



# 九州大学配偶者帯同雇用制度

## 九州大学アクションプラン2015-2020(骨子)

### I 世界最高水準の研究とイノベーションの創出

1) 世界最高水準の卓越した学術研究の推進

2) 新研究領域創出・育成に向けた基盤的研究の支援強化と人材育成

●若手・女性・外国人研究者の積極的登用による教員の多様化・国際化の推進

3) 競争的経費の戦略的獲得

### II グローバル人材の育成

### III 先端医療による地域と国際社会への貢献

### IV 学生・教職員が誇りに思う充実したキャンパスづくり

### V 組織改革

### VI 社会と共に発展する大学



## 九州大学配偶者帯同雇用制度

- ①世界から、国内から、卓越した研究者、あるいは優れた研究者にならんとする野心ある若い研究者を迎え、一方で、
- ②すでに学内にいる上記研究者の定着を図る施策の一つ

上記研究者の配偶者を、同時又は連続して採用し、九州大学に定着させることにより、九州大学の教育・研究活動の強化と充実を図る。





## 検討の経緯

平成27年4月 導入に向けた検討を、男女共同参画室と人事担当部署とで開始

平成28年3月 「配偶者帯同雇用の現状と可能性」のシンポジウム開催  
Stanford 大学 Londa Schiebinger 教授を招聘

(Londa Schiebinger 教授 講演でのご発言)

- ・「デュアル・キャリア・アカデミック・カップル」の数は増加。スタンフォード大学においては教員の13%がアカデミック・カップル
- ・米国において、帯同雇用はもう確立しており、調査対象の13トップ研究大学のすべてで帯同雇用をしている。

平成29年2月 配偶者帯同雇用制度の導入決定

平成29年6月 選考基準等の決定



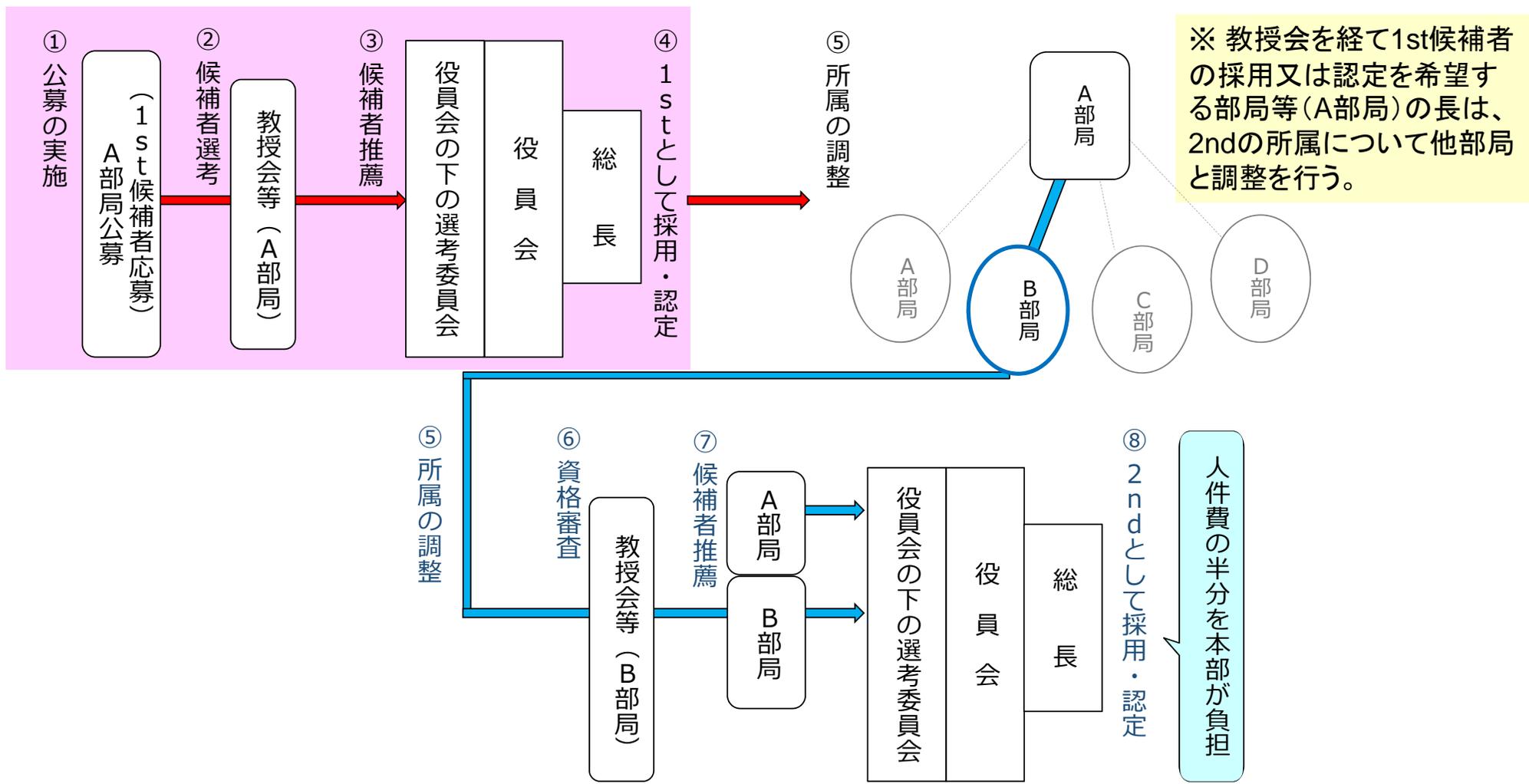
【定義】

教員(First hire)：本学に雇用される又は雇用されている教員のうち、本制度による配偶者の採用等を希望する者で総長が認めた者

教員(Second hire)：本学に雇用される又は雇用されている教員のうち、教員(First hire)の配偶者

➡ : First hire(1st)の選考の流れ      ➡ : Second hire(2nd)の選考の流れ (1stが採用又は認定された場合)

選考の流れ





【選考等】

教員(First hire)及び教員(Second hire)の選考の基準

1) **教員(First hire)**：九州大学教員の人員配置及び選考に関する規程第4条に規定する教員候補者推薦基準等を満たし、かつ、次のいずれかに該当するもの。

①ノーベル賞、文化勲章、フィールズ賞、文化功労者、日本学士院賞、日本学士院エジンバラ公賞及び日本芸術院賞等を受賞し、社会的に高い評価を受けている者

②紫綬褒章、日本国際賞及び京都賞等を受賞し、社会的に高い評価を受けている者

③原則として、次に掲げる研究プロジェクト等に採択された代表者

ア：科学研究費助成事業の大型種目（特別推進研究、新学術領域研究、基盤研究（S）（人文社会科学系においては基盤研究（A））及び学術創成研究費

イ：九州大学特定大型教育研究プロジェクトの拠点に関する規程第2条別表第2に規定する拠点

ウ：ア・イに準ずる研究プロジェクト等（※**外国のものを含む。**）

④ 将来的に①～③を満たす可能性があるものとして役員会の下に設置する選考委員会が認めた者

(2) **教員(Second hire)**

**教員候補者推薦基準等を満たす者。**

※ 職種や雇用期間の定めの有無は問わず、原則として給与は年俸制