

大学等における科学技術・学術活動実態調査報告  
(大学実態調査 2009)

2010年3月

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

石橋 英二

Report of the Survey of Scientific, Technological and Academic Activities  
in the Universities

March 2010

Eiji Ishibashi

Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators  
National Institute of Science and Technology Policy  
(NISTEP)

Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

# 目 次

概 要 .....	1
1 はじめに .....	3
2 調査概要 .....	3
2-1 調査対象機関 .....	3
2-2 調査項目 .....	5
3 国公立大学の調査結果 .....	7
3-1 若手教員 .....	7
3-2 若手教員の女性割合 .....	9
3-3 女性教員 .....	11
3-3-1 女性教員割合 .....	11
3-3-2 職名別女性教員割合 .....	13
3-3-3 女性教員の割合や採用の数値目標を設定する大学の割合 .....	15
3-4 教員の自校出身者割合 .....	16
3-5 卓越した教員の確保(自由記述項目)(新規調査項目) .....	17
3-6 人材の流動性拡大のための取組み(自由記述項目) .....	23
3-7 外国人教員 .....	27
3-7-1 外国人教員割合 .....	27
3-7-2 外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無 .....	27
3-7-3 外国人教員の受入れ拡大のための取組み(自由記述項目) .....	28
3-7-4 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無 .....	31
3-8 研究者の採用・転入 .....	33
3-9 研究者の専門別内訳 .....	34
3-10 大学院生 .....	35
3-10-1 大学院入学者数 .....	35
3-10-2 大学院在学者数 .....	36
3-10-3 優れた大学院学生獲得のための新たな取組み(自由記述項目) .....	37

3-11 外国人留学生 .....	53
3-12 研究費の状況.....	54
3-12-1 内部使用研究費.....	54
3-12-2 外部受入研究費.....	56
<b>4 大学共同利用機関(機構)の調査結果.....</b>	<b>57</b>
4-1 若手教員 .....	57
4-2 若手女性教員.....	57
4-3 女性教員 .....	58
4-3-1 女性教員割合 .....	58
4-3-2 職名別女性教員割合 .....	58
4-3-3 女性教員の割合や採用の数値目標を設定する機関の割合 .....	58
4-4 卓越した教員の確保(自由記述項目)(新規調査項目) .....	58
4-5 人材の流動性拡大のための取組み(自由記述項目) .....	59
4-6 外国人教員.....	60
4-6-1 外国人教員割合 .....	60
4-6-2 外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無 .....	60
4-6-3 外国人教員の受け入れ拡大のための取組み(自由記述項目) .....	60
4-6-4 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無 .....	60
4-7 研究者の採用・転入 .....	60
4-8 研究者の専門別内訳 .....	61
4-9 研究費の状況.....	62
4-9-1 内部使用研究費 .....	62
4-9-2 外部受入研究費 .....	62



## <資料集>

### 【大学】

1. 教員数・若手教員数・若手女性教員数	63
2. 教員の職名別男女内訳	64
3. 女性教員の割合や採用の数値目標の設定の有無	65
4. 卓越した教員の確保	66
5. 人材の流動性拡大のための取組み(年俸制、テニュアトラック制、公募制、任期制)	76
6. 教員の自校出身者数	80
7. 外国人教員数・外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無	82
8. 外国人教員の受け入れ拡大のための取組み	83
9. 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無	87
10. 研究関係従業者数	88
11. 採用・転入・転出研究者数	89
12. 研究本務者の専門別内訳	90
13. 大学院入学者数	91
14. 大学院在学者数	92
15. 優れた大学院学生獲得のための新たな取組み	93
16. 外国人留学生数	103
17. 内部使用研究費	107
18. 外部受入研究費	108
19. 国立大学法人のグループ分け(8グループ)	109

### 【大学共同利用機関】

20. 教員数・若手教員数・若手女性教員数	110
21. 教員の職名別男女内訳	111
22. 女性教員の割合や採用の数値目標の設定の有無	112
23. 卓越した教員の確保	113
24. 人材の流動性拡大のための取組み(年俸制、テニュアトラック制、公募制、任期制)	114
25. 外国人教員数・外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無	115
26. 外国人教員の受け入れ拡大のための取組み	116
27. 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無	117
28. 研究関係従業者数	118
29. 採用・転入・転出研究者数	119
30. 研究本務者の専門別内訳	120
31. 内部使用研究費	121
32. 外部受入研究費	122

## <質問票>

質問票A (国公立大学本部用)	123
質問票B (国公立大学部局用)	128
質問票C (大学共同利用機関用)	131

# 概 要

# 概 要

## 1 趣旨

大学等(国公立大学及び大学共同利用機関をいう。以下同じ。)の研究活動の振興に係る科学技術・学術政策に必要な基礎資料を得るため、大学等に関する既存の調査を踏まえ、若手教員、女性教員、外国人教員等の数、女性教員割合や採用の数値目標の設定の有無等について、2006年から毎年調査を行っている。

2009年は第4回目となる調査を2009年7～8月に行い、今回、その調査結果を取りまとめた。

本調査で新たに調べている項目の調査時点は、若手教員数等については2008年5月1日現在、女性教員割合や採用の数値目標の設定の有無など取組状況については2009年7月1日現在である。その他、既存調査に関わるものについては、当該調査の時点となっている。

なお、国立大学及び大学共同利用機関法人については、回答内容の公表を前提に調査を行ったので、各機関の回答を公表する。

## 2 調査対象機関

調査対象機関は、2009年4月に設置されている全ての国公立大学(短期大学を除く。以下同じ。)及び大学共同利用機関法人(機構)である。

それぞれの調査対象機関、回答数、回答率(または把握率)は次のとおりである。

### (1) 国公立大学の本部に対する調査

調査大学数 760 大学 回答数 724 大学 回答率 95.3%

(国立大学及び公立大学については回答率 100%)

### (2) 国公立大学の研究科、学部、附置研究所等に対する調査

対象部局数 3,059 部局 回答数 2,889 部局 把握率 94.4%

### (3) 大学共同利用機関法人(機構)に対する調査

調査機構数 4 機構 回答数 4 機構 回答率 100%

## 3 調査結果のまとめ(特記が無い場合は、2009年7月1日現在の状況)

### (1) 若手教員

#### ①大学の若手教員の割合は19～21%。

国公立大学で2005年以降減少傾向、私立大学で2006年以降増加傾向

37歳以下の若手教員の割合は、国立大学20.6%、公立大学19.3%、私立大学21.9%で、国公立大学ではほぼ同様の割合である(2008年5月1日現在)。

若手教員割合について、2005年から2008年までの4年間の推移を見ると、国立大学と公立大学では年々減少しており、私立大学では2006年から増加している。

### (2) 女性教員

#### ①大学の女性教員の割合は、国公立大学とも2005年以降増加傾向

大学教員に占める女性教員の割合は、国立大学12.3%(前年度11.9%)、公立大学25.5%(同24.8%)、私立大学22.1%(同21.2%)と公私立大学で高く国立大学で低い(2008年5月1日現在)。国公立大学とも前年度に比べ増加しており、2005年以降増加傾向にある。

#### ②国立大学で女性教員の割合や採用の数値目標を設定する大学が着実に増加

国立大学で、女性教員の割合や採用の数値目標について全学的に設定を行っている大学は、2006年15大学、2007年19大学、2008年24大学、2009年31大学と着実に増加している。

**(3) 教員の自校出身者割合は国立大学で高く、公私立大学で低い。3年前に比べて微増**

教員の「自校出身者」割合は、国立大学 42.6% (前回調査「平成 18 年度大学実態調査」では 41.5%)、公立大学 25.1% (同 25.0%)、私立大学 28.5% (同 28.3%) で国立大学が最も高く、公立大学の約 1.7 倍、私立大学の約 1.5 倍である (2007 年 10 月 1 日現在)。3 年前の 2004 年調査と比べわずかに増加している。

**(4) 卓越した教員の確保に関する取組み(新規調査項目)(自由記述)**

大学では卓越した教員を確保するため、専門分野において極めて高い業績を有する教授への給与に関する優遇措置、優れた研究者を海外から招へいするための弾力的な人事給与制度、年俸制の導入、優れた研究に取り組む教員への研究費支援や研究費の傾斜配分、研究支援スタッフ機能の充実、スタートアップ研究費の配分、テニユアトラック制の導入、研究スペースの確保、研究設備の整備、中核的な研究を行う研究者に対する管理運営業務の負担軽減など多様な取組みが行われている。

**(5) 人材の流動性拡大のための取組み(自由記述)**

大学では、教員の流動性の向上、教育研究の活性化を図るため、公募制・任期制の拡充、テニユアトラック制度の拡充、特任教員制度や年俸制の拡充のほか、「職員の出向に関する規程」を定めて、他の機関等に出向し多種多様な業務スキルを身につける機会を設け、人材の流動性を図るなど多様な取組みが行われている。

**(6) 外国人教員**

**①大学の外国人教員の割合は 2~4%**

大学の外国人教員割合は国立大学 2.6%、公立大学 3.4%、私立大学 4.1% で、私立大学でやや高い (2008 年 5 月 1 日現在)。

**②外国人教員の割合や採用の数値目標を設定する国立大学は 15%**

数値目標を設定している大学は、特定の部局で策定している大学も含めて国立大学は 86 大学のうち 13 大学 (15.1%)、公立大学は 76 大学のうち 2 大学 (2.6%)、私立大学は 562 大学のうち 20 大学 (3.6%) で、前年度に比べ国立大学と私立大学において増加した。設定割合は国立大学が他に比べて高い。

**③外国人教員の受入れ拡大のための取組み(自由記述)**

大学では外国人教員の受入れ拡大のため、教員公募の原則化、継続的な国際公募、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合の外国人の積極的な選考、外国人教員割合の数値目標の設定、語学 (英語) 教員について英語を母国語とする教員の学長枠を用いての採用、年俸制の適用、外国人教員用宿舎の整備、入国・在留資格手続きの代行など多様な取組みが行われている。

**④外国人教員の活躍促進のための行動計画を策定している国立大学は 16%**

外国人教員の活躍促進のための行動計画を策定している大学は、特定の部局で策定している大学も含めて国立大学は 86 大学のうち 14 大学 (16.3%)、公立大学は 76 大学のうち 2 大学 (2.6%)、私立大学は 562 大学のうち 20 大学 (3.6%) で、前年度に比べ国公立大学ともわずかに増加した。策定割合は国立大学が他に比べて高い。

**(7) 多くの国立大学で優れた大学院生確保のための新たな取組み(自由記述)**

大学では優れた大学院生確保のため、試験を複数地域で実施するなどの入試の充実、奨学金等の充実、履修や学位取得に関する支援など、多様な取組みが行われている。なお、これらの取組みには、留学生や社会人の受入れのための支援を目的としたものも多く含まれている。

(以上)

# 本 編

## 1 はじめに

大学等(国公立大学及び大学共同利用機関をいう。以下同じ。)の研究活動の振興に係る科学技術・学術政策に必要な基礎資料を得るため、大学等に関する既存の調査を踏まえ、若手教員、女性教員、外国人教員等の数、女性教員割合や採用の数値目標の設定の有無等について、2006年から毎年調査を行っている。

2009年は第4回目となる調査を2009年7～8月に行い、今回、その調査結果を取りまとめた。

本調査で新たに調べている項目の調査時点は、若手教員数等については2008年5月1日現在、女性教員割合や採用の数値目標の設定の有無など取組状況については2009年7月1日現在である。その他既存調査に関わるものについては、当該調査の時点となっている。

なお、国立大学及び大学共同利用機関については、回答内容の公表を前提に調査を行ったので、各機関の回答を公表する。

## 2 調査概要

### 2-1 調査対象機関

調査対象機関は、2009年4月に設置されている全ての国公立大学(短期大学を除く。以下同じ。)及び大学共同利用機関(機構)である。

調査対象機関、回答数、回答率・把握率は次表のとおりである。

#### (1) 大学本部に対して行った調査

区 分	調査大学数	回答大学数	回答率
国立大学	(86) 86 大学	(86) 86 大学	(100.0%) 100.0%
公立大学	(75) 76 大学	(75) 76 大学	(100.0%) 100.0%
私立大学	(591) 598 大学	(546) 562 大学	(92.4%) 94.0%
合計	(752) 760 大学	(707) 724 大学	(94.0%) 95.3%

注1. 上段( )書きは前回調査の数値

注2. 調査大学は、2009年4月に設置されている全ての国公立大学である。

注3. 公立大学の回答率が100%となっているが、うち1大学について教員数、教員男女割合、外国人教員数、大学院生数、留学生数の回答はあったが、一部の質問(若手教員数、自校出身者数)についての回答がなく、回答が無かった項目についての回答率は98.7%(74/75)となる。(教員数等の調査時点である2008年5月現在の公立大学数は75大学)

注4. 前回調査と今回調査の調査大学数の増減の詳細は次のとおり。

#### 公立大学の増減内訳

2009年4月開学による増	2大学	千葉県立保健医療大学 新潟県立大学
2009年4月の統廃合による減	△1大学	愛知県立大学と愛知県立看護大学が統合し、新たに愛知県立大学となる。
計	1大学増	

#### 私立大学の増減内訳

2009年4月開学による増	8大学	弘前医療福祉大学 日本赤十字秋田看護大学 東都医療大学 こども教育宝仙大学 東京有明医療大学 びわこ学院大学 大阪保健医療大学 広島都市学園大学
2009年4月の統廃合による減	△1大学	関西学院大学と聖和大学が合併
計	7大学増	

(2) 大学の学部・研究科・附置研究所・センター等に対して行った調査

区 分	部局数	回答数	把握率
国立大学	(1,043)	(1,029)	(98.7%)
	1,030 部局	1,006 部局	97.7%
公立大学	(188)	(173)	(92.0%)
	184 部局	168 部局	91.3%
私立大学	(1,691)	(1,568)	(92.7%)
	1,845 部局	1,715 部局	93.0%
合計	(2,922)	(2,770)	(94.8%)
	3,059 部局	2,889 部局	94.4%

注1. 上段( )書きは前回調査の数値

注2. 部局数は、平成21年「科学技術研究調査報告」(総務省統計局)の調査数

(3) 大学共同利用機関法人(機構)に対して行った調査

区 分	調査数	回答数	回答率
大学共同利用機 関法人(機構)	(4)	(4)	100.0%
	4 機構	4 機構	100.0%

注1. 上段( )書きは前回調査の数値

## 2-2 調査項目

本調査では調査開始(2006年開始)当初から、調査対象機関である大学等への過度の負担を避けるため、既存の統計調査のために各大学等が作成しているデータの回答を求めることを基本とした。

今回の調査項目は以下のとおりである。

### (1) 文部科学省「学校基本調査」と同様の調査項目(2008年5月1日現在)

ただし、大学共同利用機関は上記調査の対象機関ではないため調査していない。

- ① 教員数
- ② 職名別男女内訳
- ③ 外国人教員数
- ④ 大学院入学者数
- ⑤ 大学院在学者数
- ⑥ 外国人留学生数

### (2) 文部科学省「学校教員統計調査」と同様の調査項目(2007年10月1日現在)

ただし、大学共同利用機関は上記調査の対象機関ではないため調査していない。

- ① 教員の職階別自校出身者数

### (3) 総務省統計局「科学技術研究調査」と同様の調査項目(2009年3月31日現在)

- ① 研究関係従事者数
- ② 採用・転入研究者数
- ③ 転出研究者数
- ④ 研究者の専門別内訳
- ⑤ 内部使用研究費
- ⑥ 外部からの受入研究費

(注) 上記(3)の調査時点については、前回調査は2007年3月31日現在であったが、今回調査では(1)の「学校基本調査」と同じ年度(2008年度)のデータを収集することとしたため、2009年3月31日現在となっている。(2008年3月31日現在のデータは収集していない。)

### (4) 本調査独自の調査項目

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| ① 若手教員数(若手教員とは37歳以下の教員)      | 2008年5月1日現在      |
| ② 若手女性教員数(同上)                | 2008年5月1日現在      |
| ③ 女性教員の割合や採用の数値目標の設定の有無      | 2009年7月1日現在      |
| ④ 外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無     | 2009年7月1日現在      |
| ⑤ 外国人教員の受入れ拡大のための取組み(自由記述)   | 2009年7月1日現在      |
| ⑥ 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無   | 2009年7月1日現在      |
| ⑦ 人材の流動性の拡大に関する新たな取組み(自由記述)  | 2008年度の取組内容      |
| ⑧ 卓越した教員等の確保に関する取組み(自由記述)    | 2009年7月1日現在《新項目》 |
| ⑨ 優れた大学院学生獲得のための新たな取組み(自由記述) | 2008年度の取組内容      |

(注) 《新項目》とは、今回から新たに設けた調査項目である。



なお、前回調査項目との変更点は次のとおりである。

(1) 追加した調査項目

- ① 卓越した教員等の確保に関して導入した取組みがあればその内容(自由記述)《新項目》
- ② 本務教員の職階別自校出身者、他校出身者数(本調査の元となる「学校教員統計調査」が3年ごとに行われる調査であるため、本調査でも同様の間隔で調査している。)

(2) 削除した調査項目

- ① 若手研究者の自立支援のための取組みがある場合は、その内容(自由記述)
- ② 女性教員の活躍促進のための取組みがある場合は、その内容(自由記述)
- ③ 研究上の不正行為への対応に関する方針、基準、規則(規程)等の有無
- ④ 研究上の不正行為に関する不正告発対応窓口の設置の有無
- ⑤ 研究費の適切な管理に関する方針、基準、規則(規程)等の有無
- ⑥ 研究費の適切な管理に関する不正告発対応窓口の設置の有無
- ⑦ 科学技術理解増進活動に関する組織的な取組みを行っている場合は、その内容(自由記述)

(3) 複数の質問を1つにまとめた調査項目

① 前回の調査項目

- (ア) 人材の流動性の拡大のための取組みがある場合は、その内容。  
(退職金前払い制度、年報制、退職金通算協定)(自由記述)
- (イ) テニユアトラック制度がある場合は、その内容(自由記述)
- (ウ) 若手教員・研究者の流動性を拡大するその他の取組みがある場合は、その内容  
(自由記述)
- (エ) 定年後教員の能力活用のための取組みがある場合は、その内容(自由記述)

② 今回の調査項目(上記①を1つにまとめた項目)

平成20年度に人材の流動性に関し新たな取組みがある場合は、その内容(自由記述)

### 3 国公立大学の調査結果

#### 3-1 若手教員

今回の調査で回答を得た大学(以下「回答大学」という。)の2008年5月1日現在における教員に占める若手教員(本調査で若手教員とは37歳以下の教員をいう。)の割合は、国立大学20.6%、公立大学19.3%、私立大学21.9%で、国公立大学ではほぼ同様の割合である。【図表1】

若手教員割合について、2005年から2008年までの4年間の推移を見ると、国立大学と公立大学では年々減少しており、私立大学では2006年から増加している。【図表2~4】

なお、推移については、2006~2009年の4年間の調査のそれぞれの年ごとの調査結果を基にして分析したもので、調査年によって回答大学及び回答大学数が異なっている場合もある。4年間の回答率は国立大学100%、公立大学99~100%(2006~2008調査は100%、2009調査は99%(75大学中74大学が回答))、私立大学89~93%である。

【図表1】 教員に占める若手教員割合

2008年5月1日現在				
区分	回答大学数	教員数(*) (本務者)	若手教員数	若手教員 割合 C=B/A
		A		
国立大学	(86)	(60,850)	(13,234)	(21.7%)
	86	61,023	12,555	20.6%
公立大学	(75)	(11,666)	(2,387)	(20.5%)
	74	11,756	2,270	19.3%
私立大学	(546)	(90,269)	(19,598)	(21.7%)
	554	93,093	20,401	21.9%
合計	(707)	(162,785)	(35,219)	(21.6%)
	714	165,872	35,226	21.2%

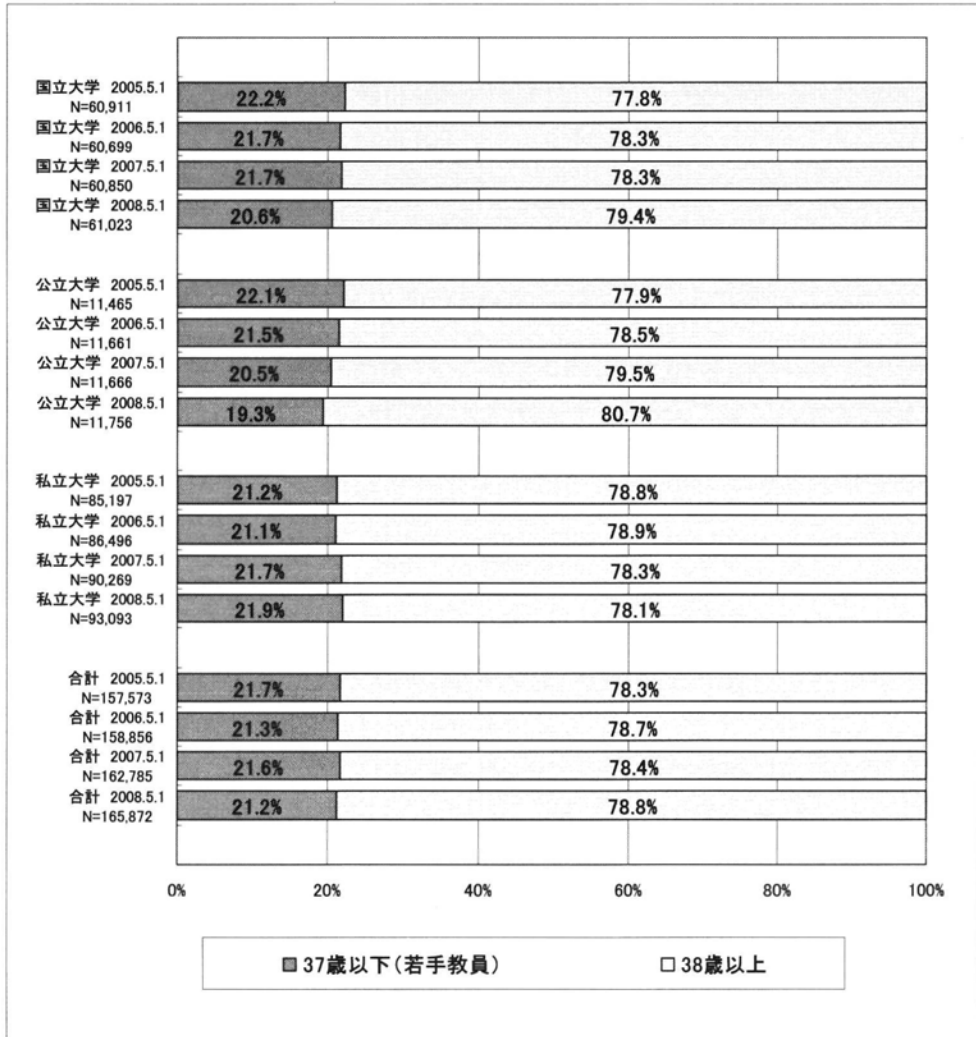
- (注) 1. 上段( )書きは、前回調査の数字  
 2. 教員数(\*)印は、平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 3. 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表2】 若手教員割合の推移

区分	調査時点	回答大学数	教員数 (本務者) A	若手教員(37歳以下)	
				人数 B	割合 C=B/A
国立大学	2005.5.1	86	60,911	13,533	22.2%
	2006.5.1	87	60,699	13,152	21.7%
	2007.5.1	86	60,850	13,234	21.7%
	2008.5.1	86	61,023	12,555	20.6%
公立大学	2005.5.1	73	11,465	2,530	22.1%
	2006.5.1	76	11,661	2,504	21.5%
	2007.5.1	75	11,666	2,387	20.5%
	2008.5.1	74	11,756	2,270	19.3%
私立大学	2005.5.1	511	85,197	18,090	21.2%
	2006.5.1	519	86,496	18,208	21.1%
	2007.5.1	546	90,269	19,598	21.7%
	2008.5.1	554	93,093	20,401	21.9%
平均	2005.5.1	670	157,573	34,153	21.7%
	2006.5.1	682	158,856	33,864	21.3%
	2007.5.1	707	162,785	35,219	21.6%
	2008.5.1	714	165,872	35,226	21.2%

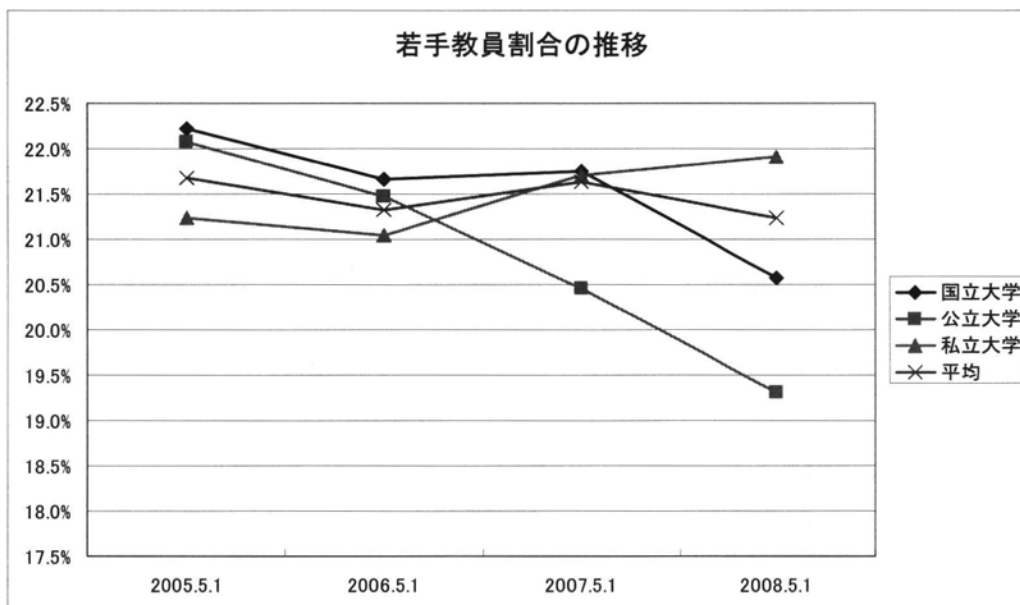
- (注) 1. 教員数(本務者)は、平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表3】 教員に占める若手教員割合



(注) 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表4】 教員に占める若手教員割合の推移



(注) 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

### 3-2 若手教員の女性割合

回答大学の2008年5月1日現在における若手教員に占める女性割合は、国立大学18.2%（前年度17.8%）、公立大学35.8%（同33.6%）、私立大学34.0%（同32.7%）で、2005年以降の推移をみると国公私立大学とも年々増加している。【図表5～8】

2005年以降、大学の若手教員の割合は年々減少しているが、若手教員の中での女性教員の割合は、年々増加している。

【図表5】 教員及び若手教員に占める女性割合

2008年5月1日現在

区分	回答大学数	教員数(*) (本務者) A	若手教員数 B	若手女性教員		
				教員数 C	教員に占める割合 D=C/A	若手教員に占める割合 E=C/B
国立大学	(86)	(60,850)	(13,234)	(2,362)	(3.9%)	(17.8%)
	86	61,023	12,555	2,286	3.7%	18.2%
公立大学	(75)	(11,666)	(2,387)	(801)	(6.9%)	(33.6%)
	74	11,756	2,270	813	6.9%	35.8%
私立大学	(546)	(90,269)	(19,598)	(6,417)	(7.1%)	(32.7%)
	554	93,093	20,401	6,939	7.5%	34.0%
合計	(707)	(162,785)	(35,219)	(9,580)	(5.9%)	(27.2%)
	714	165,872	35,226	10,038	6.1%	28.5%

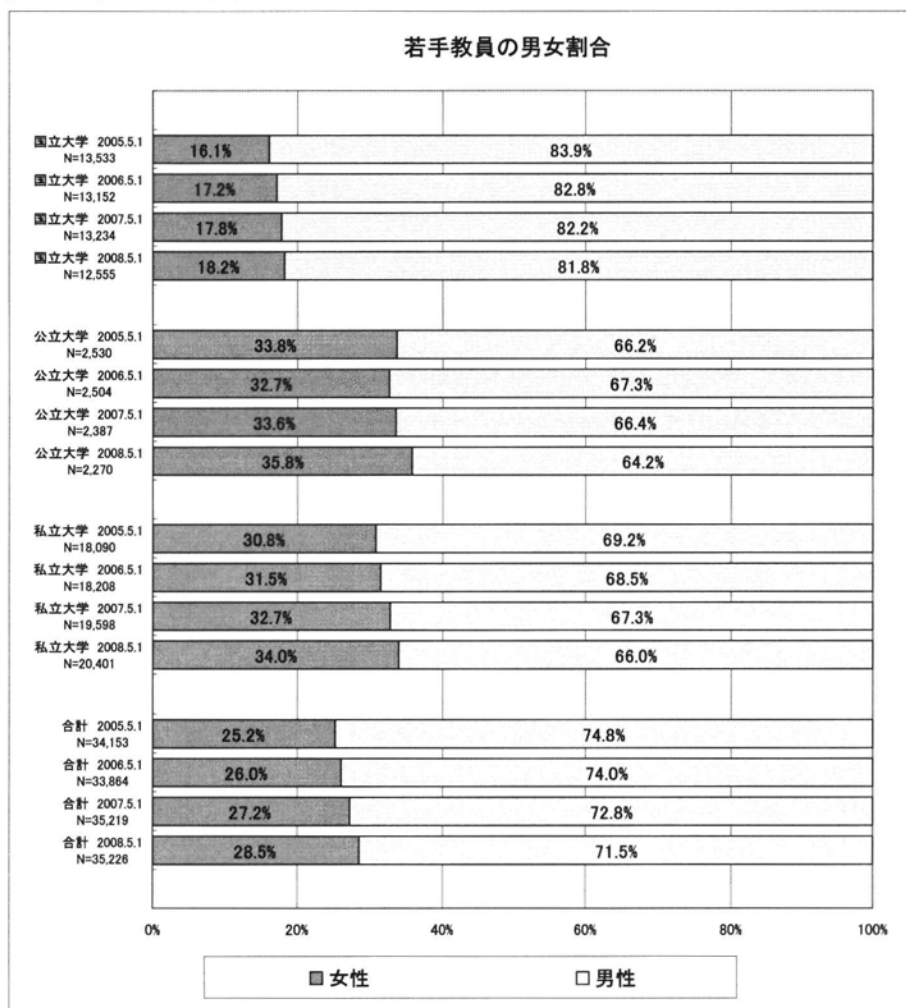
- (注) 1. 教員数(本務者)は、平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
2. 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表6】 若手教員の男女割合の推移

区分	調査時点	回答大学数	教員数 (本務者)		教員のうち若手教員(37歳以下) (本務者)			
			A (人)	B (人)	女性		男性	
					C (人)	D = C/B (%)	E (人)	F = E/B (%)
国立大学	2005.5.1	86	60,911	13,533	2,178	16.1%	11,355	83.9%
	2006.5.1	87	60,699	13,152	2,260	17.2%	10,892	82.8%
	2007.5.1	86	60,850	13,234	2,362	17.8%	10,872	82.2%
	2008.5.1	86	61,023	12,555	2,286	18.2%	10,269	81.8%
公立大学	2005.5.1	73	11,465	2,530	854	33.8%	1,676	66.2%
	2006.5.1	76	11,661	2,504	818	32.7%	1,686	67.3%
	2007.5.1	75	11,666	2,387	801	33.6%	1,586	66.4%
	2008.5.1	74	11,756	2,270	813	35.8%	1,457	64.2%
私立大学	2005.5.1	511	85,197	18,090	5,571	30.8%	12,519	69.2%
	2006.5.1	519	86,496	18,208	5,727	31.5%	12,481	68.5%
	2007.5.1	546	90,269	19,598	6,417	32.7%	13,181	67.3%
	2008.5.1	554	93,093	20,401	6,939	34.0%	13,462	66.0%
合計	2005.5.1	670	157,573	34,153	8,603	25.2%	25,550	74.8%
	2006.5.1	682	158,856	33,864	8,805	26.0%	25,059	74.0%
	2007.5.1	707	162,785	35,219	9,580	27.2%	25,639	72.8%
	2008.5.1	714	165,872	35,226	10,038	28.5%	25,188	71.5%

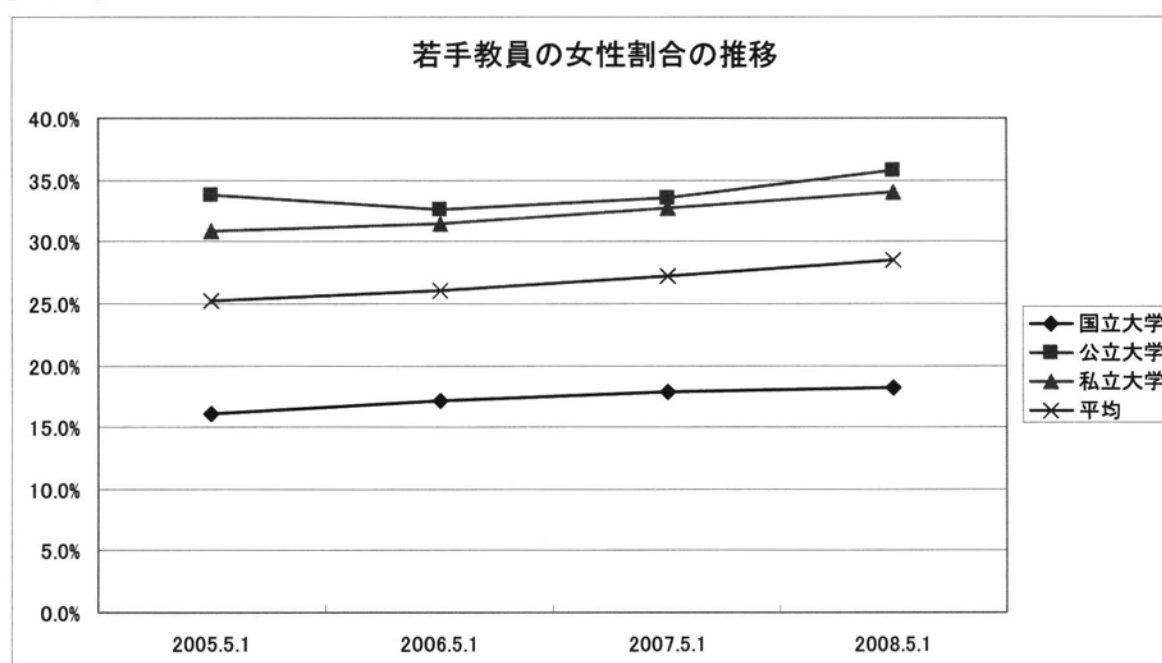
- (注) 1. 教員数(本務者)は、平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
2. 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表7】 若手教員の男女割合



(注) 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表8】



(注) 公立大学、私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

### 3-3 女性教員

#### 3-3-1 女性教員割合

回答大学の2008年5月1日現在における全教員に占める女性教員の割合は、国立大学12.3%(前年度11.9%)、公立大学25.5%(同24.8%)、私立大学22.1%(同21.2%)と公私立大学で高く国立大学で低い。国公立大学とも前年度に比べ増加しており、本調査を開始した2005年以降増加傾向にある。【図表9～12】

公立大学で女性教員割合が最も高くなっているのは、一般に女性教員の割合が高い保健系(医学、歯学、薬学、看護を含む。)教員\*1の割合が、公立大学で高い\*2ためである。また、国立大学で割合が低いのは、一般に女性教員の割合が低い理学、工学、農学系教員\*3の割合が、国立大学で高い\*4ことなどによるものと考えられる。

(参考)平成19年度学校教員統計調査報告書のデータ

- \*1 保健系分野の女性教員割合 23.8% (平成16年度調査20.7%)
- \*2 全分野に占める保健系教員の割合 国立29.5%、公立42.5%、私立33.1% (同国立29.0%、公立41.1%、私立30.7%)
- \*3 理工農系分野の女性教員割合 5.4% (同4.8%)
- \*4 全分野に占める理工農系の教員割合 国立43.2%、公立25.4%、私立19.0% (同国立44.0%、公立25.2%、私立20.3%)

【図表9】 教員に占める女性教員割合

2008年5月1日現在				
区分	回答大学数	教員数(*)	女性教員数	女性教員割合
		(本務者)		
		A	B	C=B/A
		(人)	(人)	(人)
国立大学	(86)	(60,850)	(7,253)	(11.9%)
	86	61,023	7,487	12.3%
公立大学	(75)	(11,666)	(2,888)	(24.8%)
	75	11,830	3,020	25.5%
私立大学	(546)	(90,269)	(19,174)	(21.2%)
	553	92,880	20,524	22.1%
合計	(707)	(162,785)	(29,315)	(18.0%)
	714	165,733	31,031	18.7%

- (注) 1. 上段( )書きは、前回調査の数字  
 2. 教員数(\*)印は、平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 3. 私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

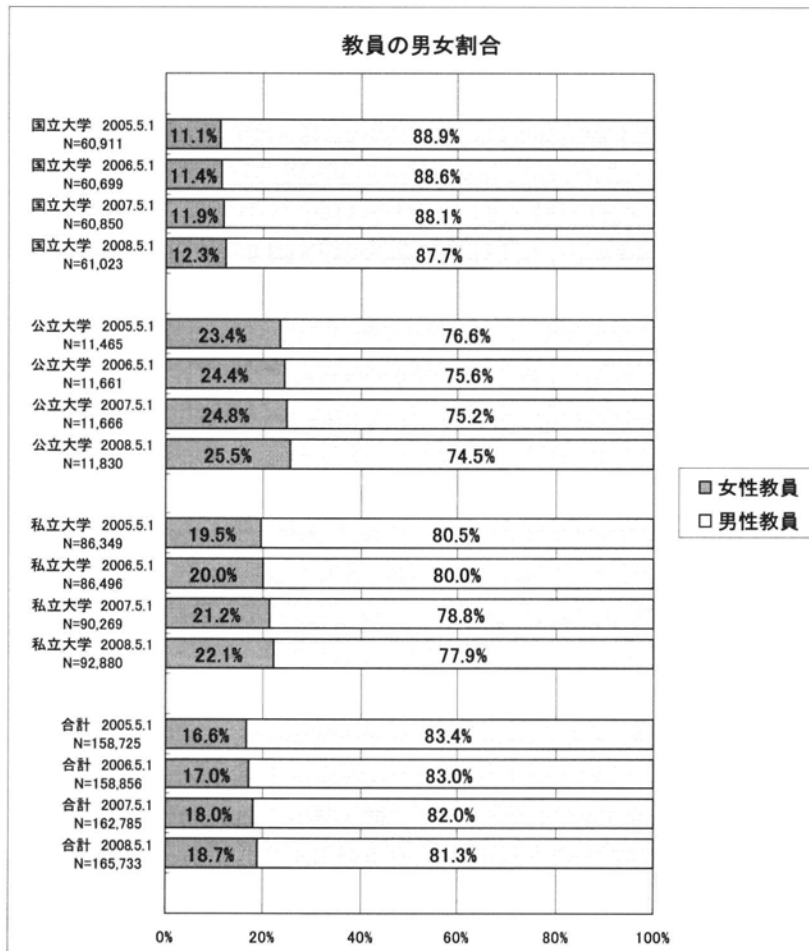
【図表10】

## 教員の男女割合の推移

区分	調査時点	回答大学数	教員数 (本務者)		女性		男性	
			A (人)	B (人)	割合 C = B/A	D (人)	割合 E = D/A	
								人数
国立大学	2005.5.1	86	60,911	6,776	11.1%	54,135	88.9%	
	2006.5.1	87	60,699	6,947	11.4%	53,752	88.6%	
	2007.5.1	86	60,850	7,253	11.9%	53,597	88.1%	
	2008.5.1	86	61,023	7,487	12.3%	53,536	87.7%	
公立大学	2005.5.1	73	11,465	2,681	23.4%	8,784	76.6%	
	2006.5.1	76	11,661	2,848	24.4%	8,813	75.6%	
	2007.5.1	75	11,666	2,888	24.8%	8,778	75.2%	
	2008.5.1	75	11,830	3,020	25.5%	8,810	74.5%	
私立大学	2005.5.1	511	86,349	16,823	19.5%	69,526	80.5%	
	2006.5.1	519	86,496	17,279	20.0%	69,217	80.0%	
	2007.5.1	546	90,269	19,174	21.2%	71,095	78.8%	
	2008.5.1	553	92,880	20,524	22.1%	72,356	77.9%	
合計	2005.5.1	670	158,725	26,280	16.6%	132,445	83.4%	
	2006.5.1	682	158,856	27,074	17.0%	131,782	83.0%	
	2007.5.1	707	162,785	29,315	18.0%	133,470	82.0%	
	2008.5.1	714	165,733	31,031	18.7%	134,702	81.3%	

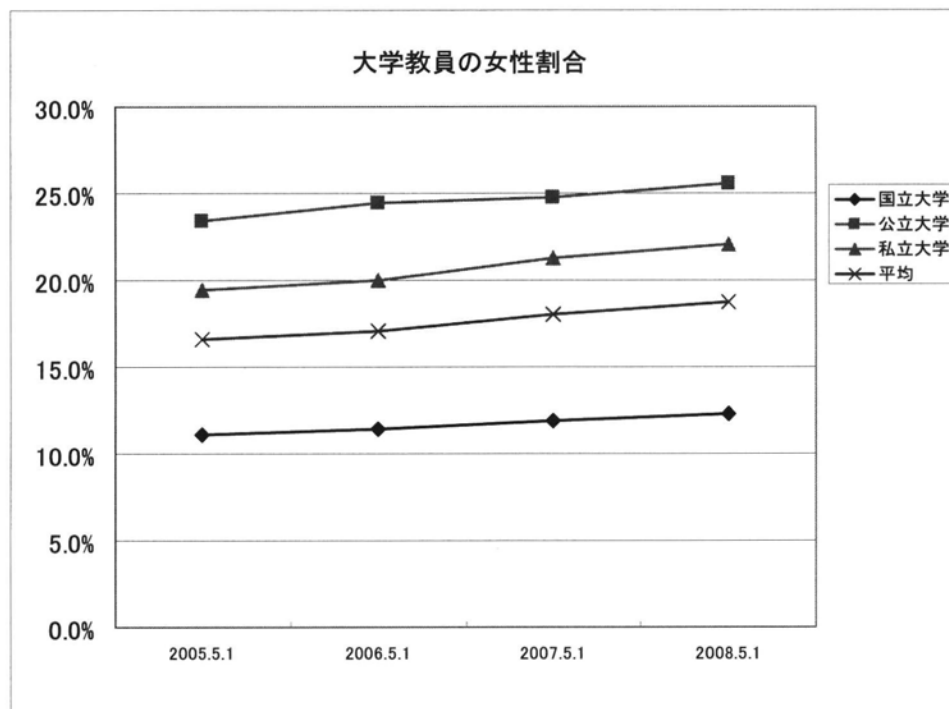
- (注) 1. 学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
2. 私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表11】



- (注) 1. 学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
2. 私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

【図表12】 大学教員の女性割合の推移



(注) 1. 学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
2. 私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

### 3-3-2 職名別女性教員割合

回答大学における女性教員割合を役職別で見ると、2008年5月1日現在、女性の学長の割合は公立大学 15.3% (72人中 11人)、私立大学 8.0% (535人中 43人)、国立大学 1.2% (86人中 1人)の順で高く、この傾向は前年度と同様である。【図表13】

教授の女性教員割合をみると、国立大学では 7.0% (約 14人に1人)、公立大学では 16.4% (約 6人に1人)、私立大学では 13.4% (約 7人に1人)で、公立大学では国立大学の2倍を超える割合である。【図表13、14】

准教授の女性教員割合をみると、国立大学では 12.3% (約 8人に1人)、公立大学では 24.3% (約 4人に1人)、私立大学では 23.7% (約 4人に1人)である。

助教の女性教員割合をみると、国立大学では 16.4% (約 6人に1人)、公立大学では 30.1% (約 3人に1人)、私立大学では 28.7% (約 3人に1人)である。

教授、准教授、助教の何れの職も、公立大学が国立大学の約2倍の割合である。

助手の女性教員割合を見ると、教授、准教授、助教に比べて国公立大学とも割合は高くなり、国立大学、私立大学で約5割、公立大学では7割を超えている。

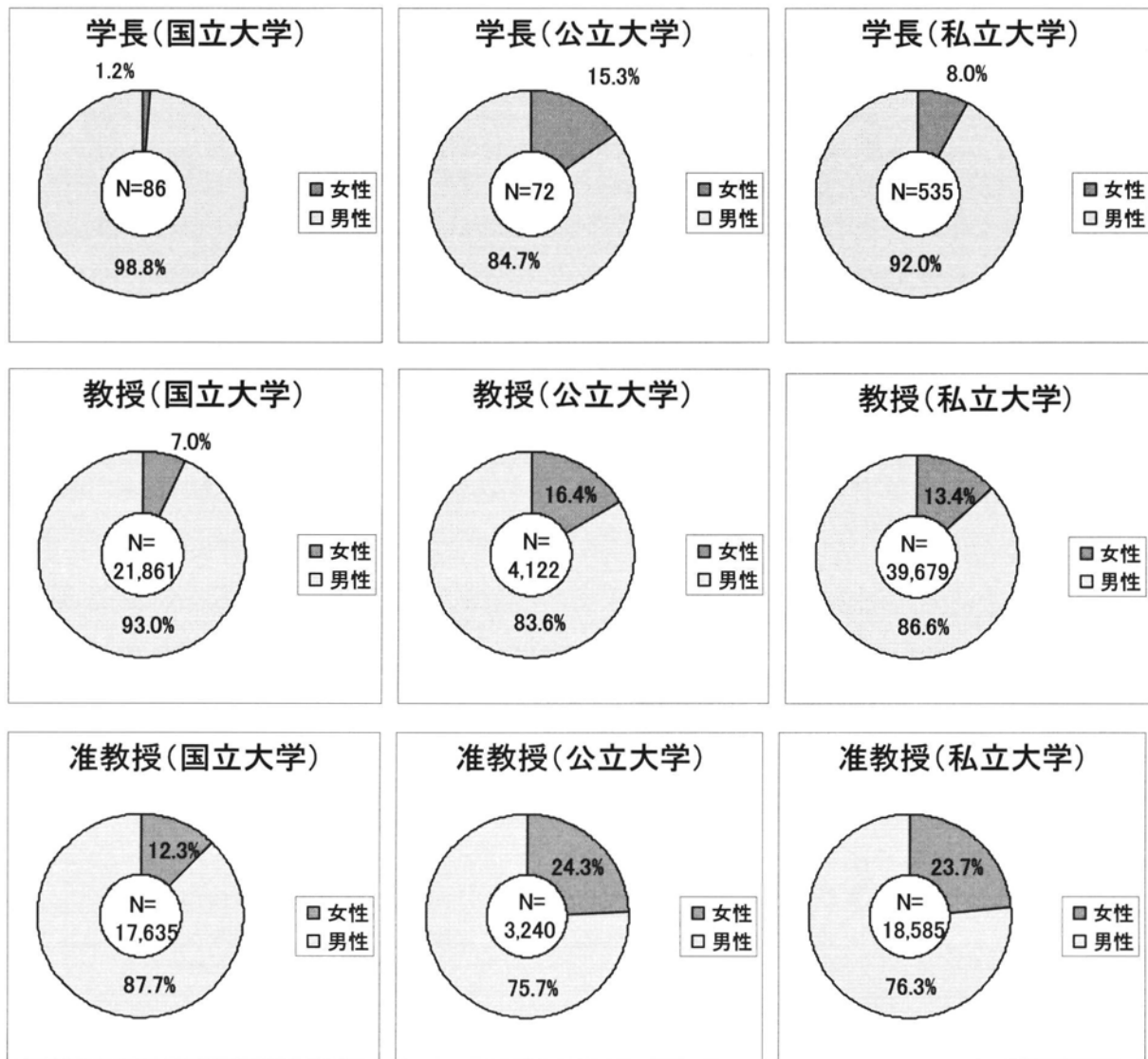
【図表13】

国公立大学の女性教員割合		2008年5月1日現在							
		学長	副学長	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
国立大学	86大学	1.2%	1.9%	7.0%	12.3%	17.2%	16.4%	52.2%	12.3%
公立大学	75大学	15.3%	10.0%	16.4%	24.3%	35.2%	30.1%	73.2%	25.5%
私立大学	553大学	8.0%	7.8%	13.4%	23.7%	29.3%	28.7%	49.8%	22.1%
合計	714大学	7.9%	5.9%	11.4%	18.7%	26.9%	23.2%	51.6%	18.7%

(注) 1. 平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
2. 私立大学及び合計における割合については、全数回答ではないため参考値である。



【図表14】 学長・教授・准教授の女性割合

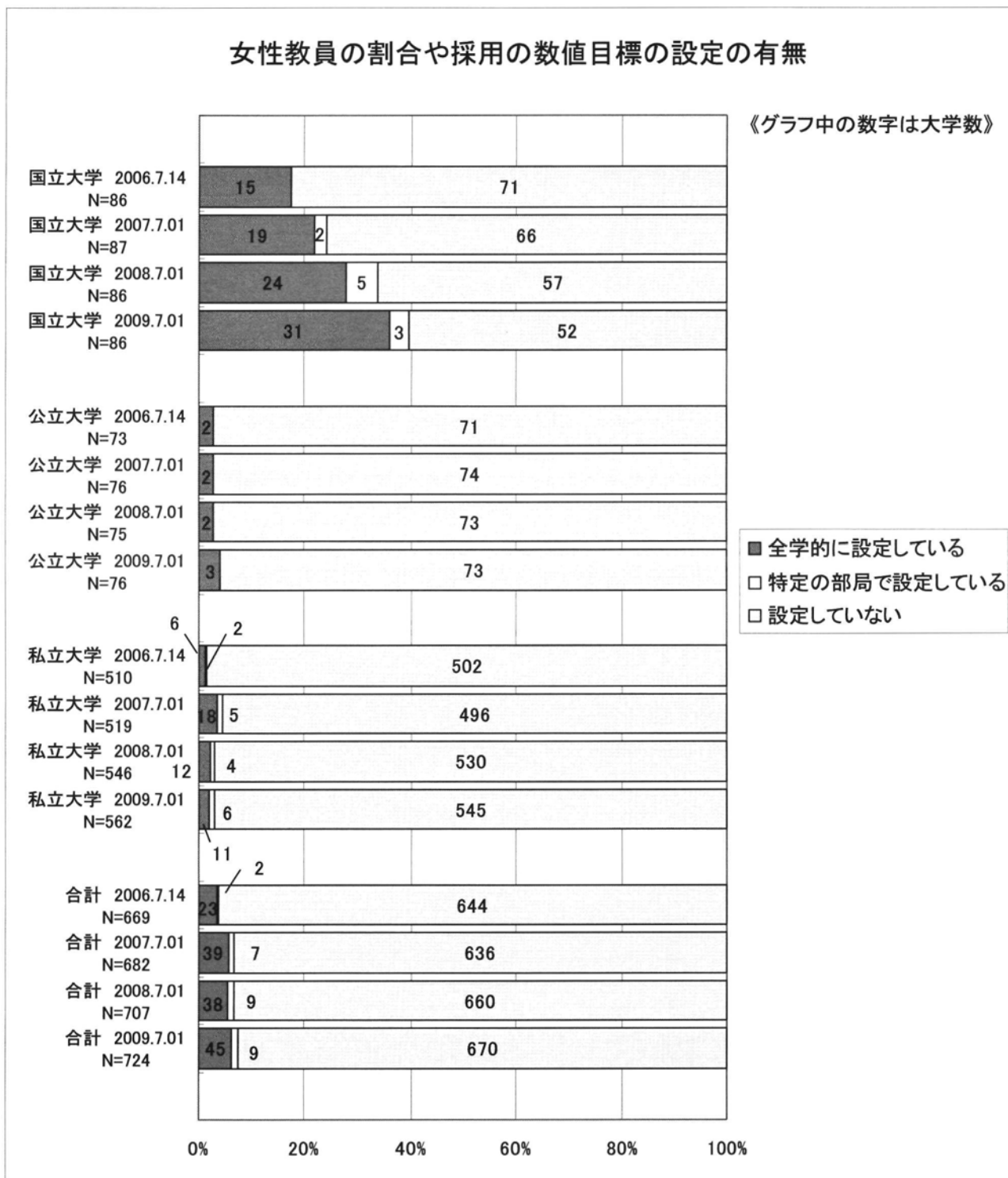


- (注) 1. 学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 私立大学及び合計値については、全数回答ではないため参考値である。

### 3-3-3 女性教員の割合や採用の数値目標を設定する大学の割合

各大学における「女性教員の割合や採用の数値目標の設定の有無」を前回に引き続き調査を行ったところ、国立大学で、女性教員の割合や採用の数値目標に関して全学的に設定を行っている大学は、2006年 15 大学、2007年 19 大学、2008年 24 大学、2009年 31 大学と着実に増加していた。公立大学と私立大学では余り変化が見られない。【図表15】

【図表15】



(注) 大学からの回答は、国立大学は全ての 86 大学から回答を得たが、公立大学は 77 大学のうち 76 大学、私立大学は 598 大学のうち 562 大学からのみ回答を得たものであるため、公立大学及び私立大学の割合については参考値である。

### 3-4 教員の自校出身者割合

教員の「自校出身者」(a：現在、勤務する学校を卒業(修了)している者のうち、当該学校の学部を卒業している者及び、b：現在、勤務している学校を修了している者のうち、当該学校の学部以外を卒業している者)の状況について、3年周期で実施される学校教員統計調査のために各大学が作成しているデータを大学実態調査でも各大学別に収集し、国立大学の大学別役職別の「自校出身者数」を整理している(各大学別、役職別人数は資料編に掲載)。【図表16】

今回調査では2007年度学校教員統計調査におけるデータ(2007年10月1日現在)を用いており、教員の「自校出身者」割合を国公立私立大学別にみると、国立大学42.6%(前回調査「平成18年度大学実態調査」では41.5%)、公立大学25.1%(同25.0%)、私立大学28.5%(同28.3%)と国立大学の割合が最も高く、公立大学の約1.7倍、私立大学の約1.5倍である。3年前の調査と比べ国公立私立大学とも自校出身者割合はわずかに増加している。【図表17】

なお、国立大学が、公立大学や私立大学に比べて自校出身者の割合が高いのは、教員の人材養成の中核となる大学院博士課程在学者が国立大学で多い\*ことなどによるものと考えられる。

(大学院博士課程在学者の国公立別構成割合 国立69.5%、公立6.0%、私立24.5% (出典：平成20年度学校基本調査「大学院学生数・博士課程」))

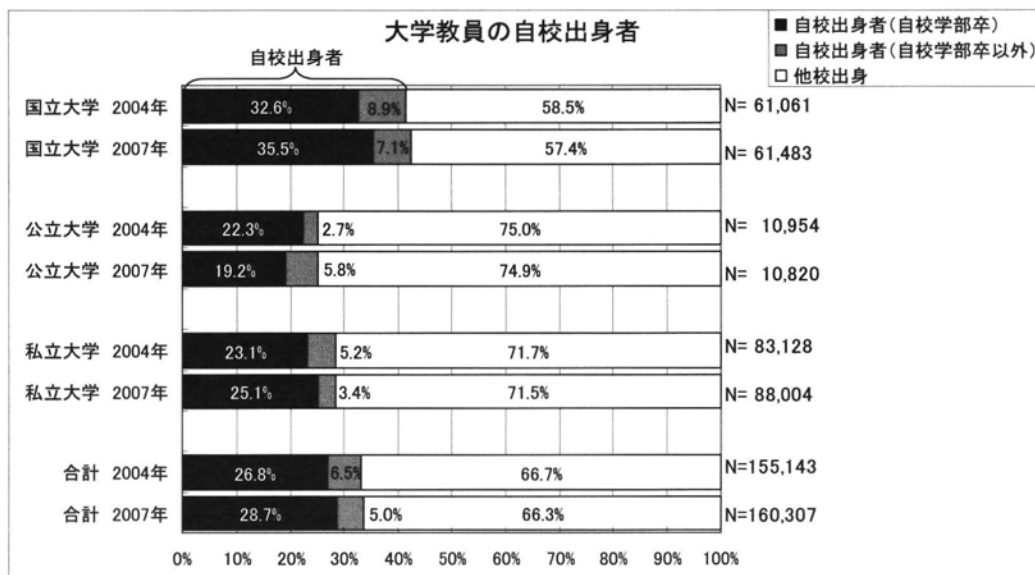
【図表16】 「自校出身者」と「他校出身者」の区分

区分	卒業した学部	卒業した大学院	現在勤務する学校	「自校出身」「他校出身」の区分
a	現在勤務する学校	○	○	自校出身
	それ以外の学校		○	
b	現在勤務する学校		○	自校出身
	それ以外の学校	○		
c	現在勤務する学校		○	他校出身
	それ以外の学校	○	○	

(注)1.表中の区分は、平成19年度「学校教員統計調査」による。

2.同一法人が設置する学校であっても、学校が異なっていれば「他校」とする。

【図表17】 大学教員の自校出身者割合



(注) 1. 2004年は、平成16年度学校教員統計調査のために各大学の作成したデータに基づく。

2007年は、平成19年度学校教員統計調査のために各大学が作成したデータに基づく。

### 3-5 卓越した教員の確保(自由記述項目)(新規調査項目)

各大学における「卓越した教員の確保に関して導入した取組み」について、自由記述項目として今回はじめて調査を行い、国立大学 86 大学中 62 大学から具体的な取組み状況について回答を得た。調査時点は 2009 年 7 月 1 日現在である。

今回の回答内容を「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）第 24 条第 1 項に規定する「内閣総理大臣の定める基準」（2008 年 10 月 21 日）」の 2「卓越した研究者等の確保に関する事項」を参考に次の i) ～iv) に整理した。

なお、同法律では、国立大学法人等では、研究者等の自主性の尊重その他の大学等における研究の特性に配慮しつつ、必要に応じて、規定による研究開発法人の人材の活用等に係る研究開発等の推進のための基盤の強化に準じ、その人材の活用等に係る研究開発の推進のための基盤の強化を図るよう努めるものとされている。

- i) 卓越した研究者等の給与について他の職員の給与水準に比較して必要な優遇措置を講ずる等
- ii) 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに優れた研究開発等を行った研究者等に対する公正な評価を行う。
- iii) 事務スタッフ機能の充実、スタートアップ資金の提供、研究室等の施設・設備環境の整備など卓越した研究者等が国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備
- iv) その他卓越した研究者等の確保に関する事項

国立大学では卓越した教員を確保するため、専門分野において極めて高い業績を有する教授への給与に関する優遇措置、優れた研究者を海外から招へいするための弾力的な人事給与制度、年俸制の導入、優れた研究に取り組む教員への研究費支援や研究費の傾斜配分、研究支援スタッフ機能の充実、スタートアップ研究費の配分、テニユアトラック制の導入、研究スペースの確保、研究設備の整備、中核的な研究を行う研究者に対する管理運営業務の負担軽減など、次項 (1) のような取り組みが行われている。

また、公立大学、私立大学においても、年俸制、新任教員スタートアップ支援、専門分野の業績が顕著な者に対する給与の優遇措置、優れた研究実績を上げた者に対する特別研究費、将来性のある若手研究者への研究助成金の交付など、次項 (2) 及び (3) のような取り組みが行われていた。

#### (1) 国立大学

##### i) 卓越した研究者等の給与について他の職員の給与水準に比較して必要な優遇措置を講ずる等

###### ① 給与・手当での優遇措置

- 教授のうち、その専門分野において極めて高い業績を有し、かつ先導的な役割を担う者をディスティングイッシュトプロフェッサーとしその活動を支援することにより、優秀な人材の確保及び活用のための環境の整備を図り、もって本学における教育研究の一層の推進及び社会への貢献に資する(給与に関する優遇措置あり)。
- 外部資金獲得に著しく貢献したと評価された者に対し、勤勉手当優良者としての処遇を実施している。
- 教員活動報告に基づく教員評価で、積極的に評価及び給与面での優遇措置をとっている。
- 教育・研究・社会貢献・管理運営等の業績が優れていると判断された教員は、昇給期間における自己点検・評価書を研究科長に申請し、更に業績評価を受け、上位昇給候補者とする。
- 給与に関する優遇措置の一環として、表彰等教育・研究に伴う実績を提出願ひ、勤勉手当の優秀者の選考資料としている。
- 教員の教育・研究・社会貢献など多様な活動の自己点検ならびに評価を行うことにより、教員活動を活性化するとともに社会的な評価を向上させる事を目的に教員評価を実施している。その評価結果の運用として、教員活動の活性化を触発することを目的とした、インセンティブ授与(昇給の参考)や優秀者講演会などを開催している。
- 期末手当に加えられる優秀者への加算を各部局において優秀な勤務実績をあげた者への褒賞として明確に

位置づけることにした。

- 特定の部局において、個々の教員の研究の業績、進捗状況等を考慮した手当の新設等を行っている。
- 教員個人毎の業務評価を行い、給与に反映したり、サバティカル取得のためのポイント加算等の優遇処置を行っている。
- 成績優秀者に対して、特別昇給又は勤勉手当の加算をすることにより、優れた業績に対し積極的な評価を行っている。
- 教員業績評価制度導入による賞与及び昇給への優遇措置を導入した。
- 世界的に評価される中核的な研究の推進や、教育、社会的貢献、管理・運営において極めて顕著な貢献をしたと評価された者に対する特別教授手当制度を導入した。
- 教授のうち、その専門分野において極めて高い業績を有し、かつ、本学の研究戦略の先導的な役割を担う者に対して、「主幹教授」の称号を付与する主幹教授制度を導入した。主幹教授に対しては、給与面での優遇措置を行う。
- 独創的又は先駆的な研究課題に取り組み、極めて優れた研究成果をもたらしたと学長が認める教育について月額6万円（原則として3年間）を研究推進特別手当として支給する。
- 教員業績データベースシステムを活用した教員業績評価を行っている。より客観的な評価を行うため、データベースの情報に基づき、教育業績、研究業績、学外活動の3分野ごとに3段階の相対評価を行い、評価の結果を、昇給対象者や勤勉手当支給率の決定などの処遇面に反映させている。

### ②優れた研究者を海外から招へいするための弾力的な人事給与制度

- 外国から招へいする特任教員等優れた研究者を確保できるようにするための弾力的な人事給与制度の仕組みを構築した。
- 外国人客員研究員制度や、国内外において顕著な業績、高度の専門的学識又は技能を有する者を一定期間雇用する特別招聘教授制度を活用し、外部組織の研究者や内外の芸術家、演奏家等の受入れを行った。
- 世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラムの円滑な運営に寄与するため、センターに限定して適用される人事関連の特別措置として、センターに勤務する間、労働契約の期間を柔軟に対応すること、及び拠点勤務手当を支給することとしている。
- 教育研究の質を飛躍的に高めるため、特別招聘教授として世界的な水準の研究者を招へいできる制度を創設した。

### ③年俸制の導入

- 広く優秀な人材を求めするため、公募を原則とし、弾力的な給与格付けを行うことができるよう、任期付き教員等については、年俸制を適用できるものとした。
- 特定の部局において、該当部局で採用される年俸制教員の年俸上限額の引き上げ及び個々の教員の研究の業績、進捗状況等を考慮した手当の新設等を行っている。
- 国内外からの著名な研究者をその業績に応じた給与額で招くことができるよう年俸制給与制度を導入している。
- 特定の分野に突出した能力や実績を有する人材の確保を目的として、寄付講座等に所属する教員及び特定の教育研究に従事する教員に年俸制を適用するための学内規程を整備した。
- 特に優れた業績を有する者を採用する際、優秀な人材を確保する方策のひとつとして「成果重視型年俸制」を導入。
- 特定のプロジェクトなどの統括及び教育研究を行う研究者を招へいするため、任期制の「特任教授」制度を設け、柔軟に雇用できるよう年俸制を導入した。（平成20年4月から）

### ④学会賞受賞等の昇給査定への考慮

- 管理運営の貢献や優れた研究開発による学会賞受賞等を評価し、昇給査定時の資料としている。
- 教育研究上の業績で学術上の表彰を受けた者に対し、勤勉給や昇給において優秀者として推薦している。

ii) 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに優れた研究開発等を行った研究者等に対する公正な評価を行う。

① 優れた教員に対する研究費支援

- 平成16年度からCOEプロジェクト研究制度を開始し、優れた研究に取り組む教員（若手教員含む）に対し研究費支援を実施している。
- 平成19年度より、外部資金（間接経費が措置され、当該経費の一部又は全部を全額共通の大学管理経費に計上しているものに限る。）の獲得額及び受入額が多い教員に対し、インセンティブとして学長表彰を行い、その副賞として報奨金を授与する制度を導入している。本学への貢献に報いることにより、多数の教員から積極的な貢献を得ると同時に優秀な人材の確保及び教育研究組織の活性化を図っている。
- 職員が挙げた優れた功績及びそれらにともなう本学への貢献を評価する褒賞制度を実施している。
- 学生の評価による優秀教員称号授与制度を導入し、表彰、上位昇給候補者の対象、旅費使用の優遇措置を行っている。
- 在職する教員を確保するという意味では、報奨金規則を制定し多大な貢献等をした教員に報奨金を支給している。
- 戦略的な経営方針に基づき、特定の研究分野やプロジェクトに予算の重点配分（教職員の配置、予算措置等）を行っている。
- 自己評価委員会の評価結果に基づきインセンティブな経費配分を行っている。

② 業績を反映させた研究費の傾斜配分

- 研究活動の活性化を推進するため、大学教員に対して「教育研究活性化経費」及び「教育研究支援経費」を配分しているが、これは研究指導・研究業績等の実態を把握するため各教員から審査申告書等を提出させ、優れた研究開発等を精査し、その評価が高い教員に対しては、教育研究にかかる資金の傾斜配分を行っている。
- 研究費の学内配分において、業績を反映した配分方式を採用し、全教員を対象に研究、教育、学内貢献及び社会貢献を評価項目とした業績の評価結果に基づき、教育研究費を傾斜配分する。

iii) 事務スタッフ機能の充実、スタートアップ資金の提供、研究室等の施設・設備環境の整備など卓越した研究者等が国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備

① 事務支援スタッフ機能の充実

- 先進的な教育研究を専門的立場から支援するため、教育研究高度化支援室を設置し、ラボマネージャーとリサーチアドミニストレーターを配置して、研究支援におけるスタッフ機能の充実を図った。
- 特に高い専門性を有した者を雇用し、人材の有効な活用及び組織の活性化を図るための「特命職員制度」を導入し、産学官連携コーディネーター及び社会連携及び地域貢献活動の推進に関する業務全般を担当する特命職員を採用することで、事務スタッフ機能の充実強化を図った。
- 文部科学省「世界トップレベル研究拠点プログラム」採択を受け、本プログラムの理念である、「高いレベルの研究者を中核とした世界トップレベルの研究拠点形成を目指す構想に対して集中的な支援を行い、システム改革の導入等の自主的な取組を促すことにより、第一線の研究者が是非そこで研究したいと世界から多数集まってくるような、優れた研究環境と極めて高い研究水準を誇る「目に見える研究拠点」の形成を目指す」に向け、外国から招へいする特任教員等優れた研究者を確保できるようにするための弾力的な人事給与制度の仕組みの構築、研究機構への事務スタッフの配置等を行った。

② スタートアップ研究経費

- 新採用教員を対象にした公募により、スタートアップ研究経費（学長裁量経費）を配分している。
- 平成19年度から全学的取組みとして、人材育成プログラムが実施されており、国際公募により採用された若手教員に対して、スタートアップ資金の確保、研究環境やサポート体制の整備等を行っている。
- 国外の大学、研究機関からの赴任などにより科学研究費補助金等の申請を行う環境になかった教員に対し、早期に研究環境を整備できるよう1人1,000万円を限度として支援している。
- 新規採用教員に研究環境整備交付金を配分している。
- 平成18年度から科学技術振興調整費によりテニユアトラック制度を実施しており、平成20年度から大学運



営費によるテニュアトラック制度を導入し、4名を採用した。採用された教育職員には、独立した研究室の使用、授業負担及び学内管理業務の軽減、スタートアップ資金の提供などの優遇措置を行っている。

- 科学技術振興調整費の委託事業「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおいて採用された特任助教に対しては、他のプロジェクトで雇用されている特任助教と比較して、給与やスタートアップ資金、それぞれにRFを1名配置するなど研究環境においても優遇措置を行っている。
- 若手教員を支援するため、助教をはじめとする若手教員が自立して活躍できる機会を確保し、若手教員の活動を活性化するため、研究活動のスタートアップを含む教育研究費を教育研究高度化経費の部局長裁量経費の中で確保し、各部署の科学研究費補助金申請状況等を踏まえて一定額を明示し配分を行った。
- 教職大学院の設置にあたって、実務家教員のためのスタートアップ資金を準備し、提供した。
- 新任教員の研究を奨励するため、平成21年度より学長裁量経費（新任教員研究支援経費）の学内公募を開始し、本年度は6件採択した。
- 新規採用教員に研究環境整備交付金を配分している。
- 法人化後の厳しい教育研究経費の状況下で、若手研究者が独自の研究を展開することは容易ではない。若手を含めて新任教員が、新たな研究環境の下で、速やかに研究活動が立ち上げられるよう、本制度〔新任教員スタートアップ支援〕を設けている。
- 新任教員の着任時当初の教育研究環境の充実を目的として、新任教員支援経費を支給している。
- 重点戦略経費、支援財団の寄附金、競争的資金等を活用し、スタートアップ資金や若手研究者支援経費として、新任教員や若手教員に対して、研究資金を機動的かつ柔軟に配分し、研究設備、研究補助員の充実を図った。

### ③ テニュアトラック制の導入

- テニュアトラック制を導入した。（年間研究費650万円、スタートアップ資金200万円、研究スペース50㎡、複数メンターの支援）
- 若手教員の流動化を図るため全面的な任期制を適用しているが、併せて優秀な教員を安定的に確保する観点から、テニュア制の導入を進めている。
- 科学技術振興調整費の委託事業「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおいて採用された特任助教に対しては、他のプロジェクトで雇用されている特任助教と比較して、給与やスタートアップ資金、それぞれにRFを1名配置するなど研究環境においても優遇措置を行っている。テニュア審査により優秀と判断された数名については、プログラム実施期間終了後に准教授として採用する予定である。
- 平成18年度から科学技術振興調整費によりテニュアトラック制度を実施しており、平成20年度から大学運営費によるテニュアトラック制度を導入し、4名を採用した。採用された教育職員には、独立した研究室の使用、授業負担及び学内管理業務の軽減、スタートアップ資金の提供などの優遇措置を行っている。

### ④ サバティカル制度の導入

- サバティカル制度に基づく研修を導入し、教員の研究及び教育の資質向上の一端を担っている。
- 教員個々人の業務評価を行い、給与に反映したり、サバティカル取得のためのポイント加算等の優遇処置を行っている。

### ⑤ 研究環境の整備

- 外部資金によるプログラムにおいて、スタートアップ資金の提供や、研究スペースの確保、研究設備機器の購入補助等の研究環境整備に配慮している。
- 世界最先端の特殊装置の保守整備を行った。
- 研究棟の増築、（世界最大の）高圧装置の設置など、先端研究センターの教員及び上級研究員等の研究環境の整備を行った。

### ⑥ 管理運営業務の軽減

- 外各部署の実情に応じて、中核的な研究を行っている研究者に対しては、部局長の裁量で教育・管理運営上の負担を軽減できることとしている。
- 平成20年8月に、グローバルCOE推進室（正職員4名、有期雇用職員6名）を設置し、グローバルCOEプログラムに採択されている拠点に対して、種々の支援業務により研究者の負担軽減を図っている。

#### iv) その他卓越した研究者等の確保に関する事項

##### ① 定年退職後の教員の再雇用

- マネジメント能力に秀でている者や、高い研究意欲を有する者が、定年退職後にもその知識、経験等を生かして本学の発展を支えて活躍し続けられるように、定年退職年令を超えて外部資金や特別教育研究経費により定年退職前と同様の勤務形態で雇用できるよう、特任教員の制度を整備した。
- 在職中に教育、研究に優れた実績を持ち多大な貢献をした教授のうち、定年退職後に本学に対する貢献が期待できる者を、それぞれ教育担当、研究担当の任期付き特任教授として採用している。
- 多大なる業績を積み上げてきた定年退職教員等を、外部資金や競争的資金を用いても採用できる特任教員制度や、大学教育の活性化、レベル維持を目的に、退職教員を非常勤講師として採用する制度を設けている。

##### ② その他

- 男女共同参画を推進し、女性研究者が育つキャリアパスの環境整備を図るために、男女共同参画推進基本計画（平成19年3月）を策定し、意識改革と全学的な男女共同参画の推進、研究と育児・介護を両立支援するための勤務態勢に関する環境整備、育児・介護期間中の研究者への両立を支援するための制度、地域連携・人材データバンク化によるアカデミック、パラ・アカデミックキャリアパスの創出、全学的な保育援助システムの整備・構築の取組みを行っている。
- 世界トップレベルの研究者との交流促進のため、また、研究科等が主催する国際会議等に対し開催のための必要な経費を支援した。
- 国際共同研究の推進を図った。
- 国際事業担当部署に専任主査を配置し、国際交流事業の支援体制を充実させた。
- 科学研究費補助金採択の増に向けての方策を実行するため、科学研究費の採択に至らなかった教員等で「A」評価該当者に対し、インセンティブ経費を付与している。
- 特別の知識・技術等を必要とする職の選考採用の実施（H21.7.1 現在 10名）

#### (2) 公立大学

##### i) 卓越した研究者等の給与について他の職員の給与水準に比較して必要な優遇措置を講ずる等

- 年俸制教員の採用

##### ii) 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに優れた研究開発等を行った研究者等に対する公正な評価を行う。

- 教員評価制度を見直し、教員評価の結果を研究費の増額配分の資料、昇任人事における参考資料として利用することとした。

##### iii) 事務スタッフ機能の充実、スタートアップ資金の提供、研究室等の施設・設備環境の整備など卓越した研究者等が国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備

- 本年より新任教員スタートアップ支援交付金、重点領域研究費交付金（重点領域：地域貢献、環境対策貢献、大学の授業改善に関する貢献等々）を設定した。

##### iv) その他卓越した研究者等の確保に関する事項

- 定年（65歳）を超えた任期での雇用を5年以内で可とした。
- 外部資金の獲得のために本学の教員OBを特任教授として採用した。
- 仕事と家庭の両立支援（平成21年4月 学内保育所の開設）

#### (3) 私立大学

##### i) 卓越した研究者等の給与について他の職員の給与水準に比較して必要な優遇措置を講ずる等

- 専門分野の業績が顕著な者に対しては、給与に関して優遇措置を導入した。
- 給与の原則は定めつつも、本人の学歴・業績を勘案し、卓越した教員の場合は柔軟な対応を取ることがある。
- 優れた研究開発等に対する積極的評価に伴う、早期昇格（昇任）。



- 学生にとって有益な知見を教授しうる実務化人材であれば、給与、事務スタッフのサポートに関しては優遇処置を積極的に行っている。
- 教員評価を賞与に連携させることにより、優れた研究開発に対する積極的評価を行っている。
- 優れた研究開発を評価した若手教員を高い職位で優遇している。
- 各分野で優れた業績をお持ちで活動されている方を通常の非常勤講師よりも待遇面を優遇する特任教授として採用することで、教育効果の向上を図るようにしている。
- 「特別待遇教授」としての作用：処遇条件が本学の体系では適当ではないと判断される場合に、個別に処遇条件を取り決めて採用している。
- 専ら特定の教育・研究に従事させることにより、本学の教育・研究の活性化を図ることを目的に、年俸制で雇用する。(最長5年度間) <雇用する場合> (1) 先端的、学際的又は総合的な教育研究であって、当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様に優れた人材の確保が特に求められる組織の教員を雇用するとき。(2) 本学が定め又は参画する特定の計画に基づき、期間を定めて教育研究を行う教員を雇用するとき。
- 年俸契約による給与に関する優遇措置

**ii)能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに優れた研究開発等を行った研究者等に対する公正な評価を行う。**

- 優れた研究実績を上げた者に対し、特別研究支援として特別研究費を承認する制度を実施。
- 教育、研究、臨床において卓越した成果を示す教員に対しては、教育研究費や研究設備整備に対して援助を行っている。
- 教職員表彰規程を制定し、この規程に基づき、優秀あるいは顕著な功績が認められた教職員を表彰するとともに副賞を授与している。
- 平成20年度より、研究において著しい業績をあげた准教授以下の専任教員に対する表彰制度を導入し、該当者に副賞として金一封を授与し、評価している。
- 2003年度より「教職員評価制度」の導入により、前年度の優れた教育実績、研究実績等に対して、報奨金を与える取組を行い、現在に至っている。
- 教員評価制度を導入しており、研究開発等の成果に応じて処遇および研究助成費の配分を行い得る体制を設けている。
- 平成20年度は優れた研究開発等に対する「学内特別研究費」を設定した。

**iii)事務スタッフ機能の充実、スタートアップ資金の提供、研究室等の施設・設備環境の整備など卓越した研究者等が国際的かつ競争的な環境の下で研究に専念できるような環境の整備**

- 将来性のある若手研究者の研究に対する研究助成金を交付している。
- 薬学教育課程の変更によって薬剤師実務経験のある者を優先的に教員として採用し、学位取得、海外研修(1年間)など積極的に支援している。
- スタートアップ資金として、学院特別研究費を設けて、個人の研究推進を実施している。
- 新任者のインフラ整備資金として特別研究費を1人当たり100千円を申請により支給する。
- 赴任後3年以内の初申請者に対しては、10万円を加算して配分し、若手研究者の支援を目指している。また、研究成果の発表に対して学内研究費を優先的に配分している。
- 学科事務室に事務職員を配置し、教員の事務処理のサポート体制を構築している。また、教員毎に研究開発等に必要の研究経費を割当て、支援している。
- 学内に産学協同プロジェクト専用の工房を設け、卓越した教員にその工房の運営を任せている。その工房には専任の事務スタッフ、運営資金を提供している。
- 大型プロジェクトに係る卓越した教員確保については、充実した事務スタッフ機能を提供している。

- 学科の設置に伴い、設備改修後、教員の指導しやすい環境に整備した。
- 教育機関、研究機関、学会への公募や、ホームページ、web上の求人サイトでの公募により広く人材を求めている。その際、「優れた研究開発等に対する積極的評価」は特に重要視している。必要に応じて、大学が用意している大型設備費の新任教員に対する採択優先順位を高め、「施設設備環境の整備」を図っている。(工学部)
- 研究課題を募り、大学挙げて研究チームを構成、特別予算を計上して研究に取り組んでいる。
- 著名な研究者を本学に招へいするために、必要な研究設備等を導入した。
- 将来、本学の教員となりうる可能性のある若手研究者の研修支援を行っているほか、「専任教員特別研修費規程」を設け、主として若手専任教員が学位を取得するための研修を支援している。
- 若手の専任教員で、大学の進展に寄与する研究を行う者に対し、奨励金を授与している。
- 都合により出勤ノルマを満たすことの出来ない優秀な人材を、「特例勤務教員の制度」により出勤ノルマを軽減し登用している。
- 教員の研究活動を促進し、教育・研究水準の向上を図るため、①在外研究員制度(原則1年以内、海外において、学術研究・調査に従事すること希望し、適当と認められた者を在外研究員とする。)②国内研究者制度(学位論文の作成・その著書の刊行を目的とし、一定期間、授業その他の校務を免除され、研究に専念できる。)
- 大学の教育研究・管理運営に関する特定の実務に関して卓越した能力を有し、学長の特命事項を一定任期の契約のもとで担当できる教員を特命教授として任用する制度を、従前からある特任教授制度のもとに新たに立ち上げた。
- 学科長の豊富な人脈を活かし、マスメディア・PR部門に精通した人材を専任教員・非常勤教員として多数招聘している。
- 平成20年度より「契約教員要項」を導入し、教育及び研究上、必要な人材(優秀な人材)をその目的によって任期を設け、給与等の処置を決定していく多様な雇用形態を図っている。
- 科学研究費補助金申請者に対して、学内個人研究費の増額支給。(申請促進及び研究活動評価の一環として)
- 競争的研究資金への申請件数によって、研究室への配分研究費の増額を行っており、研究活動の活性化及び優れた研究者の確保に努めている。

#### iv) その他卓越した研究者等の確保に関する事項

- 定年延長等。
- 社会で顕著な活動を続けている知名度の高い実務家又は研究者を特別客員教授として招聘し、学生が社会的評価に裏付けられた高度の専門知識、技術、技能を学ぶ機会を提供している。
- 教員の採用に際しては原則公募とする。
- 研究者人材データベース(科学技術振興機構)に求人会員登録し、必要に応じて募集している。
- 優れた教員は特別客員教授として採用することがある。学会等で優秀な研究者の情報を取るようにしている。
- 「特任教授」の制度を設け、大学の教育研究の活性化とともに、教育研究活動を広く国内外に知らしめるために極めて高い貢献が出来ることと認められる者、学院及び大学の運営に大きく貢献することが出来る者の確保を行っている。

### 3-6 人材の流動性拡大のための取組み(自由記述項目)

大学における人材の流動性についての状況を把握するため、本調査ではこれまで、①人材の流動性の拡大のための取組みがある場合は、その内容(年俸制、退職金前払い制度、退職金通算協定等)(自由記述)、②テニュアトラック制度がある場合は、その内容(自由記述)、③若手教員・研究者の流動性を拡大する②以外の取組みがある場合は、その内容(自由記述)、④定年後教員の能力活用のための取組みがある場合は、その内容(自由記述)として調査を行ってきたが、今回調査ではこれらの取組みも含めた新たな取組み状況を把握する観点から、質問の内容を「平成20年度に人材の流

動性に関し新たな取組みがある場合は、その内容（自由記述）」として調査を行った。

今回、国立大学 86 大学中 49 大学から、教員の流動性の向上、教育研究の活性化を図るための公募制・任期制の拡充、テニュアトラック制度の拡充、特任教員制度や年俸制の拡充のほか、「職員の出向に関する規程」を定めて、他の機関等に出向し多種多様な業務スキルを身につける機会を設け、人材の流動性を図るなど、次のような具体的な取組みについて回答があった。

また、公立大学、私立大学においても公募制や任期制の拡大、年俸制の導入、選択定年制度の導入など、次のような取組みが行われていた。

## (1) 国立大学

### ① 公募制・任期制の拡充

- 教員の流動性の向上、教育研究の活性化を図るため、公募制・任期制を導入しており、任期制については、成案が得られた研究科等の組織単位毎に逐次実施することとしている。平成 20 年度については、新たに 5 つの研究科等において任期制を導入した。
- 教育職員の任期に関する規程を定め、教育研究組織と職名を明示した上で任期付き雇用を可能としているところ、平成 20 年度に新たに総合情報メディアセンターの教授、准教授及び講師について任期制を導入し、適用組織の拡大を図った。
- 研究者の流動性を向上し活力ある研究環境を形成するため、医学部寄附講座に配置する教員について任期制を導入した。
- 任期制を看護学部・大学院看護学研究科・大学院薬学研究院に導入した。
- 「教員の任期に関する規程」を一部改正し、任期制の適用範囲をプロジェクト研究推進機構の特定研究部門だけでなく、全部門に拡大した。
- 平成 19 年度から新規に採用する助教全員に任期制を適用している。研究センターにおいては、助教以外の教員にも任期制を適用しており、平成 20 年度には新たに社会連携推進機構の教授及び准教授に任期制を拡大した。
- 新たに設置するセンター等の組織について、基本的に任期制を導入することとしており、平成 20 年度は、イノベーション推進機構及び国際化推進センターの「国際交流支援部門」教員について任期制を導入した。
- 社会人専任教員や留学生担当教員における公募制や任期制のルールを明確化した。（社会人専任教員：企業や各種団体の第一線で活躍している優れた中堅管理者クラスを、1～3 年程度経営学研究科の専任の准教授として、また、上級管理者クラスの人材を数年程度専任の教授として採用することにより、現実に企業が直面する問題を学生に学ばせたり、あるいは、アカデミズムと産業社会との連携を図るなど、学界と産業界との相互的な人事交流や情報交流を企図した制度）
- 平成 20 年 4 月以降に採用された助教については、任期制（任期 5 年、再任 5 年、採用後 3 年経過した時点以降に任期解除の審査を受けて可となれば任期のない教員となる。）を導入している。
- 教員の流動性、多様性を推進するため、引き続き任期制を実施し、その拡充に関しては、テニュアトラック制度による任期制の在り方について検討し、具体的な実施計画の策定へ繋げた。
- 教員の採用に当たっては、「教員の任期する規則」に基づき、任期を付して雇用する教員ポストを新たに拡充することにより、任期付教員数は平成 19 年度に対して 8 名増え 72 名となった。
- 平成 20 年度に設置した稲盛フロンティア研究センターにおいて研究者の国際公募を行い、次世代研究部門として 4 つの研究部門を設置、同部門における研究を若手の登竜門と位置付けることで優秀な研究者の獲得に努めるとともに研究人材の流動化を促進した。

### ② テニュアトラック制度の拡充

- 平成 20 年度に採択された文部科学省 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」事業である「生命科学若手研究アプレントイスプログラム」（本学の生命科学関連 6 部局が参画）において、テニュアトラック制を導入し、若手研究者を雇用した。
- 科学技術振興調整費の委託事業「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおいて、9 人の特任リサーチフェローを国際公募により採用した。同プログラムは、本学独自のテニュアトラック制の具体化の契機となるものである。

- 平成 20 年 6 月 25 日より科学技術振興機構による拠点事業が採択され、11 人の助教（特任）を雇用した。厳密な意味でのテニュアトラック制度ではないが、5 年後に業績評価を行い、任期の定めのない上位職の教員となる制度として実施している。
- 平成 20 年 10 月にテニュアトラック制度を採り入れた上級研究員センターを設置し、国際公募を実施して国内外から優秀な若手研究者（上級研究員）を採用するとともに、年俸制を導入した。
- テニュアトラック制度を適用した「亜熱帯島嶼科学研究拠点を担う若手研究者育成プログラム」をスタートさせ、国際公募により 10 名の若手研究者を採用した。
- テニュアトラック制度を自然科学系の部局において、試行的に実施した。

### ③ 特任教員制度、年俸制の拡充

- 特任教員制度の拡大を図った。（今まで研究に特化した事業に限定していたが、診療まで範囲を広げ、より多く人材を確保し、活性化を図るようにした。）
- 民間企業からの教員採用のために学長枠を利用。
- 自治体からの職員を社会連携教員として受け入れるために、特任教員制度を設け受け入れした。
- 人事の流動性と教育研究の活性化を図るため、学外研究者に対し「客員教授称号付与規程」及び「特別研究員称号付与規程」を制定した。
- 特定のプロジェクトなどの統括及び教育研究を行う研究者を招へいするため、任期制の「特任教授」制度を設け、柔軟に雇用できるような年俸制を導入した。（平成 20 年 4 月から）
- 多様な採用形態に対応できるよう、年俸制職員に関する給与規定を整理した。
- 特任教員及び寄附講座等教員に対する年俸制の導入。
- 新たに実質的な年俸制の雇用制度として、特定有期雇用制度を新設した。
- 本学における年俸制の在り方・基本方針について検討を行い、平成 20 年 10 月に関係規程を制定した。この規程整備を受け、平成 21 年 1 月 1 日付けで年俸制職員として准教授 1 名を採用した。

### ④ 退職金通算制度

- 埼玉県教育委員会及びさいたま市教育委員会との連携協力協定に基づき、退職手当通算とする人事交流者 1 名を教授として採用した。

### ⑤ その他

- 「職員の出向に関する規程」を定め、他の機関等に出向し多種多様な業務スキルを身につける機会を設け、人材の流動性拡大に取り組んだ。
- 県と大学との連携に関する協定を締結し、平成 20 年 4 月から教授 1 名を派遣し、県職員 21 名を非常勤講師として受け入れた。
- 育児と仕事を両立させるため、20 年 4 月より小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員について、請求すれば短時間勤務を行うことができるよう制度を設け支援を図った。また、育児短時間勤務制度の導入に併せて、育児部分休業について対象となる子の年齢等を拡大した。
- 平成 20 年 10 月 1 日に基本方針『女性教員の採用促進に関するアクションプランについて』を策定し、公募の際は女性教員の採用を促進するためのポジティブアクションに取り組んでいる。
- 職員早期退職規程を平成 20 年度から施行し、新たな流動性の確保及び教育研究の活性化に努めている。
- 若手人材を抜擢するための方策として、新たに 20 年度に特別プロジェクト研究部門を学内措置で設置し、所内の助教から公募で選抜して准教授(5 年任期)に昇進させるとともに、独立研究室と特任スタッフを措置する制度を創設した。

## (2) 公立大学

- テニュアトラック制度を導入した。（文部科学省科学技術振興調整費事業）
- 平成 21 年度からの法人化に向け、各種人事関係制度について検討を行った。

### (3)私立大学

#### ① 公募制・任期制の拡充

- 教員採用にあたって新たに一部の学部・研究科で公募制を開始した。
- 若手助教の採用を平成20年度より検討を始め、平成21年度より公募を開始した。助教の扱いは任期付とし、昇格の可能性を明記した。
- 新規に採用する全ての教員に任期を付す任期制を導入している。
- 平成20年度より、大学の教員等の任期に関する法律に基づき、任期付教員の採用を開始した。(任期5年、更新は1回のみ。) これにより、多様な人材の受け入れ促進、意識・研究効率の向上を目的とする。
- 平成20年度採用より任期制を導入し、助教の任期は5年、助手の任期は3年とした。
- 全職種任期制を実施(助手～准教授任期3年更新2回、教授任期5年更新1回、教授については期間中の功績によりテニユア制へ移行可)
- 有期雇用契約である特別専任制度を2008年度4月より実施している。
- 医学部において、専任教員枠を一部有期化した。一定年限ごとに目標を定め、評価を受けられるなどを目的とする。
- 主として、附属動物病院での診療活動又は競争的資金等を受け入れて期間を定めての研究を行う、任期を付した教員(特任教員)に関する規則を整備し、若手を含めた多様な人材を確保し、教育研究組織の活性化及び高度化を図っている。

#### ② 特任教員制度、年俸制の拡充

- 教員の流動性を高め、教育研究の活性化を図るため、特任教員制度を導入した。(雇用期間は最長5年。兼職可)
- 「特任教員規定」及び「特任教員の運用に関わる細則」を新たに設けて、多様な就業形態への対応を図った。
- 学生及び大学に対して良い影響をもたらすことを目的として、民間企業を経験した研究業績の高い優秀な人材を採用することで、人材の流動性の拡大に努めている。
- 民間企業もしくは官公庁での勤務経験のある実務者を採用。また、任期限付教員も積極的に採用し、人材の流動性の拡大に取り組んでいる。
- 法人理事会で必要と認めた場合には年俸制を定め、人材の流動性確保に務めている。
- あらかじめ雇用期間を定め、雇用契約書を取り交わした教員に対し、年俸制を適用している。

#### ③ その他

- 優秀と認められる教員については、定年後も特任教授または契約教員として雇用し、教育・研究を継続できる環境を整えている。
- 定年退職者を特任教員として採用することができる。(雇用期間最長5年間)
- 教職員が定年年齢より早い時期に自らの早期退職を選択することができるよう、優遇退職金規程を定めている。
- 選択定年制度の導入(本学の定年は教授においては満70歳、准教授・講師においては満65歳と定められているが、両者とも、満60歳で定年を選択することが出来る。選択定年をとった場合には、退職金の付加が受けられる。特別専任教員制を導入し、勤務形態に柔軟性を持たせることによって、人材の流動性を促進している。)
- 工学教育を時代の要請に応え柔軟に行うため、文理融合的素質(文系学科と理系学科両面を修めた等)を持つ教員の採用を試みている。
- 平成20年度大学名称を併設短期大学と揃えて変更し、学園内の統合を開始した。この中で人材の流動性拡大も勘案している。
- 教員は原則として学部にも所属し、カリキュラム等に応じて各学科に配属することとした。

### 3-7 外国人教員

#### 3-7-1 外国人教員割合

回答大学の2008年5月1日現在における教員に占める外国人教員割合は、国立大学2.6%（前年度2.6%）、公立大学3.4%（同3.3%）、私立大学4.1%（同4.2%）である。【図表18】

【図表18】外国人教員割合

区分	大学数	2008年5月1日現在		
		* 教員数 (本務者) (人)	外国人教員数 (人)	外国人教員割合
国立大学	(86) 86	(60,850) 61,023	(1,590) 1,559	(2.6%) 2.6%
公立大学	(75) 75	(11,666) 11,830	(382) 398	(3.3%) 3.4%
私立大学	(546) 554	(90,269) 93,093	(3,825) 3,799	(4.2%) 4.1%
合計	(707) 715	(162,785) 165,946	(5,797) 5,756	(3.6%) 3.5%

(注)1. 上段( )書きは、前年度調査の実績。  
2. 教員数(\*印)は、平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。

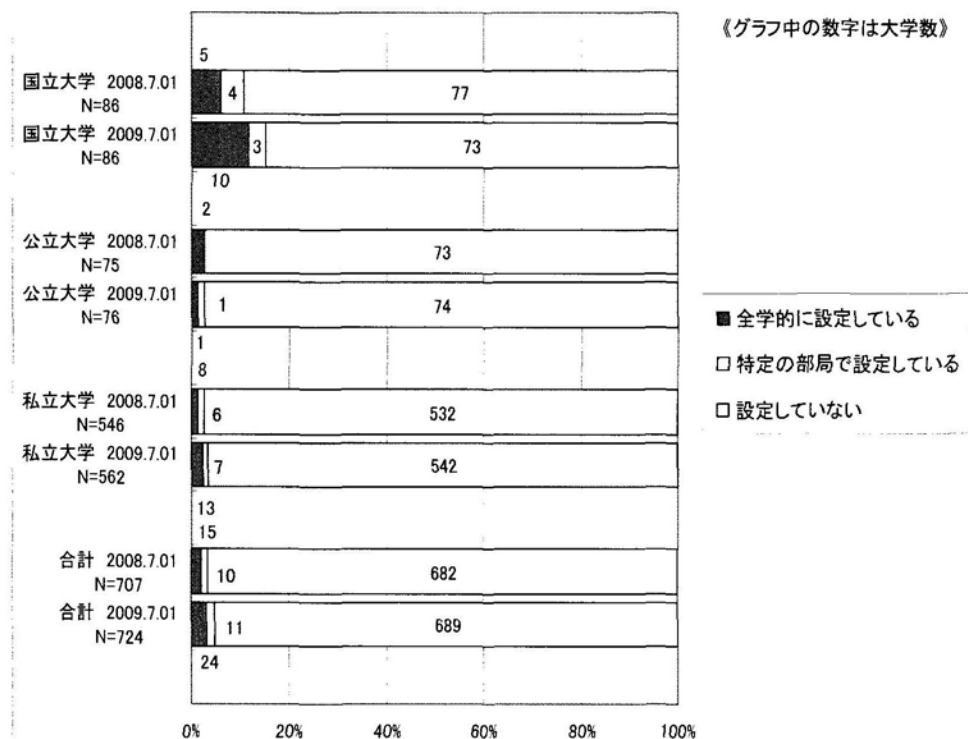
#### 3-7-2 外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無

外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無について前回始めて調査を行い、今回2回目の調査を行った。

回答大学において数値目標を設定している大学は、特定の部局で策定している大学も含めて2009年7月1日現在で、国立大学は86大学のうち13大学(15.1%)（前年度は86大学のうち9大学10.5%）、公立大学は76大学のうち2大学(2.6%)（前年度75大学のうち2大学2.7%）、私立大学は562大学のうち20大学(3.6%)（前年度546大学のうち14大学2.6%）で、前年度に比べ国立大学と私立大学において増加した。設定割合は国立大学が他に比べて高い。【図表19】

【図表19】

外国人教員の割合や採用の数値目標の設定



(注)2009年調査では国立大学は全大学から回答を得たが、公立大学は77大学のうち76大学、私立大学は598大学のうち562大学からのみ回答を得たものであるため、公立大学、私立大学及び合計の割合については参考値である。



### 3-7-3 外国人教員の受入れ拡大ための取組み(自由記述項目)

外国人教員の受入れ拡大のための取組みについて、前回に引き続き自由記述項目として調査を行った。今回、国立大学 86 大学中 40 大学から、教員公募の原則化、継続的な国際公募、等しい能力を持つ候補者が複数あった場合の外国人の積極的な選考、外国人教員割合の数値目標の設定、語学（英語）教員について英語を母国語とする教員の学長枠を用いての採用、年俸制の適用、外国人教員用宿舎の整備、入国・在留資格手続きの代行など、次のような具体的な取組みについて回答があった。

また、公立大学、私立大学においても、全世界で発行されている新聞等への求人広告、英語による授業を担当する外国人教員の雇用の促進、国際単位交換プログラムの拡充に伴う外国人教員招聘の予算の計上など、次のような取組みが行われていた。

調査時点は 2009 年 7 月 1 日現在である。

#### (1) 国立大学

##### ① 公募関係

- 教員を募集する際は、国内外を問わず広く優秀な人材を求めるため、公募を原則としている。
- 教員の採用に当たっては、継続的に国際公募を行い、外国人教員数の拡大を図っている。
- 英文の公募文書を公表している。
- 教員採用の公募要領に「国籍は問わない」との条項を明記。
- 等しい能力をもつ候補者が複数あった場合には、他大学の出身者、女性、外国人、障害者を積極的に選考することとしている。
- 教員の採用は原則公募によるものとし、性別、年齢、国籍等を問わず公平・平等な雇用機会を設けているが、さらに外国人教員の積極的な採用を促進するため、選考時の評価が同等の場合には、女性・外国人を優先する旨を公募文に明記している。また、公募においては、大学 WEB サイトのほか、海外の学会誌や求人サイト、英字新聞を積極的に活用し、外国人教員の採用に努めている。
- 国際戦略の中で、「特に、国際的な先端研究拠点においては、日本人候補者と外国人候補者が同水準の能力であった場合には、外国人候補者を優先して採用するよう努める」としている。

##### ② 採用目標の設定

- 今後 10 年間に採用する教員のうち、10%程度を外国人または女性とする努力目標を設定している。
- 中期計画に外国人教員の採用を促進し、大学教員の 3%の構成という数値目標を掲げ、外国人教員の採用・登用の拡大に努めている。
- 外国人教員・研究者の受入れは、国際交流協定校等から本学教員の 5%程度以上を受入れることとしており、7/1 現在において外国人教員 11 名（特任教員 2 名を含む）約 5.2%を受け入れている。更に JST プログラムの採択によりテニュアトラック教員として 2 名の外国人教員を国際公募により採用することとしている。
- 外国人教員の雇用促進について全学的に検討し、平成 21 年度の外国人教育職員の増加策として、各学部・研究科において外国人の特任教員（教育担当）を採用することとした。これにより、平成 21 年 4 月 1 日付で 5 名の外国人特任教員（教育担当）を新たに採用することとなった。
- 国際化拠点整備事業（グローバル 30）の採択を機に、本事業による外国人教員の新規雇用を含め平成 32 年度で 7%を目標とした。
- 免疫学フロンティア研究センターではセンターの全研究者に占める外国人研究者の割合を 30%以上とする目標の達成に向けて、外国人研究者の公募を国際公募（原則）としているほか、国際シンポジウムを毎年開催するなどの取組みを行っている。
- 教員構成の多様化を進めるため、外国人教員の増（平成 16 年度当初より 2 割増）を目指している。
- 優秀な国際交流コーディネータ（国連等での職歴を持つ者）の採用について協議中である。

### ③ 任用の促進

- ▶ 外国人教員の任用を促進するため、特例措置として期間を定めて雇用できる「外国人教員の任用促進に関する特例措置」を定め運用している。
- ▶ 語学（英語）教員については、英語を母国語とする教員を学長枠を用いて採用している。また全学共通科目および主専門教育担当教員についても日本国籍外の研究者にも応募資格を与え採用している。
- ▶ 科学技術振興調整費「若手研究者の自立的環境整備促進」プログラムにおいて、平成 19 年度には若手研究者を国際公募し、採用者の中からテニユア取得を可能とする制度を制定し、外国人研究者を含む 9 名の特任助教を採用した。同プログラムにおいては、平成 20 年度に外国人研究者 1 名を含む 9 名の特任リサーチフェローを採用した。
- ▶ 法務研究科が目指す「国際化する地域企業の法務、加えて中国関連法務に通じた法曹実務家」を養成する教育環境を整備するために、中国法を専門とする中国籍の准教授を平成 21 年 4 月 1 日付をもって採用した。
- ▶ 大学院 GP やグローバル COE などの外部資金により外国人教員を雇用した。
- ▶ 全学から任期付きで配分された定員を利用し、平成 20 年度から外国人特任教員を雇用し、英語による授業、プレゼンテーション及び論文の指導を行っている。
- ▶ 新たに英語のみで学位を取得可能なコースを開設する。それに伴い、英語による授業を担当する外国人教員の雇用を促進する。

### ④ 年俸制の適用

- ▶ 給与制度の柔軟化の観点から、外国人教師及び外国人研究員等を「特任教員」として採用し、「年俸制」の適用を可能とした。
- ▶ 平成 19 年度から年俸制による 3 年任期のネイティブスピーカー教員制度を試行し、現在 3 名の外国人教員を採用しており、今後の増員を検討中である。

### ⑤ 教育研究環境・支援体制の整備充実

- ▶ 外国人教員用宿舍の整備
- ▶ 外国人研究者用の宿舍情報を一元管理し、ウェブサイト（英語表記）からオンライン予約できる体制を構築した。
- ▶ 外国人研究者等に対する大学宿舍の貸与に関する弾力的取扱いを実施する。
- ▶ 平成 21 年度国際化拠点整備事業（グローバル 30）に採択され、英語コースの開設授業を増やすことができると共に、それに伴う外国人教員採用の人件費の確保
- ▶ 学生や教職員の英語教育に関する支援や管理運営上英語を使用する業務の支援等を目的とした、イングリッシュ・リソース・センターを設置し、担当教員として 1 名採用した。（平成 20 年度は食品科学研究部門で外国人教員を 1 名採用し、計 2 名採用した。）
- ▶ 本学教育職員人事の基本方針の 1 項目として、外国人教員の採用 及び大学運営への参画の推進を規定
- ▶ インターナショナル・オフィスによる外国人研究者等への生活支援
- ▶ ビザ・コンサルティング・サービスによる入国・在留資格手続きの代行等
- ▶ 英語による各種書式、手続きの運用に向けた試行的取組を実施。（英文 HP の充実等）
- ▶ 全学的に汎用性の高い文書を中心に英文化を推進中で、外国人教員の受け入れ体制を整備中である。
- ▶ 人事制度を理解してもらうため、就業規則の諸規定の英語参考訳を作成した。
- ▶ 平成 17 年度に「国際交流サービスオフィス」を設置し、外国人研究者のための「在留資格認定証明書」交付代理申請及び宿舍等の情報提供を一元的に実施。また、渡日前から帰国までの諸手続及び日常生活に必要な情報を掲載した「外国人研究者ハンドブック」英語版、中国語版の発行、配布。
- ▶ 教員子弟の教育について近隣の小中学校と協力するとともに、日本語教育については日本語ボランティアの NGO とも協力。



- ▶ 一部部局での英語による会議等の運営。
- ▶ 英語で事務処理を行うことのできる職員の人材育成、英語の堪能な人材の新規雇用。
- ▶ 平成 20 年 12 月 26 日に外国人雇用推進室が設置され、大学院教育における英語コースの設置や研究拠点に優れた外国人研究者を招へいするための方法及び外国人を支援する体制等について検討を行っている。

## (2) 公立大学

- ▶ 教員の採用については、国際公募を原則としている。
- ▶ 海外の媒体を利用して国際公募している。
- ▶ 採用にあたっての公募制の導入・任期制の導入
- ▶ 英語教員を採用するに当たっては、ネイティブスピーカーを要件としている。
- ▶ ロシア（モスクワ大学）、中国（復旦大学、北京語言大学）、スペイン（アルカラ大学）との間で、各 1 名の交換教員を受け入れている。

## (3) 私立大学

### ① 公募関係

- ▶ 本学は開学以来、全世界で発行されている新聞等（例：The Chronicle of Higher Education 等）に求人広告を出している。
- ▶ 教員公募に関して、海外主要紙、媒体および研究者データベースを活用した情報公開を行なっている。
- ▶ 医学部において、若手自立支援プログラムの中で国際公募による教員採用を行うことによって、外国人教員の受入を可能としている。
- ▶ 公募をする際に、国籍による制限を設けないようにしている。
- ▶ 一部応募資格に英語を母国語とすることを含めた公募を行っている。
- ▶ 教員の採用にあたり、一部の学部・研究科で公募制を導入しているほか、ビジネス研究科では 2010 年 4 月 1 日採用予定の経営戦略分野の教員募集にあたり応募資格のなかに「国籍は問わないが、日本語、英語の両方で講義ができること」、「海外での教職経験があることが望ましい」という項目をあげている。

### ② 任用の促進

- ▶ 「国際化拠点整備事業（グローバル 30）」に申請し、採択されたことを受け、1 学部 2 研究科において新たに英語のみで学位を取得可能なコースを開設する。それに伴い、英語による授業を担当する外国人教員の雇用を促進する。
- ▶ 語学教育にはネイティブの必要性を十分に理解し、姉妹校であるカルフォルニア大学リバーサイド校（UCR）へ教員の派遣を依頼している。
- ▶ 学部の教育プログラムにおける授業担当をするために、毎学期(半年間)1名の外国人教員を招へいしている。
- ▶ 海外の高等教育機関、研究機関等からの教員を招き、外国語による講義をもって、授業科目を担当してもらう制度を設けている。
- ▶ 理学研究科に国際大学院コース（英語のみで専門教科の教育、研究指導を行う）設置し、外国人教員受け入れを予定。昨年よりその準備として外国人教員を招聘している。
- ▶ 本学の教育研究の充実並びに学術交流の促進を図るため、専任教員及び非常勤講師以外の期限を限った教員として、当該学部教員定員枠内で外国人特任教員として任用している。
- ▶ 語学教育では、ネイティブスピーカーの採用を促進している。
- ▶ 姉妹校との協定による教員受け入れ
- ▶ 外国語学部において留学提携大学より毎年外国人教員を招聘している。
- ▶ 学術交流協定校の定年教員（65 歳未満）を任期制教員（3 年任期）として採用

- ▶ 国際関係学部をはじめとする各学部に対応数の外国人教員を任用している。また、交流協定を結んでいる海外の大学から若干名の教員を専任あるいは客員の教員として受け入れている。
- ▶ 本学の学士課程教育の大きな柱となっている語学教育を支えるため、全学的な組織である言語学習センターを設置して外国人教員の受け入れを推進している。特に、英語教育においては全学部においてネイティブによる英語教育の機会を拡大する取組を行っており、平成 21 年度には嘱託講師を 2 名雇用した。
- ▶ 全学の外国語教育を担う教育研究センターにおいては、採用する 12 名の教員についてすべて外国語を母語とする教員を採用することになっている。
- ▶ 今までの非常勤講師とは別に専任で教員を採用する予定。
- ▶ 観光の国際化への対応強化のため、英語教育担当ネイティブ教員の積極的受け入れを行っている。

### ③ 教育研究環境・支援体制の整備充実

- ▶ 経営管理研究科では、国際単位交換プログラムの拡充に伴って、外国人教員招聘用の予算を計上している。
- ▶ 建学の理念の一つとして国際主義を掲げ、「教育・研究の国際化」に取り組んでおり、世界各国の大学と提携し国際交流を推し進めている。数多くの大学と国際交流協定を締結しており、受け入り環境の充実も合わせて実施している。
- ▶ フルブライト等で招聘される研究者に講義等を担当してもらうため、積極的にフルブライト教員招聘プログラムに応募している。

### 3-7-4 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無

外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無について、前回に引き続き調査を行った。調査時点は 2009 年 7 月 1 日現在である。

回答大学において外国人教員の活躍促進のための行動計画を策定している大学は、特定の部局で策定している大学も含めて 2009 年 7 月 1 日現在で、国立大学は 86 大学のうち 14 大学 (16.3%) (前年度 86 大学のうち 10 大学 11.6%)、公立大学は 76 大学のうち 2 大学 (2.6%) (前年度 75 大学のうち 0 大学 0%)、私立大学は 562 大学のうち 20 大学 (3.6%) (前年度 546 大学のうち 17 大学 3.1%) で、前年度に比べ国公立大学とも僅かに増加した。策定割合は国立大学が他に比べて高い。

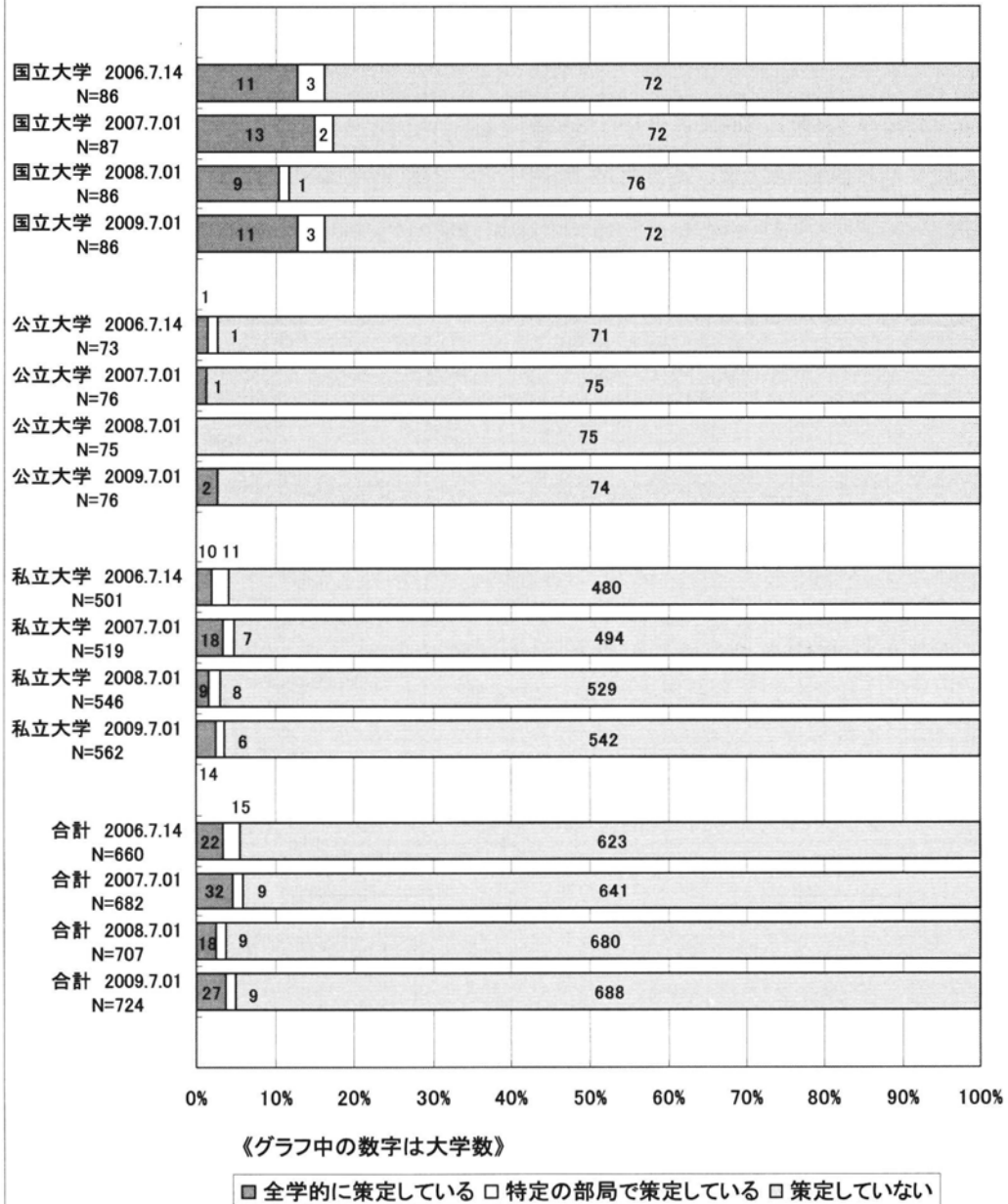
#### 【図表 20】

なお、2007 年 7 月時点と 2008 年 7 月時点とを比べると行動計画を策定している大学が減少しているが、これは、2008 年における大学の統合による減の他に、外国人教員に関する質問として 2008 年調査から「外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無」及び「外国人教員の受け入れ拡大のための取組み (自由記述)」を増やしたことによっている。即ち、2007 年まで外国人教員の受け入れ拡大を行っている大学もこの設問 (外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無) に肯定回答を寄せていたが、今回は既に受け入れた外国人教員の活躍促進と狭い意味になったため、一部の大学が該当なしとなったものである。

2008 年調査に「有」とした大学数が減少したのは、こうした解釈の変化があるためなので、2007 年から 2008 年にかけて外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定に関して大学の取り組みが後ろ向きな方向になったとは言えない。

【図表20】

外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無



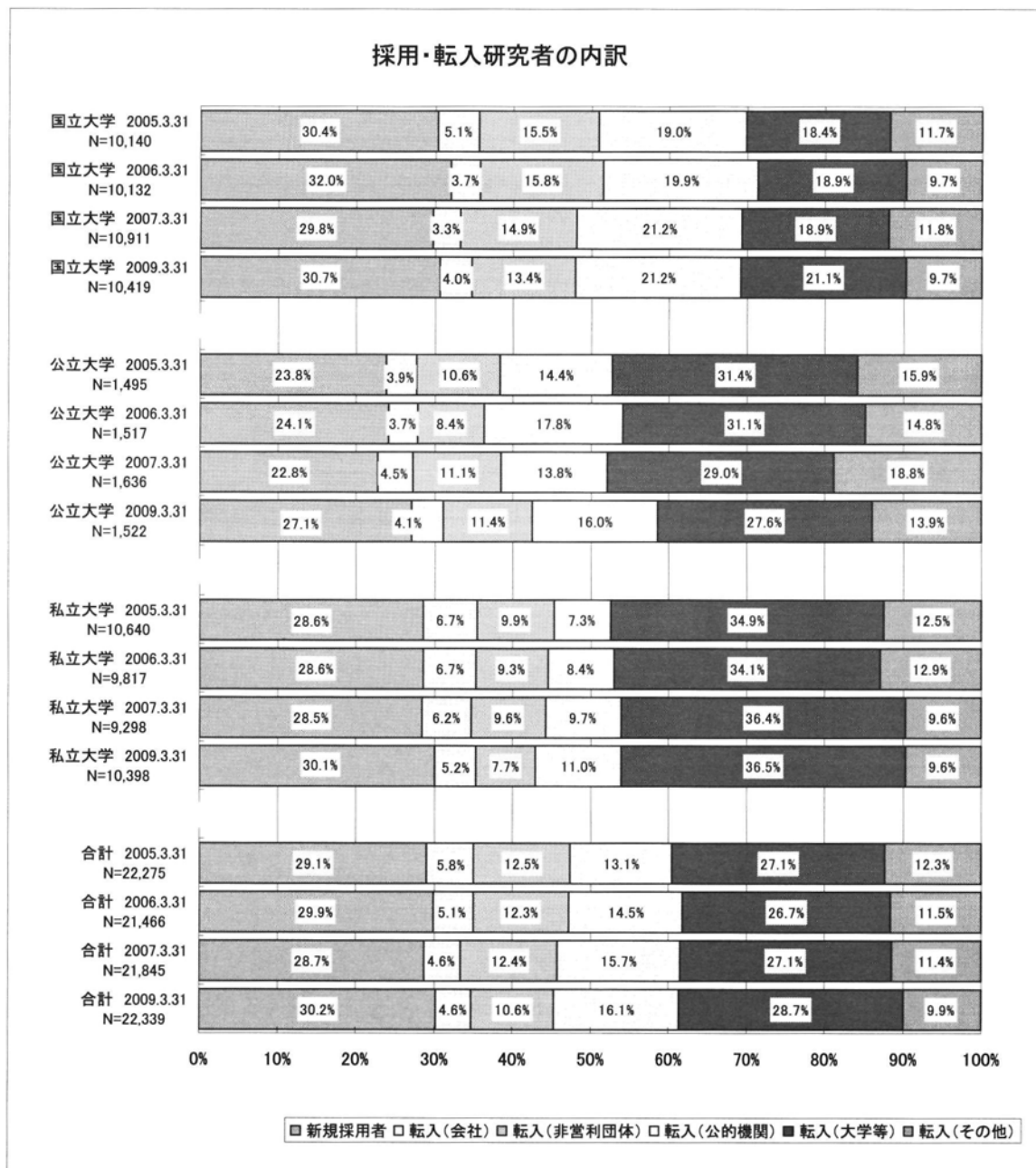
(注) 国立大学は全ての大学から回答を得たが、公立大学は 77 大学のうち 76 大学、私立大学は 598 大学のうち 562 大学からのみの回答であったため、公立大学、私立大学及び合計の割合については参考値である。

### 3-8 研究者の採用・転入

回答大学の2008年度における採用・転入研究者の「新規採用者」と「転入研究者の転入前の所属」の割合は、国立大学では新規採用者、公立大学及び私立大学では大学等からの転入者の割合が高い。なお、研究者とは「教員」及び「医局員・その他の研究員」を指す。

「転入研究者の転入前の所属」の側面からみると、会社からの転入者割合は国公立大学等の何れにおいてもシェアが少ない(3~5%)が、私立大学が他に比べるとわずかに高い。非営利団体と公的機関からの転入割合が高いのは国立大学で、私立大学の割合に比べ約2倍である。大学等からの転入割合が最も高いのは私立大学で、国立大学では少ない。【図表21】

【図表21】 大学における採用・転入研究者の内訳 2008年度



(注) 1. 平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 数値は、今回の調査で把握した部局のみの集計であり、全数回答ではないため参考値である。

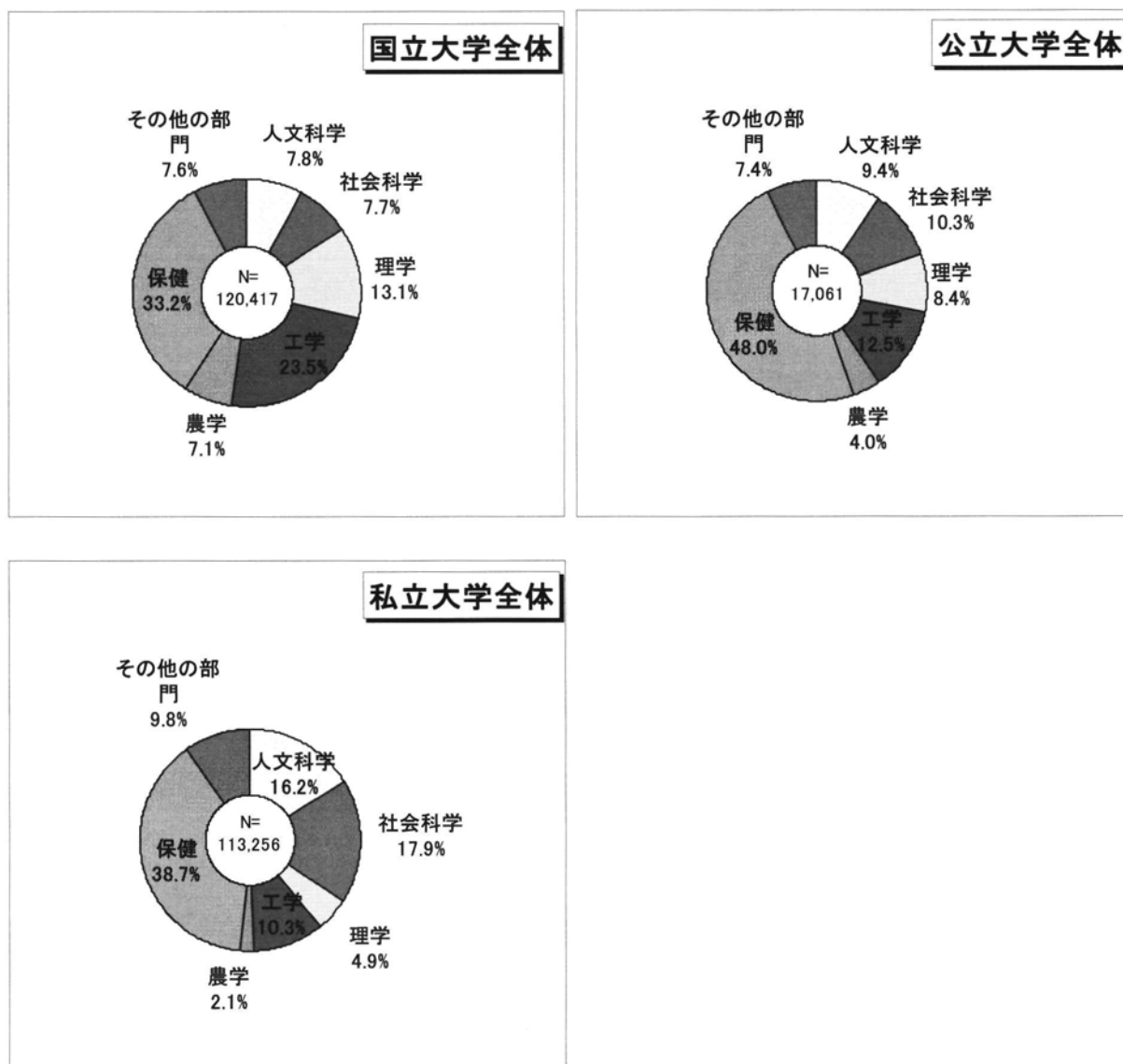
### 3-9 研究者の専門別内訳

回答大学の2009年3月31日における研究本務者の専門別内訳を、①人社系(人文科学・社会科学)、②理工農系(理学、工学、農学)、③保健系、④その他に分け、国公私立大学のそれぞれの中での構成比(人社系:理工農系:保健系:その他)を見ると、国立大学では概ね、2:4:3:1、公立大学では概ね、2:2:5:1、私立大学では概ね、3:2:4:1であり、国公私立大学のそれぞれにおいて、最も高い構成比の専門は、国立大学が理工農系、公立大学と私立大学が保健系である。【図表22】

人社系の割合を基に専門別の構成をみると、国立大学では人社系が少なく人社系に比べて理工農系が約2.8倍、公立大学も人社系が少なく人社系に比べて保健系が約2.4倍、私立大学では人社系は比較的多く理工農系に対して約2倍である。

また、回答大学の国公私立大学研究本務者を専門別分け、国公私立大学の何れに所属しているかの構成比をみると、その国:公:私の比率は、人社系は概ね3:1:6、理工農系は概ね7:1:2、保健系は4:1:5であり、人社系研究本務者はその多く(約6割)が私立大学に所属し、理工農系研究本務者はその多く(約7割)が国立大学に所属している。保健系研究本務者はその5割弱が私立大学に4割強が国立大学に所属している。

【図表22】 大学における研究者の専門別内訳 2009.3.31 現在



(注) 1. 平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各大学が作成したデータに基づく。

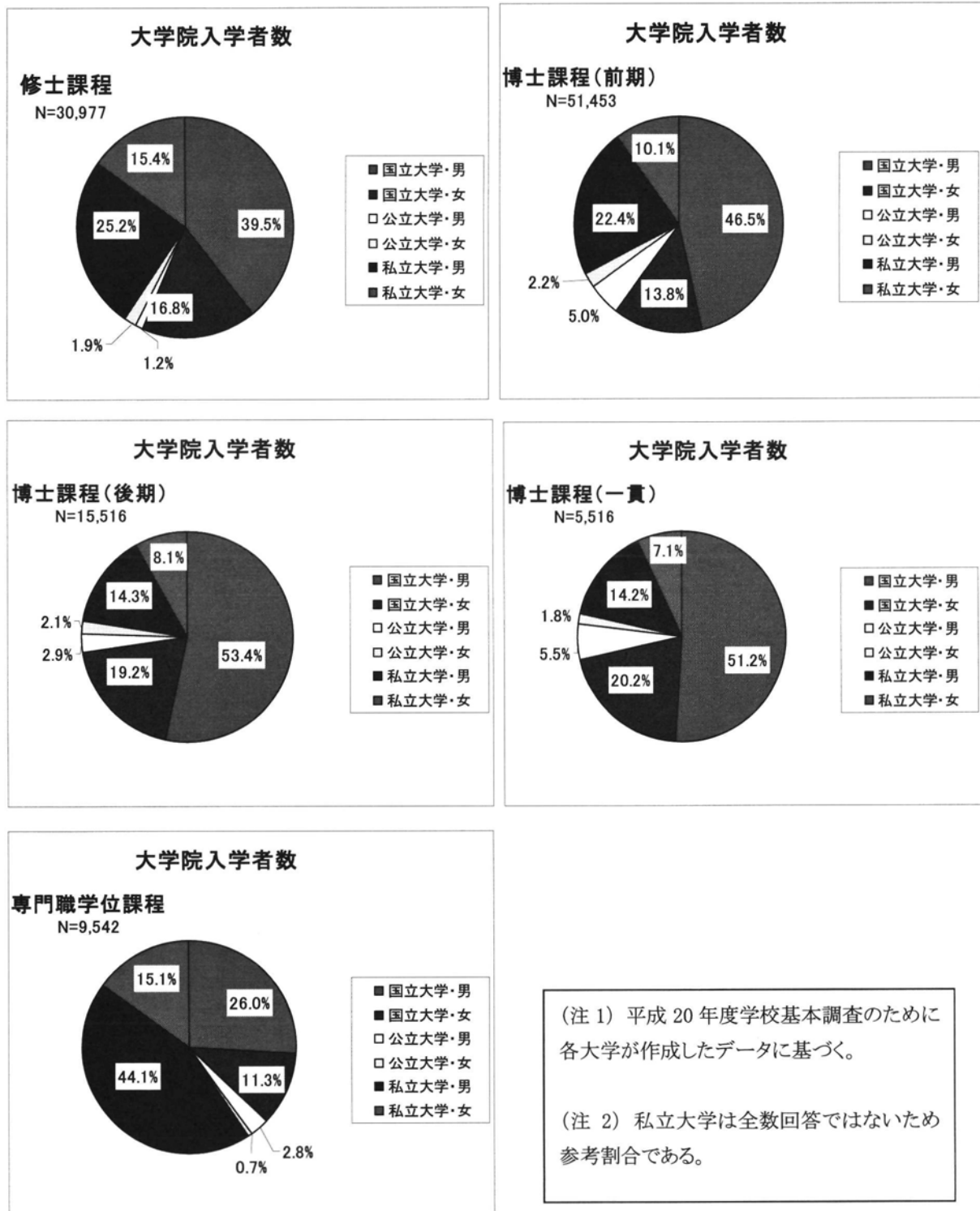
2. 数値は、今回の調査で把握した部局のみの集計であり、全数回答ではないため参考値である。

### 3-10 大学院生

#### 3-10-1 大学院入学者数

回答大学における 2008 年 5 月 1 日現在の大学院入学者の国公私立大学構成比は、修士課程では国立大学が約 5 割、私立大学が約 5 割を占め、公立大学はわずかである。博士課程（後期）では国立大学約 7 割、私立大学約 2 割を占めている。一方で専門職学位では私立大学が約 6 割と大きな割合を占める。【図表23】

【図表23】 大学院入学者数 2008.5.1 現在

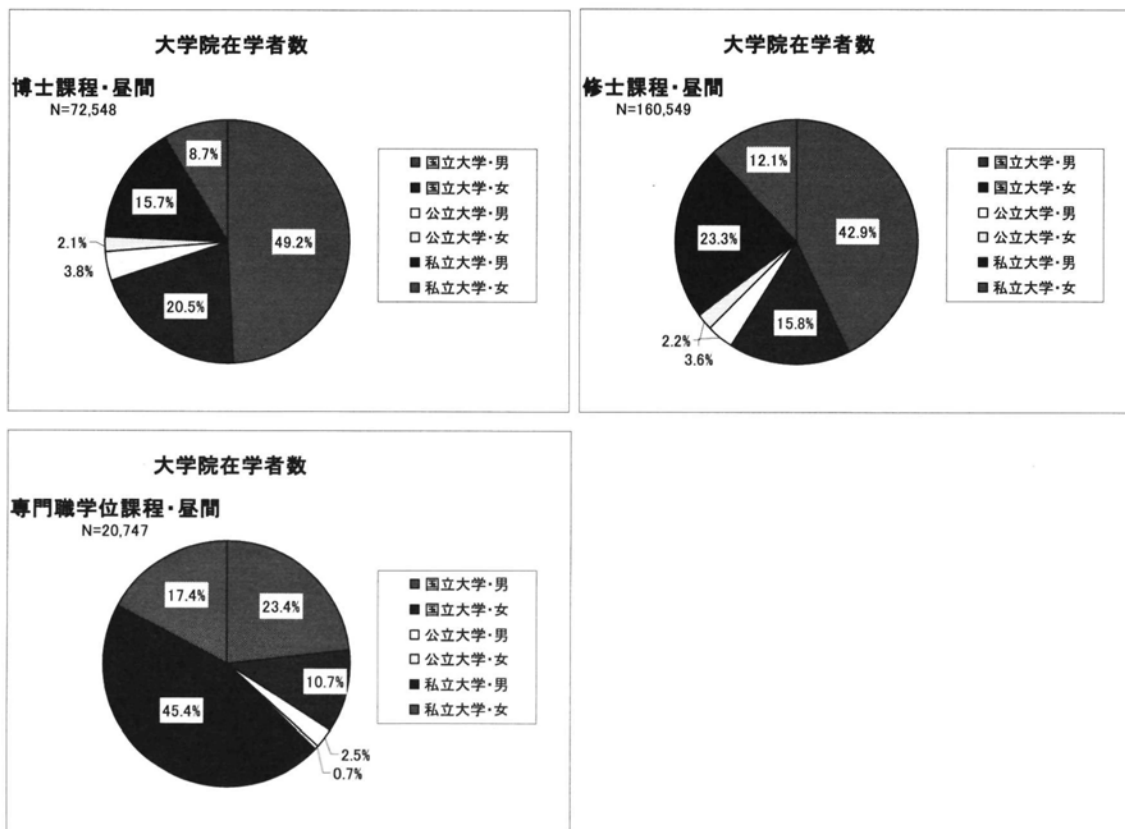


### 3-10-2 大学院在学者数

回答大学における2008年5月1日現在の大学院在学者(昼間)の国公立私立大学別の割合は、修士課程及び博士課程では国立大学が6~7割、私立大学が3割程度であるが、専門職学位課程では私立大学が6割強を占める。【図表24】

【図表24】 大学院在学者数

2008.5.1 現在



- (注) 1. 平成20年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 私立大学が全数回答ではないため参考割合である。



### 3-10-3 優れた大学院学生獲得のための新たな取組み(自由記述項目)

「2008年度に大学院学生の確保に関して新たに導入した取組み」について自由記述項目として調査を行ったところ、国立大学86大学のうち62大学から回答を得た。これらの回答を「入試の充実」、「奨学金等の充実」、「履修や学位取得に関する支援」などに分けると、概ね次のような取組みが行われていた。なお、これらの取組みには、留学生や社会人の受入れのための支援を目的としたものも多く含まれている。

#### (1) 入試の充実

入学試験に関しては、入試説明会や入学試験の海外を含む他地域での開催、質の高い留学生や帰国子女の受入れのための秋季入学枠の拡充などの取組みが行われていた。

また、選抜方法については、優れた大学院学生を早期に確保するため、推薦特別選抜を新たに実施したり、筆記試験だけではその能力を十分に見出すことが難しいと考え、大学(在学中)における研究の成果、指導教員に見出された潜在的研究能力等を審査する推薦入試制度を導入するなどの工夫、学術交流協定を締結している外国の大学等の学生、教員または研究員を対象に、当該大学等からの推薦に基づき博士後期課程の学生若干名を選抜する「留学生特別推薦選抜」など外国人留学生受け入れに関する取組み、高等専門学校からの優秀な学生の入学を促すために、専攻科生対象の推薦入試を開始するなど高等専門学校からの推薦入学に関する取組み、国際的に通用する実務・実践能力を有した学生を選抜するため、TOEIC または TOEFL を活用する取組みなどが行われていた。

#### (2) 奨学金等の充実

今回の回答の中で最も多かったのは奨学金に関する取組みである。具体的には、優れた資質や能力を有する学生が経済的負担を心配することなく学業・研究に専念できるよう支援することを目的として授業料相当額を支援する制度、入学試験選抜等において優秀な成績の入学者について、研究科長の推薦に基づき一般の授業料免除の予算により授業料を免除する制度、基礎・社会医学系研究者の育成のため、平成20年度より基礎医学分野の入学者に入学金と4年間の授業料を支給する奨学金制度を開始したなど入学金・奨学金の支給に関する取組みが行われている。

外国人留学生に関しては、外国人留学生の入試成績優秀者に対する授業料免除制度を設けて、入学者の確保の強化を図ったり、優秀な私費外国人留学生に対し、学術研究への取組みを支援するとともに諸外国からの留学生の受入促進に資するために、外国人留学生特別奨学制度の増員を図るなど入学金・授業の免除や奨学金の支給が行われている。

社会人学生のための支援として、「再チャレンジ支援プログラム」において研究科に在籍する社会人学生及び平成20年度の社会人入学者に対し、勉学に専念できるよう経済上の支援(授業料減免)を行うなどの取組みが行われている。

この他、RAなどによる研究費助成、留学費用や学会発表のための渡航費の支給などの取組みが行われている。

#### (3) 履修や学位取得に関する支援

履修や学位取得の支援としては、意欲ある学部生の進学を促すために、大学院の一部の授業を学部生が履修できる早期履修制度、博士後期課程への進学促進と連動させる目的の博士前期課程早期修了制度の申し合わせの策定・運用、大学院博士後期課程に2年間で博士の学位を取得することができる「社会人コース」の設置など社会人に対する早期修了制度、平成20年度以降博士後期課程に入学した学生を対象として、出産、育児、介護等を行う必要があると認められた者について、標準修業年限を超えて、最長5年間にわたり計画的に教育課程を履修することのできる長期履修制度の制定や、職業を有している者等が標準修業年限を超えて、計画的に履修、修了できるように、修士課程においてすでに導入されている長期履修学生制度を博士課程に導入するなどの



取組みが行われている。

また、博士後期課程と医学の課程におけるデュアルディグリープログラム、一部の博士後期課程と修士課程における研究科間デュアルディグリープログラムを新たに開始したり、INU（国際大学ネットワーク）に加盟している5つの大学との間にダブル・ディグリー・プログラムを創設するなど、ダブルディグリー等に関する取組み、優秀な留学生を受け入れる取組みとして、英語だけで大学院の課程修了要件を満たすことのできる英語カリキュラムを編成した「英語特別コース」の実施、修士課程入学と同時に博士学位取得をめざす人を対象に、修士課程と博士後期課程を連携する博士課程前後期連携教育プログラムなど修士博士の連携や一貫教育の取組みが行われている。

#### (4) その他

この他、米国アルゴンヌ国立研究所先端放射光研究施設から放射光源の世界的権威である研究者を専任教授として採用し、その結果、放射光源研究を志望する大学院生が急増した例や、優秀な博士課程院生に対して学業を奨励し、大学全体の学術研究の質的レベルの向上を図るために必要な学術研究業務を委嘱する「博士課程研究遂行協力制度」の新設、また、開学30周年記念事業の一環として、大学院学生等を対象とした30周年記念学生宿舎を建設し、平成20年度より学生の入居を開始した例もあった。

国立大学から回答があったさらに具体的な取り組み内容は、次のとおりである。

また、公立大学、私立大学においても社会人特別選抜における出願資格の要件緩和、入学金の減免、奨学金の充実、教育訓練給付金制度の講座指定、長期履修学生制度、学内推薦選抜の積極的な活用、学部3年次終了からの飛び入学など、次のような取組みが行われている。

##### 【国立】

- ▶ 平成19年度から従来の「研究者・教育者養成コース」に加え「高度専門臨床歯科医養成コース」を設置した。このコースは、高度専門職業人としての歯科医師に必要な幅広い専門的知識・臨床能力と、問題解決のための研究マインドを持った歯科医師を養成することを目的としている。特に臨床面において、大学院修了後に専攻した各専門領域における認定専門医資格を最短期間で取得できる専門的知識と臨床能力を持った歯科医師を養成することを目標とする。
- ▶ 平成20年4月からがんプロフェッショナル養成プランの一環として、工学研究科に「医学物理士・放射線治療品質管理士」養成コースを開講した。
- ▶ 平成20年10月から日本企業に就職意志のあるアジア等からの外国人留学生に、国費留学生として奨学金を与えるとともに、日本語教育や日本企業でのインターンシップなどを通じて産業界で活躍する人材育成を目的としたプログラム「北大フロンティアプログラム」を開始した。
- ▶ 平成20年10月の入学志願者から、外国人留学生特別選抜制度を実施し、渡日せずに受験可能な選抜方法を導入した。
- ▶ 平成19年10月入学から自然史科学専攻において、英語のみで学位取得が可能な「国費外国人留学生の優先配置特別プログラム」を導入した。
- ▶ 平成20年10月入学から生命理学専攻において、大学院生命科学院と連携し、英語のみで学位取得が可能な「国費外国人留学生の優先配置特別プログラム」を導入した。
- ▶ 平成20年10月入学の化学専攻において、工学研究科と協力し、北京大学、ソウル大学及び台湾大学と連携して、アジアにおける共同入試体制を構築した。
- ▶ 平成19年度からホームページを活用して、新学院・専攻の宣伝を強化するとともに、札幌市及び東京都において入試説明会を実施した。
- ▶ 平成18年度から博士後期課程について、学位取得者が活躍する場を広げるため、北大キャリアパス支援事業（基礎科学S-Cubic）と協力して、教員、学生及び企業等の意識改革に努め、求人・求職状況の改善に取り組んでいる。

- 平成 20 年 10 月の入学志願者から、外国人留学生特別選抜制度を実施し、渡日せずに受験可能な選抜方法を導入した。
- 平成 20 年 10 月入学から大学院理学院生命理学専攻と連携し、英語のみで学位取得が可能な「国費外国人留学生の優先配置特別プログラム」を導入した。
- 平成 19 年度からホームページを活用して、新学院・専攻の宣伝を強化するとともに、札幌市のほか東京都において入試説明会を実施した。
- 平成 18 年度から博士後期課程について、学位取得者が活躍する場を広げるため、北大キャリアパス支援事業（基礎科学 S-Cubic）と協力して、教員、学生及び企業等の意識改革に努め、求人・求職状況の改善に取り組んでいる。
- 平成 20 年度から博士後期課程学生が学会等での研究発表を奨励することを目的に、旅費の一部を補助する制度を設けており、この奨励制度を利用した全国学会等での研究報告の実績を蓄積してきている。
- 平成 20 年度から大学院アントレナークシップ専攻に科目等履修生として単位を修得させ経営管理修士と本学院修士（保健科学修士又は看護学修士）とを 3 年で 2 つの学位を修得させる取組を導入した。
- 大学院博士後期課程に在籍している社会人学生を対象に、授業料相当額を給付する制度を新たに開始した。
- 専門職大学院の学生確保のため、新聞に広告を掲載、また、選抜方法を見直し、英語（TOEIC）のスコア提出を任意とした。
- 獣医農畜産分野で広く国際協力に資する人材を育成するために、博士前期課程でのみ実施していた国際協力特別選抜を平成 21 年度入試より修士課程 3 専攻でも実施した。
- 学習・研究に専念できる環境整備を図ることを目的として、平成 20 年度より入学者（博士課程、修士課程）に対し、授業料の半額相当を給付する奨学金制度を設けた。
- 職業を有している者等が標準修業年限を超えて、計画的に履修、修了できるように、修士課程においてすでに導入されている長期履修学生制度を平成 20 年度より博士課程にも導入した。
- 大学院博士後期課程学生に対する経済支援制度（本人の申請に基づき選考し、授業料の全額又は半額免除を行い、また選考から漏れた者については経済状況により奨学金を給付する制度）を平成 21 年度入学者から適用している。財源は外部資金及び奨学寄附金からの拠出金を用いている。
- 平成 21 年 8 月実施の大学院博士前期課程入試より、TOEIC の公式認定成績を利用する。
- 全学として、博士後期課程に入学した学生に対して特別研究助成制度を設け、優秀な学生を毎年選考し、一人 50 万円を支給することとした。
- 農学生命科学研究科において、優れた大学院学生を早期に確保するため、推薦特別選抜（平成 21 年度入学）を新たに実施した。
- 医学研究科において、平成 21 年度入学生のうち 1 名に入学料及び授業料（3 年間）を支給することとした。
- 理工学研究科において、平成 21 年度から優秀な研究を行っている博士後期課程の学生に対して、一人あたり年間約 25 万円ほどの RA 経費を支給し、研究を支援することとした（予定）。
- 「国際高等研究教育院」においては、前年度に引き続き、「修士研究教育院生」26 名に対する奨学金支給や論文発表・学会発表支援等の経済的支援を行うとともに、新たに「博士研究教育院生」31 名への支援を開始した。また、前年度設置した「特別優待生制度策定プロジェクトチーム」において引き続き検討を行い、新たに全学的な支援策を策定した。
- 「長期履修制度」標準修業年限である 2 年間を超えて、4 年を上限として在籍することを可能とする。この場合、授業料は 2 年間分の総額を在籍期間の 3 年または 4 年に分割して支払うことになる。
- 「教職チャレンジ・サポートシステム」大学院修士課程において、学部開講の授業科目を受講し、教員免許法で定められた免許状取得に必要な所定の単位を修得することで 1 種または 2 種免許状取得が可能となり、さらに大学院において教育職員免許状の所要資格を得るための授業科目を履修し、所定の単位を修得することで専修免許状取得が可能となる。
- 大学院博士後期課程英語による特別コースの入学試験は、従来までは秋季入学のみであったが、春季入学も新たに実施した。（平成 21 年度春季入学用試験実施）
- 高等専門学校からの優秀な学生の入学を促すために、専攻科生対象の推薦入試を開始した。

- 大学院説明会等の開催、本学研究科への関心や入学意欲を高める取組みを行っている。
- 人文科学研究科では、意欲ある学部生の進学を促すために、大学院の一部の授業を学部生が履修できる早期履修制度を平成 21 年度から導入することを決定した。
- 人文科学研究科において、出願書類の卒業論文（写し）については、出願後の追加提出を認めることとした。
- 工学部では、大学から支給される R A 経費に加え、学部として、博士後期課程学生への R A 経費の補助を行っている。
- 平成 20 年度において、JICA との連携による留学生対象の新たな特別プログラムを開始した。
- 平成 20 年度から、国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラムとして、新たに「中央アジア諸国の教育文化政策スタッフ育成プログラム」を開始した。
- 平成 20 年度から、グローバル COE プログラムによる博士後期課程学生の国際公募を開始した。
- 平成 20 年度から、私費研究生の受入時期を 4 月、9 月の 2 回から 4 月、9 月、12 月の 3 回に拡大した。
- 平成 19 年度から実施している「博士課程早期修了プログラム」の実施組織を、平成 20 年度において 3 研究科から 4 研究科に拡充した。
- 平成 20 年度から、大学院学生に教育や授業の改善に結びつく「教育力」を身につけさせ、その研究能力やマネジメント能力の育成とともに未来型の大学人育成をめざすために TF 制度を開始した。
- 平成 20 年度から、博士後期課程と医学の課程におけるデュアルディグリープログラムを、また平成 21 年度から、一部の博士後期課程と修士課程における研究科間デュアルディグリープログラムを新たに開始した。
- 平成 21 年度から、海外の大学院とのデュアルディグリープログラムを開始した。
- 平成 21 年度において、平成 20 年度から実施している中国政府による「国家建設高水平大学公派研究生項目」により派遣される中国人学生の受入れ研究科を拡充した。
- 平成 21 年度から、募集要項の Web 化（試行）を開始した。
- 教育学研究科の入学者で、教職に強い意欲と関心を持つ方を対象に、大学院の教育課程の履修のかたわら、学部の教員養成カリキュラムをあわせて履修し、教育職員免許を取得できる「教育職員免許取得プログラム」を策定し、20 年度より運用を開始した。
- 工学研究科では、博士後期課程への進学促進と連動させる目的で博士前期課程早期修了制度の申し合わせを策定し、20 年度より運用を開始した。
- 農学研究科では、アドミッション・ポリシーに適合する優秀な学生を確保することを目的として、学業成績が特に優秀で、受験者が所属する学科長等が責任をもって推薦できる者に対し、学力検査（筆記試験）を課さずに面接（口述試験を含む）及びその他出願書類をもって行う推薦特別選抜試験を実施した。
- 平成 20 年 7 月から、書類審査と面接審査を重視する新たな入試方法を導入し（7 月実施）、従来の方式による入試（9 月実施）と合わせて年 2 回の入試を実施している。また、特に国際交流協定締結校等からの推薦を受けて出願する優秀な学生については、面接審査を免除することとしている。
- 平成 20 年度から、長期履修学生制度（本人の申請に基づいて審査し、標準修業年限を超える長期履修をあらかじめ認めることにより、計画的な課程の修了と学位の取得を可能にする制度）を開始した。
- 文部科学省の平成 20 年度「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育プログラム」に採択された「一社一博士創出プロジェクト」により、産学官が連携して中小・中堅企業に少なくとも 1 名以上の博士を創出する取り組みを開始した。そのために工学研究科修士課程及び博士課程に「共同研究活用型ものづくりリーダー育成コース」を設け、H20.12 に試験を実施し、社会人学生を受け入れている。
- 成績等優秀者に学業奨励資金として奨学金を給付する制度を新たに開始した。
- 平成 20 年度から、優秀な院生にとって魅力ある教育環境を実現するために、次のような博士課程院生への経済支援策を講じた。
  1. 経済的に困窮する院生の修学を支援し、教育の機会均等を実現するために、困窮度の高い院生が経済的理由により研究を断念することのないように、授業料免除者の増を図った。
  2. 優秀な私費外国人留学生に対し、東京大学での学術研究への取組みを支援するとともに諸外国からの留学生の受入促進に資するために、外国人留学生特別奨学制度の増員を図った。

3. 優秀な博士課程院生に対して学業を奨励し、大学全体の学術研究の質的レベルの向上を図るために必要な学術研究業務を委嘱する東京大学博士課程研究遂行協力制度を新設した。

- ▶ 平成 20 年度から、学部と大学院において通常の教育課程に加えて特別な教育プログラムを設け、6 年間の連続した教員養成を行うことにより高度な実践的な教育能力を有する教育を養成することを目指す「新教員養成コース」を設定した。なお、学部から大学院への進学に際しては、通常の入学試験とは異なる「特別選抜」を行う。
- ▶ 大学院博士（後期）課程に在籍する学生を RA（リサーチ・アシスタント）として雇用し、その対価を支払うことにより、年間 30 万円程度の経済的支援を行うこととした。（開始時期：平成 20 年 7 月、財源は大学運営経費）
- ▶ 平成 20 年度より博士後期課程学生への経済的支援（TRA）を開始した。優れた資質や能力を有する学生が経済的負担を心配することなく学業・研究に専念できるよう支援することを目的とし、授業料相当額を支援する制度である。平成 20 年度 4 月以降入学・進学の学生を対象に、TRA（ティーチング・リサーチ・アシスタント）として研究・教育支援業務を行ったことへの対価として授業料相当額を支払うもの。財源は運営費交付金、各部局等が獲得した外部資金。国費留学生、JSPS 特別研究員、授業料全額免除者などの授業料相当の支援を受けている者は対象外である。
- ▶ 平成 18 年度から博士後期課程の社会人学生に対して、在学年数の短縮（1 年以上での在学で終了）の制度を整備した。
- ▶ 大学院（博士前期課程及び後期課程）の 1 年次に在籍する学生に、修学及び研究生生活を支援するため、卒業生等の寄附金による大学院生修学奨学金制度の導入を平成 20 年度に検討し、平成 21 年 4 月より申請を開始している。
- ▶ 平成 20 年度から、修士課程及び博士後期課程の学生を対象に、社会の要請にあう高度職業人を輩出するため、入学直後からの修学準備支援、各種カリキュラムによる高度職業人の育成、就職・進学支援を行っている。
- ▶ 工学府では、平成 20 年度から特別教育研究経費（課題対応型）「グローバルな実務家型技術者・研究者養成教育プログラムの開発と展開」により、海外の交流協定締結大学・国際機関等から研究者（10 名程度）を招へいし、海外の先端的な研究を英語による講義で行う「グローバル科目」を 9 科目開設したほか、海外インターンシップ学生派遣（7 名）するなど、多様な授業形態を提供している。また、21 年度以降の入学者を対象に、新たに高等学校教諭専修免許状で理科と数学の 2 科目を増やすための認定を受けた。大学院全体の取組としては、学生が専攻以外の分野を系統的に学習する機会を設けるために、6 つの「副専攻プログラム」を設置した。同プログラムは、体系的教育課程、標準履修モデル、履修基準を定め、修了者には修了証を交付して学習成果を受講修了の形で成績証明書に記録することとしている。
- ▶ 30 周年記念奨学金の創設（開学 30 周年記念事業の一環として、開学 30 周年記念事業寄附金により、経済的に修学が困難で成績が優秀な学生及び家計急変により修学が困難な学生に対する奨学金制度を創設し、平成 20 年度より開始した。）
- ▶ 30 周年記念学生宿舎の設立（開学 30 周年記念事業の一環として、大学院学生等を対象とした 30 周年記念学生宿舎を建設し、平成 20 年度より学生の入居を開始した。）
- ▶ 異分野チーム編成融合型グローバルリーダー養成コースの設置（異分野間の協働型教育によって国際的に活躍でき、教育・研究力と指導力を兼ね備えた次世代を担う実践型博士の養成のため、平成 20 年度から修士・博士後期課程一貫の本コースを設置した。具体的には、修士課程では、国際的・学際融合的教育の観点から、留学生を含む異なる分野を専攻している学生による異分野研究プロジェクトチームを編成し、自然科学だけではなく社会科学を含む異分野・異文化の融合能力の涵養を図る。さらに、博士後期課程においては、異分野チーム編成による国内外研究機関への異分野融合型リサーチインターンシップ派遣と複合分野学内センターにおける異分野融合型研究プロジェクトの遂行により、グローバルニズムの学力、学識、研究力を修得する。）
- ▶ 教育公務員特例法に基づく「大学院修学休業制度」を利用して大学院に入学する現職教員に対して、授業料免除制度の導入を決定し、平成 21 年度学生募集において PR を実施した。
- ▶ 大学院の各専攻において、成績優秀者 1 名を選定し、奨学金を支給している。
- ▶ 教育学研究科教職開発専攻（スクールリーダー養成コース）で、入学試験選抜等において、優秀な成績の入学について、研究科長の推薦に基づき一般の授業料免除の予算により授業料を免除する制度を平成 20 年 4 月より新たに開始した。なお、制度導入に伴う予算措置は行わない。

- 平成 20 年度から、国際的水準に見合うコースワークを充実させ、戦略的、組織的かつ体系的に教育課程を再編するため、大学院医学系研究科博士課程において旧課程の 4 専攻を 2 専攻に改組した。また、これに併せてシラバスを学生に配布し、WEB 版シラバスの学外への公開を開始した。
- 平成 20 年度から、大学院医学系研究科博士課程において、基礎医学系分野の研究者育成を目的とし、当該分野に入学した学生のための奨学金制度を新たに開始した。(財源：委任経理金)
- 平成 20 年度から、諸外国からの大学院生の受け入れ促進策として、外国人留学生募集のポスター、ホームページ(英語版)を作成した。ポスターについては、協定校及び過去に留学生の受入れ実績のある大学に、ポスターを配布し募集を行っている。また、ホームページ(英語版)については、幅広く周知できるように、大学ホームページ、留学生センター等からアクセスができるようリンク付けを行った。
- 平成 20 年度から、修士課程看護学専攻では、民間病院に在職している看護師等を対象に、病院の中でも教育・研究指導ができる人材を養成するよう、各民間病院に訪問し大学院学生の募集を行っている。
- 平成 21 年度から、学部生を対象にリサーチマッチングを実施し、各教室の概要及び研究内容等の紹介を行い、少しでも研究に興味をもってもらい、一人でも多くの研究者の養成を行うよう努めている。また、研究者同士の懇談会を実施し、各教室を越えた研究の連携をとれるように努めている。
- 大学院に在学する学生に対し、経済的負担の軽減を図ることにより学業を奨励する制度を平成 20 年度に新たに開始した。(支援対象：医学工学総合教育部博士課程及び教育研究科修士課程学生、財源：運営費交付金)
- 外国人留学生については、博士課程において平成 19 年度から実施している現地(外国)での予備面接を、修士課程においても実施することとした。
- 平成 20 年度から、修士課程(工学系)において「国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」として、新たに 2 つの特別教育プログラムを用意して、学生の募集を開始した。
- 平成 20 年度から、修士課程及び博士課程(工学系)において「大学院教育改革支援プログラム」として、燃料電池技術研究者の基礎実学融合人材育成を目的とした、新たなプログラムを開始した。
- 学校現場の実践や開発に即戦力として貢献できる、より高度な教育専門職(スクールリーダー)の養成を目的に、岐阜県教育委員会等との連携の下に「教育学研究科教職実践開発専攻(教職大学院)を平成 20 年 4 月に設置し、現職教員 14 名を含む 22 名が入学した。
- 大学院医学系研究科において、基礎・社会医学系研究者の育成のため、平成 20 年度より基礎医学分野の入学者に入学金と 4 年間の授業料を支給する奨学金制度を開始した。
- 希望する学生に国内外のインターンシップへの参加を支援することとした。(開始時期：平成 20 年度、対象とする院生：全修士、目的：キャリアデザイン力・研究力を高める、財源：20GP)
- 創造科学技術大学院運営費に間接経費を加えて、授業料相当額までの RA 経費支援を開始した。
- 東京会場入学試験の実施(首都圏在住志願者の受け入れのため)。
- 法科大学院支援協会による寄附金を財源とした奨学金の給付。
- 教職大学院を修了した者については、教員採用試験を免除するような措置等を、大学として要請を行い、学部直進者の入学確保に取り組んだ。
- 大学院の改編に伴い、4 月に応募予定者を対象にこれまでになかった全専攻の説明会を開催し、専攻毎の研究内容等の説明を行った。また、他大学の優秀な学生を確保するため新聞にも掲載した。
- 高等専門学校専攻科修了見込み者を対象に新たに「高等専門学校専攻科修了生特別推薦入学」を実施
- 医学系研究科において、平成 20 年度研究拠点形成費等補助金(プログラム名称：国際推薦制度による留学生教育の実質化)により外国の交流協定校から博士課程正規学生として留学生を受け入れるために平成 20 年 10 月から準備を行った結果、翌 21 年 4 月には 3 名の留学生が入学した。なお、このプログラムは 2 年 6 ヶ月と短期間であるが、本研究科では予算措置終了後も引き続き受け入れのための活動を継続する予定である。また、秋季入学についても平成 21 年 10 月から実施することとなり受入を予定している。
- 平成 20 年度入試から、外国人留学生の入試成績優秀者に対する授業料免除制度を設けて、入学者の確保を強化。
- 学院説明会を積極的に行うとともに、本学入試情報ホームページに研究科案内(デジタルパンフレット)を 2009 年度版に更新した。



- 獲得したグローバル COE など競争的資金を活用し、博士後期課程学生への経済的支援を実施することとした。この措置は、博士後期課程進学に伴う経済的負担を懸念することなく勉学に専念できるようにし、優れた研究者を育成する目的からも必要であるとし、教授会で承認されたものである。その概要は以下のとおり。
  1. 博士後期課程学生（原則として協力講座所属学生を除く D1～D4）を対象。D5 以上および協力講座所属学生は各専攻で調整。
  2. 支援額は月額 5 万円以上（授業料相当額：年間 60 万円以上）。
  3. 対象学生は、TA、RA として雇用。

各協力講座等においても、所属博士後期課程学生への経済的支援が実施または検討されている。
- 平成 20 年 10 月より、グローバル COE プログラム「地球温暖化時代のエネルギー科学拠点・CO2 ゼロエミッションをめざして」を推進しており、2100 年までに、化石燃料に依存しない CO2 ゼロエミッションエネルギーシステムに到達するシナリオの実現に向けた技術の創出・政策提言を行う教育者・研究者・政策立案者を育成する国際的教育研究拠点形成を目的としている。その中心課題である教育については、「GCOE 教育ユニット」を設置し、博士後期課程学生を選抜し、人材育成を行うとともに、勉学研究支援、経済支援を行っている。
- 科学技術振興調整費採択プログラム「環境マネジメント人材育成国際拠点」における教育プログラムとして博士後期課程学生を対象に、複雑で多岐にわたる地球および地域的環境問題の解決に取り組む国際的環境リーダーの育成を目的とし、文理を融合した環境マネジメントに関する学理と技法を習得しつつ、都市への人口集中や経済発展による環境破壊、都市と農村の格差問題、生態環境保全、貧困削減、地域防災、都市環境や衛生などアジア地域が直面する諸課題の解決と、地域に適した脱温暖化社会の設計、資源循環、環境管理政策に貢献できる環境リーダーを育成することを目的としている。
- 平成 20 年度より、従来の教育プログラムに加え、修士課程入学と同時に博士学位取得をめざす人を対象に、修士課程と博士後期課程を連携する博士課程前後期連携教育プログラムを創設した。このプログラムにより、博士課程前後期 5 年を見通した履修・研究計画をデザインすることができ、計画的に博士学位取得を目指すことができるようになった。
- 平成 20 年度 10 月入試より、国際的に通用する実務・実践能力を有した学生を選抜するため、博士前期課程の選抜試験で活用してきた TOEIC または TOEFL を TOEIC に統一するとともに、平成 19 年度は 8 専攻で実施してきた秋季入試を、9 専攻で実施し受験の機会の拡充を図った。
- 平成 20 年度 10 月より、大学院工芸科学研究科国際科学技術コース（研究科内の特別プログラム。博士前期課程 2 年と博士後期課程 2 年の計 4 年間で修了することを原則とする秋季入学プログラムであり、授業、研究指導は全て英語によるものである。）に、「大学推薦による国費留学生」の優先配置枠を設けた。
- 平成 20 年度 4 月 1 日より、大学院工芸科学研究科博士後期課程に、2 年間で博士の学位を取得することができる「社会人コース」を設置し、さらに、大学院工芸科学研究科博士前期課程及び博士後期課程に、社会人特別選抜で入学した学生を対象とした、在職機関での（または社会人としての）専門的または専攻に関する職務を単位認定する科目を開講した。
- 高等司法研究科、人間科学研究科及び法学研究科において平成 19 年度より継続して実施している「再チャレンジ支援プログラム」における支援の一つとして、当該研究科に在籍する社会人学生及び平成 20 年度の社会人入学者に対し、勉学に専念できるよう経済上の支援（授業料減免）を行っている。
- 学部の最高年次に在学する者又は 3 年次在学者（修学年限が 6 年の学部については、5 年次在学者）が大学院科目等履修生になることを可能にし、当該科目の授業料を免除するとともに、優秀な学部生が大学院入学後に必要な単位を学部段階で習得して、博士前期課程入学後には、1 年間で修士号を取得できる制度を構築した。
- 医学系研究科では、博士課程優秀者に、海外留学渡航費の助成制度を開始した。財源は同研究科の国際交流基金。
- 平成 20 年度以降博士後期課程に入学した学生を対象として、出産、育児、介護等を行う必要があると認められた者について、標準修業年限を超えて、最長 5 年間にわたり計画的に教育課程を履修することのできる長期履修制度を制定した。
- 基礎工学研究科では、優秀な留学生を受け入れる取組みとして、英語だけで大学院の課程修了要件を満たすことのできる英語カリキュラムを編成した「英語特別コース」を実施しており、平成 20 年度から講義数を大幅に拡充した（20 年度開設科目 66）また、外務省支援による「JICA 長期課題特別研修員（留学生）派遣プ

プログラム」(博士前期課程)に採択され、平成21年度からの留学生受入れのため募集を行なった。さらに、優秀な大学院学生の研究教育活動を支援する取組みとして、博士後期課程の学生を対象として、部局独自の財源を活用した「シグマRA」を、平成18年度より実施しており、平成20年度より支給額を授業料相当に倍増し、経済的支援を行った。

- ▶ 平成20年度から、修士課程、専門職学位課程(教職大学院)で学ぶ現職教員学生を対象に、研究奨学金を支給する制度を創設した。
- ▶ 平成20年度にグローバルCOEプログラム(医学系分野)が採択され、プログラムの特徴及び内容等をホームページを通じて公開している。このプログラムについては、公募により優秀な学生を採択し、RAに採用するとともに、リサーチグラントを支給している。また、平成19年度より採択されたグローバルCOEプログラム(生命科学分野)及びがんプロフェッショナル養成プラン(6大学連携)については、平成21年度大学院学生募集要項にもプログラムの案内文書を同封し、広く通知を行った。
- ▶ 平成21年度より、工学研究科博士前期課程から博士後期課程への内部進学者についての優秀学生若干名を海外の研究機関に派遣する[工学研究科プレミアム・プログラム]を実施している。
- ▶ 博士課程後期課程の大学院生を積極的にリサーチ・アシスタント(RA)として雇用している。また、後期課程入学者を支援するSRA制度も設けている。
- ▶ 平成20年度入試から、筆記試験だけではその能力を十分に見出すことが難しいと考え、大学における研究成果、指導教員に見出された潜在的研究能力等を審査する推薦入試制度を導入するなどの工夫を施した。
- ▶ 平成20年度から、学士課程の2・3年生の学業優秀者を表彰する制度を設け、表彰式の際に、推薦入試制度を中心とした大学院進学及びそれを前提とした早期卒業制度について説明することとしており、大学院進学希望者の増加が期待される。
- ▶ 平成20年4月に研究科ホームページを刷新し、提供する情報量の増大、よりわかりやすい構成(階層の整理)、利用者別メニューの設定など、本研究科の教育研究の特徴を広く発信し、より良く理解してもらえるよう努めている。
- ▶ リカレント教育プログラムの導入(対象:前期課程(社会人コース) 内容:社会人コースに設けられた、経済学の各分野における、より高度な知識を有する人材を育成するプログラムのひとつである。本プログラムは、経済学的な要素を持った政策形成のプロフェッショナルを養成することを目的としている。特徴:就労しながら修了できるよう、主に土曜日(一部平日夜間)開講を原則としている。なお、コース修了者には修士(経済学)と併せて、リカレント教育プログラム修了証書を授与する。)
- ▶ 法経専攻で推薦選抜の導入(21年度募集分から、試験実施日平成20年7月26日)
- ▶ 成績優秀者に対し、入学科及び授業料特別免除制度を新設(21年度からの入学生、在學生に適用、開始時期、平成20年10月10日、山陰地域枠3名程度、一般枠2名程度)
- ▶ 優秀な留学生を派遣してもらうため、INU(国際大学ネットワーク)に加盟している5つの大学との間に、ダブル・ディグリー・プログラムを創設した。
- ▶ 社会経済システム専攻博士課程後期において、10月入学制度を新たに開始した。
- ▶ 平成20年度文部科学省大学院教育改革支援プログラム(大学院GP)の採択を受けて、平成20年10月から『バイオデンティスト育成プログラム』をスタートさせ、歯学系の大学院生を中心に「研究力」、「国際力」、「社会貢献力」を有する歯科医師を育成する教育を行っている。
- ▶ 社会人学生の修学支援、国際会議発表の運賃相当額等の支援など大学院生に対する支援を開始した。
- ▶ 日弁連が行う適性試験での出願を可能とした。
- ▶ 入試会場を東京に設けることとした。東京、大阪、福岡において入試説明会を開催した。
- ▶ 米国アルゴンヌ国立研究所・先端放射光研究施設から放射光源の世界的権威である研究者を本研究施設の専任教授として採用した。その結果、放射光源研究を志望する大学院生が急増した。
- ▶ 科学技術振興調整費により、大学院博士課程学生にRA経費を支給し、進学を促した。
- ▶ 博士前期課程から博士後期課程への進学者のうち成績が優秀な者をリサーチアシスタントとして雇用し、授業料相当額の経済支援を行う制度を設けた部局がある。
- ▶ 平成21年度入学生から、大学院博士後期課程の学生を対象に、大学独自に返還義務を課さない給付型の奨

学金「徳島大学ゆめ奨学金」を創設した。成績により選考し、授業料の半額に相当する額を給付する。

- 大学院修学休業制度を利用して、本学大学院に入学した現職教員を対象にした「授業料特別免除制度」を新設した。
- 平成20年度入試から、10月入学の募集を新設した。
- 平成22年度入試から、一般選抜受験者を対象として、英語の筆記試験を止め、TOEIC又はTOEFLのスコアにより評価することにした。
- 平成22年度入試から、東京検査場を新設した。
- 世界に通用する若手研究者を育成するために、先端的なプロジェクト研究に携わる優秀な博士課程の学生が学業に専念できるよう特別に経済的支援を行うことを目的として、博士課程の学生に係る学術研究奨励金の支給制度を設け、平成20年10月より施行した。
- グローバルCOE「先端的実験と理論による地球深部物質学拠点」の人材育成計画に基づき、地球深部物質学分野で世界を先導する人材を育成するため、優秀な人材の確保を図り、質の高い多様な研究をより活発に推進することを目的として、愛媛大学大学院理工学研究科博士後期課程数理物質科学専攻（地球進化学講座）に入学する優れた学生を対象に、入学料、授業料免除等の経済的支援制度を設け、平成20年10月より施行した。
- 理工学研究科アジア防災学特別コースにおいて、優秀な留学生を確保するため、留学生の経済的負担軽減等を考慮して、本学が平成18年度にネパール国に設置したサテライトオフィスカトマンズにおいて、選抜試験を2回実施した。
- 大学院生の成績優秀者の授業料一部免除（授業料収入予定額の5.8%）について、平成21年度後期分から新たに実施することを決定した。
- 教職大学院の募集にあたって、教育委員会と連携し優秀な現職教員の推薦について協力し、また入学者選抜の学力検査において、授業能力を問う科目（プレゼンテーション）を設定する等の取り組みを行った。
- 質の高い留学生や帰国子女の受入並びに日本人学生の派遣を円滑に実施することを目的として、大学院の秋季入学枠の拡充を図った。入学枠を拡充することとした学府では、平成21年度秋入学に向け、募集要項(英語版)等の作成、ダブルディグリーや進学動向にかかる協議や説明会等を実施した。これらの支援費用は特別研究教育経費により支出した。
- グローバルCOEプログラムが目指す国際的に卓越した教育研究拠点の形成に不可欠な優秀な人材を確保するため、大学院博士（後期）課程で進学意欲を持つ学生に対する支援として、グローバルCOEプログラム奨学金の制度を設けた。大学運営経費を財源とする。
- 社会人学生の受入れを促進する文部科学省の「再チャレンジ支援経費」による社会人の特別授業料免除制度を利用した社会人の受入れ、「アジア人材資金構想」プログラムによる外国人留学生の受入れ、フランスのロレーヌ国立工科大学からのダブルディグリー学生の受入れ、大学間交流協定校からの短期外国人留学生の受入れを継続して実施した。
- 創立100周年記念事業の一環として、博士後期課程の社会人及び外国人留学生の受入れを促進するための奨学制度を検討し、来年度から実施することを決定したほか、工学府に続き、情報工学府が来年度から社会人学生を対象に長期履修制度の導入を決定した。
- 教育学研究科を改組し、従来の学校教育専攻と教科教育専攻を廃止し教職実践専攻（4コース）と教科実践専攻（4コース・8専修免許プログラム）の2つに分け、学校教育に関する理論の修得と教育実践能力の向上を目指して教育・研究を行うこととした。
- 医歯薬学総合研究科博士課程医療科学専攻、新興感染症病態制御学系専攻及び放射線医療科学専攻の学生を対象に、がん医療に携わる専門医養成のための医学・歯学がんプロフェッショナル養成コースを設置した。財源は文部科学省より大学改革推進等補助金（平成19年度～23年度）
- 国際健康開発研究科の進学説明会を、長崎、福岡、東京の3カ所で開催した。
- 全学間接経費を財源として、大学院博士課程及び博士後期課程の学生を対象にした研究奨励金制度を平成20年度半ばに創設した。支給開始は平成20年10月、20年度の受給者は全学で40名であった。この制度は、特別研究奨励学生の名を授与された本学大学院学生に対し、指導教員のもとに主体的に研究課題に取り組む機会を与え、必要な資金を研究奨励金として支給し、もって、世界で通用する研究者育成を視野に入れた若手人材の自立促進を支援することを目的としている。本制度を立ち上げたことにより、またその周知をはか



ることにより、博士課程及び博士後期課程への進学者の確保・増加を期待している。

- ▶ 博士課程全教員が全ての学生の指導・教育に積極的に参画できる体制である単一専攻制を導入し、多様化した社会のニーズに応えるために、学修課題を複数の科目を通して体系的に履修するコースワークを導入し、目的に応じて最善のコースを選択履修できるよう整備した。
- ▶ 土木環境工学専攻において、受験生の多様化に対応し受験生の拡大を実現するため、平成21年度の入学試験時より、それまで行っていた学力試験を廃止し、面接および書類審査による選抜方法を行った。
- ▶ 土木環境工学専攻において、インドネシア国家開発企画庁が行っている高等人材開発事業であるリンケージプログラムに参画するために、ガジャマダ大学およびバンドン工科大学と協定を締結し、リンケージプログラムのための入学試験を平成20年5月に実施し、10月に3名入学した。今年度は7名入学予定である。
- ▶ 平成20年度から、修士課程進学説明会と博士課程進学説明会を、同一日に引き続いて開催し、キャリアパスを明確にした。
- ▶ 修士課程入学生に対する入試成績と入学後の学業成績の相関を調査し、入学選抜方法の改善について検討した。
- ▶ 修士課程修了生に対してアンケート調査を実施し、人材育成目的と進路との適合性や履修目標・履修モデルの検討を行った。
- ▶ 大学院特別セミナーや大学院交流セミナー等を実施した。また、「国際学会参加等プログラム」により学生の学会発表や論文投稿への取組を積極的に支援することで、研究意欲の向上を組織的に図った。
- ▶ 大学院生の学会発表・論文投稿の経費を支援した。
- ▶ 平成19年度に学部新入生を対象として創設した入学試験の成績優秀者に支給する返還を要しない本学独自の奨学金制度「スタートダッシュ学資金制度」を、平成20年度から支給対象を大学院新入生まで拡大した。
- ▶ 競技力優秀な実績を持つ者を選抜するSS（スーパースチューデント）入試制度を導入することの検討を開始した。・社会人教育ニーズの高い東京都にサテライトキャンパスを設置し、修士課程の大学院生を受け入れることの検討を開始した。・大学院修了後も継続して研究が行えるよう博士研究員の受入に関する内規を整備し、共同研究を促進した。
- ▶ 20年度7月に、学部在学学生及び留学生で特に修学意識の高い学生を対象に大学院在学学生からの研究計画報告も交え、入試説明会を開催した。ポスター・募集要項も作成。（平成21年は7月15日開催）
- ▶ 教育学部附属小学校及び中学校の優れた教員の教育学研究科（修士課程）での修学を促進するため、当該校長の許可を得て教育学研究科に入学する場合には授業料を徴収しないこととするよう大学院学則を改正し、平成21年4月から実施している。
- ▶ 優秀な現職教員の大学院での修学条件をより良くするため、教育学研究科（修士課程）では平成20年度4月から長期履修制度を施行し、2年間の授業料で最長4年間の修学を認めることとした。
- ▶ 平成20年度に、医学研究科博士課程において、早期に優秀な研究者となる道を開くため、医学科4年次修了時点で大学院へ進学できる、MD-PhDコースの導入を検討した。その結果、平成21年8月末から9月初旬に募集し、平成22年度に受入を開始することを決定した。
- ▶ 平成19年度から理工学研究科（博士前期課程）機械システム工学専攻では、広く全国に優秀な学生の入学を促す目的で筆記試験を免除し口頭試問による選抜を実施している。
- ▶ 博士プログラム・5年一貫博士プログラム在学学生、入学予定者に対し、本学での修学を支援するため、平成20年10月より「GRIPS奨学生制度」を創設し、奨学金の財源としては目的積立金を充て運用している。また、学生確保のため、世界各国へのプロモーション活動を全学をあげて取り組んでいる。
- ▶ 新たに設置した学生募集担当の副学長のリーダーシップの下、学生募集体制と広報体制との統合を進め、①全国大学の学科データを活用したPR、②教育研究成果の発信を重視した大学院説明会の実施、③高専との推薦入学協定の締結、などの取組を進めた。その結果、博士前期課程（一般コース）における平成20年度の大学院説明会参加者は、前年度に比べて増加し、平成21年4月入学の志願者数についても、同様に増加した。
- ▶ 博士後期課程においても、海外からの留学生の確保と東京サテライトキャンパスでの社会人コースの充実に努めており、平成21年4月入学に係る志願者数、入学者数共に増加した。
- ▶ また、学生のキャリア目標を支援する「JAIST新教育プラン」を推進しており、その中でSD（スーパードクター）プログラム学生には給費制奨学金支援を開始した。

- 本学との間で学術交流協定を締結している外国の大学等の学生、教員または研究員を対象に、当該大学等からの推薦に基づき、博士後期課程の学生若干名を選抜する「留学生特別推薦選抜」を平成 20 年度から新たに開始した。
- 優秀で意欲のある私費留学生を支援するため、本学支援財団の寄附金、競争的資金及び運営費交付金（特別教育研究経費）を活用し、渡航費の支給、R Aとしての雇用、入学料及び授業料の支援を行う本学独自の外国人留学生特別支援制度を平成 20 年度に新たに構築した。

#### 【公立】

- 博士課程前期 2 年課程及び後期 3 年課程ともに、社会人特別選抜における出願資格を要件緩和した。（研究者等として 2 年以上の社会経験を有する者→2 年以上の社会的経験を有する者）
- 平成 18 年度に制定された大学院学生特待生制度の制度改定を行い、特待生に選考される者の総数を増加させた。
- TOEFL・ITP テスト受験機会の提供（受験料を無料としている。）
- 「アジア人財資金構想」の高度専門留学生育成事業の採択を受け、日本企業への就職を希望する国費外国人留学生の受入を開始した。
- 医療の高度化・学術化の傾向を踏まえ、医学以外の専門分野を学んだ多様な知識や発想を持つ人々に集中的に医科学を教授するとともに、専門的な知識を統合させ、医学・医療に関連した多様な分野で活躍できる研究者・教育者と高度な専門職として活躍できる人材を育成するために、大学院医学研究科に修士課程である医科学専攻を開設した。
- 博士前期課程の一専攻において、平成 20 年 7 月実施の入学試験から、従来本学独自に出題していた英語について、TOEIC、TOEFL の技能検定試験の成績を利用し、優秀な学生の確保に努めている。
- 時間に制約のある社会人の方なども、ライフスタイルに合わせて計画的に学修し、学位を取得することができるよう「A I I T 単位バンク制度」を設けた。「A I I T 単位バンク制度」とは科目等履修生として修得した単位を蓄積し、正規学生として入学した際に、正規学生の単位として認定を受けることができる制度である。
- 学生のキャリアアップにかかる費用（学費：入学料・授業料）を、提携金融機関が立替を行い、返済は修了後（最短修業年限）からスタートする奨学金を設けた。
- 大学院に在籍する学業成績の優秀な学生に対して、研究に専念できる環境を提供し、研究奨励のために支給する給付型の奨学金制度の導入
- 国内外の優秀な学生を確保するため、大学院博士後期課程（経営学専攻）への 10 月入学制度を導入した。
- 例年 6 月に開催していた大学院説明会を、TOEIC の受験機会を増やし、ひいては受験者数増を期待して、5 月に開催することとした。また、3 月にも大学院説明会を行うこととした。
- 学生がより大学院を志望しやすい環境を整えるため、博士後期課程の 2 次募集の実施について、年度当初にあらかじめ実施を決定し周知広報するよう改めた。（平成 22 年度入試から適用） また、試験日程、出題科目、試験時間、配点等について、専攻間で可能なかぎり統一を図り、より学生にわかりやすいものに改めた。（平成 22 年度入試から適用）
- 平成 20 年度に大学院博士前期課程の一部について、本学学部から研究科へ進学する学生のうち成績優秀者に対して奨学金を交付する制度を開始した。
- 学生に対する経済的援助を目的にいただいた寄附金を財源に、学業成績が優秀であり、性行が良好な医学研究科及び看護学研究科の学生各数名に対して、奨学金を与える制度をつくり、開始した。
- 平成 19 年度に派遣社会人特別選抜を対象とした社会人の派遣について、市の商工会議所に依頼した。また、学部と院の入試日程を掲載したポスターを、平成 19 年度より作製し、効果的な志願者獲得のための取組みを行っている。
- 修士課程及び博士前期課程において、平成 21 年度入学者からを対象に、厚生労働省から雇用保険法に規定する「教育訓練給付金制度」の講座指定を受けた。また、平成 22 年度入学者からは、長期履修制度を導入することとしており、より学びやすい環境づくりに努めている。

- 社会人の修学を支援するため、職業を有している等の事情により、標準修学年限を超えて一定の期間にわたり、計画的に教育課程を履修し、課程を修了することを希望する場合に、その計画的な履修を認める「長期履修学生制度」を導入した。

#### 【私立】

- 平成 20 年 4 月より「教育訓練給付金」制度が適用された。
- 平成 20 年度より以下に該当する入学生に対し、入学金減免制度を実施している。(入学金(23 万円)の 1/2 相当額を減免。申請資格～①親が本学の同窓会に属している者、②入学時において、兄弟姉妹が本学に在籍している者)
- 大学院修士課程において、平成 18 年度以降、学内選考(推薦)入学制度を実施している。これは、本学学部卒業見込者のうち成績が優秀な者を対象として、若干名の入学者確保を目的とする推薦入学制度であるが、本制度による入学者の授業料の額は、入学後 2 年間にわたり 3 分の 1 が減免される。また、本学学部卒業生が本学大学院に入学する場合は、入学金を徴収しない。
- 県社会保険労務士会と提携し、会員の社会保険労務士の大学院への入学を推進している。
- 人物及び学業が優良な学生を対象に授業を免除する特待生制度や本学独自の奨学金制度を設けている。
- 大学院整備検討の W.G を設置し、大学院が抱える諸問題を洗い出した。大学院学生の確保に向けて、部分的経済支援、広報用パンフレットの作成を行うとともに、大学院充実アクションプランを作成した。
- 昼夜開講制の実施。平成 20 年度から大学院の定員充足及び活性化を図るため、フレキシブルな教育・研究体制を整え、社会人にも門戸を広げた。これにより、初期臨床研修修了者、企業に勤務する社会人技術者、教育者、研究者等の優れた社会人の入学が可能となった。
- 学部修士 5 年一貫プログラムを平成 20 年度の 3 年生より適用し、GPA が上位 10% までの学生の中から大学院進学を希望する学生に対し選考試験を実施した。2 名が平成 21 年 4 月より大学院の講義の受講を開始している。
- 従来の成績優秀者に対する奨学金とは別に、入学者全員に 20 万円の奨学金を支給した。
- 入学選抜試験を前期・後期の 2 回実施し入学機会を増やした。
- 平成 20 年度より、修士課程特別奨学生制度を開始した。大学院の入学試験および学部成績が極めて優秀な者(本学出身者かそれ以外かを問わず)を対象とし、入学金および授業料の全額を免除する。
- 平成 20 年度より、本学学部出身の優秀な学生を確保するために心身健康科学専攻において修士課程・博士課程ともに学内推薦を開始した。
- 卒業後、本学大学院に入学することを強く希望する学生で成績が極めて優秀である学部 3 年次学生に対し、大学院授業科目の履修を認め修了年限を短縮できる制度を新たに開始した。
- 入試出願書類作成の準備期間を確保し、より出願しやすくするため、日本語教育学専攻、比較文明文化専攻の博士前期課程 I 期入試の日程を 9 月から 10 月とし、3 専攻同日に実施した。また、学内推薦選抜の積極的な活用を推進した。
- 教員一人当たりの指導の学生の上限を設定し、修士課程 1 年次の 4 月より研究指導が開始できる体制を整えた。
- 専門に応じた履修モデルを示し、特に社会人学生を考慮し、一部土曜日の開講を実施した。履修モデルはパンフレット、ホームページ等で示し、受験生にも周知した。
- 本学助手が修士課程に進学する場合は奨学金を給付し、博士課程に進学する場合は給与を満額支給することとした。
- 経済学研究科入学試験において、ERE 方式を導入した。(ERE(経済学検定試験)「ERE ミクロ・マクロ」の成績が B+ 以上の者を対象とし、その成績・面接試験・出身学校の学業成績及び研究計画書によって選考を行う。)
- 平成 20 年度新たにではないが、大学院入学者が職業を有している等の事情により、就学が困難な場合、標準就業年限分の学費納入で標準就業年限を越えた一定期間に、計画的な教育課程の履修を認める「長期履修学生制度」を導入している。(看護学研究科 M、D、医療系研究科 M、D、薬学研究科 D)

- 大学院博士後期課程の正規課程に在籍し、学業人物ともに優れた者に対し奨学金を与える制度について、平成 20 年度より修士課程にも枠を広げた。
- 経済学研究科および法学研究科双方の専門に関心をもつ修士課程学生を対象に、ジョイントディグリー制度が設けられ、平成 20 年度から双方の研究科において、ジョイントディグリー取得希望者を対象とした入学試験がスタートした。
- 平成 20 年度から、経済学部の教育補助を主として担当する博士課程学生に対し、月額 93,000 円（平成 20 年度の算定基準による）年額で一人あたり約 111 万円の給与を支給する「奨励研究員制度」を導入した。学費相当額（入学金を除いて年間約 50 万円）全額をカバーした上で、さらに 1 ヶ月あたり約 5 万円の収入を得られるようにし、博士課程学生が勉学、研究に専念できる経済環境を用意する。
- 平成 20 年度から博士課程の学生を対象として、学費の軽減を目的に、上限 60 万円の奨学金を給付する制度を開始した。1、2 年生は申請者全員に支給し、3、4 年生は業績による評価を行い選考する。
- これまでの学業成績および入試の成績が優秀な修士学生に対し、最高で学費の半額を給付するという特別奨学金を導入した（ただし、平成 20 年度、21 年度に限る）。
- これまでの学業成績および入試の成績が優秀な私費留学生（修士課程）に対し、学納金相当額と月 20 万円の生活費を給付する特別国際奨学金を導入した（ただし、平成 20 年度、21 年度に限る）。
- 平成 20 年度より博士後期課程研究奨励金規程の検討を始め、平成 21 年度より施行し、学費半額免除した。
- 平成 22 年度からの改組（届出受理済）にあたり、入試を書類選考と面接試験のみとし、大学院新入生給付奨学金を新設した。
- 優秀な学生が推薦入試を受験しやすいように、修士課程推薦入試の検定料を 35,000 円から 15,000 円に引き下げた。
- 大学院を目指す臨床研修医に対して経済的負担を軽減するため入学金を 50%減免し、また年度末迄、進路不確定な研修医を救済するために年間 3 回の大学院入学試験を実施し、研究力旺盛な若手研究者の利便を図った。
- 優秀な若手研究者育成を支援するために、博士後期課程の学生を対象に、国内外での学会発表の資金を助成する奨学金制度を設けることとした。
- 従来より優秀な大学院生を育成するための学費支援を目的として給付型奨励金制度を運用してきたが、新たに、平成 21 年度から提携金融機関との教育ローン制度を充実させていくことに伴い、奨学金による利子補給制度を創設した。
- 文学研究科では、優秀な学部生が大学院の授業を科目等履修できる制度を導入し、大学院入学後に取得した単位を 8 単位まで認めることにした。同時に、その制度を利用し 1 年間の大学院在籍で修士号を取得することが可能となった。
- 修士課程において、経済学研究科と法学研究科で優秀な学生が、学部 4 年次から授業を学べ、大学院入学後、最短で修士課程を 1 年で修了することを可能とする制度の導入を決定した。
- 平成 20 年度入試より、多様化する社会人のニーズに対応するため、学士取得を目指す社会人を対象にした入試制度で、修了に向けた弾力的なプログラム（長期履修制度：2～4 年）を提供する。
- 平成 21 年度入試より、全研究科において「スカラシップ入試」を導入した。これは、教育、福祉・心理臨床、文化振興関連の各分野における専門従事者を対象にした入試制度で、入学年度の授業料を免除とするほか、審査により最長で修士課程修了時まで免除期間の延長が可能となる。
- 実務経験のある中高年シニアを対象に口頭試問により選抜する制度を新たに開始した。
- 博士課程を対象にオープンキャンパスを実施。
- 博士課程の学生に対し、一律 40 万円の奨学金を付与している。大学院の学生に対し、学修奨励制度を設け発表等の資金援助を行っている。
- 医学研究科博士課程に在学し、定期的に診療に従事する大学院生に対し奨学金を支給する制度を新たに開始した。
- 理工学研究科において学部 3 年終了時に成績優秀な者に対して、大学院受験資格を与える飛び級制度を設けている。文系の研究科において優秀な学生を確保する目的から、入学金、施設拡充費、授業料の減額を実施

した。

- 平成 20 年度より、以前は本学看護学部生のみであったが、成績優秀かつ優れた研究論文を行った者に対し、奨励金・記念品・賞状を与える奨励賞を開始した。
- 学部卒業時に優秀な成績を納めた者に対し入学後、1 年次授業料の全部または一部を免除する。また、1 年次の成績優秀者に対して、2 年次の授業料の一部を免除する制度を設けた。
- 博士前期課程への進学が決まっている学部 4 年生が大学院の研究基礎科目を履修し、入学後に単位認定を行う制度を導入した。登録料・履修料については免除しており、学生の負担はない。
- 学部・修士 5 年一貫プログラム（平成 21 年度より現代経営学部の優秀な学生を対象として、学部 4 年次に大学院の授業科目を先行して履修し、大学院入学後 1 年間で修士課程を修了することが可能となる「学部・修士 5 年一貫プログラム」の導入にともない、平成 20 年度より、対象となる学生の募集を開始した。）
- 平成 21 年度より入学金を免除し、授業料を大幅に減額するための諸手続を行った。また、平成 21 年度から昼夜開講制大学院を設置するにあたっての様々な制度改革とともに、その内外への広報活動を行った。
- 大学院生募集開始前に、臨床研修歯科医および学部 6 年生に対し、全ての専攻主科目担当者による説明会を開催し、各科目の大学院教育の特徴について説明している。また、年度ごとに学部と同様に大学院シラバスを作製し、全ての講義、実習予定を明示している。
- 平成 21 年度から、全大学院生の初年度納入金を 20 万円減額することにより、多くの志願者を募り、優秀な大学院生の獲得を目指している。
- 平成 20 年度入学者試験より、社会人入学制度の枠を広げ、教職・専門職等経験者の学力検査について科目試験免除とする措置を講じ、現在活躍中の教育・研究者に大学院進学の道を開く制度を開始した。平成 21 年度入学者試験より、従来社会人入試に限られていた長期履修学生制度を、教職資格取得希望者にも枠を広げ、十分な学習・研究期間を確保するための制度を開始した。
- 大学院への入学者を増やすために経済的負担を軽減する方策として、内部進学者の入学金免除の制度を新たに進めている。
- 優秀な卒業研究に対し、それを事業化することにあたって、大学として出資をする制度を新設した。
- 在学中に大学院進学希望者に対して学内説明会を行ない、対象者については、選抜試験（学内選考）により優秀者を選出し、学部長からの推薦を受けて、大学院が受け入れるシステムがある。
- 飛び級（早期卒業）制度を利用した大学院入学制度を、これまで実施していた研究科に加え、新たに開始した。
- 平成 21 年度より、学費の一部改訂を実施するための学則の変更を行った（自校扱いの定義を広くし、入学金の支払いを免除する入学者を増やした）。
- 平成 20 年度に「大学院進学奨励学生制度」を設けた。3 年次に志願者の中から選考された学生が、4 年次に学部の授業のほかに大学院の授業を履修し、4 年次終了時にいくつかの条件を満たせば大学院入試における筆記試験が免除される。大学院入学後、「早期修了制度」を利用し、条件を満たすことにより、学部 4 年間と大学院 1 年間の計 5 年間で「学士」と「修士」の学位を取得することを可能としている。
- 大学院を拡張し大学全体の活性化を図ることを目的に平成 20 年度より、入学金を除く学納金を減額した。また、学内進学者及び海外学術交流提携校等の卒業生に対しては入学金を免除している。
- 平成 20 年度から「文学研究科オープンキャンパス」を始めた。文学研究科の各専攻の授業を一部公開し、専攻により、説明会も実施。
- 平成 20 年度の学部 4 年次生から、学部で修得した大学院の単位（学部の単位にはならない）を進学後認定する制度を始めた。
- 平成 20 年度から従来行っていた入学試験筆記試験免除制度の対象範囲を在学学生から既卒者まで拡大した。
- すでに提携関係にある海外の大学を定期的に教育ならびに研究に関する協力関係に関する協議を実施し、優秀な外国人学生の確保を行った。
- 平成 20 年度の学生募集において、公認会計士、税理士、企業・団体の経理・財務業務従事者等への学費減免措置を実施。
- 社会人大学院入試を設けた。（薬学部では、臨床薬学コースに社会人を受け入れる入試制度を設置していたが、



平成 20 年度に薬学コースにも社会人を受け入れられる制度を設けた。)

- 特待生制度：平成 19 年度に導入をはじめたものを、さらに制度として整備し、平成 20 年度から正式な運用を開始した。学業、人物ともに特に優秀な者（入学試験の成績優秀者）に対し、学費の一部を免除することにより、奨学奨励およびリハビリテーション分野での有為な人材の育成に資することを目的としている。
- ティーチングアシスタント：平成 19 年度に規程を制定し、平成 20 年度から運用を開始した。院 2 年次以降学生を対象とし、教育の充実と研究活動の活性化を図ることを目的としている。
- 長期履修制度：平成 19 年度に制定し平成 20 年度から運用を開始した。職業を有している等の事情により、定められた修業年限では大学院の教育課程の履修が困難な者に限り、標準修業年限 2 年間を超え、3 年間で修学することを目的としている。
- 平成 20 年度に大学院教育体制の改革を行い、体系的に高度専門領域を学ぶ新しい教育プログラムを構築した。
- 優秀な学生を確保するために、学内奨学生入試として大学院専門職学位課程の前期入試と兼ねて実施した。
- 大学院医学研究科の学納金について、従来授業料及び実験実習費を徴収していたが、これを授業料のみの徴収に改め、在学時の経済的負担の軽減を図った。（平成 20 年 4 月以降の在学者全員を対象として実施した。）
- 秋季入学について検討を開始し、平成 21 年度入学生から受入を開始することとした。また、推薦入学者の学費減免について検討し、平成 21 年度推薦入学者から授業料を減免することとした。
- 平成 20 年度より、経済学研究科に総合政策学専攻を新たに設置した。同専攻においては、昼夜開講制を採用するとともに、一般入試や留学生入試の他に社会人入試を実施し、ビジネス戦略やマーケティング活動を担う企業の中核人材を受入れる体制を整備した。
- 長期履修制度の導入
- 大学院に在学する外国人留学生を対象に審査選考のうえ、奨学金を給付する制度を開始した。（平成 20 年度入学外国人留学生より適用）
- 大学院生確保のため、例年開催している体験 MBA（説明会）に人材コンサルタントなどを招聘し、求人市場の動向や MBA ホルダーの市場価値などについての講演会を行った。
- 社会人を対象とした、厚生労働省認定の教育訓練給付金の指定講座を設けた。
- 大学院全体に専門分野の研究の充実を図るため、大学院博士前期課程及び博士後期課程への入学後、大学院学生全員に奨学金を与える制度を新たに開始した。ただし、博士前期課程の実務経験のある標準修業年限を 1 年とする課程の大学院学生を除く。
- 平成 20 年 9 月の入試から、マネジメント研究科と法学研究科との連携により税理士資格取得を支援する「ジョイント・プログラム（税務エキスパート）」の募集を開始した。入試において特に優秀な成績を収めた者を対象とするこのプログラムでは、最短 3 年間で税務の専門家としての素養を身につけて両研究科の学位を取得するとともに、税理士試験 3 科目（会計学 1 科目・税法 2 科目）の免除を国税審議会に申請することが可能となる。
- すでに社会で活躍している学問的向上心を持った社会人を対象とし、通常の 2 年で課程を修了するコース以外に 3 年または 4 年の履修によって、仕事と研究を両立し教育課程を修了することができる長期履修制度を平成 20 年度に検討し、平成 21 年度入学生（マネジメント研究科、経済学研究科（通信教育課程））より適応を開始した。
- 学内特別推薦入学試験：本学の学部における成績優秀者に対する学内推薦制度で、平成 20 年度より導入。対象は本学部卒業見込の者で、成績が極めて優秀と認められた者とし、面接試験と書類審査により選考する。
- 学部生履修制度：大学の 4 年次段階で大学院の決められた科目を履修した学部生が、本学大学院入学後にその単位の取得が認められる制度で平成 20 年度より導入している。これにより大学院在学 1 年間での修士号取得を可能とする。
- 大学院学生の確保に関して平成 20 年度より学部推薦制度を導入している。人物・成績優秀で研究科が特に認めた者については、学科試験の一部を免除している。
- 司法研究科では法学未修者について、平成 21 年度入学試験（平成 20 年度に実施）から、3 年を超える社会経験を有する者を対象とした面接試験による選抜方式を取り入れた。
- 法学部卒業年次生のうち、学内推薦入試に出願予定の者又は既に合格している者で NPO・地方行政コースを

希望するものに対し最大 10 単位まで大学院科目の履修を認める制度を開始。入学後に NPO・地方行政コースに登録した場合、この単位を修了要件として認定し、修了要件を満たせば 1 年で修了することも可能。

- 法科大学院において、法学既修者認定試験の改善。試験を前期試験の際に実施し、合格者には、法律基本科目群 16 科目 26 単位を一括認定し既修者が学修計画をたてやすいよう改善した。法科大学院において給付奨学金対象者を拡充。
- より良い研究環境整備と目的として学生教育研究災害、傷害保険に全員加入し、その費用は全額本学が負担した。
- 従来、入学時の選抜により修士課程の 2 年間与えていた奨学制度を改め、1 年ごとの選抜とし、1 年次での研究活動を奨励することとした。
- 専門職学位課程知的財産研究科対象の特待奨学金、学内一般奨学金を工学研究科・情報科学研究科に加え、平成 20 年 4 月に新設した。特待奨学金は年間授業料の全学相当額を、一般奨学金は年間授業料の半額相当を支給している。
- 平成 20 年度から、本学理工系学部の一部において、本学大学院理工学研究科への進学を希望するきわめて成績優秀な学生を対象に早期卒業を認める制度を導入した。
- 企業との連携を強化し、優秀な人材を確保するため、経営学研究科の日中連携ビジネスコースでは「指定企業推薦」制度により入学した大学院生を対象に奨学金を給付する制度を創設した。
- 修士課程において AO 入試を実施した。
- 自然科学研究科の修士課程及び社会科学研究科経営学専攻の博士後期課程において、募集区分に社会人を追加。
- 人文科学研究科人間科学専攻及び自然科学研究科において、外国人留学生を対象とした入学試験を導入。
- 主に社会人を対象に修士論文に代わり課題研究に取り組むことにより修了できるように学則を変更した。
- 経済情報研究科及び法学研究科において、社会人が勤務終了後に履修しやすいよう駅前サテライトで開講する夜間授業を増加した。
- 大学院に対する理解と関心を深めてもらい、さらに大学院への進学意欲をより高めてもらうために年 1 回秋期入学試験前に開催していた大学院オープンキャンパスウィーク（大学院講義自由見学、大学院全体ガイダンス、各研究科（専攻）別ガイダンス及び大学院棟見学等を実施）を、平成 20 年度から春期入試前にも開催し年 2 回開催することにした。
- 社会人の大学院への進学の門戸を更に拡大するため、春期入試のみに実施していた社会人入試を、平成 20 年度から秋期入試にも実施し年 2 回開催することとした。
- 平成 20 年度から本学大学院研究科のうち、法学・経営学・文学（英文学専攻）、経済学、人間科学の各研究科（専攻）の博士前期課程（修士課程）が厚生労働省が指定する教育訓練給付制度の指定講座となった。
- 大学院工学研究科では、20 年 4 月 1 日付けで大学院各専攻の基礎となる学科において、大学院進学希望者のうち卒業見込み者で 3 年次までの成績が特に優秀と認められる者に対して、大学院の授業科目の早期履修制度を実施した。早期履修した科目（10 単位）は、大学院入学後、大学院の修了要件単位として認定申請があった場合のみ認めることができる。

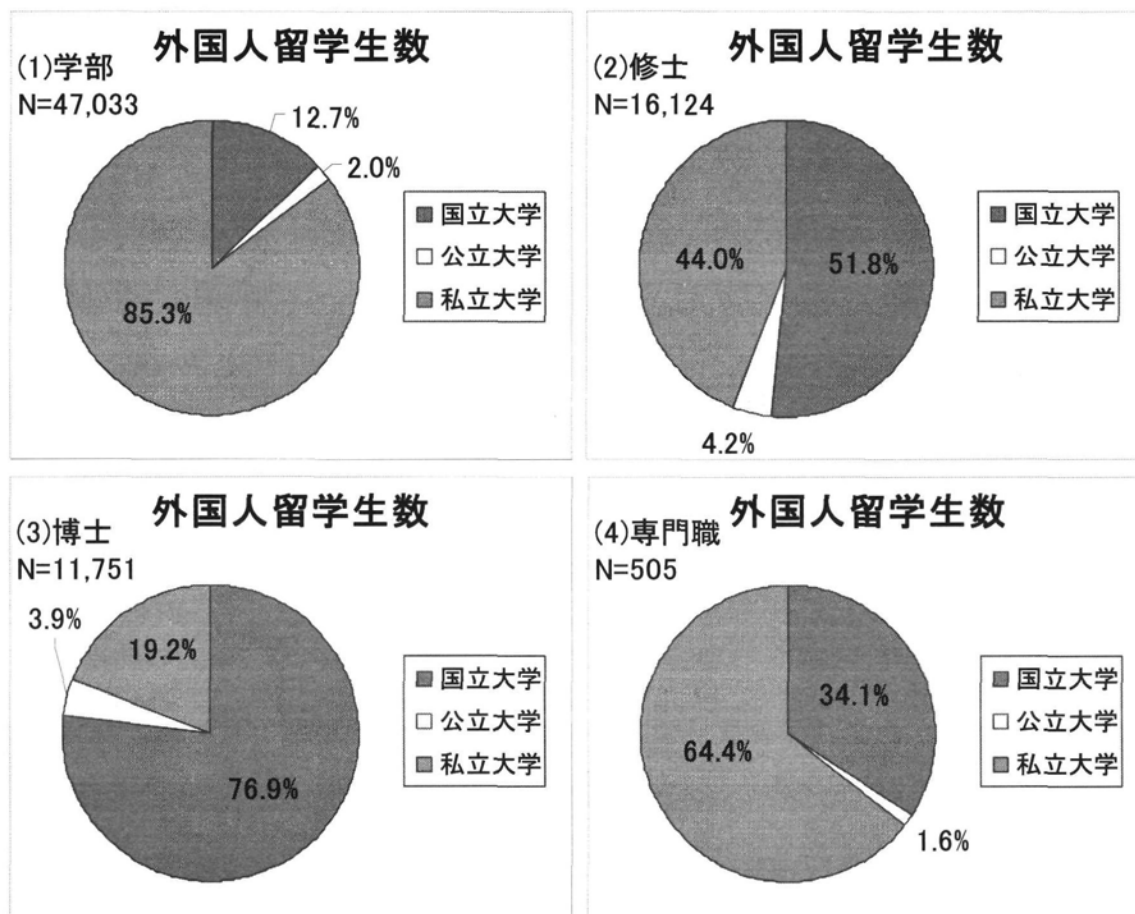
#### （参考）教育訓練給付制度

働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図るため、労働者が自ら費用を負担して、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一定割合に相当する額を支給する雇用保険の給付制度。（厚生労働省ホームページより）

### 3-11 外国人留学生

回答大学における 2008 年 5 月 1 日現在の外国人留学生の構成は、学部では私立大学が約 8 割強を占めているが、修士課程になると私立大学の割合は 4 割と小さくなり、一方で国立大学が約 5 割を超え私立大学が約 4 割となる。博士課程になると国立大学の割合がさらに大きくなり約 8 割を占める。専門職学位課程では私立大学が 6 割強を占める。【図表25】

【図表25】 外国人留学生数 2008.5.1 現在



(注) 1. 平成 20 年度学校基本調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 公立大学及び私立大学割合については、全数回答ではないため参考値である。



### 3-12 研究費の状況

#### 3-12-1 内部使用研究費

回答大学の2008年度における内部使用研究費の内訳は人件費が6~7割を占め、その他は、原材料費と有形固定資産の購入費がそれぞれ1割程度を占める。人件費の占める割合は私立大学で他より低い。【図表26】

国立大学を規模や分野などでグループに分け、内部使用研究費に占める人件費の割合をみると、文科系大学と教育大学では約8割、大規模大学と理工系大学では約5割である。【図表27】

また、国立大学について内部使用研究費に占める有形固定資産の購入費の割合をみると、理工系大学で最も高く、次いで大学院大学や大規模大学で高い。文科系大学や医科系で低い。【図表28】

(注) 1. 割合については、全数回答ではないため参考値である。

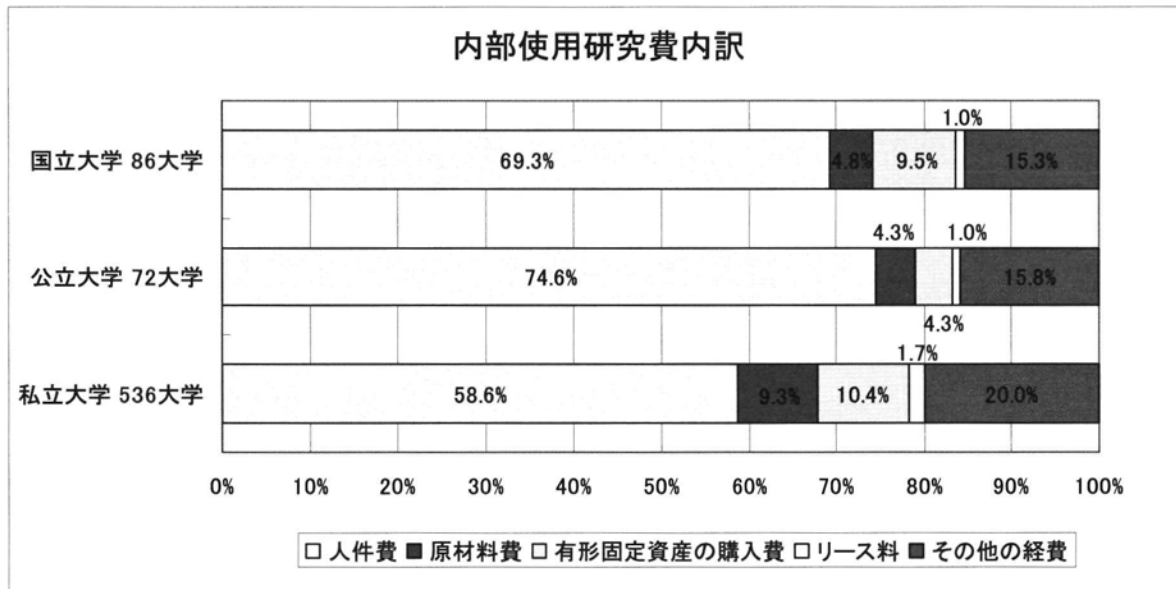
2. 国立大学のグループは、「国立大学法人の財務分析上の分類」(文部科学省「国立大学法人等の平成20事業年度財務諸表の概要」)により、下記の8グループに分けた。

A 学生収容定員1万人以上、学部等数概ね10学部以上の国立大学法人(学群、学類制などの場合は、学生収容定員のみ)	【大規模大学】	13 大学
B 医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文科系学生数の概ね2倍を上回る国立大学法人	【理工系大学】	13 大学
C 医科系学部を有さず、学生収容定員に占める文科系学生数が理工系学生数の概ね2倍を上回る国立大学法人	【文科系大学】	7 大学
D 医科系学部のみで構成される国立大学法人	【医科系大学】	4 大学
E 教育系学部のみで構成される国立大学法人	【教育系大学】	11 大学
F 大学院のみで構成される国立大学法人	【大学院大学】	4 大学
G 医科系学部その他の学部で構成され、A~Fのいずれにも属さない国立大学法人	【中規模大学(医科系あり)】	25 大学
H 医科系学部を有さず、A~Fのいずれにも属さない国立大学法人	【中規模大学(医科系なし)】	9 大学
	計	86 大学

(注)【 】書きは便宜上付したグループ名

【図表26】 大学における内部使用研究費内訳

2008年度

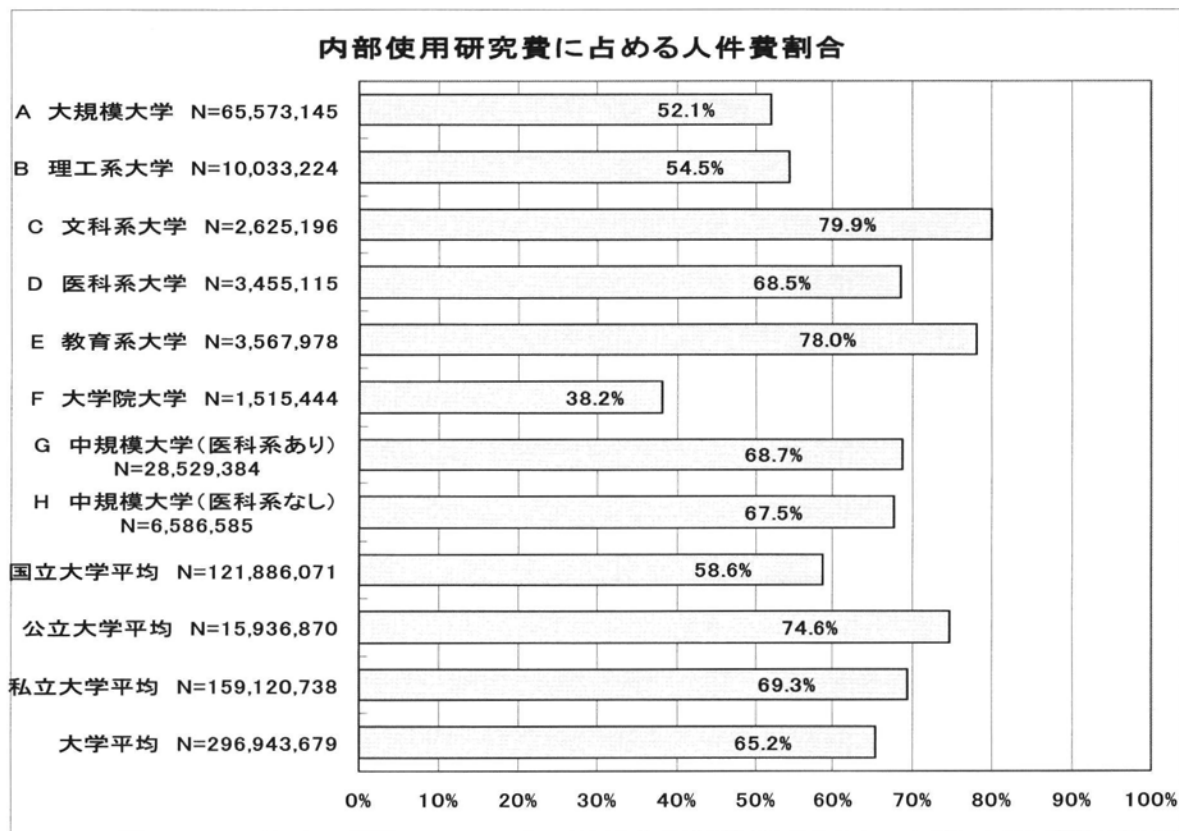


(注) 1. 平成21年科学技術研究調査のために各大学が作成したデータに基づく。

2. 今回の調査で把握した部局のみの集計であり、全数回答ではないため参考値である。

【図表27】 国立大学における内部使用研究費に占める人件費割合

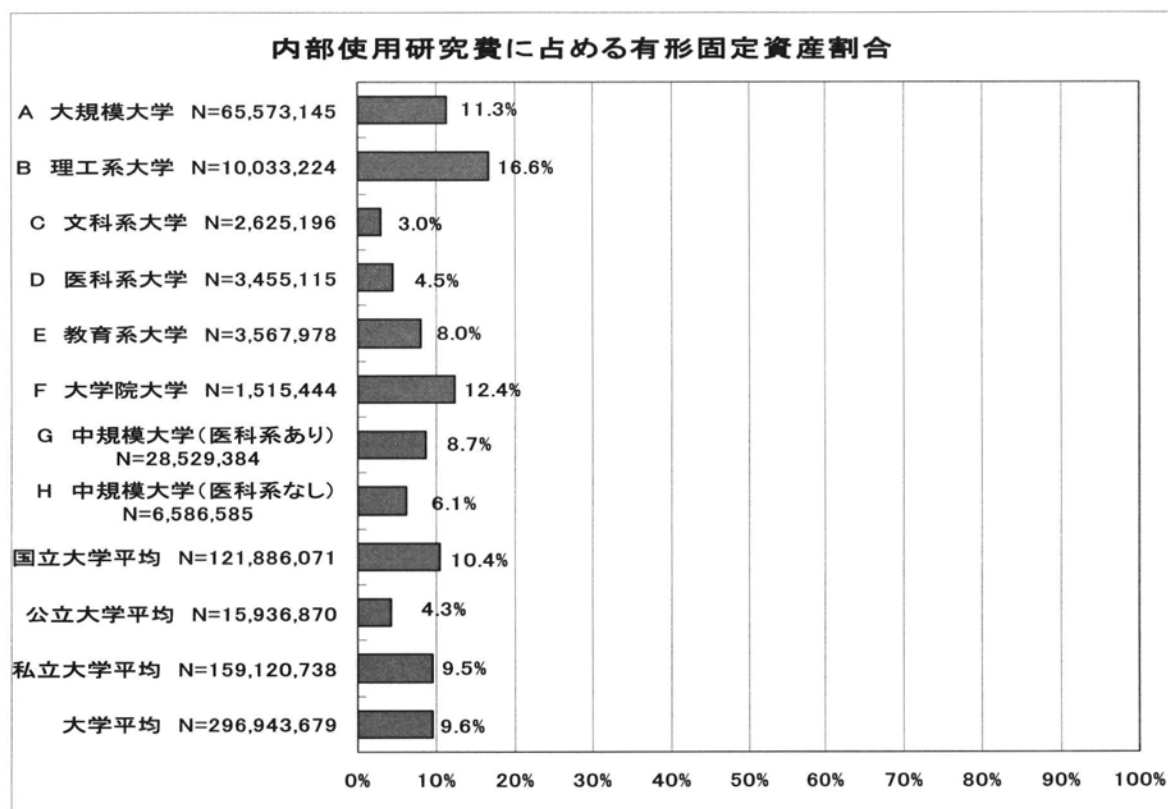
2008 年度



(注) 1. 平成 21 年科学技術研究調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 今回の調査で把握した部局のみの集計であり、全数回答ではないため参考値である。

【図表28】 国立大学における内部使用研究費に占める固定資産割合

2008 年度



(注) 1. 平成 21 年科学技術研究調査のために各大学が作成したデータに基づく。  
 2. 今回の調査で把握した部局のみの集計であり、全数回答ではないため参考値である。

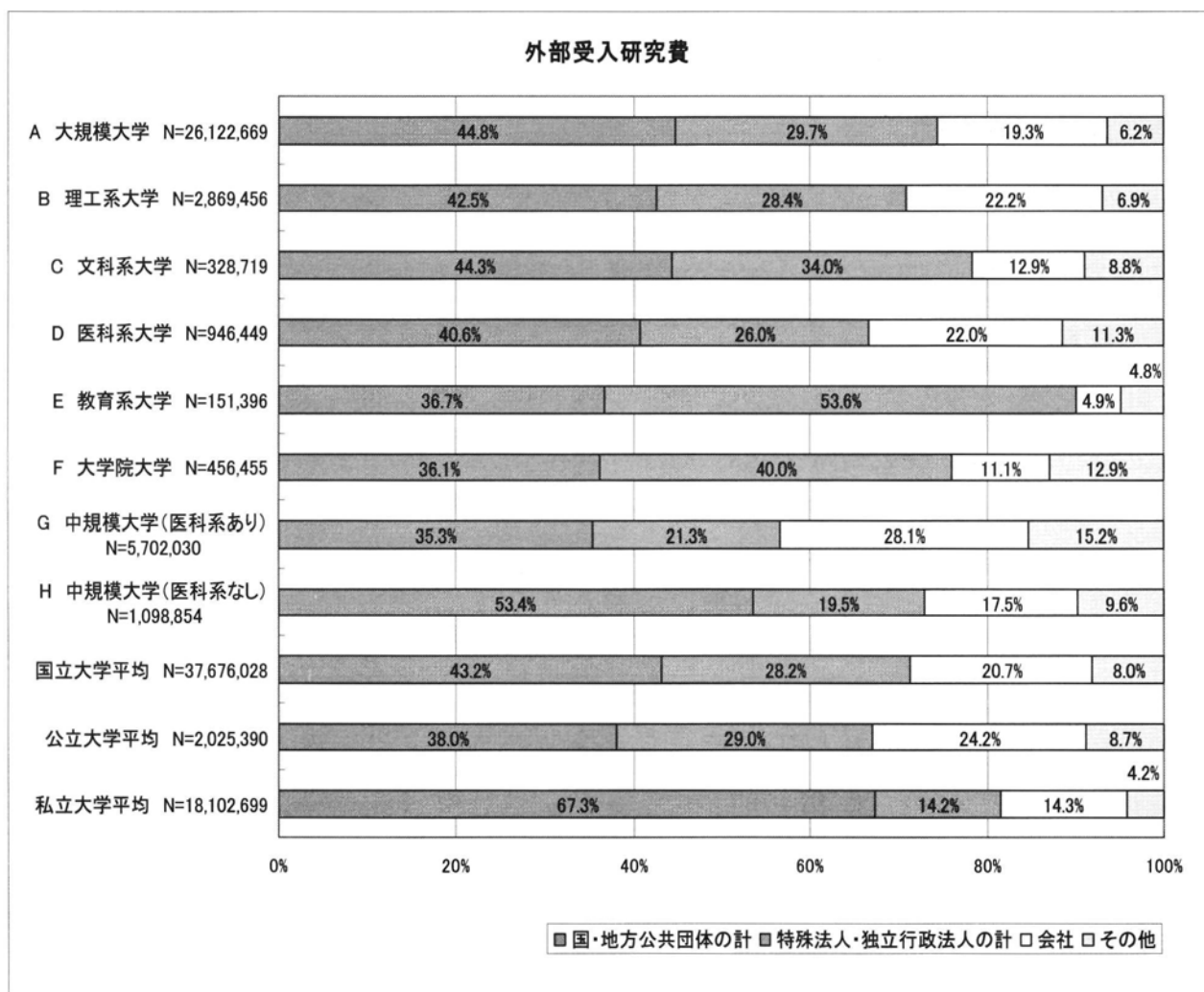
### 3-12-2 外部受入研究費

回答大学の2008年度の外部受入研究費のうち「国・地方公共団体」からの受入れの割合は、国立大学及び公立大学で4割程度であるが、私立大学では7割弱を占める。【図表29】

国立大学における受け入れ先の構成は、「国・地方公共団体」からの受入れ割合が約4割、「特殊法人・独立行政法人」からの受入が約3割、会社からの受入が約2割である。

国立大学を規模や分野などでグループに分け調べてみると、教育系大学では「特殊法人・独立行政法人」からの受入が占める割合は約4割と他のグループより高く、中規模大学(医科系あり)と医科系大学では「会社」からの受入が約3割を占め他のグループより高い割合である。

【図表29】



(注) 1.割合については、全数回答ではないため参考値である。

#### 4 大学共同利用機関(機構)の調査結果

調査実施に当たって大学共同利用機関(機構)にも大学と同様の質問をしているが、各機関の性格が異なるため、平均には意味がない場合もある(例:内部使用研究費)。その際は、平均は掲載していない。なお、各機関の教員数、若手教員数、女性教員数及び各取組状況は、資料集に掲載した。

##### 4-1 若手教員

機構の教員に占める若手教員(37歳以下)の割合は、2009年3月31日現在で19.7%である。【図表30】若手教員割合を本調査で調べ始めた4年前からの推移をみると、2005年3月 25.1%、2006年3月 23.3%、2007年3月 20.9%、2009年3月 19.7%と減少傾向にある。

国立大学では2005年5月 22.2%、2006年5月 21.7%、2007年5月 21.7%、2008年5月 20.6%であり、4年前の2005年度時点では機構の方が若手教員割合が高かったが、2006年度以降は国立大学の割合を下回っている。

【図表30】 大学共同利用機関における若手教員割合

2009年3月31日現在 (人)				
番号	法人名	教員数(本務者) A	若手教員数 (37歳以下)	若手教員 割合
			B	C=B/A
1	人間文化研究機構	(207) 193	(25) 14	(12.1%) 7.3%
2	自然科学研究機構	(515) 503	(141) 121	(27.4%) 24.1%
3	高エネルギー加速器研究機構	(395) 393	(70) 84	(17.7%) 21.4%
4	情報・システム研究機構	(249) 246	(49) 44	(19.7%) 17.9%
	合計	(1,366) 1,335	(285) 263	(20.9%) 19.7%

(注) 1.上段は2007年3月31日現在の人数。

2. 教員本務者数は、平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

##### 4-2 若手女性教員

機構の若手教員に占める女性割合は、2009年3月31日現在(2008年度)で8.7%である。【図表31】若手教員に占める女性割合を本調査で調べ始めた4年前からの推移をみると、2005年3月 8.5%、2006年3月 6.2%、2007年3月 7.0%、2009年3月 8.7%で、2005年度以降増加傾向にある。

【図表31】 大学共同利用機関における若手女性教員割合

2009年3月31日現在 (人)

番号	法人名	教員数 (本務者) A	若手教員数 (37歳以下) B	若手女性教員		
				教員数 C	教員に占める割合 D=C/A	若手教員に占める割合 E=C/B
1	人間文化研究機構	(207) 193	(25) 14	(4) 4	(1.9%) 2.1%	(16.0%) 28.6%
2	自然科学研究機構	(515) 503	(141) 121	(7) 8	(1.4%) 1.6%	(5.0%) 6.6%
3	高エネルギー加速器研究機構	(395) 393	(70) 84	(5) 7	(1.3%) 1.8%	(7.1%) 8.3%
4	情報・システム研究機構	(249) 246	(49) 44	(4) 4	(1.6%) 1.6%	(8.2%) 9.1%
	合計	(1,366) 1,335	(285) 263	(20) 23	(1.5%) 1.7%	(7.0%) 8.7%

(注) 1.上段は2007年3月31日現在の人数。

2. 教員本務者数は、平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

#### 4-3 女性教員

##### 4-3-1 女性教員割合

機構の教員に占める女性教員の割合は、2009年3月31日現在(2008年度)7.1%で、2007年3月31日現在の7.2%とほぼ同様の割合である。

##### 4-3-2 職名別女性教員割合

機構の女性教員の職名割合は、2009年3月31日現在(2008年度)で機構長・研究所長0%(2007年3月31日現在6.3%)、副機構長・副研究所長0%(同0%)、教授4.7%(同3.7%)、准教授10.0%(同9.6%)、助教7.8%(同8.5%)、助手0%(同9.6%)である。

##### 4-3-3 女性教員の割合や採用の数値目標を設定する機関の割合

一部の研究所で設定されていたが、全ての研究所等で設定している機構は無かった。

#### 4-4 卓越した教員の確保(自由記述項目)(新規調査項目)

卓越した教員の確保に関して導入した取組みについて、自由記述項目として今回始めて調査を行った。2009年7月1日現在、各機構で次のような具体的取組みが行われている。

- ▶ 卓越した教員を確保するために、上質な研究環境の確保を第一に考え、下記の取組みを行っている。
  - ・ 教授及び准教授など研究室を構えている教員の公募にあたっては、候補者の限定を避けるために、研究分野を細かく特定せず、前任者の研究分野の継続を求めない。
  - ・ 新たに教授を選考する際には、前任の教授と共に研究室を運営していた准教授や助教は別の研究室に移し、新教授には、これらの教員の研究や職探しの責任を免除している。
  - ・ 新教授には新たな研究スタッフとして、2名の定員内教員(准教授または助教)を採用
- ▶ 優れた研究環境(設備、研究費、補助スタッフ)を提供することにより、卓越した人材を確保することに努めている。
- ▶ 毎年1月に外部研究顧問3名によるヒアリングを行い、1年間の研究実績と次年度の研究計画に対する評価を行っている。この評価によって次年度の研究費の配分が決まる。人事選考の結果選ばれた新しいグループ

リーダーに対して、必要なスタートアップ資金を2年程度に亘って与えている。高額な設備が必要な場合は、共通設備として研究所で設置する場合もある。

- ▶ 機構の業務に必要な高度の専門知識・経験あるいは優れた見識を有する者を雇用できるよう、任期付きの年俸雇用制度である特定有期雇用職員制度及び特定短時間有期雇用職員制度を平成19年度より実施している。
- ▶ 特定有期雇用職員の採用時の給与を、研究業績等を考慮の上決定している。
- ▶ 全教員に対し年1回ヒアリングを行い、業績によって基盤研究費の増減を行うことで、インセンティブとしている。
- ▶ 新たに研究室を立ち上げる教員に対してスタートアップ経費を計上している。

#### 4-5 人材の流動性拡大のための取組み(自由記述項目)

大学等における人材の流動性についての状況を把握するため、本調査ではこれまで、①人材の流動性の拡大のための取組みがある場合は、その内容(年俸制、退職金前払い制度、退職金通算協定等)(自由記述)、②テニユアトラック制度がある場合は、その内容(自由記述)、③若手教員・研究者の流動性を拡大するその他の取組みがある場合は、その内容(自由記述)、④定年後教員の能力活用のための取組みがある場合は、その内容(自由記述)として調査を行ってきたが、今回調査ではこれらの取組みも含めた新たな取組み状況を把握する観点から、質問の内容を「平成20年度に人材の流動性に関し新たな取組みがある場合は、その内容(自由記述)」として調査を行った。機構においては、次のような具体的取組みが行われている。

- ▶ 助教の任期を見直し、再任はしないこととした。
- ▶ 共同研究の活性化及び人事の交流化を図るため、国内9機関との連携懇談会を開催した。また、大学等から客員教員を採用し、共同研究の活性化を図っている。(20年度実績 客員教員7人)
- ▶ 人材の流動性の拡大を図るため、「研究教育職員の出向に関する取扱要領」を制定し、従前の職に再び就くことを前提としての他機関への異動及び真にやむを得ないと認められる時には、天文台に在籍したまま出向先の業務のため出向先において常駐勤務できるようにした。
- ▶ 新規採用の研究教育職全員を対象として任期制をとっている。
- ▶ 統計的な人材流動性は保たれている(助教 約5年、准教授 約7年)。
- ▶ 流動性を高める努力は必要であるが、一方、落ち着いて研究が出来る環境を整えることも重要であり、任期制は業績審査による再任を可としている。
- ▶ 共同利用機関という性質に鑑み、内部昇進を原則的に禁止し外部への転出が常態化している。
- ▶ 若手研究者の一層の充実を図る為に、助教(専任および特任)を大幅に拡充する計画を作成し、21年度からは原則として全ての研究グループに付き従来より1人ずつ増加できる予算措置を行った。これらの若手研究は専任については原則として6年、特任は最長5年という実質的な任期を有し、流動性を高めている。
- ▶ 早期退職のための制度としては、60歳時に国内国外の著名研究者による外部評価を行い、継続が適切かどうかを含めて審査している。
- ▶ 機構における研究の進展のためには比較的若手(講師・助教クラス)の研究者の参画が必要となることから、新たに任期付きの正規教員として「特別講師」及び「特別助教」の職(特定有期雇用職員制度)を新たに設け、雇用を促進した。
- ▶ 特任研究員を所内で公募し、原則2年(特定のプロジェクトを除く。)とすることによって人材の流動化を促進している。特定有期雇用職員の特任教員のうち特任助教を5年の任期とすることによって人材の流動化を促進している。

## 4-6 外国人教員

### 4-6-1 外国人教員割合

機構の教員に占める外国人教員割合は、2009年3月31日現在において3.4%（教員本務者1,335人のうち46人）と2007年3月31日現在における2.9%（教員本務者1,366人のうち40人）に比べて増加した。

### 4-6-2 外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無

外国人教員の割合や採用の数値目標の設定の有無について前回はじめて調査を行い、今回も引き続き調査を行った。2009年7月1日現在において数値目標を設定している機構は無かった。

### 4-6-3 外国人教員の受け入れ拡大ための取組み(自由記述項目)

外国人教員の受け入れ拡大の取組みについて、前回に引き続き自由記述項目として調査を行った。機構（各研究所等）では、2009年7月1日現在において次のような取組みが行われている。

- ▶ 翻訳等の業務を必要とする研究教育職員の公募において、通常の公募書類の他に英文の公募書類も作成し、外国人研究者の採用・登用の促進を図った。
- ▶ 事務部門のバイリンガル化を含む、事務職員の国際的な資質を向上されるための研修を、国立天文台ハワイ観測所を活用して実施している。
- ▶ 教授人事を行うに当たっては、国際公募を行っている。
- ▶ 外国人客員教授及び外国人研究員を受入れる制度があり、外国人研究者との共同研究等に活用している。
- ▶ 多様な人材を確保できるよう教員人事は公募制を原則としており、日本人・外国人の区別なく応募を受け付けている。なお、公募情報は、機構のウェブサイト上に日本語及び英文により掲載して、海外からの応募も広く募っている。
- ▶ 研究教育職員の公募の際には英語版の公募要領を作成し、併せてホームページ（英語版）に掲載し周知している。また、本研究所と国際交流協定（MOU）を締結している海外の大学・研究機関へ公募を実施する旨通知し、外国人教員の受け入れ拡大を促進している。（参考：外国人については121件中26件の応募があった。）

### 4-6-4 外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無

外国人教員の活躍促進のための行動計画の策定の有無について前回に引き続き調査を行ったところ、前回の調査結果では策定している機構（各研究所等）は無かったが、今回の調査では1研究所において策定が行われていた。（2009年7月1日現在）

## 4-7 研究者の採用・転入

機構における2008年度の採用・転入研究者数は、前回調査（2006年度）に比べ25人減少した。特に新規採用者の減少が73人と大きい。（研究者とは「教員」及び「医局員・その他の研究員」を指す。）【図表32】

採用・転入研究者における「新規採用者」と「転入研究者の転入前の所属」の割合は、新規採用者の割合が39.9%（前回調査2007.3.31現在55.4%）、会社からの転入者が2.9%（同4.2%）、非営利団体からの転入者が1.6%（同0.5%）、公的機関からの転入者が11.2%（同11.8%）、大学等からの転入者が34.5%（同18.4%）及びその他からの転入者が9.9%（同16.4%）である。【図表33】

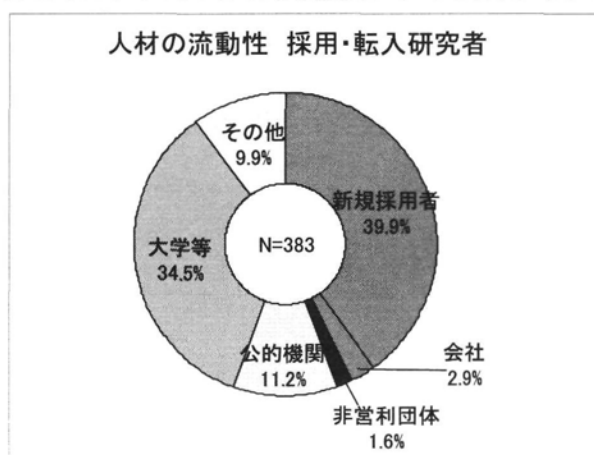
【図表32】

研究者の採用・転入・転出者数(大学共同利用機関・4機構の合計)(人)

年度	採用・転入研究者合計	新規採用者	転入者					転出研究者
			会社	非営利団体	公的機関	大学等	その他	
2006年度	408	226	17	2	48	48	67	349
2008年度	383	153	11	6	43	132	38	349
増減	-25	-73	-6	4	-5	84	-29	0

(注)平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

【図表33】 大学共同利用機関における採用・転入研究者内訳 2008年度

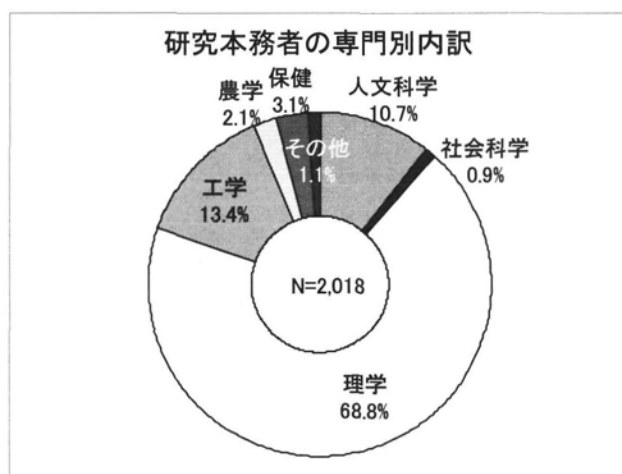


(注)平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

#### 4-8 研究者の専門別内訳

機構における研究本務者の2009年3月31日現在の専門別割合は、人文科学10.7%(前回調査2007.3.31現在7.1%)、社会科学0.9%(同1.6%)、理学68.8%(同67.6%)、工学13.4%(同14.0%)、農学2.1%(同2.5%)、保健3.1%(同2.8%)、その他1.1%(同4.4%)である。【図表34】

【図表34】 大学共同利用機関における研究本務者の専門別内訳 2009年3月31日現在



(注)平成21年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

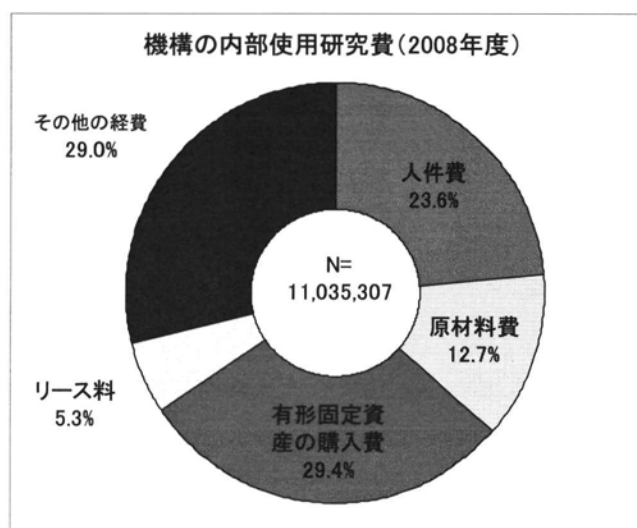


#### 4-9 研究費の状況

##### 4-9-1 内部使用研究費

機構における 2008 年度の内部使用研究費の内訳は、人件費 23.6% (2006 年度 22.4%)、原材料費 12.7% (同 13.2%)、有形固定資産の購入費 29.4% (同 27.7%)、リース料 5.3% (同 4.5%)、その他経費 29.0% (同 32.1%) である。【図表35】

【図表35】 大学共同利用機関における  
内部使用研究費内訳 2008 年度

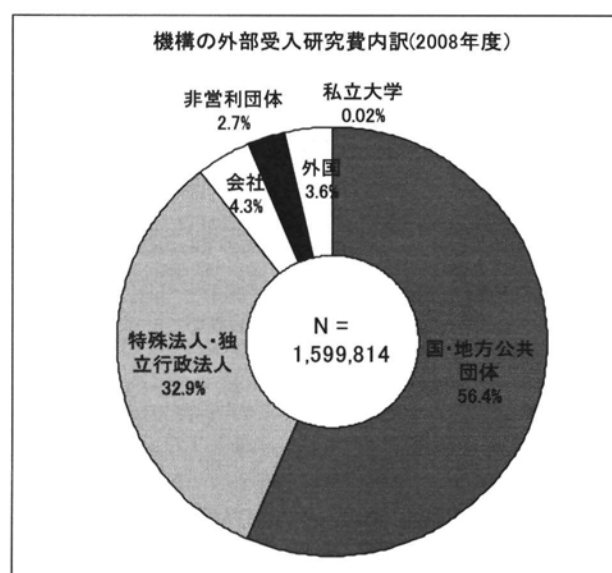


(注)平成 21 年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

##### 4-9-2 外部受入研究費

機構における 2008 年度の外部からの受入研究費は、国から受け入れる研究費の割合が最も高く 56.4% (2006 年度 65.7%) で、次いで特殊法人や独立行政法人から受け入れる研究費の割合が 32.9% (24.6%) と高い。【図表36】

【図表36】 大学共同利用機関における  
外部受け入れ研究費内訳 2008 年度



(注)平成 21 年総務省統計局科学技術研究調査のために各機関が作成したデータに基づく。

(以 上)

# 資料集

1 教員数・若手教員数・若手女性教員数

【大学】

2008年5月1日現在 (人)

番号	国立大学名	教員数 (本務者) A	若手教員数 B	若手教員 割合 C=B/A	若手女性教員割合		
					教員数 D	教員に占め る割合 E=D/A	若手教員に 占める割合 F=D/B
1	北海道大学	2,238	467	20.9%	75	3.4%	16.1%
2	北海道教育大学	391	38	9.7%	1	0.3%	2.6%
3	室蘭工業大学	194	30	15.5%	2	1.0%	6.7%
4	小樽商科大学	133	23	17.3%	6	4.5%	26.1%
5	帯広畜産大学	129	12	9.3%	1	0.8%	8.3%
6	旭川医科大学	271	44	16.2%	4	1.5%	9.1%
7	北見工業大学	154	19	12.3%	1	0.6%	5.3%
8	弘前大学	684	141	20.6%	33	4.8%	23.4%
9	岩手大学	425	58	13.6%	9	2.1%	15.5%
10	東北大学	2,734	716	26.2%	92	3.4%	12.8%
11	宮城教育大学	131	7	5.3%	1	0.8%	14.3%
12	秋田大学	567	129	22.8%	23	4.1%	17.8%
13	山形大学	766	162	21.1%	29	3.8%	17.9%
14	福島大学	256	41	16.0%	6	2.3%	14.6%
15	茨城大学	535	47	8.8%	7	1.3%	14.9%
16	筑波大学	1,667	268	16.1%	49	2.9%	18.3%
17	筑波技術大学	114	19	16.7%	4	3.5%	21.1%
18	宇都宮大学	368	55	14.9%	11	3.0%	20.0%
19	群馬大学	766	151	19.7%	41	5.4%	27.2%
20	埼玉大学	476	80	16.8%	12	2.5%	15.0%
21	千葉大学	1,224	230	18.8%	57	4.7%	24.8%
22	東京大学	3,959	1,099	27.8%	137	3.5%	12.5%
23	東京医科歯科大学	677	139	20.5%	32	4.7%	23.0%
24	東京外国語大学	251	20	8.0%	11	4.4%	55.0%
25	東京学芸大学	349	24	6.9%	7	2.0%	29.2%
26	東京農工大学	439	89	20.3%	15	3.4%	16.9%
27	東京芸術大学	226	21	9.3%	8	3.5%	38.1%
28	東京工業大学	1,110	270	24.3%	20	1.8%	7.4%
29	東京海洋大学	259	35	13.5%	8	3.1%	22.9%
30	お茶の水女子大学	220	18	8.2%	12	5.5%	66.7%
31	電気通信大学	328	64	19.5%	8	2.4%	12.5%
32	一橋大学	412	66	16.0%	24	5.8%	36.4%
33	横浜国立大学	621	103	16.6%	22	3.5%	21.4%
34	新潟大学	1,121	174	15.5%	49	4.4%	28.2%
35	長岡技術科学大学	234	49	20.9%	5	2.1%	10.2%
36	上越教育大学	156	11	7.1%	3	1.9%	27.3%
37	富山大学	900	164	18.2%	44	4.9%	26.8%
38	金沢大学	1,022	205	20.1%	37	3.6%	18.0%
39	福井大学	566	105	18.6%	29	5.1%	27.6%
40	山梨大学	588	84	14.3%	23	3.9%	27.4%
41	信州大学	1,030	219	21.3%	43	4.2%	19.6%
42	岐阜大学	744	140	18.8%	29	3.9%	20.7%
43	静岡大学	715	127	17.8%	23	3.2%	18.1%
44	浜松医科大学	313	70	22.4%	30	9.6%	42.9%
45	名古屋大学	1,910	509	26.6%	94	4.9%	18.5%
46	愛知教育大学	269	28	10.4%	7	2.6%	25.0%
47	名古屋工業大学	366	89	24.3%	5	1.4%	5.6%
48	豊橋技術科学大学	216	57	26.4%	4	1.9%	7.0%
49	三重大学	736	166	22.6%	28	3.8%	16.9%
50	滋賀大学	222	27	12.2%	5	2.3%	18.5%
51	滋賀医科大学	297	64	21.5%	25	8.4%	39.1%
52	京都大学	3,175	684	21.5%	87	2.7%	12.7%
53	京都教育大学	126	13	10.3%	4	3.2%	30.8%
54	京都工芸繊維大学	306	44	14.4%	4	1.3%	9.1%
55	大阪大学	2,890	806	27.9%	101	3.5%	12.5%
56	大阪教育大学	283	22	7.8%	7	2.5%	31.8%
57	兵庫教育大学	164	18	11.0%	6	3.7%	33.3%
58	神戸大学	1,436	308	21.4%	57	4.0%	18.5%
59	奈良教育大学	109	7	6.4%	2	1.8%	28.6%
60	奈良女子大学	211	23	10.9%	12	5.7%	52.2%
61	和歌山大学	288	42	14.6%	12	4.2%	28.6%
62	鳥取大学	719	175	24.3%	38	5.3%	21.7%
63	島根大学	704	166	23.6%	45	6.4%	27.1%
64	岡山大学	1,311	250	19.1%	47	3.6%	18.8%
65	広島大学	1,704	377	22.1%	57	3.3%	15.1%
66	山口大学	897	178	19.8%	40	4.5%	22.5%
67	徳島大学	894	238	26.6%	61	6.8%	25.6%
68	鳴門教育大学	152	18	11.8%	5	3.3%	27.8%
69	香川大学	680	184	27.1%	53	7.8%	28.8%
70	愛媛大学	860	139	16.2%	34	4.0%	24.5%
71	高知大学	607	126	20.8%	37	6.1%	29.4%
72	福岡教育大学	199	42	21.1%	11	5.5%	26.2%
73	九州大学	2,235	465	20.8%	61	2.7%	13.1%
74	九州工業大学	385	74	19.2%	6	1.6%	8.1%
75	佐賀大学	696	151	21.7%	34	4.9%	22.5%
76	長崎大学	1,022	227	22.2%	53	5.2%	23.3%
77	熊本大学	932	93	10.0%	20	2.1%	21.5%
78	大分大学	577	102	17.7%	23	4.0%	22.5%
79	宮崎大学	598	128	21.4%	31	5.2%	24.2%
80	鹿児島大学	1,050	166	15.8%	37	3.5%	22.3%
81	鹿児島体育大学	64	14	21.9%	3	4.7%	21.4%
82	琉球大学	816	144	17.6%	33	4.0%	22.9%
83	政策研究大学院大学	75	18	24.0%	1	1.3%	5.6%
84	総合研究大学院大学	17	1	5.9%	0	0.0%	0.0%
85	北陸先端科学技術大学院大学	152	52	34.2%	5	3.3%	9.6%
86	奈良先端科学技術大学院大学	210	87	41.4%	8	3.8%	9.2%
	国立大学計 86大学	61,023	12,555	20.6%	2,286	3.7%	18.2%
	公立大学計 74大学	11,743	2,270	19.3%	813	6.9%	35.8%
	私立大学計 554大学	93,093	20,401	21.9%	6,939	7.5%	34.0%
	合計 714大学	165,859	35,226	21.2%	10,038	6.1%	28.5%

(注1) 2008年5月1日現在の公立大学数は75大学であるが、うち1大学から回答が得られなかったため、回答数は74大学である。

(注2) 公立大学の愛知県立大学と愛知県立看護大学は2009年4月に統合し新たに愛知県立大学となったが、教員数については2008年5月当時の2大学で整理している(注1の75大学に含む。)

(注3) 2008年5月1日現在の私立大学数は591大学であるが、2009年4月の統合による減1大学、調査自体への回答が無かった大学が36大学あったため、回答数は554大学である。

## 2 教員の職名別男女内訳

【大学】

2008年5月1日現在 (人)

番号	大学名	学長		副学長		教授		准教授		講師		助教		助手		計		男女合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
1	北海道大学	1	0	0	0	741	23	609	59	96	11	576	91	17	14	2,040	198	2,238
2	北海道教育大学	1	0	5	0	177	24	135	28	15	6	0	0	0	0	333	58	391
3	室蘭工業大学	1	0	2	0	78	1	61	2	19	0	28	1	1	0	190	4	194
4	小樽商科大学	1	0	3	0	62	7	43	8	0	0	4	1	0	4	113	20	133
5	帯広畜産大学	1	0	2	0	56	0	38	4	9	1	16	2	0	0	122	7	129
6	旭川医科大学	1	0	4	0	42	7	39	6	37	3	106	26	0	0	229	42	271
7	北見工業大学	1	0	4	0	50	1	55	3	6	2	31	1	0	0	147	7	154
8	弘前大学	1	0	5	0	204	15	174	31	71	17	133	15	5	13	593	91	684
9	岩手大学	1	0	4	0	196	7	132	24	10	5	44	2	0	0	387	38	425
10	東北大学	1	0	8	0	784	38	607	47	132	15	888	118	58	38	2,478	256	2,734
11	宮城教育大学	1	0	4	0	68	8	34	10	3	0	2	1	0	0	112	19	131
12	秋田大学	1	0	3	0	152	15	136	18	68	8	122	44	0	0	482	85	567
13	山形大学	1	0	5	0	260	26	197	27	49	7	155	34	5	0	672	94	766
14	福島大学	1	0	4	0	114	17	98	18	1	1	0	0	1	0	219	37	256
15	茨城大学	1	0	2	0	234	17	163	32	57	7	15	1	3	3	475	60	535
16	筑波大学	1	0	7	0	540	50	442	73	370	89	74	20	1	0	1,435	232	1,667
17	筑波技術大学	1	0	1	0	55	6	32	5	2	0	8	4	0	0	99	15	114
18	宇都宮大学	1	0	4	0	161	13	109	22	14	9	34	0	1	0	324	44	368
19	群馬大学	1	0	0	0	205	21	174	15	72	11	209	55	3	0	664	102	766
20	埼玉大学	1	0	4	0	215	24	127	27	14	7	44	9	3	1	408	68	476
21	千葉大学	1	0	0	0	406	47	288	61	78	14	243	79	0	7	1,016	208	1,224
22	東京大学	1	0	5	0	1,240	51	857	79	227	35	1,202	179	53	30	3,585	374	3,959
23	東京医科歯科大学	1	0	7	0	119	16	101	16	77	17	261	62	0	0	566	111	677
24	東京外国語大学	1	0	2	0	93	30	71	36	4	6	1	7	0	0	172	79	251
25	東京学芸大学	1	0	2	1	154	25	103	29	16	12	6	0	0	0	282	67	349
26	東京農工大学	1	0	4	0	170	8	136	20	27	1	62	5	2	3	402	37	439
27	東京芸術大学	1	0	3	0	96	12	62	15	8	3	14	11	0	1	184	42	226
28	東京工業大学	1	0	4	0	379	7	323	16	11	5	334	30	0	0	1,052	58	1,110
29	東京海洋大学	1	0	3	0	102	3	73	14	1	2	32	9	18	1	230	29	259
30	お茶の水女子大学	0	1	1	0	64	40	47	34	1	11	1	8	0	12	114	106	220
31	電気通信大学	1	0	3	0	120	3	110	7	9	1	63	11	0	0	306	22	328
32	一橋大学	1	0	3	0	190	22	71	21	18	9	3	0	10	64	296	116	412
33	横浜国立大学	1	0	3	0	272	23	175	31	19	6	56	12	8	15	534	87	621
34	新潟大学	1	0	9	0	362	21	326	50	59	15	205	64	2	7	964	157	1,121
35	長岡技術科学大学	1	0	6	0	73	2	83	2	4	3	52	5	3	0	222	12	234
36	上越教育大学	1	0	2	0	59	13	53	13	9	4	0	2	0	0	124	32	156
37	富山大学	1	0	6	0	295	33	207	44	65	16	157	49	15	12	746	154	900
38	金沢大学	1	0	4	1	356	36	238	48	79	9	195	47	4	4	877	145	1,022
39	福井大学	1	0	2	0	178	11	132	15	51	14	120	31	4	7	488	78	566
40	山梨大学	1	0	4	0	171	13	139	21	39	6	159	35	0	0	513	75	588
41	信州大学	1	0	1	0	347	20	275	28	60	14	226	47	5	6	915	115	1,030
42	岐阜大学	1	0	0	0	264	20	195	30	48	5	147	33	0	1	655	89	744
43	静岡大学	1	0	4	1	344	20	225	39	7	3	57	9	4	1	642	73	715
44	浜松医科大学	1	0	2	0	54	5	43	6	32	11	123	36	0	0	255	58	313
45	名古屋大学	1	0	6	0	615	41	473	77	128	19	424	83	29	14	1,676	234	1,910
46	愛知教育大学	1	0	3	0	124	18	83	14	17	5	1	0	2	1	231	38	269
47	名古屋工業大学	1	0	0	0	144	4	134	10	0	0	71	2	0	0	350	16	366
48	豊橋技術科学大学	1	0	2	0	76	0	62	5	14	1	43	1	6	5	204	12	216
49	三重大学	1	0	0	0	225	32	179	29	68	10	164	28	0	0	637	99	736
50	滋賀大学	1	0	2	0	102	19	65	15	10	4	0	0	1	3	181	41	222
51	滋賀医科大学	1	0	2	0	45	8	37	7	31	5	125	25	3	8	244	53	297
52	京都大学	1	0	11	0	979	48	769	63	164	15	973	147	3	2	2,900	275	3,175
53	京都教育大学	1	0	2	0	55	10	38	9	7	4	0	0	0	0	103	23	126
54	京都工芸繊維大学	1	0	0	0	127	5	99	15	3	1	46	2	6	1	282	24	306
55	大阪大学	1	0	5	1	831	45	695	86	151	30	902	129	4	10	2,589	301	2,890
56	大阪教育大学	1	0	1	1	127	19	84	30	8	10	2	0	0	0	223	60	283
57	兵庫教育大学	1	0	2	0	77	4	45	17	7	4	5	2	0	0	137	27	164
58	神戸大学	1	0	4	0	539	36	378	51	74	19	258	46	8	22	1,262	174	1,436
59	奈良教育大学	1	0	5	0	45	13	36	7	2	0	0	0	0	0	89	20	109
60	奈良女子大学	1	0	2	0	80	18	61	18	3	4	9	15	0	0	156	55	211
61	和歌山大学	1	0	0	0	135	11	78	23	13	3	16	6	0	2	243	45	288
62	鳥取大学	1	0	6	0	204	11	170	18	70	20	167	49	1	2	619	100	719
63	島根大学	1	0	3	0	252	14	165	28	53	23	133	32	0	0	607	97	704
64	岡山大学	1	0	0	0	423	34	326	43	101	10	292	68	4	9	1,147	164	1,311
65	広島大学	1	0	5	0	557	35	421	47	104	12	424	84	11	3	1,523	181	1,704
66	山口大学	1	0	2	0	314	26	233	32	69	18	157	33	2	10	778	119	897
67	徳島大学	1	0	5	0	261	18	184	18	82	19	215	89	2	0	750	144	894
68	鳴門教育大学	1	0	0	0	61	11	57	10	2	5	3	2	0	0	124	28	152
69	香川大学	1	0	0	0	238	17	150	32	46	7	132	48	0	9	567	113	680
70	愛媛大学	1	0	0	0	284	21	242	30	59	6	173	35	2	7	761	99	860
71	高知大学	1	0	8	0	202	15	150	23	49	13	109	32	3	2	522	85	607
72	福岡教育大学	1	0	0	0	89	21	50	19	14	3	1	1	0	0	155	44	199
73	九州大学	1	0	6	0	699	28	619	42	88	19	610	85	22	16	2,045	190	2,235
74	九州工業大学	1	0	0	0	150	0	131	7	10	3	75	8	0	0	367	18	385
75	佐賀大学	1	0	3	0	215	16	192	21	54	14	135	42	2	1	602	94	696
76	長崎大学	1	0	4	0	292	19	218	40	81	16	269	74	8	0	873	149	1,022
77	熊本大学	1	0	3	0	323	19	232	42	67	11	181	46	4	3	811	121	932
78	大分大学	1	0	3	0	174	21	121	18	43	8	149	32	1	6	492	85	577
79	宮崎大学	1	0	4	0	165	16	148	18	40	12	159	32	1	2	518	80	598
80	鹿児島大学	1	0	0	0	352	15	262	35	75	16	231	60	0	3	921	129	1,050
81	鹿児島体育大学	1	0	2	0	24	4	13	2	5	0	10	3	0	0	55	9	64
82	琉球大学	1	0	0	0	289	20	215	31	53	13	158	34	1	1	717	99	816
83	政策研究大学院大学	1	0	4	0	32	6	21	3	0	0	6	1	0	1	64	11	75
84	総合研究大学院大学	1	0	1	0	7	2	4	1	0	0	0	1	0	0	13	4	17
85	北陸先端科学技術大学院大学	1	0	0	0	50	1	39	2	8	2	45	4	0	0	143	9	152
86	奈良先端科学技術大学院大学	1	0	2	0	53	1	44	2	0	0	89	14	4	0	193	17	210
	国立大学 合計 86大学	85	1	259	5	20,338	1,523	15,461	2,174	3,867	805	13,171	2,591	355	388	53,536	7,487	61,023
	公立大学 合計 75大学	61	11	45	5													