

国立大学法人等人事給与マネジメント改革に
関するガイドライン（追補版）

文部科学省

令和3年12月21日

目次

1. はじめに	1
2. 人事給与マネジメント改革の取組事例	3
(1) 理想の年代構成の実現	3
①中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	3
②年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	5
(2) 雇用財源に外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）を活用することで 捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	6
(3) シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金に よる任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの 確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	12
3. おわりに	18
人事給与マネジメント改革の取組事例集	19

1. はじめに

国立大学法人及び大学共同利用機関法人（以下「国立大学等」という。）は、平成16年度の法人化によって、国家公務員法にとらわれない柔軟で弾力的な雇用形態、給与体系、勤務時間体系をとることが可能となった。この結果、各国立大学等の特性に応じて、全学的な戦略に基づく教員配置や、年俸制、クロスアポイントメント制度等の新たな人事給与制度の活用が進展している。

このような国立大学等の取組を一層促進するとともに、大学教員のモチベーションを向上させ、多様で優秀な人材を惹きつける魅力ある人事給与マネジメントの構築が図られることを企図して、平成31年2月に「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」が策定された。

本ガイドラインでは、年代構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定をはじめとする全学的な人事マネジメントシステムの構築、業績評価と処遇への反映、業績給を含む新たな年俸制の導入などに関する基本的な考え方や検討すべきポイント、参考事例が取り上げられ、各国立大学等における人事給与マネジメント改革の参考資料として活用されてきた。

一方、令和2年11月に文部科学省が実施した「令和2年度人事給与マネジメント改革の進捗状況の調査」では、例えば、中長期的に目指すべき理想の年代構成に関する目標の設定や、雇用財源に外部資金を活用することで捻出された財源の有効活用、外部資金の活用による標準を上回る高額給与の支給といった取組は十分には実施されていないという結果が示されたところである。

また、累次の閣議決定においても、適正な年齢構成の実現、外部資金の効果的な活用、組織全体で若手研究者のポストの確保を図る取組などの重要性が指摘されているところである。

(参考)

- 統合イノベーション戦略2019（令和元年6月21日閣議決定）（抄）
 - ・ 年齢構成の適正性の確保、女性・外国人の登用、クロスアポイントメント制度の活用促進等を含めた総合的な人事計画、とりわけ、若手にチャンスを与え、適正な年齢構成を実現するための計画を、第3期中期目標期間中に国立大学が策定するよう促す。
- 統合イノベーション戦略2020（令和2年7月17日閣議決定）（抄）
 - ・ 各国立大学の「中長期的な人事計画」の策定を促し、若手研究者のポスト確保に取り組む大学に運営費交付金を傾斜配分していく。
 - ・ 国立大学等の人事給与マネジメント改革ガイドラインを補強、周知徹底し、改革に取り組む大学に運営費交付金の傾斜配分など、混合給与や若手ポスト増設・事務部門の環境改善の実施に向けインセンティブ付与を実施していく。
- 科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）（抄）
 - ・ 外部資金を活用した若手研究者へのポスト提供（略）を進める。また、シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組を促進する。このため、2021年度に、これらの取組の優良事例等を盛り込んだ人事給与マネジメント改革ガイドラインの追補版を作成する。

このような状況も踏まえ、令和3年6月に、各国立大学等を対象として人事給与マネジメント改革の取組事例の調査を行ったところ、大学教員の意欲を向上させるとともに多様で優秀な人材を確保することにもつながる様々な取組の具体的な内容や開始時期について情報収集することができた。

今般、これらの取組事例を取りまとめた上で、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追補版）」を策定することとした。本追補版が、各国立大学等の人事給与マネジメント改革の参考資料として活用され、それぞれの創意工夫のもとで、教育研究機能の強化に資する人事給与制度が実現されるよう期待する。

2. 人事給与マネジメント改革の取組事例

(1) 理想の年代構成の実現

国立大学等の教育研究の活力を維持し伸ばすためには、年齢や職位の構成等の偏りによる組織の硬直化を避け、一定程度の新陳代謝を常に維持することが不可欠であるが、そのためには人事配置・人材育成等が計画的かつ戦略的に行われる必要がある。

その際は、教育の質保証等の観点から必要な教員数の確保は当然としつつ、国籍や年齢、性別にかかわらず優秀で多様な人材の確保に係る中長期的な展望をもって計画を立案・遂行すべきである。

具体的には、例えば年齢構成の在り方について、若手教員確保の観点から、シニア教員の退職を見据えた教員全体の中での構成比率のみならず、採用時点での比率に係る原則を策定することなどが考えられる。あわせて、若手の成長につながるキャリアパスの実現を念頭に置くこと、また、年齢のバランスに加え職位のバランスも検討しておくことが重要である。

以上を踏まえ、次の2つの観点から、各国立大学等の取組事例を取り上げることとする。

①中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定

②年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用

①中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定

《帯広畜産大学》

若手研究者の活躍機会を増やすため、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員のうち 40歳未満の若手教員の採用比率を年平均60%以上にすることを目標として設定している。

本学教員の属性データを職位バランス、年齢構成、ジェンダーバランス、退職までのライフサイクル等の様々な視点から、現状及び将来的な教員属性の推移をわかりやすく把握・予測するツール（市販のデータ分析・可視化ソフトを活用）により経営層の意思決定をサポートし、適切な年齢構成等の達成に向けた教員採用方針を作成している。また、助教のポストはすべてテニユアトラックとし、若手教員の自立的な研究環境を確保するとともに、若手研究者が自らのキャリアパスを意識しつつ応募可能な公募を行っている。

(開始時期：2016.4)

《名古屋大学》

さらなる研究力の強化を達成するためには、挑戦的な研究を実施する意欲ある若手教員が一定割合以上（具体的には、総合科学技術・イノベーション会議が提示している30%が目標値）在職していることが必要との認識から、全学として30%を若手比率の目標値として設定、各部局が作成する中長期ビジョンにおける共通指標としても若手比率を提示し、各部局は学術分野の特性を踏まえつつ2027年度までの若手比率の目標値を設定している。その上で各世代の人数に偏りがなく、すべての世代がバランスよく在職している状態を基

準として、本学の現状の年齢構成も踏まえ、比較的若年層の割合が高く、高年齢層（50代以上）の割合が低い状態を本学の適正な年齢構成として設定し、ホームページにおいて公開している。

（開始時期：2020.4）

《名古屋工業大学》

令和3年4月1日時点で本学の若手教員（40歳未満）比率（承継職員）は、20.6%であり、教授、准教授、助教の割合は、41%、41%、18%である。本学における教育研究活動の将来にわたる活性化のためには、ダイバーシティ環境の構築が不可欠であり、その重要な要素である多様な年齢層の教員構成を実現することが急務となっていることから、従来の学内方針を整理発展させた「名古屋工業大学の教職員に関する人事方針」を新たに策定し、若手教員比率の増加を含む目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する数値目標を設定している。

（若手教員比率目標）22%（令和9年度まで）

（職位構成比率目標）教授30%、准教授30%、助教40%（長期目標値）

（開始時期：2021.8）

《京都大学》

教員定員削減や不安定な雇用形態などの影響を受け若手教員比率は低下しており、本学における40歳未満の定員内教員、特定有期教員の各々の比率は2009年では29.1%/69.2%であったものが、2017年では20.7%/49.8%となっている。かかる状況に鑑み、本学では指定国立大学法人構想において若手教員割合を第4期中期目標期間内に30%とすることを目標としている。

（開始時期：2017.6）

《京都工芸繊維大学》

平成26年5月時点において、40歳未満の若手研究者の比率が13.5%と、全国立大学平均27.3%の半分程度の水準であり、助教1人が教授2.5人、准教授2人を支えている教員組織構造となっていたことに鑑み、教授：准教授：助教の割合を当時の現状である5：4：2から1：1：1にシフトするという目標を設定している。

令和3年7月時点では、教授、准教授、助教の割合は、2：1.5：1。

（開始時期：2014.10）

《長崎大学》

令和2年5月1日時点では、40歳未満の若手教員在籍率は22.4%、全体の教員における助教の割合は28.4%となっているところである。

未来社会構築の原動力となる教育研究を持続するため、教員の年齢構成のバランスを見直すこととし、今後の教員数の変動要因などを踏まえたシミュレーションを実施した上で、令和6年度までに40歳未満の若手教員在籍率を23.4%、全体の教員における助教の割合を31%にシフトすることを大学の目標として設定している。

②年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用

《北海道大学》

中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「国立大学法人北海道大学における総合的な人事計画」(以下「人事計画」という。)及び人事計画において本学が掲げる目標に関して、目標達成に向けた進捗状況を把握するための指標及び当該指標達成に向けた具体的方策等を定めた「国立大学法人北海道大学における総合的な人事計画の実行計画」(以下「実行計画」という。)を策定している。

(「人事計画」の概要、特色)

計画期間を令和3年度から令和9年度の7年間とし、その間の目標として、1) 年齢構成の適正化(教授・准教授及び講師・助教の割合1:1:1)、2) 人材の多様性の確保(若手教員、女性教員及び外国人教員の雇用促進)、3) 流動性の向上(クロスアポイントメント制度の適用促進による民間企業との活発な人事交流)を掲げている。

(「実行計画」の概要、特色)

人事計画において本学が掲げる目標に関して、目標達成に向けた進捗状況を把握するための指標として、若手教員比率、女性教員比率等を掲げている。

また、当該指標達成に向けた具体的方策等として、1) 博士(後期)課程学生のキャリアパス構築のため、一貫した人材育成制度の確立、2) 女性教員及び外国人教員の採用後の定着を図る観点から、新たなポジティブアクション制度の創設を掲げている。

(開始時期：2021.4)

《香川大学》

2016(平成28)年4月に策定した全学的な人事計画において、教員の削減(6年間で△30名)を進めるとともに、本学の大学改革・機能強化への対応のため、学長裁量の再配分ポスト(60名)を確保し、大学改革に必要なポスト数を踏まえ、教員の再配分を進めてきている。

また、その後の状況変化に対応するため、2019(平成31)年4月に、全学的な人事計画を見直し、人件費の増嵩抑制を図りつつ、継続的、安定的な教育・研究・地域貢献活動を実施するための体制を構築するとともに、年齢構成の是正を実現するための中長期的な人事計画として「人事計画に係る今後の対応方針について」を策定している。

(「人事計画に係る今後の対応方針について」等の概要、特色)

① 大学改革に係る学長裁量ポストによる教員の再配分

大学改革関連部局教員数 2016(H28):129名→2021(R3):156名(+27名)

大学改革関連部局以外教員数 2016(H28):388名→2021(R3):357名(△31名)

② 年齢構成の適正化

年齢構成の適正化方策として、複数名の教員採用を承認する場合は、半数程度の若手教員の雇用を条件とする「若手雇用枠」を創設

- (2019 (R1) 年度) 教員雇用枠 17 名中、若手雇用枠 9 名を確保 (52.9%)
- (2020 (R2) 年度) 教員雇用枠 20 名中、若手雇用枠 11 名を確保 (55.0%)
- (2021 (R3) 年度) 教員雇用枠 13 名中、若手雇用枠 8 名を確保 (61.5%)

③ポスト数総枠の設定

第3期中期目標期間中に進めてきた教職員数削減について、今後の事業の継続性等を考慮し、ポスト数総枠(503名)を設定

④人件費増嵩抑制方策の推進

ポスト数総枠の設定に伴う総額人件費の増嵩抑制について、今後の方針の策定
(開始時期:2016.4(①)、2019.6(②~④))

(2) 雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組

人件費については、承継職員ポストを使用する教員であっても、財源は必ずしも運営費交付金に限るものではなく、競争的研究費、共同研究費、寄附金といった多様な外部資金を効果的に活用することが可能である。獲得した外部資金を人件費の一部又は全部に充てることができれば、そこで捻出された財源で若手教員のポストを確保することや、研究支援体制の整備の観点から URA といった研究支援人材の確保や処遇の改善に計画的に取り組むことも可能となる。

各国立大学等においては、優秀な人材の確保に向けて、外部資金の獲得を通じて教員本人がその能力や貢献度に相応しい給与を得ることができると同時に、教員を支える部局等にも財源が有効に活用されるよう、様々な方策が検討・導入されることが期待される。

令和2年度以降、「競争的研究費の直接経費から研究代表者(PI)の人件費の支出について」(令和2年10月9日 競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ)により、国の競争的研究費制度において、研究活動に従事するエフォートに応じ、PI本人の希望により、直接経費から人件費を支出することが可能とされた。これにより研究機関は、PIの人件費として支出していた財源を、PI自身の処遇改善や、研究に集中できる環境整備等によるPIの研究パフォーマンス向上、多様かつ優秀な人材の確保等を通じた機関の研究力強化に資する取組に活用することができ、研究者及び研究機関双方の研究力の向上が期待されている。

ここでは、競争的研究費の直接経費等を含めた様々な外部資金を活用することで捻出された学内財源の有効活用といった取組を中心として各国立大学等の取組事例を取り上げることとする。

《室蘭工業大学》

国内外の優秀な人材を確保するとともに、若手・優秀教員が働きやすく力を発揮できる環境整備を目的として、研究・教育業績に重きを置いた業績評価重視の新たな年俸制を令和2年7月1日より導入し、令和3年7月1日現在で適用者は25名となっている。

従来の月給制では、年齢や在職期間により、下位の職位の給与が上位の職位の給与を上回る例があったが、新たな年俸制では、業績給の評価区分を標準とした場合、教授、准教授、講師の各職位別の最低年俸額が、一つ下位の職位の最高年俸額を上回るように設定した。これにより、優れた業績を有する若手教員が上位の職位に昇任した場合、年齢や在職

期間に関わらず、高額な給与を得ることが可能となっている。

また、業績評価額の算定に使用する業績評価率の設定にあたり、月給制適用職員に支給している勤勉手当の成績率よりも高い率を設定し、評価が高ければより高額な給与を得られるようにしている。

さらに、科研費等の外部資金を獲得した場合、当該外部資金の間接経費の3分の1（上限額は1,000万円）を、業績給付加額として通常の給与に上乗せして支給することとしている。

上記により、優れた業績を有する教員が、年齢や在職期間に関わらず、業績や成果に応じた処遇を受けられるようにすることで、教員の研究・教育に関するモチベーションの向上を期待している。

（開始時期：2020.7）

《秋田大学》

任期なし教員の雇用財源に間接経費を活用し学内財源を捻出した。また、外部資金（間接経費）の獲得額に連動した業績給を設定したことにより、標準を上回る高額給与の支給を可能にすることで、教員のモチベーションの向上を図り、持続的に新たな価値の創出を促進しているが、その財源に外部資金（間接経費）を活用することで、学内財源を捻出している。

捻出された学内財源は学長のリーダーシップやマネジメントのもと、戦略的かつ効率的な資源配分を行っている。例えば、本学研究者の科学研究費採択率や学術論文数の増加及びその研究領域におけるトップ10%に入る学術論文公表を目指すことを目的に、若手研究者が中心的役割を担う研究プロジェクトへの強化支援事業等の財源に充当し、研究支援体制の整備に努めている他、若手教員の雇用財源や、女性研究者が出産・育児・家族の介護等と研究活動の両立を支援するために配置している研究支援員の雇用財源等にも活用している。

（開始時期：2020.10（雇用財源に間接経費の活用）、2020.7（業績給の設定））

《福島大学》

本学に食農学類が開設されたことを契機に、「福島県農林水産業の振興に向けた福島県と国立大学法人福島大学食農学群食農学類の連携協定書」を締結し、この協定書のもと交付されている「福島大学食農学類地域課題解決実践講座設置支援事業補助金」を活用することで捻出された学内財源およそ2,000万円を学長裁量経費の一部にあてた上で、令和元年度に研究員3名及び事務職員1名を雇用し、食農地域連携推進室を設置した。

（開始時期：2019.4）

《筑波大学》

競争的研究費の直接経費から、研究代表者（PI）の人件費を支出できるよう2021年3月10日付けで学内通知を発出し、令和3年度（2021年4月）から制度の施行をしている。

確保された財源は、学内で策定した下記の活用方針に従い、本学の研究力強化に活用することとしている。

- (1) 本制度により人件費を拠出した PI 自身への研究力強化支援
 - ・ PI 自身に対するインセンティブ
 - ・ 研究室の環境整備のための費用
 - ・ 論文費用、特許出願費用等研究成果の公開・活用のための費用
 - ・ その他、PI の研究推進に必要な経費
- (2) 本学の研究力強化に資する方策
 - ・ 基盤的な研究や挑戦的・萌芽的研究に対する研究費の支援
 - ・ 博士課程学生等、若手研究者活躍のための支援に係る費用
 - ・ 研究人材、支援人材（URA・技術職員等）雇用に係る費用
 - ・ 研究設備・機器の共用化に係る費用
 - ・ その他、本学の研究力強化に資する取り組みにかかる費用

(開始時期：2021. 4)

《お茶の水女子大学》

外部資金の間接経費を財源としてリサーチ・アドミニストレーター（URA）を雇用し、また任期付だった URA を任期の定めのない職員へと移行させ、常勤化することにより研究支援の体制を強化することに取り組んでいる。

URA の活用により科学研究費補助金の獲得、共同研究、受託研究や人材交流などの活発化を促し、研究支援体制を強化することで教育・研究の拡充を図っている。体制の強化が外部資金獲得の増加の一因となり、更に獲得した資金を URA の増員をはじめ各種研究支援体制の整備に充てていくことで産学連携等のさらなる拡大に繋げる、という循環を作ることを行っている。

(開始時期：2020. 4)

《長岡技術科学大学》

競争的研究費、共同研究費等に係る間接経費を活用することで捻出された財源により、若手教員を中心とする教員採用を進め、教員数の 5% 増を目指す。また、捻出された財源は従前より研究支援員の雇用財源とするなど研究支援体制の充実にも充てている。また、2020 年 4 月に導入した新年俸制においては独自のインセンティブとして新たに「外部資金獲得手当」を創設し、獲得した外部資金（共同研究費、受託研究費、科学研究費助成事業等）に係る間接経費の 10% 相当額を支給し、インセンティブの拡大を図り、モチベーション向上、教育研究活動の活性化等に活用している。

(開始時期：2021. 9)

《富山大学》

間接経費を財源に、学長自ら重点分野を指定して戦略的に若手研究者を配置する「若手研究者雇用支援プロジェクト」による「特命助教」の公募を実施し、令和 2 年度に 4 名採用した。採用された特命助教については、学内運営業務の負担を軽減し、研究活動に専念できる環境を整備している。

(開始時期：2020. 4)

《金沢大学》

共同研究においては、共同研究業績手当として、エフォートの範囲内で直接経費に人件費を計上し、共同研究を担当する教員に支給できることとしている。

(開始時期：2019.4)

年俸制適用教員については、業績給に、当該教員が交付を受けた競争的資金に係る間接経費の額の100分の5（リサーチプロフェッサーは100分の10）を加算している。

(開始時期：2015.1)

《山梨大学》

外部資金（補助金、受託研究費、共同研究費等）を獲得した研究代表者（PI）の人件費を直接経費に計上できるよう学内方針を定め、2021年3月から制度施行している。

本学の研究者が希望する場合は、外部資金（補助金、受託研究費、共同研究費等）により、エフォートに応じて当該研究者の人件費の一部又は全部を措置する。

大学は、研究者のエフォートが守られるよう、教育活動や社会貢献活動又は大学の管理運営事務の業務負担の軽減を図る。

(開始時期：2021.3)

《信州大学》

研究担当者である研究に係る競争的研究費の直接経費から人件費の支出を受けた職員に対し、当該手当の支給日が属する年度において、研究担当者である研究に係る競争的研究費の直接経費から人件費の支出を行った額の合計の4分の1に相当する額（上限あり）を支給する「競争的研究費業績手当」を令和2年11月に新たに設置した。

(開始時期：2020.11)

《岐阜大学》

競争的研究費を獲得した研究代表者（PI）の人件費を直接経費に計上できるよう学内規則改正を行い、2020年7月から制度施行を開始した。

PI研究者として独立し、研究に専念できる環境を希望する者に対し、学内業務の負担軽減、研究室等の研究スペース、学内予算による研究費、共用設備の無償利用、事務的支援などを提供する。

直接経費から人件費を支出した研究者については、その財源を原資として、研究者自身の処遇の改善、同一の研究チームに所属する若手研究者の処遇改善及び新規雇用、研究以外の業務の代行にかかる経費（バイアウト経費）などに充当できる。

これらは岐阜大学の人事給与マネジメント改革と一体的な運営を行うものとし、エフォート管理から研究実績評価に至るまで、全学的な取り組みを行い、年次ごとの改善を行うとともに、制度導入後一定期間を経た段階で、検証（評価）を実施する。

PI研究者の研究環境を整備・充実させるため、経費の範囲内で、希望する施策に対して、優先的に充当する。

(開始時期：2020.7)

《名古屋工業大学》

任期無しの大学教員 3 名の雇用財源を競争的研究費で充当した。

雇用財源に外部資金を活用することで捻出された学内財源を用い、以下のとおり有効活用している。

名古屋工業大学の若手教員確保に関する人事方針に基づき、名古屋工業大学版若手人材支援制度を策定している。本制度は、捻出された学内財源を活用した学長裁量経費を原資として、定年退職教員の後任を前倒して若手教員を採用するもので、人件費のほか研究費やスタートアップ経費を措置し、若手ポストの増設を図っている。

捻出された財源を活用した学長裁量経費を原資として、研究支援員を雇用し、出産等や生活上の理由のために十分な研究時間が確保できない教員等に配置することで生活と研究業務の両立が図れるように支援している。

外部資金間接経費を原資として、研究支援課（産学官金連携機構）に渉外係を創設し、配置する事務職員の雇用財源に充てることで、研究支援体制の整備を行っている。

（開始時期：2020. 4）

《京都大学》

競争的研究費を獲得した研究代表者（PI）の人件費を直接経費に計上できるよう学内ルールを策定し、2021 年 4 月から制度を施行している。

また、人件費エフォート分を積算できる共同研究費等を獲得した研究者の人件費を全学で財源活用できるよう学内ルールを策定し、2021 年 4 月から制度を施行している。

確保された財源は、PI の希望に基づき、研究に係る「人材」「資金」「環境」の機能強化に資する取り組みに充てることとしており、若手研究者の雇用財源としての充当や、若手研究者を対象とする学内ファンドの拡充等への使用を可能としている。

（開始時期：2021. 4）

《大阪大学》

外部資金や総長裁量経費等を活用し、リサーチアドミニストレーター（URA）を配置し、有期雇用から無期雇用へ切り替えることに加え、事務職員の新たなキャリアとして URA 業務を担う事務職員（URA の呼称を付与）の育成を行っている。

また、URA に対する本学独自の研修プログラムを用いた能力開発を進めるなど、教育研究及び産学連携活動のマネジメント体制の整備・強化を図ることで、更なる外部資金の獲得につなげており、URA 等のマネジメント人材を活用した好循環を構築している。

（開始時期：2009. 7）

《山口大学》

競争的研究費の直接経費から、研究代表者・研究分担者（PI 等）の人件費を支出できるよう、令和 3 年度（2021 年 10 月）から学内制度を制定し施行している。

確保された財源は、研究者が安定して研究に専念できる環境整備や研究支援体制の強化のため、以下に活用することとしている。

- (1) 研究人材の戦略的強化
 - ① PI 等の給与水準の向上
 - ② 若手研究者の雇用研究室の環境整備のための費用
 - ③ 博士課程学生等への支援 (RA 経費等)
 - ④ 研究支援人材 (技術系職員等) の雇用
- (2) 多様かつ継続的な挑戦を支援する研究資金の配分
 - ① 若手研究者のスタートアップ研究の支援
 - ② 当該研究からスピントアウトした研究への支援
- (3) 魅力ある研究環境の整備
 - ① PI 等の研究環境整備
 - ② 研究用共用設備・機器の整備
 - ③ 若手研究者や PI 等向けの共用設備等の無償化や低廉な使用料の設定

(開始時期：2021. 10)

《徳島大学》

本学では教員の人事管理をポイント方式(教授 1. 00、准教授 0. 82、講師 0. 77、助教 0. 64)により実施している。

令和 3 年度から外部資金を財源とするポイントを創設し承継教員を雇用できることとし各部署に配分した。

外部資金ポイントは 5 年間の時限付き付与とし、以降、5 年毎に見直す予定である。財源は、外部資金の間接経費をもって充て、各部署への配分は付与年度直近過去 5 年間の共同研究費獲得額の平均に基づき按分し配分している。

外部資金ポイントによる雇用は若手教員に限ることとし、若手教員のポストを増設するとともに外部資金の獲得を促進している。

(開始時期：2021. 4)

《高知大学》

高知大学共同研究取扱規則において、研究代表者の人件費を直接経費に計上できるよう規則改正を行い (令和 2 年 11 月 1 日施行適用)、直接経費に研究代表者本人の人件費を計上した共同研究を獲得した場合は、以下の配分方針で教員にインセンティブを与えることとした。

人件費見合い分の

80% 教員本人が次の 2 つから選択 (「給与に上乗せ」または「研究費として配分」)

20% 研究環境整備や若手研究者支援分、研究支援体制の整備に活用

(開始時期：2020. 11)

《熊本大学》

競争的研究費や民間資金による共同研究等の直接経費の一部を研究者本人の人件費に充当することで、大学として、活用財源を確保する。具体的には、研究担当者個人の給与 (手当として追給)、当該テーマ以外の用途に使用できる自由裁量経費のほか、特に若手研究者

を雇用するための若手ポスト増設に充てる取組として資金の活用に関する学内規則改正を行い、2021年4月から制度施行している。

(開始時期：2021.4)

(注) 上記の事例に加え、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点【追補版】(2020年 経済産業省、文部科学省)」に掲載された、茨城大学、名古屋大学、大阪大学、島根大学における民間企業とのクロスアポイントメントの事例も参考となる。

(3) シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組

若手教員については、大学本務教員全体に占める割合が低下傾向にあることを受け、比率の向上をはじめ、安定して教育研究に専念できる環境をいかに確保するか、その成長につながるキャリアパスをどう構築し魅力的なものとして示していくかが、わが国全体の研究力向上のための喫緊の課題となっており、多くの国立大学等においても組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成活躍を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組が進められているところである。

特に、若手教員に対する人事給与施策のみならず、シニア教員に対する様々な人事給与施策を組み合わせた大学全体としての取組も多く見受けられるところである。

ここでは、そのような観点から各国立大学等の取組事例を取り上げることとする。

《帯広畜産大学》

任期無しの教員を配置していた分野にシニア特任教員(クロスアポイントメント)を配置し人件費の支出を抑制することで学内財源を有効に活用している。また、研究支援員を雇用するとともに、企業主導型保育所と未就学児の優先入所契約を締結し、ライフイベント期にある主に若手教員の研究支援体制を整備している。

(開始時期：2019.4)

《弘前大学》

年功序列型とならない給与制度として、教員業績評価の結果により職階ごとに5段階、高評価者と低評価者で最大33%の給与差(教授職)となるメリハリのある年俸制を導入しており、シニア教員(56歳以上)に適用し、昇給による人件費の増加を抑制している。シニア教員であっても評価結果によっては、若手教員以下の給与となる仕組みとなっており、その結果、シニアの教授が若手の准教授の給与を下回った例もあった。

(開始時期：2015.4)

《東北大学》

2021年2月に若手教員のキャリアパスの明確化と優れた教員の確保を目的として、全学的な指針である「テニュアトラック制度ガイドライン」を制定。未導入部局におけるテニ

ユアトラック制度の導入と運用の状況を全学の人事戦略会議において進捗管理し、全学として、テニユアトラック制度等を用いて若手が展望を描けるようなキャリアパスの見える化を進めている。

(開始時期：2021. 2)

《筑波大学》

年度末年齢が 64 歳以上の承継教員について、原則として、直前の給与支給状況に基づき算出した年間支給見込額の 7 割に抑制した額を支給している（同時に業務負担も 7 割に縮減）。この抑制により、令和 3 年度では、助教に換算して約 37 人相当の財源を捻出し、若手研究者のポスト確保や大学全体の研究支援体制の強化に充てている。

(開始時期：2010. 4)

《埼玉大学》

クロスアポイントメント制度により、平成 29 年 4 月から、本学の大学院理工学研究科のシニア研究者（教授）を宇宙航空研究開発機構に対して、同機構の宇宙科学研究所「X 線天文衛星代替機計画」の科学責任者（特任教授）として派遣している。

従事比率（エフォート）は埼玉大学 20%、宇宙航空研究開発機構 80%としており、当該教授の給与額の先方負担分を財源として、理工学研究科に若手研究者（助教）を 1 名採用・配置している。

(開始時期：2017. 4)

《東京大学》

「部局内クロス・アポイントメント制度」

当該部局内に設置される寄付講座及び寄付研究部門等の特任教員として教育研究活動を行わせることにより、勤務の実質化、人材流動の向上、本学の教育研究活動の活性化及び柔軟化を目的とした制度。勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、若手教員ポストの確保に取り組んでいる。

「部局経費を財源とした承継教員の採用承認制度」

部局経費を財源とした承継教員の採用を認めることにより、優秀な若手教員等のポスト確保及び雇用安定化に取り組んでいる。

(開始時期：2016. 4)

《東京医科歯科大学》

定年退職者の承継ポストを活用して雇用する若手教員は、「特定若手研究者」(助教相当)として採用し、退職した教員のポストに限らず重点研究分野への戦略的な教員配置を行い、承継職員への切替を行った。

また、次世代研究者ユニットを設置し、未来のトップ研究者の育成をしつつ、新領域での研究展開を支援しており、卓越した研究成果を持つシニア研究者をアドバイザーとして配置している。

さらに、研究大学強化促進事業のもと、若手研究者の研究力向上を目的として、URA 室

による競争的資金申請書作成や英語学術論文執筆の指導、湯島若手塾による英語学術発表指導の他、学長裁量優秀若手研究者奨励賞による研究費支援など、多様な支援を行っている。

(開始時期：2018.5)

一般職の職員の給与に関する法律第8条第8項第1号の規定による昇給抑制に加え、本学では、人材の滞留の解消、組織の高齢化の解消、若手ポストの確保などを目的として、職位別の昇給停止年齢を設け、年齢や在職期間に関わらない成果に応じた処遇を可能としている。助教で45歳以上、講師及び准教授で50歳以上の者は、原則昇給を行わないこととしている。

(開始時期：2018.4)

《東京外国語大学》

シニア教員(概ね55歳以上を中心)についても本学で導入する年俸制への切り替えを促進し、成果主義型の給与体系による教育研究の活性化を図るとともに、教員の流動化を促進している。

欠員等による後任人事は原則として若手教員をテニユア・トラック制の適用により雇用することとしているが、教育カリキュラム上の観点から止むを得ない場合に限り、シニア教員(本学の定年年齢に達する者)を年俸制かつ有期ポストで雇用することを認めている。当該ポストは職務負担を軽減させる等により人件費単価を抑制し(約30%減、教授ポストで300万円程度減)、創出された余剰分の人件費は教員人件費ポイント制の枠組みの中で再分配され、若手教員の雇用促進や研究環境の整備を行っている。

(開始時期：2015.4)

《東京農工大学》

これまで退職金対象者台帳に登載できる教員を運営費交付金による教員のみとしてきた取り扱いを変更し、外部資金を雇用財源とする教員も搭載可能とする申し合わせを作成した。これにより、シニア教員を外部資金に移行し新たな雇用財源を生み出し、若手教員を新規採用する人事計画を促進できることとした。

現役教授が理事に就任した場合に発生する教員人件費財源を学長管理とし、使途を若手教員の新規採用のための財源とすることとした。

(開始時期：2020.4)

《東京芸術大学》

芸術という実力主義的な特性上、適正な年齢構成を定めることは難しいが、シニア教員に対する人事給与施策を通じて、若手教員の安定的なポスト確保を図っている。

55歳以上は成績優秀者以外は昇給なし、60歳以上は昇給なし、として人件費を抑制している。一方で、雇用財源に外部資金を活用することにより、常勤教員の能力や貢献度に応じた、標準を上回る給与の支給を可能にする給与制度を実施することで、インセンティブとしている。

上記施策により人件費を抑制し、さらにはポイント制を活用することにより、柔軟な

ストの設定や雇用を実施している。

若手教員に対する人事給与施策としては、平成 27 年度にはテニユアトラック制度の導入、若手（採用時 40 歳未満）・女性・外国人のいずれかの条件を満たす者を採用決定した部局に対して、インセンティブ予算の配分を行う制度の導入が挙げられる。

（開始時期：2016. 1）

《一橋大学》

教員人件費ポイントを単位とする管理方式に改めたことにより、従来の教授ポストから複数の若手教員の雇用につなげられるようにした。また、本学の教員は 63 歳定年制であるほか、65 歳以上の非常勤教員を雇用しようとする場合は全学の人事委員会の許可制にすることにより、より若手教員を雇用しやすい環境を作っている。

若手教員に対して、研究経費の助成（30 万円/件まで）や、外国語による学術雑誌等へ投稿する際の校閲費用の支援（15 万円/件まで）、国内外の国際学会等のための旅費の支給（30 万円/人まで）等を行っている。また、若手もシニアと同規模の研究室を確保している。さらに、テニユア・トラック制の若手教員に対し、メンター教員の配置を行っている。

（開始時期：2016. 6）

《新潟大学》

国内外の多様な分野で活躍する優秀な若手研究者が、本学において更に飛躍できるよう、手厚い支援を用意した「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」制度を設置した。

この若手教員スイングバイ・プログラムでは、分野を超えて一括公募採用を行い、採用後はそれぞれの専門分野の研究はもとより、分野を超えた融合研究へと展開していくための環境整備や、確実な研究資金獲得のための支援等を行う。

採用においては、各分野での専門性を中心とした一次選考、役員による総合的な観点での二次選考を行い、採用者を決定する。採用後は、専門分野に応じた学系等に所属するとともに、若手研究者等の育成・支援を担う研究推進機構に兼務し、新たな挑戦をサポートする。

（開始時期：2020. 4）

《富山大学》

寄附金及び共同研究費で設置する講座等の任期付き教員は定年の対象外としており、定年間近の教員を含め多様な知見を有するシニア研究者の受入れを可能としている。令和 3 年度以降、シニア教員（承継職員）から寄附講座教員への転換実績も生じている。

（開始時期：2021. 4）

《静岡大学》

本学の教員構成は、シニア教員が多く若手教員が少ないという、いわゆる逆ピラミッド構造となっており、将来にわたる優秀な若手教員の確保の継続性が課題となっている。また、人件費抑制やそれに伴う効率的な資源配分のため、定年退職教員の約半数を不補充にするなどの方針を定め、全体の採用予定数を逡減せざるを得ない状況である。

こういった中、早期退職制度及びテニユアトラック制度の活用並びに教員採用数の概ね8割を40歳未満の優れた若手教員の採用に充てることにより、教員組織の年齢別人員構成を適正化し組織の活性化を図ることとしている。

(開始時期：2016.5)

《浜松医科大学》

本学の目的及び使命に掲げられている地域医学・医療の中核的な役割を果たすため、地域社会等からの健康と福祉のニーズを受けて、地域行政をはじめとして関係団体や企業等から多様な寄附講座を受け入れている。

それら寄附講座に配置される特任教授及び特任准教授ポストに、シニア教員のキャリアアップを兼ねて、選考の上、配置する運用としている。

シニア教員のキャリアアップにより空席となった教員ポストについて、教育、研究、診療、社会貢献等の実績のある優秀な若手教員を配置することで、若手ポストの確保に努めている。

令和3年5月現在で、5つの教員ポストを確保した。

(注) 寄附講座の例：周術期等生活機能支援学講座(静岡県)、臨床医学教育学講座(社会福祉法人)

(開始時期：2016.4)

《名古屋工業大学》

一定年齢(55歳)を超えた教員に対する昇給停止、早期退職制度の実施及び63歳を超えた教員の管理運営業務を免除することで給与を一定割合減額する勤務延長制度等、シニア教員の雇用環境に配慮しながら、更なる活躍の機会に挑戦できるような健全な流動性を促進する制度を導入することにより、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利にならないものとなっている。

また、年俸制を「基本給+業績給+生活補助給」で構成し、特に業績給について支給幅の拡大(300%～-50%)及び外部資金獲得手当(獲得した外部資金の間接経費の10%に相当する額(年額120万円を上限とする))の設定を行い、メリハリのある処遇を実施することで、在職期間ではなく業績が給与額を大きく左右する仕組みとしている。

なお、シニア教員にかかわらず、新規採用される教員については年俸制を適用している。

(開始時期：2019.4)

《三重大学》

平成25年4月に大学教員の定年年齢を63歳から65歳に引き上げた際に、「国立大学法人三重大学職員給与規程」を改正し、年度末年齢が64歳となる年度以降の給与については、本給の月額を63歳年度末における額の73%とし、昇給も停止することとしたほか、期末手当の期別支給割合を抑えることにより、年間支給ベースで63歳時の70%程度に抑制することを併せて決定して、実施している。また、「国立大学法人三重大学大学教員早期退職規程」を定め、本学の定年年齢65歳に対し、63歳、64歳の年度末に退職手当の特例を適用して退職手当が減額されることなく退職できることも併せて導入したことにより、大学教員の流動性を高め、組織の若返りの促進が期待できる取組となっている。

(開始時期：2013.4)

《広島大学》

教員措置方針により、若手教員（下位職への振替人事を含む）の人員要求に対して優先配置を行い、年齢構成の改善を目指している。

なお、実績は以下のとおりである。

2019年度：131人（うち、若手教員71人（措置全体の54.2%））

2020年度：110人（うち、若手教員75人（措置全体の68.2%））

2021年度：106人（うち、若手教員75人（措置全体の70.8%））

(開始時期：2020.4)

2019年度から、若手研究者の雇用をさらに推進するため、35歳以下の助教雇用ポストとして「育成助教」を新設し、適正な年齢構成の実現を図っている。

2019年度：52人採用

2020年度：42人採用

2021年度：55人採用予定

(開始時期：2019.4)

《熊本大学》

シニア層の教員を対象に「シニア研究教員制度」を行っている。

定年退職者のポストを活用した教員選考が抑制されている状況において、定年退職後も一定期間、優れた研究実績のある教員が研究を継続することで、大学全体の研究力の急激な低下を回避し、定年退職教員の研究領域を継続できる次世代研究者を育成することが趣旨である。

雇用条件としては、雇用年度において、間接経費の獲得額が300万円以上の者を対象とし、当該獲得間接経費の30%を活動費、70%を雇用財源として使用。当該70%に当たる額が人件費相当額を超える場合、その超過額の2分の1の額を報奨金として支給している。また、間接経費の雇用財源額が人件費相当額に満たない場合は、学長裁量経費で不足分を支援している。

(開始時期：2017.10)

3. おわりに

「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（追補版）」の作成に当たって、各国立大学等から多数の取組事例の情報提供をいただいたことにあらためて感謝申し上げたい。なお、本文に掲載していない取組事例を含め、情報提供いただいた全ての取組を別添のとおり、「人事給与マネジメント改革の取組事例集」として取りまとめたので、併せてご参照いただきたい。

大学という組織の礎である教員の人事給与マネジメントは、大学運営の根幹を成すものであることは言うまでもない。教員一人ひとりが高い意欲を持って十分なパフォーマンスを発揮でき、刺激し合うことができる環境の整備は、大学にとって必要不可欠である。

各国立大学等の様々な創意工夫に基づく人事給与マネジメントの取組事例の取りまとめとなる本追補版が、多数の国立大学等において参考資料として活用され、一層魅力ある人事給与制度の構築に資することを期待する。

人事給与マネジメント改革の取組事例集

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
1	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	北海道大学	令和2年5月1日時点では、教授、准教授（講師を含む）、助教の割合は、1:1.19:1.03となっているところである。 全ての職種をバランス良く配置し、本学の研究力を高い水準で維持・承継を図るため、教授・准教授及び講師・助教の割合1:1:1を目指すこととしている。	2021.4
2	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	帯広畜産大学	若手研究者の活躍機会を増やすため、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員のうち40歳未満の若手教員の採用比率を年平均60%以上にするを目標として設定している。 本学教員の属性データを職位バランス、年齢構成、ジェンダーバランス、退職までのライフサイクル等の様々な視点から、現状及び将来的な教員属性の推移をわかりやすく把握・予測するツール（市販のデータ分析・可視化ソフトを活用）により経営層の意思決定をサポートし、適切な年齢構成等の達成に向けた教員採用方針を作成している。また、助教のポストはすべてデニュアトラックとし、若手教員の自立的な研究環境を確保するとともに、若手研究者が自らのキャリアパスを意識しつつ応募可能な公募を行っている。	2016.4
3	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	弘前大学	40歳未満の若手教員の在職比率について、当初の人事計画により推計したところ、2018年度において約19%であったところ、2023年度には約17%まで落ち込む見通しとなった。このため、学長を委員長とする「全学教員人事委員会」において今後の年齢構成の適正化を図るため、助手を除く若手教員の在職比率を20%以上とすることを目標として設定している。	2019.7
4	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	福島大学	平成28年度時点では、教授、准教授等（講師・助教を含む）の割合は、教授57.4%、准教授等42.6%となっていたところである。 今後の教員数の変動要因などを踏まえたシミュレーションを実施した上で、令和3年度までに教授、准教授の割合を、教授54.4%、准教授等45.6%とすることを大学の目標として設定している。 （本学では20代でも准教授として雇用するケースがあるため、准教授＝若手教員と考えている。）	2017.11
5	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	茨城大学	2021年5月1日時点では、若手研究者比率は13.2%である。 職階の組織全体のバランスに配慮した採用を行い、全学人事基本方針により、教員組織の流動化等及び職階バランスを適正化するために、積極的に若手教員を採用することとし、若手研究者比率の目標値を25%に設定している。	2016.4
6	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	千葉大学	本学では、「第三期中期目標・中期計画」において、平成29年度から若手教員（40歳未満）の比率を21%とする方針を掲げている。比率の決定に当たっては、各年代の教員が、同数程度にバランス良く構成されていることが適正であるとの判断のもと、平成28年度に国立大学改革強化推進補助金（特定支援型）「優れた若手研究者の採用拡大」が採択されたことも踏まえ、数値を決定した。 若手教員比率を継続的に維持することで、年次進行に伴い、大学全体の年齢構成の適正化が実現するものと考えている。	2017.4
7	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	東京大学	第3期中期目標・中期計画において卓越した若手研究者が、安定性のあるポストに就きながら、産学官の機関や分野の枠を超えて、独創的な研究に専念できる環境の整備を組織的にを行い、それに必要なポストとして、300ポストの確保及び若手教員比率を28%以上とすることを目指している。	2016.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
8	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	東京医科歯科大学	<p>第3期中期目標9「教育の実施体制を全学的に充実させるため、教員の戦略的な配置について恒常的に検証を行うとともに、女性・若手の積極的な採用と外国人教員等の登用を推進する。」の達成に向けて、年度ごとの目標を定めている。</p> <p>具体的には、科学技術基本計画(2016年1月22日閣議決定)や統合イノベーション戦略(2018年6月15日閣議決定)に示されている若手教員比率3割以上という目標値を念頭に、2015年に学長および担当理事と相談の上、定年退職者の承継ポストを活用して策定した若手教員雇用計画書を踏まえ、第3期中に若手研究者比率を全体の33%程度にすることを目標としている。</p> <p>また、2018年度に外部コンサルティング会社を活用して、年齢構成と人件費の相関を含めた、分析を実施しており、その結果を踏まえて、人件費に関する基本方針および年度方針を策定している。</p> <p>加えて、現在テニュアトラック制度の改訂について検討している。具体的には、全学的に教員ポストの一部をテニュアトラック枠に変更し、次世代を担う若手研究者の重点的な育成と優秀な若手テニュア教員を確保することなどについて検討しているところである。</p>	2016.4
9	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	東京工業大学	<p>第3期中期目標中期計画期間中、若手教員雇用促進のため、教員の人数構成について、教授、准教授、助教の人数割合を1:1:1にすべく努力してきたところであるが、第4期中期目標中期計画期間では、全学的な教員の平均年齢を引き下げること目標にすることを予定している。</p>	2021.4
10	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	東京海洋大学	<p>本学の目指す方向性を定めた「ビジョン2027」において、わが国唯一の海洋系総合大学として海洋・海事・水産各分野において将来におけるトップクラスの研究を支える人材を育成することを標榜しており、若手教員(40歳未満)を積極的に採用することとしているところ、平成30年6月15日に閣議決定された「統合イノベーション戦略」において若手研究者の活躍できる年齢構成の実現に向けた目標として2020年度までに40歳未満の大学本務教員の数を2013年度水準から1割増加するという目標が設定されたことを受け、本学においても、この目標を達成することを目指し、若手教員(40歳未満)の人数を2021年度までに43名(2013年水準(38名)から11.5%増)とすることを設定した。</p>	2016.4
11	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	お茶の水女子大学	<p>2015年度末時点で教授、准教授、講師+助教の割合はそれぞれ53.8%、28.3%、17.9%であり、かつ、年齢層も50-60代が64.1%、20-30代が12.0%となっており、年齢が全体的に高い状態であった。そこで、学長が設置した全学的組織である教員人事会議において、学長のリーダーシップのもと人事の計画を定めた。その人事計画では、定年退職する教授等の後任は原則として若手の助教又は講師を採用することで教員全体に占める40歳未満の割合を令和3年度時点で18%以上にする目標とする。同時に、若手研究者の活躍の場を拡げ、また新規に採用する助教又は講師は原則としてテニュアトラック制とし、大学全体の教育研究の活性化を図っている。</p> <p>2021.7.1現在、2022年度末は教授、准教授、講師+助教(CA含む)の割合はそれぞれ42.9%、33.0%、24.2%となり、年齢層は50-60代は54.4%、20-30代は20.3%となり、目標を大幅に上回る結果となる見込みである。</p>	2016.4
12	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	新潟大学	<p>優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、40歳未満の若手教員の構成比率を20%に増加させることを全学的な目標としている。</p> <p>平成30年度から導入した「ポイント制による教員人事制度」により、各部署において「使用ポイント管理表」を活用した定年退職者の把握や職位・年齢構成のモニタリングを行っている。これを基に、職位及び員数にとらわれない柔軟かつ戦略的な教員配置を推進し、各部署における逆ピラミッド型職位・年齢構成の解消を目指して、採用や退職を想定したシミュレーションを行っている。</p> <p>シミュレーションの結果を受けて、マイルストーン達成のために、若手教員一括採用育成制度である「若手教員スイングバイ・プログラム」制度等の対策を行っている。</p>	2018.4
13	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	長岡技術科学大学	<p>本学における40歳未満の若手教員の割合は令和3年度末見込みで、18.7%である。</p> <p>40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するとともに、知の集積拠点における研究者の多様性を高めることを目的とし、令和9年度末までに40歳未満の若手教員の割合を23%以上に増加させることを大学の目標として設定している。</p>	2021.9
14	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	上越教育大学	<p>組織を活性化させるため、第3期中期計画において若手教員(39歳以下)の採用比率を定めており、採用する大学教員(学校現場での指導経験を有する者を除く。)の50%以上が若手教員となるよう採用を行うこととしている。</p> <p>目標設定は今後採用する教員の職位(原則助教)を考慮して50%と設定している。平成28年度の目標設定以降、9名の若手教員を採用した。(採用者15名(学校現場での指導経験を有する者を除く。))のうち、若手教員は60%)</p>	2016.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
15	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	信州大学	<p>「国立大学法人等人事給与マネジメントに関するガイドライン(平成31年2月25日)」を踏まえた教育研究力向上に資する人事給与マネジメント改革の一環として、若手研究者の安定的なポストの確保及び教員の適正な年齢・職位構成の実現のため、令和3年3月に教員の適正な年齢構成及び職位構成に係る数値目標を以下のとおり定めた。</p> <p>1. 年齢構成 55歳未満の常勤教員の割合を70%以上とするとともに、40歳未満の若手教員の割合を20%以上とする</p> <p>2. 常勤教員の職位構成 教授:准教授及び講師:助教以下=1:1:1</p>	2021.3
16	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	岐阜大学	<p>岐阜大学の2020年5月時点における40歳未満の若手教員の承継教員に占める割合は16.0%である。</p> <p>今後、教員組織構造を見直し、2027年度(第4期中期目標・中期計画終了)までに若手教員の割合を24.5%以上にすることを大学の目標として設定した。</p> <p>テニュー・トラック制度の促進や岐阜大学教育研究院における人事計画の一元管理等により、若手教員の雇用を促進する。</p>	2021.4
17	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	静岡大学	<p>2021年度当初時点では、承継教員に占める若手教員比率は、11.3%となっているところである。</p> <p>優秀な若手研究者(40歳未満)の在職比率を向上させることで学術研究及び教育の活性化を図るため、教員組織の年代構成を見直すこととし、今後の教員数の変動要因を踏まえたシミュレーションを実施した上で、第3期中期目標期間中に承継教員に占める若手教員比率を16.7%となることを大学の目標として設定している。</p>	2018.3
18	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	浜松医科大学	<p>医学系分野では臨床研修が課されるため、本学では43歳未満を若手教員と定義している。</p> <p>若手教員の活躍できる年齢構成の実現に向け、人事計画における目標として「若手教員比率15%以上」としている。</p> <p>また、第4期中期目標・中期計画期間中においては、人事に関する計画の目標で「若手教員比率30%以上」とする予定である。</p>	2019.4
19	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	名古屋大学	<p>さらなる研究力の強化を達成するためには、挑戦的な研究を実施する意欲ある若手教員が一定割合以上(具体的には、総合科学技術・イノベーション会議が提示している30%が目標値)在職していることが必要との認識から、全学として30%を若手比率の目標値として設定、各部署が作成する中長期ビジョンにおける共通指標としても若手比率を提示し、各部署は学術分野の特性を踏まえつつ2027年度までの若手比率の目標値を設定している。その上で各世代の人数に偏りがなく、すべての世代がバランスよく在職している状態を基準として、本学の現状の年齢構成も踏まえ、比較的若年層の割合が高く、高年齢層(50代以上)の割合が低い状態を本学の適正な年齢構成として設定し、ホームページにおいて公開している。</p>	2020.4
20	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	名古屋工業大学	<p>令和3年4月1日時点で本学の若手教員(40歳未満)比率(承継職員)は、20.6%であり、教授、准教授、助教の割合は、41%、41%、18%である。本学における教育研究活動の将来にわたる活性化のためには、ダイバーシティ環境の構築が不可欠であり、その重要な要素である多様な年齢層の教員構成を実現することが急務となっていることから、従来の学内方針を整理発展させた「名古屋工業大学の教職員に関する人事方針」を新たに策定し、若手教員比率の増加を含む目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する数値目標を設定している。</p> <p>(若手教員比率目標) 22%(令和9年度まで)</p> <p>(職位構成比率目標) 教授30%、准教授30%、助教40%(長期目標値)</p>	2021.8
21	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	豊橋技術科学大学	<p>本学の職位構成については、本学の持つ5つの教員組織の教育研究分野単位の構成を考慮し、教授、准教授又は講師、助教の比率1:1:1を基本とし、加えて総合教育院、研究所及びセンター等について、その役割の特性に合わせ主に講師以上の職位の配置を想定し、大学全体として、教授、准教授又は講師、助教の比率1:1:0.7を理想としている。この比率に基づき職位ごとの定員数を定め、定員管理する事で適正な職位構成の維持を図っている。</p>	2011.1

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
22	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	豊橋技術科学大学	優れた若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するための目的から、第3期中期計画の最終年度までに本務教員における若手教員率を28%以上とした目標を設定し、学長を委員長とする人事委員会にて進捗状況を管理している。 また、若手教員の流動性確保及び優秀な若手教員の定着を図るため、2020年度より助教の職位にデニュアトラック制度を導入している。	2016.4
23	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	京都大学	教員定員削減や不安定な雇用形態などの影響を受け若手教員比率は低下しており、本学における40歳未満の定員内教員、特定有期教員の各々の比率は2009年では29.1%/69.2%であったものが、2017年では20.7%/49.8%となっている。かかる状況に鑑み、本学では指定国立大学法人構想において若手教員割合を第4期中期目標期間内に30%とすることを目標としている。	2017.6
24	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	京都工芸繊維大学	平成26年5月時点において、40歳未満の若手研究者の比率が13.5%と、全国立大学平均27.3%の半分程度の水準であり、助教1人が教授2.5人、准教授2人を支えている教員組織構造となっていたことに鑑み、教授:准教授:助教の割合を当時の現状である5:4:2から1:1:1にシフトするという目標を設定している。 令和3年7月時点では、教授、准教授、助教の割合は、2:1.5:1。	2014.10
25	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	大阪大学	本学の中期計画において、若手教員(40歳未満)の割合を将来的に30%程度に増加させるとの目標を定めている。教員の定年年齢延長や旧大阪外国語大学の統合等もあり、年齢構成が高年齢化する傾向にあるなか、本学のような規模の大学において「若手教員比率30%」を目標とすることは極めてチャレンジングな内容であり、国内外の優秀な若手人材を獲得して研究力向上を図るという本学の人材獲得ポリシーに沿ったものであるといえる。 なお、目標達成の方策の一つとして、毎年度、各部署と大学執行部との協議を経て、各部署の特性に応じた若手教員比率の数値目標を設定している。当該数値目標の達成状況を部署評価の指標としており、評価結果に応じた予算配分等を実施している。	2017.3
26	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	神戸大学	活力ある教育研究を持続的に保証するという観点から、中長期的な視野に立って教員の年齢構成の是正を図り、若手が活躍できる、安定性ある環境を整備するため、各学域の特性や現在の教員の分布等を考慮の上、令和3年度末に適正な人口ピラミッドを構築できる比率についてシミュレーションを行った結果、若手教員比率22%を目指すこととした。	2017.4
27	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	奈良教育大学	令和2年度末時点では、若手研究者(40歳未満)の割合は14.3%である。 優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、大学全体の若手研究者比率として13.1%以上を確保することを目標としている。	2017.4
28	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	奈良女子大学	令和3年度5月1日時点では、若手(20~30代)・中堅(40~50代)・シニア(60代)の教員比率は、各々約15.8%、約63.9%、約20.3%となっているところである。 将来に向けての若手比率や若手教員採用数、ポスト増減を合わせた雇用計画を構成要素としたシミュレーションを行っており、定年退職者及び任期付き教員の後任補充は、40歳未満の若手教員を優先的に採用することで、職階構成の適正化を図ることとしている。第4期において若手比率を21%とすることを目標としている。	2018.4
29	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	鳥取大学	中長期的な人事計画として、鳥取地区における40歳未満の若手教員割合の目標値を設定している。 (概要、特色) 特にシニア教員の割合が高い鳥取地区について、第3期中期目標期間(令和3年度)末における40歳未満の若手教員の在職割合を16%に引き上げるため、定年退職者のうち3分の2の後任補充について若手教員を採用する計画を策定している。また、令和3年度以降も、引き続き定年退職者の3分の2程度を40歳未満の若手教員で採用することにより、令和8年度までに若手教員の在職割合を20%にすることを目標としている。	2015.7

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
30	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	島根大学	大学の自主性・自律性に基づき、「島根大学憲章」の実現と組織及び教育研究活動の活性化を目指し、「島根大学における職員の人事管理方針」を定めており、その中で、中・長期的な財政展望を踏まえ人件費の縮減を図りつつも、多様な人材の確保に努め、若手1:中堅2:シニア1の比率を目途とし、中長期でバランスが取れるよう適切な人員構成を目指すこととしている。	2021.3
31	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	岡山大学	第三期初頭から実施した人事凍結により教員の新規採用が減少し、年齢構成の高齢化が進行したため、その是正を目的として、若手教員比率について、第四期中期計画終了時点で30%とする目標値を設定している。なお、令和3年度時点では、若手教員比率は約22%となっている。	2019.12
32	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	山口大学	(職位の構成に関する目標) 平成29年度に「第3期中期目標期間における人件費管理方策について」を策定し、本方策で、教授:准教授:講師及び助教の割合を、1:1:1を目標値として定めている。令和3年度時点では、教授:准教授:講師及び助教の割合は、1.2:1.4:1となっているところである。	2017.12
33	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	愛媛大学	40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用を、20%以上となるよう促進することとしている。	2016.4
34	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	長崎大学	令和2年5月1日時点では、40歳未満の若手教員在籍率は22.4%、全体の教員における助教の割合は28.4%となっているところである。 未来社会構築の原動力となる教育研究を持続するため、教員の年齢構成のバランスを見直すこととし、今後の教員数の変動要因などを踏まえたシミュレーションを実施した上で、令和6年度までに40歳未満の若手教員在籍率を23.4%、全体の教員における助教の割合を31%にシフトすることを大学の目標として設定している。	2020.10
35	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	大分大学	本学の中期計画【53】において、「40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化するため、若手教員の雇用に関する計画に基づき、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員としての雇用を、若手教員比率18.2%を目指して促進する。」としている。18.2%は、国立大学改革強化推進補助金(国立大学若手人材支援事業)に申請した際の計画を基にした目標値である。	2018.4
36	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	鹿児島大学	教育研究の継続性や活性化のために、助教、講師・准教授、教授は各々30代、40代、50代をピークとする単峰制の分布が理想で職階毎の人数はほぼ同等であるべきとし、人事を行うにあたって職階バランスや年齢構成が適正でない学系等の場合、学長が是正するよう指示している。	2020.6
37	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	北陸先端科学技術大学院大学	第三期中期目標期間における若手教員比率を40%と設定。助教全員と講師及び准教授の一部は40歳以下の若手研究者を想定し、教授:准教授:講師+助教の比率を1:1:1に設定し、教員人事を進めてきた。その上で、第4期中期目標期間終了までの期間、世界をリードする最先端研究を展開するエクセレントコアの充実等のため、運営費交付金における一定の人件費割合の範囲内で最大総教員数を設定し、若手教員比率の目標値を34%以上とするともに、若手教員ポストを一定割合以上確保することを「国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学における教員人事の将来構想」(令和2年6月18日役員会承認)に盛り込んだ。	2020.6
38	理想の年代構成の実現	中長期的に目指すべき理想の年代構成や職位構成に関する目標の設定	自然科学研究機構	第3期中期目標の一つとして、若手・外国人の増員や研究者の流動性向上などにより教育研究の活性化を図るため、クロスアポイントメントを含む混合給与及び研究教育職員における年俸制の活用による人事・給与システムの弾力化に取り組んでいる。若手研究者の割合は、2016年4月1日時点では37%であり、2021年7月1日現在も37%を維持しており、第3期中期目標期間中において全研究教育職員の35%程度を維持することを目標としている。	2016.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
39	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	北海道大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「国立大学法人北海道大学における総合的な人事計画」(以下「人事計画」という。)及び人事計画において本学が掲げる目標に関して、目標達成に向けた進捗状況を把握するための指標及び当該指標達成に向けた具体的方策等を定めた「国立大学法人北海道大学における総合的な人事計画の実行計画」(以下「実行計画」という。)を策定している。</p> <p>(「人事計画」の概要、特色) 計画期間を令和3年度から令和9年度の7年間とし、その間の目標として、1)年齢構成の適正化(教授・准教授及び講師・助教の割合1:1:1)、2)人材の多様性の確保(若手教員、女性教員及び外国人教員の雇用促進)、3)流動性の向上(クロスポイント制度の適用促進による民間企業との活発な人事交流)を掲げている。</p> <p>(「実行計画」の概要、特色) 人事計画において本学が掲げる目標に関して、目標達成に向けた進捗状況を把握するための指標として、若手教員比率、女性教員比率等を掲げている。 また、当該指標達成に向けた具体的方策等として、1)博士(後期)課程学生のキャリアパス構築のため、一貫した人材育成制度の確立、2)女性教員及び外国人教員の採用後の定着を図る観点から、新たなポジティブアクション制度の創設を掲げている。</p>	2021.4
40	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	小樽商科大学	<p>組織及び教育研究活動の持続的発展のため、均衡ある年齢構成の適正化を図ることを目標に掲げ、新規採用を行う場合は若手教員を積極的に採用すること、また、若手教員の研究環境を整備するため、テニュアトラック制度の適用促進や各種支援制度を構築し、若手教員の育成を行うことを「小樽商科大学教員人事の基本方針」として定めている。</p>	2020.12
41	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	北見工業大学	<p>中期計画に掲げる若手職員比率や女性・外国人教員比率等を実現するための中長期的な人事計画として「第3期中期目標期間の教員人事計画」を策定している。</p> <p>(「第3期中期目標期間の教員人事計画」の概要、特色) 全学的な方針として、若手の教員の積極的な採用や新規採用者への年俸制適用、女性・外国人教員の採用促進等を定めている。 また、学長裁量定員を教員基本定員の15%設定し、学長が大学のミッション等を踏まえ、本学の教育・研究に必要な人員を迅速かつ柔軟に確保できるようにしている。学部等配置定員についても、全学的に管理し、欠員となった教員定員について学部等からの申請があった場合は、学長、理事、副学長、事務局長で組織する基本戦略立案会議において学部等の全体計画、将来構想における位置付け、緊急性等及び大学全体の将来構想や職位構成を踏まえた適正な人員配置等を審議の上、人事を決定している。</p>	2019.1
42	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	弘前大学	<p>ポイント制(教授10P、准教授8P、講師7P、助教6P、助手5P)により、職階にとらわれない教員配置を可能とする仕組みを取り入れている。また、平成30年10月から講師ポイントを廃止して助教ポイントへの切替を実施することで、職階及び年齢構成のバランスを図る方策としている。これにより、これまで講師職階で教員採用を進めていた文系組織において、優秀な若手の助教を採用するなどの動きにつながっている。</p>	2015.10
43	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	岩手大学	<p>①全学における中期的な財務見通しを踏まえつつ各部局における柔軟かつ職位に縛られない採用計画を可能とするため、2019年4月よりポイント制を導入している。 ②全学的観点及び戦略的観点から教員の配置及び選考に関する決定権限を持つ教員人事会議を2020年4月に設置するとともに、適正な教員人事制度を確立し、本学の理念及び目標の実現のための基本方針として「教員人事に関する基本方針」を策定している。</p> <p>(「教員人事に関する基本方針」の概要、特色) 教員人事の基本原則として、国内外の優秀で多様な教員を確保するため、教員の選考過程の客観性と透明性を担保すること、均衡ある年齢構成に留意しつつ、若手、女性及び外国人の積極的な採用を目指すこと、教育研究の活性化を図るため、テニュア・トラック制度を積極的に活用すること等を定めている。 これらの基本方針を踏まえたうえで、学長を議長とする教員人事会議において中期的な財務見通しに基づく総人件費の管理を行うとともに部局ごとの人事計画を定めている。</p>	2019.4 (①) 2020.4 (②)
44	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	宮城教育大学	<p>中長期的な人事計画として「教員採用の基本方針」を策定している。</p> <p>(「教員採用の基本方針」の概要、特色) 教員養成系大学として求められる教員像と、若手教員の積極的な採用等全学的な人事方針を定めるとともに、退職者ポストについては学長預かりとしている。採用人事については専攻等からの申請に基づき、教員人事会議において財源、将来構想における位置付け、緊急性等を検討・審議のうえ配置決定を行うなど、学長のリーダーシップのもと大学全体の将来構想や職位構成を踏まえた適正な人員配置を実現するための方針、施策として規定している。 また、新規採用者については原則としてテニュアトラック制度と新年俸制度によることとしている。</p>	2020.7

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
45	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	山形大学	<p>人事給与マネジメント改革において、採用枠「若手枠(35歳未満)、ダイバーシティ枠(女性又は外国人)、特別枠(人事交流者、実務家教員、民間企業経験者等)、スター教授枠」を設定し、各部署から採用枠のいずれかを選択した採用計画を提出させ、学長が役員会の議を経て、中長期的な人事計画及び採用枠の適正性を判断している。</p> <p>若手(40歳未満)を一時的に大量に採用し若手比率を上げて、いずれ若手比率を保つことができなくなってしまうことから、中長期的な人事計画「国立山形大学の人事基本方針」を策定し、若手教員の積極的採用やテニュアトラック制度の活用などの全学的な方針を定め、すべての年齢層にバランス良く教員が配置すること(フラット化)を目標としている。</p> <p>今年度は若手枠5人、ダイバーシティ枠6人、特別枠(教授)1人、特別枠(診療)5人の教員を採用した。</p>	2020.12 (採用枠) 2021.5 (採用枠以外)
46	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	茨城大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、「全学人事基本方針」に基づいた中長期的な人事計画として「教員再配置計画」を策定している。</p> <p>(「全学人事基本方針」の概要、特色)</p> <p>組織全体の構成バランスに配慮した採用やテニュアトラック制度の活用などの全学的な方針(全学人事基本方針)を定めるとともに、「茨城大学のポイントによる人事管理制度」(ポイント制)により、大学本部が全学的な管理を行い、配分されたポイントの範囲内で各部署が柔軟な人事を行っている。また、適正な年齢構成を実現する仕組みとし、退職等の後任人事は原則としてテニュアトラック制度を活用した助教ないし講師の職位で若手教員を採用することを全学的方針として徹底することで新陳代謝を促している。</p>	2016.4
47	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	群馬大学	<p>「国立大学法人群馬大学人事の方針」により、若手・女性・外国人等の積極的採用やテニュアトラック制度の活用などの全学的な方針を定めるとともに、「大学教員の定数配分に係る基本指針」に基づき、教員定数は学術研究院で全学的に管理し、欠員となった教員定数について、学部等からの申請に基づき、役員会において学部等の全体計画、将来構想における位置付け、緊急性等を審議のうえ再配分を行うなど、学長のリーダーシップのもと、大学全体の将来構想や職位構成を踏まえた適正な人員配置を実現するための体制を整備している。</p>	2016.1
48	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	千葉大学	<p>学長の強いリーダーシップの下、学内資源の再配分による経営力の強化及び本学の強み・特色を生かした機能強化を一層進めていくため、教員の重点再配置や多様な教員配置を行う必要があることから、「第3期中期目標期間における教員人事計画」を策定している。</p> <p>(「第3期中期目標期間における教員人事計画」の概要、特色)</p> <p>定年退職により発生した欠員については、3年間、後任を不補充とすることで学長裁量枠を確保し、学長のリーダーシップの下、新学部(国際教養学部)の設置やトップダウン方式により指定した「重点推進分野」の6つの研究プロジェクト群の推進など、本学の機能強化の方向性を踏まえた重点分野に教員を戦略的に配置している。</p> <p>また、「特に若手教員の採用を優先し、年齢構成の適正化を図る」ことを定め、学長主導の「教員人事調整委員会」が各部署の教員配置計画・選考候補者の業績・経歴等を個別に検討のうえ、可否を決定している。</p>	2016.4
49	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京大学	<p>中期目標・中期計画において目指している計画の実現のために、各部署の特性に応じて、優秀な若手教員ポストの確保を目的とした「採用可能数運用の柔軟化」制度や、教授就任年齢引き下げによる若手教員・研究者のモチベーションの向上、研究活動の活性化、研究力強化を目的として「准教授」ポストを一定期間「教授」にアップシフトする「採用可能数のアップシフト」制度等、多様な制度・施策を活用している。</p>	2016.4
50	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京医科歯科大学	<p>第3期中期目標9「教育の実施体制を全学的に充実させるため、教員の戦略的な配置について恒常的に検証を行うとともに、女性・若手の積極的な採用と外国人教員等の登用を推進する。」の達成に向けて、年度ごとの計画を定めており、毎年度、上半期及び年間の各部署における実施状況と目標達成に向けた進捗状況を確認している。</p> <p>また、2017年度に人件費管理に関する方策の検討において、職種ごとの年齢構成を分析し、2018年度には外部コンサルティング会社を利用して、年齢構成を含めた精緻な人件費シミュレーションによる分析および検討を行っている。それらの検討を経て、2018年度に策定した10年間(2019年～2028年)の人件費に関する基本方針において、教員および事務職員について、年齢構成の適正化を図ることとしており、各年度の年度方針において、定年退職等を踏まえて、教員および事務職員の人件費削減を実施している。</p>	2016.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
51	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京外国語大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「人件費ポイント制」を策定している。</p> <p>(「人件費ポイント制」の概要、特色)</p> <p>部局ごとに教員人件費をポイント換算により管理する方式を平成26年度より導入しており、配分されたポイントの範囲内で各部局が柔軟な人事を行うことを可能とする一方で、配分ポイントの5%相当分を配分せずに留保し戦略的な人員配置を行うための財源として活用している。適正な年齢構成を実現する仕組みとして、各部局への配分ポイントを毎年0.6%ずつ削減し人件費の増大を抑えるとともに、定年退職等の後任人事はデニュアトラック制度を活用し、助教ないし講師の職位で若手教員を採用することを全学の方針として徹底することで新陳代謝を促している。</p>	2014.4
52	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京学芸大学	<p>令和5年度の学部カリキュラム改定(開設科目等の大幅見直し)にあわせた教員配置の見直しを実施し、若手教員の積極的採用のため、デニュアトラック制度を活用し、新規採用は原則講師を採用することするなど、全学的な方針を定めるとともに、令和8年度までの教員配置計画を策定した。令和5年度以降は適正な人事配置を実現するために、役員会の下に設置した教員人事会議において、配置計画に基づいた人事方針について毎年度検討することとしている。</p>	2021.7
53	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京農工大学	<p>教授会で審議された教員人事計画(採用・昇任)が教育研究評議会に附議される前に、全学人事計画委員会による審議を受け、意見を附して教育研究評議会に提出する制度を令和2年1月から導入した。また、同様に、教授会で審議された教員選考結果(採用・昇任)が教育研究評議会に附議される前に、学長以下役員等から構成される全学教員選考委員会による審議を受け、意見を附して教育研究評議会に提出する制度を令和2年4月から導入した。この両委員会が適正な年齢構成を検討するため、在職教員を年齢・性別・職位で一覧に表示した資料を作成し、教員数が少ない50歳前後と35歳以下など積極的に採用が必要な年齢階層を明確にして人事計画及び採用候補者を審議している。</p>	2020.4
54	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京農工大学	<p>教員人件費予算を部局に割り当てる従来の方式を改め、全学で一括管理方式とするため、教員人件費をポイント制として、全学人事計画委員会で人事計画を審議し、教育研究評議会で承認された人事計画にポイントを付与する制度としている。</p> <p>「教育職員人事に関する基本方針」に基づき、本学の目指す方向性を示した人事計画作成基準に沿って各部局は人事計画を作成する。作成された人事計画は、まず、理事等で構成される全学人事計画委員会においてその必要性、重要性を審議・承認され、次に、承認された人事計画に基づいて選出された候補者は、学長、理事等で構成される全学教員選考委員会においてその適性、業績を審議し、最終的に教育研究評議会で決定する仕組みとしている。</p>	2020.4
55	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京芸術大学	<p>適切な年齢構成を実現するため、下記のような仕組みを導入し運用している。</p> <p>シニア教員に対する人事給与施策としては、55歳以上は成績優秀者以外は昇給なし、60歳以上は昇給なし、として人件費を抑制していることが挙げられる。さらにはポイント制を活用することにより、柔軟なポストの設定や雇用を実施している。</p> <p>一方、若手教員に対する人事給与施策として、平成27年度にはデニュアトラック制度の導入をした。また、若手(採用時40歳未満)・女性・外国人のいずれかの条件を満たす者を採用決定した部局に対して、インセンティブ予算の配分を行う制度の導入は若手教員比率の向上、安定的なポスト確保へ貢献したといえる。</p>	2016.1
56	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	東京海洋大学	<p>平成28年度から学長主導の教員配置戦略会議で一元的に管理する体制を整え、採用・昇任案件全件を教員配置戦略会議の管理の下で実施することとしており、これに伴い平成28年度から全ての教員が所属する「学術研究院」各部門から2.5%(教授相当換算で約6名分)ずつの人的資源留保を確保している。</p> <p>当該人的資源留保の一部を活用した若手教員採用ポストの再配分を実施し、各部門からの要望について、教員配置戦略、要求ポストの妥当性を学長、学術研究院長、事務局長により組織される教員再配分検討委員会のヒアリングを経て、令和2年度採用分3ポスト、令和3年度採用分4ポストの配分を実施したところである。</p> <p>また、若手教員を採用しやすい本学独自のデニュアトラック制度について教育研究評議会の下に検討チームを設置し、同チームより提案された改正案を基に、教員配置戦略会議において、学術研究院全部門における令和3年度以後の新規採用教員についてデニュアトラック制度を適用することが決定された。</p>	2016.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
57	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	お茶の水女子大学	<p>職位構成及び年齢構成について、若手教員の積極的採用による改善が目標を大幅に上回っているため、今後計画されている工学系学部の新設を考慮して教授、准教授、講師及び助教の構成をバランスよくしていくこととする。</p> <p>職位構成は、定年退職する教員数に合わせて一定数の教授・准教授を確保しつつ、それ以外の補充は若手教員を採用することを基本方針として定め、シニア教員と若手教員のバランスをとるものとし、教育研究の質を保ちつつ若手研究者の育成に配慮することとした。</p> <p>年齢構成については、本学はPI方式をとっているため、平均が教授57歳、准教授47歳、助教37歳程度を理想とする人事計画を立案した。</p>	2021.6
58	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	一橋大学	<p>国立大学法人一橋大学中期計画において、テニュアトラック制度や、年俸制の任期付教員等を活用しながら、若手教員(40歳未満)の採用を拡充することを全学的な目標として設定しており、教員の退職に伴う教員採用人事計画を全学の人事委員会(委員長:学長)で審議する際も、国際的業績を上げられる若手教員の積極的な確保を促すことで、世代間の流動性の促進を通じた年齢構成の適正化を図っている。また、公正な評価に基づいて女性研究者を積極的に採用し、6年間を通じた全学における女性教員採用比率を平均20%以上にする事及びグローバル化を推進するため、国際公募等の活用により、全学における外国人教員の在籍比率を6%以上にする事を目標としている。</p> <p>また、教員人件費ポイント制を導入し、全学の人事委員会において教員人件費ポイント管理表により職位別の在職者数の現状値や今後の退職者、人事計画の進行が許可されたポスト等の変動要因を踏まえ、将来的な教員人件費ポイントの推移をシミュレーションするとともに、退職者ポストの補充については、その必要性をゼロベースで検証することとしている。特に、助手ポストについては不補充を徹底し、その業務を仕分けしたうえで、若手教員ポスト等として有効に活用することとしている。各部署においては、ポイント上限値を超過しない範囲で、設置基準の充足状況、教員の年齢構成等を考慮の上、採用人事を計画している。</p> <p>更には、指定国立大学法人構想において、戦略的重点化領域を選定し、当該領域において新規教員の採用を進めることとしている。必要な分野に教職員を重点的に配置するため、研究者を2020年度からの5年間で30名、10年間で60名程度純増させることとしており、2018年度時点の本学教員数309名(講師以上)に対して、5年で約10%、10年で約20%の増員となる。この純増によって研究の国際化を加速するとともに、世界トップの社会科学系大学であるLondon School of Economics and Political Science (LSE)とST比で比肩できる水準に到達することを目標としている。</p>	2016.4
59	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	横浜国立大学	<p>中期計画に、40歳未満の若手教員が、退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員に占める割合が概ね20%となるように年齢構成に配慮した雇用を促進することと定めている。</p> <p>令和2年度に全学の人事マネジメント等を行うために人事委員会を立ち上げ、若手、女性、外国人の積極的な採用等について明記した教員人事の基本方針を定めた。</p> <p>各部署において教員人事の基本方針等を踏まえた中長期人事計画を策定し、学長、理事との協議及び人事委員会における審議を経て計画を決定している。</p> <p>さらに令和3年度からは、全学的に新規採用人事は、若手教員を想定したテニュアトラック制度により採用することを原則とした。</p> <p>令和3年度の新規採用教員は13名、うち、テニュアトラック教員は10名、40歳未満の若手教員は7名である。(7月1日現在)</p>	2020.4
60	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	新潟大学	<p>本学の中期計画における若手教員の雇用計画に基づき、平成30年度から導入した「ポイント制による教員人事制度」の活用などにより雇用を促進している。</p> <p>その「ポイント制による教員人事制度」では、職位毎のポイント定数を基に、教員所属組織は配分ポイント総数の範囲内で、職位及び員数にとらわれない柔軟かつ戦略的な教員配置を可能としている。その中で、全学の機能強化に資する取組として「学長裁量ポイント」を設定し、以下に基づき配分している。</p> <p>①若手・女性・外国人教員の雇用・登用の促進に係る取組(翌年度の計画)</p> <p>②若手・女性・外国人教員の雇用・登用の実績(前年度実績を踏まえた翌年度への配分に反映)</p> <p>また、令和3年度の「学長裁量ポイント」を配分するにあたり、特に若手教員の雇用に重点を置き、国内外の多様な分野で活躍する優秀な若手研究者が、本学において更に飛躍できるよう、手厚い支援を用意した「若手教員スイングバイ・プログラム」制度(若手教員一括採用育成制度)を設置し、15名の若手教員を令和3年度に採用した。</p> <p>更に若手教員雇用・登用促進を目的として、令和元年度より3年間、テニュアトラック助教3名の雇用のためのポイントを学長主導の下に新たに配分し、令和元年度に2名、令和2年度に1名の若手教員を採用した。</p> <p>令和元年度の学長裁量経費「令和加速プロジェクト」における「若手研究者獲得プロジェクト」において、5名の若手教員を採用した。</p> <p>特任教員については、40歳未満の優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大すること及び承継教員へのキャリアアップという観点から積極的に若手研究者の雇用を促進している。</p>	2018.4
61	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	長岡技術科学大学	<p>令和3年7月、教員人事の基本方針を策定し、教育・研究を行う人材の多様性の充実を図るため、若手教員、女性教員及び外国人教員の積極的な採用やクロスポイントメント制度を活用した優秀な人材の確保を目標として掲げた。</p> <p>特に若手教員の確保については、基本方針の中で定年教員の後任補充は原則として、35歳以下の若手教員を充てることとし、さらに若手教員が研究室主宰者として活躍し得る人材となるよう、採用後6年間は当該教員を選考した際の教員選考委員が教育研究活動について指導・助言(キャリアパスを含む)を行う支援体制を整備する計画である。</p>	2021.9

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
62	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	上越教育大学	<p>本学の厳しい財政状況に鑑み、今後の定年退職予定者をシミュレーションした上で、令和3年度末までの間で10名の教員の削減目標を含めた専攻・コース等毎の教員教の目安を設定した。</p> <p>次期計画は、今後策定する予定である。</p>	2017.10
63	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	金沢大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「教員配置計画」を策定している。</p> <p>(「教員配置計画」の概要、特色)</p> <p>各部署において、研究課題、担当教員及び部署全体の職位別配置人数に係る教員配置計画を作成し、教員人事戦略委員会(学長を委員長、理事及び各部署局長を委員として、教員の戦略的な配置に関する体制の整備を図ることを目的としたもの)の議を経て、学長が承認することとしている。</p> <p>また、当該計画における職位別配置人数については、各部署ごとに担当理事を定め、毎年度、各研究課題の内容も含めて総合的に見直しつつ、さらに全学的な見地から、教員人事戦略委員会及び学長の承認を得る手続きをとることで、適正なものとなっているかを検証している。</p>	2014.4
64	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	福井大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成を踏まえ、これを実現するための「福井大学人事基本方針」を策定している。</p> <p>(人員計画の概要、特色)</p> <p>人件費ポイント制の導入により、配分されたポイントの範囲内で各部署が柔軟な人事を行うことを可能とする一方で、今期中に平成28年度水準を下回ることを必須とし、各部署への配分ポイントを毎年1%～0.5%ずつ削減し人件費の増大を抑えている。第3期中期目標・中期計画期間(一部の部署にあっては令和5年度までの期間)における職階毎の人数比を策定し、常勤役員で構成する会議において確認を行っている。</p> <p>また、第4期中期目標・中期計画期間に向け、学長管理ポイントを増やし戦略的な人員配置を可能とするともに、定年等に伴う退職者補充については原則として若手教員以外の採用を除き留保することも含めて検討を行っている。</p>	2021.2
65	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	山梨大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「採用ポイント制」を策定している。</p> <p>(「採用ポイント制」の概要、特色)</p> <p>採用ポイント制の導入により、退職時に配分されたポイントの範囲内で各部署が柔軟な人事を行うことを可能とする一方で、配分ポイントの3分の1を配分せずに留保し、戦略的な人員配置を行うための財源として活用している。留保したポイントは、学長や理事等が全学的見地から検討・配分することとしており、人的資源の戦略的な活用を行っている。</p>	2019.10
66	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	信州大学	<p>毎年、各学系の将来構想に基づく教員人事の方向性と併せて、採用・退職のみならず昇進等に至る詳細な教員人事について、次年度以降5ヶ年分の人事計画書を作成し、全学会議(学術研究会議)において審議を実施している。これにより、大学全体の教員人事の透明性が高まり、大学のガバナンス機能もより強化されている。本学では平成18年度より人件費管理のためのポイント制を導入しており、各学系は設定された目標ポイントの範囲で人事計画を進めているところであり、教員の雇用計画は順調に進んでいる。</p>	2014.4
67	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	岐阜大学	<p>岐阜大学の教育研究院運営委員会における人事計画策定においては、定年退職後の若返り人事及び若手・女性優先の人事計画を検証の視点としている。</p> <p>令和3年度からは、若手教員及び女性教員を新たに採用した部署には、インセンティブとして教員配置ポイントを付与する取組みを開始した。</p> <p>インセンティブ対象ポストには、若手及び女性教員採用後の次の年度の人事計画策定時において各部署へポイント付与を行う。例えば、令和3年10月にインセンティブ対象者を採用した場合、令和4年度の人事計画策定時(R4.6～R5.5計画分)に教員配置ポイントを付与する。</p>	2021.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
68	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	静岡大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「第3期中期目標期間の人員費削減の方針について」を策定している。</p> <p>(「第3期中期目標期間の人員費削減の方針について」の概要、特色) 人員費ポイント制の導入(平成20年度)により、配分されたポイントの範囲内で各部署が柔軟な人事を行うことを可能としてきたが、人員費の抑制が喫緊の課題となり、第3期中期目標期間中は全学でポイント管理を行うとともに、定年退職教員の約半数を不補充とし、学長を委員長とする全学人事管理委員会において、真に必要な人事計画の検討を行っている。適正な年齢構成を実現する仕組みとして、教員採用数の概ね8割を若手教員の採用に充てることを全学的方針として徹底することで新陳代謝を促している。</p>	2016.5
69	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	浜松医科大学	<p>適正な年齢構成を実現するため「教員選考の基本的な方針」を策定し、この方針に基づき、定年退職後の後任補充を若手教員とする世代間の流動性に配慮した取り組みを必要に応じて実施している。</p>	2019.4
70	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	愛知教育大学	<p>中長期的な人事計画として「国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針」を策定している。</p> <p>(「国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針」の概要) 愛知教育大学の理念・ビジョンの実現と目標達成に向けて、教育研究や社会貢献活動の推進に必要な能力を備える人材を、長期的・多角的な視野に立って、本学の内外から幅広く登用していくための方針を定め、原則として公募により登用することとしている。</p>	2021.4
71	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	名古屋工業大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「若手人材支援・育成制度」を策定している。</p> <p>(「若手人材支援・育成制度」の概要、特色) 適正な年齢構成を実現することを目的として、教年後に定年退職を迎える教員の後任候補者として、優秀な若手研究者を前倒して雇用する制度である。 さらに、優秀な若手女性研究者の育成を目的として、博士後期課程に在籍させ、かつ、助教として研究業務に従事しながら学位取得を目指す「スタートアップ助教」の制度も設けており、スタートアップ助教として2021年4月から在籍している。</p>	2020.12
72	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	滋賀大学	<p>財政状況を考慮し、教育研究と大学運営の中長期的なイノベーションを実現するための中長期的な人事計画として「令和3年度以降の教員人事計画について」を策定している。</p> <p>(「令和3年度以降の教員人事計画について」の概要、特色) 定年退職した教員の後任人事は原則として行わず、若手教員の積極的採用や年俸制やクロスアポイントメント制度、特別招聘教員制度などの多様な人事・給与制度の活用を促進しつつ、教員定数は大学本部で全学的に管理し、欠員となった教員定数については学部等からの申請に基づき、全学人事委員会において学部等の全体計画、将来構想における位置付け、緊急性等を審議のうえ再配分を行うなど、学長のリーダーシップのもと、大学全体の将来構想や職位構成を踏まえた適正な人員配置を実現するための方針、施策を規定している。</p>	2019.7
73	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	京都大学	<p>各学系において若手教員の雇用拡大や研究環境の整備を推進するだけでなく、適正な教員年齢構成の実現を目指す優れた取組への支援策として、「若手重点戦略定員制度」を導入した。</p> <p>制度の導入にあたり、全学系において、適正な教員の職階や年齢構成について現状を踏まえた検証・分析を2018年度に実施するとともに、理想とする教員の職階別年齢構成(40歳未満、40歳～54歳、55歳以上の別)および2025年度に目標とする構成を掲げ、かかる目標の達成に向けて教員人事を行うこととしている。</p>	2018.11
74	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	京都工芸繊維大学	<p>大学の自主性・自律性に基づき、「京都工芸繊維大学の理念」の実現と組織の活性化、教育研究の一層の向上を目指し、人事基本方針を定めている。</p> <p>若手教員の積極的採用やテニュアトラック制度の活用などの全学的な方針を定めるとともに、本学における教員採用は、若手助教の採用を原則としており、優秀な若手研究者を確保するため、梅檀プログラム(女性限定の若手教員公募)、文部科学省卓越研究員制度、本学独自財源のみによるテニュアトラック制度等の採用事業を積極的に実施している。</p> <p>また、各年度における個別の採用計画策定のプロセスに、法人側と教員組織の長による面談制度を組み込んでおり、その中で助教を採用する際は若手とする旨の認識を共有させている。</p>	2014.10

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
75	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	大阪大学	<p>部局等へ配分している教員ポストについて、10年をかけてその一定数を大学本部の管理ポストとする計画を立てているところ、当該計画が順調に進捗している。また、当該計画により生じたポストを「総長裁量ポスト」とした上で、そのうちの一部を若手・女性・外国人の採用のために配分するなど、戦略的に活用している。</p> <p>さらに、目標達成に向けて、部局別の目標値を学内で共有するとともに、若手教員の獲得促進や人事の流動化に資する各種施策を講じている。</p> <p>①若手教員雇用ポスト制度 優秀な若手教員の雇用促進を目的として、若手教員を雇用する部局に対し、人件費を部局で負担することを条件に、承継教員ポストを原則5年間貸し出す制度を実施している。当該制度により、世界最先端研究機構において、量子情報・量子生命に関する優れた研究者を承継教員として雇用する等した。</p> <p>②早期定年退職制度 定年退職となる前に退職する教員に対し、退職手当の支給に関し、支給割合を定年退職として取り扱う制度を実施している。退職により生じたポストに若手教員を雇用することにより、人事の流動化、年齢構成適正化を図る。</p> <p>③テニュアトラック制度 若手教育研究者に対して、任期を付して一定期間教育研究者としての経験を積んだ後、審査等によりその業績、資質及び能力等が認められる場合に、雇用継続可能地位を与えるテニュアトラック制度を平成19年度に策定。平成23年度科学技術人材育成費補助金「テニュアトラック普及・定着事業」に採択されたことを契機として、「若手研究者育成ステーション」を設置。部局等の申請に基づき、大学としてテニュアトラック採用枠を決定。適格性審査で認められた者をテニュアトラック教員として雇用し、大学本部からスタートアップ経費の支援を行うなど、補助金配分終了後も大学独自の制度として普及・定着を図っている。</p>	2017.4 (①) 2010.4 (②) 2007.9 (③)
76	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	大阪大学	<p>④「優れた若手研究者の採用拡大」事業 文部科学省「優れた若手研究者の採用拡大事業」の終了後も、学内経費を用いて事業を継続。40歳未満の若手研究者を承継職員として雇用することを計画する部局等に対して、承継職員に移行するまでの間の人件費および研究環境整備費を支援する制度を実施している。</p> <p>⑤高等共創研究院 国際的に卓越した若手研究者の獲得・育成の場として設置。研究以外の業務(学生指導は除く)を最小限に抑える特命教員制度を導入し、その活動経費(人件費を含む。)を学外機関から獲得した資金により措置している。</p> <p>⑥定年延長にかかる給与対応 定年延長後の64歳・65歳については、給与額を64歳時より減額し、賞与にて調整を行っている。</p>	2014.4 (④) 2016.12 (⑤) 2010.5 (⑥)
77	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	神戸大学	<p>平成29年度より、従来の定員管理体制を廃止し、ポイント制を導入したことにより、教員の戦略的な配置(助教等の若手ポストの増加)が可能となった。また、各部局の財源でポイントを購入できるマルチリソース・ポイントシステムや、学域・基盤域間でのポイント貸借システムを策定し、ポイントの端数を有効利用した人事を行うことができるようになった。</p> <p>ポイントが不足し若手教員の人事を行うことができない学域に対し、学長の判断の下、不足ポイントの貸与を行っている。</p> <p>平成31年度より既存の職よりも低いポイントで雇用できる新たな「助手」制度を導入し、ポイント制を活用したより柔軟な教員の雇用を可能とした。新設の「助手」を若い研究者のアカデミックキャリアの入り口の職として位置付けることで、若手教員が雇用しやすくなり、若手教員数の増加を促進している。</p> <p>毎年各部局にヒアリングを行い、若手教員比率の目標達成に向けた今後の計画について確認しており、全体の目標達成状況や今後の比率変動の予測を行っている。</p>	2017.4
78	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	奈良教育大学	<p>「奈良教育大学平成26年度国立大学改革強化推進補助金特定支援型「優れた若手研究者の採用拡大支援」活用計画」に基づき、短期間での年齢構成の改善を行うとともに、補助金終了後も同様に年齢制限を付した採用を継続している。</p> <p>「今後の教員配置(採用)方針」について(平成29年1月25日教育研究評議会決定)及び「第3期中期計画」に基づき、原則として新規採用者の採用年度の年度末年齢の上限を36歳としている。</p>	2017.4
79	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	奈良女子大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「適正な年齢構成促進プラン」を策定している。</p> <p>教員定数は学長のリーダーシップのもと管理しており、退職者補充については、部局の状況を勘案し戦略的に再配分を行うとともに、若手教員の採用を基本することで新陳代謝を促している。</p> <p>H31年度より「若手教員枠による雇用」制度を導入し、常勤職員と同様の勤務形態(定時勤務)を実現するとともに、給与水準の引き上げ及び裁量労働制を適用可能とすることで、優れた教育研究を行い得る資質を有する若手教員を確保している。</p>	2018.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
80	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	和歌山大学	人件費ポイント制の導入により、配分されたポイントの範囲内で各部署が柔軟な採用・昇任人事を行うことを可能とする一方で、各部署への配分ポイントを毎年約3%ずつ削減し人件費の増大を抑えるとともに、全学留保分として戦略的な人員配置を行うための財源として活用している。また、適正な年齢構成を実現する仕組みとして、新規採用者には原則テニュアトラック制を適用することとしており、若手教員を採用することを全学の方針として徹底することで新陳代謝を促している。なお本学では当面10%の若手比率を目標としている。	2016.4
81	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	鳥取大学	「鳥取大学教員選考に関する基本方針」において、年齢等に関わらず、広く教育及び研究に優れた者を求める方針としている。 また、本学の新たな強み研究を産み出すため、将来有望な研究者の育成システムとしてテニュアトラック制を導入している。優れた若手研究者に自立した研究環境を与え、若手研究者が自主的・自律的な研究を5年間行うことで、本学の基礎研究力を高めるとともに、将来的に本学の戦略の飛躍に大きく貢献する効果を期待している。 教員の配置計画については、学部等からの申請に基づき、教員配置検討委員会において学部等の将来計画における位置付け及び配置により期待できる成果について検討のうえ配置を行うなど、学長のリーダーシップのもと、大学全体の将来構想や職位構成を踏まえた適正な人員配置を行っている。	2012.7
82	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	島根大学	大学の自主性・自律性に基づき、「島根大学憲章」の実現と組織及び教育研究活動の活性化を目指し、「島根大学における職員の人事管理方針」を定めており、その中で、中・長期的な財政展望を踏まえ人件費の縮減を図りつつも、多様な人材の確保に努め、若手1:中堅2:シニア1の比率を目標とし、中長期でバランスが取れるよう適切な人員構成を目指すこととしている。	2021.3
83	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	岡山大学	令和元年度から実施している人事戦略・評価委員会において、学長のリーダーシップのもと、全学的な教職員の配置・採用の一括管理を行っている。当委員会の基本方針として、若手教員の雇用ポストを増加させることを優先事項としており、若手教員の活躍機会の創出及び年齢構成是正に向けて、下位のポスト(助教)の増加、若手教員の採用は原則テニュア・トラック制とする、テニュア・トラック・ジュニア制度の導入など、戦略的に若手教員を増加させる施策を行っている。	2019.4
84	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	山口大学	(適正な年齢構成を実現するための人事計画の策定) 学長のガバナンスのもと、翌年度の各部署の人事計画を提出させ、当該人事計画を全学の教員人事を統括する学長及び理事で構成する人事委員会においてチェック後、必要に応じ、各部署へ指示等をおこなっている。 適正な年齢構成を実現するための具体的な方策としては、テニュアトラック制度による教員人事を実施するとともに、学術分野の特性に配慮しながら、30歳程度の年齢層の積極的な採用を推進することを各部署に文書により通知している。	2017.12
85	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	山口大学	(若手教員に対する人事給与等の施策) 令和2年4月1日から、人事給与マネジメント改革に基づき、新しい業績評価制度を導入するとともに、教育分野、研究分野、社会貢献分野及び大学運営等の業績評価を適切に給与に反映させる制度を導入している。 業績評価額は、職位や在職期間の長期化及び年齢によらず固定金額(120万円～30万円)に設定することで、優秀な若手教員がその業績に見合った給与が得られる仕組みとしている。また、若手教員の更なる活躍を期待し、業績給(期末手当相当額及び勤勉手当相当額)における役職段階別加算割合を、2%～7%引上げることとした。 また、大学戦略に基づき、テニュアトラック制度で採用された若手教員は、学長裁量経費による研究基盤経費(4年間で5,000千円程度)を配分すること、また、採用した部署に、採用の日から2年間を上限に、採用に必要な人件費ポイントを上乗せすることで積極的に若手教員のポスト確保に取り組んでいる。	2020.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
86	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	鳴門教育大学	<p>中長期的な展望を踏まえた適正な人員配置のため、人事方針として、年齢構成に留意しつつ、性別、国籍、障害等を問わず、多様な社会の実現を目指して、人材の確保及び活用を図るため「国立大学法人鳴門教育大学人事方針」を策定している。</p> <p>(「国立大学法人鳴門教育大学人事方針」の概要、特色)</p> <p>人事の方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学の基本目標を実現するため、教員の組織と役割・職務をより明確にし、個を尊重しつつ柔軟性のある教員組織の構築を可能とする人事を実現する。 ・テニユア・トラック制度を活用する。 ・特命教員制度の活用を図る。 <p>採用・育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の採用は、公募を原則として、国内外の優秀な人材の確保に努めるとともに、選考においては、教員養成能力を重視する。 ・教員の資質能力向上を図ることを目的にFD研修等を実施するほか、若手教員を学内委員に積極的に登用し、大学運営能力の育成を図る。 	2021.1
87	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	香川大学	<p>2016(H28)年4月に策定した全学的な人事計画において、教員の削減(6年間で△30名)を進めるとともに、本学の大学改革・機能強化への対応のため、学長裁量の再配分ポスト(60名)を確保し、大学改革に必要なポスト数を踏まえ、教員の再配分を進めてきている。</p> <p>また、その後の状況変化に対応するため、2019(H31)年4月に、全学的な人事計画を見直し、人件費の増高抑制を図りつつ、継続的、安定的な教育・研究・地域貢献活動を実施するための体制を構築するとともに、年齢構成の是正を実現するための中長期的な人事計画として「人事計画に係る今後の対応方針について」を策定している。</p> <p>(「人事計画に係る今後の対応方針について」等の概要、特色)</p> <p>①大学改革に係る学長裁量ポストによる教員の再配分 大学改革関連部局教員数 2016(H28):129名→2021(R3):156名(+27名) 大学改革関連部局以外教員数 2016(H28):388名→2021(R3):357名(△31名)</p> <p>②年齢構成の適正化 年齢構成の適正化方策として、複数名の教員採用を承認する場合は、半数程度の若手教員の雇用を条件とする「若手雇用枠」を創設 (2019(R1)年度)教員雇用枠17名中、若手雇用枠9名を確保(52.9%) (2020(R2)年度)教員雇用枠20名中、若手雇用枠11名を確保(55.0%) (2021(R3)年度)教員雇用枠13名中、若手雇用枠8名を確保(61.5%)</p> <p>③ポスト数総枠の設定 第3期中期目標期間中に進めてきた教職員数削減について、今後の事業の継続性等を考慮し、ポスト数総枠(503名)を設定</p> <p>④人件費増高抑制方策の推進 ポスト数総枠の設定に伴う総額人件費の増高抑制について、今後の方針の策定</p>	2016.4 (①) 2019.6 (②～④)
88	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	愛媛大学	<p>全学的視点に立った適切かつ効率的な人件費管理と部局の裁量による柔軟な人員配置を行うため、大学教員における職種別の定員管理を廃止し、人件費をポイントに置き換え、部局毎に総ポイント数で管理する「教員人員(人件費)管理のポイント制」を2016年度より導入している。</p> <p>第4期中期目標期間においては、定年退職者の後任補充を1年間凍結、学長裁量ポイントに充てることとし、学長のリーダーシップのもと、若手教員、女性教員の増員など、大学の重要施策実現のための人員配置を進めることとした。</p>	2016.4
89	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	福岡教育大学	<p>教員の年代構成、職位構成の適正化を目指し、第4期中期目標・中期計画期間中の教員数のシミュレーションを行い、欠員については、各ユニット等へのヒアリングを踏まえ、教育課程編成上必須の人員配置と戦略的な人員配置における必要な職位を考慮した上で、助教、講師の採用を中心とした人員補充を行うこととしている。</p>	2021.4
90	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	九州大学	<p>本学では、全学の教員人事の基本方針に「若手研究者(40歳未満)等の採用を積極的に行うこと」を明記するとともに、高大接続の取組を展開しつつ、学部・大学院教育、研究者育成段階の取組を一貫性のある取組目として連動させる本学独自の持続的人材育成戦略「九州大学ルネサンスプロジェクト」を策定している。当該プロジェクトの核となる制度として、本学独自の「大学改革活性化制度」を若手研究者等の支援を強化する制度に再構築した。再構築後の同制度では、各部署の人事選考の状況も含めて執行部で審査を行い、全学改革推進枠(毎年度)と部局改革推進枠(隔年度)により、多様で秀逸な研究者「若手・女性・外国人」を7年間で200名雇用する計画を戦略的に進めている。また、制度の審査対象となる人事計画として教員の採用時の目安年齢を設定(教授:概ね50歳程度まで、准教授:概ね40歳程度まで、助教:概ね35歳程度まで)するとともに、本制度で採用された研究者に対する支援制度を充実させ、本学の研究力と研究生産性の向上、教員の年齢構成の是正を図っている。</p>	2019.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
91	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	九州工業大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画を運用するため、役員及び各部局長を構成員とする人財活性化推進会議を活用している。</p> <p>(「人財活性化推進会議」の概要、特色) 九州工業大学においては教育職員人事は、部局任せの定員管理ではなく、全学的な将来構想や、強化すべき分野等の戦略をもとに、中、長期的な人件費シミュレーションをもとに計画が行われている。 基本方針としては准教授、講師、助教の採用は原則テニュア・トラック制度の適用。新規採用者は原則年俸制の適用としており、若手教育職員及び女性教育職員の積極的採用についても中期的目標を本に推進を行っている。 また採用・昇任についても役員会での承認を必要としており、学長リーダーシップのもと、大学全体の将来構想や職位構成を踏まえた適正な人員配置を実現している。</p>	2020.4
92	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	熊本大学	<p>第3期中期目標期間に各部局ポストの25%を学長裁量ポストとして確保する計画を立て、各部局等の今後の機能強化に向けた新しい取組とそれに伴う人事計画を策定した行動計画を大学戦略会議において評価し、実現可能性の高い行動計画に人的資源を再配分する仕組みを設けた。 再配分にあたっては、定年退職者数の1/3(約40ポスト)を、毎年行動計画を評価し順次措置しており、また、その半数程度は40歳未満の教員を採用する方針を定めた。 その他、国際的に卓越した若手研究者を獲得・育成するために熊本大学テニュアトラック制を活用している。同制度は、平成19年度科学技術振興調整費により実施した「若手研究者の自立的研究環境整備促進」事業や、平成24年から実施している「テニュアトラック普及・定着」事業を基盤として、本学特有の事業として学内経費で実施しており、テニュアトラック制による若手研究者の獲得を希望する部局を公募にて募集のうえ支援対象部局を選定し、研究のスタートアップ経費として研究費や、学内共用スペースの優先措置を支援している。このテニュアトラック制度での採用にあたっては、先に記述した再配分するポストを活用している。</p>	2016.10
93	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	大分大学	<p>適正な年齢構成の実現に向けた安定雇用を図るため、人員管理・人件費管理、優秀な人材の確保と育成、多様な就業問題への対応等、持続的發展を見据えた人事政策・制度に関して審議を行う人事政策会議において、「第3期中期目標期間中の教員人事に関するルール」を策定し、教員の人事に関する事項に関して審議を行う教員人事委員会において、当該ルールに基づいた運用を行い、戦略的な教員人事を実施し、人件費の削減にも努めている。 本学としての適正な年齢構成を確保するため、国立大学改革強化推進補助金(国立大学若手人材支援事業)を獲得し、若手教員を6名雇用了。 なお、令和2年4月1日からは、当該若手教員6名を承継職員として雇用している。</p>	2018.1
94	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	宮崎大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画の1つとして「テニュアトラック制」による若手研究者の採用・育成」を策定している。</p> <p>(「テニュアトラック制」による若手研究者の採用・育成)の概要、特色) 学長のリーダーシップのもと、5年後に定年を迎える教員のポスト等を活用し、学部等からの申請に基づき、大学全体の将来構想を踏まえ、毎年複数名の優秀な若手教員をテニュアトラック制度で採用・育成している。テニュアトラック期間(5年間)は、学長を室長とするテニュアトラック推進室に所属し、既存の学部教員をメンターとして配置することで「自立するが、孤立させない」支援体制を確立している。このことにより、優秀な若手研究者がテニュア獲得後には、スムーズに学部の准教授として活躍できるようになっている。</p>	2009.4
95	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	宮崎大学	<p>中長期的に目指すべ職位構成、とりわけ自然科学系部局において上位職に女性教員が少ないという課題解決のための中長期的な人事計画として「女性教員の上位職登用のためのポジティブアクション(通称:アテナプラン)」を策定している。</p> <p>(「女性教員の上位職登用のためのポジティブアクション」の概要、特色) 本学に准教授又は講師として在籍しており、教授としての職務を遂行できる者を対象に、国立大学法人宮崎大学教員選考規程第1条第2項及び国立大学法人宮崎大学教員選考規程の運用に関する申合せ第2(5)で規定する「公募によらない選考」を適用し選考を行う。なお、教授昇任に伴い増額する人件費については、学長管理定員における人件費の範囲内にて措置する。平成28年度から運用を開始し、令和3年7月現在、6名の女性教授が誕生した。また、若手女性教員の育成プランとして、女子大学院生を助手として雇用し、特別教員制度(後述)を挟みながら本学教員へのキャリアパスを支援する「Step by Step」制度も運用している。</p>	2016.6

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
96	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	鹿児島大学	<p>中長期的な人事計画として「第3期中期目標・中期計画期間中の人件費ポイント削減計画」を策定している。</p> <p>(「第3期中期目標・中期計画期間中の人件費ポイント削減計画」の概要、特色)</p> <p>各学系毎の第3期中の人件費ポイントを定め、配分されたポイントの範囲内で各学系が柔軟な人事を行うことを可能となっている。教員を選考するにあたって、各学系等は個別人事案件申請を学長に提出し、人事計画室会議で検討を行い、学長は、適否を決定することになっている。職階バランスや年齢構成が適正でない学系等の場合、学長が是正するよう指示している。</p>	2017.4
97	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	鹿屋体育大学	<p>中長期的に目指すべき理想の年代構成、職位構成に関する目標を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「人事マネジメント方針:これからの国立大学法人鹿屋体育大学の人事について」及び「戦略的人事に基づいた教員の採用(昇任)の取扱いについて」を策定している。</p> <p>上記の人事計画に基づき、定年退職者等の人事の単なる補充は行わず、人件費の抑制及び若手教員の育成の観点から、年齢構成を十分考慮した上で、可能な限り下位の職階で補充を行っている。</p> <p>年齢層別の大よその在籍者比率や、職位別の大よその在籍者比率の目標を設定していないが、教育研究の更なる活性化を目指し適正な年齢構成を実現するための「中長期的な人事計画」となっている。</p>	2015.3
98	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	北陸先端科学技術大学院大学	<p>第4期中期目標期間終了時までの中長期的な人事計画として、運営費交付金における一定の人件費割合の範囲内で最大総教員数(外部資金雇用者は除く。)を設定し、期間中の定年等退職予定者数を踏まえ、毎年度一定数を補充する計画としている。各職位(教授、准教授、講師、助教)ごとではなく、中核教員(教授及び准教授)及び若手教員(講師及び助教)の区分での人員配置計画とし、若手教員ポストを一定割合以上確保するとともに、定年等により退職する中核教員については、准教授ポストで補充する。研究科の准教授の採用では、教授への昇任を伴うテニュア・トラック制を全学的に適用する。新規採用教員には全て年俸制を適用し、職位毎に採用時の基本給は一律とする(准教授816万円、講師744万円、助教600万円)。</p>	2021.4
99	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	奈良先端科学技術大学院大学	<p>本学の第3期中期計画において、下記について定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究を常に活性化するため、若手(39歳以下)教員比率40%以上を維持する。 	2016.4
100	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	奈良先端科学技術大学院大学	<p>前項の中期計画を踏まえ、これを実現するための中長期的な人事計画として「多様な教員の採用計画」を策定しており、その中で上述の計画の実現に向けた取組について下記のとおり定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テニュア・トラック制度等を活用し、優秀な若手教員を採用する。 ・教授、准教授、助教の定員比率を維持し、若手教員の活躍の場を確保する。 ・新規採用の教員は、原則、年俸制とする。 	2017.3
101	理想の年代構成の実現	年代構成や職位構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用	奈良先端科学技術大学院大学	<p>「教員の採用及び配置等に関する方針」に定める通り、研究室の教員配置は、以下の方針に基づき行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先端科学技術研究の新たな展開を先導するに必要な分野、融合領域等は、国内外の研究動向、学術会議等をはじめとする各種会議の提言、政府方針・施策等を踏まえ、役員で構成される人事戦略会議で検討・決定している。 ・教授1、准教授1、助教2の4人体制を維持するよう、空きポストへの登用を計画的に行っている。また、適正な若手教員比率を維持するため、ポストの上位流用は認めず、下位流用のみを行っている。 ・教育研究の活性化、若手教員のキャリアパス形成の促進等を図る観点から、研究室を主宰できる有望な若手研究者を独立准教授として採用することを可能としている。 ・教授が退職する場合は、当該教授の研究室は廃止し、新たに教員選考・研究室の設置を行っている。 ・教員の採用に際しては、中期目標・中期計画等に定める目標値を踏まえ、国内外から優秀な人材を求め、多様性やグローバル化を考慮するとともに、クロスアポイントメント制度の活用を含めた戦略的な教員選考を行うものとしている。 ・助教の採用をすべて任期付き(最長10年)とすることで、若手教員の流動性を確保しつつ、年齢構成の若返りを図っている。 	2018.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
102	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	秋田大学	<p>教員組織の新陳代謝を行うことで、研究力の活性化や切れ目のない発展と継承を図るため、今後採用する准教授以下の教員は原則若手とし、教授の採用においても、特に新しい学問分野を専門とする教授の採用においては、積極的に若手を採用する方針を令和元年7月10日開催の教育研究評議会において学長より示し、若手教員の積極的な採用に努めている。</p> <p>各部局の人事計画については「国立大学法人秋田大学における教員の人事計画等に関する規程」に基づき、学長を委員長とする人事調整委員会で各部局の全体計画、将来構想における位置付け、緊急性等を審議の上、学長のリーダーシップのもと、大学全体の将来構想等を踏まえた適正な人事配置を行っている。</p>	2019.7
103	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	茨城大学	<p>2021年5月1日時点では、教授、准教授、講師・助教の割合は、5:3:2となっているところである。</p> <p>教員組織の新陳代謝を行い研究力の活性化を図ることを目指している。このため、教員組織構造を見直すことを念頭に置き、茨城大学におけるポイントによる人事管理制度(ポイント制)において、新規採用者分のポイント配分は、原則助教採用分とし、職階の構成バランスに配慮した採用を行っている。</p>	2016.4
104	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	金沢大学	<p>国立大学法人金沢大学教育職員人事規程に基づき、各部局において、研究課題、担当教員及び部局全体の職位別配置人数に係る教員配置計画を作成し、教員人事戦略委員会(学長を委員長、理事及び各部局長を委員として、教員の戦略的な配置に関する体制の整備を図ることを目的としたもの)の議を経て、学長が承認することとしている。</p> <p>また、当該計画における職位別配置人数については、部局ごとに担当理事を定め、毎年度、各研究課題の内容も含めて総合的に見直しつつ、さらに全学的な見地から、教員人事戦略委員会及び学長の承認を得る手続きをとることで、適正なものとなっているかを検証している。</p> <p>なお、職位別配置人数のほか、若手研究者比率を高めることを全学的な方針として、これまでもテニュアトラック普及・定着事業(及び独自のテニュアトラック制度)や国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)、卓越研究員制度に積極的に取り組んでいる。</p>	2014.4
105	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	愛知教育大学	<p>国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針において「本学でキャリア形成を図り、本学の教育研究の持続的な発展を担う人材を育成するため、教員の年齢構成のバランスに配慮して、若手の登用を推進する。」としている。</p>	2021.4
106	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	京都教育大学	<p>新規採用する大学教員の職位は原則として講師とする方針とし、40歳以下を対象として教員公募を行い、若手教員の比率が高くなる方策を講じている。組織全体で若手研究者のポスト確保に努めている。</p> <p>結果、2021年4月に公募により採用した講師4名については、全員が40歳以下であり、若手研究者の活躍機会の創出や持続可能な研究体制を構築することにつながった。</p>	2019.4
107	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	広島大学	<p>2016年4月、大学の教育研究力強化を目的とした全学一元化の教員組織である「学術院」(専門分野で分類した35ユニットで構成)を設置し、教員の所属を各研究科等から学術院に移行した。</p> <p>同時に、教員の人件費管理もこれまでの研究科等单位から全学一元管理に移行し、毎年度役員会で決定する教員措置方針を踏まえ、学長の下に設置した「全学人事委員会」で教員配置の検討や選考審査を行い、配置から候補者選考までを委員会の議を経て決定する体制とした。</p> <p>さらに2019年11月からはユニットを廃止し、教育分野からなる基礎教育領域(12領域)と研究分野からなる専門領域(11領域)に再分類した。各領域には領域長を設け、全領域長から構成する学術院会議(議長(副院長):副学長(学術院担当))を設置し、学術院会議で配置と選考を審議する体制を整備した。</p> <p>2020年度からは、配置から候補者選考までを学術院会議及び全学人事委員会の議を経て学長が決定するガバナンス体制に移行し、学術院会議が「大学の中長期的な教員配置計画」を策定し、教員の適正な年齢構成を中長期の観点からも計画する仕組みとした。</p> <p>このことにより、これまで以上に教育研究組織の枠を超えた全学的視点に基づく戦略的・計画的な人員配置(准教授・講師・助教の若手ポストに重点化した配置)を行い、教員の適正な年齢構成の実現を推進している。</p>	2020.4
108	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	広島大学	<p>(新たなテニュアトラック制度の整備)</p> <p>優れた大学教員(特に若手教員)の確保・育成のため、既に導入しているテニュアトラック制度を見直し、「准教授」「講師」「助教」で採用される全教員に原則テニュアトラック制を適用している。</p> <p>新たなテニュアトラック制度は、5～7年後にテニュア審査を行い、審査に合格すれば、上位職への昇任を原則としている。</p> <p>また、採用されたテニュアトラック教員に対して、スタートアップ経費の措置及びメンター教員を配置するなど、教員が自立して教育研究活動を行うことのできる支援体制を開始した。</p>	2020.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
109	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	広島大学	<p>2018年度時点では、若手教員比率(退職金に係る運営費交付金の積算対象となる教員)は20.6%であったが、2020年度時点では25.1%となっている。</p> <p>2019年度から、若手研究者の雇用をさらに推進するため、35歳以下の助教雇用ポストとして「育成助教」を新設し、適正な年齢構成の実現を図っている。</p> <p>2019年度:52人採用 2020年度:42人採用 2021年度:55人採用予定</p>	2019.4
110	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	徳島大学	<p>本学では教員の人事管理をポイント方式(教授1.00、准教授0.82、講師0.77、助教0.64)により実施している。</p> <p>全学から控除したポイントの一部をインセンティブポイントとして運用しており、シニア教員の後任に若手教員を雇用した場合、男性教員の後任に女性教員を雇用した場合及び日本人教員の後任に外国人教員を雇用した場合に0.15を該当部署に付与している。</p> <p>上記取組により、若手教員、女性教員及び外国人教員比率の向上を促進している。</p>	2019.4
111	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	佐賀大学	<p>令和2年度時点で、本学における若手教員比率は約20%となっている。また、数年のうちに、経年により、若手教員比率のさらなる低下が予想されている。</p> <p>そこで、学長裁量定数として確保している定員を活用し、令和3年度から若手研究者を採用する「若手研究者(助教)採用プロジェクト」を実施する。</p> <p>具体的には、令和3年度及び令和4年度に若手助教を10名ずつ計20名採用し、研究スタートアップ経費や研究環境整備等の研究支援を行うことで、新たな研究領域の開拓や分野融合型研究へ展開し本学の研究活動の活性化を図り、かつ、若手研究者のポスト拡充及び当該研究者の研究環境の改善を図る。</p> <p>退職教員の後任補充の募集の際にも低い職位で補充する等して若手教員比率の向上を努めているが、本プロジェクトを若手研究者増加の起爆剤としたい。</p>	2021.6
112	理想の年代構成の実現	適正な年齢構成や職位構成を実現するための仕組みの導入及び運用	熊本大学	<p>第3期中期目標期間に各部局ポストの25%を学長裁量ポストとして確保する計画を立て、各部局等の今後の機能強化に向けた新しい取組とそれに伴う人事計画を策定した行動計画を大学戦略会議において評価し、実現可能性の高い行動計画に人的資源を再配分する仕組みを設けた。</p> <p>職位の構成については、「第3期中期の教育職員の採用方針(平成28年10月21日学長裁定)」において部局毎に令和3年度の「教授」「准教授」「講師」「助教」の定員を定め、その職別の比率を目標に平成28年10月21日以降、マイルストーンとして毎年度の各部局等の機能強化に向けた新しい取組とそれに伴う人事計画を策定した行動計画を定め、それに基づき教員の人事を進めている。</p>	2016.10
113	理想の年代構成の実現	年齢によらず実績を客観的に評価し、能力の高い教員を登用することが可能な仕組みの導入	神戸大学	<p>重点分野に人的資源を戦略的に配分する仕組みとして、「学長裁量枠」を設定し、学長のリーダーシップの下、特に優秀な成果が上がったと認められる者がいた場合は、当該学域へポイントを貸与している。</p> <p>学長、理事で構成される教員人事委員会において、学域の教員人事に関する審議を行っている。教授の採用、昇任に係る事項を審議する際は、その研究分野の位置付けや人事の必要性、候補者の業績(内部昇任の場合)を確認し、適正性を担保している。</p>	2017.4
114	理想の年代構成の実現	若手教員の雇用促進	名古屋大学	<p>2014年度に助教に対するテニュアトラックを全学の制度として制定している。部局でテニュア獲得に関する基準を定め、部局において審査をした後、全学人事プロセス委員会において全学的な視点で審査を行う事で審査の公平性を担保している。</p> <p>優秀な若手教員を雇用する制度として、全学組織である高等研究院(※)においてYLC(Young Leaders Cultivation)プログラムを実施し、毎年8名の若手雇用枠(任期5年の特任教員、雇用経費は全学負担)を確保している。さらに2019年度からはYLCプログラムで雇用した特任教員に対してテニュアトラック制を適用し、テニュア審査合格後には全学でポストを用意し、テニュア助教として雇用する制度を新設した。当該教員がテニュアを獲得した際には、必要に応じて、研究室の改修費等として100万円を上限とする研究環境整備費の支給や総長裁量スペースの措置など、状況に応じて可能な支援を行うこととしている。</p> <p>(※)高等研究院:優れた若手研究者を全学的に育成・支援を行う組織。</p>	2019.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
115	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	室蘭工業大学	国内外の優秀な人材を確保するとともに、若手・優秀教員が働きやすき力を発揮できる環境整備を目的として、研究・教育業績に重きを置いた業績評価重視の新たな年俸制を令和2年7月1日より導入し、令和3年7月1日現在で適用者は25名となっている。 従来の月給制では、年齢や在職期間により、下位の職位の給与が上位の職位の給与を上回る例があったが、新たな年俸制では、業績給の評価区分を標準とした場合、教授、准教授、講師の各職位別の最低年俸額が、一つ下位の職位の最高年俸額を上回るように設定した。これにより、優れた業績を有する若手教員が上位の職位に昇任した場合、年齢や在職期間に関わらず、高額な給与を得ることが可能となっている。 また、業績評価額の算定に使用する業績評価率の設定にあたり、月給制適用職員に支給している勤勉手当の成績率よりも高い率を設定し、評価が高ければより高額な給与を得られるようにしている。 さらに、科研費等の外部資金を獲得した場合、当該外部資金の間接経費の3分の1(上限額は1,000万円)を、業績給付加額として通常の給与に上乘せして支給することとしている。 上記により、優れた業績を有する教員が、年齢や在職期間に関わらず、業績や成果に応じた処遇を受けられるようにすることで、教員の研究・教育に関するモチベーションの向上を期待している。	2020.7
116	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	弘前大学	年俸制俸給表(一)の適用を受ける教員のうち、前年度に研究代表者又は研究分担者として競争的資金に係る間接経費の交付を受けた者に対し、年に1回、研究業績手当を支給しており、当該手当の支給にあたっては、本学が間接経費として受け入れた経費の一部を当該手当支給の財源の一部に充てている。	2015.4
117	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 間接経費、寄附金、共同研究費、受託研究費、受託事業費	東北大学	2019年10月から、教員人件費予算に限らず多様な財源(間接経費、寄附金、共同研究、受託研究及び受託事業(国以外が委託するもの)等)を、承継教員の雇用財源として効果的に活用することで、捻出された財源を若手教員の雇用や研究支援体制の整備に充てている。	2019.10
118	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	東北大学	競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の人件費を直接経費に計上できるよう学内ルールを策定し、2020年8月から施行している。 これにより確保された財源を、「1.研究人材の戦力強化(PI等の給与水準の向上、若手研究者の雇用、博士課程学生等への支援(RA経費等)、研究支援人材(URA、技術系職員等)の雇用)」、「2.多様かつ継続的な挑戦を支援する研究資金の配分(若手研究者のスタートアップ研究支援、当該研究からスピニングアウトした研究への支援)」、「3.魅力ある研究環境の整備(PI等の研究環境整備、研究用共用設備・機器の整備、若手研究者やPI等向けの共用設備等の無償化や低廉な使用料の設定)」等に充てている。 2020年度は、延べ13人の研究者が当該制度を活用し、約700万円分の財源を確保し、給与水準の向上や研究環境整備に活用している。	2020.8
119	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	秋田大学	任期なし教員の雇用財源に間接経費を活用し学内財源を捻出した。また、外部資金(間接経費)の獲得額に連動した業績給を設定したことにより、標準を上回る高額給与の支給を可能にすることで、教員のモチベーションの向上を図り、持続的に新たな価値の創出を促進しているが、その財源に外部資金(間接経費)を活用することで、学内財源を捻出している。 捻出された学内財源は学長のリーダーシップやマネジメントのもと、戦略的かつ効率的な資源配分を行っている。例えば、本学研究者の科学研究費採択率や学術論文数の増加及びその研究領域におけるTOP10%に入る学術論文公表を目指すことを目的に、若手研究者が中心的役割を担う研究プロジェクトへの強化支援事業等の財源に充当し、研究支援体制の整備に努めている他、若手教員の雇用財源や、女性研究者が出産・育児・家族の介護等と研究活動の両立を支援するために配置している研究支援員の雇用財源等にも活用している。	2020.10 (雇用財源に間接経費の活用) 2020.7 (業績給の設定)
120	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 補助金	福島大学	本学に食農学類が開設されたことを契機に、「福島県農林水産業の振興に向けた福島県と国立大学法人福島大学食農学群食農学類の連携協定書」を締結し、この協定書のもと交付されている「福島大学食農学類地域課題解決実践講座設置支援事業補助金」を活用することで捻出された学内財源およそ2,000万円を学長裁量経費の一部にあてた上で、令和元年度に研究員3名及び事務職員1名を雇用し、食農地域連携推進室を設置した。	2019.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
121	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	筑波大学	競争的研究費の直接経費から、研究代表者(PI)の人件費を支出できるよう2021年3月10日付けで学内通知を发出し、令和3年度(2021年4月)から制度の施行をしている。 確保された財源は、学内で策定した下記の活用方針に従い、本学の研究力強化に活用することとしている。 (1)本制度により人件費を拠出したPI自身への研究力強化支援 ・PI自身に対するインセンティブ ・研究室の環境整備のための費用 ・論文費用、特許出願費用等研究成果の公開・活用のための費用 ・その他、PIの研究推進に必要な経費 (2)本学の研究力強化に資する方策 ・基盤的な研究や挑戦的・萌芽的研究に対する研究費の支援 ・博士課程学生等、若手研究者活躍のための支援に係る費用 ・研究人材、支援人材(URA・技術職員等)雇用に係る費用 ・研究設備・機器の共用化に係る費用 ・その他、本学の研究力強化に資する取り組みにかかる費用	2021.4
122	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金全般(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)	筑波大学	教員等が、対象期間中に業務の割合を定めて外部資金等の業務を行い、その割合に応じて外部資金と運営費交付金等を組み合わせた給与形態とする枠組み(ハイブリッドサラリーシステム)を創設し、R3.7.1現在、16名の教員に適用させることで、助教約6名相当の人事ポイントを賄っている。 なお、ハイブリッドサラリーシステムの活用に伴う空き人事ポイントは、当該教員の所属する部局において若手の採用や昇任人事等に自由に活用できることとしている。	2014.4
123	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 共同研究費等	千葉大学	民間企業等との共同研究・受託研究による間接経費や寄附金等の外部資金の一部を、若手研究者の雇用や研究支援に還元するシステム(イノベーション・エコシステム)を構築しており、研究支援人材(URAの雇用等)の充実化を図っている。	2020.4
124	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	東京大学	競争的研究費を獲得した研究代表者等の人件費を直接経費に計上できるよう研究代表者等実施要領等を制定し、2021年4月から制度施行している。この制度において確保された財源の一部を若手研究者の雇用安定化策に充てることとしている。	2021.4
125	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部研究費	東京学芸大学	外部資金(補助金、受託研究費、共同研究費等)を獲得した研究代表者(PI)の人件費を直接経費から支出できるよう、また、PIが、自らの研究遂行時間を確保するために直接経費から必要経費を支出して、当該PIが担当する学内の教育活動を代行させる(パイアウト)ことができるよう、学内規則を定め、2021年1月から施行している。	2021.1
126	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 民間企業からの資金	東京農工大学	民間企業とのクロスアポイントメントを行う場合に、クロスアポイントメント教員の給与額に当該民間企業における勤務割合を乗じて得た額の4割を、教育研究基盤強化経費として、当該民間企業の負担とする学内規則改正を行い、令和3年4月から制度施行している。 教育研究基盤強化経費は、クロスアポイントメント教員に支給するクロスアポイントメント手当及び所属部局等の教育研究基盤を強化するための経費とすることとしている。	2021.4
127	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金の間接経費	東京農工大学	共同研究費を含む外部資金を獲得し、間接経費等の収入があった場合、これを財源として報奨金(給与所得)を支給する制度を導入しており、インセンティブとして有効に機能している。 共同研究費を含む外部資金の間接経費を財源として、研究支援課の外部資金受入部門及び外部資金の会計担当部門の事務補佐員を雇用する等、研究支援体制の整備を行っている。	2007.10
128	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(受託研究費、受託事業費)	東京芸術大学	平成31年4月に給与規則を改正し、受託事業等の外部資金事業を行う教員に対して、当該外部資金を財源として、事業の目的達成に資する業務に対し支給することができる。「受託等業務手当」を新設した。	2019.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
129	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	東京工業大学	競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の人件費を、直接経費に計上し、業績付加一時金として使用することができる学内規則改正を行い、2021年4月から制度施行している。	2021.4
130	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	お茶の水女子大学	外部資金の間接経費を財源としてリサーチ・アドミニストレーター(URA)を雇用し、また任期付だったURAを任期の定めのない職員へと移行させ、常勤化することにより研究支援の体制を強化することに取り組んでいる。 URAの活用により科学研究費補助金の獲得、共同研究、受託研究や人材交流などの活発化を促し、研究支援体制を強化することで教育・研究の拡充を図っている。体制の強化が外部資金獲得の増加の一因となり、更に獲得した資金をURAの増員をはじめ各種研究支援体制の整備に充てていくことで産学連携等のさらなる拡大に繋げる、という循環を作ることを促している。	2020.4
131	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費、寄附金	一橋大学	雇用財源に外部資金を活用する場合は、教員人件費ポイントを使用しないこととしており、これにより抽出された教員人件費ポイントを使用し、若手教員等を雇用することが可能となっている。	2016.6
132	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費、共同研究費等に係る間接経費、受託事業費の直接経費	長岡技術科学大学	競争的研究費、共同研究費等に係る間接経費を活用することで抽出された財源により、若手教員を中心とする教員採用を進め、教員数の5%増を目指す。また、抽出された財源は従前より研究支援員の雇用財源とするなど研究支援体制の充実にも充てている。また、2020年4月に導入した新年俸制においては独自のインセンティブとして新たに「外部資金獲得手当」を創設し、獲得した外部資金(共同研究費、受託研究費、科学研究費助成事業等)に係る間接経費の10%相当額を支給し、インセンティブの拡大を図り、モチベーション向上、教育研究活動の活性化等に活用している。	2021.9
133	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 間接経費	富山大学	間接経費を財源に、学長自ら重点分野を指定して戦略的に若手研究者を配置する「若手研究者雇用支援プロジェクト」による「特命助教」の公募を実施し、令和2年度に4名採用した。採用された特命助教については、学内運営業務の負担を軽減し、研究活動に専念できる環境を整備している。	2020.4
134	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 共同研究費	金沢大学	共同研究においては、共同研究業績手当として、エフォートの範囲内で直接経費に人件費を計上し、共同研究を担当する教員に支給できることとしている。	2019.4
135	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費、補助金、受託研究費、共同研究費等	山梨大学	外部資金(競争的研究費、補助金、受託研究費、共同研究費等)を獲得した研究代表者(PI)の人件費を直接経費に計上できるよう学内方針を定め、2021年3月から制度施行している。 本学の研究者が希望する場合は、外部資金(補助金、受託研究費、共同研究費等)により、エフォートに応じて当該研究者の人件費の一部又は全部を措置する。 大学は、研究者のエフォートが守られるよう、教育活動や社会貢献活動又は大学の管理運営事務の業務負担の軽減を図る。	2021.3
136	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	信州大学	研究担当者である研究に係る競争的研究費の直接経費から人件費の支出を受けた職員に対し、当該手当の支給日が属する年度において、研究担当者である研究に係る競争的研究費の直接経費から人件費の支出を行った額の合計の4分の1に相当する額(上限あり)を支給する「競争的研究費業績手当」を令和2年11月に新たに設置した。	2020.11
137	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで抽出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	信州大学	令和2年10月に「競争的研究費からの研究代表者(PI)の人件費支出により確保された財源の活用方針」を策定し、研究者が安定して研究に専念できる環境の整備を目標に掲げ、(1)直接経費から人件費を支出した研究者への支援(研究者自身の処遇の改善、応用研究のための研究費配分や研究支援体制の強化等)、(2)若手研究者支援の充実(研究者の新規雇用や若手への重点的な研究費配分等)、(3)共用設備・機器の整備(間接経費との一体的活用による共用設備の更新等)を推進していくこととしたうえで、同年11月には関連規定を改正した。 併せて、競争的研究費の直接経費からのPIの人件費支出に係る取扱いを定め、PIの人件費として支出していた財源を、PI自身の処遇改善や、研究に集中できる環境整備等によるPIの研究パフォーマンス向上、多様かつ優秀な人材の確保等を通じた本学の研究力強化に資する取組に活用することができるよう体制を整備した。	2020.10

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
138	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	岐阜大学	競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の person 費を直接経費に計上できるよう学内規則改正を行い、2020年7月から制度施行を開始した。 PI研究者として独立し、研究に専念できる環境を希望する者に対し、学内業務の負担軽減、研究室等の研究スペース、学内予算による研究費、共用設備の無償利用、事務的支援などを提供する。 直接経費から person 費を支出した研究者については、その財源を原資として、研究者自身の処遇の改善、同一の研究チームに所属する若手研究者の処遇改善及び新規雇用、研究以外の業務の代行にかかる経費(バイアウト経費)などに充当できる。 これらは岐阜大学の人事給与・マネジメント改革と一体的な運営を行うものとし、エフォート管理から研究実績評価に至るまで、全学的な取り組みを行い、年次ごとの改善を行うとともに、制度導入後一定期間を経た段階で、検証(評価)を実施する。 PI研究者の研究環境を整備・充実させるため、経費の範囲内で、希望する施策に対して、優先的に充当する。	2020.7
139	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	名古屋大学	競争的研究費の直接経費から研究代表者(PI)の person 費を支出することを可能とする制度を導入し、拠出された財源の活用方針において、その財源の一部を若手人材の雇用促進のための費用に活用することを明記した。 共同研究において参画する研究者の person 費を教員参画経費として直接コスト計上することにより、獲得額の範囲内で研究室の運営費(研究支援体制の整備)として利用できる制度を導入した。	2020.9 (PI person 費の活用) 2020.12 (共同研究における教員参画経費の計上)
140	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) クロスアポイントメント制度による財源	名古屋大学	クロスアポイントメントの実施によって他機関が負担することで確保された person 費(ポイント)は、他の教員の person 費(ポイント)として利用できることとしており、若手教員雇用のために利用することを可能としている。 また、他機関が負担することで確保された person 費(ポイント)は教員の person 費(ポイント)として利用せず、研究支援員の雇用、事務部門を含む研究支援体制の整備(研究員、事務補佐員、技術補佐員等の雇用など)に利用することも可能となっており、令和2年度は約1,700万円を部局に配分している。	2019.4
141	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	名古屋工業大学	任期無しの大学教員3名の雇用財源を競争的研究費で充当した。 雇用財源に外部資金を活用することで捻出された学内財源を用い、以下のとおり有効活用している。 名古屋工業大学の若手教員確保に関する人事方針に基づき、名古屋工業大学版若手人材支援制度を策定している。本制度は、捻出された学内財源を活用した学長裁量経費を原資として、定年退職教員の後任を前倒して若手教員を採用するもので、 person 費のほか研究費やスタートアップ経費を措置し、若手ポストの増設を図っている。 捻出された財源を活用した学長裁量経費を原資として、研究支援員を雇用し、出産等や生活上の理由のために十分な研究時間が確保できない教員等に配置することで生活と研究業務の両立が図れるように支援している。 外部資金間接経費を原資として、研究支援課(産学官金連携機構)に渉外係を創設し、配置する事務職員の雇用財源に充てることで、研究支援体制の整備を行っている。	2020.4
142	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	滋賀大学	競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の person 費を直接経費に計上できるよう学内規則改正を行い、2021年4月から制度施行している。	2021.4
143	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費、共同研究費等	京都大学	競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の person 費を直接経費に計上できるよう学内ルールを策定し、2021年4月から制度を施行している。 また、 person 費エフォート分を積算できる共同研究費等を獲得した研究者の person 費を全学で財源活用できるよう学内ルールを策定し、2021年4月から制度を施行している。 確保された財源は、PIの希望に基づき、研究に係る「人材」「資金」「環境」の機能強化に資する取り組みに充てることとしており、若手研究者の雇用財源としての充当や、若手研究者を対象とする学内ファンドの拡充等への使用を可能としている。	2021.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
144	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	大阪大学	(PI人件費制度の導入) 本学の研究力の向上を目指し、研究者が安定して研究に専念できる環境の整備、多様かつ卓越的・挑戦的な研究を支援する体制の強化を図ることを目標として「競争的研究費の直接経費から研究代表者(PI)の人件費の支出により確保された財源」を活用し、当該経費を支払った教員の貢献度により、賞与支給時に加算支給できる制度を導入し、PI自身の処遇改善につなげる。 また、研究代表者のうち若手教員に対しては、重点支援として若手以外の支給額より支給割合を優遇している。	2021.4
145	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	大阪大学	(パイアウト制の導入) 競争的研究費の直接経費の用途を拡大し、直接経費から、研究代表者(PI)が担っている業務のうち、研究以外の業務(講義等の教育活動やそれに付随する事務等)の代行に係る経費の支出を可能とし、研究に専念できる環境を整備している。	2021.4
146	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金等(奨学寄附金、共同研究費等で、経費元が本制度の趣旨に賛同し、使用することを承認した経費に限る。)	大阪大学	国際的に卓越した若手研究者の獲得・育成の場として高等共創研究院を設置。その活動経費(人件費を含む。)を学外機関から獲得した資金により措置している。 また、世界最先端研究機構においても、若手教員雇用ポスト制度を活用し、外部資金により、量子情報・量子生命に関する優れた研究者を承継教員として雇用している。	2016.12
147	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(補助金、外部資金の間接経費等)	大阪大学	外部資金や総長裁量経費等を活用し、リサーチアドミニストレーター(URA)を配置し、有期雇用から無期雇用へ切り替えることに加え、事務職員の新たなキャリアとしてURA業務を担う事務職員(URAの呼称を付与)の育成を行っている。 また、URAに対する本学独自の研修プログラムを用いた能力開発を進めるなど、教育研究及び産学連携活動のマネジメント体制の整備・強化を図ることで、更なる外部資金の獲得につなげており、URA等のマネジメント人材を活用した好循環を構築している。	2009.7 (URAの配置) 2021.10 (URA業務を担う事務職員の育成)
148	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	神戸大学	外部資金に措置される間接経費の獲得を通じ本学の財務上の貢献が著しい研究者に対するインセンティブとして、報奨金の支給を行う報奨金制度を導入している。	2017.4
149	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) クロスアポイントメント制度による財源	神戸大学	クロスアポイントメント制度により他機関からエフォート見合いの人件費相当分として得た資金や、外部資金等の物件費を人件費に振り替えるマルチリソース・ポイントシステムを使用して確保した学長裁量枠としての雇用財源を活用し、優秀な若手教員の採用を積極的に進めている。	2019.4
150	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	和歌山大学	外部資金獲得によるインセンティブの経費配分を行っている(外部資金獲得により得た間接経費の30%に相当する額を当該経費獲得教員等の研究費等に経費配分し、10%に相当する額を当該経費獲得教員等配置部局の管理経費等に経費配分する制度。なお年俸制教員については、当該経費獲得教員等の研究費等への経費配分にて代えて給与として支給することもできる。)。また臨時職員の職種の一つに「教育研究支援員」を設け、外部資金を獲得する教員の研究支援や事務負担の軽減に活用できるようにしている。	2015.1
151	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	鳥取大学	競争的研究費の直接経費から研究以外の業務の代行に係る支出を行うことに関する要項(令和2年12月1日学長裁定)を制定し、研究代表者(PI)の研究以外の業務負担軽減を可能とすることで、雇用する研究者(教員等)の研究活動に費やす大学としての人件費を実質的に増加させ、限られた人件費による大学における研究力強化を図っている。	2020.4
152	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(受託・共同研究等)の間接経費	鳥取大学	外部資金獲得などの研究推進体制をより充実させるため、大学教員の雇用財源に外部資金(受託・共同研究等)の間接経費を活用することで捻出された学内財源を学長裁量経費等へ組入れ、若手研究者育成支援や事務部門の環境改善(研究支援員の雇用・研究支援体制の整備)に有効活用した。	2020.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
153	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	岡山大学	競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の person 費を研究代表者本人の希望により直接経費から支出できるよう学内要項を定め、令和3年4月から制度施行している。直接経費によるPI person 費の支出に伴って確保した財源により、PI自身の処遇改善・研究環境の整備、若手研究の育成・活躍支援策の充実に資する取組を行うこととしている。	2021.4
154	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金	広島大学	外部資金(機関補助金等)を活用して9名の任期無し of 大学教員を雇用し、捻出された学内財源を基に、教員措置方針により、若手教員(下位職への振替人事を含む)の人員要求に対して優先配置を行っている。	2020.4
155	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	山口大学	競争的研究費の直接経費から、研究代表者・研究分担者(PI等)の person 費を支出できるよう、令和3年度(2021年10月)から学内制度を制定し施行している。 確保された財源は、研究者が安定して研究に専念できる環境整備や研究支援体制の強化のため、以下に活用することとしている。 (1) 研究人材の戦略的強化 ①PI等の給与水準の向上 ②若手研究者の雇用研究室の環境整備のための費用 ③博士課程学生等への支援(RA経費等) ④研究支援人材(技術系職員等)の雇用 (2) 多様かつ継続的な挑戦を支援する研究資金の配分 ①若手研究者のスタートアップ研究の支援 ②当該研究からスピナウトした研究への支援 (3) 魅力ある研究環境の整備 ①PI等の研究環境整備 ②研究用共用設備・機器の整備 ③若手研究者やPI等向けの共用設備等の無償化や低廉な使用料の設定	2021.10
156	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金の間接経費	徳島大学	本学では教員の人事管理をポイント方式(教授1.00、准教授0.82、講師0.77、助教0.64)により実施している。 令和3年度から外部資金を財源とするポイントを創設し承継教員を雇用できることとし各部署に配分した。 外部資金ポイントは5年間の時限付き付与とし、以降、5年毎に見直す予定である。 財源は、外部資金の間接経費をもって充て、各部署への配分は付与年度直近過去5年間の共同研究費獲得額の平均に基づき按分し配分している。 外部資金ポイントによる雇用は若手教員に限ることとし、若手教員のポストを増設するとともに外部資金の獲得を促進している。	2021.4
157	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 受託事業費	鳴門教育大学	受託事業費から教員の給与・手当の一部を支出している。 ・兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究所(維持管理経費) ・学校図書館司書教諭講習 ・幼稚園教諭免許法認定公開講座	—
158	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 寄附金	愛媛大学	雇用財源に寄附金を活用することにより捻出された学内財源を、若手助教雇用のための person 費ポイント支援、特別研究員制度による雇用支援経費として活用している。	2016.1
159	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 共同研究費	高知大学	高知大学共同研究取扱規則において、研究代表者の person 費を直接経費に計上できるよう規則改正を行い(令和2年11月1日施行適用)、直接経費に研究代表者本人の person 費を計上した共同研究を獲得した場合は、以下の配分方針で教員にインセンティブを与えることとした。 person 費見合い分の 80% 教員本人が次の2つから選択(「給与に上乘せ」または「研究費として配分」) 20% 研究環境整備や若手研究者支援分、研究支援体制の整備に活用	2020.11

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
160	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	熊本大学	競争的研究費や民間資金による共同研究等の直接経費の一部を研究者本人の人件費に充当することで、大学として、活用財源を確保する。具体的には、研究担当者個人の給与(手当として追給)、当該テーマ以外の用途に使用できる自由裁量経費のほか、特に若手研究者を雇用するための若手ポスト増設に充てる取組として資金の活用に関する学内規則改正を行い、2021年4月から制度施行している。	2021.4
161	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	鹿児島大学	「競争的研究費からの研究代表者等の人件費の支出により確保された財源の活用に関する申合せ(令和2年11月10日大学運営会議決定)」により競争的研究費を獲得した研究代表者(PI)の人件費を直接経費に計上し、確保された財源を若手研究者の雇用、博士課程学生等への支援、魅力ある研究環境の整備が可能な制度となっている。	2020.11
162	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 外部資金(間接経費)	鹿屋体育大学	年俸制適用教員について、外部資金(間接経費)の獲得額の50%を、賞与として支給できる制度を採用しており、標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度を実施し、研究支援体制の整備に充てている。	2016.1
163	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	(活用財源) 競争的研究費	奈良先端科学技術大学院大学	「競争的研究費からの研究代表者(PI)の人件費支出により確保された財源についての研究力向上に資する活用方針」により、競争的研究費の直接経費からPIの人件費を支出することにより確保された運営費交付金の使途・活用策として以下を定めている。 (1)競争的研究費の直接経費から人件費を支出したPIへの支援(PIの処遇改善、PIの研究費としての活用) (2)若手研究者への支援 (3)研究設備や研究環境の整備への支援 (4)公的資金及び民間資金獲得の促進・強化に係る取組への支援 (5)多様な人材獲得の促進に係る取組への支援	2021.4
164	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	外部資金の活用による、標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度の構築	金沢大学	①年俸制適用教員については、業績給に、当該教員が交付を受けた競争的資金に係る間接経費の額の100分の5(リサーチプロフェッサーは100分の10)を加算している。 ②ナノ生命研究所所属職員に特別拠点手当を支給している。	2015.1 (①) 2017.10 (②)
165	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	クロスアポイントメント制度の活用	茨城大学	ポイント制に基づき配分されたポイントを運用するにあたり、クロスアポイントメント制度を活用し、業務負担割合によりポイントを捻出することで、若手教員の採用を可能とするなど、柔軟な人事を可能としている。	2016.1
166	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	クロスアポイントメント制度の活用	神戸大学	クロスアポイントメント・ポイントシステムにより、承継ポスト等の教員が、企業等からの依頼でクロスアポイントメントにより人件費を得た場合は、外部エフォート分を使用ポイントから減算できることとしている。 なお、クロスアポイントメント制度により、理化学研究所計算科学研究センターチームリーダーを務める坪倉誠教授(システム情報学研究所)は、スーパーコンピュータ「富岳」を用いた新型コロナウイルス対策の研究の一環である「室内環境におけるウイルス飛沫感染の予測とその対策」の代表者として研究に取り組み、その飛沫シミュレーションはメディア等でも多く取り上げられた。	2019.4
167	雇用財源に外部資金(競争的研究費、共同研究費、寄附金等)を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充てる取組	クロスアポイントメント制度の活用	高知大学	クロスアポイントメント制度を適用する教員の給与の取り扱いについては、学内の給与規定にかかわらず、本学と当該他機関との協議により高額給与の支給を可能にする給与制度を導入している。また、他機関の職員を雇用する際には、専用の研究室、研究機器の提供及び事務補佐員の配置など研究環境を特別に整備することとしている。	2016.4
168	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	帯広畜産大学	任期無しの教員を配置していた分野にシニア特任教員(クロスアポイントメント)を配置し人件費の支出を抑制することで学内財源を有効に活用している。また、研究支援員を雇用するとともに、企業主導型保育所と未就学児の優先入所契約を締結し、ライフイベント期にある主に若手教員の研究支援体制を整備している。	2019.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
169	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	北見工業大学	令和2年度から北見工業大学令和年俸制を導入し、人事給与とマネジメント改革の総合的なパッケージとして、厳格かつ公正な業績評価とその処遇への適切な反映を推進するとともに、評価の結果によっては昇給せず基本年俸が据え置き又は降級となるなどの在職期間の長期化により当然に処遇が有利とはならない制度を構築し、シニア教員の流動化を図っている。 また、教員人事計画を策定し、全学的な方針として後任補充を原則若手教員とし、組織全体で若手研究者のポスト確保を行うとともに、若手研究者の採用に当たっては、卓越研究員事業などを積極的に活用し、安定かつ自立した研究環境を得て研究ができるように支援を行っている。	2020.4
170	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	弘前大学	職位ごとに定員を定める定員制で管理していた教員人事を、教員人件費を職位に応じたポイントに換算し管理するポイント制へ移行し、定員と比較して、多くの若手教員ポストの確保が可能なものとしている。 また、医学研究科・医学部附属病院・研究所等一部の部局を除き、助教等の若手教員を想定したポストであっても、任期無しの教員として採用し、若手教員の安定的なポスト確保を図っている。	2015.10
171	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	東北大学	2021年2月に若手教員のキャリアパスの明確化と優れた教員の確保を目的として、全学的な指針である「テニュアトラック制度ガイドライン」を制定。未導入部局におけるテニュアトラック制度の導入と運用の状況を全学の人事戦略会議において進捗管理し、全学として、テニュアトラック制度等を用いて若手が展望を描けるようなキャリアパスの見える化を進めている。	2021.2
172	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	秋田大学	教員組織の新陳代謝を行うことで、研究力の活性化や切れ目のない発展と継承を図るため、今後採用する准教授以下の教員は原則若手とし、教授の採用においても、特に新しい学問分野を専門とする教授の採用においては、積極的に若手を採用する方針を学長より示し、若手教員の積極的な採用に努めている。 各部局の人事計画については、学長を委員長とする人事調整委員会で、将来構想における位置付け等を審議し、学長のリーダーシップのもと、適正な人事配置を行っている。 このような取組のもと、若手のポストの確保や、若手の育成・活躍促進を後押しするための学内財源を確保するため、任期なし教員の人件費や新年俸制における業績給の財源に間接経費を活用することで、学内財源を捻出している。 捻出された学内財源は学長のリーダーシップのもと資源配分を行い、若手研究者が中心的役割を担う研究プロジェクトへの強化支援事業や、若手教員の雇用財源等に充当している。 シニア研究者については、年俸制の活用により流動性の向上を図るため、積極的に年俸制への切替を打診することで、同制度の適用拡大を図っている他、クロスアポイントメント制度の活用により、令和2年4月に金融機関からシニアの特任准教授1名を採用したほか、新たに資源系の民間企業からシニア教員の採用を計画している。 シニア研究者に対する給与額等の抑制については、教授を定年退職した者を引き続き特別教授(人件費は教授の1/3程度)として雇用することで、後進の指導体制を確保しつつ若手を雇用する財源を捻出し、若手教員を採用している。また、近年、60歳以上の教育系職員を対象にした早期退職の募集を毎年行っており、適正な年齢構成の実現に向けて取り組んでいる他、世代間の給与配分を適正化する観点から、昇給抑制も実施している。 以上のように、大学全体で若手のポストの確保及び若手の育成・活躍促進を後押しすることで、教育研究機能を強化すると共に、持続可能な研究体制の構築に取り組んでいる。	—
173	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	千葉大学	「第3期中期目標期間における教員人事計画」において、定年退職により発生した欠員については、3年間、後任を不補充とすることで学長裁量枠を確保し、学長のリーダーシップの下、新学部(国際教養学部)の設置やトップダウン方式により指定した「重点推進分野」の6つの研究プロジェクト群の推進など、本学の機能強化の方向性を踏まえた重点分野に教員を戦略的に配置している。 また、「特に、若手教員の採用を優先し、年齢構成の適正化を図る。」ことを定め、学長主導の「教員人事調整委員会」が各部局の教員配置計画・選考候補者の業績・経歴等を個別に検討のうえ、可否を決定している。 その他、平成26年度及び平成28年度に採択された国立大学改革強化推進補助金(特定支援型)「優れた若手研究者の採用拡大」の活用や、シニア教員の昇給抑制及び早期退職制度の運用により、若手教員ポストの確保を図っている。	2016.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
174	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	東京大学	①「クロス・アポイントメント制度」 他大学等(大学、独立行政法人及びこれらに準ずる教育研究機関、国の行政機関、地方公共団体、国際機関その他営利企業を除く団体等)との間において締結した協定に基づき、双方の雇用により、本学教員としての身分と他大学等の研究者等としての身分を併せ有することができる制度。勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、若手教員ポストの確保に取り組んでいる。 ②「学内クロス・アポイントメント制度」 学内における人材流動性の向上、本学の教育研究活動の活性化及び柔軟化を目的とした制度。勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、若手教員ポストの確保に取り組んでいる。 ③「スプリット・アポイントメント制度」 本学の研究力強化、営利企業との連携・協力による本学の研究基盤の強化、本学教員の研究の一層の発展並びに東京大学としての社会的貢献を目的とした制度。勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、若手教員ポストの確保に取り組んでいる。	2016.4
175	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	東京大学	④「部局内クロス・アポイントメント制度」 当該部局内に設置される寄付講座及び寄付研究部門等の特任教員として教育研究活動を行わせることにより、勤務の実質化、人材流動の向上、本学の教育研究活動の活性化及び柔軟化を目的とした制度。勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、若手教員ポストの確保に取り組んでいる。 ⑤「部局経費を財源とした承継教員の採用承認制度」 部局経費を財源とした承継教員の採用を認めることにより、優秀な若手教員等のポスト確保及び雇用安定化に取り組んでいる。 ⑥「年俸制給与制度」 上記①～⑤の人事給与施策を組み合わせ、勤務割合によって生じる人件費差額分を若手教員の雇用安定化のための財源に充当し、「年俸制給与制度」等によって若手教員ポスト確保に取り組んでいる。	2016.4
176	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	東京医科歯科大学	定年退職者の承継ポストを活用して雇用する若手教員は、「特定若手研究者」(助教相当)として採用し、退職した教員のポストに限らず重点研究分野への戦略的な教員配置を行い、承継職員への切替を行った。 また、次世代研究者ユニットを設置し、未来のトップ研究者の育成をしつつ、新領域での研究展開を支援しており、卓越した研究成果を持つシニア研究者をアドバイザーとして配置している。 さらに、研究大学強化促進事業のもと、若手研究者の研究力向上を目的として、URA室による競争的資金申請書作成や英語学術論文執筆の指導、湯島若手塾による英語学術発表指導の他、学長裁量優秀若手研究者奨励賞による研究費支援など、多様な支援を行っている。	2018.5
177	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	東京農工大学	これまで退職対象者台帳に登録できる教員を運営費交付金による教員のみとしてきた取り扱いを変更し、外部資金を雇用財源とする教員も搭載可能とする申し合わせを作成した。これにより、シニア教員を外部資金に移行し新たな雇用財源を生み出し、若手教員を新規採用する人事計画を促進できることとした。 現役教授が理事に就任した場合に発生する教員人件費財源を学長管理とし、使途を若手教員の新規採用のための財源とすることとした。	2020.4
178	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	東京芸術大学	芸術という実力主義的な特性上、適正な年齢構成を定めることは難しいが、シニア教員に対する人事給与施策を通じて、若手教員の安定的なポスト確保を図っている。 55歳以上は成績優秀者以外は昇給なし、60歳以上は昇給なし、として人件費を抑制している。一方で、雇用財源に外部資金を活用することにより、常勤教員の能力や貢献度に応じた、標準を上回る給与を支給を可能にする給与制度を実施することで、インセンティブとしている。 上記施策により人件費を抑制し、さらにはポイント制を活用することにより、柔軟なポストの設定や雇用を実施している。 若手教員に対する人事給与施策としては、平成27年度にはデュアトラック制度の導入、若手(採用時40歳未満)・女性・外国人のいずれかの条件を満たす者を採用決定した部局に対して、インセンティブ予算の配分を行う制度の導入が挙げられる。	2016.1
179	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	一橋大学	教員人件費ポイントを単位とする管理方式に改めたことにより、従来の教授ポストから複数の若手教員の雇用につながられるようにした。また、本学の教員は63歳定年制であるほか、65歳以上の非常勤教員を雇用しようとする場合は全学の人事委員会の許可制にすることにより、より若手教員を雇用しやすい環境を作っている。 若手教員に対して、研究経費の助成(30万円/件まで)や、外国語による学術雑誌等へ投稿する際の校閲費用の支援(15万円/件まで)、国内外の国際学会等のための旅費の支給(30万円/人まで)等を行っている。また、若手もシニアと同規模の研究室を確保している。さらに、デュア・トラック制の若手教員に対し、メンター教員の配置を行っている。	2016.6

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
180	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	新潟大学	国内外の多様な分野で活躍する優秀な若手研究者が、本学において更に飛躍できるよう、手厚い支援を用意した「新潟大学若手教員スイングバイ・プログラム」制度を設置した。 この若手教員スイングバイ・プログラムでは、分野を超えて一括公募採用を行い、採用後はそれぞれの専門分野の研究はもとより、分野を超えた融合研究へと展開していくための環境整備や、確実な研究資金獲得のための支援等を行う。 採用においては、各分野での専門性を中心とした一次選考、役員による総合的な観点での二次選考を行い、採用者は決定する。採用後は、専門分野に応じた学系等に所属するとともに、若手研究者等の育成・支援を担う研究推進機構に兼務し、新たな挑戦をサポートする。	2020.4
181	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	長岡技術科学大学	シニア教員の採用に当たっては、クロスアポイントメント制度を活用することにより限られた学内財源の中でより多くの多様性のある優秀な教員を採用することが可能となるほか、新年俸制の適用により年功的要素が強い昇給制度から、中長期的な業績評価に基づく昇給制度へ変更することで業績評価をより適切に給与へ反映させる仕組みとあわせ、メリハリある業績給支給や外部資金獲得に対するインセンティブ付与などシニア教員のモチベーションの向上に繋げている。これらによって、大学全体として学内財源の有効活用や外部資金の獲得が促進されることにより、若手研究者の雇用財源を捻出することが可能となるとともに教員全体の教育研究活動がより活性化され、若手研究者の育成、活躍促進を後押しする教育研究体制の構築を目指している。	2020.4
182	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	富山大学	年齢構成や職階構成などを踏まえた中長期的な人事計画として策定した「本学の研究力向上と教育研究の活性化に向けての教員の職階構成及び年齢構成の適正化への取組方針」(R2.1.28役員会決定)に基づき、各学系に年度ごとの若手教員比率の目標値をそれぞれ設定している。 目標達成を促進するため、「教員の退職に伴う後任補充の人事に関する申合せ」により現在行っている後任補充の半年間留保の原則は、40歳未満の助教・講師、もしくは女性教員を採用する場合には適用しないこととしている。 若手の活躍促進のための取組としては、教育・研究又は社会貢献に関し極めて高い業績を有する者を学長が特別に昇任させる「学長特別登用制度に関する要項」を制定し、非常に能力の高い教員に一層の活躍の場を与えることを可能にした。現在、1件(助教⇒准教授、40代)の登用実績があり、今後も若手を含めた登用が見込まれる。 また、人事給与マネジメント改革を推進するため、「大学改革推進本部会議」に設置された「人事・給与システム部会」において諸課題について検討する体制を整備している。	2020.1
183	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	金沢大学	外部資金等やクロスアポイントメントによる雇用を進めることで、ポスト数自体を増やすとともに、例えば教授ポストを助教ポストに下位流用するなど、募集職階の引き下げを行い、若手研究者がポストを得やすくしている。 また、外部資金等により、URAを拡充し、若手研究者を含めた研究者の外部資金獲得を支援することで、更なるポスト数の拡充を図っている。 これらの取組や、テニュアトラック制度の活用などにより、大学全体で若手研究者のポスト確保を押し進めているが、取組を開始した当初は若手研究者比率について、伸びを見せたものの、以降は、採用した若手研究者が年を重ねたことや、総教員数が増えたことで若手研究者を1人採用した場合の同比率への寄与も低下しており、同比率は伸び悩んでいる。 今後は、上記の状況も踏まえながら、若手研究者の更なる確保に向け、大学全体で引き続きポストの確保に努めていく。	2015.4
184	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	信州大学	人件費抑制策として運用している教員人件費ポイント制において、「将来構想ポイント」として1,000ポイント(1億円)を確保し、平成28年9月に若手教員(助教)を雇用するための財源として学内に配分している。 また、同制度について、毎年1%のポイントを削減することで人件費削減を行ってきたが、令和2年度以降についてはポイントを据え置くことで、若手教員の人件費を確保することとした。	2016.9 (雇用財源の配分) 2020.4 (雇用財源の確保)
185	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	静岡大学	本学の教員構成は、シニア教員が多く若手教員が少ないという、いわゆる逆ピラミッド構造となっており、将来にわたる優秀な若手教員の確保の継続性が課題となっている。また、人件費抑制やそれに伴う効率的な資源配分のため、定年退職教員の約半数を不補充にするなどの方針を定め、全体の採用予定数を通減せざるを得ない状況である。 こういった中、早期退職制度及びテニュアトラック制度の活用並びに教員採用数の概ね8割を40歳未満の優れた若手教員の採用に充てることにより、教員組織の年齢別人員構成を適正化し組織の活性化を図ることとしている。	2016.5

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
186	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	浜松医科大学	<p>(寄附講座の増設) 本学の目的及び使命に掲げられている地域医学・医療の中核的な役割を果たすため、地域社会等からの健康と福祉のニーズを受けて、地域行政をはじめとして関係団体や企業等から多様な寄附講座を受け入れている。 それら寄附講座に配置される特任教授及び特任准教授ポストに、シニア教員のキャリアアップを兼ねて、選考の上、配置する運用としている。 シニア教員のキャリアアップにより空席となった教員ポストについて、教育、研究、診療、社会貢献等の実績のある優秀な若手教員を配置することで、若手ポストの確保に努めている。 令和3年5月現在で、5つの教員ポストを確保した。 (注)寄附講座の例: 周術期等生活機能支援学講座(静岡県)、臨床医学教育学講座(社会福祉法人)</p> <p>(若手卓抜研究者制度) 大型の競争的資金の採択が強く期待される学内研究プロジェクト(若手研究者支援事業)申請者に対し、「若手卓抜研究者」の称号を授与している。 若手卓抜研究者に選定されると、学内研究プロジェクトの若手研究支援事業における研究費が増額配分される他、学内共同利用施設の利用料が一部免除される。 創設後、令和2年度に2名、令和3年度に2名の計4名の研究者に称号授与した。</p>	2016.4 (寄附講座の増設に伴う教員ポストの確保) 2020.4 (若手卓抜研究者制度の創設)
187	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	愛知教育大学	<p>国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針により、専任の学校現場従事者として30年以上の経験を有する者をシニア特別教員として、任期付・年俸制の条件で積極的に登用しつつ、本学でキャリア形成を図り、本学の教育研究の持続的な発展を担う人材を育成するため、教員の年齢構成のバランスに配慮して、若手の登用を推進し、知の継承を目指した配置をする。</p>	2021.4
188	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	豊橋技術科学大学	<p>優秀な若手教員の上位職への登用と、本学における異分野融合研究の活性化によるイノベーションの創出を目的として、2020年度より、5つの教員組織より各1名ずつ優秀な若手教員を選出し、本学の異分野融合研究拠点であるエレクトロニクス先端融合研究所に学長措置ポストを活用して教授として配置する取り組みを開始した。</p>	2020.12
189	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	京都工芸繊維大学	<p>「職位比率プロポーショナル改革」(教授を削減し、助教を増加させる)を進め、退職教員の補充においては助教等の若手教員の採用を原則としている。 また、高度で専門的な能力を有する人材(シニア教員、実務家等)の確保については、年俸制及びクロスアポイントメント制度を積極的に活用し、特任教員、特任専門職、特定教員等の制度を用いて雇用している。</p>	2014.10
190	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	大阪大学	<p>一定年齢以上のシニア教員に対しては、他の年俸制教員とは異なる給与表適用を可能とした年俸制等により流動性の向上を目指すとともに、優秀な若手教員の活躍の場を全学的に拡大し、教育研究を活性化させるために、若手教員雇用ポスト制度や高等共創研究院等の大学独自の採用拡大策の推進により、若手教員が研究に専念できる雇用と研究環境を整備し、卓越した研究活動、研究活動の国際展開、異分野融合研究への支援を実施している。 今後、部局配分から大学本部管理へ順次留保してきた教員ポストについて、若手研究者の育成、優秀な人材の確保、多様な人材の獲得など、様々な観点を盛り込んだ戦略的な再配分スキームを構築し、多様な財源の導入も視野に入れつつ、人的コストを総合的に勘案しながら最適な教員構成を実現していく。</p>	-
191	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	大阪教育大学	<p>平成26年1月より、55歳以上の者について、「特に良好」又は「極めて良好」でない場合は昇給しており、結果として、人件費の抑制を通じて若手研究者のポストの確保のための財源の一部としている。</p>	2014.1
192	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	奈良女子大学	<p>シニア教員の給与抑制分(55歳以降の昇給抑制及び年度末年齢64歳以降の給与抑制)やクロスアポイントメントによる給与負担減少分を利用して、原則2年前倒しの昇任人事を行えることとし、若手教員確保の機会としてポストの有効活用を行っている。 「若手教員(助教、講師)の待遇改善についての特別措置」として、学長保有ポストを利用した昇任人事等を行うことで若手教員のポスト確保ができるようにしている。</p>	2015.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
193	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	和歌山大学	教授昇任に際して給与制度を年俸制に切替えることを条件とする、年俸制適用者においても55歳以上の昇給抑制を行う、等のシニア教員に対する人事給与施策に加え、人件費ポイント制により配分ポイントの範囲内で上位の職を削減して下位の若手教員を採用する等の柔軟な採用・昇任人事を行うことを可能とする、新規採用者には原則デニュアトラック制を適用する、等の枠組みを設けることにより、教員組織が持続的に若返りを図ることができる制度設計としている。	—
194	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	鳥取大学	新たに導入した年俸制において、一定年齢(55歳)以上の場合、業績評価結果が優秀な場合を除き、昇給(基本年俸を改定)しない仕組みとしている。 また、組織の年齢別人数構成を適正化し、組織の活性化を図ることを目的として、平成28年度から早期退職制度を導入している。 一方、若手研究者については、学長裁量経費を活用したデニュアトラック教員に対する研究支援経費の措置や、若手教員に対する科研費応募準備経費の配分等を通じて、組織的に研究支援の充実を図っている。	2020.9
195	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	島根大学	55歳での昇給停止に伴うシニア教員人件費の削減、また、クロスアポイントメント手当でのインセンティブの付与により、クロスアポイントメント制度の活用促進を図り、これらにより捻出した人件費を活用し、若手教員の採用に充てることとしており、これにより中・長期的な財政展望を踏まえ人件費の削減を図りつつも、多様な人材の確保に努め、若手1:中堅2:シニア1の比率を目標とし、中長期でバランスが取れるよう適切な人員構成を目指し、持続可能な研究体制を構築することとしている。	—
196	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	岡山大学	年俸制、クロスアポイントメント制等の各種制度の導入及び促進や寄附講座教員への配置換による若手教員のポスト確保、さらには優秀な研究者の確保につなげることで組織の活性化を図り、研究大学として更なる発展を目指すための取り組みを推進している。	—
197	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	山口大学	(シニア教員に対する人事給与の施策) 若手教員に対する人事給与施策を実現するために、シニア教員の給与の適正化を図っている。 新年俸制では、シニア教員の大半を占めている教授の業績給(期末手当相当額及び勤勉手当相当額)における役職段階別加算割合を一律1%引下げることとした。また、本学のビジョンとして、教育分野、研究分野、社会貢献分野及び大学運営等を総合的に強化することが必要であることから、大学院を担当することによる俸給調整給制度を導入しないこととした。	2020.4
198	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	鳴門教育大学	教員採用人事を実施した場合には、採用職について講師又は准教授を基本とすることで、若手研究員の確保を行っている。また、再雇用教員について年俸制にて雇用することで柔軟な研究組織の構築を目指している。 その他、若手研究者を学内会議の委員等に登用し、大学運営能力の育成を図り、持続可能な研究体制の構築を目指している。	2021.4
199	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	福岡教育大学	シニア教員の昇給を抑制することで人件費を抑え、若手教員の採用ポスト確保の原資とするとともに、助教、講師を中心とした採用計画により、組織の若返りを図っている。また、若手教員の育成により組織を活性化し、本学の教育研究機能の強化を図っている。	2021.4
200	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	熊本大学	シニア研究者に対する「シニア研究教員制度」の活用を通じて、定年退職後も一定期間、優れた研究実績のある教員が研究を継続することで、大学全体の研究力の急激な低下を回避し、定年退職教員の研究領域を継続できる次世代研究者を育成することに加え、定年退職者数の1/3(約40ポスト)を、毎年行動計画を評価し実現可能性の高い行動計画に人的資源を再配分する仕組みにより順次措置しており、また、その半数程度は40歳未満の教員を採用する方針を定め、意欲と能力のある若手研究者の確保に努めている。	2016.10

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
201	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	宮崎大学	本学では「テニュアトラック普及定着事業」による若手研究者の育成・活躍促進に取組み、高い評価を得てきた。現在は、テニュアトラックの5年を経て審査に合格した後のテニュア教員へのキャリアパスを確実に担保するために、シニア教員の退職とリンクしたテニュアトラック教員の公募を行うなど、若手研究者のポストの確保に努めている。	—
202	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	鹿児島大学	シニア教員の年俸制転換を念頭に学内に定期的に周知を行い、シニア教員の年俸制転換の促進、シニア教員にクロスアポイントメント制度を適用し、制度促進を行っている。定年退職教員等の後任補充の職階を助教とするなど若手教員のポスト確保に取り組んでいる。	2019.4
203	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	鹿屋体育大学	年俸制とクロスアポイントメント制度の導入とともに、より適正な業績評価を図るべく新たな教員の業務評価制度を策定したことにより、従来の公務員型の給与体系からの脱却を図ることで、優秀な若手教員の獲得・育成を強化し、持続可能な研究体制を構築する。	2020.4
204	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組の総括	自然科学研究機構	年齢別人員構成を適正化し、組織の活性化を図ることを目的として2013年度より「早期退職者制度」を導入しており、応募・認定者には退職手当の割り増しを行っている。これまで研究教育職員では計17名が同制度を適用したことにより、そのポストを若手ポストとして確保している。55歳を超える研究教育職員（月給制及び新年俸制）の昇給抑制と合わせ、組織全体として年齢構成や給与水準の適正化を図っている。	2013.11
205	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	北見工業大学	令和2年度から北見工業大学令和年俸制（新年俸制）を導入し、人事給与マネジメント改革の総合的なパッケージとして、厳格かつ公正な業績評価とその処遇への適切な反映を推進するとともに、評価の結果によっては昇給せずに基本年俸が据え置き又は降級となるなどの在職期間の長期化により当然に処遇が有利とはならない制度を構築し、シニア教員の流動性の向上を図っている。令和年俸制は、新規採用教員だけではなく、在職教員にも積極的に適用を行い、令和3年7月1日現在で41.0%の教員に年俸制の適用を行っている。	2020.4
206	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	弘前大学	年功序列型とならない給与制度として、教員業績評価の結果により職階ごとに5段階、高評価者と低評価者で最大33%の給与差（教授職）となるメリハリのある年俸制を導入しており、シニア教員（56歳以上）に適用し、昇給による人件費の増加を抑制している。シニア教員であっても評価結果によっては、若手教員以下の給与となる仕組みとなっており、その結果、シニアの教授が若手の准教授の給与を下回った例もあった。	2015.4
207	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	岩手大学	55歳以上の教員に対する新年俸制への移行を促すとともに、シニア教員の流動化を促進するため、55歳以上の年俸制教員に対し、早期退職制度を設けている。	2020.4
208	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア教員に対する年俸制の活用	東北大学	2015年度以降、64歳以上の承継枠内のシニア教員には原則として年俸制を適用している。2015年3月に承継枠を使用する年俸制を、また、2020年3月に人事給与マネジメント改革ガイドラインを踏まえた新年俸制を導入し、実績として、直近では2020年4月及び2021年4月に各々約50名が月額制から新年俸制に切り替えている。	2015.3
209	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	秋田大学	教員の意識改革を促進し、教育・研究活動の活性化及び優秀な人材の確保を図るため、柔軟な給与制度を確立し、適切な業績評価に基づく処遇の実施を図る観点から年俸制を導入しているが、特に、シニア層の流動性の向上を図るため、55歳超の教員に対し、年俸制へ切替えた場合の処遇（給与等）について個別に説明するなど、積極的に年俸制への切替えを打診することにより、年俸制の適用拡大を図った。 更に、年俸制適用教員にあっては、外部資金（間接経費）の獲得額に連動した業績給を設定したことにより、大型の外部資金を獲得したシニア教員は高額なインセンティブを得られるため、年俸制への切替えが促進された。	2015.1

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
210	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	福島大学	シニア研究者に限らず全学的に教員評価を活用した新年俸制を導入すべく新規採用者へは原則新年俸制を適用し、在籍している職員にも新年俸制への移行を促している。また、新年俸制制度では、インセンティブとして、外部資金の間接経費の獲得額に応じた「外部資金獲得加算」を導入したことで、外部資金獲得の動機付けとなると考えている。	2020.4
211	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	東京医科歯科大学	2018年度に設置した高等研究院では、高等研究院特別栄誉教授として、高い研究業績を有し、高度な研究を継続するための外部資金を自ら獲得している、又は獲得見込みであるシニア研究者を3名採用している。 全員年俸制であり、メリハリのある柔軟な給与システムを適用している。	2018.4
212	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	新潟大学	年俸制導入後の平成26年度より毎年度、翌年度末年齢が61歳以上となるシニア教員について、年俸制への切り替えの意向確認を行い、年俸制適用を推進する取組を行ってきた。これにより、平成29年度末には、年俸制適用者は、全体の15.1%となり、中期目標で掲げていた15%以上の目標を達成した。平成30年度末には、更に増加し、16.1%となった。	2015.1
213	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	長岡技術科学大学	新年俸制導入後、シニア教員を含む教員の新規採用及び昇任に当たっては全て新年俸制の適用を公募条件とするともに、毎年度、移行希望者を募り、適用者の拡大を図っている。新年俸制では年俸給(基本給)の改定を3年に1回とすることで、年功的要素が強い昇給制度から、中長期的な業績評価に基づく昇給制度へ変更することで業績評価をより適切に給与へ反映させる仕組みを導入している。また、業績評価の結果を業績給に最大で40%の上乗せや反対に最大で-20%の減額を反映できることに加え、独自のインセンティブとして新たに「外部資金獲得手当」を創設し、獲得した外部資金に係る間接経費の10%相当額を支給するなど、シニア教員の教育研究活動の活性化やモチベーションの向上に繋がっている。	2020.4
214	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	上越教育大学	年俸制適用の拡大を図るため、シニア教員を含めた全教員に対して、毎年度、月給制から年俸制への移行希望者の募集を行っている。	2019.11
215	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	富山大学	公募による新規採用教員には、シニアに限らず全学的に年俸制を適用し、年俸制適用の促進を図っており、現在全教員の25%に年俸制が適用されている。	2020.4
216	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	金沢大学	シニア教員における年俸制適用者を増やすため、部局長等の役職に就く場合は、年俸制への切り替えを推奨している。	2015.4
217	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	信州大学	平成26年度の年俸制導入後、適用者の拡大を図り、第3期中期目標期間の目標として年俸制適用教員の割合を10%としていたところ、目標を大きく上回り、令和3年3月末現在の適用者は199名(22.2%(承継内教員数897名))となっている。 また、新年俸制については他大学に先駆けて平成31年4月1日から助教(うち特に診療に従事する者)の新規採用者に適用を開始することで、若手ポストの確保に努めた。	2014.4
218	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	浜松医科大学	新年俸制において、新規採用者及び在職者を対象としている。	2021.3

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
219	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	愛知教育大学	国立大学法人愛知教育大学教員人事の方針により、「学校現場等の現代的な課題に即応できる人材の養成教育のため、実務経験を有する者、又は学校現場等をフィールドとした実践研究実績を有する者を積極的に登用する。」としており、60歳以上で専任の学校現場従事者として30年以上の経験を有する者を採用するシニア特別教員制度を活用して実務経験を有する者を任期付・年俸制の条件で積極的に登用しようとしている。	2021.4
220	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	豊橋技術科学大学	シニア教員の流動性を高め、若手教員の活躍促進を図る事を目的として、平成26年度から平成28年度においてシニア教員を中心とした月給制から年俸制への切り替えを行った。これにより平成26年度に2名、平成27年度に3名、平成28年度に13名のシニア教員に対して年俸制の適用を行った。	2015.1
221	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	三重大学	平成27年4月に「国立大学改革プラン(平成25年11月)」に基づく年俸制を導入した際から、64歳以上の教員に対して積極的に年俸制への移行をお願いすることとし、個別に対応していることから、毎年度多くの対象者が年俸制に移行している。	2015.4
222	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	京都大学	2015年3月1日に、60歳(年度末61歳)以上の教授を対象に年俸制を導入した。現在新規の適用は行わず、新しい年俸制の制度設計を行っており、令和4年4月1日から導入の見込みである。	2015.3
223	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	大阪大学	定年退職前(58歳以上の教職員退職手当規程適用者)の教授を対象に、人件費を部局で負担(運営費交付金、奨学寄附金、間接経費等使途に制限のない経費)することを条件に、他の年俸制教員とは異なる給与表の適用を可能とし、優れた人材の確保と教員組織の充実を図っている。	2014.7
224	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	大阪教育大学	平成27年1月、旧年俸制(促進費措置対象)を導入し、主として実務家教員として新規採用するシニア教員に対して適用していた。 令和2年4月からは、新年俸制(退職手当あり)を導入し、シニア教員を含む教員全体に対して移行の呼びかけを行い、令和3年4月には、新規採用者、昇任に伴う移行者を含め、シニア教員(60歳以上)7人を含む33人が適用者となったところである。	2015.1
225	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	神戸大学	令和3年度末時点の年俸制適用教員数は236名である。 令和2年1月1日より新規採用教員は年俸制を適用することとし、また、在職中の月給制教員に対しては、主に役職者及びシニア教員を対象として年俸制への移行希望者を募っている。	2020.1
226	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	奈良女子大学	教員評価を処遇へ適切に反映する為の新たな年俸制を構築し、令和2年3月27日に「奈良女子大学教員の個人評価実施要項」を改正し、また同日に「国立大学法人奈良女子大学年俸制適用教員給与規程」を制定した。令和2年4月以降の新規採用者へ新年俸制を適応し、令和4年4月には全教員を年俸制へ移行する予定である。 新評価制度で初めてとなる令和2年度評価が実施され、令和3年6月の業績年俸から新評価制度による評価を反映した給与が支給されている。	2020.4
227	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	鳥取大学	シニア研究者に対する年俸制の活用に向け、新規採用者については、年齢、職種にかかわらず、令和2年9月から新たに導入した年俸制を適用し、シニア研究者(教員)を含めた年俸制適用者の拡大を進めている。 《実績》 新たに導入した年俸制の適用者(教員)数 11名(うち教授1名) (令和3年7月現在)	2020.9

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
228	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	岡山大学	教員の流動性並びに業績の処遇(給与)への反映度を高め、優秀な研究者を確保することにより組織の活性化を図り、研究大学として更なる発展を目指すことを目的として年俸制を導入している。	2019.4
229	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	山口大学	(シニア教員に対する人事給与の施策) 若手教員に対する人事給与施策を実現するために、シニア教員の給与の適正化を図っている。 新年俸制では、シニア教員の大半を占めている教授の業績給(期末手当相当額及び勤勉手当相当額)における役職段階別加算割合を一律1%引下げることとした。また、本学のビジョンとして、教育分野、研究分野、社会貢献分野及び大学運営等を総合的に強化することが必要であることから、大学院を担当することによる俸給調整給制度を導入しないこととした。 以上の取組みにより、各部署の特性に応じた教育分野、研究分野、社会貢献分野及び大学運営等の業績を適切に評価し、メリハリのある給与反映を実現することで、シニア教員であっても、既存の教育研究に留まらない、更なる教育研究の発展や若手教員の育成を担うことが重要であることを改めて認識させることに成功している。 なお、月給制においても、シニア教員の大半を占めている教授の期末手当及び勤勉手当における役職段階別加算割合を一律1%引下げるとともに、大学院担当に伴う俸給調整給の支給基準を厳格化した上で、教育分野、研究分野、社会貢献分野及び大学運営等の業績を適切に評価した給与反映を実現している。	2020.4
230	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	鳴門教育大学	定年退職した教員の研究・担当分野により大学の運営に必要と判断した場合には、再雇用を行っている。その際には、年俸制にて雇用し、後任となる若手教員の採用を余裕を持ち実施できるようにしている。	2014.4
231	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	香川大学	2015(H27)年1月に導入した年俸制において、全新規採用者へ適用するとともに、55歳以上のシニア教員を中心に月給制から年俸制への切替を促進するなど、シニア教員における年俸制適用者の増加を図ってきている。 シニア教員・年俸制適用者推移 2015(H27):9名(6.6%)→2021(R3):26名(15.2%) ※カッコ内は全シニア教員数に占める年俸制適用者比率	2015.1
232	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	熊本大学	シニア層の教員を対象に「シニア研究教員制度」を行っている。 定年退職者のポストを活用した教員選考が抑制されている状況において、定年退職後も一定期間、優れた研究実績のある教員が研究を継続することで、大学全体の研究力の急激な低下を回避し、定年退職教員の研究領域を継続できる次世代研究者を育成することが趣旨である。 雇用条件としては、雇用年度において、間接経費の獲得額が300万円以上の者を対象とし、当該獲得間接経費の30%を活動費、70%を雇用財源として使用。当該70%に当たる額が人件費相当額を超える場合、その超過額の2分の1の額を報奨金として支給している。また、間接経費の雇用財源額が人件費相当額に満たない場合は、学長裁量経費で不足分を支援している。	2017.10
233	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	大分大学	新たな年俸制について、原則、新規採用職員に適用することとしている。また、学内インフラにより、在職中の教員への移行依頼の周知を定期的に行い、活用を促進している。 基本給に昇給制度を設け、評価を反映させる仕組みとしているほか、業績給に評価をより強く反映させるため、月給制の勤勉手当の成績率と比較して、よりメリハリをつけたものを設定している。また、一定年齢以上の昇給抑制や早期退職制度についても月給制と同様に設けている。	2020.4
234	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	宮崎大学	定年を超える者や外部の優秀な研究者等の招へい、クロスアポイントメント、短時間勤務等に対応できる柔軟な雇用を可能とすることを目的とし、「宮崎大学特別教員」制度を平成28年3月から施行している。 給与については年俸制を適用し、競争的資金等による雇用であることから予算の都合等により決定している。 なお、令和3年7月現在で約40名の特別教員が在籍している。	2016.3

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
235	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	鹿児島大学	シニア教員の年俸制転換を念頭に学内に定期的に周知を行い、シニア教員の年俸制転換の促進を図っている。(3名)	2020.4
236	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	鹿屋体育大学	シニア研究者を含む新規採用者に新年俸制を導入し、在職者についても新年俸制への切替を受け入れており、新年俸制のシニア研究者は2名となっている。	2021.1
237	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用	北陸先端科学技術大学院大学	従前の年功序列による給与制度から脱却し、能力・成果がより処遇に反映可能な新しい年俸制を令和元年度から導入している。本制度の年俸は、主に教授、准教授、講師、助教の職位毎の基本給与と教員の業績評価結果及び大学の間接経費等収入を連動させた変動給与で構成され、在職期間の長期化が必ずしも有利とされない仕組みとなっている。 当該年俸制の適用をシニア教員を含む多くの本学教員に促すことにより、組織を活性化するとともに、優秀な若手研究者をより効果的に獲得できると考える。	2019.4
238	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア教員に対するクロスアポイントメント制度の活用	東北大学	2014年4月からクロスアポイントメントのガイドライン(2017年4月からは規程として整備している。)を定め、シニア教員の活用を促進するとともに、捻出された財源を若手研究者の雇用に充てている。	2014.4
239	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	秋田大学	クロスアポイントメント制度の活用により、令和2年4月に金融機関からシニアの特任准教授1名を採用したほか、同制度の更なる活用に向けて、引き続き同制度の適用が適切な領域・分野の検討を行い、新たに資源系の民間企業からシニア教員の採用を計画している。	2020.4
240	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	福島大学	シニア研究者に限らず、クロスアポイントメント制度を積極的に導入し、出向先機関と出向元機関が人件費の負担を分担することで、本人の給与額を変えずに、一つの機関が負担する人件費を低く抑えることによって、結果的に、他の研究者の雇用および研究促進に寄与することができている。	2020.2
241	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	埼玉大学	クロスアポイントメント制度により、平成29年4月から、本学の大学院理工学研究科のシニア研究者(教授)を宇宙航空研究開発機構に対して、同機構の宇宙科学研究所「X線天文衛星代替機計画」の科学責任者(特任教授)として派遣している。 従事比率(エフォート)は埼玉大学20%、宇宙航空研究開発機構80%としており、当該教授の給与額の先方負担分を財源として、理工学研究科に若手研究者(助教)を1名採用・配置している。	2017.4
242	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	東京医科歯科大学	本学のクロスアポイントメント制度を活用したシニア研究者はいないが、創薬に関する構造解析の受託、コンサルテーション、研究及び開発を行う民間企業の取締役を兼任しているシニア研究者を1名採用している。	-
243	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	東京芸術大学	クロスアポイントメント制度実施に係る規定については既に整備済みだが、実際の適用者はいないのが現状である。クロスアポイントメント制度適用教員についてはインセンティブを付与しており、通常の教員よりも高額給与の支給が可能な俸給表を設定した「卓越教員」の職で採用するものとしている。	2015.3

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
244	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	長岡技術科学大学	クロスアポイントメント制度の活用により大手民間企業等に在職中のシニア教員(教授)を3名採用するなど、企業等において現役で活躍する教員による、より実践的な教育研究が可能となるなど多様性のある優秀な教員の確保が可能となった。また、本制度の活用により、本来、1名の採用に高額な人件費が必要となるシニア教員を複数名採用することが可能となるなど、限られた学内財源を最大限、有効に活用することができた。	2015.6
245	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	富山大学	クロスアポイントメント制度を適用する教員の給与は、他機関との協定により決定するが、本学教員を他機関へ派遣する場合、他機関の給与水準が本学の給与水準よりも高い場合にあっては、本学の規程に関わらず、他機関との協定により決定すれば高額給与の支給を可能としている。 クロスアポイントメント制度を適用し、現在准教授1名を派遣、1名を受入れ中。	2018.4
246	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	金沢大学	クロスアポイントメント契約を実施することで、通常のフルタイム雇用より少ないエフォート率に応じた金額で、他機関の優秀なシニア研究者を確保している。	2018.4
247	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	信州大学	平成27年度に外向規程を改正し、クロスアポイントメント制度の運用体制を整備した。平成28年度以降、毎年数名～10名程度を受け入れている。	2015.4
248	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	浜松医科大学	平成27年度からクロスアポイントメント制度を導入している。 また、令和3年4月からはクロスアポイントメント手当(月額50,000円)を支給できる制度を導入した。	2016.1 (クロスアポイントメント制度の導入) 2021.4 (クロスアポイントメント手当の導入)
249	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	奈良女子大学	平成28年3月25日に「国立大学法人奈良女子大学クロスアポイントメント制度に関する規程」を制定し、全学的に導入した。個室(研究室)の提供等、良好な研究環境を実現するとともに、学生指導に配慮して非常勤講師の配置を行い、当該教員にとってクロスアポイントメント制度を適用しやすい環境整備を行っている。 令和3年7月1日現在、3機関4名のクロスアポイントメント制度適用者があり、そのうち、2名は教授層であり、エフォート減分(本学給与支給の減額分)利用によるポスト活用を行った。	2016.4
250	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	島根大学	クロスアポイントメントによる派遣教員に対し、派遣先負担人件費相当額の20%をクロスアポイントメント手当として支給するインセンティブを付与することにより、シニア研究者のクロスアポイントメント制度適用教員を増加させ、これにより捻出した人件費を活用し、若手研究者のポスト確保に充てることとしている。	2021.4
251	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	岡山大学	教育、研究、産学連携活動を推進するため、クロス・アポイントメント制度を導入し、その活用を積極的に推進している。	2015.9

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
252	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	愛媛大学	シニア研究者がクロスアポイントメント制度を活用することにより捻出した学内財源を、若手研究者のポスト確保等に活用している。 また、クロスアポイントメント制度の活用促進のため、2021年度よりクロスアポイントメント手当を新設し、本学のシニア教員の意欲向上に向けた環境を整備している。	2016.4
253	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	大分大学	学内ホームページに制度概要等を掲載し、活用を促進している。 相手方機関(民間企業を含む。)の給与基準が本学を上回る場合、本学の給与基準による支給額との差額を当該教員のインセンティブとして支給することを可能としている。 相手方機関(民間企業を含む。)が負担する給与相当額の一部を実施部局へ配分することとしている。	2018.4
254	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	鹿児島大学	シニア教員にクロスアポイントメント制度を適用し、制度促進を行っている。(2人)	2019.10
255	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	鹿屋体育大学	クロスアポイントメント制度を制定済みであり、現在件数は0件であるが、希望があればシニア研究者のクロスアポイントメント制度の活用を受け入れている。	2021.1
256	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する外部資金による任期付き雇用への転換の促進	東京医科歯科大学	2018年度に設置した高等研究院では、高等研究院特別荣誉教授として、高い研究業績を有し、高度な研究を継続するための外部資金を自ら獲得している、又は獲得見込みであるシニア研究者を3名採用している。 また、任期は5年以内とし、任期の3年目までに、任用期間中の研究業績及び今後の研究計画等について中間評価を実施するなど、教員の流動性を高め、大学の研究力強化を促進している。	2018.5
257	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する外部資金による任期付き雇用への転換の促進	富山大学	寄附金及び共同研究費で設置する講座等の任期付き教員は定年の対象外としており、定年間近の教員を含め多様な知見を有するシニア研究者の受入れを可能としている。令和3年度以降、シニア教員(承継職員)から寄附講座教員への転換実績も生じている。	2021.4
258	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する外部資金による任期付き雇用への転換の促進	信州大学	寄附講座において、それまで承継教員であった者を外部資金による任期付き雇用に受け入れることで、新たな人員を採用するための人件費を確保している。	2004.4
259	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する外部資金による任期付き雇用への転換の促進	大阪大学	社会課題解決に向けた新しい研究拠点として感染症総合教育研究開発拠点を設置し、当該拠点において、他研究科に所属していた承継ポストのシニア教員を外部資金による特任教授(副拠点長)として雇用し、教育研究に加えて組織マネジメントの面で活躍している。また、雇用経費の多様化及び承継ポストの流動化にも貢献している。	2021.4
260	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する外部資金による任期付き雇用への転換の促進	岡山大学	シニア教員を寄附講座において外部資金による上位職の任期付き雇用とすることで、若手教員のポスト確保につなげている。	—

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
261	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア教員に対する給与額の抑制	東北大学	2010年4月から64歳以上の承継枠内のシニア教員の管理運営業務の従事免除等により給与水準を7割程度に抑制し、生み出された財源を若手研究者の雇用に活用する仕組みを導入し取り組んでいる。 一方で、新年俸制を適用する64歳以上の承継枠内のシニア教員のうち、優れた業績を有する者にあつては、業績評価額として一定のインセンティブを支給することを可能としている。	2010.4
262	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	秋田大学	近年、60歳以上の教育系職員を対象にした早期退職の募集を毎年行っており、適正な年齢構成の実現に向けて取り組んでいる。また、教授を定年退職した者を引き続き特別教授(人件費は教授の1/3程度)として雇用することで、後進の指導体制を確保しつつ若手を雇用する財源を捻出し、捻出した財源により若手の助教を採用するなど、若手教員の安定的なポスト確保を図っている。	2020.4
263	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	福島大学	シニア研究者に限らず、一部教員について、管理運営業務に従事しない教員は、従事している教員と比較し、その給与額を低く設定している。	2017.11
264	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	筑波大学	年度末年齢が64歳以上の承継教員について、原則として、直前の給与支給状況に基づき算出した年間支給見込額の7割に抑制した額を支給している(同時に業務負担も7割に縮減)。この抑制により、令和3年度では、助教に換算して約37人相当の財源を捻出し、若手研究者のポスト確保や大学全体の研究支援体制の強化に充てている。	2010.4
265	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	金沢大学	教員(附属学校教員を除く)については、単年度の教員評価を給与に反映する仕組みを取り入れているが、一定年齢以上の場合、若手と比較して、反映の幅を抑制している。	2019.4
266	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	三重大学	平成25年4月に大学教員の定年年齢を63歳から65歳に引き上げた際に、「国立大学法人三重大学職員給与規程」を改正し、年度末年齢が64歳となる年度以降の給与については、本給の月額を63歳年度末における額の73%とし、昇給も停止することとしたほか、期末手当の期別支給割合を抑えることにより、年間支給ベースで63歳時の70%程度に抑制することを併せて決定して、実施している。また、「国立大学法人三重大学教員早期退職規程」を定め、本学の定年年齢65歳に対し、63歳、64歳の年度末に退職手当の適用して退職手当が減額されることなく退職できることも併せて導入したことにより、大学教員の流動性を高め、組織の若返りの促進が期待できる取組となっている。	2013.4
267	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	大阪大学	(定年延長にかかる給与対応) 定年延長後の64歳・65歳については、給与額を63歳時より減額し、賞与にて調整を行っている。	2010.4
268	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する給与額の抑制	高知大学	教育力のある定年退職後の教員(名誉教授)を教育業務に従事する「特任シニアプロフェッサー」として、給与額を抑えて任期付きで雇用している。	2016.4
269	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	旭川医科大学	国家公務員と同様に、55歳を超える者の昇給抑制を行っている。	2014.1

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
270	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	北見工業大学	55歳以上のシニア教員は月給制及び年俸制ともに、昇給を抑制し勤務評価が標準以下であれば昇給しないこととしている。また、北見工業大学令和年俸制(新年俸制)適用職員にあっては、評価の結果によっては降級とすることとしており、シニア教員の流動性の向上を図っている。	2020.4
271	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	岩手大学	若手研究者のポスト確保に向けた財源を確保するため、55歳以上の教員の昇給抑制を実施している。	2020.4
272	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	東北大学	2014年10月から55歳を超える教員の昇給抑制を行っている。また、組織の活性化を目的とした早期退職募集制度にも取り組んでいる。	2014.1
273	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	秋田大学	世代間の給与配分を適正化する観点から、55歳超の職員における給与水準の上昇を抑制するため、55歳超の職員にあっては勤務成績が特に良好であった場合に限り昇給できることとしている。	2014.1
274	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	福島大学	新年俸制において、55歳以上の教員については、教員評価により判定区分が「良好、特に良好」以下に決定された場合には、昇給しないこととしている。(「極めて良好」以上の場合には昇給する。)	2020.4
275	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	千葉大学	55歳以上の教員に対して、原則として昇給停止とする制度を導入している。	2014.12
276	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	東京医科歯科大学	一般職の職員の給与に関する法律第8条第8項第1号の規定による昇給抑制に加え、本学では、人材の滞留の解消、組織の高齢化の解消、若手ポストの確保などを目的として、職位別の昇給停止年齢を設け、年齢や在職期間に関わらない成果に応じた処遇を可能としている。助教で45歳以上、講師及び准教授で50歳以上の者は、原則昇給を行わないこととしている。	2018.4
277	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	東京芸術大学	55歳以上は成績優秀者以外は昇給なし、60歳以上は昇給なし、として人件費を抑制している。	2004.4
278	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	東京海洋大学	H28.1.1昇給より昇給日時時点55歳以上の者について標準区分以下における昇給停止を実施している。 また、これに伴い年俸制における給与決定・改定に当たっても当該取扱いに準拠し運用しているところである。	2015.2

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
279	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	教授昇格時の昇給抑制	お茶の水女子大学	職位の構成について教授の割合が高くなっていることなどを理由に准教授から教授への昇格を抑制していたが、教員の教育研究活動に芳しくない影響があることから、人件費を抑えつつ実績のある優秀な准教授を早期に教授に昇格できるよう、制度を整備した。 具体的には、俸給表適用の准教授が教授に昇格する際に、従前の昇格時の俸給を引き下げ、俸給表上の直近上位の額で決定することとした。	2020.4
280	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	一橋大学	55歳を超える職員の昇給は、年俸制に限らず国家公務員等の例に準じて勤務成績が特に良好以上である場合に限り行うものとしている。	2004.4
281	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	横浜国立大学	新たに導入した年俸制において、職位ごとに基本年俸改定(月給制の「昇給」)に相当)停止年齢を設定した。教授は月給制と同様55歳とする一方、准教授及び講師は49歳、助教及び助手は45歳に引き下げることで、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利にならない仕組み構築の一助となっている。	2020.4
282	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	上越教育大学	年俸制において、業績評価結果に基づき3年毎に号俸を改定する仕組みとしているが、月給制の昇給制度(国の制度に準拠)と同様に、年俸制においても55歳以上の号俸改定の改定幅を抑制している。	2019.10
283	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	富山大学	55歳を超える職員の昇給を抑制している。	2014.1
284	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	信州大学	従来より、55歳を超える職員については、標準の勤務成績では昇給しないものとしている。 また、令和元年度に導入した新年俸制の教員について、基本給改定を3年毎に行うことや、弾力的な昇給制度により55歳以上の者の昇給抑制を更に図ることにより人件費を抑制し、その分を若手教員の業績給に充てている。	2019.4
285	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	静岡大学	一定年齢(55歳)以上の、月給制における昇給及び新年俸制における基本給の改定を抑制している。	2014.4
286	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	浜松医科大学	55歳を超える職員には昇給抑制を実施している。	2014.1
287	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	豊橋技術科学大学	世代間の給与配分を適正化する観点から、満55歳に達した職員については、標準の勤務成績では昇給しないこととしている。	2014.1

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
288	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	三重大学	国家公務員に準じて、55歳以上の職員の昇給は、極めて良好又は特に良好な場合に限り行うこととし、その他の者は停止している。 また、64歳以上の大学教員については昇給を停止している。	2014.1 (55歳以上昇給抑制) 2013.4 (64歳以上昇給停止)
289	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	大阪大学	(55歳を超える者の昇給抑制) 55歳(技能、労務の職務に従事する職員にあつては57歳)を超える教職員については、原則的に昇給しないこととするが、勤務成績が特に良好又は極めて良好の場合は、昇給の号俸数を抑制のうえ昇給可能としている。	2010.4
290	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	大阪教育大学	平成26年1月より、55歳以上の者について、「特に良好」又は「極めて良好」でない場合は昇給しており、結果として、人件費の抑制を通じて若手研究者のポストの確保のための財源の一部としている。	2014.1
291	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	兵庫教育大学	55歳を超える教職員の昇給は、その者の勤務成績が特に良好以上である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数も勤務成績に応じて細則で定める基準に従い決定している。	2014.1
292	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	奈良教育大学	国家公務員の取扱いに準じて、55歳以上の者について昇給を抑制している。	—
293	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	奈良女子大学	H27年度～H30年度については、年齢により(満61歳から)年俸制に移行する施策を取っており、令和4年度からは大学専任教員はシニア教員を含む全員を月給制から新年俸制に切り替えることが決定している。なお、評価結果の基本年俸への反映について、55歳以上のものについては、55歳未満のものとは比べ反映幅を小さくし昇給幅を抑制している。 基本年俸の額について、年度末年齢64歳以降は再雇用程度の額とする給与抑制を行っている。	2020.4
294	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	和歌山大学	月給制適用者はもとより、年俸制適用者においても55歳以上の昇給抑制を行う給与制度の設計としている。	2015.1
295	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	鳥取大学	新たに導入した年俸制において、一定年齢(55歳)以上の場合は、業績評価結果が優秀な場合を除き、昇給(基本年俸を改定)しない仕組みとしている。	2020.9
296	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	島根大学	55歳を超える職員の昇給については、その者の勤務成績が特に良好である場合に限り実施し、標準の勤務成績では昇給を実施しないこととしており、これによりシニア研究者の人件費を抑制し、若手研究者の人件費を確保している。	2014.1

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
297	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	岡山大学	55歳を超える新年俸制適用職員のグレードの改定について抑制している。	2019.4
298	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	広島大学	64歳、65歳年度の大学教員について、年間給与額を63歳年度の85%程度に抑制すること及び55歳を超える職員の昇給を抑制(良好者:昇給なし)することによりシニア層の人件費を抑制し、それを基に大学教員措置方針により若手教員に重点措置している。 ・64歳及び65歳の人数:68人(令和3年7月1日現在) ・55歳以上の人数:469人(令和3年7月1日現在)	2010.4 2014.1
299	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	山口大学	シニア研究者のうち、55歳を超えるものは、年俸制、月給制ともに普通昇給しない給与制度としている。 また、55歳以下であっても教授については、昇給幅を75%と抑制している。	2013.1
300	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	鳴門教育大学	国家公務員と同様、55歳以上は原則昇給なし。	—
301	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	香川大学	月給制において適用されていた55歳を超えた教員に対する昇給抑制について、2015(H27)年1月に導入した年俸制においても同様の昇給抑制(評価が「標準」の場合には、昇給しない)を導入している。	2015.1
302	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	福岡教育大学	毎年1月1日の昇給日において55歳以上の教員については、原則昇給を行わないこととしている。	2015.4
303	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	九州工業大学	在職期間の長期化のみによって処遇が有利とならないための施策として、令和2年4月より新たに導入した年俸制度では、職位ごとに、国の昇給抑制開始年齢55歳の前倒し実施を予定している。 助教:43歳で抑制 48歳で昇給停止 准教授・講師 48歳で抑制 53歳で昇給停止 教授:国の基準通り 制度としては令和2年4月より開始しているが、激変緩和のための経過期間として3年間を設け、令和5年度からの実施としている。 本制度については、令和3年7月1日現在、全教育職員351名中152名の適用となっており、今後は全教育職員への適用を計画している。	2020.4
304	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	大分大学	月給制、年俸制を問わず、55歳を超える職員の昇給を抑制している。	2020.4
305	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	琉球大学	年俸制及び月給制において、55歳以上の教員に対しては、成績区分が「標準」の者は昇給しないこととしている。 なお、成績区分が「特に優秀」及び「優秀」の教員は、月給制においてはそれぞれ「2号数」及び「1号数」の昇給があるが、年俸制においてはそれぞれ月給制の倍である「4号数」及び「2号数」の昇給としており、差別化を図っている。	2020.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
306	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	奈良先端科学技術大学院大学	昇給日における取扱いにより、業績評価の結果に基づき一定以上の昇給区分と判定された教員を除き、昇給日時時点で55歳以上の教員については昇給を停止(0号俸改定)することを定めている。	2014.1
307	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	一定年齢以上の昇給抑制	自然科学研究機構	55歳を超える研究教育職員への昇給抑制については、2004年の法人化直後より行ってきたところであるが、国の基準に準拠し、2014年1月からは研究教育職員(現在の抑制の対象は、月給制及び新年俸制の職員のみ)の昇給(1月1日)について、優秀者等選ばれた場合を除き、昇給しないこととしている。本昇給抑制により、若年層を含め組織全体として給与水準の適正化を図っている。	2014.1
308	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	早期退職制度の実施	千葉大学	50歳以上の教員を対象に、年齢別構成の適正化を目的とした早期退職制度を導入している。	2014.12
309	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	早期退職制度の実施	上越教育大学	職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的に早期退職制度(定年15年前以上、かつ勤続20年以上が対象)を導入している。毎年度、募集人数を決定の上、早期退職希望者の募集を行っている。平成27年度の制度実施以降、5名の大学教員が早期退職をしている。	2015.11
310	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	早期退職制度の実施	富山大学	従来から早期退職制度を実施しており、早期退職の希望がある55歳以上かつ勤続20年以上の教員は退職できるしくみとしている。平成30年度からは、職員枠(教職員共用枠)のほかに教員枠5名を設けて早期退職の募集を行い、一層の年齢構成の適正化を図る制度としている。令和3年度からは対象年齢を「55歳以上」から「50歳以上」に引き下げた。	2018.6
311	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	早期退職制度の実施	静岡大学	教員の年齢別構成の適正化を図ることを目的として早期退職制度を整備・拡充している。 ・適用対象年齢の引き下げ (旧)55歳以上 (新)50歳以上 ・退職日基本給月額率の割増率の引き上げ (旧)100分の2 (新)100分の3	2014.4
312	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	早期退職制度の実施	三重大学	平成25年4月に大学教員の定年年齢を63歳から65歳に引き上げた際に、併せて「国立大学法人三重大学教員早期退職規程」を定め、本学の定年年齢65歳に対し、63歳、64歳の年度末に退職手当の特例を適用して退職手当が減額されることなく退職できることとしている。 また、「国立大学法人三重大学職員給与規程」を改正し、年度末年齢が64歳となる年度以降の給与については、年間支給ペースで63歳時の70%程度に抑制することも併せて導入したことにより、大学教員の流動性を高め、組織の若返りの促進が期待できる取組となっている。	2013.4
313	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	早期退職制度の実施	神戸大学	年齢構成の適正化及び組織の活性化等を図ることを目的として、年2回、教員を対象とした早期退職希望者の募集を行っており、平成30年度は5名、令和元年度は3名、令和2年度は7名のシニア教員が本制度を利用して早期退職した。 早期退職制度によって捻出した財源を活用し、学長のリーダーシップの下、優秀な若手教員の採用を積極的に進めている。	2018.4
314	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	年俸制への移行促進	金沢大学	平成31年4月1日より新年俸制を導入し、以後、シニア研究者も含めた新たに採用される者全員に適用させているところである。加えて、令和3年4月1日から、在職中の月給制教員のうち、当該年俸制への切替を希望した者についても、適用可能とし、段階的に適用者の増加を図っている。なお、移行にあたっては、Web上に移行希望調書を掲載し、本人の同意に基づき行っている。	2019.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
315	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	新年俸制の基本給改定における複数年(5年間)評価の導入	静岡大学	在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利とされない仕組みとして、新年俸制の基本給改定においては、複数年(5年間)の業績評価結果を反映させることとしている。	2020.4
316	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	令和元年度に導入した年俸制の適用	広島大学	業績評価(外部資金獲得額等を評価指標として設定)及び勤務成績を踏まえて、月給制より幅の大きい昇給を設定。 大型外部資金の獲得等により、学長が「極めて優秀な者」として選考した場合に、月給制の教授の最高号俸を超える年俸額を適用できる制度を整備した。	2019.12
317	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	若手研究者ポストの確保	北海道大学	「アンビシャステニュアトラック制度」 将来の研究リーダーたりうる若手研究者を継続的に獲得・育成するため、優秀な若手研究者(30歳台)をテニュアトラック准教授として採用し、スタートアップ研究費等を重点支援する制度。テニュアトラック期間満了後は、審査結果によってはテニュア教授とする。現時点で20名を採択。	2019.11
318	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	若手研究者ポストの確保	北海道大学	「多様な財源による教員の雇用制度」 柔軟な教員人事を可能とするため、教員人件費ポイント(運営費交付金)によらず、各部局等で保有する外部資金間接経費や寄附金等の多様な財源を活用した教員の雇用を可能とする制度。	2018.1
319	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	若手教員が安定的に研究に専念できる雇用と教育研究環境の確保	帯広畜産大学	2019年4月1日までに年俸制を全教員に適用したことによって、人材の流動性を高めており、2019年度にはテニュアトラック准教授制度(准教授採用後、メンター教員の配置、3年次終了までにテニュア中間評価及びテニュア期間終了4ヶ月前までにテニュア審査を実施、審査後テニュアを付与する制度)を活用した公募を実施し、1名を採用した(採用者は年度末年齢40歳)。 また、2020年度に助教任期の見直し(助教の任期を最長9年から6年へと短縮するとともに、6年目の任期満了時にテニュア審査を行って優秀な若手教員を早期に任期の定めのない雇用とする制度)を実施し、若手教員が早期に安定的なポストに就ける制度に改正した。	2019.4
320	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	若手研究者ポストの確保	岩手大学	全学教育研究施設等の見直しによって教授ポスト等の削減を行い、これによって捻出した人件費を活用して、若手研究者のためのポストを創設した。具体的には、次の2つの取り組みを行っている。 ①優れた若手研究者を育成するため、研究に専念する「特別助教」(任期3年)を毎年最大4名雇用している。併せて雇用後はメンターを配置し、研究の進捗について適切な指導体制を確保している。 ②学生の英語能力を向上させ、グローバル化が進む社会で活躍できる人材を育成するため、英語教育及び英語教材等の開発に専念する若手教員「特任助教(英語講師)」のポスト(3名)を新設し、国際公募を開始している。	2020.4 (①) 2021.4 (②)
321	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	若手研究者の育成・活躍促進	岩手大学	卓越研究員制度により雇用される教員を対象として平成28年(2016年)にスタートさせたテニュア・トラック制度について、より広範に若手教員の育成に資する制度とするため、平成30年(2018年)からその対象を助教として採用される教員全員に拡大した。併せてテニュア・トラック対象教員の研究環境整備のためスタートアップ支援経費(一人年額50万円～100万円)を2年間支給している。	2018.4
322	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	若手教員に対する人事給与施策	広島大学	教員措置方針により、若手教員(下位職への振替人事を含む)の人員要求に対して優先配置を行い、年齢構成の改善を目指している。 なお、実績は以下のとおりである。 2019年度:131人(うち、若手教員71人(措置全体の54.2%)) 2020年度:110人(うち、若手教員75人(措置全体の68.2%)) 2021年度:106人(うち、若手教員75人(措置全体の70.8%)) 2019年度から、若手研究者の雇用をさらに推進するため、35歳以下の助教雇用ポストとして「育成助教」を新設し、適正な年齢構成の実現を図っている。 2019年度:52人採用 2020年度:42人採用 2021年度:55人採用予定	2020.4 (若手教員優先配置) 2019.4 (育成助教)

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
323	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	外部資金を活用した教員人件費への充当及び教育・研究支援費の拡充	東京外国語大学	<p>教員人件費ポイント制を活用した、外部資金を原資とする部局人件費及び教育・研究支援費の充当制度を整備し、各部局での外部資金獲得促進を行っている。</p> <p>(「人件費ポイント制による外部資金の充当制度」の概要、特色)</p> <p>各部局の自助努力で獲得された外部資金を部局人件費に充当することができる。充当された金額に応じて余剰となった人件費は1万円＝1ポイントで換算し、人件費ポイントとして各部局へ配分され、部局の裁量で行う採用・昇任人事の原資にできることとしている。</p> <p>部局に配分する人件費ポイントの未使用分(残ポイント)については、特段の計画がある場合を除いて、原則として配分しないこととしているが、外部資金獲得に伴い配分されたポイント分を上限として、部局人件費以外の使途(部局人員の教育・研究支援の目的で雇用される人員の人件費や、研究費への反映、若手教員の研究支援等)に活用できることとしている。</p>	2020.12
324	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用 シニア研究者に対するクロスアポイントメント制度の活用	和歌山大学	<p>年俸制の導入当初はシニア教員への個別の説得により年俸制への切替えを促進していたが、2017.4からは教授昇任に際して給与制度を年俸制に切替えることを条件としており、年俸制適用者が着実に増加している(現在、全教員220名中38名が年俸制適用者、うち16名が教授昇任切替)。またクロスアポイントメント制度の活用も着実に進んでおり、現在全学で4名が制度を利用している。</p>	2015.1
325	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用 シニア研究者に対する給与額の抑制	東京外国語大学	<p>シニア教員(概ね55歳以上を中心)についても本学で導入する年俸制への切り替えを促進し、成果主義型の給与体系による教育研究の活性化を図るとともに、教員の流動化を促進している。</p> <p>欠員等による後任人事は原則として若手教員をデニュー・トラック制の適用により雇用することとしているが、教育カリキュラム上の観点から止むを得ない場合に限り、シニア教員(本学の定年年齢に達する者)を年俸制かつ有期ポストで雇用することを認めている。当該ポストは職務負担を軽減させる等により人件費単価を抑制し(約30%減、教授ポストで300万円程度減)、創出された余剰分の人件費は教員人件費ポイント制の枠組みの中で再配分され、若手教員の雇用促進や研究環境の整備を行っている。</p>	2015.4
326	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用 シニア研究者に対する給与額の抑制 一定年齢以上の昇給抑制	名古屋工業大学	<p>一定年齢(55歳)を超えた教員に対する昇給停止、早期退職制度の実施及び63歳を超えた教員の管理運営業務を免除することで給与を一定割合減額する勤務延長制度等、シニア教員の雇用環境に配慮しながら、更なる活躍の機会に挑戦できるような健全な流動性を促進する制度を導入することにより、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利にならないものとなっている。</p> <p>また、年俸制を「基本給＋業績給＋生活補助給」で構成し、特に業績給について支給幅の拡大(300%～50%)及び外部資金獲得手当(獲得した外部資金の間接経費の10%に相当する額(年額120万円を上限とする))の設定を行い、メリハリのある処遇を実施することで、在職期間ではなく業績が給与額を大きく左右する仕組みとしている。</p> <p>なお、シニア教員にかかわらず、新規採用される教員については年俸制を適用している。</p>	2019.4
327	シニア研究者に対する年俸制やクロスアポイントメント制度の活用、外部資金による任期付き雇用への転換の促進などを通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手の育成・活躍促進を後押しし、持続可能な研究体制を構築する取組	シニア研究者に対する年俸制の活用 一定年齢以上の昇給抑制	名古屋大学	<p>64歳以上の教員は、月給制から2019年4月に導入した新たな年俸制に移行することとしている。</p> <p>また、当該年俸制においては、基本年俸の改定(昇給)は、各職階毎に改定を行う年齢の上限を定めており(准教授以下:48歳、教授:54歳)、一定年齢以上の教員に関して抑制を行う仕組みを導入している。</p>	2019.4
328	その他	年齢や職位に関わらない適切な業績評価の実施及び評価結果の処遇への反映制度の構築	宇都宮大学	<p>第三期中期目標に基づき、令和2年度に教員の職能発達を促進し、教育・研究力を向上させるため新たな教員業績評価制度を構築した。この制度は、教員評価結果を援用し、教育、研究、組織運営及び社会貢献の4領域ごとに行う2次評価と学部長加点を用いた業績評価を行い、その結果を給与・賞与等の処遇に反映させるものである。特に優れた業績を適切に評価するため、4領域のうち、教育領域においては授業評価の結果、研究領域においては科研費等の外部資金獲得やIF付論文掲載の状況を加点する仕組みを導入している。また、教員評価の結果に基づき、上位者に対し学長表彰を行うとともに報奨金を支給している。</p>	2020.4
329	その他	教員業績評価制度の見直し	滋賀医科大学	<p>新年俸制における業績評価を視野に入れ、IR室において「教育研究活動データベース」を構築した。2021年度よりデータベースの運用を開始し、教員業績評価を実施する計画であり、アウトプットデータの出力による教員の負担軽減と評価結果の適切な処遇への反映により、若手教員の意欲・能力を引き出し、人材育成を図る計画である。</p>	2021.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
330	その他	教員の業績を適切に評価するとともに処遇に反映する取組	京都教育大学	学長裁量経費として「教育研究活性化経費」を設け、各教員の前年度の教育研究活動や社会活動の実績に基づいて、研究費の傾斜配分を行い、研究環境の整備に活用している。 分野毎に標準的な業績点を定めた上で、研究業績のみならず、教育・研究活動、社会貢献、国際貢献等の実績について、年齢や職位に関わらず評価している。 評価結果は各教員に通知するとともに、全教員の統計資料を周知している。	2013.4
331	その他	(新年俸制) 月給制と比較して、より適切に業績評価の結果を給与へ反映させる仕組み	新潟大学	年俸制教員業績評価委員会にて毎年決定される評価結果(SS・S・A・B・C・D)に基づき、次期年俸の業績給を増減させる。 評価SSの場合における昇給は、月給制を超える昇給数(10号給相当)を設定している。 特に卓越した実績を有する教員の処遇を可能にするため、現行の教(一)5級の上限より上位の号給を設定。学長の報酬を超える号給も設定している。 教育、研究、診療及び大学運営等の活性化及び発展に寄与した者に対する特別報奨制度を設定した。対象者の決定にあたっては、本学の一層の発展に資することを目的に行うものとし、特別報奨審査委員会において年俸制業績評価とは別に評価を行い、学長が決定する。特別報奨の原資は、外部資金の間接経費を活用。令和2年度の特別報奨対象者を委員会において審査・選出し、学長が決定を行い、2名の対象者に対して特別報奨を実施した。	2020.1
332	その他	(新年俸制) アカデミアの特性を踏まえた国家公務員の制度に準拠しない人事給与制度を段階的に拡大	滋賀医科大学	人事・給与システムの弾力化を進め、教育・研究・診療の活性化を図るため、これまで年俸制適用教員の増加に向けて取組んできた(2016年度18.9%→2018年度30%)ところであるが、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」を踏まえた見直しを行い、2020年度に退職手当を伴う新たな新年俸制度を制定した。新年俸制では新規採用者に加えて、在職者も適用可とし、評価結果が一定のルールの下で公正・適正に一定の割合給与に反映できる制度とした。	2021.2
333	その他	クロスアポイントメント制度の活用	滋賀医科大学	地域中核病院として他の医療機関や行政と連携することにより、地域に必要とされる医療サービスを提供するとともに、地域医療従事者の育成体制を整備し、地域医療に貢献するため、これまで地域医療教育研究拠点病院へ多くの医師(2020年度14名)を派遣してきたところであるが、2020年度には新たな地域医療教育研究拠点となった病院に、クロスアポイントメント制度を用いて医師1名を派遣した。更に、退職後には派遣先の病院で引き続き同役割を担っていただき、重要な橋渡し役となっている。	2020.11
334	その他	クロスアポイントメント制度の活用	山口大学	現在、本学のクロスアポイントメントを適用する本学教員は、6名(相手方機関におけるエフォート5-30%)である。	2017.10
335	その他	法人経営に必要である多様な経験を持つ人材の確保	東京医科歯科大学	積極的に外部の経験を有する人材を登用し、その経験と知見を法人経営に活用している。 海外の大学・病院での勤務経験が長く、現在は海外有名大学で活躍している臨床系教員を学外理事として登用している。 また、国立大学附置研究所附属病院での多様なマネジメントの経験を有する元病院長を連携・データサイエンス・教員人事担当の副学長に登用し、加えて、製薬企業の経営に携わっていた元代表取締役を財務担当の副学長に登用するなど更なる充実を図っている。 その他、本学に2020年度より新設したMDデータ科学センターにおいて、遺伝子ネットワーク探索研究の先駆者、がんゲノム研究の第一人者であるシニア研究者を採用している。	2020.4
336	その他	女性研究者の教育研究環境の整備(ライブイベントに応じた支援)	滋賀医科大学	2012年度から、「女性教員等支援のための特任助教配置」を行っている。これは、女性教員等が出産、育児等により職場を離れる際に教育・研究・診療等の業務に支障を来さないようにするため、また、産前・産後休暇や育児休業等を取得できる契機とするため、特任助教(任期1年)を配置するものである。 講座教授や診療科長等からの申請に基づき、審査委員会で配置先を審議し、これまでに10年間で延べ25名の特任助教を配置してきた。	2012.4
337	その他	女性研究者の教育研究環境の整備(ライブイベントに応じた支援)	滋賀医科大学	2013年度から、ライブイベントと教育・研究等との両立を支援するために「研究支援員配置制度」を設けている。これは、出産・育児・介護等により研究時間の確保が困難となった研究者に対して、学部学生を研究支援員として雇用して配置し、研究の継続を支援する仕組みで、経年的に制度利用者が増えている。 その成果として、女性教員の在職比率は増加(2009年:18.9%→2020年:25.8%)し、女性教員の離職率が減少(2009年:23.4%→2019年:8.2%)しており、女性研究者の教育研究環境の改善が進んでいる。	2013.4

番号	分類	区分	大学等名	取組概要	開始時期
338	その他	優れた研究力を有する教員を確保し、研究に専念する環境を整備することによる持続可能な研究体制の構築(卓越教員制度の設置)	宇都宮大学	世界水準の優れた研究業績を有し、今後更なる研究の進展が見込まれるとともに、本学の名誉を著しく高めることが期待できると学長が決定した教員に対し、卓越教員の称号を付与し、本学における管理運営業務等を免除して研究に専念させることができる「卓越教員制度」を令和2年度に導入した。なお、当該教員には、業績等に応じて助成費を配分するとともに、大型の研究プロジェクトを推進するため、研究スペースを優先的に使用することも可能とする。令和3年4月1日付けで3名の教員に卓越教員の称号を付与している。	2020.11
339	その他	テニュアトラック「独立准教授制度」の実施	情報・システム研究機構	本機構の国立遺伝学研究所では、若手研究者の人材育成を目的に「新分野創造センター」を設置し、テニュアトラック「独立准教授制度」(5年任期)を実施している。このセンターでは、新しい分野を開拓する意欲を持つ優れた若手の研究者がテニュアトラック准教授として研究室を主宰し、遺伝学とその周辺領域に新しい分野を開拓する研究を行うことにより、研究コミュニティの中で重要な役割を果たす人材の育成を行っている。当該制度を恒常的に運用するため、定年など教員のポジションが空いた場合にはテニュアトラック准教授のポジションとして使用している。 また、間接経費による収入をテニュアトラック准教授が所属する組織の運営に優先的に配分する仕組みを設けており、これによりテニュアトラック准教授を0.67人/年の割合で採用することが可能になるなど、持続可能な制度設計を構築している。 さらに、テニュアトラック准教授一人につき、5年間で6,800万円程度の研究支援経費(ポストドク・支援員の人件費を含む)を充当し、ラボスペースとして、約140㎡を確保している。 当制度により、2009年以降、10人のテニュアトラック准教授を採用した。そのうち6名がテニュアを獲得し、また、2名は現在もテニュアトラック准教授として活動している。	2009.4