



大学改革活性化制度の目的

中期目標・中期計画等に掲げる大学の将来構想の実現に向け、多様で秀逸な研究者等の確保により、大学又は部局の教育研究活動の更なる強化・向上を図る改革計画に対し、厳正な審査を行い、新たな教員の雇用に必要なポイントを一定期間措置することにより、持続性のある人事好循環を生み出し、大学又は部局の活性化を図る

持続性のある人事好循環

秀逸な若手・女性・外国人の確保・育成

教員の年齢構成の適正化・多様化

＜大学改革活性化制度の概念図＞

各部局は2020年度から2023年度まで毎年0.5%の人事ポイントを拠出（※）
（4年間の拠出累計ポイントは教授約33名分に相当）

（※）制度開始の2011年度から2019年度までは、各部局が毎年1%拠出し、その人事ポイントを採択部局へ措置（時限なし・ポイント返却なし）。

⑥措置期間終了後のポイント返却（新たな改革計画の原資へ活用）

部局

○将来構想の実現に資する人事の奨励・優遇により、強靱で活発な組織を構築

④ 自立して研究に集中できる環境の創出等

⑤ 多様で秀逸な研究者の確保・育成
（テニュアトラック審査の活用）

→テニュアトラック審査に合格した者は、ポイント返却後に部局のポイントで雇用することを想定。

③ポイント・経費を措置（5年間）

持続性ある人事好循環

① 申請（大学等の将来構想の実現に資する改革計画）

② 審査（執行部を中心とした審査体制）

部局改革推進枠
部局等が提案
（隔年度募集：15ポスト）

全学改革推進枠
総長が重点事項・学問分野を指定
（毎年度募集：5ポスト）

原資

人事の好循環を生み出す原資の確保

人事ポイント
（部局拠出による原資）

研究費等
（学内資源最適化による原資）

大学本部による学内資源最適化

本制度の活用例



VISION2030に掲げる
エントリーポイントの強化



各部局等の機能強化

H24～R5年度までに
312件の改革計画が申請され、
改革計画124件を採択、
207人の教員ポストを再配置
※九州大学教員数：2,143人
（令和4年5月1日現在）



1. 申請区分

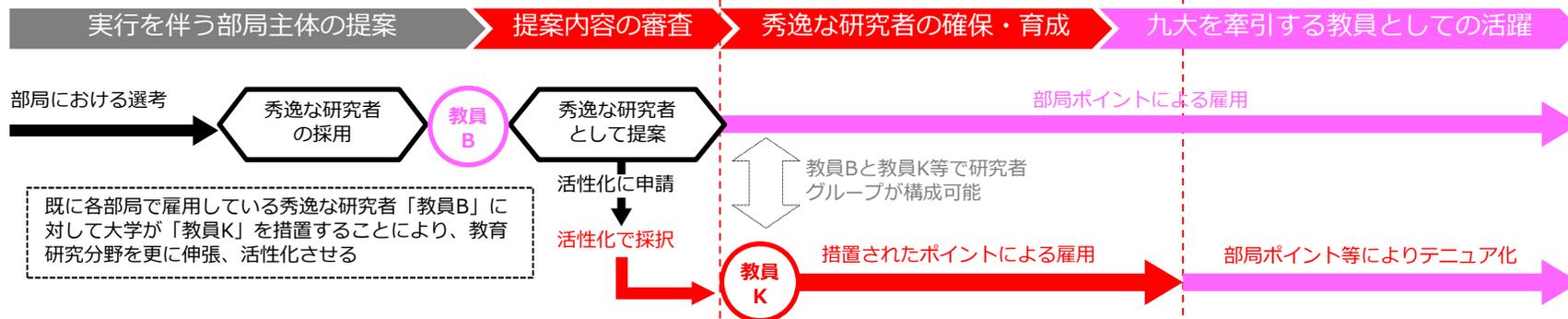
- (1) **全学改革推進枠** (毎年度募集：5ポスト)：総長が別に定める重点事項又は学問分野等に関するもの
 - ・重点事項 …組織整備（新設、改組、再編等）により本学の教育研究活動の活性化を図るもの
 - ・学問分野等…多様で秀逸な研究者の確保により部局の強み・特色の伸張又は組織を充実させることで教育研究活動の維持・活性化を図るもの
- (2) **部局改革推進枠** (隔年度募集：15ポスト)：部局主導で提案する、多様で秀逸な研究者の確保により部局の強み・特色の伸張又は組織を充実させることで教育研究活動の維持・活性化を図るもの

2. 申請イメージ

(1) 全学改革推進枠 (重点事項)



(2) 全学改革推進枠 (学問分野等) 及び部局改革推進枠



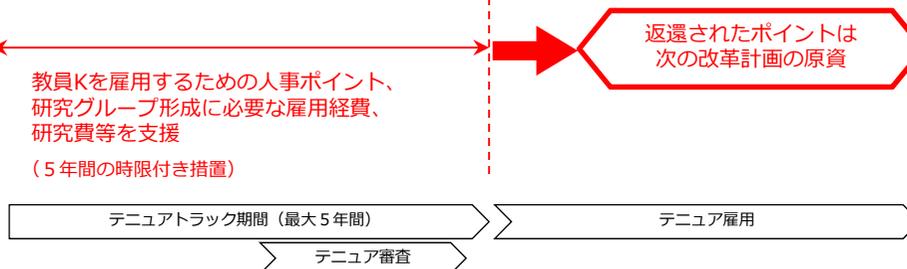
(参考)



大学改革活性化制度で措置されたポイントにより雇用する教員



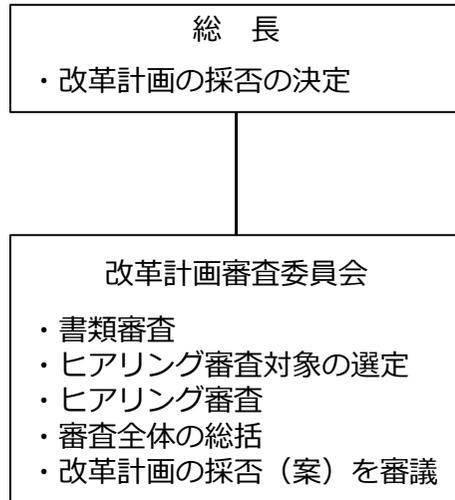
部局ポイントにより雇用された教員
【要件】一定期間内（約3年）に新たに採用した秀逸な若手研究者





3. 審査体制・審査の流れ

(1) 審査体制図



(2) 審査の流れ



4. 採択計画に対する措置内容

採択計画に対して、**新たに教員を雇用するための人事ポイント**と**研究グループを形成するための雇用経費**、**研究活動を支える研究費**を組み合わせる措置。

活性化での措置内容		
人事ポイント	雇用経費	支援経費
教授 1.000	研究グループを形成するための雇用経費 (職種に応じて300万円から600万円程度)	研究活動を支える研究費 (スタートアップ的な支援) 1年目: 200万円 2年目: 100万円 ※非実験系の場合は半額
准教授 0.790		
助教 0.583		