

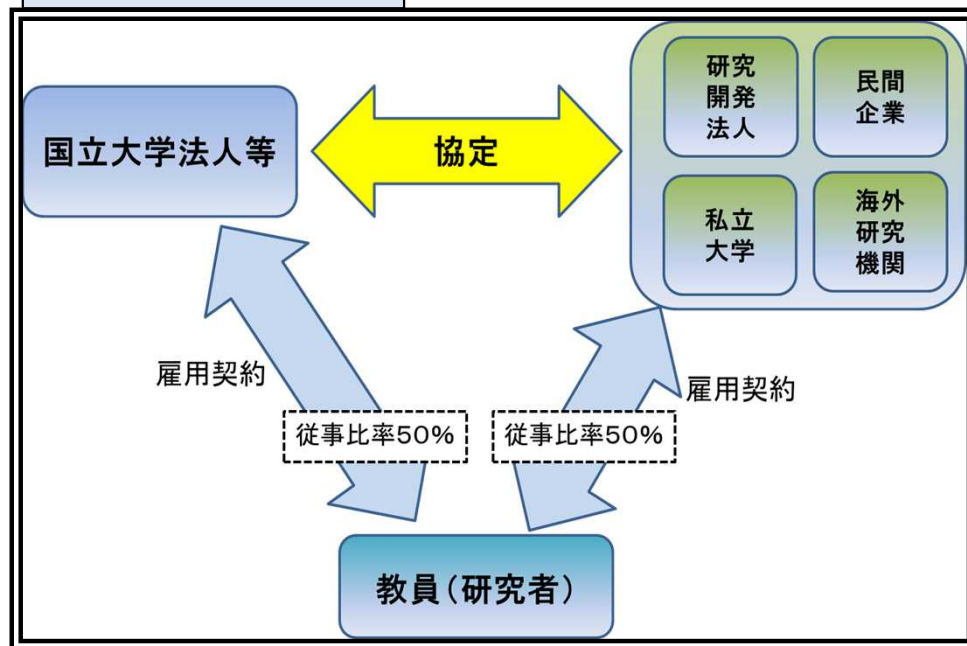
クロスアポイントメント制度について ～ 文部科学省の取組状況

基本的考え方

- クロスアポイントメント制度（混合給与）については、国立大学の機能強化等を図るため、平成26年11月に発出した国立大学改革プランにおいて、改革加速期間中（平成25～27年度）の重点的取組事項「人事・給与システムの弾力化」の一環として、その導入を促進。
- 本取組により、多様な教育研究人材の確保が可能となり、国立大学における教育研究の活性化や科学技術イノベーションの促進にも資することが期待される。

導入イメージ(例)

※ 従事比率は一例。



研究者が医療保険や年金で不利益を被らないよう、制度官庁とともに検討中

期待される効果

研究

- 即戦力となる優秀な研究人材の確保
- 国立大学の技術シーズの事業化
- 企業の研究者が、国立大学の研究インフラを活用し共同研究を推進することにより、技術の実用化に向けた実証や性能評価の一層の推進

教育

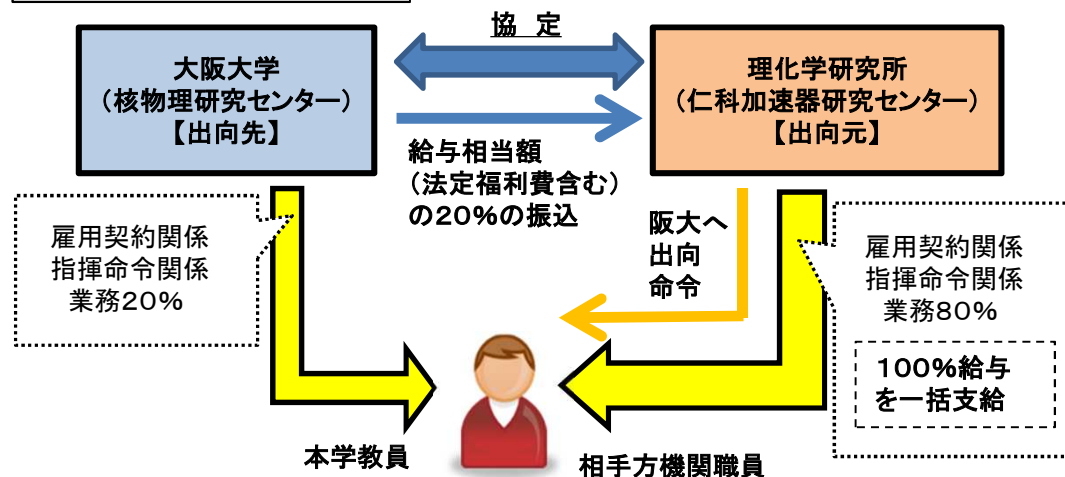
- 企業における最先端研究の知見を学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材の育成
- 教員と企業の研究者が協同して、実践的な技術者教育プログラムを開発

クロス・アポイントメント制度の実施例(大阪大学)

制度概要

- 本学の教育研究の発展に寄与する場合について、相手方機関との協定を締結することにより実施する。
- 本学及び相手方機関の双方に身分を有し、双方の業務を行う。
- 本学と相手方機関の勤務割合を協定において定め、本学の勤務割合に応じた給与を支給する。
- 対象範囲は、月給制適用教員・年俸制適用教員とする(期間の定めの有無を問わない)。
- 制度の対象とする相手方機関
 - ・大学・研究機関等(海外を含む)等を予定。
 - ・大学の方針、制度利用の目的等を総合的に勘案して、個別に承認する。
- 人事管理上は、「在籍出向」として取り扱う。

理化学研究所との実施例



※ 「大阪大学未来戦略(2012-2015)」に掲げる「柔軟な人事制度の構築」の実現に向けた施策の一つとして、平成26年1月1日から制度導入したもの

期待する効果等

- ・ 本学教員あるいは相手方機関の研究者等が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できる。
- ・ 相手方機関から優秀な人材を受け入れることにより、本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、産学連携の推進等に結びつけることができる。

国立大学における年俸制の導入について

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

優秀な
外国人研究者の
応募が少ない

人材の
流動性の
低下

一律な
給与体系

趣旨

- 「国立大学改革プラン」(平成25年11月26日公表)において、人事・給与システムの弾力化を進めることとしており、年俸制については、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1万人規模で導入していくこととしている。
- これらを踏まえ、平成26年度予算において、適切な業績評価に基づいた給与体系を構築するため、その推進の一助に資する施策として、退職手当にかかる配分方法を見直し、政策的経費との位置付けの下、「年俸制導入促進費」を措置することにより、改革加速期間中における年俸制の本格導入を一層促進する。

期待される効果

- 法人サイド
組織の活性化
教員の意識改革
優秀な人材の確保
- 教員サイド
能力・成果主義による
賃金の実現

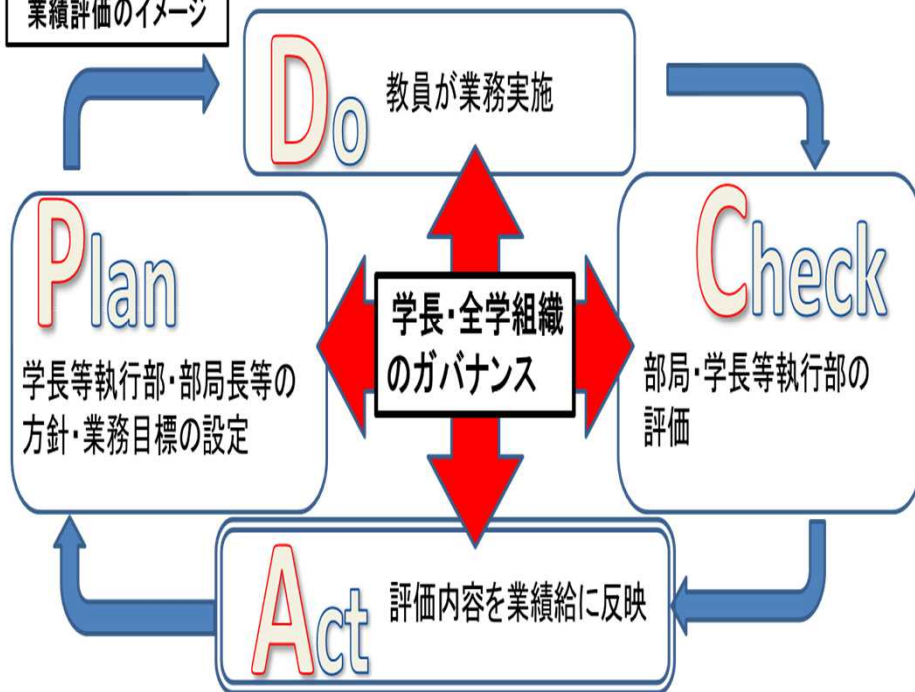
主な適用対象

シニア教員
← 55歳～60歳の
範囲での導入を念頭に

新規採用教員
← 雇用条件として年俸制を
提示

学長直属組織
先進的な教育研究を
行っている組織の教員
← 流動性が高い、
組織のミッションが明らか

業績評価のイメージ



(特色ある評価方法)

活動目標自体をその内容に応じて高レベル～低レベルに仕分け、その達成度の掛け合わせで評価するもの

各評価項目について業務上のエフォートをかけ、各項目の数値評価に反映するもの

当該法人の中期目標・中期計画・各法人の改革プラン等を踏まえた活動目標を策定させる。

(評価項目の例)

教育	授業科目の担当、学位授与数、FDの取組
研究	著書、論文数、研究成果、外部資金獲得額
社会貢献	公開講座の開催、地域貢献への参画
大学運営	学内委員としての活動