

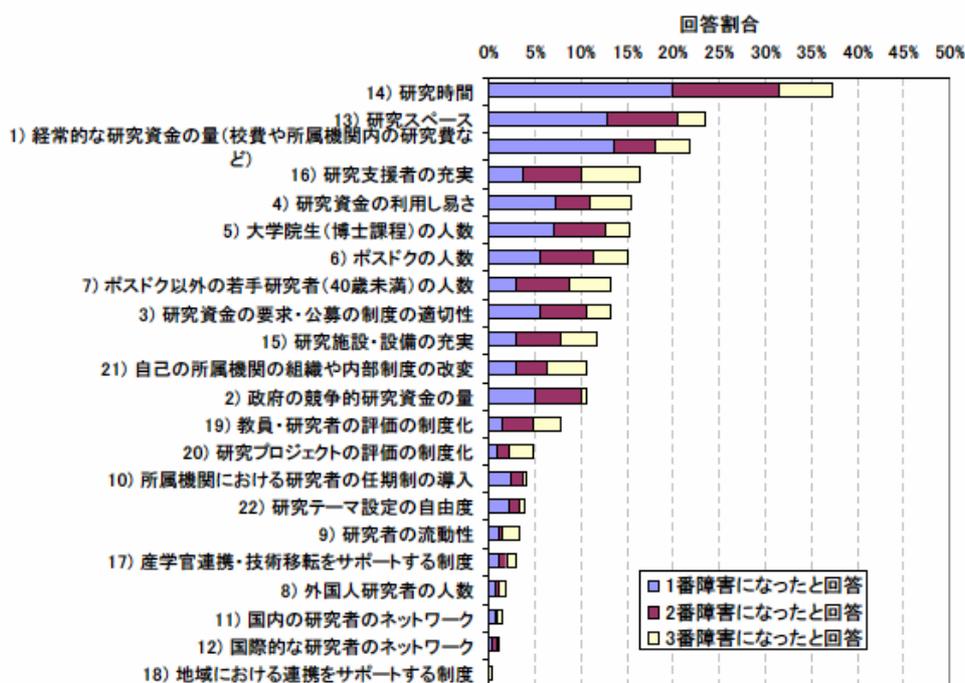
## 6 調査統括

### (1) 研究支援者等の雇用環境に対する指摘

これまでにまとめられた報告書による指摘や、本調査を実施して得られた研究支援者等の雇用環境に対する指摘について整理する。

「優れた成果をあげた研究活動の特性: トップリサーチャーから見た科学技術政策の効果と研究開発水準に関する調査報告書」<sup>48</sup> (科学技術政策研究所、2006年3月)によると、国際的な科学文献データベースである SCI (2001年版)における被引用度が上位10%以内の論文の著者(トップリサーチャー)を対象にしたアンケート調査結果では、「調査対象論文を産み出した研究活動の障害・制約となった研究環境の要素は何か」という設問に対し、研究支援者の充実が障害・制約の上位(第4位)にランキングされている。

図表 53 研究活動の障害・制約となった研究環境の要素



(出典)「優れた成果をあげた研究活動の特性: トップリサーチャーから見た科学技術政策

<sup>48</sup> <http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat122j/idx122j.html>

の効果と研究開発水準に関する調査報告書」

(文部科学省科学技術政策研究所、2006年3月)

また、「基本計画の達成効果の評価のための調査 主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点 報告書」<sup>49</sup>(科学技術政策研究所、2006年3月)では、

このように研究支援者数が不足している状況の中、必要に応じて外部の支援サービスを利用することも検討すべきと思われるが、実際には、研究マネージャー及び研究者は、外部にサービスを求めることにどちらかと言えば否定的である。この要因としては、資金面の不足や、必要としている多様な支援サービスをタイムリーに提供する研究支援者が外部にいないのではないかといったことなどが挙げられている。資金面の不足については、競争的資金は別として、経常的研究において十分な手当てがされていないといった状況があると推測される。

また、研究内容を理解した上で行うデータ解析、ソフトウェア開発、資料の作成等、要求される支援サービスの内容はより多様かつ高度になっている。一方で、研究支援者本人の技術力の向上への意欲、新たな技術の習得に関する意欲は高いが、これに比べると技術力を高めるための機会は必ずしも十分には与えられていない。

研究支援者の技術力は研究の効率を左右し得る重要な要素であるため、今後は意欲ある技術系支援者に対してより多くの能力向上のための研修機会等を提供することが求められる。

なお、研究支援者の多くがキャリア・パスに不安感を有していることは、新たな研究支援人材の確保においては障害となり得る。このためキャリア・パスの不安感についてはできるだけこれを軽減し、研究支援が魅力ある職業となるような環境の改善策、地位の向上策が講じられることが期待される。このためにも、研究支援者について、貢献度に応じた評価をするとともにこれに見合った処遇をするなどの処遇改善が望まれる。

<sup>49</sup> [www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/rep086j/pdf/rep086j.pdf](http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/rep086j/pdf/rep086j.pdf)

等の課題の指摘がされている。

第 162 回国会 文教科学委員会 13 号（平成 17 年 6 月 10 日（金曜日）<sup>50</sup>の「学校教育法の一部を改正する法律案」の議題において、研究支援者について、質疑が行われている。その討論で、「科学技術白書などで指摘されてきた研究支援者の充実については、量的充実はもちろんのこと、専門職員としての誇りを持つような給与体系の確立など、その処遇を抜本的に向上させることこそが求められている」などの指摘がでている。

「大学等の研究環境の改善について－研究支援スタッフの活性化と研究施設整備の改善を中心として－」<sup>51</sup>（平成 17 年 6 月 23 日）日本学術会議学術体制常置委員会では、「大型の研究プロジェクトにおいては、多くの任期制の研究者や研究支援スタッフが雇用されている。プロジェクトの終了後のこれらの貴重な人材のキャリアについて十分に配慮する必要がある。あるいは、新しい技能を身につけることによって、新しい研究を支援できるように能力開発を支援する措置制度に確立することが必要である。」と指摘している。

また、各種インタビューにより、技術職員は給与水準が低く民間からは人が来ないことや、教員は兼業できるが研究支援者は兼業できないなどの問題提起もあった。

## (2) まとめ

これまでの調査を踏まえた、現状の研究支援者等に関する実態を整理する。

### a) 現状

- ・我が国の研究者一人あたりの研究支援者数は 0.28 人であり、欧州の 3 分の 1 程度という国際的に見ても極めて低い水準である。
- ・研究者数は一貫して増加している。一方、研究支援者に関してはここ 10 年間

<sup>50</sup>[http://www.shugiin.go.jp/itdb\\_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/009616220050610013.htm](http://www.shugiin.go.jp/itdb_kaigiroku.nsf/html/kaigiroku/009616220050610013.htm)

<sup>51</sup> <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-19-t1030-11.pdf>

減少傾向にある。国家公務員の定員削減に対して、大学等では研究支援者を削減することでも対応してきた。しかし、ここ 20 年の組織別推移をみていると、研究支援者数を大幅に減少させているのは、民営研究機関と企業等であり、大学等や公的機関ではそれと比べるとそれほどの減少は見られない。

- 技術職員の年間給与額については事務職員との平均になるが、平成 17 年度は 598 万円である。採用については、国立大学法人等が独自に実施する「国立大学法人等職員統一採用試験」で行われ受験資格に年齢制限がある。平成 18 年度の技術系の一次試験合格者は全国で 442 名である。技術職員は、施設系技術職員と教室系技術職員に分けられ、上位ポストへの昇進に違いがある。施設系技術職員は、係員→主任→係長・専門職員→補佐・専門員→課長・事務長 と上がるのに対し、教室系技術職員は、技術職員→技術専門職員→技術専門員となっている。
- 平成 9 年の労働者派遣法施行令の改正により研究者・研究支援者の派遣が追加された。平成 13 年度以降は科研費の直接経費で研究支援者の雇用が可能となる等の制度的な整備は進んできた。国立大学・国立試験研究機関の法人化に伴い、非常勤職員等の雇用についても自由度が高まった。
- 国立大学の法人化に伴い、研究支援者等の雇用については大学独自の取り組みが始まっている。定員削減の影響でこれまで部局単位で配属されていた常勤の研究支援者等は減少していく傾向にある。事務員や教員に任せていた業務を技術職員自ら行おうとする技術職員組織の実体化が検討もしくは既に実施されている大学も出てきている。これまでの組織を見直し、全学的に集中管理し学部横断的に活用できるような研究支援体制を組織・体系化の取り組みも始まっている。
- アメリカ合衆国とカナダ国の州立大学の 4 大学の事例では、5 つの支援体制に分類できる。全学を支援範囲とする支援体制、支援範囲が特定の学部限定された支援体制、支援範囲が特定の学科に限定された支援体制、支援範囲が特定の学科の枠を越えた支援体制、大学運営上特に重要となる部門であり、並列に副学長が配置される戦略的支援体制である。組織の固まりの単位は、共通あるいは類似業務に従事するスタッフで構成される大きな単位が Unit で、より細分化された専門業務を行う単位が Team である。

- ・研究支援のネットワーク化としては、大学共同利用機関および各大学・高等専門学校が、日常業務で携わっている実験装置の開発、維持管理から改善、改良などの話題に及ぶ広範囲な技術的研究支援活動について発表する研究会として、毎年全国規模で技術研究会が開催されている。昭和50年から40回以上開催されている。地区別では、東北地区国立大学法人等技術職員協議会などが技術発表会を開催している。

#### b) 課題と今後の取り組み

本調査を通していくつかの課題や指摘事項が明らかになった。今後、課題解決の為にには取り組みの検討が必要である事項もある。最後に、課題と今後の取り組みについてポイントを整理する。

#### ・雇用環境（人事・待遇・採用）

- 優秀な研究支援者を確保するための人事・待遇面での工夫を行う。
  - ・ 技術職員としての誇りを持てる給与体系の確立とその処遇を抜本的に向上させることが必要であるのではないか。
  - ・ 大学の場合、技術職員は補佐までしか昇進できない機関もあり、40年勤めても給与面で上限がある。また、給与水準が低く民間から人が異動してこないなどの問題が指摘されており、研究支援者の流動化に関し改善が必要ではないか。
  - ・ 常勤の技術系職員数を増やすためには、国立大学法人等職員統一採用試験の合格者数を増やすとともに、各機関における採用枠が拡大しないと実現しない。
  - ・ 教員は兼業できるが、研究支援者は兼業することができない。研究支援者にも大学発ベンチャーなどとの兼業を推進し、その知識や技術の社会への還元を図っていくことが必要ではないか。

#### ・体制整備

- 研究支援体制の整備、ネットワーク化を進める

- ・ 講座制の弊害や定員の減少に対応するため、研究支援者を研究室などの単位ではなく一括して集中管理し学部横断的に活用できるよう、大学内の研究支援体制を組織・体系化する必要があるのではないか。
- ・ 複数の大学や研究機関の間で研究支援のネットワーク化を進め、研究支援人材の広域的活用を図る必要があるのではないか。

・ 雇用環境（能力開発、キャリアパス）

- 大きな範囲での研究支援者の人材の育成・活用を図る。
  - ・ 研究支援者の多くがキャリア・パスに不安感を有していることは新たな研究支援人材の確保においては障害となり得る。
  - ・ 従来は技術職員の能力の向上は教員が主導する職場環境に依存していたが、今後全学組織に移行した場合、専門的な知識や技術の習得をどのように構築していくか検討する必要があるのではないか。
  - ・ 研究室の配属においては、担当の教員が変わったとき、これまでの支援技術が役立たなくなることや技術職員が持つ技術の継承をどのようにして、技能の継承の欠落等を食い止めるかを検討する必要があるのではないか。
  - ・ 多くの任期制の研究員や研究支援スタッフのプロジェクト終了後のキャリアについて十分に配慮する必要がある。あるいは、新しい技能を身につけることによって、新しい研究を支援できるように能力開発を支援する措置制度に確立することが必要であるのではないか。

参考： 科学技術基本計画（抜粋）、第2期科学技術基本計画（抜粋）、第3期科学技術基本計画（抜粋）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（抜粋）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令（抜粋）、競争的資金の間接経費の執行に係る共通指針（競争的資金に関する関係府省連絡会申し合わせ）

(1) 研究者及び**研究支援者**の養成・確保

1. 大学院については、学術研究の進展の動向、人材の養成に対する社会的要請及び大学院修了者に対する需要動向を踏まえ、学生数の規模の拡充を図るとともに、教育研究機能の質的強化、既存の組織や施設・設備の有効活用に努めつつ、大学院を中心とした教員組織、施設・設備の充実等を推進する。また、学外の研究開発機関等と連携して教育研究を実施する連携大学院制度の活用等により、弾力的・開放的な教育研究を推進する。

さらに、優秀な学生が安心して大学院に進学できるよう、日本育英会奨学金の貸与人数を拡充するとともに、貸与金額等の改善・充実を図る。これに加えて、日本学術振興会特別研究員（DC）についてもその一層の充実を図る。

また、大学・高等専門学校・専修学校の自然科学系教育及び高等学校の職業教育の一層の充実を図るため、教育内容の充実、時代の要請に応じた学部・学科の改編・整備、施設・設備等の充実、民間企業等の外部人材の活用等を推進する。

さらに、研究者及び**研究支援者**の資質の向上を図る観点から、大学等における社会人の受入れ等を推進する。

2. 若手研究者層の養成、拡充等を図る「ポストドクター等 1 万人支援計画」を平成 12 年度までに達成するなどの施策により、支援の充実を図る。また、その研究歴を常勤研究者と同等に評価するなど、引き続き適切に取り扱うよう努めるとともに、産業界における処遇の改善を期待しつつ、博士課程修了者に対する評価の定着と併せて、我が国における研究者のキャリア・パスとしてのポストドクトラル制度の整備・確立を図る。

3. 産学官の研究開発機関における研究開発業務に係る人材の円滑な確保のニーズを踏まえ、**研究開発業務**を労働者派遣事業が可能な業務とすることについて、中央職業安定審議会の意見を聴しつつ、所要の政令改正を行う。

4. 国立大学等及び国立試験研究機関における研究者及び**研究支援者**の確保を図るため、各種施策を通じ、これら要員の一層の拡充に努めるとともに、処遇の確保を図る。

5. 国立大学等及び国立試験研究機関において、優秀な研究マネージャー及び

研究リーダーの養成・確保を図るとともに、女性の研究者及び**研究支援者**への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を推進する。

6. 国立大学等及び国立試験研究機関において、実情に応じた研究支援部門の組織化促進及び**研究支援業務**の意義・役割を踏まえた処遇の確保を図りつつ、**技術職員等**を計画的に確保する。また、事務的業務の簡素化を進めるとともに、研修等を通じ、研究開発を円滑に進めるための**事務系職員**の資質の向上を図る。

7. さらに、我が国における**研究支援業務**に対する社会的な評価や認識がその重要性に見合うものとなるよう、研究開発における研究支援業務の意義・役割について各種の広報媒体を通じた情報提供を推進するほか、国立大学等及び国立試験研究機関における**研究支援体制**の強化を図るため、以下の施策を講ずる。

ア. 国立試験研究機関において、研究者 1 人当たりの**研究支援者数**ができるだけ早期に約 1 人となるよう、高度な技能を有する外部人材の活用を図る重点研究支援協力員制度の拡充、研究費等による**研究支援者確保**の促進等により、**研究補助者及び技能者**を新たに確保する。

イ. 国立大学等において、研究者 1 人当たりの**研究支援者数**が、英・独・仏並みの約 1 人となることを目標として、研究者 2 人当たりの研究支援者数ができるだけ早期に約 1 人となるよう、大学院学生のリサーチ・アシスタント制度や高度な技能を有する外部人材の活用を図る**研究支援推進事業**の拡充等により、研究補助者及び技能者を新たに確保する。

ウ. 国立大学等及び国立試験研究機関における**研究支援者**に係る需給のニーズを踏まえ、民間事業者との契約を活用して**研究支援者**の確保を図る。

重点研究支援協力員制度<sup>52</sup>とは、科学技術庁において、平成 7 年度から科学技術振興調整費を活用した国立試験研究機関を対象とした研究内容や研究者のニーズに合わせて研究協力者を手当することによりの確な研究支援体制の整備を行うものである。

リサーチアシスタント制度<sup>53</sup>とは、大学等における学術研究の一層の推進に資

<sup>52</sup>平成 9 年版科学技術白書、

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpaa199701/hpaa199701\\_2\\_069.html](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa199701/hpaa199701_2_069.html) より

<sup>53</sup>「基本計画の達成効果の評価のための調査 主要な科学技術関係人材育成関連プログラ

する研究支援体制の充実・強化及び若手研究者の養成・確保を促進するため、研究プロジェクト等に優れた大学院博士後期課程在学者を研究補助者として参画させ、研究活動を効果化するとともに、研究補助業務を通じて若手研究者としての研究遂行能力の育成を図ることを目的とした制度である。

○第2期科学技術基本計画（抜粋）

5. 第1期科学技術基本計画の成果と課題

一方、施設、**研究支援者数**については十分な改善を行うことができなかった。特に、国立大学の施設については、大学院学生数が大幅に増加したこともあり、5年間で1兆円を超える資源を投入したものの、施設の老朽化・狭隘化問題の解消は全体として進んでいない。**研究支援者**の確保は、国立試験研究機関については若干の改善が見られたのみである。国立大学については、**研究支援者数**はむしろ減少傾向を示しているが、研究プロジェクトへの大学院学生の参画等により、研究支援体制の改善を図った。

7. 科学技術振興のための基盤の整備

(2) **研究支援**の充実

**研究支援業務**は、研究開発に重要な役割を果たすものであり、その体制の充実を図る。その際、研究分野などにより必要とされる具体的な**研究支援業務**が多様であること、また研究環境の整備もより競争的に行われることから、全ての研究分野において一律に目標を掲げるのではなく、**研究支援業務**については研究費の中で適切な手当をすること等の対応を行う。この際、労働者派遣事業の活用、専門的業務の外部化等アウトソーシングが可能なものは積極的に活用することとし、個々の研究及び必要とされる**支援業務**の実情に応じた対応を図る。また、研究機関で共通的な**支援業務**や特に高度な技能を要する**支援業務**については、競争的資金の獲得により得た間接経費の活用等により研究機関内に集約して配置された者が共通的に行う方式や、特殊法人が所要の人員を提供する方式等により、確保する。

「ムの達成効果及び問題点報告書」(科学技術政策研究所、2005年3月)より

2. 科学の発展と絶えざるイノベーションの創出

(5) 研究開発の効果的・効率的推進

② 研究費における人材の育成・活用の重視

研究開発に携わる中で人材が育成されることの重要性や、研究開発の重点化に伴い人材の重点化も進むべきことに鑑みれば、競争的資金等の研究費において、人材の育成や活用を行うことが一層重視されるべきである。

したがって、各研究費制度において、研究費が人材の育成・活用に充てられるよう努めることとし、必要な制度改善を行う。これにより、博士課程在学者への生活費相当額程度の支給により若手を育成することや、ポストドクター・**研究支援者**・外部研究人材等への人件費の措置によって若手研究者が自立して研究組織を編成すること等を促進する。

同時に、汎用の研究機器の共同利用を前提にした申請を徹底することや、共用スペースの利用を促進することなどにより、全体として施設・設備の有効活用を極力進める。

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（抜粋）

（昭和六十年七月五日法律第八十八号）最終改正：平成一八年六月二一日法律第八二号

（目的）

第一条 この法律は、職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

（用語の意義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。

三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。

四 一般労働者派遣事業 特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。

五 特定労働者派遣事業 その事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。

六 紹介予定派遣 労働者派遣のうち、第五条第一項の許可を受けた者（以下「一般派遣元事業主」という。）又は第十六条第一項の規定により届出書を提出した者（以下「特定派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下この号において「派遣先」と

いう。)について、職業安定法 その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（次に掲げる業務を除く。第三項において同じ。）について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

一 次のイ又はロに該当する業務であつて、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務

イ その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

ロ その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

第四十条の五 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（第四十条の二第一項各号に掲げる業務に限る。）について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該三年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

(出所) 法令データ提供システム<sup>54</sup>より

<sup>54</sup> <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S60/S60H0088.html>

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令（抜粋）

（昭和六十一年四月三日政令第九十五号）

最終改正：平成一八年三月三十一日政令第一五四号

（法第四十条の二第一項第一号の政令で定める業務）

第四条 法第四十条の二第一項第一号の政令で定める業務は、次のとおりとする。

一 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守（これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。）又はプログラム（電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。第二十三号及び第二十五号において同じ。）の設計、作成若しくは保守の業務

二 機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下この号及び第二十五号において「機械等」という。）又は機械等により構成される設備の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務

三 映像機器、音声機器等の機器であつて、放送番組等（放送法（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条第一号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律（昭和二十六年法律第百三十五号）第二条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法（昭和四十七年法律第百十四号）第二条第一項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他影像又は音声その他の音響により構成される作品であつて録画され、又は録音されているものをいう。以下同じ。）の制作のために使用されるものの操作の業務

四 放送番組等の制作における演出の業務（一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。）

五 電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器（第二十三号において「事務用機器」という。）の操作の業務

六 通訳、翻訳又は速記の業務

七 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務

八 文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従つてする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下この号において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務

九 新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務

十 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

十一 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法第二条第一項第一号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和四十二年法律第二百二十二号）第二条第一号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務

十二 電子計算機、自動車その他その用途に応じた的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務

十三 旅行業法（昭和二十七年法律第二百三十九号）第十二条の十一第一項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）若しくは同法第四条第一項第四号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務（以下この号において「旅程管理業務等」という。）、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

十四 建築物における清掃の業務

十五 建築設備（建築基準法（昭和二十五年法律第二百一号）第二条第三号に規定する建築設備をいう。次号において同じ。）の運転、点検又は整備の業務（法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。）

十六 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務、建築物に設

けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備（建築設備を除く。）であつて当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務（第十四号に掲げる業務を除く。）

十七 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務（第一号及び第二号に掲げる業務を除く。）

十八 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）

十九 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務

二十 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務（次号に掲げる業務を除く。）

二十一 建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務（法第四条第一項第二号に規定する建設業務を除く。）

二十二 放送番組等における高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務（これらの業務に付随して行う業務であつて、放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理若しくは分析の業務を含む。）

二十三 事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務

二十四 電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談又は商品若しくは権利の売買契約若しくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

二十五 顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品（金融商品の販売等に関する法律（平成十二年法律第百一号）第二条第一項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。）に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

二十六 放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務（法第四条第一項第二号に規定する建設業務を除く。）

（出所）法令データ提供システム<sup>55</sup>より

---

<sup>55</sup> <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S61/S61SE095.html>

○競争的資金の間接経費の執行に係る共通指針（競争的資金に関する関係府省連絡会申し合わせ）

平成13年4月20日

## 1. 本指針の目的

間接経費の目的、額、使途、執行方法等に関し、各府省に共通の事項を定めることにより、当該経費の効果的かつ効率的な活用及び円滑な運用に資すること。

## 2. 定義

「配分機関」…競争的資金の制度を運営し、競争的資金を研究機関又は研究者に配分する機関。

「被配分機関」…競争的資金を獲得した研究機関又は研究者の所属する研究機関。

「直接経費」…競争的資金により行われる研究を実施するために、研究に直接的に必要なものに対し、競争的資金を獲得した研究機関又は研究者が使用する経費。

「間接経費」…直接経費に対して一定比率で手当され、競争的資金による研究の実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費として、被配分機関が使用する経費。

## 3. 間接経費導入の趣旨

競争的資金による研究の実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費を、直接経費に対する一定比率で手当することにより、競争的資金をより効果的・効率的に活用する。また、間接経費を競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に活用することにより、研究機関間の競争を促し、研究の質を高める。

## 4. 間接経費運用の基本方針

(1) 配分機関にあつては、被配分機関において間接経費の執行が円滑に行われるよう努力すること。また、間接経費の運用状況について、一定期間毎に評価を行うこと。

(2) 被配分機関にあつては、間接経費の使用に当たり、被配分機関の長の責任の下で、使用に関する方針等を作成し、それに則り計画的かつ適正に執行するとともに、使途の透明性を確保すること。なお複数の競争的資金を獲得した被配分機関においてはそれらの競争的資金に伴う間接経費をまとめて効率的かつ

柔軟に使用すること。

#### 5 . 間接経費の額

間接経費の額は、直接経費の30%に当たる額とすること。この比率については、実施状況を見ながら必要に応じ見直すこととする。

#### 6 . 間接経費の使途

間接経費は、競争的資金を獲得した研究者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に活用するために必要となる経費に充当する。具体的な項目は別表1に規定する。

なお、間接経費の執行は、本指針で定める間接経費の主な使途を参考として、被配分機関の長の責任の下で適正に行うものとする。

#### 7 . 間接経費の取り扱い

間接経費の取り扱いは、被配分機関及び資金提供の類型に応じ、別表2の分類に従うこと。

#### 8 . 報告

被配分機関の長は、毎年度の間接経費使用実績を翌年度の6月30日までに、別紙様式により配分機関に報告すること。

#### 9 . その他

本指針に定めるものの他、間接経費の執行・評価に当たり必要となる事項については、別途定めることとする。また、本指針は、今後の執行状況を踏まえ、随時見直すこととする。

(別表1)

間接経費の主な使途の例示

被配分機関において、当該研究遂行に関連して間接的に必要となる経費のうち、以下のものを対象とする。

○管理部門に係る経費

－管理施設・設備の整備、維持及び運営経費

－管理事務の必要経費

備品購入費、消耗品費、機器借料、雑役務費、人件費、通信運搬費、謝金、国内外旅費、会議費、印刷費など

○研究部門に係る経費

- － 共通的に使用される物品等に係る経費  
備品購入費、消耗品費、機器借料、雑役務費、通信運搬費、謝金、国内外旅費、会議費、印刷費、新聞・雑誌代、光熱水費
  - － 当該研究の応用等による研究活動の推進に係る必要経費  
研究者・研究支援者等の人件費、備品購入費、消耗品費、機器借料、雑役務費、通信運搬費、謝金、国内外旅費、会議費、印刷費、新聞・雑誌代、光熱水費
  - － 研究棟の整備、維持及び運営経費
  - － 実験動物管理施設の整備、維持及び運営経費
  - － 研究者交流施設の整備、維持及び運営経費
  - － 設備の整備、維持及び運営経費
  - － ネットワークの整備、維持及び運営経費
  - － 大型計算機（スパコンを含む）の整備、維持及び運営経費
  - － 大型計算機棟の整備、維持及び運営経費
  - － 図書館の整備、維持及び運営経費
  - － ほ場の整備、維持及び運営経費
  - など
  - その他の関連する事業部門に係る経費
    - － 研究成果展開事業に係る経費
    - － 広報事業に係る経費
  - など
- ※ 上記以外であっても、研究機関の長が研究課題の遂行に関連して間接的に必要と判断した場合、執行することは可能である。なお、直接経費として充当すべきものは対象外とする。

(出所)：文部科学省ホームページ<sup>56</sup>より

<sup>56</sup> <http://teian.mext.go.jp/asp/pas/raws.asp>