

文部科学省補足資料

【大学（研究等の担い手の育成）】

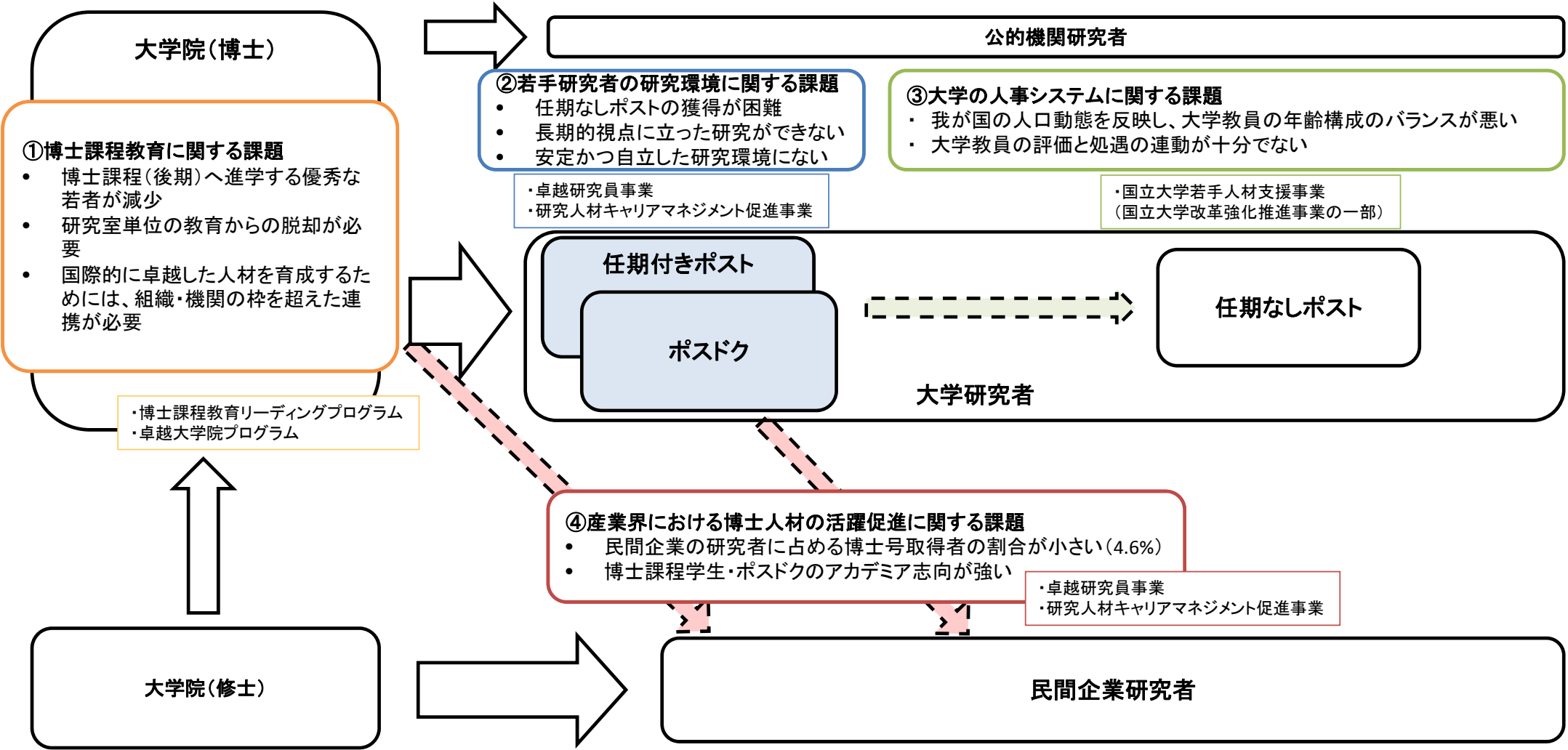
平成29年秋の年次公開検証（「秋のレビュー」）

平成29年11月14日
文部科学省 高等教育局
科学技術・学術政策局



若手研究者等の育成・活躍促進に関する課題

○若手研究者等のキャリアパスの各段階において様々な課題が存在しており、①トップレベルの博士人材の育成、②若手研究者が安定かつ自立して研究に打ち込める環境の実現、③大学の人事システム改革、④博士人材のキャリアパス拡大に取り組むことが必要。



若手研究者等の育成・活躍促進のための文部科学省の取組①

○若手研究者等のキャリアパスの各段階の課題に対し、

- ・「博士課程教育リーディングプログラム」「卓越大学院プログラム」による、**トップレベルの博士人材の育成**
 - ・「卓越研究員事業」「研究人材キャリアマネジメント促進事業」による、**若手研究者の安定かつ自立した研究環境の整備**や**民間企業へのキャリアパス開拓促進**
 - ・「国立大学若手人材支援事業(国立大学改革強化推進事業の一部)」による**大学の人事・給与システム改革の推進**
- など、総合的に施策を実施し、若手研究者の育成・活躍促進を図る。

【課題】

【主な施策】

①博士課程教育に関する課題

➤ **従来の研究室単位の大学院教育から脱却し、研究科・専攻の枠を超えた学内協力体制の構築**により、俯瞰力と独創力を備え**産業界等も含めた様々な分野で活躍するリーダーとなる博士人材**の育成を行う大学の取組を促進。

【博士課程教育リーディングプログラム】

➤ 我が国の学術研究やイノベーションにおけるプレゼンス低下等が進む中、我が国の強みを有する分野で、博士課程教育リーディングプログラムで構築した**学内横断体制を越えた学外機関とのオールジャパンでの組織対組織の連携**により、**あらゆるセクターを牽引する国際的水準で卓越した博士人材**を育成する大学の取組を促進。

【卓越大学院プログラム】

②若手研究者の研究環境に関する課題

➤ 優秀な若手研究者に**安定かつ自立した研究環境を実現**するとともに、産学官の研究機関をフィールドとした**新たなキャリアパスを提示**。

【卓越研究員事業】

➤ 大学等による、**若手研究者の研究費や海外派遣に係る経費の支援**やポストドクターの個々の適性に応じた**民間企業へのキャリアパス開拓促進等の全学的な取組を支援**することによる、**若手・女性研究者のキャリアパス構築と人材流動化の促進**を実現するキャリアマネジメントモデルの形成促進。

【研究人材キャリアマネジメント促進事業】

※研究人材キャリアマネジメント促進事業は、①テニュアトラック普及・定着事業(公正で透明な人事評価の下、若手研究者が自立して研究に専念できる環境を整備する大学等を支援)、②科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業(次世代研究者の育成や、博士人材が産業界で活躍するための取組を支援)等を統合したもの。

③大学等の人事システムに関する課題

➤ 国立大学の**年齢構成を是正**し、**若手教員の安定的なポストを拡大**するため、**人事・給与システム改革**に注力する大学におけるシニア教員から若手教員へのポスト振替の取組等を支援。

【国立大学若手人材支援事業(国立大学改革強化推進事業の一部)】

④産業界における博士人材の活躍促進に関する課題

【卓越研究員事業(再掲)】

【研究人材キャリアマネジメント促進事業(再掲)】

若手研究者等の育成・活躍促進のための文部科学省の取組②

事業番号	0143の一部	0205の一部				0135	新30-0009
事業名	国立大学若手人材支援事業	卓越研究員事業	テニュアトラック普及・定着事業	科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業	研究人材キャリアマネジメント促進事業	博士課程教育リーディングプログラム	卓越大学院プログラム
目的	<u>シニア教員から若手教員へのポスト振替を進めるなど若手教員の安定的なポスト拡大し年齢構成を是正する</u> 先導的な取組を重点的に支援する。	優秀な若手研究者が、 <u>産官学の研究機関をフィールドとして安定かつ自立して研究できる環境を実現</u> する。	<u>テニュアトラック制を活用し、公正で透明な人事評価の下、若手研究者が自立して研究に専念できる環境を整備</u> する。	複数の大学・研究機関が形成するコンソーシアムにおいて、 <u>流動性を確保しつつ、自らの適性に応じたキャリアアップを図るモデルを構築</u> する。	若手研究者・女性研究者等の <u>キャリアパスの構築と人材流動化の促進</u> を実現する <u>キャリアマネジメントモデルの形成を促進</u> する。	<u>研究室単位の教育から脱却し、学内協力体制により、産業界等でも活躍するリーダーとなる博士人材を育成</u> する。	<u>学外機関とのオールジャパンでの組織的な連携により、あらゆるセクターを牽引する卓越した博士人材を育成</u> する。
対象機関	国立大学	国公立大学、大学共同利用機関、研究開発法人、企業等	国公立大学、大学共同利用機関、独立行政法人	国公立大学、大学共同利用機関、独立行政法人、公設試験研究機関、公益社団・財団法人	国公立大学、大学共同利用機関	国公立大学	国公立大学
主な支援内容	人件費	研究費 研究環境整備費	研究費 テニュアトラック制実施のための経費	人件費 研究費 研究環境整備費	研究費 研究環境整備費	人件費 物品費 学生経費	人件費 物品費 学生経費
新規採択予定（H30要求）	250人	150人（うち予算措置予定人数120人）	平成27年度限りで新規採択終了 [H31まで支援]	平成27年度限りで新規採択終了 [H31まで支援]	10機関程度	平成23-25年度で新規採択終了（補助期間7年、平成29年度は33大学62プログラムを支援） [H31まで支援]	15件程度（複数年にわたり採択予定）

若手研究者関連事業の整理

対象		個人の研究への支援	機関の取組への支援
		目的	
研究環境の整備 安定かつ自立した	全学的なキャリアマネジメントの構築 (キャリアパスの明確化)		【平成30年度概算要求】 研究人材キャリアマネジメント促進事業
	流動性の確保	【平成28年度～】 卓越研究員事業	【新規採択：平成26, 27年度】[H31終了] 科学技術人材育成のコンソーシアムの構築
	公正・透明な選考		【新規採択：平成23-27年度】[H31終了] テニュアトラック普及・定着事業
年齢構成の是正			【平成26年度～】 国立大学若手人材支援事業 (国立大学改革強化推進事業の一部)

各事業の評価・予算配分の仕組

事業番号	0143の一部		0205の一部			0135	新30-0009	
事業名	国立大学若手人材支援事業	卓越研究員事業	テニュアトラック普及・定着事業	科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業	研究人材キャリアマネジメント促進事業	博士課程教育リーディングプログラム	卓越大学院プログラム	
各機関が行う取組の目標達成状況の評価方法	<p>・補助金申請時の若手研究者雇用計画書に示された若手教員構成比率を目標値として当該補助金支援大学の中期計画に記載させ、達成状況について中期目標期間終了後に評価を実施。</p>	<p>・卓越研究員の研究活動業績や、卓越研究員が研究に専念できる環境の構築のための取組の達成状況について、定期的に評価を実施。</p>	<p>・公正・透明な選考の実施状況や、テニュアトラック教員が研究に専念できる環境の構築のための取組の達成状況について、中間評価及び事後評価を実施。</p>	<p>・コンソーシアムを形成する複数機関の連携による、若手研究者が研究に専念できる環境の構築と若手研究者の流動性の向上のための取組や、産業界における博士人材の活躍促進のための取組の達成状況について、中間評価及び事後評価を実施。</p>	<p>・全学的な若手・女性教員の研究力向上のための取組や、産業界における博士人材の活躍促進のための取組の達成状況について、中間評価及び事後評価を実施。</p>	<p>・リーダーを養成する学位プログラム・体制等の構築状況、修了者の成長とキャリアパスの構築状況、事業の定着・発展への取組状況等について、プログラムごとに毎年フォローアップを実施。また、採択後4年目に中間評価、7年目に事後評価を実施。</p>	<p>・大学には申請にあたり、検証可能かつ明確な目標を、プログラムの目的に相応しい水準で設定することを求める予定。</p> <p>・プログラムごとの進捗状況等について毎年フォローアップを実施予定。また、4年目及び7年目に中間評価を実施し、終了年度において最終評価を実施予定。</p>	
各機関の取組に応じた効果的な予算の配分と活用	<p>・平成29年度より人事給与システム改革に関する調書の提出を求め、外部有識者による評価の結果に応じて予算を配分。</p>	<p>・評価の結果に応じて、事業の充実・改善について指導・助言。 ※指導・助言後も事業の改善が見られない場合には、補助金の減額や事業の打ち切りを実施することもあり得る。</p>					<p>・中間評価結果を踏まえ、メリハリのある予算配分を実施。（例えば、計画を下回ると評価されたプログラムは前年度比約58%の予算減を実施した。）</p>	<p>・中間評価結果等を踏まえ、メリハリのある予算配分を実施予定。</p>
各機関の自己負担分（企業負担を含む）の考え方	<p>・補助額（600万円/1人）以上の人件費を支給する場合は、国立大学が負担。 ・研究費は補助対象外。 ・人件費の支援は承継教員に切替るまでとし、切替後の人件費は国立大学が負担。</p>	<p>・人件費は補助対象外。 ・研究費の支援は2年が限度。 ・研究環境整備費の支援は5年が限度。</p>	<p>・人件費は補助対象外。 ・研究費の支援は2年が限度。 ・テニュアトラック制実施のための経費の支援は5年が限度</p>	<p>・人件費の支援は、事業開始2年目までに雇用した若手研究者のみを対象とした上で、支援額を毎年減額しつつ、5年が限度。 ・研究費の支援は2年が限度。 ・研究環境整備費の支援は5年が限度。</p>	<p>・人件費は補助対象外。 ・研究費の支援は2年が限度。 ・研究環境整備費の支援は5年が限度。</p>	<p>・プログラムの継続性・発展性の確保のため、各大学が自主的に学内資金の投入等を実施（事業期間終了後は各大学の責任で継続）。</p>	<p>・全ての申請において学長の責任の下、大学本部が関与して「プログラムの継続性・発展性」を担保。企業等による積極的な投資や多様な学内外の資金の確保・活用を取組の例示として公表。</p>	

国立大学における若手人材の確保について

要因・背景・課題 学術研究や教育の活性化を図る上で、**次世代を担う若手教員の役割は極めて重要**であるが、

- 運営費交付金の減等により、各大学において**テニユアの教員ポストの採用抑制**、
- 研究者ポストの**硬直化・高齢化**、若手の**ポスト待ちの長期化**
- 総じて、人材の**流動性が低く**、若手教員の**安定的な雇用環境の確保が難しい**状況

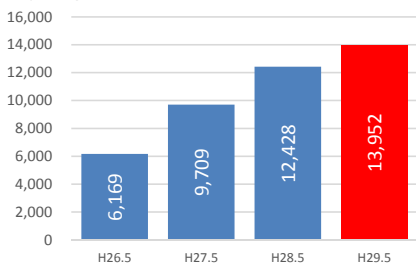
国立大学の若手教員の推移

H19 17,667 (うち任期なし 10,814)
 H29 16,241 (うち任期なし 5,807)
△1,426 (うち任期なし△5,007)

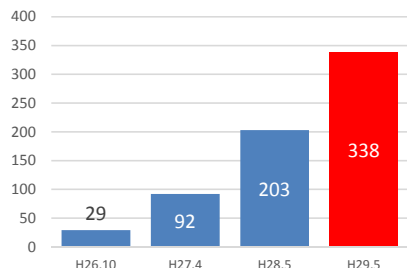
人事の硬直化・高齢化、人材の流動性の低下への対応

- 人材の流動性を促進する観点から、**年俸制の導入**や**クロスアポイントメント制度を導入**
- 教育研究の活性化を図る観点から、業績能力を給与処遇に適切に反映する**業績評価**などの実施

年俸制導入状況



クロスアポイントメント制度導入状況



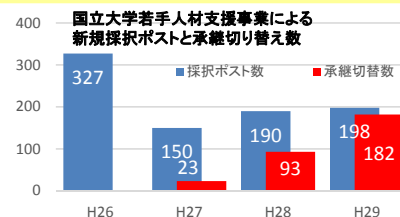
テニユア教員ポストの確保への対応

- 運営費交付金及び教員人事の実態
 - ◆運営費交付金は法人化後、**1,445億円**の減
 - ◆現在採用抑制等を実施している大学 **73.3%**
 - ◆(実施中大学のうち)採用抑制等の理由
 - ・人件費抑制などの財政事情 **96.8%**
- 国立大学若手人材支援事業を通じた**テニユアポスト振替の促進**を実施

運営費交付金の推移

H16 12,415億円
 H29 10,970億円
△1,445億円

採用抑制の中でも新規採用は若手を優先
若手6割:非若手4割



国立大学若手人材支援事業の採択方式

- ◆昨年の行政事業レビューにおける指摘を踏まえ、大学の**人事・給与システム改革の内容**(若手教員の雇用環境整備(年齢構成の是正、人件費管理)、全学的観点からの教員の配置、業績評価、人材の流動性の促進)を**審査**
- ◆若手採用規模や取組状況により、申請ポストの**0%から80%のメリハリある配分**

非常に良い取組内容の例

- ・外部資金をもとに優れた若手教員を研究以外の業務を最小限に抑え最大10年間雇用(年齢構成是正の取組)
- ・シニア教員を年俸制に移行、年俸額を原則7割に抑制(人件費管理の取組)
- ・学部長の学長指名制と教員人事を学長の下、一括管理するマネジメント体制の構築(全学的な教員配置の取組)
- ・毎年の評価以外に6年毎の業績評価を実施、昇給反映と要努力教員への長期個別指導を実施(業績評価の取組)

引き続き当該事業による支援を通じて国立大学の若手人材確保及び人事給与システム改革を促進

国立大学の人事給与システム改革の進捗状況 (H29.10現在)

(学内組織について)

教育組織と教員組織を分離(講座制廃止)
 現在分離させている 51大学 (60.0%)
 計画中・検討中 11大学 (12.9%)

(業績評価について)

教員の業績評価を実施
 現在実施 86大学 (100%)
 業績評価の活用状況(複数回答)
 年俸制の給与への反映 76大学 (88.4%)
 賞与に反映 58大学 (67.4%)
 月給制の昇降給への反映 55大学 (64.0%)
 任期・雇用更新等に反映 27大学 (31.4%)
 研究費等予算配分に反映 14大学 (16.3%)

(シニア教員の人件費抑制について)

抑制に関する取組を実施
 現在実施中 47大学 (54.7%)
 計画中・検討中 4大学 (4.7%)

《人事給与システム改革のイメージ》

