

中長期的な視点から、東京大学が優れた研究パフォーマンスを維持し続け、世界の有力な研究大学と伍していくために

◇ URAを活用した部局の中長期的な研究戦略機能の強化

◇ 世界と競争していくための人件費制度の抜本的改革

に取組み、研究戦略の強化と雇用の流動性・安定性の向上を実現する。

課題等の分析

➤ 東京大学は、学術研究の成果を着実に上げている

10年前と比較して、論文被引用数1.7倍、科学研究費補助金採択件数1.4倍、特許出願数9.5倍、特許収入23.3倍、大学発ベンチャー数(累計)3.6倍、民間等との共同研究数2.8倍、外国人研究者受入数1.5倍、外国人留学生数1.4倍など。

➤ しかし、世界の研究大学との差は拡大の一途

ランキング付けを行うタイムズは、もはや日本の大学は使用可能な資金量からみて、アジアにおいて優位性を保つことができないと警告。(2013年4月)

➤ 特に研究戦略機能の強化、研究者の流動性・安定性における課題への対応が必要

✓ 研究大学の教員はプロジェクト支援としてのURAだけでなく、研究企画を支援するURAの必要性を感じている。

⇒URAを活用し部局における研究戦略の強化を図る必要

✓ 一般交付金の9割以上が常勤雇用教職員人件費で、毎年厳しい削減。

⇒これ以上の常勤雇用教職員人件費の捻出(増員)は困難

✓ 定年延長等の影響もあり51歳以上の教員の割合が増加(平均年齢は上昇)。

⇒若手教員の確保が困難

✓ 世界の優れた教員を獲得していくためには、実績・能力に見合った処遇が必要だが、本学と世界の研究大学との給与格差は極めて大きい。

⇒世界トップクラスの研究者をめぐる雇用の流動性とのミスマッチ

✓ 多額の研究費(直接経費)は大量の非正規雇用者を生み出し続けている。

学生は、こうした大学の現状を冷静に見つめている。このため東大では、博士の増加どころか、博士課程の進学数・率が低下。

⇒若手の雇用の安定が急務

研究大学強化促進事業における東京大学の取組み

《取組み》

URAを活用した部局の中長期的な研究戦略機能の強化

【目標】

- 部局の研究企画部門の設置・強化
- URAの配置人数を20人から100人以上に増加

Aメニュー
(研究戦略の
強化)

《取組み》

世界と競争していくための人件費制度の抜本的改革

【目標】

- 年俸制の導入による
 - ・国際流動性の確保
 - ・研究業績本位の処遇による教員の平均年齢の引き下げ
- 若手研究者の国際的な学術雑誌に掲載される論文数を10年で50%程度増加

Bメニュー
(雇用の流動
性・安定性)

Aメニュー：研究企画部門のミッションと構成（イメージ）

趣旨・目的

総長の強いリーダーシップのもと部局の研究戦略を促進するため、URAを配置した研究企画部門を部局長の下に設置し、教員、事務職員との三位一体による研究力強化、研究環境改革に向けた取組みを行う。

部局長

ミッション

- 研究計画の立案や論文・外部資金の獲得方法、研究室の運営など若手研究者の育成
- 中長期的な研究戦略の企画・立案
- 学術研究や外部資金情報の収集・分析、最適な研究者への提供
- 部局の研究パフォーマンスの把握・分析
- 若手・中堅研究者のメンタリング

構成

室長（副研究科長等）

URA

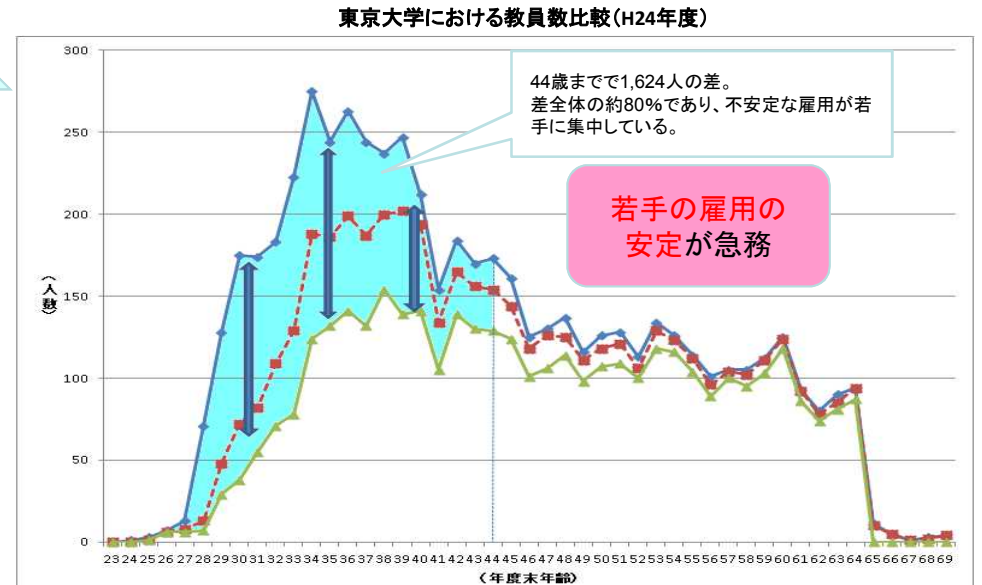
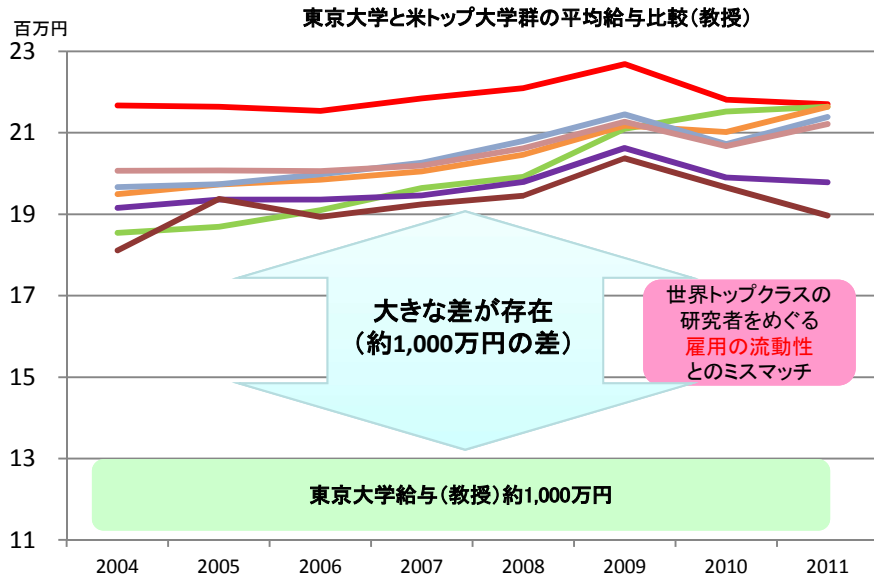
教員

事務職員

Bメニュー: 研究基盤強化の促進

学のリーディング・リサーチ・ユニバーシティの責務

実証的な取組みを通じて人事・給与制度のあるべき姿を国に提言



雇用の流動性

- ・年俸制は世界標準
- ・世界の大学との給与差
- ・教員流動性が硬直的
- ・政府での年俸制の検討

二つの課題解決を図るため、教授の年俸制移行と若手研究者の雇用を両立する制度を活用した実証実験の検証例

【目標】

- ・世界の研究大学と遜色のない人事制度(年俸制)の導入
- ・若手研究者の確保・育成

雇用の安定性

- ・若手教員の雇用が不安定
- ・優秀な若手が博士を目指さない
- ・政府での若手雇用の検討