

卓越研究員制度について(検討中のイメージ)

趣旨

- 大学改革・研究資金改革の一体改革に併せて、産学官の各研究機関における人事システムの硬直性と内向性を打破し、中長期的な視野に立った我が国全体の構造改革を断行する。
- 具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化・年俸制パーマネント職の導入を促し、国は、優れた研究者が、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究に専念できる環境を整備。

施策のポイント

- 研究者個人による申請、ピアレビューによる審査
- 研究費等(雇用経費の一部を含む)について一定期間補助
- 職階に応じて、3段階でエントリーポイントを設定
- 卓越研究員は、卓越大学院を含めた産学官の研究機関で独創的な研究活動を推進
- 支援開始時又は支援開始後5年後までの適切な時期に、受け入れ機関の審査を経て、各研究機関で年俸制パーマネント職に移行

期待される効果

- 【アウトプット】
- 年俸制パーマネント職の大幅導入
 - 若手PI(研究責任者)の登用拡大
- 【アウトカム】
- 長期的視点に立った独創的な研究成果の創出
 - 大学院博士課程の進学率と質の向上
 - 優秀人材の産学間の人材交流と流動化促進

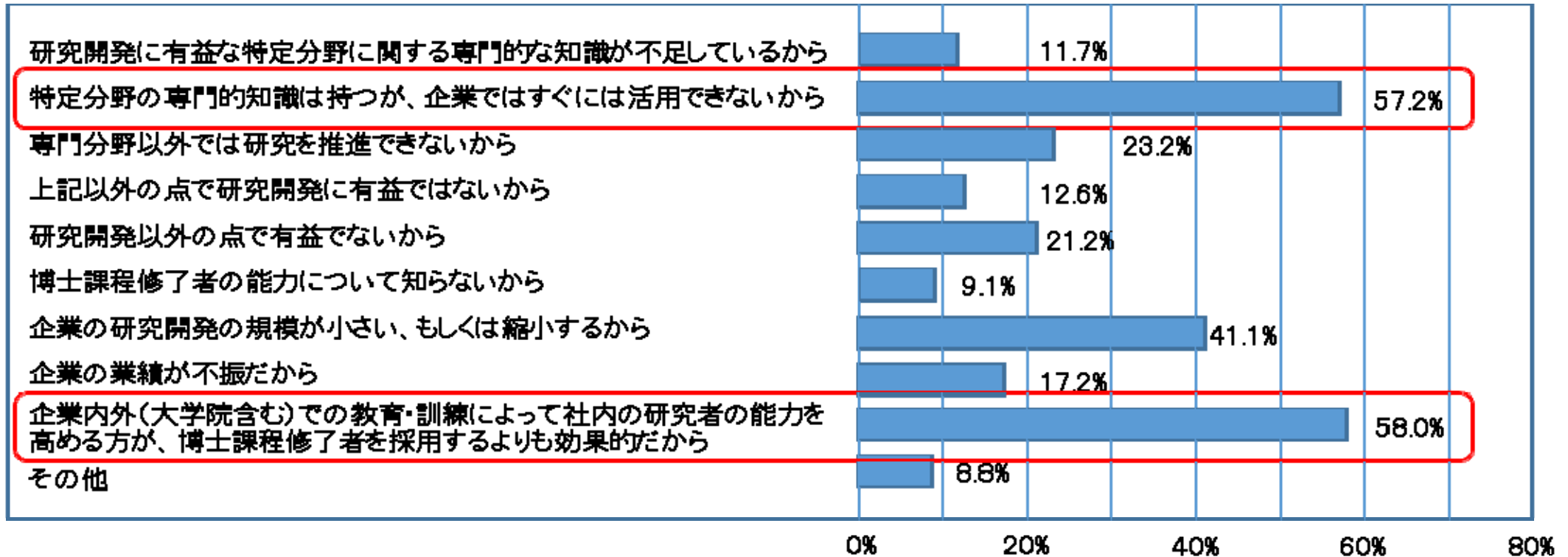
制度イメージ

- 我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示し、若手を研究職に惹きつける
- 優れた研究者を「卓越研究員」として選定し、産学官の機関や分野の枠を超えて、独創的な研究活動を推進できる新たな制度の創設



図11 民間企業が博士課程修了者を研究開発者として採用しない理由

○ 民間企業が博士課程修了者を採用しない理由としては、「企業内外での教育・訓練によって社会の研究者の能力を高める方が効果的だから」「特定分野の専門的知識を持つが、企業ではすぐには活用できないから」という回答が多い。



出典：科学技術・学術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告2012」(平成25年9月)を基に文部科学省作成

図12 企業との共同指導の形でのマッチング型の補助金制度の例

○ CIFRE (フランス)

- ・博士課程の学生が博士論文作成に当たって、企業で研究を実施する制度。
- ・CIFRE制度の骨子
 - －企業は博士過程の学生を雇用し、学生は企業と大学から指導を受ける。
 - －実際に研究する場所は、企業が中心の場合もあれば、大学が中心の場合もあるなど、事情に応じて柔軟に対応することも可能。
 - －企業は研究費税額控除の適用を受けることができる。
 - －博士過程の学生は企業から給料を受けることができる。(最低でも2万3484ユーロが支給)
 - －大学と企業が契約を結び、企業から大学に協力金が支払われる。
- ・CIFRE制度のメリット
 - －CIFRE制度で企業が雇う博士過程学生については、例外として3年間の雇用を認めている。
 - －博士過程の学生を雇った企業には補助金が研究技術全国協会(運営主体)から支給。この資金は高等教育研究省より、研究技術全国協会に交付。
(企業から見た場合、学生の雇用と大学への支払いで約3万4,000ユーロ。企業の必要経費のおよそ半分は、研究技術全国協会からの補助金と税額控除による収入でカバーされているといえる。)
- ・実績
 - －2008年で約1,300人。CIFRE終了後、高い確率でポジションを得ている。(12か月で96%)
(うち、CIFRE受け入れ企業33%)

出典：独立行政法人 科学技術振興機構 研究開発戦略センター柴田治呂
「フランスの若手研究者育成策と日本の若手研究者育成策の提案」(2010年1月)より抜粋

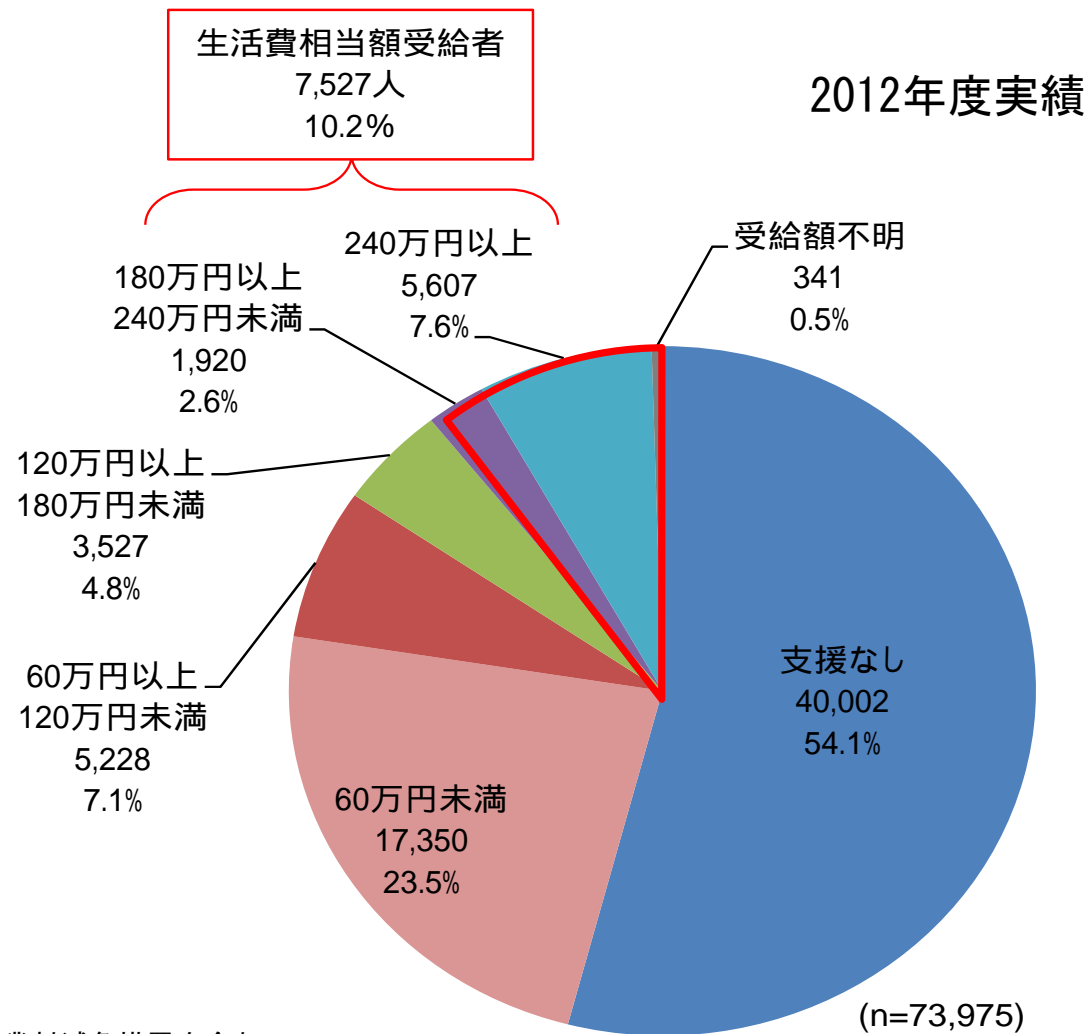
図13 企業との共同指導の形でのマッチング型の補助金制度の例

○ CASE (イギリス)

- ・概要
 - 英国における産官学の連携による大学院レベルにおける学生支援の主要なプログラムの一つ。
 - 本プログラムにおいて、学生は大学と企業のスーパーバイザーの下で研究し博士号を得る。コースの財政支援は大部分をリサーチ・カウンシル（英国の研究資金提供機関）、追加的に企業も負担する。
- ・背景
 - 英国では、大学院生とポスドクの水準を向上させることおよび、研究者が不足し、採用が困難となっている重要分野での人材を増やすことを考慮。
 - また、研究の能力や経験を必要とするキャリアを目指す学生、院生がよりふさわしいトレーニングを受ける機会を増やすことによって、企業にとっての彼らの魅力を増すことを考慮。
- ・事業スキーム、実施状況
 - 資金はリサーチ・カウンシルと企業から支出される。プログラムの1つであるIndustrial CASEについては企業は学生に最低年間£3,000、大学側に£1,500支払う必要がある。
 - また、研究の能力や経験を必要とするキャリアを目指す学生、院生がよりふさわしいトレーニングを受ける機会を増やすことによって、企業にとっての彼らの魅力を増すことを考慮。

図14 博士課程学生の経済的支援の状況（受給額別）

○ 2012年度時点で、生活費相当額（年間180万円以上）の経済的支援の受給者は、博士課程（後期）学生全体の10.2%で、科学技術基本計画に掲げる目標値（2割）は未達成。



※ 受給額の中には、授業料減免措置を含む。

※ 調査で回答から漏れていた特別研究員（DC）の受給者を、年間受給額が240万円と仮定して盛り込んでいる。

出典：平成25年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業

「博士課程学生の経済的支援状況と進路実態に係る調査研究」（平成26年5月 三菱UFJリサーチ&コンサルティング）