

研究者の流動性向上について

平成 1 3 年 1 2 月
科学技術システム改革専門調査会

1. はじめに

(1) 世界最高水準の成果を生み出す研究開発環境の実現

各研究機関の研究開発能力を最大限に強化し、また、研究者がその創造性を十分発揮して、世界最高水準の研究成果が創出されるようにするためには、内外から優れた研究者を引きつける魅力に富んだ、柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境を実現することが必要である。このためには、機関の長のリーダーシップの下での機動的な組織運営、外部の競争的な資金の導入、若手など多様な人材の活用等が進められるようにするとともに、研究者の流動性の向上を図るなど、研究開発システム全体の改革を総合的に進める必要がある。

(2) 研究者の流動性の向上

このうち、研究者の流動性向上については、研究者に競争的で多様な研究開発環境の中で能力を発揮できる機会を与え、創造性・独創性豊かで広い視野を有する研究者を養成するとともに、様々な経験を有する研究者が相互に触発し切磋琢磨することにより、研究機関における研究開発活動を活性化させるものであり、創造性豊かで活力ある競争的研究開発環境の基礎的な要件である。

このため、第1期科学技術基本計画（平成8年7月2日閣議決定）に基づき、任期付任用制度の整備等が行われたが、任期制の導入等の状況は必ずしも十分でないことから、更なる政策的推進を図るため、第2期科学技術基本計画（平成13年3月30日閣議決定。以下「基本計画」という）においては、米国等におけるテニユア制を考慮し、任期制の広範な定着と公募の普及に努めることとし、国の研究機関等の各々において、任期制及び公募の適用方針を明示した計画を作成するよう努めることとした。

(3) 本報告の趣旨等

本報告は、基本計画に基づき「研究者の流動性向上に関する基本的指針」を示すとともに、関連した具体的な検討課題を提示することにより、流動化の促進を図ろうとするものである。

なお、基本的指針の対象である国の研究機関等のみならず、公設試験研究機関

私立大学、民間企業等の研究機関等についても、研究者の流動性向上のため、企業等における人事制度改革を含め、自主的な取組みを期待する。

2．基本計画における位置づけ

基本計画において、研究者の流動性向上は、以下のとおり位置づけられている。

(1) 基本的考え方

世界水準の優れた研究成果を生み出す科学技術システムを構築するためには、科学技術活動の基礎となる人材の充実は重要な課題である。

このため、テニユア制が広く行われている米国に見られるような活力ある研究開発環境を指向し、30代半ば程度までは広く任期を付して雇用し競争的な研究開発環境の中で研究者として活動できるよう、任期制の広範な定着に努める。

また、研究者がその資質・能力に応じた職を得られるよう、公募の普及や産学官間の人材交流の促進等を図る。

(2) 具体的事項

国の研究機関等（国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、国立大学、大学共同利用機関、特殊法人・認可法人の研究機関）は、

ア) 30代半ば程度までの若手研究者については広く任期を付して雇用するように努める。

イ) 研究を行う職については原則公募とし、広く資質・能力のある研究者に公平な雇用機会を提供する。

ウ) 任期制及び公募の適用方針を明示した計画を作成するよう努める。

若手研究者が原則5年間は任期付研究員として活躍できるようにし、一定の条件の下に再任もできるようにする。

任期付研究員について、業績や能力に応じた処遇を図れるよう改善を行うこと。任期付教員等の業績、能力等を十分に反映した処遇の改善方策について検討する。

3．任期制及び公募制の現状

任期制及び公募制の現状は以下のとおりである。

(1) 任期付任用の現状

国立大学において任期制を導入しようとする場合、任期に関する規則を制定しなければならないとされているが、平成13年8月1日現在で、55の国立大学（総数：99）において制定され、適用者数は1,666人（平成13年5月1日現在の国立大学の教員総数は60,973人）である。

また、国立試験研究機関等（特定独立行政法人含む）における平成13年度の常勤研究員新規採用者数329人（採用機関数：41機関）のうち、140人が任期付研究員（採用機関数：13機関）である。

(2) 公募の現状

公募については、96の国立大学（平成12年度）、37の国立試験研究機関等（平成13年度）において、実施している（一部実施を含む）。

(3) 各研究機関等における「任期制及び公募の適用方針を明示した計画」の作成状況

各研究機関等における「任期制及び公募の適用方針を明示した計画」については、十分作成が進んでいない状況（作成又は作成予定が4機関、独立行政法人の中期計画に明示が21機関（平成13年12月））である。

4．研究者の流動性向上に関する基本的指針

このような現状にかんがみ、各研究機関等における研究者流動化のための任期制・公募制導入の一層の促進を図るため、別紙のとおり、研究者の流動性向上に関する基本的指針を定める。

5．研究者の流動性向上に関する検討課題

- (1) 研究者流動化を促進するため、以下のような制度改革や支援方策を講ずることについて検討が必要である。

任期付任用制度の改善

- ア) 既に基本計画に述べられているように、任期付研究者に十分かつ多様な研究機会を確保する観点から、若手育成型任期付任用の任期を原則3年から5年に延長する（更に十分な研究期間の確保のため、7年に延長する必要があるとの意見があった）。また、一定の条件の下に再任もできるようにする。
- 更に対象者が大学院博士課程修了者及び相当者とされているが、拡大を図るべきであるとの意見があった。
- イ) 任期付研究員の処遇改善を行う。任期付教員の給与上の特例の導入など処遇改善を行う。
- ウ) 将来的にテニユア制（若手研究者は任期を付して雇用し、その間に業績を評価して任期を付さない職を与えるもの）を導入する。その際、テニユアを得るまでのキャリア・パスとして若手育成型任期制を位置づける。テニユアをとるまでに、他の研究機関でのポスドク経験など多様な経験を積むことを奨励する。テニユア選考は厳格にし、透明性と公正性を確保する。
- エ) 研究休職及び長期在外研究を導入する。世界水準の優れた研究成果を生み出すためにも、任期が長期の者については、他機関への研究休職、長期在外研究の導入を図る。

任期付研究者の研究環境等の改善

- ア) 任期付研究者に対する研究費の充実を図る。
- イ) 大学の法人化の検討に関連し、長期在職者に有利な退職金制度を見直して、年俸制を導入できるようにする。
- ウ) 任期付教員・研究者が新しい職場で直ちに研究活動に入れるよう、研究体制の立ち上げを支援する（研究スペース、設備、事務的・技術的支援、研究材料、情報環境等）。特に、若手の任期付教員・研究者が自立して研究活動に

取り組めるよう配慮する。

- I) 国内外から研究者を引きつけ、これに活躍の機会を与え得る世界最高水準の魅力ある研究機関を作り上げることが人材流動化の目的であり、これを実現する機関長のマネジメントが重要である。併せて、特に優れた研究者を海外から招へいする施策の充実が必要である。

公募制の普及等

- A) 女性研究者、海外で研究を行っている研究者、他の社会的経歴を経て研究生活に入ろうとする者など、多様な人材が職を得る機会を公平に与える観点から、公募制を原則とすることが必要である。
 - 1) 研究者に採用情報を提供する事業を充実する。
- (2) その他社会全体の在り方も含め、次のような事項について考慮すべきである。
 - A) 大学、国研等との人材交流を進める観点から、企業・官公庁等における任期付研究者等の受入れを促進すべきである。
 - 1) 研究者に新しい環境に身をおく機会を与えるという意味で、任期制のほかに、研究者が一定期間本務先を離れ、自己研鑽等を行う機会を与えるサバティカル制度を導入すべきである。
 - 2) 広義の人材流動化の問題として、大学で育成された人材が広く産・学・官で活躍できるようにすべきであり、例えば、企業の人材需要と大学院での人材育成の対応の問題、大学院生の進路に対応した奨学金制度の問題などがある。
 - I) 長期雇用や年功序列を前提とした社会的な構造を柔軟にしていけることが必要である。例えば、年金のポータビリティを実現することが必要である。

6. フォローアップ

今後、総合科学技術会議においては、引き続き研究者の流動化を促進するため、関係府省・機関等の取組状況を把握する。

研究者の流動性向上に関する基本的指針

．基本的考え方

1 ．柔軟で競争的な研究開発環境の実現

我が国において、世界最高水準の研究成果が創出されるようにするためには、内外から優れた研究者を引きつける魅力に富んだ、柔軟かつ競争的で開かれた研究開発環境を実現することが必要である。

このためには、機関の長のリーダーシップの下での機動的な組織運営、外部の競争的な資金の導入、若手など多様な人材の活用等、研究開発システム全体の改革を総合的に推進する必要があるが、これらの中の重要課題の一つとして、研究者の流動性の向上を図る必要がある。

2 ．研究者の流動性向上の重要性

(1) 研究者の流動性向上の重要性

研究者の流動性の向上を図ることは、研究者に競争的で多様な研究開発環境の中で能力を発揮できる機会を与え、創造性・独創性豊かで広い視野を有する研究者を養成するとともに、様々な経験を有する研究者が相互に触発し切磋琢磨することにより、研究機関における研究開発活動を活性化させるものであり、創造性豊かで活力ある競争的研究開発環境の基礎的な要件である。

(2) 任期制・公募制普及の意義

我が国において、研究者の流動性を向上させるためには、米国に見られるようなテニユア制（若手研究者は任期を付して雇用し、その間に業績を評価して任期を付さない職を与えるもの）を指向する。このため、各研究機関等が任期制を積極的に適用することにより、我が国全体として広く任期制の定着を図ることが必要である。

また、研究者がその資質・能力に応じた職を得るため自由に異動し、公平な雇用の機会を得ることができるように、公募制を広く普及させることが必要である。

(3) 研究者の流動化を促進する環境整備

研究者が異動をすることで不利とならないよう、退職金制度等の見直しや、研究体制の支援など、流動化を促進する環境の整備を進める必要がある。

3 . 本指針の意義

国の研究機関等の各々においては、任期制・公募制を普及させ研究者の流動性を向上させるため、第2期科学技術基本計画に基づき、任期制及び公募の適用方針を明示した研究人材流動化の促進に関する計画を作成するよう努めることとされたところである。

同時に、第2期科学技術基本計画においては、研究者の流動化等の重要施策については、必要に応じ基本的指針を取りまとめることとされたところである。

本指針は、これらを受けて、国の研究機関等における、任期制及び公募の適用方針を明示した研究人材流動化の促進に関する計画の作成を促進するため、計画において定める標準的な事項や関連した留意事項について示すものである。

. 対象

本指針の対象は、国立試験研究機関、独立行政法人研究機関、国立大学、大学共同利用機関、特殊法人・認可法人の研究機関（時限的に行われるプロジェクト研究において研究員を単に臨時的に雇用するのみの機関は除く。）とする。

. 任期制及び公募の適用方針を明示した計画について

1 . 計画の作成の単位

研究機関等において任意に単位を定める。

2．計画期間

計画の作成単位ごとに任意の期間を定めるものとするが、独立行政法人の場合の中期計画期間等との関連に配慮することが望ましい。

3．計画において定めるべき事項

以下の事項は計画において定めるべき標準的な事項を示したものであり、各研究機関等の性格、方針等に応じ、適切な事項、形式によることも可能である。

(1) 採用の基本方針について

当該研究機関等の任務と重点課題等

当該研究機関等が何を目的とし、何を任務としている研究機関等かを記述するとともに、今後、どのような研究開発を、重点的に行おうとしているのか、新たに取組もうとしているのかなどを記述する。

当該研究機関等の求める人材

を踏まえ、当該研究機関等が求める人材を記述する。

(2) 任期付任用について

任期付任用の実施の有無

任期付任用を実施するかどうかについて記述する。

任期付任用を実施しない場合はその理由

任期付任用を実施しない場合はその理由を記述する。

任期付任用の予定人数

任期付任用の予定人数又は比率について定める場合は記述する。

任期付任用を行う組織及び職

任期付任用を行う組織（研究分野、あるいは学部・学科等）及び職について記述する。

任期付任用のタイプ

任期付任用のタイプについて記述する。

国立試験研究機関、特定独立行政法人研究機関の場合...招へい型、若手
育成型、プロジェクト対応型

国立大学等の場合...流動型、研究助手型、プロジェクト対応型

任期と再任の有無

任期の長さと、再任を認めるかどうかについて記述する。

これまでの任期付任用の実績

応募者への的確な情報提供のため、これまでの任期付任用の実績を示すこ
とが望ましい。

(3) 公募について

公募に関する計画の対象は任期付任用者に限らず、研究を行う職全体を対象
とする。

公募の有無

公募を行うかどうかについて記述する。

公募を行う組織及び職

公募を行う組織（研究分野、あるいは学部・学科等）及び職について記述
する。原則、全ての研究に関する組織及び職について、公募とすることが望
ましい。

公募を行わない場合はその理由

公募を行わない場合はその理由を記述する。

公募方法

公募方法について記述する。

公募に基づく採用手続き

公募に基づく採用手続きの過程及び選考の基準について、個々の公募発表の際、予め応募者に対し明確に記述するとともに、選考に当たっては、公募を行う職に応じ論文以外の業績についても幅広く考慮し、透明かつ適正な評価に基づく採用が行われるよう努めるものとする。

公募結果の公表

公募結果（応募者数、採用者等）について、公表することが望ましい。

4．計画に関連した留意事項

- (1) 研究機関等における任期制等の意義についての共通認識の形成
「 ．基本的考え方」に述べた事柄を含め、任期制や公募制を導入する意義について、研究機関等内で共通認識を持つようにする。
- (2) 任期終了時の的確な評価
任期制を定着させるためには、任期終了時の研究者の的確かつ厳正な評価が不可欠である。

5．計画の取扱い

本計画は、研究者を含む国民に公開されることを前提とするものであり、公開に特段の支障のある箇所を除き、公開する。

．フォローアップ

今後、総合科学技術会議においては、引き続き研究者の流動化を促進するため、関係府省・機関等の取組状況を把握する。