

エフォート管理とインセンティブ、若手人材 活用に向けた予算捻出

日米比較を通してみる
切磋琢磨型アカデミズムの重要性

Hiroaki Suga Ph.D. 菅 裕明

東京大学大学院理学系研究科・教授

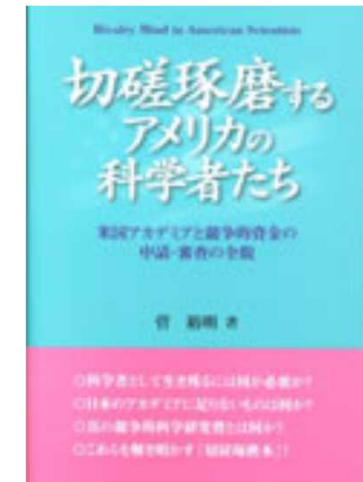
Contact: hsuga@chem.s.u-tokyo.ac.jp

切磋琢磨するアメリカの科学者たち

http://www.kyoritsu-pub.co.jp/shinkan/shin0410_07.html

共立出版 平成16年出版

- 米国アカデミアでのテニユアまでの道のり
- 日本に必要な改革とは？



研究する大学」第4巻一何のための知識か

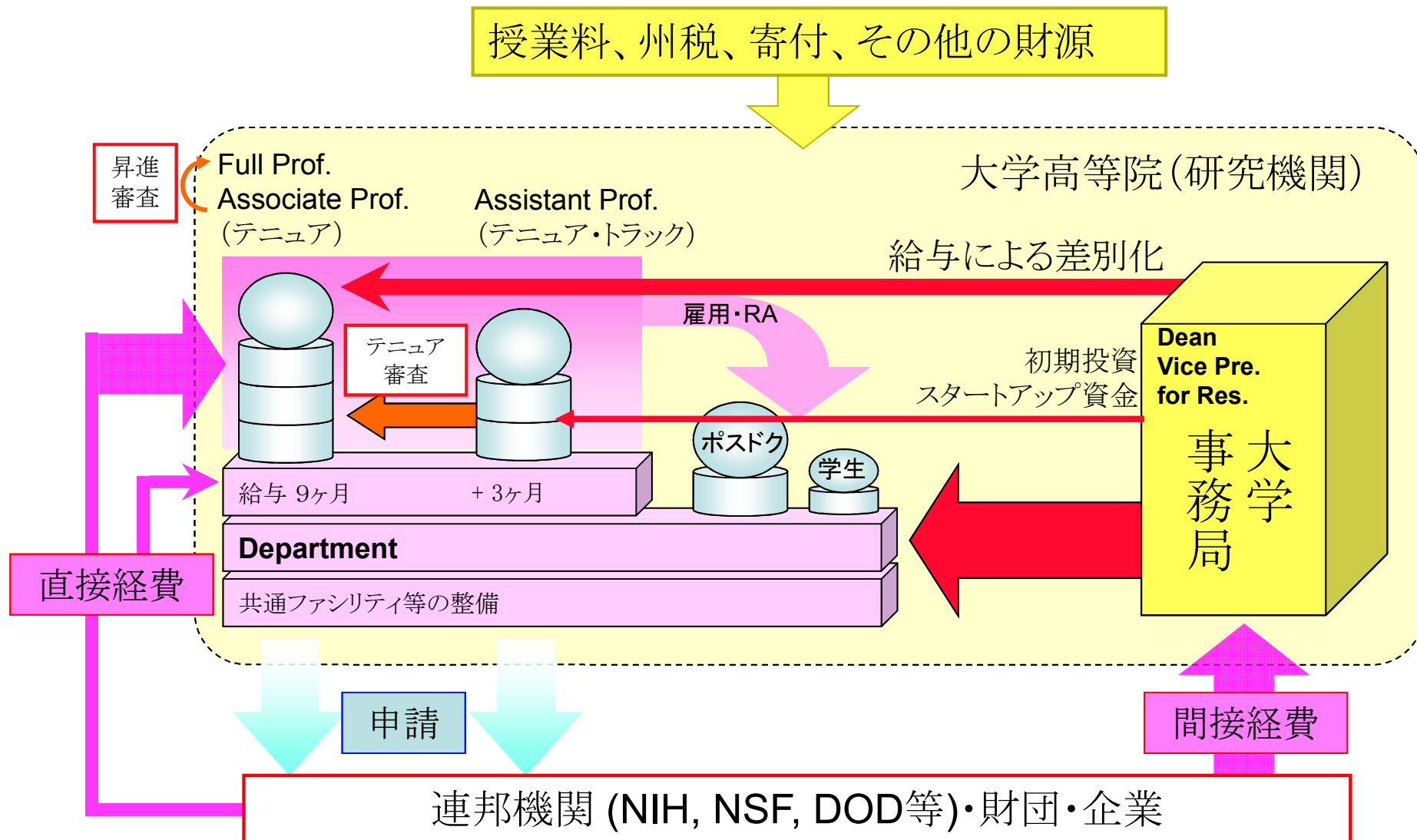
2章 研究をめぐる競争的環境

編集委員: 上山隆大 他

岩波書店「平成25年出版



米国における大学と連邦機関



- 3ヶ月の夏休み (6月～8月): 会議もなし
- 夏休みの補填給与はエフォートで管理 (最大3ヶ月 = 25%)

米国のテニユアおよび給与差別化

• 競争的研究資金の獲得

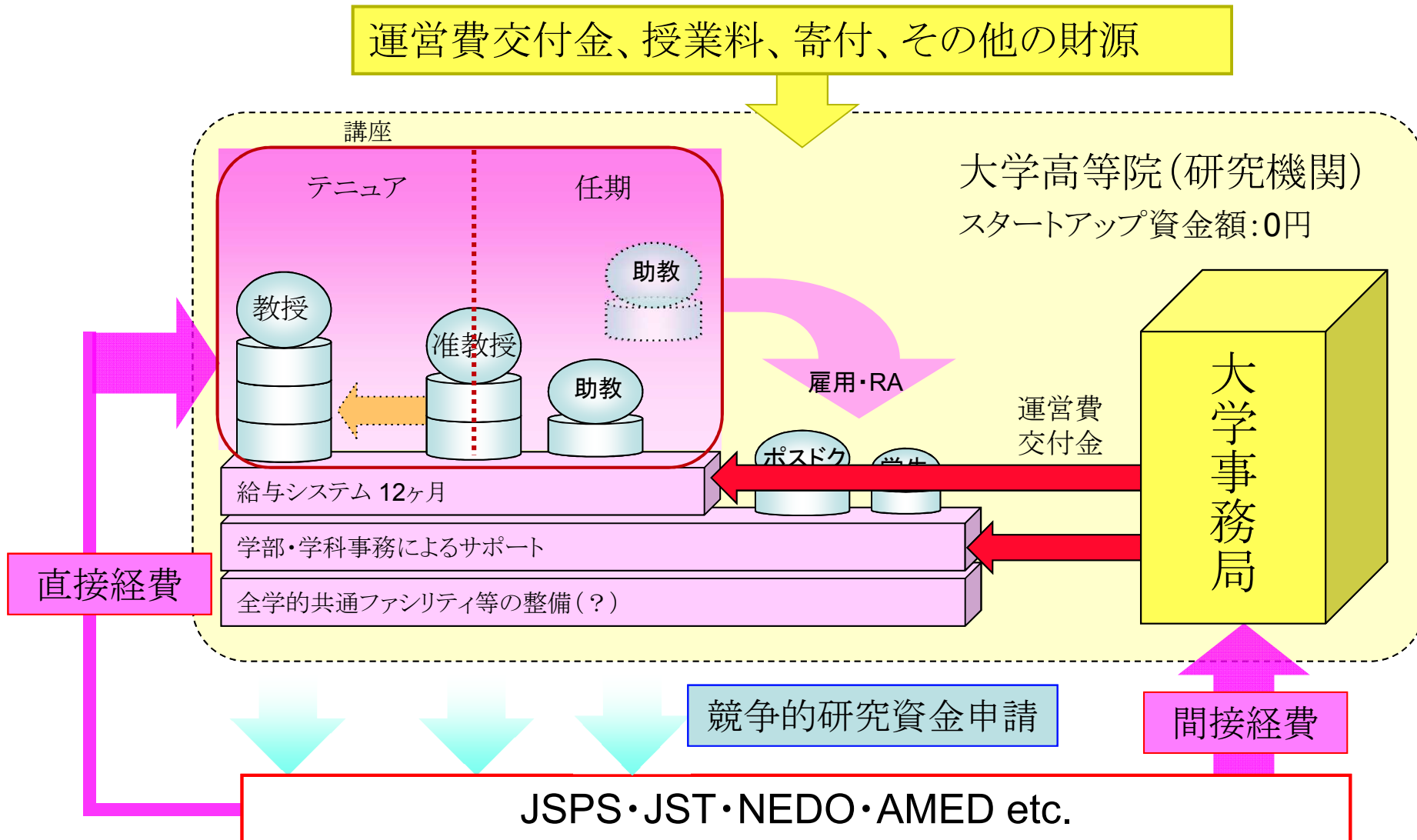
間接経費による初期投資の回収 (テニユア・引き抜き)
直接経費による研究の維持
間接経費による外部資金収入

• 大学への貢献

大学ランキングへの貢献 (優れた論文発表や受賞等)
特許収入

講義も大学貢献ではあるが、差別化項目には該当しない。

現在の日本の一般的講座制度



- ・年中会議(実質夏休みなし)
- ・エフォートで管理は自己申告制(実質意味なし)

日本の大学の教員給与体系の問題点

- ・号俸で決められており、差別化がない
-

号俸(勤続年数や年齢)で決められて、一律
= 研究費の獲得には全く関係ない
特許収入等で大学に貢献しても全く関係ない

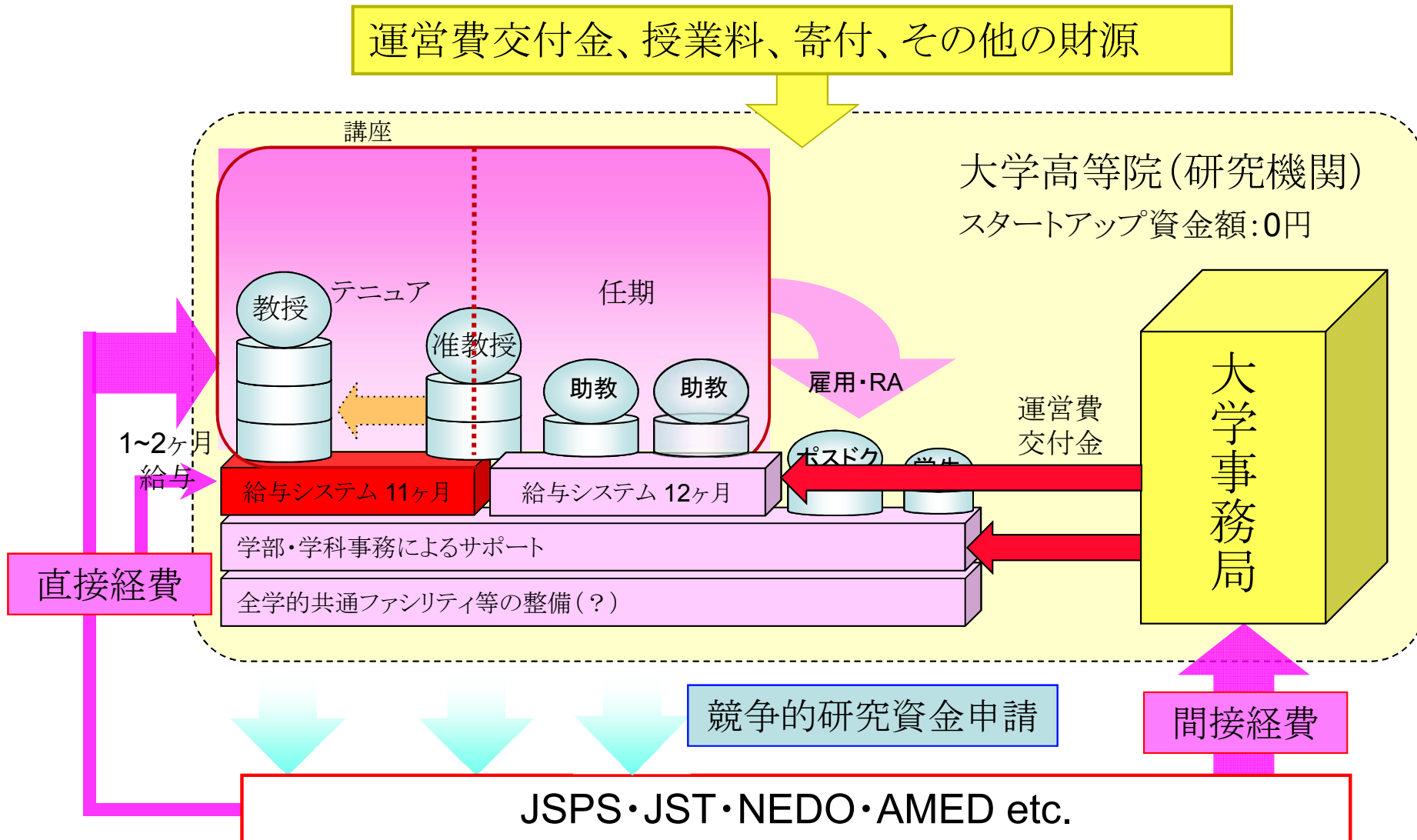
上記のインセンティブ不足

- ・若手人材登用への予算が不足している
-

運営費交付金の削減
スタートアップ資金なし

人材獲得の国際的競争力無し

教員給与体系の改革(一案)



- 1ヶ月は夏休み休業、その間会議なし(研究・国際会議出席に集中)
- エフォート率は補填給与で管理(最大2ヶ月=17%)

教員給与体系改革のメリット

・テニュア教員の1ヶ月の給与削減→若手へ

削減した給与分で若手人材への補填給与にする
(例えば研究費を獲得している教員へ)

若手のスタートアップ資金に充てる(+間接経費支出)

人材獲得の国際的競争力

・テニュア教員には直接経費からの給与補填

最大2ヶ月の補填により、給与は最大13ヶ月分に相当
(2ヶ月以内ならばいかなる割合の補填も可能)

競争的資金獲得へのインセンティブ

・地方大学は同じ給与体系を取らない選択→人材獲得