

4. 国立大学における 人事給与マネジメント改革

国立大学における若手人材の確保について（取組）

これまでの取組（各大学における取組の成果）

●国立大学の人事給与システム改革の進捗状況（H29.10現在）

【業績評価について】

○教員の業績評価を実施

・現在実施 86大学（100%）

○業績評価の活用状況（複数回答）

・年俸制の給与への反映 76大学（88.4%）

・賞与に反映 58大学（67.4%）

・月給制の昇降給への反映 55大学（64.0%）

・任期・雇用更新等に反映 27大学（31.4%）

・研究費等予算配分に反映 14大学（16.3%）

【若手教員の採用・雇用環境の整備について】

○若手教員の優先的な採用施策を実施している大学

・現在実施中 61大学（70.9%）

・計画中・検討中・過去に実施 10大学（11.6%）

○新規採用若手教員数（承継教員）（割合）（平成26～28年度平均）

新規採用者数4,284人 うち 若手教員 2,626人（61.3%）

○雇用・教育研究環境整備の取組を実施

・現在実施中 79大学（91.9%）

（主な取組内容）・研究費等の支援・・・78大学 ・研究スペース・機器等の確保・・・54大学

・指導者の配置等・・・44大学 ・教育研究の独立性確保（PIとしての処遇等）・・・36大学

【シニア教員の人件費抑制について】

○抑制に関する取組を実施

・現在実施中 47大学（54.7%）

・計画中・検討中 4大学（4.7%）

●非常に良い取組内容の事例

【年齢構成是正の取組】（大阪大学）

・外部資金をもとに優れた若手教員を研究以外の業務を最小限に抑え最大10年間雇用し、研究活動に専念できる環境を確保

【人件費管理の取組】（筑波大学）

・シニア教員を年俸制に移行、年俸額を原則7割に抑制し若手教員の採用を促進

【全学的な教員配置の取組】（宇都宮大学）

・学部長の学長指名制とともに、学長が議長を務める全学の「人事調整会議」が教員人事の選考、公募も含めて一括管理するマネジメント体制を構築

【業績評価の取組】（岐阜大学）

・毎年の評価以外に6年毎の業績評価を実施、昇給反映と要努力と評価された教員への部局長による長期改善指導を実施

今後の方向性

- 個々の大学で取り組んでいる好事例の横展開や、各大学が共通的に取り組むべき事柄の指針化により国立大学の人事給与システム改革を徹底
- 教員業績評価制度の適正化・厳格化により、評価結果のメリハリある処遇への反映を推進
- 年俸制やクロスアポイントメント制度等により、多様な雇用形態による教員流動性の確保を推進



若手教員の活躍や人材の好循環を促進し、我が国の学術研究や教育の活性化を図る

国立大学法人等における年俸制の導入取組状況について

背景

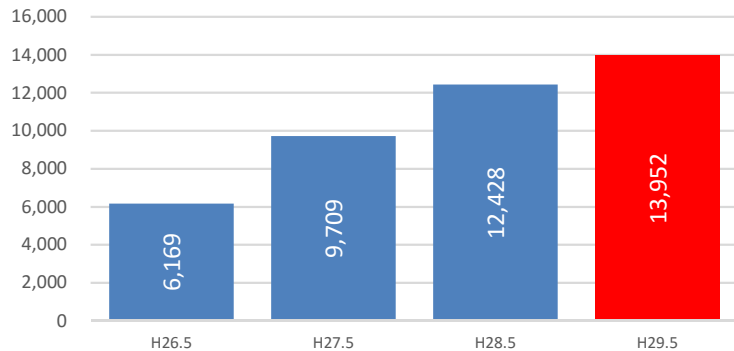
- ◆研究者ポストの硬直化・高齢化、若手研究者のポスト待ち長期化→総じて人材の流動性が低い
- ◆給与体系の違いにより、優秀な外国人研究者の応募が少ない
- ◆一律な給与体系のため業績の反映度が低い

年俸制の概要

- ◆「国立大学改革プラン」（平成25年11月）→人事・給与システムの弾力化について「1万人規模で年俸制・混合給与を導入」
- ◆平成26年度予算から、適切な業績評価に基づいた給与体系の構築に資するため、退職手当の配分方法を見直し、運営費交付金において「年俸制導入促進費」を措置

年俸制適用教員数の推移

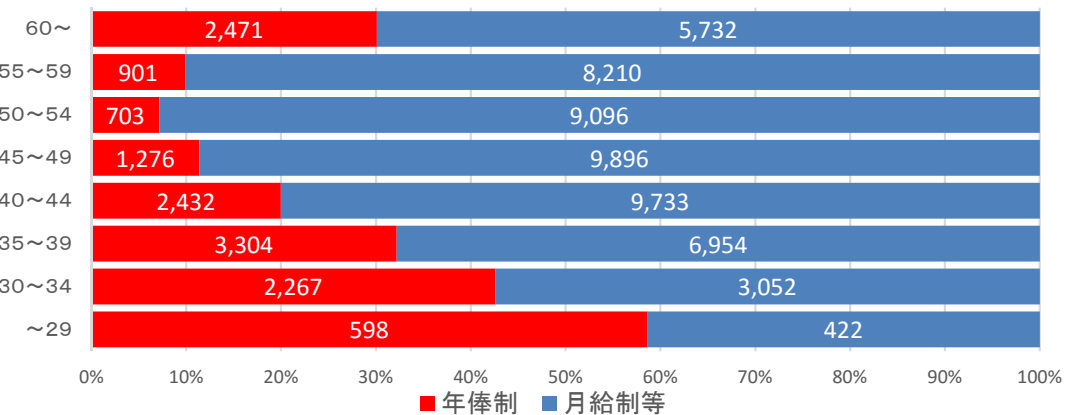
(90法人)



※外部資金等で雇用された教員を含む（文部科学省調べ）

平成29年度年俸制適用教員数（割合）

(90法人)



取組状況について(H29.10現在)

◆実施状況について

現在実施中 83大学 (96.5%)
 計画中・検討中 3大学 (3.5%)

◆年俸制を適用する教員の範囲について（複数回答）

すでに雇用されている月給制教員 74大学 (89.2%)
 新規に採用する教員 81大学 (97.6%)

◆年俸制導入による効果について（複数回答）

業績を反映した給与の適正化 60大学 (72.3%)
 優秀な教員の確保 48大学 (57.8%)
 学内組織の活性化 26大学 (31.3%)
 シニア教員の流動性の向上 10大学 (12.0%)

導入大学の事例

◆神戸大学

業績評価を踏まえたメリハリのある年俸制給与体系を構築（基本給+業績給に基づく給与体系）し、従来型の月給制による基本給の水準を見直しつつ、退職金、ボーナス相当及び基本給見直し分を財源とした業績給を、業績評価によりメリハリを付けて支給。（基本給と業績給の支給割合は、標準では100：100とし、業績給は最大+40%から-40%の範囲内で決定）

◆帯広畜産大学

年俸制導入に当たり学長が「すべての教員が業績評価に基づく年俸制給与とすることを旨とする。」との方針を示し、学長自らが説明する全学説明会を計12回開催した結果、平成26年度から多くの教員が年俸制へ移行し、平成29年度には年俸制教員の比率が99%以上に達した。

◆九州工業大学

業績評価結果のメリハリある業績給への反映とともに、年俸制適用教員の業績結果に応じた定年年齢の延長（63歳→65歳、給与水準は6割程度に抑制）や、獲得した間接経費の一部を研究者の年俸制給与として支給するなどのインセンティブを付与している。

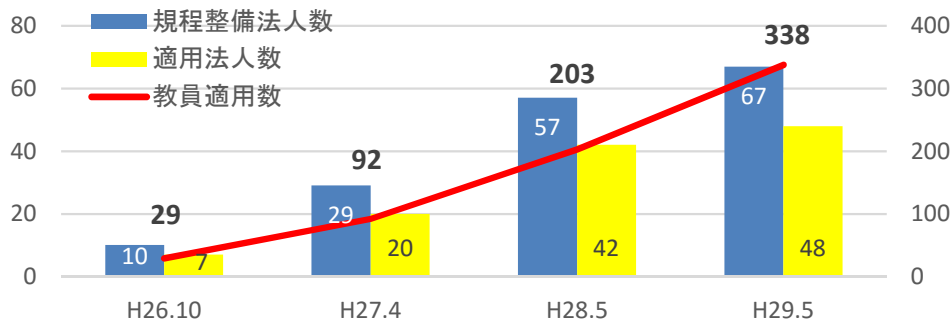
国立大学法人等におけるクロスアポイントメント制度の活用について

クロスアポイントメント制度とは、機関間の協定により、大学教員等がそれぞれの機関で「常勤職員」としての身分を有し、それぞれの機関の責任の下、**必要な従事比率（エフォート）で業務を行うもの**。給与、社会保険料等については、両機関のいずれかが一括して研究者に支払う等、基本的な枠組みを整備することにより、研究者本人も不利益を受けることなく、それぞれの機関で業務に従事することが可能となる。

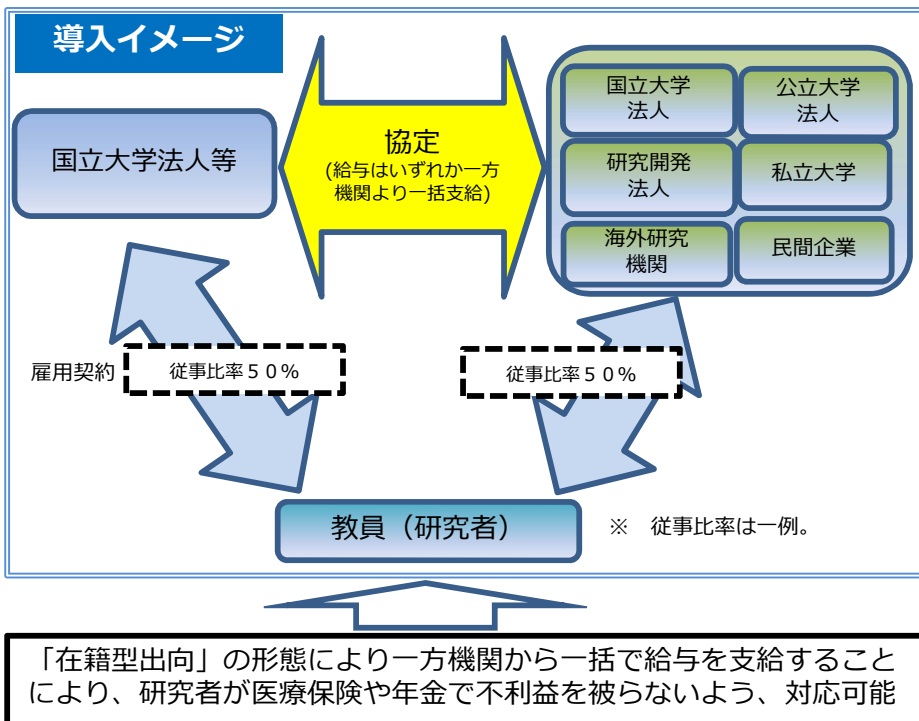
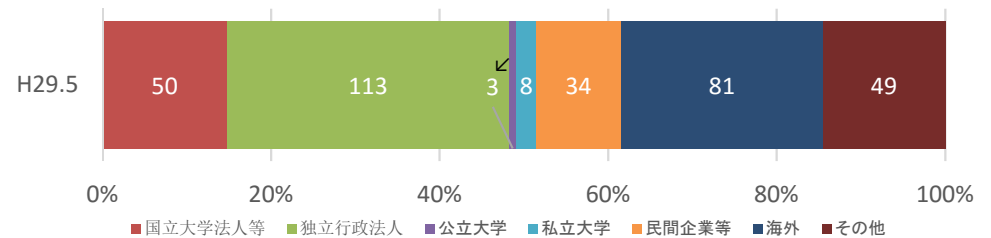
期待される効果

- ◇大学、公的研究機関、企業等の組織の壁を超えた人材・技術力の流動性の向上
- ◇相手機関から優秀な人材を受け入れることにより、大学の教育研究活動のアクティビティを高め、教育研究基盤の強化・発展に寄与
- ◇対象教員にとっては、現職を離れることなく、双方の身分を持ちつつ柔軟に教育研究活動に従事することが可能

クロスアポイントメント制度適用教員等の推移



H29.5 協定先機関の内訳



特色ある取組例

【大阪大学の取組】

産業界との連携を一層推進するため、企業とのクロアポを締結できるよう制度を整備。クロアポを活用した大学教員の企業への派遣や企業研究者の受入れなど、企業との共創や女性研究者への多様なキャリアパス提供に資する取組は、全国的なリーディングケースとなっている。

- ・平成29年4月より、(株)小松製作所との間でクロスアポイントメント協定を締結 大学80%・(株)小松製作所20%の勤務割合で、工学研究科教授を小松製作所に派遣し、建設鉱山機械に関する研究を実施
- ・平成29年4月より、ダイキン工業(株)とのクロスアポイントメント協定を締結 ダイキン工業(株)90%・大学10%の勤務割合で、ダイキン工業の研究職を工学研究科助教として受入れ、睡眠に関する研究を実施

【鹿児島大学の取組】

クロスアポイントメント制度を活用し、民間企業からサイバーセキュリティに関する専門家を特任教授として採用。民間企業のノウハウを生かして学内の情報セキュリティ強化に向けた取組を実施。

- ・平成28年4月より、(株)ラックとのクロスアポイントメント協定を締結 (株)ラック30%、大学70%の勤務割合で、サイバーセキュリティ戦略室長として総合的戦略の確立や最新の技術動向等の調査、インシデントへの対応業務のほか学生への教育活動にも従事

改革メニュー

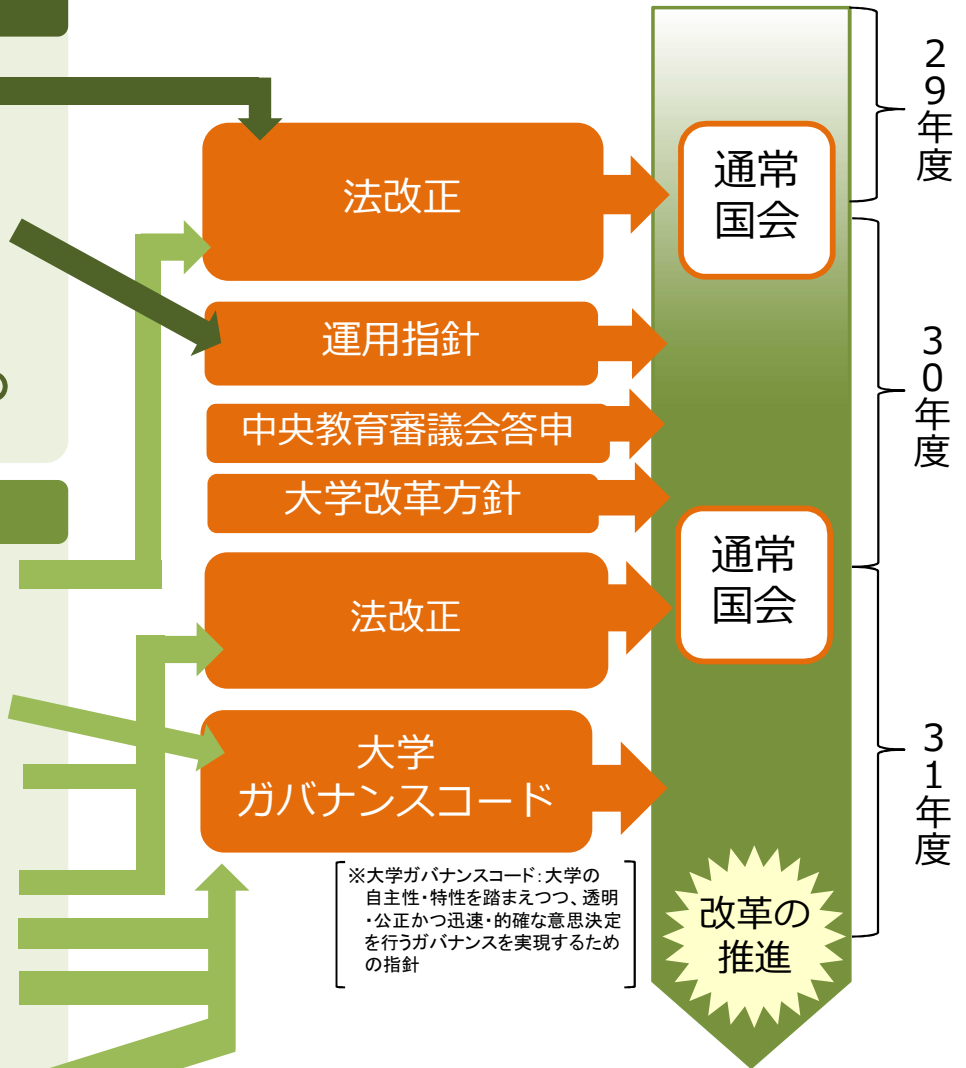
推進方策

I. 若手研究者の活躍促進

- ① 人事給与マネジメントに係る基本原則の設定
(業績評価、処遇への反映やエフォート管理等)
 - ② 「業績評価、人事給与改革の運用指針」の策定
(年俸制、クロスアポイントメント、関門評価等)
 - ③ 若手研究者の研究力の強化
(自立した研究環境の整備、国際性の涵養等)
- ➔ 研究者の意欲や能力の向上に資するシニアのメリハリある処遇と、若手の躍進

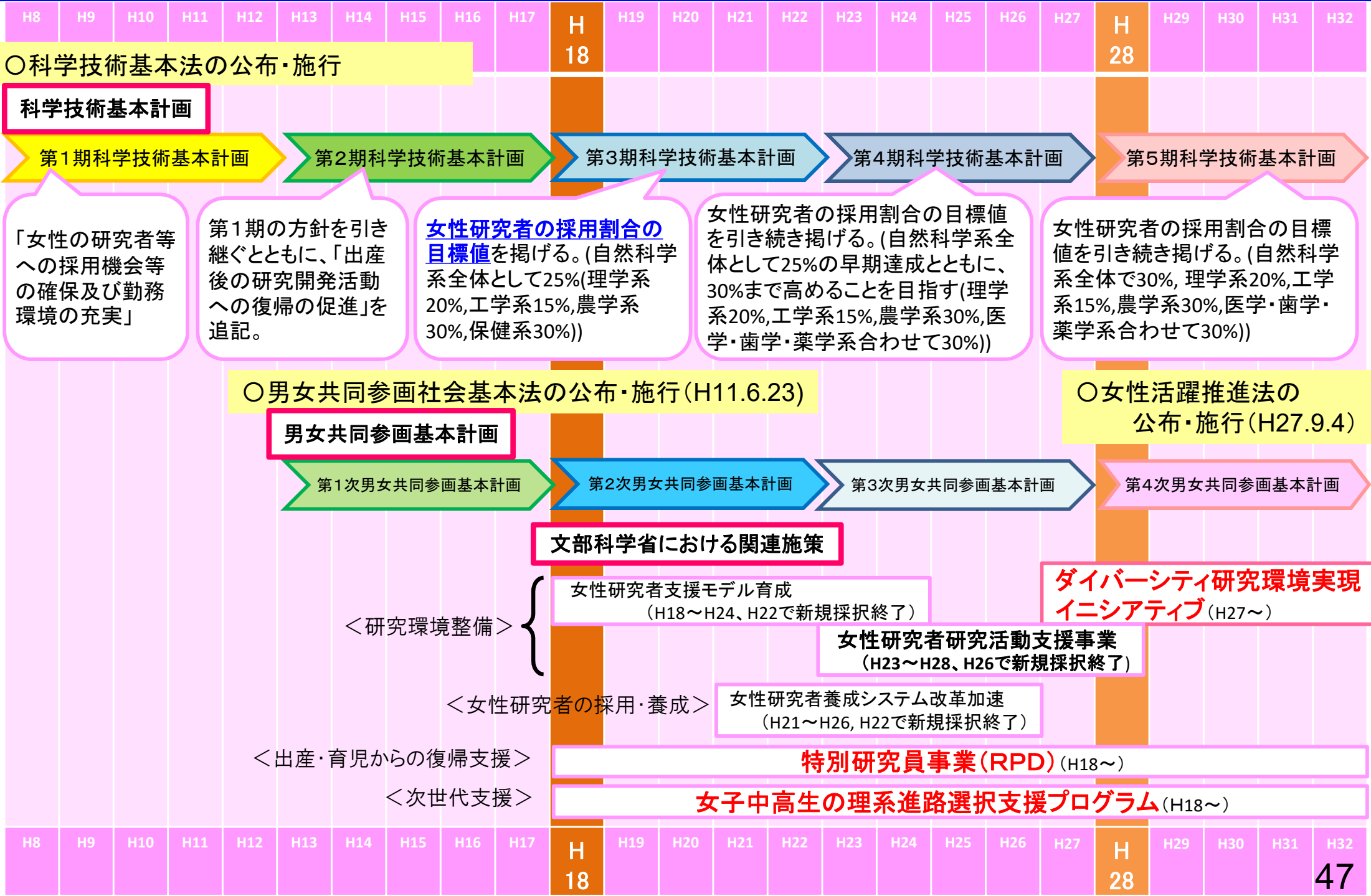
II. 大学のイノベーション拠点化

- ① 経営的視点に基づく大学運営の重要性の明記
- ② 経営と教学の機能分担
 - i) 研究大学における、学長（経営責任者）とプロボスト（教学責任者）の機能分担
 - ii) 1法人複数大学制度の創設（→組織再編）
- ③ 広く学外の声を取り入れた大学運営
 - i) 産業界等の外部理事の複数登用のルール化
 - ii) 経営協議会の審議活性化
- ④ 経営人材キャリアパスの形成
(学長補佐、海外一流大学での経営経験等)



5. 研究人材の多様性確保と流動化の促進

文部科学省における女性研究者関連施策の変遷



科学技術イノベーションを担う女性の活躍促進

平成30年度予算額(案) : 1,963百万円
 (平成29年度予算額) : 2,062百万円
 ※運営費交付金中の推計額含む

背景・課題

- 我が国の女性研究者の割合は増加傾向にあるが、主要国と比較すると、いまだ低い水準。研究者が研究活動を継続する上で、研究等とライフイベント(出産・育児・介護等)との両立が困難な状況にあり、その影響もあり、上位職に占める女性の割合も低い状況。
- 次代を担う自然科学系の大学学部・大学院における女子学生の割合も低い状況。

事業概要

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

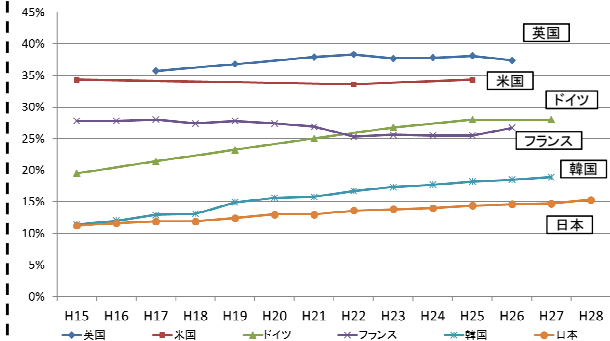
989百万円(1,088百万円)

研究と出産・育児・介護等との両立や、国内外で研鑽を積む機会の提供等による女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、女性研究者の活躍促進を通じた研究環境のダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援。

支援対象等

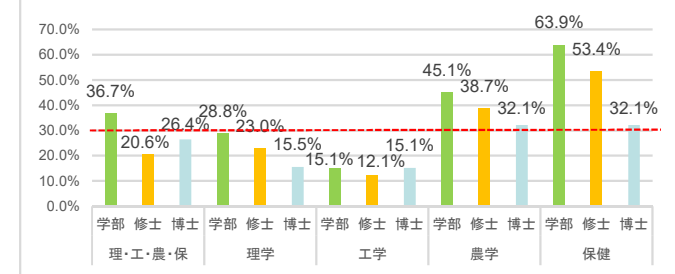
- 対象機関: 大学、国立研究開発法人等
- 支援取組: 単一機関の取組(特色型)、海外研鑽の機会の提供を含む単一機関の取組(国際型)、複数機関の連携による取組(牽引型)、幹事機関によるネットワーク構築
- 事業期間: 6年間(うち補助期間3年間)
- 支援金額: 2千万円程度/年(特色型)、5千万円程度/年(牽引型、国際型)等

各国における女性研究者の割合の推移



〈出典〉
 総務省「平成28年科学技術研究調査報告」、
 OECD「Main Science and Technology Indicators」、
 NSF「Science and Engineering Indicators 2014」
 を基に文部科学省作成

自然科学系の大学学部・大学院入学者に占める女性の割合



平成28年度学校基本調査より文部科学省作成

特別研究員(RPD)



930百万円(930百万円)

優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給し、支援。

(RPD: Restart Postdoctoral Fellowship)

支援対象等

- 対象: 研究中断から復帰する博士課程修了者等
- 支援人数: 214人
- 月額: 36.2万円(研究奨励金)
- 採用期間: 3年間

女子中高生の理系進路選択支援プログラム



45百万円(45百万円)

女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進。

支援対象等

- 対象機関: 大学・高専等を含めた連携機関等
- 支援取組: シンポジウム開催、実験、出前講座、理系キャリア相談会等
- 支援金額: 300万円/年・件
- 実施期間: 2年間

期待される効果

- 様々な視点を持った多様な研究者等が共に研究活動を行う環境が構築され、イノベーションが生み出されることを期待
- 女性が理工系への進路を選択し、その能力を活かし、社会の様々な場において活躍することを期待

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

平成30年度予算額(案) : 989百万円
(平成29年度予算額 : 1,088百万円)

現状認識

- 我が国の女性研究者数は増加傾向にあるが、その割合は、主要国と比較して、なお低い水準。
- 研究者が研究活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。
- 研究者の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。
- 結果として、女性研究者の上位職への登用が進んでいない。

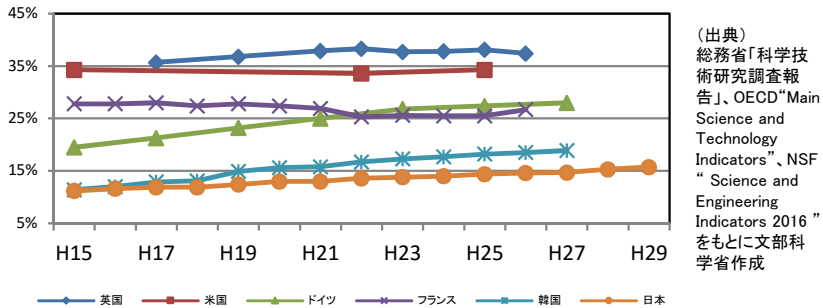
○第5期科学技術基本計画(抄) (平成28年1月閣議決定)

国は、女性が、研究等とライフイベントとの両立を図るための支援や環境整備を行うとともに、ロールモデルや好事例を幅広く周知し、情報共有を図る。さらに、組織の意思決定を行うマネジメント層やPI等への女性リーダーの育成と登用に積極的に取り組む大学及び公的研究機関等の取組を促進する。

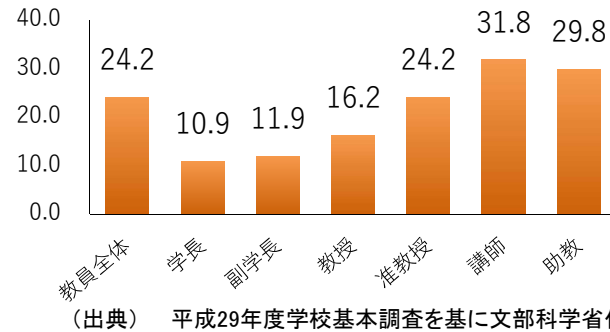
○第4次男女共同参画社会基本計画(抄) (平成27年12月閣議決定)

意思決定を行うマネジメント層を始め、研究現場を主導する女性研究者・技術者の登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等のポジティブ・アクションを促進するとともに、女性研究者・技術者が継続して活動の最前線で活躍できるよう、研究等と育児・介護等の両立や研究・技術力の維持・向上に対する支援及び環境整備を行う。

●主要国における女性研究者割合の推移



●大学における職位別の女性教員割合



事業概要

研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学等を選定し、重点支援。

支援対象等

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 支援取組・事業期間：6年間(うち補助期間3年間) <平成30年度新規分>
 - ①複数の機関が連携し、地域や分野における女性研究者の活躍を牽引する取組(牽引型)
 - ②女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進等の取組(先端型)
 - ③全国で女性研究者を取り巻く研究環境整備等に取組む機関をつなぐ中核機関(群)として全国ネットワークの構築を図る取組(全国ネットワーク中核機関(群))
- 補助金額：5千万円程度/年(牽引型、全国ネットワーク中核機関(群))、2～5千万円程度/年(先端型)

大学や研究機関等における体系的・組織的な取組

【目標・計画の設定】

- ・研究環境のダイバーシティ実現のための目標(数値目標)、計画等の設定
- ・指導的立場における女性割合の数値目標の設定

【研究の継続・復帰】

- ・ライフイベント中の研究補助者やメンターの配置
- ・ライフイベント等により研究継続を断念した者等の研究活動の再開支援
- ・研究リーダーにふさわしい研究能力やマネジメント能力等の育成
- ・夜間保育、休日保育、病児・病後児保育等の利用に対する支援 等

【補助期間終了後の継続性】

- ・マッチングファンド方式等により、補助期間終了後の自主的な継続を担保

期待される効果

- 女性研究者が途切れることなくキャリアアップを図ることができる環境の整備。女性リーダーの活躍促進。
- 様々な視点を持った研究者が共に研究活動を行う環境が構築され、新たな研究開発成果が生まれることが期待

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」支援機関一覧

平成27年度		平成28年度		平成29年度	
特色型	連携型	特色型	牽引型	特色型	牽引型
7件	5件	7件	5件	5件	4件
富山大学	山形大学 (大日本印刷株式会社、山形県立米沢栄養大学)	東北大学	岩手大学 (弘前大学、八戸工業高等専門学校、一関工業高等専門学校、農業・食品産業技術総合研究機構、株式会社ミクニ)	群馬大学	金沢大学 (富山県立大学、YKK株式会社)
岡山大学		茨城大学		埼玉大学	
九州大学	千葉大学 (東邦大学、量子科学技術研究開発機構)	東京藝術大学	筑波大学 (産業技術総合研究所、日本アイ・ビー・エム株式会社)	名古屋大学	広島大学 (マツダ株式会社、デルタ工業株式会社、一般財団法人国際開発センター)
長崎大学		宮崎大学		名古屋工業大学	
琉球大学	東京医科歯科大学 (順天堂大学、株式会社ニッピ)	東京女子医科大学	東京農工大学 (東京外国語大学、国際農林水産業研究センター、首都圏産業活性化協会)	九州工業大学	大分大学 (大分工業高等専門学校、フドーキン醤油株式会社、三和酒類株式会社、三井住友建設株式会社)
大阪府立大学		立命館大学			
国立高等専門学校機構	新潟大学 (株式会社タケショー)	理化学研究所	電気通信大学 (津田塾大学、日本電信電話株式会社)		大阪市立大学 (大阪教育大学、和歌山大学、積水ハウス株式会社)
	岐阜大学 (岐阜薬科大学、岐阜女子大学、アピ株式会社)		大阪大学 (医薬基盤・健康・栄養研究所、ダイキン工業株式会社)		

※平成27年度～29年度の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」における選定機関。(事業期間は6年間、うち3年間は補助事業期間)

※平成27年度における連携型、28・29年度における牽引型の括弧内は、共同実施機関。

※平成29年7月27日時点。

研究環境整備（育児支援）

京都大学（病児保育施設）



<取組内容>

●「病児保育室こもも」の設置

※平成18年2月、京都大学医学部附属病院内に開設。大病院内に病児保育室を設置した例は国立大学法人として初。
 ・受入対象：学内の教職員・研究者・学生の病中・病後の子供（生後6ヶ月～小学校3年生）
 ・体制：看護師・保育士が常駐

●「感染隔離室」の設置

・受入対象：発熱や胃腸炎症状のある子供
 ・体制：専属の小児科医を配置

→子供の病気の際も研究の遂行が可能

研究復帰支援

物質・材料研究機構（再チャレンジ支援制度）

<取組内容>

●育児・介護により研究を諦めた者の学位取得支援

・対象：修士の学位を取得後、育児等で研究を中断した女性研究者
 ・支援額：月額7万円（上限）※研究業務員として雇用
 ・支援期間：4年間（上限）
 ・受入先：連携大学院（希望する研究室）

→研究者としての学び直しとキャリアアップを支援

次世代育成

東北大学（サイエンス・エンジェル制度）



<取組内容>

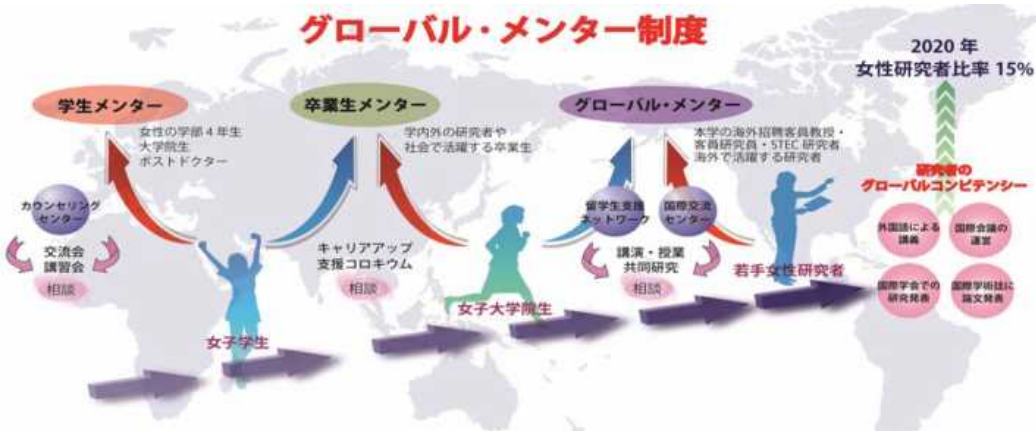
●女子小中高生の理系進路選択啓発活動

・対象：自然科学系部局に在籍する女子大学院生
 ※サイエンス・エンジェル(時間雇用職員)として雇用
 ・取組：小中高における出張セミナー、サイエンスカフェ等の実施、東北大学女性研究者フォーラムへの参加 等

→理系進路選択啓発とともに女子大学院生自身の自己啓発も促進

メンター制度の構築

上智大学（グローバルメンター制度）



<取組内容>

海外招聘客員教授など国際的に活躍する研究者がメンターとなって、若手女性研究者に対し、個別相談、講義、交流会、共同研究を通じてアドバイスや研究指導を行う。

→若手女性研究者の意識啓発

柔軟な勤務体制の確立

東京女子医科大学（ワークシェア制度）

<取組内容>

●2人でポジションと給与を分ける

・対象：医学研究に携わる女性研究者（特任助教）※各自独立した研究を行う
 ・勤務条件：週3日（下限）

→子育て時期の女性医学研究者のための勤務体制の多様化を推進

研究環境整備（研究・教育サポーター）

北海道大学（産休・育休中の教育研究代替の為の人材供給システム）

<取組内容>

●研究・教育サポーターの配置のためのシステムの構築

産休・育休中に代替人材を速やかに配置できるように研究・教育サポーターを学内外から募集・登録する人材バンクを構築

→女性を中心に研究教育能力をもつ人材のキャリア継続・キャリア復帰を支援

平成30年度予算額(案) : 45百万円
 (平成29年度予算額) : 45百万円
 ※運営費交付金中の推計額

背景・課題

- 女性が科学技術分野に進む上で将来像が描きにくい。
- 自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合は、人文・社会科学に比べて低い。
- 多用な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーションを活性化させるためには、女性の活躍が不可欠。

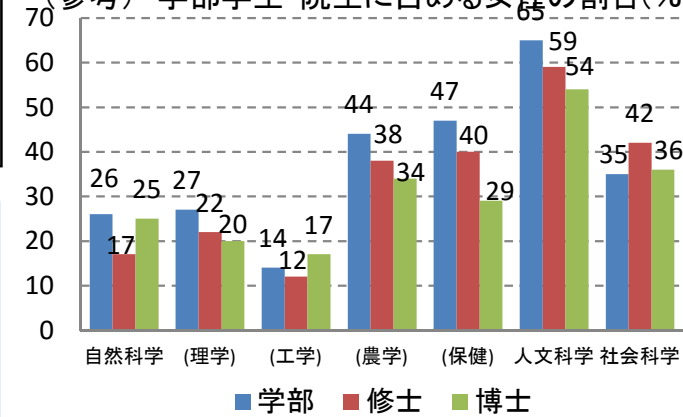
「第5期科学技術基本計画」(抄)(平成28年1月22日 閣議決定)

・国は、次代を担う女性が科学技術イノベーションに関連して将来活躍できるよう、女子中高生やその保護者への科学技術系の進路に対する興味関心の理解を深める取組を推進するとともに、関係府省や産業界、学界、民間団体など産学官の連携を強化し、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般からの理解の獲得を促進する。

「第4次男女共同参画基本計画」(抄)(平成27年12月27日 閣議決定)

・大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。

(参考) 学部学生・院生に占める女性の割合(%)



平成28年度学校基本調査より作成
 ※(保健)は医・歯・薬学系の合計

事業概要

【事業の目的・目標】

- ・女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進。
- ・女子中高生の適切な進路選択を通じた、女性の多様な分野での活躍。
- ・科学技術分野での女性の活躍により、我が国の科学技術イノベーションを推進。

【事業スキーム】



- ✓ H30 新規採択数 : 10件
- ✓ 支援先 : 大学・高専等を含めた連携機関等 (300万円 × 15件)
- ✓ 支援期間 : 2年間
- ✓ 内容 : シンポジウム開催、実験、出前講座、理系キャリア相談会等
- ✓ 対象 : 女子中高生、保護者、教員

<取組内容の特徴>

1. 事業運営の基盤を構築

産学官連携により、**女性の活躍に関する社会全体の理解を促進、多様なロールモデルを提示。**

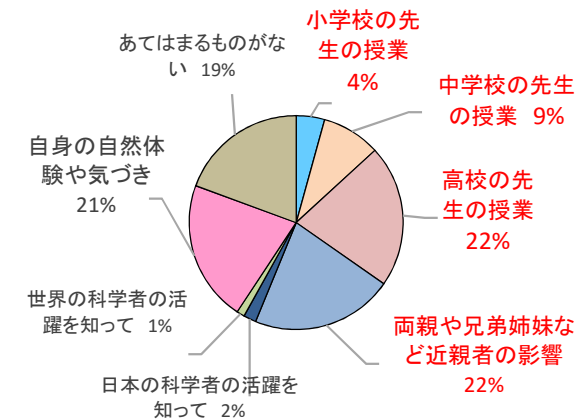
2. 文理選択に迷う生徒の興味を喚起

シンポジウム・実験等に加え、**積極的な学校訪問**によるワークショップ等を実施。理系の進路選択に関心が薄い層や文理選択に迷う層に対する、**興味関心の喚起。幅広い視点からの進路選択**に寄与。

3. 保護者・教員等へのアプローチ

進路選択に大きな影響を与える保護者や教員向けの取組を積極的に実施し、**興味関心の早期定着**を図る。

(参考) 女子学生が理系の進路を選択した理由



出典: 日本ロレアルによる「理系女子学生の満足度に関する意識調査」(平成26年8月)

プログラム実施例のイメージ図



女子中高生の理系進路選択支援プログラムの取組事例

女子中高生の理系進路選択支援プログラム)は女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進している。

採択機関の主な取組

平成29年度は15機関が実施。

主な内容: 講演会、実験・実習、研究所・研究室・企業訪問、キャリア形成ワークショップ、進路相談、学校訪問、保護者・教員向け意見交換会、交流会等

<採択機関 企画の特徴>

- **静岡大学:** 大学、教育委員会、地元企業、科学館などの協力得て、実験体験、研究施設見学や女性研究者・女子学生などとの交流を通して、科学技術への興味・関心を引き出し、理系進路選択の意欲を高める。
- **同志社大学:** “物理の楽しさ”をキーワードに、科学技術体験合宿、学校訪問、実験教室、施設見学などを通して、女性研究者・エンジニア・理系女子学生と交流することにより、理工系分野の興味・関心を喚起する。
- **長崎大学:** 多様な理系職に従事する女性講師による講演、大学の研究室・企業研究所における体験学習、および地域開放型のセミナーなどを行い、女子中高生の理系進学支援、および保護者・教員の理解を深める。



実験体験



保護者・教員向け講演



キャリア体験ワーク

グローバルに活躍する若手研究者の育成

平成30年度予算額(案) : 5,644百万円
 (平成29年度予算額) : 5,910百万円
 ※運営費交付金中の推計額

国際的な頭脳循環の進展を踏まえ、我が国において優秀な人材を育成・確保するため、若手研究者に対する海外研鑽機会の提供、短期間の共同研究による海外挑戦の支援や諸外国の優秀な研究者の招へいを実施する。

海外特別研究員事業

平成30年度予算額(案) : 2,036百万円
 (平成29年度予算額) : 2,003百万円

- 【事業の目的・概要】
- ▶博士の学位を有する者の中から**優れた若手研究者**を「**海外特別研究員**」として採用
 - ▶**海外の大学等研究機関**において**長期間(2年間)研究に専念**できるよう支援

【事業スキーム】

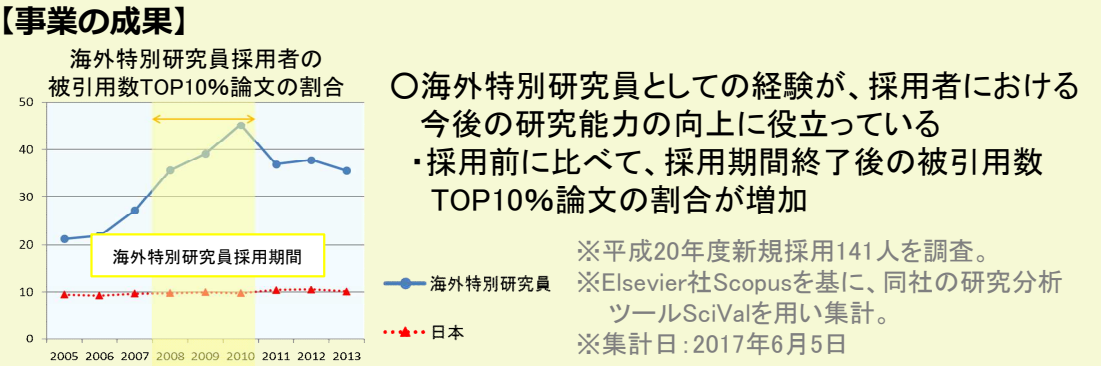
- ✓ 支援対象者:ポスドク等
- ✓ 支援経費:往復航空費、滞在費、研究活動費 等
- ✓ 事業開始時期:昭和57年度
- ✓ 支援期間:2年間

(イメージ図)

国 → JSPS → 海外特別研究員

運営費交付金

採用人数(見込み)
平成29年度460人
→平成30年度507人



<海外特別研究員経験者>

- 東京大学** ナノ量子情報エレクトロニクス研究機構長 **荒川 泰彦 (あらかわ やすひこ)** 【昭和58年度採用】
平成21年度に、最先端研究開発支援プログラム(FIRST)に採択された。**量子ドットの提唱者**として半導体ナノ技術やナノデバイスの研究で、**世界をリード**している。
- 名古屋大学 トランスフォーマティブ生命分子研究所** 客員教授、海外主任研究者 **鳥居 啓子 (とりいけいこ)** 【平成7年度採用】
遺伝学的・分子生物学的解析によって明らかにした**気孔形成システム**は、植物分化の最もシンプルかつ美しいシステムとして**世界の注目を**集めており、平成20年度日本学術振興会を受賞。
- 東京工業大学** 地球生命研究所(ELSI) 所長・教授 **廣瀬 敬 (ひろせけい)** 【平成9年度採用】
地球内部の深さ2600km付近からマントルの底(深さ2900km)までを構成する**誰も見たことのない未知の鉱物「ポストペロフスカイト」の発見**を2004年5月科学誌「Science」で発表。

外国人特別研究員事業

平成30年度予算額(案) : 3,288百万円
 (平成29年度予算額) : 3,646百万円

- 【事業の目的・概要】
- ▶海外から優秀な人材を我が国に呼び込むため、分野や国籍を問わず、**外国人若手研究者**を大学・研究機関等に招へい
 - ▶我が国の研究者と外国人若手研究者との研究協力関係を通じ**国際化の進展を図っていく**ことで我が国における学術研究を推進

【事業スキーム】

- ✓ 支援対象者:ポスドク等
- ✓ 支援経費:往復航空費、滞在費 等
- ✓ 事業開始時期:昭和63年度
- ✓ 支援期間:2年以内

(イメージ図)

国 → JSPS → 外国人特別研究員

運営費交付金

採用人数(見込み)
平成29年度1,112人
→平成30年度1,042人

【事業の成果】

<外国人特別研究員経験者>

- Dr. Richard CULLETON** (平成17年度 大阪大学受入、イギリス)
採用期間終了後、長崎大学での任期付助教授(テニユアトラック)を経て、2011年より、同大熱帯医学研究所でマリア学研究室を開設。
Outstanding Review Award from Clinical Infectious Diseases受賞。
- Dr. Guan GUI** (平成24年度 東北大学受入、中国)
採用期間途中で、秋田県立大学システム科学技術学部電子情報システム学科特任助教に就任。2014年、オーストラリアで開催されたIEEE International Conference on Communications 2014において、最優秀論文賞を受賞。
- Dr. Patryk LYKAWKA** (平成19年度 神戸大学受入、ブラジル)
採用期間中、受入研究者とともに太陽系「第9惑星」の可能性を発表。採用期間終了後は、近畿大学総合社会学部にて助教、講師を経て、現在、准教授。

若手研究者海外挑戦プログラム

平成30年度予算額(案) : 321百万円
 (平成29年度予算額) : 260百万円

【事業の目的・概要】

- ▶将来国際的な活躍が期待できる**博士後期課程学生等**を育成するため、短期間の**海外の研究者と共同して研究**に従事する機会を提供

【事業スキーム】

- ✓ 支援対象者:博士後期課程学生等
- ✓ 支援経費:往復航空費、滞在費 等
- ✓ 事業開始時期:平成29年度
- ✓ 渡航期間:3か月~1年程度

(イメージ図)

国 → JSPS → 採用者

運営費交付金

採用人数(見込み)
平成29年度140人
→平成30年度160人