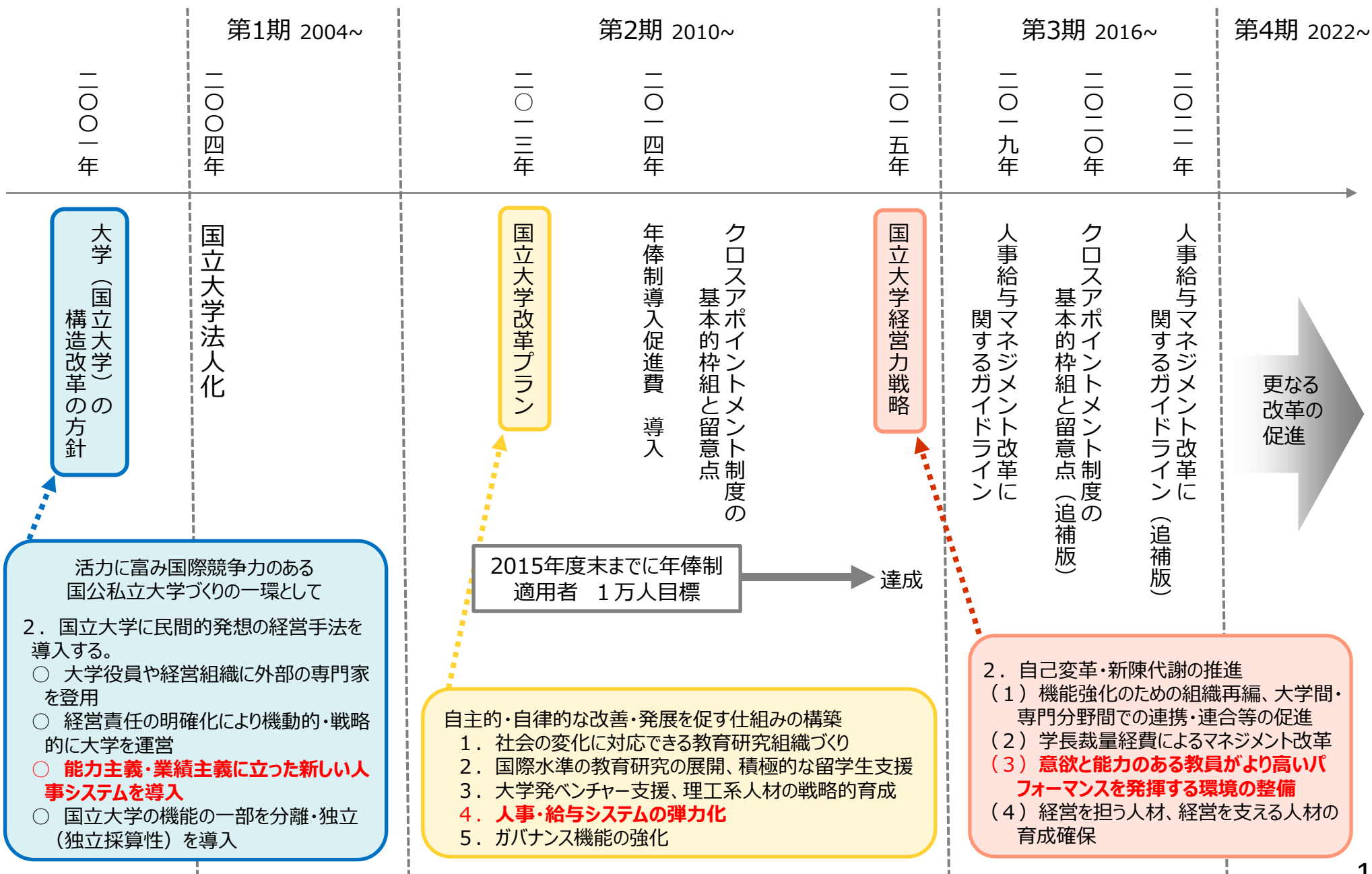


人事給与マネジメント改革基礎資料

2025. 3 .18

国立大学法人等人事給与マネジメント改革の流れ



国立大学法人等の人事給与マネジメント改革の推進

国立大学が教育研究力の強化・発展を目指し、社会からの要請を自覚しながら、自律的に人事制度を見直し、合理性・実効性のある人事給与制度を実現

改革の方向性

人事給与マネジメント改革ガイドライン

全学的な人事マネジメントシステムの構築

- ◆ 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
- ◆ 持続可能な「中長期的な人事計画」の策定及び運用
- ◆ 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
- ◆ 人材の多様性の確保

雇用財源に外部資金を活用

- ◆ 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人件費に充当し、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

テニュアトラック制の活用

- ◆ 将来への安定的なキャリアパスの可能性を明示することで高い研究成果を期待

業績評価、処遇への反映

- ◆ 教員の意欲や能力を引き出すことを目的とした業績評価と、その評価結果を適切に処遇へ反映した制度設計

年俸制の見直し

- ◆ 硬直的な給与制度からの抜本的転換を図り、厳格な業績評価に基づく柔軟な給与制の実現

クロスアポイントメント制度の活用

- ◆ 優秀な人材が組織の壁を越えて活躍することが可能となり、技術の橋渡し機能が強化

教育研究力の向上に資する魅力ある人事給与マネジメントの構築へ

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

年齢・職位のバランスを考慮した雇用計画とキャリアパスの構築等

外国人の雇用促進と国際化の推進

優秀な外国人人材の獲得、海外で学位を取得した日本人の雇用、サバティカルの制度化等

女性教員の雇用促進

女性教員数の目標設定、ライフイベントに応じた制度設計や学内託児所等の支援体制の充実等

流動性の向上

優秀で多様かつ最適な人材の育成・確保につながる頭脳の好循環を実現する流動性の在り方の検証等

教員のインセンティブの向上

外部資金の獲得を処遇に反映するとともに若手ポスト確保や全学の研究支援体制強化

これまでの動き

2018年度

ガイドライン
策定
(2019.2)

2019年度

人事給与マネジメント改革の推進

改革を支援

運営費交付金の配分に反映

2020年度

改革の進捗
状況の調査
(2020.11)

2021年度

ガイドライン
追補版
(2021.12)

年俸制の導入について

背景

- ◆ 教員ポストの高齢化、若手教員の減少
→ 総じて**若手教員のキャリアパスにつながる流動性の向上が課題**
- ◆ 一律な給与体系のため、**業績の反映度が低い**

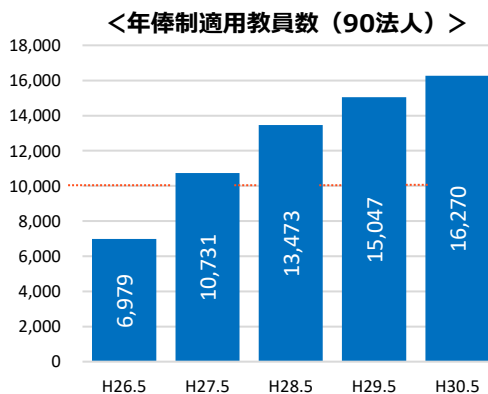
従前の月給制に加え
「年俸制」を推進
(国立大学改革プラン)

➡ 「国立大学改革プラン（平成25年11月 文部科学省）」において、人事・給与システムの弾力化を目指し「**1万人規模で年俸制・混合給与を導入**」を提言

➡ 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**を目指すとともに、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。退職手当の分割・前倒しを実現

年俸制適用者数が
約6.7万人中
目標の1万人を達成

- ➡ 年俸制適用者は平成30年5月1日現在で16,270人
- ➡ 目標を達成し一定の役割を果たした一方、分割・前払いにより全教員を年俸制に移行するためには、追加的財政支出が発生



※外部資金等で雇用された教員、外国人教員を含む
(文部科学省調べ)

より実効性ある制度を目指して
年俸制を見直し・完全導入

➡ 「統合イノベーション戦略（平成30年6月18日 閣議決定）」において、「**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（段階的）完全導入**」を明記

➡ 現行の年俸制の仕組み（年俸制導入促進費の措置を含む）を見直すことで、**業績評価とその処遇への適正な反映を徹底**

➡ **人事給与マネジメント改革**の推進（ガイドラインの作成、運営費交付金への反映等）

新たな年俸制の仕組み

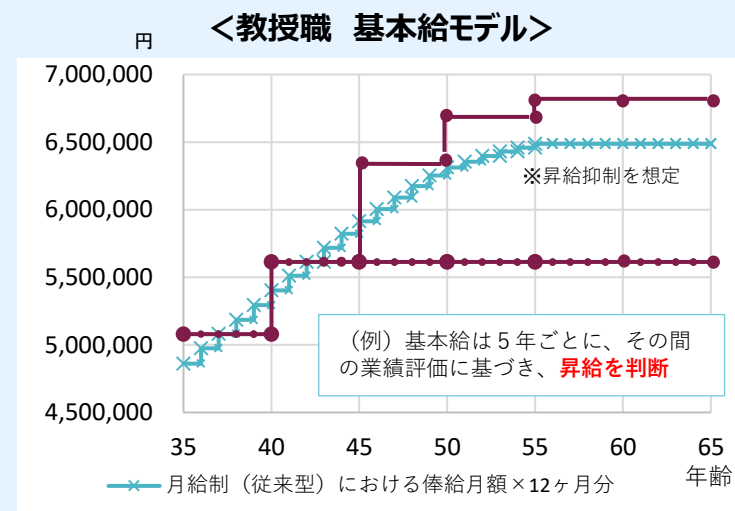
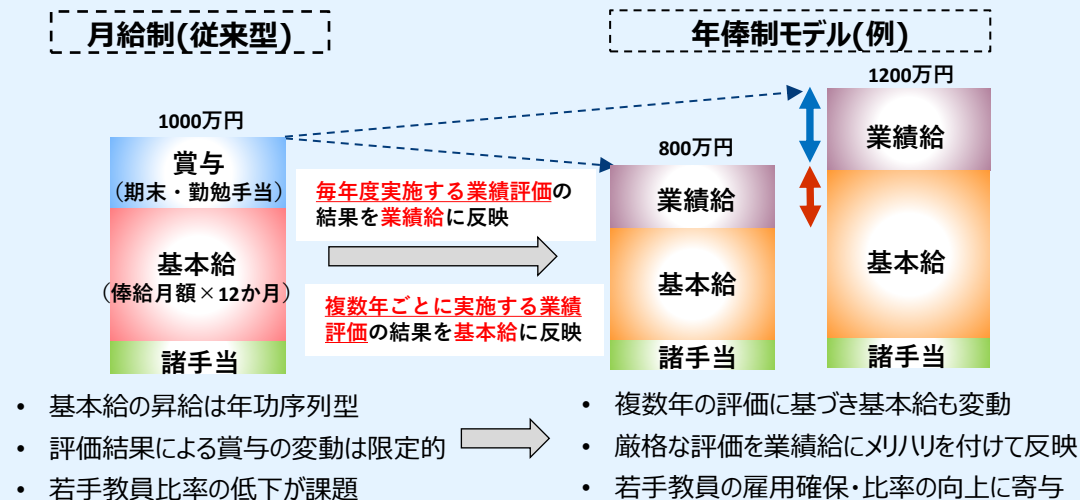
定義

- ①年額の給与（年俸）が設定された上で、それが一年の中で分割されて支払われていること
- ②基本給や職務給に加え、「+」「-」の成績率のある業績給が設定されていること
- ③退職手当を伴うものであっても、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利になることとはならないもの（退職手当の分割・前払いを伴わないものも含む）

※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（平成31年2月25日）

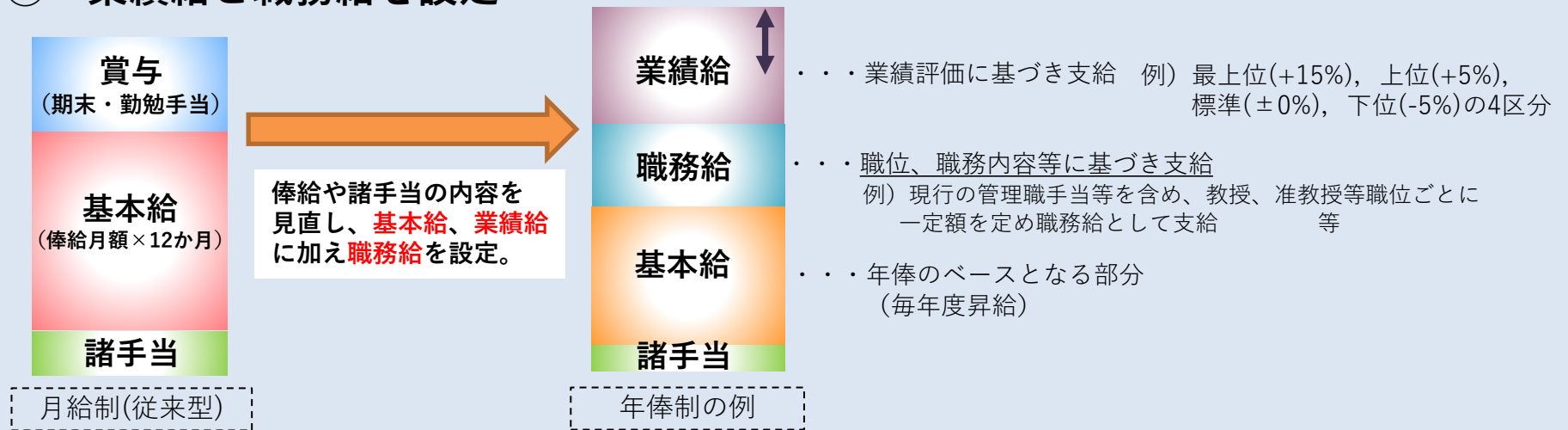
運用のイメージ

- ① 合理的かつ安定的な運用のため、退職手当額を分割・前払いはせず、退職時支払い。
- ② 業績評価の結果が、給与等に反映される合理的かつ実効性ある給与体系を構築。
- ③ 新規採用教員は原則導入、シニア教員についても導入を促進し、段階的にすべての承継教員への適用を目指す。（既存の教員については、同意を得ることを前提）
- ④ 月給制から年俸制への入れ替わりには、一定期間かかることを想定。
- ⑤ 厳格な業績評価や多様な任期制などとの併用により効果的な運用を実現。



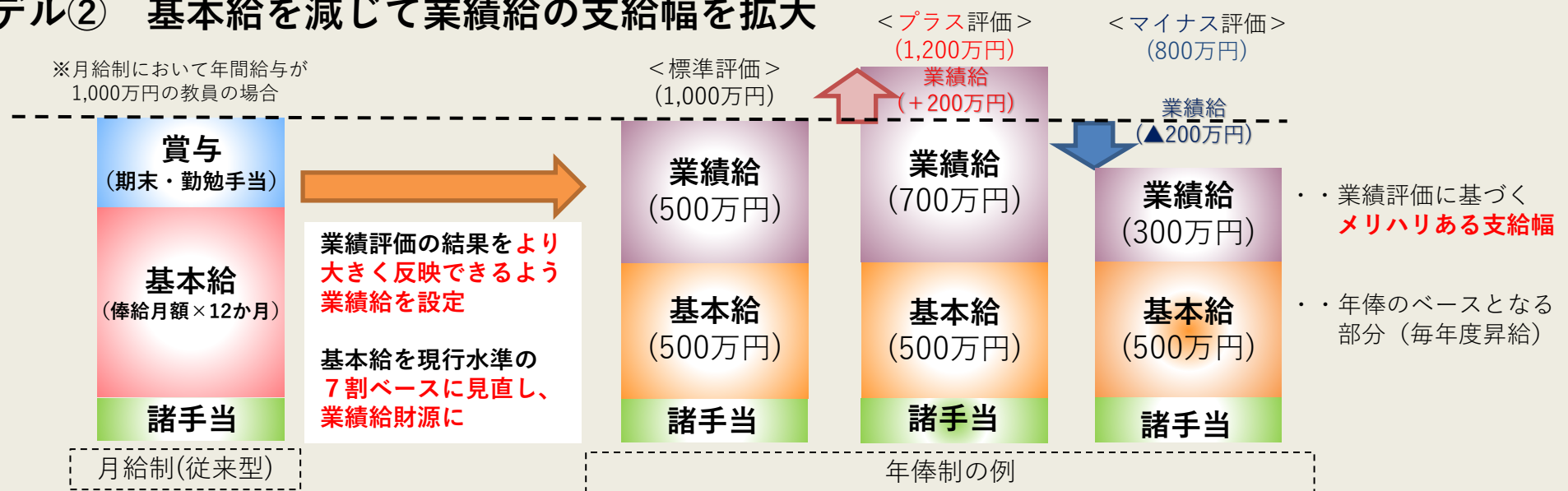
(参考) 年俸制モデル (例) について①

モデル① 業績給と職務給を設定



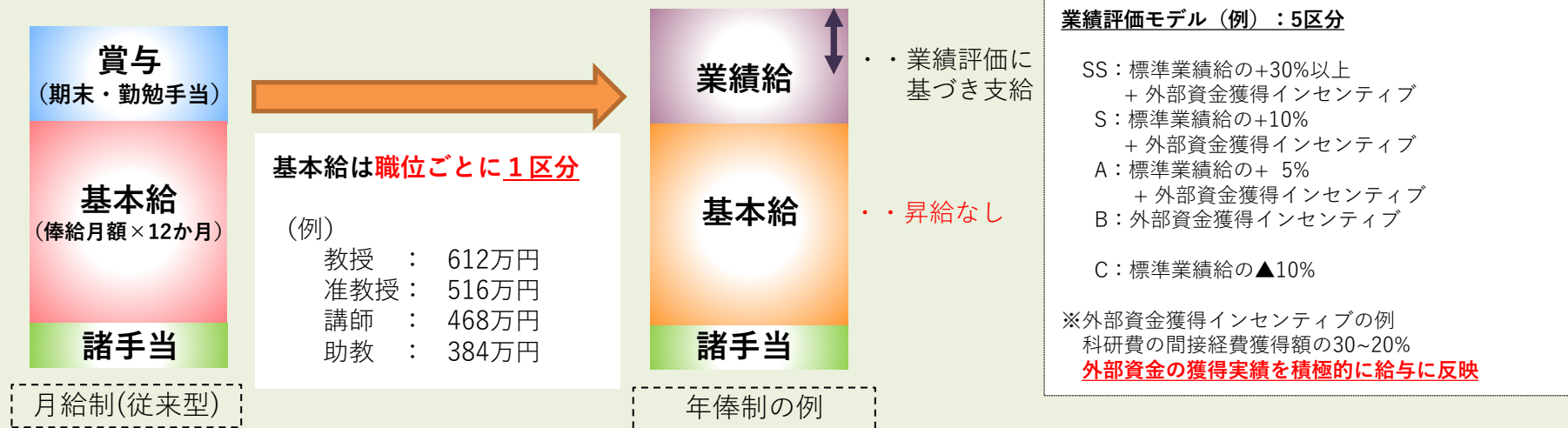
モデル② 基本給を減じて業績給の支給幅を拡大

※月給制において年間給与が
1,000万円の教員の場合

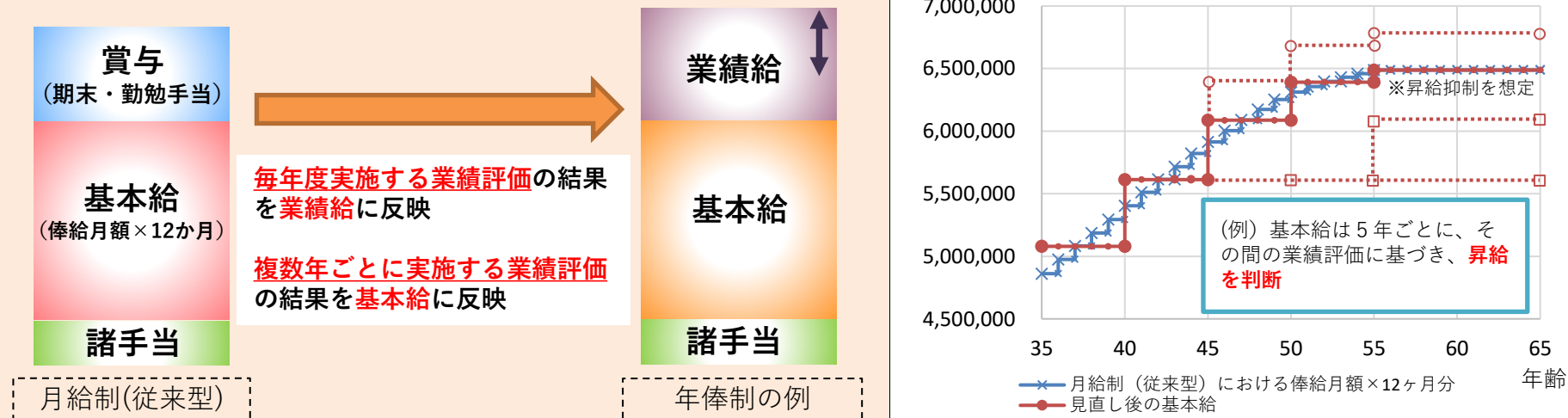


(参考) 年俸制モデル (例) について②

モデル③ 基本給を職位ごとに固定／業績給に外部資金獲得実績を反映



モデル④ 毎年度評価を業績給に、複数年評価を基本給に反映



国立大学法人等における年俸制の導入状況

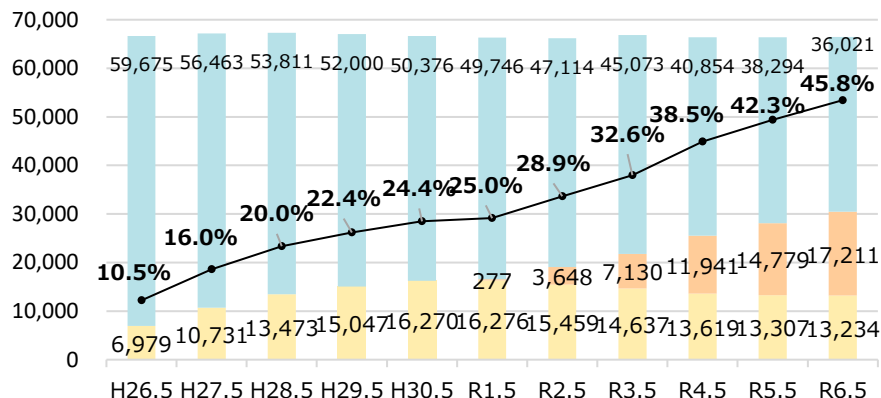
従来の年俸制に加え、令和元年度以降は、新年俸制の導入が順次拡大している。

(参考) 国立大学法人等人事給与とマネジメント改革に関するガイドライン(平成31年2月25日)(抄)

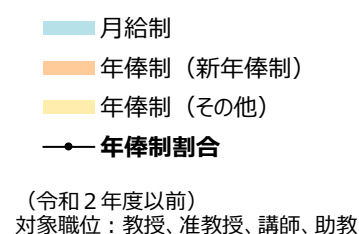
今般の年俸制の見直しに当たり、「年俸制」とは下記3要件を満たす給与制度と定義している。

- ① 年額の給与(年俸)が設定された上で、それが1年の中で分割されて支払われていること
- ② 基本給や職務給に加え、「+」「-」の成績率のある業績給が設定されていること
- ③ 退職手当を伴うものであっても、在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利になることとはならないもの(退職手当の分割・前払いを伴わないものも含む)

◆年俸制適用教員の割合



◆新年俸制の導入状況



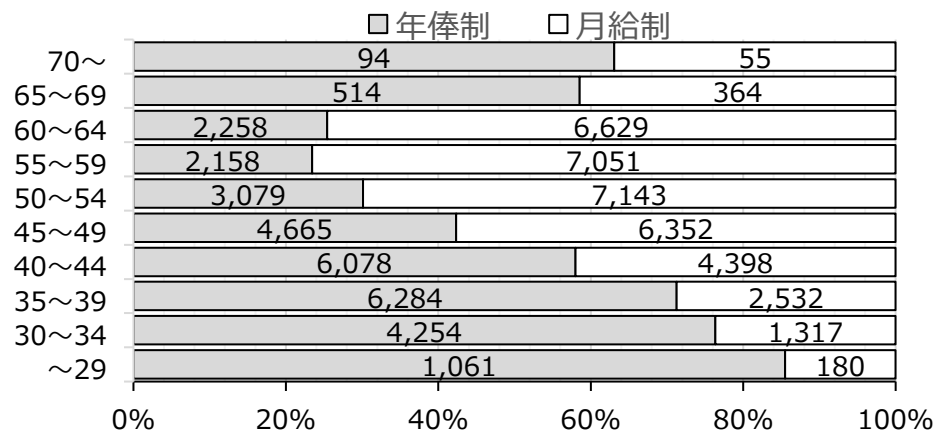
(令和3年度以降)
対象職位: 学長、副学長、教授、准教授、講師、助教、助手
クロスアポイントメント制度適用教員の扱い:
派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

導入済み 82機関
未導入 7機関

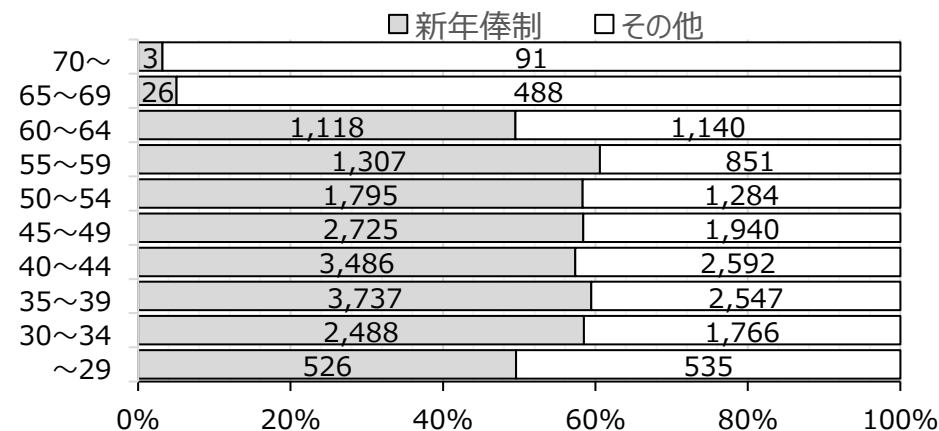
<未導入7機関の内訳>

令和7年度に導入予定 1機関
未定 6機関

◆令和6年度本務教員数内訳 年俸制/月給制別



◆令和6年度年俸制適用教員数内訳 新年俸制/その他別



出典: 文部科学省国立大学法人支援課調べ(対象: 86国立大学、4大学共同利用機関法人)

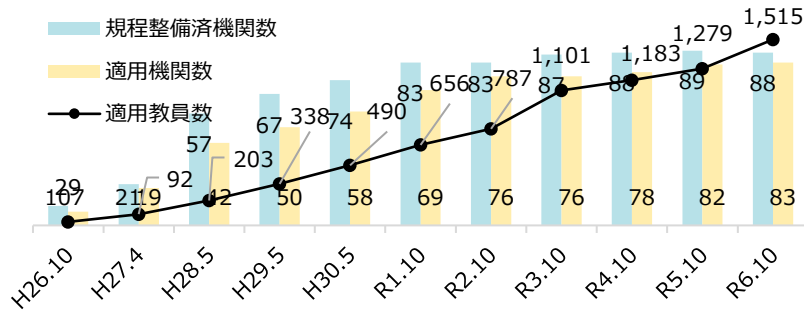
国立大学法人等におけるクロスアポイントメント制度の活用について

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。

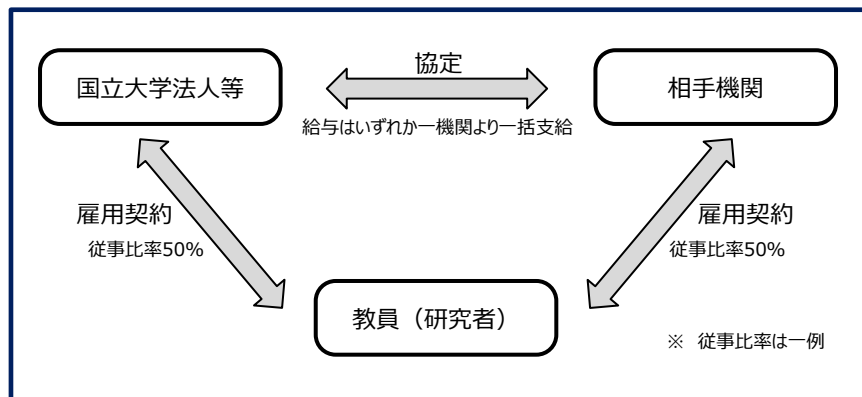
期待される効果

- ◇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数等の推移 H27～R6

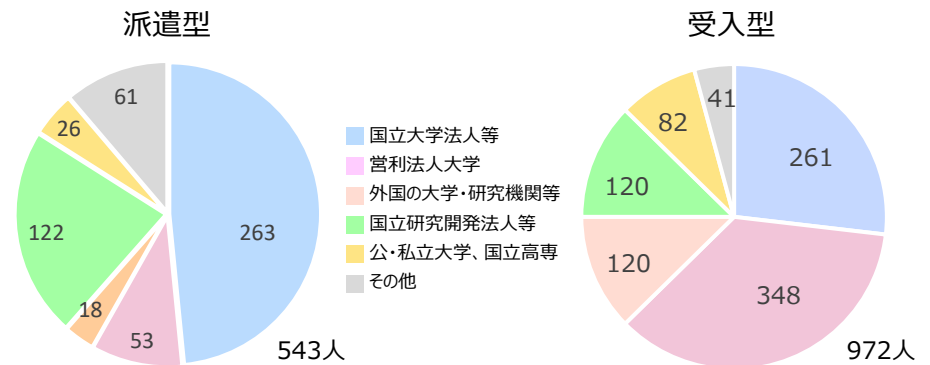


導入イメージ

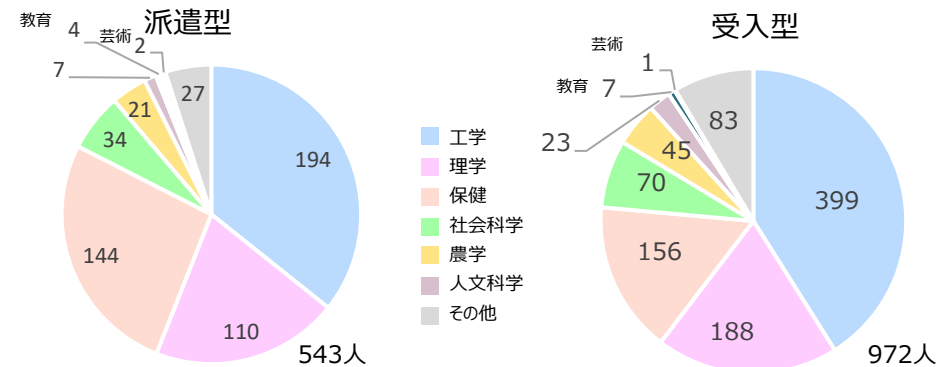


「在籍型出向」の形態により一機関から一括で給与を支給することにより、教員（研究者）が医療保険や年金で不利益を被らないよう対応可能

クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R6.10



クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R6.10



クロスアポイントメント制度と兼業、共同研究の整理

	クロスアポイントメント制度	兼業	共同研究（契約）
概要	研究者が両組織の立場で問題なく研究に従事できる環境を構築。組織間でのクロスアポイントメント協定により従事比率や社会保険の支払い者を取り決め、研究者はそれぞれの機関と個別に労働契約を結ぶ	収入を得るために本務以外の仕事を行うこと。働き方改革の一環としてH29「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定	主に共同研究を行う両組織間における成果の共有の在り方についての取り決め(共同研究契約)を行う
手続き	両組織のクロスアポイントメント協定の締結および各組織と個人間の雇用契約が必要	一般的には、各機関の規程等に沿って、従事時間、業務内容、利益相反の有無などの申出が求められる。副業・兼業における労働時間や収入等を報告	共同研究契約の締結のみ
業務時間	従事比率を協定内で設定可能	原則として本業の業務時間外のみ（本業に支障がないように実施することが必要）	取り決め無し（本務業の業務時間内）
業務環境	協定の内容次第で双方の組織の研究設備の利用や機微情報等にアクセス可	大学等のリソースは兼業業務で使用することはできない	大学業務として実施共同研究先のリソースの利用には制限がある
知財の扱い	組織間協定で取り決め可能	組織間の定めがなく、個人と組織間で定める場合がある	組織間の契約で取り決め可能
収入	組織間協定で給与のインセンティブ設計が可能	兼業先の収入が追加収入になる	共同研究の成果が所属機関でどのように対する評価されるかによる

出典：クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】（2020年 経済産業省、文部科学省）

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事例①

	概要	特色	研究者のメリット
大阪大学 ×株式会社 小松製作所	株式会社小松製作所（以下、コマツ）は大阪大学との個別の共同研究から、2005年に包括連携協定、2006年に共同研究講座、2015年には協働研究所「コマツみらい建機協働研究所」と産学連携を発展させてきた10年以上の関係がある。 2017年4月より、この協働研究所内においてクロスアポイントメントが開始された。対象となった教員は工学研究科教授であり、協働研究所において、同社従業員と共に20%（月4日）勤務する形態となっている。同社では、既存の研究開発に組み込むのではなく、<u>大学研究者等の自由な発想に期待</u>している。コマツが産学連携の深化を考えていたところに、大阪大学から提案があり、クロスアポイントメントの実施に至った。	コマツみらい建機協働研究所は「企業の中の企業の研究所ではなく、大学の中の企業の研究所」であり、大学の研究者とコマツから派遣された企業研究者が混在する場所である。研究所内には「企業性」と「学術性」を持つ研究者が新たな建機の構想をもとに、関連する技術分野の研究開発を進めている。 産学連携の一つのやり方として、企業が抱えている課題を大学の知見を活用して解決するという研究テーマの設定方法があるが、本研究所では課題に対する研究テーマの自由な広がり <u>を許容している</u> 。そうした研究環境の中でクロスアポイントメントを通じた人材交流をすることで、大学研究者の知的好奇心を探求するような研究を進めており、大阪大学との長い信頼関係のもとにコマツは <u>大学研究者の自由な発想をもとにした新規研究を尊重した研究環境を提供している</u> 。	・ 自由な研究をするための研究資金や研究設備の活用 ・ <u>給与額インセンティブあり、業務軽減措置あり、人事評価考慮あり</u>
大阪大学 ×ダイキン工業株式会社	ダイキン工業株式会社（以下、ダイキン工業）は2016年9月から大阪大学、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所との連携する中で、大阪大学との人材交流を活発化する目的でクロスアポイントメントを活用している。2017年4月からダイキン工業の社員を大阪大学に派遣するクロスアポイントメント、2018年3月及び2018年10月からはそれぞれ大阪大学の教員をダイキン工業に派遣するクロスアポイントメントを開始した。従事内容は新規共同研究の探索であり、既存の共同研究の重複がない内容で、<u>新規事業につながる基礎研究を進めている</u>。	ダイキン工業と大阪大学は以前から共同研究に取り組んでおり、睡眠に関する研究テーマでは医学や歯学などの異なる分野の大学研究者との連携によるイノベティブな研究を通じて、<u>社内で十分に所有できていなかった技術の蓄積につなげている</u>。さらに、ダイキン工業の社員が大学の身分を持つことで、学内の人脈形成などが円滑になっている。高度で専門的な知識を持つ大学研究者との交流は、次の研究課題の種になりうる情報に溢れており、大学に直に触れる機会が増えたことから、お互いのスムーズな研究活動のために一歩踏み込んで取り組めるようになった。 大阪大学からダイキン工業に在籍型出向をしている教員は<u>コーディネーターとしてダイキン工業のニーズと大阪大学のシーズを繋ぐ役割を担っている</u>。具体的には、次年度の共同研究テーマ候補となる研究課題を、双方協議を重ねて決定し、フィジビリティスタディとして複数テーマを実行している。	・ 企業→大学：学術知見や最先端技術の蓄積と活用 ・ 大学→企業：共同研究テーマの探索・実施 ・ <u>給与額インセンティブあり、業務軽減措置あり、人事評価考慮あり</u>

出典：クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】（2020年 経済産業省、文部科学省）

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事例②

	概要	特色	研究者のメリット
名古屋大学 ×株式会社 ティアフォー	名古屋大学では、研究開発型スタートアップである株式会社ティアフォー（以下、ティアフォー）に名古屋大学の研究者が在籍型部分出向の形でクロスアポイントメントをしている。クロスアポイントメントを通して、研究者が自動運転技術に関わる実証実験や研究成果の事業化に取り組むとともに、ティアフォー側も最先端の知見を持つ研究者を受け入れて最先端技術をもとにした事業開発を進めている。 クロスアポイントメントをしている大学の研究者は大学内にあるティアフォーの産学協同研究講座（研究サテライト）でティアフォーの立場での勤務を行うなど、双方の機関で働きやすい体制が整えられている。	このクロスアポイントメントでは自動運転に関する最先端の知識・技術を持つ大学の研究者を受け入れて、完全自動運転のためのシステム開発やアルゴリズム開発を進めている。大学の研究者は自動運転の実証実験のデータやソフトウェアの研究をもとに学術的研究を進めつつ、ティアフォーでは研究成果の技術をソフトウェアに組み込むことで自動運転の最前線の技術を取り入れた自動運転の基本ソフトの開発を進めている。	・ 自動運転に関わる研究成果の事業化経験 ・ <u>給与増額インセンティブ、業務量軽減制度あり</u>
茨城大学 ×不二製油 グループ本社 株式会社	茨城大学では、農学部の中村彰宏教授（専門：食品科学）と、不二製油グループ本社株式会社（以下、不二製油）のニーズがマッチし特定の分野において共同研究を行っており、その関係性をさらに発展させるためにクロスアポイントメントを実施した。不二製油では自社の研究開発に中村教授の力量を最大限発揮してもらいたいという希望があり、茨城大学としても企業と連携した実践教育を取り入れたいという希望がマッチして、両機関のトップ同士の合意形成を進めてクロスアポイントメントの契約が締結された。従事比率は50：50と設定しており、大学の業務は講義や実習等の教育業務や、研究業務が主となっており、委員会業務等の大学運営に関する業務は一部免除されている。	テーマが決まっている共同研究と異なり、テーマ探索を進めながら研究開発を進められることが中村教授や不二製油にとって非常に有用になっている。また、大学としては教員が企業の研究開発を行うことにより、<u>学生に対してより実践的な教育を行うことが出来る</u>などのメリットがある。さらに中村教授が企業の立場を持つことでより大学と協業する研究でも企業の研究機器の使用などが円滑になった。 中村教授は、大学の研究は学術成果を出すことを目標にしているが、クロスアポイントメントを活用することで企業のリソースを使って事業化・社会実装までを見据えて研究開発を行うことにより、学術成果の社会還元を目指している。	・ 研究キャリアの幅を広げる ・ 企業の研究環境を若手・中堅・学生に提供 ・ <u>給与増額インセンティブ、業務量軽減制度、人事評価制度あり</u>

出典：クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】（2020年 経済産業省、文部科学省）

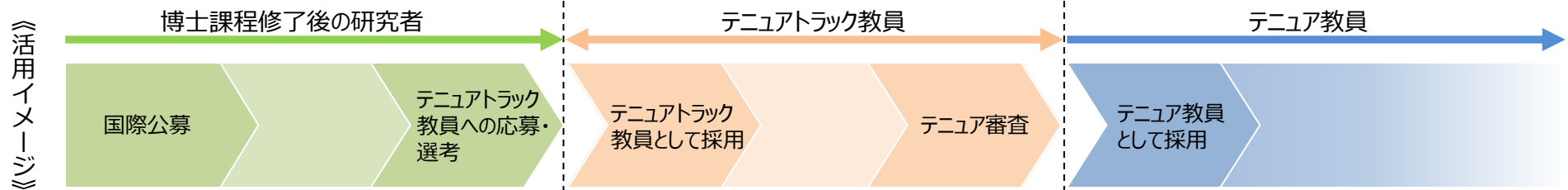
国立大学法人等におけるクロスアポイントメント制度の活用事例③

	概要	特色	研究者のメリット
島根大学 ×日立金属 株式会社	島根大学が参画し、島根県が申請した内閣府「地方大学・地域産業創生交付金事業」に「先端金属素材グローバル拠点の創出-Next Generation TATARA Project-」が採択され、産学官連携でプロジェクトを進めるに当たって、日立金属から島根大学に在籍型出向をする形でクロスアポイントメントが行われた。 <u>地域産業の創出を目指した産学官連携が進められており、企業研究者は、大学の立場を活かす形で新規事業領域の研究開発に取り組んでいる。</u>	収益に関わる事業領域のクローズドな研究開発は日立金属で行っているが、今回のクロスアポイントメントでは、 <u>オープンイノベーションの枠組みとして島根大学の立場で新規事業領域の研究開発に取り組んでいる。</u> 成果が得られたときは、関係した大学・企業と協業する形で事業化を進めていく構想である。日立金属から島根大学に在籍型出向をしている研究者は企業で行っていた研究開発と異なり、大学では原理原則に基づいた研究開発を進めており、知り合った <u>大学教員とのネットワークも広がって、大学研究者との共著で研究成果の論文化も進めている。</u>	・新規の研究テーマへの取り組み ・アカデミアの研究者との共同研究

出典：クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】（2020年 経済産業省、文部科学省）

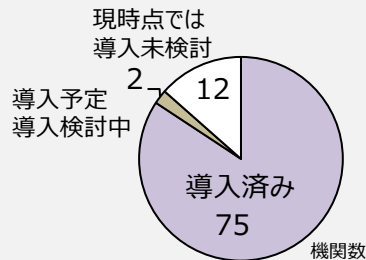
国立大学等におけるテニュアトラック制実施状況について

テニュアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニュア）を得ることができるようにする制度である。特に若手の教員や研究者にとっては、任期付きの雇用形態でありつつ将来への安定的なキャリアパスが可能性として明示されるほか、あわせて多くの場合に充実した研究環境が提供されることで、意欲をもって経験を積み研究に集中することができ、結果として高い研究成果が期待できるものである。（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（平成31年2月25日）より）

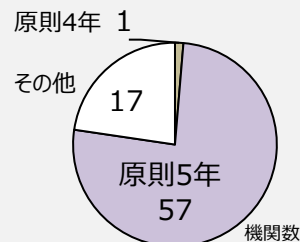


導入率は84% (75/89)
期間は原則5年が多い (57/75)

導入状況



テニュアトラック期間



助教への活用が多い (採用 316/544、付与 181/349)
テニュアトラック教員数とテニュアポスト数は同数が多い (69/75)

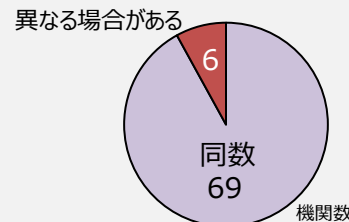
令和5年度 新規採用テニュアトラック教員数

教授	准教授	講師	助教	合計
3	115	110	316	544

令和5年度 テニュア付与教員数

教授	准教授	講師	助教	合計
6	127	35	181	349

テニュアトラック教員数とテニュアポスト数の関係



研究活動支援策の実施、導入効果の発現

テニュアトラック教員への研究活動支援策

支援策	機関数
研究支援経費の措置	65
メンター教員や研究支援員の配置	60
研究スペースの確保	58
実験設備等の優先使用	13
教育・管理運営業務の負担軽減	30
その他	23
共同研究実施支援、事務代行事務職員の配置、研究環境充実支度金の支給、教育能力開発プログラムの受講義務化、科研費の申請前査読など	

テニュアトラック制の導入効果

効果	機関数
研究の活性化	52
大学組織の強化	30
優秀な人材の確保	63
教員の流動性の向上	12
教員の競争性の確保	15
教員のモチベーションの向上	28
その他	10
公正で透明な評価に基づくキャリアパス整備、テニュア審査による将来性に期待した挑戦的な人事など	

愛知教育大学

クロスアポイントメント（受入）

クロスアポイントメント協定の締結により、NTTラーニングシステムズ株式会社（NTTLS社）の教育ICT推進部の社員1名を、大学のICT教育基盤センターの研究者として受け入れている。

これにより、本人の研究活動等に係る知見を深めるとともに、大学・企業双方の業務を推進・向上を図ることを目的としている。

●学長裁量経費「教職実践力向上重点研究費」（学内公募）を措置

クロスアポイントメント制度により研究者を受け入れ、ICTを活用した次世代の教育に向けての研究と開発をNTTLS社と共同で行うICT教育プロジェクトに対し、学長裁量経費を措置。

当該プロジェクトを通じて、学習過程について様々なデータを活用して分析を行い、エビデンスをもって明らかにすることで、メディアを活用したより優れた教材開発を実施。

大阪大学

クロスアポイントメント（派遣・受入）

産業界との連携を一層推進するため、企業とのクロスアポイントメント協定を締結できるよう制度を整備。クロスアポイントメント制度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。

●派遣型

- 平成29年4月から、(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%の工フォート割合で、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や、大学研究者の自由な発想を基にした新規研究開発を進めている。

●受入型

- 平成29年4月から、ダイキン工業(株)との間で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%の工フォート割合で、ダイキン工業の研究職を工学研究科特任助教として受入れ、大学研究者との密な連携による、睡眠に関する研究の推進や新たな研究テーマ探索などを進めている。

新潟大学

研究者活性化マネジメント

2018年12月から翌年5月にかけて、研究者の活性化に向けた価値観検討調査を実施し、研究者のモチベーションについて行動経済学に基づき分析。調査結果に基づく要因の検討や研究者の活性化に向けた具体的施策の検討を行うなど、限られた資源の中で研究者の生産性を最大限に活用するための仕組みを全学的に検討している。

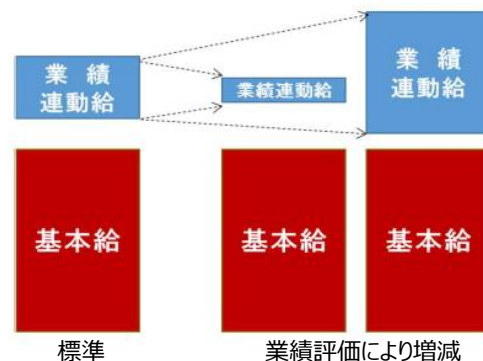
●研究者活性化のためのチャレンジマイル（褒賞システム）

今年度チャレンジする意欲的活動（目標）を教員が自己申告し、実施する。活動期間終了後、実施した活動内容について「チャレンジしているか」「成果をあげたか」といった評価基準により、申請者同士で複数のブラインドピアレビューの形でマイル付与対象者を選出し、対象者はマイルを獲得することができる。貯めたマイルは、学生補助アルバイト費用、事務補助者の雇用など教育研究に関わることや、育児支援など仕事と生活の両立に関わることに活用できる。用途はさらに教員のニーズに合わせて、より幅広く設定していく予定。

北陸先端科学技術大学院大学

新たな年俸制の導入

給与を職位ごとに定める「基本給」と、業績評価の結果に基づく「業績連動給」に二階層化。「基本給」は職位ごとに均一化している。（教授は3区分）



●期待される効果

- 年齢や勤続年数によらない給与体系により、若い優秀な研究者を積極的に確保
- 業績連動給の基準額は、大学の総間接経費等収入（大学全体の業績）に応じて変動させ、大学運営への積極的関与を促す 等

岐阜大学

関門評価の実施（業績評価）

人事評価にあたって、毎年の年度評価以外に、6年毎の業績評価（関門評価）を実施。

関門年齢（35、41、47、53、59歳）に達する年度に、前年度までの6年度の貢献度を「極めて顕著」から「要努力」までの5段階で評価。評価は昇給に反映させるとともに、「要努力」と評価された教員に対しては、部局長による長期改善指導を実施。

金沢大学

全教員の業績を公正・適切に評価し、給与処遇に反映（業績評価）

2015年度に導入した年俸制教員の評価制度に加え、2016年度に全国に先駆けて、教員の業績を厳格に評価しその結果を本給に反映させる新教員評価システムを構築し、月給制を含めた全ての教員に適用。

被評価者の研究分野等に応じた複数の評価者で評価するピアレビュー方式と部局長や学長による評価を複層化する評価方式を採用し、公正・適切な評価を実現。

また、全ての評価作業をWebシステムで行うことにより、評価者の負担軽減も実現。

名古屋大学

業績給の割合を増加（新年俸制）

新制度では、基本給の構成要素となっていた大学院担当・指導による本給の調整額を業績給の構成要素に変更。また、地域手当を諸手当として支給することにより、年俸に占める基本給の割合は減、業績給の割合は増に。

新規採用の助教から導入。今後順次拡大予定。

信州大学

基本給の改定（昇給）は3年ごと（新年俸制）

各年度の業績評価結果（総合評価点）をもとに、評価区分を決定。更に業績給基礎額を乗じて、業績給を決定。

更に毎年の業績給に基づきポイントを付与し、一定基準に達すれば基本給を改定（3年に1度）。

区分	業績給計算	基本給改定ポイント
SS	業績給基礎額の130%	12P（55歳以上4P）
S	の120%	10P（ " 3P）
A	の110%	8P（ " 2P）
B	の105%	6P（ " 1P）
C	の100%	2P（ " 0P）
D	の 90%	1P（ " 0P）
E	の 80%	0P

筑波大学

教員抜擢昇任人事制度（若手支援）

研究力強化の核となる優秀な教員が、本人の意思と努力と成果に見合った処遇を受け、より質の高いパフォーマンスを発揮できるようにするため、助教（一部の分野では講師を含む。）から教授へ昇任させる制度。最長5年の雇用教授昇任審査対象期間中に卓越した研究力を発揮して極めて顕著な業績をあげた場合には、准教授等を経ずに教授に抜擢されることになる。なお、2022年2月現在、厳格な審査を経た8名の教員が「ツクバ・トップ・ランナー教員」として教授昇任審査対象期間中である。

信州大学

Rising Star制度（若手支援）

特に優れた若手研究者を「ライジングスター（Rising Star, RS）研究者」として認定し、基盤研究費の重点支援や研究時間の確保等、研究に専念可能な環境を確保するとともに、業績評価への反映等人事面での優遇についても優先的に支援している。新進気鋭のRS研究者を真の星（スーパースター（Super Star, SS）研究者）に養成することを目的とし、意欲的にRS研究者間のアイデアのクロスブリードを推進することで、新学術領域創成とコア技術を育成するタレントイノベーションを戦略的に推進している。

東北大学

学際科学フロンティア研究所（若手支援）

異分野融合による学際的研究を開拓し、及び推進するとともに、若手研究者の研究を支援する学際科学フロンティア研究所を設置している。国際公募で採用した若手研究者（助教）に対して独立した研究環境を提供するとともに、研究費の支援や学内メンター教員の配置等を行っている。また、特に国際的な視点による支援（海外の大学等との連携や国際会議での発表、共同研究の実施等）や学際的な視点による支援（学際研究共創プログラム）を実施している。

東京農工大学

キャリアチャレンジ教授（若手支援）

優秀な若手教員に、早期に教授（キャリアチャレンジ教授）となる機会を与え、実績に応じて教授職を与える制度。世界各国の研究者と連携して世界第一線の研究活動を行い、卓越した研究成果を創出し、大学改革・機能強化を牽引することが期待される優秀な研究者を教授として採用。任期は5年間で、教授資格審査委員会による研究・教育実績評価に基づく審査を経て、教授任用基準を満たしていると認められた場合には、教授の身分が付与される。

京都大学

白眉プロジェクト（若手支援）

優秀な若手研究者を年俸制特定教員（准教授、助教）として採用し、最長で5年間、研究に専念させることで次世代を担う先見的な研究者を養成する京都大学次世代研究者育成支援事業「白眉プロジェクト」を2009年から展開中。2015年募集以降、文部科学省の卓越研究員事業を活用した「部局連携型」と、従来の仕組みを踏襲する「グローバル型」を設定し、公募を行っている。

THE社「World University Rankings」上位校（英語圏）との平均給与比較

国	順位 2021	大学	教授 Professor		准教授 Associate Professor		講師 Lecturer		助教 Assistant Professor	
日	-	国立大学等 平均	-	1,052万円	-	859万円	-	795万円	-	685万円
英	1	オックスフォード大学	£67,224	910万円	-	-	-	-	-	-
	6	ケンブリッジ大学	£81,096	1,098万円	-	-	-	-	-	-
	11	インペリアル・カレッジ・ロンドン	£91,176	1,234万円	-	-	-	-	-	-
	16	ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン	£82,198	1,113万円	-	-	-	-	-	-
米	2	スタンフォード大学	\$244,530	2,562万円	\$157,690	1,652万円	-	-	\$129,641	1,358万円
	3	ハーバード大学	\$226,394	2,372万円	\$132,561	1,389万円	\$104,317	1,093万円	\$121,950	1,278万円
	4	カリフォルニア工科大学	\$202,821	2,125万円	\$149,012	1,561万円	\$86,829	910万円	\$128,314	1,344万円
	5	マサチューセッツ工科大学	\$222,819	2,334万円	\$147,358	1,544万円	\$98,070	1,027万円	\$123,897	1,298万円
	7	カリフォルニア大学バークレー校	\$188,233	1,972万円	\$130,525	1,367万円	\$86,867	910万円	\$107,639	1,128万円
	8	イェール大学	\$214,575	2,248万円	\$134,454	1,409万円	\$81,778	857万円	\$109,530	1,147万円
	9	プリンストン大学	\$213,769	2,239万円	\$129,463	1,356万円	\$83,262	872万円	\$103,703	1,086万円
	10	シカゴ大学	\$239,787	2,512万円	\$125,780	1,318万円	\$66,113	693万円	\$115,056	1,205万円
	12	ジョンズ・ホプキンス大学	\$163,409	1,712万円	\$112,673	1,180万円	\$76,867	805万円	\$100,199	1,050万円
	13	ペンシルベニア大学	\$217,411	2,278万円	\$140,052	1,467万円	\$70,881	743万円	\$130,466	1,367万円

（注1）単位未満四捨五入 （注2）英米は、邦貨換算を併記（1ポンド＝135.37円、1ドル＝104.76円 2020.11.2レートによる）

<出典>

- ・日本：[国立大学等 平均] 国立大学（86）、大学共同利用機関法人（4）の令和元年度給与水準公表のデータに基づき文部科学省で集計※いずれも月給制の大学教員の給与額（通勤手当及び超過勤務手当等を除く）
- ・英国：THE (times higher education) AVERAGE SALARY OF FULL-TIME STAFF 2013-14
- ・米国：CHRONICLE DATA 2017-2018

アメリカの大学における高額報酬を受ける研究者の例①

◆カリフォルニア大学バークレー校における役職者以外の高額所得者の報酬額（上位5名）（2014年）

職位	Gross Pay	(参考) 邦貨換算
President Emeritus, Professor of Law	\$546,057	5,720万円
Professor, Director, Asia Business Center	\$544,483	5,704万円
Professor of Law	\$523,506	5,484万円
Associate Dean and Faculty Chair	\$517,284	5,419万円
Professor of Law	\$488,033	5,113万円

(※) 役員、スポーツコーチ等を除く上位5名

(出所) University of California, University of California Employee Pay. <<https://ucannualwage.ucop.edu/wage/>> に基づき三菱総合研究所作成

◆スタンフォード大学における役員以外の高額所得者の報酬額（上位5名）（2013年）

職位	当該機関からの報酬額(※)	(参考) 邦貨換算
Chief, PED Cardiothoracic	\$1,891,602	1億9,816万円
Coach	\$1,720,219	1億8,021万円
Chair, Neurosurgery	\$1,289,496	1億3,509万円
Coach	\$1,278,444	1億3,393万円
Chair, Surgery	\$1,031,725	1億808万円

(※) 当該機関からの報酬 (Reportable compensation from the organization) : 従業員等個人の当期の課税所得として雇用主がIRS に申告する報酬額

(出所) The Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University, IRS Form 990, 2013 (National Center for Charitable Statistics より取得)

<<http://nccsweb.urban.org/PubApps/search.php?a=1&basic=1&bmf=1>>

出典 : 「人材獲得のための資金等に係る国際水準調査」報告書（平成28年3月 株式会社三菱総合研究所）（文部科学省平成27年度国立研究開発法人機能強化調査委託事業による委託業務）より

(注) 邦貨換算は文部科学省による追記（1ドル＝104.76円 2020.11.2レートによる）

アメリカの大学における高額報酬を受ける研究者の例②

◆ハーバード大学における役員以外の高額所得者の報酬額（上位 5 名）（2013年）

職位	当該機関からの報酬額(※)	(参考) 邦貨換算
Professor	\$1,221,663	1億2,798万円
Professor	\$698,472	7,317万円
Professor	\$603,269	6,320万円
Dean, Faculty of Public Health	\$574,301	6,016万円
Professor	\$559,626	5,863万円

(※) 当該機関からの報酬 (Reportable compensation from the organization) : 従業員等個人の当期の課税所得として雇用主がIRS に申告する報酬額

(出所) The Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University, IRS Form 990, 2013 (National Center for Charitable Statistics より取得)

<<http://nccsweb.urban.org/PubApps/search.php?a=1&basic=1&bmf=1>>

出典 : 「人材獲得のための資金等に係る国際水準調査」報告書（平成 28 年 3 月 株式会社三菱総合研究所）（文部科学省平成27年度国立研究開発法人機能強化調査委託事業による委託業務）より

(注) 邦貨換算は文部科学省による追記（1ドル = 104.76円 2020.11.2レートによる）

国立大学等の教員の高額給与の例

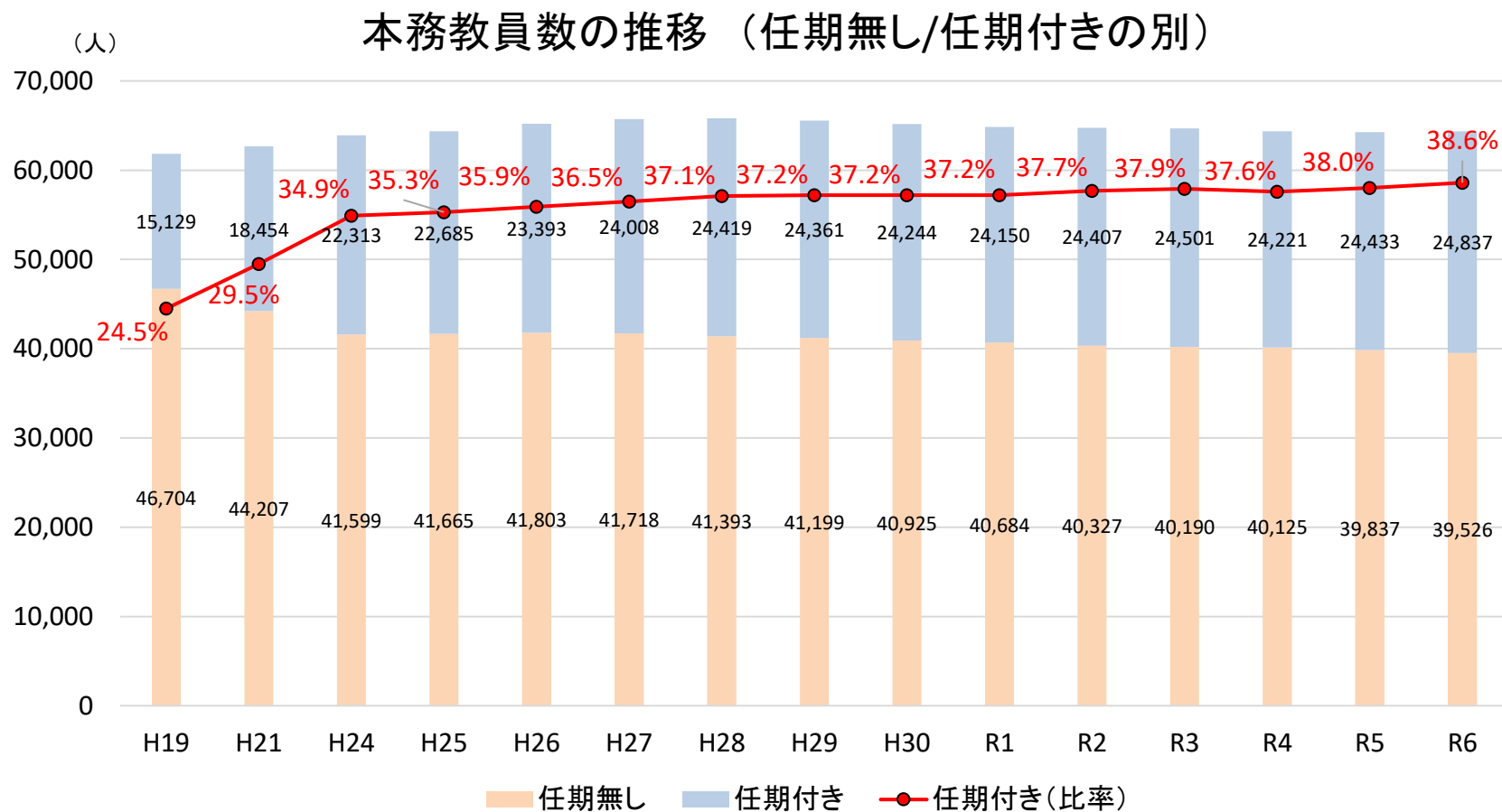
高額給与の例		(参考 1) 常勤役員の 平均年間報酬	(参考 2) 教員（月給制）の 平均年間給与
教授（年俸制）	約3,100万円	法人の長 1,827万円 理事 1,446万円 監事 1,235万円 （注）単位未満四捨五入	908万円 （注）単位未満四捨五入
教授（月給制）	約3,100万円		
教授（年俸制）	約2,600万円		
教授（年俸制）	約2,400万円		
教授（年俸制）	約2,300万円		
教授（年俸制）	約2,000万円	（注）単位未満四捨五入	（注）単位未満四捨五入

出典：＜高額給与の例＞ 文部科学省調べ（平成30年度実績）

＜参考 1、参考 2＞ 国立大学法人及び大学共同利用機関法人の役職員の給与等の水準（令和元年度）の
取りまとめ（令和2年7月31日 文部科学省公表）

国立大学の本務教員数の推移①

- 大学本務教員のうち任期付き教員の占める割合が増加。



(令和2年度以前) 対象職位：教授、准教授、講師、助教

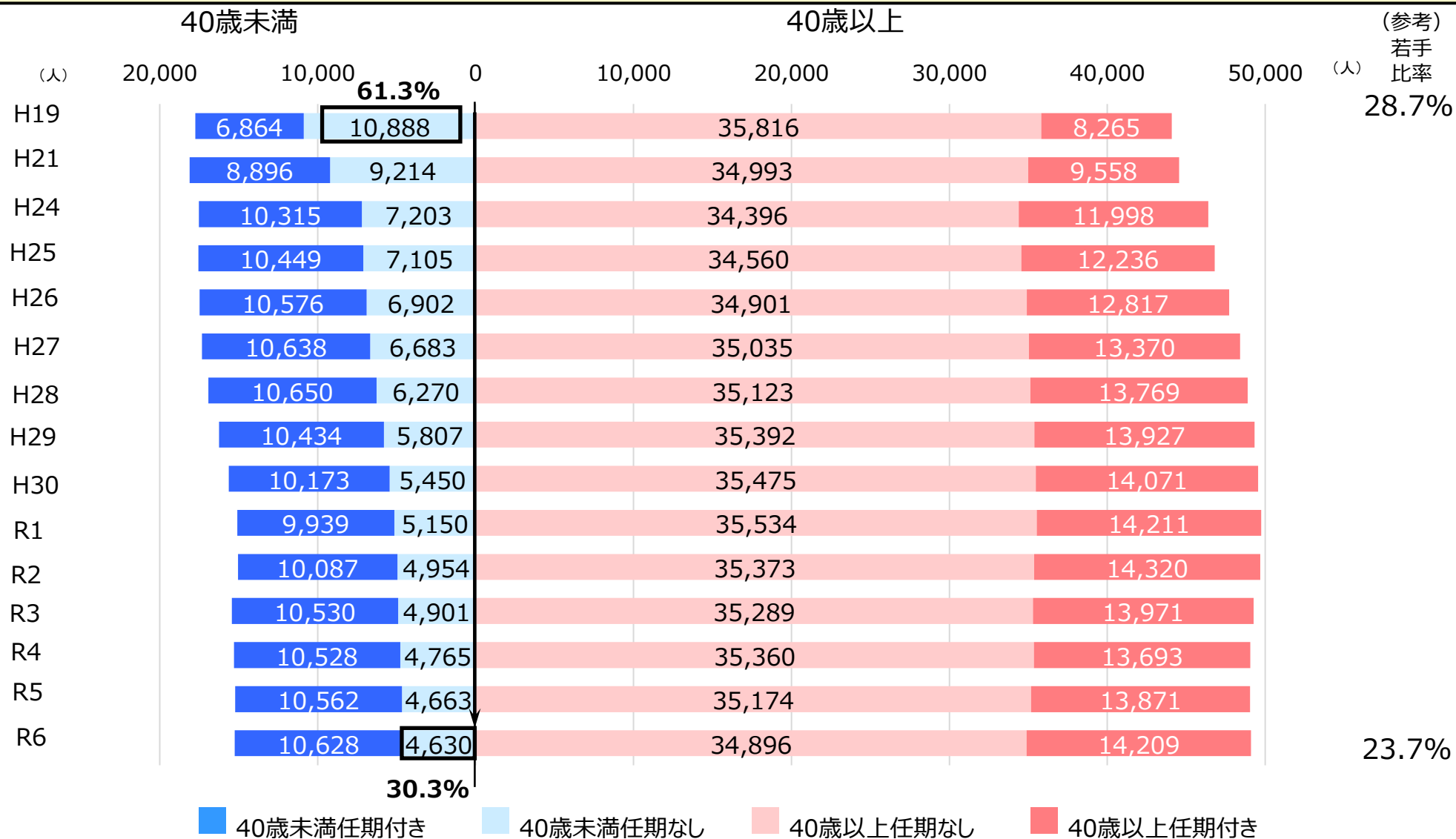
(令和3年度以降) 対象職位：教授、准教授、講師、助教、助手（学長、副学長、役員である教授は除く）

クロスアポイントメント制度適用教員の扱い：派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

国立大学の本務教員数の推移②

○ 40歳未満の国立大学の本務教員のうち「任期なし」の割合が低下している。



(令和2年度以前) 対象職位：教授、准教授、講師、助教

(令和3年度以降) 対象職位：教授、准教授、講師、助教、助手（学長、副学長、役員である教授は除く）

クロスアポイントメント制度適用教員の扱い：派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

国立大学の本務教員のうち「任期付き」の内訳（令和6年度）

○ 40歳未満の国立大学の本務教員のうち「任期付き」には、テニュアトラック教員が含まれる。

テニュアトラック教員：1,589人 / 10,628人 = 15.0%

区分	任期なし	任期付き							合計
		テニユア トラック教員	大学の教員等の任期に関する法律 及び各大学の規程により任期を付す教員			その他			
			法4条 1 項 1号	法4条 1 項 2号	法4条 1 項 3号				
40歳未満	4,630	10,628	1,589	9,039	2,508	1,755	478	4,298	15,258
40歳以上	34,896	14,209	830	13,379	6,249	997	373	5,760	49,105
合計	39,526	24,837	2,419	22,418	8,757	2,752	851	10,058	64,363

（参考1）テニュアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニュア）を得ることができるようにする制度である。

（参考2）大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）

第四条 任命権者は、前条第一項の教員の任期に関する規則が定められている大学について、教育公務員特例法第十条第一項の規定に基づきその教員を任用する場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、任期を定めることができる。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性に鑑み、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

（令和2年度以前）対象職位：教授、准教授、講師、助教

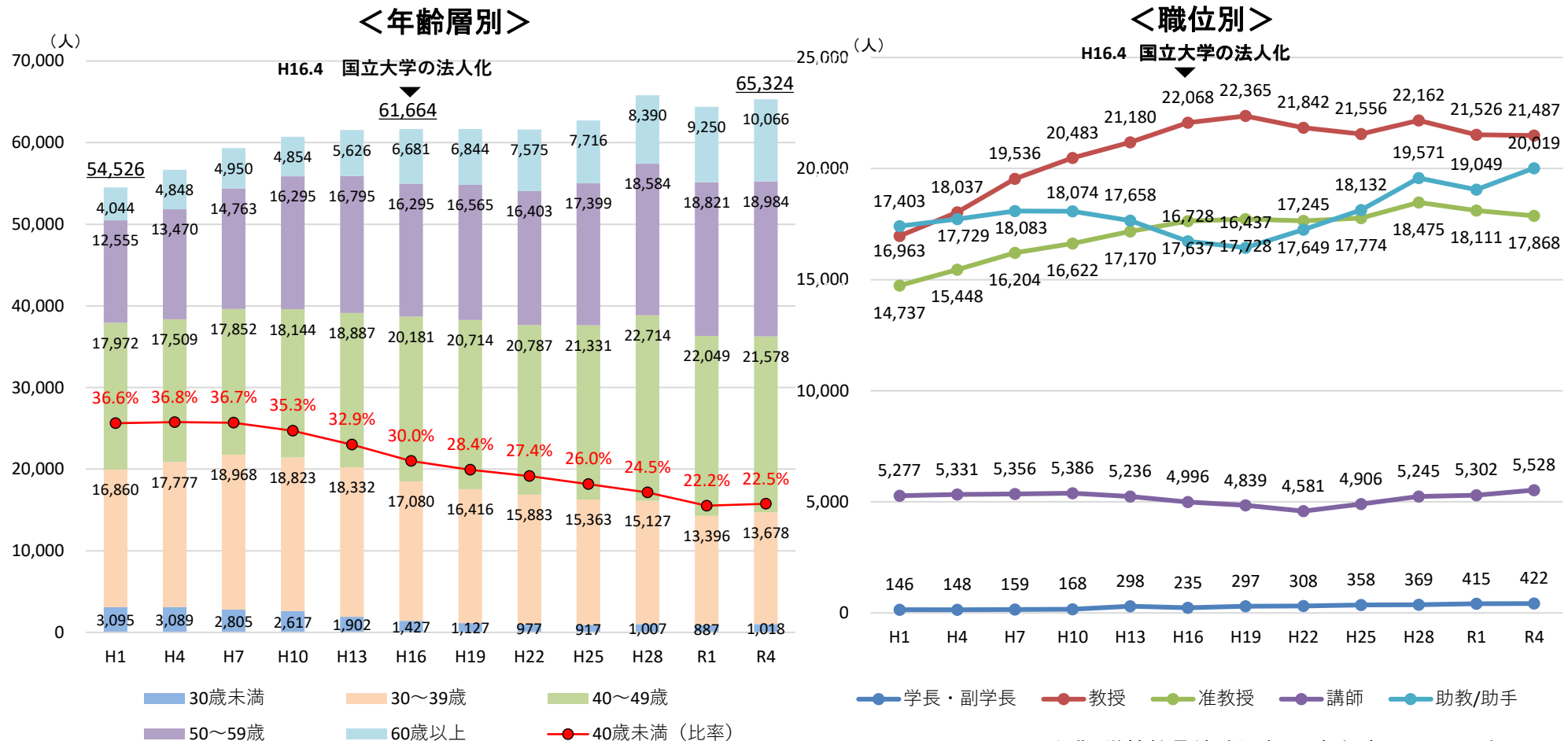
（令和3年度以降）対象職位：教授、准教授、講師、助教、助手（学長、副学長、役員である教授は除く）

クロスポイントメント制度適用教員の扱い：派遣型は人数計上、受入型は人数不計上

出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学）

国立大学の本務教員数の推移（学校教員統計調査）①

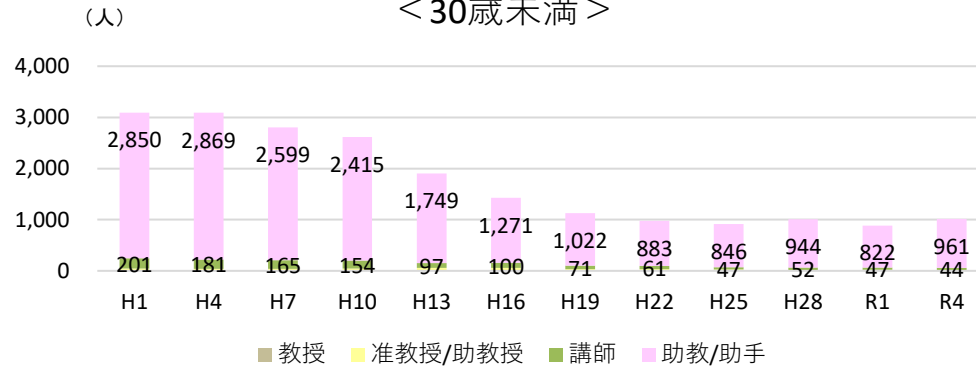
- ・ 平成元年と令和4年の本務教員数を比較すると、本務教員全体では約10,800人の増加
- ・ 年齢層別に見ると、40歳未満は約5,300人の減少、40歳以上は約16,000人の増加
- ・ 職位別に見ると、教授は約4,500人増加、准教授は約3,100人増加、助教及び助手は約2,600人増加



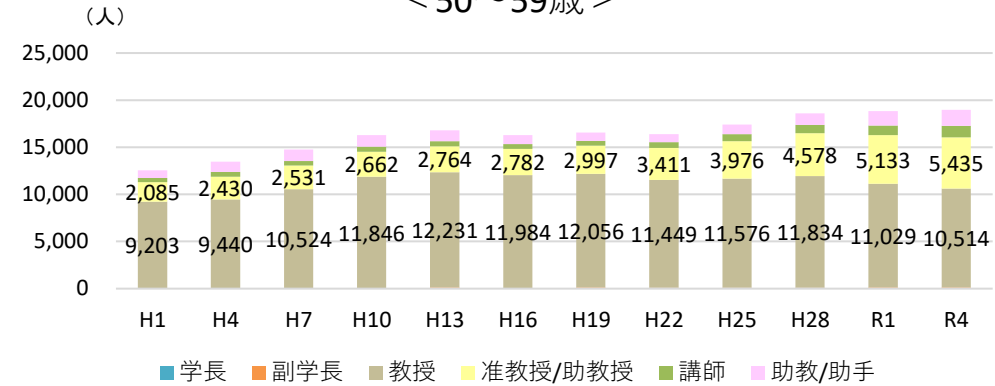
国立大学の本務教員数の推移（学校教員統計調査）②

年齢層別

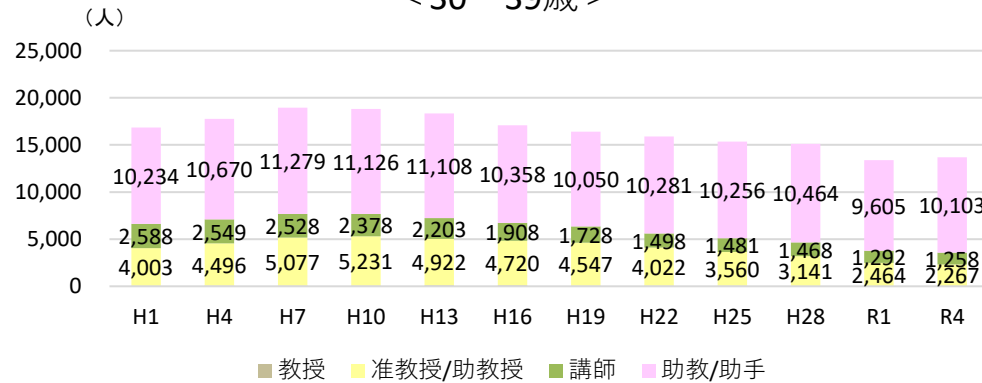
<30歳未満>



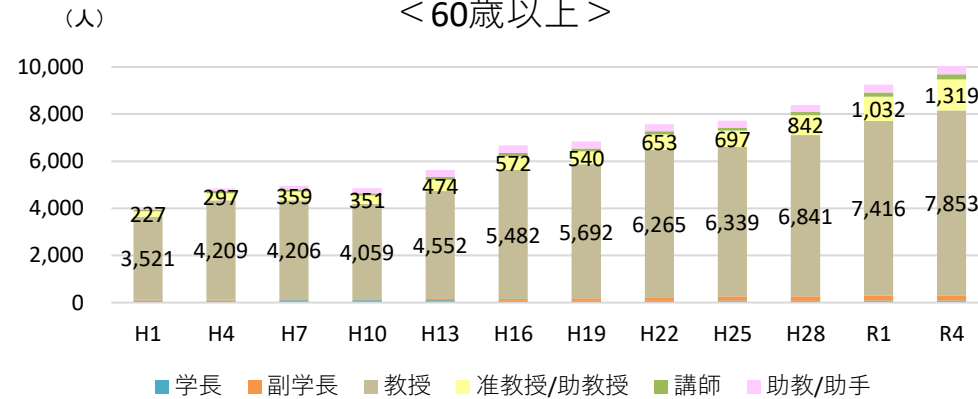
<50～59歳>



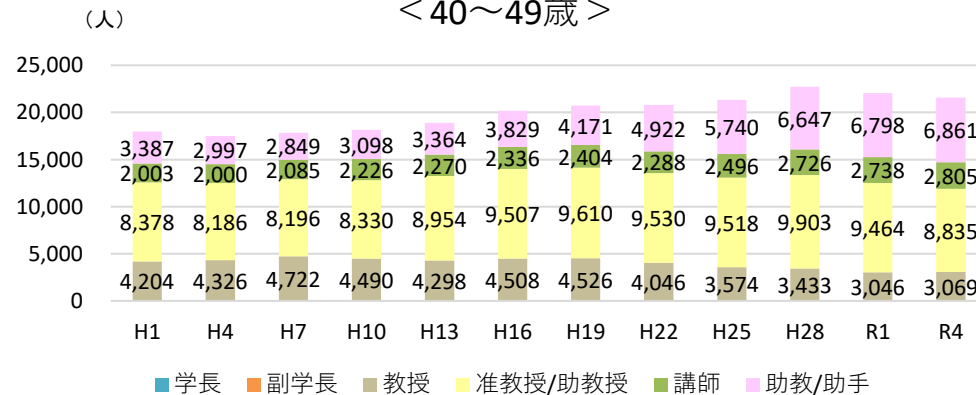
<30～39歳>



<60歳以上>



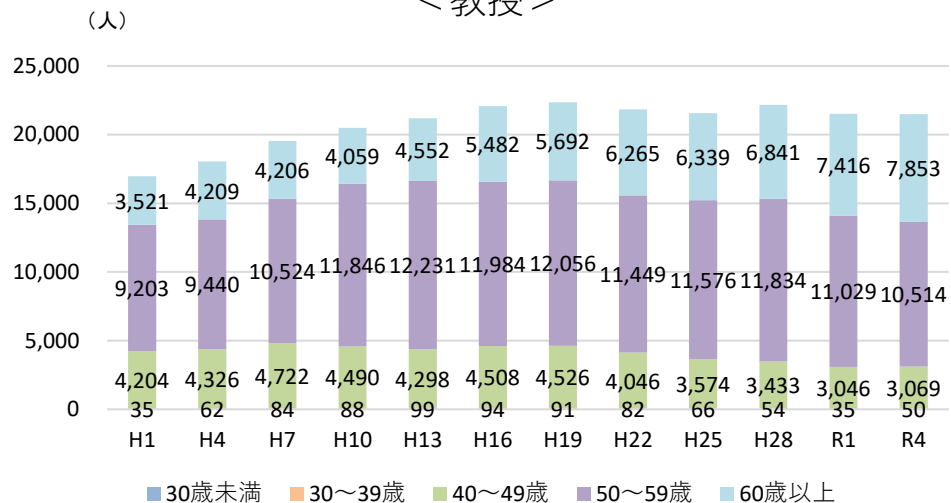
<40～49歳>



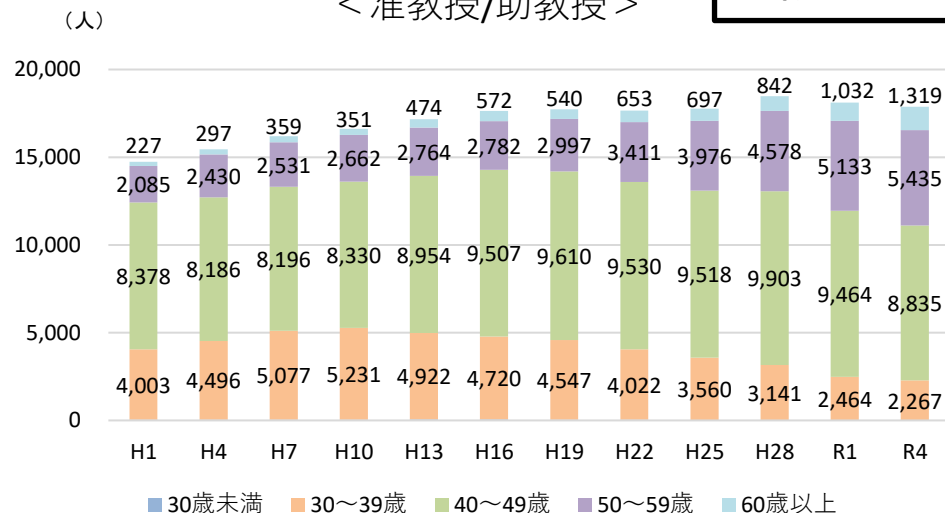
国立大学の本務教員数の推移（学校教員統計調査）③

職位別

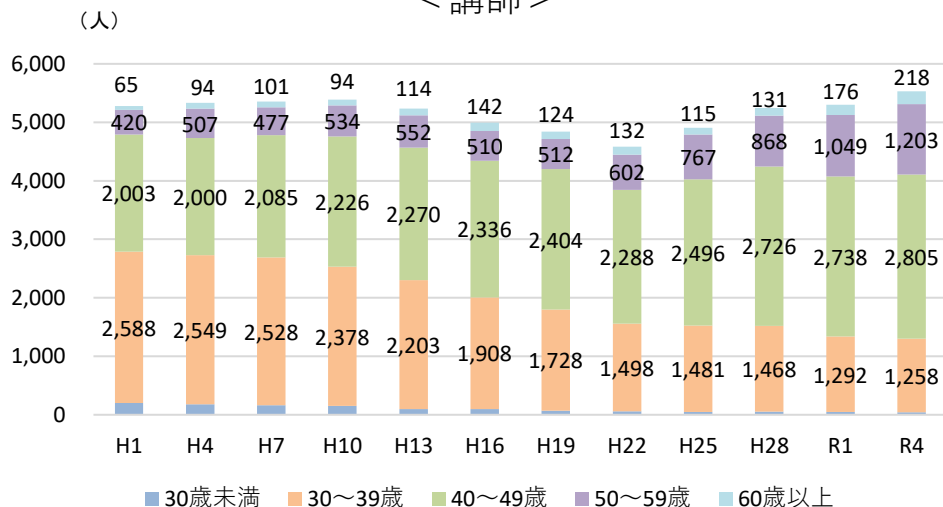
<教授>



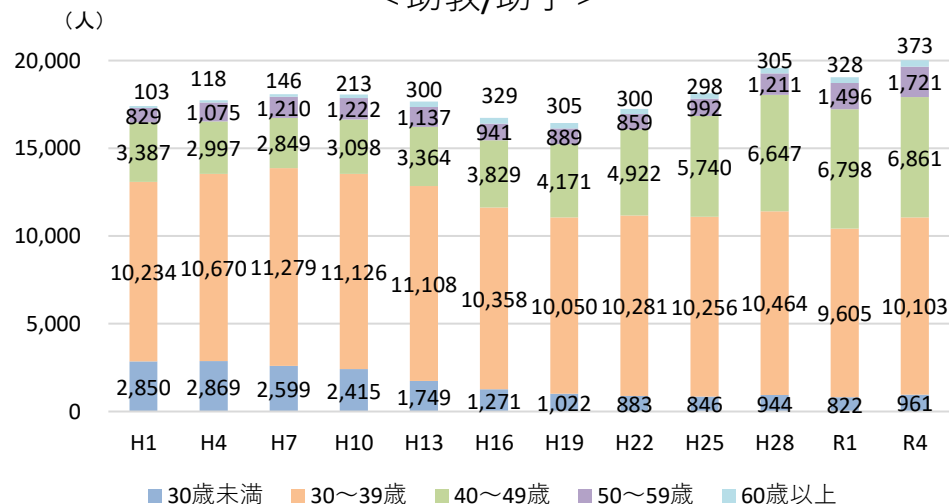
<准教授/助教授>



<講師>



<助教/助手>



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①

◆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わ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

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②

◆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

<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に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 43,763人	2016年 43,153人	(目標) 2020年度 48,140人
研究大学の40歳未満の本務教員割合	2017年度 27%	2018年5月 27%	(目標) 2023年度 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。

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③

◆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 43,763人	2016年 43,153人	2025年度 48,700人
研究大学の40歳未満の本務教員割合	2013年度 27%	2018年5月 27%	2025年度 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PEAKS」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。

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④

◆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

（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の数は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す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。

¹⁵⁰ 文部科学省「令和2年度学校基本調査」より算出。

（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。

◆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「テニュアトラック制」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件費への活用 of 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。

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⑥

◆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^{134 135}

- ・ 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%。

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

- ・ 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。

- ・ 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。

◆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 我が国の科学技術・イノベーション政策

第2節 主要施策の振り返り

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

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

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。