

若手研究人材の雇用安定化

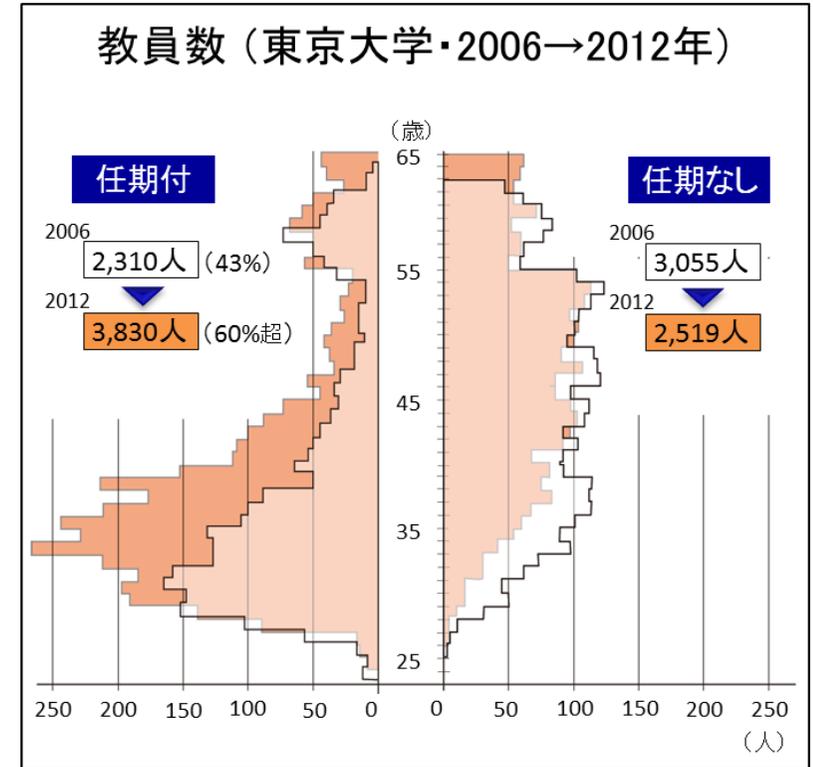
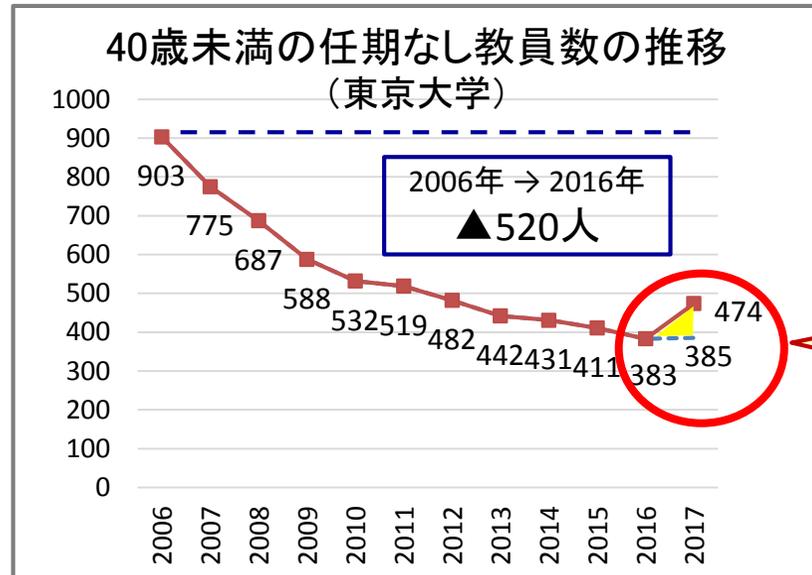
研究室を主宰、または独立して研究テーマを設定・遂行する若手PIを東京大学卓越研究員に認定して支援

文部科学省卓越研究員事業

- 7名採択（2016年度、東京大学）
- 600万円上限×2年間支援（研究費）
300万円上限×5年間支援（研究環境整備費）

東京大学卓越研究員

- 20名採択（2016年度）
- 300万円×2年間支援
（当該研究に関連するものであれば用途自由）



若手研究者の雇用安定化
施策により、40歳未満の
任期なし雇用を89人回復

全世代活躍モデルの例 – 大学院学生支援の発想転換 –

インクルーシブな社会の実現に向けて
全世代が活躍する社会モデルをキャンパスで先行実施

従来型の支援

月平均 10万円/人 (東大)

- ✓ 補助金、奨学金、大学予算による経済支援 … 財源は不安定

発想転換

新たなパッケージ型支援

月平均 20万円/人 (実質的支援目標額)

(経済的不安解消・研究時間確保・自立促進)

従来型の支援に加えて…

- ✓ 高度人材として大学関連業務に活用
⇒ **オンキャンパスジョブ**の導入
- ✓ 子育て中の大学院生支援
(2018.4 保育園増設176→221名(45名増))

オンキャンパスジョブは全世代活用型の ジョブ型雇用モデル

- 学内業務を「ジョブ・パッケージ」として切り出し
- **シニア教員**・職員によるジョブマネジメント
⇒ **若手教員の研究時間確保へ**

教員・職員の権限と責任の再整理

法人業務の強化、優秀人材の確保、スケールメリットを活かしたプロフェッショナルな職員の育成

委員会等の廃止による研究時間の確保とコスト意識の醸成

● 法人化後の職員採用

東大独自採用 250人(2005年～)
統一試験採用 110人(2004年～)

優秀な人材の獲得に成功

※人事制度は公務員時代のまま

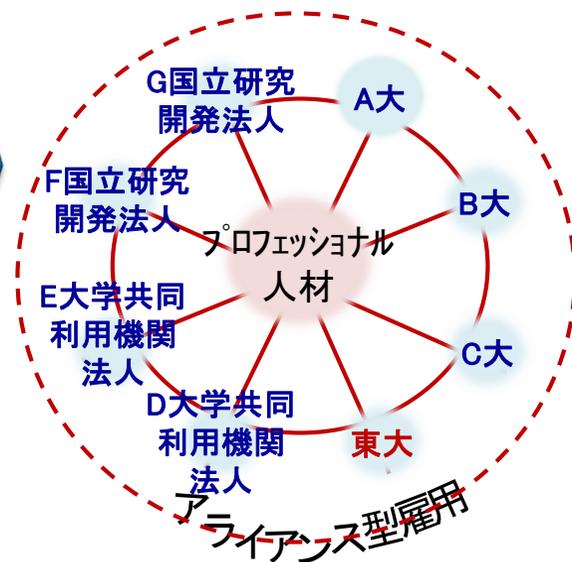
● 人事給与制度改革

- ✓ 教職員の責任と権限の明確化
- ✓ 処遇とキャリアパスの改善
- ✓ 人員構成・世代間バランス是正

『新たな価値創造に挑む「プロフェッショナル」人材の育成・確保』『教員の研究時間劣化の改善』に向けた職員人事制度の再構築プラン(2016.12)

近隣大学と職員相互活用 アライアンスを構築

※ 大学間連携によるスケールメリットを活用



● 研究時間を奪う委員会等を全廃する方向で検討

● 法律で義務付けの委員会では手当を支給

(コスト意識を持った運営が必要)

✓ 委員会等の数を削減
250 ⇒ 150

✓ 委員数(一般教員)
2,000名 ⇒ 500名(延べ)

※ 200名規模を目指し再検討中