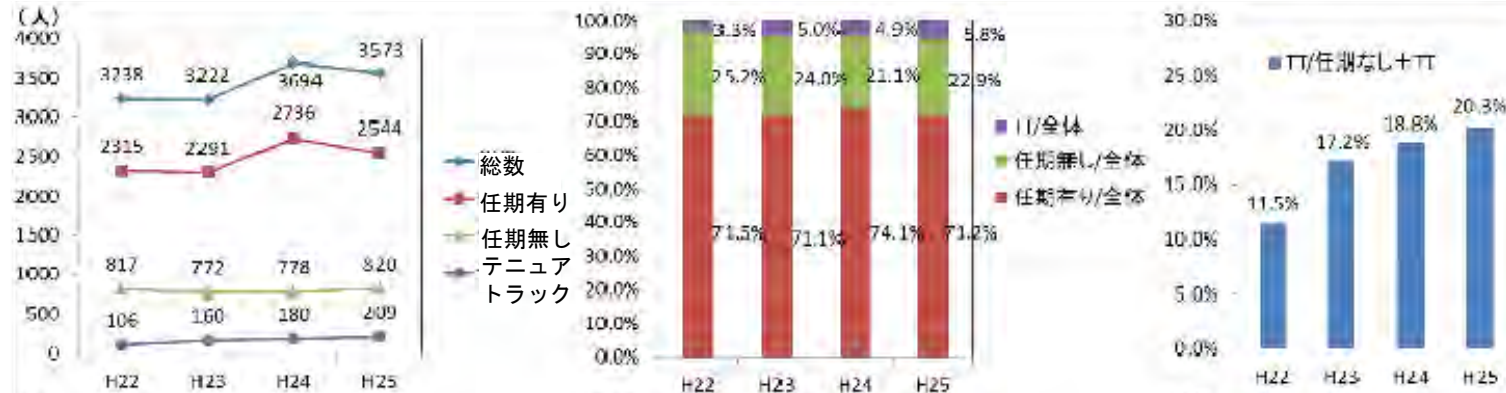


# 図22 テニユアトラック制の普及状況

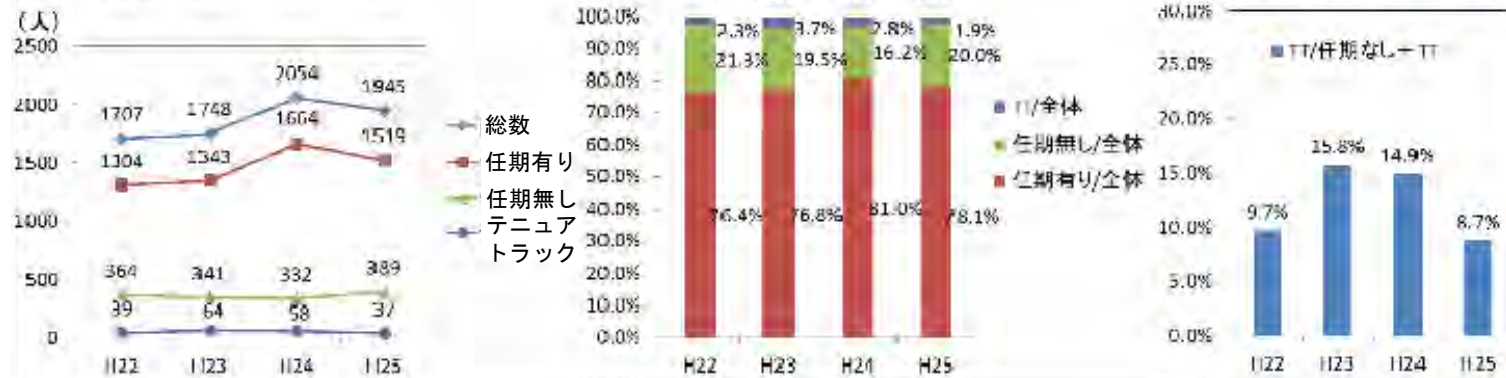
- 新規採用教員数（自然科学系）に占めるテニユアトラック教員数の割合は、新規採用の約6%（任期無し若手教員の新規採用に占める割合は20%）にとどまる。
- 中規模大学では、テニユアトラック制度の定着は比較的進んでいるが、大規模大学での定着は進んでいない。

事業支援機関における自然科学系新規採用教員の雇用形態状況（経年変化）

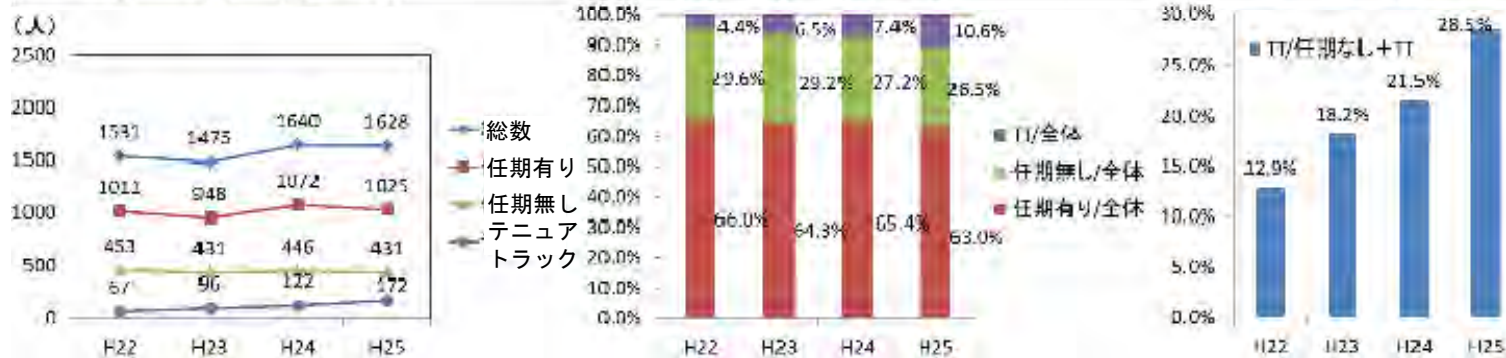
## 【全機関】



## 【RU11】



## 【RU11以外】



※ 実施機関57機関を対象とし、当該年度に新規採用された自然科学系の若手教員（39歳以下）数を調査し、任期の定め無しで採用された者とテニユアトラック教員として採用された者の割合を算出

出典：文部科学省作成

## 卓越研究員制度について(検討中のイメージ)

### 趣旨

- 大学改革・研究資金改革の一体改革に併せて、産学官の各研究機関における人事システムの硬直性と内向性を打破し、中長期的な視野に立った我が国全体の構造改革を断行する。
- 具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化・年俸制パーマネント職の導入を促し、国は、優れた研究者が、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究に専念できる環境を整備。

### 施策のポイント

- 研究者個人による申請、ピアレビューによる審査
- 研究費等(雇用経費の一部を含む)について一定期間補助
- 職階に応じて、3段階でエントリーポイントを設定
- 卓越研究員は、卓越大学院を含めた産学官の研究機関で独創的な研究活動を推進
- 支援開始時又は支援開始後5年後までの適切な時期に、受け入れ機関の審査を経て、各研究機関で年俸制パーマネント職に移行

### 期待される効果

- 【アウトプット】
- 年俸制パーマネント職の大幅導入
  - 若手PI(研究責任者)の登用拡大
- 【アウトカム】
- 長期的視点に立った独創的な研究成果の創出
  - 大学院博士課程の進学率と質の向上
  - 優秀人材の産学間の人材交流と流動化促進

### 制度イメージ

- 我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示し、若手を研究職に惹きつける
- 優れた研究者を「卓越研究員」として選定し、産学官の機関や分野の枠を超えて、独創的な研究活動を推進できる新たな制度の創設

