

(3) - 11 任期制・公募制の導入状況、教員総数に占める割合

- ・ 中期目標を踏まえて、教員の流動化を図るための一方策として導入した教員の任期制については、平成 20 年 3 月 1 日現在で 63.7%の教員に適用されているほか、新たに広域異動手当を新設し、他の国立大学等から異動してきた教員に対し給与面の措置を整備するなどの取組が行われている。【旭川医科大学】
- ・ 教員の採用に当たっては、広く社会に人材を求めるため原則公募制を採り、研究能力、教育能力及び教育活動を評価項目として選考を行い、一部の部局では模擬授業や研究に関する講演の実施を導入している。【茨城大学】
- ・ 「埼玉大学教員選考基準」の改正により、助教の採用に当たっては任期 5 年の任期制を導入し、教員の流動化を図っている。【埼玉大学】
- ・ 任期制の導入を拡大するとともに、任期制の適用をうけない助教以上の全教員についても、教員再審査制度において、一定期間毎に各々の職の水準に達しているか評価することとし、任期制の趣旨を及ぼすこととしている。【千葉大学】
- ・ 育児休業取得期間（産前・産後休暇取得期間を含む）を除き、当初設定された任期を実質的に確保できる特例任期制を導入している。【東京大学】
- ・ 助教への新規採用者をすべて任期制とするとともに、テニユア・トラック制（一定期間終了後の審査合格者をより安定的な職として採用する制度）の実施に伴い、特任助教を任用することとしている。【電気通信大学】
- ・ 教員任期規程及び任期更新規程により全学的に教員の任期制を導入しており、任期付教員の割合が 94%と高い水準となっている。【浜松医科大学】
- ・ 平成 19 年度から新規採用する助教への採用・昇任に対して任期制を導入している。【豊橋技術科学大学】
- ・ 教員の流動性を高め大学の活性化を図るため、平成 17 年度から教員の全職種に任期制を導入しており、平成 19 年度には、教員の 93.2%が任期制に移行している。【滋賀医科大学】

(出典) 各法人の業務の実績に関する報告書より文部科学省が作成した資料から

(3) - 12 若手研究者の自立支援のための取組状況

- ・ 学内における経費で若手研究者を対象とした研究助成金制度を設け研究環境の整備、研究態勢支援を行っている。【北海道大学】
- ・ 若手教員の研究を奨励するため、毎年学内募集を行い、審査の上、将来の発展が期待できる優れた研究に対して、学長裁量経費（若手研究支援経費）により支援している。平成19年度は7件採択した。【北海道教育大学】
- ・ 21世紀科学研究費（学長裁量経費）若手教員・研究者を対象に、科学研究費補助金、各種助成金の獲得に繋がる研究を積極的に支援するもの。【室蘭工業大学】
- ・ 若手研究者のうち、採用後1年以内の教員に対し、初動経費として25万円を研究費とは別に配分している。【小樽商科大学】
- ・ 本学では、学内ルールを設け、教員室及び実験室の面積に関して、教授、准教授、助教等で格差を付けず、均等に配分している。また、研究費についても、格差を付けず、基礎活動費として一律に60万円を配分している。ちなみに、教育費については、講義あるいは実習等、教育内容に応じて、見積もり・査定による傾斜配分を行っている。【帯広畜産大学】
- ・ 本学では教育支援を行う助教に対してスペースを確保する方針であり、若手研究者の単独室保有率は72.22%（18人中13人が単独）である。平成19年度から施設使用実態調査を実施し、空室化・倉庫化しているスペースに関しては可能であれば若手研究者の居室及び実験等スペースとして用途変更するよう各学科に促している。（平成19年度第7回施設環境委員会 H20.2.27）【北見工業大学】
- ・ 地域の研究振興基金による研究助成事業公募に対し、多くの若手研究者を推薦している。内地研究員派遣事業においては、若手の研究者の派遣を考慮している。研究成果の社会還元が期待できる優れた若い研究者を育成するために、弘前大学特別研究員制度を実施している。【弘前大学】
- ・ 「助教」の講義資格基準を策定し、現に講義を担当する者に対して「助教講義担当手当」制度を設けた。岩手大学サバティカル研修に関する要項を策定し、優秀な若手教員も積極的に取得できる研修環境を整備した。【岩手大学】
- ・ 本学では、次世代を担う若手研究者の萌芽研究について、その育成を目的として総長裁量経費により研究費の配分を行う「若手研究者萌芽研究育成プログラム」を平成17年度より実施している。なお、金属材料研究所等において部局独自の若手研究者育成プログラムを実施している。【東北大学】
- ・ 年度計画を確実に実施し、教育研究を戦略的に向上するための「年度計画推進経費」を確保し、この経費の重点的事項の一つとして、若手研究者を支援する「若手挑戦研究（イノベーションの基盤となる独創的・萌芽的研究で、若手研究者が積極的に挑戦する研究）を募集、実施している。また、工学資源学部において若手研究者を対象とした学部教員プロジェクトを募集、実施している。【秋田大学】
- ・ 『YU 海外研究グローイングアッププログラム』 事業の目的 若手教員等を海外の

大学・研究期間に派遣し、海外の先進的な教育研究の実情を体験させることともに、当該教員が自らのアクションプランに基づき教育研究活動の研鑽を積むことにより、将来のテニユア獲得の動機付けや教育研究能力の向上に資することを目的とする。 1. 応募資格 42歳以下の本学教員及び本学に雇用されているポストドクター 2. 派遣期間 1年又は半年 3. 派遣人数 年3人 4. 経費支援 渡航費・滞在費等の必要経費として1人当たり年額約300万円を限度として支給する。『新任教員のスタートアップ支援制度』事業の目的 若手教員育成のための基礎づくりとして、新任教員を対象とし、研究開始時の環境整備など、スタートアップに係る研究の支援を行うことを目的とする。 1. 応募条件 42歳以下の新任教員 2. 支援内容 件数は4件程度とする。経費は、1件当たり100万円とする。期間は、単年度とする。『科学研究費補助金に関する若手教員研究助成制度』事業の目的 自由な発想に基づき、先進的で独創性のある研究を進めようとしている本学の若手教員であって、科学研究費補助金に応募したが惜しくも不採択となった研究課題に対して、次年度以降の採択に向け、その研究経費の一部を支援し、研究環境の充実を図ることを目的とする。 1. 応募条件 42歳以下の者 2. 助成の内容 件数は30件程度 助成額は1件につき50万円とする。 助成期間 単年度とする。【山形大学】

- 全学各種委員会のうち、激職委員会の委員を務めたものについては、任期終了後1年間は、教育研究活動に専念させるため、委員会任務を免除している。外地研究員は通常、前回の研究専念期間より7年目以降に申請できるが、新規採用者は採用より4年目以降（ただし、出発時40歳以下）に申請できることになっている。【福島大学】
- 若手研究者対象の研究推進経費を設け、若手研究者の支援を行っている。今年度は5件の研究課題を採択し、370万円を配分した。教育学部においては、顕著な研究成果をあげている研究者に研究費を特別配分する研究奨励金制度をもうけ、若手研究者の研究意欲を高める取り組みを行っている。工学部において若手教員を中心に研究プロジェクト創生WGを立ち上げ、研究プロジェクトの公募を行っている。本年度は2件の採択予定。また、若手教員を主な対象とした研究の支援と活性化のための提言を取りまとめている。農学部（遺伝子実験施設も含む）では研究費（運営交付金）を全専任教員に均等に配分しており、若手研究者も独自に研究を進めることができる。また、研究スペースも確保されている。現在、研究推進委員会でも研究研究者支援策の検討が進められている。【茨城大学】
- 「若手教員の受賞に係る顕彰的研究支援経費」制度：平成19年度から実施 若手教員がその研究業績を認められ、文部科学大臣表彰などの著名な賞を受賞した場合に、顕彰的に研究費を支援するとともに、その業績を称え学長表彰を行っている。「若手ステップ・アップ支援経費」制度：平成20年度から実施 科学研究費補助金のうち「若手研究(A)」に申請した研究課題が不採択となった教員のうち、一定の条件を満たすものに対して研究費を配分し、当該年度における研究を支援することにより、若手種目への積極的な申請等を促すことを目的とする支援を行っている。「各研究科研究プロジェクト等支援経費」制度：平成19年度から実施 新任者への手当などきめ細かな支援を行うため、大学本部の予算からその経費の一部を部局（博士課程研究科）に措置している。【筑波大学】

- 若手教員による優れた研究を育成するため資金的支援策として「学内若手教員研究助成」(内容は下記のとおり)を実施している。また、科研費申請に際して、学内にプロジェクト委員を配置し、申請についてのアドバイスを実施している。【趣旨】 教育研究の活性化は、若手教員の活躍によるところ多大なものがある。若手教員の育成は、本学の現在及び将来における教育・研究活動を大きく左右する。本制度は、若手教員を経済面から積極的に支援するために設けられたものである。【応募資格】 1)平成20年4月1日現在40歳以下の者 2)平成20年度科学研究費補助金を申請した者 3)平成19年度を含めて3年間に2回以上本助成を受けている者は除く 4)平成19年度に研究代表者あるいは分担者を問わず外部資金(教育研究基盤経費以外の研究費)として、実験系(文系の実験系を含む)は150万円以上、非実験系は100万円以上を獲得した者は除く 5)2)、3)の要件にかかわらず、産前・産後休暇又は育児休業明けの教員については応募を認める 【宇都宮大学】
- 若手研究者が自由な発想に基づき研究を行う場合にあっては、研究費の不足を補うため、どうしても競争的資金に頼らざるを得ないが、競争率が高いこと及び、申請者の業績等が少ないがゆえに、競争的資金に応募してもなかなか採択されないのが現状である。このため、研究資金の調達が難しいがため、研究を断念するようなケースもあることから、本学では若手研究者の優れた研究に対して研究資金の援助を行うことによって、若手研究者の自立を支援する「若手研究助成」を平成17年度から実施している。【群馬大学】
- 若手展開研究という支援種目を設け、独創的・先端的で今後発展が期待される研究を行う若手教員に研究費を配分している。【埼玉大学】
- 平成20年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立支援プログラム」に採択され、平成20年度から平成24年度まで生命系科学を中心とする自然科学分野においてテニュアトラック制度を導入し若手研究者の競争的環境の中で自主性と活躍の機会を与える仕組みを構築する。【千葉大学】
- 平成19年度より、分子細胞生物学研究所、医科学研究所、地震研究所、物性研究所をモデル部局として実施している科学技術振興調整費「卓越した若手研究者の自立促進プログラム」により、テニュアトラック制度を導入した若手研究者支援を行っている。具体的には、一定数のポストを本事業運営委員会に預け、運営委員会はそのポストの2倍程度の助教から准教授相当の若手研究者を国際公募し、5年以内の任期を付けて採用する。モデル部局は採用された研究者が自立して研究を行うための環境整備およびメンター制度など支援を行う。運営委員会は、採用2~3年目に中間評価を行い、任期終了前にテニュア審査を行い、適任者にはモデル部局の教員とすることを決定する。【東京大学】
- 一部の部局において、重点課題による公募を行い、研究助成金を配分する取組を実施している。また、部局によっては若手研究者に研究テーマを独自に設定させたり、研究費の配分や分野を離れた独自の研究活動評価についても配慮した取組を行っている。【東京医科歯科大学】
- 平成18年度文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業の採択を受け、共生科学技術研究院の中に「若手人材育成拠点」を設置し、

テニユア・トラック制を導入することで、若手研究者に自立と活躍の機会を与えている。「若手人材育成拠点」には、国際公募により採用した若手研究者 22 名が特任准教授（テニユア・トラック教員）として所属しており、「自主財源を含めた研究費と研究スペースの優先配分」「管理運営業務などの負担軽減」「事務的支援を行う若手研究支援室の設置」などの優遇措置を受け、自立した環境の中で集中的研究を行い、研究能力の確立や維持拡大を図っている。【東京農工大学】

- ・ 本学の美術学部・美術研究科においては、若手教員研究支援経費を設け、主に助教に対して配分している。【東京芸術大学】
- ・ 「東工大挑戦的研究賞」を平成 14 年度から実施している。若手教員の挑戦的研究の奨励を目的とし、世界最先端の研究推進、未踏分野開拓、萌芽的研究の革新的展開又は解決が困難とされている重要課題の追求等に果敢に挑戦している独創性豊かな新進気鋭の研究者を表彰するとともに研究費の支援をおこなっている。(10 名)【東京工業大学】
- ・ 大学院において、若手研究者の研究活動の活性化を図るため、准教授、助教及び助手に対してのみの競争的資金を措置している。【東京海洋大学】
- ・ 本学は、平成 19 年度科学技術振興調整費の公募課題「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムに採択された。本プログラムは、新分野に挑戦する若手研究者をテニユア・トラックに適するよう育成する人材システムを構築することが目的であり、高度な研究力、実践的な教育力、実質的なマネジメント力を備えた自立的な人材を育成するモデルを構築する世界的研究拠点の形成を目指すものである。学長と役員を含む「お茶大アカデミック・プロダクション」を組織し、本学が重点化している量子情報科学、生命情報学、シミュレーション科学、ソフトマターサイエンス、超分子化学、ユビキタスコンピューティングなどの分野で、将来性のある研究者を国際公募によって助教として受け入れ、メンター制により研究力と挑戦力を強化すると共に、学部・大学院で教育力を鍛え、組織運営力の芽を育む。また、子育ても視野に入れた生活者としての自立支援を大学独自のシステムの下で行っている。【お茶の水女子大学】
- ・ テニユアトラック制度の導入（回答 128）【電気通信大学】
- ・ 本学の制度として、契約教員（常勤勤務者：週 40 時間勤務未満）を採用している。その中でジュニア・フェロー（契約教員講師）があり、博士課程修了者又は博士課程単位修得者を採用し、授業や研究を一定期間（1 年～2 年）行わせ、業績の向上を目的として当該ジュニア・フェローが他機関に採用されることの自立支援を行っている。（\*現状は助教と同等に考えている。）【一橋大学】
- ・ 平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業」に採択され、分野融合型科学技術に対応できる広い視野をもち、世界に通用する創造的研究能力を備えた新しいタイプの教員を育成する仕組みを定着させるために「学際プロジェクト研究センター」を設置した。センターでは、テニユア・トラック制を導入し、11 名の特任教員（助教）を採用するとともに、自立した教員研究活動を可能とする環境を整備した。
- ・ 若手教員が積極的に外部資金に応募する環境を整備するため、科研費等に応募して

不採択となった場合に次年度申請へ向けた研究費を助成する制度を導入している。平成 18 年度から、学生の海外での研究発表や調査研究を支援する「国際学術奨励事業」を導入し、これまで 40 名の学生に対し支援している。教育研究高度化経費の部局長裁量経費に若手研究者支援に伴う経費として、研究活動のスタートアップを含む教育研究費を確保し、各部局の科学研究費補助金申請状況等を踏まえて一定額を明示し、配分した。【横浜国立大学】

- ・ 学長戦略的経費の応募型研究に、40 歳以下を対象とした「若手教職員の研究推進」枠を設け、若手研究者の自立支援のための研究助成を行っている。平成 19 年度は 41 件に 2、670 万円、平成 20 年度は、28 件に 2、675 万円の助成を行った。科学技術振興調整費の若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラムの一環で、テニユア・トラック制度による若手研究者を平成 19・20 年度に 10 名採用し、自立支援の取組みを行っている。【長岡技術科学大学】
- ・ 学内で公募・採択する研究プロジェクトに関して、40 歳以下の者が一人で行う研究で、今後の発展が期待できる「若手研究」の区分を設けて、新鮮な発想に基づく研究の掘り起こしを図るとともに、若手研究者の研究資金援助を行っている。海外との研究交流を積極的に推進するため、研究者交流、各種事業の実施等に関して、学内で公募・採択し経費の助成を行っており、この中で、「若手研究者（40 歳以下の者）の国際学会等への参加」を対象とした区分を設けて支援を行っている。【上越教育大学】
- ・ 研究費、出張旅費を職によって差をつけることなく均等に配分することにより若手研究者の自立支援に努めている。（人文学部）サバティカル制度導入について検討中。（経済学部）派遣研究員経費について、学部共通経費にて予算措置（平成 19 年度～）。（経済学部）研究を奨励し、教育、地域貢献及び管理運営などの参画を軽減し、さらに学長裁量経費の若手研究者支援経費への申請、外部資金獲得等を奨励している。（理学部）【富山大学】
- ・ 本学独自のテニユア・トラック制度として、平成 18 年度に博士号取得後 10 年以内の若手研究者を対象とした特任准教授を国際公募し、副学長が議長を務めるフロンティアサイエンス機構会議で 2 段審査により選考し、特任准教授 1 名を採用しました。特任助教は、平成 19 年度に 2 名採用し、20 年度は 7 月現在 3 名の公募・選考を行っています。また、平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」に採択され、特任准教授 4 名、特任助教 3 名を採用しました。平成 15 年度から学長戦略経費（重点研究経費）により、若手研究者に競争的経費の配分を行っています。平成 20 年度若手研究者競争的経費の実績は、178 件申請のうち 64 件を採択し、総額 26、400 千円（平均配分額 587 千円）を支援し、研究の活性化に取り組んでいます。【金沢大学】
- ・ 若手研究者を対象とした学内競争的配分経費を設け、公募により経費の配分を行っている。また、各学部での取組みは以下のとおり。（教育地域科学部）学部長裁量経費において、研究経費支援を継続実施している。若手研究者が科学研究費の若手研究に申請し不採択になった場合に学内研究経費を申請し、評価が得られれば経費を配分している。（医学部）学部長裁量経費から、任期付き採用の助教に対して研究費の一部を支援している。（工学部）教育研究費を助教から教授まで同じ基準で配分しており、若手の自立を支援している。大学院工学研究科附属繊維工業

研究センターにおいて、若手教員に対して毎年2件の研究助成を行っている。【福井大学】

- 学部運営充実経費から国際学会への出席、研究成果発表等に係る在外研究員旅費の支援を行っている。(医学部) 戦略的プロジェクト「若手教員研究支援」制度を実施している。(工学部) 工学系学域では、助教に対し、教授及び准教授と同額の研究費を配分している。【山梨大学】
- 将来大きく発展する可能性のある学内の研究を支援するため、教授以外の者を対象とする活性化経費(研究)制度を設け、経費配分を行っている。今年度から対象を40才未満とし、科研採択支援のほか、新たに若手研究支援、若手在研支援を学内公募した。今年度から外部資金戦略支援室を設置し、全学として科研申請支援体制を作り、40才以下の教員の申請書作成支援を行うことにしている。若手対象の競争的外部資金について公募事業主に講師派遣を依頼し、説明会を開催している。工学部において「工学部の次々世代を担う新進気鋭の研究者を支援するプログラム」を設け、40才未満で当該年度の科研費及び活性化経費(研究)制度の採択者以外の者を対象に募集し、研究費の支援を行っている。【岐阜大学】
- 若手研究者の育成等のため、学長裁量経費及び各部局の判断により学部長裁量経費を重点配分している。一定期間研究に専念させるため、国内外の大学、共同利用機関及び公的研究所等の研究機関において行う特別研修制度を実施している(情報学部)。原則として、助教に対しては全学委員会委員、部内委員会委員を免除し、研究に集中できる体制を整えている(理学部)。本学同窓生から寄附された財源により設立した村川基金により、教員(特に若手教員)の短期及び長期海外研修制度(カリフォルニア工科大学に限定)を導入している(工学部)。若手研究者に研究成果を積極的にプレゼンテーションさせ、教授が厳しく質問し、質疑応答の訓練を行うプログラムを実施している(電子工学研究所)。COEシンポジウム、高柳シンポジウム等で若手のセッションを設け指導している。【静岡大学】
- 若手の萌芽的研究育成のため17件に研究費(総額8,500千円)を配分した。【浜松医科大学】
- 研究助成委員会を設置して、種々の学内的競争資金の選考を一元化することにより、若手研究者や萌芽的研究に一層重点をおいた助成を推薦した。学術振興基金助成事業、赤崎記念研究奨励事業、総長裁量経費研究奨励費による研究助成を実施した。【名古屋大学】
- 学内研究推進経費に「若手研究」枠を設け、若手研究者への研究費配分を行っている。【名古屋工業大学】
- 三重大学 COE プロジェクト「学部として育てたい若手研究」研究助成金制度実施。
- 三重大学若手研究プロジェクト研究助成金制度実施。
- 若手研究者の研究スペースは「若手研究者の研究スペースの確保に関する要項」を定め、全学共用スペース利用場所で確保している。【三重大学】
- 「滋賀大学教育支援基金」の支援事業として若手研究者を優先に国際学会等での発表のための派遣に対する助成を計画中(平成20年度より実施)【滋賀大学】

- ・ 教育改善推進費（学長裁量経費）により、若手研究者を対象とした公募を行い、1件につき200万円程度で6~7件の助成を行っている。【滋賀医科大学】
- ・ 本学に採用されたばかりの若手研究者や、競争的資金の制度上の問題から研究費の獲得ができなかった研究者などを対象として、次年度以降の競争的資金の獲得に結びつく研究として取り組んでいけるよう、大学における研究のスタートアップを研究費の面から支援するため、「京都大学若手研究者スタートアップ研究費」を平成17年度から設け、継続して実施している。また、平成20年度からは、より重点的な支援策として、「京都大学若手研究者ステップアップ研究費」を新設した。この研究費は、研究キャリアを積んだ若手研究者の意欲的な活動を支援するため、比較的大型の研究費の獲得へつながらう、独創的かつ先駆的で将来の格段な発展が期待できる着想に基づく研究を支援している。【京都大学】
- ・ 教員養成という大学の性格から、一定の研究業績のある大学教員の採用を行っているため、若手研究者は少数で、従って支援の特別な取組はない。【京都教育大学】
- ・ 学内公募型事業である「教育研究推進事業」において、37歳以下の助教及び助手を対象とした「若手研究者支援事業」の区分を設け、積極的に支援するとともに、その他の区分においても年齢制限を設けず、若手研究者の優れた事業計画を支援できる事業となっている。また、京都工芸繊維大学国際交流奨励基金による「国際学術研究集会（教員）派遣」事業において、39歳未満の常勤教員を対象に、派遣旅費を支給することにより、若手研究者の海外における研究活動への支援を実施している。【京都工芸繊維大学】
- ・ 工学研究科附属フロンティア研究センターにおいて科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業により、優秀な教員の確保や次世代を担いリーダーとして活躍する教員の育成を目的とした「グローバル若手研究者フロンティア研究拠点」を創設し事業を実施している。また、平成20年度科学技術振興調整費の同事業に「生命科学研究独立アプレントゥスプログラム」を申請し採択されており、具体的な活動は今後となるが、生命科学関連部局が横断的に協力し、独自の研究テーマを展開するために外国から帰朝し独立を希望する若手研究者を優先して准教授に採用し、研究の独立性を完全に担保しながらも、孤立することがないように、親講座を選任し完全独立のための「アプレントゥス（見習い）」として必要なノウハウを教授する。さらに、若手研究者と親講座及び独立支援運営委員会からなる若手研究者独立支援コンソーシアムを構築し、若手研究者が安心して研究できる環境を確保しながらも、適度なプレッシャーを感じるよう運営を行っていく。また、将来的にこのコンソーシアムを発展させ次世代の生命科学研究を担う地域の中核たる組織構築も目指していく。【大阪大学】
- ・ 若手教員等研究助成経費を設け、40歳以下の大学教員（助教及び助手は年齢制限無し）が行う将来、発展が期待できる研究計画の学内公募を行い助成している。その他、スタートアップ経費として新任大学教員が自立して活躍できる機会を確保し、教育研究活動の活性化に資するため、基盤設備を補填することを目的とする経費を設けている。【大阪教育大学】
- ・ 学長裁量経費による学内科研の制度を定め、実施している。【兵庫教育大学】



- 1. 大学全体の取組みとして、間接経費を財源とする、「若手研究者育成支援経費」により、部局が行う若手研究者支援の取組みへの支援を行っている。対象は、おおむね 40 歳以下の研究者としている。 2. 各部局においては、「若手研究者育成支援経費」を活用した支援を行うとともに、次のような支援を行っている。1) 部局長裁量経費から研究費を支給し、自立支援を図っている。2) 新任教員に、スタートアップ経費を支給し、支援を行っている。3) 若手研究者の科学研究費補助金等の外部資金への応募・採択等を促進し、積極的に指導・助言を行っている。4) 多様なポストや資金などを活用して、若手研究者を招聘する高度研究者養成プログラムなどを実施したり、若手特別研究員の採用を実施している。5) 若手研究者に対する研究費の配分について配慮している。6) 若手研究者の基礎的研究を推進し、この分野でのわが国における国際的な研究拠点となるよう鋭意努力している。【神戸大学】
- 経済学部としては、若手研究者を含めた教員研修専念制度を実施。学部研究プロジェクト募集 経済学部で各年度実施の教員の研究に対する資金支援措置。概ね 5,000 千円程度を限度とした研究プロジェクト募集を行い、学部内委員会で専攻する。システム工学部としては、海外出張旅費の支援・学生の研究発表に対するインセンティブ経費の配分・若手教員を中心に、研究テーマを設定して、長期海外出張が出来る取り組みを実施。【和歌山大学】
- 若手研究者の研究支援として、学内経費において「若手研究者の育成」の項目をもうけて支援を行っている。(平成 19 年度実績約 1,370 万円、平成 20 年度予算額は現在検討中(平成 20 年 7 月 1 日現在))【鳥取大学】
- (全学)若手教員の研究を推進するため、学長裁量経費に若手教員研究支援枠を設置。科学研究費補助金の申請のノウハウを助言するための「申請アドバイザー」制度を導入。政策的配分経費による重点研究プロジェクトでは、研究成果を発展させるため「若手研究者育成プラン」を明示・公表。(全学)教員自らが主体的に研究に専念できるサバティカル研修制度を導入。(生物資源科学部)学部長裁量経費に「若手プロジェクト」枠を設置。【島根大学】
- 全部局から一律に寄付申込額の 5%をオーバーヘッドし、若手教員や大学院生への研究・教育の支援等を目的に使用することとしている。自立若手教員による異分野融合領域の創出をするため、異分野融合先端研究コアを岡山大学教育研究プログラム戦略本部の中に設置した。異分野融合先端研究コアでは、中心的な役割を果たす教員として、若手教員をテニユア・トラック教員として採用し、研究に専念させる。【岡山大学】
- (学術室) 広島大学研究支援金 若手研究者の育成を目的に外部資金の受入がない若手研究者に支援を行っている。平成 20 年度は、医歯薬学系分野及び保健学系分野の若手研究者への女性として 9 件の支援を行っている。広島大学藤井研究助成基金本学同窓生からの寄付金をもって設定した研究助成金であり、本学の若手研究者による基礎科学研究の推進を目的として設置された。数学、物理学、化学、バイオ又は情報の分野における基礎科学研究及びこれらの分野と融合する学際的な分野における基礎科学研究を行う個人又はグループに助成を行っている。平成 19 年度は 4 件の助成を行っている。(理学研究科)昨年度に引き続

き任期制適用教員 4 人(平成 18 年度採用者に限り)に 1 人あたり 20 万円を配分(文学研究科・国際協力研究科)教員公募の新着情報を HP に掲載し、メール通知している。(文学研究科・保健管理センター) 基盤研究費の均等配分を行っている。(生物圏科学研究科) 研究助成金による支援をおこなっている。(ただし、45 歳以下を対象としている。)(総合科学研究科) 平成 19 年度文部科学省大学院教育改革支援プログラムに採択され、当該プログラムの円滑な運営を図るため、特任助教を採用した。助手の資格審査を行い、助教へ職を移行した。教養教育科目の実験・実習科目において、本人の希望と関係教員の下承が得られているときには、助教は担当教員又は分担教員となることを選択できることとした。(放射光科学研究センター)国際共同研究に参加させ、外国人と共同で研究を進める能力を養う環境を作っている。既に世界レベルにある本センターの高分解能光電子分光技術のさらなる高度化に代表される重点研究課題を推進する中で、最先端の技術を習得し、新技術を世界に波及させ得る人材の育成に努めている。固体物理などの研究者に加速器の運転業務を担当させている。放射光施設全般を見渡せる広い視野を養うための実践的訓練の場として位置付けている。全国共同利用施設での研究活動に加えて、本センターで受け入れている学部・大学院生の学位論文の研究指導へ参加することで、キャリアパスの形成に活用している。(先進機能物質研究センター)特任教員制度を使用して優秀な研究者を特任助教として採用している。(医歯薬学総合研究科(歯学系)) 優秀な若手研究者をプロジェクト担当講師とし(任期 3 年、再任不可)採用している。(医歯薬学総合研究科(医学系)) 優秀な若手研究者を最先端医学研究プロジェクト担当とし(任期 5 年再任不可)採用している。(原爆放射線医科学研究所) 21 世紀 COE プログラムにおける若手研究者支援プログラムとして「放射線障害医科学プロジェクト」を設け、研究課題を募集して優秀な課題を提案した若手研究者に対し、最優秀課題賞(各 100 万円)、優秀課題賞(各 50 万円)を授与した。平成 16 年度から平成 19 年度までの 4 年間で、最優秀課題賞 7 件、優秀課題賞 16 件を授与している。【広島大学】

- ・【全学での取組み】 ・「若手教育研究支援経費」の配分 (概要) 一定の期間に成果を挙げることが期待されている若手助教(医学部附属病院以外に採用された 40 歳未満の者)に対し、柔軟な発想の下に取組む教育研究活動を支援するため、採用後 2 年間に限り「若手教員研究支援経費」を措置する。 ・「若手研究者支援制度」の創設 (概要) 基盤研究費の確保及び科学研究費補助金採択率向上を目的に若手研究者(前年度秋季申請分科研費不採択審査結果 A ランク 40 歳未満の者)に最長 2 年間支援経費を措置する。 【各部局での取組み】 ・研究助成活動「ニュー・フロンティア・プロジェクト」の実施 (概要) 医学系研究科、医学部及び医学部附属病院に貢献すると判断される若手研究者の独創的な基礎・臨床研究に対し、研究助成金を贈呈。 ・新長州五傑(New Choshu Five)の実施 (概要) 工学部の将来を担う若手教員(40 代前半まで)の准教授及び助教を対象に、長期海外滞在の経験の場を提供することによって、国際感覚を養うとともに外国語の習得、国際的な人材ネットワークを構築させるため、毎年度 5 名に対し、一人あたり 100 万円の旅費を学部長裁量経費から支給。(平成 20 年度は 4 名派遣) ・科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業の実施 (概要) 若手研究者(任期付き助教やポストドクター)に対して、多様なキャリアに必要とされる能力(研究遂行およびマネジメント能力)を育成するために、各種プロジェクトを実施。特に任期付き助教に対しては、以下のプロジェクトを実施。「双方向人材流動型共同研究」: 若手研究者を長期間にわたり連携企業に派遣し、企業内でプロジェクトを共同実施する。一方企業からの人材をプロジェクト助教として大学で任用し、プロジェクト研究を実施する。こ

れらをはじめとする人事交流によって大学、連携機関の両者に蓄積されたキャリアに関する「暗黙知」を交換する。・「パーソナル・プロジェクト」の実施（概要）は若手研究者だけをターゲットにしたものではないが、個人あるいは複数の教職員による自由な発想を短期プロジェクトとして申請するもので、将来の「開発プロジェクト」や「運用プロジェクト」に繋がる研究開発を支援している。科学研究費補助金について「一人一件の申請」を義務化し、申請者に研究費の配分を配慮している。また、間接経費を使って、若手研究者の研究プロジェクトに対して学部長裁量経費として配分している。・研究時間の確保のための取り組みとしての実施。委員分担軽減のため補佐会メンバー全員が宛て職の委員会以外の委員会委員に一人いないし二はつくようにしている（学部長指名）。または講義担当コマ数や学内委員会委員の分担などにおいて、各所属講座ごとに配慮している。・教授、准教授、助教間で研究費の均等配分を行っている。・本学知的財産本部に依頼して、外部資金獲得等について個人指導を実施。・外部資金獲得において優秀な若手教員にインセンティブとして研究費を支給。【山口大学】

- ・ 若手研究者学長表彰制度 優れた研究成果を挙げ、将来が期待される若手研究者を顕彰し、研究能力の向上を図るとともに、自立して研究出来る環境の整備を促進する制度【徳島大学】
- ・ 国際的競争力を持つ若手研究者を育成することを目的として、学長戦略調整費の研究推進資金から独創性に富む研究を「若手研究」として採択し、重点的に支援している。【香川大学】
- ・ 学長裁量経費で実施している「研究開発支援経費」の研究種目「萌芽的研究」の応募資格に大学院学生、ポスドクを含む 45 歳までの年齢制限を設け、研究のスタートアップ資金としても活用するなど、若手研究者の研究資金援助を強化した。工学部では、学部長裁量経費で若手教員の研究を支援するとともに、負担軽減のために助教は授業担当としていない。農学部では、若手教員の研究スタートアップ資金(50万円)を制度化している。医学系研究科では、若手研究者の研究支援として、研究科長裁量経費により 2 人に研究奨励賞(賞状・研究助成金 100 万円)を授与している。平成 19 年度のグローバル COE プログラムに採択されたことに伴って、ポスドク研究員、大学院学生等の受入増を予定しており、若手研究者用スペースを確保するために、平成 20 年度に鉄骨造 4 階建て研究棟を増設することを決定した。【愛媛大学】
- ・ 学長裁量経費の学内拠点形成支援プログラムの中で若手教員等による自発的な取組や将来の大学全体の活発化に繋がる事業を対象に公募を行い審査を経て支援を行なっている。複数の部局において、独創的・個性的研究を実施し実績をあげている等の若手研究者を対象として、研究助成公募を行い審査のうえ研究者個人に部局長等裁量経費による配分を行うなどそれぞれ独自に若手研究者に対する研究助成を行っている。また、一部の部局では、これに加え、サバティカル制度を利用した教員研修制度実施による研究支援を行っている。研究顕彰制度(大学院生研究奨励賞・若手教員研究優秀賞)により、研究奨励費を措置している。平成 19 年度は大学院生 2 名、若手教員 2 名を選考し助成を行った。リサーチフェロー制度(35 歳未満)と期限付き研究員制度(短期研究員)を拡大・充実し、若手研究者に支援を与え(リサーチフェローにあっては財政的支援も)、本学の共同研究プロジェクトへ積極的に参加させている。【高知大学】

- 講座によって、研究費はランクにかかわらず均等配分または増額（特に着任年度）している。研究教育用設備等の導入の際は、若手研究者の要望を優先して採用し、着任後なるべく早期に研究教育設備が導入できるよう配慮している。【福岡教育大学】
- 将来を嘱望される優秀な若手研究者が、出身講座や他の研究者からの支配的干渉から自立して独創的な研究に専念できる環境整備・支援体制の構築を全学規模で行い、研究の活性化に寄与することを目的として、平成 18 年度から、文部科学省科学技術振興調整費による若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業として「次世代研究スーパースター養成プログラム」を実施しており、平成 19 年度からは、総長裁量経費を措置して、同プログラムを拡充している。プログラムの概要：国内外からの公募を通じて、若手研究者を「スーパースタープログラム（SSP）学術研究員」として期限付きで雇用し、研究スペース・設備・時間・費用等の研究環境、給与面での相応の待遇保障、雇用期間終了後のテニユア・ポスト（准教授）の確保、等の支援を行い、研究に専念させる。これらのサポート機関として、若手研究者養成部門（SSP 学術研究員の組織上の所属機関。全学管轄として各部局から独立）・外部有識者委員会（研究活動につきヒアリング・アドバイスを行う）若手研究者支援室（事務上のサポートを行う）を新規に設置して、学内各部局から独立した支援体制を構築し、他の研究者からの支配的干渉を抑制する。養成期間終了時には、審査を経た上で准教授へと昇任させる。本プログラムを学内各部局における人事制度に浸透させ、全学規模での人材システム改革と連動させる。【九州大学】
- 平成 16 年度より、それまで、職種毎（教授、准教授等）に定めていた研究費を教育職員（助教以上）一律単価に改め、若手研究者への研究費配分額の増加を図っている。平成 17 年度より、全ての教育研究スペースをレンタル制とし、スペースチャージを課しているが、研究者が必要としない部屋は空スペースとして供出され、改修等を行い、若手研究者用研究スペースとしても利用している。平成 19 年度より、「学生自らが行う独創的・創造的な研究を支援することで、将来を担う若手研究者の育成に寄与する」ことを目的として、博士後期課程学生を対象に研究支援経費（15 百万円）を公募し、学内審査を行い配分している。平成 19 年度より、次代のリーダーを育成することを目的に若手研究者を対象とした研修会を開催している。また、平成 20 年度に若手教育職員の研究活性化に向けた講演会として、学外の識者を招いて米国の若手研究者を取り巻く状況についての講演を実施した。【九州工業大学】
- 科研費申請者のうち平成 20 年度不採択となった研究課題で科研費の審査評点が A（上位 20%）となった若手研究者に対し、研究費として申請額（初年度分に限る。）の 4 割以内の額で、100 万円を上限としてインセンティブを付与している。【佐賀大学】
- (1)学長裁量経費（公募プロジェクト経費）を活用し、若手教員を中心として、萌芽的研究等直ぐに成果が現れることが困難な研究を支援するための学内公募型研究を平成 16 年度から継続して実施するとともに、平成 19 年度から長崎大学に所属する文系教員の学位取得を支援することを目的として、出版助成事業を実施している。また、新任教員を対象として、学長裁量経費（重点高度化経費）からスタートアップ支援経費を配分している。(2)平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費（若手

研究者の自立的な研究環境整備促進)に採択された「地方総合大学における若手人材育成戦略」を推進している。【長崎大学】

- 1.平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおける支援を受けつつ、学長を機構長とする大学院先導機構にテニユア・トラック制を導入し、特任助教を採用している。本事業においては、挑戦的かつ独創的な研究発想を得た若手研究者が、その発想を展開するべく自由に研究を行える環境を用意している。当該研究者の実績のみならず研究提案を評価して初年度 10 人、3 年目 10 人の合計 20 人を採用し、競争的環境下で資金・人員・スペースなど資源の重点的配分により養成し、准教授相当のテニユア(8 人)へのキャリアアップ審査を実施する。2.全学的な若手研究者の自立支援への取り組みとして、任期制助教として採用された若手研究者に対して、助教の自由な発想に基づく基盤的研究を推進するために、「研究費重点配分」制度を創設し、採用から 2 年間 400 千円/年を配分している。3.また、本学では「科学研究費補助金申請・採択増の方針」を定め、専任の教授、准教授、講師、助教及び助手(以下「教員」という。)は、文部科学省及び日本学術振興会の科学研究費補助金(以下「科研費」という。)に、原則として 1 研究課題(継続課題を含む。)以上を申請することとしているほか、若手教員(37 才以下)の科研費申請のうち、不採択になった研究課題で、科研費の審査評点が A(採択課題に準ずる程度)に該当するものの中から、研究推進会議で選出し、インセンティブとして 50 万円を上限に研究費を付与している。【熊本大学】
- 若手研究者の意欲的な研究計画を毎年選定し、研究補助金(学長裁量経費)を支援している。  
科学研究費補助金の申請率及び採択率を向上させる方策の一つとして、学部改革推進経費の中に、若手研究者の科学研究費補助金獲得のための支援経費を計上している。【宮崎大学】
- 若手研究者(平成 19 年度末現在の満年齢が 40 歳以下の教員)で、平成 19 年 1~12 月の間に学術論文または著書に筆頭者として研究業績を発表した者に対し、学長裁量経費による研究支援を行った。また、一部の部局では、特別支援基金や国内での学会発表派遣助成、科学研究費不採択者の中で評価の高い者から順に学部長裁量経費を割り当てるなどの支援を行った。【鹿児島大学】
- 若手研究者の支援を全学的プロジェクトとして企画したことはないが、若手研究者の研究プロジェクトは積極的に重点配分している。【鹿屋体育大学】
- 平成 19 年度から若手研究支援研究費の制度を立ち上げ実施している。初年度は、80 件の申請中 15 件の課題を採択し実施している。また、文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業の委託により「亜熱帯島嶼科学研究拠点を担う若手研究者育成プログラム」を実施する。【琉球大学】
- 海外における大学院教育及び独創的・先端的研究実践事業 - 総研大教育の国際的通用性の向上 - (特別教育研究経費 45000 千円、平成 18 年度~平成 21 年度)本事業は、若手教員を海外の機関に派遣し、大学院教育及び独創的・先端的研究に参画することを通じて、専攻する学問分野等についての研究能力等を向上させる。【総合研究大学院大学】

- 文部科学省「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」に「ナノテク・材料研究者育成の人材システム」が採択され、当該事業実施のため公募により国内外から優秀な若手研究者（講師 8 名）を採用し、学長裁量経費によるスタートアップ資金の配分、研究スペースの確保、ポスドク研究員の配置による研究環境の整備を進めるほか、学外有識者（アカデミックアドバイザー）から研究等について助言を得る機会を設けるなど、自立的な研究者として成長を続けるよう広範できめ細やかな支援を実施している。

平成 19 年度からの学校教育法の改正に伴い、平成 18 年度以前に採用され引き続き在職している助手は全て助教＝独立した教育研究者として位置づけ、自立的な研究活動の遂行を奨励するとともに、教授又は准教授と連携し、又は単独で授業科目の担当及び副テーマの研究指導を行うことができるようにルール化し、これにより優れた研究者として活躍できる能力と経験をつむことができる体制を構築している。

若手研究者の自立性確保については、従来の講座制について見直しを行い平成 20 年 4 月から「領域制」に移行したほか、助教の新しい研究の立ち上げ及び積極的な研究展開を支援するため、助教からの研究計画を研究科長が審査、学長に申請し、学長が助教研究促進経費の配分対象者及び配分額を決定している。

若手研究者による科学研究費補助金等の申請について、自立性と活躍の機会を与えるための支援策として、希望者に対して副学長が個別にアドバイスを行う体制を整備している。

本学において教育活動又は研究活動を活発に行って多大の貢献をした職員に報奨を行う「教育研究報奨制度」を創設（H19.7.19）した。教育活動に関しては、報奨の対象として満 40 歳未満の若手を含めるように努めるとともに、研究活動に関しては、若手研究者が外部資金を積極的に獲得して、精力的に研究活動に取り組むことを奨励する設計とする。

「北陸先端科学技術大学院大学における学術研究推進に関するマスタープラン」を策定（H19.6.14）し、長期的なビジョンで戦略的に若手研究者を育成することとしている。

本学に採用となった教授、准教授に対し、早期に教育研究環境を整え、異動による教育研究活動の停滞の防止と教育研究の活性化を図ることを目的とした経費を学長裁量経費から措置している。【北陸先端科学技術大学院大学】
- 学長のリーダーシップの下、重点戦略経費、支援財団の寄附金、競争的資金等を活用し、新任教員に対して、研究設備の整備や研究補助員の充実支援を行う他、若手研究者の自立的な研究テーマや融合領域研究について学内募集を行い、研究経費の支援を行っている。

若手研究者の自立と国際展開の支援を目的として、重点戦略経費により独自の長期在外研究員制度「若手研究者海外武者修行プログラム」を創設し、平成 19 年度後期に 4 名の助教を欧米の大学に派遣した。平成 20 年度は学内公募により 3 名の助教の派遣を決定している。【奈良先端科学技術大学院大学】
- 機構が実施する地域研究推進事業において、博士課程後期在学者またはポスドクター（博士学位未取得者を含む）のうち、資質、能力を有する若手研究者を当該事業が継続する期間を限度として採用し、機構と各大学・機関が共同設置した研究拠点へ派遣する。【人間文化研究機構（本部）】
- 機構長裁量経費により、若手研究者の支援に資源配分を行っている。【自然科学研究機構（本部）】

- ・ 核融合科学研究所では、ポストドクトラル・フェローを 17 名、リサーチアシスタントを 16 名採用した。【自然科学研究機構（核融合科学研究所）】
- ・ 優れた若手准教授に独立した研究室を持たせ、助教や非常勤研究員等を配属して研究推進を支援している。【自然科学研究機構（基礎生物学研究所）】
- ・ 事業計画に若手育成経費を策定し、予算委員会の審議に基づき配分している。従来、若手育成経費の配分が年度末近くに行われていたが、今年度（平成 20 年度）より、応募者に対するヒアリングと経費の配分を年度始めに行い、配分がより有効に活用されるようにした。若手研究者には、管理的業務の負担を出来るだけかけないようにし、研究に専念できる時間が確保できるように心がけている。【自然科学研究機構（生理学研究所）】
- ・ 分子科学研究所では 30 才前後の優秀な研究者を積極的に准教授として採用し、研究室の立ち上げを支援する特別な研究費を配分し自立した研究室を運営させている。30 才代で特に優秀な研究者を教授として採用する事も珍しくない。これによって早期に彼らの才能を開花させ、実績を積み、また新たな段階へ進ませるといった人材育成を行い、若い人材による新しい分野の開拓を積極的に行っている。【自然科学研究機構（分子科学研究所）】
- ・ 緊密な連携及び協力を行う岡崎 3 機関の研究所に準じる。【自然科学研究機構（岡崎共通研究施設）】
- ・ 若手の優れた研究者が独立して研究室を運営し、新しい分野を開拓する研究を行い、将来、研究者集団で重要な役割を果たす人材を育成するため、3 つの研究室からなる「新分野創造センター」を設置した。それぞれの研究室は准教授（任期 5 年 + 再任 1 年）1 人とポスドク 1 人で運営される。【情報・システム研究機構（国立遺伝学研究所）】

（出典）各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から

(3) - 13 人材の流動性拡大のための取組状況（退職金前払い制度、年俸制、退職金通算協定）

- ・ 北海道大学における教員選考についての指針において、教員人事の活性化を図るため、外国を含む他大学及び試験研究機関との人材交流を促進することとしている。また、教員の流動性の向上、教育研究の活性化を図るため、任期制の導入について、成案が得られた研究科等の組織単位毎に逐次実施することとしている。【北海道大学】
- ・ プロジェクト職員を年俸制により採用できる制度としている。・学長の要請に応じ、引き続いて国家公務員等となるため退職し、かつ、引き続き国家公務員等として在職した後、引き続いて再び職員となった者や、国家公務員等が国等の機関の要請の要請に応じ、引き続き職員となるため退職し、かつ、引き続いて職員となった場合における在職期間を通算することを退職手当規則で規定している。【岩手大学】
- ・ 年俸制の導入 ・退職金通算（国、国立大学法人等）【東北大学】
- ・ 外部資金による研究プロジェクトを担当する教員を年俸制を含んだ個別契約による特任教員として採用する制度の制定。【秋田大学】
- ・ 個別契約により任期を付して、年俸制等で教員を採用している。【山形大学】
- ・ 特任教員、研究員に年俸制を導入している。【福島大学】
- ・ 契約職員（年俸制）制度 優秀な、高度な専門性や豊富な知識・実務経験を有する教職員の確保のため、雇用契約期間を原則5年以内とし、退職金相当額を含む年俸制で雇用するもの。任用手続や勤務条件は現行常勤職員と同じ。【筑波大学】
- ・ 任期を付して雇用する教員に対し、年俸制を適用している。【筑波技術大学】
- ・ 他の国立大学法人等の在職期間の通算。（国立大学法人宇都宮大学職員退職手当規程第10条）【宇都宮大学】
- ・ 有期雇用（官庁等から）を採用（経済学部）【埼玉大学】
- ・ 平成19年度から、大学教員等の任期に関する法律に基づく「東京大学における教員の任期に関する規則」により、任期を4年以下とする教育研究組織に新たに配置される助教について、任期満了時の退職手当を従前給与に上乗せして支給する制度を試行的に導入している。【東京大学】
- ・ 競争的資金等による雇用を可能にした雇用形態の新設（特定有期雇用制度）に伴い、実質的な年俸制の制度設計を行った。【東京外国語大学】
- ・ 人材の流動性拡大のため、多様な人事制度について検討を行い、短時間勤務制を構築した。また、「東京芸術大学招聘教員就業規則」（平成19年3月28日制定）に



より、国内外を問わず顕著な業績、高度な専門的学識又は技能を有する者を招聘する招聘 教員制度を構築し、年俸制を導入した。【東京芸術大学】

- ・ 早期退職制度を実施し、教員の流動性及び教育研究の活性化を図った。【東京工業大学】
- ・ 任期制・公募制の導入など教員の流動性に関する具体的方策として、特定のポスト（講義のみを担当する講師（3年任期）特定の業務のみを担当する講師（3年任期）研究専念義務を負うリサーチフェロー（2年任期）専門的知識を生かす業務に従事するアソシエイトフェロー（1年任期））や、外国語教員（2年任期）については、任期制を導入し、人材の流動性を確保するための円滑な運用を図っている。また、大学院人間文化創成科学研究科の先端融合系に所属する教員は、その所属が固定されたものではなく、社会の要請や大学の戦略的な見地から、ある一定期間ごとに大学として重点的に取り組む教育研究分野を決め、それに相応しい教員を配置している。先端融合という分野は時代とともに変化していくものであるため、およそ5年を目途に教員の配置換えが行われる予定だが、今後より一層社会のニーズに応えるため、重要な教育研究拠点に発展していくと思われる。さらに、科学技術振興調整費の委託事業「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおいて、9人の特任助教を国際公募により採用し、本学独自のテニュアトラック制を構築したところである。【お茶の水女子大学】
- ・ 1．複数年の任期を任ずる特定任期付職員の採用を行うことにより、人材の流動性をはかっている。 2．国立大学法人間で異動する場合は、相互に退職手当に係る勤続期間の通算を行っている。【電気通信大学】
- ・ 契約教員として年俸制を導入している。【一橋大学】
- ・ 工学研究院においては、教員の流動性の確保から、研究教員の職を5年の任期制とした。【横浜国立大学】
- ・ 職員早期退職規程を策定し、人員配置及び教育研究の活性化に取り組んでいる。【長岡技術科学大学】
- ・ 「特任教授（高度な研究プロジェクト等を計画実施し、及び統括等を行う）」及び「特命教員（教育・研究・診療等の特定の任務を遂行する）」制度の中で、給与の年俸制を導入し、その額は学長が個別に定めることとした。この制度の導入により、退職金前払いの年俸の設定も可能としている。 ・教員が研究成果活用企業の役員等の職を兼ねる場合で、大学教員としての職務に従事することができないと認める場合及び学校等においてその職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の研究等に従事する場合、大学教員としての身分を有したまま休職として取扱う旨規程を整備している。なお、不在中には、当該職を他の職員をもって補充することができるよう規程を整備している。また、各学部での取組みは以下のとおり。（教育地域科学部）・専門職大学院設置に伴い採用する実務家教員人事において、公募人事を採用している。【福井大学】

- ・ いわゆる外部資金による特任教員については、年俸制を導入している。【山梨大学】
- ・ 平成 20 年 3 月に「岐阜大学年俸制適用職員給与規程」を定め、現在、教育職員 1 名に適用している。【岐阜大学】
- ・ 平成 20 年 4 月から特任教員制度を創設し、年俸制を勘案した給与体系を導入した。【静岡大学】
- ・ 外部資金等によるプロジェクト研究では、任期付教員に年俸制を導入した。【名古屋大学】
- ・ 外部資金及び競争的資金により研究員を雇用し、プロジェクト等の研究に従事させる特定有期雇用職員制度を整備し、年俸制を導入している。【名古屋工業大学】
- ・ 年俸制の導入について検討中。【三重大学】
- ・ 部局ごとにその特性等を踏まえて定めることが適当であり、大学として一律に定めはしていない。【京都大学】
- ・ 外部資金等の財源による有期雇用の一部の教員については、退職手当額を加味した年俸契約による給与制度を取り入れている。【京都工芸繊維大学】
- ・ 大学の教員等の任期に関する法律に基づく任期付教員又は労働基準法第 14 条の規程に基づく任期付教職員（特定プロジェクトに従事する年俸制教職員など）といった期間の定めのある労働契約を締結することにより、大学としての人材の流動性を図っている。また、退職金通算に関して、他国立大学法人若しくは国立大学法人に準ずる機関等へ引き続き採用される場合、人事交流により国・地方公共団体等へ引き続き採用される場合、及び人事交流以外の場合であって、大阪大学を退職後引き続いて地方公共団体等に採用された場合において、当該地方公共団体等の退職手当条例等において大阪大学の勤続期間を通算することと定めている場合について、退職手当が通算される。また、本学に採用する場合において、国家公務員としての在職期間（承継職員以外の者については人事交流の場合に限る）、他の国立大学法人等における在職期間、地方公務員等としての在職期間（人事交流の場合に限る）については、大阪大学における勤続期間に含むこととしている。【大阪大学】
- ・ 教育委員会との連携協力協定に基づき、人事交流として、教育委員会から任期付大学教員の教授、准教授を受け入れている。その他、早期退職制度を設けている。【大阪教育大学】
- ・ 「経営学研究科として」・経営学研究科独自の「社会人専任教員制度」に基づき運用を行っている。（企業や各種団体の第一線で活躍している優れた中堅管理者クラスを 1～3 年程度専任の准教授として、また、上級管理者クラスの人材を数年程度専任の教授として採用することにより、現実企業が直面する問題を学生に学ばせたり、あるいは、アカデミズムと産業社会との連携を図るなど、学会と産業界との相互的な人事交流や情報交流を企画した制度。）・ポストの特性に応じて、必要

な場合は公募制や任期制を導入。 ・他の国立大学との退職金の通算協定。【神戸大学】

- ・ 19年度から特任教員（非常勤）任期付教員採用を実施。【奈良教育大学】
- ・ （全学）年俸制の導入（20年10月）に向けて関連規則整備中（医学部）島根県（関係病院）と医師等の人事交流を推進するため、退職手当に係る勤続期間の通算協定を締結している。【島根大学】
- ・ 教員人事の流動性・多様性を高めるために以下の対応を行っている。 ・常勤職員である教員に対しては、「大学の教員等の任期に関する法律」に基づく任期制の導入を推し進めている ・特別契約職員（常勤）の制度を平成17年6月に設けて、常勤職員以外の教育職員の受入を促進している。 ・教員人事の多様性に応じるため、平成19年4月から特別契約職員（特任）の制度を設けて、従来の雇用形態にとられない教育職員の受入に対応している。【岡山大学】
- ・ （総務室） 特任教員の本給月額には、退職手当相当額を含んで設定している。【広島大学】
- ・ 任期制を導入し、教授、准教授、講師、助教は5年、助手は3年の任期を付している（平成18年4月2日以降の採用者から摘要。再任審査により再任可）。【鳴門教育大学】
- ・ 特定のプロジェクト等の総括及び教育研究を行う研究者等を招へいするため、期間を定めて雇用する「特任教授」を設置し、柔軟に雇用出来るよう年俸制を導入した。【香川大学】
- ・ 上級研究員（次項目に詳細を記述）に年俸制を適用しているほか、他の国立大学法人等の公的機関との間で退職手当の通算規程を設けており、これにより一定の人材の流動性を確保している。【愛媛大学】
- ・ 平成20年度より、教員の所属をその母体であった各学部から分離し、一元的に教育研究部（新組織）に所属することとした。 ・平成20年度より、高知大学における教育、研究、国際・地域貢献、大学運営及び診療の充実・発展並びに個性化を図るために、特定の財源により任期を付して、特定の分野に優れた知識及び経験を有する者を雇用する制度を設けた（特任職員制度）。【高知大学】
- ・ 他の国立大学法人又は独立行政法人国立高等専門学校機関等を退職し引き続いて本学に採用する場合、前の所属機関に同様の定めがある場合に限り、退職手当を通算する。【福岡教育大学】
- ・ ノーベル賞等を受賞し、社会的に高い評価を受けている者について、それらの者にふさわしい処遇を図ることを目的とし、年俸制による雇用制度を導入している。 ・ 期間を定めて雇用する教員の一部について、1事業年度ごとに退職手当に相当する年度一時金を支給し、退職時の退職手当を支給しないこととする雇用制度を導入し

た。また、当該制度は、競争的資金による特定の大型研究プロジェクトに係る業務に従事する教員にも適用を拡大し運用しているところである。【九州大学】

- ・ ポストドクターの研究者に対し、年俸制を取り入れた。【九州工業大学】
- ・ 平成 19 年度 12 月に「長崎大学の年俸制を適用する有期雇用職員の給与に関する規定」を整備し、12 名の助教に年俸制を適用した。【長崎大学】
- ・ 1．多様な人材の確保のための施策の一つとして、法曹養成研究科及びテニユア・トラック制において年俸制度を導入している。 2．平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおける支援を受けつつ、学長を機構長とする大学院先導機構においてテニユア・トラック制を導入し、任期制・年俸制の特任助教を採用している。本事業においては、挑戦的かつ独創的な研究発想を得た若手研究者が、その発想を展開するべく自由に研究を行える環境を用意している。当該研究者の実績のみならず研究提案を評価して初年度 10 人、3 年目 10 人の合計 20 人を採用し、競争的環境下で資金・人員・スペースなど資源の重点的配分により養成し、准教授相当のテニユア（8 人）へのキャリアアップ審査を実施する。テニユア就任後も資源配分や給与に本人のインセンティブが働くシステムでフォローアップし、5～10 年以内の教授レベルの人材輩出を目指す。 3．また、各教育研究組織において、任期制を検討し、教育研究にとって任期制が有効なものについては積極的に導入を進めている。教育研究等の内容や置かれた状況を考慮しつつ、全学的に任期制を導入することが、全学共通の課題となっている。現在、薬学部、大学院自然科学研究科、イノベーション推進機構、総合情報基盤センター、エイズ学研究センター、発生医学研究センター、施策創造研究教育センター、環境安全センター、五高記念館、e ラーニング推進機構で、既に任期制を導入している。昨年の学校教育法の改正に伴い、各部局で更なる検討が行われており、今後新たに設置される部局等についても、任期制の導入について検討することとしている。また、教員の選考方法については、公募による選考割合を増加させるべく、全学的に働きかけており、学内の教員人事委員会においても教員選考にあたっては原則公募であることを選考基準評価方針として示すことにより、公募制が原則であることが全学に浸透してきている。【熊本大学】
- ・ 学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、特任職員就業規則を制定し、給与について年俸制を設定する等、人材の流動性の拡大に取り組んでいる。【鹿児島大学】
- ・ 平成 20 年 4 月より、農学部の助教については、すべて任期を付して採用し、人材の流動性の拡大を図っている。【琉球大学】
- ・ 国家公務員の退職通算規程に準じた規程を設け、人材の流動性拡大に努めている。【政策研究大学院大学】
- ・ 任期制・年俸制による上級研究員制度を導入している。【総合研究大学院大学】
- ・ 他の国立大学法人等から引き続いて、採用となった場合、退職手当算定の勤続期間

に他の国立大学法人等の在職期間を含む。【北陸先端科学技術大学院大学】

- ・ 教育研究系非常勤職員に対し、年俸制に基づく給与制度を導入し、特任教員及び研究員を採用するなど、戦略的研究分野における人材確保のための制度を整備している。【奈良先端科学技術大学院大学】
- ・ 当機構では、地域研究推進事業を行う地域研究推進センターを他大学と共同して設置しており、同センターにおいて先進的研究に従事する任期付研究員については、高い研究能力を有する人材の流動性を確保するため、年俸制を適用して一般公募のうえ採用している。【人間文化研究機構（本部）】
- ・ 人材の流動性の拡大を図るため、「国立天文台研究教育職員の出向に関する取扱要領」を制定し、従前の職に再び就くことを前提として他機関への異動及び真にやむを得ないと認められる時には、天文台に在籍したまま出向先の業務のため出向先において常駐勤務できるようにした。【自然科学研究機構（国立天文台）】
- ・ 核融合科学研究所では、教員組織の変更を機に5年以内に退職する者を除く全ての准教授、助教について、任期制（任期5年、再任可）を適用した。また、採用、昇任及び他機関からの人事異動により任用した研究教育職員について、（任期5年、再任可）を適用した。【自然科学研究機構（核融合科学研究所）】
- ・ 新規採用の研究教育職全員を対象として任期制をとっている。・統計的な人材流動性は保たれている（助教 約5年、准教授 約7年）。・流動性を高める努力は必要であるが、一方、落ち着いて研究が出来る環境を整えることも重要であり、任期制は業績審査による再任を可としている。【自然科学研究機構（生理学研究所）】
- ・ 早期退職のための制度は特には取り組んでいないが、「定年後の教員の能力活用のための取組み」との関係で、検討しなければならない。【自然科学研究機構（分子科学研究所）】
- ・ 緊密な連携及び協力を行う岡崎3機関の研究所に準じる。【自然科学研究機構（岡崎共通研究施設）】
- ・ 特定有期雇用職員に年俸制を導入している。【情報・システム研究機構（国立遺伝学研究所）】

（出典）各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から

(3) - 14 人材の流動性拡大のための取組状況(テニユアトラック制度の導入状況)

- ・ 北大基礎融合科学領域リーダー育成システムは、研究・教育能力およびリーダーとしての資質をもつ基礎融合科学領域の若手研究者に、5年後に空くテニユアポスト(任期なし)を有する部局(ホスト部局)で選考した人材を、人材育成の拠点(創成科学共同研究機構)にて、ホスト部局と協力して約5年間次世代の基礎融合科学領域を牽引するリーダーとして育成し、5年後ホスト部局のテニユアポストへ採用することができるシステムである。テニユアトラック期間中は、次世代の融合科学領域リーダーとしての研究・教育能力のみならず素養(企画力、推進力、組織力、解析力、国際性)を伸ばし育成するための実体験型プログラム(国際シンポジウム開催、外部資金獲得、教育経験、研究室運営、留学経験等)を提供し、研究者は積極的に企画・参加する義務をもつプログラムである。【北海道大学】
- ・ テニユアトラック制度は実施していないが、平成19年度から、助教については任期制(3年)とし、再任は2回まで可という制度を導入した。また、本学は平成16年度から後任人事を廃止し、必要と認める研究教育分野について教員採用、あるいは学内から昇任させることとしており、任期付きのポストにいる教員にも応募する権利を与えている。【帯広畜産大学】
- ・ 教員の採用及び昇任において5年間の任期制を導入している。このうち教授と准教授について、任期満了時の業績評価が2期連続で優秀と認められた者には、定年までの在職権を保証する。(講師と助教については、再任後の期間が3年間、再任は1回のみであり、テニユア制とは異なる。)【北見工業大学】
- ・ 基本方針は、以下のとおりである。 教員を対象として、明確な基準に則り昇進及びテニユア付与が決定される助教、准教授、教授からなるキャリアパスとしてのテニユアトラック制度を導入する。 テニユアトラック制度は、各部局等の状況に応じて導入する。 テニユアが付与されるのは、教授ならびに当該部局等において適当であると判断された一部の准教授とする。【東北大学】
- ・ 一定の任期を付して任用した若手の大学教員に対して任期満了時にテニユア(定年制が適用される職員の身分)の獲得に係る審査を行い、審査の結果、可とされた者についてテニユアを与えるものである。【筑波大学】
- ・ 次年度以降、助教で採用される者についてはテニユアトラック制度が適用され、准教授に昇格する道が開かれる。(教育学部) 現在、助教は5年任期であるが、優れている者は昇任させる。(経済学部) 採用4年目に再任審査を行う。(理学部・工学部) ・教育活動、研究活動、大学運営への貢献の3つの領域において定められた基準をすべて満たしていること。 ・6年以内に准教授に(公募に応募して)昇任することが十分期待できること。 ・研究活動の基準は、着任後に公表した学術論文(レフリー付)数に関して、原則として、数学関係分野は2編以上、その他の分野は4編以上とする。【埼玉大学】
- ・ 千葉大学では、医学研究院が先駆けとなって研究型若手人材育成システムを構築し

ています。千葉大学で実施する本プログラム(優れた若手研究型教員の人材育成システム)では医学研究院の人材育成システムを生命系科学を中心とする自然科学系分野に拡充させ、国際公募による優秀な人材を採用し育成することで、各受入れ研究院・研究科(医学研究院・薬学研究院・園芸学研究科・理学研究科・工学研究科・融合科学研究科)の目指す世界的研究拠点形成の中核となる若手研究者の育成を行っていくこととしています。採用される研究型教員(原則として特任准教授)には、独立したポストと研究スペース及び研究費が用意されることで、研究の活性化と人材の育成が大幅に加速されます。5年目の終了時には、外部学識経験者を含む評価・選考委員会による厳正かつ公正な評価を行い、受入れ研究院・研究科が准教授(原則)としてテニュアへの移行を決定します。また、本プログラムの実施期間終了後も、ほぼ同様の基準で各研究院・研究科でテニュア・トラック教員を採用するだけでなく、本プログラムの実績を踏まえて、自然科学系分野全体に本システムの円滑な移行を図っていくこととしています。【千葉大学】

- ・ 全学的な制度としてテニュアトラック制度は実施してないが、有期雇用教職員制度(大学の教員等の任期に関する法律による任期制及び特定有期雇用教職員制度)を活用した人事異動を一部の部局において実施している。また、平成19年度科学技術振興調整費「卓越した若手研究者の自立促進プログラム」により、一部部局において試験的にテニュアトラック制度を導入した取組みを行っている。【東京大学】
- ・ 一部の部局で、平成18年度に科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」に採択され、テニュア制度及びテニュア・トラック制度の確立・定着を念頭において、優秀な若手研究者を発掘・育成し、「メディカル・トップトラック(MTT)制度」の確立を目指した取組を行っている。【東京医科歯科大学】
- ・ 本学では若手研究者22名を国際公募により特任准教授(テニュア・トラック教員)として採用した。若手研究者は、若手人材育成拠点に所属し、様々な優遇措置を受けつつ、充実した環境の中で集中的研究を行い、研究能力の確立や維持拡大を図っている。これらの若手研究者は3年目には中間評価を受け、さらに5年目に最終評価を受けて、テニュア取得を審査される。なお、最終評価時に在籍している若手研究者分のテニュアポストを用意するので、業績次第では、全員が本学のテニュア教員になることも可能である。また、各人の適正に合った外部機関へのリクルート支援を行うことで、高いテニュア取得率を目指している。【東京農工大学】
- ・ 平成18年度にGlobal Edge Instituteを設置し、国際公募により若手研究者を特任助教として採用。一定期間(約5年間)後のテニュア審査合格者は、本学の准教授あるいは教授として採用される。【東京工業大学】
- ・ 本学は、平成19年度科学技術振興調整費の公募課題「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業に採択された。本プログラムは、若手研究者を国際公募により特任助教(9名)として採用し、独立した研究環境を構築するための研究費と研究スペースを提供すると共に、各助教には、その資質に応じて、それぞれに0~2名のリサーチフェロー(計9名)を配置し、共同研究を行わせる。さらに、役員会直属の人材育成組織「お茶大アカデミック・プロダクション」を設置し、大学院先端融合部門の教員との共同研究、学部・大学院での英語による教育訓練を実施することに加えて、役員や協力教員メンターが学外ポストへの挑戦のノウハウや競争的資金

獲得の手だてを伝授することによって、研究力、教育力、組織力を強化し、テニユア・トラックに適した人材として育成する。そして、プログラム終了時に准教授（3名～4名程度）として採用する予定である。【お茶の水女子大学】

- ・ 本学規則で「大学教員等の任期に関する法律」を基に「本学の教員の雇用に関する規則」及び労基法第 14 条の任期の取扱いにより採用している者が、業績が高いと各教授会が判断したときは、任期の定めのない職員としての取扱いとする場合もある。【一橋大学】
- ・ 「助教」を独立した教育及び研究の主体として位置づけるとともに、すべての「助教」に任期制（5年）年俸制を導入し、テニユア・トラックポストとして位置づけている。上記のテニユア・トラックを定着させるため、下記の取組みを行っている。
  - ・平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業」に採択され、分野融合型科学技術に対応できる広い視野をもち、世界に通用する創造的研究能力を備えた新しいタイプの教員を育成する仕組みを定着させるために「学際プロジェクト研究センター」を設置した。センターでは、テニユア・トラック制度を導入し、人事協議会を設置して、学外からの意見も取り入れた透明性の高い仕組みで国際公募による募集採用、昇任人事審査を行い新しい人事・人材育成制度の定着を図っている。採用された特任教員（助教）は、独立した教育及び研究の主体として位置づけられるとともに、任期制（5年）年俸制を導入している。【横浜国立大学】
- ・ 科学技術振興調整費の若手研究者の自立研究環境整備促進プログラムとして「産学融合トップランナー発掘・養成システム」が採択（平成 19 年度）され、若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため、テニユア・トラック制度に基づき、若手研究者に競争的環境の中で自立制と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る。【長岡技術科学大学】
- ・ 本学独自のテニユア・トラック制度として、平成 18 年度に博士号取得後 10 年以内の若手研究者を対象とした特任准教授を国際公募し、副学長が議長を務めるフロンティアサイエンス機構会議で 2 段審査により選考し、特任准教授 1 名を採用した。特任助教は、平成 19 年度に 2 名採用し、20 年度は 7 月現在 3 名の公募・選考を行っています。また、平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」に採択され、特任准教授 4 名、特任助教 3 名を採用しました。特任教員は、5 年間の任期制で採用し、審査を経て昇任することができる。研究環境は、研究資金（特任准教授約 3,000 万円/年、特任助教約 300 万円/年）を配分し、研究スペースの確保と整備を行い、アドバイザーボード、研究支援職員等のサポートを受け研究に専念しています。【金沢大学】
- ・ （工学部）平成 19 年 4 月から助教にテニユアトラック制度を導入している。助教は 5 年任期とし、その間講師の資格審査を受けることを可能として、助教としての再任は認めない。審査は教育と研究の両面について行い、任期制により教育をおろそかにすることを防いでいる。【福井大学】
- ・ テニユアトラック制度の導入を検討している。（工学部）【山梨大学】



- ・ テニユア・トラック制度の確立に向けて議論を進めている。「若手グローバル研究リーダー育成プログラム」の実施に当たり、テニユア・トラックポストの准教授、助教を国際公募している。【静岡大学】
- ・ 高等研究院の「若手研究者育成プログラム」により、テニユア・トラック制度を導入した。学内各部署の将来計画・人事構想とリンクしてテニユア候補者を国際公募した結果、385名の応募があり、最終的に15名(外国人を含む)を採用した。本プログラムは若手研究者に自由な研究環境を5年間与え、自立的な研究を推進させ、その研究成果を基に中間評価(3年目)及び最終評価(5年目)を行い、テニユアを付与する制度である。この「若手研究者育成プログラム」は、平成18年度から開始され本年度で3年目を迎える。本年度はこれらのテニユア候補者に対して中間評価を実施し、その結果により、このままテニユア候補者として研究に従事することが適切であるか否かの判断を行う。【名古屋大学】
- ・ 助教へのテニユアトラック制度の導入 平成20年4月1日以降採用の助教に、任期制を導入することとした。任期は5年で再任は1回に限り可とし、再任の任期は5年としている。また、専門分野の教育・研究上の特性を反映した審査を行うことにより、任期解除を認める審査制度を設け、採用から3年以上経過した者に審査申請を認めた。審査に合格した者にテニユアが認められる。【名古屋工業大学】
- ・ 制度検討中。【豊橋技術科学大学】
- ・ 現在検討中。【三重大学】
- ・ 先端理工学の開拓研究分野における若手研究者を特別研究員(助教)として採用し、スタートアップ経費を含む研究費として配分して自立的な研究活動を保証するとともに、研究の推進に当たっては、ソフトとハードの両面から研究支援体制の充実を図る。また、厳正で透明な評価システムを構築し、優れた研究者と認められた者に、テニユア資格を与える仕組みである。【京都大学】
- ・ 「国立大学法人大阪大学における若手教育研究者を対象とした雇用継続可能地位への移行制度(テニユア・トラック制)の試行に関する指針」を定め、有望な若手教育研究者の確保及び育成を図るため、当該部局等で採用した若手教育研究者について雇用継続可能地位への移行制度を試行的に実施している。【大阪大学】
- ・ 「経済経営研究所として」・「テニユア・トラック・ポスト」制度を設け、任期を付さない上位の職への雇用が展望できる優れた若手研究者を有期限で採用するポストを設置している。【神戸大学】
- ・ システム工学部では、任期のあるプロジェクト担当助手について、過去に助手から助教授に採用した事はある。【和歌山大学】
- ・ 教員に任期制を採っているが、厳密な意味でのテニユアトラック制は導入していない。しかし、平成20年6月25日より科学技術振興調整費による拠点事業が認められ、11人の特別契約職員の助教(特任)又は准教(特任)を雇用予定(国際公募

中)である。同拠点事業は5年後に同職員の雇用期間中の業績評価に基づき、任期のない教員に雇用替されることとなるものである。本学としては、同事業で試行しながら、部局のニーズに応じてテニユアトラック制を導入する予定である。【岡山大学】

- ・ (国際協力研究科) 外部資金(科学技術振興調整費)を用い、特任助教として5名を雇用し、経験を積ませて就職の機会を与え始めた。【広島大学】
- ・ 若手研究者に自立した活躍の機会を与えると共に、多様で優れた若手研究者の活躍を促進するため、5年以内の任期を付して採用し、テニユア審査に合格した者には、任期を付さない教授又は准教授の資格を与えるテニユア・トラック制の導入に関する必要事項を定めた。【山口大学】
- ・ 平成20年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムに、本学の『上級研究員センターの創設による人材育成』事業が採択された。本事業は、若手研究者を5年任期年俸制の上級研究員として国内外から公募採用し、研究室所属ではなく、新設の上級研究員センター所属として、本学の先端研究センターで自立的に研究させるほか、学部・大学院の教育を担当させ、そこで十分な研究成果を上げ、教育実績を積んだ上級研究員には、審査によりテニユア資格を与え、先端研究センター等の准教授等として採用するシステムである。また、事業期間中に自主的取組によって、学部・研究科においても類似の人材育成を導入し、将来的には、上級研究員センターを学部等のテニユア・トラックとして活用する制度として構築するものである。【愛媛大学】
- ・ 将来を嘱望される優秀な若手研究者の育成を図ることを目的として、テニユア・トラック制度を前提とした支援・育成策を導入・確立し、優秀な若手研究者に自立して研究に専念できる機会を与えるためのプログラムとして、平成18年度から、文部科学省科学技術振興調整費による若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業として「次世代研究スーパースター養成プログラム」を実施しており、平成19年度からは、総長裁量経費を措置して、同プログラムを拡充している。プログラムの概要：養成プログラムの期間終了後に、研究プロジェクト担当部局が若手研究者に対して業績・資格審査を行い、業績等が優秀と認められれば、本学の准教授に採用する。養成プログラムの期間中であっても、業績等が特に優れていると認められれば准教授に採用することも可能である。【九州大学】
- ・ 生命体工学研究科の助教において、任期制とし審議会の議を経て、准教授相当の職へ昇任させている。【九州工業大学】
- ・ 平成19年度文部科学省科学技術振興調整費(若手研究者の自立的な研究環境整備促進)に採択された「地方総合大学における若手人材育成戦略」を推進している。若手研究者に5年間のテニユア・トラック助教の身分と独立して研究を実施できる環境(スペース、研究資金、研究以外の負担の軽減)を与えて、自立的に独自の研究を行わせている。また、重点研究課題リーダーからテニユア・トラック助教に対し研究への提言、支援を行うとともに、メンターを配置しラボ運営、大学運営への参加等について助言を行うことにより若手研究リーダーとして育成し、5年後には高いテニユア取得率を目指している。【長崎大学】

- 平成 19 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムにおける支援を受けつつ、学長を機構長とする大学院先導機構においてテニユア・トラック制を導入し、任期制・年俸制の特任助教を採用している。本事業においては、挑戦的かつ独創的な研究発想を得た若手研究者が、その発想を展開するべく自由に研究を行える環境を用意している。当該研究者の実績のみならず研究提案を評価して初年度 10 人、3 年目 10 人の合計 20 人を採用し、競争的環境下で資金・人員・スペースなど資源の重点的配分により養成し、准教授相当のテニユア（8 人）へのキャリアアップ審査を実施する。テニユア就任後も資源配分や給与に本人のインセンティブが働くシステムでフォローアップし、5～10 年以内の教授レベルの人材輩出を目指す。【熊本大学】
- 導入済み。3 年 1 任期で、1 回のみ更新可。5 年目の終わりまでにテニユア審査を行う。Tenure Track のポジションは、主に研究助手（Research Associate）又は助教授（Assistant Professor）での採用となる。一方、Tenure 付き教員は、准教授（Associate Professor）又は教授（Professor）となる。【政策研究大学院大学】
- 本学では以前から若手教員の流動化を図るため全面的な任期制を適用しているが、併せて優秀な教員を安定的に確保する観点から、テニユア制の導入を進めている。このことについて、テニユア・トラックの導入を支援する文部科学省「若手研究者の自立的な研究環境整備促進プログラム」に、平成 18 年度「ナノテク・材料研究者育成の人材システム」が採択され、当該プログラム実施のため公募により国内外から採用された優秀な若手研究者（講師 8 名）に対するテニユア審査をリーディングケースとすることを旨として制度の詳細を具体的に検討中である。【北陸先端科学技術大学院大学】
- 当研究所研究推進戦略センターの教授については、地球環境学に関する統合的研究戦略の策定、情報の収集・分析、成果の発信及びこれらに関する研究の統括責任者として、唯一任期を設けないこととしている。当研究所研究部の一定の条件を満たす任期付き研究教育職員のプロジェク終了後の研究推進戦略センターへの教授昇任を含めた異動については、連絡調整会議で評価・適性を考慮の上慎重に審議し、運営会議の下の外部委員を含んだ人事委員会での厳格な審査を経て、運営会議の承認を得ることにより、任期なしの教授へ異動することができる体制を設けている。【人間文化研究機構（総合地球環境学研究所）】
- 国立天文台では、平成 16 年度より助教に 5 年の任期を設け、任期満了時に外部委員を含む運営会議にて審査を行い、任期なしの助教への移行を行っている。【自然科学研究機構（国立天文台）】
- 核融合科学研究所では、ポストドクトラル・フェローシップの採用については、新卒生を優先し、任期は 2 年を上限としている。【自然科学研究機構（核融合科学研究所）】
- 生理学研究所の任期制は 5 年で、再任の場合は任期なしとなり、テニユアトラック的な考え方を含めている。ただし、内部昇進は基本的には認めていない。【自然科学研究機構（生理学研究所）】

- ・ 現在のところ、テニユアトラック制度は導入していない。 ・ 定年後も意欲的に教育研究活動を継続・展開しようとする者に対し、ダイヤモンドフェローの称号を授与し、定年後の研究者、技術者が加速器科学の発展に貢献できる活動の場を提供するとともに、機構が行う教育研究活動へ協力を仰いでいる。 ・ 機構の業務に必要な高度の専門的知識・経験あるいは優れた識見を有する者を雇用できるよう、任期付きの年俸制雇用制度である特定有期雇用職員制度及び特定短時間勤務有期雇用職員制度を新設し、平成 19 年度より実施している。【高エネルギー加速器研究機構（本部・その他）】

（出典）各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から

(3) - 15 人材の流動性拡大のための取組状況(若手教員・研究者の流動性を拡大するその他の取組み)

- ・ 教員の採用は、公募を原則としている。平成 19 年度から、新規採用の助教について任期制を導入した。【北海道大学】
- ・ 教員の採用は、原則公募制としており、新規採用の助教には全て任期制を導入し、任期 5 年、再任は 1 回のみ可(再任の任期 5 年)としている。【室蘭工業大学】
- ・ 教員の採用に際しては公募制を導入しており、本学ホームページや研究者求人サイトに登録して広く募集を行う等、若手研究者の雇用機会の確保に努めている。【小樽商科大学】
- ・ 教員採用は国際公募を原則としている。また、助教ポストを始め、任期制ポストは拡大する方向である。【帯広畜産大学】
- ・ 教員任期制の導入。【旭川医科大学】
- ・ 教員の採用において、公募制を導入している。【北見工業大学】
- ・ 全学部において、採用は公募制を原則としている。・医学研究科及び医学部附属病院において、全教員を対象に任期制を導入している。【弘前大学】
- ・ 教員採用は、公募制を採用している。・教育研究支援施設の教員に任期制を導入している。【岩手大学】
- ・ (1) 学問分野や学問領域の特性を踏まえ、任期制やテニユアトラック制の活用に努めることとしている。(2) 教員の選考過程における透明性を確保するため、各部局は、人事委員会等で定められた公表基準に基づき、公開に努めている。(3) 任期制教員には、生涯賃金等において任期を付さない教員との間に著しい差がでないように配慮し、年俸制の積極的導入を図っている。(4) 各部局は、学術領域の特性に配慮しつつ、教員採用における公募制を実施し、教員採用に関する公募情報ホームページに掲載した。また、一部の部局では、国の内外で発行されている関連分野の主要雑誌等に公募情報を掲載した。【東北大学】
- ・ 教員の採用に関しては、すべて公募制を導入している。【宮城教育大学】
- ・ 教員採用の公募制、任期制の導入。【秋田大学】
- ・ 外部資金を活用して、研究員に任期制を導入している。・教員の採用の公募制。【福島大学】
- ・ 教員の採用については、公募制を導入している。【茨城大学】

- ・ 公募制による教員人事を推進するとともに、任期制の拡大とテニユア・トラック制の導入拡大を図っている。【筑波大学】
- ・ 教員を採用する場合は、国内外に広く人材を求めため、公募とすることを原則としている。【筑波技術大学】
- ・ 教員の採用は原則公募によることとしている。【宇都宮大学】
- ・ 教員の採用は公募制である。 ・平成 19 年 4 月から、新たに採用する全ての助教について任期制を導入している。【群馬大学】
- ・ 教員の新規採用は、原則公募を基本。 全ての助教について任期制を導入(任期 5 年(再任は 1 回に限り可)) 教員公募要項から、年齢制限の項目を撤払した。(教育学部)【埼玉大学】
- ・ 原則として公募制を導入している ・任期制については、看護学、大学院看護学研究科、大学院医学研究院、大学院薬学研究院、真菌医学研究センター、先進科学センター、普遍教育センター及び医学部附属病院において導入しており、今後とも積極的な導入を図る予定。【千葉大学】
- ・ 教員の資質を向上させ教育活動を活性化させる観点から、教員の採用については公募によることを原則としている。また、任期制に関しては、平成 11 年 4 月から「大学の教員等の任期に関する法律」の運用を開始しており、平成 16 年 4 月からは競争的資金を財源とする教員相当の有期雇用教職員制度を導入している。【東京大学】
- ・ 平成 16 年度から全学的に任期制を導入しており、一部の部局では教員採用の公募制を導入している。【東京医科歯科大学】
- ・ 公募制による教員の採用。任期制の導入。【東京外国語大学】
- ・ 教員の採用の公募制や任期制の導入。【東京学芸大学】
- ・ 職員採用・昇任規程を定め、職員を選考により採用しようとする場合には、人事の透明性・公正性を確保するため、原則として公募制によることとする旨を規定している。また、教育職員の任期に関する規定を定め、教育研究組織と職名を明示した上で任期付き雇用をを可能としている。【東京農工大学】
- ・ 「東京芸術大学職員就業規則」(平成 16 年 4 月 1 日制定)により、大学教員の雇用は原則として公募による選考を行うこととしている。「東京芸術大学教員の採用等に関する規則」(平成 16 年 4 月 1 日制定)により、大学教員の雇用は原則として任期を定めて行うこととしている。【東京芸術大学】
- ・ 研究教育活動活性化のため、教員の採用は公募制としており、少なくとも 2 週間の公示をしている。また、教授選考の場合、引き続き 2 年以上本学以外の勤務経験が必要となる。(教授の選考に関する細則) 任期制の導入を推進しており、各部局で

新たに任期制を導入した。(任期付き教員は122名、全体の10.7%) 任期制導入の実施状況・効果・問題点について調査・分析を行い学内に周知。【東京工業大学】

- ・ 教員の採用にあたっては、公募制を原則とするとともに、先端的、学際的または総合的な教育研究を行うため、社会連携推進共同研究センター、先端科学技術研究センター、大学院海洋科学技術研究科食品流通安全管理専攻において任期制を採用している。【東京海洋大学】
- ・ 教員を採用する際は、公募制を原則としている。また、若手研究者(助教)については、任期制を導入している。【お茶の水女子大学】
- ・ 教員の採用には原則公募制を導入している。又、助教には任期制を導入している。【電気通信大学】
- ・ 教員の採用にあたっては公募を原則としている。【横浜国立大学】
- ・ 助教については、3年の任期制、1回限りの再任を可能とし、運用している。【上越教育大学】
- ・ 教員の採用は、公募を原則としている。大学及び学部のホームページへの掲載、研修者人材データベースへの登載等により、広く公募を行っている。助教について任期制を導入していない部局にあつては、導入に向け任期制の内容を検討している。【富山大学】
- ・ 教員の採用を原則公募制にすることを全学の方針として検討している。・任期制を一部導入している。【金沢大学】
- ・ 本学においては、教員の採用人事は原則として公募としている。条件が整備された場合は、必要に応じて新たに採用するポストの任期制への移行を検討することとしている。また、各学部での取組みは以下のとおり。(医学部)・助教の職に採用する教員は全て任期制としている。(任期5年、再任1回可)(工学部)・公募は従来より原則としており、例外はこれまでにない。場合によっては内部に候補者がいても公募を実施している。助教の3分の1は5年以内の任期としている。(残り3分の2はテニュアトラック制)【福井大学】
- ・ 採用の原則公募制及び任期制の拡大(平成19年4月1日から大学院医学系、医学部附属病院及び総合分析実験センター所属の全教員に任期性適用拡大)【山梨大学】
- ・ 教育職員の選考に際しては、国内外に公募することを「岐阜大学職員採用規程」で定めている。また、「岐阜大学教育職員の任期を定める規程」に基づき、一部の教育研究組織において任期を定めて任用している。【岐阜大学】
- ・ 教員の任期制・公募制を積極的に活用している。【静岡大学】
- ・ 教員の採用にあたっては、任期制、原則公募制を実施しており、教員人事の活性化

に繋がっている。【浜松医科大学】

- ・ 外部資金等によるプロジェクト研究に、任期付教員を雇用した。また、大学の教員等の任期に関する法律に基づく教員任期制について、新たに1部局の助教について任期制を導入した。【名古屋大学】
- ・ 教員の採用は公募制を導入している。また、平成20年4月以降に採用される助教については任期制（任期5年再任5年、任期解除制度有）を導入している。【名古屋工業大学】
- ・ 教員の採用についてはできる限り公募を実施している。【豊橋技術科学大学】
- ・ 教員の募集方法は、原則として公募による。・任期制については、国立大学法人三重大学における大学教員の任期に関する規程に基づき実施している。【三重大学】
- ・ 全学的に教員任期制を導入・任期は一部研究施設を除き、教授10年（再任可）、准教授以下は5年（再任2回：最長15年）としている。・講師以上の職については原則公募としている。【滋賀医科大学】
- ・ 若手教員・研究者の流動性を拡大するその他の取り組みとしては、教員の採用の公募制や任期制を導入している。【京都大学】
- ・ 教員採用の公募制は厳格に実施している。助教は、プロジェクト等に伴う期間の採用を可能とした任期制を導入した。【京都教育大学】
- ・ 平成18年度に講師・助教及び助手の採用において、任期制を導入し、「国立大学法人京都工芸繊維大学人事基本方針」に定めるとおり、教員の流動性を確保するとともに、公平性と透明性を図るため、一般公募、選考基準の明確化、選考過程・結果の公表等の取り組みを実施している。【京都工芸繊維大学】
- ・ 教員の流動性を高めることを目的として、教員採用において公募制及び任期制を導入している。【大阪大学】
- ・ 教員採用は、原則公募としている。その他、助教の任期制を導入している。【大阪教育大学】
- ・ 助教については、任期制（5年、再任不可）を導入。【兵庫教育大学】
- ・ 「経済経営研究所として」・「公募実施手順」を設け、公募による採用を積極的に進めている。・最長3年の任期付きポストを設置し、同ポストにおける若手研究者の採用を積極的に進めている。【神戸大学】
- ・ 教員採用の公募制、及び任期制の導入。【奈良教育大学】



- ・ 教員採用において公募制を原則としている。 ・ 助教の職に任期制を導入した。【奈良女子大学】
- ・ 教育学部・経済学部では、従前より教員を採用する場合、公募制を導入している。本学公式 HP で公開するとともに、独立行政法人科学技術振興機構が運営するサイト「研究者人材データベース (JREC-IN) においても公開し、広く一般公募している。 経済学部では、助教又は助手のうち、経済学部教授会の議に基づいて特に指定された者の任期は 3 年とし、経済学部教授会の議に基づいて予め指定された者については、1 回に限り再任可である。(ただし、再任の任期は 2 年とする。) システム工学部では、教員採用は原則公募である。また、プロジェクト担当の助教には任期制を導入している。【和歌山大学】
- ・ 教員選考に関する基本方針として、採用にあたって公明性・透明性を高めるため、公募制を原則としている。また、教員の任期に関する規則を定め、一部の教員に任期を定めて任用している。【鳥取大学】
- ・ (全学)原則公募制としている。 医学部(附属病院を含む)及び法人化以後に設置した学内共同教育研究施設(新設センター)では、原則任期制を導入している。【島根大学】
- ・ 就業規則上、教員の採用は公募を原則としている。 教員の任期制は、13 部局で実施しており、平成 20 年 7 月 1 日現在 182 名の任期付教員が在籍している。【岡山大学】
- ・ (先端物質科学研究科、理学研究科、文学研究科・工学研究科・放射光科学研究センター) 教員採用の原則公募制、助教の任期制導入(外国語教育研究センター) 教員の採用における公募制の導入 任期制の導入(一部の外国人教員枠)(医歯薬学総合研究科・保健学研究科) 一部の講座では、教職員募集に関してインターネットの公募サイトを利用している。 教員は任期制を導入している。(原爆放射線医科学研究所) 教員全職種に任期制を導入 教員の採用の公募制を導入。【広島大学】
- ・ 教員の採用に当たっては、公募制を推進し、助手・助教について、ほとんどの部局で任期制を導入している。【山口大学】
- ・ 教員の採用については、原則として全国公募。助教については全て任期制を導入。【徳島大学】
- ・ 任期制を導入し、助手については 3 年(助教以上は 5 年)任期としている。【鳴門教育大学】
- ・ 教員任期規程を設け、助教・講師・准教授の流動性を図っている。【香川大学】
- ・ 教員の採用については、「愛媛大学教員選考に関する規程」及び「同実施細則」に基づき、原則公募制とし、教員組織の活性化と流動性の向上を図っている。また、

先端的、学術的な研究を行うセンター教員及び特定のプロジェクトを担当する教員については、任期制を導入するとともに、平成 19 年度以降に採用した助教全員に任期制を導入した。【愛媛大学】

- ・ 教員の採用は、公募制を原則としている。・一部の部局に、任期制を導入している（医学部門：全教員、理学部門：助教、総合情報センター所属の助教ポスト）。【高知大学】
- ・ 教員採用に公募制を導入している。【福岡教育大学】
- ・ 教員の採用の際の公募制、任期制を導入している。・将来を嘱望される優秀な若手研究者が、自立して独創的な研究に専念できる環境整備・支援体制の構築を全学規模で行い、研究の活性化に寄与することを目的として、平成 18 年度から、文部科学省科学技術振興調整費による若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業として「次世代研究スーパースター養成プログラム」を実施しており、平成 19 年度からは、総長裁量経費を措置して、同プログラムを拡充している。同プログラムで育成する若手研究者については、国内外に対して国際公募を実施して採用している。また、同プログラムの期間終了後は、研究プロジェクト担当部局が若手研究者に対して業績・資格審査を行い、業績等が優秀と認められれば、本学の准教授に採用することとしており、准教授に採用後は、当該研究プロジェクト担当部局における任期制の扱いによるものとしている。【九州大学】
- ・ 教員の採用について、一研究科で助教の任期制を導入。【九州工業大学】
- ・ 教員選考は原則として公募制としており、プロジェクト型研究組織等については任期制をとっている。【佐賀大学】
- ・ 教員の任期制を拡大(全教員の約 60%)・公募制の実施(H16 年度以降、講師以上 106 名のうち 65 名採用)【長崎大学】
- ・ 127 に記述した全学的な取組の中で対応している。【熊本大学】
- ・ 教員選考の方針として、「選考は公募を原則とし、広く適任者が得られるように努める」と規定し、本学教員人事の透明性・公平性の確保に努めている。【鹿児島大学】
- ・ 平成 19 年 4 月 1 日以降、新設された「助教」に一律に 5 年の任期制を導入した。この任期制は必ずしも研究者の流動性を高めることのみを目的としたものではなく、若手研究者の研究活動のアクティビティとモチベーションを高めるためのものであり、本学内における助教のキャリアパスを可能な限り考慮に入れたものである。また、教員の公募制については、特に准教授以下の職の採用の際に引き続き導入していく。【鹿屋体育大学】
- ・ 教員の採用にあたっては、国内公募に加え、前述の国際公募を実施すると共に、任期制を導入して流動性を拡大している。【政策研究大学院大学】

- ・ 教員の採用は原則公募としている、また任期付教員制度も導入している。更に任期付上級研究員制度により、様々な分野の研究者を採用することにより、異分野間の研究者の流動性を高めている。【総合研究大学院大学】
- ・ 教員採用に当たっては、以前から全職種について国内外を問わず公募制を導入しており、国籍・性別等にとらわれない優秀な教員の確保を目指している。・全研究科については、以前から全面的に任期制を導入し、教授以外は当初から再任は1回を限度とすることとしているが、平成19年4月から、適用範囲を共同教育研究施設等の教員にも拡大し、外国人教員への特例もなくすことで、流動性をより高めることを目指している。・本学に採用となった教授、准教授に対し、早期に教育研究環境を整え、異動による教育研究活動の停滞の防止と教育研究の活性化を図ることを目的とした経費を学長裁量経費から措置している。また、平成18年度に科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムに採択され、8名の若手研究者を講師として採用しており、それらの講師に対しても、研究立ち上げのための資金を学長裁量経費から措置している。・助教の新しい研究の立ち上げ及び積極的な研究展開を支援するため、助教からの研究計画を研究科長が審査、学長に申請し、学長が助教研究促進経費の配分対象者及び配分額を決定している。【北陸先端科学技術大学院大学】
- ・ 教員のうち、助教は原則5年間を限度とする任期を付して採用している。・若手研究者を年俸制を基礎とする任期付研究員として採用している。【奈良先端科学技術大学院大学】
- ・ 平成19年4月以降新たに採用する全ての助教について、3年以上5年以下の範囲内で任期を付すこととした。【人間文化研究機構（本部）】
- ・ 助教については、公募制及び任期制（任期5年・再任不可）を導入している。【人間文化研究機構（国立歴史民俗博物館）】
- ・ 教員の採用の公募制・任期制の導入（平成16年4月1日以降に採用した助教）【人間文化研究機構（国文学研究資料館）】
- ・ 海外研究交流室、文化資料研究企画室に所属する准教授においては、任期を3年とし、再任を2回までとしている。また、研究部に所属する助教においては、任期を3年とし、再任を不可としている。【人間文化研究機構（国際日本文化研究センター）】
- ・ 当研究所では、研究教育職員（一部を除く）に任期制を導入しており、流動性を確保している。【人間文化研究機構（総合地球環境学研究所）】
- ・ 教員の採用に公募制、任期制を導入している。【人間文化研究機構（国立民族学博物館）】
- ・ 教員の採用は原則公募制を導入している。【自然科学研究機構（国立天文台）】
- ・ 核融合科学研究所では、教員の採用では、原則的に公募制で実施している。【自然

#### 科学研究機構（核融合科学研究所）】

- ・ 准教授、助教に任期制を導入している。教授、准教授の採用にあたっては、公募を実施している。【自然科学研究機構（基礎生物学研究所）】
- ・ 任期制を取り入れている。・研究教育職員（教授、准教授、助教）の採用は公募を通して行っている。【自然科学研究機構（生理学研究所）】
- ・ 創設以来一貫して公募による人事選考を行っており、優れた人材の確保に努めている。また、内部昇進を禁止しているため、准教授、助教等は外部転出が前提であり、最大限の流動性の実現に努めている。科学は日進月歩で進歩する為、研究所の使命を果たす重要な機能として、育てた研究者を外部の大学や企業等に送り出し、その分野の一層の発展を図ると同時に、また、若い自由な発想の研究者を採用し、次の時代へ向けた新しい学問の開拓にあたるという循環は、研究所創設以来の基本方針であり、全国に250名以上の研究者を送り出した実績を伴った。この為に、分子科学分野の研究者の内部昇進は禁止という制度を取っている。但し、格段に優秀な大学院生や博士研究員が助教に応募し、競争の上採用されるという道は禁止されていない。【自然科学研究機構（分子科学研究所）】
- ・ 人事の公平性、教員の流動性を高め、多様な人材を確保できるよう、教員人事は公募制を原則とし、国内外へ広く呼びかけている。・高度な研究能力を持つ若手研究者を、任期付きの正規教員である博士研究員として雇用する制度を設け、若手研究者の積極的な活用に取り組んでいる。【高エネルギー加速器研究機構（本部・その他）】
- ・ 教員の採用にあたっては、原則公募制としている。助教には、任期制（再任可、最長任期9年間）を導入している。特定のプロジェクト研究に従事する特任研究員は、単年度の雇用とし、最長3年間の任期としている。【情報・システム研究機構（国立極地研究所）】
- ・ 助教の採用について公募制及び任期制を導入している。【情報・システム研究機構（国立遺伝学研究所）】

（出典）各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から

(3) - 16 女性職員等の活躍促進のための取組状況

- ・ 平成 18 年度に採択された科学技術振興調整費「女性研究者支援モデルプラン」により、女性研究者の支援活動を推進する体制を整え、具体的な支援策の企画・立案・推進を行うこととしており、平成 18 年度から、産休・育休等期間中にある女性教員の研究アクティビティの持続、キャリア継続のための支援として、研究業務の代替、補助人材を雇用する経費を助成している。また、今年度より、子の急病時など急遽保育が必要な場合に、対応可能な専門業者と利用契約を結び、子を預かる際の利用料の一部を支援する「病児保育支援」を開始し、女性教員・研究者が同支援を利用することにより、教育・研究業務の中断を軽減し、安心・集中して業務に取り組むことができるための環境整備を進めることとした。その他、昨年度に本学教員任期規程を一部改正し、任期付き教員が出産した場合、申し出により任期を 2 年の範囲内で更新することができることとしている。【北海道教育大学】
- ・ 中期計画において「教員のジェンダーバランスを改善するためにお目標値を設定し、設定後、3 年毎にその成果について評価する。」としており、平成 17 年度に、平成 22 年度までの目標値を 20% と設定し、公募書類にジェンダーバランスの改善措置、育児支援型勤務時間体制を導入している旨を記載し紹介している。併せて、授乳場所の整備等の施設面における環境整備を行っている。また、子の養育のための柔軟な勤務制度として、育児短時間勤務を導入し、教員が働きやすい環境を整えた。【小樽商科大学】
- ・ 教員採用人事において、多元的業績評価の値がほぼ同じである場合は、女性教員を優先して採用することとしている。【帯広畜産大学】
- ・ 保育園の設置 ・ 復職 ・ 子育て ・ 介護支援センターの設置【旭川医科大学】
- ・ 検討中 【北見工業大学】
- ・ 研究活動を支援する体制及び環境を整えるため、勤務時間の裁量化、出産・育児休暇などについて支援している。 ・ 子育てと仕事等の両立支援策として、学内保育園を設置している。【弘前大学】
- ・ 中期計画に女性の教職員の 20% の構成という数値目標を掲げるとともに、男女共同参画に配慮した雇用環境整備のための「国立大学法人次世代育成支援対策行動計画」を策定し、女性教員の採用・登用の拡大に努めた。 ・ 次世代育成支援対策行動計画の推進策として、出産及び育児並びに配偶者の出産等に関わる休暇制度の概要等について、ホームページに掲載し、構成員に周知した。 ・ 新たに育児短時間勤務制度を導入し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対し、職務を完全に離れることなく育児を行うことを可能とした。 ・ 男女共同参画の推進に関する企画、立案を行うため、10 月を目途に「岩手大学男女共同参画推進室」の設置を検討している。【岩手大学】
- ・ 『女性教員の国際学会への旅費支援制度』 事業の目的女性教員が国内のみならず国際的に活躍できる環境を整備することを目的とする。支援の内容 支援人員は、6 人程度とする。 支援経費は、1 件当たり 30 万円を限度とする。 支援期間は、単年度とする。 【山形大学】

- ・ 女性にとって働きやすい職場環境の整備を検討している。【福島大学】
- ・ 女性教員にも積極的に大学・学部の業務に取り組んでもらうようにしている（教育学部）【茨城大学】
- ・ 男女共同参画社会基本法により、政策・方針決定過程への女性の参画拡大が要請されている中で、本学においても国の男女共同参画基本計画の具体施策として国立大学協会報告書で策定されている「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という達成目標を踏まえ、女性教員の割合向上に向けて種々取り組んでいる。具体的には、労働条件において、法人化以降、産前休業を6週間から8週間に、また、部分休業の対象となる子の範囲を3歳から小学校就学前まで拡大を図るとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく国立大学法人筑波大学行動計画及び男女共同参画社会の実現に向けた法人としての取り組みの一環として、平成18年度に本学職員を対象とした事業所内保育所「筑波大学ゆりのき保育所」を開所するなど、子育て環境の支援を行うことにより、就業環境の整備を図った。また、男女共同参画社会の形成に積極的に寄与するために、平成19年10月25日に「男女共同参画推進委員会」を設置し、男女共同参画の推進基本理念、推進方法の企画立案などを審議してきた。平成20年5月1日に「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念と基本方針」の策定を受けて、その下での具体的な諸施策を推進するため、「男女共同参画推進室」を設置し、推進すべき諸施策の検討を行っている。【筑波大学】
- ・ 育児と仕事の両立を図ることを目的とし、育児短時間勤務制度を導入した。【筑波技術大学】
- ・ 大学構内に保育園を誘致することにより、女性教員の地理的利便性が高まり、教育・研究推進が図れることとなった。【宇都宮大学】
- ・ 女性研究者が出産のため、出産及び育児休暇により一時研究等を中断した後に、職場に復帰するに当たり、育児環境等の問題から復帰を断念してしまうケースがある。本学では、女性研究者の出産及び育児休暇からの職場への復帰を容易にするとともに、研究活動を支援するために、平成18年度に昭和キャンパスに保育施設を設置した。また、育児短時間勤務制度及び早出・遅出勤務制度を制定するとともに、子育て支援関連休暇等の周知徹底を図っている。【群馬大学】
- ・ 育児等のための制度として、育児休業（満3歳まで）、早出遅出勤務（始業午前7時30分以後、終業午後9時30分以前）、看護休暇（子の看護のため年間5日以内）等を整備している。【埼玉大学】
- ・ 平成18年4月に両立支援企画室を設置し、教職員及び大学院生がキャリアプラン、子育て、介護などの相談ができる総合相談窓口を設置し、女性専用休憩室、マタニティコーナーを設置した。また、子育てと研究の両立支援策のひとつとして、職員及び学生が養育する乳児・幼児を対象とした学内保育園を平成18年4月に開園した。平成19年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に「支援循環型体制による女性研究者育成モデル」が採択され、キャリアコーディネータによる相談、メンター制度による相談、育児期間中の教員に対する研究補助としての支援要員の配置、女子大学院生によるキャリアガイダンスなどを実施している。【千葉大学】

- 平成 18 年 4 月に設置した「男女共同参画室」主導のもと平成 19 年科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に申請し採択された。また、男女共同参画室に「女性研究者支援コーディネーター」として特任教授 1 名を雇用し男女共同参画オフィスを開設し、「Project1.キャリア確立の 10 年の支援」、「Project2.プレキャリア 10 年の支援」、「Project3.女性研究者の国際性を育む」、「Project4.東京大学女性研究者白書（仮称）の発行」をトータルに企画立案し、学内外に広く広報した。主な取組としては、専門相談員として特任助教を雇用し「女性研究者支援相談室」の設置、オープンキャンパス・女子学生コース及び女子高校生を対象とした入試説明会の開催、東大理系で働く女性研究者を紹介するDVDの作成、講演会及びシンポジウムの開催、本郷キャンパスにおいては「本郷けやき保育園」の開園（なお、平成 20 年度中に駒場、柏、白金の 3 キャンパスに保育園を開園予定）【東京大学】
- 研究費の配分、教員評価等において、不利益にならないよう男性教員との平等化を図っている。【東京医科歯科大学】
- 本学では平成 18 年 4 月に男女共同参画推進本部を設置し、同年に発行の「2006 年版東京学芸大学男女共同参画白書」で本学の現状分析および基本方策を示した。次世代育成支援行動計画による育児制度の改革等による教育・研究環境の改善につとめると共に、男女共同参画に資する教育研究活動を活性化させるため、平成 19 年度から研究助成事業を実施し、20 年度は 3 件に対して助成金を交付した。また、女性教員等の雇用促進を図る方策として、本学の教員選考規程に「教員の選考においては、男女共同参画社会基本法の精神を尊重するとともに、国籍、障害等の差別を排除し、公平な選考を行わなければならない。」「公募に当たっては、改正した条文の趣旨を明記するものとする」旨の改正を行ない、平成 19 年度より実施している。過去 2 年間の本学の男女共同参画の推進状況と今後の課題を「2008 年版男女共同参画白書」として発行したが、学内保育施設設置に関しては、いまだ検討中である。【東京学芸大学】
- 男女共同参画推進室を設置すると共に男女共同参画ポリシーを定め、男女共同参画推進を大学運営の緊要な課題と位置付け、男女共同参画社会の実現に向け様々な取り組みを通じて、大学が担うべき社会的責任を果たすことを目的としている。また、科学技術振興調整費「理系女性のエンパワーメントプログラム」の採択・施行に伴い、女性キャリア支援・開発センターを平成 18 年 9 月 1 日に開設した。女性キャリア支援・開発センターは、本学に関わる全ての女性研究者や理系女性が生き生きと働いていけるような場を提供することを目指しており、女子学生が女性研究者に育ち、女性研究者が出産、育児、介護に遮られずに継続的に活動することを可能とする取り組みを行っている。具体的には、理系女性のエンパワーメントを目的として外部から講師を招いた講演会の開催、乳幼児または小学校低学年の子供に対し、ベビーシッター料金や保育所等への送迎サービスが割引になるクーポンの発行、妊娠・出産により研究活動を中断することなく、キャリア形成を継続することを目的とした研究支援員制度の実施、出産・育児・介護の相談窓口の設置などを行っている。【東京農工大学】
- 「東京芸術大学における教員の採用及び昇任等に関する選考要項」（平成 16 年 5 月 27 日学長裁定）により、等しい能力をもつ候補者が複数あった場合には、他大学の出身者、女性、外国人、障害者を積極的に選考することとしている。【東京芸術大

学】

- ・ 男女共同参画推進センターの設置 ・「男女共同参画ポリシー」 「男女共同参画を推進するための基本指針」の策定 ・男女共同参画ホームページを大幅リニューアル ・平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成プログラム」に採択【東京工業大学】
- ・ 具体的に明文化された制度等は有しないが、教員の採用にあたっては公募制を原則とし、教育研究分野の特色等に合わせて適切な人材を求めると、国籍や性別等にとらわれないものとしている。【東京海洋大学】
- ・ 平成 18 年度に採択された科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」プログラムを実施している。本プログラムは、女性研究者を取り巻く困難な状況を改善し、女性研究者を積極的に育成するために、「女性研究者に適合した雇用環境モデル」を構築することが主な目的である。この目的を実現するために「女性研究者を取り巻く研究環境の質的・量的整備」として、様々な女性研究者支援メニューの提供、勤務時間 9 時から 5 時の徹底化を行うと共に、「女性研究者支援のための情報環境の整備」として「情報バンク」を設置し、「女性研究者育成のための人的交流」として、ロールモデルによる若い理工農系女性への啓発活動とロールモデルの DVD 化を実施する。本プログラムの最終目標は、「勤務時間 9 時から 5 時の徹底化」を実現させることによって、「仕事と家庭」を両立させる 21 世紀型ライフスタイルの実践例を示すこと、女性研究者のための「様々な支援活動」と「意識改革の試み」に対して、それらの有効性と実行可能性を検証してその評価指標を他研究機関へ波及させること、ロールモデルによる女子学生の啓発活動とロールモデルの諸活動の DVD 化によって、理工農系を志す女性を増やし社会の認識と理解を高めることである。さらに、特別教育研究プロジェクトとして「女性が進出できる新しい研究分野の開拓」を実施し、女性の視点を生かした学際的・融合的研究を促進している。具体的には、「生活者の視点を重視したコピキタスコンピューティング住宅の研究」、「水と糖の織りなす基礎研究の高度化推進」、「色から見たライフサイエンス」、「細胞膜機能を制御する分子のケミカルバイオロジーによる創出」という 4 分野に特化し、計画的に事業を推進している。【お茶の水女子大学】
- ・ 性別にとらわれない採用を行うことを人事の基本方針としている。【電気通信大学】
- ・ 昇進については、性別に係りなく実施している。また、女性教員は性別に係りなく部局長、教育研究評議会評議員、学内の委員会委員長等へ平等に活躍できる。【一橋大学】
- ・ 大学教員を含む全ての教職員を対象とした産休、育休取得者の代替職員の採用を制度化し、女性教職員が働きやすい環境を整備し、改善を図った。・教員の公募にあたっては、国籍、性別を問わず、広く全世界の研究者を対象とすることに努め、特に女性教員については、他の条件において等しければ女性教員を採用した。【横浜国立大学】
- ・ 「次世代育成支援行動計画」において、出産、育児に関する計画を明確にし、安



心して仕事と子育ての両立を図れるよう環境整備に取り組んでいる。 教員の採用は、原則公募によっており、女性で適任な応募者がいれば、採用に配慮している。  
【長岡技術科学大学】

- ・ 教員公募に際して、男女共同参画社会基本法の主旨に基づき選考を行う旨を記載している。【上越教育大学】
- ・ 科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に課題提案した、「富山循環型女性研究者育成システムの構築」が本年度採択され、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行えるよう、特色ある教育・研究環境の整備を行い、女性研究者の育成に取り組んでいる。【富山大学】
- ・ 科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成事業として平成 20 年 7 月に採択された「やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援」事業に取り組んでいます。本事業は女性研究者支援のための研究環境の整備、次世代女性研究者を魅了するための研究制度の構築、その他卓越した女性研究者を育成するための啓発・広報活動を行うことにより、男女共同参画社会の実現に寄与することを目的としており、女性研究者の比率を事業終了時点（平成 23 年 3 月）には 16%に、10 年後（平成 30 年 3 月）には 25%に向上させることを目指しているものです。【金沢大学】
- ・ 女性が働きやすい職場環境を整備するため、平成 19 年度において保育施設の設置を決定し、平成 21 年度開所を目途に準備を進めている。・次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるため、平成 17 年 4 月 1 日から 2 年間にわたる第一期一般事業主行動計画を策定し、休業などの取得しやすい職場環境の整備に努めた結果、福井労働局から基準に適合した県内第一号の一般授業主として本学が認定された。引き続き、平成 19 年 4 月 1 日から 3 年間にわたる第二期一般事業主行動計画を策定し、雇用環境の整備等に努めている。【福井大学】
- ・ キャンパス・ハラスメントの防止等に関するガイドラインの制定(平成 19 年度)・医学部キャンパス内保育施設の設置(平成 19 年 4 月 1 日)・文部科学省の「女子中高生の理系進路選択支援事業」に平成 18 年度から継続して採択され、複数の工学系学域女性教員を中心に事業が展開されている。(工学部)・男性教員が多い工学系において、平成 19 年度に女性教授 1 名を登用したほか、平成 20 年 4 月には、准教授及び助教各 1 名についても女性を採用した。【山梨大学】
- ・ 人事制度ワーキンググループにて検討を行っている。【信州大学】
- ・ 男女共同参画推進事業の一環として、仕事と子育ての両立を支援することを目的に、大学直営の岐阜大学保育園(愛称ほほえみ)を平成 20 年 3 月 3 日に設置した。30 人の定員はすでに満たしている。【岐阜大学】
- ・ 男女共同参画社会の形成の推進を図るため、昨年度から男女共同参画・学生担当の副学長ポストを新たに設け、本学女性教員が女性としては初めて副学長に就任した。本年 6 月には、同副学長を委員長とする「男女共同参画戦略 WG」を設置し、女性の活躍しやすい環境づくり、積極的な登用を含む男女共同参画の推進方針、具体的・積極的な改善措置の方策・計画の検討を開始している。【静岡大学】

- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援を目的として平成 19 年 4 月に学内に保育所を設置した。設置にあたっては、全職員にアンケートを行い、その意向を踏まえつつ、室内環境、利用形態等を整備した。なお将来的には、更に利用者の拡大を図ることにより 24 時間保育の実施や増築も視野に入れている。(利用者数：21 人平成 20 年 5 月 1 日)【浜松医科大学】
- ・ 男女共同参画室を設置し、女性教員にとって良い労働環境を作るための意見集約を行うとともに、労働環境改善に向けての施策を立案・実施している。平成 19 年度に採択された科学技術振興調整費女性助成研究者支援モデル育成事業「発展型女性研究者支援名大モデル」の実施を通して、育児中の短時間勤務制の導入や両立支援のためのコミュニケーションシステムの導入など、ソフト面・ハード面において女性教員の環境改善に努めている。また、毎年行っている「女性教員増員のための部局アンケート等」を通じて女性教員比率向上における問題点を把握することに努め、上記の施策に活かしている。大学キャンパス内に平成 18 年度から大学運営による学内保育園を開園し、育児と職務の両立支援を行っている。【名古屋大学】
- ・ 男女共同参画委員会において啓発活動を行っている(講演会の実施やホームページの作成)【愛知教育大学】
- ・ 育児休業を取得しやすい環境整備、小学校入学前の子を持つ職員の早出遅出勤務制度の導入や、子の看護休暇の取得弾力化等を目標とした仕事と子育ての両立を支援する行動計画を策定し、次世代育成支援対策を進めている。中期計画に「女性の教員採用を積極的に推進する」ことを掲げ、採択には至らなかったが、科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成に「工科系大学における女性のための環境改善」を提案した。また、提案を具体化するための学内措置として平成 18 年度から学長裁量プロジェクト「大学における女子学生、女性研究者、技術者を増やすための基礎事業」を実施しており、本学の学生を対象に「工学部の女子学生だった先輩の話聞く会」、先進大学から講師を招き「男女共同参画推進と女性研究者育成・支援の取り組み」についての講演会を行う、などの取り組みを行った。【名古屋工業大学】
- ・ 女性教員雇用率向上のためのポジティブ・アクションをHP上の「教職員採用案内」に表明した。(H19.3)  
男女共同参画に関する意識調査の学内アンケート調査を実施した。(H20.01)  
男女共同参画推進委員会及び専門委員会を設置した。(H20.3)  
科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル事業」における課題採択に伴い、女性研究者支援室を設置した。(H20.7)【三重大学】
- ・ 教員公募時に「滋賀大学では、教員採用において男女共同参画に配慮しており、女性の積極的な応募を期待しています。」の文面を付記し、公募を実施し、女性教員の積極的な採用に取り組んでいる。【滋賀大学】
- ・ 大学が保育所を設置している(運営は委託)。・子が3歳に達するまでの間、育児休業を取得できるようにしている。・子が小学校就学までの間、育児部分休業を取得できるようにしている。・授乳期間や小学校就学までの子の看護等に係る特別休暇を設けている。【滋賀医科大学】

- 平成 17 年 10 月 3 日付けで男女共同参画推進委員会を設置し、平成 18 年 3 月 22 日には本学の基本理念及び基本方針となる「京都大学における男女共同参画」を制定した。また、平成 18 年 1 月に女性教職員と女子大学院学生を対象とした予備調査を行うとともに、平成 19 年度に全教職員及び学生を対象とした全学調査の実施をした。また、平成 18 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に「女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」」が採択された。本事業は、「交流・啓発・広報」、「相談・助言」、「育児・介護支援」、「柔軟な就労形態による支援」などに取り組み、女性研究者が能力を最大限発揮できるより良い環境の実現を目指している。この事業により、平成 18 年 9 月に「女性研究者支援センター」を立ち上げ、平成 19 年 2 月には京都大学附属病院内に、子供の病気のために研究を休むことがないよう一時的に病気の子供を預けられる施設として「病児保育室」を開設した。さらに女性研究者支援センター内に「保育園入園待機乳児保育室」を設け、年度途中の出産等により、保育園の入園待ちを余儀なくされている女性研究者を対象として開設するなど、女性教員のための活躍を促進するための取り組みを行っている。【京都大学】
- 出産休暇、育児休暇が取得しやすいよう広報に努めている。【京都教育大学】
- 「国立大学法人京都工芸繊維大学人事基本方針」において、女性の雇用促進を図ることを掲げるとともに、「人材確保のガイドライン」において、男女共同参画社会の実現に向けての具体的措置を講ずることとしており、女性教員の活躍促進のための取組みを実施している。【京都工芸繊維大学】
- 平成 19 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」が採択されたことに伴い、女性研究者のキャリア面での支援や次世代の研究者となる学生への啓発を行うことを目的とした「女性研究者キャリア・デザインラボ」を設置した。同ラボでは、出産・育児・介護などで研究時間が十分に確保できない女性研究者のために、学部学生や大学院修了者などを雇用し、研究支援してもらうよう手配する「研究支援員制度」の実施のほか、女性研究者のネットワークである会員制掲示板(通称「コミュニティ ラボ」)の運用、ラボ室内で定期的に行っているランチタイム交流会の開催、ロールモデルとなる著名な女性(研究者)を招いてのシンポジウムやセミナー、ワークショップの開催、女性のキャリア・デザインに関する研究の発信、学部生・大学院生へのキャリア・デザインに関する講義の実施、学内の女性研究者及び女子学生のネットワークの構築と相談窓口の開設などにより女性研究者支援を行っている。また、育児支援として、平成 20 年 4 月に、これまで自主運営を続けてきた 2 つの保育園を大学の正式な学内保育園(事業所内託児施設)とするとともに、そのうちの 1 つの保育園については、施設を新設・拡充することにより、これまでの総保育定員を 44 名から倍増以上の 99 名とした。【大阪大学】
- 女性教員の採用や管理職への積極的な登用の推進を中期計画に掲げ、採用に関しては、「教員人事の基本方針」を策定する中で「女性教員の任用を積極的に進める」ことを「教員採用にあたっての考え方」のひとつとして定めている。また、管理職への登用に関しては、学長補佐の登用から進め、平成 20 年度は本学初の女性副学長を誕生させた。【大阪教育大学】
- 「大学全体として」・男女共同参画室を設置し、理系女性研究者の採用比率を上げる取組みを実施。・学長裁量経費により、育成研究員(4 名)を採用し、学内の研究

グループへ配置。平成 20 年度に、内 1 名を助教として採用。・女性研究者を対象とした「人材バンク」を設置し、学内の研究室での採用機会を提供。・「キャリアカフェ」を開催し、ロールモデルを提供するとともに、学内の意識改革を進める。・ICT環境を整備し、在宅研究、ワーク・ライフ・バランス 実現の支援。・先輩研究者に研究や生活の両立等について相談できるメンター制度を設立。・週 6 時間研究支援員を配置し子育て中の男女研究者支援を実施。・外部資金獲得支援（アドミニ・アドバイザーによる申請書作成支援）。・女性研究者支援策提案システムにより、女性研究者を対象として、半年ごとに女性研究者支援の方策に係る提案を調査。「特定の部局として」、経済経営研究所としての基本的方向性を定める「中期計画」において女性教員採用のための数値目標を掲げ積極的に取り組んでいる。・当研究所の「運営諮問会議」（委員数 7 名）の委員の 1 人は、参画と協働・男女共同参画社会担当の兵庫県理事であり、その意見を聞きながら、積極的な取り組みをしている。・女性教員活躍の阻害要因の一つであるセクシャルハラスメント問題に対処するため、セクシャルハラスメント防止委員会及び同相談員を配置している。【神戸大学】

- ・ 「人事に関する基本方針」において、「教職員の新規採用にあたっては、候補者の能力、業績等に係る評価が概ね同等と認められる場合には、積極的に女性を採用するなどの方策により女性教職員の採用の促進を図る。」と定め、女性教員の積極的な任用に取り組んでいる。また、女性教員のライフサイクルに配慮し、健康相談及び育児・介護等の諸問題に関する相談を担当する「母性支援カウンセラー」を配置するとともに、出産・育児・介護に携わる女性教員の研究活動を支援するため「教育研究支援員」として大学院博士後期課程修了者等を配置している。【奈良女子大学】
- ・ 男女共同参画委員会を設置し、本学における男女共同参加を推進している。システム工学部では、各学科に対して、准教授以上の女性教員を少なくとも 1 名以上採用するよう人事委員会や教員集会で依頼している。【和歌山大学】
- ・ 男女平等の観点から、女性教員の積極的な登用を行うことを中期計画に盛り込み、その実施については、「次世代育成支援行動計画」において、職員がその能力を十分に発揮できるようにするため「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」を目指して取り組んでいる。  
女性職員の就業・育児の両立支援を推進するために、平成 19 年 9 月に、医学部附属病院内に 24 時間の保育施設を設置した。【鳥取大学】
- ・ （平成 18 年度）男女共同参画推進委員会設置、男女共同参画基本理念・基本方針決定、医学部附属病院にうさぎ保育所設置（平成 19 年度）意識啓発、広報活動、女性研究者のニーズ調査、休養室の設置。文部科学省 G P 採択「しなやかな女性医療職プログラム」による e-カンファレンス・復帰トレーニング支援「子育てネット」の開始（平成 20 年度）男女共同参画推進室の設置、ポジティブアクション推進の構築、平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業採択【島根大学】
- ・ 従来から附属病院のある鹿田地区に保育所を設置している。  
中期目標に女性教員の受入も促進するように設定している。  
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を着実に推進することで、

子を持つ職員に対する職場環境の整備に努める。具体的には、津島地区での学童保育の実施に関するアンケート結果を検証する。また、鹿田地区の保育施設の運営体制の充実方策を検討する。【岡山大学】

- ・ (人事(男女共同参画・保育園担当)) 学童保育の試行予定 助成研究者が上位職を期限付きで体験できる制度としてプロフェッサーシフト(助教2名)を実施予定 男女共同参画推進室の設置と専任スタッフの配置 男女共同参画宣言、男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画の決定 男女共同参画担当副理事ポストの設置(H19)(女性副理事の増加:H18まで;女性0名 H20;副理事3名) 部局毎の女性教員採用割合の数値目標の設定 学内保育園の増設 広島大学女性研究者奨励賞の新設:300万円(学長裁量経費) 広大女性研究者メーリングリストの構築 本学の教員公募のトップページに「女性の積極的な応募を歓迎します」の旨を掲載。 教員等公募文書に「業績及び人物の評価において同等と認められる場合は、女性を採用する」旨を掲載。 男女共同参画の観点を踏まえ、次のとおり制度の充実等を図っている。1.育児休業3年及び介護休業6ヶ月の制度導入(平成16年4月) 2.時差出勤制度の導入(平成16年10月) 次世代育成支援対策推進法に基づく広島大学の行動計画(平成17年度~平成21年度)の策定(平成17年3月) 1.妻の出産に伴い取得できる休暇制度の拡充(平成17年4月) 2.子の看護を行うための休暇制度の拡充(平成17年4月) 3.男性職員の育児参加を促進するための休暇制度の導入(平成17年4月) 4.育児部分休業の期間拡大(平成17年4月) 介護休業及び介護部分休業の取得可能期間の延長(平成17年4月) 学内保育施設の設置(平成20年3月 開園) 育児と仕事の両立が可能となるように、育児のための短時間勤務制度等について導入の検討。【広島大学】
- ・ 国大協からの提言数値(2010年までに20%引き上げ)を目標に女性教員比率の向上を目指している。また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備を行っている。【山口大学】
- ・ 鳴門教育大学における女性教員の割合を引き上げるための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を策定し、教員選考に際して複数の候補者の業績が同等であった場合に女性を積極的に採用する。【鳴門教育大学】
- ・ 仕事と育児の両立を支援するため・育児短時間勤務制度・育児のためのフレックスタイム制(裁量労働制、変形労働制の教員を除く)を導入している。【香川大学】
- ・ 女性教職員の勤務環境の改善のため、平成19年4月に医学部附属病院内に保育施設「あいあいキッズ」を設置し、24人(定員30人)を預かっている。また、男女共同参画推進委員会では、平成19年12月に本学における男女共同参画推進のための「宣言」と「提言」を策定・周知し、職場と家庭生活の両立支援の具体策として、育児のための短時間勤務制度を整備するとともに、ベビーシッタークーポンを導入することとした。【愛媛大学】
- ・ 教員構成の多様化を進めるため、女性教員の増(平成16年4月1日現在の女性教員数に対する2割増)を目指し達成した。・岡豊キャンパス(医療学系・附属病院)においては、教職員用の保育所を開設しており、職務に専念できる環境の整備に努

めている。【高知大学】

- ・ 総長裁量経費を活用し、優れた研究実績があり、アクティビティも高い教員に対して予算を重点投資して支援する「研究スーパースター支援プログラム」の中で、平成18年度より女性研究リーダー養成枠を設け、平成20年度も引き続き支援を行っている。・本学独自の研究・教育改善等への支援制度である「教育研究プログラム・研究拠点形成プロジェクト」において、女性研究者の育成を図るため、平成19年度に女性研究者枠（f枠）を設定し、新規分の資金の20%程度を女性研究者枠として配慮する制度改正を行った。現在、41課題のうち9件が女性研究者（f枠）によるものである。・平成19年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に提案し、課題名「世界へ羽ばたけ！女性研究者プログラム」が採択され、以下の支援を実施している。若手研究者から准教授・教授まで、各世代の多忙な女性研究者の「研究時間確保」及び「研究活動の活性化」を促すための研究補助者措置制度。九州大学から国際的に活躍する若手女性研究者を発掘・育成するための国際学会派遣支援制度。女性研究者同士の交流促進、教職員への意識啓発、大学院生等次世代への啓発を目的としたセミナーの開催。・女性研究者支援プログラム 出産・育児期研究助成制度 出産・育児に直面する女性教員に対し、出産・育児と研究の両立支援として、研究補助者の雇用経費及び研究費の助成を行うもの。年2回募集。【九州大学】
- ・ 平成18年度設置の九州工業大学男女共同参画推進委員会の企画として、講演会や懇談会などを実施している。【九州工業大学】
- ・ 女性教員が働きやすい職場環境の充実を図るため、トイレ及び休憩室の整備を行っている。【佐賀大学】
- ・ 女性医師麻酔科復帰支援プロジェクト(医療人GP)に取り組み、出産・育児等のため離職を余儀なくされた女性医師に対し、職場復帰を強力に支援するためのトレーニング環境を提供している。  
出産又は子の養育のため医療現場を離れた医師及び歯科医師に対し、職場復帰に向けての支援・再教育を目的として、「復帰医取扱規程」を制定し、短時間勤務制度を導入した。【長崎大学】
- ・ 本学では、平成18年度に「熊本大学男女共同参画推進基本計画」を策定し、全学的に男女共同参画の推進に取り組んでいる。労務・安全担当理事のもとに、男女共同参画推進室（コーディネーター1名、事務補佐員1名）を設置して、「男女共同参画セミナー」（平成19年度3回開催）を開催するとともに、ロールモデルの提示、パブリックコメントの機会及び女性教員等のネットワーク構築を目的として学長等を囲んでの女性教員等の交流会を開催している。また、全学委員会にとどまらず、各部局にも男女共同参画推進委員会を設け（設置率68.9%）、各部局の実状に即した取組を行っているほか、相談窓口を設け、女性教員が研究を継続させていくための環境整備を行っている。また、熊本県等自治体と連携を図りつつ、男女共同参画の推進を行っている。各部局の取組（法学部）・人事を具体的に行う際、「女子学生の増加及び男女共同参画社会への動向も視野に入れる」ことを特に考慮している。・新規採用の女性教員の割合の数値目標を全学の計画期間内（H28年まで）に平均3割超と定め、教員構成比の割合の増加につなげる。・学部長と女性教職員との懇談の場を設ける等、女性教職員の意見を学部運営に反映するよう努めている

る。(教育学部)・教育学部男女共同参画推進基本計画(第1期)を策定し、新規採用教員に占める女性比率の増加、教授職に占める女性比率の増加等を目標として掲げている。(自然科学研究科)・FD活動として、女性研究者の特別講演会を年に1回以上開催。(医学薬学研究部)医学薬学研究部に設置した男女共同参画推進委員会によるアンケート調査をもとに、男女共同参画推進に関するセミナー開催や推進の企画案、実施例の紹介のHP作成、女子学生の増加に伴い、ポジティブアクションとして女性教員・職員の採用の推奨を策定。(沿岸域環境科学教育研究センター)・教員公募において、男女共同参画推進に取り組んでいることを明記する。・客員教員および学外協力研究者に関しては、女性研究者の採用に努力する。・教職員の業績評価に当たって、出産・育児介護等に従事したことに考慮する。(衝撃・極限環境研究センター)・教員公募において、男女共同参画推進に取り組んでいることを明記し、女性教員の採用を推進する。・教職員の業績評価に当たって、出産・育児介護等に従事したことに考慮する。・FD活動として開催される女性研究者の特別講演会への積極的参加を要請する。(発生医学研究センター)・助言者(メンター)制度と相談窓口の新設・育児・介護休業取得の促進に資する経費支援・育児・介護休業取得者の復帰後研究支援・育児・介護期間中の研究支援(バイオエレクトリクス研究センター)・教員公募において、女性教員の採用を積極的に検討する。・教職員の業績評価に当たって、出産・育児介護等に従事したことに考慮する。【熊本大学】

- ・平成20年度科学技術進行調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に採択され、以下の内容を達成目標として掲げ、事業を推進している。1)女性教員の比率を現在の13%から15%以上にし、修士・博士課程学生の女性比率を30%以上にする。2)「くすの木保育園」の利用対象者の拡充、保育時間の充実を図る。3)毎年10名以上の女性研究者(3年で30名以上)を国際学会に参加させる。4)女性研究者に対する研究助成の充実を図り、TA、RAの20%を女性枠とする。5)女性研究者による学会及び論文発表の数を現在の1.5倍にまで増やす(研究者の質の向上)。6)女性採用に対する数値目標設定への反対比率を30%以下にする。医学部敷地内に保育施設を設置し、女性教員等の教育研究活動が育児により支障を来さないように配慮している。性別に関係なく、学部での職務を平等に担当するように運営している。【宮崎大学】
- ・職員が安心して子どもを預け、仕事が継続できる環境整備の一環として、桜ヶ丘キャンパスに保育施設を設置した。また、医学部・歯学部附属病院では、勤務日及び勤務時間を選択できる「医員の多様な勤務形態」(原則として女性医師が対象)を導入し、女性医師の職場復帰及び育児・介護等との両立を支援する取り組みを行っている。【鹿児島大学】
- ・医学部敷地内に保育施設を設置し、女性教員等が出産後も引き続き教育研究活動を継続できる環境の整備を図っている。【琉球大学】
- ・先導科学研究科においては、専任教員15名のうち4名(教授2、准教授1、助教1)が女性教員となったことは好ましい傾向であり、男女の区別なく平等に教育研究活動を支援していくこととしている。特に、特定教育研究経費や葉山教育研究環境維持費による財政的措置。また、海外からの外国人客員制度の実施においてもジェンダーに配慮した招聘を行っている。【総合研究大学院大学】

- ・ 教員の採用は原則公募によるものとし、性別、年齢、国籍等を問わず公平・平等な雇用機会を設けているが、さらに女性教員の積極的な採用を促進するため、選考時の評価が同等の場合には、女性・外国人を優先する旨を公募文に明記した。・教職員、学生等が利用する駐車場において、構内に近い場所に女性利用者のスペースを設けることで、深夜・早朝でもより安心して利用できるよう配慮している。・女性教員が研究教育に取り組みやすい環境を整備し、閣議決定を踏まえた女性教員採用の増加を促す施策の検討について学長から提示があった。・「北陸先端科学技術大学院大学における学術研究推進に関するマスタープラン」を策定（H19.6.14）し、長期的なビジョンで戦略的に女性教員を積極的に採用することとしている。・女性政策担当学長補佐を新たに平成20年4月から設置することとした。【北陸先端科学技術大学院大学】
- ・ 育児休業及び介護休業（以下「休業」という。）を取得しやすくするために、任期の定められている助教の場合、本人が希望した場合、休業期間分について任期を延長する 休業する研究教育職員の所属する部署に対して当該職員の職種職階によらず、休業期間内の一定期間を任期とする助教（以下「臨時助教」という。）を雇用することを認める 臨時助教の再任はないものとするが、過去に臨時を勤めたことがある者が、臨時助教となることは妨げないなどの措置をしている。また、休業等中の当該職員の研究に関する知識等の維持・向上を図り、円滑な職務復帰に資するため、育児休業、介護休業又は研究休職中の研究教育職員の研究活動等奨励事業を創設した。【自然科学研究機構（国立天文台）】
- ・ 平成18年7月より岡崎3研究所共通の保育所を設置し、女性教員の研究活動等が育児により支障をきたさないように配慮している。【自然科学研究機構（基礎生物学研究所）】
- ・ 研究業績が同等であれば、女性教員を採用するように努めている。一方、環境整備の点で、平成18年度に岡崎3機関に事業所内保育施設を開設した。【自然科学研究機構（生理学研究所）】
- ・ 極めて優秀な女性研究者の発掘に積極的に努力しており、最近、優秀な若手女性研究者を准教授として採用することを決定した。一般的には、人事選考部会での公募選考に際して、最終候補者として数人に絞られ、この中で能力に差がないと判断される場合は、女性が優先的に採用されるという原則が部会メンバーにより認知されている。また、平成18年度に岡崎3機関の事業所内保育所を設置し、研究環境の向上に配慮している。【自然科学研究機構（分子科学研究所）】
- ・ 緊密な連携及び協力を行う岡崎3機関の研究所に準じる。【自然科学研究機構（岡崎共通研究施設）】
- ・ 機構に設置されている男女共同参画推進本部及び男女共同参画企画推進委員会において、女性教員の割合に関する数値目標等について、今後検討を進めるものとしている。【高エネルギー加速器研究機構（本部・その他）】
- ・ 助教授PI制度を導入し、准教授も研究グループのリーダーとして活躍するシステムであるが、研究に専念しやすく、そのような利点から女性応募者の割合も高い。【情報・システム研究機構（国立遺伝学研究所）】



(出典) 各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から

(3) - 17 外国人教員の受け入れ拡大のための取組状況

- ・ 教員を募集する際は、国内外を問わず広く優秀な人材を求めため、公募を原則としている。【北海道大学】
- ・ 教員採用の際、教育内容等を考慮し、必要に応じて、外国の学術雑誌・インターネット求人サイトを媒体として国際公募を実施している。平成 20 年度は経済学科の教員の採用に際して国際公募を 3 件実施している。今後も引き続き、国際公募を実施し、外国人教員の採用を促進する予定である。【小樽商科大学】
- ・ 検討中。【北見工業大学】
- ・ 中期計画に外国人教員の採用を促進し、大学教員の 3%の構成という数値目標を掲げ、外国人教員の採用・登用の拡大に努めた。  
外国人教員の任用を促進するため、特例措置として期間を定めて雇用できる「岩手大学における外国人教員の任用促進に関する特例措置」を定め、運用している。【岩手大学】
- ・ 外国人教員の積極的採用等のため「同一大学出身者の割合、外国人、女性及び障害者の積極的登用に関する指針」を策定し、対応している。【秋田大学】
- ・ 外国人研究者の応募機会を積極的に保障するために、公募文書等の英文版を作成するとともに、外国人にとって働きやすい職場環境の整備を検討している。【福島大学】
- ・ 大学院 GP において、外国人教員を修士課程の講師に採用する取組みを行っている（農学部、遺伝子実験施設）【茨城大学】
- ・ ロケットスタート支援制度 国外の大学、研究機関から採用され、赴任等により科学研究費補助金の申請を行う環境になかった教員に対し、早期に研究環境を整備できるように 1 人 1,000 万円を限度として支援している。  
柔軟な俸給体制（年俸制）の整備事例。【筑波大学】
- ・ 多様な人材の活用の一環として、外国人教員の採用及び大学運営への参画の推進を本学教育職員人事の基本方針の一つとして定めた。【筑波技術大学】
- ・ 国際学部において英文での公募を実施している。【宇都宮大学】
- ・ 関係会議等で採用等選考責任者と現状分析の上、採用促進等について検討し、併せて周知している。 教員公募要項に「国籍不問」の項目を入れている。（教育学部） 優れていれば採用する。（経済学部）【埼玉大学】
- ・ 平成 19 年度から年俸制による 3 年任期のネイティブスピーカー教員制度を試行し、現在 3 名の外国人教員を採用しており、今後の増員を検討中である。【千葉大学】
- ・ 国内外の世界的な教育・研究者等の受け入れを促進するため、新任用・給与制度を導入した。例）外国人研究員の取扱規則並びに給与基準を定めた。【東京医科歯科大学】

- ・ 教員選考規程を改正し、外国人教員や女性教員の雇用促進を図り、幅広い分野から人材を求められるように、性別や国籍等による差別を排除し、公正な選考が行われるように教員選考規程を整備するとともに、公募書類の作成に当たっては、その旨を公募書類に記載することを義務付けた。【東京学芸大学】
- ・ 「東京芸術大学における教員の採用及び昇任等に関する選考要項」(平成16年5月27日学長裁定)により、等しい能力をもつ候補者が複数あった場合には、他大学の出身者、女性、外国人、障害者を積極的に選考することとしている。【東京芸術大学】
- ・ 日本人学生寮を改修し、外国人研究者が入居できるように居住スペースを増やした。国際交流会館を改修し、外国人教員・研究者のための居住スペースを増やした。外国人研究者が滞在しやすいように、国際交流会館の入居資格を弾力化し、平成20年度から利用料金の値下げも行っている。【東京工業大学】
- ・ 具体的に明文化された制度等は有しないが、教員の採用にあたっては公募制を原則とし、教育研究分野の特色等に合わせて適切な人材を求めるとして、国籍や性別等にとらわれないものとしている。【東京海洋大学】
- ・ 常勤の専任教員の中に、常時少なくとも複数の外国人教員が採用されていることを原則とする雇用システムの構築に着手した。具体的には、従来の外国人教師制度に代わるものとして、雇用期限を設定し、給与体系も別とした外国語教員制度を制定した。また、科学技術振興調整費「若手研究者の自立的環境整備促進」プログラムにおいて、若手研究者を国際公募し、採用者の中からテニユア取得を可能とする制度を制定し、外国人研究者を含む9名の特任助教を採用した。【お茶の水女子大学】
- ・ 国籍にとらわれない採用を行うことを人事の基本方針としている。【電気通信大学】
- ・ 学際プロジェクト研究センター所属の特任教員(助教)の公募に際し、要領をウェブサイトで公開するなどして国際公募を行い、国籍性別を問わず、広く全世界の研究者を対象とした。【横浜国立大学】
- ・ 教員公募に際して、国籍を問わない旨を記載している。(ただし、教育及び学内業務を遂行可能な十分な日本語能力を有する者に限る。 )【上越教育大学】
- ・ 特にありません。今後検討を行う予定です。【金沢大学】
- ・ 教育研究診療等の充実及びプロジェクト等の推進のため、教員の雇用について、年俸制、任期付き、外国人の採用など幅広く柔軟に対応できる「特命教員制度」を平成19年度に導入した。また、各学部での取組みは以下のとおり。(教育地域科学部)協定校3校から順番に中国語担当教員(1年任期)を推薦派遣してもらう仕組みを導入し、外国人教員受け入れに努めている。【福井大学】
- ・ テニユアトラック制度の導入を検討しており、その関連で国際公募を行う予定である。(工学部)【山梨大学】

- 外国人の教員への採用推進と教育の国際化に関するアンケートを実施し、外国人教員の採用推進等に関する本学教員の認識を分析するとともに、それらを踏まえた現実的な取り組み方策について検討している。  
教員公募の際、公募案内に外国人教員の採用を推進していること、および積極的な応募を期待している旨、明記することとした。【名古屋工業大学】
- 国際交流センター教員の後任選考人事において、外国籍の者も公募の対象とした。三重大学と天津師範大学でダブル・ディグリー取得を進める「三重大学と天津師範大学との日本語教育コース協同教育に関する覚書」において、三重大学の要請に基づいて、天津師範大学から教員を派遣する制度が設けられている。【三重大学】
- 外国人教員の応募が見込めそうな分野において、今後、積極的に広報を行なう。【滋賀大学】
- 外国人教員を含む外国人研究者の受け入れ拡大のために、次のような取組を行い、受け入れ体制の強化を図っている。  
平成 17 年度に「国際交流サービスオフィス」を設置し、外国人研究者のための「在留資格認定証明書」交付代理申請及び宿舎等の情報提供を一元的に実施。また、渡日前から帰国までの諸手続及び日常生活に必要な情報を掲載した「外国人研究者ハンドブック」の発行、配布。・英語による教員公募を行い、ホームページに掲載。一部部局での英語による会議等の運営。  
英語で事務処理を行うことのできる職員の人材育成。【京都大学】
- 大学教員数の削減を迫られているため、このような取組はできない。【京都教育大学】
- 外国人教員の受け入れ拡大のために、就業規則・人事規程の英語参考訳の作成、外国人研究者用の宿舎情報を一元管理及びオンライン予約可能な体制の整備、ウェブ情報サービスサイトの開設によるキャンパスと地域での研究・生活情報の提供を実施している。また、海外 3ヶ所に設置されている海外の教育研究センターにおいて、情報収集・情報発信を行っている。【大阪大学】
- 外国籍教員の採用を拡大するためインターネット等を活用して公募情報を海外に発信し、公募期間を十分確保し海外の採用候補者へのインタビュー体制を整えることなど中期計画に掲げ、学内的にこれらを実施することを順次取り決めた。また、公募の専門分野に応じて外国語の公募要項も作成している。【大阪教育大学】
- (全学)教員の採用は、外国を含め「公募」を原則とし JREC-IN」へ掲載している。また、寄附講座等の専任教員については年俸制を導入し、外国人教員を受け入れやすい制度を構築する予定(10月)。【島根大学】
- 外国人教員の雇用促進検討WGを設置し、平成 20 年 11 月を目途に本学の外国人教員の雇用指針や雇用計画について企画・総務担当理事に答申する予定。【岡山大学】
- (先端物質科学研究科) 教員公募の際、原則研究科の英文 HP に記載している。  
(国際協力研究科) 教員公募に際して、国籍を問わないことを明記している。(ただし、日本語によるコミュニケーション能力が必要)(総務室) 優秀な外国人教員等の人材確保の推進を図るため、特任教員、寄附講座教員、寄附研究部門教員に

ついて、契約職員制度へ移行することにより、雇用形態、適用範囲、給与面などの整備・充実を図るなどして外国人教員の採用の促進を図った。(平成 19 年 4 月)【広島大学】

- ・ 教員の公募状況について調査をしており、その中で外国人の応募者数等の実情の把握を行っている。【山口大学】
- ・ 教員公募の際に専門分野によっては外国人の応募が増えるよう、英語表記による募集を併せて行う。【鳴門教育大学】
- ・ 現在検討中である。【愛媛大学】
- ・ 教員構成の多様化を進めるため、外国人教員の増(平成 16 年 4 月 1 日現在の外国人教員数の 2 割増)を目指している。【高知大学】
- ・ 外国人教員の受け入れ拡大のため、英語版公募要領の作成や働き易い職場環境の充実を図るため、トイレや休憩室の整備を行っている。【佐賀大学】
- ・ 国際公募の実施。【長崎大学】
- ・ 発生医学研究センターにおいて、グローバル COE の公用語を英語化したことにより、将来的な外国人教員の受け入れ拡大の環境整備に取り組んでいる。【熊本大学】
- ・ 外国語教育においてネイティブ教員として、招聘教員 2 名を採用している。【宮崎大学】
- ・ 平成 18 年度より、教員の国際公募を実施し、広く海外より優秀な人材を確保・受入を行っている。【政策研究大学院大学】
- ・ 教員の採用は原則公募によるものとし、性別、年齢、国籍等を問わず公平・平等な雇用機会を設けているが、さらに外国人教員の積極的な採用を促進するため、選考時の評価が同等の場合には、女性・外国人を優先する旨を公募文に明記した。また、公募においては、大学 WEB サイトのほか、海外の学会誌や求人サイト、英字新聞を積極的に活用し、外国人教員の採用に努めた。  
「北陸先端科学技術大学院大学における学術研究推進に関するマスタープラン」を策定(H19.6.14)し、長期的なビジョンで戦略的に外国人教員を積極的に採用することとしている。  
学内の事務連絡は英文と和文を併用しており、バイリンガル環境が整備されている。  
【北陸先端科学技術大学院大学】
- ・ 国際連携室において、留学生や外国人研究者に対する生活相談や情報提供サービスを実施するとともに、留学生や外国人研究者が集う場として、国際交流ラウンジを整備している。外国人教員の就業環境の充実を図るため、英語能力のある職員を配置するとともに、e-learning、TOEIC 受験等により英語能力を育成している。【奈良先端科学技術大学院大学】
- ・ 海外交流研究室を設け教員を配置し、海外の研究者との交流を推進している。【人間文化研究機構(国際日本文化研究センター)】

- ・ 事務部門のバイリンガル化を含む、事務職員の国際的な資質を向上させるための研修を、国立天文台ハワイ観測所を活用して実施している。【自然科学研究機構（本部）】
- ・ 教授選考において、国際公募を行っている。【自然科学研究機構（基礎生物学研究所）】
- ・ 生理学研究所の場合、外国人客員教授、外国人研究員のポジションがあり、外国人研究者との共同研究等に活用している。【自然科学研究機構（生理学研究所）】
- ・ 特に、具体的な取り組みはない。優秀な外国人研究者の採用が可能な環境を整えることが重要であるが、家族の問題等への取り組みを議論している。実際に日本人研究者との競争に勝った外国人准教授が採用されているし、助教として多数の外国人が採用され、本研究所退職後に米国や出身国の著名な大学の教授・准教授として活躍している実績を持つ。【自然科学研究機構（分子科学研究所）】
- ・ 緊密な連携及び協力を行う岡崎 3 機関の研究所に準じる。【自然科学研究機構（岡崎共通研究施設）】
- ・ 多様な人材を確保できるよう教員人事は公募制を原則としているが、機構のウェブサイト上に英文による公募を掲載し、海外からの応募を広く募集している。【高エネルギー加速器研究機構（本部・その他）】

（出典）各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から

(3) - 18 定年後教員の能力活用のための取組状況

- ・ 非常勤講師の雇用において、特定の分野における代替者不在等による人材確保、また、全学教育科目の充実のため、一部の科目担当について、定年退職後に雇用できることとしている。また、再雇用制度（嘱託職員）により採用される教員を平成 18 年度から特任教員として採用することに制度を整備した。【北海道大学】
- ・ 定年後、特任教授（非常勤講師）として、講義・研究等を担当させている。【室蘭工業大学】
- ・ 定年退職した教員を再雇用する特認教授制度を実施している。同制度で再雇用された教員は、学内の委員会等の業務は担当せず、教育・研究活動に専念することとしている。【小樽商科大学】
- ・ 平成 18 年度に特任教授のポストを設け、定年退職教員の中から、特に業務運営に関して必要と認めた場合に限り、1 年任期で採用している。平成 18 年度は産業動物の削蹄師認定に係る業務に 1 名を採用し、平成 19 年度は、国際協力活動の推進業務に 1 名、知的財産の管理運営業務に 1 名、平成 20 年度は知的財産の管理運営業務に 1 名を採用している。【帯広畜産大学】
- ・ 国立大学法人弘前大学特任教員に関する規程により、本学を定年した者を専ら本学における教育に従事する特任教授、特任准教授又は特任講師として採用できることとしている。【弘前大学】
- ・ 在職中に培った専門能力・知識経験を大学の業務に生かすことにより継続的な業務運営を図ることを趣旨として、講義及び研究業務に従事する嘱託（特任教授）制度を設けた（委嘱期間は 3 年）。・大型プロジェクトへ産学官連携教員として雇用する。【岩手大学】
- ・〔総長特命教授制度〕本学を定年退職した教授のうち、優れた教育研究実績を有するものを総長特命教授として改めて雇用し、総長が特別に命じた特定事項を主たる職務として担わせるもの。【東北大学】
- ・ 非常勤講師やコーディネーターとしての活用。【秋田大学】
- ・ 非常勤講師として活用している。【山形大学】
- ・ 非常勤講師として講義を担当しているほか、必要分野に応じて、特任教授として採用し、教育・研究活動にも従事している。・公開講座の講師を依頼している。【福島大学】
- ・ 非常勤講師や公開講座の講師を依頼し、定年後教員の能力を活用している。・ J-PARC 内に設置した県中性子ビーム実験装置の適切な管理運営を行うため、定年退職教員をフロンティア応用原子科学研究センターの特任教授として採用している。・退職者で組織する茨城大学生涯学習研究会の活動の支援を茨城大学生涯学

- ・ 特任教授 定年年齢を超えた大学教員のうち、教育研究等に特に顕著な能力と実績を有し、教育研究の質の向上等に関する全学的施策に関与させることが大学全体にとって極めて有効であると認められる者を「特任教授」として採用し、企画・立案業務等に参画させている。・研究支援推進員 研究プロジェクト等の遂行に必要な技能・技術を有する定年後の教員を研究支援推進員として雇用している。・学類教育支援非常勤講師 特定分野に能力を有する定年後の教員を学類教養教育支援員として雇用している。【筑波大学】
- ・ 人材バンク制度。(学生への講義を受け持つ)【宇都宮大学】
- ・ 定年により退職する教員の優れた業績や知識を活用すべく、本学においては、優れた実績を有する退職教員の中から学長が本学の運営上特に重要と考える業務に従事させる為、特任教授として任命する制度を設けている。【群馬大学】
- ・ 非常勤講師として雇用する講座がある。(教育学部)【埼玉大学】
- ・ 多年勤務し退職した教職員に対して、教育・研究に係る全学的な特定の活動に参画する「グランド・フェロー」制度を設けている。【千葉大学】
- ・ 法人化後、特別栄誉教授の規程を設け、本学を退職された教員の中から、著しい功績等によって引き続き本学と学内のさらなる発展のために活動していただけることが期待される方々に対して特別栄誉教授の称号を授与している。【東京大学】
- ・ 定年後も本学の非常勤講師として教育活動を続けられるよう、平成 16 年 4 月に非常勤講師の上限年齢を 62 歳から 65 歳に引き上げた。【東京外国語大学】
- ・ 教室運営の円滑を期すことを目的として、特任教員制度を設けた。・学部及び大学院修士課程の授業科目合計 6 枠以上 8 枠以内 ・卒業論文指導(卒業制作)及び修士論文指導(論文審査を含む) ・教室会議や合宿指導等、学生の指導に係る教室運営に必要な業務【東京学芸大学】
- ・ 専門職大学院において、定年年齢(65 歳)に達した者を特任教員として採用することを可能としている。・外部資金を財源とした特任教員について、定年年齢(65 歳)に達した者を採用することを可能としている。・非常勤講師の上限年齢を特例として 68 歳まで可能とし、65 歳で定年退職した教員の非常勤講師採用を可能としている。【東京農工大学】
- ・ 「東京芸術大学職員の再任用に関する規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)」により、定年後も満 65 才まで再任用できる制度を設けている。(ただし、助教及び助手を除く大学教員の定年は満 67 才となっているため、該当する大学教員は助教及び助手のみである。)「東京芸術大学顧問規則(平成 18 年 1 月 19 日制定)」により、本学学長経験者等を顧問として委嘱し、本学の運営について助言及び支援を行う制度を設けている。【東京芸術大学】



- ・ 大型外部資金や間接経費の獲得・増大に係る業務、各種教育プログラム教員や海外拠点長等の運営業務等において、定年退職教授を非常勤教員（特命教授）として活用するための規則を制定し採用した。【東京工業大学】
- ・ 定年後教員については、その業績を生かし、大学教育の活性化、レベル維持のため非常勤講師として採用を行う制度を設けるとともに、教育研究水準の維持及び発展を目的とした特任教員制度及び大学において特に重要と認める教育研究プロジェクトにおいて、柔軟な人材の確保が行える仕組みとしてプロジェクト教員制度を設けている。また、上記の採用職種に応じて、客員教授等または特任教授等の称号付与についての規定を定めている。【東京海洋大学】
- ・ 定年後の人材を、特定の研究プロジェクト推進のために特任教授等の名称を付与し任用している。【お茶の水女子大学】
- ・ 客員教授として地域・産学連携推進機構で企業等の共同研究を推進するほか、本学学術調査員に任命し、歴史資料館における調査や地域の小・中学生を対象とした工作教室・発明クラブの指導などでその能力と知見を活用している。【電気通信大学】
- ・ 契約教員として、教育・研究業績を考慮し採用することを検討している。現状は非常勤講師として採用している。【一橋大学】
- ・ 在職中に教育、研究に優れた実績を持ち多大な貢献をした教授のうち、定年退職後に本学に対する貢献が期待できる者を、それぞれ教育担当、研究担当の任期付き特任教授として採用している。（平成 20 年度 10 名採用）【横浜国立大学】
- ・ 定年後もプロジェクトリーダーとして従事する者を特任教授等として採用している。【長岡技術科学大学】
- ・ 特任教員制度により、定年退職者の再雇用が可能となった。【上越教育大学】
- ・ 客員教員として教育研究活動を継続している。（理学部）非常勤講師（客員教授）として採用し、「ものづくりをささえる工学力教育の新しい仕組み造り」に尽力してもらっている。先端的なものづくりを支える人材の育成は、技術立国を標榜する我が国にとって最重要課題である。工学部では、新潟大学・長崎大学と 3 大学共同で平成 15 年度～18 年度に実施した「ものづくりを支える工学力教育の拠点形成事業」（特色 G P）を通じて新たな工学教育プログラムの開発に取り組んだ。この取り組みを基盤として、現在、「産学連携による実践型人材育成事業」に取り組んでいる。（工学部）定年退職した方を非常勤講師として採用し、優れた専門能力と長年の教育経験を生かし、学生に対して効果的な教育をしてもらっている。（工学部）【富山大学】
- ・ 学長特別補佐、顧問、特任教員、非常勤講師、招へい講師（無給）として教育・研究を行っています。【金沢大学】
- ・ 教育体制の充実を図るため、非常勤講師として採用している。また、シニアフェロ

- ・ 特命教授称号授与制度（平成 19 年 4 月 1 日創設） ・ シニア・リサーチ・プロフェッサー制度（平成 19 年 9 月 19 日創設）(工学部)【山梨大学】
- ・ マネジメント能力に秀でている者や、高い教育研究意欲を有する者が、その知識、経験等を活かして活躍し続けられるよう設けた制度を活用し、定年退職年齢を超えた者についても外部資金や特別教育研究経費により、パートタイム勤務職員（特任教授）として雇用した。また、本学の教員定年年齢は 63 歳であるので、高齢者雇用安定法に基づき再雇用制度について検討を開始した。【名古屋大学】
- ・ 再雇用制度を設けている。 ・ 本学名誉教授については特別非常勤講師として 65 歳を越えて 採用することができる。 ・ 採用の限度は 70 歳に達する日の属する年度末までとする。【愛知教育大学】
- ・ 定年後の教員の能力を活用し、教育、研究の水準を保ちつつ常勤教員の適正な教育負担を維持するため、定年退職者の再雇用制度について検討中である。【名古屋工業大学】
- ・ 非常勤講師としての採用制度。【豊橋技術科学大学】
- ・ 招へい教員受入制度により定年退職後も教育・研究活動を推進できる。 ・ 特任教員制度により、定年退職後も継続して学生に対する授業及び教育・研究指導に従事、又は外部資金による研究に従事できる。 ・ 招へい教員、特任教員(研究担当)等については、最終雇用年齢を 68 歳まで延長している。 ・ ボランテニア型非常勤講師制度を導入している。 ・ 客員教授として採用し、能力等を活用している。 ・ 定年後の教員をリサーチアソシエートとして採用し、教員研究活動の支援をいただくこともある。【三重大学】
- ・ 特任教員制度の導入により、一部の教員を引き続き雇用している。【滋賀大学】
- ・ 特任教員として採用することがある。【滋賀医科大学】
- ・ 定年後教員の能力活用のための取組みとしては、余人をもって代え難いと認められた場合にあっては、定年後の教員（定年年齢：63 歳）をプロジェクト、寄付研究部門等において、研究員や寄付研究部門教員として任用している。また、当該部局の授業を担当する学外非常勤講師として任用しているケースもある。【京都大学】
- ・ 本学の教員養成教育に資するため、定年後の教員を採用する特定教員制度を設ける予定である。【京都教育大学】
- ・ 定年後教員の能力活用を目的とした制度、取組は設けていないが、既存の制度の中で、本学の特色ある分野の授業科目を引き続き提供するため、非常勤講師として任用した活用例がある。【京都工芸繊維大学】

- ・ 大学が特に必要と認めた場合においては、定年退職後、常勤教職員としての再雇用を認めている。(現時点においては、ノーベル賞受賞者等国際的に著名な賞を受賞していると評議会が認めた者に限る)また、部局の教授会等で業績、健康状態を総合的に判断して、任期付教員(外部資金での雇用に限る)又は、教育研究系非常勤職員として雇用できる制度を設けている。【大阪大学】
- ・ 本学定年退職教員の中から、学長特別補佐を任用している。また、公立学校教員退職者の中から学生サービスの質の向上の目的で、常勤職員及び非常勤職員を採用している。【大阪教育大学】
- ・ 特任教員制度を導入し、定年後の教員の能力活用を行っている。【兵庫教育大学】
- ・ 「農学部として」・全学及び学部の共通教育で非常勤講師として授業を依頼している。・農学研究科、篠山市地域連携推進委員会の委員として参加、また、フォーラム、調査活動の際にも協力を依頼している。「都市安全研究センターとして」・当センターでは、特別研究員、名誉研究員の称号を用意しており、在職中に優れた研究業績が有る教員には、定年後に上記称号を付与して、共同研究に参画を依頼している。【神戸大学】
- ・ 19年度から特任教員(非常勤)制度を実施。【奈良教育大学】
- ・ 教育学部では非常勤講師の定年を暫定的に延長し、定年退職した教員が非常勤講師として1科目から数科目程度を担当する。【和歌山大学】
- ・ 「名誉教授ボランティア」制度をもうけ、本学の教育研究支援を行っている。「特任教員」として、特定のプロジェクトに係る教育・研究に従事している。必要ある科目については、非常勤講師として、定年後も講義の担当を依頼している。「特任教員」に任命し、学長補佐(非常勤)として、大学運営に参画している。【鳥取大学】
- ・ (全学)嘱託講師(非常勤講師)として契約している。(教育学部、法務研究科)特任教員として任用している。【鳥根大学】
- ・ 優秀な人材を獲得するための人事システムの一つとして、平成16年度に教育活動を行う教員として、特命教授(教育)のシステムを導入し、平成17年度6名、平成18年度11名、平成19年度15名、平成20年度20名を委嘱し、教育に十分な成果を上げている。さらに、研究活動を行う教員についても検討を進め、平成18年度から特命教授(研究)のシステムを導入した。また、平成19年4月より、特別契約職員(特任)の制度を設けて、従来の雇用形態にとらわれない教職員の受入に対応しているところであるが、この制度により雇用する定年教員も在職している。【岡山大学】
- ・ (先端物質科学研究科、理学研究科・先進機能物質研究センター) 外部資金により、特任教員として採用し、研究活動を行っている。(生物圏科学研究科) 定年退職をした教員の方に科学研究費補助金の申請書のチェックを依頼している。

定年退職した教員を特任教員としてプロジェクト研究活動を行っている。(総合科学研究科・工学研究科・放射光科学研究センター・外国語教育研究センター) 定年退職後、非常勤講師(客員教授)として講義の担当を依頼している。(総務室) プロジェクト事業の一層の推進を目的として特任教員制度を設け、定年退職後特任教員(特任教授)としての雇用を行っている。(8名在職/平成20年7月現在)(平成19年4月)【広島大学】

- ・ 名誉教授等を特定の分野の専門的教育、学際的研究または特殊分野の診療を主に担当する教員として、契約により雇用している。・外部資金が獲得できる教員又は工学教育、生活指導に高い見識と実績がある教員を定年後引き続き契約教育職員として雇用(平成20年7月1日現在 5名)。・学習相談支援室の支援教員やパソコンSOSセンターの相談員、非常勤講師として雇用している。【山口大学】
- ・ 学生の教職スキル向上のための長期履修学生チーフアドバイザー、実地教育チーフアドバイザーとして学生の指導を行っている(パートタイム職員)。【鳴門教育大学】
- ・ 必要があれば非常勤講師として授業を担当している場合がある。【香川大学】
- ・ 退職教員を特命教授として雇用し、本学の運営上特に必要とする分野に関する特別の知識、経験等に基づく、当該分野の教育研究及びこれに関する業務に従事させている。【愛媛大学】
- ・ 非常勤講師として採用している。・エルダープロフェッサー制度により、教育活動に携わっていただいている。・公開講座の講師として依頼している。(平成20年11月1日~29日の間5回実施)・一部の部局では、客員教授として協力いただいている。【高知大学】
- ・ 外部資金により研究プロジェクトを実施することができる特任教授の制度を実施している。【九州大学】
- ・ 継続研究員 ・ ・ ・ 競争的資金で行うプロジェクトまたは研究の業務  
非常勤講師 ・ ・ ・ 非常勤講師の業務 教務補佐員  
【九州工業大学】
- ・ 平成19年度より、過去に科学研究費補助金の採択が多い名誉教授から、若手研究者等が作成する研究計画調書に対して、意見等をいただくなどの個別相談の機会を設けている。基本的には、定年した教員は、同一職にとどまらないことになっている。一部、特殊な能力等が必要で、後任補充までの期間、職務を継続することが認められている(法医学教授等)。【熊本大学】
- ・ 教育福祉学部限定であるが定年退職した教授を課程認定のために、教育特任教授として再雇用している。【大分大学】
- ・ 学長が必要と認める特別な任務に従事させるため、特任職員就業規則を制定し、定年後教員の能力活用に取り組んでいる。【鹿児島大学】

- ・ 教育上、特に必要があると認められる場合は、定年を延長し雇用する制度を設けている。また、非常勤講師として雇用し、各専門分野等において、その能力を活用している。【琉球大学】
- ・ いわゆる競争的資金を獲得した教員のうち、定年退職後も引き続き本学での研究活動に従事することを希望したもので、引き続き本学の研究教育に従事することが適当と認められる者をリサーチフェローとして委嘱し、研究室等の措置を行っている。また、本学の定年年齢を超えた者のうち、本学の教育研究等の一層の充実・強化を図るため、常勤教員と同等以上の卓越した教育研究効果が期待できる者を、本学常勤職員と近似の処遇を付与し、特別教授（非常勤）として雇用する制度を設けている。【政策研究大学院大学】
- ・ 葉山高等研究センターにシニア上級研究員（年俸制）や特任研究員を配置し、定年後の教員の能力活用を図っている。新しい学問分野創出のためのフェージビリティースタディーや先端科学研究科の教育研究の充実に資することを趣旨としている。又、本年度から全学の社会人学生のためにアカデミックアドバイザーを特別研究経費枠で設置し、教育経験豊かな定年後の教員（非常勤）を配置した。【総合研究大学院大学】
- ・ 学長が本学の運営上真に必要と認めるときは、1年を超えない範囲内で定年退職日を延長することができることとし、更に必要と認められる範囲内で更新することができる。 ・ プロジェクト事業等や必要な専門分野において、定年後の教員を特任教員や非常勤講師として雇用している（平成 19 年度における定年後の教員の採用実績：客員教授 1 名、平成 20 年度採用実績：特任教授 2 名、特任准教授 1 名）。【北陸先端科学技術大学院大学】
- ・ 特任教員制度を設け、有能な教員の能力を活用することを可能としている。【奈良先端科学技術大学院大学】
- ・ 退職後の職員が希望した場合、契約職員として雇用している。【自然科学研究機構（国立天文台）】
- ・ 定年退職した教員を特任教授として採用し、本人の研究活動に加えて、研究連携及び広報活動を支援していただいている。【自然科学研究機構（基礎生物学研究所）】
- ・ 組織的な取り組みは行っていない。 ・ 一部の名誉教授に、アーカイブ作成などご協力いただいている。 ・ 今年度より、他大学の名誉教授を、動物実験の指導・教育にあたる動物実験コーディネータ（身分は特任教授）として雇用することになった。【自然科学研究機構（生理学研究所）】
- ・ 定年退職後の教員の能力活用例として、研究所史料編纂室の非常勤職員として名誉教授を雇用し、創設準備以来の各種資料の収集と編纂業務を行っている。【自然科学研究機構（分子科学研究所）】
- ・ 特に、具体的な取り組みはない。優秀な外国人研究者の採用が可能な環境を整える

- ・ 緊密な連携及び協力を行う岡崎 3 機関の研究所に準じる。【自然科学研究機構（岡崎共通研究施設）】
- ・ 定年後も意欲的に教育研究活動を継続・展開しようとする者に対し、ダイヤモンドフェローの称号を授与し、定年後の研究者、技術者が加速器科学の発展に貢献できる活動の場を提供するとともに、機構が行う教育研究活動へ協力を仰いでいる。・ 機構の業務に必要な高度の専門的知識・経験あるいは優れた識見を有する者を雇用できるよう、任期付きの年俸制雇用制度である特定有期雇用職員制度及び特定短時間勤務有期雇用職員制度を新設し、平成 19 年度より実施している。【高エネルギー加速器研究機構（本部・その他）】
- ・ 定年後の教員に研究所の顧問を委嘱し、定期的に研究所の運営について指導、助言をいただいている。【情報・システム研究機構（国立極地研究所）】
- ・ 特任研究員として採用し、研究に従事している。【情報・システム研究機構（国立情報学研究所）】

（出典）各法人事業報告書により文部科学省が作成した資料から