

1.7.4 外国人研究者

(1)在籍状況

外国人研究者の総数は 1,096 人で、研究者全体の 7.3%を占めた。

雇用形態別では常勤非任期付が 158 人(対前年度比+5.3%)、常勤任期付が 576 人(同+9.7%)、非常勤が 362 人(同▲8.1%)であった。

個別の法人を見ると、人数が多い法人から理研(305 人)、次いで物材機構(295 人)、産総研(202 人)であった。

全研究者に占める外国人研究者の在籍数の割合では、高い法人から物材機構(35.0%)、次いで NICT(16.5%)、理研(15.4%)であった。

図1-73 研究者総数に占める外国人研究者の割合

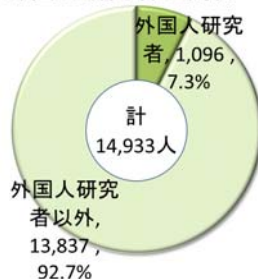


図1-74 法人別在籍外国人研究者数 (人)

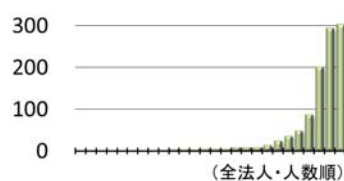
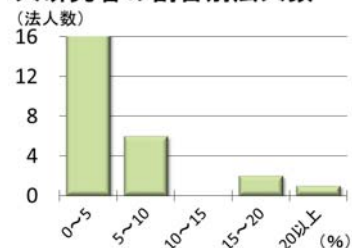


図1-75 研究者総数に占める外国人研究者の割合別法人数 (法人数)



(2)採用状況

外国人研究者の新規採用者数は 320 人(対前年度比+1.3%)で、全新規採用者数の 19.5%であった。

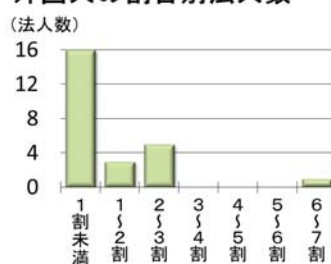
雇用形態別では、常勤非任期付が 10 人(対前年度+400.0%)、常勤任期付が 183 人(同▲9.4%)、非常勤が 127 人(同+13.4%)であった。

全新規採用者のうち外国人研究者が占める割合が 1 割未満となっている法人は 16 法人あった。

図1-76 新規採用研究者に占める外国人の割合(全体)



図1-77 新規採用研究者に占める外国人の割合別法人数 (法人数)



(3)外国人研究者の能力の活用に関する方針

外国人研究者の能力の活用に関する方針については、34 法人中、策定済が 20 法人、公表済が 19 法人であった。前年度と比較可能な 26 法人では、防災科研、海洋機構、JAEA、安衛研、建研、国環研で策定・公表が行われ、取組が進展した。

(4)受入れ促進に向けた取組

外国人研究者の受け入れ促進へ向けた取組として、34 法人中、「日本語研修を実施している」が5 法人、「採用情報を英文でも行っている」が6 法人、「国籍を問わず募集する」が7 法人あった。

図 1-8 受入れ促進に向けた取組の例

- ◎事務担当者に対し、外国人受入業務のオリエンテーションや英語研修を実施している。(物材機構)
- ◎健康診断問診票の英訳をメールで送っている。(防災科研)
- ◎日常生活に関して相談できるヘルプデスクを設置している。(放医研)
- ◎関係書類、施設内標識等の英文化、英語による構内放送、所内HPの英語版の充実などを行っている。(放医研)
- ◎外国人研究者等の優先制度を和光研究所の託児施設に設けている。(理研)
- ◎7か所計114戸の外国人研究者用宿舎を管理運用している。(JAEA)
- ◎宿泊場所の手配や行政の手続など生活面の支援を、経費全額研究所負担により行っている。(健栄研)
- ◎国際学術誌の編集業務や海外研究機関との共同研究等に従事させている。(安衛研)
- ◎つくば市の広報誌の外国語版(英語、中国語、韓国語、タイ語、スペイン語等)などを所内のグループウェアに掲載している。(生物研)
- ◎海外からの研究者が滞在(短期・長期)する際、当所の宿泊施設を利用できる。(産総研)
- ◎国際連携担当の審議役を置き、ユニットを超えて支援している。(国環研)

(5)エフォート管理

34 法人に対し「研究者の外部資金の公募に応募する際に確認、把握している」か質問をしたところ、している旨回答した法人が11 法人あった。また、エフォート管理の取組(自由記述方式で回答)では、一元的な情報管理を行っている法人も見られた。

図 1-9 エフォート管理の取組の例

- ◎研究者の研究活動を戦略企画部が一元的に管理し、獲得研究費が多い研究者には、エフォートの管理や分散等を行うよう協議している。(基盤研)
- ◎e-RAD(府省共通研究開発管理システム)を用いてエフォート管理を行っている。(長寿医療センター)
- ◎外部資金への応募時や共同研究実施時等に、研究予算や課題内容の重要性等に対するエフォート配分を点検し、不適切な場合は個々に指導している。(森林総研)
- ◎研究テーマ、研究予算、担当者等の情報を蓄積するデータベースを導入し、所内全体の研究活動の可視化、研究テーマ情報の共有化を図っている。(産総研)
- ◎研究活動を「研究の実施」「研究の管理」「研究のための環境創出」「行政の支援」「成果の普及」に区分し、研究者は各年度の研究計画の策定時及び年度終了時に、前記区分ごとに計画・実績ベースの時間配分率を設定・確認して自己の研究管理に反映させている。(港空研)

(6)研究者等の交流・流動化に関する方針等

研究者等の交流・流動化に関する方針は、34 法人中、策定済が29 法人で85.3% (前年度から6.7 ㊦増)、公表済が27 法人で、79.4% (同11.5 ㊦増)であった。また、研究者等の交流・流動化に関する制度・取組については、実施済が34 法人中、27 法人、公表済が21 法人であった。

さらに、卓越した研究者等を確保するための方針については、34 法人中、策定済が27 法人、公表済が25 法人であった。

1.7.4 今後、取組を充実すべきと考えられる事項

(1)若手研究者の確保

若手研究者(37歳以下)の減少が続いている。とくに、非任期付研究者は40～50歳代が全体の7割以上を占め、技術や経験を必要とする分野では知識の継承が懸念される。背景に、若手採用のネックとして、総人件費改革の人件費抑制を挙げる法人が23(34法人中)ある。実際、急激な採用増は、潜在的な後年度の負担を増大させることにもつながる。

今後も若手研究者が増加に転ずるか難しい状況にあるが、各法人での若手人材確保において、国が総人件費改革における人件費抑制のような制約を作ること、研究開発独法の業務運営における自主性を確保する上で問題である。他方で、各法人においても、後年度負担を含む長期的な組織運営を考慮した人材戦略が必要である。

図 1-78 若手研究者の構成

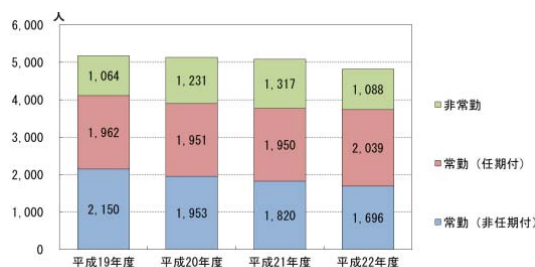
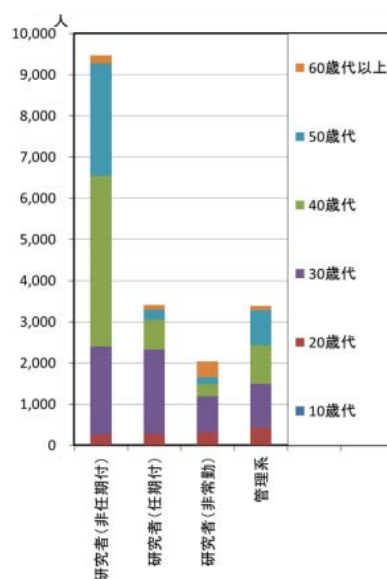


図 1-79 研究者の年代別構成(平成22年度、26法人)



(2)研究開発力強化法施行の徹底

研究開発力強化法第24条により、策定及び公表が義務付けられている人材の活用等の方針については、幾つかの法人では、平成22年度の時点で未だに策定・公表がなされていない。それらの法人及び所管府省は、早急に策定・公表を完了させるべきである。

表 1-10 若手研究者採用における質問とその回答

若手研究者の採用における課題
 ①退職給付引当金の積み立て
 ②総人件費改革の人件費抑制

	①	②
NICT	×	○
酒総研	×	×
科博	×	×
物材機構	×	○
防災科研	×	○
放医研	×	○
理研	×	○
JAXA	×	○
海洋機構	×	×
原研	×	○
健栄研	×	○
安衛研	×	○
基盤研	×	×
がんセンター	×	×
循環器病センター	○	○
精神・神経センター	○	○
国際医療センター	×	×
成育医療センター	×	×
長寿医療センター	×	×
農研機構	×	○
生物研	×	○
農環研	×	○
JIRCAS	×	○
森林総研	○	○
水研センター	×	○
産総研	×	×
JOGMEC	×	×
土研	×	○
建研	×	○
交通研	×	○
海技研	×	○
港空研	×	○
電子研	×	×
国環研	×	○