 | | 現在の女性教員の2割増を目標 | |
| 福岡教育大学 | | | | | |

| の活躍促進に係る取組 | | 47法人 | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|--|-----------------|-------------|-----|--|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| 次世代育成のために短時間勤務制度の導入 | 週1回(金)1日6時間勤務で非常勤女性カウンセラー(臨床心理士)を配置。女性が相談しやすいよう配慮。予約制で毎回5～6名のカウンセリングを実施 | | | | サークルリーダー研修会においてハラスメント等を検討 |
| | | | | | 男女共同参画推進計画を策定するための提案書を作成。女性等に対する学内における既存の制度、慣行、意識、大学政策の見直しを行うことも提言 |
| 小学校就学前の子の養育等を行う場合、1日の勤務時間は変更せず、始業及び終業時刻をスライドする制度を導入 | | | | | ・女性教員採用に関する障害・問題点を検証 ・保育施設の必要性等について調査 |
| 常勤職員・非常勤職員ともに、育児部分休業の対象となる子の上限年齢を引き上げ、妻の出産に伴う夫の休暇の取得事由を緩和、妻の産前・産後期間内の子の養育のための夫の休暇等育児又は介護を行う職員に係る休暇等の制度について新設・整備 | | | | | 保育施設整備を検討 |
| | ・アカハラ(パワーハラ含む)の対応組織関係規則を改正 ・セクハラ防止リーフレットを作成し、大学構成員全員に配付。ポスターを作成し主要な箇所に掲示 ・学生に対してオリエンテーション時にセクハラ防止研修会を各学部毎に実施 ・職員に対して階層別研修においてセクハラ防止研修を実施 ・セクハラに関する相談員及びイコール・パートナーシップ委員会委員に対する研修を実施 | | | | 各学部等の女性教員の登用の方針及び女性教員の状況について調査。人事労務担当副学長から部局長へ女性の教員数増を要請 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| 就業規則等を改正し、育児・介護のためのシフト勤務、計画年休、産前休暇取得可能期間の延長、育児参加休暇の制度を整備 | | | | | 次世代育成支援対策促進法に基づく雇用環境の整備について検討 |
| | | | | | ・教員の男女数等を各学部等に資料配布 ・附属病院内保育所を検討 |
| | | | | | 女性職員等を取り巻く現状について調査し、課題等を整理 |

平成17事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|------------------------|---|---|--------------------------|--------------------|------------------------------------|
| 九州大学 | | | | | |
| 九州工業大学 | | ・女性の教育職員の確保に努める旨の方針を策定 ・女性の教育職員の確保に努める旨の方針に基づき採用。女性教員採用は24名中1名 | | | |
| 佐賀大学 | | 新規教員採用75名中女性教員13名(17.3%) | | | 部局等のトイレ、更衣室等の整備 |
| 長崎大学 | 次世代育成支援対策に係る行動計画に沿って、職員の育児休業制度を充実 | | | | |
| 熊本大学 | | 教員採用では、能力・業績・適正に基づく審査を行うため、各部局で複数の教員による教員選考委員会を設置し、公正な人事を実施。公募要領についての評価を実施し、男女の区別なく優秀な人材を広く求めていくことを推進 | | | |
| 大分大学 | | ・女性教員の在職者数が前年度から増加。平成16年度 78名(13.6%)、平成17年度 85名(14.5%) ・選考の基本方針に沿って、女性等の任用を促進 | | | |
| 宮崎大学 | 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を大学のホームページに掲載 | 全正規職員採用158人中女性職員採用88人 | | | |
| 鹿児島大学 | | 教員採用80名中女性教員16名 | | | |
| 鹿屋体育大学 | | | | | |
| 琉球大学 | | 女性教員採用は80名中14名 | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | ・公募情報をHP及び学会誌に掲載し、性別等に捕われない優秀な教育・研究者の人材確保に努力 ・学長裁量選考により女性教員1名採用 | | | |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | | | | | |
| 旧富山医科薬科大学 | | | | | |
| 富山大学 | | 男女雇用機会均等法の観点から女性教員の採用に配慮 | | | |
| 筑波技術短期大学(H17.4.1~9.30) | | 公募により採用した助手2名のうち1名は女性教員 | | | |
| 自然科学研究機構 | | | | | 保育所の確保など施設の有効利用を推進 |

| の活躍促進に係る取組 | 47法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--|--|---|------------------------|---|--|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | 若手教員支援の研究スーパースター支援プログラムに「女性研究リーダー養成」を新設 | | 前年度に引き続き、女性教員等公募及び採用状況並びに部局別在職者数を四半期ごとに本学HPにおいて公表 | 教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト(P&P)については、若手研究者・女性研究者支援等を目的とした新タイプの検討 |
| | | | | 職場環境の改善を目的とした管理職員研修等の実施 | 学内保育所の運用体制等を検討 |
| 育児休業している職員の希望により育児休業終了予定日を繰り上げ変更できるように規定を整備。6名の非常勤職員が育児休業を取得 | | | | | |
| | 各種ハラスメント対応のため、ガイドライン及び規程の見直しを実施。学内外に周知するためのパンフレットを作成 | | 男女共同参画推進のプロジェクトの立ち上げ準備 | ・大学概要、公式HPの教職員数のページに、女性等の任用数を公表 ・女性活用のための中間管理職セミナーへの職員参加等を推進 | |
| | ハラスメント防止専門委員会で決定した活動計画を実施 | | | | |
| 非常勤職員の育児休業及び介護休業等に関する規程を制定し、育児休業及び介護休業等の取得対象の範囲を拡大 | 保健管理センターにカウンセラーとして非常勤講師2名(男女各1名)を配置し、学生の精神的な相談に対応 | | | | |
| 大学職員の育児休業等に関する規程に基づき、育児休業を取得しやすい職場環境を調整・改善。育児休業については、事務職員、看護師とも出産者全員が申請・取得。教員1人、看護師7人、事務職員1人 | 「学生の苦情相談窓口」を開設。職員の苦情相談は、理事等の指定職のほか、各部局等から、男女別にバランスを考慮し相談員を配置 | | | | |
| | | 学内特別戦略的経費で女性研究者に重点配分 | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|---------|---|---|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 小計 | 7法人 | 43法人 | 7法人 | 12法人 | 24法人 |
| 北海道大学 | | 女性教員採用部局に、ポイント制教員人件費管理システムによるポイントを付与 | | | |
| 北海道教育大学 | | 女性教員採用促進のための基本方針を策定 | | | |
| 室蘭工業大学 | | 女性教員1名を採用 | | | |
| 小樽商科大学 | | 平成18年4月以降の教員公募書類に、男女雇用機会均等法を遵守し、育児支援型勤務時間体制を導入していることを明記して、女性に対する不利益な取扱いをしないことを応募者に対して明示 | | 教員のジェンダーバランスを平成22年までに20%に引き上げる目標を設定 | |
| 旭川医科大学 | | | | | 24時間オープンของ学内保育園を設置 |
| 岩手大学 | 次世代育成支援対策行動計画を策定し、女性教員の雇用環境を整備 | 女性教職員の比率は145名(18.2%)から151名(19.0%) | | | |
| 東北大学 | | | | | 附属病院で、男女別更衣室、仮眠室を整備 |
| 宮城教育大学 | | | | | |
| 秋田大学 | | | 女性等の積極的登用に関する指針を周知、推進 | | |
| 山形大学 | | 女性教員の積極的採用を継続実施。医学部9人、留学生センター1人、計10人 | | | 24時間保育できる保育所を新設、運用開始 |
| 福島大学 | | 女性教員1名を採用 | | | |
| 茨城大学 | | | | | |
| 東京農工大学 | | | | | |
| 筑波大学 | | | | | 看護師常駐の保育所を設置 |

| の活躍促進に係る取組 | 48法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---------------------------|---|----------------------|---|---|--|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| 6法人 | 5法人 | 7法人 | 16法人 | 23法人 | 41法人 |
| 産休・育休期間中の研究補助人材の支援 | | 優秀な女性博士課程修了者10名に賞を授与 | ・男女共同参画担当副理事の配置 ・女性研究者支援室を設置 ・男女共同参画シンポジウムの開催 | ・女子学生・大学院生による女子中高生の理系進路選択支援の実施 ・幹部職員に対する男女共同参画の意識改革プロモーションのセミナーを実施 | ジェンダーに関する研究教育体制整備を検討。公開講演会、研究会を開催 |
| | | | 新たに担当理事を長とする男女共同参画推進会議を設置 | | 本学構成員の男女比率等の実情調査を行い、報告書を作成 |
| | | | | | |
| | | | | | 出産、育児、介護等のために一時休業中の医師、看護師の復職支援について検討 |
| | | | 男女共同参画シンポジウムを開催 | 全学教育科目として「ジェンダー論」を開講 | ・女性教員を増員する各部署の取組状況についてアンケート調査を実施するとともに部局評価の指標に活用 ・育児中の研究者の両立支援を推進するため、短時間勤務制度と業績評価について検討 |
| | | | | | 女性教員の研究・労働環境の改善について、継続的に検討。育児休業、介護休業の際の支援方策について、重点的に検討を行い報告書にまとめ全職員に配布。また、附属学校人事方針を作成し、各種要素のバランスを図る(男女比等)旨明記 |
| | | | | 文部科学省女子中高生理系進路選択支援事業で、公開講演会の開講等 | |
| | | | | | |
| | ・アカデミック・ハラスメント防止に関する指針、アカデミック・ハラスメントの防止等に関する規則を制定。既存の学生総合相談室規程、セクシュアル・ハラスメント調査委員会要項をアカデミック・ハラスメントにも対応できるよう改正 ・ホームページにセクシュアル・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントの防止に関する指針を掲載し、学内外へ周知 | | 男女共同参画宣言を策定し、ホームページ上に公開。女性教員等に対する支援のための組織的な取組の基本方針を設定 | 「ジェンダー学入門」を前期1クラス、「ジェンダーを考える」を後期1クラス開講 | 女性の教員採用について、職場環境の整備課題を明らかにするための懇談会を実施し、意見をとりまとめ |
| | 農学部で、女性カウンセラーを採用 | | | | 教員の男女比について、現状を分析 |
| | | | | 女性科学者を目指す高校生・受験生を対象としたサマースクールを実施 | |
| | | | | | |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|----------|---|--|--------------------------|---|------------------------------------|
| 宇都宮大学 | | | | | 学内に保育園を誘致 |
| 群馬大学 | | 性別にとらわれない採用を実施 | | | 附属病院内に保育所を設置 |
| 埼玉大学 | | 教育学部で、新任教員採用18名中女性教員採用8名(44%) | | | |
| 千葉大学 | | 女性教員採用は22名 | | 女性教員の比率目標25%を提示 | 学内に保育所を開園 |
| 東京大学 | 次世代育成支援対策行動計画に基づき、子育てに関連する情報提供及び諸制度を紹介するホームページの開設。仕事と育児の両立支援等について意見を把握するために全教職員を対象にアンケートを実施 | | | 平成22年までに女性教員等の採用比率を25%、在職比率を10%とする数値目標を設定 | 附属病院内保育施設を設置 |
| 東京医科歯科大学 | | | | | |
| 東京学芸大学 | | 大学教員採用7名中女性教員3名 | | | |
| 東京農工大学 | | ・テニユアトラック教員については、ホームページにより国際公募を行い、22人採用中女性5人 ・女性キャリア支援について、女性4名の特任教員を採用 | | | |
| 東京芸術大学 | | 常勤教員採用22名(教授2、助教授13、講師1、助手6)中女性5名(助教授2、助手3) | | | |
| 東京外国語大学 | | 採用人事に際して性別による制限を設定しなかった | | | |
| 東京工業大学 | | | | | |
| 東京海洋大学 | | 公募に当たっては性別は記入しないこととしている | | | |

| の活躍促進に係る取組 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | 48法人 セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|-------------------------------------|--|--|---|---|
| | | 従来の若手教員に対する研究助成金に産休明け、育児休業明けの女性教員等への研究助成を新たに追加 | | | 教職員が産休や育児休業等取得しやすい職場環境を更に充実するため教員を含めた労働時間等に関するアンケート調査を実施 |
| | | | | 結婚や出産・育児等で一旦現場を離れた女性医師が臨床医として復帰するための再教育プログラムを新設 | 男女共同参画に関する教職員アンケート調査を実施し、検討 |
| | | | | | 女性教員の比率を高めるよう、今後の採用人事の公募要領には男女共同参画に賛同している旨の文言を盛り込むことを取り決め |
| | | | 男女共同参画室を新設 | | 教職員・学生等のための保育施設整備の基本方針を策定 |
| | | | | | 子供のいる学生に対する支援先行大学の資料を収集し検討。また、大学院生を対象に意見調査 |
| | | | 男女共同参画推進本部を設置。2006年版男女共同参画白書とリーフレットの発行、男女共同参画フォーラムの開催、ニュースレターの発行、学内託児施設の検討、男女共同参画を推進するための方策の検討等、さまざまな男女共同参画方策を企画・立案・実施 | | 女性教員の雇用促進について他大学の実施状況等を踏まえて検討 |
| | | | | 科学技術振興調整費の採択課題「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」及び「理系女性のエンパワーメントプログラム」実施にあたっての教員等の採用について、新規採用職員の選考結果、応募者の内訳、男女比率等を公表 | 女性キャリア支援・開発センターのキャリアパス支援におけるメンター制度の導入に協力するとともに、これを拡大したピアサポート制度を実施に向けて検討 |
| | | | | | |
| | | | | ・内閣府が推進している「平成18年度チャレンジ・キャンペーン～女子学生・生徒の理工系分野への選択～」の協力団体として内閣府ホームページにメッセージを掲載 ・工大祭及びオープンキャンパスで、女子中学生向けの体験学習や女性研究者・女子学生との交流を実施 | 男女共同参画について現状調査と必要な改善策について検討 |
| | | | | | |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者 保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|----------|---|--|--|-----------------------------------|--|
| お茶の水女子大学 | 次世代育成支援対策行動計画に基づく両立支援策の制度拡充のため、休暇等の制度改正を実施 | ・特別研究員(リサーチフェローを含む)の制度に基づき女性9名を採用 ・学位・業績・能力等が均等の場合は女性採用を優先するという原則を継続。教員新規採用者・採用決定者48人中女性は34人 | 教員の役職数に占める女性の数は、学長1名中1名、理事・副学長4名中3名、部局長5名中1名、評議員11名中3名 | | 保育所の非常勤職員を1名増員 |
| 電気通信大学 | | 人事の基本方針に基づき、人種、国籍、性別等を問わない採用を実施。女性教員は5名 | | | |
| 一橋大学 | | ・教員採用総数21名中女性教員採用5名 ・契約教員採用総数4名中女性教員6名 | | | |
| 横浜国立大学 | | | | | |
| 新潟大学 | | ・女性教員任用を推進。女性教員採用は新規採用教員の26.5%(前年度23.4%)に当たる18人(前年度15人) ・医歯学総合病院で、出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため、短時間勤務の雇用制度により15人採用 | | | |
| 長岡技術科学大学 | | 常勤教員採用15中女性教員2人 | | | |
| 上越教育大学 | | | | 女性教員の割合は、国立大学協会が示している20%を下回らないよう努 | |
| 福井大学 | 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、休業等の取得しやすい職場環境の整備に努力 | | | | |
| 山梨大学 | | 女性教員採用は10名 | | | 医学部キャンパス内に保育所を設置。平成19年度から運営開始することに |
| 信州大学 | 次世代育成支援に係る行動計画に基づき、現在可能な規則上の支援についてパンフレットを作成し、全職員に周知 | | | 教員総数に占める女性の比率を、中期目標期間中に15%以上に引き上げ | |
| 岐阜大学 | | 教育・研究・診療上で優れた実績・業績があれば、性別に関係なく採用する方針の下で広く公募を実施 | | | |

| の活躍促進に係る取組 | 48法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--|------------------------------------|--|--------------------|---|---|
| <p>育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用</p> <p>・男性職員の育児参加を促進させることを目的とし、妻の産前産後期間中5日までの休暇の導入</p> <p>・育児・介護を行う職員が、フルタイムで働きながら家庭責任を果たすことを支援するために早出遅出勤務制度の導入</p> <p>・配偶者出産休暇の事由拡大、子の看護休暇取得方法の弾力化、介護休暇請求期限の緩和制度の導入を実施</p> | <p>セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備</p> | <p>女性研究者研究費助成等研究支援</p> <p>・育児休業制度の活用、育児休業をとらない女性教員に対する校務負担の軽減による研究支援を実施</p> <p>・育児中の女性研究者への支援を開始</p> | <p>男女共同参画関係の取組</p> | <p>その他</p> <p>・学内保育所、職員宿舎の活用等による多様な女性研究者支援を試行的に実施</p> <p>・9時5時体制の全学的実施に向けた事業を開始</p> | <p>女子便所内に子育て支援用ベビーシート設置計画を策定</p> |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | <p>環境情報研究院で、女性の博士課程後期学生に対する奨学金制度を創設</p> | | | <p>・経営学部、国際社会科学研究科で、ジェンダー等のバランスをとった教員配置を行うための措置を検討</p> <p>・環境情報研究院で、学長裁量経費事業・女性科学者の卵たちのはばたきをめざした環境づくりプロジェクトを実施し、女子学生、女性教員を現状調査</p> |
| <p>医歯学総合病院で、出産や育児で現場をいったん離れた女性医師の復帰への勤務環境を整備するため、短時間勤務の雇用制度を導入</p> | | | | | <p>若手研究者奨励研究において、女性研究者の年齢条件を緩和することを決定</p> |
| | | | | | |
| | <p>女子学生の相談対応に婦人科相談日を月1回開設</p> | | | | <p>・保育施設の設置に向けて検討</p> <p>・女性が働きやすい環境の整備について現状を分析</p> |
| | | | | | |
| | | | | <p>育児休業を取得した教員の担当する講義等について非常勤講師の代替措置</p> | <p>・女性教員増加を検討するためアンケート調査を実施。周囲の理解が少ないことや人的補償がない等育児休業等の制度が利用しにくい環境であるという意見あり</p> <p>・教員採用に伴う女性教員応募状況調査を実施</p> |
| | | | | | <p>・次世代育成支援のための行動計画とに学内託児施設の整備を目標に掲げ、同施設の設置及び運営等について検討</p> <p>・女性教員の在籍状況の推移は次のとおりである。平成16年度は、教授22、助教授22、講師9、助手35、計88名。平成17年度は、教授22、助教授27、講師8、助手33、計90名。平成18年度は、教授23、助教授26、講師9、助手34、計92名</p> |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|----------|---|---|-----------------------------------|---|--|
| 静岡大学 | | ・女性教職員25名を新規採用 ・女性教員の過去3年間の在職者数は平成16年度96名、平成17年度102名、平成18年度101名 | 新たに副学長(男女共同参画・学生担当)を設け、同職に女性教員を登用 | | |
| 浜松医科大学 | | | | | 学内保育所を設置 |
| 名古屋大学 | | 新規採用教員の17.8%、新規採用職員の37.1%(医療・看護職を含めると66.4%)は女性 | | 各部署の事情を考慮した女性教員比率を設定 | 学内保育所の運営を開始 |
| 愛知教育大学 | | 教員採用公募で、研究業績が同等の場合の採用は女性を積極的に採用することを明記 | | 国立大学協会の示す女性教員雇用目標値(20.0%)を目指す | |
| 名古屋工業大学 | | | | | |
| 三重大学 | | | | | |
| 滋賀大学 | | 国大協の方針に沿い、本学における女性教員の比率を向上するために教員の公募に際して、男女共同参画に配慮し、女性の積極的な応募を期待する趣旨の文言を公募書類に記載 | | 大学全体として、現在の女性教員比率(18.4%)を第一期中期計画中に、国立大学協会の指針の20%に近づける | |
| 滋賀医科大学 | | | | | 事業所内保育所を設置し、運用開始 |
| 京都大学 | | 性別等のバランスにも配慮した教員配置に努力 | | | ・病児保育室を医学部附属病院内に設置 ・宿舍の用途変更を行い、女性研究者支援施設へ転用 |
| 京都工芸繊維大学 | | | | 人事基本方針で女性の雇用促進を図る目標(当面教員は10%)を設定 | |

| の活躍促進に係る取組 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | 48法人 セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|-------------------------------------|-----------------|------------------------------------|--|--|
| | | | | | |
| | | | | | 保育所の整備に着手 |
| | | | あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム主催の公開講座を開催 | ・未就学児童を扶養している女性教職員に対し、大学宿舎を優先して貸与する方針を再確認の上、周知 ・女子中高生・保護者・教員を対象とした理系女性教員によるシンポジウム・公開授業、個別相談会・合同懇談会を開催 | 女性教員増加のための部局長ヒアリングを実施 |
| | | | | | ・男女共同参画に係る講座別の実態・意向調査を行い、全学的対応の検討を行うとともにホームページを立ち上げ ・子育てを行っている男性・女性の教育・研究と生活の両立を支える職場環境を整備の調査検討を実施 |
| | | | | | ・女性の教員採用を推進する方策について、先進大学等の取り組み状況を調査 ・女子学生が置かれている現状を正確に把握するために、女子学生(在籍者、卒業生、修了者)を対象にアンケート調査及び個別聞き取り調査を実施。また、教職員の意識啓発を促すために講演会を実施し、これらの内容を報告書として取りまとめ |
| | | | | 産休や子育て中の女医を対象に家庭にいても遠隔画像診断の参加を可能に | 女性教員雇用率向上のためのポジティブ・アクションについて検討。女性教員雇用率の向上を目指して策定し、本学Webサイト上の教職員採用案内に掲載し学内外に表明することに。また、男女共同参画推進担当学長補佐の設置を検討 |
| 就業規則改正により休憩時間変更に伴う終業時間延長にあたり、育児・介護を担う教職員については終業時間の選択を行えるよう例外措置を設定 | | | | | |
| | | | | ・女性研究者支援センターを設置。設置記念シンポジウムを開催 ・京都府・京都市・関連NPO法人と連携し、育児と研究の両立支援や相談事業等を開始 | |
| | | | | | |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|--------|---|--|--|--|---|
| 大阪大学 | 次世代育成支援対策推進法の行動計画の実現のため、教職員に周知 | ・女性教員を計55名任用 ・薬学研究科、生命機能研究科等で、女性教員を採用 | | | |
| 大阪外語大学 | | | | | |
| 大阪教育大学 | | 教員公募の際に、教育研究上の高い能力を有する女性教員の採用を積極的に進めることを留意事項として盛り込んだ公募要綱作成上の留意事項を周知 | 管理職への登用については、女性教員の推進を図るよう配慮し、学長補佐3名、部局の副主事1名、附属学校長1名、教頭2名を登用 | | |
| 神戸大学 | | | | | |
| 奈良女子大学 | | ・教職員ポストを配置する際、女性職員の採用促進を部局に通知し、人事終了後は結果を部局から報告書を提出させるなどにより適正な教員人事を実施 ・外部からの採用については公募制を原則としており、助教授5名中女性3名、助手2名中女性2名をすべて公募制で採用 ・人事に関する基本方針で、候補者の能力、業績等の評価が概ね同等と認められる場合であれば、積極的に女性を採用することとして、積極的な女性教職員の採用を推進 ・教員採用で、教授6名中女性0名、助教授5名中女性3名、助手2名中女性2名 | 昇任人事において、教授7名中女性2名 | | ・授乳・搾乳室を新設 ・近隣保育園に協力継続を依頼 |
| 和歌山大学 | | | 研究倫理審査会の女性委員を増員し、最低2名の女性教員を登用することに | | |
| 鳥取大学 | | 女性教員の選考は教員選考に関する基本方針に基づき実施 | | | |
| 島根大学 | | | | 適正な能力評価をふまえて、教員総数に占める女性の比率を法人化以前よりも高める | 女性医師・看護師等医療従事者の就業環境の改善と便宜を図るため、4月病院敷地内に院内保育所を設置し運営を開始 |
| 岡山大学 | | 女性からの応募機会を増やすことにより採用を増やす方策を取ることとし、教員公募情報公表ウェブページの活用を促進 | | | |

| の活躍促進に係る取組 | 48法人 | | 男女共同参画関係の取組 | その他 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---|---|--|--|---|---|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
| | ・セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を実施 ・保健センターで、女性カウンセラーや女性医師による専門の女性外来を開設。また、女性が健康診断を受診しやすいよう女性専用日を設定 ・保健センターで、医学部附属病院の女性(看護職員等)の受診機会を増やすために毎日専用の予約時間を設定 | | ・工学研究科で、男女共同参画ワーキンググループ、工学研究科、理学研究科、基礎工学研究科で、男女共同参画拡大ワーキンググループを新設 | 女子中高生理系進路選択支援事業を後援 | 保育所の整備の提案を取りまとめ。建設に向けて設計及び積算を実施 |
| | | | | 出産や子育てに関して利用できる制度について、現行の就業規則等の条項一覧表として整理し、本学ホームページ学内専用ページに掲載 | |
| | | | | | |
| | | | ・男女共同参画担当理事を設置 ・男女共同参画推進室を設置 | 医学系研究科で、女性医師・研究者支援委員会を設置 | 医学部附属病院敷地内に大学が設立・運営の主体となる保育所の設置を決定 |
| 長期履修学生制度を継続実施。16名受け入れ。理由の内訳は育児1名、長期介護1名 | 女性教職員の健康相談及び育児・介護等における諸問題に関する相談を担当する母性支援カウンセラーを配置した母性支援相談室を設置 | ・若手女性研究者(本学大学院博士後期課程に1年以上在学する学生、あるいは博士後期課程修了者、又は単位取得満期退学者で採用時35歳未満の者)の支援を目的とした若手女性研究者支援経費を措置。予算配分総額4,000千円 申請件数33件、採択件数18件 ・出産・育児・介護に携わる女性教員の研究活動を支援するため、17名の女性教員に対し34名の教育研究支援員(博士課程修了者、大学院学生)を配置 ・21世紀COEプログラムで、若手女性研究者に総額95万円(計5名)の研究支援を実施 | | ・育児支援を必要とする女性研究者と育児支援を行うウェブ上のネットワークの開発に着手 ・「科学技術分野における男女共同参画の推進」をテーマとして、国内外の研究者を招き国際シンポジウムを開催 ・博士前期課程・後期課程ともに、授業のため招聘した女性講師と大学院生との座談を企画し、女性研究者としての自立に関する経験等に関する意見を交換 ・教育プログラム「先端科学技術の芽を生み出す女性研究者養成」で、本プログラム関連分野の博士研究員を対象にフェローシップ制を導入して研究推進のための種々の支援を実施 | 託児施設経営者から無認可保育所の現状や法的问题点等の情報収集を行い検討 |
| | | | 男女共同参画推進委員会を発足 | | 学内保育所必要度調査のための学内アンケートを実施 |
| | | | | | |
| | | | 女性教員の割合を高める方策等を具体的重要課題として位置づけるとともに、男女共同参画における基本理念、基本方針及び当面の重要課題を設定 | 「働きやすい病院評価」の認証を得ることで、医師、看護師、復職希望の女性医師等医療従事者への認知度の高まりを期待。「働きやすい病院」の認証を取得 | |
| | | | | | ・幼児保育について、複数の大学に対して実態調査を実施 ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定。保育施設の設置の検討を盛り込み |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者、保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|--------|---|--|--|----------------------------|-------------------------------------|
| 広島大学 | | | | | |
| 山口大学 | 次世代育成支援に関するパンフレットを作成し、配布するとともに、支援制度について周知 | | | | |
| 徳島大学 | | 教員公募要領に、性別等による差別を排除し、公正な選考を行う旨を記載し、本学の姿勢を外部にアピール | | | |
| 鳴門教育大学 | | 女性大学教員の割合を引き上げるための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を制定し、公募要項に明記 | | 中期目標期間中に、女性教員の割合を20%に引き上げる | |
| 香川大学 | | 各学部・研究科で、ジェンダーバランスに配慮して採用 | | | 女子寮における避難方法の改善及び防犯フェンスの改修等実施 |
| 愛媛大学 | | | | | 院内保育施設を建設し、開所 |
| 高知大学 | | 女性教員採用は13名 | | 現在の女性教員の2割増を目標 | 院内保育所を開設し稼働開始 |
| 福岡教育大学 | | | | | |
| 九州大学 | | | | | |
| 九州工業大学 | | 女性教員の確保に関する基本方針に基づき、努力 | | | |
| 佐賀大学 | | | | | トイレ及び休憩室等を整備 |
| 長崎大学 | | | | | |
| 熊本大学 | | | 医学薬学研究部、発生医学研究センターで、女性研究者登用のためのキャリアパス環境整備を推進 | | 附属病院で、研修医専用の男女別ロッカー室やシャワー・仮眠室等を整備 |
| 大分大学 | | 学長裁量定員を活用し、福祉科学研究センター、先端医工学研究センターで、女性教員各1名を採用 | | | |
| 宮崎大学 | | 全正規職員採用223人中女性職員採用138人 | | | |

| の活躍促進に係る取組 | 48法人 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------------------------|--|--|---|--|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | | | | |
| 始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げ、時差出勤、育児又は介護を行う職員の時間外労働及び深夜労働の制限、育児休業及び育児部分休業、介護休業及び介護部分休業の諸制度は導入済み。育児休業、育児部分休業利用者57名、介護休業、介護部分休業利用者平成18年度3名 | | | | | 学内保育所を設置することを承認。運営委託業者を選定 |
| | | | | | 各部署等の公募状況の調査で女性応募者数を把握。また、女性等の登用について情報交換 |
| | | | | 女性研究者の出産・育児及び介護を担っている現状を支援するための研究環境の弾力的運用を推進 | |
| | | | | | 院内保育施設の設置を検討 |
| | | | 男女共同参画推進委員会を設置 | | |
| | | | 教育学研究科で、男女共同参画に係る公開セミナーを開催 | 出産育児によって離職した女性医師の社会復帰支援策として、女性医師のキャリア形成支援研修プログラムを作成 | |
| | | | | | 現状調査の結果、本学における女性等の採用時の条件面及び採用後の職場における男女間の格差については、特に大きな問題はないことを確認 |
| | | ・プロジェクト全体の新規採択分の20%を女性研究者枠に。また、総長裁量経費による研究スパーサター支援プログラムに女性研究者枠を新設 ・研究補助者の雇用経費と研究費の助成を行う女性研究者支援プログラム・出産・育児期研究助成制度を新設 | 男女共同参画についてを策定し、学内外に表明 | キャリア授業科目として「社会と学問」、「女性学・男性学A」、「女性学・男性学B」を開設 | |
| | | | | | |
| | | | | 医学部・歯学部附属病院で、女性医師麻酔科復帰支援機構を設置。ママ麻酔科医と他分野女性医師の麻酔科復帰支援による麻酔科医養成システムを再構築 | 医学部・歯学部附属病院で、保育所の整備に向けたアンケートを実施・他機関と女性労働者の能力発揮促進のための取組について意見交換 |
| | | | ・男女共同参画推進委員会を設置 ・男女共同参画コーディネータを配置 ・男女共同参画推進基本計画を策定 ・医学薬学研究部で、男女共同参画推進委員会規則を制定 | 女性研究者支援モデル育成事業に採択され、女性研究者が研究業務と育児・介護を両立できるよう支援を実施 | 女性教員の在職状況について部局長等連絡調整会議で報告し、啓発 |
| | | | | | 保育所の設置を決定 |
| | | | | | |

平成18事業年度【女性研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に係る研究と出産・育児等の両立支援等の取組 | ② 女性研究者の積極的採用と当該関連制度等の整備 | ③ 女性研究者の積極的登用と当該関連制度等の整備 | ④ 女性研究者の採用等の数値目標設定 | ⑤ その他の女性研究者 保育園等乳幼児関連施設、その他女性関連施設整備 |
|---------------|---|---|--------------------------|--------------------|--|
| 鹿児島大学 | | 教員採用93名中女性教員15名 | | | ・女性用トイレを増設 ・設置済みの保育施設の運営を引き続き支援 |
| 琉球大学 | | 全教員採用59名中女性教員採用11名 | | | 医学部敷地内に保育施設を設置 |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | 公募文書に評価が同等の場合は女性を優先する旨を記載。女性採用実績4名 | | | |
| 奈良先端科学技術大学院大 | | | | | |
| 富山大学 | | | | | |
| 自然科学研究機構 | | | | | 事業所内保育所を設置 |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | | | | |
| 情報・システム研究機構 | | 情報研で、プロジェクト研究員として育児・出産等の多様な人材の柔軟な雇用を可能に | | | |

| の活躍促進に係る取組 | 48法人 | | | | ⑥ 準備・検討段階の取組 |
|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|-----|---|
| 育児・介護休業制度、長期履修学生制度等の制定・運用 | セクシュアル・ハラスメント等関連取組、各種相談窓口整備 | 女性研究者研究費助成等研究支援 | 男女共同参画関係の取組 | その他 | |
| | | | | | |
| | | 女性教員への研究費の配分をはじめとする支援方策の充実 | | | |
| | | | | | 女性職員の就業環境の整備を図るため、子育て支援策の検討に着手 |
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員研究活動の支援について検討 ・各部署で、女性教員の評議員への積極的登用を検討 ・女性教員支援について、労働環境の整備等多方面から支援を検討 ・各部署で、女性教員を評議員に積極的に登用することを検討等実施 ・院内保育所の建設計画を決定 |
| | | | 男女共同参画推進本部及び男女共同参画企画推進委員会を設置 | | 職員の男女共同参画に関する意識や職員のニーズの把握のためアンケート調査を実施 |
| | | | | | |

6. 6 外国人研究者の活躍促進

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|--------|---|---|---|--------------------|---|---|
| 小計 | 19法人 | 10法人 | 39法人 | 23法人 | 15法人 | |
| 北海道大学 | 外国人研究者及びその家族等の支援のため、北海道大学国際婦人交流会と連携し、初歩の日本語と日本語内容を内容とした日本語サロンを開設するほか、盆踊り、餅つき等の異文化交流、ガレージセール等を展開 | 学部では、文学、教育学、経済学、工学の全学科、理学と薬学の一部学科が、大学院では、修士課程で文学、教育学、経済学の全専攻と理学、薬学、工学、農学、情報科学の一部専攻が、博士課程で文学、経済学、歯学の全専攻と理学、薬学、工学、農学、情報科学の一部専攻が外国語版ホームページに研究室案内や募集要項等を掲載。さらに、内容の充実を検討 | ・研究者31名を招へい ・諸施設見学のため協定校から教員を受け入れ ・エネルギー変換マテリアル研究センターで、外国人非常勤研究員2名を採用 | | | |
| 室蘭工業大学 | | 英語による公募も実施 | サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーで、ポスト・ドクトラル・フェローとして外国人2名を採用 | | | |
| 小樽商科大学 | | | | | | |
| 帯広畜産大学 | | 獣医学科及び大動物特殊疾病研究センターの教員公募で、国籍を問わず、英文により実施 | ・外国籍女性1名を助教授に採用 ・日本学術振興会事業の外国人特別研究員等受け入れ | | | |
| 旭川医科大学 | 大学宿舎規程に関する申合せを策定。宿舎の入居資格を外国人研究者、外国人受託研修員等及び短期間で学術交流等を目的として来訪した外国人にも拡大 | | | | | |
| 北見工業大学 | | | | | | |
| 東北大学 | 外国人研究者向けの優良民間宿舎情報の蓄積及び大学のホームページでの情報提供を実施 | 法学研究科等7研究科で、英文募集要項の作成あるいは英文ホームページの作成・公開を実施 | | | 教育学研究科等9部局で、外国人教員の採用計画等に関する基本方針を策定 | |
| 山形大学 | | | ・人文学部、医学部、遺伝子実験施設、VBLで教員又は研究者合計64人受け入れ ・理学部で、韓国の二大学との研究者交流を推進 ・農学部で、学部間交流協定締結校を中心に研究者交流を実施 ・外国人教員の採用は、理学部2人、医学部1人、計3 | | ・理学部、理工学研究科(理学系)では、英語版の学部・研究科案内をホームページ上に公開 ・研究科で、英語版ホームページの整備を完了 | |

| | | | | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|------------------------------|----------------------|------------------------|-----|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| 5法人 | 8法人 | 5法人 | 4法人 | 40法人 |
| 外国の大学との交流等を企画立案するため、国際交流室を設置 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者・留学生の教育研究・居住環境の改善計画を検討 ・外国人教員採用に係る国際公募制の導入について、部局における国際公募制の導入状況、外国人教員の採用状況を調査 ・重点配分経費により協定校との交流促進、国際開発協力促進等の方策を検討 ・職員、外国人研究者等の就労に資するための保育園整備について、認可保育園の設置が札幌市より承認 ・外国語版ホームページに研究室案内等を掲載の学部・研究科は掲載を検討 ・外国人教員等を対象とした年俸制の導入について検討 |
| | | | | 国立大学法人20大学、私立大学6大学に国際公募について調査 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・タイ国マヒドール大学、米国ワシントン州立大学等と研究協力を検討 ・米国テキサスA&Mとの学術交流協定締結を協議 |
| | | | | 国際交流センターの設置について、予算状況等も勘案しつつ継続的に検討 |
| | 中国北京化工大学と学術研究交流協定を締結 | | | |
| 国際交流企画室を設置 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・各研究科・研究所等で、外国人教員の採用計画等に関する基本方針について検討。国際公募の導入、受け入れ態勢整備等外国人教員の採用促進に必要な準備等を実施 ・国際交流の促進、留学生・研究者の国際交流事業等推進・支援について7つの作業部会を設置し検討を開始 ○学術交流ワーキンググループを設置。外国の大学との交流促進等検討。また、英文ホームページの作成、英文概要等の発行及び国際広報について全学的な視点から検討 ○国際研究者交流・学生交流等ワーキンググループを設置。支援、交流推進等について検討 ○国際交流センター設置ワーキンググループを設置し、研究者等に対する支援等の機能をもつセンター構 |
| | | 各部局で、受け入れ外国人研究者に研究室を提供 | | |

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------|---|---|---|---|--|
| 福島大学 | | 外国人の教員採用で、公募時に英文等を併記してホームページに掲載 | | | |
| 茨城大学 | | | 外国人研究者20名受け入れ | | 工学部・超塑性工学研究センターで、パンフレットの原案作成とHPの英文化を実施 |
| 筑波大学 | | | 国際連携プロジェクト制度を創設し、外国人研究者の受け入れ等を実施 | 外国人教師制度を廃止し、専任の大学教員と同じ勤務条件とすることにより処遇を改善 | |
| 群馬大学 | | | | | |
| 埼玉大学 | | | 見直した教員選考基準に基づき、教養学部、経済学部及び全学教育・学生支援機構の英語教育開発センターで、10名の外国人教員を任期付きで採用 | 外国人等の多様な人材の登用を目指すなどの基本方針を策定。法人化以前の教員資格審査基準を見直し教員選考基準を制定 | |
| 千葉大学 | | | ・外国人教員・研究員の招へいは、工学部4名、自然科学研究科6名、環境リモセ11名 ・外国人受託研修員8名をはじめ全学で258名に上る外国人研究者等を受け入れ | | ・多数部局で、英語版のホームページの立ち上げが行われ、研究室単位で英語版ホームページの作成を実施 ・全学版の英文ホームページを充実 |
| 東京大学 | | | | 国内外の優秀な人材を採用できる人事の弾力的運用のため、特定有期雇用教職員の就業に関する規程を設置 | |
| 東京外国語大学 | | ・特任外国語教員募集に係る基本的雇用条件の指針、大学内事務手続き等についてのマニュアルをはじめ、帰国までの事務手続きに関する文書及び事務手続き上の各種申請書を英文で作成。また就業規則の一部及び労使協定を英訳 ・国際協力特化コースで行われた採用人事は、英語版ホームページを作成し、公募を実施 | AA研で、外国人客員研究員5名をプロジェクトに配置 | 学部、大学院等の採用人事の公募に際して国籍による制限を設定しなかった | |
| 東京学芸大学 | | | | 外国人教員に、定年制を適用した雇用も可能な制度を整備。従来の任期制による雇用のほか、定年制による雇用の適用も可能となり、雇用方法の多様化を推進 | |
| 東京農工大学 | | | 姉妹校から研究者3名受け入れ | | |
| 東京芸術大学 | | | 外国人客員研究員を23名受け入れ。前年比6名増 | 教員の採用及び昇任等に関する選考要項を制定し、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合には、外国人等を積極的に選考 | |
| 東京工業大学 | 外国人研究者の在留資格認定証明書申請等に係る入国管理局への申請について、国際法務事務所を利用した代理申請を導入 | | 21世紀COEプログラムで、計109名の外国人研究者を招へい | | ・研究、教育内容の情報を積極的に世界に向けて発信するため英文広報誌を発行 ・外国人研究者、国際交流協定校、国際機関および大使館向け英文広報誌を発行 ・学会、研究等で本学を訪れる外国人研究者、留学生 |

| 国際交流関連組織の設置 | | | | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|---|-------------------------|-----|---|--------------|
| 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | | |
| カナダ・ビクトリア大学と学術交流協定を更新締結 | | | ベトナム・ハノイ国家大学との学生交流協定の締結に向けた準備作業を開始 | |
| | | | 理学部で、外国人研究者受け入れのデータの整理、教員に、留学生、外国人研究者受け入れの推進の方策等についてアンケートを実施 | |
| | | | 国際連携に係る中長期的ビジョン「筑波大学国際連携ポリシーペーパー」を取りまとめ | |
| アジア圏、欧米圏の上位大学との協定締結、部局間協定から大学間協定への格上げ、複数大学間によるコンソーシアム協定の促進等 | | | | |
| | | | 外国人教員の採用を予定している学部で、伴う住居の確保について検討。平成17年度以降に改善できるよう計画 | |
| | | | | |
| | | | ・今後交流協定を締結する必要がある海外の大学・機関について検討 ・外国人を含む客員研究員について、アンケート調査を実施 | |
| 外国人教員に関わるワンストップ・サービス業務を行うため、語学力のある担当職員を総務課に配置 | AA研で、外国人フェロー等の研究スペースを提供 | | | |
| | | | ・外国人研究者を受け入れている教員の要望調査を基に具体的な支援策について検討を開始し、中間報告書の骨子をとりまとめ ・外国人研究者用宿泊施設の収容人員を増やすため、学内施設の利用方法を見直し | |
| 6大学と学術交流協定を新規締結。12大学と協定を更新 | | | 大学間学術交流協定に基づく姉妹校に係る共通認識を整理し、基本戦略を検討 | |
| | | | ・国際交流室で、英語の出来る専属事務員の配置及び非常勤の外国語対応スタッフの配置を検討 ・外国語による問い合わせの対応体制整備を検討 | |
| | | | ・各学科・専攻における優秀な外国人教員の増員方策に関する現状調査を実施。結果を踏まえ、21世紀COE外国人特任教授、助教の採用及び準連携講座の設置等を検討 ・外国人研究員の宿舎不足解消のため、民間アパートの借り上げを検討 | |

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|--|------------------------------------|---|---|---|---|
| 東京海洋大学 | | | | | 外国人研究者招へいを海洋工学部国際交流基金からの援助により各学科が組織的に行うことを決定 外国人研究者及び受託研修員の受け入れ審議を簡素化し、学部教授会での審議を不要に | |
| お茶の水女子大学 | | | ・非常勤講師に24名の外国人を雇用 ・比較日本学研究センターの大学教員ポスト1を用い、外国人かつ女性研究者という条件に合致する者を3年の任期付きで外国人助教授に採用 ・語学関係外国人教員1名の採用にも2年の任期を付与助教授を任期付きで採用 | | | 大学紹介の広報紙として、小型版のリーフレット(英語、中国語、韓国語)を作成し、外国人入学希望者に配布。さらに、海外出張する教員の大学紹介に利用 |
| 電気通信大学 | | | | | 人事の国際化を進めるなどとした教員人事の基本方針を策定 | |
| 一橋大学 | | | ・著名外国人研究者等特別招へい事業実施要項に基づき外国人研究者1名を招へい ・外国人客員研究員23名を受け入れ ・外国人研究員10名、外国語教育のための外国人任期付教員2名を雇用 | 著名外国人研究者等特別招へい事業実施要項を整備 | | |
| 横浜国立大学 | ・国際交流会館の居室を増設(夫婦室1、单身室3) ・国際交流会館及び留学生会館にLAN工事を行いネットワーク環境を整備 | | 外国人研究員13名受け入れ | 外国人教師制度の枠4の内1を常勤教員(教授)に振替え、ポストを設置 | ・英文リーフレットを検討し、本学の情報をコンパクトに発信 ・英文ガイドを、国内の国立大学法人及び海外の学術交流締結大学、関連国際機関等へ送付 ・HP国際交流サイトや学生交流協定締結校等、海外に向けた本学の国際交流についての情報発信を複数経路で実施 | |
| 新潟大学 | | | 外国人採用も視野に入れて広く公募。7人新規採用 | | | |
| 長岡技術科学大学 | 外国人研究者の宿泊施設について、関係自治体に対して宿泊施設備上げの協力を依頼。また、地元の下宿貸間組合との連携を強化 | | 日本学術振興会外国人特別研究員2名、外国人招へい研究者(短期)2名を受け入れ | 外国人研究者受け入れに関するJICA及び学術振興会等の外部支援関係機関等の情報提供を実施し、受け入れを拡充 | | |
| 上越教育大学 | | | | | | |
| 金沢大学 | | | ・自然科学研究科で、国際交流後援会寄附金で措置した学術交流推進費を活用し、外国人研究者2名を招へい | 外国人教員の任用に原則3年の任期を付していたが、日本人教員の雇用形態に | | |
| 福井大学 | | | 外国人教員は、学術交流協定を締結している大学に対し推薦依頼し、選考、1名採用 | | | |
| 山梨大学 | | | ・経済活性化及び持続型社会形成のための研究開発プロジェクトで、外国人研究者7名を招へい ・外国人研究者を特任教授1名、助教授1名を招へいし共同研究を実施 ・就業規則に有期雇用制度を創設し、外部資金による研究プロジェクトに外国人常勤研究者の招へいが可能に。2名採用 | | | |
| 信州大学 | | | | | | |
| 静岡大学 | | | 外国人教員等雇用人数は、19名(前年比1名増。定員に占める割合は2.2%) | | | |

| | | | | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|---|--------------------------|--|-----|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 国際交流推進センターに、海外との交流・共同研究等の活性化・支援を担当する国際交流企画部門を設置 | | | | |
| | | 経済研究所で、外国人も含めた客員研究員を受け入れ、研究条件改善のため会議室を研究室に転用させるなど措置を実施 | | |
| | 7カ国9大学と大学間学術交流協定を新規締結を決定 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・国際機関と共同で行うプログラム等については、その状況を毎年冊子にとりまとめ ・学術交流協定締結大学との交流状況を毎年調査 |
| | | | | |
| | 11大学と27件の国際共同研究等を実施 | | | |
| | | | | 教員配置の基本方針を策定にあたり、外国人教員の雇用促進策について検討 |
| | | | | |
| | | | | 外国人採用の具体案を継続検討 |
| | | | | |
| | | | | 外国人教員の雇用について継続検討 |
| | | | | |

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|---|---|------------------------|--|---|---|
| 浜松医科大学 | 外国人研究者、留学生が国際交流会館以外にも大学の職員宿舎に入居できるよう規則を改正 | | | | | ホームページのトップに英文紹介を作成。全体の4分の1の講座が英文ページに |
| 名古屋大学 | ・宿舎を改修し、長期滞在の外国人用宿舎を充実 ・大学に滞在する外国人研究者の子弟の教育支援を継続実施。さらに制度整備に着手 | | | | | |
| 名古屋工業大学 | | | | | | |
| 豊橋技術科学大学 | 外国人教員・研究員に、大学所有の宿舎の提供。さらに、市民との交流の機会が得られるように、周辺地域の国際交流情報を提供 | | | 常勤の外国人教員・研究員は、14名を受け入れ(総教員数の6.3%) | | |
| 三重大学 | | | | | | |
| 滋賀大学 | | | | | | |
| 滋賀医科大学 | ・国際交流会館の中国人入居者に中国語版入居手引きを作成し配布 ・国際交流アソシエイト(非常勤職員1名)を配置し、外国人滞在者(留学生等)に対する相談体制、日常生活に対するサポート体制を整備 ・国際交流アソシエイトによる日本語教室(週1回)において、各人の日本語能力に応じた指導を実施 | 多様な外国人研究者受入制度の情報収集に努め、これらを積極的に活用し、募集案内や申請等を実施 | | 各種団体や外国政府等から助成を受けた外国人研究者を客員研究員として受け入れ | | ・「2004大学概要」に合わせた内容に英文ホームページを更新 ・各講座等の英文ページで、スタッフ紹介・講座の概要等を掲載。また、データベースと連動させ、メンテナンスが容易になる態勢を整備 ・学内案内板、案内標識等を中心に順次学内表示の英語化を実施 |
| 京都大学 | | | | 外国人客員部門、寄附講座、外部資金等の活用により、300名を超える外国人教員、外国人研究員等を受け | | |
| 京都教育大学 | | | | | 外国人教員を一般教員として採用することを可能に | |
| 大阪大学 | | 外国人教員採用のために、英語版の募集要項を作成してホームページ等により募集を実施。また、現地で公募する等の措置 | | ・生物工学国際交流センターで、外国人研究者30名を招へい ・外国人研究者の積極的任用を実施。外国人教員3名、外国人教師14名、外国人研究者44名を採用 | | 工学研究科で、留学生と外国人研究者を対象とするコミュニティ・サイトを開設し情報発信 |
| 大阪外国語大学 | | | | | ・外国人研究員規程を整備・制定 ・外国人教師制度に代わり、任期制による新たな外国人招へい教員制度を策定。これに基づき順次外国人招へい教員の補充を推進。外国人招へい教員の任期は2年、学長が必要と認めた場合には2年を限度に、また学長が特に必要と認めた場合にはさらに1年任期を延長可能に | |

| | | | | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|--|-----------|--|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・医学研究科で、モンゴル健康科学大学と学術交流協定を新規締結 ・5大学と学術交流協定を新規締結 | | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・インターナショナルレジデンス等の宿泊施設及びカンファレンスホール等を国際会議で使用した外国人研究者にアンケート調査を実施 ・全教職員・院生・留学生・外国人研究者を対象とした保育所の設置を決定 |
| | | | | 留学生センターの国際交流センターへの改組拡充を検討 |
| | | | 国際交流室を設置。研究・留学フェアを実施 | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国大学との学術交流協定の今後の在り方について検討 ・国際交流センター構想の中で、国際ボランティア登録制度(受け入れ時の諸手続支援、ホスト・ファミリー、日本語学習サポート外)創設について検討 |
| | | | | 外国人教員採用率を高めるため、適正な数値目標等について議論 |
| | | | | 国籍等の差別がないよう教員選考結果を公開する方策等について検討 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | ホームページ更新に向け、英語表記を改める準備を実施 |
| | | | | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流に関する活動方針として、多文化交流・教育・学生交流・学術研究交流を三本柱とする国際教育研究交流に関する基本方針、並びに協定締結に当たっての重点目標・活動実績の定期評価実施を盛り込んだ学術交流協定締結に関する指針を策定。なお、基本方針はHPで公表 ・国際教育研究推進計画を策定。研究関連では、学術交流協定校の研究者との交流拡大を図ることを目的とした本学国際学術交流助成金制度・外国人研究者招へい助成事業における適用条件の見直し等の4項目を設定 | <ul style="list-style-type: none"> 外国人招へい教員の所属専攻語に対し、アンケートを実施。教育、研究両面で豊富な経験と高い学識を有する教員を確保するため、待遇についても中・長期的な観点からの見直しの検討が必要であること等をとりとめ |

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|--------|--|------------------------------------|--|--|---|
| 神戸大学 | ・外国人研究者等の宿泊施設について、都市再生機構住宅等の学外施設を月平均10戸の借り上げで対応 ・大学が受け入れた外国人研究者の帯同児童・生徒への教育サービスを実施する外国人児童生徒募集の制度を開始 | | | | |
| 奈良女子大学 | 旧学長官舎を改修・整備し、外国人研究者等宿泊施設として新たにNWU奈良会館(シングルルーム4室、ツインルーム1室)をオープン。なお、本施設の利用案内をホームページに掲載し、学内教職員に周知 | | | | |
| 鳥取大学 | | | 乾燥地研究センターで、外国人客員研究員6名受け入れ | 外国人等の採用について教員選考に関する基本方針の適正運用の促進を図ることを明確化 | |
| 島根大学 | 外国人研修員受け入れに際し、既存の職員会館を研究者交流会館へ用途変更 | | ・外国人教員3名採用 ・協定校から外国人研究者の研修員の受け入れを開始 | ・新たに外国人の研究者の研修受入制度を設定 ・外国語教育センターで、外国人採用の公募を実施 | |
| 岡山大学 | ・国際的に若手研究者をプログラムに参加させるために、外国人長期滞在用の宿舎を整備 ・外国人研究者宿泊施設の空調設備等の更新を学長裁量経費で実施 ・生活面のサポートとなるハンドブックを作成し、外国人研究員に配付 | | | 教員の募集は、公募を原則とし、公募要領をWebサイトに掲載し、広く国内外に公表 | |
| 広島大学 | ・先端物質科学研究科施設内に外国人共同利用室を整備 ・原医研で、日本語研修の実施 | | | | |
| 山口大学 | | | | | |
| 徳島大学 | | | | | |
| 香川大学 | | | | | 英語版のホームページについて検討。教育学部、工学部、農学部で、作成・公表 |
| 高知大学 | | | 外国人教員16人採用 | ・教員選考にあたり国籍等を問わないこと等の改善指導を実施 ・外国人教員の採用については、外国人教師制度を廃止し、新たに外国人講師に関する規則を制定 | 教育学研究科、理学研究科、黒潮圏海洋科学研究科で、英語版ホームページを開設 |
| 九州大学 | 国際交流会館及び外国人研究者用宿泊施設において随時必要な設備更新を実施 | | | ・外国等から優れた研究者を招へいするため、招へい教員規程を整備。期限付き雇用も可能に ・教員人事の基本方針、教員選考規程を制定。基本方針では、外国人の積極的採用を明示 | 教員の構成について、外国人等の部局別在職状況を四半期ごとにHPにおいて公表 |
| 九州工業大学 | | | | ・外国人研究者(短期)の受け入れ支援策を決定 ・博士研究員の支援策を決 | |

| | | | | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------|------------------------|---|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | 経済経営研究所で、独自の評価体制として、共同研究等で滞在する外国人研究者に対し、共同研究並びに当該研究所に関する評価レポートの提出を課している | 国際研究支援センター立ち上げ準備を完了 |
| | | | | 外国人教師の取扱(案)を基に、身分、職務内容、任期、給与・待遇等について見直しを実施 |
| | | | | |
| | | 外国人研修員受け入れに際し、共有研究室を整備 | | ・外国人研究者を受け入れる場合の、教職員や各学部・学科等における方針・取組み及び必要な受入体制の整備について検討開始 ・外国人教員採用に関する現状の把握を行い、問題点 |
| 国際交流推進機構を設置。国際交流部門及び国際研究協力部門の2つの部門、機構の運営に関する事項を審議するための運営会議を置くことにより国際交流の戦略的・効率的な推進が図れる体制を整備 | | | | 外国人教員の登用については、採用傾向等をさらに検証、検討 |
| | | | | |
| | | | | ・各部局等の外国人教員の登用の方針及び募集分野等公募制導入実施状況の調査をし、実情を把握 ・英語版就業規則等作成のための資料を収集し検討 |
| | | | 国際環境・予防医学を専攻とする本学独自のユニークな大学院英語特別コースを設け、優秀な外国人研究者を育成 | |
| | | | | |
| | | | | ・国際交流センター(仮称)設置構想ワーキンググループを設置し、本学の国際交流についての在り方(機能、役割等)について検討 ・外国人教員数を資料として各学部等に配付、教員構成の改善の基礎資料として継続検討 |
| | | | | 留学生会館及びインターナショナルレジデンスに入居している訪問研究員等を対象に、設備、生活環境等についてアンケート調査を実施 |
| | | | | 外国人の教育職員の確保に関する基本方針について検討 |

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------------|--------------------------------|--|--|---|---|
| 佐賀大学 | | | 共同研究に伴い外国人客員研究員4名受け入れ | | |
| 長崎大学 | | | 外国人特別研究員2名、外国人招へい研究者1名、外国人客員研究員70名を受け入れ | | |
| 熊本大学 | | 教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載するだけでなく、研究者人材データベースJREC-INに掲載 | | | |
| 宮崎大学 | | | | | |
| 鹿児島大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者の招へいについては、外部資金獲得等を有効利用し、外国人研究者を招へい ○日本学術振興会関連で、外国人特別研究員3名(24か月間) ○理工学研究科、歯学総合研究科で2名配置 ○日本学術振興会支援以外の研究で、世界の拠点的研究機関から研究者を招へい等 ・本学の契約職員就業規則に基づく契約職員(外国人研究員)として国際公募により選考し、2名招へい | | |
| 琉球大学 | | | 外国人研究者の招へいについて、外部資金獲得等を有効利用し、外国人研究者を招へい | | |
| 政策研究大学院大学 | | | 外国人研究者の受け入れを拡充するため、シニアフェロー制度、客員研究員制度を整備し、シニアフェロー1名、客員研究員9名受け入れ。また、外国人研究員について、関係機関と共同で受け入れるなどして、外国人研究員8名受け入れ | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | 教員採用は公募を原則とし、国内外の優秀な研究者等に広く周知するため、公募情報をホームページ(本学、(独)科学技術振興機構、外国の学会)及び学会誌に掲載し、国籍等に捕われない優秀な教育・研究者を確保 | <ul style="list-style-type: none"> ・外国の優秀な研究者を雇用するため、振興分野人材育成プログラム、e-society、21世紀COEプログラム「知識科学に基づく科学技術の創造と実践」を活用し、外国人研究者計33名を非常勤研究員として雇用 ・材料科学研究科で、優れた研究業績を持つ外国人研究者を教員に採用するため、韓国・慶熙大と連携講座を立ち上げ、外国人教員2名採用 ・科学技術開発戦略センターで、21世紀COEプログラム推進のため、外国人教員3名採用 21世紀COEプログラムの一環のフォーラムに、外国人研究員16名を講演者として招へいする等外国人研究員の招へいを促進 | 外国人ポスドク研究員の受け入れ方策の1つであるJSPS外国人特別研究員の申請について、メール等で全教員に周知及び本学ホームページに掲載 | |

| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|--|-----------|-----|--|
| | | | | <p>・教員公募の国外に対する発信状況を調査。また、これまで各部署がそれぞれ担当していた教員公募の窓口を統一し、適任者を国外からも求めやすくするための検討を実施</p> <p>・外国人教員に対して、働きやすい職場環境に関するアンケート・実態調査等を実施</p> |
| | | | | <p>平成17年度から、外国人教師制度を廃止して国際教育教員として有期労働契約の制度に変更することを決定</p> <p>有能な外国人の採用について継続検討</p> |
| | | | | <p>外国人の雇用実態並びに役職及び委員会構成に占める割合を調査</p> |
| | | | | <p>外国語版ホームページに関する実態調査を実施。検討した改善策を各部署に要求</p> |
| | <p>海外の大学と国際交流協定締結に向け協議。2大学と国際交流協定を締結</p> | | | |
| | | | | |
| | | | | |

平成16事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑦ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 57法人 |
|---------------|--|------------------------------------|------------------------|---|--|---|
| 奈良先端科学技術大学院大学 | ・国内外の研究者等が宿泊できる研究者交流施設を整備 ・外国人教職員の対応窓口を設置し、就業環境及び生活面について相談に応じる体制を整備 | | | 外国籍教員2名採用(昇任を含む) | | ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 ・日本語版・英語版ホームページに、教育の目的・目標を明らかにした理念及びアドミッションポリシーを公表 ・英語版の大学紹介冊子を改訂 ・英語版ホームページの構成及び内容を改善 |
| 富山医科薬科大学 | 外国人研究者の宿舍不足の対策として、看護師宿舍への入居を試行 | | | | | |
| 旧富山大学 | | | | ・外国人教員3名を採用 ・工学部で、日本学術振興会の外国人特別研究員3名を招へい | | 中国語の大学案内を作成。韓国語版及び英語版を更新 |
| 筑波技術短期大学 | | | | 外国人の助教1名採用 | | |
| 人間文化研究機構 | | | | ・国立歴史民俗博物館で、外国人研究員3名受け入れ ・国文学研究資料館で、外国人研究員2名受け入れ ・国際日本文化研究センターで、外国人研究員19名新規招へい ・総合地球環境学研究所で、外国人研究員9名、日本学術振興会外国人特別研究員1名受け入れ ・国立民族学博物館で、外国人研究員10名を客員教授・客員助教授として受け入れ。さらに外国人外来研究員8名受け入れ | | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | 外国人研究員等宿泊施設の点検を月1回実施し、改善すべき施設、設備等について迅速に修理や設備交換を実施 | | | | | つくば市内のバス路線の英文表記やつくばエクスプレスの英文時刻表の作成、機構内通知の各種英語による周知等実施 |
| 情報・システム研究機構 | | | | ・情報研で、外国人研究員17名、日本学術振興会外国人特別研究員10名受入 ・統数研で、外国人特別研究員6名受入 | 海外の教育研究職員の採用において、雇用契約の確実な法的財産所有権の明確化等円滑な運用を行うため、外国人教員の雇用に係る規程等を英文化し、英文規程集を整備 | |

| | | | | ⑧ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|-----------|----------------------------------|-----|--------------------------------------|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | 国際交流に関するデータを収集し、活動状況を把握 |
| | | | | |
| | | | | 工学部案内と入試情報の英語版が作成され、ホームページに掲載する準備を実施 |
| | | | | |
| | | | | 外国人研究員等宿泊施設に係る事務手続きの簡素化を検討 |
| | | 研究室や実験室等の利用状況を見直し、外国人客員用の研究室等を整備 | | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------|--|--|--|---|---|
| 小計 | 24法人 | 8法人 | 58法人 | 41法人 | 15法人 |
| 北海道大学 | ・外国人研究者及びその家族等の支援のため、北海道大学国際婦人交流会と連携し、初歩の日本語と日本語を内容とした日本語サロンを開設するほか、盆踊り、餅つき等の異文化交流、ガレージセール等を展開 ・職員、外国人研究者等が安心して就労・就学できるようにするため、保育園を開園 | | ・エネルギー変換マテリアル研究センターで、外国人非常勤研究員2名を採用 ・30名の研究者を招へい | 国際公募は、インターネット・ジャーナル等で実施 | |
| 北海道教育大学 | | | ・外国人教員を新たに2人配置。本学全体で4人 ・外国人教師3人が雇用更新契約締結 | | |
| 室蘭工業大学 | | 英語による公募要項を作成するとともに、ホームページに掲載 | ・サテライト・ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーで、ポスト・ドクトラル・フェローとして外国人2名を採用 ・外国人教員5名採用。全学で外国人教員は7名に | | |
| 小樽商科大学 | | 経済学科の教員採用で、外国の学会誌に公募を掲載 | | | |
| 帯広畜産大学 | | | ・外国人1名を教授に採用 ・(独)日本学術振興会事業の外国人特別研究員等を受け入れ | 英語教育担当教員の公募に際し、「英語を母国語とする方が望ましい」と明記し、外国人の採用に向けて積極的に公募 | |
| 旭川医科大学 | 宿舎規程申合せを制定。宿舎の入居資格を外国人にも拡大 | | | | |
| 北見工業大学 | | | 学術交流協定を締結している大学から外国人研究者を招へいして、講演会を実施するとともに、技術指導を受 | | |
| 岩手大学 | | | | 外国人教員の任用促進に関する特例措置を制定 | |
| 東北大学 | 前年度に引き続き、外国人研究者・留学生向けの優良民間宿舎情報の蓄積及び大学のホームページでの情報提供を実施 | | | 各部局で、人材確保に関する基本方針に基づき、国内外からの公募制による任用、外国人の任用を実施 | |
| 宮城教育大学 | | | | 基礎教育科目の外国語科目等に、外国人非常勤講師を採用 | |
| 秋田大学 | | | 外国人教員9名、外国人研究員5名採用 | 同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針を策定。公募制による教員選考の推進と国際公募制の導入を明示 | |
| 山形大学 | ・外国人研究者の宿泊施設の需要増に対応するため、大学職員宿舎を活用 ・国際交流会館の空室を外国人研究者の宿泊施設として利用 | | ・人文学部で、ロシアからの研究者受け入れ ・理学部で、韓国2大学との研究者交流 ・医学部で、外国人教員1人採用 | | 英語版ホームページに、これまでの学部・研究科の掲載に加えて、学内共同教育研究施設等を追加し、内容を充実 |
| 福島大学 | | 教員の公募文書の英語版を作成。また、ホームページに掲載し公募を実施 | 外国人教員採用にあたり任期制を導入した公募を試行。しかし適任者なし | | |
| 茨城大学 | | | 工学部・超塑性工学研究センターで、非常勤研究員に外国人研究員を配置 | | |
| 筑波大学 | | | | | 大部分の教育・研究組織で、英文ページを公開 |
| 宇都宮大学 | | ・各学部で、本学ホームページ及び(独)科学技術振興機構の研究者人材データベース(JREC-IN)等により公募 ・国際学部で、英文での公募も実施 | | | |
| 群馬大学 | 外国人教員も宿舎に入居可能に。また、短期滞在者は、国際交流会館の宿泊施設を貸与 | | ・5協定校から外国人研究者8名を招へい ・外部資金を積極的に獲得して研究者を招へい | 外国人教師枠を廃止し、一般の教員として採用できる制度を整備 | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|---|---------------------------|----------------------------|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| 7法人 | 7法人 | 3法人 | 9法人 | 33法人 |
| | | | | 外国人教員等を対象とした年俸制の導入について検討。検討結果を受け、平成18年度から特任教員制度及び年俸制を導入 |
| | | | | |
| | | | | |
| | 3大学と学術交流協定締結 | | | |
| | | | | 宿舎の一部を外国人研究者等の宿泊施設を含めた国際交流センターに転用すること等を検討 |
| | | | | |
| | | | | 外国人教師制度の廃止を決定し、外国人教員への職位換えを検討 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | 各部局で、受け入れ外国人研究者のための研究室を提供 | 農学部で、学部間交流協定締結校を中心にした研究者交流 | |
| | | | | 優れた人材の積極的確保のため申し合わせについて議論 |
| | | | | |
| | | | | |
| | 3大学と大学間協定を新規締結。さらに既存の部局間協定の2大学を大学間協定に昇格 | | | 他の部局間協定についても可能な限り大学間協定に昇格すべく交渉中 |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|--|------------------------------------|--|---|--|
| 埼玉大学 | | | ・英語教育開発センターで5名、教養学部で4名、経済学部で1名の任期付外国人教員を採用 ・理工学研究科で、外国人教員2名採用 | | |
| 千葉大学 | | | ・真菌医学研究センターで、外国人研究者を招へいし、国際的な共同的研究体制を構築 ・フロンティアメディカル工学研究開発センターで、フィンランド、イギリス等から研究者を招へいし、プロジェクト研究等を推進 ・社会文化研究科、自然科学研究科、医学研究院で、COE研究に伴う外国人教員・研究員を招へい等 | | |
| 東京大学 | | | 研究者2,740名を受け入れ(前年度実績2,340名) | ・招へい研究員の履歴書の提出のとりやめや個々の招へい計画に対する決定通知の廃止等により、本部と部局を往復する書類の種類、提出回数を大幅に減らし、外国人研究員受け入れ手続きを簡素化 ・個々の招へい計画に基づき、毎月必要予算額を詳細に計算して配分を行った上で、さらに年度末に予算調整を行っていたが、本年度は、原則、年度当初配分、9月及び年度末の調整に省略し、事務手続きを簡素化 | |
| 東京医科歯科大学 | | | | 外国人研究員の取扱を制定。さらに、学長の裁量により柔軟な給与決定を可能とする制度を整備 | |
| 東京外国語大学 | 職員宿舎に外国人教員用宿泊室、国際交流会館に外国人研究者用家族室・夫婦室を確保 | | ・全教員249名中外国人教員31名 ・学部の26専攻語すべてに1名の外国人教員を配置 ・AA研で、外国人客員研究員5名をプロジェクトに配置 | 学部、大学院等の採用人事の公募に際して国籍による制限を設定しなかった | |
| 東京学芸大学 | | | 大学教員10名採用中女性かつ外国人教員1名 | 外国人研究者の受入事務は、国際交流課と留学生課を統合したことによりワンストップ・サービスが可能に | |
| 東京農工大学 | | | ・各部局で、外国人研究者の受け入れ、招へいを実施 ・生物システム応用科学教育部で、現在外国人教員は10%超 | | 旧来の英文Webページのデザインを一新し、コンテンツを更新 |
| 東京芸術大学 | | | | ・外国人教師制度を見直し、2年に満たない場合においても招へい・帰国旅費を支給できる制度に改正 ・教員の採用及び昇任等に関する選考要項に基づき、教員の新規採用にあたり、同一の能力であった場合外国人教員等を優先的に採用 | |
| 東京工業大学 | ・新たに外国人研究者・留学生の女子寮をキャンパス徒歩圏内に新規に借り上げ ・国際交流ハウスに、日本人学生及び研究者をチューターとして配し、外国人研究者の日本への適応を推進 | | ・外国人教員12名採用 ・外国人研究員222名招へい ・各学科・専攻で、短期招へい外国人教員ポストを用意し、選考手続きを簡略化する方策等を実施。客員講座教員、流動教員、21世紀COE特任教員を採用 | | 外国人ポスドク等各種研究員の募集広報について、ホームページの改善により的確な情報を提供し、応募希望に即応 |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------------------|-------------------------|--|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | 大学間協定6件、部局間協定19件を新規締結 | | オーストラリア国立大学、スイス連邦工科大学チューリッヒ、シンガポール国立大学、北京大学、カリフォルニア大学バークレー校、ケンブリッジ大学、コペンハーゲン大学、オックスフォード大学、イェール大学、東京大学の計10大学からなる、共同研究、研究者交流、学生交流等を目的としたIARU(国際研究型大学連合)に加盟 | |
| | | | | |
| ・国際学術戦略本部を設置 ・外国人教員のサポート体制の充実を国際戦略の重要な柱の1つと位置づけ、サービスフロントチームを設け、ワンストップ・サービスを含めた教職員の国際交流に関する業務を実施 | | AA研で、外国人フェロー等の研究スペースを提供 | | |
| | | | | |
| | | | | 外国人採用拡大について、若手研究者の国際公募等具体的な実施案を検討。各部局でも検討推進 |
| 学外連携・研究協力課を設置し、窓口体制、国際交流に係る事務処理体制を整備 | | | | 外国人研究者受入体制整備のための新しい制度創設の検討に着手 |
| ・国際戦略本部強化事業の下で、事務部門を改組 ○国際会議を担当する戦略支援チームを新設するとともに、新たに採用された国際連携コーディネーターとの協働により国際会議運営に関する情報収集等のノウハウの蓄積を開始 ○研究者の受入・派遣を担当する教員支援チームを新設。同じく新設の学生交流チームとともに留学生、外国人研究者を一元的にサポート | | | | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 74法人 |
|----------|---|------------------------------------|--|---|
| 東京海洋大学 | | | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
| お茶の水女子大学 | | | 外国人教員任用数は、助教授2名、講師1名、リサーチフェロー2名 | 外国人教師3名に任期制度の適用を拡大 |
| 電気通信大学 | | | 創立80周年記念事業学術交流基金補助事業で、外国人研究者2人招へい | ・人事の基本方針に基づき、人種、国籍不問、能力及び人物本位の人事を実施 ・先端ワイヤレスコミュニケーション研究センターの教授選考に、国外にも候補者の推薦について照会するなど国内外に広く適任者を募集 |
| 一橋大学 | | | ・各研究科で、外国人教員、外国人客員教授の招へい等を行い、講義を開講 ・各研究科で、外国人客員研究者51名受け入れ。外国人客員教授も10名以上 ・法学研究科で、毎年韓国から裁判官を研究員として受け入れ ・教員採用総数31名中外国人教員は4名。前年度増 | |
| 横浜国立大学 | 外国人研究者・留学生の受け入れを支援するため国際交流会館の防火設備の改善等の施設を整備 | | ・国際社会科学研究科で、外国人教員1人採用 ・各部局において、外国人客員研究員受け入れ等推進 ・イギリス、アメリカから研究者各1人を招へいし、シンポジウムを開催 ・国際交流基金により研究者3人を招へいし、学生の研究指導や、市民や学外者も交えた講演会、研究交流等を実施 | |
| 新潟大学 | | | 外国人教員18人を配置 | ・教員採用には外国人の採用も視野に入れて広く公募 ・(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用、インターネットの利用等により、外国人教員採用機会の増大を推進 |
| 長岡技術科学大学 | 外国人研究者の宿泊施設について、市内関係機関及び民間不動産関係へ協力を依頼 | | ・日本学術振興会外国人研究者(外国人特別研究員)2人受け入れ ・非常勤講師146人中外国人9人 | JICA及び学術振興会等の外部支援関係機関等に外国人研究者受け入れに関する情報提供を実施し、受け入れの支援・拡充を推進 |
| 上越教育大学 | | | | 外国人の雇用促進等を掲げた教員人事に関する基本方針を制定。外国人教員の公募の際には「国籍を問わない。ただし、日本語を母語としない場合は、教育及び学内業務を遂行可能な十分な日本語能力を有すること」を明記することを決定 |
| 金沢大学 | | | ・日本学術振興会事業外国人特別研究員1人、招へい外国人研究者1人、海外特別研究員2人受け入れ ・外国人医師2名受け入れ | 外国人教員に係る任期制を撤廃し、日本人教員の雇用形態に合わせる |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|---------------------------------|--|-----------|-----|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | 留学生、外国人研究者の国際交流会館への入居状況を調べ、職員宿舎への入居の可能性を検討 |
| | | | | ・常勤の教授・助教授・講師や任期制のリサーチフェローの中に常時少なくとも複数の外国人教員が含まれることを雇用システムの原則とすることについて協議を継続 ・外国人教師の雇用制度を見直し、平成18年度から、給与改定等を伴う新たな外国語教員制度を設定 |
| | | | | |
| 社会学研究科で、外国人教員招へい実施を担当する特別委員会を設置 | | | | 部局間学生交流協定の協議を推進 |
| | ・3大学と大学間交流協定を新規締結 ・各部局で、部局間学術交流協定締結等が推進 | | | 2大学と大学間交流協定締結の準備を推進 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|------------------------------------|------------------------------------|---|---|---|
| 福井大学 | | | ・教育地域科学部で、中国語担当の教員を、学術交流協定を締結している中国の大学に適任者の推薦を依頼し、助教授1名採用 ・医学部で、外国人教師ポストを常勤の講師ポストに振替え、英語担当教員として外国人1名採用 | | |
| 山梨大学 | | | グリーンエネルギー研究センターで、外国人研究員2名を特任教授、同助教授として雇用 | ・外国人教員の任用上の処遇(身分、任期)等について外国語特任教員取扱要項を制定 ・外国人教員の所属を大学教育研究開発センター所属に ・有期雇用職員就業規則を創設し、特任制度の活用による雇用体制を整備 | |
| 信州大学 | | | 外国語・外国事情担当教員規程の制定に基づき、現在5名が契約により雇用 | | |
| 岐阜大学 | | | | 外国人教員について、教育研究等で優れた実績・業績があれば、国籍に関係なく広く採用する方針で広く公募 | |
| 静岡大学 | | | 外国人教員等雇用人数は、18名(前年比1名減。定員に占める割合は2.0%) | | |
| 浜松医科大学 | 外国人研究者・留学生全員を学内の宿舎に入居させるため、職員宿舎を活用 | | | | 英文ホームページによる大学紹介を整備 |
| 名古屋工業大学 | 職員会館を外国人研究者の滞在施設として有効活用 | | 外国人教員2名採用 | 任期付外国人教員3名を終身雇用に切り替え | |
| 豊橋技術科学大学 | 職員宿舎に外国人教員6名、客員教授2名入居 | | 本学教員の約5.9%にあたる13名の外国人教員・客員教授を受け入れ。その他、非常勤外国人研究員20名、外国人研究者15名を受け入れ | | |
| 三重大学 | | | | | |
| 滋賀大学 | | | | | |
| 滋賀医科大学 | | | ・外国人4名採用 ・外国人研究者37名受け入れ | 種々の外国人研究者受入制度の情報を収集及び活用 | ・「2005大学概要」に合わせた内容に英文ホームページを更新 ・大学日本語版ホームページのリニューアルに合わせて、英文ページへの入り口を分かりやすく改良 |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------|-----------|-----|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | 外国人教員の雇用について、外国人教員の実情、メリットや定義付け、公募方法等について検討。外部資金による採用の促進、研究面における任期制の導入、国際広報、ポスト、採用条件、公募方法等、継続検討 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 留学生センターを発展解消し、国際共同研究などの企画、立案を行うとともに、本学の特色である産学連携を国際的視点で行う国際交流センターを設置 | | | | 外国人教員採用を推進する方策について、他大学の状況を調査 |
| | | | | |
| | | | | ・外国人教師等宿泊施設へのインターネット、ケーブルテレビの配線の敷設について具体的を検討を開始 ・外国人教師の在り方やその受入体制等について検討。外国人教師等の活動の場としての国際交流センターの充実や外国人等に対して英語で講義を行う国際交流センター開設科目の設置等を決定するとともに、海外の高等教育機関の教員を連携教授・助教授として採用することに |
| | | | | 外国人教員が期待される教育研究分野、役割、必要性等について議論 |
| | | | | 国籍等の差別がないよう教員選考結果を公開する方策等について検討 |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 74法人 |
|---------|---|---|--|--|
| 京都大学 | 国際交流サービスオフィスで、外国人研究者受入れのための在留資格認定証明書交付代理申請の業務を開始。外国人研究者に対する入国代理申請・在留資格認定書交付業務等の一元化・集約化をはじめを順次推進 | | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ ・外国人研究員制度、寄附講座、外部資金等の活用により、約650名の外国人教員、外国人研究員等を受け入れ ・京都大学教育研究振興財団の長期招へい(若手)制度をはじめ、プロジェクト経外部資金、21世紀COEプログラム等により、外国からの博士取得後研究員を招へい外国人学者や外国人共同研究者等として受け入れ。延べ約150名 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
| 京都教育大学 | 外国人研究者の研究、厚生面での環境整備のため、国際交流会館主事・副主事と自治会役員との定期的会合を持ち、会館における共同生活に対する共通理解の向上に努力 | | | ホームページは、引き続き英語及び日本語で掲載 |
| 大阪大学 | 外国人等向け宿泊設備整備として、国際交流会館居室のクロス等の張替等を実施 | 8部局で公募の一部を海外の雑誌等に掲載、または英文での公募を実施 | ・生命機能研究科で、COE国際シンポジウムに海外から研究者8名を招へい。また、中・長期滞在共同研究プロジェクトにより外国人研究者2名を招へい ・社会経済研究所で、外国人研究員制度を利用して、研究者5名を招へい。また、COE国際連携の一環として、教授3名を行動経済学研究センターに招へいし、共同研究を推進 ・レーザーエネルギー学研究センターで、外部資金により外国人研究者11名を受け入れ(客員教授除く) ・外国人教員27名、外国人教師14名、外国人研究員54名採用 ・歯学研究科で、COEポストドクターとして外国人研究者2名を雇用 | 外国人教員の外国からの赴任について、一定の条件を満たす場合は、特別赴任手当を支給可能に ・外国籍教員・研究員の任用に配慮 |
| 大阪外国語大学 | 留学生会館に外国人研究員用ゲストルームを確保 | | 外国人教師14名、外国人招へい教員11名を雇用 | 国際学術交流助成金・外国人研究者招へい助成事業の見直し、教員を申請単位とする従来の制度に加え、招へい者を学術交流協定校所属の研究者に限定し、専攻語・講座等を申請単位として最大1ヶ月の滞在を認める新たな枠組み案を策定。これに基づき、平成18年度募集要項を作成し、全教員に配布 |
| 大阪教育大学 | | ・教員の公募要綱作成の際の留意事項を策定 ○外国語で公募要綱を作成し、インターネットや国際学会誌等を活用して周知することを盛り込み ○海外からの応募や、選考の際面接や模擬授業等を実施のため、公募期間を3ヶ月程度と確保することを盛り込み | | |
| 兵庫教育大学 | | | 各種国際シンポジウム開催等により、海外から多くの研究者を受入れ等促進 | 研究支援課研究支援チームを設置。研究者の受入れ・派遣に関する事務手続きを担当する部署を一元化 |
| 神戸大学 | 外国人研究者の家賃の一部を大学が負担し、さらに家具の整備を実施 | | | 寄附金等の外部資金により雇用する特命職員制度を設定。外国人教員等をより柔軟に雇用できるよう年俸制を導入 |
| 奈良教育大学 | | | | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-----------------|---|-----------|--|-------------------|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| 国際交流サービスオフィスを設置 | | | | |
| | | | | ホームページに中国語での掲載を検討 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | 日本人、外国人のポスドク・若手研究者を対象とした研究所若手特別研究員 (research fellow) を設置。当該研究員に、資金の特別配分を実施 | 外国人研究者用宿舎の整備を検討 |
| | 2大学との交流協定新規締結。さらに、1大学と学部間協定を大学間協定に発展的改定 | | | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|--------|---|---|------------------------|--|---|--|
| 和歌山大学 | | | | ・国際シンポジウム開催で、6名の外国人研究者を招へい ・日本学術振興会2国間事業による研究者を受け入れ ・3大学・機関から研究者(一部学生を含む)17名を招へい | | |
| 鳥取大学 | 国際交流会館の家族室や夫婦室を複数の単身者で利用するなどの利便性を向上 | | | ・21世紀COEプログラムで、外国人研究者6名を招へい ・乾燥地研究センターで、外国人客員研究者5名を受け入れ | ・教員、外国人客員研究者の選考は、選考委員会委員として、学外から2名、農学部から1名の委員が参加し、適切な研究者の配置に努力 ・外国人教員の積極的な登用のため、教員専攻に関する基本方針に基づき、採用を促進するよう周知 | |
| 島根大学 | ・外国人研究者の研修受入制度に基づき、中国の協定校から研修員受け入れに際し、外国人登録等の各種手続き及び生活上の相談体制を確立 ・外国人研究者の受け入れに関し、受入研究者向け受け入れ各種手続きガイドを作成し、学内周知 ・医学部外国人研究員等の増加に対応するため、職員宿舎の一部(10戸分)を用途変更し、宿舎用に整備 | | | 外国人研究者の研修受入制度に基づき、中国の協定校から研修員延べ15名を受け入れ | プロジェクト研究推進機構で、既存学部等と連携した兼務教員の他、機構独自の専任教員・研究員や一定期間研究に専念できる教員の枠を設けるなど、教員組織の面でも新制度を導入。本制度により外国の優秀な研究員を採用 | |
| 岡山大学 | | 国際共同研究推進のため、共同研究員の公募及び大学院学生・ポスドク(PDF)の募集を国際的に展開 | | 地球物質科学研究センターで、現在全国共同利用による国際共同研究等による外国人研究員50名、外国人Ⅲ種研究員は10名(帰国者も含む)を招へい | | |
| 広島大学 | ・外国人研究者用の共同利用室の設置と共用を開始 ・民間アパート等に入居する外国人研究者の期間保証を実施 | | | 外国人教員数32名 | ・外国人教師について、平成18年4月より雇用形態が大きく変わるため説明会を実施 ・外国人教師制度を廃止。これに伴い、外国人教師在職者の雇用等の取扱いについて、外国人教員への円滑な移行等を実施 | |
| 山口大学 | | | | | | 英語版職員就業規則、英語版外国人研究員就業規則及び英語版契約書例を作成し、Webページに掲載 |
| 徳島大学 | | | | | 教員公募における募集要項には、国籍等による差別を排除し、公正な選考を行っている旨を記載し、本学の姿勢を外部にアピール | |
| 鳴門教育大学 | | | | ・教員教育国際協力センターに、外国人客員研究員の受け入れ ・外国人教員2人採用 | 外国人研究者の手引きを英語版で作成するなど受入体制を充実 | |
| 香川大学 | | | | 新規採用者の半数以上を外国人研究者等にするなど(経済学部で、6名中外国人研究者2名)、各学部においてジェンダーバランスの改善及び多彩な人材を増員確保 | | 各研究科で、ホームページの改善を図り、教育学部、医学部、工学部、農学部で、英語版ホームページを公表。教育学部では、中国語版ホームページも公表 |
| 愛媛大学 | | | | ・外国人客員研究員の受け入れ等積極的な人的交流を推進 ・先端研究センターで、客員教授、客員助教授として外国人研究者4名を招へい | 外国人客員研究員制度により、受け入れ研究者等の身分を確保 | |

| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|-----------|-----------|----------------------------------|---|
| | | | | 学長裁量ポストの拡充を検討。平成18年4月から外国人教員1名を新たに採用決定 |
| | | | | 国際交流会館の空室の有効利用促進のため、規則の見直しに着手 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者の受け入れに関して、各学部・学科等における方針・取組及び必要な受入体制の整備について調査結果をとりまとめ、課題等を分析 ・男女共同参画推進計画を策定するための提案書を作成。女性、外国人等に対する学内における既存の制度、慣行、意識、大学政策の見直しを行うことも提言 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・特定非営利活動法人と連携協力に関する協定を締結。国際交流を推進する観点から、連携協力強化を検討開始。また、海外の大学等との交流状況等を評価 ・外国人教員採用に関する障害・問題点を検証 ・職員宿舎の現状の調査及び過去の外国人客員研究員の受け入れ期間における世帯の状況について調査 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・中国政府派遣研究員に面接を行い、受入環境の現状や要望等について聞き取り調査 ・外国人教師・外国人研究員の効率的な雇用手続きの検討 ・海外教育研究拠点における外国人教員の採用の要件等について継続検討するとともに、採用を促進 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・各部署等の外国人応募者数等を調査。人事労務担当副学長から部局長へ外国人の教員数増を要請 ・英語版募集要項のWebページへの掲載を継続検 |
| | | | | 海外への広報活動を強力に推進する中核組織である国際交流推進センター(仮称)の設置及び組織と役割等について検討 |
| | | | | 教員の研究者総覧の英語版を作成するなどの研究交流を促進させる体制について検討 |
| | | | | |
| | | | 学術交流協定締結校、共同研究機関等を相互に訪問し、学術交流を推進 | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|--------|--------------------------------|--|--|--|-----------------------------|---|
| 高知大学 | | | | | 教員の採用は、基本方針に基づき外国人教員等の採用を実施 | ・教育学研究科で、英語版ホームページを公開 ・医学系研究科で、英語版ホームページを開設 ・農学研究科で、ホームページ日本語版・英語版を開設 ・大学公式ホームページ英語版は、2005年3月に公開済み |
| 福岡教育大学 | | | | | | |
| 九州大学 | | | 招へい教員規程を活用し、人間環境学研究院、法学研究院、工学研究院、先端物質化学研究所、留学生センターで、外国人研究者16名雇用 | 前年度に引き続き、外国人教員等公募及び採用状況並びに部局別在職者数を四半期ごとに本学HPにおいて公表 | | |
| 九州工業大学 | | | 外国人の教育職員の確保に努める旨の方針を策定に基づき、外国籍教員採用は24名中3名 | ・外国人研究者及び留学生受入れを強化する方策として国際戦略経費を新設 ・創立75周年記念基金を活用した国際交流資金の適用方針を整備 | | |
| 佐賀大学 | 外国人教師公舎移築工事に着工 | | ・外国人研究者受け入れは、日本学術振興会外国人特別研究員6名、同振興会外国人招へい研究者5名、同振興会国際研究集会9名、日本学生支援会帰国外国人留学生短期研究制度1名 ・共同研究に伴い外国人研究員26名を受け入れ ・低平地研究センター、海洋エネルギー研究センターで、外国籍研究者に特化した選考を行い、2名採用 ・新規教員採用75名中外国籍教員2名(2.7%) | ・外国人教師制度を平成17年度限りで廃止し、教育職給与表(一)適用職員に切り替え ・英語教育強化策としてネイティブスピーカーを採用するため、教員公募を国外にも発信 | | |
| 長崎大学 | | | ・日本学術振興会の外国人特別研究員6名、外国人招へい研究者3名を受け入れ ・外国人客員研究員51名を受け入れ | 外国人教師制を廃止し、新たに国際教育教員として任期を付して雇用し、給与は一般の大学教員の給与を適用 | | |
| 熊本大学 | | 教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載するだけでなく、研究者人材データベースJREC-INに掲載 | 外国人教員の割合は、平成15年度比較0.9ポイント増の1.6% | | | |
| 大分大学 | | | 教員公募制度の導入により、外国人等の積極的任用に配慮 | | | 公式ホームページの教職員数のページに、外国人等の任用数を公表 |
| 宮崎大学 | | | 全正規職員採用158人中外国人3人 | | | |

| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|-----------|-----------|---|--|
| | | | <p>・諸外国の大学と研究交流、学生交流活動を推進する中で、世界の文化の発展に貢献することを目標とし、その目標達成のため、7つの原則(①量と共に質の充実②個人ベースから組織ベースへ③分散から一元化へ④横並びから重点化へ⑤ローカルな体制からグローバルな体制へ⑥受入れ中心から相互交流へ⑦国際交流促進のための企画力増強)から成る国際交流ポリシーを策定 ・本年度に設置された国際・地域連携センターの国際交流部門(卒後)と総合教育センターの修学・留学生支援部門(在学)との機能・役割分担の明確化を実施</p> | <p>・理学研究科で、大学院英語版ホームページの充実に向けて検討 ・農学研究科で、ホームページ日本語版・英語版の修正点を検討 ・黒潮圏海洋科学研究科で、ホームページ日本語版・英語版の点検・改善を研究科広報委員会で随時実施 ・外国人教員数等を各学部等に資料配布</p> |
| | | | | 外国人職員等を取り巻く現状について調査し、課題等を整理 |
| | | | | |
| | | | | 受入れ教員の手続き等を簡素化し、負担を軽減する措置を検討 |
| | | | 国際研究協力課を研究協力課と国際交流課の2課に機能分化し、研究支援体制を明確化 | |
| | | | 国際連携研究戦略本部に事務職員として外国人を有期雇用で雇用し、国際的業務を充実 | |
| | | | | <p>・優秀な外国人教員拡充のため、語学外国人教師枠の拡大、外国人教員の待遇改善等の制度的措置について検討開始 ・外国人教員の在職状況について部局長等連絡調整会議において、報告し啓発</p> |
| | | | | |
| | | | | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------------|---|------------------------------------|--|---|---|
| 鹿児島大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・教員選考の方針に基づき、広く公募。教員採用80名中外国人6名 ・多島園研究センターで、国際公募により計2名招へい ・難治性ウイルス疾患研究センターで、1名招へい ・水産学部で、計2名が日本学術振興会外国人特別研究員として研究に参加 ・工学部、農学部、医歯学総合研究科、理学部、教育学部で、日本学術振興会外国人招へい研究者を受け入れ ・フロンティアサイエンス研究推進センターで、ハーバード大学移植生物研究所教授と準教授を招へい | | <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ英語版のデータを更新。また、トップページのGeneral Informationに国際事業課に掲載していたニュースレターを同時に掲載し、学外からの閲覧も可能に ・農学部で、ホームページに新しく中国語版を掲載 |
| 琉球大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人受託研修を積極的に受け入れ。研究指導により3名が医学博士の学位を取得 ・非常勤講師として外国人31名採用(前年度実績1名増) | | |
| 政策研究大学院大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・在日フランス大使館との協定により、ソルボンヌ大学教授を客員教授として受け入れ ・科学研究費補助金、日本学術振興会外国人特別研究員制度等を活用し外国人研究者を客員研究員12名として受け入れ | 客員研究員受入規程を整備し、客員研究員について、日本人、外国人を区別なく同様の申請過程で一元的に受け入れるシステムを構築 | |
| 総合研究大学院大学 | 先導科学研究科、葉山高等研究センターが行う共同研究等に参加する外国人研究者が、葉山キャンパス宿泊施設を使用する際、特例として10日以上長期の利用が可能となるよう運用方針を制定 | | | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀GOEプログラム等を活用し、外国人研究者計58名を研究員として雇用 ・英語教育担当教授に外国人研究者1名採用 ・情報科学研究科で、特任教授1名及び助手1名の外国人教員を採用 ・材料科学研究科で、特任助教授1名の外国人教員を採用 ・科学技術開発戦略センターで、特任講師1名の外国人教員を採用 ・学長裁量選考により外国人教員2名採用 ・国際共同研究プロジェクト制度や民間財団等の招へい事業の活用により、外国の優秀な研究者を客員研究員、特別研究員として合計 | 客員採用は、公募を原則とし、国内外の優秀な研究者等に広く周知するため、公募情報をホームページ及び学会誌に掲載し、国籍、言語、性別、経歴等に捕われない優秀な教育・研究者の人材確保に努力 | |
| 奈良先端科学技術大学院大学 | | | 1ヶ月を超える長期受け入れを行っている外国人研究者は54名 | | 英語版ホームページを充実 |
| 富山医科薬科大学 | 外国人研究者の宿舎不足の対策として、看護師宿舎への入居を継続試行 | | | | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|--|----------------|-----------------------------|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| 国際戦略本部を設置。国際交流に関するオーガナイザーとしてプログラムディレクター教授とプログラムオフィサー9名を置き、1名は専任助教授を採用、他は学内から兼任教職員を配置。さらに、学外の国際経験豊かな有識者3名を国際戦略アドバイザーとして委嘱 | 水産学部で、フィリピン大学と初のリエゾンオフィス相互設置協定を締結。フィリピン大学内にフィリピン事務所を開設 | | | |
| | | | | |
| | | 外国人等の客員研究員室を整備 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | 大学間交流協定6件(うち新規3件)、部局間交流協定28件締結し、活発な学術交流を推進 | | 外国人研究者の対応を行うため、英語能力のある職員を配置 | ・外国人研究者への情報提供サービスを検討。全学的なメールによる通知は和英併記にて通知することに ・英語版イントラネットは、掲載情報の整理を行い、内容等の見直しを検討 |
| | | | | |

平成17事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 74法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------------|--|------------------------------------|--|--|---|
| 旧富山大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・日本学術振興会拠点大学交流事業、21世紀COEプログラムに関連して、毎年40～60名程度外国人客員研究員として受け入れ ・工学部で、日本学術振興会外国人特別研究員3名招へい ・VBLで、外国人研究員を雇用し、プロジェクト研究を推進 | 国際性等の観点から、外国人教員の採用に配慮 | |
| 人間文化研究機構 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・国立歴史民俗博物館で、外国人研究員6名受け入れ ・国文学研究資料館で、外国人研究員3名受け入れ ・国際日本文化研究センターで、外国人研究員15名新規招へい ・総合地球環境学研究所で、外国人研究員9名、日本学術振興会外国人特別研究員1名受け入れ ・国立民族学博物館で、外国人研究員8名を客員教授・客員助教授として受け入れ。さらに外国人外来研究員11名受け入れ。さらに(独)国際協力機構からの委託事業で世界の開発途上国10カ国から外国人受託研修員を受け入れ ・外国人研究者延べ68人招へい | 国際日本文化研究センターで、ホームページにおいて外国人研究員受け入れ時の研究者情報紹介等を随時更新し情報公開を推進。また、外国人研究員等の募集案内を実施 | 国立民族学博物館で、英文ホームページをリニューアル |
| 高エネルギー加速器研究機構 | 外国人研究員等宿泊施設の点検を月1回実施し、改善すべき施設、設備等について迅速に修理や設備交換を実施 | | | | つくば市内のバス路線の英文表記やつくばエクスプレスの英文時刻表の作成、機構内通知の各種英語による周知等実施 |
| 情報・システム研究機構 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究員88名、日本学術振興会外国人特別研究員12名を受け入れ ・外国人客員教授9名等、計37名の外国人研究者を受け入れ ・統数研で、外国人客員教授・助教授、外国人研究員等を戦略研究センターでの採用を拡大して受け入れ ・情報研で、国際交流協定締結機関からの研究員やインターンシップ受け入れ制度により海外からの人材養成に努力 ・外国人研究者26名の招へい等、海外研究機関との研究交流、研究者招へいを促進 ・極地研で、年次シンポジウムや公開講演会に外国人を招へい ・情報研で、オープンフォーラムに海外から著名な研究者を招へい ・遺伝研で、国外の著名な研究者を招へい | | |

| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|-----------|-----------|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・経済学部で、中国語、韓国語ホームページの作成及び英語ホームページ充実等の計画を策定 ・工学部で、英語版の学部案内をホームページに掲載できるよう準備 ・外国人教師の今後の雇用形態について検討 ・国際交流室の設置を検討 |
| | | | <p>国際日本文化研究センターで、国内外の研究者に日本文化の研究成果を公募し、これらを論文集として出版し、広く国内外の日本研究機関等に配付</p> | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究員等宿泊施設の老朽化に伴う大規模な改修工事について、年次計画を立案 ・外国人研究員等宿泊施設に係る事務手続きの簡素化を検討 |
| | | | | |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------|---|------------------------------------|--|---|--|
| 小計 | 20件 | 8法人 | 57法人 | 25法人 | 12法人 |
| 北海道大学 | ・外国人研究者及びその家族等の支援のため、北海道大学国際婦人交流会と連携し、初歩の日本語と日本事情を内容とした日本語サロンを開設するほか、盆踊り、餅つき等の異文化交流、ガレッジセール等を展開 ・職員、外国人研究者等が安心して就労・就学できるようにするため、保育園を運営 | | 総長室重点配分経費による大学間協定校との交流促進事業(招へい・派遣)を展開。研究者12名招へい、教員、学生等16名派遣 | | ・大学英語版ホームページについて、最新情報告知欄をトップページに移行するなど構成を改定。また、国際関連プロジェクトや外国人研究者の生活サポートページへのリンクを増設 ・学内教職員、中国同窓会等に北京オフィス有効活用のため、北京オフィス・メール通信を創刊、隔月発行 |
| 北海道教育大学 | | | | 外国人教師の取扱いに関する要項を策定し、雇用期間の限度等、契約に当たって必要な事項を策定 | |
| 室蘭工業大学 | | | ・外国人教員1名採用。全学で外国人教員は8名 ・英語教育充実のため、学長枠を用い外国人教員採用 | | |
| 小樽商科大学 | | 経済学科の教員採用で、外国のインターネット求人サイトに公募を掲載 | | | |
| 帯広畜産大学 | | | ・英語を母国語とする外国人教員1名採用 ・(独)日本学術振興会事業の外国人特別研究員等外国人研究者3名受入れ | | |
| 旭川医科大学 | | | | | |
| 北見工業大学 | | | SVBLで、外国研究者2人を招へい。また、日本学術振興会事業で外国人研究者2人を招へい | | |
| 岩手大学 | | | 外国人教師2名採用 | | |
| 東北大学 | 外国人研究者・留学生向けの優良民間宿舎情報を大学のホームページで情報提供 | | | 各学部及び研究科で、国内外からの公募制による任用、外国人の任用を実施 | |
| 宮城教育大学 | | | 従来から外国人教員を採用。外国人教員(助教授)は、3年間の期限を付して任用を更新。また、外国人非常勤講師を採用 | | |
| 秋田大学 | | | 外国人教員10名、外国人研究員4名、外国人博士研究員(非常勤)11名採用 | 同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針の学内周知、推進に努力 | |
| 山形大学 | 国際交流会館に単身者用4戸と夫婦及び家族用を確保 | | ・外国人研究者受入れ410人 ・工学部で、外国人教員1人採用 | | ・英語版ホームページに、学部・研究科の掲載に加えて学内共同教育研究施設、保健管理センター等を追加し充実 ・各学部で、学部・学科の英語版ホームページを充実 |
| 福島大学 | | | 外国人教員2名採用 | | |
| 茨城大学 | | | | | |
| 宇都宮大学 | | 英文ホームページに公募要領を掲載 | | 教育研究面での国際化に対応した外国人教員の採用に努めるため、従来の教員人事方針に加え、教員選考の基本指針を策定 | |
| 群馬大学 | 外国人教員も宿舎に入居可能に。また、短期滞在者に対しては、国際交流会館の宿泊施設を貸与 | | ・5協定締結校から外国人研究者6名を招へい ・外部資金を積極的に活用して研究者を招へい ・COE国際シンポジウムを開催し、著名な外国人研究者6名を招へい | 外国人教員の積極的な採用を図ることを目的に外国人教師枠を廃止し、一般の教員として採用する制度を整備 | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|--|--|--|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| 4法人 | 5法人 | 3法人 | 12法人 | 31法人 |
| | | | 外国人教師及び外国人研究員等に特任教員制度及び年俸制を導入。可能な者から年俸制を適用。年俸制適用率：旧外国人教師0.00%、旧外国人研究員35.71%、合計25.64% | ニュースレター発行について英文・中文の充実に注力することなど機動的情報発信・受信と効率的運営を目指すことに |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | 外国人研究者等の宿泊施設を含めた国際交流センターの設置に向け、基本設計等の準備を進めることに平成19年度、英語圏外国人教員1名増員することに |
| | | | | 外国人教師制度の平成20年度末廃止に伴い、外国人教員への職位換えを決定 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | 外国人研究者専用研究室を提供するとともに外国人を含む学外研究者用の専用ロッカー及び机を準備し、インターネットに接続したパソコンを設置 | 姉妹校協定締結大学からの外国人学術交流研究者へ研究費5万円を支援 | |
| | | | | |
| | | | 超塑性工学研究センターで、非常勤研究員に外国人研究員2名を配置 | |
| 国際交流企画室を設置 | 大学間協定1件、部局間協定5件を新規締結。さらに、既存の部局間協定2件を大学間協定に昇格 | | | |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|--|------------------------------------|------------------------|---|--|---|
| 埼玉大学 | | | | 理工学研究科で、外国人専任教員1名、外国人客員教員1名採用 | | |
| 千葉大学 | ・家族を持つ外国人若手研究者の職員宿舎への入居を可能に ・近郊ホテルと連携し、短期滞在の外国人研究者が割引価格で利用可能に ・東京大学と連携し、産官学における柏学術国際都市支援会を立ち上げ。ホームページに留学生・外国人研究者向け住宅情報を英語・中国語・韓国語・日本語で提供 | | | 環境健康都市圏芸術フィールド科学教育研究センターで、外国人研究者の受け入れを推進 | | |
| 東京大学 | 民間資金長期借入による国際宿舎の整備事業を推進 | | | 教職員の採用については、国籍を問わない柔軟な取組を実施。常勤教員は22か国から86名、特定有期雇用教員は25か国から132名、常勤職員は3か国から5名の外国人教職員を受け入れ | | |
| 東京医科歯科大学 | | | | 医歯学総合研究科で、外国人教員を含む若手研究者を積極的に採用 | 新任用・給与制度において外国人研究員の取扱い及び給与決定上の弾力的な運用を可能とし、受け入れ促進の環境を整備 | 新たな英語版HPのトップページを作成 |
| 東京外国語大学 | 国際交流会館を開館。外国人研究者用家族室・夫婦室・単身室を生活支援施設として確保 | | | ・全教員249名中外国人教員35名 ・学部の26専攻語すべてに1名の外国人教員を配置 | ・新規外国人教員の着任時に開催するオリエンテーションの際配布するマニュアル(英語版及びアラビア語版)を作成・配布し、本学のホームページ上にも掲載。同マニュアルは、事務手続き、就業規則、勤務時間、休暇等に関する規則、裁量労働制に関する労使協定等の関連規則を含む ・採用人事に際して国籍や性別による制限を設定しなかった | |
| 東京学芸大学 | | | | 教育実践研究支援センター、教員養成カリキュラム開発研究センターで、外国人客員教授を受け入れ | | |
| 東京農工大学 | | | | 採用教員22名中外国人3名 | | |
| 東京芸術大学 | | | | | ・外国人客員研究員規則を制定 ・特別招へい教授の業務の委嘱に関する取扱要項を制定。国内外の著名な研究者を一定期間雇用して本学の教育研究の充実を図る制度を構築 | |
| 東京工業大学 | 国際交流会館の管理人室を居室に改装し、外国人研究者・外国人教員のための居住スペースを増設。また、家族棟の台所の改修を行うとともに、貸し出し用食器の充実、及び掃除マニュアル(4ヶ国語)を作成し、配 | | | ・セミナーに優れた外国人研究者を招へい ・外国人教員数は前年度比1名増合計32名 ・新設Global Edge Instituteで、世界中から優秀な外国人研究者9名をデニユアトラック特任助教として採用 | | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------|---|--|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | ・教員助手(任期2年)が採用されている理工学研究科研究部のポストを助教(任期2年)のポストに ・外国人教員の採用促進等について引き続き検討 |
| | | | 国際化の指針(和文と英文)を制定 | |
| 外国人研究員等のワンストップサービスを提供するために事務室を設置。研究者受入れ体制整備、客員研究員の生活支援のための入居体制整備等を開始 | | | | ・外国人研究者・留学生の増加に対応するために附属病院分院跡地国際村整備計画報告書及び柏インターナショナルロッジ整備計画報告書を策定 ・外国人研究者のための宿舎の利用料金、施設設備、管理運営方法等の具体的事項について検討を開始 |
| | | | | 平成19年5月から英語版ホームページのリニューアルを行うことを決定 |
| | | ・AA研で、外国人フェロー等の研究スペースを提供 ・留学生日本語教育センターで、外国人研究者に研究スペースを提供 | AA研において、外国人客員研究員3名共同研究プロジェクトに配置。また、外国人客員研究員2名を所員との共同研究遂行にあてプロジェクト研究を推進 | |
| | | | | ・外国人教員の雇用促進について他大学の実施状況等を踏まえ検討。今後、国籍等による差別を排除した選考を実施するための規程の整備について検討していくこと ・外国人研究者の受入れ体制と環境を整備する具体的方策について検討 |
| | | | 大学後援会経費による姉妹校等との交流に係る旅費の助成の募集要項を策定し、公募及び選考。招へい1件について旅費を助成 | |
| | | | | 外国人教師制度を見直し、国内外を問わず、顕著な業績、高度な専門的学識又は技能を有する者を招へいする招へい教員制度を構築し、就業規則等を作成。平成19年4月から運用することに |
| | | Global Edge Instituteで外国人特任助教の研究スペースとして学長裁量スペース537㎡を確保 | | 外国人教員の増員を図る方策の実施及び状況について調査 |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|--|------------------------------------|--|------------------|--|---|
| 東京海洋大学 | | | | | 教員の採用は原則公募制で、国籍は記入しないこととしている。また、多様な外国人を雇用するため、科学技術振興機構による研究者人材データベースJREC-INIに公募掲載 | |
| お茶の水女子大学 | 宿舍の一部を外国人客員研究員の宿舎として活用 | | 外国人教員任用数は、助教授3名、リサーチフェロー4名 | | 平成17年度に制定した外国語教員制度を、18年4月1日より施行 | |
| 電気通信大学 | | | 外国人教員採用は4名 | | 人事の基本方針に基づき、公募制の導入や、人種・国籍不問の人事を実施 | |
| 一橋大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・著名な外国人教授を招へいし講演会等を開催 ・EUとの協力で開設された講義科目について、商学研究科、経済学研究科、法学研究科で、EU各国から外国人教授を招へい。さらに、社会学研究科、言語社会研究科、国際企業戦略研究科等で、外国人教授を招へいし、教育の国際化等に向けた取組を実施 ・ほぼ全部局で外国人客員研究員を受け入れ。外国人客員研究員76名。 ・外国人客員教授13名 ・法学研究科で、毎年韓国から裁判官を研究員として受け入れ ・契約教員採用総数14名中、外国人教員1名 | | | |
| 横浜国立大学 | | | | | | |
| 新潟大学 | | | 前年度比2人増の20人の外国人教員を配置 | | 教員採用において、外国人の採用も視野に入れて広く公募。(独)科学技術振興機構の研究者人材データベースの活用、インターネットの利用等により、外国人教員の採用機会を増大 | |
| 長岡技術科学大学 | 外国人研究者の宿泊施設について、市内関係機関及び民間不動産関係へのサポート依頼を行うとともに宿舎を確保 | | 採用教員15人中外国人2人 | | 日本学術振興会等の外部支援関係機関等に外国人研究者受け入れに関する情報収集及び提供を円滑に行い、受入れ機会を拡充 | |
| 富山大学 | | | | | | 人文科学研究科で、外国人向けホームページを充実 |
| 金沢大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・日本学術振興会事業外国人研究員3人、招へい外国人研究者3人受け入れ ・外国人教員雇用者数は前年比4人増14人 | | 外国人教員に係る任期制を撤廃し、日本人教員の雇用形態に合わせる | |
| 福井大学 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・教育地域科学部で、中国から助教授1名採用 ・(独)日本学術振興会の外国人著名研究者招へい事業の積極的応募を推進。著名研究者の招へい等計16件実施 | | | |
| 山梨大学 | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者が入居する国際交流会館等の全戸にクーラー設置。一部にLANケーブルの整備、駐輪場の設置、ガスレンジ・電子レンジの更新を行うなど、生活環境も整備 ・職員宿舎を外国人研究者用宿舎に用途変更 | | <ul style="list-style-type: none"> ・21世紀COE事業及びワイン人材生涯養成拠点事業で、外国人ポスドク雇用 ・教育人間科学部で、外国人研究者1人招へい | | 外国人教員の適正な配置のため、外国語特任教員取扱要項を制定 | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|----------------------|-----------|--|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | |
| | | | | 常勤専任教員の中に、常時少なくとも複数の外国人教員が採用されていることを原則とする雇用システムの構築に着手 |
| | | | | 外国人研究者からの相談への対応について検討 |
| | | | | |
| | | | | 外国人研究者受入支援のため、新たな整備手法による宿舎整備計画を検討 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | 工学部で、1大学と学術教育交流協定を締結 | | 企業技術者の博士研究員9名採用中外国人3名。高度研究者として教育し、その内の外国人2人を国内企業及び研究所に送出 | |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|----------|--|------------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| 信州大学 | | | | | 学部(大学院)の学科(専攻)・講座・専門科目名の英語による表記を追加記載 |
| 岐阜大学 | | | 外国人教員の在籍は、教授1、助教授7、講師1、助手3、計12名 | 教育研究等で優れた実績・業績があれば、国籍に関係なく採用する方針で広く公募 | 全研究科で英文ホームページを公開 |
| 静岡大学 | | | ・外国人教員採用は6名(在職者数は20名(2.3%)) ・理学部で、中国在住の研究者を客員教授とし、研究推進 ・電子工学研究所で、外国人客員教授3名を招へいし、共同研究を実施 | | 国際交流センターで、各部署ホームページの英文化を支援 |
| 名古屋工業大学 | 名古屋工業大学職員会館使用規程を弾力的に運用、外国人研究者4名が利用 | | 日本学術振興会の外国人特別研究員事業による研究員17名受け入れ | | |
| 豊橋技術科学大学 | 国際交流会館のほか大学所有の教職員宿舎に外国人教員・研究者も入居可能とし、11名入居 | | 国際交流協定校等からの外国人教員・研究者を本学教員の6.1%受け入れ | | |
| 三重大学 | | | | | |
| 滋賀大学 | | | | | |
| 滋賀医科大学 | 国際交流会館住民を対象に、生活に関するミーティングを実施 | | ・外国人6名採用 ・外国人客員研究員は前年度比2倍増の18名受け入れ ・文部科学省新世紀国際教育交流プロジェクト等で外国人研究者33名受け入れ | | |
| 京都大学 | | | ・外国人研究員制度等の活用により、約540名の外国人教員、外国人研究員等を受け入れ ・京都大学教育研究振興財団の長期招へい(若手)制度等により、外国からの博士取得後研究員を招へい外国人学者や外国人共同研究者等として受け入れ。延べ155名 | | |
| 京都大学 | | | | | |
| 京都教育大学 | | | 外国人教員を専任教員として1名任用 | | ホームページは、引き続き英語及び日本語で掲載。中国語での掲載を平成19年度から実施することに |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|-----------|-----------|---|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人教職員の積極的採用に関して、全学的な基本方針を検討。外国人研究者は、任期を付してプロジェクト等に教員等としての雇用を可能とする新たな特定有期雇用教職員等就業規則を制定し、平成19年度から実施することに ・学部外国人研究者受入の問題点を調査 |
| | | | | |
| | | | | 諸外国の大学等との教育研究上の人的交流を促進するために、教員任用制度等を積極的に活用した招へい・派遣制度について検討 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者等の滞在施設の充実を図るための方策について、愛知県留学生交流推進協議会の検討委員会に参加し、宿舍対策についての現状・整備予定等に関する協議 ・外国人の教員の採用推進と教育の国際化に関するアンケートを実施 |
| | | | | |
| | | | | 外国人教育職員増加策について、雇用制度及び運用方針を検討 |
| | | | | 外国人が公募に応募しやすい環境を整えるため、JREC-IN研究者人材データベースの英語版文書、本学の英語版ホームページへの掲載、履歴書・業績等の本学の様式の変更等の導入を検討 |
| | | | | |
| | | | 外国人学者(客員教授、研究者、招へい研究者等)による講義や集中講義を開講。さらに、特別講義、セミナー、講演会、シンポジウムを開催 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流サービスオフィスで、外国人研究者に対するサービスの向上に努力 ・一部部局で、海外に研究拠点やサーバーオフィスを設置して一層の国際展開を | |
| | | | | 外国人研究者対象に学習・生活実態調査を実施 |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------|---|---|---|------------------------------|------------------|---|
| 大阪大学 | | 2部局で、公募の一部を海外の雑誌等に掲載し、または英文での公募を実施 | 外国人招へい研究員192名受け入れ ・社会経済研究所で、テニユアの外国人研究者の任用について、現行水準を維持 ・複数部局で、外国人教員の採用や招へいを実施 ・外国人教員22名採用 | | | 英訳の就業規則をホームページにより学内外に公開 |
| 大阪外国語大学 | 外国人教師宿舎の給水設備を改修 | | | | | |
| 兵庫教育大学 | | | ・4か国4大学研究者を招へいた国際シンポジウムやセミナーを開催 ・兵庫海外研究ネットワーク事業の積極的に活用により、多く外国人研究者を受け入れ | | | |
| 神戸大学 | 外国人研究者のための住居を確保するとともに、家賃及び調度品の借上げ料についても一定割合で大学が負担することにより、来日研究者の経済的負担を軽減 | | ・経済学研究科で、各種プログラム等に海外研究者を招へい ・遺伝子実験センターで、21世紀COEプログラム予算を活用し、招へい外国人研究者による英語での研究指導等を実施 ・経済経営研究所で、特命職員制度を活用し、外国人研究員を特命助教授として採用 | | | |
| 和歌山大学 | 職員宿舎の空室を外国人研究者に供用するため、外国人研究者の受入に伴う居住場所に関する特別措置要項を制定。1名に供用開始 | | | | | |
| 鳥取大学 | 外国人宿舎を改修。世帯用1戸、単身用3戸を外国人研究者用として増設し、使用開始 | | ・医学部で、外国人をプロジェクト研究員として採用。さらに、外国人4名をRAとして受け入れ。また、臨床指導医を招へい ・乾燥地研究センターで、外国人客員研究者6名、外国人研究者2名を受け入れ。外国人客員研究者の選考に当たっては、選考委員会委員として学外から2名、農学部から1名の委員が参加し、適切な研究者の配置に努力 ・21世紀COEプログラムで、外国人研究者11名招へい | 外国人教員の選考は、教員選考に関する基本方針に基づき実施 | | |
| 島根大学 | 職員宿舎10戸を用途変更し、外国人研究者等のための宿舎を確保 | | ・分野横断型の重点研究部門で、優秀な若手外国人研究者3名をポストクとして雇用 ・協定校等から専夏特別研究員として合計13名の研究者を受け入れ | | | |
| 岡山大学 | | 地球物質科学研究センターで、共同研究員の公募及びポストク(PDF)の募集を国際的に展開 | ・地球物質科学研究センターで、国際共同研究等の外国人研究員40名、外国人Ⅲ種研究員11名を招へい | | | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|------------------------|-----------|---------------------|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | 外国人教員の労働環境の改善・整備を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 外国人研究者・留学生の受け入れサービスのあり方に関する答申を取りまとめ。外国人研究者及びその家族の当初の懸念の払拭と受入教員等の負担軽減のためのワンストップ・サービス・オフィスの開設を提言 本学独自のWEB上に構築した海外研究者向け参加型情報提供システムを大学の事業として運用することを |
| <ul style="list-style-type: none"> 外国人研究者の受入れ拡充を図るため、研究助成情報の集積及び問い合わせ窓口を一元化し、研究者の活動推進のための大学院生による研究会情報の収集、学会、研究会への参加、国内研究者とのアポイントメントの補助等サポート体制を整備 外国からの問い合わせに対する助言担当者の選出を構築 | 新たに11大学・研究機関と学術交流協定を締結 | | | <ul style="list-style-type: none"> 外国人教師のより効果的な運用方法に関し調査 外国人教師の退職時期と退職金額等将来の雇用計画に関する調査 |
| | | | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 外国人研究員及び招へい外国人研究者等、海外の研究者の離任時に研究に関する評価を受ける制度を確立。この制度を参照し、同様の制度の全学的な確立に向けた検討を開始 商工会議所、県、市、企業に協力を仰ぎ、外国人研究者のための長期的な宿舎整備に向け検討 |
| | | | | 中国から、協定により毎年教員を招くことに |
| | | | | |
| | | | | 外国人教員の雇用割合を高める方策として、公募は外国も含めることを確認 |
| | | | | |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|--------|--------------------------------|---|---|---|---|
| 広島大学 | | | ・外国人研究員制度による招へいを継続的に実施 ・外国人教員数前年比5名増の37名 | ・4時間勤務からフルタイム制にする、給与面での充実を図る、研究費を配分する、研究環境を整備する、事務職員の国際業務研修を行い外国人研究者支援策の強化を行うなど多方面での支援策を充実 ・国内外から優れた研究者を招へいするためにサバティカル研修制度を提案し、制度化 ・外国人教員について、契約職員制度へ移行することにより、雇用形態、適用範囲、給与面等を整備・充実 | |
| 山口大学 | | | | | |
| 徳島大学 | | | | 教員公募要領に、国籍等による差別を排除し、公正な選考を行う旨を記載し、本学の姿勢を外部にアピール | |
| 鳴門教育大学 | | | 教員教育国際協カセンターで、外国人客員研究員3人受け入れまた、国際教育協力専門家会議等に外国人研究者延べ11名を招へい | | |
| 香川大学 | | | 農学部で、英語ネイティブスピーカー教員を公募 | 各学部・研究科で、外国人教員の採用に配慮 | 工学研究科で、韓国語ホームページを公開 |
| 愛媛大学 | | | | 学内規程の適正な運用等により外国人研究者受入れ体制を整備 | |
| 高知大学 | | | 外国人教員2名採用 外国人採用1名 | | |
| 九州工業大学 | | | | | |
| 佐賀大学 | | 各学部等は英語版公募要領を作成して広く国外にも教員公募情報を発信 | ・外国人客員研究員1名受け入れ ・外国籍教員8名採用。全教員中外国籍教員3.4% | 国際交流基金創設を創設し、外国人研究者招へい援助事業を支援 | 施設名の英語併記を推進 |
| 長崎大学 | | | ・教授1名、助教授1名、プロジェクト型研究の研究員6名等、外国人教職員計11名採用 ・在籍外国人教員35名中新規採用教員は5名 ・海外からの専門家207名招へい ・日本学術振興会の外国人特別研究員2名、外国人招へい研究者1名受け入れ ・外国人客員研究員42名受け入れ | | |
| 熊本大学 | | 教員公募では、全世界からの応募が可能となるよう、本学英文ホームページに掲載する他、研究者人材データベースJREC-INIに掲載 | 外国人教員の割合は、平成15年度比較1.3ポイント増の2% | | |
| 大分大学 | | | ・日本学術振興会の外国人著名研究者招へい事業で招へい ・総合科学研究支援センターで外国人教員助教授1名、医学部で外国人教員助手1名採用 | | |
| 宮崎大学 | | | 全正規職員採用者223人中外国人2人 | | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|----------------------|-----------|-----|--|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・未整備だった短期的滞在外国人研究者(単身)用宿泊施設について、借上げをし、家具・備品を設置して、平成19年4月から廉価(敷金免除)で提供することに ・工学研究科で、独自の外国人研究者招へい制度の検討を開始 ・薬学部で、外国人教員の採用計画を決定 ・外部資金の活用による外国人研究者招へい経費を確保 |
| | | | | 各部局等毎の公募状況の調査で外国人応募者数を把握 |
| | | | | |
| | | | | 外国人教員増員の方策を検討 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | 国際戦略経費及び創立75周年記念基金による外国人研究者の受入数を調査。充実策を検討するとともに、創立75周年記念基金による外国人研究者受入増強のため、事業公募用ポスターを作成して短期招へい及び姉妹校交流招へい事業の周知を再度実施 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | 有能な外国人教員のさらなる採用拡充のため、語学外国人教師枠の拡大、外国人教員の待遇改善等の制度的措置について検討 |
| | 西オーストラリア大学と学術交流協定を締結 | | | |
| | | | | |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|---------------|---|------------------------------------|--|---|---|
| 鹿児島大学 | | | ・教員採用93名中外国人3名 ・多島園研究センターで、助教授1名、教授1名を招へい ・難治ウイルス病態制御研究センターで、研究者を招へい ・水産学部で、研究者20名招へい ・理学部で、研究者1名を招へい ・歯学部総合研究科で、助教授3名、研究者1名招へい ・理学部で、研究者招へい | | |
| 鹿屋体育大学 | | | 外国人客員研究員1名を1年間受け入れ | | |
| 琉球大学 | | | ・外国人特任教員4名採用 ・外国人非常勤講師28名採用 ・JICA集団研修外国人受託研修員6人受け入れ ・若手外国人研究員を受け入れ | | |
| 政策研究大学院大学 | | 教員採用の国際公募を実施 | 外国人研究員4名受け入れ | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | 海外の学会誌や求人サイト、英字新聞を積極的に活用 | 外国人教員8名採用 | ・教員採用は、公募を原則とし、国内外の優秀な研究者等に広く周知するため、公募情報をホームページ及び学会誌に掲載し、国籍、言語、性別、経歴等に捕われない優秀な教育・研究者の人材確保に努力 ・公募文書に評価が同等の場合は外国人を優先する旨を記載 | |
| 奈良先端科学技術大学院大 | | | | 外国人教員等の就業環境を充実 | |
| 人間文化研究機構 | | | ・国立歴史民俗博物館で、外国人研究員8名受け入れ ・総合地球環境学研究所で、外国人研究員16名、日本学術振興会外国人特別研究員1名受け入れ ・国立民族学博物館で、外国人研究員8名を客員教授あるいは客員助教授として受け入れ。外国人14名を外来研究員として受け入れ | | |
| 自然科学研究機構 | | | ・各機関で、外国人研究者の採用を促進するとともに、外国人来訪者等を適宜受け入れ ・生理学研究所で、外国人研究職員(客員教授、研究員)の制度を活用 | | ・機構本部及び各機関のホームページの英語化を推進。特に海外からの来訪者に対する交通案内、会議施設、宿泊施設に関する情報を充実 ・機関内メールの英文・和文併記の実施により、英語による情報発信を強化し、外国人研究者の受入の利便性の向上に努力 |
| 高エネルギー加速器研究機構 | 外国人研究員等宿泊施設について、床張り替えを行い、宿泊環境を改善。また宿泊施設の各部屋にLAN配線を行い、利便性を向上 | | | 招へいされる外国人研究者の要望や条件に応じた受入体制を検討し、新たに短期外国人研究員の招へい制度を設けるため、取扱要項を制定 | |

| | | | | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|--|-----------|-----------|---|---|
| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | 内外の優れた若手研究者の育成を図るため、研究助手を創設。平成19年度より運用を開始 |
| | | | | |
| | | | 外国人研究者や教職員等の国際交流懇話会を開催 | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・外国人研究者の日本語による研究発表及び一般市民と交流するフォーラム等を実施 ・外国の研究機関との関係の構築を図り、外国人招へいを進めるとともに国際研究集会、シンポジウムの開催を積極的に支援 ・国際日本文化研究センターで、外国人研究員も参加する共同研究を実施 ・国立歴史民俗博物館で、共同研究や資料研究に外国人研究員が参加できるよう配慮 | |
| 外国語に堪能なスタッフの配置、職員向けの語学研修の実施により、外国人研究者の受入の利便性の向上に努力 | | | | |
| | | | | 外国人来訪者等の研究及び生活環境の改善等を提言 |

平成18事業年度【外国人研究者の活躍促進】

| 大学名 | ① 外国人研究者の住宅確保等生活環境に配慮した受入体制の構築 | ⑥ 英語での告知等研究者採用時に外国人研究者が応募しやすい環境の整備 | ⑧ その他の外国人研究者の活躍促進に係る取組 外国人研究者の採用、招へい、受け入れ | 外国人研究者の処遇改善、採用対策 | 71法人 ホームページの外国語化、外国人研究者等採用情報の公開等情報発信 |
|-------------|--------------------------------|------------------------------------|---|------------------|---|
| 情報・システム研究機構 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・日本学術振興会外国人特別研究員9名受け入れ ・外国人研究員15名採用、外国人研究者42名招へい ・情報研で、国際交流協定に基づく研究交流プログラムの一環として、43名の研究者を招へい ・統数研で、戦略研究センターの採用枠を拡大して外国人客員教授・助教授、外国人研究員等受け入れ ・遺伝研で、外国人教員2名採用。また、外国人研究者を積極的に招へい | | |

| 国際交流関連組織の設置 | 学術交流協定の締結 | 研究スペースの確保 | その他 | ⑨ 準備・検討段階の取組 |
|-------------|-------------------------|-----------|-----|--------------|
| | 統数研で、2件の国際研究 交流協定を締結 | | | |

6. 7 優れた高齢研究者の能力の活用

平成16事業年度【優れた高齢研究者の能力の活用】

| 大学名 | ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | ③ その他の優れた高齢研究者の能力の活用に係る取組 | ④ 準備・検討段階の取組 |
|---------------|---|--|---|---|
| 小計 | 3法人 | 11法人 | 5法人 | 8法人 |
| 北海道大学 | | キャリアアドバイザー、研究業務従事者、研究補助業務従事者の3件で教員を再雇用 | ・勤務延長制度や再雇用制度を導入し職員就業規則に規定 ・勤務延長制度の基準を決定 | |
| 帯広畜産大学 | | | 教員に選択定年制を導入。定年後の異動等を容易に | |
| 東北大学 | | | ・就業規則に定年延長及び再雇用について規定 ・定年・再雇用制度の基本方針を策定 | |
| 千葉大学 | | 千葉大学グランドフェロー(本学に多年勤務し退職した教職員が教育研究に係る全学的な特定の活動に参画する千葉大学教育研究推進員)は32名 | | |
| 東京外国語大学 | | | | 定年制に関する審議を開始 |
| 東京海洋大学 | | | | ・本学定年退職教授を対象に新任教員への教育研究上のアドバイス等を目的に特任教授称号の授与について検討 ・教員の定年延長について検討 |
| お茶の水女子大学 | | 客員教授2名、特任教授1名を、定年後の人材活用のために任用 | | |
| 横浜国立大学 | 定年退職した教授を非常勤職員として採用し、特任教授(研究担当)又は特任教授(教育担当)として活動できる特任教授の選考規則を制定。特任教授(研究担当)1名を採用。特任教授は研究指導のほか、研究活性化に資する活動も行う | | | |
| 福井大学 | | ボランティアとして教育研究に寄与するシニアフェロー制度を策定 | | |
| 岐阜大学 | | | 教育職員の60～65歳の選択定年制を導入し、個人が60歳から定年までの間の目標を設定し、学長がそれを裁定する制度を策定 | |
| 三重大学 | | 定年後も教育・研究活動を推進できる招へい教員受入規程を制定 | | |
| 大阪大学 | | | | 再雇用制度等を導入することを確認。平成17年度の検討に必要な資料の収集等実施 |
| 神戸大学 | | | | 定年年齢の延長措置を含め人事制度の在り方について資料収集等調査、検討 |
| 鳥取大学 | | | | 定年後の継続雇用制度について検討 |
| 島根大学 | | 退職教員を嘱託講師として活用 | | 本学名誉教授・退職教員による教育支援組織づくりを検討 |
| 岡山大学 | | 特命教授制度(名誉教授等のうち教育活動に無報酬で従事することを希望する者で学長が必要と認めた場合、特命教授として授業等を担当する制度)を導入 | | |
| 広島大学 | | 再雇用制度として特任教員取扱要項を制定。契約職員1名、日々雇用職員7名、パート職員11名 | | |
| 山口大学 | | | | 定年退職制度ワーキンググループを設置 |
| 高知大学 | | | | エルダープロフェッサー構想(本学の様々な教育研究活動を退職教員が支援)についてワーキンググループで検討。平成17年4月から開設。37人の退職教員が登録 |
| 九州大学 | 業績優秀な教員の定年年齢を70才に延長し、研究継続が可能となる制度を策定 | | | |
| 九州大学 | 外部資金を活用した研究者の雇用を促進するための特任教授制度を策定、運用。特任教授を3名雇用 | | | |
| 琉球大学 | | 65歳以上の者の採用も可能となるよう教員就業規程を制定 | | |
| 政策研究大学院大 | | 定年退職教員が研究教育に従事するリサーチフェロー委嘱を制度化 | | |
| 北陸先端科学技術大学院大 | | | | 1年を超えない範囲内で定年退職日を更新できる制度を策定 |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | 定年退職者から再雇用職員(事務職員・技術職員2人)と、非常勤の研究支援推進員(教員・技術職員8人)を雇用 | | |

平成17事業年度【優れた高齢研究者の能力の活用】

| 大学名 | ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | ③ その他の優れた高齢研究者の能力の活用に係る取組 | ④ 準備・検討段階の取組 |
|----------|--|--|----------------------------------|--|
| 小計 | 1法人 | 14法人 | 5法人 | 11法人 |
| 北海道大学 | | 教員の再雇用制度(嘱託職員)の適用により、4名の定年退職教授を採用 | | |
| 帯広畜産大学 | | ・非常勤講師として1名の定年教員を任用 ・特任教授の取扱を制定。本年度本学を定年退職する教員を来年度から特任教授として雇用 | | |
| 岩手大学 | | 学生相談室の相談員として、退職職員3名に委嘱 | | |
| 東北大学 | | | 65歳までの継続雇用システムを策定 | |
| 宮城教育大学 | | | | 退職教授等の教育実践者を登用する特任教授制度の導入を提言 |
| 筑波大学 | | | | 定年年齢を超えた教員で、研究等で顕著な業績を持つ者を特任教授として来年度から任用することを決定 |
| 宇都宮大学 | | 本学退職者を対象とした「宇都宮大学支援人材バンク」を設置。12名の登録 | | |
| 埼玉大学 | | | 定年退職職員の再雇用関連規程を制定 | |
| 千葉大学 | | グランドフェロー制度により、学生の修学相談、進路相談に対応 | | |
| 東京外国語大学 | | | | 教員の定年を62から63歳に延長したことに伴い、大学全体のパワーアップを図るため、各部署の特性に応じた新たな評価システムの構築を推進 |
| 東京工業大学 | | | | ・教員の定年延長による教育研究の活性化への影響について検討を開始 ・60歳を越えた教員の役割分担について検討 |
| 東京海洋大学 | | | | 定年延長ではなく、再雇用の方向で決定 |
| お茶の水女子大学 | | ・定年退職者を1名客員教授に任用。定年後の人材活用は延べ3名 ・外部資金受入期間を雇用限度とした定年退職教員を、特任教員として採用する制度を設定 | | |
| 横浜国立大学 | | 定年退職後も特任教授制度により新たに1人を採用 | | |
| 静岡大学 | | 入学者の入学前準備教育のため本学退職教員を教育特任教授として委嘱 | | |
| 愛知教育大学 | | | 再雇用制度を整備。大学教員は65歳まで再雇用が可能。給与は60% | |
| 三重大学 | | ・定年退職後も継続して学生に対する授業及び教育・研究指導に従事する者を雇用するため、特任教員に関する規程を制定 ・招聘教授・特任教授の制度によって雇用した教員等の最終雇用年齢を68歳まで延長するなどの優遇制度規程を整備 | | |
| 京都教育大学 | | | | 定年後に特別に雇用する制度の導入について検討開始 |
| 大阪大学 | | | | 高齢者雇用安定法対応のため教職員にアンケート調査を実施。再雇用制度実施に向け検討 |
| 広島大学 | | 高度専門職業人養成に特化した実践的教育を行うために、定年退職者を非常勤講師として採用 | | |
| 山口大学 | 外部資金を継続して獲得できる定年退職教員を特命教育職員等として位置付けることによって支援 | | | 高齢者雇用安定法を踏まえた継続雇用制度導入に向け準備 |
| 高知大学 | | 退職教員が非常勤講師等として教育研究に参加する窓口「高知大学エルダープロフェッサーセンター」開設。38人が登録。エルダープロフェッサーにおける授業は各学部において延べ13人で446時間 | | |
| 九州大学 | | ・業績優秀な教員の定年延長制度を継続して運用 ・再雇用については、特任教授制度を活用し、医学、工学、農学研究、産学連携センターにおいて6名の特任教授を雇用 | | |

平成17事業年度【優れた高齢研究者の能力の活用】

| 大学名 | ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | ③ その他の優れた高齢研究者の能力の活用に係る取組 | ④ 準備・検討段階の取組 |
|---------------|---------------------------|---|---------------------------------|---|
| 長崎大学 | | | | 高齢者雇用安定法対応で再雇用制度を見直し、規則を改正。具体的な再雇用の運用方法について検討開始 |
| 大分大学 | | | | 講師数増を図るため退職後や名誉教授による講義担当の可能性を検討 |
| 琉球大学 | | | 一部分野について、個々に任期を付した定年に関する申合せを制定 | |
| 政策研究大学院大 | | リサーチフェロー制度を継続して運用。4名採用 | | |
| 北陸先端科学技術大学院大 | | | 1年を超えない範囲内で定年退職日を更新できる制度を継続して運用 | |
| 人間文化研究機構 | | | | 定年制等について検討 |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | ・定年退職者から再雇用職員(技術職員2人)と、非常勤の研究支援推進員(教員・技術職員10人) ・定年退職者等をより積極的に活用することを目的としたダイヤモンドフェロー称号授与に関する規程を制定、実施。9名 | | |

平成18事業年度【優れた高齢研究者の能力の活用】

| 大学名 | ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | ③ その他の優れた高齢研究者の能力の活用に係る取組 | ④ 準備・検討段階の取組 |
|----------|---|--|---|---|
| 小計 | 5法人 | 15法人 | 14法人 | 13法人 |
| 北海道大学 | | 教員に係る再雇用制度は、特任教員として整備。定年退職教授2名再雇用 | 教員の勤務延長制度の適用により、定年退職教授1名勤務延長 | |
| 帯広畜産大学 | | ・特任教授制度により定年退職教員1名を特任教授として採用 ・COE特任教授制度により定年退職教員1名採用 | | |
| 弘前大学 | | | | 各学部で、定年退職者を特任教員として再雇用する具体的な検討を開始 |
| 岩手大学 | | 継続して、学生相談室の相談員として、退職した職員に委嘱(延べ114日) | | |
| 東北大学 | | | | 教員の定年制度及びそのほかの柔軟な施策での任用の可能性を検討 |
| 宇都宮大学 | | 本学退職者を対象とした報酬を受けないで教育研究活動等を行うための宇都宮大学支援人材バンク登録者(12名)のうち3名を非常勤講師として活用 | | |
| 群馬大学 | | | 定年等退職者の能力を活用するために再雇用制度を整備 | |
| 千葉大学 | | グランドフェロー16名が、普通教育、学術研究指導、学生相談等に従事 | | |
| 東京医科歯科大学 | | | 高齢者雇用確保措置として、定年退職後も再任用職員として引き続き雇用する継続雇用制度を導入 | |
| 東京外国語大学 | | | | 教員65歳定年制の可能性を検討。再雇用で対応することに |
| 東京農工大学 | | | 選択定年制度について、対象・定年年齢・退職の時期等具体的に策定 | |
| 東京工業大学 | | 大学院理工学研究科(理学系)一部専攻で、定年退職教員を非常勤教員として雇用 | | 定年延長の効果と影響に関するアンケート調査を実施、分析 |
| 東京海洋大学 | | ・定年退職教員を非常勤講師として採用する制度を新設 ・定年退職教員等を対象に特任教員制度を新設 | | |
| お茶の水女子大学 | 定年退職教員である特任教授、特任助教授等特任教員は、外部資金による任用者を対象とするよう制度を改正 | 定年退職者を4名客員教授に任用。定年後の人材活用は延べ7名 | 選択定年制度に関する要項を制定 | |
| 電気通信大学 | 退職教員で民間等との共同研究を推進する者を客員教員として雇用し、共同研究を推進 | | | |
| 横浜国立大学 | 外部資金導入等に貢献が見込まれる者及び在職中に技術者リカレント教育の実践を通じ社会貢献に顕著な功績のあった者を引き続き外部資金プロジェクトのリーダーの退職予定教員について、特任教員制度に基づき、特任教授として採用。3名 | | | |
| 信州大学 | | | 改正高齢者雇用安定法の趣旨に沿ったシニア雇用制度を導入。定年退職後の継続雇用を制度化 | |
| 岐阜大学 | | 教育及び研究分野のそれぞれに優れた実績を持つ定年退職教授を、それぞれの分野における特任教授として各1名任命 | | |
| 愛知教育大学 | | 大学教員再雇用制度により4人採用。65歳までの2年間の雇用、給与は退職時の約6割、勤務形態、教育研究は従前どおり、大学運営には携わらない | | |
| 名古屋工業大学 | | | | 定年退職教員の再雇用について答申 |
| 三重大学 | 大型外部資金を受入れた教員が定年後も大学において研究を継続できる仕組みを導入 | | 改正高齢者雇用安定法に基づき高齢者雇用に関する規程を制定。各事業場の過半数代表者との間において、定年後の雇用の基準に関する労使協定を締結し、定年退職予定者に対し意向を確認し雇用を確定 | |
| 京都大学 | | | 高齢者等の雇用の安定等に関する法律改正に伴う高齢者雇用確保措置として、職員の再雇用制度を整備 | 任期を付して雇用する職員のうち、高度な専門的知識及び豊富な実務経験を有する専門家を、定年を超えて雇用することができる特定職員の制度を導入することに |

平成18事業年度【優れた高齢研究者の能力の活用】

| 大学名 | ① 定年後の競争的資金等の活用による研究継続の取組 | ② 定年後に研究職以外の立場で科学技術振興のため活躍できる取組 | ③ その他の優れた高齢研究者の能力の活用に係る取組 | ④ 準備・検討段階の取組 |
|---------------|---------------------------|---|--|--|
| 京都教育大学 | | | | 定年後に特別に雇用する制度を検討 |
| 大阪大学 | | 年俸制の任期付常勤教職員、非常勤職員に段階的に満65歳までの雇用を可能にする制度を導入 | | |
| 大阪外国語大学 | | | | 特任教授制度の確立に向け、定年退職等の人材バンク制度を骨子とする報告を取りまとめ |
| 神戸大学 | | | | 教員の定年年齢63歳の延長措置又は継続雇用制度を検討 |
| 奈良女子大学 | | | 高齢者等の雇用の安定に関する法律を踏まえ、再雇用に関する取扱いを制定、労使協定を締結 | |
| 和歌山大学 | | | 再雇用制度に関する基本方針を策定 | |
| 島根大学 | | ・定年退職教員を特任教授(非常勤職員)として給与額を抑えて採用。6名 ・教育学部で、特任教授制度を活用して退職教員8名を採用 | | |
| 広島大学 | | | | 定年退職後の教員を教育担当教員等として配置する制度を大学教員の継続雇用制度の検討に併せて検討を進めることに |
| 山口大学 | | | | 高齢者継続雇用に向け、再雇用希望の意向調査を実施し、学内体制を整備 |
| 香川大学 | | | | 教育職員の定年延長に係る雇用制度の具体的方策を作成 |
| 高知大学 | | 退職教員が非常勤講師等として教育研究に参加する窓口「高知大学エルダープロフェッサーセンター」に46人登録。エルダープロフェッサーにおける授業は10人で238時間 | | エルダープロフェッサーセンターの地域連携諸活動として、公開講座、講演会等多様な活用を可能にする体制作りを検討 |
| 長崎大学 | | | 高齢者等の雇用安定等に関する法律に対応し、定年退職者の再雇用の対象者となる基準に関する労使協定書を締結。再雇用希望者全員を再雇用 | |
| 琉球大学 | | | 一部分野について、個別に定年に関する申合せを制定。法務研究科教員1名、地域共同研究センター教員1名雇用延長 | |
| 政策研究大学院大 | | リサーチフェロー制度により、教員5名(継続含む)採用 | | |
| 北陸先端科学技術大学院大学 | | 研究業績等により特に優れていると学長が認め、当該研究分野に係る高度の専門的な知識経験を必要とする教育研究業務に従事させるための特別招聘教授の定年を70歳とし、また、特別な理由があるときは、任期を付して雇用できるように関係規則を改正 | 1年を超えない範囲内で定年退職日を更新できる制度を継続して運用 | |
| 高エネルギー加速器研究機構 | | | ダイヤモンドフェロー称号授与制度を運用。15名 | |