

## 研究機関で雇用する特別研究員-PD等の育成方針

- 筑波大学においては、各部局が保有する承継教員人事ポイントの一部を本部に預託し、学長・副学長による審査を通じて大学の戦略に適うと判断された計画に対して配分する仕組みにより、学長のリーダーシップのもと、若手教員新設ポストを確保するなど積極的に若手研究者雇用促進を図っている。

このたび、優れた若手研究者に、その研究生生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えることにより、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保に資することを目的とする、独立行政法人日本学術振興会の「特別研究員」制度において、従来雇用関係を有していなかった特別研究員（PD、RPD、CPD（以下「PD等」という。））を受入研究機関で雇用することが可能となるよう、令和5年度に「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業」を創設されたことを受けて、筑波大学としても積極的に優秀な若手研究者の確保・育成に取り組むための方策を講ずるものである。

その一環として、日本学術振興会特別研究員（PD等）制度への応募を促進し、採用者の研究環境の確保・充実、並びに能力開発支援等に努めることとする。

- また、筑波大学においては、適切な人事マネジメントを行い、女性・外国人等、多様な人材の積極的な登用及び人事配置を行い、多様性確保を図っている。

そのため、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援する「特別研究員-RPD」事業や、優れた若手研究者が、海外の大学等研究機関で長期間研究に専念できるように支援する「特別研究員-CPD（国際競争力強化研究員）」事業にも積極的に対応し、大学として必要な支援等を行う。