

閣議決定文書等における人事給与マネジメント改革関係の記述

2024. 3. 1 現在

◆日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（抄）

第Ⅱ． 3つのアクションプラン

一． 日本産業再興プラン

2． 雇用制度改革・人材力の強化

⑥大学改革

- 人事給与システム改革による優秀な若手及び外国人研究者の活躍の場の拡大
 - ・ 今後3年間で、国立大学における1,500人程度の若手及び外国人研究者の常勤ポストの提示を目指し、年俸制の本格導入や企業等の外部からの資金を活用した混合給与の導入に直ちに着手する。

◆国立大学改革プラン（平成 25 年 11 月）（抄）

6.（4）人事・給与システムの弾力化

- ・ 各大学の改革の取組への重点支援の際に、年俸制の導入等を条件化
- ・ 特に、教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間中に1万人規模で年俸制・混合給与を導入
- ・ 年俸制の趣旨に沿って、適切な業績評価体制を整備
- ・ 優秀な若手・外国人の力で大学力を強化するため、シニア教員から若手・外国人へのポスト振替等を進める意欲的な大学を資金面で積極支援し、改革加速期間中に1,500人分の常勤ポストを政策的に確保することを目指す

◆統合イノベーション戦略（平成30年6月15日閣議決定）（抄）

第3章 知の創造

（1）大学改革等によるイノベーション・エコシステムの創出

○目指すべき将来像

<人材流動性・若手等活躍>

- ・大学全体として、研究者の流動性と魅力的な処遇が確保され、若手・女性・外国人などの多様で優れた人材が大学の特色を創り出すことができるよう、バランスの取れた人事配置が実現

○目標

<人材流動性・若手等活躍>

若手研究者の活躍できる年齢構成の実現に向けて、

- ・2020年度までに40歳未満の大学本務教員の数を2013年水準から1割増加
- ・2023年度までに研究大学の40歳未満の本務教員割合を3割以上

② 現状認識

ii) 人事の硬直化・高齢化の壁

運営費交付金が減額する中、競争的研究費は増加しており、大学の事業費は拡大している。各大学では任期無しポストの新規採用を抑制すると同時に、社会全体の動向を受けた定年延長が行われてきた。その結果、教員数が増加している中で、40歳未満の若手教員の割合が低下し、中堅・シニア教員の割合が高まり、任期付き教員の比率も高まっている。研究環境の活性化のためには、研究者の流動性の向上と年齢にとられない適材適所の配置、業績に応じた処遇の徹底が必要である。

③ 今後の方向性及び具体的に講ずる主要施策

大学改革を実行するため、ガバナンスと経営基盤を強化することで経営環境の抜本的な改善を行うとともに、業績に応じた処遇の実現と年俸制の導入により若手の活躍促進と人材流動性の向上を図る。さらに、若手による研究や挑戦的な研究の奨励による研究生産性の向上に加え、人材・研究の国際化と産学連携の推進によるボーダレスな挑戦の推進により、持続的なイノベーションの創出を促進する。

ii) 人材流動性の向上・若手の活躍機会創出

- 若手研究者の活躍機会の創出、人材の流動性の向上、教員のモチベーションの向上及び国立大学の機能強化のため、年俸制の導入や厳格な業績評価に基づく処遇を始め、様々な取組の併用により人事給与マネジメント改革を効果的・積極的に進める。

<年俸制の導入拡大等の人事給与マネジメント改革の促進>

- ・厳格な業績評価に基づく給与水準の決定の仕組みによる年俸制の完全導入を目指し、国立大学の新規採用教員は原則導入、一定年齢以上の在職シニア教員への導入についても大胆に加速を図り、国立大学の教員について当該年俸制を段階的に拡大
- ・その上で、国立大学は、若手教員に対して、研究教育意欲の向上や能力開発・発揮に資するよう、学長裁量経費等を適切に配分

- ・併せて、国立大学は、教員の多様化のために、女性、外国人、外部人材の登用を促進
- ・文部科学省は、内閣府（科技）と協議し、年俸制の導入を始めとする人事給与マネジメント改革を促進するため、2019 年度から国立大学法人運営費交付金の機能強化再配分や学長裁量経費に関する評価に、各国立大学における人事給与マネジメント改革の進捗等を反映
- ・内閣府（科技）及び文部科学省は、国立大学法人第三期中期目標期間中に、年俸制導入の効果や業績評価の状況等を始め人事給与マネジメント改革の進捗状況を定期的に検証、公表し、必要に応じて改善

<シニア教員の流動性向上>

- ・国立大学は、シニア教員の流動化を加速するため、上記年俸制の導入促進に併せ、厳格な業績評価に基づく処遇とともに、教員年齢構成の適正化が図られるよう、在職期間の長期化により当然に処遇が有利になることのない仕組みを整備
- ・内閣府（科技）及び文部科学省は、各国立大学における上記取組状況を定期的に検証・評価

<クロスアポイントメント制度の積極的な活用>

- ・国立大学は、外部資金確保の重要なツールとして、民間企業や海外教育研究機関とのクロスアポイントメントを積極的に行い、こうした民間企業等からの資金を柔軟に活用して、クロスアポイントメントを実施する教員に対して給与面でのインセンティブを付与

◆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）

第 2 章 知の創造

（1）大学改革等によるイノベーション・エコシステムの創出

○目指すべき将来像

<人材流動性・若手等活躍>

- ・大学全体として、研究者の流動性と魅力的な処遇が確保され、若手・女性・外国人などの多様で優れた人材が大学の特色を創り出すことができるよう、バランスの取れた人事配置を実現

○目標

<大学等の経営環境の改善>

- ・国立大学法人法の改正を踏まえ、2020 年度までに、全ての研究大学^(注)において外部理事を複数登用

(注) 国立大学法人の第 3 期中期目標期間における運営費交付金の重点支援において、重点支援③（卓越した教育研究型）に当たる 16 大学（北海道大学、東北大学、筑波大学、千葉大学、東京大学、東京農工大学、東京工業大学、一橋大学、金沢大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、神戸大学、岡山大学、広島大学、九州大学）。

<人材流動性・若手等活躍>

- ・人事給与マネジメント改革を進めるとともに、若手研究者の支援制度への重点化を図り、2020 年度までに、40 歳未満の大学本務教員の数を 2013 年水準から 1 割増加。また、2023 年度までに、研究大学の 40 歳未満の本務教員割合を 3 割以上

	(基準値)	(現状)	(目標値)
40 歳未満の大学本務教員の数	2013 年	2016 年	(目標) 2020 年度
	43,763 人	43,153 人	48,140 人
研究大学の 40 歳未満の本務教員割合	2017 年度	2018 年 5 月	(目標) 2023 年度
	27%	27%	30%以上

① 実施状況・現状分析

<大学等の経営環境の改善>

○ 2019 年度国立大学法人運営費交付金において、

- ・若手教員比率
 - ・人事給与マネジメント改革状況（年俸制導入、女性・外国人の登用等）
 - ・会計マネジメント改革状況
 - ・外部資金獲得実績
 - ・運営費交付金等コスト当たり質の高い論文数 等
- を評価し、運営費交付金の配分に反映した。

<人材流動性・若手等活躍>

- 2019年2月、文部科学省から各国立大学に対して、人事給与マネジメント改革に関するガイドラインを示したことにより、人材流動化・若手研究者等の活躍の環境が前進した。

② 目標達成に向けた施策・対応策

＜人材流動性・若手等活躍＞

《大学等における取組の加速》

- 全ての国立大学に対し、以下の取組を促す。
 - ・厳格な業績評価に基づく給与水準の決定の仕組みによる年俸制の制度を、第3期中期目標期間中に順次導入。新規採用教員には原則適用、一定年齢以上の在職シニア教員には適用を加速
 - ・教員年齢構成の適正化が図られるよう、在職期間の長期化により当然に処遇が有利になることのない仕組みを整備
 - ・若手教員が研究教育意欲を向上し、その能力を発揮できるよう、学長裁量経費等を適切に配分
 - ・女性、外国人、外部人材の登用を促進
 - ・民間企業、海外教育研究機関とのクロスアポイントメントや共同研究を促進
 - ・民間企業等からの資金を柔軟に活用して、関係する教員等に対して給与面でのインセンティブを付与。当該教員等が所属する部局のサポート等にも活用
- 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。
- 大学の研究者が、クロスアポイントメント制度を活用するため、手引きや好事例の周知徹底を図る。
- 文部科学省は、内閣府（科技）と協議し、各大学で策定する人事計画が明確かつ具体的なものとなるよう、2020年度の国立大学法人運営費交付金の配分における人事給与マネジメント改革の指標を設定する。
- 国立大学は、外部資金の活用等により、国内外から人材を惹き付ける魅力的な給与等、優れた研究者（若手を含む）への優遇措置を実現する。
- 国立大学法人第3期中期目標期間中に、人事給与マネジメント改革の進捗状況を定期的に検証^(注)、公表し、必要に応じて改善を促す。

(注) 国立大学法人第3期中期目標期間の下半期（2019年度～2021年度）で、当該年俸制の導入を含む人事給与マネジメント改革の取組状況を検証し、第4期中期目標期間（2022年度～2027年度）における各国立大学法人の中期計画には人事給与マネジメント改革を位置付ける。

◆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）

第 2 章 知の創造

（1）価値創造の源泉となる研究力の強化（若手研究者の挑戦支援、人文・社会科学の更なる振興等）

○目標

<研究力強化・若手研究者支援>

・2025 年度までに、将来的に我が国の大学本務教員に占める 40 歳未満の教員が 3 割以上となることを目指し、40 歳未満の大学本務教員を約 1 割増

	(基準値)	(現状)	(目標値)
40 歳未満の大学本務教員の数	2013 年	2016 年	2025 年度
	43,763 人	43,153 人	48,700 人
研究大学の 40 歳未満の本務教員割合	2013 年度	2018 年 5 月	2025 年度
	27%	27%	30%以上

② 目標達成に向けた施策・対応策

<研究力強化・若手研究者支援>

《「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」の実施》

（若手研究者のポスト拡大と挑戦的研究費の提供）

- 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。
（優秀な研究者に世界水準の待遇の実現）
- 「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」を補強し、好事例等の周知を行うことで、混合給与（外部資金を獲得して給与水準を実質的に引き上げる仕組み）と多様なキャリアパスの奨励等を積極的に行う。
- 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。

（2）大学改革等によるイノベーション・エコシステムの創出

① 実施状況・現状分析

大学の経営改革を支援するため、「大学支援フォーラム P E A K S」における産学のニーズの把握や国立大学法人ガバナンス・コードを策定するとともに、若手研究者の活躍機会の創出等のため、国立大学における中長期的な人事計画の策定を促進する取組等を含む「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」を策定した。

<大学等の経営環境の改善>

- 2020 年度国立大学法人運営費交付金において、
・若手研究者比率

- ・人事給与マネジメント改革状況
 - ・会計マネジメント改革状況
 - ・常勤教員当たり受託・共同研究等受入額
 - ・運営費交付金等コスト当たり Top10%論文数 等
- を評価し、運営費交付金の配分に反映した。

◆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）

第2章 Society5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

（1）多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

(a) 現状認識

【現状データ】（参考指標）

- ・ 若手研究者（40歳未満の大学本務教員）の数と全体に占める割合：41,297人、22.2%（2019年度）¹³⁹
- ・ 大学本務教員に占める女性研究者の割合：25.9%（2020年度）¹⁴¹

¹³⁹ 令和元年度学校教員統計調査（中間報告）より算出。

¹⁴¹ 文部科学省「令和2年度学校基本調査」より算出。

(b) あるべき姿とその実現に向けた方向性

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

- ・ 40歳未満の大学本務教員の数：我が国の研究力強化の観点から、基本計画期間中に1割増加¹⁴⁶し、将来的に、大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上になることを目指す。
- ・ 研究大学（卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に世界で卓越した教育研究、社会実装を機能強化の中核とする「重点支援③」の国立大学）における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合¹⁴⁷：基本計画期間中に、2019年における割合の1割増以上¹⁴⁸
- ・ 大学における女性研究者の新規採用割合：2025年度までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%
- ・ 大学教員のうち、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合¹⁴⁹：早期に20%、2025年度までに23%（2020年度時点、17.7%¹⁵⁰）

¹⁴⁶ 文部科学省「令和元年度学校教員統計調査」（中間報告）によれば、2019年度における40歳未満の大学本務教員数は41,297人、大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合は22.2%。

¹⁴⁷ 各大学や分野ごとに研究者の置かれた状況や当該割合がそれぞれ異なっていることに留意が必要であり、各大学において、それぞれの状況を踏まえ目標の達成を目指していくことが重要である。特に保健分野は医・歯学系の大学院において医療職の社会人院生などが在学しており、修了年齢が高くなる傾向がある。また、附属病院等に所属する医師や歯科医師などの医療職の教員が含まれており、当該教員は診療業務や病院運営等において、大学部局と病院内を異動したり、連携する病院・診療所等へ派遣されたりするなど流動性が高い。これらのために「任期付き」で運用されているケースが多い点等を考慮する必要がある。

このほか、研究者によっては出産や育児等による研究中断期間があることに配慮し、目標の達成を目指していくことが重要である。

¹⁴⁸ 文部科学省の調査によれば、2019年度における重点支援③の国立大学における35～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合は44.8%。当該割合の1割増は、全体としては49.3%に相当する。

¹⁴⁹ 分野別・職階別に目標を設定することについては、各大学や研究科が分野や機関の特性に応じ、戦略的に目標を設定・公開・検証していくことが求められる。

(c) 具体的な取組

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境の整備

- 外部資金を活用した若手研究者へのポスト提供、テニユアトラック制の活用促進・基準の明確化を進める。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。
- 2021年度より、大学・国立研究開発法人等において競争的研究費や企業の共同研究費から、研究に携わる者の人件費の支出を行うとともに、それによって、確保された財源から、組織のマネジメントにより若手研究者の安定的なポストの創出を行うことを促進する。あわせて、優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、外部資金を獲得して給与水準を引き上げる仕組み（混合給与）を2021年度より促進する。

③ 女性研究者の活躍促進

- 大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合（理学系 20%、工学系 19%、農学系 36%、医・歯・薬学系合わせて 31%、人文科学系 53%、社会科学系 37%（2020年度）¹⁵⁵）や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。

155 文部科学省「令和2年度学校基本調査」より算出。

(3) 大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張

(c) 具体的な取組

④ 大学の基盤を支える公的資金とガバナンスの多様化

- 国立大学法人の戦略的経営を支える上で欠かせない職員について、高度な専門スキルや能力に応じた専門職を配置するなど、公務員準拠や年功序列によらない給与制度を導入するため、国は、国立大学法人職員の給与水準の検証の在り方について検討する。また、国立大学法人は、こうした経営を支える職員のキャリア形成や専門性の強化等を進める上で、他大学のみならず、国や企業等との対等な人事交流や大学マネジメントのデジタル化を積極的に進める。

◆統合イノベーション戦略 2021（令和3年6月18日閣議決定）（抄）

第1章 総論

3. これまでの取組の評価・課題と重点的に取り組むべき事項

（2）知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

① 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

（若手研究者の研究環境の改善）

我が国の研究力向上のためには、若手を中心とした優秀な研究者を確保し、腰を据えて研究に打ち込める環境を作り出すことが重要である。しかしながら、大学本務教員全体に占める40歳未満の割合は約2割まで減少し（29.5%：2001年度→22.1%：2019年度）、40歳未満国立大学教員の任期付き割合も約6割を超えるまで上昇（38.8%：2007年度→64.2%：2017年度）するなど、若手研究者の不安定な雇用や研究時間の減少などの課題が顕在化していることから、若手を始めとした研究者の研究環境の改善が急務である。そこで、優秀な若手研究者が、研究に打ち込む時間を十分に確保しながら、独立した研究者となるための挑戦に踏み出せる環境の構築に向けて、2021年度中に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等、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。

（女性研究者の活躍）

女性研究者の活躍促進については、これまでも出産・育児等のライフイベントと研究を両立するための環境整備やサポート制度等の充実を進める事業などの取組を進めてきたが、大学本務教員に占める女性の割合は3割を下回り（25.9%：2020年度）、大学教員のうち教授等（学長、副学長、教授）に占める割合も2割に届かない状況（17.7%：2020年度）であるなど、研究の多様性の向上の観点からも、女性研究者の活躍を一層加速させていく必要がある。今後は、これまでの取組を進めつつ、第6期基本計画や第5次男女共同参画基本計画²⁷に基づき、大学等における新規採用・教授等に占める女性割合の促進に向けた更なる取組を推進し、第5次男女共同参画基本計画の中間年（2023年）に、フォローアップ及び点検・評価を実施する。

27 2020年12月25日閣議決定

2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

（1）多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

- ・ 40歳未満の大学本務教員の数：我が国の研究力強化の観点から、基本計画期間中に1割増加¹²⁸し、将来的に、大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上になることを目指す。
- ・ 研究大学（卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に世界で卓越した教育研究、社会実装を機能強化の中核とする「重点支援③」の国立大学）における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合¹²⁹：基本計画期間中に、2019年における割合の1割増以上¹³⁰
- ・ 大学における女性研究者の新規採用割合：2025年度までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%
- ・ 大学教員のうち、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合¹³¹：早期に20%、2025

年度までに 23% (2020 年度時点、17.7%¹³²)

128 文部科学省「2019 年度学校教員統計調査」によれば、2019 年度における 40 歳未満の大学本務教員の数は 41,072 人、大学本務教員に占める 40 歳未満の教員の割合は 22.1%。

129 各大学や分野ごとに研究者の置かれた状況や当該割合がそれぞれ異なっていることに留意が必要であり、各大学において、それぞれの状況を踏まえ目標の達成を目指していくことが重要である。特に保健分野は医・歯学系の大学院において医療職の社会人院生などが在学しており、修了年齢が高くなる傾向がある。また、附属病院等に所属する医師や歯科医師などの医療職の教員が含まれており、当該教員は診療業務や病院運営等において、大学部局と病院内を異動したり、連携する病院・診療所等へ派遣されたりするなど流動性が高い。これらのために「任期付き」で運用されているケースが多い点等を考慮する必要がある。

このほか、研究者によっては出産や育児等による研究中断期間があることに配慮し、目標の達成を目指していくことが重要である。

130 文部科学省の調査によれば、2019 年度における重点支援③の国立大学における 35～39 歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員及びテニュアトラック教員の割合は 44.8%。当該割合の 1 割増は、全体としては 49.3%に相当する。

131 分野別・職階別に目標を設定することについては、各大学や研究科が分野や機関の特性に応じ、戦略的に目標を設定・公開・検証していくことが求められる。

132 文部科学省「2020 年度学校基本調査」より算出。

【現状データ】(参考指標)

- ・ 若手研究者 (40 歳未満の大学本務教員) の数と全体に占める割合:41,072 人、22.1% (2019 年度)¹³⁸
- ・ 大学本務教員に占める女性研究者の割合:25.9% (2020 年度)¹⁴⁰

138 2019 年度学校教員統計調査より算出。

140 文部科学省「2020 年度学校基本調査」より算出。

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境の整備

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
○外部資金を活用した若手研究者へのポスト提供、テニュアトラック制の活用促進・基準の明確化を進める。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	・人事給与マネジメント改革ガイドラインの追補版の作成に向け、優良事例等の調査方法等を検討中。	・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ため、年俸制やクロスアポイントメント制度の活用や外部資金による任期付き雇用への転換等の優良事例等を踏まえ、2021 年度中に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。

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。		
○2021年度より、大学・国立研究開発法人等において競争的研究費や企業の共同研究費から、研究に携わる者の人件費の支出を行うとともに、それによって、確保された財源から、組織のマネジメントにより若手研究者の安定的なポストの創出を行うことを促進する。あわせて、優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、外部資金を獲得して給与水準を引き上げる仕組み（混合給与）を2021年度より促進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・競争的研究費からの研究代表者（PI）の人件費の支出を可能とし、それによって確保された財源をPI自身の処遇改善や研究環境の整備等に活用するための関係府省申し合わせを、2020年10月に策定。 ・2021年度国立大学法人運営費交付金の配分において、人件費への外部資金（寄附金、共同研究費、競争的研究費等）の活用状況を反映。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2021年度から、大学・国立研究開発法人等において競争的研究費や企業の共同研究費から、研究に携わる者の人件費の支出を行うとともに、それによって、確保された財源から、組織のマネジメントにより若手研究者の安定的なポストの創出を行うことを促進。 ・優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、2021年度から、外部資金の活用により標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度（混合給与）の実施を促進。

③ 女性研究者の活躍促進

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
○大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合（理学系 20%、工学系 19%、農学系 36%、医・歯・薬学系合わせて 31%、人文科学系 53%、社会科学系 37%（2020年度））や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・科学技術・学術関係団体に向けて、下記の依頼を发出 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進すること、特に2022年から新たに義務の対象となる団体等が同法に基づく適切な対応をすること。 2. 役員登用にクォータ制を導入するなどの積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体を参考に、自主的且つ効果的な 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学、公的研究機関において、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行うことを要請。 ・男女共同参画会議において、重要な事項については毎年審議を行うとともに、第5次男女共同参画基本計画期間の中間年（2023年）に、全成果目標の達成状況についてフォローアップ及び点検・評価を実施し、その際、成果目標に関連する取組について

	<p>積極的改善措置を実施すること。</p> <p>3. 科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、大学、研究機関、学術団体、企業等の各主体が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び進捗状況を公表すること。</p>	もフォローアップを実施。
--	---	--------------

(3) 大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張

④ 大学の基盤を支える公的資金とガバナンスの多様化

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
<p>○国立大学法人の戦略的経営を支える上で欠かせない職員について、高度な専門スキルや能力に応じた専門職を配置するなど、公務員準拠や年功序列によらない給与制度を導入するため、国は、国立大学法人職員の給与水準の検証の在り方について検討する。また、国立大学法人は、こうした経営を支える職員のキャリア形成や専門性の強化等を進める上で、他大学のみならず、国や企業等との対等な人事交流や大学マネジメントのデジタル化を積極的に進める。</p>	<p>・「国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」に基づき、毎年度、各国立大学法人の事務・技術職員の給与水準の妥当性について検証・公表。</p>	<p>・各国立大学法人の事務・技術職員の給与水準の妥当性の検証結果の記載の在り方等について今後検討。</p>

◆令和2年度革新的事業活動実行計画重点施策に関する報告書（令和3年6月18日閣議決定）（抄）

三. KPI レビューの実施

「実行計画」により、144のKPIが設定されているが、これらの各KPIについて、その進捗状況等を踏まえて、A、B、Nの3種類に区分した。目標達成期間に対する経過期間の割合以上に、KPIの目標達成に向けて進捗しているものをA、AほどKPIが進捗していないものをB、今後、データが得られるため、現時点で評価困難なもの（今後、データが得られ次第評価を行う。）をNとした。今般の144の各KPIの進捗状況については、A区分55、B区分64、N区分25となっている（別添参照）。

（別添）

整理 No.	43
KPI	2020年度末までに40歳未満の大学本務教員の数を1割増にすることを目指す
最新の数値	41,072人（2019年度）
KPIの進捗	B
KPIの進捗の詳細	<p>2013年度の数値（43,763人）を基準としているところ、2019年度の値は2013年度を2,691人下回っており、目標達成に必要な数値に達していない。</p> <p>本KPIは、2021年3月に閣議決定された「第6期科学技術・イノベーション基本計画」を踏まえ、2021年度の成長戦略において必要な見直しを行う。</p>
目標達成に向けた課題分析	<p>本KPIは、「第5期科学技術基本計画」（平成28年1月22日閣議決定）において定められた目標であり、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」の検討過程における、本KPIを含む第5期計画のレビュー結果を踏まえ、第6期計画が策定され、2021年3月に閣議決定された。</p> <p>40歳未満の教員数が増加していない要因は明確ではないが、大学教員の定年延長や実務家教員の登用促進、大学数増加に伴う中堅以降の教員採用増加などにより、40代後半以降の年齢層の教員数が増加し、全体として若手教員の採用が抑制される傾向にあるものと考えられる。</p> <p>今後は、第6期計画等に基づいて、各国立大学における年代構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定の促進に加え、若手研究者比率や人事給与マネジメント改革実施状況に応じた国立大学の運営費交付金の傾斜配分、優れた若手研究者が安定かつ自立したポストに就いて活躍することを促す「卓越研究員事業」等の各種取組を進めていく。</p>
KPIの出典	文部科学省「学校教員統計調査」
主担当省庁	文部科学省

◆令和2年度文部科学白書（令和3年7月20日公表）（抄）

第1部 特集

特集3 研究力向上のための若手研究者への支援

第2節 若手研究者の支援に関する施策

6 国立大学における人事給与マネジメント改革の取組

国立大学法人は、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りました。この結果、大学の特性に応じて、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ます。

文部科学省は、このような国立大学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よう、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」を作成しました。

本ガイドラインでは、大学における年代構成を踏まえた持続可能な「中長期的な人事計画」の策定や、若手研究者に自立性と活躍の機会を付与する「テニユアトラック制」の活用などについて取り上げ、国立大学における全学的な人事マネジメントシステムの構築を促すこととしています。

併せて、国立大学に対する予算による支援の面でも、中長期的な人事計画の策定や外部資金の人的費への活用の取組などを含めた人事給与マネジメント改革の実施状況を評価し、国立大学法人運営費交付金の配分に反映する取組を行っているところです。

このような取組に加え、さらに、多様な財源を活用した若手研究者へのポスト提供など組織全体で若手の育成・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一層促進するため、大学における優良事例を盛り込んだ人事給与マネジメント改革に関するガイドラインの追補版を作成することとしています。

◆新経済・財政再生計画改革工程表2021（令和3年12月23日経済財政諮問会議）（抄）

4. 文教・科学技術

4-1 少子化の進展を踏まえた予算の効率化と教育の質の向上

KPI第1階層

- 中長期的に目指すべき理想の年代構成を定め実績とともに公表する国立大学の割合
※ 2020年度：47%→毎年度、前年度の実績を上回る

KPI第2階層

- 研究大学における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合
※ 2025年度までに、2019年における割合の1割増以上（2019年度：44.8%）

◆統合イノベーション戦略 2022（令和 4 年 6 月 3 日閣議決定）（抄）

第 1 章 総論（新しい資本主義における「成長」と「分配」の好循環を支える科学技術・イノベーション）

2. 科学技術・イノベーション政策の 3 本の柱

（1）知の基盤（研究力）と人材育成の強化

① 10 兆円規模の大学ファンドがけん引する異次元の研究基盤の強化と大学改革

（若手研究者の研究環境の改善）

我が国の研究力向上のためには、若手を中心とした優秀な研究者を確保し、腰を据えて研究に打ち込める環境を作り出すことが重要である。しかしながら、大学本務教員全体に占める 40 歳未満の割合は約 2 割まで減少（29.5%（2001 年度）→22.1%（2019 年度））し、40 歳未満国立大学教員の任期付き割合も約 7 割近くまで上昇（38.7%（2007 年度）→68.2%（2021 年度））するなど、若手研究者の不安定な雇用に伴う課題が顕在化していることから、若手をはじめとした研究者の研究環境の改善が急務である。そこで、優秀な若手研究者が、研究に打ち込む時間を十分に確保しながら、独立した研究者となるための挑戦に踏み出せる環境の構築に向けて、2021 年 12 月に策定した人事給与マネジメント改革ガイドラインの追補版を大学に周知し、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。このため、国立大学に対する予算による支援の面でも、中長期的な人事計画の策定や外部資金の人件費への活用等を含めた人事給与マネジメント改革の実施状況を評価し、国立大学法人運営費交付金の配分に反映する取組を継続していく。また、自由で挑戦的・融合的な構想にリスクを恐れず挑戦し続ける独立前後の多様な研究者を対象に、最長 10 年間の安定した研究資金と研究に専念できる環境の確保を一体的に支援する創発的研究支援事業について、当該事業での研究環境改善に係る仕組みの効果検証及び他の研究費事業の見直しを踏まえ、定常化も見据えた事業の充実を図りつつ、研究者に対する安定的な支援を推進する

（女性研究者の活躍促進）

研究の多様性向上の観点からも、ジェンダーギャップ解消等を通じた女性研究者の活躍を一層加速していくことが必要である。しかしながら、大学本務教員に占める女性の割合は、年々増加しているものの 3 割を下回り（26.4%（2021 年度））、大学教員のうち教授等（学長、副学長、教授）に占める割合においても年々増加しているものの 2 割に届かない状況（18.2%（2021 年度））である。このため、引き続き、出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の活躍促進等、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学等の取組の支援のほか、公的研究費の若手研究者向け支援事業の公募要領上の年齢制限等においてライフイベントの期間を考慮する取組の促進、女子中高生の理工系への進路選択を促進する取組の強化を図るなど、第 6 期基本計画や「第 5 次男女共同参画基本計画 8」に基づき、指導的立場も含めた女性研究者の更なる活躍を促進する取組を着実に実施する。

第 2 章 Society 5.0 の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

（1）多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

- ・ 40歳未満の大学本務教員の数：我が国の研究力強化の観点から、基本計画期間中に1割増加¹³²し、将来的に、大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合が3割以上になることを目指す。
- ・ 研究大学（卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に世界で卓越した教育研究、社会実装を機能強化の中核とする「重点支援③」の国立大学）における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合¹³³：基本計画期間中に、2019年における割合の1割増以上¹³⁴¹³⁵
- ・ 大学における女性研究者の新規採用割合¹³⁶：2025年度までに、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%、人文科学系45%、社会科学系30%
- ・ 大学教員のうち、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合¹³⁷：早期に20%、2025年度までに23%（2021年度時点、18.2%¹³⁸）

132 文部科学省「2019年度学校教員統計調査」によれば、2019年度における40歳未満の大学本務教員数は41,072人、大学本務教員に占める40歳未満の教員の割合は22.1%。

133 各大学や分野ごとに研究者の置かれた状況や当該割合がそれぞれ異なっていることに留意が必要であり、各大学において、それぞれの状況を踏まえ目標の達成を目指していくことが重要である。特に保健分野は医・歯学系の大学院において医療職の社会人院生等が在学しており、修了年齢が高くなる傾向がある。また、附属病院等に所属する医師や歯科医師等の医療職の教員が含まれており、当該教員は診療業務や病院運営等において、大学部局と病院内を異動したり、連携する病院・診療所等へ派遣されたりするなど流動性が高い。これらのために「任期付き」で運用されているケースが多い点等を考慮する必要がある。

このほか、研究者によっては出産や育児等による研究中断期間があることに配慮し、目標の達成を目指していくことが重要である。

134 文部科学省の調査によれば、2019年度における重点支援③の国立大学における35歳～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合は44.8%。当該割合の1割増は、全体としては49.3%に相当する。

135 文部科学省の調査によれば、2021年度における実績値は45.6%である。

136 理学系16.2%、工学系13.0%、農学系18.8%、医学・歯学・薬学系合わせて25.7%、人文科学系39.0%、社会科学系27.5%（2019年度）

137 分野別・職階別に目標を設定することについては、各大学や研究科が分野や機関の特性に応じ、戦略的に目標を設定・公開・検証していくことが求められる。

138 文部科学省「2021年度学校基本調査」より算出。

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境の整備

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
○外部資金を活用した若手研究者へのポスト提供、テニユアトラック制の活用促進・基準の明確化を進める。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	・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等に充てる取組や、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等を通	・基本計画における「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」に対しては、2021年12月21日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）を公表したことで対応済み。

<p>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。また、各大学が自らの戦略に基づき、重点的に強化すべきと考える学問分野の博士後期課程へ、より多くの学生が進学できるような改革が積極的に実施されるよう定員の再配分（定員の振替、教育研究組織の改組）等に取り組むことを促進する。</p>	<p>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優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、2021年12月21日に公表149。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第4期中期目標期間からは、地方創生、Society 5.0、SDGs等への貢献を通じた各大学のミッション実現を加速するための組織設置や体制構築といった活動基盤の形成を強力に推進するため、意欲的な教育研究組織の整備を行う大学に対し、国立大学法人運営費交付金による重点支援を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、各大学が自らの戦略に基づき教育研究組織の改組等に取り組むことを促進するため、国立大学法人運営費交付金の重点的な配分を実施。
<p>○2021年度より、大学・国立研究開発法人等において競争的研究費や企業の共同研究費から、研究に携わる者の人件費の支出を行うとともに、それによって、確保された財源から、組織のマネジメントにより若手研究者の安定的なポストの創出を行うことを促進する。あわせて、優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、外部資金を獲得して給与水準を引き上げる仕組み（混合給与）を2021年度より促進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外部資金の獲得額に連動した業績給を設定するなどの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の有効活用に関する取組の優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、2021年12月21日に公表。 ・さらに、2022年度国立大学法人運営費交付金の配分において、雇用財源に外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）を活用することで標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度の実施状況を反映。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本計画における「優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、外部資金を獲得して給与水準を引き上げる仕組み（混合給与）を2021年度より促進する」に対しては、2021年12月21日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）を公表するとともに、2022年度国立大学法人運営費交付金の配分において、雇用財源に外部資金を活用することで標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度の実施状況を反映したことで対応済み。
<p>○URA等のマネジメント人材、エンジニア（大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートす</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・URA等については、URA等のマネジメント人材に必要な知識の体系的な専門研修受 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、URA等の質保証を行う認定機関の運営支援を着実に実施。

<p>る技術職員を含む)といった高度な専門職人材等が一体となったチーム型研究体制を構築すべく、これらが魅力的な職となるよう、専門職としての質の担保と処遇の改善に関する取組を2021年度中に実施する。これにより、博士人材を含めて、専門職人材の流動性、キャリアパスの充実を実現し、あわせて育成・確保を行う。</p>	<p>講の機会提供や、実務能力を踏まえた客観的な質保証(認定)を行う認定機関の運営支援を2021年度に開始。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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等に充てる取組の優良事例を盛り込んだ、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)を作成し、2021年12月21日に公表。同ガイドライン(追補版)では、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関する優良事例を公表。 ・エンジニア(大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートする技術職員を含む。)については、コアファシリティ構築支援プログラム等を通じて組織的な育成・確保を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)の周知を通じて、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関する優良事例についての情報発信を実施。 ・大学全体として、研究設備・機器群を戦略的に導入・更新・共用する組織体制等の強化(コアファシリティ構築支援プログラム)を通じた優れたエンジニア(大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートする技術職員を含む。)の育成・確保を推進。 ・2022年3月策定の「研究設備・機器の共用推進に向けたガイドライン」においても、エンジニアの多様なキャリアパスの実現を推進。
---	---	---

149 本文中で45事例を取り上げるとともに、全ての取組事例を「人事給与マネジメント改革の取組事例集」として追補版に添付。(339事例を掲載)

③ 女性研究者の活躍促進

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
<p>○大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合(理学系20%、工学系19%、農学系36%、医・歯・薬学系合わせて31%、人文科学系53%、社会科学系37%(2020年度))や機関の特性等に応じ、採</p>	<p>・第5次男女共同参画基本計画の計画実行・監視専門調査会において、科学技術分野における女性の活躍促進について、現状と政府の取組、今後の課題等について審議。</p>	<p>・引き続き、男女共同参画会議において、重要な事項については毎年審議を行うとともに、第5次男女共同参画基本計画期間の中間年(2023年)に、全成果目標の達成状況についてフォローアップ及び点検・評価を実施し、その際、成果目標に関連する取組についてもフォローアップを実施。</p>

用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。		
--	--	--

(3) 大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡張

④ 大学の基盤を支える公的資金とガバナンスの多様化

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
○国立大学法人の戦略的経営を支える上で欠かせない職員について、高度な専門スキルや能力に応じた専門職を配置するなど、公務員準拠や年功序列によらない給与制度を導入するため、国は、国立大学法人職員の給与水準の検証の在り方について検討する。また、国立大学法人は、こうした経営を支える職員のキャリア形成や専門性の強化等を進める上で、他大学のみならず、国や企業等との対等な人事交流や大学マネジメントのデジタル化を積極的に進める。	・基本計画における「国は、国立大学法人職員の給与水準の検証の在り方について検討する」に対しては、2021年6月に実施した、各国立大学法人の事務・技術職員の給与水準（2020年度）の妥当性の検証・公表に際して、文部科学大臣の検証結果の記載の在り方を従来のものから抜本的に見直したことによって対応済み。	—

◆令和4年度科学技術・イノベーション白書（令和4年6月14日公表）（抄）

第2章 Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

第2節 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

1 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境の整備

令和元年6月21日に閣議決定した「統合イノベーション戦略2019」に基づき、研究機関において適切に執行される体制の構築を前提として、研究活動に従事するエフォートに応じ、研究代表者本人の希望により、競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI³）への人件費を支出可能とした。これにより、研究機関において、適切な費用負担に基づき、確保した財源により、研究に集中できる環境整備等による研究代表者の研究パフォーマンス向上、若手研究者をはじめとした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る。

文部科学省は、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や、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優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、令和3年12月21日に公表した。

◆令和3年度文部科学白書（令和4年7月19日公表）（抄）

第2部 文教・科学技術施策の動向と展開

第5章 高等教育の充実

第3節 高等教育の更なる発展に向けて

1 大学教育の質保証・向上、大学の経営力の強化

（4）国立大学改革

国立大学は、高度な学術研究の推進、計画的な人材育成、地域活性化への貢献や高等教育の機会均等の確保といった重要な役割を果たしています。

平成16年の国立大学の法人化以降、国立大学においては、それぞれの特色や長所を生かした自主的・自律的な機能強化に向けた取組が進められてきました。昨今の急激な社会経済状況の変化の中で、国立大学に対しては、産業競争力強化・イノベーション創出の拠点としての役割や、地方創生の中核的拠点としての機能の発揮など、我が国の成長と発展への積極的な貢献をしてほしいという社会の大きな期待が寄せられています。

文部科学省では、改革に取り組む大学に対し、国立大学法人運営費交付金による重点支援を行うとともに、経営力と財務基盤の強化を通じた自己改革を促しているところです。

基盤的経費である国立大学法人運営費交付金では、第3期中期目標期間に「三つの重点支援の枠組み」を創設し、各大学の機能強化の方向性に応じた取組について、評価に基づき、きめ細かく重点支援を行っています。令和元年度からは「成果を中心とする実績状況に基づく配分」の仕組みを新たに導入し、評価の分かりやすさや透明性の向上、各大学の主体的な

取組の推進、教育研究の安定性・継続性への配慮のもとで改革インセンティブの向上を図っています。

令和 3 年度予算には、1 兆 790 億円を計上しています

また、令和 2 年 2 月から「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」において、国立大学法人のガバナンスの在り方や経営の自由度を高めるための規制緩和等について議論を行い、同年 12 月に最終とりまとめを公表いたしました。この最終とりまとめ等を踏まえ、3 年 5 月に学長選考会議の権限の追加や監事の体制の強化、国立大学法人による出資の範囲の拡大等を内容とする国立大学法人法の一部改正を行ったところです。

さらに、第 4 期中期目標期間（令和 4 年～9 年度）に向け、中期目標大綱の提示や評価指標の義務化などの新たな仕組みを導入したところです。

これに加え、人事給与マネジメント改革として、若手教員の活躍機会を創出し、教員の挑戦意欲を向上できるよう、年俸制の完全導入をはじめ、厳格な業績評価やクロスアポイントメント制度等、様々な取組を総合的に促進していきます。

文部科学省としては、国立大学が我が国の人材育成・学術研究の中核としての役割を一層果たしていくよう、基盤的経費の確保に努め、各大学の自主的な発想に基づく改革を支援していきます

第 2 部 文教・科学技術施策の動向と展開

第 7 章 科学技術・学術政策の総合的推進

第 4 節 科学技術・イノベーションの基盤的な力の強化

3 資金改革の強化

（3）国立大学改革と研究資金改革との一体的推進

「統合イノベーション戦略 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）及び「統合イノベーション戦略 2020」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）に基づき、研究活動に従事するエフォートに応じ、研究代表者（PI）本人の希望により、競争的研究費の直接経費から研究代表者への人件費を支出可能としました。これにより、研究機関において、確保した財源を、研究に集中できる環境整備等による研究代表者の研究パフォーマンス向上、若手研究者をはじめとした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向上が期待されます。また、研究者が研究プロジェクトに専念できる時間を拡充するため、所属研究機関において研究代表者が担っている業務のうち、研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能とするバイアウト制度の導入を行いました。

文部科学省は、これらの取組を通じて、競争的研究費による研究成果の持続的創出を図るとともに、大学改革の鍵となるガバナンス及び人事給与等に係るマネジメントの強化を推進しています。

◆新経済・財政再生計画改革工程表 2022(令和4年12月22日経済財政諮問会議)
(抄)

4. 文教・科学技術

4-1 少子化の進展を踏まえた予算の効率化と教育の質の向上

KPI 第1階層

- 中長期的に目指すべき理想の年代構成を定め実績とともに公表する国立大学の割合
【毎年度、前年度実績を上回る】

KPI 第2階層

- 研究大学における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニユア教員及びテニユアトラック教員の割合
【2025年度までに、2019年における割合の1割増以上】

◆統合イノベーション戦略 2023（令和 5 年 6 月 9 日閣議決定）（抄）

第 1 章 総論（国家的重要基盤を支え、社会課題を成長のエンジンに転換する科学技術・イノベーション）

2. 科学技術・イノベーション政策の 3 つの基軸

（2）知の基盤（研究力）と人材育成の強化

① 10 兆円規模の大学ファンドと地域中核・特色ある研究大学の振興による研究基盤の強化と大学改革

（女性研究者の活躍促進）

研究及び研究環境の多様性向上の観点からも、ジェンダーギャップ解消等を通じた女性研究者の活躍の加速が必要である。しかしながら、大学本務教員に占める女性の割合は、年々増加しているものの、現状でも 3 割を下回り（26.7%（2022 年度））、大学教員のうち教授等（学長、副学長、教授）に占める割合も依然 2 割に届かない状況（18.7%（2022 年度））である。

このため、引き続き、出産・育児等のライフイベントと研究を両立できる環境の整備や女性研究者の活躍促進等、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する。さらに、公的研究費の若手研究者向け支援事業の公募要領上の年齢制限等においてライフイベントの期間を考慮する取組、女子中高生の理工系への進路選択を促進する取組、競争的研究費制度における男女共同参画や男女の研究者が共に働き続けやすい研究環境の整備の推進等の取組の強化を図るなど、第 6 期基本計画や「第 5 次男女共同参画基本計画」に基づき、指導的立場も含めた女性研究者の更なる活躍の促進に取り組む。

（若手研究者の雇用環境の改善）

我が国の研究力向上のためには、若手を中心とした優秀な研究者を確保し、腰を据えて研究に打ち込める環境が重要である。このためには、研究者としての安定した雇用が求められるが、現実には、大学本務教員全体に占める 40 歳未満の割合は約 2 割まで減少（29.5%（2001 年度）→22.1%（2019 年度））し、40 歳未満国立大学教員の任期付き割合も約 7 割近くまで上昇（38.7%（2007 年度）→68.8%（2022 年度））している。

このため、始めとした研究者の研究環境の改善が急務である。国立大学に対する予算による支援の面では、中長期的な人事計画の策定や外部資金の人件費への活用等を含めた人事給与マネジメント改革の実施状況を評価し、国立大学法人運営費交付金の配分に反映する取組を継続する。また、自由で挑戦的・融合的な構想にリスクを恐れず挑戦し続ける独立前後の多様な研究者を対象に、最長 10 年間の安定した研究資金と研究に専念できる環境の確保を一体的に支援する創発的研究支援事業について、研究環境改善事例の横展開や、研究を R A として支える博士課程学生等への安定的な支援等による研究の加速を行いつつ、定常化を進めるとともに、科学研究費助成事業（以下「科研費」という。）等の研究費事業とあわせて、研究者のキャリアに応じ、将来の飛躍につながるよう支援する。

第 2 章 Society 5.0 の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

2. 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

（1）多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

【科学技術・イノベーション政策において目指す主要な数値目標】（主要指標）

- ・ 40 歳未満の大学本務教員の数：我が国の研究力強化の観点から、基本計画期間中に 1 割増加¹²⁴し、将来的に、大学本務教員に占める 40 歳未満の教員の割合が 3 割以上になることを目指す。
- ・ 研究大学（卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に世界で卓越した教育研究、社会実装を機能強化の中核とする「重点支援③」の国立大学）における、35～39 歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員及びテニュアトラック教員の割合¹²⁵：基本計画期間中に、2019 年における割合の 1 割増以上¹²⁶
- ・ 大学における女性研究者の新規採用割合：2025 年度までに、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%、人文科学系 45%、社会科学系 30%
- ・ 大学教員のうち、教授等（学長、副学長、教授）に占める女性割合¹²⁷：早期に 20%、2025 年度までに 23%（2020 年度時点、17.7%¹²⁸）

124 文部科学省「2019 年度学校教員統計調査」によれば、2019 年度における 40 歳未満の大学本務教員数は 41,072 人、大学本務教員に占める 40 歳未満の教員の割合は 22.1%。

125 各大学や分野ごとに研究者の置かれた状況や当該割合がそれぞれ異なっていることに留意が必要であり、各大学において、それぞれの状況を踏まえ目標の達成を目指していくことが重要である。特に保健分野は医・歯学系の大学院において医療職の社会人院生などが在学しており、修了年齢が高くなる傾向がある。また、附属病院等に所属する医師や歯科医師などの医療職の教員が含まれており、当該教員は診療業務や病院運営等において、大学部局と病院内を異動したり、連携する病院・診療所等へ派遣されたりするなど流動性が高い。これらのために「任期付き」で運用されているケースが多い点等を考慮する必要がある。

このほか、研究者によっては出産や育児等による研究中断期間があることに配慮し、目標の達成を目指していくことが重要である。

126 文部科学省の調査によれば、2019 年度における重点支援③の国立大学における 35～39 歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員及びテニュアトラック教員の割合は 44.8%。当該割合の 1 割増は、全体としては 49.3%に相当する。

127 分野別・職階別に目標を設定することについては、各大学や研究科が分野や機関の特性に応じ、戦略的に目標を設定・公開・検証していくことが求められる。

128 文部科学省「2020 年度学校基本調査」より算出。

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境の整備

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方
○外部資金を活用した若手研究者へのポスト提供、テニュアトラックの活用促進・基準の明確化を進める。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	・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等に充てる取組や、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等を通じて、組織全体で若手研究者のポストの確保と、若手	・基本計画における「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」に対しては、2021 年 12 月 21 日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）を公表したことで対応済み。 ・引き続き、国立大学のミッショ

<p>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。また、各大学が自らの戦略に基づき、重点的に強化すべきと考える学問分野の博士後期課程へ、より多くの学生が進学できるような改革が積極的に実施されるよう定員の再配分（定員の振替、教育研究組織の改組）等に取り組むことを促進する。</p>	<p>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優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、2021年12月21日に公表。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国立大学のミッションの実現の更なる加速のため、学内組織の不断の見直しや学内資源の再配分による意欲的な組織整備を行いつつ、その成果の社会還元を展望するものについて、運営費交付金による重点的な支援を実施。 	<p>ンの実現の更なる加速のための教育研究組織の改革を促進するための取組を支援。</p>
<p>○2021年度より、大学・国立研究開発法人等において競争的研究費や企業の共同研究費から、研究に携わる者の人件費の支出を行うとともに、それによって、確保された財源から、組織のマネジメントにより若手研究者の安定的なポストの創出を行うことを促進する。あわせて、優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、外部資金を獲得して給与水準を引き上げる仕組み（混合給与）を2021年度より促進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外部資金の獲得額に連動した業績給を設定するなどの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の有効活用に関する取組の優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、2021年12月21日に公表。 ・さらに、2023年度国立大学法人運営費交付金の配分において、雇用財源に外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）を活用することで標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度の実施状況を反映。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本計画における「優秀な研究者に世界水準の待遇を実現すべく、外部資金を獲得して給与水準を引き上げる仕組み（混合給与）を2021年度より促進する」に対しては、2021年12月21日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）を公表するとともに、2023年度国立大学法人運営費交付金の配分において、雇用財源に外部資金を活用することで標準を上回る高額給与の支給を可能にする給与制度の実施状況を反映したことで対応済み。
<p>○URA等のマネジメント人材、エンジニア（大学等におけるあらゆる分野の研究をサポートする技術職員を含む）といった高度な専門職人材等が一体となったチーム型研究体制を構築すべく、これらが魅力的な職となるよう、専門職としての質の担保と処遇の改善に関する取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・URA等のマネジメント人材に必要とされる知識の体系的な専門研修受講の機会提供や、実務能力を踏まえた客観的な質保証（認定）を行う認定機関の運営支援を着実に実施。 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・URA等の質保証事業を行う認定機関の運営支援を着実に実施するとともに、研究マネジメント人材の育成・確保に向け、関連事業との連携も含め、事業の定着に向けた体制整備等を実施。 ・2021年12月21日に公表した国立大学法人等人事給与マネジメン

<p>を 2021 年度中に実施する。これにより、博士人材を含めて、専門職人材の流動性、キャリアパスの充実を実現し、あわせて育成・確保を行う。</p>	<p>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等に充てる取組の優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、2021 年 12 月 21 日に公表。同ガイドライン（追補版）では、研究支援体制の整備の観点から U R A といった研究支援人材の確保や処遇の改善に関する優良事例を公表。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コアファシリティ構築支援プログラムにおいて、技術職員の育成や活躍促進に係る先行事例の創出を推進。 ・研究設備・機器の共用推進に向けたガイドラインにおいて、技術職員の処遇の改善や活躍促進の重要性を明記するとともに、先行事例を盛り込み、アウトリーチ活動を通じた展開を推進。 	<p>ト改革に関するガイドライン（追補版）の周知を通じて、研究支援体制の整備の観点から U R A といった研究支援人材の確保や処遇の改善に関する優良事例についての情報発信を実施したことで対応済み。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コアファシリティ構築支援プログラムの取組や成果に基づき、先行事例の展開や機関間連携の促進等を通じて、全国の大学等における技術職員の育成や活躍促進を推進。 ・研究設備・機器の共用推進に向けたガイドラインの活用状況のフォローアップを通じて、技術職員の実態把握を進めるとともに、研究設備・機器の共用に関する貢献の可視化を推進。
---	--	--

③ 女性研究者の活躍促進

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
<p>○大学、公的研究機関において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」も活用し、各事業主が、各分野における博士後期課程在籍者数に占める女性割合（理学系 20%、工学系 19%、農学系 36%、医・歯・薬学系合わせて 31%、人文科学系 53%、社会科学系 37%（2020 年度））や機関の特性等に応じ、採用割合や指導的立場への登用割合などについて、戦略的な数値目標設定や公表等を行う。</p>	<p>・前年に続き第 5 次男女共同参画基本計画の計画実行・監視専門調査会において、科学技術分野における女性の活躍促進について、現状と政府の取組、今後の課題等について審議。</p>	<p>・引き続き、男女共同参画会議において、重要な事項については毎年審議を行うとともに、第 5 次男女共同参画基本計画期間の中間年である 2023 年には、全成果目標の達成状況についてフォローアップ及び点検・評価を実施し、その際、成果目標に関連する取組についてもフォローアップを実施。</p>

（3）大学改革の促進と戦略的経営に向けた機能拡

④ 大学の基盤を支える公的資金とガバナンスの多様化

基本計画における具体的な取組	実施状況・現状分析	今後の取組方針
<p>○2021年度における国立大学法人運営費交付金の配分について、研究や教育等の成果指標に基づく配分についてその規模を拡大し、よりメリハリのある配分とする。また、第4期中期目標期間に向けて、ワールドクラスの研究大学や地方創生のハブとなる大学といった大学ごとのミッションも踏まえつつ、共通の成果指標について e-CSTI 等も活用し更に客観的・定量的なものとなるよう厳選して見直すなど、新たな国立大学法人運営費交付金の配分ルールを導入して、毎年度評価しメリハリある配分を実施する。</p>	<p>・第4期中期目標期間開始にあたり、国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」において評価を行うグループ分けを大学の規模や組織体制の観点から見直すことにより、より公正な競争環境を整備するとともに、アウトカム重視の指標への見直しを実施。</p>	<p>・第4期中期目標期間において、引き続き、「成果を中心とする実績状況に基づく配分」を活用して、毎年度評価しメリハリある配分を着実に実施。</p>

◆令和5年度科学技術・イノベーション白書（令和5年6月20日公表）（抄）

第2部 科学技術・イノベーション創出の振興に関して講じた施策

第2章 Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

第1節 国民の安全と安心を確保する持続可能で強靱な社会への変革

4 価値共創型の新たな産業を創出する基盤となるイノベーション・エコシステムの形成

⑤ 挑戦する人材の輩出

文部科学省及び経済産業省は、人材の流動性を高める上で、研究者等が複数の機関の間での出向に関する協定等に基づき、各機関に雇用されつつ、一定のエフォート管理の下、各機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にする、クロスアポイントメント制度を促進することが重要であるとの認識の下、その実施に当たっての留意点や推奨される実施例等をまとめた「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」を平成26年12月に公表し、更にその追補版を令和2年6月に公表して、制度の導入を促進している。

第2部 科学技術・イノベーション創出の振興に関して講じた施策

第2章 Society 5.0の実現に向けた科学技術・イノベーション政策

第2節 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

1 多様で卓越した研究を生み出す環境の再構築

② 大学等において若手研究者が活躍できる環境の整備

令和元年6月21日に閣議決定した「統合イノベーション戦略2019」に基づき、研究機関において適切に執行される体制の構築を前提として、研究活動に従事するエフォートに応じ、研究代表者本人の希望により、競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）への人件費を支出可能とした。これにより、研究機関において、適切な費用負担に基づき、確保した財源により、研究に集中できる環境整備等による研究代表者の研究パフォーマンス向上、若手研究者をはじめとした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る。

文部科学省は、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や、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優良事例を盛り込んだ、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）を作成し、令和3年12月21日に公表した。

◆令和4年度文部科学白書（令和5年7月18日公表）（抄）

第2部 文教・科学技術施策の動向と展開

第5章 高等教育の充実

第3節 高等教育の更なる発展に向けて

1 大学教育の質保証・向上、大学の経営力の強化

(4) 国立大学改革

国立大学は、高度な学術研究の推進、計画的な人材育成、地域活性化への貢献や高等教育の機会均等の確保といった重要な役割を果たしています。

平成16年の国立大学の法人化以降、国立大学においては、それぞれの特色や長所を生かした自主的・自律的な機能強化に向けた取組が進められてきました。昨今の急激な社会経済状況の変化の中で、国立大学に対しては、産業競争力強化・イノベーション創出の拠点としての役割や、地方創生の中核的拠点としての機能の発揮など、我が国の成長と発展への積極的な貢献をしてほしいという社会の大きな期待が寄せられています。

こうした国立大学の継続的・安定的な教育研究活動を支える基盤的経費である国立大学法人運営費交付金は、令和4年度予算において1兆786億円を計上しています。同年度から国立大学の第4期中期目標期間が始まるにあたり、配分に係る見直しを図っており、各大学のミッションを実現・加速化するための支援を充実するとともに、改革インセンティブの一層の向上を図ることとしています。

また、令和2年2月から「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」において、国立大学法人のガバナンスの在り方や経営の自由度を高めるための規制緩和等について議論を行い、同年12月に最終とりまとめを公表いたしました。この最終とりまとめ等を踏まえ、3年5月に学長選考会議の権限の追加や監事の体制の強化、国立大学法人による出資の範囲の拡大等を内容とする国立大学法人法の一部改正を行いました。

さらに、第4期中期目標期間（令和4年～9年度）に向け、中期目標大綱の提示や評価指標の義務化などの新たな仕組みを導入したところです。

これに加え、人事給与マネジメント改革として、若手教員の活躍機会を創出し、教員の挑戦意欲を向上できるよう、年俸制の完全導入をはじめ、厳格な業績評価やクロスアポイントメント制度等、様々な取組を総合的に促進していきます。

第2部 文教・科学技術施策の動向と展開

第7章 科学技術・学術政策の総合的推進

第4節 科学技術・イノベーションの基盤的な力の強化

1 人材力の強化

(2) 人材の多様性確保と流動化の促進

③分野、組織、セクター等の壁を越えた流動化の促進

文部科学省と経済産業省は、研究者等が二つ以上の研究機関に雇用されつつ、それぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にするクロスアポイントメント制度の導入を促進するため、内閣府の取りまとめの下、実施に当たっての医療保険、年金等に関する各種法制度関係等を制度官庁に確認し、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」を平成26年12月に公表しました。加えて、本制度の更なる活用促進に資するものとして、大学・企業間における効果的な活用方法の例示や、法・契約に関する事務手続を明確化した「追補版」を令和2年6月に公表しています。さらに、平成28年11月に策定された「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」、令和2年6月に公表した同ガイドラインの【追

補版】及び4年3月に公表した「ガイドラインを理解するためのFAQ」において、クロスアポイントメント制度の導入に係る具体的な取組事例等を交えつつ、当該制度の活用を促しています。

第2部 文教・科学技術施策の動向と展開

第7章 科学技術・学術政策の総合的推進

第4節 科学技術・イノベーションの基盤的な力の強化

3 資金改革の強化

(3) 国立大学改革と研究資金改革との一体的推進

「統合イノベーション戦略2019」（令和元年6月21日閣議決定）及び「統合イノベーション戦略2020」（2年7月17日閣議決定）に基づき、研究活動に従事するエフォートに応じ、研究代表者（PI）本人の希望により、競争的研究費の直接経費から研究代表者への人件費を支出可能としました。これにより、研究機関において、確保した財源を、研究に集中できる環境整備等による研究代表者の研究パフォーマンス向上、若手研究者をはじめとした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向上が期待されます。また、研究者が研究プロジェクトに専念できる時間を拡充するため、所属研究機関において研究代表者が担っている業務のうち、研究以外の業務の代行に係る経費を支出可能とするバイアウト制度の導入を行いました。

文部科学省は、これらの取組を通じて、競争的研究費による研究成果の持続的創出を図るとともに、大学改革の鍵となるガバナンス及び人事給与等に係るマネジメントの強化を推進しています。

◆新経済・財政再生計画改革工程表2023（令和5年12月21日経済財政諮問会議） （抄）

4. 文教・科学技術

4-1 少子化の進展を踏まえた予算の効率化と教育の質の向上

KPI第1階層

- 中長期的に目指すべき理想の年代構成を定め実績とともに公表する国立大学の割合
【毎年度、前年度実績を上回る】

KPI第2階層

- 研究大学における、35～39歳の大学本務教員数に占めるテニュア教員及びテニュアトラック教員の割合

【2025年度までに、2019年における割合の1割増以上】